

**Vorlage für die Sitzung des Senats
am 06.05.2003**

**Konzept zur Implementierung des Gender Mainstreaming
in der bremischen Verwaltung
- Neufassung -**

A. Problem

Der Senat hat am 19.02.2002 beschlossen, die Perspektive des Gender Mainstreaming aktiv zu unterstützen, und die Ressorts aufgefordert, gleichstellungsrelevante Aspekte in ihre jeweiligen Politik- und Tätigkeitsfelder sowie in ihr praktisches Verwaltungshandeln einzubeziehen. Er hat dazu u.a. die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) und den Senator für Finanzen gebeten,

- unter Zuordnung zur Steuerungsgruppe „Neues Steuerungsmodell (NSM)/Organisation“ und unter Beteiligung der Ressortverantwortlichen ein Konzept mit Empfehlungen für die Implementierung und das Controlling des Gender Mainstreaming zu erarbeiten sowie
- in Zusammenarbeit mit den Ressortverantwortlichen und der ZGF ein Fortbildungskonzept zum Gender Mainstreaming für den bremischen öffentlichen Dienst zu erarbeiten, das dezentral in den Ressorts aufgegriffen wird.

Ferner hat der Senat alle Ressorts gebeten, zukünftig bei allen Datenerhebungen und Statistiken Daten möglichst geschlechterdifferenziert zu erheben und auszuwerten.

B. Lösung

Der Senat beschließt das als Anlage beigefügte Konzept zur Implementierung des Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle Auswirkungen

Die Kosten für die ressortübergreifende Fortbildung werden im Rahmen der Mittel des Senators für Finanzen aufgebracht. Die Kosten für die ressortspezifische Gender-Fortbildung sowie die Qualifizierung im Rahmen der Pilotprojekte sind von den jeweiligen Ressorts eckwertneutral zu tragen.

E. Abstimmung

Das Konzept ist unter Beteiligung der Geschäftsführung der Steuerungsgruppe NSM/Organisation und der Ressortverantwortlichen einvernehmlich entwickelt worden.

Die Vorlage ist mit der Senatskanzlei abgestimmt.

F. Öffentlichkeitsarbeit

Angezeigt.

G. Beschlussvorschlag

1. Der Senat beschließt das beigefügte Konzept zur Implementierung des Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung und bittet die Ressorts um zügige Realisierung.
2. Der Senat bittet den Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales und den Senator für Finanzen, ihm im Sommer 2004 zur Unterrichtung der Bremischen Bürgerschaft über den erreichten Stand der Umsetzung zu berichten.

Handlungshilfe

***Konzept zur Implementierung
des Gender Mainstreaming
in der bremischen Verwaltung***

Informationen zur Praxis

Bremische Zentralstelle für die Verwirkli-
chung der Gleichberechtigung der Frau
Der Senator für Finanzen



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Stand Mai 2003

Inhalt

1.	<i>Zielsetzung</i>	2
2.	<i>Koordinierung und Steuerung der Umsetzung</i>	2
2.1	Ressortleitung	2
2.2	Ressortverantwortliche	3
2.3	Ressortübergreifende Arbeitsgruppe	3
2.4	Gesamtprozess	3
3.	<i>Pilotprojekte</i>	4
4.	<i>Entwicklung von Genderkompetenz</i>	5
4.1	Ressortspezifische Qualifizierungsmaßnahmen	5
4.1.1	Grundlagenqualifizierung	5
4.1.2	Qualifizierung für Pilotprojekte	6
4.2	Ressortübergreifende Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen	6
5.	<i>Berichterstattung/Controlling</i>	6
6.	<i>Geschlechtsspezifische Datenerhebung, Auswertung und Interpretation</i>	7
7.	<i>Information und Beratung</i>	8
8.	<i>Finanzierung</i>	8
	<i>Anhang - Instrumente des Gender Mainstreaming</i>	9

1. Zielsetzung

Im Vertrag von Amsterdam vom 02.10.1997 hat sich die Europäische Union in Art. 3 Abs. 2 verpflichtet, darauf hinzuwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen hat am 19.02.2002 beschlossen, die Perspektive des Gender Mainstreaming aktiv zu unterstützen, und die Ressorts aufgefordert, gleichstellungsrelevante Aspekte in ihre jeweiligen Politik- und Tätigkeitsfelder sowie in ihr praktisches Verwaltungshandeln einzubeziehen.

Gender Mainstreaming ist Teil einer Doppelstrategie, die Maßnahmen zum Ausgleich geschlechtsbezogener Ungleichheiten um strukturelle Maßnahmen ergänzt, die zukünftige Ungleichbehandlung vermeiden.

Ziel ist es, auf den Ebenen der Fachressorts beim Verwaltungshandeln die Geschlechterperspektive einzubeziehen und die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Gender Mainstreaming erfordert bereits in der Planungsphase von Maßnahmen, Programmen und Gesetzen, die Weichen für eine geschlechtergerechte Politik und Gesellschaft zu stellen und insbesondere strukturelle Benachteiligungen von Frauen und Männern abzubauen.

Diese Globalziele sind im Laufe des Umsetzungsprozesses sowohl auf politischer Ebene als auch auf Ressortebene - einschließlich der nachgeordneten Ämter und Betriebe - zu konkretisieren.

Nachfolgend werden für die

- Koordinierung und Steuerung der Umsetzung,
- Pilotprojekte,
- Entwicklung von Genderkompetenz,
- Berichterstattung und das Controlling
- geschlechtsspezifische Datenerhebung, Auswertung und Interpretation,
- Information und Beratung und
- Finanzierung

Handlungsempfehlungen gegeben.

2. Koordinierung und Steuerung der Umsetzung

2.1 Ressortleitung

Die Verantwortung für die Realisierung des Gender Mainstreaming liegt bei den Ressorts.

Dafür ist es erforderlich:

- Verantwortlichkeiten bei der Umsetzung von Maßnahmen festzulegen und Ressourcen, z.B. für das Aufstellen von Programmen oder zur Durchführung von Pilotprojekten, bereitzustellen;

- die Strategie des Gender Mainstreaming in den Ressorts transparent zu machen und eine regelmäßige, für alle zugängliche Berichterstattung über den Stand der Umsetzung sicherzustellen;
- geschlechtsspezifische Daten systematisch zu erheben, damit differenzierte Auswertungen und Veröffentlichungen möglich werden;
- Interesse zu wecken und Kolleginnen und Kollegen zu motivieren, sich mit Hilfe von internen und externen Schulungen zu qualifizieren, damit sie ihr Fachwissen um den Gender-Gedanken erweitern und so in den laufenden Arbeitsprozess einbringen können.

2.2 Ressortverantwortliche

Die Ressortverantwortlichen unterstützen den Prozess der Umsetzung des Gender Mainstreaming und koordinieren die dazu notwendigen Aktivitäten. Sie tragen weder die Verantwortung für das Gelingen der Projekte noch ersetzt ihre Tätigkeit die der Frauenbeauftragten nach LGG.

2.3 Ressortübergreifende Arbeitsgruppe

Eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe der Ressortverantwortlichen unter Federführung der ZGF und des Senators für Finanzen und unter Zuordnung zur Steuerungsgruppe NSM/Organisation

- begleitet die Umsetzung der entwickelten Strategien und Maßnahmen in den Ressorts,
- analysiert Stärken und Schwächen im Verfahren,
- regt mögliche steuernde Maßnahmen an und entwickelt das Umsetzungskonzept anhand praktischer Erfahrungen weiter und
- koordiniert die regelmäßige Berichterstattung.

2.4 Gesamtprozess

Der Gesamtprozess sollte wie folgt strukturiert werden:

- zweijährige Pilotphase für die Durchführung der Projekte in den Ressorts,
- Zwischenbericht an Senat und Bürgerschaft nach einem Jahr,
- Auswertung der Pilotphase und Anpassung dieses Konzeptes zur Implementierung des Gender Mainstreaming und
- flächendeckende Einführung nach Ablauf der zwei Jahre.

3. Pilotprojekte

In der ersten Umsetzungsphase von Gender Mainstreaming wählt jedes Ressort mindestens ein Pilotprojekt aus, um die Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips beispielhaft zu erproben. Ziel dieser Pilotprojekte ist es, mit der Anwendung der Geschlechterperspektive in der praktischen fachbezogenen Arbeit Erfahrungen zu sammeln und aus den Ergebnissen übertragbare Vorgehensweisen für ein routinemäßiges gendersensibles Verfahren für alle Verwaltungsvorgänge zu gewinnen.

Dazu sind geschlechterdifferenzierte Daten zu erfassen und auszuwerten, da ohne diese Grundlage keine Gender-Analysen möglich sind.

Grundsätzlich sind - auch ressortübergreifend - alle Fachverwaltungen und Arbeitsbereiche, auch in den nachgeordneten Ämtern und Betrieben, für Pilotprojekte geeignet. Beispielhaft werden einige dieser Bereiche aufgeführt:

Wirkung nach außen:

- Bürgerservice
- Budgetplanung
- Förderprogramme
- Projekt- bzw. Mittelvergabe
- Auftragsvergabe
- Forschungsaufträge

Wirkung nach innen:

- Gesetzesvorhaben
- Strukturmaßnahmen
- Personal- und Organisationsentwicklung
- Qualitätskontrolle

Es ist sinnvoll, die Projekte mit den spezifischen Methoden der Projektorganisation und -planung sowie eines Projektcontrollings durchzuführen.

Für die Arbeit in den Pilotprojekten sind im Anhang erprobte Instrumente und Methoden dargestellt. In personenorientierten Maßnahmen geschieht dies durch eine geschlechtsspezifische Analyse der Ausgangssituation, um ein definiertes und operationalisiertes erstes Ziel auf dem Weg zur Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen. Maßnahmen, bei denen die personenbezogene Wirkung nicht direkt sichtbar ist, erfordern eine Einschätzung möglicher geschlechtsspezifischer Auswirkungen auf der Grundlage verfügbaren Wissens.

Die Projekte werden ressortintern dokumentiert und in regelmäßiger Berichterstattung an den Senat durch die ressortübergreifende Arbeitsgruppe zusammengefasst.

Eine wissenschaftliche Begleitung der jeweiligen Pilotprojekte, z.B. durch die Universität / Hochschulen, sollte angestrebt werden.

4. Entwicklung von Genderkompetenz

Umsetzungserfahrungen anderer Bundesländer haben gezeigt, dass eine wichtige Erfolgsvoraussetzung für die nachhaltige Einführung des Gender Mainstreaming die **Entwicklung von Genderkompetenz** – zunächst bei den Führungskräften und bei in Pilotprojekten mitwirkenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - darstellt.

Genderkompetenz umfasst:

- Sensibilisierung für die unterschiedlichen Geschlechterrollen
- Erarbeitung „neuen“ Wissens über die unterschiedlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Lebenssituationen von Frauen und Männern sowie
- Befähigung zur systematischen Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte in die eigene fachliche Arbeit.

4.1 Ressortspezifische Qualifizierungsmaßnahmen

Die Qualifizierung aller am Verwaltungsprozess Beteiligten ist erforderlich. Dabei geht es zum einen um die Vermittlung von Basisinformation, Sensibilisierung und Motivation aller Akteurinnen und Akteure. Zum anderen ist spezifisches Gender-Wissen für die jeweiligen Fachverwaltungen bereitzustellen, da die Akzeptanz des Gender Mainstreaming-Prozesses um so eher gelingt, je deutlicher den Beteiligten wird, dass die Einbeziehung der Frage nach der Gleichstellung der Geschlechter die Wirkungsorientierung ihrer Aufgabenerledigung steigert.

4.1.1 Grundlagenqualifizierung

Ziel dezentraler Qualifizierungsmaßnahmen in den Ressorts sowie den Dienststellen und Betrieben ist es, die Akteurinnen und Akteure zu befähigen, sowohl das eigene Verhalten als auch das Handeln auf struktureller und fachlicher Ebene unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten zu betrachten sowie Veränderungspotentiale zu erkennen und auszuschöpfen.

Inhalte der ressort- bzw. dienststellenbezogenen Qualifizierung sind folgende Bausteine:

- Informationen über die Einführung des Gender Mainstreaming im Land Bremen;
- Informationen über unterschiedliche gesellschaftliche Rahmenbedingungen (z.B. Daten und Fakten zur Chancenungleichheit und über Strukturen, die diese reproduzieren), sowie über Konzepte in der Gleichstellungspolitik;
- Auseinandersetzung mit der eigenen Person und dem eigenen Verhalten unter genderspezifischen Fragestellungen (z.B. Umgang mit Konflikten und Missverständnissen);
- genderspezifische Fragestellungen für den jeweiligen Fachbereich.

4.1.2 Qualifizierung für Pilotprojekte

Ziel ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Pilotprojekten die Möglichkeit zu geben, sich die persönliche und fachliche Qualifikation für die konkrete Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes im eigenen Arbeitszusammenhang anzueignen.

Inhalte dieser Maßnahmen sind vertieftes fachbezogenes Gender-Wissen, geschlechterspezifische Erkenntnisse aus Wissenschaft und fachlicher Analyse sowie Konzepte und Methoden der Prozessgestaltung, die auf die für das Pilotprojekt formulierten Problemstellungen übertragen werden müssen.

Methodisch ist ein Rahmen bereitzustellen, der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für einen geschlechterbewussten Arbeitsansatz sensibilisiert und sie motiviert, neue Sichtweisen einzunehmen und traditionelle Lösungen zu hinterfragen.

4.2 Ressortübergreifende Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen

Der Senator für Finanzen wird gemeinsam mit der ZGF im Rahmen der jährlichen Fortbildungsprogramme ein Forum einrichten, in dem Führungskräfte, Ressortverantwortliche, Personalräte und andere Akteurinnen und Akteure des Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung ressortübergreifende Austauschmöglichkeiten darüber erhalten, wie in den Dienststellen positive Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Konzepts geschaffen werden können.

Neben der Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Aus-, Fort- und Weiterbildung wird der Senator für Finanzen das Thema in der Einführungsfortbildung für Führungsnachwuchskräfte sowie in den Aufstiegsfortbildungen für die gehobene und höhere Funktionsebene verankern.

5. Berichterstattung/Controlling

Die Ressorts berichten regelmäßig über die Umsetzung des Gender Mainstreaming. Dabei muss auf folgende Kriterien eingegangen werden:

- 1) Organisation des Gender-Prozesses
Wie wurde der Prozess der Umsetzung des Gender Mainstreaming im Ressort und in den zugeordneten Dienststellen organisiert ?
- 2) Gender-Wissen
Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um Genderkompetenz zu vermitteln? (z.B. Teilnahme von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Führungskräften an Fortbildungen und Arbeitsgemeinschaften etc.).
- 3) Geschlechtsspezifische Statistiken
Wurden geschlechtsspezifische Datenerhebungen und -auswertungen angestoßen?

Wurden Daten geschlechtsspezifisch neu erhoben?
Welche Auswirkungen auf die jeweiligen Fachaufgaben hat die Erhebung und Auswertung geschlechtsspezifischer Daten angestoßen? (z.B. Verschiebung von Prioritäten, Finanzentscheidungen, Gesetzgebung etc.).

4) Pilotprojekt

Wie werden in der Berichterstattung Zielsetzung, Beteiligung, Verlauf, Stand/Ergebnisse/Wirkung des Pilotprojektes dargestellt?
Wie werden die Ergebnisse sichtbar gemacht?

5) Perspektiven

Wie werden die Erkenntnisse aus den Pilotprojekten für die Umsetzung des gesamten Gender Mainstreaming-Prozesses im Ressort und in den zugeordneten Dienststellen nutzbar gemacht?

Die ZGF und der Senator für die Finanzen berichten der Bremischen Bürgerschaft - unter Zuordnung zur Steuerungsgruppe NSM/Organisation, unter Beteiligung der Ressortverantwortlichen und über den Senat - erstmals im Sommer 2004 - über den erreichten Stand der Umsetzung.

6. Geschlechtsspezifische Datenerhebung, Auswertung und Interpretation

Geschlechterverhältnisse müssen sichtbar gemacht werden, bevor man sie verändern kann. Deshalb ist eine geschlechtsspezifische Datenerhebung unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung des Gender Mainstreaming. Zur Identifizierung von Handlungsbedarfen sowie zur Beurteilung und Evaluation der geänderten Maßnahmen muss der Ist-Zustand anhand geschlechtsspezifischer Daten (Statistiken und Befragungen) analysiert werden. Dies gehört im Zusammenhang mit der Implementierung von Gender Mainstreaming zu den wichtigsten Aufgaben aller Ressorts.

Es gilt,

- vorhandene Statistiken auf geschlechtsspezifische Relevanz hin zu überprüfen,
- personenbezogene Erhebungen, Studien und Gutachten in Zukunft um das Merkmal "Geschlecht" zu erweitern; es ist nicht ausreichend, nur "Frauen" als Sonderkategorie neben einer allgemeinen Kategorie aufzuführen (z.B. "Langzeitarbeitslose", davon "Frauen"), beide Geschlechter müssen gesondert ausgewiesen werden.
- Kleine und Große Anfragen geschlechtsspezifisch zu beantworten,
- ressortübergreifend Statistiken geschlechtsspezifisch für die Gesamtstrategie des Senats auszuwerten.

7. Information und Beratung

Zur Identifizierung strukturell und indirekt wirksamer Benachteiligungen eines Geschlechts ist ausreichendes Gender-Wissen notwendig, das im allgemeinen auf den Fachebenen nicht vorausgesetzt werden kann. Hier wird es nötig sein, Expertenwissen aus Gleichstellungsarbeit und Gender-Forschung heranzuziehen.

Die ZGF ist Ansprechstelle für ExpertInnenwissen. Sie stellt den Ressorts Informationen zu Gender-TrainerInnen und -ExpertInnen, zu genderbezogenen Veranstaltungen sowie zu Gender-Expertisen zur Verfügung.

Das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) unterstützt nach Bedarf und im Rahmen der verfügbaren Kapazität Ressorts, Dienststellen und Betriebe bei der Strukturierung der Pilotprojekte, ggf. mit kontinuierlicher Begleitung durch erfahrene Moderatorinnen und Moderatoren.

Darüber hinaus können die Moderatorinnen und Moderatoren Projektmanagement-techniken einbringen, z.B. bei der Zielfindung und Planung, aber auch bei der Sicherung von (Zwischen-) Ergebnissen, mit denen ein ziel- und ergebnisorientiertes Arbeiten gesichert werden kann.

Im Bremer Verwaltungsnetz werden allen Ressorts Materialien und Informationen zum Thema Gender Mainstreaming und aus der Arbeit der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus sind Beiträge in den "Informationen zur Verwaltungsreform des Senators für Finanzen" (Email-Info) und eine eigene Website vorgesehen.

8. Finanzierung

Die Kosten für die ressortübergreifende Fortbildung werden im Rahmen der Mittel des Senators für Finanzen aufgebracht. Die Kosten für die ressortspezifische Gender-Fortbildung sowie für die Qualifizierung im Rahmen der Pilotprojekte sind von den jeweiligen Ressorts eckwertneutral zu tragen.

Anhang - Instrumente des Gender Mainstreaming

1. Gleichstellungspolitische Analyse/Bewertung politischer und administrativer Vorhaben

a) Reflexionsmethode (Schweden)

- 1) Analyse der Zielgruppen: betrifft das Vorhaben/die Maßnahme/die Tätigkeit eine oder mehrere Zielgruppen (Frauen, Männer, Jungen, Mädchen)?
Ist die Antwort ja, muss eine geschlechtsspezifische Analyse der Situation erfolgen.
- 2) Wie sehen die Verhältnisse für und zwischen Frauen und Männern in dem entsprechenden Sach-/Politikbereich aus?
Hier wird die Vertretung in beschlussfassenden Gremien, Verteilung von und Zugang zu Ressourcen sowie Rechte, Pflichten und Verantwortung unter der Geschlechterperspektive analysiert.
- 3) Wie sind die eventuell vorhandenen ungleichen Verhältnisse zwischen Frauen und Männern in dem jeweiligen Gesellschaftsbereich zu erklären?
Zu untersuchen sind Strukturen, Normen und Organisation der Arbeit.
- 4) Welche auswertbaren Maßnahmen sind erforderlich, um bestehende Nachteile für ein Geschlecht abzubauen und die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu fördern?

b) Einschätzung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von geplanten Maßnahmen (Leitfaden der EU)

Beteiligung: Zusammensetzung der Ziel-/Bevölkerungsgruppe nach Geschlecht, Anteil von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen.

Ressourcen: Verteilung entscheidender Ressourcen wie Zeit, Raum, Geld, politische und wirtschaftliche Macht, Bildung und Ausbildung, Beruf und berufliche Laufbahn, neue Technologien, Gesundheitsversorgung, Wohnverhältnisse, Transportmöglichkeiten, Freizeitgestaltung.

Normen und Werte, die die Geschlechterrollen beeinflussen. Arbeitsteilung nach Geschlecht, Einstellung und Verhalten von Männern und Frauen sowie Ungleichheiten in der Wertschätzung gegenüber Frauen und Männern bzw. weiblichen und männlichen Charakteristika.

Rechte im Zusammenhang mit direkter oder indirekter Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, Menschenrechte (einschließlich Schutz vor sexueller Gewalt und Erniedrigung) sowie Zugang zum Recht im legalen, politischen oder sozioökonomischen Umfeld.

c) 4-R-Methode (Schweden/EU)

<p>Repräsentation:</p> <p>Wie groß ist der Anteil von Frauen und Männern?</p> <p>(Quantitative Angaben)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern in Ausschüssen, in der jeweiligen Behörde, auf den jeweiligen Hierarchiestufen, bei den NutzerInnen von Angeboten? - Liegen entsprechende Daten (Statistiken, Befragungen, Untersuchungen etc.) vor?
<p>Ressourcen:</p> <p>Wie werden die verschiedenen Ressourcen zwischen Frauen und Männern verteilt?</p> <p>(Quantitative Angaben)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wieviel Zeit beanspruchen Frauen und Männer, z.B. bei Beratungen, Kommissionen, Konferenzen etc.? - Wieviel Geld wird für weibliche und männliche Aktivitäten, z.B. im Kultur-, Sport- und Freizeitbereich zur Verfügung gestellt? - Welcher und wieviel Raum wird Frauen und Männern, z.B. bei Kultur-, Sport- und Freizeiteinrichtungen eingeräumt? - Wie wird Wissen verteilt und in Anspruch genommen?
<p>Realität:</p> <p>Warum ist die Situation so?</p> <p>(Werte, Normen)</p> <p>(Qualitative Angaben)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Warum werden Frauen und Männer unterschiedlich behandelt, beurteilt, beteiligt? - Welche Normen und Werte liegen den vorgefundenen Geschlechterverhältnissen zugrunde? - Wird den Interessen beider Geschlechter in gleichem Umfang Rechnung getragen?
<p>Recht:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Haben Frauen und Männer die gleichen Rechte? - Beziehen vorhandene Regelungen und rechtliche Grundlagen geschlechtsspezifische Realitäten mit ein? - Welche rechtlichen Grundlagen müssten zusätzlich geschaffen werden, um Gleichstellung zu gewährleisten?

2. Leitfaden zur Überprüfung von Projekten (Österreich)

4 Schritte zur Überprüfung der Geschlechterperspektive in Projekten:

1. Schritt: Analyse Um geschlechtsspezifische Wirkungen eines Projektvorschlages abschätzen zu können, ist es notwendig, als Grundlage im ersten Schritt die Ausgangssituation von Frauen und Männern innerhalb der Zielgruppe zu analysieren.	
Analyse	<ul style="list-style-type: none">• Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bestehen im Interventionsbereich des Projekts?• Gibt es unterschiedliche Probleme und Bedürfnisse bei Frauen und Männern der Zielgruppe? Welche?• Gibt es geschlechtsspezifische Teilnahmebarrieren? Welche?
2. Schritt: Ziele Die Fortschreibung von geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen durch das Projekt soll vermieden und ein Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten geleistet werden. Für das Projekt werden dazu im zweiten Schritt chancengleichheitsorientierte Wirkungsziele festgelegt.	
Ziele	<ul style="list-style-type: none">• Welche Chancengleichheitsziele werden in die Projektziele integriert?
3. Schritt: Umsetzung Im dritten Schritt wird das Projektkonzept auf seine möglichen geschlechtsspezifischen Wirkungen hin überprüft. Zur Integration chancengleichheitsorientierter Aspekte werden Begleitmaßnahmen entwickelt.	
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none">• Wie werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt?• Wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen vom Projekt profitieren?• Wie wird vermieden, dass durch das Projekt geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduziert werden?• Wie leistet das Projekt einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten?

4. Schritt: Evaluierung

Im vierten Schritt wird festgelegt, wie der Erfolg des Projekts geschlechtsspezifisch analysiert, und wie die chancengleichheitsorientierten Wirkungsziele evaluiert werden.

Evaluierung	<ul style="list-style-type: none">• Werden alle Daten und Ergebnisse geschlechtsspezifisch erhoben und dokumentiert?• Wie wird die Erreichung der Chancengleichheitsziele des Projekts überprüft?
--------------------	--