



Chancengleichheit von Frauen und Männern

Gender Mainstreaming

Was heißt Gender Mainstreaming? Begründungszusammenhänge und Begriffsklärung

GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF

Irene Pimminger

www.gem.or.at

Im Auftrag von BMWA, ESF-Fondsverwaltung Österreich

Inhalt

1	Gender Mainstreaming	2
1.1	Was heißt Gender Mainstreaming?	2
1.2	Begründungszusammenhänge: Geschlecht ist eine soziale Kategorie	4
1.3	Die Grundsätze von Gender Mainstreaming	6
1.4	Gender Mainstreaming ist prozess- und ergebnisorientiert	7
1.5	Gender Mainstreaming und Frauenförderung	7
2	Das Ziel von Gender Mainstreaming: Chancengleichheit von Frauen und Männern	8
2.1	Was heißt Chancengleichheit?	8
2.2	Strukturen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt	9
3	Der Weg zum Ziel: Chancengleichheitsförderung	12
3.1	Chancengleichheit als Handlungsgrundsatz	12
3.2	Chancengleichheit als Zielorientierung	13
3.3	Pragmatische Chancengleichheitsförderung	13
3.4	Strategische Chancengleichheitsförderung	14
4	Verankerung von Gender Mainstreaming im ESF	16
4.1	Gender Mainstreaming in der EU	16
4.2	Gender Mainstreaming im ESF Österreich	17
5	Das GeM-Grundkonzept	19
	Prozess- und ergebnisorientierte Perspektive von Gender Mainstreaming	19
	Chancengleichheit bei der Teilhabe an und der Wirkung von Maßnahmen	20
	Gender Mainstreaming als integrativer Prozess	20

1 Gender Mainstreaming

1.1 Was heißt Gender Mainstreaming?

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

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

Gender Mainstreaming integriert deshalb eine geschlechtssensible Perspektive in alle Politikbereiche und Maßnahmen. Das heißt, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern immer bewusst wahrgenommen und alle Vorhaben so gestaltet werden, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit leisten.

Gender

= „Soziales Geschlecht“

Das Englische unterscheidet sprachlich zwischen „sex“, dem biologischen Geschlecht, und „gender“, dem sozialen Geschlecht. Mit Gender sind die gesellschaftlichen Geschlechterrollen gemeint, die Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Die Geschlechtsrollen können sich im Lauf der Zeit ändern und sind innerhalb und zwischen den Kulturen sehr unterschiedlich.

Mainstreaming

= „in den Hauptstrom bringen“

Mainstreaming heißt, dass ein bestimmtes Denken und Handeln in den „Mainstream“ – in Politik und Verwaltung, Programme und Maßnahmen - übernommen und zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster wird; dass ein Sonderthema zu einem Hauptthema wird. Mainstreaming heißt, den Mainstream zu durchdringen und zu verändern.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer zu überprüfen: Wie sieht in dem betreffenden Bereich das Geschlechterverhältnis aus? Wie wirkt sich das geplante Vorhaben auf die Situation von Frauen und Männern aus? Wie kann ein Beitrag zur Förderung der Gleichstellung geleistet werden?

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel hat. Die Berücksichtigung von Unterschieden zwischen Frauen und Männern soll diese Unterschiede nicht zementieren, sondern erfolgt mit dem Ziel, Ungleichheiten abzubauen und die Gleichstellung zu fördern.

Zum Beispiel

Eine geschlechtssensible Didaktik in Schulungsmaßnahmen berücksichtigt unterschiedliches Lern- und Kommunikationsverhalten (z.B. unterschiedlicher Technikzugang) von Frauen und Männern. Dies bedeutet nicht, dass Frauen eine „Sonderbehandlung“ brauchen, sondern es bedeutet, unterschiedliche Zugänge zu thematisieren, voneinander zu lernen und für alle neue Wege zu erproben.

Teilzeitarbeit berücksichtigt das Bedürfnis von Frauen, Familie und Beruf leichter vereinbaren zu können. Teilzeitarbeit ist jedoch mit geringerem Einkommen und schlechteren Berufs- und Aufstiegschancen verbunden. Außerdem bleibt das Problem der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit „Frauensache“. Um Gleichstellung zu erlangen, ist die gleiche Verteilung der Betreuungsarbeit (und von Teilzeitarbeit) auf Frauen und Männer anzustreben sowie ein Beschäftigungssystem, in dem Teilzeitarbeit keine Schlechterstellung (z.B. bei Karrierechancen) bedeutet.

Mit dem Begriff Gender werden beide Geschlechter in den Blickpunkt gerückt – Gleichstellung ist nicht nur ein „Frauenproblem“, sondern geht Frauen und Männer gleichermaßen an. Das heißt allerdings nicht, dass Gender Mainstreaming ein Ersatz für Frauenförderung ist, sondern eine Ergänzung.

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

Gender Mainstreaming

- integriert eine geschlechtssensible Perspektive in alle Vorhaben
- berücksichtigt unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern
- überprüft alle Vorhaben auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen
- gestaltet alle Vorhaben so, dass sie die Chancengleichheit fördern

1.2 Begründungszusammenhänge: Geschlecht ist eine soziale Kategorie

Geschlecht ist in unserer Gesellschaft nicht nur ein individuelles Personenmerkmal. Für Frauen und Männer gibt es unterschiedliche Rollen und Positionen, die mit bestimmten Erwartungen, Normen und Werten verbunden sind. Frau oder Mann zu sein ist ein entscheidendes Kriterium dafür, welchen Platz wir in der Gesellschaft einnehmen und welche Lebensbedingungen wir haben.

Theorien und Forschungen zum Geschlechterverhältnis liefern uns wichtige Grundlagen und Einsichten zur geschlechtsspezifischen Struktur unserer Gesellschaft. Dabei wird zwischen dem biologischen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender) unterschieden.

- Das **biologische Geschlecht (sex)** bezeichnet den biologischen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Körpern, namentlich der Fortpflanzungsorgane.
- Das **soziale Geschlecht (gender)** bezeichnet die gesellschaftlichen Geschlechterrollen; die Vorstellungen und Erwartungen darüber, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Weibliche und männliche Rollen ändern sich im Lauf der Zeit und sind sowohl innerhalb als auch zwischen den verschiedenen Kulturen unterschiedlich.

Die Unterscheidung in biologisches und soziales Geschlecht hat den Blick dafür geöffnet, dass vieles davon, was uns als „natürlicher“ Unterschied vorkommt – „typisch Frau“, „typisch Mann“ – in Wirklichkeit gesellschaftlich geprägt ist; bestimmt davon, wie in unserer Gesellschaft das Verhältnis der Geschlechter organisiert ist. Wir haben diese unterschiedlichen Eigenschaften und Verhaltensweisen im Laufe unseres Lebens so verinnerlicht, dass sie uns als natürlich vorkommen.

Das soziale Geschlecht als gesellschaftliche Kategorie, anhand derer unsere Gesellschaft strukturiert ist, beinhaltet nicht nur bestimmte Vorstellungen über Frauen und Männer, sondern auch die Vorstellung, wie die Beziehung zwischen den Geschlechtern, das Geschlechterverhältnis, gestaltet sein soll.

Nicht nur unsere Wahrnehmungsmuster, Wertvorstellungen und persönliche Identität sind nach dem sozialen Geschlecht strukturiert. Auch Gesellschaft, Wirtschaft und Politik sind nach unterschiedlichen Rollen und Positionen von Frauen und Männern organisiert und reproduzieren diese gleichzeitig.

Das Geschlechterverhältnis ist in unserer Gesellschaft ein Ungleichheitsverhältnis. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung – männliche Erwerbsarbeit und weibliche Familienarbeit – bedingt Ungleichheit zwischen Frauen und Männern beispielsweise in den Einkommens- und Besitzverhältnissen und den Armutsrisiken, bei den Arbeits- und Zeitbelastungen, bei Anerkennung und Wertschätzung, bei der Abgeltung von Leistungen, bei Entscheidungsmöglichkeiten und Machtverhältnissen. Deshalb ist das Geschlechterverhältnis eine Frage der sozialen Gerechtigkeit.

Die Erkenntnis von Geschlecht als soziale Kategorie ist von großer Bedeutung, da tatsächliche oder vermeintliche Unterschiede als Begründung für die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern herangezogen werden. Erkennt man diese Unterschiede jedoch als gesellschaftlich „gemachte“, so kann man sie prinzipiell auch als veränderbar begreifen, und das Geschlechterverhältnis nach den Grundsätzen unserer Gesellschaft der Demokratie, Menschenrechte und sozialen Gerechtigkeit gestalten.

Geschlecht und Geschlechterverhältnis ist in seiner Eigenschaft als gesellschaftsstrukturelle Kategorie eine zentrale gesellschaftliche Frage. Die Strategie des Gender Mainstreamings trägt dem Rechnung. Das Konzept entstand aus der Einsicht, dass isoliert bleibende „Sondermaßnahmen“ für Frauen zwar unmittelbar viel bewirken, zur langfristigen strukturellen Veränderung jedoch nicht ausreichend beitragen können, wenn gleichzeitig eine „geschlechtsneutrale“ allgemeine Politik betrieben wird, die strukturelle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern ignoriert und deshalb reproduziert. Denn in einer geschlechtsstrukturierten Realität kann es keine „geschlechtsneutralen“ Maßnahmen geben.

Durch Gender Mainstreaming soll hingegen in sämtliche Konzepte und Vorhaben eine geschlechtssensible Perspektive integriert werden, indem geschlechtsspezifisch unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse berücksichtigt und alle Vorhaben auf ihre deshalb unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer überprüft werden. In Konsequenz bedeutet dies gegebenenfalls eine Modifikation des Vorhabens oder eine Ergänzung mit entsprechenden Begleitmaßnahmen mit dem Ziel, die Fortschreibung bestehender Benachteiligungen zu vermeiden und Ungleichheiten abzubauen.

Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse liegen in einer sozialen Realität begründet, die verschiedene weibliche und männliche Rollen und Positionen vorgibt. Eine Politik der Chancengleichheit reagiert darauf, ohne zu unterstellen, dass es sich dabei um „natürlich“ verschiedene handelt. Die Berücksichtigung von Unterschieden zwischen Frauen und Männern im Verfahren des Gender Mainstreaming erfolgt vielmehr in einem ersten Schritt zum Ausgleich von Benachteiligungen und im zweiten langfristigen Schritt mit dem Ziel, Ungleichheitsstrukturen abzubauen.

1.3 Die Grundsätze von Gender Mainstreaming

■ Eine geschlechtssensible Perspektive integrieren

Bei der bisherigen Trennung in „allgemeine“ und „frauenspezifische“ Politiken und Maßnahmen wurde oft übersehen, dass die „allgemeine“ Perspektive meist eine männliche war. Deshalb wurden geschlechtsspezifisch unterschiedliche Problemlagen und Bedürfnisse häufig nicht wahrgenommen und die Anliegen von Frauen zu wenig berücksichtigt. Gender Mainstreaming heißt, eine geschlechtssensible Perspektive einzunehmen, damit geschlechtsspezifische Unterschiede und Strukturen sichtbar werden.

■ Frauen und Männer in den Blickpunkt stellen

Gender Mainstreaming richtet den Fokus nicht mehr allein auf die Situation von Frauen, sondern auf das Verhältnis von Frauen *und* Männern im Vergleich. Die Geschlechterfrage soll nicht mehr allein ein „Frauenproblem“, sondern eine Frage der Stellung von Frauen *und* Männern sein.

■ Chancengleichheit als Querschnittsthema integrieren

Da unsere Gesellschaft in allen Bereichen geschlechtsstrukturiert ist, sind Fragen des Geschlechterverhältnisses auch in allen Bereichen relevant. Wenn eine Maßnahme Menschen betrifft, betrifft sie Frauen und Männer. Gender Mainstreaming heißt, dass Chancengleichheit ein Querschnittsthema ist, das in *alle* Bereiche und Politikfelder zu integrieren ist.

■ Alle AkteurInnen in die Verantwortung nehmen

Gender Mainstreaming bedeutet, dass *alle* Akteurinnen und Akteure sich in ihrem jeweiligen Aufgaben- und Tätigkeitsbereich mit der Geschlechterfrage auseinandersetzen und für die Umsetzung von Gender Mainstreaming verantwortlich sind.

■ Geschlechtsspezifische Wirkungen überprüfen

Gender Mainstreaming heißt, alle Politiken und Maßnahmen *vorab* zu überprüfen, welche möglichen unterschiedlichen Auswirkungen sie auf Frauen und Männer haben, um herauszufinden, ob und wie geschlechtsspezifische Ungleichheiten generiert und reproduziert werden (Gleichstellungsprüfung oder Gender Impact Assessment).

■ Chancengleichheitsziele setzen

Gender Mainstreaming bedeutet, für alle Bereiche Chancengleichheitsziele zu setzen. Chancengleichheit wird dabei nicht als ein allgemeines Ziel neben anderen formuliert, sondern für jeden (Teil)Bereich und für jedes (Teil)Ziel wird jeweils auch ein entsprechendes konkretes Chancengleichheitsziel festgelegt.

1.4 Gender Mainstreaming ist prozess- und ergebnisorientiert

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming stellen sich prozessorientierte und ergebnisorientierte Fragen. Zum einen ist zu überlegen, wie die Planung, Durchführung und Evaluierung von Programmen und Maßnahmen nach Mainstreaming-Prinzipien zu gestalten, und wie Umsetzungs- und Entscheidungsstrukturen zu organisieren sind. Wo werden beispielsweise Verantwortlichkeiten verankert oder mit welchen Funktionen und Kompetenzen werden Gender Mainstreaming Beauftragte ausgestattet.

Zum anderen ist zu überlegen, welches Ziel mit Gender Mainstreaming verfolgt wird und welche Ergebnisse angestrebt werden. Was heißt Chancengleichheit, wie wird das Leitziel in konkrete und überprüfbare Teilziele umgesetzt? Wie und mit welchen Maßnahmen können die angestrebten Ziele erreicht werden?

1.5 Gender Mainstreaming und Frauenförderung

Gender Mainstreaming entstand aus der Erkenntnis, dass einzelne Frauenfördermaßnahmen zwar unmittelbar viel bewirken, zur langfristigen strukturellen Veränderung jedoch nicht ausreichend beitragen können, wenn gleichzeitig eine „geschlechtsneutrale“ allgemeine Politik betrieben wird, die strukturelle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern ignoriert und deshalb reproduziert. Die querschnittsmäßige Integration einer geschlechtssensiblen Perspektive in alle Bereiche soll dies vermeiden helfen.

Spezifische Fördermaßnahmen werden jedoch keineswegs überflüssig. Gender Mainstreaming kann nur in einer Doppelstrategie von querschnittsmäßigem Ansatz und spezifischen Maßnahmen zur Ergänzung funktionieren. Um unterschiedliche Bedürfnisse zu berücksichtigen, Benachteiligungen auszugleichen und ungleiche Wirkungen von Vorhaben für Frauen und Männer zu vermeiden, sind die geplanten Programme und Maßnahmen entsprechend zu gestalten, wobei oft spezifische Begleitmaßnahmen notwendig sein werden. Die Zielorientierung von Gender Mainstreaming zur Gleichstellung braucht die Ergänzung um spezifische Maßnahmen, die ganz gezielt auf den Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheitsstrukturen wirken. Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit müssen jedoch wiederum in eine Mainstreaming-Strategie eingebettet sein.

2 Das Ziel von Gender Mainstreaming: Chancengleichheit von Frauen und Männern

Gender Mainstreaming bedeutet die Integration einer geschlechtssensiblen Perspektive querschnittsmäßig in alle Programme und Maßnahmen. Dies geschieht jedoch nicht als Selbstzweck. Gender Mainstreaming ist nicht ein Ziel per se, sondern eine Strategie, um ein Ziel zu verfolgen, nämlich die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

2.1 Was heißt Chancengleichheit?

Chancengleichheit heißt, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, im wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Leben nach ihrer freien Entscheidung zu partizipieren.

Chancengleichheit heißt nicht Gleichbehandlung. Denn wenn Ungleiche gleich behandelt werden, führt das nicht zur Gleichheit, sondern setzt Ungleichheit fort.

Chancengleichheit besteht erst, wenn die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen erreicht ist. Erst wenn Frauen und Männer die gleichen Start- und Rahmenbedingungen haben, haben sie die gleichen Chancen.

Solange zum Beispiel Frauen in Führungspositionen in der Minderheit sind, müssen sie besonders darum kämpfen, dorthin zu kommen. Und wenn sie es geschafft haben, müssen sie ihre Fähigkeiten und Leistung besonders unter Beweis stellen. Oder solange es beispielsweise in der Mehrheit Frauen sind, die Betreuungsarbeiten übernehmen, gehen Unternehmen von der Wahrscheinlichkeit aus, dass Frauen ihre Berufslaufbahn unterbrechen, und solange wird für Frauen schon alleine die Möglichkeit, dass sie dies tun könnten, ein Nachteil sein.

In einer geschlechtsstrukturierten Gesellschaft gibt es keine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, weil die Wahl der Lebensführung – zum Beispiel Beruf und Karriere – eine vorgeprägte Wahl innerhalb bestimmter Rahmenbedingungen ist, und die Chancen, die individuelle Wahl der Lebensführung zu verwirklichen, vom Geschlecht beeinflusst sind. Durch sozialisationsvermittelte Geschlechtsrollen, kulturelle Leitbilder und Normen sowie ungleiche Erwerbschancen in einem geschlechtssegregierten Arbeitsmarkt beispielsweise sind Wahlmöglichkeiten und Entscheidungen vergeschlechtlicht.

Chancengleichheit heißt, dass die Partizipationschancen von Menschen nicht durch das Geschlecht determiniert werden, sondern für alle gleich sind und nach individuellen Entscheidungen genutzt werden können. Die Förderung von Chancengleichheit bedeutet deshalb, ungleiche geschlechtsspezifische Strukturen abzubauen und auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu zielen.

Chancengleichheit als Ziel von Gender Mainstreaming heißt, dass *alle* Programme und Maßnahmen so zu gestalten sind, dass sie nicht Ungleichheiten reproduzieren, sondern einen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit leisten.

Die Prüfung von Vorhaben auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen (Gender Impact Assessment) bildet die Grundlage, das Ziel Chancengleichheit den Bewertungsmaßstab für die Gestaltung, Veränderung, Durchführung oder Verwerfung von Programmen und Maßnahmen.

2.2 Strukturen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Die Trennung westlicher Industriegesellschaften in eine private und eine öffentliche Sphäre entwickelte sich historisch geschlechtsspezifisch. Die öffentliche Sphäre – Berufsleben, Wirtschaft, Politik und Kultur – galt als jene der Männer, während Frauen dem privaten – häuslichen und familiären - Bereich zugeschrieben wurden. Damit wurde jedoch gleichzeitig eine Hierarchie zwischen den Geschlechtern festgelegt. Zum einen werden in unserer Gesellschaft jene Bereiche und Verantwortlichkeiten, die den Männern zugeschrieben werden, höher gewertet als jene der Frauen. Zum anderen wurden durch die Arbeitsteilung in männliche Erwerbsarbeit und weibliche Familienarbeit ökonomische Ungleichheiten und Abhängigkeiten der Frauen von den Männern geschaffen. Indem die Männer die öffentliche Sphäre dominieren, haben sie überdies die wirtschaftliche und politische Entscheidungsgewalt und bestimmen das gesellschaftliche und kulturelle Leben.

In „modernisierter“ Form zeigt sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Erwerbsarbeit und Familienarbeit in der Art ihrer Kombination. Immer mehr Frauen sind berufstätig und sind damit in die vormals „männliche“ Sphäre Arbeitsmarkt vorgedrungen, die geprägt ist von dem männlichen Leitbild kontinuierlicher und uneingeschränkter Vollzeittätigkeit. Dieses Leitbild geht davon aus, dass die (männliche) Arbeitskraft durch die eheliche Partnerin von der Hausarbeit und Kinderbetreuung entlastet wird, und deshalb ganztags und durchgängig beruflich verfügbar ist. Für erwerbstätige Frauen ist jedoch der Verantwortungsbereich Familie aufrecht geblieben. Da Männer umgekehrt nicht im gleichen Ausmaß in diese „weibliche“ Sphäre vorgedrungen sind und Familienaufgaben übernommen haben, müssen berufstätige Frauen die familiären Arbeiten zusätzlich ohne Entlastung durch ihre Partner bewältigen. Deshalb können sie die männliche Norm kontinuierlicher Vollzeittätigkeit und uneingeschränkter Verfügbarkeit im Berufsleben nie ganz erfüllen und müssen Nachteile – bei der Berufslaufbahn und beim Einkommen - in Kauf nehmen.

Da die Zuständigkeit der Frauen für Familie und Haushalt immer noch die Regel ist, bedeutet dies für sie nicht nur im tatsächlichen Fall familiär bedingter beruflicher Abstriche eine Schlechterstellung im Erwerbsleben. Die geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung bedingt eine Stereotypisierung weiblicher Erwerbstätigkeit, die Frauen ein geringeres berufliches Engagement und hohe Abwanderungsbereitschaft aufgrund der familiären „Alternativrolle“ unterstellt, unabhängig davon, ob sie nun tatsächlich Kinder haben oder einen Partner, der sie bei der Betreuung unterstützt. Daher werden - potentielle Mutterschaft und Familienarbeit vorwegnehmend - Frauen qua Geschlecht auf marginalere berufliche Positionen verwiesen.

Atypische Beschäftigung

Frauen versuchen die Vereinbarung von Beruf und Familie häufig zu bewältigen, indem sie ihre Berufslaufbahn temporär unterbrechen und Teilzeit oder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten – mit all den negativen Konsequenzen für die (mangelhafte) eigene Existenzsicherung und die soziale Absicherung. Die Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt wird durch atypische Beschäftigung fortgeschrieben. Das Teilzeitangebot beispielsweise ist überwiegend auf wenige bestimmte, typisch weibliche Berufssparten konzentriert, wodurch sich die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes hier noch deutlicher ausprägt. Darüber hinaus sind Teilzeitarbeitsplätze meist gekennzeichnet durch gering qualifizierte Tätigkeiten, niedrige Stundenlöhne und schlechte Aufstiegschancen.

Ein Großteil der Teilzeit Arbeitenden und geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Das Beschäftigungssystem ist geschlechtsspezifisch strukturiert nach einem gut integrierten „männlichen“ Kernarbeitsmarkt und einem marginalisierten peripheren „weiblichen“ Arbeitskräfteangebot.

Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in typische „Frauen“- und „Männerberufe“ bzw. „Frauen“- und „Männerarbeit“ führt zu einer horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes in Branchen und Berufe mit jeweils überproportionalen Frauen- oder Männeranteil. Dabei sind Frauen auf weniger Berufe konzentriert als Männer, und die Männerberufe sind stärker segregiert als Frauenberufe, d.h. der Frauenanteil in Männerberufen ist viel geringer als der Männeranteil in Frauenberufen. Trotz Angleichung des Bildungsniveaus beginnt die geschlechtsspezifische Segregation bereits bei der Berufsausbildung, wobei das Berufswahlspektrum der Mädchen – und damit die Berufschancen - deutlich eingeschränkter ist als jenes der Burschen (etwa zwei Drittel der weiblichen Lehrlinge konzentrieren sich auf fünf Lehrberufe).

Als Begründung für die Vergeschlechtlichung von Berufen als „Frauenarbeit“ wird vielfach das vorgeblich spezifisch „weibliche Arbeitsvermögen“ in Kohärenz zur Familien- und Hausarbeit angeführt. Dass die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes dadurch nicht zu erklären ist, zeigt allein der Wandel von Geschlechtstypisierungen im Lauf der Zeit. Viele heute „typische Frauenberufe“ waren vormals „Männerberufe“, zum Beispiel Sekretär/in oder Friseur/in. Ebenso wenig lassen sich dadurch Unterschiede in den länderspezifischen Segregationsmustern erklären.

Die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes mit der starken Konzentration von Frauen auf wenige Wirtschaftszweige, Berufs- oder Tätigkeitsfelder ist vor allem deswegen problematisch, weil Tätigkeitsbereiche mit überproportionalem Frauenanteil durch geringeres Einkommen und schlechte Aufstiegs- und Weiterbildungschancen gekennzeichnet sind. Frauenberufe sind häufiger Sackgassenberufe ohne Anschluss- und Karrieremöglichkeiten und unterliegen einer geringeren Arbeitsbewertung als „männliche“ Tätigkeiten. Durch geschlechtsspezifisch codierte Berufsbewertungen werden Hierarchien aufgebaut, die insbesondere für die Entlohnung ausschlaggebend sind. Diese Benachteiligungen sind aber – da sie nicht direkt sondern strukturell erfolgen – schwerer sichtbar.

Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes

Bereits die horizontale Segmentierung des Arbeitsmarktes in geschlechtsspezifische Teilarbeitsmärkte beinhaltet also eine Benachteiligung für Frauen, da besonders Branchen mit hohem Frauenanteil schlechtere berufliche Bedingungen und Chancen bieten. Noch deutlicher manifestiert sich die Diskriminierung von Frauen in der geschlechtsspezifischen vertikalen Segmentierung des Arbeitsmarktes. Obwohl sich das Qualifikationsniveau der Frauen deutlich erhöht hat, sinkt der Frauenanteil immer noch, je höher die hierarchische Position eines Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldes ist. Die strukturelle Schlechterstellung der Frau im Erwerbsleben schlägt sich in der Konzentration von Frauen in unteren Berufsebenen und der männlichen Dominanz in gehobenen Positionen nieder.

Frauen werden auch bei gleicher Qualifikation auf niedrigeren beruflichen Positionen eingesetzt als Männer und stoßen im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn bald an eine „gläserne Decke“: Das typische weibliche Muster der Berufslaufbahn ist gekennzeichnet durch die ‚Nicht-Karriere‘ auf niedrigen bzw. mittleren beruflichen Positionen. Auch eine gute Ausbildung stellt für Frauen noch keine Garantie dar, ihre berufliche Position verbessern zu können und in den Genuss damit verbundener Vorteile wie höheres Einkommen, bessere Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen zu kommen. Die Ungleichheiten durch die schlechtere berufliche Erstplatzierung der Frauen beim Berufseinstieg lassen sich schwer kompensieren, im Gegenteil verschärfen sich die geschlechtsspezifischen hierarchischen Differenzen im Verlauf des Berufslebens weiter.

Öffentliche Teilhabe und Entscheidungsmöglichkeiten

Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie von bezahlter Arbeit bedingt auch ungleiche Partizipationsmöglichkeiten an Gestaltungs- und Entscheidungsstrukturen. Je mehr Frauen von entscheidenden Positionen im Erwerbsleben ausgeschlossen sind, um so stärker ist das Erwerbs- und Gesellschaftsleben an von Männern formulierten Leitbildern orientiert, umso geringer sind die Chancen von Frauen, ihre Standpunkte und Interessen einzubringen. Solange die Spielregeln zugunsten der Männer definiert sind, solange werden die Frauen eine „Problemgruppe“ sein.

3 Der Weg zum Ziel: Chancengleichheitsförderung

Chancengleichheitsförderung in Programmen und Maßnahmen beinhaltet zwei Dimensionen. Gender Mainstreaming integriert Chancengleichheit in Programme und Maßnahmen als Handlungsgrundsatz (Teilhabe an Maßnahmen) und als Zielorientierung (Wirkung von Maßnahmen). Die Zielrichtung lässt sich in pragmatische und strategische Chancengleichheitsförderung unterscheiden.

3.1 Chancengleichheit als Handlungsgrundsatz

Chancengleichheit heißt zum einen, im eigenen Bereich und bei den eigenen Aktivitäten Chancengleichheit als Grundsatz zu praktizieren. Bei der Umsetzung von Programmen und Maßnahmen bedeutet dies, den gleichen Zugang zu und die gleiche Teilhabe an Maßnahmen für Frauen und Männer sicherzustellen. Es wird beachtet, dass Frauen in der gegenwärtigen gesellschaftlichen Situation spezifische Probleme und Bedürfnisse haben, die zu berücksichtigen sind, damit sie in gleichem Maße von Massnahmen profitieren können wie Männer, und sie entsprechend ihrer besonderen Betroffenheit und Problemlage gefördert werden.

Bei der Gestaltung und Durchführung von Programmen und Maßnahmen wird eine geschlechtssensible Perspektive integriert, um die Reproduktion von Ungleichheiten in den Maßnahmen zu vermeiden und geschlechtsspezifische Benachteiligungen bei den Zugangs- und Teilhabechancen zu verhindern.

Chancengleichheit als Handlungsgrundsatz bedeutet auf Maßnahmenebene zum Beispiel, Mobilitätseinschränkungen von Frauen aufgrund von Betreuungspflichten durch entsprechende zeitliche Gestaltung und dezentrale Angebote in Rechnung zu stellen, bei der Auswahl von Kursen ein bedarfsgerechtes inhaltliches Angebot bereitzustellen und in der didaktischen Konzeption von Schulungen auf das spezifische Lernverhalten von Frauen einzugehen. Dies gilt im Sinne des Gender Mainstreaming nicht nur für spezielle Frauenförderprogramme, sondern für alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen; der Prozess der Entwicklung, Auswahl und Durchführung von Maßnahmen ist so zu gestalten, dass geschlechtsspezifische Bedürfnisse Berücksichtigung finden.

3.2 Chancengleichheit als Zielorientierung

Chancengleichheit als Handlungsgrundsatz richtet den Blick auf die Gestaltung von Maßnahmen. Bei der Zielorientierung steht die Wirkung von Maßnahmen im Blickpunkt. Chancengleichheit als Zielorientierung bedeutet, dass Programme und Maßnahmen so angelegt werden, dass sie in ihrer Wirkung nach außen auf den Abbau von Ungleichheiten zielen. Die Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist Wirkungsziel von Maßnahmen.

In einem zielorientierten Verständnis werden Maßnahmen mit dem Ziel gesetzt, geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt direkt entgegenzuwirken. Gender Mainstreaming in einem zielorientierten Sinn bedeutet, dass im Prozess der Konzeptionierung, Auswahl und Umsetzung alle Maßnahmen in ihrer Wirkung vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktstruktur hinterfragt und entsprechende Interventionen und Begleitmaßnahmen gesetzt werden, damit die Maßnahmen auf den Abbau von Ungleichheiten wirken können.

3.3 Pragmatische Chancengleichheitsförderung

Pragmatische Förderung zielt auf die Kompensation von aktuellen Benachteiligungen und Hemmnissen von Frauen und setzt primär auf der individuellen Ebene an. Pragmatisch macht beispielsweise die Qualifizierung von Frauen in traditionellen Frauenberufen Sinn, da hier der Nachfrage sowohl der Zielgruppe als auch des Arbeitsmarktes nachgekommen wird; die Beschäftigungschancen also vorweg gut bzw. besser sind. Den betreffenden Frauen wird dadurch der Berufseinstieg ermöglicht, gleichzeitig wird jedoch die Arbeitsmarktsegregation reproduziert.

Die Förderung von Teilzeitmöglichkeiten für Frauen eröffnet diesen Beschäftigungschancen trotz Betreuungspflichten. An der arbeitsmarktpolitisch problematischen Situation, dass nach wie vor alleine Frauen als zuständig gelten für familiäre Arbeit, und sie deshalb schlechtere Bedingungen am Arbeitsmarkt haben, ändert sich dadurch jedoch nichts. Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist überdies mit Konsequenzen für Berufslaufbahn und Einkommen verbunden, die die Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt fortschreiben. Ökonomische Abhängigkeiten können verfestigt werden, wenn das erzielte Einkommen nicht zur eigenständigen materiellen Existenzsicherung reicht. Solange nicht vermehrt auch Männer die Möglichkeit der Teilzeitarbeit nutzen und sich dadurch deren Stellenwert und die damit verbundenen Konsequenzen für die Frauenbeschäftigung verändern, bleibt diese pragmatisch sinnvolle Lösung strategisch ambivalent. Nebenbei zeigt dieses Beispiel, dass Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit nicht unbedingt immer ausschließlich auf Frauen zielen müssen.

3.4 Strategische Chancengleichheitsförderung

Pragmatische Förderung dient dem Ausgleich von Benachteiligungen und der unmittelbaren Verbesserung der Lebenssituation von den Betroffenen. Zur Verfolgung des Ziels der Chancengleichheit ist der pragmatische Ansatz alleine jedoch nicht ausreichend. Strategische Förderung zielt langfristig auf die Verringerung struktureller Ungleichheiten wie die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes. Sie bestehen zum Beispiel aus Maßnahmen, die auf Berufswahlprozesse von Mädchen und Laufbahnplanung von Frauen zielen, aus Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in nichttraditionellen Bereichen oder aus der Förderung von Frauen in Schlüsselpositionen. Im Idealfall ergänzen sich beide Ansätze, da strategische Maßnahmen ohne die Berücksichtigung unmittelbarer Problemlagen und Hemmnisse auf individueller Ebene zum Scheitern verurteilt sind, umgekehrt pragmatische Förderung alleine langfristig zu kurz greift.

Gender Mainstreaming beinhaltet deshalb immer eine strategische Perspektive, die nicht nur pragmatisch auf Bedürfnisse von Frauen – die aus bestehenden Benachteiligungen resultieren - eingeht, sondern auch die Strukturen, die Ungleichheiten hervorbringen, in den Blickpunkt stellt.

Gender Mainstreaming mit strategischer Zielperspektive heißt, dass im Prozess der Konzeptionierung, Auswahl und Umsetzung alle Maßnahmen in ihrer Wirkung vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktstruktur überprüft und entsprechende Konzeptanpassungen und Begleitmaßnahmen gesetzt werden. Beispielsweise, indem bei Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen in neuen und zukunfts-trächtigen Berufsfeldern, in denen sich die Unterrepräsentation von Frauen abzeichnet, im spezifischen auf die Einbindung von Frauen geachtet, und ihre Teilnahme durch aktive Bewerbung und Akquisition gefördert wird. Oder indem zum Beispiel bei Maßnahmen Module der Laufbahnplanung integriert werden.

pragmatische Bedürfnisse	strategische Perspektive
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsplätze ▪ Existenzsicherung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abbau der horizontalen und vertikalen Segmentation ▪ Gleiches Einkommen für gleichwertige Leistung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilzeitarbeitsplätze, um Familie und Beruf vereinbaren und einer Beschäftigung nachgehen zu können 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleiche Verteilung der Betreuungsarbeit auf Frauen und Männer ▪ Gleiche Verteilung von Teilzeitarbeit auf Frauen und Männer ▪ Beschäftigungssystem, in dem Teilzeitarbeit keine Schlechterstellung (z.B. bei Karrierechancen) bringt.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinderbetreuungseinrichtungen (Erreichbarkeit, Öffnungszeiten, Qualität) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleiche Verteilung von Betreuungsarbeit auf Frauen und Männer, unterstützt von öffentlichen Einrichtungen



Chancengleichheit von Frauen und Männern

Gender Mainstreaming in strategischer Zielperspektive bedeutet nicht nur, unterschiedliche Situationen, Probleme und Bedürfnisse zu berücksichtigen, sondern auch zu hinterfragen, was die Ursachen für diese Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind. Welche gesellschaftlichen Strukturen ihnen zugrunde liegen, durch welche Mechanismen sie fortgeschrieben werden, welche Konsequenzen sie für Frauen und Männer haben, und wie sie zu bekämpfen sind. Eine strategische Perspektive heißt, das Mögliche und das Wünschenswerte gleichzeitig zu denken.

4 Verankerung von Gender Mainstreaming im ESF

4.1 Gender Mainstreaming in der EU

Gender Mainstreaming als neues Konzept fand seine Verbreitung im Anschluss an die Dritte Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi 1985. Die Kommission der Vereinten Nationen über die Rechte der Frau forderte 1987 auf Grundlage von 1986 gefassten Beschlüssen über die künftige Arbeit der Kommission alle Organe der Vereinten Nationen auf, ein umfassendes politisches Konzept für die Gleichstellung der Frau zu entwickeln und in ihre Pläne, Erklärungen, Zielvorgaben, Programme und sonstige wichtigen politischen Dokumente zu übernehmen.

Auf EU-Ebene zeichnete sich der horizontale Ansatz Gender Mainstreaming im dritten Aktionsprogramm der EU für Chancengleichheit (1991 bis 1995) ab, wo neben positiven Aktionen (spezifische Frauenfördermaßnahmen) eine umfassendere Strategie zur Förderung der Chancengleichheit vorgeschlagen wurde. Ziel sollte die Einbindung von Chancengleichheitspolitik in die gesamte Wirtschafts- und Sozialpolitik sein. In der Strukturfondsreform von 1993 wurde Chancengleichheit als Gemeinschaftsziel in die Rahmenverordnung aller Fonds aufgenommen. Auf der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 wurde der horizontale Ansatz bekräftigt - Mainstreaming wird in der Folge zentrales Thema europäischer Gleichstellungspolitik. Das vierte Aktionsprogramm für Chancengleichheit (1996-2000) hat Mainstreaming zum Schwerpunkt, und durch die Mitteilung der Kommission über die „Einbindung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ (1996) wird der horizontale Ansatz als Strategie der europäischen Gleichstellungspolitik verankert.

Durch den Vertrag von Amsterdam (1997) wird die horizontale Strategie des Gender Mainstreaming in das Primärrecht der EU aufgenommen:

Artikel 3, Absatz 2: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten (Anm: den gemeinschaftlich geregelten Bereichen, wie sie in Artikel 3, Absatz 1, aufgezählt sind) wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“

In die Beschäftigungspolitischen Leitlinien wurde 1999 eine neue Leitlinie mit der ausdrücklichen Aufforderung aufgenommen, den Aspekt Chancengleichheit in alle Schwerpunkte der Beschäftigungspolitik mit einzubeziehen (Leitlinie 19; in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 2000 neu Leitlinie 18):

„Daher werden die Mitgliedstaaten einen Gender Mainstreaming-Ansatz bei der Umsetzung der Leitlinien in allen 4 Säulen zugrunde legen. Im Hinblick auf eine aussagekräftige Bewertung der mit dem Mainstreaming erzielten Fortschritte haben die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, dass geeignete Datenerhebungssysteme und -verfahren zur Verfügung stehen.“

Für die Strukturfonds gilt Chancengleichheit von Frauen und Männern als horizontaler Grundsatz (Mitteilung der Kommission über die Strukturfonds und ihre Koordinierung mit dem Kohäsionsfonds. Leitlinien für die Programme 2000-2006). In der Verordnung für den Europäischen Sozialfonds (1999) schließlich wurde ebenfalls festgelegt, dass im Rahmen der Politikbereiche des ESF „die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne der allgemeinen Politik der Chancengleichheit (Mainstreaming-Politik)“ zu berücksichtigen ist.

4.2 Gender Mainstreaming im ESF Österreich

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist erklärtes Ziel des Programms zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds in Österreich. Dabei wird auf den Nationalen Aktionsplan (NAP) Österreich Bezug genommen, wo als Zielsetzung formuliert wurde

*„- die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern sichtbar zu machen
- bei der Formulierung von Zielen und Maßnahmen deren geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen in Betracht zu ziehen und dabei auch
- das Ziel der Gleichstellung von Frauen zu verfolgen.“*

(NAP 1999, Leitlinie 19)

Der Europäische Sozialfonds kommt in Österreich im Ziel 3 Programm - dem horizontalen Ziel -, in Kärnten, Steiermark und Wien auch in den regionalen Zielprogrammen (Ziel 2) und im Ziel 1 Programm (im Burgenland) sowie in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zum Einsatz. Weiters werden die Territorialen Beschäftigungspakte als spezifische beschäftigungspolitische Initiativen aus den Mittel des ESF (über Ziel 3, Schwerpunkt 6) gefördert.

Der Bezugsrahmen für den Einsatz der ESF-Mittel wird im Einheitlichen Programmplanungsdokument (EPPD) Ziel 3 vorgegeben. Hier wurde Gender Mainstreaming als Grundsatz für alle ESF-Interventionen festgelegt. Im Schwerpunkt 5 des EPPDs, der der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt gewidmet ist, wurde Gender Mainstreaming als Grundsatz nochmals detaillierter ausgeführt und Zielvorgaben für die gesamte Programmumsetzung formuliert:

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

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

Für die ESF-Programmumsetzung bedeutet Gender Mainstreaming,

„...dass bei der Konzeption, Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller ESF-geförderten Maßnahmen die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen sind.“

(EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

Hierzu wurden Qualitätsmerkmale bestimmt:

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

(EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

Als quantifizierte Zielvorgabe muss der Anteil der Frauen an allen Maßnahmen zumindest 50% betragen (auf Ebene des Schwerpunkts bzw. in den regionalen Zielen auf Maßnahmenebene).

Gender Mainstreaming im ESF wurde als prozessorientierte und zielorientierte Strategie formuliert, die sowohl eine handlungsleitende Perspektive der Chancengleichheitsförderung bei der Programmumsetzung und Maßnahmengestaltung beinhaltet, um geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Teilnahme an Maßnahmen zu vermeiden, sowie eine zielorientierte Perspektive der Chancengleichheitsförderung mit dem Ziel der Reduktion der geschlechtsspezifischen Benachteiligung am Arbeitsmarkt. Das Ziel der Gleichstellung von Frauen ist bei der Formulierung aller Ziele und Maßnahmen zu verfolgen.

5 Das GeM-Grundkonzept

Gender Mainstreaming integriert eine geschlechtssensible Perspektive in alle Aktivitäten und Maßnahmen. Dies bedeutet, dass unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt, und alle Vorhaben auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin überprüft werden. Alle Maßnahmen werden so gestaltet, dass sie die Chancengleichheit fördern.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel hat. Die Berücksichtigung von Unterschieden soll diese Unterschiede nicht zementieren, sondern erfolgt mit dem Ziel, die Gleichstellung zu fördern.

Prozess- und ergebnisorientierte Perspektive von Gender Mainstreaming

Bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming stellen sich prozess- und ergebnisorientierte Fragen:

- Zum einen ist in **prozessorientierter Perspektive** zu überlegen, wie die Planung, Durchführung und Evaluierung von Programmen und Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu gestalten, und wie Umsetzungs- und Entscheidungsstrukturen zu organisieren sind.

Die GeM-ToolBox (zum Downloaden auf www.gem.or.at) enthält für die prozessorientierte Perspektive die Leitfäden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen, in den Territorialen Beschäftigungspakten und bei Projektträgern.

- Zum anderen ist in **ergebnisorientierter Perspektive** zu überlegen, welches Ziel mit Gender Mainstreaming verfolgt wird und welche Ergebnisse angestrebt werden. Wie wird Chancengleichheit in konkrete und überprüfbare Teilziele umgesetzt? Und wie kann man die angestrebten Ziele erreichen?

Für die ergebnisorientierter Perspektive gibt es in der GeM-ToolBox (zum Downloaden auf www.gem.or.at) Leitfäden zur Programmplanung sowie zur Entwicklung und Überprüfung von Projekten.

Chancengleichheit bei der Teilhabe an und der Wirkung von Maßnahmen

Chancengleichheit als Ziel von Gender Mainstreaming bezieht sich als Handlungsgrundsatz auf die Teilhabe an Maßnahmen und als Ziel auf die Wirkung von Maßnahmen.

- **Chancengleichheit als Handlungsgrundsatz (Teilhabe an Maßnahmen)**
Die Maßnahmen werden geschlechtssensibel gestaltet, um gleiche Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sicherzustellen.
- **Chancengleichheit als Zielorientierung (Wirkung von Maßnahmen)**
Die Maßnahmen werden auf geschlechtsspezifische Wirkungen überprüft, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer gleich von den Maßnahmen profitieren können. Es werden chancengleichheitsorientierte Aspekte integriert, damit die Maßnahmen einen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt leisten.

Die GeM-ToolBox (zum Downloaden auf www.gem.or.at) enthält für die Entwicklung und für die Überprüfung von Projekten jeweils einen extra Leitfaden zur geschlechtssensiblen Gestaltung von Maßnahmen sowie zu geschlechtsspezifischen Wirkungen von Maßnahmen.

Gender Mainstreaming als integrativer Prozess

Gender Mainstreaming ist ein integrativer Prozess – wie ein roter Faden wird Chancengleichheit in den regulären Arbeitsprozess integriert. In den 4 Schritten eines strukturierten Planungs- und Arbeitsschemas wird Gender Mainstreaming umgesetzt.

Die 4 GeM-Schritte	
Analyse	<i>Im ersten Schritt geht es darum, geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten wahrzunehmen und zu analysieren.</i>
Ziele	<i>Im zweiten Schritt werden davon ausgehend möglichst konkrete und überprüfbare Chancengleichheitsziele formuliert und festgelegt.</i>
Umsetzung	<i>Im dritten Schritt werden die Programme und Maßnahmen so ausgewählt und gestaltet, dass sie zu den Chancengleichheitszielen beitragen.</i>
Evaluierung	<i>Im vierten Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Ziele betrachtet. Die Indikatoren und qualitativen Kriterien dazu wurden vorab festgelegt.</i>

Die Leitfäden zur Programmplanung und zur Entwicklung und Überprüfung von Projekten sind jeweils nach den 4 GeM-Schritten aufgebaut.