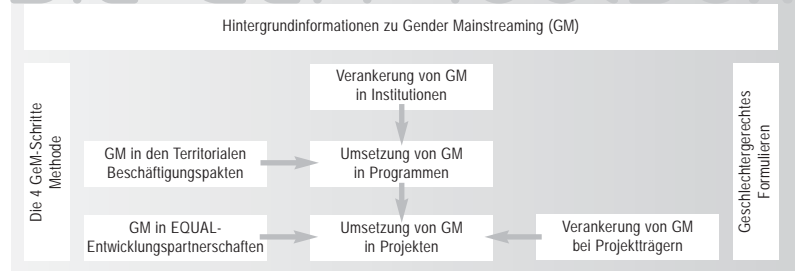


Die ToolBox Gender Mainstreaming

www.gem.or.at



Die GeM-ToolBox



Aufbau und Inhalt

ToolBox Gender Mainstreaming

Liebe ToolBox-Benützerin, lieber ToolBox-Benützer!

Wir freuen uns über Ihr Interesse am Thema Gender Mainstreaming.

Gender Mainstreaming ist eine wichtige Strategie der Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union, die aufgrund ihrer Vielschichtigkeit hohe Anforderungen an alle Beteiligten stellt. Um Sie bei der Umsetzung dieses komplexen Ansatzes im Europäischen Sozialfonds (ESF) zu unterstützen, hat die GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF die GeM-ToolBox entwickelt.

Die GeM-ToolBox richtet sich an alle, die mit der Entwicklung, Auswahl, Umsetzung und Bewertung von arbeitsmarktpolitischen Programmen und Projekten befasst sind. Sie enthält Leitfäden zu verschiedenen Bereichen der ESF-Umsetzung. Für Förderstellen, Projektträger, Territoriale Beschäftigungspakte und EQUAL-Entwicklungspartnerschaften gibt es verschiedene Leitfäden, die zusammen genommen alle Ebenen der Umsetzung von Gender Mainstreaming behandeln.

Als Einführung gibt es in der GeM-ToolBox Hintergrundinformationen. Hier werden der Gender Mainstreaming Ansatz erläutert und die Zielvorgaben des ESF Österreich zur Umsetzung dargestellt. Außerdem werden die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt kurz skizziert. Ausführliche Hintergrundtexte zu Gender Mainstreaming finden Sie auf der GeM-Website www.gem.or.at.

Weiters finden Sie in der GeM-ToolBox eine Beschreibung der 4 GeM-Schritte Methode zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Die Leitfäden zur Gender Mainstreaming Umsetzung sind nach den 4 GeM-Schritten aufgebaut und enthalten zu allen Schritten konkrete Fragen und Beispiele als Anregung, wie Gender Mainstreaming in Programmen und Projekten umgesetzt werden kann. Für Territoriale Beschäftigungspakte und EQUAL-Entwicklungspartnerschaften wurden zudem eigene Leitfäden entwickelt. Außerdem beinhaltet die GeM-ToolBox eine Anleitung zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch im Bereich Arbeitsmarktpolitik. Bei den Fragen der Leitfäden wurde bewusst auf eine Prioritätensetzung oder auf Vorschläge zur Gewichtung (z.B. mittels Punktevergabe) verzichtet. Die Entscheidung darüber, welche der angeführten Aspekte bei der Projektentwicklung berücksichtigt werden, oder welche Kriterien bei der Auswahl von Projekten als (Mindest)Anforderungen gelten sollen, obliegt den Projektträgern und den Förderstellen.

Je mehr Leitfadenfragen jedoch positiv beantwortet werden können, desto stärker kommt in den jeweiligen Programmen und Projekten der Gleichstellungsaspekt zum Tragen.

Wir hoffen, Ihnen mit der GeM-ToolBox eine gute Unterstützung bei der Gender Mainstreaming Umsetzung bieten zu können.

Nadja Bergmann und Irene Pimminger
GeM-Koordinatorinnen

Verzeichnis der GeM-Leitfäden

Erläuterungen

- › *Hintergrundinformationen*
- › *Die 4 GeM-Schritte Methode*

Institutionelle Ebene

- › *GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen*
- › *GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern*

Programmebene

- › *GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen*

Projektebene

- › *GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten*

Weitere Leitfäden

- › *GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Territorialen Beschäftigungspakten (TEP)*
- › *GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in EQUAL-Entwicklungspartnerschaften*
- › *GeM-Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Bereich Arbeitsmarktpolitik*

Umsetzungslogik von Gender Mainstreaming



Gender Mainstreaming ist eine Top Down Strategie. Grundvoraussetzung ist, dass die Politik zur Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichtet und Gleichstellungsziele vorgibt.

Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen setzen politische Entscheidungen um. Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist dabei die Verankerung in den Organisationsstrukturen und Prozessabläufen der Institutionen.

- ☛ GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen

Eine spezifische Form des Verwaltungshandelns ist die Planung und Umsetzung von Programmen wie beispielsweise arbeitsmarktpolitische Programme. In Programmen werden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming konkrete Gleichstellungsziele formuliert und alle geplanten Maßnahmen einer Gleichstellungsprüfung unterzogen. Außerdem sind die nötigen Vorkehrungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Projekten zu treffen.

- ☛ GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen

Wenn die Verwaltung zur Umsetzung von Programmen Aufträge zur Durchführung von Projekten an externe Projektträgerorganisationen vergibt, zeichnet sie als Auftraggeberin für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den externen Leistungen verantwortlich. Sie hat bei einer Auftrags- oder Fördervergabe sicherzustellen, dass potentielle AuftragnehmerInnen über die entsprechende Kompetenz zur Gender Mainstreaming Umsetzung verfügen und in den zu erbringenden Leistungen Gender Mainstreaming umsetzen.

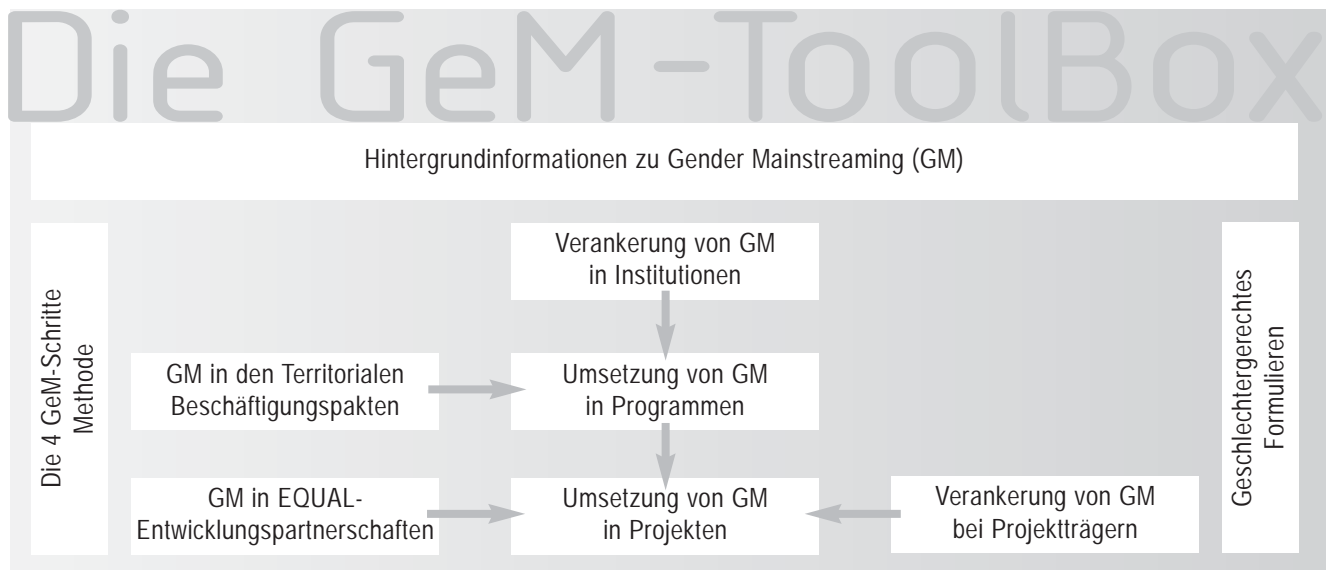
- ☛ GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten

Die Qualität der Projektumsetzung hängt entscheidend von der Befähigung und dem Engagement der Projektträger ab. Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in einem Projekt müssen Trägerorganisationen über das notwendige Wissen und Know How verfügen sowie das Projekt entsprechend konzipieren und durchführen.

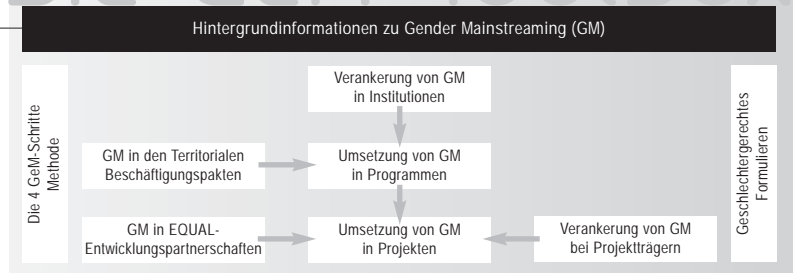
- ☛ GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern

Aufbau der GeM-ToolBox

Die GeM-ToolBox zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in arbeitsmarktpolitischen Programmen und Projekten, in den Territorialen Beschäftigungspakten und EQUAL-Entwicklungspartnerschaften enthält aufbauend auf dieser Logik folgende Leitfäden:



Die GeM-ToolBox



Erläuterungen

Hintergrund- informationen

- 1 Was bedeutet Gender Mainstreaming
- 2 Gender Mainstreaming in Österreich
- 3 Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt



Nadja Bergmann und Irene Pimminger

www.gem.or.at

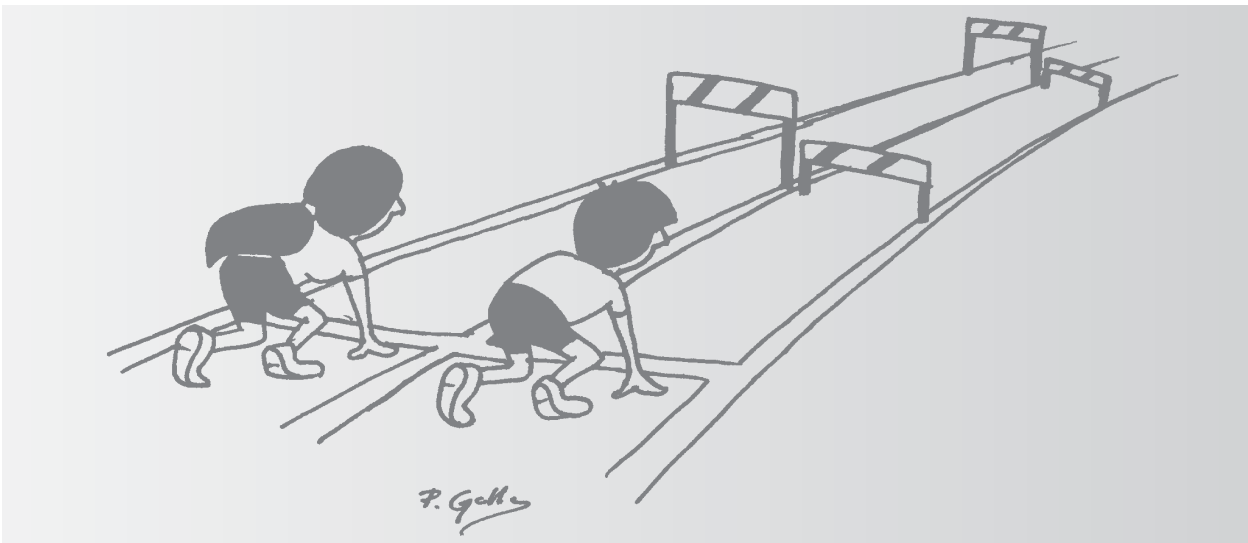


Die GeM-ToolBox

1

Was bedeutet Gender Mainstreaming?

Warum Gender Mainstreaming?





Geschlecht ist in unserer Gesellschaft nicht nur ein individuelles Personenmerkmal. Frau oder Mann zu sein ist ausschlaggebend dafür, welchen Platz wir in der Gesellschaft zu welchen Bedingungen einnehmen. Frauen haben immer noch schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt und leisten mehr unbezahlte Arbeit, sie haben weniger Einkommen und ein höheres Armutsrisiko als Männer. Ihren Leistungen kommt weniger Anerkennung und Wertschätzung zu, und in den Entscheidungs- und Machtstrukturen sind sie kaum vertreten.

In einer Gesellschaft, in der Frauen und Männer unterschiedliche Rollen und Positionen haben, gibt es keine „geschlechtsneutrale“ Perspektive. Allzu oft wird übersehen, dass der scheinbar „allgemeine“ Blick ein sehr männlicher ist. Frauen und ihre Lebenszusammenhänge, ihre Bedürfnisse und Interessen werden häufig nicht genug wahrgenommen, wodurch Benachteiligungen von Frauen zementiert werden.

Gender Mainstreaming integriert deshalb eine geschlechtssensible Perspektive in alle Politikbereiche und Maßnahmen. Das heißt, dass unterschiedliche Situationen und Bedingungen von Frauen und Männern immer bewusst berücksichtigt und alle Vorhaben so gestaltet werden, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung leisten.

Was heißt Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming bedeutet, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsthema in alle Politikfelder, Aktivitäten und Maßnahmenbereiche zu integrieren. Eine beschreibende Übersetzung des Begriffs Gender Mainstreaming macht deutlich, welche Grundsätze dieser Strategie zugrunde liegen.

<p> Gender = „Soziales Geschlecht“</p> <p>Das Englische unterscheidet sprachlich zwischen „sex“, dem biologischen Geschlecht, und „gender“, dem sozialen Geschlecht. Mit Gender sind die gesellschaftlichen Geschlechterrollen gemeint, die Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Die Geschlechterrollen können sich im Lauf der Zeit ändern und sind innerhalb und zwischen den Kulturen unterschiedlich.</p>	<p> Mainstreaming = „in den Hauptstrom bringen“</p> <p>Mainstreaming heißt, dass ein bestimmtes Denken und Handeln in den „Mainstream“ – in Politik und Verwaltung, Programme und Maßnahmen – übernommen und zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster wird. Dass ein Sonderthema zu einem Hauptthema wird. Mainstreaming heißt, den „Mainstream“ zu durchdringen und zu verändern.</p>
--	---

„Gender“ und „Mainstreaming“ zusammengenommen bedeutet, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern („Gender“) in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen („Mainstreaming“). Alle Vorhaben werden auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin überprüft und so gestaltet, dass sie auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer zu überprüfen:

- Wie sieht in dem betreffenden Bereich das Geschlechterverhältnis aus?
- Wie wirkt sich das geplante Vorhaben auf die Stellung von Frauen und Männern aus?
- Wie kann ein Beitrag zur Förderung der Gleichstellung geleistet werden?

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel hat. Die Berücksichtigung von unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern soll diese Unterschiede nicht als gegeben hinnehmen und zementieren. Gender Mainstreaming fragt nach den Ursachen von Unterschieden und erfolgt mit dem Ziel, geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen zu überwinden, strukturelle Ungleichheiten abzubauen und die Gleichstellung zu fördern.

Mit dem Begriff „Gender“ werden beide Geschlechter in den Blickpunkt gerückt – Gleichstellung ist nicht nur ein „Frauenproblem“, sondern geht Frauen und Männer gleichermaßen an. Nicht Frauen sind das Problem, sondern Strukturen, die Frauen benachteiligen. Nicht Frauen müssen sich anpassen, sondern die Strukturen müssen angepasst werden, damit Gleichstellung erreicht werden kann. Nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer muss sich etwas verändern. Auch Männer sind deshalb Akteure und Zielgruppe von Gender Mainstreaming.

Mit dem Begriff „Mainstreaming“ wird deutlich, dass Gleichstellung von Frauen und Männern kein „Sonderthema“, sondern ein Thema in allen Bereichen sein soll. Das bedeutet auch, dass alle in ihren jeweiligen Arbeits- und Verantwortungsbereichen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zuständig sind.

2 Gender Mainstreaming in Österreich

Gender Mainstreaming hat seine Wurzeln in der Entwicklungsarbeit und ist eine zentrale Strategie der europäischen Gleichstellungspolitik. Davon ausgehend erlangte Gender Mainstreaming auch in Österreich Bedeutung. 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. Die nationalen Grundlagen der Gender Mainstreaming Umsetzung sind der Artikel 7 des Bundesverfassungsgesetzes sowie mittlerweile drei Ministerratsbeschlüsse.

Nationale Rechtsgrundlagen der Gender Mainstreaming Umsetzung

- ▶ Artikel 7 Bundes-Verfassungsgesetz: Verbot jeder Form der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Abs. 2 lautet seit 1998: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“
- ▶ Ministerratsbeschluss vom 11. Juli 2000 über die Einrichtung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM)
- ▶ Ministerratsbeschluss vom 3. April 2002 über ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für die nächsten Jahre
- ▶ Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004 zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Fortsetzung der bisherigen Beschlüsse

Auch in einzelnen österreichischen Bundesländern wurden durch Landtags- oder Regierungsbeschlüsse Rechtsgrundlagen der Gender Mainstreaming Umsetzung geschaffen.

Zum Weiterlesen

Einen Überblick über internationale und nationale Rechtsgrundlagen sowie über Initiativen und Beschlüsse auf Bundes- und Bundesländerebene bietet die Website der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming
 ➤ www.imag-gendermainstreaming.at.

Wichtige Impulse zur konkreten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Österreich gingen vor allem von den Europäischen Strukturfonds aus. Die Vorreiterrolle in der praktischen Umsetzung hat dabei sowohl auf europäischer Ebene als auch in Österreich die Arbeitsmarktpolitik übernommen. Im österreichischen Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) wurde 1999 Gender Mainstreaming gemäß den Beschäftigungspolitischen Leitlinien zum Grundsatz der Umsetzung erhoben. Einen wichtigen Stellenwert nimmt die horizontale Gleichstellungsförderung im Programmplanungsdokument Ziel 3 2000-2006 zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Österreich ein.

Zum Weiterlesen

Informationen und Downloads zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) finden Sie auf ➤ www.bmwa.gv.at.
 Näheres zum Europäischen Sozialfonds (ESF) können Sie auf ➤ www.esf.at nachlesen.

Gender Mainstreaming im ESF Österreich

Mit den Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) werden arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen von der Europäischen Kommission gefördert, die von nationalen Stellen kofinanziert, konzipiert und umgesetzt werden.

Im österreichischen Programm zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2000-2006 nimmt Gender Mainstreaming einen großen Stellenwert ein. Der Bezugsrahmen für den Einsatz der ESF-Mittel in Österreich ist im Einheitlichen Programmplanungsdokument (EPPD) Ziel 3 vorgegeben. Hier wurde Gender Mainstreaming als Grundsatz für alle ESF-Interventionen festgelegt.

Für die ESF-Programmumsetzung bedeutet Gender Mainstreaming, „... dass bei der Konzeption, Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller ESF-geförderten Maßnahmen die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen sind.“ (EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

Gender Mainstreaming soll von allen arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen sowie von allen EntscheidungsträgerInnen berücksichtigt werden, d.h. bei der Formulierung aller Ziele und Maßnahmen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen in Betracht zu ziehen und das Ziel der Gleichstellung von Frauen zu verfolgen und zu verankern. (EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

Ziel der Integration der politischen Strategie des Gender Mainstreamings in allen Bereichen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik ist die Reduktion der geschlechtsspezifischen Benachteiligung am Arbeitsmarkt. (EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

Als quantifizierte Zielvorgabe muss der Anteil der Frauen an allen Maßnahmen zumindest 50 % betragen (nicht in einzelnen Projekten, sondern auf Ebene der Programmschwerpunkte).

Im EPPD sind zudem Qualitätsmerkmale für die Umsetzung von Maßnahmen angeführt:

- *„räumliche und zeitliche Gestaltung der Maßnahmen (z.B. Angebot an Teilzeitkursen, räumlich erreichbar)*
- *gezieltes Angebot an Maßnahmen für Frauen*
- *spezifische Bewerbungsstrategien*
- *Angebot an Kinder- und Personenbetreuung*
- *Kooperation mit Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. mit sozialen Pflege- und Betreuungseinrichtungen*
- *Geschlechtsspezifisch neutrale Verteilung der ESF-Mittel, d.h. keine systematische Benachteiligung von Frauen oder Männern hinsichtlich der Maßnahmenkosten.“*

(EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

Zum Weiterlesen

Das Programmplanungsdokument des Europäischen Sozialfonds in Österreich gibt es auf www.esf.at zum Downloaden.

3 Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt

Ausgangspunkt und Kontext von arbeitsmarktpolitischen Interventionen ist ein geschlechtsstrukturierter Arbeitsmarkt. Aufgrund geschlechtsspezifischer Ungleichheitsstrukturen haben Frauen und Männer als Zielgruppe von Arbeitsmarktmaßnahmen unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse. Dies stellt den Hintergrund der Arbeitsmarktpolitik dar und zeigt die notwendigen Handlungsfelder auf.

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

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

*Zum Beispiel: Insgesamt wird über drei Viertel der unbezahlten Familien- und Hausarbeit von Frauen geleistet. Der Männeranteil bei den Elternkarenzierten beträgt unter 2 %.**

Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung

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

*Zum Beispiel: Die Frauenerwerbsquote stieg von unter 50 % in den 50er Jahren auf 65 % im Jahr 2001. Im gleichen Zeitraum nahm die Erwerbsquote der Männer von 90 % in den 50er Jahren auf unter 80 % im Jahr 2001 ab. Die Differenz zwischen Frauen- und Männererwerbsquote hat sich damit von 40 %-Punkten auf 15 %-Punkte verringert. Allerdings ist die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen auf einen vermehrten Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen – die Zahl der von Frauen besetzten Vollzeitstellen ist von 1991 auf 2001 sogar um 54.000 Arbeitsplätze gesunken.**

Teilzeitarbeit und atypische Beschäftigung

Frauen versuchen die Vereinbarung von Beruf und Familie häufig zu bewältigen, indem sie ihre Berufslaufbahn temporär unterbrechen und dann Teilzeit oder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Teilzeitarbeit und atypische Beschäftigung sind jedoch mit Nachteilen für die berufliche Laufbahn und die soziale Sicherheit verbunden. Die geringeren Einkommen während der Erwerbsphasen setzen sich in geringen Transferleistungen in Phasen der Arbeitslosigkeit und der Pension fort.

*Zum Beispiel: Nahezu 90 % aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Durchschnittlich sind 32,6 % der unselbstständig erwerbstätigen Frauen, aber nur 3,2 % der Männer teilzeitbeschäftigt. Auch bei den geringfügig Beschäftigten – deren Zahl nach wie vor stark steigt – überwiegt der Frauenanteil: er beträgt rund 70 %.**

Horizontale Arbeitsmarktsegmentation

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

*Zum Beispiel: 80 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten im Dienstleistungssektor (gegenüber 50 % der Männer), an erster Stelle im Handel (rund 20 % aller Frauen) und Gesundheitswesen (14 %). Während der Frauenanteil beispielsweise bei den Gesundheitsberufen 76 % beträgt, liegt er bei den technischen Berufen bei 12 %. Zudem ist die Konzentration von Frauen auf wenige Berufe höher als bei den Männern, z.B: Fast 50 % der weiblichen Lehrlinge werden in 3 Lehrberufen ausgebildet, bei den Burschen sind dies nur 20 %.**

Vertikale Arbeitsmarktsegmentation

Je höher die hierarchische Position eines Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldes ist, desto geringer ist der Frauenanteil. Frauen werden auch bei gleicher Qualifikation auf niedrigeren beruflichen Positionen eingesetzt als Männer und stoßen im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn bald an Grenzen.

*Zum Beispiel: 56 % aller Angestellten sind weiblich, der Frauenanteil bei den hochqualifizierten und führenden Tätigkeiten beträgt aber nur mehr ein Viertel. Demgegenüber sind 70 % aller Personen, die Hilfstätigkeiten im Angestelltenbereich ausüben, weiblich.**

Geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede

Die Arbeitsmarktchancen hängen von der vorangegangenen Ausbildung ab. Waren bei früheren Generationen noch geschlechtsspezifische Unterschiede im Ausbildungsniveau festzustellen, gibt es diese bei jüngeren Generationen kaum mehr. Allerdings bestehen weiterhin große Differenzen hinsichtlich der gewählten Fachrichtungen.

*Zum Beispiel: Der Schülerinnenanteil an den BHS beträgt rund 50 %, bei der AHS sogar über 50 %, an Berufsschulen konstant rund 30 %, an den berufsbildenden mittleren Schulen 60 %. An den Universitäten liegt der Frauenanteil der Studierenden bei 58 %. Bei den Fachhochschulen ist der Frauenanteil mit unter 30 % relativ gering. Bezogen auf die Fachrichtung zeigt sich das stark geschlechtsspezifische Bildungsverhalten: 90 % Männeranteil bei den gewerblich-technischen höheren Schulen, über 90 % Frauen bei den wirtschaftsberuflichen höheren Schulen.**

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede zeigen die Ungleichheiten besonders deutlich. Dabei beziehen sich die Unterschiede nicht nur auf das Erwerbseinkommen im engeren Sinn, sondern auch auf Unterschiede im Transfereinkommen, die zumeist auf die erwerbseinkommensbezogenen Unterschiede zurückzuführen sind. Bei den Einkommensunterschieden ist zusätzlich noch zu berücksichtigen, dass bspw. Einkommen aus Vermögen aufgrund der schlechten Datenbasis nicht einbezogen werden, wiewohl hier von weiteren massiven Benachteiligungen ausgegangen werden kann. Schätzungen zufolge besitzen Frauen nur rund 1 % des weltweiten Vermögens.

*Zum Beispiel: Die Einkommensschere in Österreich ist EU-weit betrachtet sehr hoch und in den letzten Jahren wieder größer geworden. Der Einkommensunterschied betrug bezogen auf das mittlere Nettoeinkommen von Frauen und Männern im Jahr 2001 rund 35 %. Die durchschnittliche Höhe des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe von Frauen ist rund 25 % geringer als jenes von Männern. Die durchschnittliche Alterspension von Frauen ist um mehr als 40 % niedriger als die von Männern, zudem ist der Anteil jener Frauen, die überhaupt eine eigene Alterspension beziehen, deutlich geringer als jener der Männer.**

Unterschiedliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit

Neben der ungleichen Verteilung der Erwerbsarbeit sind Frauen und Männer zudem unterschiedlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Bezüglich der Dauer und der Ursachen für Arbeitslosigkeit, alters- und branchenspezifischer Differenzierungen sowie versteckter Arbeitslosigkeit bestehen große Ungleichheiten.

*Zum Beispiel: Die Arbeitslosenquote von Frauen betrug 2003 6,5 %, jene der Männer 7,5 %. Damit liegt die Arbeitslosenquote der Frauen zwar unter jener der Männer; dies ist aber auch ein Ergebnis der höheren versteckten Arbeitslosigkeit von Frauen sowie des starken Anstiegs der Arbeitsuchenden bei den Männern in den letzten Jahren. Nach internationaler Berechnung lag die Arbeitslosenquote der Frauen jedoch über jener der Männer: sie betrug 2003 4,2 % für Männer und 4,6 % für Frauen.**

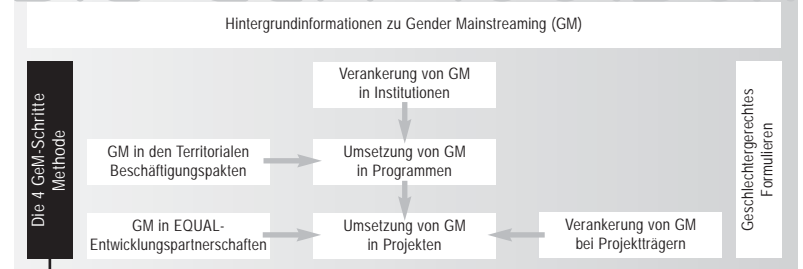
*Datenquellen:

Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten. Wien 2002

Website des Arbeitsmarktservice: www.ams.or.at

Nadja Bergmann u.a.: Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Wien 2002

Die GeM-ToolBox



Erläuterungen

Methode zur Umsetzung von Gender Mainstreaming Die 4 GeM-Schritte





Die GeM-ToolBox

Gender Mainstreaming-Methode: die 4 GeM-Schritte

Die 4 GeM-Schritte wurden von der GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF als Methode der Prozessgestaltung entwickelt, um die Umsetzung von Gender Mainstreaming in arbeitsmarktpolitischen Programmen und Projekten zu unterstützen. Sie strukturieren die systematische Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in ein Aufgabenfeld und umfassen alle zentralen Elemente der Gender Mainstreaming Umsetzung. Deshalb sind sie gut adaptierbar für alle Entscheidungs-, Planungs- und Handlungsfelder.

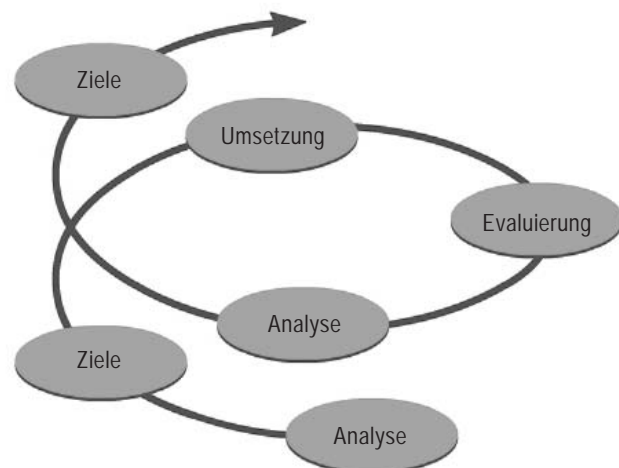
Mit den 4 GeM-Schritten kann Gender Mainstreaming als ein integrativer Prozess umgesetzt werden – wie ein roter Faden wird das Thema Gleichstellung in den regulären Planungs- und Arbeitsprozess integriert. Die Kernelemente sind dabei die 4 Schritte eines generellen Planungs- und Umsetzungsprozesses: Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluierung.

Die 4 GeM-Schritte

	Analyse	Im ersten Schritt geht es darum, geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten wahrzunehmen und zu analysieren.
	Ziele	Im zweiten Schritt werden davon ausgehend möglichst konkrete und überprüfbare Gleichstellungsziele formuliert und festgelegt.
	Umsetzung	Im dritten Schritt werden die Programme und Projekte auf geschlechtsspezifische Wirkungen hin überprüft und so ausgewählt und gestaltet, dass sie zu den Gleichstellungszielen beitragen.
	Evaluierung	Im vierten Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele überprüft.

Die GeM-Spirale

Die 4 Schritte sind dabei kein abgeschlossener Prozess. Der Evaluierung folgt die neuerliche Analyse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung. Die GeM-Spirale verdeutlicht diesen Ansatz.



Die 4 GeM-Schritte sind in allen Bereichen anwendbar. Die folgenden zwei Tabellen zeigen zusammengefasst, welche Fragen sich zu den einzelnen Schritten auf Programmebene (z.B. bei der Planung des Jahreskursprogramms oder des TEP-Arbeitsprogramms) und auf Projektebene stellen.

Die 4 GeM-Schritte für Programme

Analyse

- › Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten gibt es im Themenbereich?
- › Was sind Ursachen und mögliche Einflussfaktoren?

Ziele

- › Was heißt Gleichstellung im betreffenden Themenbereich, wo soll es hingehen (Leitziel)?
- › Welche konkreten Gleichstellungsziele werden für das Programm gesetzt?
- › Welche Gleichstellungsziele werden für die einzelnen Teilbereiche/Teilziele gesetzt?

Umsetzung

- › Welche geschlechtsspezifischen Wirkungen könnten die geplanten Maßnahmen haben?
- › Tragen die geplanten Maßnahmen zu den Gleichstellungszielen bei?
- › Welche Maßnahmen werden in das Programm aufgenommen, damit die Gleichstellungsziele erreicht werden können?
- › Welche Gleichstellungsrichtlinien und -kriterien sollen die Entscheidung bei der Auswahl von konkreten Projekten leiten?

Evaluierung

- › Werden alle zu erhebenden Indikatoren und Daten (Monitoring) nach Geschlecht differenziert?
- › Wird die Programmumsetzung hinsichtlich geschlechtsspezifischer Wirkungen überprüft?
- › Wird die Programmumsetzung hinsichtlich der Erreichung der Gleichstellungsziele überprüft?
- › Wie finden die Evaluierungsergebnisse Eingang in die weitere Umsetzung?

☛ GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen

Die 4 GeM-Schritte für Projekte

Analyse

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

Ziele

- › Welche Gleichstellungsziele werden in die Projektziele integriert?
 - bezüglich der Teilhabe von Frauen und Männern
 - bezüglich der Gleichstellungswirkung des Projekts

Umsetzung

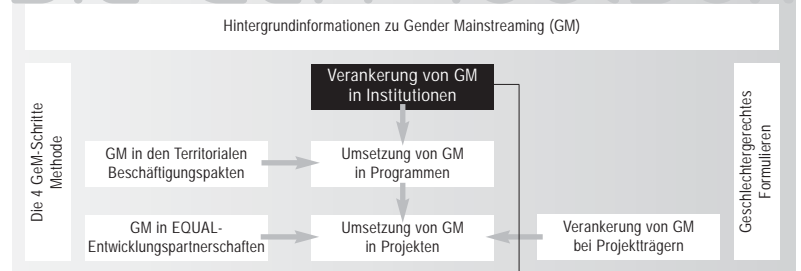
- › Wie werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt?
 - bei der Akquisition
 - bei der organisatorischen Gestaltung
 - bei der Unterrichtsgestaltung / Projektabwicklung, etc.
 - bei der Nachbetreuung
- › Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen vom Projekt profitieren?
- › Wie wird vermieden, dass durch das Projekt geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduziert werden?
- › Wie leistet das Projekt einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten?

Evaluierung

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

☛ GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten

Die GeM-ToolBox



Institutionelle Ebene

GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen

Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen

Die Verankerung von Gender Mainstreaming in den Strukturen und Abläufen einer Organisation schafft die notwendigen Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming „nach außen“ (in den Politiken und Dienstleistungen) und „nach innen“ (Gleichstellung der MitarbeiterInnen).

Wichtig ist, dass die Verankerung von Gender Mainstreaming als Fundament der Umsetzung integrativ erfolgt, dass also nicht parallele Strukturen und Abläufe geschaffen werden, sondern die Integration der Gender Mainstreaming Umsetzung in die regulären Organisationsstrukturen und –abläufe gelingt. Für die konkrete Ausgestaltung der Gender Mainstreaming Verankerung gibt es deshalb kein allgemeingültiges „Rezept“, sondern die optimale Vorgehensweise hängt von der jeweiligen Organisationsstruktur einer Institution ab.

Die Einführung von Gender Mainstreaming in eine Institution funktioniert nicht als ad hoc Implementierung mit unmittelbar messbaren Ergebnissen, sondern erfordert ein längerfristig angelegtes strukturiertes und systematisches Vorgehen. Unterstützend ist dabei ein organisationsbezogenes Implementierungskonzept im Sinne eines „Aktionsplans“, in dem das schrittweise Vorgehen zur Einführung genau geplant wird.

Dieser GeM-Leitfaden enthält Anregungen für eine umfassende Verankerung von Gender Mainstreaming in einer Institution, um die notwendigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Umsetzung zu schaffen:

› Verantwortung der Führungsebene

› Gleichstellungsziele

› Formale Verankerung

› Methoden der Umsetzung

› „Durchdringung“ der Institution

› Begleitstruktur

› Ressourcen



Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen

Verantwortung der Führungsebene

Erste Voraussetzung der organisatorischen Verankerung ist, dass die Führungsebene sich und die Organisation zur Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichtet und dafür die notwendigen Rahmenbedingungen schafft.

- ▶ Gibt es ein klares Bekenntnis und sichtbares Engagement der Leitungsebene zur Umsetzung von Gender Mainstreaming?
- ▶ Wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming von allen Führungsebenen mitgetragen?
- ▶ Wie wird das Engagement für Gender Mainstreaming den MitarbeiterInnen der Institution vermittelt?
 - Zum Beispiel: Bei Sitzungen*
 - Zum Beispiel: In MitarbeiterInnengesprächen*
 - Zum Beispiel: In internen Rundschreiben*
- ▶ Manifestiert sich das Engagement für Gender Mainstreaming in klaren Zielvorgaben und Prioritätensetzungen?
- ▶ Manifestiert sich das Engagement für Gender Mainstreaming in der Bereitstellung der notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen?
- ▶ Manifestiert sich das Engagement für Gender Mainstreaming in der Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen?

Gleichstellungsziele

Unerlässlich für die Gender Mainstreaming Umsetzung ist die Vorgabe von konkreten Gleichstellungszielen.

- ▶ Gibt es ein Leitziel, das definiert, was Gleichstellung für den Wirkungsbereich der Organisation bedeutet?
 - Wo ist es festgeschrieben?
 - Wie hoch ist der Grad der Verbindlichkeit?
 - Ist es konkret genug, um die inhaltliche Richtung der Gleichstellungsarbeit vorzugeben?
- ▶ Gibt es vom Leitziel abgeleitete und konkretisierte Gleichstellungsziele für die verschiedenen Aufgabenbereiche und Wirkungsfelder der Organisation?
 - Wo sind sie festgeschrieben?
 - Wie hoch ist der Grad der Verbindlichkeit?
 - Sind sie konkret genug, um die inhaltliche Richtung der Gleichstellungsarbeit zu bestimmen?
 - Wie, von wem und wann wird die Zielerreichung überprüft?
- ▶ Gibt es Ziele zur Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institution?
 - Gibt es vorgeschriebene Zielgrößen, die zu erreichen sind? Wie und von wem wird die Zielerreichung überprüft?
 - Gibt es vorgeschriebene Maßnahmen, die dazu umzusetzen sind?*Zum Beispiel: Frauen- oder Gleichstellungsförderplan*



Formale Verankerung

Die Integration von entsprechenden Zielen, Vorgaben und Kriterien in Leitbildern, Richtlinien, Aufgabenbeschreibungen u.ä. stellt die Grundlage für die institutionelle Verankerung von Gender Mainstreaming dar.

- ▶ Ist Gender Mainstreaming im Regelwerk der Institution (Leitbild, Richtlinien, Aufgabenbeschreibungen od.ä.) durchgängig verankert?
- ▶ Ist Gender Mainstreaming ein verpflichtender Bestandteil aller Aufgabenfelder?
- ▶ Sind die konkreten Anforderungen, Aufgaben und Zuständigkeiten präzisiert?



Methoden der Umsetzung

Die verbindliche Anwendung von maßgeschneiderten Methoden und festgelegten Konsultations- und Begutachtungsverfahren unterstützt und sichert die Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen.

- ▶ Gibt es in der Institution verbindliche Verfahren und Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen?
Zum Beispiel: Gender Analysen, Gleichstellungsprüfungen, Gleichstellungscontrolling, Evaluierung usw.
- ▶ Gibt es festgelegte Konsultations- und Begutachtungsverfahren zur Unterstützung und Sicherstellung der Umsetzung von Gender Mainstreaming?
- ▶ Knüpfen die Methoden an bestehende Planungs- und Steuerungsprozesse der Organisation an? Sind die Verfahren in reguläre Planungs-, Steuerungs- und Entscheidungsverfahren integriert?
- ▶ Werden die Methoden unter Einbeziehung der AnwenderInnen entwickelt und erprobt?
- ▶ Erhalten die AnwenderInnen eine Einschulung in die Anwendung der Methoden und Verfahren?
- ▶ Werden die Methoden systematisch und selbstverständlich angewendet?



„Durchdringung“ der Institution

Voraussetzung für die tatsächliche Umsetzung von Gender Mainstreaming ist die Durchdringung der gesamten Institution, sodass sich alle MitarbeiterInnen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich dafür zuständig sehen und über das erforderliche Know How und Wissen verfügen.

- Wie sind die Zuständigkeiten für die Umsetzung von Gender Mainstreaming geregelt?
 - Wo und wie ist klar geregelt, dass alle in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zuständig und verantwortlich sind?
 - Zum Beispiel: Ist die Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming dezidiert Bestandteil von Leitungsfunktionen?*
 - Zum Beispiel: Ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming ein Bestandteil der Aufgabenbeschreibung für alle MitarbeiterInnen?*
 - Gibt es eine Koordinierungs- und Kontrollstruktur?
 - Wie werden die Verfahren und Aktivitäten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aufeinander abgestimmt?
 - Wie wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming dokumentiert?

- Wie wird sichergestellt, dass die Verantwortung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming tatsächlich wahrgenommen wird?
 - Wie wird die Verantwortung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming den MitarbeiterInnen vermittelt?
 - Zum Beispiel: In Besprechungen, Sitzungen, Arbeitsanweisungen u.ä.*
 - Gibt es Sensibilisierungsmaßnahmen?
 - Werden die MitarbeiterInnen in die Entwicklung und Implementierung von Umsetzungsmethoden für Gender Mainstreaming eingebunden?

- Wie wird sichergestellt, dass die MitarbeiterInnen über das notwendige Wissen und Know How verfügen?
 - Gibt es Schulungen für die MitarbeiterInnen anhand eines Schulungsplans (mit Festlegung von Zielen und Inhalten nach Zielgruppen etc.)?



Begleitstruktur

Eine Begleitstruktur fördert und gewährleistet die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Zu klären sind die Aufgaben, Organisationsform, Kompetenzen, Qualifikationen und Ressourcen. In diesem Zusammenhang ist auch die Rolle von Frauenreferentinnen zu thematisieren.

› Was sind die Rolle, Aufgaben und Funktionen der Gender Mainstreaming Begleitung?

Zum Beispiel: Entwicklung von Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

Zum Beispiel: Sensibilisierung, Information, Beratung und Schulung

Zum Beispiel: Koordination und Vernetzung

Zum Beispiel: Begutachtung und Qualitätssicherung

Zum Beispiel: Begutachtung von Programmen und Projektvorschlägen

Zum Beispiel: Entwicklung von Pilotprojekten

Zum Beispiel: Durchführung / Beauftragung von Studien

– Sind die Aufgaben klar definiert und geregelt? Wo sind die Aufgaben festgehalten?

› Welche Organisationsform wird für die Gender Mainstreaming Begleitung gewählt?

– Gibt es eine/n Gender Mainstreaming Beauftragte/n?

Gibt es eine/n GM-Beauftragte/n für die gesamte Institution oder für jede Abteilung?

Ist diese Funktion das alleinige Aufgabenfeld des/der GM-Beauftragten, oder hat er/sie noch andere Tätigkeitsbereiche?

Auf welcher Position ist die/der GM-Beauftragte angesiedelt? (z.B. SachbearbeiterIn- oder Leitungsebene, Stabsstelle).

Erlaubt diese Position die Wahrnehmung der vorgesehenen Aufgaben?

Verfügt die/der GM-Beauftragte/r über die erforderlichen Kompetenzen zur Erfüllung der vereinbarten Funktionen?

Wie ist die Einbindung in die Institution und die Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen organisiert?

– Gibt es eine Gender Mainstreaming Arbeitsgruppe?

Wer sind die Mitglieder der Arbeitsgruppe?

Welche Positionen und Funktionen haben die Mitglieder in der Institution? Erlauben diese Positionen die Wahrnehmung der vorgesehenen Aufgaben?

Was geschieht mit den Ergebnissen und Schlüssen der Arbeitsgruppe? Wie werden sie in die Institution zurückgespielt?

– Gibt es eine externe Begleitung und Beratung?

Ist eine laufende Begleitung oder eine anlassbezogene Beziehung vorgesehen?

Wie erfolgt die Einbindung in die Institution und die Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen?

Gibt es eine zuständige Ansprechperson innerhalb der Institution?

– Ist durch eine entsprechende Positionierung und Einbindung von Gender Mainstreaming Beauftragten, Arbeitsgruppen und/oder externen BeraterInnen in der Organisation sichergestellt, dass alle Aufgaben erfüllt werden können?

Zum Beispiel: Zeitgerechte Informationsweitergabe

Zum Beispiel: Einbindung in Planungsprozesse

Zum Beispiel: Teilnahme bei Sitzungen und Gremien

Zum Beispiel: Zusammenarbeit mit SchlüsselakteurInnen und MitarbeiterInnen

› Was sind die Kompetenzen einer Gender Mainstreaming Begleitstruktur?

– Ist die Funktion mehr eine beratende oder mit Entscheidungskompetenzen verbunden?

- Welche Qualifikationen erfordert die Funktion der Gender Mainstreaming Begleitung?
 - Wie werden diese Qualifikationen sichergestellt?

Zum Beispiel: Fachspezifisches Gender Wissen, methodisches Know How, organisatorische und kommunikative Fähigkeiten
- Welche Ressourcen gibt es für die Gender Mainstreaming Begleitung?
 - Gibt es geregelte ausreichende personelle/ zeitliche Ressourcen?
 - Gibt es geregelte ausreichende finanzielle Ressourcen?

Zum Beispiel: Für Aussendungen, Reisekosten, Weiterbildungen usw.
 - Gibt es ein Budget, das beansprucht werden kann?

Zum Beispiel: Für Studien, Pilotprojekte, Gender Training usw.
- Wie wird die Rolle von Frauenreferentinnen und Gleichbehandlungsbeauftragten im Zusammenhang mit einer Gender Mainstreaming Begleitung definiert?
 - Welche Zuständigkeiten und Aufgaben haben sie bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming?

Ist ihre Funktion bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming klar geregelt?

Gibt es eigene personelle und finanzielle Ressourcen sowie Kompetenzen für ihre Funktion bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming?
 - Gibt es eine Trennung der Funktionen von Frauenreferentinnen/ Gleichbehandlungsbeauftragten und einer Gender Mainstreaming Unterstützungsstruktur?

Wie ist ihre Zusammenarbeit organisiert? Welche Aufgaben lassen sich wem zuordnen, wo gibt es Überschneidungen? Gibt es jeweils Kernkompetenzen und gemeinsame Aufgaben? Wie werden diese geregelt?
 - Wenn bisherige Frauenreferentinnen oder Gleichbehandlungsbeauftragte die Funktion einer Gender Mainstreaming Unterstützungsstruktur übernehmen:

Sind die zusätzlichen Aufgaben genau definiert und festgelegt?

Gibt es Weiterbildungen für die Durchführung der neuen Aufgaben, beispielsweise für neue methodische Anforderungen?

Gibt es für die neuen Aufgaben zusätzliche zeitliche und finanzielle Ressourcen?

Können die neuen Aufgaben in der bisherigen innerinstitutionellen Position und mit den bisherigen Kompetenzen erfüllt werden?

Werden die neuen Funktionen allen KollegInnen durch die Geschäftsführung kommuniziert?



Ressourcen Für eine effektive und nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming sind sowohl personelle als auch finanzielle Ressourcen nötig.

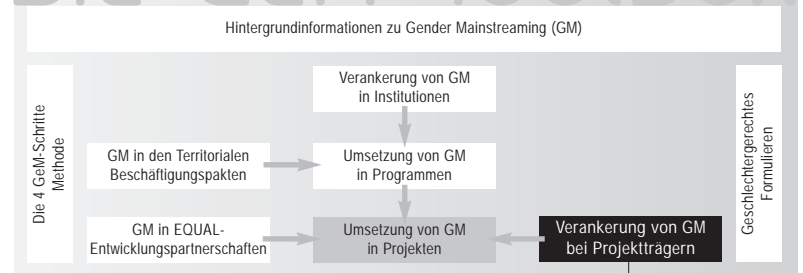
- Sind die erforderlichen personellen / zeitlichen Ressourcen eingeplant?

Zum Beispiel: Für die Teilnahme von MitarbeiterInnen an Entwicklungsarbeiten, Schulungen etc.
- Stehen die erforderlichen finanziellen Ressourcen zur Verfügung?

Zum Beispiel: Für externe Beratung, Studien, Weiterbildungskosten etc.

☛ Ergänzende Ausführungen zum Thema können Sie im GeM-PraxisHandbuch der GeM-Koordinationsstelle nachlesen, zum Downloaden auf www.gem.or.at

Die GeM-ToolBox



Institutionelle Ebene

GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern

Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern

Die GeM-Leitfäden unterstützen Sie als Projektträger bei der Entwicklung von Projekten nach Gender Mainstreaming Prinzipien.

Auch der Blick nach innen ist dabei wesentlich.

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming sind unternehmensinterne Maßnahmen notwendig, damit Sie Ihre Projekte und Dienstleistungen gleichstellungsorientiert gestalten und umsetzen können.

Große Trägerorganisationen können auch den GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen heranziehen, zum Downloaden auf www.gem.or.at

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gehören darüber hinaus auch Maßnahmen zur Gleichstellung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was nicht zuletzt eine Frage der Glaubwürdigkeit ist.

In der GeM-Literaturdatenbank auf www.gem.or.at finden Sie unter dem Stichwort „Betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen“ zahlreiche Materialien und Anregungen für Maßnahmen zur Förderung der unternehmensinternen Gleichstellung.



Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern



Verankerung von Gender Mainstreaming

Um Dienstleistungen und Projekte gleichstellungsorientiert anbieten und umsetzen zu können, ist die Verankerung von Gender Mainstreaming im Unternehmen wichtig.

- ▶ Ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Leitbild des Unternehmens als Ziel verankert?
 - Ist ausgeführt, was dies im Konkreten für die Arbeit und den Wirkungsbereich des Unternehmens bedeutet?
 - Zum Beispiel: Bei der Gestaltung von Projekten
 - Zum Beispiel: Bei der Akquirierung von Teilnehmenden
- ▶ Gibt es ein sichtbares Engagement der Leitung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming?
- ▶ Wie wird das Unternehmensziel Gleichstellung den MitarbeiterInnen vermittelt?
 - Zum Beispiel: In MitarbeiterInnengesprächen
 - Zum Beispiel: In Sitzungen
- ▶ Wie wird das Unternehmensziel Gleichstellung nach außen vermittelt?
 - Zum Beispiel: Im Werbe- und Informationsmaterial (auch durch geschlechtergerechten Sprach- und Bildgebrauch)
 - Zum Beispiel: Bei der Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen und AuftraggeberInnen
- ▶ Gibt es MitarbeiterInnen, die im Unternehmen für das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig sind?
 - Was sind die Aufgaben dieser Ansprechperson(en)?
 - Wieviel Arbeitszeit steht ihnen/ihr/ihm für diese Aufgaben zur Verfügung?
 - Wie ist die Einbindung in die Arbeitsprozesse des Unternehmens und die Zusammenarbeit mit allen MitarbeiterInnen organisiert?
- ▶ Gibt es Kooperationen und Austausch mit GleichstellungsexpertInnen anderer Einrichtungen?
 - Zum Beispiel: Frauenreferentinnen, ExpertInnen von Fraueneinrichtungen und Initiativen usw.
- ▶ Gibt es gleichstellungsspezifische Weiterbildungen (z.B. Gender Training) für die MitarbeiterInnen?
 - Wer von den MitarbeiterInnen (ProjektentwicklerInnen, TrainerInnen, ...) nimmt an solchen Weiterbildungen teil?
 - Wie hoch ist der Zeitaufwand und Mitteleinsatz für die Weiterbildungen?
- ▶ Werden Methoden und Leitfäden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bei der Entwicklung und Durchführung von Projekten systematisch angewendet?
- ▶ Gibt es im Unternehmen ein System der Qualitätssicherung?
 - Beinhalten die Qualitätskriterien auch Gleichstellungskriterien?



Interne Gleichstellung

Der Blick nach innen gibt Aufschluss, inwieweit im eigenen Unternehmen die Chancengleichheit von Frauen und Männern verwirklicht ist.

- ▶ Wie viele Frauen und Männer sind im Unternehmen beschäftigt?
 - Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern insgesamt?
 - Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in gut qualifizierten sowie Leitungspositionen?
 - Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern bei den TrainerInnen?

- ▶ Haben Frauen und Männer die gleichen Einstiegs-, Beschäftigungs- und Aufstiegsbedingungen?
 - Mit welchen aktiven Maßnahmen wird dies sichergestellt?
 - Zum Beispiel: Werden die Auswahlverfahren so gestaltet, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern gesichert ist?*
 - Zum Beispiel: Werden für alle Funktionen Anforderungsprofile erstellt, die Kompetenzen aus unterschiedlichsten Erfahrungen berücksichtigen? (Aus- und Weiterbildungen, Familienkompetenzen, Berufserfahrungen, ehrenamtliche Arbeit etc.)?*
 - Zum Beispiel: Werden Verfahren zu einer chancengerechten Arbeitsplatzbewertung im Unternehmen für alle Bereiche angewendet, um die Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern im Bereich der Entlohnung zu verringern?*
 - Zum Beispiel: Wird auf eine gerechte Verteilung der Aufgaben und Verantwortung (zwischen Frauen und Männern) geachtet?*

- ▶ Wie hoch ist der Frauenanteil an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen?
 - Wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können?

- ▶ Gibt es einen Frauenförderplan des Unternehmens, um einen gleichen Frauen- und Männeranteil in gut qualifizierten und Leitungspositionen zu erreichen?
 - Zum Beispiel: Mentoring, frauenspezifische Angebote zur Karriereplanung etc.*

- ▶ Gibt es konkrete Strategien und Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing?

- ▶ Welche Maßnahmen gibt es, um den MitarbeiterInnen die Vereinbarung von Betreuungspflichten und Beruf zu erleichtern?
 - Gibt es im Unternehmen Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten?
 - Gibt es Teilzeitmöglichkeiten auch in qualifizierten und Leitungspositionen?
 - Haben Teilzeitbeschäftigte im Unternehmen dieselben Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten?
 - Gibt es flexible Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten?
 - Wird darauf geachtet, dass Teamsitzungen und Besprechungen in der Kernarbeitszeit stattfinden?
 - Gibt es gezielte Unterstützung von Vätern, die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Privatleben und Beruf auch selbst in Anspruch zu nehmen?
 - Gibt es Maßnahmen, die die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Elternkarenz erleichtern?
 - Zum Beispiel: Wird der Kontakt zum Unternehmen während der Karenz gepflegt?*
 - Zum Beispiel: Gibt es bei der Rückkehr zum Arbeitsplatz Weiterbildungsangebote?*

Die GeM-ToolBox



Programmebene

GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen







Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen

Der GeM-Leitfaden unterstützt Sie bei der Programmplanung und Zusammenstellung des Maßnahmenangebots nach Gender Mainstreaming Prinzipien.

Der Leitfaden enthält eine Reihe von Fragen, die als inhaltliche Anregung gedacht sind. Die Berücksichtigung der angesprochenen Aspekte soll sicherstellen, dass die Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen beachtet werden, und dass das Programm einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsmarkt leisten kann.

Der Leitfaden ist nach den 4 GeM-Schritten aufgebaut:

4 Schritte zur Zusammenstellung des Maßnahmenangebots

 Analyse	Die Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und der Bedarfslage ist die Grundlage der Planung des Maßnahmenangebots. Um das Maßnahmenangebot gleichstellungsorientiert gestalten zu können, werden im ersten Schritt die geschlechtsspezifischen Strukturen des Arbeitsmarktes analysiert.
 Ziele	Für das Programm bzw. Maßnahmenangebot werden im zweiten Schritt Gleichstellungsziele festgesetzt, die Grundlage für die Zusammenstellung und die Auswahl von Maßnahmen sind.
 Umsetzung	Im dritten Schritt wird das geplante Maßnahmenangebot hinsichtlich geschlechtsspezifischer Wirkungen überprüft und anhand der festgesetzten Gleichstellungsziele zusammengestellt. Für die Auswahl von Projekten wird ein Bewertungsschema zur Gender Mainstreaming Begutachtung erstellt.
 Evaluierung	Im vierten Schritt wird das Monitoring für die Begleitung der Umsetzung geschlechtssensibel gestaltet. Die Ergebnisse sollen geschlechtsspezifisch analysiert und die Gleichstellungsziele evaluiert werden. Für die Projekte werden gleichstellungsorientierte Evaluierungskriterien festgelegt.

Gender Mainstreaming in Programmen

Analyse

Die Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und der Bedarfslage ist die Grundlage der Planung des Maßnahmenangebots. Um das Maßnahmenangebot gleichstellungsorientiert gestalten zu können, ist es notwendig, die geschlechtsspezifischen Strukturen des Arbeitsmarktes genau zu kennen.

- ▶ Wie sind die geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt ausgeprägt? Welche regionsspezifischen Besonderheiten lassen sich feststellen?
 - Zum Beispiel: Ist die atypische Beschäftigung von Frauen besonders hoch?
 - Zum Beispiel: Ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen besonders niedrig?
 - Zum Beispiel: Konzentriert sich die Frauenbeschäftigung besonders auf niedrigqualifizierte Arbeitsplätze?
 - Zum Beispiel: Ist die versteckte Arbeitslosigkeit bei Frauen besonders hoch?
 - Zum Beispiel: Welche Einkommenschancen zur eigenständigen Existenzsicherung haben Frauen und Männer?
 - Zum Beispiel: Wie hoch sind die Einkommensunterschiede?

- ▶ Was sind die Ursachen für die festgestellten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten? Welche Einflussfaktoren gibt es?

- ▶ Gibt es Unterschiede in der Betroffenheit und in den Problemlagen von Frauen und Männern? Was sind die Ursachen dafür?
 - Zum Beispiel: Sind bei den Frauen eher Niedrigqualifizierte, bei den Männern eher Ältere von Arbeitslosigkeit betroffen?
 - Zum Beispiel: Welches Arbeitsplatzangebot gibt es für Frauen und Männer in der Region?

- ▶ Gibt es innerhalb der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen Unterschiede zwischen Frauen und Männern?
 - Zum Beispiel: Ist es für Mädchen aus anderen Gründen als für Burschen schwierig, eine Lehrstelle zu finden?
 - Zum Beispiel: Haben Frauen andere gesundheitliche Beeinträchtigungen als Männer?

- ▶ Welchen unterschiedlichen Unterstützungsbedarf haben deshalb Frauen und Männer?

- ▶ Haben Frauen und Männer spezifische Barrieren beim Zugang und bei der Teilnahme an (bestimmten) Maßnahmen?
 - Zum Beispiel: Wie sind die Zugangsvoraussetzungen definiert? Können Frauen und Männer diese in gleichem Ausmaß erfüllen?
 - Zum Beispiel: Wie gestaltet sich die finanzielle Situation für Frauen und Männer während der Projektteilnahme (z.B. Anspruch auf DLU-Deckung des Lebensunterhalts)?
 - Zum Beispiel: Wie schränken Betreuungspflichten die Teilnahmemöglichkeiten ein?
 - Zum Beispiel: Gibt es unterschiedliche Mobilitätshemmnisse (Pendelmöglichkeit mit dem Auto oder öffentlichen Verkehrsmitteln)?

- ▶ Welche Erfahrungen gibt es aus der Evaluierung von vorangegangenen Programmen und Maßnahmen?

- ▶ Wie lässt sich die künftige Arbeitsmarktentwicklung einschätzen?
 - Zum Beispiel: Können zukunftssträchtige Berufs- und Arbeitsbereiche für Frauen und Männer gleichermaßen nutzbar gemacht werden?



Ziele

Für das Programm bzw. Maßnahmenangebot werden Gleichstellungsziele festgesetzt, die Grundlage für die Zusammenstellung und die Auswahl von Maßnahmen sind.

- Gibt es ein Leitziel Gleichstellung, das umfassend und qualitativ definiert, was Gleichstellung im Interventionsbereich des Programms bedeutet?
- Welche operativen Gleichstellungsziele werden für die Teilhabe am, den Nutzen vom und die Wirkung durch das Programm festgelegt:

Teilhabe

- Ist es als Ziel festgelegt, dass Frauen und Männer gleichermaßen an den Maßnahmen beteiligt sind?
- Ist es als Ziel festgelegt, dass es keine – unbegründeten – geschlechtsspezifischen Unterschiede etwa bei der Maßnahmendauer und den Kosten gibt?
- Welche quantitativen Zielgrößen werden festgelegt?
 - Ist eine Quote entsprechend der Geschlechterrelation in der Zielgruppe ausreichend oder soll in bestimmten Bereichen die Frauenquote höher/niedriger sein als ihr Anteil in der Zielgruppe?
 - Auf welcher Aggregatsebene werden Quoten festgelegt (für das Gesamtprogramm, einzelne Programmbereiche, Maßnahmentypen etc.)?

Nutzen

- Ist es als Ziel festgelegt, dass Frauen und Männer gleichermaßen von den Maßnahmen profitieren?
Zum Beispiel: hinsichtlich Beschäftigungsaufnahmen, Stabilität der Beschäftigung, Höherqualifizierung
- Welche quantitativen Kennzahlen und qualitativen Ziele werden festgelegt?

Wirkung

- Ist es als Leitziel festgelegt, gegen geschlechtsspezifische Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt zu wirken?
Zum Beispiel: für existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern
Zum Beispiel: gegen horizontale und vertikale Segmentation des Arbeitsmarktes
- Welche konkreten Gleichstellungsziele lassen sich aus der geschlechtsspezifischen Ausgangsanalyse für die Region ableiten?
Zum Beispiel: die Förderung einer höherqualifizierteren Beschäftigung von Frauen
Zum Beispiel: die Förderung von Frauen in technischen Bereichen
- Wird für alle Schwerpunkte und Teilziele des Programms auch ein jeweiliges Gleichstellungsziel formuliert?
- Sind die Gleichstellungsziele des Programms so konkret und verbindlich formuliert, dass sie die Auswahl der einzelnen Maßnahmen leiten können?
 - Gibt es verbindliche qualitative Ziele? Wie sollen diese überprüft werden (im Zuge der Programm- und Maßnahmenevaluierung)?
 - Gibt es aussagekräftige quantitative Ziele?



Umsetzung Die Zusammenstellung des Maßnahmenangebots erfolgt anhand der festgesetzten (Gleichstellungs-) Ziele. Für die Auswahl von Projekten werden Richtlinien zur Gleichstellungsprüfung von Projekten erstellt.

- Umsetzungsstrategie**
- Wie ist die Zusammensetzung des Maßnahmenangebots gewichtet (z.B. nach Maßnahmentypen wie Berufsorientierung, Schulung, Arbeitstraining usw.)?
 - Gibt es ein Gleichgewicht an Maßnahmen, die auf die (möglicherweise unterschiedlichen) Problemlagen von Frauen und von Männern eingehen?
 - Ist sichergestellt, dass eine – unbegründete – ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Maßnahmentypen vermieden wird?
 - Zum Beispiel: durch eine sensibilisierte Zuweisungspraxis und begleitendes Monitoring*
 - Können mit den geplanten Maßnahmen die gesetzten Gleichstellungsziele erreicht werden?
 - Werden durch die geplanten Maßnahmen geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt reproduziert oder abgebaut?
 - Zum Beispiel: In welchen Berufsbereichen werden Frauen und Männer qualifiziert?*
 - Zum Beispiel: Werden Frauen und Männern gute und stabile Beschäftigungschancen eröffnet?*
 - Tragen die Maßnahmen in quantitativer und qualitativer Hinsicht ausreichend zu den Gleichstellungszielen des Programms bei?
 - Welche und wie viele spezifische Frauenfördermaßnahmen sind im Hinblick auf regionale Ungleichheitsstrukturen und die formulierten Gleichstellungsziele vorgesehen?

☛ GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten

- Vorkehrungen für die Umsetzung**
- Wie wird überprüft, ob Projekte geschlechtsspezifische Ungleichheiten abbauen oder fortführen?
 - Gibt es verbindliche Begutachtungsrichtlinien für diese Überprüfung?
 - Wie wird sichergestellt, dass alle Projekte geschlechtsspezifische Zugangs- und Teilnahmebarrieren berücksichtigen und gleiche Teilhabechancen für Frauen und Männer gewährleisten? Anhand welcher Kriterien wird das überprüft?
 - Welches Bewertungssystem gibt es für die Auswahl von Projekten nach gleichstellungsorientierten Kriterien?
 - Wie hoch ist der Grad der Verbindlichkeit?
 - Was sind Mindestanforderungen, die ein Projekt erfüllen muss?
 - Wie werden einzelne Aspekte in der Bewertung (z.B. Punktevergabe) gewichtet?

☛ Weitere Ausführungen zum Begutachtungs- und Auswahlverfahren können Sie im GeM-PraxisHandbuch nachlesen, zum Downloaden auf www.gem.or.at

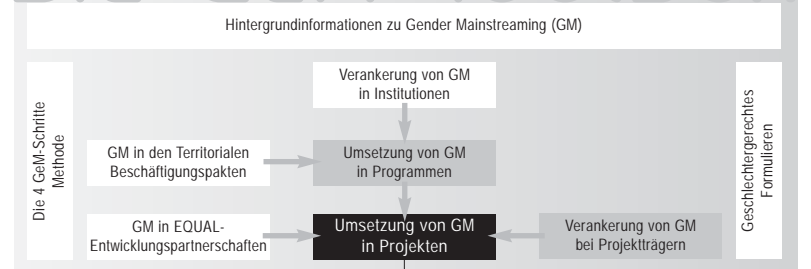


Evaluierung

Die Umsetzung wird mit Monitoring und Evaluierung begleitet und überprüft. Die Ergebnisse werden geschlechtsspezifisch analysiert und die Erreichung der Gleichstellungsziele evaluiert. Für die Projekte werden gleichstellungsorientierte Evaluierungskriterien festgelegt.

- Werden alle Daten geschlechtsdifferenziert erhoben, dokumentiert und ausgewertet?
- Werden qualitative Informationen erhoben und in der Bewertung berücksichtigt?
 - Zum Beispiel: Beschäftigungsaufnahmen von Frauen und Männern in nichttraditionellen zukunftssträchtigen Bereichen*
 - Zum Beispiel: Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Höherqualifizierung*
- Wird die allgemeine Evaluierung von Erfassungsgrad, Nutzen und Zielerreichung des Programms in geschlechtsdifferenzierter Weise vorgenommen? Anhand welcher Indikatoren?
 - Zum Beispiel: TeilnehmerInnen, AbsolventInnen und Beschäftigungsaufnahmen nach Geschlecht*
 - Zum Beispiel: durchschnittliche Maßnahmendauer und -kosten nach Geschlecht*
 - Zum Beispiel: Frauen- und Männeranteil bei den verschiedenen Maßnahmentypen (Berufsorientierung, Beschäftigungsmaßnahme, Fachqualifizierung usw.)*
 - Zum Beispiel: Abschlüsse mit anerkannten Fachzertifikaten nach Geschlecht*
- Wie wird die Erreichung aller Gleichstellungsziele überprüft?
 - Sind die Indikatoren im Monitoringsystem so gewählt, dass die Überprüfung der Gleichstellungsziele möglich ist?
 - Wie werden die notwendigen qualitativen Informationen erhoben?
- Wie finden Zwischenergebnisse Eingang in die Umsetzungspraxis?

Die GeM-ToolBox



Projektebene

GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten

Die GeM-ToolBox

Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten

Der GeM-Leitfaden unterstützt Sie bei der Entwicklung, Überprüfung und Auswahl von Projekten nach Gender Mainstreaming Prinzipien.

Gender Mainstreaming in Projekten beinhaltet zwei Dimensionen:





- › Die Dimension Wirkung fragt danach, ob mit dem Projekt Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt reproduziert oder abgebaut werden.
- › Die Dimension Teilhabe fragt danach, ob Frauen und Männer in Projekten entsprechend ihrer Betroffenheit und ihres Anteils an der Zielgruppe vertreten sind und gleichermaßen von der Teilnahme profitieren können.

Gender Mainstreaming in Projekten schließt immer beide Dimensionen mit ein.

Der Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten enthält im ersten Teil eine Reihe von Fragen als Anregung, wie Sie Projekte hinsichtlich ihrer Gleichstellungswirkung überprüfen und Gleichstellungsziele integrieren können. Der zweite Teil bietet Unterstützung bei der Frage, wie der gleiche Zugang und die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an einem Projekt gefördert werden können.

Die Fragen des Leitfadens sind umfassend angelegt. Je mehr Aspekte davon in einem Projekt berücksichtigt sind, desto eher kann es zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.

Der Leitfaden ist nach den 4 GeM-Schritten aufgebaut:

	Gleichstellungswirkung	Teilhabechancen
 Analyse	Um geschlechtsspezifische Wirkungen eines Projektvorschlags abschätzen zu können, ist es notwendig, als Grundlage im ersten Schritt die geschlechtsspezifischen Strukturen des regionalen Arbeitsmarkts zu analysieren. Es wird untersucht, ob das geplante Projekt geschlechtsspezifische Strukturen reproduziert oder abbaut.	Damit das Projekt geschlechtssensibel gestaltet werden kann, sind im ersten Schritt die Zugangs- und Teilnahmebedingungen und die Bedürfnisse von Frauen und Männern der Projektzielgruppe zu analysieren.
 Ziele	Die Fortschreibung von geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen durch das Projekt soll vermieden und ein Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten geleistet werden. Für das Projekt werden dazu im zweiten Schritt gleichstellungsorientierte Wirkungsziele festgelegt.	Ziel der geschlechtssensiblen Projektgestaltung ist die Sicherstellung gleicher Zugangs- und Teilhabechancen von Frauen und Männern. Für das Projekt werden dazu im zweiten Schritt überprüfbare Ziele formuliert.
 Umsetzung	Im dritten Schritt werden zur Integration gleichstellungsorientierter Aspekte Begleitmaßnahmen entwickelt.	Im dritten Schritt wird das Projekt so gestaltet, dass Frauen und Männer die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen haben.
 Evaluierung	Im vierten Schritt wird festgelegt, wie der Erfolg des Projekts geschlechtsspezifisch analysiert, und wie die gleichstellungsorientierten Wirkungsziele evaluiert werden.	Im vierten Schritt wird für das Projekt ein Verfahren zur begleitenden Überprüfung und Verbesserung der geschlechtssensiblen Gestaltung festgelegt.

Gleichstellungswirkung

➤ Analyse

Um geschlechtsspezifische Wirkungen eines Projektvorschlags abschätzen zu können, ist es notwendig, die Situation von Frauen und Männern zu analysieren und geschlechtsspezifische Strukturen des regionalen Arbeitsmarktes genau zu kennen. Es wird untersucht, ob das geplante Projekt geschlechtsspezifische Strukturen reproduziert oder abbaut.

- Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen bestehen am Arbeitsmarkt sowie im spezifischen Interventionsbereich und sind bei der Überprüfung der Projektwirkungen zu berücksichtigen? Welche regions- oder bereichsspezifischen Besonderheiten lassen sich feststellen?
 - Zum Beispiel: Teilung des Arbeitsmarkts in typische Frauen- und Männerberufe*
 - Zum Beispiel: Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen für Frauen und Männer*
 - Zum Beispiel: Hoch- und niedrigqualifizierte Arbeitsplätze für Frauen und Männer*
 - Zum Beispiel: Atypische Beschäftigung und Teilzeitarbeit*
 - Zum Beispiel: Saisonarbeit*
 - Zum Beispiel: Einkommensunterschiede*
 - Zum Beispiel: Frauen und Männer in Führungspositionen*
- Wie lässt sich die künftige Arbeitsmarktentwicklung einschätzen?
 - Zum Beispiel: Können zukunftssträchtige Berufs- und Arbeitsbereiche für Frauen und Männer gleichermaßen nutzbar gemacht werden?*
- Haben Frauen und Männer in der Zielgruppe andere Ausgangslagen und Probleme, und können Frauen und Männer deswegen unterschiedlich von dem Projekt profitieren?
 - Zum Beispiel: Sind Frauen und Männer unterschiedlich von versteckter Arbeitslosigkeit betroffen?*
 - Zum Beispiel: Sind Frauen aus anderen Gründen (langzeit)arbeitslos als Männer?*
 - Zum Beispiel: Haben Frauen vor dem Hintergrund der regionalen (geschlechterstrukturierten) Arbeitsmarktsituation die gleichen Chancen, nach Projektteilnahme eine Arbeit aufzunehmen?*
 - Zum Beispiel: Ist es für Mädchen aus anderen Gründen als für Burschen schwierig, eine Lehrstelle zu finden?*
 - Was sind mögliche Gründe?
 - Zum Beispiel: Haben Frauen und Männer unterschiedliche Ausbildungs- und Qualifikationsabschlüsse mit unterschiedlicher Verwertbarkeit?*
 - Zum Beispiel: Haben Frauen und Männer unterschiedliche Mobilitätshemmnisse?*
 - Zum Beispiel: Haben Frauen und Männer unterschiedliche gesundheitliche Beeinträchtigungen?*
 - Zum Beispiel: Gibt es für sie in der Region unterschiedliche „Frauen- und Männerarbeitsplätze“?*
- Welche Erfahrungen gibt es aus Evaluierungen von vorangegangenen und ähnlichen Projekten?
- Werden durch das Projekt in der geplanten Form geschlechtsspezifische Strukturen am Arbeitsmarkt fortgesetzt oder abgebaut?
 - Zum Beispiel: Fördert das Projekt die Beschäftigung von Frauen und Männern in traditionellen Bereichen?*
 - Zum Beispiel: Unterstützt das Projekt Beschäftigungsaufnahmen in Bereichen, in denen atypische Beschäftigung häufig vorkommt?*
 - Zum Beispiel: In welchen Positionen und Bereichen eröffnet das Projekt Beschäftigungschancen (z.B. Saisonberufe, Sackgassenberufe)?*
 - Zum Beispiel: Fördert das Projekt Beschäftigungsaufnahmen, die eine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen?*

Ziele

Die Fortschreibung von geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen soll vermieden und ein Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten geleistet werden. Für das Projekt werden gleichstellungsorientierte Wirkungsziele festgelegt.

- Werden alle Wirkungsziele des Projekts nach Frauen und Männern differenziert formuliert?
 - Wie soll überprüft werden, ob Frauen und Männer gleichermaßen von der Projektteilnahme profitieren?
 - Zum Beispiel: *Erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten nach Projektabschluss von Frauen und Männern*
 - Zum Beispiel: *Möglichkeiten der Anschlussqualifizierung für Frauen und Männer*
 - Zum Beispiel: *Beschäftigungsaufnahmen von Frauen und Männern im Anschluss an das Projekt*
 - Zum Beispiel: *Stabilität der aufgenommenen Beschäftigungen von Frauen und Männern*
 - Zum Beispiel: *Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen und Männern (arbeitszeitbereinigt)*

- Welche Ziele zur Verringerung von geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt können mit dem Projekt verfolgt werden?
 - Zum Beispiel: *gegen horizontale Segmentation*
 - Zum Beispiel: *für stabile Berufslaufbahnen und Aufstiegschancen*
 - Zum Beispiel: *für die Erschließung qualifizierter und zukunftssträchtiger Berufe*
 - Zum Beispiel: *für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie*
 - Werden hierfür konkrete Zielsetzungen und Indikatoren formuliert?

Umsetzung

Zur Integration gleichstellungsorientierter Aspekte werden Begleitmaßnahmen entwickelt.

- Wie können Frauen und Männern durch das Projekt die gleichen Beschäftigungschancen eröffnet werden?
 - In welchem Bereich ist das Projekt angesiedelt? Haben deshalb Frauen oder Männer schwierigere Einstiegschancen und braucht es daher spezifische Begleitmaßnahmen?
 - Zum Beispiel: *Kann es für Frauen schwieriger sein, in einem traditionellen Männerbereich einen Arbeitsplatz zu bekommen.*
 - Gibt es spezifische Einstiegsbarrieren von Frauen und Männern, die die Beschäftigungschancen beeinflussen?
 - Zum Beispiel: *Betreuungspflichten*
 - Zum Beispiel: *Arbeitsplatzangebot für Frauen und Männer*

- Können den teilnehmenden Frauen durch das Projekt die gleichen Möglichkeiten zu Anschlussqualifizierungen eröffnet werden wie den Männern?
 - Zum Beispiel: *durch geschlechtssensible Berufsorientierung und Weiterbildungsberatung*

- Welche Begleitmaßnahmen stellen sicher, dass Frauen und Männer gleich von der Projektteilnahme profitieren können?

 - Zum Beispiel: geschlechtssensible Berufsorientierung und Weiterbildungsberatung*
 - Zum Beispiel: Erhöhung der Bildungsbereitschaft*
 - Zum Beispiel: geschlechtssensible Laufbahnplanung*
 - Zum Beispiel: Nachbetreuung der TeilnehmerInnen, die auf geschlechtsspezifische Barrieren bei der Arbeitssuche und Arbeitsaufnahme eingeht*
 - Zum Beispiel: Unterstützung der TeilnehmerInnen bei der Organisation der Kinderbetreuung im Anschluss an die Projektteilnahme*
 - Zum Beispiel: spezifische Sensibilisierung der Betriebe bei den Betriebskontakten*

- Durch welche Begleitmaßnahmen können gleichstellungsorientierte Wirkungsaspekte zum Abbau von Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt integriert werden?

 - Zum Beispiel: Maßnahmen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums*
 - Zum Beispiel: Angebot an Zusatzqualifikationen, die Beschäftigungsmöglichkeiten streuen und weitere Berufswege eröffnen können (wie zum Beispiel Schlüsselqualifikationen, EDV-Grund- oder Spezialkenntnisse, Sprachkurs usw.)*
 - Zum Beispiel: aktive Akquirierung von Frauen für Projekte, die nichttraditionelle und zukunftssträchtige Berufe erschließen*



Evaluierung

Es wird festgelegt, wie der Erfolg des Projekts geschlechtsspezifisch analysiert, und wie die gleichstellungsorientierten Wirkungsziele evaluiert werden.

- Werden alle Daten nach Geschlecht differenziert erhoben und ausgewertet?

- Wie soll der Erfolg des Projekts nach Geschlecht differenziert überprüft werden (quantitativ und qualitativ)?

 - Zum Beispiel: Erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten nach Projektabschluss von Frauen und Männern*
 - Zum Beispiel: Anschlussqualifizierungen von Frauen und Männern*
 - Zum Beispiel: Beschäftigungsaufnahmen von Frauen und Männern im Anschluss an das Projekt*
 - Zum Beispiel: Stabilität der aufgenommenen Beschäftigungen von Frauen und Männern*
 - Zum Beispiel: Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen und Männern (arbeitszeitbereinigt)*

- Wie soll die Erreichung der Gleichstellungsziele des Projekts überprüft werden?

 - Zum Beispiel: Erweiterung des Berufswahlspektrums, Qualität der Arbeitsmarktintegration*

Teilhabechancen



Analyse

Damit das Projekt geschlechtssensibel gestaltet werden kann, ist es notwendig, die Zugangs- und Teilnahmebedingungen und die Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Zielgruppe genau zu kennen.

- ▶ Welche möglichen Barrieren bei Zugang und Teilnahme am Projekt haben (bestimmte Gruppen von) Frauen und Männer(n)?

Zum Beispiel: Welche zeitliche Beanspruchung haben Frauen und Männer der Zielgruppe? Welche Flexibilität können sie aufbringen (aufgrund von Betreuungspflichten)?

Zum Beispiel: Wie gut ist die öffentliche Verkehrsanbindung des Projektstandorts?

Zum Beispiel: Gibt es Barrieren aufgrund der finanziellen Situation (bspw. fehlende Ansprüche auf finanzielle Unterstützungsleistungen während einer Teilnahme)?

Zum Beispiel: Wie sind die Zugangsvoraussetzungen festgelegt? Können Frauen und Männer die formalen Anforderungen und Vorkenntnisse in gleichem Maße erbringen?

Zum Beispiel: Werden Frauen und Männer durch die Gestaltung und die Inhalte des Projekts gleichermaßen angesprochen und erreicht?

Zum Beispiel: Haben Frauen und Männer ein unterschiedliches Lernverhalten (z.B. Technikzugang)?

- ▶ Welche Erfahrungen gibt es aus Evaluierungen von vorangegangenen und ähnlichen Projekten?



Ziele

Ziel der geschlechtssensiblen Projektgestaltung ist die Sicherstellung gleicher Zugangs- und Teilhabechancen von Frauen und Männern. Für das Projekt werden dazu überprüfbare Ziele formuliert.

- ▶ Welcher Frauen- und Männeranteil ist für die Maßnahme als Zielsetzung ambitioniert und realistisch?

Zum Beispiel: Ein Verhältnis von weiblichen und männlichen TeilnehmerInnen zwischen 40 % und 60 % gilt als ausgewogen. Allerdings kann zum Beispiel bei Maßnahmen, wo der Frauen- oder Männeranteil normalerweise unter 5 % oder 10 % liegt, ein angestrebter Anteil von bspw. 20 % eine adäquate Zielsetzung sein.

Zum Beispiel: Ist eine Quote entsprechend der Geschlechterrelation in der Zielgruppe ausreichend oder soll in bestimmten Bereichen die Frauenquote höher/niedriger sein als ihr Anteil in der Zielgruppe?

- ▶ Welche weiteren Zielgrößen gibt es?

Zum Beispiel: Frauen- und Männeranteil an AbsolventInnen, Prüfungserfolgen, Beschäftigungsaufnahmen



- Umsetzung** Das Projekt wird so gestaltet, dass Frauen und Männer die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen haben.
- Zugang**
- Werden Frauen und Männer durch die Art der Akquirierung und Bewerbung gleichermaßen erreicht und angesprochen?
 - Ist das Informationsmaterial für Frauen und Männer gleichermaßen ansprechend?
 - Werden über die Akquirierungskanäle Frauen und Männer gleich erreicht?
 - Wie können Abschreckungseffekte bei der Formulierung von Voraussetzungen und Vorkenntnissen vermieden werden?
 - Wird die Teilnahme von Frauen aktiv forciert, insbesondere in nichttraditionellen und innovativen Bereichen?
 - Zum Beispiel: durch spezifisches Informationsmaterial*
 - Zum Beispiel: durch gezielte Bewerbung des Projekts*
 - Zum Beispiel: durch Informationsveranstaltungen und Beratung*
 - Zum Beispiel: durch Vernetzung mit Fraueneinrichtungen*
 - Zum Beispiel: durch gezielten Austausch mit den zuweisenden Stellen*
 - Wird versucht, die Teilnahme von Männern in nichttraditionellen (frauendominierten) Bereichen zu fördern?
- Organisatorische Gestaltung**
- Ist der Projektstandort so gewählt, dass er mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist?
 - Nimmt die zeitliche Gestaltung des Projekts Rücksicht auf Betreuungspflichten?
 - Zum Beispiel: Lage der täglichen Beginn- und Endzeiten, Stundenanzahl pro Woche (z.B. Teilzeitmaßnahmen), Ferienzeiten, Selbstlernelemente (teilweise Zeitflexibilisierung), Modularisierung*
 - Wird die Wahrnehmung von Kinderbetreuungspflichten während der Projektteilnahme berücksichtigt?
 - Gibt es die Möglichkeit der Unterstützung bei der Kinderbetreuung während des Projektzeitraums?
 - Werden die TeilnehmerInnen bei der Organisation der Kinderbetreuung im Anschluss an die Projektteilnahme unterstützt?
- Unterrichtsgestaltung**
- Wird in der Vermittlung von Arbeits- und Schulungsinhalten das Lernverhalten von Frauen und Männern berücksichtigt (geschlechtssensible Didaktik)?
 - Sind die Trainerinnen und Trainer für das Thema Geschlechtergleichstellung sensibilisiert?
 - Sind die Unterrichtsmaterialien geschlechtssensibel gestaltet?
 - Zum Beispiel: Geschlechtergerechter Sprachgebrauch und Bildbeispiele, gleichstellungsorientierte Fall- und Übungsbeispiele, Reflexion von Geschlechterrollen*
 - Gibt es eine begleitende Betreuung, die auf spezifische Bedürfnisse und Probleme der TeilnehmerInnen geschlechtssensibel eingeht?
 - Zum Beispiel: Für Frauen in männerdominierten Bereichen*
- Nachbetreuung**
- Gibt es eine Nachbetreuung, die auf geschlechtsspezifische Barrieren bei der Arbeitssuche und Arbeitsaufnahme eingeht?
 - Zum Beispiel: Unterstützung beim Bewerbungsprozess*
 - Zum Beispiel: Kooperation mit Unternehmen*



Evaluierung

Für das Projekt wird ein Verfahren zur begleitenden Überprüfung und Verbesserung der geschlechtssensiblen Gestaltung festgelegt.

› Wie wird überprüft, ob die Gestaltung des Projekts den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern unterstützt?

– Welche Kriterien werden zur Überprüfung herangezogen?

Zum Beispiel: TeilnehmerInnenzufriedenheit (Ursachen für Unterschiede)

Zum Beispiel: Frauen- und Männeranteil an TeilnehmerInnen und AbsolventInnen sowie bei Beschäftigungsaufnahmen (Ursachen für Unterschiede)

Zum Beispiel: Abbruchquoten von Frauen und Männern (Ursachen für Unterschiede)

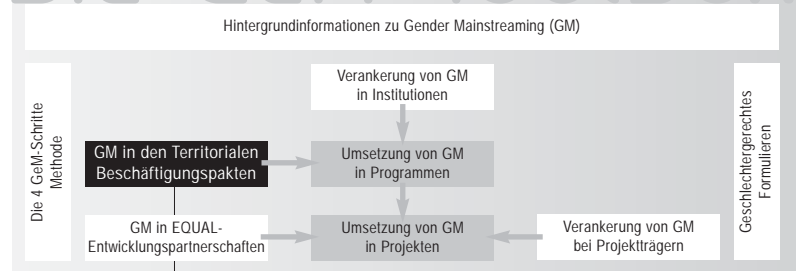
Zum Beispiel: Prüfungserfolge von Frauen und Männern (Ursachen für Unterschiede)

– Zu welchen Zeitpunkten (begleitend, zu Projektabschluss) erfolgt die (Selbst-)Evaluierung?

› Wie werden die Ergebnisse zur Verbesserung genutzt?



Die GeM-ToolBox



Weitere Leitfäden

Leitfaden der TEPGEM- Plattform zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Territorialen Beschäftigungspakten (TEP)

Leitfaden zur Verankerung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Territorialen Beschäftigungspakten (TEP)

Territoriale Beschäftigungspakte (TEP) sind vertraglich vereinbarte regionale Partnerschaften zur Verknüpfung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit anderen Politikbereichen, um zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage in den Regionen beizutragen.

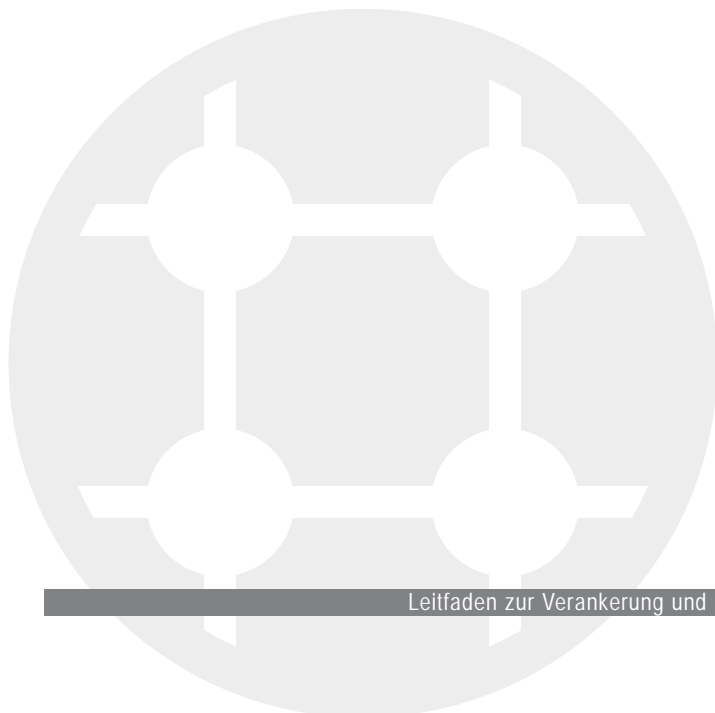
☛ www.pakte.at

Der Leitfaden zur Verankerung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in den TEP ist das Ergebnis der Zusammenarbeit von VertreterInnen aller österreichischen Beschäftigungspakte im Rahmen der sogenannten TEPGEM-Plattform (Gender Mainstreaming Plattform der Beschäftigungspakte Österreichs), die von der GeM-Koordinationsstelle und der TEP-Koordinationsstelle begleitet und unterstützt wird.

☛ www.gem.or.at (Pfad: ArbeitsPlattformen)

Diese TEPGEM-Plattform hat einen „Muster-TEP“ ausgearbeitet, der idealtypisch die Verankerung von Gender Mainstreaming in der TEP-Struktur und die Umsetzung in TEP-Arbeitsprogrammen und Projekten darlegt. Der „Muster-TEP“ ist Bestandteil eines umfassenderen Strategiepapiers der TEPGEM-Plattform, das gemeinsam erarbeitete Grundlagen und Instrumente für die Gender Mainstreaming Umsetzung in den Beschäftigungspakten enthält.

☛ Strategiepapier zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Territorialen Beschäftigungspakten, Download auf www.gem.or.at und www.pakte.at



1

Gender Mainstreaming in der TEP-Struktur

Verankerung

- Die EntscheidungsträgerInnen der TEP 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.
- Der/Die Gender Mainstreaming Beauftragte ist für Beratung und Qualitätssicherung verantwortlich und kontinuierlich in die Arbeit des TEPs eingebunden. Die Aufgaben und Ressourcen sind klar geregelt.

Voraussetzungen

- Wille der politischen Ebene und der TEP-Partnerinnen und Partner zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (Top-Down)
- Klarer politischer und administrativer Auftrag (Funktionen, Abläufe, Kompetenzen, Sanktionsmöglichkeiten etc.)
- Bereitstellung von Ressourcen
- Bewusstsein und Know-How aller Beteiligten (Schulung)
- Wissen um den Nutzen von Gender Mainstreaming

2 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.

Voraussetzungen

- Politische Zielvorgaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (Top-Down)
- Klare Zuständigkeiten (z.B. Rolle des/der Gender Mainstreaming Beauftragten)
- Know-How, wie ein Arbeitsprogramm „gemainstreamt“ – 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

👉 GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen

3 Gender Mainstreaming in TEP-Projekten

Umsetzung

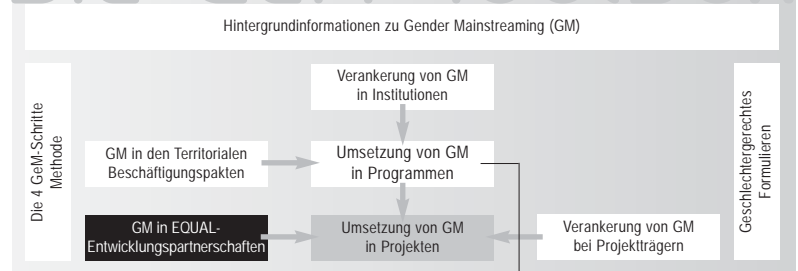
- › Im Zuge der Projektentwicklung werden mögliche geschlechtsspezifische Wirkungen der geplanten Projekte analysiert.
- › Basierend auf der geschlechtsspezifischen Wirkungsanalyse werden für jedes geplante Projekt projektbezogene Gleichstellungsziele und Erfolgsindikatoren formuliert.
- › Die Projekte müssen den Gender Mainstreaming Kriterien des Arbeitsprogramms entsprechen.
Bei Ausschreibungen werden diese vorgegeben.
- › Bei der Projektauswahl wird überprüft, ob die geforderten Ziele und Indikatoren vorliegen, den Gender Mainstreaming Kriterien entsprechen und umsetzbar sind.

Voraussetzungen

- › Im Arbeitsprogramm festgelegte Gleichstellungsziele, Gender Mainstreaming Kriterien und Begutachtungsrichtlinien zur Projektauswahl
- › Gender Mainstreaming Know How der ProjektträgerInnen
- › Monitoring und Evaluierung der Zielerreichung der projektbezogenen Gleichstellungsziele
- › Analyse der regionalen Begebenheiten und Machbarkeit
- › Aufzeigen der Vorteile und Sichtbarmachen der Fortschritte

☛ GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten

Die GeM-ToolBox



Weitere Leitfäden

GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in EQUAL-Entwicklungs- partnerschaften

Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in EQUAL-Entwicklungspartnerschaften

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eines der sechs Grundprinzipien der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

☛ Nähere Informationen zu EQUAL finden Sie unter www.equal-esf.at

Die Europäische Kommission sieht in der Umsetzung von Gender Mainstreaming einen Maßstab für die Beurteilung der Programme der Mitgliedstaaten und die Förderfähigkeit der Projekte. Dies bedeutet, dass die Dimension der Gleichstellung in jeden Themenbereich der Programmplanung einbezogen und in jedes geförderte Projekt integriert werden muss, unabhängig davon, welchen Themenschwerpunkt die Entwicklungspartnerschaft sich gewählt hat.

Die vorgesehenen Schritte zur Verankerung und Umsetzung von Gender Mainstreaming sind daher genau, klar und ausführlich zu benennen:

- auf Ebene der Entwicklungspartnerschaft
- auf Umsetzungsebene (in den Modulen unterschiedlichen Typs und in den 9 Themenbereichen)
- in der Aktion 3 und
- in der transnationalen Kooperation

Dieser GeM-Leitfaden wurde in Kooperation mit dem EQUAL BÜRO ÖSTERREICH erstellt und enthält

- Anregungen zur Verankerung von Gender Mainstreaming in EQUAL-Entwicklungspartnerschaften
- Basisanforderungen der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Modulen, in der Aktion 3 und im Rahmen der transnationalen Kooperation sowie
- die 4 GeM-Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Modulen

Verankerung von Gender Mainstreaming in EQUAL-Entwicklungspartnerschaften (EP)

Verankerung

- ▶ Alle PartnerInnen der EP sind für Gender Mainstreaming verantwortlich und treiben die Umsetzung voran
- ▶ Das Konzept über das Gesamtvorhaben der EP enthält konkrete Gleichstellungsziele sowie klare Angaben, wie Gender Mainstreaming umgesetzt wird
- ▶ Die Zuständigkeiten und Ressourcen für die Gender Mainstreaming Umsetzung sind klar geregelt
- ▶ Der Auftrag des/der Gender Mainstreaming Beauftragten ist klar geregelt
- ▶ Gender Mainstreaming ist ein regelmäßiger bzw. integraler Tagesordnungspunkt der EP-Steuerungsgruppensitzungen bzw. ähnlicher organisatorischer Einheiten
- ▶ Die Steuerungsgruppe o.ä. überprüft regelmäßig die Zielerreichung der Gleichstellungsziele des Arbeitsprogramms

Voraussetzungen





- ▶ Selbstverpflichtung der strategischen und umsetzenden EP-Partnerinnen und Partner zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (Top-Down)
- ▶ Klare Regelungen und Vereinbarungen der Funktionen, Aufgaben, Abläufe, Kompetenzen und Sanktionsmöglichkeiten für die Umsetzung von Gender Mainstreaming
- ▶ Einkalkulierung der erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming
- ▶ Bewusstsein und Know How aller Beteiligten: Sicherstellung der erforderlichen Expertise durch Einbeziehung von ExpertInnen und Schulung der AkteurInnen
- ▶ Wissen um den Nutzen und Identifizierung des Mehrwerts von Gender Mainstreaming

Basisanforderungen der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Modulen, in der Aktion 3 sowie in der transnationalen Kooperation

- Eine geschlechtsdifferenzierte Analyse der regionalen bzw. zielgruppenspezifischen Begebenheiten und Machbarkeiten unter Verwendung des bisher aufgebauten Know Hows (z.B. Studienergebnisse) unterstützen die Formulierung von Gleichstellungszielen und strategischen Ansatzpunkten
- In jedes Ziel/Modul des Gesamtvorhabens der EP ist neben der thematischen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung ein Gleichstellungsziel integriert
- Die Gleichstellungsziele sind konkret, überprüfbar und realistisch formuliert, inklusive Indikatoren zur Überprüfung der Ziele
- Das Gesamtvorhaben der EP enthält klare und konkrete Strategien, wie die Gleichstellungsziele erreicht werden sollen
- In EQUAL können Aktivitäten in mehreren Modultypen verwirklicht werden:
In jedem von der EP gewählten Modul erfolgt die Integration des GM Ansatzes in Adaption an den jeweiligen Modultyp und entsprechend der Gleichstellungsziele der EP
- Im Zuge der Umsetzung werden mögliche geschlechtsspezifische Wirkungen der geplanten Aktivitäten analysiert und die Vorhaben so gestaltet, dass sie zur Erreichung der Gleichstellungsziele beitragen
- Die Erreichung der Gleichstellungsziele wird durch entsprechende Monitoring- und Evaluierungsaktivitäten überprüft und dokumentiert
- Vorteile und Fortschritte der Gender Mainstreaming Umsetzung werden sichtbar gemacht und erläutert

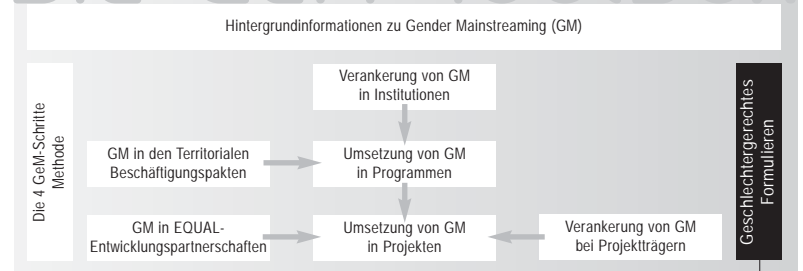
☛ Das GeM-PraxisHandbuch (zum Downloaden auf www.gem.or.at) bietet praktische Anleitungen zu den verschiedenen Schritten und Anforderungen der Gender Mainstreaming Umsetzung. Außerdem finden Sie zu einzelnen Fragestellungen weiterführende Materialien in der Literaturlatenbank der GeM-Koordinationsstelle auf www.gem.or.at

Die 4 GeM-Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Modulen der EP

	<p>Analyse</p> <ul style="list-style-type: none"> › Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bestehen im Interventionsbereich des Moduls/der Entwicklungspartnerschaft? Was sind Ursachen und mögliche Einflussfaktoren? › Welche Zielgruppen stehen im Mittelpunkt des Projekts? Wie gestaltet sich innerhalb dieser das Geschlechterverhältnis? › Gibt es unterschiedliche Probleme und Bedürfnisse bei Frauen und Männern der Zielgruppe? Welche? › Gibt es geschlechtsspezifische Teilnahmebarrieren in der Zielgruppe? Welche?
	<p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> › Was heißt Gleichstellung im betreffenden EQUAL-Themenbereich (Leitziel)? › Welche Gleichstellungsziele werden in die Ziele der Entwicklungspartnerschaft integriert? › Welche Gleichstellungsziele werden in die Ziele der einzelnen Module integriert? Neben Quoten: welche qualitativen und inhaltlichen Ziele werden hierzu formuliert?
	<p>Umsetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> › Wie leisten die Module einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten, vor allem auch vor dem Hintergrund multipler Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem jeweiligen EQUAL Thema? › Werden alle Maßnahmen einer Gleichstellungsprüfung unterzogen und so gestaltet, dass sie zu den Gleichstellungszielen beitragen können? › Welche spezifischen Begleitmaßnahmen werden zur Ergänzung aufgenommen, damit die Gleichstellungsziele erreicht werden können? › Werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt (geschlechtssensible Gestaltung)? › Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen von den Maßnahmen profitieren (geschlechtssensible Gestaltung)? › Wird in den Maßnahmen das Potenzial von IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien) und Empowerment zur Herstellung von Gleichstellung berücksichtigt? › Wie wird sichergestellt, dass die an der Umsetzung beteiligten Personen über die erforderliche Gender Expertise verfügen bzw. erwerben können? › Wird bei der Besetzung der verschiedenen Funktionen und Arbeitsbereiche auf eine Ausgewogenheit hinsichtlich des Frauen- und Männeranteils geachtet?
	<p>Evaluierung</p> <ul style="list-style-type: none"> › Werden alle Daten und Ergebnisse geschlechtsspezifisch erhoben und dokumentiert? › Wird die Umsetzung hinsichtlich geschlechtsspezifischer Wirkungen überprüft? › Wird die Erreichung der Gleichstellungsziele überprüft? › Finden die Evaluierungsergebnisse Eingang in die weitere Umsetzung? › Sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Evaluierung eingebunden?

☛ GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten

Die GeM-ToolBox



Weitere Leitfäden

GeM-Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Bereich Arbeitsmarktpolitik



Geschlechtergerechtes Formulieren im Bereich Arbeitsmarktpolitik

Dieser Leitfaden soll Anregungen zum geschlechtergerechten Formulieren mit Beispielen aus den Bereichen Arbeitsmarkt- und Förderpolitik bieten.

Ziel ist die sprachliche Sichtbarmachung von Frauen – Texte für und über Frauen und Männer sollen auch beide Geschlechter beinhalten und ansprechen. Bloße Hinweise, dass Frauen auch bei maskulinen Formen „mitgemeint“ sind, reichen dazu nicht aus. Vorab ist festzuhalten, dass es nicht einen einzigen richtigen Weg zum geschlechtergerechten Formulieren gibt, sondern verschiedene Möglichkeiten. Wichtig ist, dass Formulierungen gewählt werden, die Frauen entweder sprachlich sichtbar machen oder tatsächlich neutral sind.

An Optionen bieten sich die Verwendung der männlichen und weiblichen Form oder die „Neutralisierung“ an.

Ausdrückliche Aufnahme auch der weiblichen Form

Zur Verwendung der männlichen und weiblichen Form gibt es unterschiedliche Möglichkeiten:

- › die vollständige Nennung der weiblichen und männlichen Form
beispielsweise „die Arbeiterinnen und Arbeiter“
- › die Verwendung von Schrägstrichen
beispielsweise „die Arbeiter/innen“ (bzw. in Einzahl: „der/die Arbeiter/in“) oder
- › die Einfügung des großen „I“
beispielsweise „die ArbeiterInnen“

Generell ist die Wahl der erstgenannten Variante empfehlenswert. Die Entscheidung hängt aber auch von der Textsorte ab. Vor allem für längere Texte eignet sich die erste Variante, für kurze Texte sowohl das Binnen-„I“ als auch der „Schrägstrich“. Innerhalb eines Textes sollte aber nicht zwischen diesen beiden Formen gewechselt werden. Wichtig ist darauf zu achten, dass sich beim Weglassen des Schrägstrichs ein korrektes Wort ergibt.

„Neutralisierung“ der Sprache

Die „Neutralisierung“ stellt sicher, dass die verwendeten Bezeichnungen nicht geschlechtsspezifisch zugeordnet werden können. Auch hier gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- › Die Verwendung von Wörtern, die kein Geschlecht benennen
Hier bieten sich Formulierungen mit „Person“, „Persönlichkeit“ oder Zusammensetzungen mit „-kraft, -hilfe, -person“ an, beispielsweise „die Arbeitskräfte“, „die Lehrperson“ oder neutralisierte Formen wie „die Teilnehmenden“
- › Die Verwendung von Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnungen
beispielsweise Vorsitz statt Präsident/in oder Leitung statt Leiter/in
- › Umformulierungen, etwa die Verwendung von Adjektiven
beispielsweise „beratende Tätigkeit“ statt „BeraterInnen-tätigkeit“ oder „rollstuhlgerechter Zugang“ statt „Zugang für Rollstuhlfahrer/innen“
- › Außerdem sollte auf mehr Übereinstimmung beim grammatikalischen Geschlecht geachtet werden
beispielsweise „Organisationen sind die Partnerinnen der Zukunft“ statt „Partner der Zukunft“

Organisationsbezeichnungen

Es gibt auch Begriffe, die sowohl Personen als auch Organisationen bezeichnen können. Beispiele in diesem Zusammenhang sind „Sozialpartner“ oder „Projektträger“. Werden diese zur Benennung von Organisationen verwendet, können auch „männlich wirkende“ Bezeichnungen verwendet werden, da diese in dem Zusammenhang neutral bzw. sächlich sind (bei Unsicherheit kann aber auch auf andere Wörter ausgewichen werden, wie „Interessenvertretung“ oder „Trägerorganisation“). Sind Personen gemeint, ist auf jeden Fall eine Feminisierung bzw. Neutralisierung notwendig.

Zum Weiterlesen

- AG für Gleichbehandlungsfragen im AMS: „Mitgemeintsein“ ist zu wenig! 60 % der AMS-Bediensteten sind weiblich. Ein Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Zu beziehen auf www.ams.or.at
- Bundesministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig Holstein (Hg.): Leitfaden zur geschlechtergerechten Formulierung. Mehr Frauen in die Sprache. Download unter www.mjf.schleswig-holstein.de
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Geschlechtergerechtes Formulieren. Download unter www.bmbwk.gv.at

Im Folgenden finden Sie eine Liste mit spezifischen Begriffen aus der Förder- und Arbeitsmarktpolitik mit Vorschlägen zum geschlechtergerechten Formulieren.

Anregungen zum geschlechtergerechten Formulieren im Bereich Förder- und Arbeitsmarktpolitik

Arbeitgeber	Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitgeber/innen, ArbeitgeberInnen, Arbeitgebende, Betriebe, Unternehmen
Arbeitnehmer	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitnehmer/innen, Arbeitnehmende, Arbeitskräfte, Beschäftigte, Belegschaft
Arbeitnehmerförderung	Förderung der Arbeitnehmenden oder der Arbeitnehmer/innen, ArbeitnehmerInnenförderung, Arbeitnehmer/innen/förderung
Arbeitsloser	der/die Arbeitslose, Arbeitssuchende/r, Arbeitssuchende
Auftraggeber	auftragvergebende Stelle oder Einrichtung, AuftraggeberInnen, Auftraggeber/innen, Auftragsvergabe
Auftragnehmer	Auftragnehmer/innen, auftragnehmende Einrichtungen/Personen, ausführende Organisation, Einrichtung/Person, die Aufträge umsetzt/ausführt

Ausländerberatung	Beratung für Migrant/innen oder für MigrantInnen, Beratung für Menschen anderer/ausländischer Herkunft
Ausländerinteressenvertretungen	Interessenvertretung für Migrant/innen oder für MigrantInnen, Interessenvertretung für Menschen anderer/ausländischer Herkunft
Behinderter	Menschen mit Behinderung
Beratertätigkeit	beratende Tätigkeit, Berater/innen/tätigkeit, BeraterInnenstätigkeit, Beratung
der Bestgeeignete	der/die Bestgeeignete, die bestgeeignete Person oder Organisation
Bildungsträger	als Organisation: Bildungsträger oder Bildungseinrichtung, -organisation als Person: Vertreter/in oder Vertretung einer Bildungseinrichtung
Entwicklungspartner	EntwicklungspartnerInnen, Entwicklungspartner/innen
EU-Beitrittskandidatenländer	EU-Beitrittsstaaten, EU-Beitrittskandidatenländer, der EU beitretende Länder
Evaluatoren	EvaluatorInnen, Evaluierungsteam, Evaluator/innen
Expertenarbeitsgruppe	Expert/innen/arbeitsgruppe, ExpertInnenarbeitsgruppe, Facharbeitsgruppe, Arbeitsgruppe von Fachleuten
Fördergeber	Förderstelle, fördermittelvergebende Stelle, Fördervergabe
Fördernehmer bzw. -empfänger	Fördernehmer/innen bzw. -empfänger/innen, fördernehmende/förderempfangende Organisationen/Personen, begünstigte Stelle, ausführende Organisation, Einrichtungen/Personen, die Förderungen erhalten/empfangen
Forscher	Forscher/innen, Forschungsteam, ForscherInnen
Geschäftsführer	Geschäftsführung, Geschäftsleitung, GeschäftsführerInnen, Geschäftsführer/innen
Geschäftspartner	Geschäftspartner/innen, GeschäftspartnerInnen, geschäftliche Verbindung
Kunden	Kundinnen und Kunden, Kund/innen, KundInnen,
Leiter	Leitung, Leiter/innen, LeiterInnen, Leiterinnen und Leiter
Mannschaft	Team, Belegschaft
Maßnahmenträger	Maßnahmenträger, Trägerorganisation
Mitarbeiter	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, MitarbeiterInnen, Mitarbeiter/innen, Beschäftigte, Angestellte, Belegschaft
Partner	Partnerinnen und Partner, Partner/innen, PartnerInnen, Partnerschaft, Partnerorganisation

Partnerbetriebe	kooperierende Betriebe, Betriebspartnerschaften, Partnerbetriebe
Partnerländer	Partnerländer
Partnerprojekte	zusammenarbeitende oder kooperierende Projekte, Projektpartnerschaft, Partnerprojekte
Partnerschaft	Partnerschaft
Projektträger	ProjektträgerInnen (Personen), Projektträger (Organisation), Trägerorganisation
Projektleiter	Projektleitung, Projektleiter/innen, ProjektleiterInnen
Projektmitarbeiter	Projektmitarbeiter/innen, Projektteam, ProjektmitarbeiterInnen
Sozialpartner	als Organisation: Sozialpartner oder Interessenvertretung als Person: Vertreter/in oder Vertretung der Sozialpartner
Teilnehmer	Teilnehmende, Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Teilnehmer/innen, TeilnehmerInnen, Anwesende
Teilnehmerliste	Teilnahmeliste, Anwesenheitsliste
Trägerorganisation	Trägerorganisation
Trainer	Trainingspersonal, TrainerInnen, Trainer/innen, Trainerinnen und Trainer, Lehrkräfte, Lehrpersonal, Vortragende
Vertreter	Vertretung, Vertreter/innen, VertreterInnen

Diese Sammlung wurde von der GeM-Koordinationsstelle in Zusammenarbeit mit dem EQUAL BÜRO ÖSTERREICH, dem AMS Österreich, dem BMWA und der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erstellt.