

**Die Weichen stellen -
Gleichstellungsvorgaben in den
Bewilligungsverfahren des ESF**

Beitrag für die Tagung:
„Gender Mainstreaming
- Lernen aus EQUAL für den ESF“
am 03. Dezember 2007 in Berlin

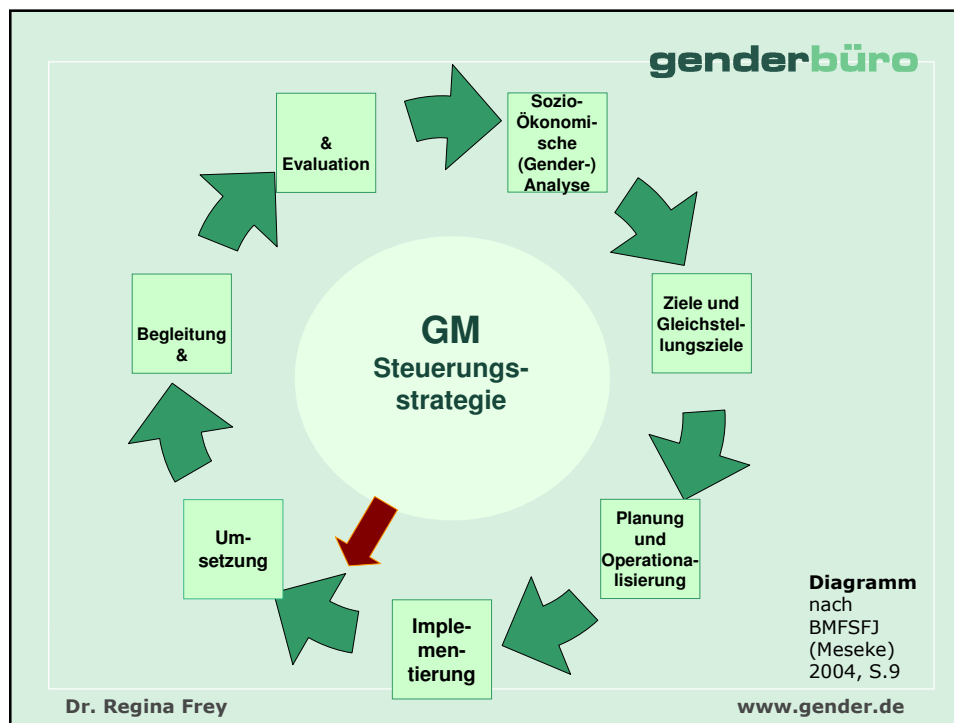
Dr. Regina Frey

Fragen

- 1. Welches sind die Kernfragen bei der Integration gleichstellungspolitischer Kriterien in den Prüfungs- und Bewilligungsverfahren?**
- 2. Wie kann der Schritt von singulären Prüfmechanismen in ein sinnvolles Ziel- und Wirkungssystem gelingen?**

Thesen

1. Die Bewilligungsverfahren sind ein entscheidendes **Nadelöhr** für eine gleichstellungsorientierte Steuerung im Rahmen der Strategie Gender Mainstreaming
2. Es kommt nicht selten zu einer **Delegation** der Steuerungsaufgabe GM von der strategischen auf die operative Ebene
3. Vorgaben der Bewilligung hinsichtlich eines Beitrags zur Gleichstellung müssen **Spielräume** lassen und gleichzeitig **zielangemessen** sein - eine **Gratwanderung!**



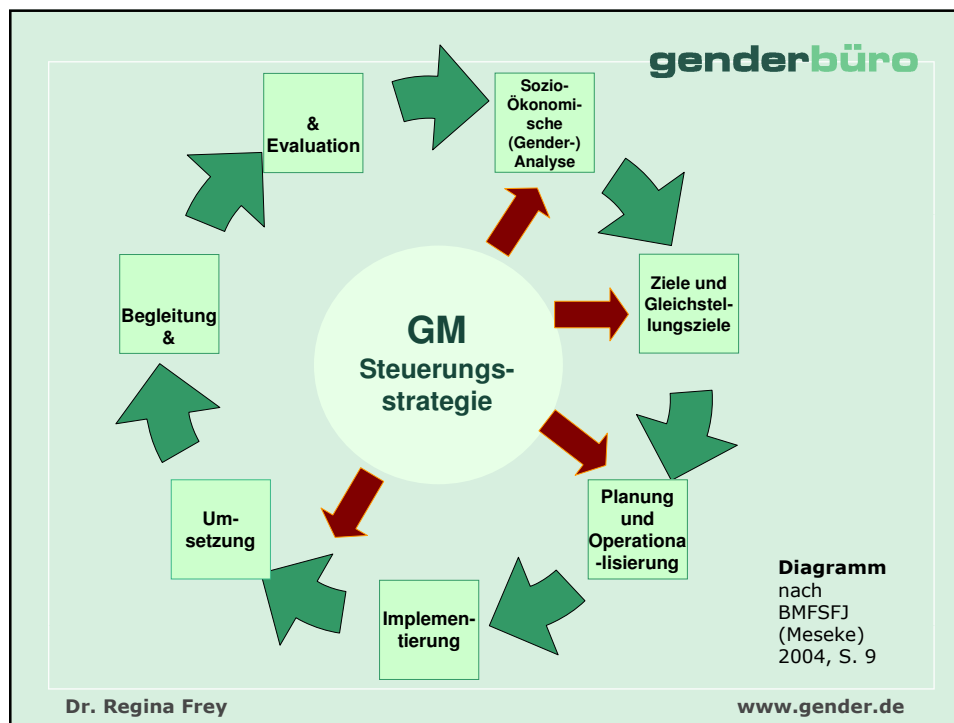
Voraussetzung: Steuerung

1. Formulierung von Gleichstellungszielen und gendersensible Zielformulierung
2. Orientierung an:
 - Übergeordneten Gleichstellungszielen (z.B. „Road map“)
 - Regionalspezifischen Gleichstellungsbedarfen (sozio-ökonomische Gender-Analyse)
3. Orientierung durch Steuerung:

Welcher Gleichstellungsbeitrag kann schwerpunktmäßig in *welchem* Programm erfolgen?
4. **Erst dann:** Formulierung konkreter Erwartungen bzgl. eines Beitrags im Antragsverfahren (Zahlen und Inhalte) für Projekte *möglich!*

Dr. Regina Frey

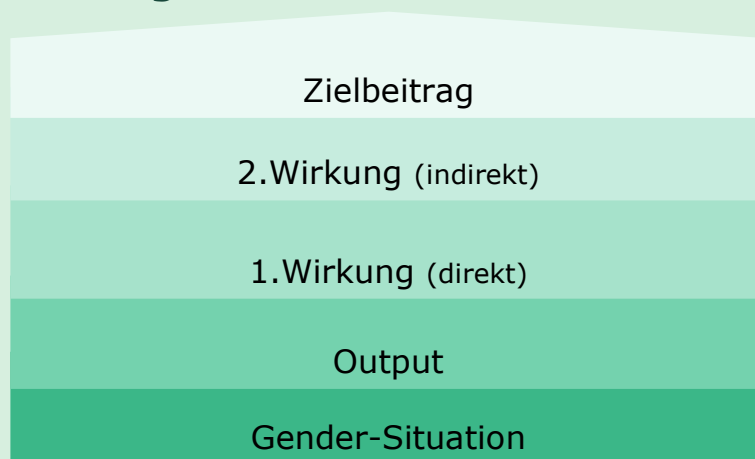
www.gender.de



Antrags- und Bewilligungsverfahren – Gender-Standards

1. Gleichstellungspolitische Zuordnung
2. Erwarteter Gleichstellungsbeitrag:
 - a) Quoten (Mindestanzahl geförderter Frauen – evtl. auch Männer?)
 - b) Zu erwartender Beitrag zur Chancengleichheit? (plausibel begründbar)
– *Mögliches Instrument: Wirkungsketten*
3. Beurteilungskriterien und Gewichtung
4. Prüfkriterien/ Anforderung an Berichte
→ **Herstellen von Transparenz**

Lern- und Steuerungsinstrument: Wirkungsketten

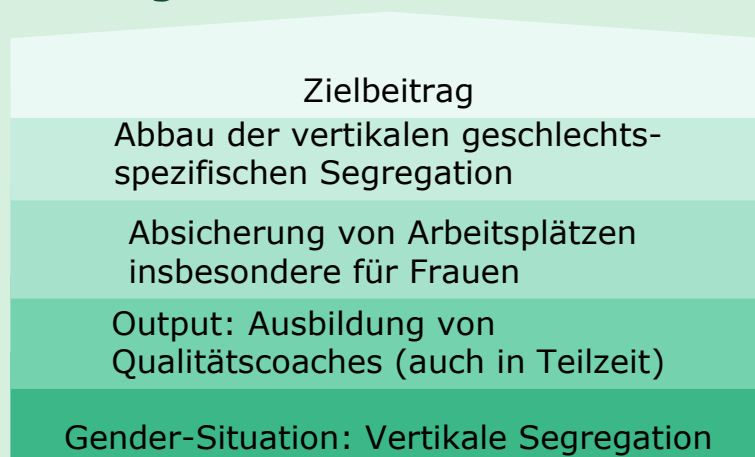


Quelle: Frey/Claus/Ahrens/Pimminger 2007

Fallbeispiel: Tourismusprojekt

- **Gender-Situation in der Tourismusbranche:**
Dienstleistungssektor, Hoher Frauenanteil,
Segregation – horizontal, vertikal, vertraglich, hohe
Mobilität und Flexibilität als Anforderungen (...)
- **Förderintervention (= Output):**
Einführung eines Service Qualitätssiegel und
Ausbildung von Qualitätscoaches
- **(Mögliche) Gleichstellungs-Wirkungen – direkt
oder indirekt (= Outcome):**
 - Zugang zu und Teilhabe am Arbeitsmarkt von
Frauen
 - Berufliche Bildung für Frauen und Abbau von
geschlechtsspezifischer Segregation
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Lern- und Steuerungsinstrument: Wirkungsketten



Quelle: Frey/Claus/Ahrens/Pimminger 2007

Beispiel: Bewertungsraster

Prioritätsachse:			
Spezifisches Ziel:			
Gleichstellungsziele:			
Auswahlschritt x:			
Der/die folgenden zu erwartende/n Beitrag/Beiträge zur Gleichstellung wurden über Wirkungsketten plausibel begründet			
Nr.	Beitrag	Anzahl	Gewichtung
1	Schaffung sicherer Beschäftigungsverhältnisse für Frauen		
2	Sicherung von Arbeitsplätzen von Frauen	1	
3	Abbau der geschlechtsspezifischen horizontalen Segregation		
4	Abbau der geschlechtsspezifischen vertikalen Segregation	1	
5	Abbau von Stereotypen		
6	Vereinbarkeit von Beruf und Familie		
7	...		
8	...		
		2	Ergebnis

Fazit

Erfolgskriterien sind:

- Klare Zielableitung
- „Herunterbrechen“ von Gleichstellungszielen auf Steuerungsdokumente der Programme
- Transparente Erwartungen hinsichtlich Gleichstellungsbeitrag der strategischen an die operative Ebene
- Fachliche Gender-Kompetenz in Förderbereichen
- Verbindliche Instrumente und Beurteilungsraster

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Regina Frey

www.gender.de

Wirkungskette: Fit4 Service (Tourismus)

Gender-Situation	Output = Förderintervention	Gender-Outcome - unmittelbare Wirkung(en)	Gender-Outcome - mittelbare Wirkung(en)	Bezug zu spezifischen Zielen, Übergeordneten Variablen und Potenzialfaktoren
Hoher Anteil an Frauen in der Branche, dabei starke vertikale geschlechtsspezifische Segregation	Differenzierte quantitative Gender-Zielsetzung definiert und mit Indikatoren unterlegt (Qualitätscoach, Qualitätszirkel - auch in Teilzeit), Controlling Auswahl der Coaches an inhaltlichen Kriterien (nah an Arbeitsabläufen)	Überproportionaler Anteil an Frauen als Qualitätscoach und in Qualitätszirkeln Absicherung dieser Arbeitsplätze qua Funktion im Betrieb	Abbau der vertikalen Segregation (insb. bei ungelerten weiblichen Beschäftigten) Abbau unternehmensinterner Geschlechterstereotype	Humanressourcen, Erwerbspersonenpotenzial
Hoher Anteil an Frauen in der Branche, dabei starke vertragliche geschlechtsspezifische Segregation	Feststellung als Voraussetzung für Coaches, da Kontinuität durch Betrieb gewährleistet werden muss (ISO 9000)	Potenzieller Ausschluss v. Saisonarbeitskräften (mehrheitl. Frauen). Teilnahme an der Maßnahme dennoch mgl. Mgl. Festanstellung v. Saisonarbeitskräften (mehrheitl. Frauen)	Potenzial von Saisonarbeitskräften bleibt teilweise ungenutzt Nutzung des Potenzials von Saisonarbeitskräften, Abbau vertraglicher Segregation	Arbeitsproduktivität, Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit
Zuschreibung bzgl. weiblicher Fähigkeiten bestehen, die vertikale Segregation stützen	Coach als Professionalisierung (Managementtätigkeit)	Öffnung von Karrierewegen	Abbau der vertikalen Segregation Gründungsvorhaben durch Coaches	Humanressourcen, Diversifizierung der Branche
Hohe Inkompatibilität der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Qualifizierung im Rahmen der Arbeitszeit	Vermeidung einer Selektion nach außerbetrieblicher Verfügbarkeit	Vermeidung der vertikalen Segregation	Arbeitsproduktivität

Dr. Regina Frey

www.gender.de