

LEITFADEN
GESCHLECHTERGERECHTES VERWALTEN
STRATEGIE GENDER MAINSTREAMING



LEITFADEN
GESCHLECHTERGERECHTES VERWALTEN
STRATEGIE GENDER MAINSTREAMING



Chancengleichheit durch geschlechtergerechtes Verwalten

Gender Mainstreaming ist eine langfristige Strategie zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Dabei geht es darum, in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen von vornherein Gleichstellungsaspekte zu beachten und für deren Umsetzung Verantwortung zu übernehmen. Und das tun wir im Bundesland Niederösterreich. Mit Beschluss vom 9. März 2004 hat sich die Niederösterreichische Landesregierung dazu bekannt, Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung umzusetzen.

Als ersten Schritt hat der Gender Mainstreaming Arbeitskreis bereits im Jahr 2006 den Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren herausgegeben. Dieser ist ein Instrument, um sprachliche Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu erreichen. Das ist insbesondere wichtig, da Sprache unser wichtigstes Kommunikationsmittel ist und zu einer Differenzierung zwischen den Geschlechtern beiträgt. Im nächsten Jahr folgte der vorliegende Leitfaden für geschlechtergerechtes Verwalten. Dieser bietet eine praxisorientierte Anleitung dafür, Chancengleichheit in der beruflichen Praxis bzw. im Verwaltungshandeln zu implementieren.

Sinn der Publikation ist es, Diskriminierungen erkennbar zu machen und Maßnahmen so zu gestalten, dass keine Benachteiligungen entstehen. Der Leitfaden soll damit die Anwendung von Gender Mainstreaming ermöglichen und Frauen wie Männern die besten Möglichkeiten eröffnen, sich in ihrem Arbeitsalltag optimal einzubringen. Mit diesem Leitfaden bietet der Gender Mainstreaming Arbeitskreis den Bediensteten eine Hilfestellung an, um das politische Leitziel der Chancengerechtigkeit umzusetzen.

Werner Trock
Landesamtsdirektor



Niederösterreich bietet seiner Bevölkerung eine hohe Lebensqualität – sei es in wirtschaftlicher, in menschlicher oder kultureller Hinsicht. Um diese Qualität zu erhalten und zu sichern, muss sich Niederösterreichs Verwaltung bereits heute um die Probleme von morgen annehmen. Eine dieser Herausforderungen wird es sein, Niederösterreichs Frauen gleichberechtigt und chancengleich in den Arbeitsmarkt sowie in das gesellschaftliche und politische Leben zu integrieren und den Familien weiterhin einen hohen Stellenwert einzuräumen.

Dies wird nur zu schaffen sein, wenn Chancengleichheit für Männer und Frauen Realität wird, wenn Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Männern und Frauen gleichermaßen eingefordert und gelebt wird. Dazu muss der Blick für die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern geschärft werden. Die Landesverwaltung hat eine Schlüsselfunktion, denn sie greift in vielen Bereichen ins tägliche Leben ein und bestimmt so die Lebensumstände und gesellschaftlichen Strukturen maßgeblich mit.

Niederösterreich hat sich zu Chancengleichheit von Frauen und Männern bekannt und dies als Leitziel verankert. Daher hat die NÖ Landespolitik bereits vor mehr als 10 Jahren die NÖ Landesverwaltung mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming beauftragt.

In vielen Initiativen des Landes NÖ sind seither die Gleichstellungsbestrebungen eingeflossen und werden dies auch in Zukunft tun – denn mir als Landeshauptfrau, ist es wichtig, Chancengleichheit in Niederösterreich tagtäglich mit Leben zu erfüllen.

Johanna Mikl-Leitner
Landeshauptfrau

EINFÜHRUNG

Der Gender Mainstreaming Arbeitskreis in der NÖ Landesverwaltung bietet mit der NÖ Gender Mainstreaming-Matrix seinen MitarbeiterInnen ein einfach zu handhabendes Werkzeug an, Gender Mainstreaming in ihre tägliche Arbeit zu integrieren.

16 Fragen – das ist alles

Doch müssen diese Fragen an das jeweilige Projekt, an die jeweiligen Maßnahmen angepasst werden. Dies wird in vielen Bereichen nicht einfach sein. Gesetze und Richtlinien sind einzuhalten, Fristsetzungen oder Personalknappheit erhöhen den Druck auf jeden Einzelnen bzw. jede Einzelne.

Doch der politische Auftrag ist mit dem Regierungsbeschluss vom 9. März 2004 klar gegeben – Gender Mainstreaming ist in allen Bereichen umzusetzen.

Auch die vorliegenden Landtagsresolutionen sowie die Beschlüsse der Landesregierung zu den Arbeitsprogrammen des Gender Mainstreaming Arbeitskreises geben vor, dass die Bediensteten der NÖ Landesverwaltung die Gender Mainstreaming-Strategie anzuwenden haben.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundrecht, ein gemeinsamer Wert der Europäischen Union und Voraussetzung zur Erreichung der EU-Ziele für Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt. Die Europäische Kommission hat im Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006 – 2010 Schwerpunkte festgelegt, um das Ziel der Chancengleichheit zu erreichen.

Ein wichtiges Instrument dafür ist Gender Budgeting.

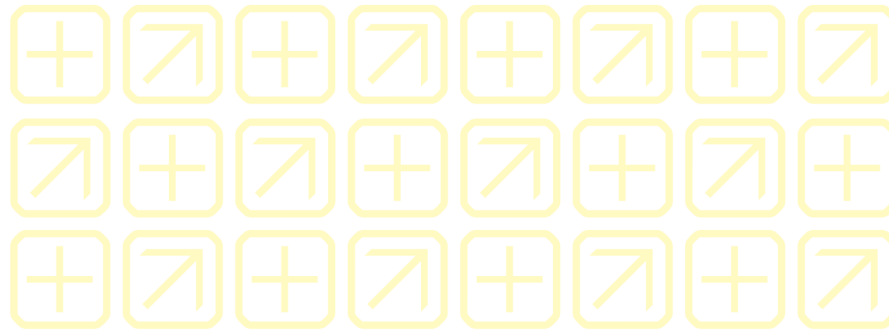
Im Oktober 2001 wurde in Brüssel bei einer gemeinsam von OECD, UNIFEM, Nordischem Rat und belgischer Regierung veranstalteten Konferenz das Ziel formuliert, bis 2015 in jedem Land der Welt Gender Budgets zu realisieren. In vielen Bereichen gibt es bereits Pilotprojekte und Erfahrungen.

Der Gender Mainstreaming Arbeitskreis wird zu den einzelnen Fachbereichen Informationen aufbereiten, zusammenfassen und zur Verfügung stellen. Dieser Leitfaden ist ein erster, wesentlicher Schritt.

INHALT

LEITFADEN GESCHLECHTERGERECHTES VERWALTEN STRATEGIE GENDER MAINSTREAMING

GENDER MAINSTREAMING BETRIFFT JEDEN FACHBEREICH!	10
WIE VERÄNDERT GENDER MAINSTREAMING DIE ARBEIT IN DEN DIENSTSTELLEN?	11
WELCHE ZIELE VERFOLGT GENDER MAINSTREAMING?	12
WIE LÄSST SICH GENDER MAINSTREAMING IN DIE ALLTÄGLICHE ARBEIT INTEGRIEREN?	13
WAS SIND DIE KRITERIEN DER GLEICHSTELLUNGS- PRÜFUNG DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION?	14
WIE WIRD DIE NÖ GM-MATRIX ANGEWENDET?	16
NÖ GM-MATRIX - 16 FRAGEN ZU IHRER ARBEIT	18
DIE ANWENDUNG DER NÖ GM-MATRIX IN EINEM BEISPIEL	21
ARBEITSSCHWERPUNKTE GENDER MAINSTREAMING ARBEITSKREIS	30
GLOSSAR	32
LITERATURVERZEICHNIS / LINKS	33
IMPRESSUM	34



Um Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu erreichen, gilt es die verschiedenen Lebenssituationen und Aufgaben in der Gesellschaft zu beleuchten und die unterschiedlichen Geschlechterrollen sichtbar zu machen.

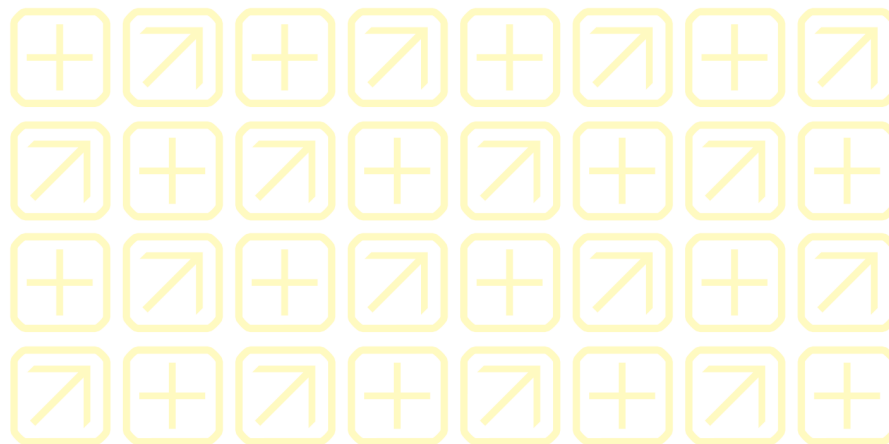
Projekte und Maßnahmen der Landesverwaltung sollen dahingehend überprüft werden, welche Auswirkungen sie auf Frauen und welche Auswirkungen sie auf Männern haben.

Das ist die große Herausforderung der Zukunft, welcher wir uns bewusst sind und uns gerne und mit großem Einsatz und Engagement stellen. Bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten sollen abgebaut und den Bedürfnissen von Frauen und Männern zukünftig in entsprechender Weise gerecht werden.



A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Ch. Teschl-Hofmeister'.

Christiane Teschl-Hofmeister
Landesrätin für Frauenangelegenheiten



GENDER MAINSTREAMING BETRIFFT JEDEN FACHBEREICH!

Der Europarat definierte 1998 Gender Mainstreaming folgendermaßen:

"Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen, in allen Phasen und durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen."

Das bedeutet: jeder bzw. jede Bedienstete in jeder Dienststelle muss sich überlegen, welche Auswirkungen die eigenen Handlungen auf die Geschlechter und ihr Zusammenspiel haben. Gender Mainstreaming stellt ein zusätzliches Kriterium im täglichen Verwaltungshandeln dar. Es ist daher mit anderen Querschnittsmaterien wie Budgetierung oder Nachhaltigkeit vergleichbar.

WIE VERÄNDERT GENDER MAINSTREAMING DIE ARBEIT IN DEN DIENSTSTELLEN?

Im günstigsten Falle gar nicht.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming resultiert nicht in zusätzlichen Projekten oder Aufgaben und bedeutet nicht automatisch höhere Kosten und Aufwand.

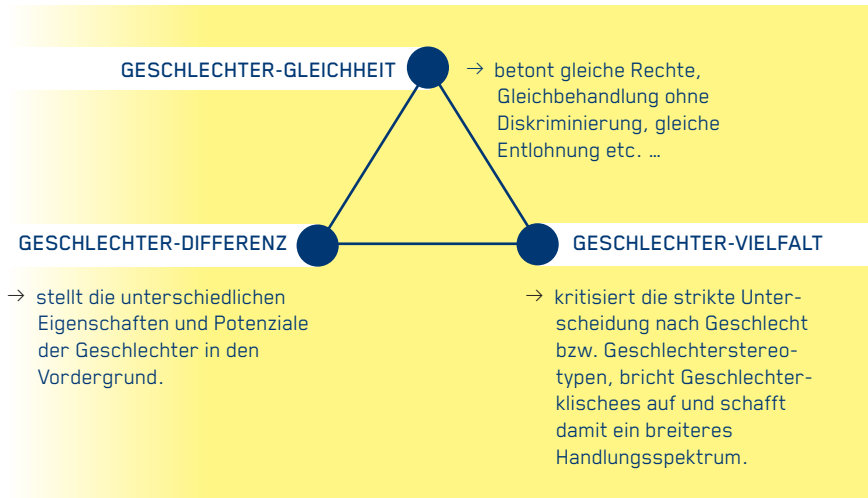
Das Einnehmen der Gender-Perspektive bei der Planung und Durchführung unserer Verwaltungsaufgaben kann aber helfen, die Qualität unserer Arbeit zu steigern und die Bedürfnisse – aller – unserer Zielgruppen besser zu erfüllen.



WELCHE ZIELE VERFOLGT GENDER MAINSTREAMING?

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist Chancengleichheit von Männern und Frauen. Dass dies Unterschiedliches bedeuten kann, zeigt das Gleichstellungsdreieck. Denn Gender Mainstreaming bedeutet nicht unbedingt "Gleichmacherei".

Oft liegt die Lösung gerade in der Anerkennung von Unterschieden und der Suche nach einem Ausgleich.



Alle drei Zielsetzungen werden im Gender Mainstreaming gleichberechtigt zur Erlangung von Chancengleichheit herangezogen.

WIE LÄSST SICH GENDER MAINSTREAMING IN DIE ALLTÄGLICHE ARBEIT INTEGRIEREN?

Der Gender Mainstreaming Arbeitskreis hat auf der Grundlage der Kriterien der Gleichstellungsprüfung der Europäischen Kommission und dem Phasen-Konzept von Audit- und Managementprozessen eine NÖ GM-Matrix erarbeitet.

Die NÖ GM-Matrix ermöglicht es anhand von 16 Schritten, die geschlechterspezifischen Auswirkungen zu erkennen und diesen gegebenenfalls entgegenzuwirken.

WAS SIND DIE KRITERIEN DER GLEICHSTELLUNGSPRÜFUNG DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION?

Die vier Kriterien der Europäischen Kommission sind auch als 4R-Methode bekannt und bedeuten:

→ REPRÄSENTANZ / BETEILIGUNG

Dieses Kriterium bezieht sich auf die zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männern sowohl in der Zielgruppe als auch als AkteurInnen.

Beispiel:

- Die NÖ Dorf- und Stadterneuerung strebt eine Quote von einem Drittel Frauen bei den Beteiligten im Gemeinde 21-Prozess an. Dies bedeutet, dass Frauen aktiv angesprochen und zur Beteiligung eingeladen werden, dass auf allfällige Betreuungspflichten Rücksicht genommen wird sowie dass die Frauen in Zusammenarbeit mit dem NÖ Frauenreferat Unterstützung und Beratung für ihre Beteiligung erhalten ("Empowerment").

→ RESSOURCEN

Unter Ressourcen sind zu verstehen: Zeit (für Erwerbsarbeit, für Bildung, für Freizeit, für unentgeltliche Reproduktionsarbeit etc.), Geld, Raum, Mobilität, Information und Wissen.

Beispiel:

- Bei der NÖ Frauenstudie 2006 gaben die befragten Frauen an, durchschnittlich 80% der Hausarbeit und 75% der Kinderbetreuung zu leisten. Daraus resultiert ein geringeres Zeitbudget für Frauen. Die Möglichkeiten der Vollerwerbstätigkeit sind eingeschränkt, was wieder weniger Geld, eine schlechtere Altersvorsorge, geringere Chancen zur Vermögungsbildung etc. zur Folge hat. Das eingeschränkte Zeitbudget wirkt sich außerdem negativ auf die Möglichkeiten zur politischen und / oder kulturellen Betätigung, zur persönlichen Weiterbildung etc. aus.

→ REALITÄTEN / NORMEN UND WERTE

In diesem Punkt sind vor allem Rollenbilder, durch die Sozialisation erlernte Verhaltensmuster oder Wertschätzungen angesprochen. Frauen und Männer bevorzugen bestimmte Verhaltensweisen z.B. in Bezug auf Informationssuche, Netzwerkbildung, politisches Engagement etc.

Beispiel (fiktiv):

- Eine neue Direktvermarktungsschiene in der Landwirtschaft wird eingeführt. Aus verschiedenen Studien ist bekannt, dass vor allem Bäuerinnen diese Aufgabe übernehmen. In der Bewerbung der neuen Schiene sollte auf die geschlechterspezifischen Unterschiede im Kommunikationsverhalten von Frauen und Männern Rücksicht genommen werden. Z.B.: Informationsweitergabe nicht in den traditionellen Strukturen der bäuerlichen Interessenvertretung, sondern eher beim Greißler, über die Ortsbäuerinnen etc.

→ RECHTE

Dieser Punkt umfasst die Überprüfung, ob die rechtliche Ausgangssituation ausreichend Schutz vor direkter und indirekter Diskriminierung bietet.

Beispiel:

- Die nicht mehr geltende Regelung des §12 Abs.6 Gehaltskassengesetz 1959, BGBl Nr.254/1959 idF BGBl 104/1985 sah für angestellte, teilzeitbeschäftigte ApothekerInnen eine langsamere Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe vor als für Vollzeitbeschäftigte.

Diese für teilbeschäftigte Apothekerinnen und Apotheker geltende Bestimmung wirkte sich im Ergebnis vor allem für Frauen negativ aus: 67 % der angestellten Apothekerinnen und nur 20,8% der angestellten Apotheker arbeiteten damals in Teilzeit.

Die Schlechterstellung von vorwiegend weiblichen Teilzeitkräften war nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt, widersprach dem Gemeinschaftsrecht (Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau-Mann in Entgeltangelegenheiten) und stellte eine geschlechtsbedingte mittelbare Diskriminierung dar.

(Erkenntnisse des Verfassungsgerichtshofs von 11.12.1998 und vom 05.03.1999)

Unterschiede zwischen Frauen und Männern bezüglich dieser Kriterien sind oft miteinander gekoppelt und beeinflussen sich gegenseitig.

WIE WIRD DIE NÖ GM-MATRIX ANGEWENDET?

Die Anwendung erfolgt durch Überprüfung der vier Kriterien in den vier Phasen

→ ANALYSE

In dieser Phase soll analysiert werden, ob bzw. welche geschlechterspezifischen Ungleichheiten bestehen.

→ ZIELE

Hier gilt es vor allem Ziele bezüglich der GM-Kriterien festzulegen und in der Folge zu operationalisieren. Daran knüpft sich die darauf abgestimmte Maßnahmenplanung.

→ UMSETZUNG

Bei der Umsetzung ist unter anderem auf eine geschlechtergerechte Gestaltung zu achten.

→ EVALUATION

Aufgrund der festgelegten Ziele kann der Grad der Zielerreichung festgestellt werden. Wichtig hierfür ist, dass die Ziele operationalisiert und Indikatoren ausgewählt wurden.

Die Prüfung der vier Kriterien in den einzelnen Phasen soll helfen, verborgene Auswirkungen aufzuzeigen. Denn gerade solche Strukturen haben die Unterschiede zwischen den Geschlechtern über die Jahre "einzementiert" und eine faktische Gleichstellung verhindert.

Nicht immer und überall wird ein vollständiger Ausgleich der geschlechterspezifischen Unterschiede möglich und / oder notwendig sein.



Nachstehende Tabelle zeigt nun die NÖ GM-Matrix im Überblick
– 16 Genderfragen zu Ihrer Arbeit.

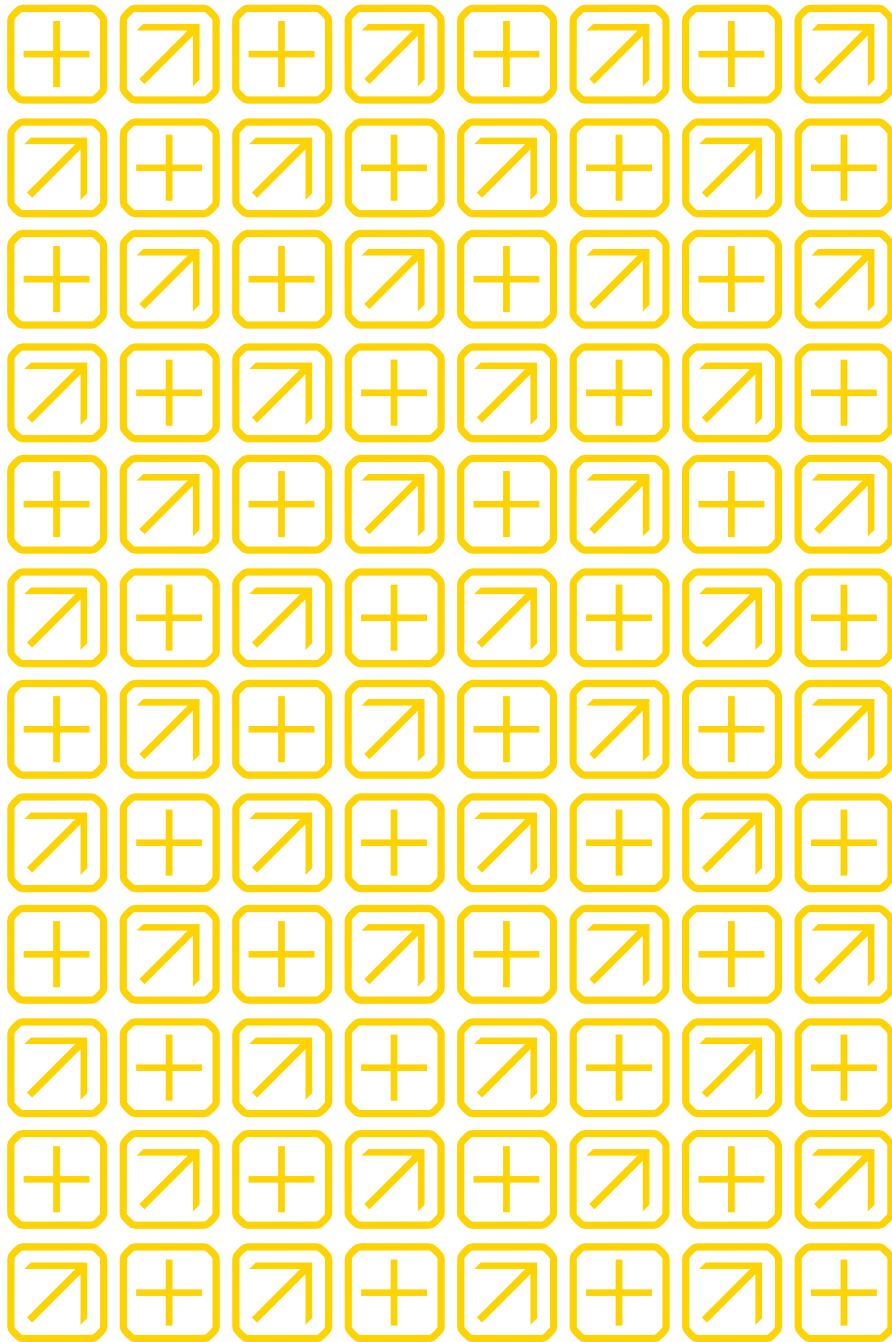
NÖ GM-MATRIX - 16 FRAGEN ZU IHRER ARBEIT:

Pro Arbeitsphase sind die vier Kriterien der Europäischen Kommission in je einer Frage zu überlegen. Je nach Ausgangslage wird dabei das eine oder andere Kriterium stärker in den Vordergrund treten.

Es sollen jedoch immer alle Fragen gestellt und beantwortet werden. Eine negative Antwort ("Das Kriterium ist nicht anzuwenden.") muss begründet werden.

		REPRÄSENTANZ / BETEILIGUNG
PHASE 1:	ANALYSE Darstellung von Unterschieden zwischen den Geschlechtern bzw. der Geschlechterrelevanz einer Maßnahme	Frage 1: Wie viele Männer / Frauen sind betroffen? Wie viele Männer / Frauen sind beteiligt? Wie viele Männer / Frauen entscheiden?
PHASE 2:	ZIELE Definition von Gleichstellungszielen (Gleichstellungsdreieck), Planung entsprechender Strategien / Maßnahmen	Frage 5: Welche Frauen- / Männerquote bei den Betroffenen (sofern beeinflussbar), bei den Beteiligten bzw. bei den Entscheidenden soll erreicht werden?
PHASE 3:	UMSETZUNG Maßnahmendurchführung mit dem Fokus auf geschlechtergerechte Gestaltung	Frage 9: Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um den angestrebten Anteil an Frauen / Männern zu erreichen?
PHASE 4:	EVALUATION Überprüfung des Grades der Zielerreichung anhand ausgewählter GM-Indikatoren	Frage 13: Wurde die angestrebte Frauen- / Männerquote erreicht?

RESSOURCEN	REALITÄTEN NORMEN / WERTE	RECHTE
<p>Frage 2: Welche Auswirkungen hat die Maßnahme auf die Ressourcen (Zeit, Geld, Raum, Mobilität, Info, Wissen) von Männern / Frauen?</p>	<p>Frage 3: Welche Rollenbilder, Verhaltensmuster und geschlechtsspezifischen Unterschiede aufgrund von Normen / Werten sind wirksam?</p>	<p>Frage 4: Haben Frauen / Männer die gleichen Chancen ihre Rechte durchzusetzen oder werden Männer / Frauen durch die Maßnahme diskriminiert?</p>
<p>Frage 6: Welches Ausmaß an Ressourcen sollen Männer / Frauen einbringen? Welche Ressourcen werden an Männer / Frauen verteilt?</p>	<p>Frage 7: Welche dieser Verhaltensmuster, Normen und Werte sollen berücksichtigt und ausgeglichen werden?</p>	<p>Frage 8: Bis zu welchem Ausmaß können die Rechte von Männern / Frauen durch die Maßnahme gesichert bzw. Diskriminierung verhindert werden?</p>
<p>Frage 10: Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um ausreichend Ressourcen zur Verfügung zu stellen, aber auch, um sicher zu stellen, dass Männer und Frauen Ressourcen im gleichen Ausmaß aufwenden müssen.</p>	<p>Frage 11: Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um geschlechtsspezifische Verhaltensmuster auszugleichen?</p>	<p>Frage 12: Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um gleiche Rechte sicherzustellen bzw. Diskriminierung zu verhindern?</p>
<p>Frage 14: In welchem Ausmaß konnten geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Ressourceneinsatzes ausgeglichen werden?</p>	<p>Frage 15: Konnten geschlechtsspezifische Verhaltensmuster berücksichtigt und ggf. ausgeglichen werden?</p>	<p>Frage 16: Konnte der gleiche Zugang zur Durchsetzung der Rechte von Frauen / Männern sichergestellt werden?</p>



DIE ANWENDUNG DER NÖ GM-MATRIX IN EINEM BEISPIEL:

Chancengleichheit in den Förderungen am Beispiel
der NÖ Elternschule (www.elternschule.at):

An der Förderung der NÖ Elternschule sind
die Abteilungen Familienreferat, Jugend-
wohlfahrt und die Sanitätsdirektion beteiligt.

Nachstehendes Beispiel dient als Diskussions-
grundlage bei der Neugestaltung von
Förderungen.



BEISPIEL: FÖRDERUNG DER NÖ ELTERNSCHULE

PHASE 1:

ANALYSE

Darstellung von Unterschieden zwischen den Geschlechtern bzw. der Geschlechterrelevanz einer Maßnahme

REPRÄSENTANZ / BETEILIGUNG

Frage 1:
Wie viele TeilnehmerInnen gibt es?
2006: rund 2000 TeilnehmerInnen, davon 5,6 % Männer.

Wie viele Frauen / Männer sind bei der Angebotsdurchführung beteiligt bzw. treffen Entscheidungen?
Zwei Frauen und zwei Männer.

Wie ist die Frauen- / Männer-Verteilung bei den Vortragenden? Wie ist die Frauen- / Männer-Verteilung auf der unter www.elternschule.at zur Verfügung gestellten ReferentInnenliste?

ReferentInnen
76 % Frauen / 24 % Männer
Liste im Internet
70 % Frauen / 30 % Männer

RESSOURCEN

Frage 2:
Welche Auswirkungen hat das Vorhaben auf die Ressourcen (Zeit, Geld, Raum, Mobilität, Info, Wissen) von teilnehmenden Männern / Frauen?

- Zeit: Lt. Befragung sind Männer und Frauen mit dem Zeitpunkt der Veranstaltungen zufrieden, jedoch Zeit für Bildung im Bereich der Kindererziehung nehmen sich zu 94,4 % Frauen.

- Info / Wissen: Da in erster Linie Frauen teilnehmen, wird mehr Information an Frauen weitergegeben und deren Wissen bei Fragen der Erziehung und Entwicklung der Kinder erhöht.

REALITÄTEN NORMEN / WERTE

Frage 3:
Welche Rollenbilder, Verhaltensmuster und geschlechterspezifischen Unterschiede aufgrund von Normen / Werten sind im Bereich der NÖ Elternschule wirksam?

Frauen sind Spezialistinnen für Kindererziehung. Dies spiegelt sich in der Teilnahmeverteilung. Frauen wollen noch mehr Wissen erlangen und sind bereit in ihrer Freizeit Bildungsangebote zu diesem Thema zu nutzen, um ihrer traditionellen Rolle gerecht zu werden.

RECHTE

Frage 4:
Haben Frauen / Männer die gleichen Chancen ihre Rechte durchzusetzen oder werden Männer / Frauen durch die Maßnahme diskriminiert?

Es gibt keine gesetzliche Regelung. Die Chancen für Männer und Frauen sind gleich.

BEISPIEL: FÖRDERUNG DER NÖ ELTERNSCHULE

PHASE 2:

ZIELE

Definition von Gleichstellungszielen (Gleichstellungsdreieck), Planung entsprechender Strategien / Maßnahmen

REPRÄSENTANZ / BETEILIGUNG

Frage 5:
Welche Frauen- / Männerquote soll bei den TeilnehmerInnen erreicht werden?
Im Jahr 2009 soll der Männeranteil bei den TeilnehmerInnen bei 10 % liegen.

Welche Frauen- / Männerquote soll bei der unter www.elternschule.at zur Verfügung gestellten ReferentInnenliste erreicht werden?

ReferentInnen
65 % Frauen / 35 % Männer
Liste im Internet
60 % Frauen / 40 % Männer

RESSOURCEN

Frage 6:
Welches Ausmaß an Zeit sollen Männer einbringen bzw. in welchem Ausmaß kann ein Ausgleich geschaffen werden?

Männer sollen bis zum Jahr 2009 rd. doppelt so viel Zeit wie bisher für die NÖ Elternschule als Bildungsangebot im Bereich der Kindererziehung verwenden.

Aufgrund der vermehrten Teilnahme wird ein vermehrter Wissensausgleich geschaffen.

REALITÄTEN NORMEN / WERTE

Frage 7:
Welche dieser Verhaltensmuster, Normen und Werte sollen berücksichtigt und ausgeglichen werden?

"Ideen zur Stärkung der Rolle des Vaters" sollen entwickelt und durchgeführt werden.
Ferner kann ein Ideenwettbewerb unter Gemeinden und Bildungsorganisationen durchgeführt werden, um vermehrt Väter zu erreichen.

Der Internetauftritt und die Öffentlichkeitsarbeitsmaterialien werden im Jahr 2007 geschlechtergerecht überarbeitet.

RECHTE

Frage 8:
Kein Handlungsbedarf

BEISPIEL: FÖRDERUNG DER NÖ ELTERNSCHULE

PHASE 3:

UMSETZUNG

Maßnahmendurchführung mit dem Fokus auf geschlechtergerechte Gestaltung

REPRÄSENTANZ / BETEILIGUNG

Frage 9:
Welche Maßnahmen sind notwendig um den angestrebten Anteil an teilnehmenden Männern / Frauen zu erreichen?

- Durch die Einbeziehung der Bildungsorganisationen und Nutzung ihrer Erfahrungen (z.B. gibt es Angebote, die Kindererziehung betreffen und eine höhere Männerbeteiligung haben) sollen die Angebote für Väter interessanter gestaltet werden.
- Durch eine Befragung von Vätern sollen die Bedürfnisse von Vätern konkretisiert werden.
- Auf der Internetplattform soll eine Feedbackmöglichkeit mit geschlechtsspezifischer Auswertung und Ideenfindung entstehen und in die Angebotsgestaltung einfließen.
- Durch das Angebot von mehr (männlichen) Referenten auf der ReferentInnenliste unter www.elternschule.at sollen mehr Referenten tätig und vermehrt Väter angesprochen werden.

RESSOURCEN

Frage 10:
Welche Maßnahmen sind notwendig um den vermehrten Einsatz von Zeit von Vätern zu erreichen?

Durch freizeitpädagogische Angebote werden speziell Väter motiviert, mit ihren Kindern Zeit zu verbringen. Dieser Erstkontakt mit Bildungsorganisationen soll sie auf die Angebote der NÖ Elternschule aufmerksam machen.

REALITÄTEN NORMEN / WERTE

Frage 11:
Welche Maßnahmen sind notwendig um geschlechtsspezifische Verhaltensmuster auszugleichen?

Bildungsangebote, die die Wichtigkeit der Präsenz der Väter zeigen, speziell auf Anliegen / Fragen von Vätern eingehen und die auf die geltende Rollenverteilung in der Kinderbetreuung aufmerksam machen, sollen Männer konkret ansprechen. Im Rahmen betrieblicher Elternbildung können mehr Männer erreicht werden.

Ein Wettbewerb mit anschließender Auswahl von Projekten soll die Teilnahme an der Elternschule für Männer attraktiver machen.

Der Internetauftritt und sämtliche Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit werden mit geschlechtergerechter Sprache und entsprechenden Bildern neu gestaltet.

RECHTE

Frage 12:
Kein Handlungsbedarf

BEISPIEL: FÖRDERUNG DER NÖ ELTERNSCHULE

PHASE 4:

EVALUATION

Überprüfung des Grades der Zielerreichung anhand ausgewählter GM-Indikatoren

REPRÄSENTANZ / BETEILIGUNG

Frage 13:
Wurde der angestrebte Männeranteil bei den Teilnehmenden und Vortragenden erreicht?
Durch eine Evaluierung des Angebots der NÖ Elternschule (Befragung der TeilnehmerInnen und Bildungsorganisationen) soll die Erreichung des Ziels überprüft werden.

RESSOURCEN

Frage 14:
In welchem Ausmaß konnten geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Ressourceneinsatzes ausgeglichen werden?

Dies soll durch die Evaluierung (siehe Frage 13) erhoben werden.

REALITÄTEN NORMEN / WERTE

Frage 15:
Konnten geschlechtsspezifische Verhaltensmuster berücksichtigt und ggf. ausgeglichen werden?

Dies soll durch die Evaluation (siehe Frage 13) erhoben werden. Zusätzlich werden die Internetseite und das Öffentlichkeitsarbeitsmaterial überprüft.

RECHTE

Frage 16:
Kein Handlungsbedarf

ARBEITSSCHWERPUNKTE GENDER MAINSTREAMING ARBEITSKREIS

BEWUSSTSEINSBILDUNG UND SENSIBILISIERUNG

Die MitarbeiterInnen, Führungskräfte und die interessierte Öffentlichkeit sollen für die Bedeutung von Gender Mainstreaming als Zukunftsstrategie sensibilisiert werden. Zusätzlich soll Wissen für die Umsetzung bereitgestellt werden.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen Gender Mainstreaming allgemein, Gender Budgeting, Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Väterkarenz, Gender Mainstreaming in der Raumplanung etc. wurden bereits angeboten und werden auch weiterhin Interessierten zur Verfügung stehen.

STATISTIK

Zur Implementierung von Gender Mainstreaming ist das Wissen um die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern wichtig. Bei welchen Daten ist eine nach Geschlechtern getrennte Aufbereitung notwendig, um diese Aufgabe zu erfüllen? Eine Bedarfserhebung soll Klarheit schaffen.

ERFAHRUNGSUSTAUSCH

Die erfolgreiche NÖ-Initiative zum bundesweiten Erfahrungsaustausch hat sich als Länder-Gender-Circle etabliert, in dem sich Niederösterreich weiterhin engagieren wird.

WEITERFÜHRUNG DER PROJEKTE

GENERALP! – CHANCENGLEICH IN WIRTSCHAFTSPARKS

Beim Abschluss von GenderAlp! im Herbst 2007 werden eine Reihe von Ergebnissen vorliegen: Neben konkreten Handlungsanleitungen für AkteurInnen aus der Wirtschaft, aus Gemeinden und der Landesverwaltung gibt es bereits an beiden Standorten (Wirtschaftspark Wolkersdorf und IZ NÖ Süd) Folgeprojekte und -aktivitäten.

www.genderalp.at

GENDER FACTOR – GENDERKOMPETENZ IN GRENZÜBERSCHREITENDEN PROJEKTEN

Die Entwicklung von Genderkompetenz wird durch diesen Lehrgang mit Zertifizierung in grenzüberschreitenden Projekten für INTERREG-AkteurInnen gefördert.

www.genderfactor.net

NÖ GENDER FOKUS – ASSISTENZ EFRE-PROGRAMMUMSETZUNG

Dieses aus EFRE-Mitteln geförderte Pilotprojekt soll durch Beratung, Vermittlung von Genderkompetenz, Unterstützung von Förderstellen sowie die Begleitung von Projekten eine rasche Implementierung der GM-Strategie unterstützen.

www.noe.gv.at/chancengleich

INITIIERUNG NEUER PROJEKTE

GENDERGLOKAL – GENDERSENSIBLE BILDUNG FÜR NACHHALTIGKEIT

Das grenzüberschreitende Bewusstseinsbildungsprojekt stellt die Vernetzungsarbeit zu den Themen "Umwelt und Entwicklung", "Gender und Entwicklung", "Nachhaltigkeit" und "Interkulturelle Kommunikation" ins Zentrum.

www.genderglobal.at

GENDER BUDGETING

In enger Kooperation mit den NÖ Gemeinden und der Landesverwaltung soll gendergerechte Budgetverwaltung forciert werden. Basis dafür sind die Ergebnisse und Erfahrungen aus den Gender-Budgeting-Projekten des NÖ Jugendreferates und der Frauenberatungsstelle Zwettl.

GLOSSAR

GENDER:	das "soziale", weil anerzogene Geschlecht
GENDERSENSIBEL:	Wahrnehmen unterschiedlicher Zugänge, Bedürfnisse und Prioritäten
GENDERGERECHT:	Berücksichtigung von Unterschieden
GENDER MAINSTREAMING:	besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen. (Definition des Europarates, Straßburg 1998)
MAINSTREAMING:	etwas, das bisher als Nebenfluss bzw. am Rande des Hauptstromes dahinfließt, in den Hauptstrom aufzunehmen
GENDER-PERSPEKTIVE:	Frauen und Männer finden → in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vor → entwickeln aufgrund geschlechtsspezifischer Sozialisation unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse → sind von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen
GENDER BUDGETING:	Gender Budgeting bedeutet, eine geschlechtergerechte Sichtweise in der Budgetpolitik einzubeziehen. Es beinhaltet eine systematische und ganzheitliche Analyse von budgetären Entscheidungen im Hinblick auf die Wirkung von Ausgaben oder Einnahmen auf Frauen und Männern
GLEICHSTELLUNG:	Zieldefinition für eine Situation, in der alle Mitglieder einer Gesellschaft ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und entfalten können, ohne durch "geschlechterspezifische Rollenmuster" eingeschränkt zu werden. Unterschiedliche Verhaltensweisen, Ziele und Bedürfnisse von Frauen und Männern werden in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert
CHANGENGLEICHHEIT:	Frauen und Männer finden die gleichen Chancen vor, im wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Leben nach freier Entscheidung mitzuwirken
QUERSCHNITTMATERIE:	Themen (z.B. Fragen der Gleichstellung der Geschlechter, Nachhaltigkeit etc.), die alle Bereiche der Gesellschaft betreffen

LITERATURVERZEICHNIS / LINKS

Europäische Kommission (Hg):
Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, Brüssel 1998

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender_de.pdf

GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF,
Nadja Bergmann, Irene Pimminger:
PraxisHandbuch Gender Mainstreaming, 2004

www.gem.or.at

Interministerielle Arbeitsgruppe
Gender Mainstreaming (IMAG GM)

www.imag-gendermainstreaming.at

Gender Mainstreaming in NÖ
Gender Mainstreaming Arbeitskreis

www.noe.gv.at/chancengleich

Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren

www.noe.gv.at/chancengleich

NÖ Elternschule

www.elternschule.at

IMPRESSUM:

Herausgeber: Amt der NÖ Landesregierung
Gender Mainstreaming Arbeitskreis
3109 St. Pölten, Landhausplatz 1

Autorinnen: Dr.ⁱⁿ Sabine Hilbert, Amt der NÖ Landesregierung,
Gender Mainstreaming Arbeitskreis, Öffentlichkeitsarbeit
Mag.^a Susanne Karner, NÖ Gender Fokus
Maria Rigler, Amt der NÖ Landesregierung,
Gender Mainstreaming Geschäftsstelle

Lektorat: Mag.^a Clementine Skorpil

Gestaltung: Tina Hochkogler

Erschienen im September 2007, aktualisiert 2018

www.noee.gv.at/chancengleich