

## 5. Gender Mainstreaming – Methoden und Arbeitsunterlagen

Die Umsetzung von GM in einem Politikfeld oder Handlungsbereich erfolgt gemäß dem Konzept von Gleichstellung als Querschnittsthema und ist in alle Entscheidungsprozesse und alltäglichen Arbeitsabläufe integriert.

Die Kernelemente der GM Umsetzung sind dabei

- eine detaillierte Gender Analyse der Ausgangssituation,
- die Festlegung von Gleichstellungszielen,
- daraus folgend die gleichstellungsorientierte Gestaltung der Vorhaben sowie
- Berichterstattung und Evaluierung.

GM versucht eine langfristige Verankerung der Gleichstellungsanliegen in den regulären Planungs- und Steuerungssystemen einer Organisation sicherzustellen.

Für die Umsetzung stehen vielfältige **Instrumente und Methoden** zur Verfügung, vorgestellt werden hier unter anderem

- die [Gleichstellungsprüfung der Europäischen Kommission](#) mit der 4R-Methode,
- die [4-Phasen-Methode](#) sowie
- die [Gleichstellungsmatrix](#), die die 4R- und 4-Phasen-Methode für die praktische Anwendung von GM verknüpft.
- Mit dem Leitfaden „**Gender Mainstreaming und V aufkurs**“ liefert das Land Vorarlberg weiters eine praktikable Hilfestellung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in NPM-Prozessen.

## Gleichstellungsprüfung der Europäischen Kommission

So praktiziert beispielsweise die Europäische Kommission für ihre eigene Politik, d.h. für Legislativvorschläge, Strategiepapiere und Gemeinschaftsaktionen, eine analytische Gleichstellungsprüfung, die sich in drei grundlegenden Schritten vollzieht.

<u>Arbeitsschritte:</u>	<u>Anforderungen/Überlegungen:</u>
<b>Arbeitsschritt 1</b>  Prüfung und Feststellung der geschlechtsspezifischen Relevanz	<p>Um die geschlechtsspezifische Relevanz zu prüfen, werden nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten benötigt. Es müssen die richtigen Fragen gestellt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Betrifft der Vorschlag eine oder mehrere Zielgruppen? Hat er Einfluss auf das tägliche Leben eines Teils/von Teilen der Bevölkerung?</li><li>• Gibt es in diesem Bereich Unterschiede zwischen Männern und Frauen (im Hinblick auf Rechte, Ressourcen, Beteiligung, Werte und Normen)?</li></ul> <p>Kann eine der beiden Fragen bejaht werden, so gibt es eine geschlechtsspezifische Komponente in diesem Bereich. In diesem Fall sollte eine Bewertung des möglichen, geschlechtsspezifischen Einflusses auf den Vorschlag durchgeführt werden.</p>
<b>Arbeitsschritt 2</b>  Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkung von Maßnahmen anhand von verschiedenen Kriterien der <b>4R - Methode</b>	<p>Zu den Kriterien gehören beispielsweise Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Repräsentation, Beteiligung</b> (z.B. in Gremien, Entscheidungspositionen, Gehaltsgruppen, Verbänden etc.)</li><li>2. <b>Ressourcen</b> (wie Zeit, Raum, Geld, Information, Bildung, Mobilität etc.)</li><li>3. <b>Realitäten, Normen und Werte</b>, die die Geschlechterrollen beeinflussen (Rollenbilder). Frauen und Männer bevorzugen bestimmte Verhaltensweisen z.B. in Bezug auf Informationssuche, Netzworkebildung, politisches Engagement etc.</li><li>4. <b>Rechte</b> sowie Zugang zu Rechten</li></ol>
<b>Arbeitsschritt 3</b>  Umsetzung des Bewertungsergebnisses; gleichstellungspolitische Ausrichtung der Maßnahme	<p>Wie kann die geplante Maßnahme dazu beitragen, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern?</p>

## Die 4-Phasen-Methode

Die vier Phasen zur Implementierung von Gender Mainstreaming strukturieren die systematische Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in ein Aufgabenfeld und umfassen alle zentralen Elemente der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Wie ein roter Faden wird mit dieser Methode das Thema Gleichstellung in den regulären Planungs- und Arbeitsprozess integriert.

Die Kernelemente sind dabei die vier Phasen eines generellen Planungs- und Umsetzungsprozesses Analyse, Zieldefinition, Umsetzung und Evaluierung:

<b>Analyse</b>	Im ersten Schritt geht es darum, geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten im jeweiligen Bereich wahrzunehmen und zu analysieren.
<b>Ziele</b>	Im zweiten Schritt werden von der Analyse abgeleitete, möglichst konkrete und überprüfbare Gleichstellungsziele formuliert und festgelegt.
<b>Umsetzung</b>	Im dritten Schritt werden die Vorhaben auf mögliche geschlechtsspezifische Wirkungen hin überprüft und so gestaltet, dass sie zu den Gleichstellungszielen beitragen.
<b>Evaluierung</b>	Im vierten Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele überprüft.

Die vier Phasen der Gender Mainstreaming Umsetzung sind kein abgeschlossener Prozess. Der Evaluierung folgt stets eine erneute Analyse.

## Gleichstellungsmatrix

Für die Umsetzung von GM in der Praxis kombiniert die Gleichstellungsmatrix die 4-Phasen-Methode mit der 4-R-Methode.

	<b>Repräsentanz/ Beteiligung</b>	<b>Ressourcen</b>	<b>Realitäten Normen/Werte</b>	<b>Rechte</b>
<b>Phase 1: Analyse</b> Darstellung von Unterschieden zwischen den Geschlechtern bzw. der Geschlechterrelevanz einer Maßnahme	<b>Frage 1:</b> Wie viele Frauen/ Männer sind betroffen/beteiligt? Wie viele Frauen/ Männer entscheiden?	<b>Frage 2:</b> Welche Auswirkungen hat die Maßnahme auf die Ressourcen (Zeit, Geld, Raum, Mobilität, Info, Wissen) von Frauen/ Männern?	<b>Frage 3:</b> Welche Rollenbilder, Verhaltensmuster und geschlechtsspezifische Unterschiede aufgrund von Normen/Werten sind wirksam?	<b>Frage 4:</b> Haben Frauen/Männer die gleichen Chancen, ihre Rechte durchzusetzen oder werden Frauen/ Männer durch die Maßnahme diskriminiert?
<b>Phase 2: Ziele</b> Definition von Gleichstellungszielen, Planung entsprechender Strategien/ Maßnahmen	<b>Frage 5:</b> Welche Frauen/ Männerquote soll bei den Betroffenen (sofern beeinflussbar), bei den Beteiligten bzw. bei den Entscheidenden erreicht werden?	<b>Frage 6:</b> Welches Ausmaß an Ressourcen sollen Frauen/Männer einbringen? Welche Ressourcen werden an Frauen/Männer verteilt?	<b>Frage 7:</b> Welche dieser Verhaltensmuster, Normen und Werte sollen berücksichtigt und ausgeglichen werden?	<b>Frage 8:</b> Bis zu welchem Ausmaß können die Rechte von Frauen/Männern durch die Maßnahme gesichert bzw. Diskriminierung verhindert werden?
<b>Phase 3: Umsetzung</b> Maßnahmendurchführung mit dem Fokus auf geschlechter-gerechte Gestaltung	<b>Frage 9:</b> Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um den angestrebten Anteil an Frauen/Männern zu erreichen?	<b>Frage 10:</b> Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um ausreichend Ressourcen zur Verfügung zu stellen, aber auch um sicher zu stellen, dass Frauen und Männer Ressourcen im gleichen Ausmaß aufwenden müssen?	<b>Frage 11:</b> Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um geschlechtsspezifische Verhaltensmuster auszugleichen?	<b>Frage 12:</b> Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um gleiche Rechte sicherzustellen bzw. Diskriminierung zu verhindern?
<b>Phase 4: Evaluation</b> Überprüfung des Grades der Zielerreichung anhand ausgewählter GM-Indikatoren	<b>Frage 13:</b> Wurde die angestrebte Frauen/Männerquote erreicht?	<b>Frage 14:</b> In welchem Ausmaß konnten geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Ressourceneinsatzes ausgeglichen werden?	<b>Frage 15:</b> Konnten geschlechtsspezifische Verhaltensmuster berücksichtigt und ggf. ausgeglichen werden?	<b>Frage 16:</b> Konnte der gleiche Zugang zur Durchsetzung der Rechte von Frauen/ Männern sichergestellt werden?

⇒ Als kompakte Arbeitsunterlage empfiehlt sich der Folder „Die 16 Genderfragen zu Ihrer Arbeit“ der Vorarlberger Landesregierung, Referat Frauen und Gleichstellung.

## Leitfaden Gender Mainstreaming und V aufkurs

Mit dem nachfolgenden Leitfaden liefert das Land Vorarlberg eine praktikable Hilfestellung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in NPM-Prozessen (bzw. in V aufkurs).

Phase	Zielsetzung	Zielerreichung
<b>Phase 1: Kompetenzvermittlung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👍 Den Abteilungen sind die Strategien GM und NPM bekannt.</li> <li>👍 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Abteilungen verfügen über Genderkompetenz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👍 Zur Verfügung stellen von Informationsmaterialien, Arbeitshilfen zum Thema GM und NPM.</li> <li>👍 Beratung der Abteilungen von Personen mit Kompetenzen in NPM und GM.</li> <li>👍 Abteilungsworkshop: Vermittlung von Gender- und NPM Kompetenz</li> </ul>
<b>Phase 2: Analyse der Ausgangslage in den Abteilungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👍 In der Abteilung besteht eine geschlechtsspezifische Abbildung des Ist-Zustandes der bisherigen Leistungen und Produkte.</li> <li>👍 Die Frage nach Ursachen, Einflussfaktoren und Auswirkungen der identifizierten, geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sind beantwortet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👍 Darstellen und Auswerten der Daten, die der Abteilung für ihre Themenbereiche zur Verfügung stehen.</li> <li>👍 Anwenden der 4R Methode</li> </ul>
<b>Phase 3: Leistungsvereinbarung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👍 In der Leistungsvereinbarung jeder Organisationseinheit ist die Geschlechterperspektive systematisch integriert.</li> <li>👍 Konkrete Chancengleichheitsziele sind formuliert.</li> <li>👍 Indikatoren für die Überprüfung sind formuliert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👍 Die einzelnen Leistungsziele werden anhand eines GM-Leitfadens betrachtet.</li> <li>👍 Einbindung der Chancengleichheitsziele in den „V aufkurs“-Controllingkreislauf.</li> <li>👍 Angebot von Coaching</li> </ul>
<b>Phase 4: Berichtswesen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👍 In das bestehende Berichtswesen wird das Gleichstellungscontrolling verankert.</li> <li>👍 Die Ampelberichte, Halbjahresberichte und Jahresberichte sind um den Bereich Gleichstellung erweitert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👍 Chancengleichheitsziele sind im Berichtswesen von „V aufkurs“ integriert.</li> </ul>
<b>Phase 5: Wirkungsanalyse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👍 Die Wirkungen der Maßnahmen und Leistungen sind bekannt und auf Geschlechtergerechtigkeit überprüft.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👍 Das Wirkungsanalyse-Programm (WaP) ist um den Bereich Gender erweitert. Aufnahme der Chancengleichheitsziele in den standardisierten Fragenkatalog.</li> <li>👍 Sensibilisierung durch internen Diskussionsprozess.</li> </ul>

Vgl. S 24 f. Vorarlberg geschlechtergerecht „aufkurs“, Praxisarbeit zum BWL-Lehrgang 2006/2007, Land Vorarlberg 2007