

DIE UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING (GM) IN EU-PROJEKTEN – EIN PRAKTISCHER LEITFADEN

Theoretische Grundlagen...

Was bedeutet Gender Mainstreaming?

Wörtlich bedeutet ‚Gender‘ Geschlecht, jedoch nicht im biologischen Sinn, sondern im sozialen Kontext. Mainstream bedeutet Hauptströmung und Selbstverständlichkeit.

Gender Mainstreaming ist eine prozessorientierte Strategie, mit der die **Gleichstellung von Frauen und Männern** in Wirtschaft und Gesellschaft erreicht werden kann.

Gender Mainstreaming will, dass in der täglichen Selbstverständlichkeit aller Politik-, Geschäfts- und Lebensbereiche und Projekte die Bedürfnisse beider Geschlechter bewusst, fair und nachhaltig berücksichtigt sind. Das geschlechtergerechte Denken soll als Hauptströmung und Selbstverständlichkeit in alle Bereiche unseres Lebens fließen. Frauen und Männer kommen dabei zum Zug. Das Ziel von GM ist **Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern**.

Ist Gender Mainstreaming eine Sache der Frauen?

Nein, GM richtet den Fokus nicht mehr allein auf die Situation von Frauen, sondern auf das Verhältnis von Frauen und Männern im Vergleich. Bisher wurde die Problematik des Geschlechterverhältnisses von den Frauen vorgebracht. Die Geschlechterfrage soll nicht mehr allein ein ‚Frauenproblem‘ sein, sondern eine Frage der Stellung von Frauen und Männern. GM bedeutet also auch **geteilte Verantwortung**.

Wer setzt GM um?

GM hat einen **Top-Down** Ansatz. ProjektleiterInnen in allen Tätigkeitsbereichen sind für die Umsetzung von GM verantwortlich. Die von der EU kommende Top-down Strategie ist eine zentrale Vorgabe, die gekoppelt an gezielte Sanktionsmechanismen national anzuwenden und mit Inhalten zu füllen ist.

Wie kann die Gender-Frage in Form von Aktivitäten umgesetzt werden?

Im Betrieb, in der Abteilung oder Organisation kann GM bei folgenden Aktivitäten umgesetzt werden:

- Information
- Analyse
- Zielentwicklung
- Maßnahmenbestimmung
- Umsetzung
- Evaluation

Quellen:

Zita Küng, www.gendermainstreaming.com.

Equality Leitfadens, Projekte, BFF Salzburg. Barbara Huber-Jeblinger: Leitfadens Gender Mainstreaming für die Regionalmanagements in Salzburg. Zita Küng: Gender Mainstreaming – ein Konzept im Rahmen der Führungsverantwortung.

Weiterführende Quellen: www.gendermainstreaming.com

GeM-Datenbank: www.gem.or.at

EQUALITY LEITFADEN: PROJEKTE

Projekte sind eine besonders gute Möglichkeit, das Thema Chancengleichheit sowohl in der Projektstruktur, als auch in den Inhalten miteinzubeziehen.

Projektstruktur: Die Übernahme der Projektleitung eröffnet besonders für Frauen die Möglichkeit, Führungserfahrung zu sammeln und ihre diesbezüglichen Kompetenzen zu zeigen. Die Entsendung von Frauen als Expertinnen für ein bestimmtes Thema macht deren Expertise und Know how deutlicher sichtbar.

Projekthinhalte: Die Anwendung einer Gender Mainstreaming- Strategie integriert in alle Analysen, Konzepte und Controlling- Maßnahmen das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Der folgende Leitfaden soll Sie dabei bestmöglich unterstützen.
(Dokumentation verbindlich/ empfohlen)

1. Projektleitung und -mitarbeit:

Sind Männer wie Frauen gleichermaßen in der Projektgruppe vertreten?
In nichttraditionellen Bereichen: wird die Teilnahme von Frauen (bzw. in frauendominierten Bereichen von Männern) aktiv forciert?
Wie werden die jeweiligen Aufgaben der Projektmitarbeit chancengerecht verteilt?

Projektfunktion	Frau	Mann
AuftraggeberIn		
Projektleitung		
ModeratorIn		
Protokollführung		
Arbeitsgruppenleitung		
ExpertIn		
Mitarbeit		

Haben Frauen wie Männer die gleichen Chancen der Beteiligung und Entscheidungsfindung?

2. Ausgangssituation:

Wie lässt sich die Ausgangssituation für das Projekt beschreiben? Bestehen Unterschiede (bezüglich Ressourcen, Rechten, Positionen, Erfahrungen, Rahmenbedingungen, etc) zwischen Frauen und Männern in dem Bereich, den das Projekt betrifft? Wenn ja: welche Unterschiede ergeben sich? Was sind die Ursachen dafür und mögliche Einflussfaktoren? Sind diese Unterschiede beabsichtigt und erwünscht?

3. Projektziele:

Welche Ziele verfolgen wir mit diesem Projekt?

Welche Equality-Ziele haben wir in bezug auf das Projekt? Wie können wir diese in die Projektziele integrieren? (wie leistet das Projekt einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern/ zum Abbau von Ungleichheiten?)

4. Zielgruppe:

Wer sind die Zielgruppen (direkt oder indirekt) für unser Projekt?
Wen betrifft dieses Angebot? Gibt es unterschiedliche Probleme/ Bedürfnisse/ Erfahrungen bei Frauen und Männern der Zielgruppe? Welche?
Wie wird sicher gestellt, dass Frauen und Männer die gleichen Nutzungsmöglichkeiten/ Teilnahmemöglichkeiten haben?

5. Projektinhalte:

Was sind die (groben) Inhalte des Projekts?
Wie können die Projektinhalte im Sinn der Verbesserung der Chancengleichheit adaptiert werden? Wie finden sich in Punkt 2 – 4 beschriebene Unterschiede in den Projektinhalten wieder? Wie wird sichergestellt, dass durch das Projekt keine Ungleichheiten reproduziert werden?

6. Kommunikation des Projekts:

Nach außen und innen: Welche Kommunikationsstrategien sind für das Projekt vorgesehen?
Bei Plakaten, PR, Sprache und Bildern: Wie wird auf Chancengleichheit und eventuelle Unterschiede in der Zielgruppe in der Kommunikation des Projekts Rücksicht genommen?

Nach innen: Welche Informationsstrategien sind vorgesehen?

- Protokolle
- Intranet
- Plakate
- MitarbeiterInnen- Zeitung
- Sonstiges:.....

7. Budget:

Wie groß ist unser Budget?
Welches Bild ergibt sich, wenn wir unser Projekt- Budget nach Geschlecht aufgliedern: welche Ausgaben kommen Männern bzw. Frauen zugute? Wie interpretieren wir die Daten? Sind sie ein Ausdruck von Chancengleichheit?

8. Controlling:

Mit welchen konkreten Messgrößen werden wir die Erreichung unserer Equality- Ziele prüfen?
Wie stellen wir sicher, dass uns dafür die entsprechenden Daten zur Verfügung stehen?
Wie können diese Ergebnisse in die kommenden Projekte einfließen?

Was GM dem Projekt nützt...

1. Durch die Beschäftigung mit GM im Projektteam, wächst das Team als Gemeinschaft. Es entsteht ein anregender Diskurs, neue Chancen werden eingeräumt, traditionelle Strukturen im Denken aufgeweicht. Es kommt zum Aufbau partizipativer und partnerschaftlicher Strukturen.
2. Durch die stattfindende Sensibilisierung wird der Blick für alle Lebensbereiche geöffnet und die beteiligten Personen gewinnen ein Know how, das ähnlich wie die kommunikative Kompetenz zu den ‚Life-skills‘ zählt.
3. Befähigung zur Umsetzung der GM-Strategie in Projekten
4. Erfüllung der Zulassungskriterien im Rahmen von Europäischen Programmen
5. Erfüllung der Voraussetzungen für öffentliche Gelder
6. Befähigung zur Entwicklung ‚passgenauer‘ Maßnahmen
7. Beitrag zur aktiveren Demokratie
8. Befähigung zur Abschätzung und Sicherstellung, dass Frauen und Männer gleichermaßen vom Projekt profitieren: Qualitätsverbesserung!