

EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming

Beschäftigung & Europäischer Sozialfonds



Beschäftigung & Soziales



Europäische Kommission

EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming

Beschäftigung & Soziales

Beschäftigung & Europäischer Sozialfonds

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
Referat B4

Manuskript abgeschlossen 2004

Der EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming wurde von einer Arbeitsgruppe verfasst, die Experten aus mehreren Mitgliedstaaten (Österreich, Belgien-fr&de, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Polen, Portugal, Schweden, Vereinigtes Königreich-gb) sowie den Dienststellen der Europäischen Kommission, unter Mithilfe einer externen Beraterin, Frau Rebecca Franceskides, umfasst.

Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Generaldirektion "Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit" der Europäischen Kommission wider.

Eine elektronische Fassung dieses Leitfadens finden Sie auf der EQUAL-Website unter <http://europa.eu.int/comm/equal>.

Falls Sie am Bezug des elektronischen Informationsbriefes "ESmail" der Generaldirektion "Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit" der Europäischen Kommission interessiert sind, schicken Sie bitte ein e-mail an empl-esmail@cec.eu.int - der Informationsbrief erscheint regelmäßig in Deutsch, Englisch und Französisch.

Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre Fragen zur Europäischen Union zu finden.

**Gebührenfreie Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu.int>).

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005

ISBN 92-79-00127-2

© Europäische Gemeinschaften, 2005
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER



INHALT

1.	EINLEITUNG	5
2.	GENDER MAINSTREAMING VERSTEHEN	7
3.	GENDER MAINSTREAMING – KONZEPT UND BEGRIFFE	9
4.	FORMALE DEFINITIONEN	11
5.	KURZER GESCHICHTLICHER ÜBERBLICK ZU EU-POLITIK UND GENDER MAINSTREAMING	12
6.	GENDER MAINSTREAMING – EINIGE ZAHLEN	13
7.	PRAKTISCHE AUFGABE: DAS KONZEPT VON GENDER MAINSTREAMING VERSTEHEN	14
8.	GENDER MAINSTREAMING – EIN STANDARD INNERHALB DER GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL	16
9.	GENDER MAINSTREAMING ÜBER DIE GESAMTE LEBENSDAUER VON ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN	18
10.	GLEICHSTELLUNGSVERTRÄGLICHKEITSPRÜFUNG: EINE DETAILLIERTE BESCHREIBUNG FÜR ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN	22
11.	PRAKTISCHE AUFGABE FÜR ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN: ETAPPEN DES GENDER MAINSTREAMING	24
12.	WELCHE PUNKTE ZUR GENDER-PERSPEKTIVE IN ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN ZU BERÜCKSICHTIGEN SIND	25
13.	GENDER MAINSTREAMING-ASPEKTE BEI DER VERWALTUNG EINES EQUAL-PROGRAMMS	27
14.	PRAKTISCHE AUFGABE: GENDER MAINSTREAMING-ASPEKTE BEI DER VERWALTUNG EINES EQUAL-PROGRAMMS	30
15.	WICHTIGE PUNKTE: BERÜCKSICHTIGUNG DER GENDER-PERSPEKTIVE BEI DER VERWALTUNG DES PROGRAMMS	31
16.	BEWERTUNGSRASTER ZUR EINSCHÄTZUNG DER GENDER-DIMENSION VON ANTRÄGEN IM RAHMEN VON EQUAL – EIN BEISPIEL	33
17.	EIN BLICK AUF DIE EQUAL-ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN	35
18.	RESSOURCEN	37
	ANHANG: GENDER MAINSTREAMING IN DER GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL	40



1. Einleitung

Warum dieser Leitfaden?

Gender Mainstreaming ist ein Werkzeug für das bessere Verständnis der Ursachen der sozialen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in unserer Gesellschaft sowie die Anwendung geeigneter Strategien zu ihrer Beseitigung. Ziel ist es, Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu erreichen.

Leider hat das Konzept zunächst viele verwirrt. Es wurde als zu abstrakt und komplex kritisiert, insbesondere für Menschen, die kein Englisch verstehen.

Was bedeutet Gender Mainstreaming tatsächlich? Wie kann man im Rahmen einer Organisation oder als Individuum davon profitieren? Handelt es sich nur um ein weiteres bürokratisches Hindernis, das man jetzt zusätzlich überwinden muss?

Dieser Leitfaden soll Antworten liefern. Er erläutert Gender Mainstreaming in einfachen Worten und zeigt die möglichen Vorteile auf. Und er macht deutlich, dass Gender Mainstreaming ein Prozess ist.

Die Verbindung zur Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Dieser Leitfaden wurde vor dem Hintergrund der Gemeinschaftsinitiative EQUAL verfasst, weil Gender Mainstreaming integraler Bestandteil von EQUAL ist. Die Initiative erforscht neue Wege, die Probleme verschiedener Arten von Diskriminierung und Ungleichheit zu lösen.

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist Gender Mainstreaming nicht optional. Es kann nicht zusätzlich „angehängt“ werden, um die Chancen des Antrags zu verbessern und dann sagen: „Wir diskriminieren nicht“ oder „Bei uns werden alle gleich behandelt.“ Argumente wie „Wir sind ein Gleichstellungsprojekt, also gilt das nicht für uns“ oder „Männer und Frauen arbeiten doch zusammen, also brauchen wir uns nicht gesondert um ihre individuellen Bedürfnisse zu kümmern“, zeugen ebenfalls davon, dass die Problematik nicht verstanden wird.

Gender Mainstreaming sollte, unabhängig von der gewählten thematischen Priorität, das Leitprinzip für alle Partner einer Entwicklungspartnerschaft und für die Leitung des EQUAL-Programms sein.

Gender Mainstreaming ist kein zusätzlicher Aspekt für andere Faktoren, die Sie bei der Planung oder Implementierung Ihrer Entwicklungspartnerschaft ohnehin berücksichtigen müssen, wie beispielsweise finanzielle Effizienz, Buchhaltung, Transnationalität, Empowerment oder Koordination. Dieser Leitfaden veranschaulicht, inwiefern Gender Mainstreaming ein wesentliches Element für alle Aspekte Ihrer Entwicklungspartnerschaft darstellt.

Sie können Ungleichheiten nicht abbauen wollen, ohne Ihre Bemühungen auf die Grundlage des Gender-Mainstreaming-Konzepts zu stellen. Sie müssen ein umfassendes Verständnis für Gender Mainstreaming entwickeln – ob Sie nun Koordinator oder Partner sind.

Im Ergebnis werden Sie dann Zeit gewinnen und die Qualität verbessern, da Sie Ihre Entwicklungspartnerschaft sowie deren Aktivitäten und Ergebnisse besser auf Ihre Ziele ausrichten können.

Für wen ist dieser Leitfaden?

Dieser Leitfaden wurde hauptsächlich für alle Personen erarbeitet, die an nationalen EQUAL-Programmen mitarbeiten: in Entwicklungspartnerschaften, in nationalen Koordinierungsstellen, in Programmverwaltungsbehörden, als Evaluatorinnen und Evaluatoren auf nationaler und Entwicklungspartnerschafts-Ebene sowie in den Überwachungs- und Auswahlauschüssen.

Er kann sich aber auch für alle Einzelpersonen oder Organisationen als nützlich erweisen, die mehr über Gender Mainstreaming und seine Umsetzung in der Projektplanung, -implementierung, -überwachung und -evaluierung erfahren möchten.

Wie können Sie diesen Leitfaden verwenden?

Dieser Leitfaden wurde so gestaltet, dass Sie ihn möglichst flexibel verwenden können. Er enthält eine Reihe von zusammenfassenden Texten, die Sie je nach Ihren Interessenschwerpunkten auswählen können. Dabei sind Sie an keine Reihenfolge gebunden und müssen auch nicht alle Texte lesen.



Die Texte können wie folgt gruppiert sein:

- Zusammenfassende Texte für alle Leser, die allgemeine Informationen zu Gender Mainstreaming und praktische Übungen beinhalten, um Ihrer Organisation und Ihrer Partnerschaft ein besseres Verständnis von Gender Mainstreaming zu ermöglichen.
- Zusammenfassende Texte speziell für Entwicklungspartnerschaften.
- Zusammenfassende Texte speziell für nationale Koordinierungsstellen und Programmverwaltungsbehörden.
- Zusammenfassende Texte mit Beispielen von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften und einer Ressourcenliste.

Lassen Sie sich von der anstehenden Aufgabe nicht entmutigen! Gender Mainstreaming ist ein Prozess. Dieser Leitfaden unterstützt Sie beim Start und begleitet Sie, wenn Sie sich mit Gender Mainstreaming und seinem enormen Potenzial für die Effizienz Ihrer Entwicklungspartnerschaft vertraut gemacht haben.

Die Autoren

Dieser Leitfaden wurde von der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming der Europäischen Kommission erarbeitet, die im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL eingerichtet wurde. Sie setzt sich aus Vertretern der Programmverwaltungsbehörden und der nationalen Koordinierungsstellen der EU-Mitgliedsstaaten zusammen. Weiteres reichhaltiges Material für den Leitfaden lieferte ein Seminar der Europäischen Kommission und der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming, das im Juli 2004 mit der ungarischen Programmverwaltungsbehörde als Gastgeber in Budapest durchgeführt wurde. Der Leitfaden wurde erstellt von Rebecca Franceskides.



2. Gender Mainstreaming verstehen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen ist ein entscheidendes Kriterium für nachhaltiges Wachstum und Demokratie. Sie verkörpert weiterhin den Grad der politischen Reife einer Gesellschaft.

Dieses ehrgeizige Ziel ist jedoch noch weit von seiner Umsetzung in die Realität entfernt, obwohl in den letzten 40 Jahren vor allem in der Europäischen Union beträchtliche Fortschritte erzielt wurden.

Das Verhältnis von Frauen zum Arbeitsmarkt wird auch weiterhin weitgehend von Männern bestimmt, in ihrer Funktion als Familienmitglieder, Arbeitgeber oder sogar Kreditgeber.

Der Arbeitsmarkt behandelt Männer noch immer bevorzugt, spiegelt so die Rollenwahrnehmung von Männern und Frauen im heimischen Umfeld wider und verstärkt diese. Trotz eindeutiger Belege dafür, dass die Lebenssituation der Mehrheit der Frauen, aber auch vieler Männer nicht länger diesem starren Schubladenkonzept entspricht, werden bestehende Ab- und Ausgrenzungen verstärkt.

So kommt zum Beispiel die Forderung nach Gleichbehandlung im Arbeits- und Familienleben gleichermaßen von Frauen und Männern, doch Politiken zur Harmonisierung dieser beiden Bereiche konzentrieren sich weitgehend auf die Mutterschaft.

Das Versagen bei der Veränderung der Stellung von Frauen (und damit auch von Männern) hat Politiker und Gleichstellungsaktivisten dazu gebracht, die Wirksamkeit der Gleichstellungspolitik in Frage zu stellen. Ihnen ist klar geworden, dass gesellschaftliche Strukturen und Praktiken sowie das Verhältnis zwischen Frauen und Männern radikal überdacht werden müssen, um die tief sitzenden und oft verborgenen Ursachen für Ungleichheiten auszumerzen. In diesem Zusammenhang wurde das Gender-Mainstreaming-Konzept als wirksames Instrument genannt.

Den Mainstream in Frage stellen

Gender Mainstreaming erkennt, dass speziell auf Frauen ausgerichtete Initiativen zwar erforderlich sind, weil Frauen oft am Rande der Gesellschaft stehen, aber alleine nicht ausreichen, um einen weit gehenden Wandel zu bewirken. Viele Initiativen sind

zwar durchaus innovativ und für die direkte Zielgruppe von Nutzen, doch sie setzen nicht in ausreichendem Maße an den Leistungen oder der Ressourcenverteilung der Mainstream-Politik und -Projekte an und tragen somit wenig dazu bei, Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu verringern oder zu beheben.

Gender Mainstreaming stellt diese Mainstream-Politik und – Ressourcenzuteilung in Frage. Das Konzept stellt die direkte Verbindung zwischen der relativen Benachteiligung der Frauen und der relativen Bevorzugung der Männer heraus. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den sozialen Unterschieden zwischen Frauen und Männern: Unterschiede, die erlernt werden, im Laufe der Zeit überwunden werden können und je nach Kulturkreis unterschiedlich ausgeprägt sind.

So haben zum Beispiel die bei Frauen und Männern unterschiedlichen Arbeitszeitkonzepte direkte Auswirkungen auf Arbeitsstrukturen und schließlich ihre Lebensoptionen. Das typisch männliche Konzept mit kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung über das gesamte Erwerbsleben benachteiligt das Zeitbudget für die Familie. Die Flexibilität kommt hier von den Frauen.

Sie sind es, die ihre Arbeitszeit reduzieren oder auf eine Vollzeit-Karriere verzichten, wenn die Bedürfnisse der Familie dies erforderlich machen.

Das Ergebnis: Frauen stellen die Mehrheit der Arbeitslosen, der Arbeitskräfte in Billigjobs oder in Pflegeberufen.

Unterschiede anerkennen

Die Ursache dieses Problems liegt in den Sozialstrukturen, Institutionen, Werten und Ansichten begründet, die die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern schaffen und aufrechterhalten. Es geht nicht darum, den verschiedenen Prozessen das „Element Frauen“ beizufügen, sondern diese Prozesse so zu verändern, dass sie die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen zulassen.

Gender Mainstreaming beginnt mit einer Analyse der alltäglichen Lebenssituation von Frauen und Männern. Es macht ihre verschiedenen Bedürfnisse und Probleme sichtbar und stellt



sicher, dass Politiken und Praktiken nicht auf fehlerhaften Annahmen und Stereotypen basieren.

Gender Mainstreaming zeigt auch, dass Frauen und Männer keine homogene Gruppe sind. Neben ihrem Geschlecht charakterisieren sie sich außerdem durch ihre Religion, ethnische Zugehörigkeit, Bildung, Behinderung, sexuelle Orientierung oder soziale Klasse – Faktoren, die bestehende Ungleichheiten verstärken oder gar weitere hervorrufen, welche im Rahmen von EQUAL angegangen werden sollten.

So hat beispielsweise eine Frau der Mittelklasse mit Hochschulstudium nicht die gleichen Ausgangsvoraussetzungen wie eine Frau der Arbeiterklasse mit geringer Qualifizierung, insbesondere wenn diese auch noch einer ethnischen Minderheit angehört. Obwohl beide in der Arbeitswelt möglicherweise mit Diskriminierung konfrontiert werden, sind ihre Bedürfnisse ganz unterschiedlich gelagert.

Politiker und Programmverwalter können eine bessere Zielorientierung der Politik, eine effizientere Umsetzung und mehr Gleichheit gewährleisten, wenn sie die unterschiedlichen Situationen von Frauen und Männern berücksichtigen.

Gleichstellung kann bedeuten, alle Kategorien exakt gleich zu behandeln (zum Beispiel bezüglich der Löhne) oder aber sie

aufgrund ihrer Unterschiede differenziert zu behandeln (Matterschaft).

Gleichstellung kann bedeuten, spezifische Maßnahmen für Frauen oder Männer einzuleiten, um bestehende Ungleichheiten abzubauen oder Mainstream-Politik zu ändern, um der Vielfalt möglicher Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen.

Gender Mainstreaming kann den Weg zu einem gemeinsamen Lösungsansatz ebnen, kann die Bedürfnisse jedes Menschen – ob Individuum oder Teil einer Gruppe – erfüllen und dabei vermeiden, dass die Welt ausschließlich aus der einseitigen Perspektive der dominanten Kultur wahrgenommen wird.

Dabei ist Teil des Problems, dass Gleichstellung oft als Kampf wahrgenommen wird, bei dem eine Gruppe (in diesem Fall die Männer), Macht und Privilegien zum Vorteil einer anderen Gruppe (in diesem Fall die Frauen) preisgeben soll.

Die echte Herausforderung besteht darin zu zeigen, dass von einer Gesellschaft mit gleichen Voraussetzungen, die auf der Anerkennung der Unterschiede beruht und in der die Bedürfnisse von Individuen und Gruppen berücksichtigt werden, alle profitieren können.

Zwei Konzepte unter der Lupe

Ein frauenorientiertes Konzept betrachtet die mangelnde Partizipation von Frauen als das Kernproblem

Schwerpunkt:	Frauen
Problem:	Ausgrenzung von Frauen
Ziel:	Effizientere und effektivere Entwicklung
Lösungsansatz:	Frauen in bestehende Strukturen integrieren
Strategien:	Frauenprojekte. Steigerung der Produktivität von Frauen, ihres Einkommens und ihrer Fähigkeit, den Haushalt zu führen.

Ein geschlechtsorientiertes Konzept rückt den Menschen in den Mittelpunkt

Schwerpunkt:	Die Beziehungen zwischen Frauen und Männern
Problem:	Ungleiche Beziehungen verhindern gerechte Entwicklungsmöglichkeiten und die vollständige Partizipation von Frauen und Männern
Ziel:	Gerechte Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer, gemeinsame Entscheidungsgewalt, Macht, Möglichkeiten und Ressourcen
Lösungsansatz:	Veränderung ungleicher Beziehungen und Strukturen, Empowerment von Benachteiligten und Frauen
Strategien:	Praktische und strategische Bedürfnisse von Frauen und Männern ermitteln und angehen, um ihre Situation zu verbessern.

Quelle: Schulungsmodul zur Gender-Analyse und Gender-Planung für UNDP-Mitarbeiter.
<http://www.undp.org/gender/tools.htm>



3. Gender Mainstreaming – Konzept und Begriffe

Das Konzept

Was Gender Mainstreaming nicht soll:

- Nur Frauen ansprechen.
- Lediglich Zugangsmöglichkeiten verbessern und Statistiken schönen.
- Lediglich schön formulierte Statements produzieren.
- Schuldzuweisungen für bestehende Ungleichheiten abgeben.
- Nur Frauen eine aktive Rolle zuteilen.
- Nur Frauen profitieren lassen.
- Geschlechtsspezifische Politikvorhaben bzw. Projekte stoppen oder ersetzen, die sich auf Frauen oder Männer beziehen.

Gender Mainstreaming:

- Soll Armut verringern, Wirtschaftswachstum ankurbeln und aufgeklärtes bürgerliches Denken stärken.
- Ist ein proaktiver Prozess, der Ungleichheiten mit Diskriminierungspotenzial für ein bestimmtes Geschlecht ausmerzen soll.
- Zielt auf bedeutende Politiken im Wirtschafts- und Sozialbereich, die bedeutende Ressourcen freisetzen.
- Ist wirtschaftlich sinnvoll, weil es die Erwerbstätigkeit von Frauen wie Männern gewährleistet und damit das gesamte produktive Arbeitskräftepotenzial verfügbar macht.
- Ist eine weitere Etappe auf dem Weg zur Gleichstellung.
- Beruht auf der Erkenntnis, dass das soziale Geschlecht einen grundlegenden gesellschaftlichen Organisationsaspekt darstellt und unser Leben von Geburt an beeinflusst.
- Setzt die Anerkennung der weiblichen und der männlichen Identität voraus.
- Beruht auf der Erkenntnis, dass die Lebenssituationen von Frauen und Männern unterschiedlich sind und folglich auch die jeweiligen Bedürfnisse, Erfahrungen und Prioritäten.
- Erfordert den Willen, Verantwortung zwischen Frauen und Männern ausgewogen zu verteilen.
- Braucht entschiedenes politisches Handeln und wirkungsvolle Unterstützung mit klaren Indikatoren und Zielen.
- Kommt nicht über Nacht, sondern ist ein kontinuierlicher Prozess.

Gender Mainstreaming bedeutet:

- Dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern niemals als Grundlage für Diskriminierung dienen dürfen.
- Eine radikale Neuausrichtung der Funktionsweise von Arbeitsmärkten und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen und Männern.
- Nachhaltige gesellschaftliche Veränderungen, u.a. die Wandlung der Elternrollen, der Familienstrukturen, der Arbeits- und Zeitorganisation und sogar der institutionellen Praktiken.
- Eher eine Neugestaltung des Mainstream als nur zusätzliche Aktivitäten für Frauen am Rande der Gesellschaft.
- Eine Partnerschaft von Frauen und Männern, damit beide Geschlechter gleichermaßen an der Entwicklung der Gesellschaft teilhaben und deren Ressourcen gleichberechtigt nutzen können.
- Die Ursachen von Ungleichheiten an der Wurzel zu bekämpfen.
- Sicherzustellen, dass Initiativen nicht nur an geschlechtsspezifischen Unterschieden ansetzen, sondern ganz allgemein geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verringern suchen.
- Anhand der richtigen Fragen zu erkennen, wohin begrenzte Ressourcen am sinnvollsten umgeleitet werden sollten.
- Mehr Aufmerksamkeit für Männer und ihre Rolle bei der Schaffung einer Gesellschaft, die mehr Gleichberechtigung bietet.

Gender Mainstreaming deckt folgende Aspekte ab:

- Politikgestaltung
- Entscheidungsfindung
- Zugang zu Ressourcen
- Verfahren und Praktiken
- Methodik
- Implementierung
- Überwachung und Evaluierung.



Die Begriffe

Biologisches Geschlecht (engl. „sex“): Der biologische, universelle Unterschied zwischen Frau und Mann.

Soziales Geschlecht (engl. „gender“): Die sozialen Unterschiede oder Rollen, die Frauen und Männern zugewiesen werden. Die Rollen werden im Laufe des Wachstumsprozesses erlernt, ändern sich mit der Zeit und variieren je nach Kulturkreis, ethnischer Herkunft, Religion, Bildung, sozialer Klasse sowie nach dem geographischen, wirtschaftlichen und politischen Umfeld, in dem wir leben. Diese Verhaltensmodelle setzen Standards und bestimmen unsere Identität neben dem biologischen Geschlecht. So ist zwar beispielsweise biologisch festgelegt, dass nur Frauen Kinder gebären können, nicht aber, wer diese großzieht oder wer die Haushaltsarbeiten ausführt – das ist Rollenverhalten. Das soziale Geschlecht beschreibt also eine Reihe von Eigenschaften und Verhaltensweisen, die eine Gesellschaft von Frauen und Männern erwartet und die ihre soziale Identität bilden. Eine Identität, die je nach Kulturkreis und auch je nach geschichtlicher Epoche variiert.

Geschlechtergleichstellung: Die unterschiedlichen Verhaltensweisen, Erwartungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern werden gleichermaßen anerkannt und gefördert und ziehen keinerlei unterschiedliche Konsequenzen nach sich, die Ungleichheiten verstärken.

Geschlechterbeziehungen: Die Beziehungen zwischen Frauen und Männern sind voneinander abhängig. Dies bedeutet, dass eine Veränderung der Situation von Frauen auch eine Veränderung der Situation von Männern erfordert, und umgekehrt.

Mainstream: Die wesentlichen, vorherrschenden Ideen, Ansichten, Praktiken oder Trends. Hier spielt sich alles ab, hier werden Wahlmöglichkeiten erörtert und Entscheidungen getroffen, die wirtschaftliche, soziale und politische Optionen beeinflussen. Der Mainstream bestimmt, wer was bekommt und liefert die Begründung für die Zuteilung von Ressourcen und Chancen.

Gender Mainstreaming: Soll die Geschlechtergleichstellung in den vorherrschenden gesellschaftlichen Trend (Mainstream) integrieren, damit Frauen und Männer gleichermaßen profitieren können. Das bedeutet, an jeder Stufe der Politik anzusetzen – Gestaltung, Implementierung, Überwachung und Evaluierung – mit dem Ziel, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu fördern.

Analyse/Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen: Untersucht Politiken und Praktiken auf ihren gleichwertigen Nutzen für Frauen und Männer. Prüft, ob für Frauen und Männer Unterschiede bestehen, welches Ausmaß sie besitzen und welche Auswirkungen diese Unterschiede für bestimmte Politikbereiche haben. Bewertet Politiken und Praktiken im Hinblick auf ihre unterschiedliche Wirkung für Frauen und Männer sowie auf ihr Potenzial, Diskriminierung zu neutralisieren und Gleichstellung zu erreichen. Für diese Analysen sind Statistiken und Indikatoren erforderlich, aufgeschlüsselt nach biologischem Geschlecht.

Spezifische/positive Maßnahmen: Sind zugunsten bestimmter Gruppen von Frauen oder Männern zusätzlich zu Gender-Mainstreaming-Politiken anzusetzen, um erkannte Ungleichheiten auszuräumen oder besonders resistente Problemstellungen anzugehen.



4. Formale Definitionen

„Hierbei geht es darum, die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspinnen, indem nämlich die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen bzw. der Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden („gender perspective“). Dies setzt voraus, dass diese politischen Konzepte und Maßnahmen systematisch hinterfragt und die etwaigen Auswirkungen bei der Festlegung und Umsetzung berücksichtigt werden.“

„Die Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, den Situationen und Bedürfnissen von Frauen und Männern systematisch in allen Politik- und Aktionsfeldern der Gemeinschaft zu berücksichtigen, das ist die Ausrichtung des „Mainstreaming“-Grundsatzes, den die Kommission verfolgt. Es geht dabei nicht nur darum, den Frauen den Zugang zu den Programmen und Finanzmitteln der Gemeinschaft zu eröffnen, sondern auch und vor allem darum, das rechtliche Instrumentarium, die Finanzmittel und die Analyse- und Moderationskapazitäten der Gemeinschaft zu mobilisieren, um auf allen Gebieten dem Bedürfnis nach Entwicklung ausgewogener Beziehungen zwischen Frauen und Männern Eingang zu verschaffen. In dieser Hinsicht ist es erforderlich und wichtig, die Politik zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf eine fundierte statistische Analyse zur Situation von Frauen und Männern in den verschiedenen Lebensbereichen und zum Wandel in unseren Gesellschaften zu stützen.“

Auszug aus der Mitteilung der Kommission zur "Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft" (KOM(96)67 endg.) in elektronischer Form, nur verfügbar in FR.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“

Europarat, Gender Mainstreaming: Rahmenkonzept, Methodik und Vorstellung bewährter Praktiken. Straßburg. 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)

Gender Mainstreaming ist „...der Prozess zur Einschätzung der Auswirkungen geplanter Maßnahmen, einschließlich Gesetzesvorhaben, Politikstrategien oder Programmen für Frauen und Männer in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Es ist eine Strategie, die Belange und Erfahrungen von Frauen und Männern bei der Konzeption, Implementierung, Überwachung und Evaluierung von Politikstrategien und Programmen in allen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen zu einem integralen Bestandteil zu machen, sodass Frauen und Männer gleichermaßen profitieren und Ungleichbehandlung keinen Fortbestand haben wird. Das höchste Ziel besteht darin, Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu erreichen.“

Vereinte Nationen. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>



5. Kurzer geschichtlicher Überblick zu EU-Politik und Gender Mainstreaming

Über viele Jahre ging man davon aus, dass die Gleichstellungsfrage hauptsächlich ein Frauenthema sei. Diese Ansicht vertraten neben Politikern und Entscheidungsträgern sogar die Frauen selbst.

Die 1970er-Jahre: Zeit der individuellen Rechte

Die Europäische Union (EU) nimmt den langen Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den 1970er-Jahren in Angriff, obwohl der Vertrag von Rom bereits 1957 den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer vorsah.

Jene Zeit war geprägt von einem intensiven Bedürfnis nach Gleichbehandlung, das mit dem individuellen Recht auf Gleichheit beantwortet wurde.

Im Jahr 1975 wird die erste Europäische Richtlinie zur Gleichstellung verabschiedet, die auch den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer beinhaltet.

Kurz darauf, 1976, folgt eine Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg und Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2002 wurde der gesetzliche Rahmen von 1976 verstärkt und unter anderem um das formale Verbot der sexuellen Belästigung erweitert.

Weitere Richtlinien folgen: zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (1978); bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (1986); zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz (1986); zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (1992); zu bestimmten Aspekten der Arbeitszeitgestaltung (1993); zu Elternurlaub (1996); über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (1997); sowie zu Teilzeitarbeit (1997).

Die Gesetzgebung zur Gleichbehandlung erwies sich bei der Bekämpfung offener Diskriminierung zwar als effektiv, konnte jedoch alleine keine Gleichstellung gewährleisten. Ausgangspunkt war, dass Frauen und Männer gleich behandelt werden sollten. Doch da Frauen und Männer nicht von der gleichen Position aus starten, führte Gleichbehandlung nicht immer zum gleichen Ergebnis. So zeitigt neutrale Politik unterschiedliche Ergebnisse.

Die 1980er-Jahre: Zeit der spezifischen Maßnahmen

In den 1980er-Jahren wurde eine Reihe von spezifischen/positiven Maßnahmen eingeführt, welche der Benachteiligung von Frauen ein Ende setzen sollen. Dies ist der Beginn der frauenorientierten Politik, wenn auch mit vergleichsweise bescheidenen

Mitteln. Im Mittelpunkt der Aktionen steht alles, woran es Frauen „fehlt“ – beruhend auf der Annahme, dass das Problem bei den Frauen liegt und dass Veränderungen daher auch bei den Frauen ansetzen müssen.

Die EU erkennt, dass die Gleichbehandlungs-Gesetzgebung die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern nicht beheben kann und kofinanziert spezifische Maßnahmen für Frauen, hauptsächlich in der Berufsbildung.

Eine ganze Reihe von EU-Empfehlungen und Kodizes für bewährte Praktiken werden verabschiedet, die sich auf Bereiche wie Schul- und Berufsausbildung, Kinderbetreuung, Bekämpfung sexueller Belästigung, positive Maßnahmen, Diskriminierung in den Medien sowie die Verbesserung des Zugangs für Frauen zu Positionen mit Entscheidungsgewalt beziehen.

Die 1990er-Jahre: Zeit des Mainstreaming

Auch die spezifischen Maßnahmen zugunsten von Frauen erweisen sich lediglich als Teillösung. Sie bereiten Frauen zwar auf ihre Aktivitäten in einem männlich dominierten Umfeld vor, ohne jedoch an diesem selbst anzusetzen.

Dies leitet eine neue Epoche ein – nämlich des Gender Mainstreaming, das den Schwerpunkt auf die Systeme und Strukturen selbst verschiebt, auf die Beziehungen zwischen Frauen und Männern und auf ihre individuellen Bedürfnisse. Dieses Konzept erntet 1995 anlässlich der vierten UN-Weltfrauenkonferenz in Peking weltweiten Zuspruch.

Gender Mainstreaming stellt fest, dass bestehende Strukturen nicht geschlechtsneutral sind, sondern das eine oder andere Geschlecht auf vielerlei subtile oder weniger subtile Arten bevorzugt. Dies führt dazu, dass scheinbar geschlechtsneutrale Politiken tatsächlich Abgrenzungen verstärken können und folglich Frauen oder Männer weiter benachteiligen.

Mit Gender Mainstreaming wird der Ruf nach Politiken laut, die der Vielfalt der möglichen Rahmenbedingungen Rechnung tragen und damit berücksichtigen, dass beispielsweise auch das Alter, die ethnische Herkunft, eine Behinderung oder die sexuelle Orientierung Auswirkungen auf die Möglichkeiten einer Person haben, gleichberechtigt ihre Chancen zu verwirklichen.

Im Jahr 1996 verabschiedet die EU ihr Gender-Mainstreaming-Konzept.

Die Europäische Kommission erklärt, mit diesem wichtigen Schritt in Planung, Implementierung, Begleitung und Evaluierung aller EU-Politiken und Maßnahmen eine Geschlechterperspektive einbringen zu wollen, um ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer zu bewerten.

Im Jahr 1997 bestätigt der Vertrag von Amsterdam die Bedeutung der Förderung der Geschlechtergleichstellung und formalisiert die Verpflichtung zu Gender Mainstreaming.



6. Gender Mainstreaming – einige Daten

Es gilt als gesichertes Erkenntnis, dass Frauen systematisch und andauernd Diskriminierung erfahren haben, die sich selbst reproduziert und somit Unterschiede bezüglich des Zugangs von Frauen und Männern zu Beschäftigung, Ressourcen und Macht ermöglicht und verstärkt hat.

Diese Tatsache wird anhand der Entwicklung des Arbeitsmarktes über die letzten 20 Jahre klar belegt.

In der EU der 15 Mitgliedsstaaten war seit den 1980er-Jahren und bereits früher ein enormer Zustrom von Frauen auf den Arbeitsmarkt zu verzeichnen, ohne dass jedoch die vorherrschende Trennung nach Sektoren und Berufen aufgebrochen worden wäre. Die meisten Frauen arbeiten noch immer in einigen wenigen Sektoren und Berufen, hauptsächlich in Teilzeit, sind weitgehend von höher dotierten Berufen ausgeschlossen, verdienen weniger als Männer, sind häufiger arbeitslos als Männer und haben ein höheres Armutsrisiko als Männer.

Die aktive Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und der Abbau der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen in allen Bereichen des Lebens sind ein entscheidender Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit der EU, ihr Wirtschaftswachstum und ihren sozialen Zusammenhalt. Das Lissabonner Ziel einer Frauen-Beschäftigungsquote von 60 % bis 2010 wird nicht erreicht werden, wenn nicht im Feld der Geschlechtergleichstellung weitere Anstrengungen unternommen werden. Um die Vorgabe noch zu erreichen, müssten bis 2010 mindestens 6 Millionen Frauen in den Arbeitsmarkt eintreten.

Einige Daten ¹:

Beschäftigung

- Die Beschäftigungsquote der Frauen ist stärker gewachsen als die der Männer. Sie beträgt aktuell 55,6 % gegenüber unter 50 % in der ersten Hälfte der 1990er Jahre. Doch der Abstand zu den Männern bleibt groß, der Wert rangiert noch immer 17,2 Prozentpunkte unterhalb der Beschäftigungsquote für Männer in EU-15 (16,3 % in EU-25).
- Die geschlechtsspezifische Trennung nach Sektoren und Berufen bleibt stabil hoch. Frauen dominieren in Pflege- und Sozialberufen, in der Bildung, der öffentlichen Verwaltung und im Einzelhandel, während eine unverhältnismäßig hohe Anzahl von Männern als Techniker, Ingenieur, in Finanzberufen oder im Management arbeitet. Obwohl Frauen auch zunehmend hoch dotierte Tätigkeiten übernehmen, haben Männer doppelt so gute Aussichten, in Managerpositionen zu gelangen und sogar mehr als dreimal so gute Aussichten, ins Top-Management vorzustoßen. Deutlich weniger Frauen als Männer haben Berufe mit überwachenden Aufgaben, und diese Diskrepanz verstärkt sich noch mit dem Alter der Beschäftigten.

Arbeitslosigkeit

- In den meisten Mitgliedsstaaten verzeichnen Frauen eine höhere Arbeitslosenquote als Männer (um 1,8 Prozentpunkte höher in EU-15 und um 1,9 % höher in EU-25) und ein höheres Risiko für Arbeitslosigkeit und wirtschaftliche Untätigkeit als Männer.

Lohn

- Das noch immer existierende geschlechtsspezifische Lohngefälle ist wohl eine der am deutlichsten sichtbaren Ungleichheiten, mit denen berufstätige Frauen konfrontiert werden. Im Durchschnitt erreichen Frauen in der EU nur 84 % des Lohnniveaus von Männern – 89 % im öffentlichen Sektor und 76 % in der Privatwirtschaft.
- 77 % der am schlechtesten bezahlten Arbeiter in der EU sind Frauen, 23 % Männer. Bei Frauen liegt das Armutsrisiko um 3 % höher als bei Männern.

Teilzeitarbeit

- Im Teilzeitsektor sind Frauen überrepräsentiert. In EU-15 arbeiten 34 % der Frauen auf Teilzeitbasis, in EU-25 sind es 30 %. Hingegen arbeiten nur 7 % der Männer in EU-15 und EU-25 auf Teilzeitbasis.

Arbeit und Familienleben

- Frauen verrichten noch immer die Mehrzahl der Arbeiten im Haushalt und für die Familie. Das wirkt sich natürlich auf ihre Arbeitszeitkonzepte aus und schränkt ihre Möglichkeiten ein, „typisch männliche“ Beschäftigungen auszuüben.
- In EU-15 arbeiten Frauen mit Kindern 12 Stunden weniger als Männer mit Kindern und 11 Stunden weniger in EU-25. Ihre Beschäftigungsquote liegt 12,7 Prozentpunkte unter der von Frauen ohne Kinder.
- Die Beschäftigungsquote von Männern mit Kindern liegt um 9,5 Prozentpunkte höher als die von Männern ohne Kinder.

Bildung

- Frauen verfügen über ein höheres Bildungsniveau als Männer. Die Diskrepanz zwischen Frauen und Männern im Alter zwischen 20 und 24 Jahren (mindestens Sekundarstufe II) beträgt 6 Prozentpunkte in EU-15 und 5 Prozentpunkte in EU-25. Frauen stellen die Mehrheit der Hochschulabsolventen in der EU (55 %), obwohl ihre Auswahl der Studiengänge noch immer von geschlechtsspezifisch stereotypen Mustern geprägt wird – 2001 schlossen 36 % ein Studium in den Bereichen Wissenschaft, Mathematik und Informatik ab, doch nur 21 % ein Ingenieursstudium.

¹ **Quelle:** Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann, 2004. Europäische Kommission.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_de.pdf



7. Praktische Aufgabe: Das Konzept von Gender Mainstreaming verstehen

Es ist wichtig, dass Ihre Organisation und alle Ihre Partner das gleiche Verständnis von Gender Mainstreaming und eine gemeinsame Vision bezüglich der Ziele Ihrer Entwicklungspartnerschaft haben. Einer der entscheidenden ersten Schritte ist die Festlegung, was das für Sie bedeutet.

Mit dieser einfachen Aufgabe können Sie versuchen, die Diskussion in Ihrer Organisation und Ihrer Partnerschaft zu eröffnen.

Bitte halten Sie sich dabei an drei grundlegende Schulungsregeln, die von allen Teilnehmern akzeptiert und unterstützt werden müssen, bevor Sie beginnen.

- **Vertraulichkeit** – Was auch immer während der Gruppensitzungen gesagt wird, bleibt innerhalb der Gruppe und darf außerhalb nicht diskutiert werden oder mit den normalen Arbeitsbeziehungen in Verbindung gebracht werden.
- **Wertungsfreies Verfahren** – Wertende Äußerungen können zwar abgegeben werden, doch sie dürfen den Gruppenprozess nicht beeinträchtigen. Wenn es also Meinungsverschiedenheiten gibt, sollten alle Standpunkte gehört werden, ohne diese sofort in Frage zu stellen. Es bedeutet auch, andere Teilnehmer nicht zu unterbrechen und sich Zeit zu nehmen, das Gesagte zu verstehen.
- **Gemeinsame Verantwortung** – Der Erfolg der Sitzungen hängt von der aktiven Beteiligung jedes Einzelnen ab. Niemand darf als passiver Beobachter fungieren.

Bei dieser Aufgabe ist es wichtig, die Relevanz von Gender Mainstreaming für Männer und Frauen aufzuzeigen.

Die geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung wirkt sich stärker auf Frauen aus als auf Männer. Dies kann den Eindruck hervorrufen, dass die Investitionen in Gender Mainstreaming ausschließlich Frauen zugute kommen. Doch die geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung wirkt sich auch negativ auf Männer aus, allerdings in anderer Form. Mit Gender Mainstreaming können wir den Schwerpunkt nicht nur auf die Auswirkungen der Ungleichbehandlung für Frauen legen, sondern auch auf die Auswirkungen für die Männer. Für den Willen Ihres Teams, sich für Gleichbehandlung zu engagieren, ist es entscheidend, allen Teilnehmenden die Relevanz des Themas klarzumachen. Vermitteln Sie in diesem Zusammenhang beispielsweise, inwiefern sich unsere gesellschaftlichen Strukturen ungünstig für Männer auswirken. Beleuchten Sie, wie im Rahmen von Gender Mainstreaming Maßnahmen zur Verbesserung der Situation eingeleitet werden können.

Zum Beispiel:

- Viele Unterstützungsleistungen sind auf Frauen zugeschnitten. Für Männer gibt es keine vergleichbaren oder alternativen Unterstützungen.
- Es kann durchaus für eine Frau leichter sein, einen traditionellen Männerberuf zu wählen als für einen Mann einen typischen Frauenberuf, zum Beispiel im Pflegebereich.
- Es gibt keinen bezahlten Vaterschaftsurlaub.
- Die Arbeitsplatzanforderungen machen es Männern schwer, in Familie und Kinderbetreuung eine aktivere Rolle zu übernehmen.

Schritt 1

Um mit der Aufgabe zu beginnen, kann der Moderator/die Moderatorin ein Aufwärmthema vorschlagen (Rauchverbot in öffentlichen Gebäuden, Streiks von Bahnpersonal usw.) und die Gruppe bitten, kurz (und nicht zu ernst) zu erörtern, ob es sich auf Frauen und Männer und auf verschiedene Gruppen von Frauen und Männern unterschiedlich auswirkt. Die Gruppe kann dieses Thema zum Beispiel paarweise diskutieren und dann einen Standpunkt abgeben. Vielleicht entwickeln die Teilnehmenden ja bereits eine Geschlechterperspektive zu einem Thema oder einem Aspekt des Lebens?

Schritt 2

Danach trifft jede Person schriftlich die folgenden drei Aussagen jeweils auf einem gesonderten Post-it:

1. Gender Mainstreaming bedeutet für mich ...
2. Es bedeutet nicht ...
3. Es ist erforderlich, weil ...

Setzen Sie für diesen Teil der Aufgabe einen Zeitrahmen von einer Minute. Schreiben Sie die ersten Definitionen nieder, die Ihnen durch den Kopf gehen. Dies ist kein Test oder Wettbewerb, sondern eine kurze Gelegenheit zum Nachdenken.

Wenn alle fertig sind, kleben die Teilnehmenden nacheinander ihre Post-its an die Wand und präsentieren der Gruppe ihre Gedanken. Versuchen Sie im Verlauf, Post-its und Ideen zusammenzufassen. Es folgt eine offene Diskussion, um zu einer gemeinsamen Vision und zu gemeinsamem Verständnis zu gelangen. Bei einer größeren Gruppe (über 12 Personen) kann eine erste Diskussion auch in kleineren Gruppen erfolgen.



Weitere zu berücksichtigende Punkte:

- Können unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Bedürfnissen gleich behandelt werden?
- Bedeutet Gleichbehandlung nur die gleiche Behandlung von Menschen, wenn alle anderen Dinge ebenfalls gleich sind?
- Sollte Gleichbehandlung Unterschiede zwischen Frauen und Männern anerkennen und bestätigen?
- Kann man annehmen, dass Frauen oder Männer eine homogene Gruppe mit den gleichen Bedürfnissen sind?
- Wie wirken sich andere Faktoren wie beispielsweise Alter, ethnische Herkunft, Behinderung und sexuelle Orientierung auf die Möglichkeiten von Frauen und Männern aus, gleichberechtigt ihre Chancen zu verwirklichen?



8. Gender Mainstreaming – Ein Standard innerhalb der Gemeinschaftsinitiative Equal

Wie alle politischen Maßnahmen der Europäischen Union (EU) in diesem Bereich setzt auch EQUAL auf eine Doppelstrategie, um Ungleichheiten für Frauen und Männer zu beheben.

- Antragsteller für Entwicklungspartnerschaften unter EQUAL müssen die Gender-Mainstreaming-Voraussetzung erfüllen – unabhängig vom gewählten thematischen Schwerpunkt. Sie ist ein wesentliches Element jeder Entwicklungspartnerschaft.
- Es ist ein gesonderter Schwerpunkt des Programms, spezifische Maßnahmen für Gruppen von Frauen oder Männern anzuregen, die bestehende Ungleichheiten bekämpfen sollen.

Gender Mainstreaming ist ein Instrument, eine Strategie zur Qualitätsverbesserung. Es optimiert die Qualität Ihrer Entwicklungspartnerschaft und ermöglicht es Ihnen, Ihre Zielgruppe, deren Bedürfnisse und Erwartungen präziser zu erreichen.

Es erfordert schon ab dem ersten Schritt eine Analyse, wie Sie die Bedürfnisse aller Bevölkerungsgruppen angehen möchten, um sicherzustellen, dass Entwicklungspartnerschaften nicht nur eine Reproduktion geschlechtsbezogener Diskriminierung vermeiden, sondern aktiv dazu beitragen, das allgemeine Ziel – die Gleichbehandlung von Frauen und Männern – zu erreichen.

Die Geschlechterperspektive ist anwendbar, selbst wenn Ihre Zielgruppe von einem Geschlecht dominiert wird, wie beispielsweise im Pflegebereich oder im Ingenieurwesen. Ihre Analyse kann klären, warum Frauen oder Männer den Sektor dominieren und welche Barrieren Frauen oder Männer oder Gruppen von Frauen oder Männern an einer gleichberechtigten Teilnahme hindern.

Ob Sie nun Risikokapital anbieten, lebenslanges Lernen propagieren, in der Rehabilitation tätig sind, ob Sie ehemals Begünstigte oder ethnische Minderheiten unterstützen – Sie müssen den Gender-Mainstreaming-Aspekt berücksichtigen, weil Ihre Interessenten und Teilnehmenden keine homogene Gruppe sind. Zu ihnen gehören Frauen und Männer mit ganz unterschiedlichen Bedürfnissen und Erwartungen. Und Sie können Ihre Unterstützungen viel besser ausrichten, wenn Sie vorher analysiert haben, wie diese Bedürfnisse aussehen und wie Sie diesen am besten entsprechen können.

Einige Beispiele

Finanzielle Unterstützung bei der Unternehmensgründung

Die Hinweise mehren sich, dass Finanzhilfen nicht bis zu besonders gefährdeten Gruppen und Bereichen durchkommen. Wie können Sie bei den verschiedenen Gruppen, mit denen Sie zu tun haben, Frauen und Männer gleichberechtigt mit finanziellen Mitteln versorgen? Müssen beide Gruppen beim Zugang zu Finanzmitteln die gleichen Hindernisse überwinden? Welche Risiken gehen sie dabei ein? Die angebotenen Mindestdarlehen dürfen nicht zu hoch angesetzt werden, sonst werden sie für Frauen uninteressant. Das liegt daran, dass viele Frauen bei der Unternehmensgründung auf kleinere Beträge setzen – wohl aufgrund ihrer geringeren Risikofreude und ihrer Neigung zur Unterfinanzierung ihres Start-ups. Dieses Verhalten könnte aber auch auf ihre Familiensituation zurückzuführen sein – wenn beispielsweise mehrere Kinder oder Erwachsene von ihr abhängen.

Angestellte länger im Beschäftigungsverhältnis halten

Altersmanagement hat sich zu einer dringlichen Aufgabe auf nationaler und europäischer Ebene entwickelt. Hier können Sie entweder die aktuellen und unmittelbaren Hindernisse für ältere Arbeitnehmer angehen – Motivation, berufliche Weiterbildung, neue Arbeitskonzepte – oder Sie können sich längerfristige Personalstrategien und Altersmanagement-Praktiken ansehen. Es gibt viele Unterschiede zwischen älteren Frauen und Männern: ihr Dienstalder für das Ausscheiden, das Kompetenzniveau, die Höhe der Renten und Einkommen. Wie berücksichtigen Sie diese Aspekte beim Aufbau Ihrer Entwicklungspartnerschaft? Wie unterstützen Sie Frauen und Männer, wie erweitern Sie deren Auswahlmöglichkeiten?

Zugangserleichterung zum Arbeitsmarkt für benachteiligte Personen

Sie möchten benachteiligte Frauen und Männer für den Arbeitsmarkt fit machen. Haben Sie sich überlegt, wie Ihr Integrationsprogramm Frauen und Männer in dem Verhältnis anspricht, wie sie auch in der Gesamt-Zielgruppe vertreten sind? Wie sollen Ihre Werbeaktionen Frauen und Männer auf Ihr Programm aufmerksam machen? Wie wollen Sie nach Ablauf des Integrationsprogramms eine ähnliche Verankerung von Frauen und Männern im Arbeitsmarkt erreichen? Müssen Sie gemeinsam mit den Arbeitgebern spezifische Maßnahmen ergreifen, die sicherstellen, dass Frauen und Männer auch qualifikationsgerechte Stellen finden? Müssen Sie Unterstützungsmaßnahmen einleiten, die Frauen und Männer bei diesem Prozess begleiten?



Segregation nach Berufen aufbrechen

Sie möchten im Bau- und Ingenieurwesen aktiv werden, das Frauen meist verschlossen bleibt. Wie bereiten Sie Frauen auf den Einstieg vor? Wie sieht es mit den Arbeitgebern aus? Sind dies ausschließlich Männer? Wie sprechen Sie diese an? Wie brechen Sie die Stellenstruktur in diesem Sektor auf, damit die Jobs Frauen und Männern offen stehen? Wie sieht es mit der Karriereplanung aus? Brauchen Frauen und Männer die gleichen Unterstützungsmaßnahmen? Wie wollen Sie diese Berufe für Frauen attraktiver machen?

Städtische Regenerationsmaßnahmen

Ihre Entwicklungspartnerschaft hat mit den Problemen von Innenstädten zu tun – Arbeitslosigkeit, Armut, niedrige Dienstleistungsdichte, Unsicherheit. Sie möchten Jobs schaffen, indem Sie Pflegeeinrichtungen aufbauen, die von Langzeitarbeitslosen betrieben werden. Für die Stellen werden sich wohl überwiegend Frauen bewerben. Wie können Sie gezielt Männer ansprechen und ermutigen, sich einzubringen? Welche Unterstützungsstrukturen werden Sie einrichten müssen, um deren Bedürfnissen zu entsprechen? Wie stellen Sie sicher, dass die Leistungserbringung gleichermaßen auf Frauen und Männer ausgerichtet ist?

Unterstützung gefährdeter Landwirte

Sie möchten Landwirte unterstützen und ihnen neue Kompetenzen vermitteln. Eine geschlechtsspezifische Analyse zeigt, dass es sich bei den meisten Berufslandwirten um Männer handelt, die meisten weiblichen Landwirte unterstützen ihren Ehemann im Landwirtschaftsbetrieb. Ihre Rollen sind unterschiedlich, das gilt auch für ihren Status und ihre Einbindung in die Gemeinschaft. Ohne diese Analyse wäre die weibliche Zielgruppe weitgehend unsichtbar geblieben. Wie gehen Sie die Bedürfnisse von Frauen und Männern an, damit diese gleichermaßen von Ihrer Entwicklungspartnerschaft profitieren können?

Selbstständigkeit oder Unternehmensgründung für Arbeitslose

Nimmt ein arbeitsloser Mann die Unternehmensgründung mit dem gleichen Ethos und Selbstbewusstsein in Angriff wie eine arbeitslose Frau? Brauchen Frauen und Männer die gleiche Unterstützung und haben sie die gleiche Kapazität an Arbeitszeit zur Verfügung? Wie sieht es mit der Kinderbetreuung oder anderen Aufgaben aus? Sind Frauen und Männer in der Geschäftswelt gleich angesehen? Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Unterstützungen den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden?

Arbeitsmöglichkeiten für Asylbewerber

Wie groß ist der Anteil von Frauen an der Gruppe der Asylsuchenden, die Sie fördern möchten? Ermitteln Sie mögliche Hindernisse für die Teilnahme von Frauen an Berufsbildungs- und Begleitungsmaßnahmen. Belegen weibliche Asylbewerber die gleichen Berufsbildungskurse wie Männer? Falls nicht, warum?

Die Beschäftigungsfähigkeit von Migranten und ethnischen Gruppen verbessern

Die Situation von Migranten oder weiblichen Angehörigen ethnischer Minderheiten wie beispielsweise den Roma kann sich sehr stark von der ihrer Männer unterscheiden. Sie können sich ganz unten in der Benachteiligungs-Pyramide befinden und gleich mit einer Vielzahl von Benachteiligungen konfrontiert sein. Wie erreichen Sie diese Gruppen? Wie sensibilisieren Sie die Arbeitgeber für die unterschiedlichen Bedürfnisse?

Behinderte

Sie möchten die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen verbessern. Haben Sie geprüft, ob behinderte Frauen die gleichen Bedürfnisse und Erwartungen haben wie behinderte Männer? Müssen Sie im Rahmen Ihrer Entwicklungspartnerschaft bei Rekrutierung und Auswahl, Berücksichtigung der Behinderung und Beurteilung des Umfelds verschiedene Strategien für Frauen und Männer einsetzen?

Soziale Verantwortung von Unternehmen

Vielleicht suchen Sie ja nach neuen Wegen, kleine Unternehmen dazu zu bewegen, bei der Integration benachteiligter Gruppen eine aktivere Rolle zu spielen. Haben Sie sich das geschlechtsspezifische Profil dieser Arbeitgeber und die aktuelle Belegschaft angesehen? Wie viele Frauen und wie viele Männer gibt es? Welche Art von Stellen bietet das Unternehmen an? Brauchen alle benachteiligten Personen das gleiche Maß an Unterstützung? Falls es Unterschiede gibt, haben Sie diese in Ihrer Entwicklungspartnerschaft berücksichtigt?

Förderung der Diversifizierung

Sie gehen gezielt auf Arbeitgeber zu und machen diese auf die positiven Auswirkungen von Diversifizierungsstrategien für ihr Unternehmen aufmerksam. Diese können lauten: Stressreduzierung, niedrigere Fluktuations- und Abwesenheitsrate, besseres Image und Diversifizierung der Unternehmensbereiche. Sind solche Strategien geschlechtsneutral? Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern? Wie können Arbeitgeber die Unterschiede berücksichtigen? Und was können Sie tun, damit diese neuen Arbeitspraktiken die Bedürfnisse von Frauen und Männern nicht außer Acht lassen?

Sexuelle Orientierung

Haben Sie sich angesehen, wie die sexuelle Orientierung die Wahrnehmung von Weiblichkeit und Männlichkeit am Arbeitsplatz beeinflusst? Bleiben verschiedene Berufe Frauen oder Männern aufgrund deren sexueller Orientierung verschlossen? Werden Frauen und Männer aufgrund ihrer sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz diskriminiert? Wenn ja, werden sie auf gleiche Art diskriminiert?

Information über EQUAL

Die EQUAL-Website und die europaweite EQUAL-Datenbank (ECDB) finden Sie unter: <http://europa.eu.int/comm/equal>
EQUAL-Extranet: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main>



9. Gender Mainstreaming über die gesamte Dauer von Entwicklungspartnerschaften

Gender Mainstreaming wird die Effektivität Ihrer Entwicklungspartnerschaft stärken. Sie müssen herausfinden, inwieweit sich Ihre Entwicklungspartnerschaft auf verschiedene Gruppen auswirkt, damit Sie unbeabsichtigte negative Nebeneffekte vermeiden können. Bei dieser Frage geht es weniger darum, „wie viele Frauen zu beteiligen sind“, als darum, „wie das neue Konzept nach der Gemeinschaftsinitiative EQUAL die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern verringern kann“.

Bedenken Sie, dass Gender Mainstreaming zwar vorsieht, Frauen einzubinden, die Männer jedoch nicht ausschließt. Im Gegenteil! Es bedeutet sogar, dass mehr Männer in die Suche nach Lösungen eingebunden werden müssen.

Als EQUAL-Entwicklungspartnerschaft wird von Ihnen erwartet, bei all Ihren Aktivitäten ein Höchstmaß an Gleichstellung zu erzielen. Sie werden belegen müssen, wie dies im Einzelnen systematisch erreicht werden soll:

- durch die Zusammenstellung des Teams Ihrer Entwicklungspartnerschaft,
- durch das Konzept und die Implementierung Ihrer Entwicklungspartnerschaft,
- durch Ihre Arbeitsmethodik als Arbeitgeber, aber auch als Leistungsanbieter,
- und durch die Zielvorgaben und Indikatoren, anhand derer Sie ermitteln können, ob Ihr Einsatz für Chancengleichheit von Frauen und Männern erfolgreich war.

Gender Mainstreaming in Ihrer Partnerschaft

Politischer Wille der Führung

In allen Organisationen Ihrer Entwicklungspartnerschaft muss sich die oberste Führungsebene für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern einsetzen. Dies kann in Form einer Erklärung dargelegt sein, die der Partnerschaftsvereinbarung beigelegt ist.

Engagement aller Partner

Alle Partner müssen die Geschlechtergleichstellung nach Kräften unterstützen, selbst wenn die Projektführung bei nur einer Organisation liegt. Demonstrieren Sie, wie Ihre Entwicklungspartnerschaft sich in allen Bereichen ihrer Arbeit für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzt. Erklären Sie die Auswirkungen dieses Engagements Ihrer gesamten Belegschaft, einschließlich ehrenamtlichen Kräfte, Ihrer Partner, Interessierter und Teilnehmender. Stellen Sie sicher, dass die Geschlechtergleichstellung bei allen Partnersitzungen auf der Tagesordnung steht, damit Sie den Fortschritt überwachen und gegebenenfalls frühzeitig Änderungen einleiten können.

Gemeinsame Definition von Geschlechtergleichstellung

Sie werden in Ihrer Partnerschaft herausfinden müssen, was Sie unter Gleichstellung und Gender Mainstreaming verstehen. Hierzu gibt es umfangreiches Material, das Ihnen die entsprechenden Begriffe näher bringt. Sie können die Aufgabe in diesem Leitfaden durchgehen (siehe Abschnitt 11) und sich die Liste mit den wichtigsten Punkten ansehen (siehe Abschnitt 12). Sie müssen ein gemeinsames Verständnis entwickeln, bevor Sie Ihre Entwicklungspartnerschaft starten.

Kapazitätsaufbau

Alle Ihre Partnerorganisationen müssen über Grundkenntnisse zu Gender Mainstreaming verfügen sowie über einen Plan, wie dies in der täglichen Arbeit umgesetzt werden kann. Auch in Fall, dass Sie sich die benötigte Fachkompetenz in Form von externen Spezialisten oder einem Partner der Entwicklungspartnerschaft einholen. Sie können auch professionelle Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, um den Kenntnisstand, das Verständnis und das Verhalten Ihrer Entwicklungspartnerschaft zu optimieren.

Arbeitsmethoden

Ihre Arbeitsmethoden werden Sie in einem Gleichstellungskonzept nachweisen müssen.

Mögliche Auswirkungen für die **einzelnen Organisationen** Ihrer Entwicklungspartnerschaft:

- Die **Zusammensetzung der Belegschaft** ist zu beachten. Wie viele Frauen und Männer gibt es, auf welchen Hierarchieebenen und in welchen Aufgabenbereichen? Sie können geschlechtsspezifische Zielvorgaben für Rekrutierung, Stellenbesetzung und Zugehörigkeit zur Partnerschaft festlegen.
- Ist das **Verständnis von Gleichstellungsfragen** ein Einstellungskriterium? Gibt es für neue Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ohne einschlägige Kenntnisse Schulungen zur Thematik?
- Bieten Sie **flexible Arbeitsoptionen** für Frauen und Männer? Wie viele Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen nutzen diese? Gibt es ein geschlechtsspezifisches Muster?
- Garantieren Sie in Ihrer Organisation **gleiches Entgelt** und faire, gleiche Chancen für Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten?
- Werten Sie **Kenntnisse und Fähigkeiten des Personals** aus, um den Schulungsbedarf festzustellen? Werden Gleichstellungsschulungen für das gesamte Personal angeboten?
- Sind **Ziele der Gleichstellungsprüfungen** in den allgemeinen Leistungsbeurteilungen für das Personal enthalten?



- Wie organisieren Sie die **Sitzungen Ihrer Entwicklungspartnerschaft** (Teilnehmende, Redezeiten, Aufgabenverteilung, Zeitpunkt usw.)?
- **Werden Gleichstellungsthemen auch beim Einkauf von Gütern und Dienstleistungen berücksichtigt?** Können Sie zum Beispiel belegen, dass Sie nur von Unternehmen beziehen, die Geschlechtergleichstellung praktizieren?
- Haben Sie **Partnerschaften mit Gleichstellungsorganen** eingerichtet, um Kenntnisse und Kompetenz zu Gleichstellungsstrategien auf- bzw. auszubauen?

Für Ihre Unterstützung bedeutet dies:

- Haben Sie **analysiert**, wie viele Frauen und wie viele Männer auf jeder Ebene Ihre Unterstützung in Anspruch nehmen oder an Ihren Aktivitäten teilnehmen? Gibt es ein Muster?
- Berücksichtigen Ihre **Rekrutierungsverfahren** die Gleichstellung von Frauen und Männern (Ihre Anzeigenkampagnen, Informationsbroschüren, Auswahlverfahren)?
- Haben Sie Maßnahmen eingerichtet, welche die **verschiedenen Bedürfnisse Ihrer Zielgruppen** erkennen, berücksichtigen und erfüllen? Wie ermitteln Sie die speziellen Bedürfnisse und wie berücksichtigen Sie diese?

Binden Sie Gleichstellungsorgane und andere repräsentative Gruppen in Ihre Arbeit ein

Nationale und regionale Gleichstellungsbehörden fungieren als wertvolle Anlaufstelle. Sie können während aller Phasen Ihrer Entwicklungspartnerschaft zeitnahe und nützliche Ratschläge liefern. Konsultieren und integrieren Sie auch Organisationen, die verschiedene Zielgruppen repräsentieren. Dieser Ansatz erfordert eine proaktive Politik; untersuchen Sie daher bereits im Vorfeld Ihre Mechanismen für die Inanspruchnahme externer Kompetenz, damit diese eingebunden werden kann.

Gleichstellungsmanagement in Ihrer Entwicklungspartnerschaft

Sie können eine(n) spezielle(n) Ansprechpartner(in) für Gleichstellungsfragen ernennen, der(die) Sie beim Gleichstellungsmanagement in Ihrer Entwicklungspartnerschaft unterstützt und anderen Mitgliedern relevante Informationen wie Fachartikel, Strategiepapiere, Richtlinien usw. zukommen lässt. Setzen Sie die Geschlechtergleichstellung bei allen Sitzungen der Entwicklungspartnerschaft systematisch auf die Tagesordnung, um die Fortschritte überwachen zu können. Sie können auch eine Arbeitsgruppe einrichten, die die Gleichstellung in der Partnerschaft fördert und überwacht. Laden Sie externe Organisationen ein, sich in dieser Arbeitsgruppe einzubringen.

Adäquates Budget

Um die Kosten für die Gender-Mainstreaming-Anpassung Ihrer Organisation und Ihrer Leistungen abdecken zu können, müssen Sie ein adäquates Budget verabschieden. Vielleicht müssen Sie externe Kompetenz einkaufen, Ihr Personal mit speziellen Schulungsvorhaben zum Thema Gleichstellung sensibilisieren, spezielle Analyse-Instrumente für Ihre Entwicklungspartnerschaft entwickeln, interessierte Parteien anhören und einbinden oder mit Überwachungs- und Bewertungsmaßnahmen die Auswirkungen Ihrer Bemühungen messen.

Gender Mainstreaming in Ihrer Entwicklungspartnerschaft

Die folgenden Schritte sind wesentliche Elemente eines effektiven Planungsinstrumentes. Sie sind kompatibel zu den Instrumenten zur Partnerschaftsplanung, -überwachung und -bewertung, die auf dem Logical Framework Approach basieren (zugänglich über die EQUAL-Website).

Analyse des Kontexts

Welches Thema auch immer Ihren Schwerpunkt bildet, Sie müssen die spezifischen Probleme von Frauen und Männern untersuchen:

- in der relevanten Zielgruppe,
- im geographischen Bereich,
- im Sektor.

Dies wird als Analyse oder Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bezeichnet. Wenn Sie die EQUAL-Gleichstellungsstandards erfüllen wollen, müssen Sie diese Analyse durchführen, bevor Sie in die Planungsphase Ihrer Entwicklungspartnerschaft eintreten.

Um Sie bei dieser Aufgabe zu unterstützen, enthält dieses Dokument einen detaillierten Leitfaden (siehe Abschnitt 10), in dem die Fragen aufgeführt sind, die Sie stellen müssen, um die verschiedenen Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu ermitteln und zu berücksichtigen.

Vorsicht! Verlassen Sie sich nicht auf allgemeine Annahmen wie die, dass Frauen automatisch von einer vorgeschlagenen Maßnahme profitieren, dass Daten und Statistiken das Leben von Frauen präzise wiedergeben oder dass Maßnahmen, die bei Männern greifen, automatisch auch bei Frauen funktionieren.

Sie können eine kleine Gruppe mit Frauen und Männern etablieren, die sowohl geschlechtsspezifische Fähigkeiten mitbringen als auch thematische Fähigkeiten für Ihre Entwicklungspartnerschaft. Zusammen mit dieser Gruppe können Sie ermitteln, wo Sie die Daten für Ihre Analyse bekommen und wie Sie sie erheben.

Für die Analyse werden Sie zuerst verfügbare Statistiken, aufgeschlüsselt nach Geschlechtern, ermitteln und sammeln müssen. Voraussichtlich enthalten diese die brauchbarsten und verlässlichsten Erkenntnisse, die Sie zur Situation von Frauen und Männern erhalten können.

Suchen Sie zusätzlich andere themenorientierte Fakten und Informationen. Sie können dazu auch auf lokale oder nationale Statistiken oder Studien zurückgreifen. Versuchen Sie, Muster für Ungleichbehandlung zu ermitteln.

Sie benötigen dieses Hintergrundmaterial, damit Sie nicht über Gebühr von Ihrer Wahrnehmung und Interpretation abhängig sind. Wenn Sie die erforderlichen Informationen nicht finden können, dann versuchen Sie, anhand Ihrer eigenen Fragebögen Beteiligungs- und Diskriminierungsmuster zu ermitteln. Sie können die aufgetretenen Probleme bei der Datenerhebung in Ihrem Antrag vermerken und – sofern möglich – Mittel für praktische Lösungen zuweisen.



Konsultieren Sie Frauen und Männer, die potenzielle Teilnehmende Ihrer Entwicklungspartnerschaft sind, und fragen Sie diese, was ihrer Meinung nach die vordringlichsten Problemfelder sind.

Ermitteln Sie weitere interessierte Organisationen wie Schulungsorganisationen, Unterstützungsorgane, offizielle Gleichstellungsbehörden, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Forschungsorganisationen und NRO (Nicht-Regierungs-Organisationen), die in dem von Ihnen gewählten thematischen Bereich aktiv sind. Sehen Sie sich deren Ansichten zur Gleichstellung an: Können diese beim Erreichen des Gleichstellungsziels Ihrer Entwicklungspartnerschaft helfen?

Konsultieren Sie so viele interessierte Organisationen wie möglich und nötig. Die offiziellen Gleichstellungsbehörden und NRO in Ihrem Themenbereich sollten immer konsultiert werden.

Diese Ausweitung der Konsultationen wird es Ihnen ermöglichen, sich ein präziseres Bild zu machen und eine breitere Unterstützung für Ihre Entwicklungspartnerschaft zu erhalten als nur von Ihren Partnern. Sie werden vielleicht sogar feststellen, dass einige dieser Organisationen eine wichtige Rolle bei der nachhaltigen Veränderung der Verhältnisse und der Verbreitung der Ergebnisse Ihrer Entwicklungspartnerschaft spielen können.

Auf diese Weise können Sie auch Organisationen aufspüren, die in Ihrem Tätigkeitsfeld eine Schlüsselposition innehaben, sich jedoch bislang noch nicht von Gender-Mainstreaming-Argumenten haben überzeugen lassen. Sie können beschließen, Maßnahmen zur Sensibilisierung dieser Organisationen in Ihrer Entwicklungspartnerschaft einzuplanen oder diese Organisationen beispielsweise durch Beteiligung in einem Ihrer Ausschüsse in Ihre Partnerschaft einzubinden.

Planung Ihrer Entwicklungspartnerschaft

Nach Durchführung Ihrer Analyse sind Sie nun gerüstet für den Einstieg in die Planungsphase Ihrer Entwicklungspartnerschaft. Sie müssen sich über Ihr Tätigkeitsprofil im Klaren sein und Entscheidungen zu folgenden Punkten treffen:

- geographischer Bereich,
- sektoraler, thematischer Bereich
- spezifische Zielsetzungen der Entwicklungspartnerschaft
- Lösungen und angestrebte Ergebnisse. Welche Verbesserungen möchten Sie erreichen? Was ist der voraussichtliche Nutzen für Ihre Zielgruppen? Welche praktischen Ergebnisse möchten Sie sehen?
- geplante Aktivitäten und Ihr Zeitplan
- Rollen und Aufgaben jedes Partners in Ihrer Entwicklungspartnerschaft und anderer interessierter Organisationen
- Ressourcen: Personal, Finanzen, Logistik und Organisation

Legen Sie Ihre geschlechtsspezifischen Zielsetzungen eindeutig fest und bestimmen Sie Zielvorgaben und Indikatoren.

Die Zielvorgaben definieren, was Sie erreichen wollen. Bedenken Sie, dass sie spezifisch sein sollten, messbar, erreichbar, realistisch und einen klaren Zeitrahmen haben sollten (SMART). Ihre Zielvorgaben sollten erreichbar sein, aber auch ehrgeizig.

Anhand der Indikatoren können Sie messen, was Sie mit Ihrer

Entwicklungspartnerschaft erreicht haben. Sie können quantitativer (absolute Zahlen, Prozentangaben usw.) und qualitativer (Wahrnehmungen und Beurteilung von Personen) Natur sein.

Die erforderlichen quantitativen Daten können Sie in offiziellen Statistiken und Aufzeichnungen der Verwaltung finden. Für die Ermittlung qualitativer Daten müssen Sie Wahrnehmungen von Menschen einholen, zum Beispiel durch Schwerpunktgruppen und Evaluierung, aber auch durch einfache Beobachtung.

Bei der Erarbeitung Ihrer Indikatoren müssen Sie entscheiden:

- Was soll der Indikator messen.
- Welche Information brauchen Sie, um die Messung durchzuführen.
- Wo und wie können Sie diese Information einholen.

Die spezifische Zielsetzung der Entwicklungspartnerschaft besteht zum Beispiel darin, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Personen den Zugang zu Beschäftigung zu erleichtern. Die geschlechtsspezifische Zielsetzung könnte dann lauten, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Frauen und Männern gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung zu gewähren. Eine Zielvorgabe könnte lauten, in den ersten fünf Monaten der Entwicklungspartnerschaft das Bewusstsein der wichtigsten lokalen Arbeitgeber bezüglich der Bedeutung einer geschlechtsspezifisch ausgewogenen Belegschaft um 70 % zu steigern. Als Indikatoren könnten die Kennzahlen bezüglich der Integration und des Verbleibs von Frauen und Männern in diesen Unternehmen fungieren.

Formulieren Sie Ihre Zielsetzungen als angestrebte, zukünftige Situation, zum Beispiel „...gleichberechtigten Zugang für Frauen und Männer zu erleichtern“.

Bleiben Sie bei der Festlegung dieser Zielsetzungen realistisch. Wenn Sie sagen „...gleichberechtigten Zugang für Frauen und Männer sicherzustellen“, dann besteht die Gefahr, die Fähigkeiten Ihrer Entwicklungspartnerschaft zu überschätzen.

Beleuchten Sie jede geplante Tätigkeit unter dem Blickwinkel der Gleichstellung. Stellen Sie sicher, dass, sowohl in spezifischer als auch in allgemeiner Hinsicht, Ihre Tätigkeiten keinen Raum für Ungleichbehandlungen lassen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern fördern.

Bei der Festlegung Ihres Budgets müssen Sie darauf achten, ausreichende Mittel für Ihre Gleichstellungsarbeit einzuplanen. Finanzfachleute können prüfen, ob Ihr Budget realistisch bemessen ist, um die gegebenen Gleichstellungszielsetzungen auch zu halten. Das Budget kann auch Kosten für die Kinderbetreuung, geschlechtsspezifische Schulungsmaßnahmen für Ihr Personal und das Ihrer Partnerorganisationen, Fahrtkosten-Beihilfen für Ihre Zielgruppe, zusätzliche Unterstützungsleistungen, Maßnahmen zur Bewusstseinssteigerung und Ähnliches umfassen.

Implementierung Ihrer Entwicklungspartnerschaft

Wenn Sie Ihre Entwicklungspartnerschaft implementieren, müssen Sie sicherstellen, dass alle Ihre Partner über die relevante geschlechtsspezifische Kompetenz verfügen, um diesen Aspekt Ihrer Partnerschaft zu verstehen und umzusetzen. Sie könnten zum Beispiel mit einigen der Beispiele aus diesem Leitfaden eine Schulungsveranstaltung organisieren. Wenn Sie den Einsatz exter-



nen Schulungspersonals planen, sollten Sie diese Kosten in Ihrem Budget berücksichtigen.

Ohne ein gemeinsames Verständnis von Gender Mainstreaming wird es Ihnen schwerfallen, in Ihrer Entwicklungspartnerschaft die Gleichstellungsperspektive aufrechtzuerhalten.

Überwachung Ihrer Entwicklungspartnerschaft

Durch ständige Überwachung können Sie den Entwicklungsfortschritt Ihrer Partnerschaft und die Erfüllung der Zielsetzungen verfolgen und im Bedarfsfall mit zusätzlichen Maßnahmen optimierend eingreifen.

Vergessen Sie nicht, Schlüsseldaten festzulegen, anhand derer Sie die verschiedenen zu bewertenden Aspekte Ihrer Entwicklungspartnerschaft messen und im Bedarfsfall anpassen können. Ansonsten riskieren Sie, Zeit und Ressourcen zu verschwenden.

Sie werden Personal und Systeme bereitstellen müssen, die die Daten analysieren und die Ergebnisse in Ihre Entscheidungsprozesse einfließen lassen.

Sie können beispielsweise Folgendes überwachen:

- Anteil der Frauen und Männer, welche bislang an den verschiedenen Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft teilgenommen haben.
- Falls weniger Frauen (Männer) als geplant teilnehmen, Gründe hierfür?
- Welche Korrekturmaßnahmen können Sie einleiten?
- Erzielen weibliche Teilnehmer andere Ergebnisse als männliche? Falls ja, warum? Welche Korrekturmaßnahmen können Sie einleiten?
- Haben weibliche Teilnehmer und männliche Teilnehmer gleichermaßen profitiert? Falls nicht, warum? Welche Korrekturmaßnahmen können Sie einleiten?
- Wie erfolgreich waren Sie bei der Entwicklung und Stärkung der Gleichstellungsaspekte in Ihrer Partnerschaft?

Evaluierung Ihrer Entwicklungspartnerschaft

Evaluierung bietet eine Gelegenheit zur Verbesserung. Sie hilft Ihnen dabei, festzustellen, ob Sie gute Arbeit geleistet und wirklich etwas bewegt haben.

Ihre Evaluierung muss Folgendes abdecken:

- **Relevanz:** In welchem Umfang hat die Entwicklungspartnerschaft die Bedürfnisse und Erwartungen der teilnehmenden Frauen und Männer erfüllt?
- **Effektivität:** Wer hat von der Entwicklungspartnerschaft profitiert? Ist es eine andere Gruppe als die, die ursprünglich profitieren sollte? Falls ja, wie und warum? Hat sich der Anteil von Frauen und Männern an der profitierenden Gruppe verändert? Haben Frauen und Männer gleichermaßen profitiert? Gab es unerwünschte Negativ-Effekte? Falls ja, inwieweit wurden Frauen und Männer betroffen?

- **Auswirkungen:** Welche relativen Veränderungen der Situation von Frauen und Männern können als Ergebnis der Entwicklungspartnerschaft beobachtet werden?
- **Effizienz:** Hat die Entwicklungspartnerschaft das Potenzial der Frauen und Männer voll ausgeschöpft? Wurden die Mittel und Ergebnisse fair auf Frauen und Männer verteilt?
- **Nachhaltigkeit:** Werden die Ergebnisse Bestand haben, auch wenn die Entwicklungspartnerschaft nicht mehr besteht?

Sowohl für die Überwachung als auch für die Evaluierung stellen die Teilnehmenden eine wichtige Informationsquelle dar. Sie können:

- die Mitarbeit und die Entwicklung der Abwesenheitszahlen beobachten sowie etwaige Beschwerden oder Reklamationen.
- Befragungen und Umfragen zu ihren Erfahrungen durchführen, Gruppendiskussionen, Studien, Fragerunden und vertrauliche Rückmeldungsgespräche.
- Feldbesuche und Inspektionen durchführen.

Es ist auch wichtig, Frage- und Diskussionsrunden mit den wichtigen Personen durchzuführen, die Sie anlässlich der Analyse Ihrer Entwicklungspartnerschaft ermittelt haben.

Verbreitung/Mainstreaming

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL werden Sie bewährte Praktiken Ihrer Entwicklungspartnerschaft ermitteln, aufbereiten und verbreiten müssen. Dies bedeutet, dass Ihre Verbreitungsmaßnahmen die von Ihrer Entwicklungspartnerschaft entwickelten neuen Ideen und Ansätze sowie deren Bedeutung für die allgemeine Politik und Praxis belegen müssen.

Überlegen Sie, wie Sie die Erfolge Ihrer Entwicklungspartnerschaft bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hervorheben möchten. Wie wollen Sie zeigen, was für Sie gut und was weniger gut für Sie gelaufen ist? Wie wollen Sie den Nachweis für bewährte Praktiken in Verbindung mit Gender Mainstreaming erbringen?

Planen Sie Ihre Verbreitungs- und Mainstreamingaktivitäten schon von Anfang an. Untersuchen Sie, ob die Frauen und Männer, die Sie als Zielgruppe festgelegt haben, unter verschiedenen Aspekten für ihre Nachricht zugänglich sind. Lesen sie verschiedene Publikationen oder sehen/hören sie verschiedene Medien?

Bedenken Sie, dass alle Ihre Verbreitungsaktivitäten den Gleichstellungsgedanken aktiv respektieren, fördern und stärken müssen. Stellen Sie sicher, dass Frauen und Männer gleichermaßen eine Hauptrolle bei Ihren Verbreitungs- und Mainstreamingaktivitäten spielen. Verwenden Sie positive Sprache und Bilder gegen geschlechtsspezifische Stereotypen.

Achten Sie darauf, dass in Ihren Publikationen (Newsletter, Broschüren zu bewährten Praktiken, Berichte, Studien, Internetseite) sowie in Interviews, Dokumentationen, Leitartikeln, Meinungskolumnen usw. Frauen und Männer in gleichem Umfang und in aktiven Rollen dargestellt werden. Integrieren Sie in Ihren Publikationen und Websites News zum Thema Chancengleichheit.



10. Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung: eine detaillierte Beschreibung für Entwicklungspartnerschaften

SCHRITT 1 – Sehen Sie sich Repräsentation und Beteiligung an

Dies erfordert eine **quantitative Abbildung**. Die Frage lautet: Wie viele Frauen und wie viele Männer?

- Wie beeinflusst mein vorgeschlagenes Projekt den Alltag von Frauen und Männern allgemein oder in Gruppen, die durch Alter, Behinderung, ethnische Herkunft oder ähnliche Faktoren definiert werden?
- Gibt es in der Zielgruppe einen unterschiedlichen Anteil von Frauen und Männern?
- Wie lauten ihre Eigenschaften?
- Wie sind Frauen und Männer in den Entscheidungsgremien auf verschiedenen Ebenen repräsentiert? Welche Auswirkungen hat dies?

SCHRITT 2 – Sehen Sie sich den Zugang zu Ressourcen an

Untersuchen Sie, wie wichtige **Ressourcen** zwischen Frauen und Männern verteilt sind und prüfen Sie, ob es signifikante Unterschiede gibt. Zu den Ressourcen gehört nicht nur Geld, sondern auch:

- **Zeit:** die Zeit, die Frauen und Männer produktiven Tätigkeiten (bezahlte und unbezahlte Arbeit, Auszeiten usw.), reproduktiven Tätigkeiten (Kinderbetreuung und Hausarbeit), ehrenamtlichen Tätigkeiten (Vereine, politische Arbeit) oder sich selbst (Sport, Hobby, Weiterbildung) widmen.
- **Informationen:** zu freien Stellen, Berufsbildung, Finanzierungsmöglichkeiten, Unternehmensgründung, Arbeits- und Gleichstellungsrecht.
- **Geld und Wirtschaftskraft:** finanzielle Abhängigkeit und Unabhängigkeit, privates Einkommen.
- **Bildung und Berufsbildung:** die Niveaus und Sektoren sowie ihre Relevanz für Arbeitsmarkttrends.
- **Arbeit und Karriere:** die Verteilung von Frauen und Männern nach Sektor, Funktion, Niveau, Verantwortungsbereich und Art der Beschäftigung (befristeter Arbeitsvertrag, Teilzeit, Vollzeit), Prozentsatz von Frauen und Männern, die arbeitslos, langzeitarbeitslos, in Auszeit, arbeitssuchend, selbstständig oder Firmenchef sind.

- **IT und Kommunikation:** Zugang zum Internet, Weiterbildung zu EDV, Prozentsatz von Frauen und Männern in computerbasierten Geschäftszweigen und die Auswirkungen dieser Technologie auf traditionelle Frauen- und Männerberufe oder -Geschäftszweige.
- **Sozialleistungen:** Zugang zu und Nutzung von Sozialleistungen durch Frauen und Männer einschließlich Gesundheit und Pflege, Unterkunft, Kinderbetreuung und Familienunterstützung. Die Eignung dieser Leistungen verglichen mit dem Bedarf.
- **Mobilität:** Prozentsatz von Frauen und Männern, die öffentliche Transportmittel nutzen, Zugang zu einem Privat-PKW, Eignung dieser Leistungen verglichen mit dem Bedarf.

SCHRITT 3 – Sehen Sie sich die Rechte sowie die sozialen Normen und Werte an

Überprüfen Sie bestehende **Gesetze, Bestimmungen und Vorschriften**. Diskriminieren diese direkt oder indirekt Frauen oder Männer?

Überlegungen bezüglich der **Auswirkungen sozialer Normen und Werte:**

- Gibt es in Ihrem Zielbereich geschlechtsspezifische Verhaltensnormen für Frauen und Männer? Inwieweit beeinflussen diese die Geschlechterrollen, die Verteilung von Arbeit, die Einstellungen und das Verhalten von Frauen und Männern?
- Gibt es verschiedene Werte in Verbindung mit Frauen oder Männern oder in Verbindung mit weiblichen oder männlichen Eigenschaften? Fördern diese die Ungleichbehandlung?

SCHRITT 4 – Sehen Sie sich äußere Einflüsse an

Untersuchen Sie **Faktoren** wie das allgemeine wirtschaftliche und soziale Klima, demographische Trends und den gesetzlichen Rahmen, die Ihr Vorhaben negativ oder positiv beeinflussen können.



SCHRITT 5 – Sehen Sie sich Bedürfnisse an

Anhand der oben genannten Daten sollten Sie in der Lage sein festzustellen, welche die **spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern** in Bezug auf Ihren thematischen Bereich sind und wie Sie diesen entsprechen können. Sie können mit der Zielgruppe auch Studien bzw. Fragebogenaktionen durchführen.

Sie sind nun bereit, die Planungsphase Ihrer Entwicklungspartnerschaft in Angriff zu nehmen, in der Sie mit Ihren spezifischen Zielsetzungen festlegen werden, was Sie erreichen möchten und wo Sie Ihre Schwerpunkte legen.

Beispiele

Mobilität

- **Beteiligung:** Frauen haben weniger Zugang zu einem Privat-PKW, nutzen häufiger öffentliche Transportmittel und haben im Allgemeinen mehrere Wege pro Tag zurückzulegen. Sie sind regelmäßig mit Kindern und Kinderwagen unterwegs. Sie sind bei den Entscheidungsträgern in dem Bereich unterrepräsentiert und profitieren daher am meisten von diesbezüglichen Verbesserungen. Im Rahmen von EQUAL bedeutet dies, dass Sie Reiseaufwendungen in die Kosten Ihrer Entwicklungspartnerschaft integrieren müssen.
- **Ressourcen:** Es gibt einen geschlechtsspezifischen Unterschied bei der Verteilung von Ressourcen (wie beispielsweise beim Besitz eines Privat-PKW), die bestehende Ungleichbehandlung im Hinblick auf Zeitwänge verstärkt (weil ein Privat-PKW Zeiteffizienz bedeutet).
- **Normen und Werte:** Den Bedürfnissen des Mannes wird häufig höhere Priorität eingeräumt, wenn eine begrenzte Ressource (das Familienauto) geteilt werden soll.

Arbeitszeit – Arbeitsverteilung

- **Beteiligung:** Die überwiegende Mehrheit der Teilzeitkräfte sind Frauen. Außerdem verbringen Frauen durchschnittlich zwei Drittel Ihrer Arbeitszeit mit unbezahlten Tätigkeiten, Männer nur ein Drittel.
- **Ressourcen:** Diese geschlechtsspezifischen Beteiligungsunterschiede wirken sich auf die Verteilung der Ressourcen aus (Zeit, Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten).
- **Normen und Werte:** Diese tragen dazu bei, dass die Entscheidungen bezüglich Ausbildung und Karriere geschlechtsspezifisch getroffen werden und dass Haushaltsaufgaben und -verantwortung intern verteilt werden.
- **Rechte:** Verschiedene Gesetze für Vollzeit- und Teilzeitarbeit wirken sich auf Frauen und Männer unterschiedlich aus.

Segregation nach Beruf

- **Beteiligung:** Männer ergreifen kaum Pflegeberufe (horizontale geschlechtsspezifische Segregation). Wenige Frauen haben Zugang zu hoch dotierten Posten (vertikale geschlechtsspezifische Segregation). Mit dem aktuellen demographischen Trend zu einer alternden Gesellschaft und einer stärkeren Arbeitsbeteiligung von Frauen werden sich die Beschäftigungsmöglichkeiten im Pflegesektor (Kinder, Senioren und andere Pflegebereiche) wohl verbessern.
- **Ressourcen:** Die Niedriglohnproblematik, die für die von Frauen dominierten Pflegeberufe charakteristisch ist, könnte sich als Hindernis für eine erfolgreiche Rekrutierung von Männern erweisen. Der verstärkte Zugang von Männern zu diesen Berufen könnte sich positiv auf das Gehaltsniveau auswirken.
- **Normen und Werte:** Neue männliche Rollenbilder werden sich positiv auf die geschlechtsspezifische Sozialisierung von Jungen und Mädchen auswirken und die starre Aufteilung der Berufswelt aufbrechen.
- **Rechte:** Maßnahmen zur Förderung der Beteiligung von Männern im Pflegesektor könnten neue Beschäftigungsmöglichkeiten für ungelernte und angelernte Männer eröffnen und gleichzeitig ein gerechteres Muster der Arbeitsverteilung zwischen Frauen und Männern fördern.



11. Praktische Aufgabe für Entwicklungspartnerschaften: Etappen des Gender Mainstreaming

Sie müssen Ihre ersten Schritte in der Welt des Gender Mainstreaming mit klarem Kopf unternehmen. Achten Sie darauf, dass Ihre Analyse nicht nur auf Ihrer Vorstellung der Situation beruht, die von der Realität mehr oder weniger weit entfernt sein kann.

Hier sind einige Hinweise, wie Sie Ihre analytischen Fähigkeiten schärfen können:

- **Studieren** Sie Ihr Einsatzfeld und verlassen Sie sich nicht nur auf eine Informationsquelle.
- **Bleiben Sie offen!** Seien Sie aber auf der Hut vor den versteckten „usw.“, die jeder Information anhaften, die Sie erhalten.
- **Vermeiden Sie zu viele Verallgemeinerungen.** Aussagen wie „Frauen fühlen...“ oder „Frauen brauchen...“ führen zu Stereotypen, weil sie Frauen auf eine Handvoll Werte und Ziele reduzieren.
- **Beschreiben Sie Themen in graduellen Abstufungen** und qualifizieren Sie sie nicht mit extremen Kategorien wie „richtig“ oder „falsch“, „gleich“ oder „ungleich“, „Ausbeuter“ und „Ausgebeutete“. Die Realität ist komplexer, sehen Sie sich also auch die Schattierungen zwischen Schwarz und Weiß an.
- **Untersuchen Sie verschiedene Perspektiven.** Sehen Sie sich verschiedene Informationsquellen an. Informationen sind nicht unbedingt neutral, sondern reflektieren die Ziele, Intentionen, persönlichen Grenzen, die Geschichte oder Ansichten des Autors. (Die mit den Fakten durchaus nicht immer übereinstimmen.)
- **Versehen Sie gesammelte Informationen** und deren Veränderungen mit einem **Datum**. Wirtschaftliche, soziale und Umweltinformationen sind selten stabil: Zu wissen, wann diese gesammelt wurden, kann für Ihre Analyse entscheidend sein.
- **Denken Sie politisch.** Lösungen werden durch freie und faire Verhandlungen gefunden, durch Transaktionen zwischen verschiedenen Menschen mit unterschiedlicher Wahrnehmung und differenziertem Verständnis.
- **Denken Sie in komplexen Wegen.** Finden und berücksichtigen Sie Verbindungen und Beziehungen zu anderen politischen Bereichen.
- **Sichern Sie die Gegenwart, doch planen Sie für die Zukunft.** Denken Sie praktisch und strategisch.
- **Arbeiten Sie kooperativ.** Um Ungleichheiten zu überwinden, müssen Sie einen Sinn für Solidarität entwickeln, der Frauen und Männer hinter Ihrem Ziel vereint.

Wählen Sie einen der thematischen Schwerpunkte der Gemeinschaftsinitiative EQUAL (außer Chancengleichheit) und sehen Sie sich in Kleingruppen diese Aufgabe an. Sie können auch die reale Situation bearbeiten.

Und nicht vergessen: Es ist entscheidend, jederzeit den Gender-Aspekt im Fokus zu behalten. Bei jedem Schritt müssen Sie prüfen, ob es zwischen Frauen und Männern und verschiedenen Gruppen von Frauen und Männern eine Ungleichbehandlung oder eine potenzielle Ungleichbehandlung gibt und was Sie dagegen tun können.

Notieren Sie zu jedem Schritt mindestens einen Punkt, machen Sie es aber nicht zu kompliziert.

Untersuchen Sie für Ihren gewählten Tätigkeitsbereich folgende Fragestellungen:

- **Wirkt sich dieses Thema auf Frauen und Männer unterschiedlich aus?** Bedenken Sie, dass es sich nicht um homogene Gruppen handelt. **Wie wirkt es sich auf ihren Alltag aus?** Nutzen Sie das Dokument der Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung (siehe Abschnitt 10) zum Sammeln von Informationen.
- **Falls es signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt (und es gibt sie fast immer), was bedeuten diese dann für mein vorgeschlagenes Projekt?** Führen sie zu einer ungleichen Verteilung von Ressourcen, Leistungen oder Einfluss zwischen Frauen und Männern? Tragen sie dazu bei, Ungleichheit zu bewahren oder gar zu verstärken?
- **Was muss ich tun, um vergleichbare Ergebnisse für Frauen und Männer zu gewährleisten?** Externe Fachleute und lokale Gleichstellungsgruppen beraten und unterstützen gerne bezüglich der Strategie. Prüfen Sie, wie Sie benachteiligten Gruppen innerhalb Ihrer Entwicklungspartnerschaft eine Stimme verleihen können.
- **Wie kann ich in diesem Bereich den Erfolg messen (Indikatoren, Zielvorgaben) und prüfen, ob ich wirklich etwas bewegt habe?**
- **Wie können die weiter gehenden Konsequenzen aussehen, wenn es nicht gelingt, ein gender-sensibles Konzept umzusetzen?**
- **Hat meine Organisation überhaupt die Kapazitäten für Gleichstellung?** Falls nicht, was kann ich unternehmen, damit sich das ändert?

Quelle: Gender Mainstreaming, Learning and Information Pack (Lern- und Informationspaket), 2000, United Nations Development Programme (UNDP), Gender in Development Programme.. <http://www.undp.org/gender/infopack.htm>



12. Welche Punkte zur Gender-Perspektive in Entwicklungspartnerschaften zu berücksichtigen sind

Bei der Analyse des Kontexts

- Stimmen die Gesamtziele mit den Gleichstellungsverpflichtungen und Prioritäten der Gemeinschaftsinitiative EQUAL überein?
- Haben Sie vor der Planung Ihrer Entwicklungspartnerschaft eine Situationsanalyse durchgeführt, die das Bestehen und das Ausmaß von Unterschieden zwischen Frauen und Männern sowie deren Auswirkungen feststellt?
- Inwieweit haben Personen und NRO mit Kenntnissen und Erfahrung in Gender Mainstreaming bei der Festlegung, Formulierung und Beurteilung Ihrer Entwicklungspartnerschaft mitgewirkt?
- Wie nehmen weibliche und männliche Beteiligte Ihre Entwicklungspartnerschaft in Bezug auf Kosten, Nutzen, Akzeptanz und Praktikabilität wahr?

Bei der Festlegung der spezifischen Zielsetzungen

- Haben Sie entschieden, wie Sie die in Ihrer Analyse geäußerten Bedürfnisse von Frauen und Männern angehen möchten?
- Wie wird Ihre Entwicklungspartnerschaft zum Abbau von Vorurteilen und Stereotypen beitragen?
- Wie wird sie die Gleichstellung fördern?
- Welchen Nutzen wird die Entwicklungspartnerschaft Frauen und Männern bringen?
- Wie wird sie an bestehenden Hindernissen für Geschlechtergleichstellung rütteln?
- Wie wollen Sie in Ihrer Zielgruppe die Handlungskompetenz von Frauen und Männern stärken?
- Sind die quantitativen und qualitativen Gleichstellungsindikatoren geeignet und realistisch?
- Haben Sie mögliche Hindernisse für Ihre Aktionen und für das Erreichen der Zielsetzungen identifiziert und berücksichtigt?

Bei der Festlegung, Anhörung und Einbindung der Zielgruppen

- Wie hat Ihre Situationsanalyse die Auswahl der Zielgruppen beeinflusst?
- Mit Ausnahme von spezifischen Maßnahmen, wie wollen Sie sicherstellen, dass Frauen und Männer gleichberechtigt in der Entwicklungspartnerschaft beteiligt sind und in gleichem Umfang profitieren?
- Wie wollen Sie sicherstellen, dass Frauen und Männer bei der Implementierung der Entwicklungspartnerschaft ihre Bedürfnisse ausdrücken und sich an den Entscheidungsprozessen beteiligen, um den Wandel zu gestalten?
- Wie haben Sie Gleichstellungsorgane in Ihrer Umgebung und Organisationen, die Ihre Zielgruppen repräsentieren, eingebunden?
- Fördern Ihre Konsultationsmechanismen die Beteiligung?

Bei der Organisation Ihrer Entwicklungspartnerschaft und beim Entwurf des Arbeitsplans

- Inwieweit hat sich Ihr Personal selbst zu den Gender-Dimensionen des Themas Ihrer Entwicklungspartnerschaft kundig gemacht?
- Haben Sie den Schulungs- oder Informationsbedarf von Ausschussmitgliedern und Personal zu Gender Mainstreaming und die wirksamste Methode, diesen zu decken (Schulungen, Briefings, wöchentliche Besprechungen, Einzelgespräche usw.) ermittelt?
- Haben Sie Schulungs- oder Aufbaumaßnahmen zur Deckung dieses Bedarfs vorgesehen?
- Haben Sie geeignete Überwachungsmechanismen zur Messung der Auswirkungen von Schulungsmaßnahmen auf die Leistungsfähigkeit Ihrer Entwicklungspartnerschaft hinsichtlich der Gender-Thematik eingerichtet?
- Schreiben alle Stellenbeschreibungen Gender-Sensibilität und/oder Gender-Kompetenz vor?



- Stellen Sie eine gleiche Bezahlung für Frauen und Männer sicher?
- Bieten Sie flexible Arbeitsoptionen für Frauen und Männer? Wie viele Ihrer Mitarbeiter haben diese in Anspruch genommen? Gibt es ein geschlechtsspezifisches Muster?
- Gewährleisten Sie mit Beförderungs- und Beurteilungsverfahren die Karriereentwicklung und Förderung Ihrer weiblichen und männlichen Mitarbeiter?
- Berücksichtigen Sie beim Einkauf von Gütern und Dienstleistungen die Gleichstellungsthematik?

Bei der Erstellung des Finanzplans

- Haben Sie die Kosten von Gender Mainstreaming in Ihr Budget integriert?
- Wurde Ihr Budget auf „Gleichstellungstauglichkeit“ geprüft, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer gleichermaßen vom geplanten Vorhaben profitieren?
- Reicht Ihr Budget aus, um die Gleichstellungsmaßnahmen durchzuführen?

Bei der Umsetzung des Arbeitsplans in länderübergreifender Kooperation

- Wurden alle möglichen Schritte unternommen, um in den Ausschüssen der Entwicklungspartnerschaft ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu gewährleisten?
- Wie wollen Sie sicherstellen, dass alle Partnerorganisationen der Entwicklungspartnerschaft mit der Gender-Dimension der Partnerschaft vertraut sind und in der Lage sind, entsprechend zu handeln?
- Haben Sie hinreichende Berichts- und Informationsverfahren eingerichtet, um Schwachstellen der Partnerschaft zu identifizieren, wenn die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Aspekte der Entwicklungspartnerschaft ansteht?
- Haben Sie Kapazitäten für Unterstützungsmaßnahmen eingerichtet, einschließlich der Inanspruchnahme externer Fachkompetenz für solche Situationen?
- Wie wollen Sie gewährleisten, dass Ihre Entwicklungspartnerschaft die verschiedenen Bedürfnisse Ihrer Zielgruppe während der Umsetzungsphase erkennt, respektiert und deckt?

Bei der Organisation kontinuierlicher Maßnahmen zur Überwachung und Eigenbeurteilung

- Wie wollen Sie sicherstellen, dass die Gleichstellungsziele erreicht wurden?
- Sind die quantitativen und qualitativen Indikatoren zur Messung der Verteilung der Ergebnisse zwischen Frauen und Männern geeignet?
- Wie werden Sie die Managementprozesse bezüglich Inhalt, Leistungserbringung und Verwaltung Ihrer Entwicklungspartnerschaft überwachen?

Bei der Bewertung der Auswirkungen Ihrer Entwicklungspartnerschaft auf die Chancengleichheit

- Wie werden Sie die Leistungen Ihrer Entwicklungspartnerschaft überwachen und bewerten, um eine gleichartige Ergebnisentwicklung für weibliche und männliche Teilnehmer zu gewährleisten?
- Haben Sie eine angemessene Kommunikationsstrategie entwickelt, um relevante Organisationen und Entscheidungsträger über die Existenz, Entwicklung und Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaft aus Gender-Perspektive zu informieren?

Bei der Verbreitung und beim Mainstreaming

- Wer ist Ihre Zielgruppe? Wen möchten Sie mit welchen Botschaften erreichen?
- Sind Ihre Strategien geeignet, dies zu erreichen?
- Wie werden Sie die Erfolge Ihrer Entwicklungspartnerschaft bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beleuchten?



13. Gender-Mainstreaming-Aspekte bei der Verwaltung eines EQUAL-Programms

Die Geschlechtergleichstellung hat Auswirkungen auf alle Verwaltungsebenen der nationalen EQUAL-Programme, auf die Leistungen, die sie für Entwicklungspartnerschaften erbringen sowie auf die Arbeit der Überwachungs- und Auswahl-schüsse.

Als Verwaltungsbehörde oder Nationale Koordinierungsstelle können Sie Entwicklungspartnerschaften nicht bitten, beispielhaftes Gender Mainstreaming zu betreiben, wenn Sie selbst nicht wissen, wo Sie in dieser Hinsicht stehen.

Gender Mainstreaming wirkt sich jeden Tag auf die Art aus, wie Sie Ihre Arbeit und Ihre Leistungserbringung organisieren.

Gender-Mainstreaming für die Arbeitsverfahren der Verwaltungsbehörde/Nationalen Koordinierungsstelle

Engagement auf der Führungsebene der Verwaltungsbehörde/Nationalen Koordinierungsstelle

Die Führungskräfte müssen davon überzeugt sein, dass die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Unterschieden die Qualität von Entwicklungspartnerschaften optimieren und eine wirksamere Implementierung von EQUAL gewährleisten wird.

Es ist schwierig, Entwicklungspartnerschaften von der Bedeutung von Gender Mainstreaming zu überzeugen, wenn die Verwaltungsbehörde oder die Nationale Koordinierungsstelle das Thema nicht ernst nimmt und der Meinung ist, dass dies nur für den Gleichstellungsexperten an entsprechender Stelle oder für die Entwicklungspartnerschaften relevant ist, die Interessenbekundungen mit dem thematischen Schwerpunkt der Chancengleichheit vorlegen.

Sie müssen zeigen, dass Sie das Gender-Mainstreaming-Konzept mit Unterstützung von höchster Stelle in die Realität umsetzen.

Klare Zielvorgaben

Setzen Sie klare Zielvorgaben, was Sie in Ihrer Organisation sehen möchten und wie Sie dies erreichen wollen. Zum Beispiel, wie Sie die Gleichstellungskapazitäten in Ihrer Belegschaft ausbauen wollen.

Stellen Sie sicher, dass Zielsetzungen spezifisch, messbar, erreichbar und realistisch sind und einen klaren Zeitrahmen haben. Zum Beispiel: bis Monat 1 die Rekrutierungsverfahren untersuchen; bis Monat 3 alle Führungskräfte mit speziellen Workshops zu Gender Mainstreaming sensibilisieren usw.

Kooperieren und klären, wer was tut

Sie müssen eine Vielzahl von Menschen in die Organisation einbinden, um die wirkungsvolle Implementierung von Gender Mainstreaming zu erreichen. Überlegen Sie, wie Sie einen Kooperationsrahmen zu Gender Mainstreaming setzen können, der Personal von allen thematischen Schwerpunkten von EQUAL einbezieht.

Verfügbarkeit von Gender-Mainstreaming-Know-how

Dies sollte nicht in ein oder zwei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen konzentriert sein, sondern in die Organisation der Verwaltungsbehörde/Nationalen Koordinierungsstelle eingebettet sein. Gewähren Sie die nötige Zeit, um durch entsprechende Schulungs- und Diskussionsmaßnahmen auf allen Ebenen Kapazitäten für Gender Mainstreaming aufzubauen. Binden Sie auch externe Fachleute ein, verlassen Sie sich aber nicht ausschließlich auf diese.

Sie können eine/n Fachmann/Fachfrau für Gender Mainstreaming bitten, eine beliebige Zahl vorheriger EQUAL-Anträge auszuwerten, die nicht den Themenschwerpunkt Chancengleichheit betreffen. Dies kann als Lernprozess für alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen betrachtet werden. Der/die Fachmann/Fachfrau kann sich die Anträge ansehen und relevante Fragen zu den Auswirkungen auf Frauen und Männer stellen bzw. andeuten, wo Verbesserungen angebracht wären, um Entwicklungspartnerschaften bei dieser Arbeit zu unterstützen.

Den Prozess annehmen

Gender Mainstreaming ist ein Prozess. Wird er wirksam umgesetzt, wird er zum Bestandteil der alltäglichen Arbeit und des alltäglichen Denkens.

Personalrekrutierung und Arbeitsorganisation

- Sehen Sie sich die Zusammensetzung des Personals an. Wie viele Frauen und Männer gibt es, auf welchen Hierarchieebenen und in welchen Aufgabenbereichen? Sie können geschlechtsspezifische Zielvorgaben für Rekrutierung, Stellenbesetzung und Zugehörigkeit zur Partnerschaft festlegen.
- Ist das Verständnis von Gleichstellungsfragen ein Einstellungskriterium? Gibt es für neue Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ohne einschlägige Kenntnisse Schulungen zur Thematik?
- Bieten Sie flexible Arbeitsoptionen für Frauen und Männer? Wie viele Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen nutzen diese? Gibt es ein geschlechtsspezifisches Muster?



- Garantieren Sie in Ihrer Organisation gleiches Entgelt und faire, gleiche Chancen für interne Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten?
- Werten Sie Kenntnisse und Fähigkeiten des Personals aus, um den Schulungsbedarf festzustellen? Werden Gleichstellungsschulungen für das gesamte Personal angeboten?
- Wie organisieren Sie Ihre internen Sitzungen (Redezeit, Zeitpunkt usw.)?
- Sind Ziele der Gleichstellungsprüfungen in den allgemeinen Leistungsbeurteilungen für das Personal enthalten?
- Werden Gleichstellungsthemen auch beim Einkauf von Gütern und Dienstleistungen berücksichtigt? Können Sie zum Beispiel belegen, dass Sie nur von Unternehmen beziehen, die Geschlechtergleichstellung praktizieren?

Überwachungs-/Auswahlausschüsse – Besetzung und Organisation

Sie werden aktiv qualifizierte Frauen und Männer suchen müssen, um eine ausgewogene Besetzung Ihrer Ausschüsse auf allen Ebenen und in allen Rollen zu gewährleisten. Einige Länder bevorzugen daher ein Quotensystem.

Vertreter von Gleichstellungsorganen können in Überwachungsausschüssen sitzen, um das für Mitglieder verfügbare Know-how zu stärken.

Der Zeitpunkt der Sitzungen und die gewählte Organisation wirken sich natürlich auf die Teilnahmequote aus.

Sie können Diskussionszeiten zu Gender Mainstreaming unter allen EQUAL-Themen einrichten. Dabei könnte Gender Mainstreaming bei jeder Sitzung ein fester Tagesordnungspunkt sein, der vorbereitet werden sollte, um eine möglichst produktive und informierte Debatte führen zu können.

Sie können bei Ausschussmitgliedern durchaus Schulungsbedarf zum Thema Gleichstellung erkennen. Verstehen sie Gender Mainstreaming? Würden sie zu Auswirkungen von Gender-Aspekten gern mehr erfahren? Bieten Sie geeignete Schulungsmaßnahmen an und führen Sie diese durch.

Überwachung und Evaluierung

Überwachen und evaluieren Sie Ihre Fortschritte und prüfen Sie, inwieweit Sie Ihre Gleichstellungszielvorgaben erreichen. Nehmen Sie im Bedarfsfall Anpassungen vor.

Verfügbarkeit von Ressourcen und Instrumenten

Planen Sie die Gender-Mainstreaming-Kosten für Ihre Organisation in Ihren normalen Ausgaben ein.

Gender Mainstreaming für Ihre Leistungen

Informieren

Betonen Sie die Botschaft der Chancengleichheit bei all Ihren Informationsaktivitäten und auch wenn Sie Aufrufe zur Einreichung von Interessenbekundungen veröffentlichen. Bedenken Sie, dass Bilder mehr sagen können als Worte – achten Sie daher darauf, dass die Bilder die richtige Botschaft transportieren.

Sie können Informationen zu Gender-Mainstreaming-Instrumenten und -Ressourcen sammeln und verbreiten sowie über Ihre Website zugänglich machen.

Sie können einschlägige europäische, nationale, regionale und lokale Daten zur Situation von Frauen und Männern in einer Vielzahl von Bereichen für alle EQUAL-Themenschwerpunkte ermitteln und zugänglich machen.

Orientierung und Beratung für potenzielle Antragsteller – Start des Programms

Informieren Sie Antragsteller über die Bedeutung von Gender Mainstreaming im Rahmen von EQUAL. Betonend Sie, dass es einen integralen Bestandteil von EQUAL darstellt und nicht nur eine Option, die durch Anklicken des richtigen Kästchens angehängt oder integriert werden kann.

Erläutern Sie, dass Antragsteller, die belegen, dass sie in ihrer gesamten Entwicklungspartnerschaft den Gleichstellungsgedanken umgesetzt haben, eine größere Erfolgchance haben.

Bieten Sie allen Antragstellern Informationen zu Gender Mainstreaming an, insbesondere denjenigen, die nicht danach fragen.

Richten Sie Hotlines für Antragsteller mit Fragen zu Gender Mainstreaming ein. Ergänzen Sie diesen Service durch Vieraugen-Informationsgespräche, in denen die Antragsteller besprechen können, wie sie die Gleichstellung in die Idee ihrer Entwicklungspartnerschaft integrieren können. Laden Sie interessierte Antragsteller zu einem allgemeinen Einführungs-Workshop zu EQUAL und Gender Mainstreaming ein.

Verkaufen Sie beiden Geschlechtern den Nutzen des Gender-Mainstreaming-Prozesses. Die Träger von Entwicklungspartnerschaften müssen die Relevanz des Konzepts erkennen und ihr Interesse in eine Beteiligung umsetzen können.

Stellen Sie klar, dass die Zusatzkosten zu Gender Mainstreaming zuschussfähig sind.

Betonen Sie die Notwendigkeit einer Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung in der Planungsphase ihrer Entwicklungspartnerschaft. Erläutern Sie, dass solange die Wirkung der Entwicklungspartnerschaft auf verschiedene Gruppen nicht geprüft und belegt wurde, durchaus auch unbeabsichtigte negative Effekte auftreten können.



Unterstützen Sie die Antragsteller bei der Ermittlung relevanter Informationsquellen, einschließlich Statistiken (nach Geschlechtern aufgeschlüsselt) zu Analyse Zwecken.

Sie können eine Datenbank mit Gleichstellungsfachleuten anlegen und diese über Ihre Website für Antragsteller zugänglich machen.

Raten Sie den Antragstellern, Gleichstellungsorganisationen und relevante NRO zu kontaktieren, um sich einen besseren Überblick über die unterschiedlichen Bedürfnisse, Erfahrungen und Erwartungen von Frauen und Männern zu verschaffen.

Demonstrieren Sie, dass Sie als Arbeitgeber und Dienstleister ebenfalls Gleichstellungsmaßnahmen durchgesetzt haben.

Bewertung und Auswahl von Entwicklungspartnerschaften

Sehen Sie Kriterien vor, anhand derer Sie die geschlechtsspezifische Dimension von Anträgen einschätzen können. So können Sie Entwicklungspartnerschaften besonders gewichten, die eindeutig belegen, dass sie den Gleichstellungsgedanken in ihrem Antrag umgesetzt haben.

Sie könnten beispielsweise eine Mindestpunktzahl für die Berücksichtigung von Gender-Themen festlegen, die Entwicklungspartnerschaften erreichen müssen. Hierzu finden Sie in diesem Leitfaden ein hilfreiches Raster (siehe Abschnitt 16).

Anträge, die diesen Gleichstellungsstandard nicht erreichen, sollten abgelehnt oder mit Verbesserungsvorschlägen an die Träger zurückgeschickt werden. Die Genehmigung von Entwicklungspartnerschaften kann von der Einarbeitung der vorgeschlagenen Änderungen abhängig gemacht werden. Diese Vorgabe sollte für alle Anträge angewandt werden – ganz gleich, welcher EQUAL-Themenschwerpunkt gewählt wurde.

Ihre Unterstützungs- und Überwachungsrolle

Sie sollten im permanenten Dialog mit Entwicklungspartnerschaften stehen. So können Sie einschätzen, wie gut diese ihre Gleichstellungszielsetzungen erreichen.

Da Gender Mainstreaming ein Prozess ist, wird es auch viele Lernkurven geben.

Fragen Sie Entwicklungspartnerschaften, ob sie einen spezifischen Schulungsbedarf haben, um ihre Gender-Mainstreaming-Kapazitäten zu stärken. Zur Deckung dieses Bedarfs können Sie entweder Schulungsmaßnahmen durchführen oder aber den Kontakt zu Gender-Mainstreaming-Fachleuten vermitteln, die dann in kritischen Phasen der Implementierung einer Entwicklungspartnerschaft beratend einwirken können.

Achten Sie auf mögliche Informationsdefizite, die Entwicklungspartnerschaften haben können. Diese könnten Sie beispielsweise mit Gleichstellungsstudien ausgleichen, die Sie zur Verfügung stellen.

Machen Sie den Trägern von Entwicklungspartnerschaften klar, dass Sie die Gleichstellungswirkung aller Entwicklungspartnerschaften regelmäßig überwachen.

Die Träger werden in ihren Fortschrittsberichten die relevanten Informationen liefern müssen, anhand derer Sie diese Beurteilung anstellen können. Alle Daten zu ihrer Entwicklungspartnerschaft müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden, doch auch nach anderen Kriterien, wie Alter, ethnische Zugehörigkeit und Religion, sofern bekannt. Die Analyse dieser Daten muss weit über die reine Erfassung von Zahlen hinausgehen.

Wenn Sie Schwachstellen ausmachen, geben Sie entsprechende Empfehlungen ab. Diese müssen befolgt werden! Wenn eine Entwicklungspartnerschaft Schwierigkeiten beim Erreichen der Gleichstellungsziele zum Ausdruck bringt, unterstützen Sie sie bei der Lösungsfindung.

Besuchen Sie ruhig hin und wieder Entwicklungspartnerschaften. Dies ist eine gute Gelegenheit, die Entwicklung von Gender Mainstreaming zu begutachten und sowohl mit Partnern als auch mit Teilnehmern der Entwicklungspartnerschaft einige Worte über Erfolge und Schwierigkeiten zu wechseln.

Verbreitungs- und Mainstreaming-Aktivitäten

Verlieren Sie das übergeordnete Ziel von Gender Mainstreaming nicht aus den Augen – den messbaren Abbau der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern und die verbesserte Gleichbehandlung der Geschlechter in jedem Politikbereich.

All Ihre Verbreitungs- und Mainstreaming-Aktivitäten sollten diesen Punkt hervorheben.

Bedenken Sie auch, dass Entwicklungspartnerschaften den Partnern viel zu bieten haben und eine wichtige Informationsquelle sein können. Sie können regelmäßige Sitzungen zu jedem Themenschwerpunkt, aber auch über die Schwerpunkte hinaus organisieren, um den Entwicklungspartnerschaften die Gelegenheit zu geben, Informationen und Erfahrungen zu Gender Mainstreaming auszutauschen.

Nationales und regionales Themen-Networking zu Gender Mainstreaming kann sich bei der Verbreitung von Ergebnissen und Mainstreaming-Aktivitäten ebenfalls als hilfreich erweisen.

Eine andere Möglichkeit ist das „Twinning“, die partnerschaftliche Zusammenarbeit von Entwicklungspartnerschaften, die unter dem Themenschwerpunkt Gleichstellung arbeiten, mit Entwicklungspartnerschaften anderer Schwerpunkte, um Informationen auszutauschen und zusätzliche Unterstützung und Kompetenz freizusetzen.



14. Praktische Aufgabe: Gender-Mainstreaming- Aspekte bei der Verwaltung eines EQUAL-Programms

Untersuchen Sie, wie gut Ihre Organisation – Programmverwaltungsbehörde oder Nationale Koordinierungsstelle – die Gleichstellungsthematik umgesetzt hat und beraten Sie ggf. Änderungen.

Arbeiten Sie in Dreiergruppen und sehen Sie sich Gleichstellungsthemen in Ihrer Organisation an – die Anzahl von Frauen und Männern, Bildung, Qualifikationen, Lohnniveaus, Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren.

Wie kann die Gleichstellungssituation verbessert werden? Erarbeiten Sie einen Plan mit maximal fünf Maßnahmen, die Sie umsetzen möchten. Setzen Sie ruhig auf kreative Lösungen.

Die Kleingruppen berichten untereinander und besprechen die vorgeschlagenen Maßnahmen.

Als nächsten Schritt können Sie mit einem Rollenspiel die Umsetzung einiger Aktionen verhandeln.

Arbeiten Sie wieder in Dreiergruppen mit folgender Rollenverteilung:

„A“ schlägt die Maßnahmen vor und sucht die Veränderung.

„B“ ist in einer Leitungsposition und muss überzeugt werden.

„C“ fungiert als Beobachter.

„A“ erläutert die Einzelheiten der Situation, den Kontext der Verhandlungen und die Stufe des Verhandlungsprozesses, einschließlich der Position des leitenden Mitarbeiters „B“. Ausgehend von diesem Szenario wird das Rollenspiel durchgeführt.

Das Rollenspiel dauert fünf Minuten, „A“ und „B“ berichten anschließend, wie sie ihre Rollen wahrgenommen haben. Der Beobachter berichtet über die Verhandlungen, die Körpersprache, die Verwendung von offenen und geschlossenen Fragen usw. Die Rollen werden in der Dreiergruppe gewechselt, so dass jeder einmal jede Rolle spielt.

Dann erfolgt ein Feedback in der großen Gruppe: Wie haben sich die Teilnehmenden in den verschiedenen Rollen gefühlt? Wie erfolgreich waren Sie bei den Verhandlungen? Was haben Sie als Hürde empfunden?

Bedenken Sie, dass die Fähigkeit, von beiden Seiten Zustimmung für das Ergebnis zu erlangen, für erfolgreiche Verhandlungen eine große Rolle spielt. Alle erfolgreichen Verhandlungen sind nach einem bestimmten Schema strukturiert:

- **Vorbereitung:** Bestimmen Sie, was Sie mit den Verhandlungen erreichen möchten und was möglicherweise die Position der anderen Seite ist.
- **Eröffnung:** Ihre Einleitung, in der Sie das gewünschte Ergebnis sowie einige wesentliche Punkte darlegen, die Sie besprechen und klären wollen.
- **Verhandeln:** Besprechen Sie die verschiedenen Bedürfnisse und Vorgaben, sondieren Sie mögliche Übereinstimmungen.
- **Abschluss:** Alle Bedingungen sind vereinbart, eine gemeinsame Lösung wurde gefunden. Wenn beide Parteien zufrieden sind, können die Verhandlungen beendet werden.

Das Ergebnis erfolgreicher Verhandlungen liegt darin, diesen Schritten zusammen mit der anderen Seite zu folgen. Dies erfordert:

- die Fähigkeit, **Empathie** zu zeigen
- aktives **Zuhören**
- **klare** Kommunikation
- den Einsatz von **strategischen, offenen Fragen**
- die Fähigkeit, **Grenzen und Ziele festzulegen**, um eine effektive Entscheidungsfindung zu ermöglichen
- **zu wissen, wie man zum Abschluss kommt**
- die **Fähigkeit, langfristige Beziehungen aufzubauen**.



15. Wichtige Punkte: Berücksichtigung der Gender- Perspektive bei der Verwaltung des Programms

Bei der Besetzung des Überwachungsausschusses/Auswahlausschusses

- Haben Sie alle Schritte unternommen, um eine geschlechtsspezifisch ausgewogene Besetzung der Ausschüsse zu erreichen?
- Haben Sie den Schulungs- und Informationsbedarf der Ausschussmitglieder zu Gender Mainstreaming ermittelt?
- Haben Sie diesen Bedarf analysiert, um ihn möglichst wirkungsvoll decken zu können?
- Haben Sie Schulungs- und Aufbaumaßnahmen vorgesehen, um diesen Bedarf zu decken?
- Haben Sie relevantes Dokumentations- und Schulungsmaterial ermittelt, erarbeitet und zur Verfügung gestellt?
- Wurden die Ausschussmitglieder in die Gender-Thematik eingewiesen?
- Bereiten Sie regelmäßig Informationsmaterial zur Gleichstellungsthematik vor und verwenden Sie dieses in Sitzungen als Diskussionsgrundlage?

Bei der Planung des Starts und beim Start des Programms

- Haben Sie in Ihrem Informationsmaterial klar auf den Gender-Mainstreaming-Schwerpunkt der Gemeinschaftsinitiative EQUAL hingewiesen und erläutert, was dies für Antragsteller bedeutet?
- Haben Sie relevante Informationen zur Gleichstellungsthematik ermittelt und zusammengetragen, insbesondere sozioökonomische Informationen und nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistikdaten, um die Träger von Entwicklungspartnerschaften bei ihren Analysen zu unterstützen?
- Haben Sie Gleichstellungsfachleute und Vertretungen von Frauengruppen auf allen Ebenen konsultiert, um deren Erkenntnisse und Erwartungen einfließen zu lassen und deren Einbindung in das Programm zu prüfen?
- Wie haben Sie Ihr Personal in die Gender-Thematik eingewiesen?

Bei der Veröffentlichung des Aufrufs zur Einreichung von Interessenbekundungen

- Haben Sie potenziellen Antragstellern hinreichendes Informationsmaterial zu Gender Mainstreaming und seine Bedeutung für eine Entwicklungspartnerschaft zur Verfügung gestellt?
- Haben Sie die Bedeutung einer Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung in der Planungsphase herausgestellt?
- Steht Antragstellern eine Liste von Gleichstellungsfachleuten zur Verfügung, die ihnen beratend zur Seite stehen können?

Bei der Orientierung und Beratung potenzieller Antragsteller

- Ist Ihr Personal vorbereitet, Antragsteller zum Thema Gender Mainstreaming zu informieren und zu unterstützen?
- Falls nicht, welche Maßnahmen haben Sie vorgesehen, um diesen Bedarf zu decken?

Bei der Analyse der Anträge und Auswahl der Entwicklungspartnerschaften

- Hat der Antragsteller die möglichen Auswirkungen auf Frauen und Männer demonstriert?
- Trifft die Analyse der relativen Situation von Frauen und Männern zu?
- Wurden nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten zur Verfügung gestellt?
- War die Zielgruppe der Entwicklungspartnerschaft in die Konzeption der Maßnahme eingebunden?
- Reichen die vorgesehenen Aktivitäten aus, um die Gleichstellungsziele zu erreichen?
- Wie wird das vorgeschlagene Projekt positiv zur Gleichstellung beitragen?
- Wie wird in jeder Phase der Entwicklungspartnerschaft gewährleistet, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt werden?



- In welcher Form kann die Zielgruppe Rückmeldungen abgeben und sich in die Umsetzung der Entwicklungspartnerschaft einbringen?
- Was ist der Nutzen für beide Geschlechter?
- Hat der Antragsteller sein eindeutiges Engagement für Gleichstellung demonstriert?
- Kann er dies auch umsetzen?
- Ist das Budget realistisch und ausreichend veranschlagt, um die vorgeschlagenen Gleichstellungsvorhaben einzuhalten?
- Wie machen Sie die Teilnehmende dieser Veranstaltungen auf die Gender-Dimension von EQUAL-Diskussionen aufmerksam (Hintergrunddokumentationen, Präsentationen, Tagesordnungspunkte)?
- Wie gewährleisten Sie, dass bewährte Gender-Mainstreaming-Praktiken systematisch in die Beschäftigungs- und Integrationspolitik einfließen?
- Wie planen Sie den Aufbau der erforderlichen Netzwerk- und Kommunikationskanäle zwischen Regionen sowie zwischen Organisationen und Entscheidungsträgern, um diesen Prozess zu erleichtern?

Bei der Unterstützung der Umsetzung von Entwicklungspartnerschaften

- Verfügt Ihr Personal über die nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten, um die möglichen Auswirkungen einer Entwicklungspartnerschaft auf die Gleichstellungsthematik während der Umsetzungsphase abzuschätzen?
- Falls nicht, wie werden die erforderlichen Kompetenzen entwickelt oder erworben?
- Wie werden Sie sicherstellen, dass Ihre Förderleistungen den Informations- und Orientierungsbedarf zur Gleichstellungsthematik einer Entwicklungspartnerschaft abdecken?

Bei der Überwachung und Evaluierung des Programms

- Haben Sie die Entwicklungspartnerschaften klar darauf hingewiesen, welche Daten Sie benötigen, um das Programm hinsichtlich des Erreichens der Gleichstellungsziele zu überwachen und zu evaluieren?
- Haben Sie eine Prüfmethode entwickelt, anhand derer Sie gleichstellungsspezifische Schwachpunkte erkennen und Korrekturmaßnahmen einleiten können?
- Wurde Ihr Evaluierungsteam in relevante Gleichstellungsthemen eingewiesen?

Bei der Organisation der Verbreitungs- und Mainstreaming-Aktivitäten

- Achten Sie systematisch darauf, dass alle Informationen zu EQUAL die Gender-Dimension beleuchten?
- Wie stellen Sie sicher, dass bei der Auswahl von Themen und Tagesordnungen für alle EQUAL-Veranstaltungen der Gleichstellungsschwerpunkt berücksichtigt wird?
- Wie stellen Sie sicher, dass Frauen und Männer bei allen EQUAL-Veranstaltungen sowohl bei der Vor- und Nachbereitung als auch bei der Veranstaltung selbst als Redner, Vorsitzende, Entscheider usw. gleichermaßen eingebunden werden?



16. Bewertungsraster zur Einschätzung der Gender-Dimension von Anträgen im Rahmen von EQUAL – ein Beispiel

Bitte geben Sie jeder Frage eine der folgenden Bewertungen:

- Sehr gut
- Gut
- Durchschnittlich
- Mäßig
- Dürftig

1. Analyse des Kontexts

Hat die Entwicklungspartnerschaft Belege dafür, dass die unterschiedlichen Situationen, Bedürfnisse und Erwartungen von Frauen und Männern untersucht wurden?

Nachweis

Verweise auf Studien, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten, Beiträge von lokalen Gleichstellungsgruppen.

2. Spezifische Zielsetzungen und Zielgruppe

Orientieren sich die spezifischen Zielsetzungen an den Bedürfnissen von Frauen und Männern, wie sie in der Analyse geäußert wurden? Orientieren sich die spezifischen Zielsetzungen in angemessener Weise an den erkannten Ungleichbehandlungen und fördern sie die Gleichstellung?

Nachweis

Mindestens eine spezifische Zielsetzung im Zusammenhang mit Gleichstellung von Frauen und Männern.

3. Präsentation der Entwicklungspartnerschaft

Wird erläutert, wie die Chancengleichheit bei der Umsetzung der Entwicklungspartnerschaft erreicht werden soll?

Ist dieses Konzept machbar? Reichen die geplanten Aktivitäten aus, um die Ziele zu erreichen?

Nachweis

Existenz einer klar erkennbaren Chancengleichheitsstrategie, die sich auf alle Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft bezieht.

Anzahl der Maßnahmen, die speziell die Chancengleichheit von Frauen und Männern betreffen.

4. Implementierung der Entwicklungspartnerschaft – Methoden und Ressourcen

Wird belegt, dass die Gender-Aspekte der Entwicklungspartnerschaft erkannt werden und auch umgesetzt werden können? Sind die methodischen und personellen Mittel ausreichend und geeignet, die geplanten Gleichstellungsaktivitäten umzusetzen? Wurde ein ausreichendes und realistisches Budget für das Erreichen der Gleichstellungsziele veranschlagt?

Nachweis

Existenz einer klar erkennbaren Strategie zum Aufbau von internen Kapazitäten und Kompetenzen zum Thema Gleichstellung sowie zu deren Sicherung durch ausreichende Ressourcen (Personal, Budget, externe Unterstützung, Instrumente usw.).

Klares Engagement der Partner der Entwicklungspartnerschaft für Gleichstellung und der Nachweis, dass sie als Arbeitgeber auf das Gleichstellungskonzept setzen.

5. Implementierung der Entwicklungspartnerschaft – Evaluierung

Ist für alle Aktivitäten eine Evaluierung unter Gender-Gesichtspunkten geplant, um zu gewährleisten, dass die Entwicklungspartnerschaft Ungleichbehandlungen abstellt und Gleichstellung von Frauen und Männern fördert?

Nachweis

Geeignete quantitative und qualitative Indikatoren, die eine Messung der Auswirkungen auf Frauen und Männer erlauben.



PUNKTE

Sehr gut	= 4
Gut	= 3
Durchschnittlich	= 2
Mäßig	= 1
Dürftig	= 0

Kalkulation:

Wenn Sie 2 „sehr gute“, 1 „gute“ und 2 „mäßige“ Bewertungen haben, errechnen Sie die Gesamtpunktzahl wie folgt:

$$(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$$

Die Höchstpunktzahl beträgt 20.

Ihre Gesamteinschätzung

Sind Sie generell der Ansicht, dass die Entwicklungspartnerschaft in allen Aspekten die grundsätzliche Zielsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt und aktiv dazu beiträgt? Erläutern Sie Ihre Ansicht.

Falls Sie zu einer „mäßigen“ oder „dürftigen“ Einschätzung gelangen, welche Empfehlungen würden Sie gegenüber den Antragstellern aussprechen, um die Gleichstellungsdimension ihrer Entwicklungspartnerschaft zu stärken?

Hinweis:

Eine Entwicklungspartnerschaft, die weniger als 10 Punkte oder eine Gesamteinschätzung von „mäßig“ oder „dürftig“ erhält, kann nicht finanziert werden. Falls Ihrer Ansicht nach eine grundsätzliche Eignung besteht, können Sie den Antrag zusammen mit Ihren Gleichstellungs-Empfehlungen zu den Trägern zurückschicken. Die Empfehlungen müssen umgesetzt werden, damit die Entwicklungspartnerschaft erneut geprüft werden kann.

(Basiert auf einem Bewertungsraster zur Überprüfung von Anträgen für Entwicklungspartnerschaften unter Ziel 3 des ESF in Frankreich. «FSE France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur», Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale / RACINE, Juin 2004)



17. Ein Blick auf die EQUAL-Entwicklungspartnerschaften

Diese Beispiele wurden von den Mitgliedsstaaten zur Verfügung gestellt, die in der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming mitgewirkt haben. Wir führen hier nur ein Beispiel pro Land auf, es gibt jedoch noch zahlreiche weitere Beispiele für erfolgreiche Entwicklungspartnerschaften.

E-QUALITY, Entwicklung eines Qualitätssystems für beratende Unterstützung und Beschäftigungsleistungen, Griechenland

(Thema 1A, GR-200889) www.equality.gr

E-QUALITY entwickelt Qualitätssysteme zur Verbesserung der Struktur, der Leistungen und der Mitarbeiterkompetenz von Organisationen, die sozialen Gruppen mit schwer wiegenden Zugangsproblemen zum Arbeitsmarkt Beratung und Unterstützung gewähren. Von Beginn an erhielten die Partner der EP spezielle Gender-Schulungen, um diesen Aspekt in ihre Arbeit und die eigene Personalpolitik wirkungsvoll einbinden zu können. Zu Forschungszwecken integrierte die EP gender-orientierte Fragen in Gesprächsleitfäden und in alle Fragebögen. Der Gleichstellungsaspekt war auch einer der Schlüsselfaktoren bei der Gestaltung der methodischen Instrumente zur Entwicklung der Qualitätsverfahren und ist Bestandteil der Schulungs- und Unterstützungsmaßnahmen, die Beratern angeboten werden. Im Rahmen eines Netzwerks aus Behörden, Beratern, Arbeitgebern und der Zielgruppe konnten weitere interessante Erkenntnisse zum Thema Gleichstellung gewonnen werden.

Gefährdete landwirtschaftliche Kleinbetriebe und Aufbau neuer Weiterbildungsmöglichkeiten, Frankreich (Thema 3F, FR-RAL-2001-10789)

Diese Entwicklungspartnerschaft konzentriert sich auf die Unterstützung gefährdeter landwirtschaftlicher Kleinbetriebe. In ihren Bedarfsanalysen wurden die verschiedenen Problemschwerpunkte für Männer und Frauen untersucht. Dies ergab, dass Frauen in der Landwirtschaft eine wichtige Rolle spielen, ohne dafür eine berufliche oder gesellschaftliche Anerkennung zu erhalten. Frauen sind in allen Bereichen des Landlebens aktiv – in beruflicher, familiärer und dörflich-gemeinschaftlicher Hinsicht – und doch fehlt es ihnen manchmal an Vertrauen in ihre beruflichen Fähigkeiten. Die EP integrierte die zahlreichen Rollen von Frauen und Männern in der Landwirtschaft in ihre eigene Konzeption und in die Gestaltung der Weiterbildungskurse. Zusätzlich wurde eine reine Frauengruppe eingerichtet, die den Aufbau von Selbstbewusstsein in den Mittelpunkt rückt.

JIVE Partners, VK (Thema 4H, UKgb-35)

Der Schwerpunkt der Aktivitäten von JIVE Partners liegt in den Bereichen Ingenieurwesen, Bau und Technologie, wo Frauen eindeutig eine Minderheit darstellen: Der Frauenanteil im Bauwesen beträgt 10 %, in Lehrberufen im Bau- und Ingenieurwesen gar nur 1 % bzw. 4 %, im Technologiesektor 7 %. Gleich zu Beginn konnte die EP zwei nationale Weiterbildungsorganisationen für eine Zusammenarbeit gewinnen (eine im Ingenieur- und Bauwesen, die andere im Anlagen- und Materialbereich), die ihre Tätigkeitsfelder für Frauen öffnen wollten. Die EP unterstützt Frauen in der Orientierungsphase, in der Ausbildung und bei der Berufstätigkeit in den Bereichen Ingenieurwesen, Bau und Technologie. Doch Ziel ist es auch, nach Wegen zu suchen, wie in diesen Sektoren ein Kulturwandel bei den Aufstiegsmöglichkeiten, in der Aus- und Weiterbildung und bei den Beschäftigungs- und Arbeitspraktiken eingeleitet werden kann.

RepaNet - Reparaturnetzwerk Österreich (Thema 2D, AT-3-08/135)

RepaNet fördert soziale Unternehmen im Reparaturssektor. Langzeitarbeitslose werden in der Reparatur von Haushaltsgeräten und anderen Alltagsartikeln geschult. Da in diesem Tätigkeitsbereich Männer für gewöhnlich dominieren, will RepaNet mit seinem Programm insbesondere Frauen fördern. Dies wurde erreicht durch Sensibilisierung, gender-orientierte Schulungen sowie die Anpassung des Arbeitsumfelds an die Bedürfnisse langzeitarbeitsloser Frauen und Männer. Zusätzlich wurde eine Gender-Mainstreaming-Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich regelmäßig zum Erfahrungsaustausch mit der EP trifft und entsprechende Empfehlungen abgibt. Außerdem wurde eine für Gender Mainstreaming verantwortliche Person ernannt, die Entscheidungen der EP, die nicht im Sinne der Gleichstellung sind, mit ihrem Veto blockieren kann.

Gender Equality Developers (GED) / Förderung der Gleichstellung, Schweden (Thema 4H, SE-59)

Gender Equality Developers (GED) konzentriert sich auf Organisationen, die daran interessiert sind, mit der Implementierung von Gleichstellungsplänen Arbeitsumgebungen zu schaffen, die den Bedürfnissen von Frauen und Männern gleichermaßen gerecht werden. Um dies zu erreichen, schärft die EP auf individueller, kollektiver und organisatorischer Ebene das Bewusstsein für die Situation von Frauen und von Männern im Arbeitsleben und schlägt Lösungen vor, wie in den Unternehmen durch geänderte Methoden und Ansichten sowohl die organisatorische Wirksamkeit verbessert als auch die Gleichbehandlung von Frauen und



Männern gefördert werden kann. Die EP hat Gleichstellungs-Förderer (GEDs) geschult und Kurse zur Verbesserung des Bewusstseins für Arbeitgeber und ihre Angestellten durchgeführt.

Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft, Deutschland (Thema 4H, DE-EA-31910)

Diese Entwicklungspartnerschaft umfasst ein breites Spektrum von Unternehmen, Organisationen, lokalen Behörden, Bildungsorganisationen, Arbeitsagenturen, Arbeitgebern und Gewerkschaften. Ziel der EP ist es, in der Informations- und Kommunikationstechnologie (IuK) Gleichstellung zu gewährleisten und den Einfluss der Frauen bei der Gestaltung der informations- und wissenschaftlichen Gesellschaft zu vergrößern. Die Arbeit der EP setzt bei Schulen, Berufsberatungen und Mainstream-Bildungsunternehmen an, um Mädchen mehr und bessere Gelegenheiten zum Erwerb von IuK-spezifischen Kenntnissen zu bieten. Am anderen Ende des Spektrums arbeitet die EP mit Unternehmen zusammen, um gleichstellungsorientierte Rekrutierungs- und Arbeitspraktiken zu entwickeln. Die Deutsche Telekom, einer der größten Arbeitgeber im deutschen IuK-Sektor und Partner dieser EP, leitet die Aktivitäten im Bereich Gender Mainstreaming und Diversity Management. Dies beinhaltet spezielle Work-Life-Balance-Pakete für Frauen und Männer sowie die Einführung von Mentor-Konzepten, die weibliche Manager bei ihrem beruflichen Werdegang im Unternehmen unterstützen sollen.

Die Nationale Flexi-Arbeit-Partnerschaft, Irland (Thema 4g, IE-19)

Die Nationale Flexi-Arbeit-Partnerschaft (Teil des transnationalen FAIR-Netzwerks) soll die Work-Life-Balance von arbeitenden Eltern, älteren Menschen, Menschen mit geistigen Gesundheitsproblemen und Menschen, die eine abhängige Person betreuen, verbessern. Das Konzept umfasst die Rekrutierung so genannter „nicht stereotyper“ Menschen, d.h. jüngerer Männer und älterer Frauen, die dann vor Ort in Kinderbetreuungs-Zentren arbeiten. Diese Maßnahme hat eine ausgeglichene Geschlechts- und Altersstruktur der Belegschaft zum Ziel und soll den Kindern in jungen (und besonders lernfähigen) Jahren männliche und weibliche Rollenbilder vorführen sowie entsprechende Lerneffekte erzielen.

Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender, Italien (Thema 4H, IT-G-VEN-003)

Diese Entwicklungspartnerschaft hat ein Kooperationsnetzwerk entwickelt, das in speziell eingerichteten Gleichstellungszentren verankert ist. Dort finden öffentliche und private Organisationen die erforderlichen Ressourcen (Informationen, Unterstützungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Instrumente), um die Gleichstellung von Frauen und Männern besser fördern zu können. Die EP arbeitet eng mit Gemeinden, regionalen Behörden und administrativen Einrichtungen zusammen, um Modelle für eine Zusammenarbeit des öffentlichen und privaten Sektors einer Region zu entwickeln, mit dem Ziel, Gender Mainstreaming

als Teil ihrer lokalen Entwicklungspolitik zu stärken. Die EP hat eine Plattform für Gleichstellungsaktionen eingerichtet (<http://www.gender-platform.net>), an der sich auch EPs aus Österreich und Schweden beteiligen. Die Plattform bietet unter anderem eine Art „Werkzeugkasten“ mit Instrumenten und Dienstleistungen, die Gleichstellung im Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund lokaler Entwicklung fördern können. Weiterhin leistet er Hilfestellung bei der Suche nach Wegen zur Gleichstellung in Organisationen, die den kulturellen Wandel aktiv fördern.

Kulturelle Vielfalt als Ressource in einer Arbeitsgemeinschaft, Finnland (Thema 1B, FI-13)

In Arbeitsgemeinschaften, die Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die Mitglieder der Immigrantengemeinschaften und finnische Arbeiter zusammenbringen, hofft diese EP, mit neuen Ideen und innovativen Testmethoden für bewährte Praktiken Toleranz und kulturelle Vielfalt in Arbeit und Weiterbildung zu fördern und damit die Einstellungsvoraussetzungen für Immigranten zu verbessern. Finnen und Immigranten, sowohl Frauen als auch Männer, können voneinander lernen, wie man sich in die Situation der Mitglieder eines anderen Kulturkreises versetzen und wie auf Ignoranz basierende Vorurteile zerstreut werden können. Ziel der EP ist es, 16 solcher Arbeitsgemeinschaften aufzubauen, in denen Vielfalt als wertvolle Ressource betrachtet wird. Zusätzlich werden Clubs für Arbeitskultur eingerichtet, um den Mitgliedern der Immigrantengemeinschaften Unterstützung, Beratung, Materialien und Orientierung anzubieten.

Emprego Apoiado, Portugal (Thema 1 A, PT-2001-070)

Diese EP konzentriert sich auf die Stärkung örtlicher Gemeinschaften und hat eine breit gefasste Partnerschaft aufgebaut, die örtliche Vereine, Behörden und Unternehmerverbände mit diskriminierten Gruppen wie Behinderten, Sinti und Roma, Migranten und weiblichen Opfern häuslicher Gewalt zusammenbringt. Schwerpunkt der Arbeit sind das Empowerment und die Förderung eines belastbaren Kontakts zu Unternehmen durch ein Konzept der „unterstützten Beschäftigung“. Die Zielgruppen selbst organisieren „Foren für Vielfalt“, die örtliche Gemeinschaften einbinden und eine Diskussion über gemeinsame Belange wie soziale und berufliche Integration, Förderung des Wandels, Bekämpfung der Ungleichbehandlung sowie den Aufbau einer „Gemeinschaftsstärke“ anregen. Frauen werden in Führungsqualitäten geschult, um ihre Stärken zu entwickeln und so ihre Gemeinschaften durch diese Foren besser unterstützen zu können.

Weitere Einzelheiten zu den oben aufgeführten Entwicklungspartnerschaften und zur Arbeit anderer EQUAL-Entwicklungspartnerschaften finden Sie in der europaweiten EQUAL-Datenbank (ECDB) :
http://europa.eu.int/comm/equal/about/key-doc_de.cfm



18. Ressourcen

Informationen zu EQUAL

EQUAL-Website und die europaweite EQUAL-Datenbank (ECDB)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

EQUAL-Extranet

<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main>

Nationale Publikationen zu Gender Mainstreaming, EQUAL und dem Europäischen Sozialfonds

BELGIEN (FR & NL)

“Implementing gender mainstreaming in EQUAL projects: a practical guide for promoters”

ESF Agency of the French speaking community (2003)

(Implementierung von Gender Mainstreaming in EQUAL-Projekten: Ein praktischer Leitfaden für Träger – ESF-Behörde der französischsprachigen Gemeinschaft (2003))

www.fse.be

DEUTSCHLAND

“Gender mainstreaming. Grundlagen und Strategien im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL”

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit – Nationale Koordinierungsstelle EQUAL, Dezember 2003.

www.equal.de

GRIECHENLAND

“Guide for implementing gender equality policies in the 3rd community framework programme”

Ministry of Labour and Social Affairs, 2003

(Leitfaden für die Implementierung von politischen Gleichstellungskonzepten im 3. Rahmenprogramm – Ministerium für Arbeit und Soziales. 2003)

<http://www.esfhellas.gr/politarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

SPANIEN

“Guiá para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los fondos estructurales”

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

www.mtas.es/UAFSE

“Sugerencias para integrar el enfoque de genero en los proyectos EQUAL”

Emakunde/Instituto Vasco de la mujer, 2001

FRANKREICH

“Egalité des chances entre les femmes et les hommes: la prise en compte dans les actions européennes de formation professionnelle et d'emploi”

Racine, 2001

<http://egalitedeschances.racine.fr>

“FSE France. Intégrer l'égalité des chances femmes-hommes dans votre projet: comment faire?”

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale/Racine, 2004

<http://egalitedeschances.racine.fr>

“FSE France. 18 questions pour évaluer la prise en compte de l'égalité des chances hommes-femmes dans votre projet”

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale/Racine, 2004

<http://egalitedeschances.racine.fr>

ITALIEN

“Operational instructions for implementing the VISPO guidelines indications for ESF reprogramming”.

ISFOL.

(Nutzungshinweise zur Implementierung der VISPO-Richtlinien – Angaben zur ESF-Programmierung. ISFOL.)

www.equalitalia.it

UNGARN

“Guidelines on equal opportunities for applicants and evaluators, 2004”

(Richtlinien zur Chancengleichheit für Antragsteller und Evaluatoren. 2004)

www.equalhungary.hu

www.ofa.hu



VK

ENGLAND

“Equal opportunities – A guide for development partnerships.”

EQUAL support unit

(Chancengleichheit – Ein Leitfaden für Entwicklungspartnerschaften. Abteilung zur Unterstützung von EQUAL)

www.equal.ecotec.co.uk

“Empowerment – A guide for development partnerships.”

EQUAL support unit

(Empowerment – Ein Leitfaden für Entwicklungspartnerschaften.

Abteilung zur Unterstützung von EQUAL)

SCHOTTLAND

“Toolkit for mainstreaming equal opportunities in the European Structural Funds”

European Policies Research Centre, University of Strathclyde
(Instrumente zum Mainstreaming von Chancengleichheit im Europäischen Strukturfonds. Europäisches Forschungszentrum für Politik, Universität Strathclyde.)

www.eprc.strath.ac.uk

WALES

“Equal opportunities guidelines for European programmes in Wales”

European Equality Partnership

(Chancengleichheits-Leitlinien für europäische Programme in Wales. Europäische Partnerschaft für Gleichstellung)

www.wefo.wales.gov.uk

“Applying for European Structural Funds in Wales – equal opportunities. Additional guidance for applicants and assessors”

Chwarae Teg, European Equality Partnership

(Antragstellung für Europäische Strukturfonds in Wales – Chancengleichheit. Zusätzliche Orientierung für Antragsteller und Assessorinnen. Chwarae Teg, Europäische Partnerschaft für Gleichstellung)

Publikationen der Europäischen Kommission

EUROPÄISCHE KOMMISSION. INFORMATIONEN ZU GENDER MAINSTREAMING – ein Überblick, die Rechtsgrundlage, die Methode der Kommission, die Instrumente.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html

EUROPÄISCHE KOMMISSION. EU-STATISTIKEN ZU GLEICHSTELLUNGSFRAGEN – Arbeitsmarkt, Bildung, Lohngefälle, Alltag, Ruhestand, Pensionen.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_de.html

EUROPÄISCHE KOMMISSION. KOMMISSIONSMITTEILUNG ZUR „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ (KOM(96)67 ENDG.).

In elektronischer Form nur verfügbar in FR.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm

2000. EUROPÄISCHE KOMMISSION. Für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005). Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_de.pdf

2004. EUROPÄISCHE KOMMISSION. Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann – Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com04_115_de.pdf

GLEICHSTELLUNG IM VERTRAG VON AMSTERDAM – Artikel 3, 13, 136, 137, 141 und 251

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_de.html

The evaluation of socio-economic development. The sourcebook on themes and policy areas; December 2003 – One of the themes: Equality between women and men.

(Die Evaluierung der sozio-ökonomischen Entwicklung. Quellensammlung zu Themen und Politikbereichen; Dezember 2003. – Eines der Themen: Gleichstellung von Frauen und Männern)

http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp

Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen – Checkliste, Konzept und Ziele, Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Entwicklungspläne und Dokumente, Verwaltung der Programme.

http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_de.htm



Weitere interessante Webseiten

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/de/cha/c10921.htm> -

Zusammenfassung der Gesetzgebung – Gleichstellung von Frauen und Männern: Einbindung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die politischen Konzepte der Gemeinschaft

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/de/cha/c00006.htm> -

Zusammenfassung der Gesetzgebung – Gleichstellung von Frauen und Männern: Einführung

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/de/s02304.htm> -

Zusammenfassung der Gesetzgebung – Beschäftigung und Sozialpolitik: Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm -

Website der Generaldirektion Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit – Homepage der Abteilung für Gleichstellung von Frauen und Männern (DG EMPL/GI).

Publikationen der Vereinten Nationen

„Gender mainstreaming, learning and information pack, 2000“

(Lern- und Informationspaket zu Gender Mainstreaming)
United Nations Development Programme (UNDP), Gender in Development Programme.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

„Gender analysis and gender planning. Training module for UNDP staff“

(Schulungsmodul zur Gender-Analyse und Gender-Planung für UNDP-Mitarbeiter)

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

„Gender in development: tools for gender analysis and mainstreaming“ (Instrumente für Gender-Analyse und Mainstreaming)

http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender_in_Development/Tools_for_Gender_Analysis_and_Mainstreaming/

„Gender mainstreaming in practice. A handbook.“

Regional gender programme of the UNDP's regional bureau for Europe and the CIS.

(Gender Mainstreaming in der Praxis. Ein Handbuch. Regionale Gender-Programme des UNDP-Regionalbüros für Europa und die GUS).

http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

United Nations, „Platform for action adopted at the Fourth World Conference on women, Beijing 1995.“ Text and selected national action plans.

(Vereinte Nationen. Bei der vierten Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 verabschiedete Aktionsplattform. Texte und ausgewählte nationale Aktionspläne) <http://www.un.org/womenwatch/followup/>.

UN-Statistiken

<http://www.un.org/womenwatch/resources/stats.htm>

Vereinte Nationen. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

Publikationen des Europarats

Europarat, „Gender mainstreaming: rahmenkonzept, methodik und vorstellung bewährter praktiken“. Straßburg. 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)



Anhang: Gender Mainstreaming in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL

GM verstehen

Gender Mainstreaming ist ein Werkzeug für das bessere Verständnis der Ursachen der sozialen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in unserer Gesellschaft sowie für die Anwendung geeigneter Strategien zu ihrer Beseitigung.

Leider hat das Konzept zunächst viele verwirrt. Es wurde als zu abstrakt und komplex kritisiert, insbesondere für Menschen, die kein Englisch verstehen.

Was bedeutet Gender Mainstreaming tatsächlich? Wie kann man im Rahmen einer Organisation oder als Individuum davon profitieren? Handelt es sich nur um ein weiteres bürokratisches Hindernis, das man jetzt zusätzlich überwinden muss?

Was Gender Mainstreaming nicht soll:

- Nur Frauen ansprechen.
- Lediglich Zugangsmöglichkeiten verbessern und Statistiken schönen.
- Schuldzuweisungen für bestehende Ungleichheiten abgeben.
- Nur Frauen eine aktive Rolle zuteilen oder davon profitieren lassen.
- Geschlechtsspezifische Politikvorhaben bzw. Projekte stoppen oder ersetzen, die sich auf Frauen oder Männer beziehen.

Gender Mainstreaming beginnt mit einer Analyse der alltäglichen Lebenssituation von Frauen und Männern. Es macht ihre verschiedenen Bedürfnisse und Probleme sichtbar und untersucht, was dies für die spezifischen Politikbereiche bedeutet. Auf diese Weise stellt GM sicher, dass Politiken und Praktiken nicht auf fehlerhaften Annahmen und Stereotypen basieren.

GM beruht auf der Erkenntnis, dass das soziale Geschlecht einen grundlegenden gesellschaftlichen Organisationsaspekt darstellt und unser Leben von Geburt an beeinflusst.

Der Schwerpunkt liegt dabei auf den sozialen Unterschieden zwischen Frauen und Männern, bzw. auf den Rollen, die den Geschlechtern zugewiesen werden: Unterschiede, die erlernt werden, im Laufe der Zeit überwunden werden können und je nach Kulturkreis unterschiedlich ausgeprägt sind. Sie werden vorgegeben durch unser Geschlecht, aber auch durch unsere Religion, ethnische Zugehörigkeit, Bildung, Behinderung, sexuelle Orientierung oder soziale Klasse.

Im Blickpunkt stehen die Sozialstrukturen, Institutionen, Werte und Ansichten, die die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern schaffen und aufrechterhalten.

Gender Mainstreaming stellt die Mainstream-Politik und die Ressourcenzuteilung in Frage. Dabei geht es nicht darum, den verschiedenen Prozessen das „Element Frauen“ beizufügen, sondern diese Prozesse so zu verändern, dass sie die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen zulassen.

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist Gleichstellung, die gewährleistet, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern in unseren Gesellschaften gleichermaßen anerkannt und gefördert werden.

Gender Mainstreaming deckt alle Aspekte der Politik ab:

- Politikgestaltung
- Entscheidungsfindung
- Zugang zu Ressourcen
- Verfahren und Praktiken
- Methodik
- Implementierung
- Überwachung und Evaluierung.

Es bedeutet:

- Anhand der richtigen Fragen zu erkennen, wohin begrenzte Ressourcen am sinnvollsten umgeleitet werden sollten.
- Dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern niemals als Grundlage für Diskriminierung dienen dürfen.
- Mehr Aufmerksamkeit für Männer und ihre Rolle bei der Schaffung einer Gesellschaft, die mehr Gleichberechtigung bietet.
- Nachhaltige gesellschaftliche Veränderungen, u.a. die Wandlung der Elternrollen, der Familienstrukturen, der Arbeits- und Zeitorganisation und sogar der institutionellen Praktiken.
- Eher eine Neugestaltung des Mainstream als nur zusätzliche Aktivitäten für Frauen am Rande der Gesellschaft.
- Die Ursachen von Ungleichheiten an der Wurzel zu bekämpfen.
- Eine Partnerschaft von Frauen und Männern, damit beide Geschlechter gleichermaßen an der Entwicklung der Gesellschaft teilhaben und deren Ressourcen gleichberechtigt nutzen können.

Das Ergebnis

Gender Mainstreaming kann den Weg zu einem gemeinsamen Lösungsansatz ebnen, kann die Bedürfnisse jedes Menschen – ob Individuum oder Teil einer Gruppe – erfüllen und dabei vermeiden, dass die Welt ausschließlich aus der einseitigen Perspektive der dominanten Kultur wahrgenommen wird.



Dabei ist Teil des Problems, dass Gleichstellung oft als Kampf wahrgenommen wird, bei dem eine Gruppe (in diesem Fall die Männer), Macht und Privilegien zum Vorteil einer anderen Gruppe (in diesem Fall die Frauen) preisgeben soll. Die echte Herausforderung besteht darin zu zeigen, dass von einer Gesellschaft mit gleichen Voraussetzungen, die auf der Anerkennung der Unterschiede beruht und in der die Bedürfnisse von Individuen und Gruppen berücksichtigt werden, alle profitieren können.

Gender Mainstreaming:

- Ist eine weitere Etappe auf dem Weg zur Gleichstellung.
- Zielt auf bedeutende Politiken im Wirtschafts- und Sozialbereich, die bedeutende Ressourcen freisetzen.
- Ist wirtschaftlich sinnvoll, weil es die Erwerbstätigkeit von Frauen wie Männern gewährleistet und damit das gesamte produktive Arbeitskräftepotenzial verfügbar macht.
- Beruht auf der Erkenntnis, dass die Lebenssituationen von Frauen und Männern unterschiedlich sind und folglich auch die jeweiligen Bedürfnisse, Erfahrungen und Prioritäten.
- Erfordert den Willen, Verantwortung zwischen Frauen und Männern ausgewogen zu verteilen.
- Ist ein proaktiver Prozess, der Ungleichheiten mit Diskriminierungspotenzial für ein bestimmtes Geschlecht ausmerzen soll.
- Braucht entschiedenes politisches Handeln und wirkungsvolle Unterstützung mit klaren Indikatoren und Zielen.
- Kommt nicht über Nacht, sondern ist ein kontinuierlicher Prozess.

© Europäische Kommission 2004. Die Reproduktion ist gestattet, sofern die Quelle angegeben wird. Der Inhalt dieser Publikation entspricht nicht notwendigerweise der Meinung oder dem Standpunkt der Europäischen Kommission.

Eine elektronische Version dieses Leitfadens ist auf der EQUAL-Website <http://europa.eu.int/comm/equal> erhältlich.

Die EQUAL-Website und die europaweite EQUAL-Datenbank (ECDB) finden Sie unter:

<http://europa.eu.int/comm/equal>

EQUAL-Extranet:

<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main>

Die Verbindung zur Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gender Mainstreaming ist integraler Bestandteil von EQUAL. Die Initiative erforscht neue Wege, die Probleme verschiedener Arten von Diskriminierung und Ungleichheit zu lösen.

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist Gender Mainstreaming nicht optional. Es kann nicht zusätzlich „angehängt“ werden, um die Chancen des Antrags zu verbessern und dann zu sagen: „Wir diskriminieren nicht“ oder „Bei uns werden alle gleich behandelt.“ Argumente wie „Wir sind ein Gleichstellungsprojekt, also gilt das nicht für uns“ oder „Männer und Frauen arbeiten doch zusammen, also brauchen wir uns nicht gesondert um ihre individuellen Bedürfnisse zu kümmern“, zeugen ebenfalls davon, dass die Problematik nicht verstanden wird.

Gender Mainstreaming sollte, unabhängig von der gewählten thematischen Priorität, das Leitprinzip für alle Entwicklungspartnerschaften (EP) und für die Leitung der nationalen EQUAL-Programme sein.

Sie können Ungleichheiten nicht abbauen wollen, ohne Ihre Bemühungen auf die Grundlage des Gender-Mainstreaming-Konzepts zu stellen. Sie müssen ein umfassendes Verständnis für Gender Mainstreaming entwickeln – ob Sie nun Koordinator oder Partner sind.

Im Ergebnis werden Sie dann Zeit gewinnen und die Qualität verbessern, da Sie Ihr Projekt sowie dessen Aktivitäten und Ergebnisse besser auf Ihre Ziele ausrichten können.



Einige Begriffe

Biologisches Geschlecht (engl. „sex“): Der biologische, universelle Unterschied zwischen Frau und Mann.

Soziales Geschlecht (engl. „gender“): Die sozialen Unterschiede oder Rollen, die Frauen und Männern zugewiesen werden. Die Rollen werden im Laufe des Wachstumsprozesses erlernt, ändern sich mit der Zeit und variieren je nach Kulturkreis, ethnischer Herkunft, Religion, Bildung, sozialer Klasse sowie nach dem geographischen, wirtschaftlichen und politischen Umfeld, in dem wir leben. Diese Verhaltensmodelle setzen Standards und bestimmen unsere Identität neben dem biologischen Geschlecht. Eine Identität, die je nach Kulturkreis und auch je nach geschichtlicher Epoche variiert.

Geschlechtergleichstellung: Die unterschiedlichen Verhaltensweisen, Erwartungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern werden gleichermaßen anerkannt und gefördert und ziehen keinerlei unterschiedliche Konsequenzen nach sich, die Ungleichheiten verstärken.

Geschlechterbeziehungen: Die Beziehungen zwischen Frauen und Männern sind voneinander abhängig. Dies bedeutet, dass eine Veränderung der Situation von Frauen auch eine Veränderung der Situation von Männern erfordert, und umgekehrt.

Mainstream: Die wesentlichen, vorherrschenden Ideen, Ansichten, Praktiken oder Trends. Hier spielt sich alles ab, hier werden Wahlmöglichkeiten erörtert und Entscheidungen getroffen, die wirtschaftliche, soziale und politische Optionen beeinflussen. Der Mainstream bestimmt, wer was bekommt und liefert die Begründung für die Zuteilung von Ressourcen und Chancen.

Gender Mainstreaming: Soll die Geschlechtergleichstellung in den vorherrschenden gesellschaftlichen Trend (Mainstream) integrieren, damit Frauen und Männer gleichermaßen profitieren können. Das bedeutet, an jeder Stufe der Politik anzusetzen – Gestaltung, Implementierung, Überwachung und Evaluierung – mit dem Ziel, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu fördern.

Analyse/Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen: Untersucht Politiken und Praktiken auf ihren gleichwertigen Nutzen für Frauen und Männer. Prüft, ob für Frauen und Männer Unterschiede bestehen, welches Ausmaß sie besitzen und welche Auswirkungen diese Unterschiede für bestimmte Politikbereiche haben. Bewertet Politiken und Praktiken im Hinblick auf ihre unterschiedliche Wirkung für Frauen und Männer sowie auf ihr Potenzial, Diskriminierung zu neutralisieren und Gleichstellung zu erreichen. Für diese Analysen sind Statistiken und Indikatoren erforderlich, aufgeschlüsselt nach biologischem Geschlecht.

Spezifische/positive Maßnahmen: Sind zugunsten bestimmter Gruppen von Frauen oder Männern zusätzlich zu Gender-Mainstreaming-Politiken anzusetzen, um spezifische Ungleichheiten auszuräumen oder besonders resistente Problemstellungen anzugehen.

Europäische Kommission

EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2005 — 42 S. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-00127-2

VERKAUF UND ABONNEMENTS

Die kostenpflichtigen Veröffentlichungen des Amtes für Veröffentlichungen sind bei unseren Verkaufsstellen in zahlreichen Ländern der Erde erhältlich oder dort zu bestellen. Das Verzeichnis dieser Stellen können Sie erhalten:

- über die Internet-Seite des Amtes für Veröffentlichungen (<http://publications.eu.int>),
- über die Faxnummer (352) 29 29-42758.



Amt für Veröffentlichungen

Publications.eu.int

ISBN 92-79-00127-2



9 789279 100127