

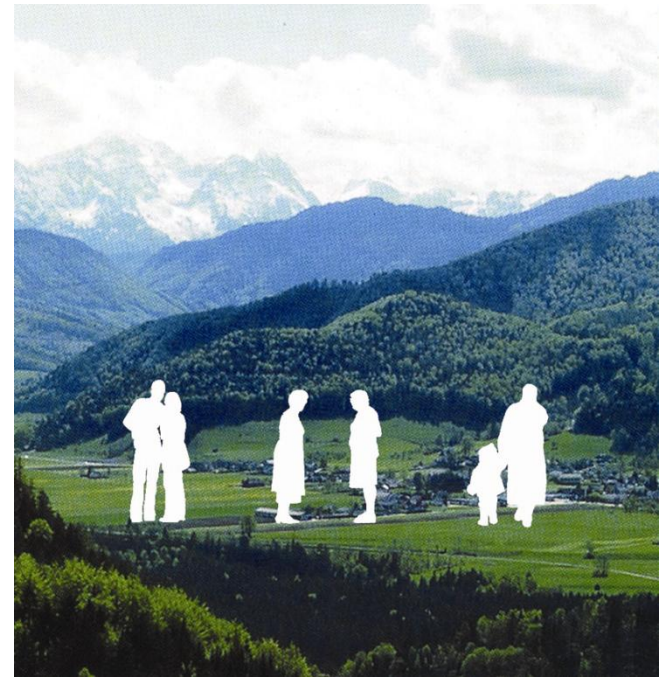
Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung

Region Steyr-Kirchdorf

Doris Hagspiel

Regionalmanagerin RMOÖ GmbH

GKompZ Berlin, 4.12.08



Regionalmanagement OÖ GmbH

6 Regionalbüros in OÖ, 40 Beschäftigte,

Gesellschafter: 6 Regionalvereine, Land Oberösterreich,
Kammern für Arbeit, Wirtschaft, Landwirtschaft

Handlungsbereiche:

- Wirtschafts- und Kommunalentwicklung
- Ländliche Entwicklung
- Arbeit und Soziales
- Nachhaltigkeit und Umwelt



Region Steyr-Kirchdorf

NUTS – 3 - Region in OÖ

Strukturdaten:

3 politische Bezirke

44 Gemeinden

150.000 Einwohner/innen

Arbeitslosenrate 3,0 – 4,8 %



Wirtschaftszweige

Metall u Automotive

Kunststoff-verarbeitung

Land- u Forstwirtschaft (alpine Region)

Tourismus

Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung in OÖ

- a) TOP DOWN: **Vorgabe** von EU, Bund und Land
(Amsterdamer Vertrag, Richtlinien, Förderungsbedingung)
- b) BOTTOM UP : inhaltlich als praktische **Qualitäts-sicherung**
und **Wirkungs-orientierung**
- c) QUERSCHNITT: vom Arbeitsmarkt-bezug (ESF-
Strukturfonds 1999) Transfer in **alle Fachbereiche**
notwendig (siehe Strat.at/nationaler strateg. Rahmenplan)



Gender in der Dienstleistungskette

(ÖROK 2004)

<p>Interventionsebene 1</p> <p>Programme, Regionalförderung</p>	<p>Regionalwirtschaft. Entwickl.konzept</p> <p>LEADER- u.a. Programme,</p>	<p>Analyse und Zielsetzungen mit Gender-Aspekt</p> <p>Strategische Ziele</p> <p>Top-down-Vorgaben</p>
<p>Interventionsebene 2</p> <p>Regionale Unterstützungs- u Beratungsteams</p>	<p>Regionalmanagement Team</p> <p>Gremien , zb. LAG Leader</p>	<p>Organisations- Entwicklung</p> <p>Fachl. Expertise auch in Genderbezug</p>
<p>Interventionsebene 3</p> <p>Umsetzung von Projekten</p>	<p>RM als Projekträger</p> <p>Projekte</p> <p>Lokale Träger Lokale AkteurInnen</p>	<p>Projektleitfaden - Qualitätskriterien eines „guten Projektes“</p> <p>Bottom-up- Prozess</p>

Das Genderalp-Projekt (2005 – 2007)

Raumentwicklung für Frauen und Männer

- **Bewußtsein schaffen:** in Verwaltung, in der RMOÖ, bei unseren Partnern und Projektträgern
- **Fachkompetenz:** Gender-kompetenz für **alle Fachbereiche** und alle Regionen
- **Gleichstellungsziele:** Was will und kann die Region und die RMOÖ, was will der Fördergeber?
- **Ergebnisse sichern:**
 - Praxis-Workshops der oö Regionalmanagements
 - Leitfaden für Regionalmanagements

Situation Steyr-Kirchdorf 2005

- ✓ Lokale **Einzel-Projekte** ab 1995: Arbeitsmarkt, Mobilität, Gründung, Direktvermarktung, Lernfest, u.a.
- ✓ GM-Expertise bei RM Arbeit verankert ab 2001
- ✓ GM-Training für Vorstand Regfo 2002
- ✓ GM-Training für AkteurInnen 2002

ABER:

- Umsetzung in Fachbereichen wirkt beliebig
- Keine Zielvorgaben in Programmen und Förderrichtlinien
- Geringe Professionalität, Methodik, Abgrenzung als Gefahr
- **Infrastruktur, Landwirtschaft, Kommunales, Technologie** haben Aufholbedarf

GeM "Stolpersteine"

Frauenanteil in Gremien schwer veränderbar: gewählte Funktionen

Klischee GeM = Frauenförderung

GM Bewusstsein „**Wo** ist Gender drin?“ – „wann ist **genug GM** drin“

Kreuzerl im Antrag „**Neutral**“

Klischee „Innovation = Technologie“

GM **zu spät** in Projektplanung implementiert

Abstrakte **Sprache**



Wissen schaffen - I

Praxis-Beispiel für bedarfsgerechte Planung

Stadtbahn Freiburg- Zähringen



Ansatzpunkt Bürgerbeteiligung

Bisher Diskussionsabende

Jetzt auch Stadtpaziergänge für
SeniorenInnen, Kinder, Jugendliche,
Mütter u.a.

Ergebnis: hohe Akzeptanz d. Planung

Weniger Einsprüche im Verfahren

**Schnelleres Verfahren: 2 Jahre
weniger!**

Planungskosten verringert

Wissen schaffen – II

Andere Beispiele (Auswahl):

Mobilität - Dorfmobil Klaus

Gewerbe – Kerzen-erlebniswelt Weyer

*Standortentwicklung - harte und weiche Standortfaktoren –
INKOBA proaktiv*

Kommunales - Jung sein-Älter werden in Lengau

Ländl. Entwicklung - CHIRON-gruppe Mühlviertler Alm

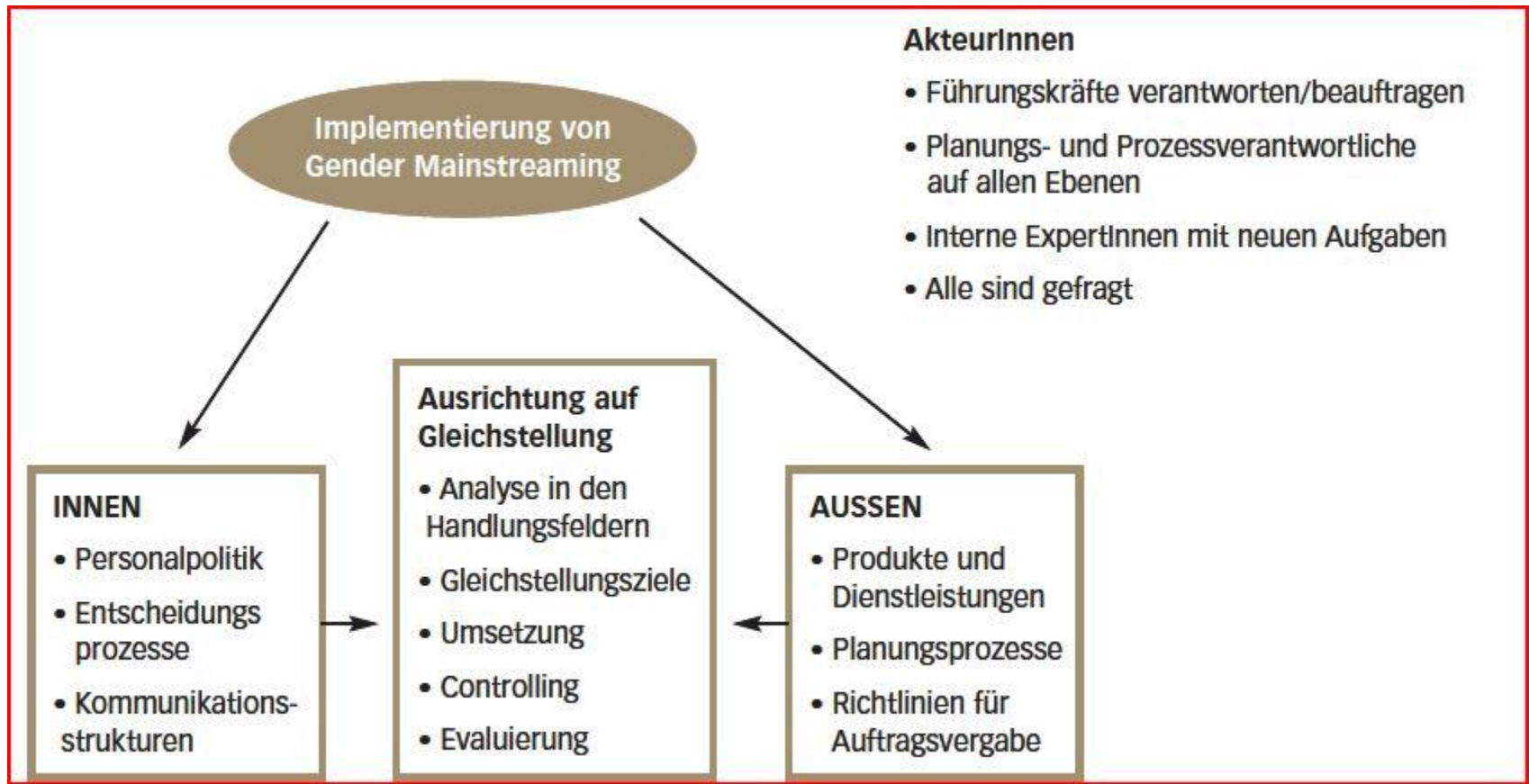
Tourismus - Aktion Pow(d)er-sports - Ski-tipps für Frauen

Arbeitsmarkt – Regionale Sozialwirtschaft (Equal-projekt)

Ergebnis für die RMOÖ GmbH

- 1) **Gemeinsames Verständnis** über Auftrag, Ziel und Umsetzung der GM-Strategie
- 2) **Schulung** der RegionalmanagerInnen, Transfer in alle Fachbereiche
- 3) **Leitfaden** und standardisierte Verfahren
- 4) **Nachhaltigkeit**: Auftrag der Geschäftsführung, 2 Genderbeauftragte zu Unterstützung von Teams, Projekten und Geschäftsführung
- 5) Jährliche **Reflexions- und Lernschleifen** über Umsetzung
- 6) **Einvernehmen** mit Regionalvereinen durch gemeinsame Workshops

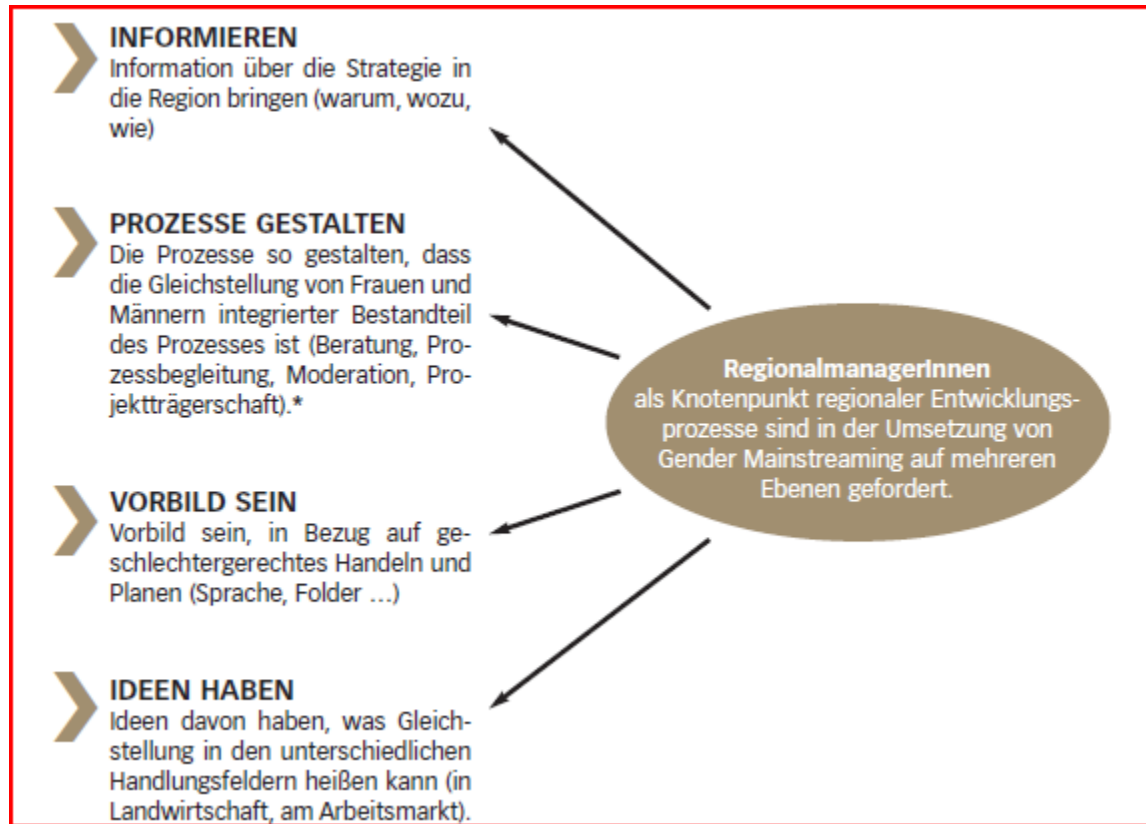
Ergebnis



AkteurInnen

- Führungskräfte verantworten/beauftragen
- Planungs- und Prozessverantwortliche auf allen Ebenen
- Interne ExpertInnen mit neuen Aufgaben
- Alle sind gefragt

Unsere Aufgaben



GM im Förderwesen OÖ

Pilotprojekt **Gender-budgeting** mit Führungskräften (Ziele, Verfahren, verfügbare Daten)

Analyse von Förderungen nach **Gender-relevanz**

Kriterien-katalog für Gleichstellung im Förderungswesen

Verankerung in Management (Landeshauptmann, Verwaltungsdirektion u.a.)

GM als Teil der **Wirkungsorientierten Verwaltung** verankert

Fortbildung für leitende AssistentInnen, Führungskräfte

Evaluierung jährlich vorgesehen

Kriterienkatalog OÖ

Leitfragen: Fakten statt Deutung!

- Direkte oder indirekte Wirkung auf **Einkommensverteilung**
- Verteilung und Nutzung von **Ressourcen**
- Direkte oder indirekte Wirkung auf **Erwerbsarbeit**
- Verteilung der **unbezahlten Arbeit**
- Beteiligung an Planungs- und **Entscheidungsprozessen**
- Überwindung von Geschlechter-**stereotypen**

Blick auf Gleichstellung in der

Regionalentwicklung

Was bringt's?

- Projektqualität durch Blick auf Wirkung des Vorhabens
- Höhere Akzeptanz von Vorhaben durch breite Beteiligung
- Kreativität durch verschiedene Blickwinkel
- Bessere Nutzung des Humanpotentials: AkteurInnen, Beschäftigte, Wirtschaftstreibende
- Höhere Marktchancen bei Produkten und Dienstleistungen

