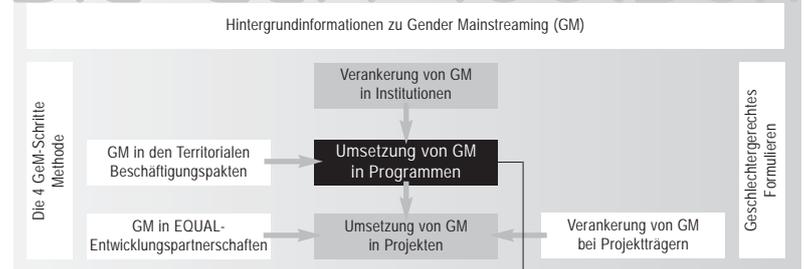


Die GeM-ToolBox



Programmebene

GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen



Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen

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

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

Der Leitfaden ist nach den 4 GeM-Schritten aufgebaut:

4 Schritte zur Zusammenstellung des Maßnahmenangebots

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

Gender Mainstreaming in Programmen

Analyse

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

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

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

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

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

- ▶ Welchen unterschiedlichen Unterstützungsbedarf haben deshalb Frauen und Männer?

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

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

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



Ziele

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

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

Teilhabe

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

Nutzen

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

Wirkung

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



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

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

☛ GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten

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

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





Evaluierung

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

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

