



Agentur für
Gleichstellung
im ESF

UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING IN PROJEKTEN

Berlin 2009
aktualisiert März 2012

Irene Pimminger
unter Mitarbeit von
Regina Frey
Henriette Meseke
Renate Wielpütz

INHALT

Gender Mainstreaming in Projekten	1
1. Analyse.....	1
2. Ziele.....	3
3. Umsetzung	4
4. Evaluation.....	6
5. Zusammenfassung: Prozessmodell Gender Mainstreaming	7

GENDER MAINSTREAMING IN PROJEKTEN

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Ziel des Europäischen Sozialfonds (ESF). Deshalb ist der Beitrag zum Querschnittsziel Gleichstellung ein Auswahlkriterium für die Vergabe von ESF-geförderten Projekten.

Die folgenden Ausführungen unterstützen Projektantragstellende und Projektdurchführende darin, ihre Projekte in einer Gleichstellungsperspektive zu planen und umzusetzen, um damit der Anforderung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen ESF-geförderten Vorhaben nachzukommen.

Gender Mainstreaming in Projekten bedeutet, eine Gleichstellungsperspektive in alle Abläufe der Planung und Umsetzung eines Projekts zu integrieren. Die optimale Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt deshalb integriert in die regulären Schritte eines Projektzyklus¹: Analyse, Zielformulierung, Umsetzung und Evaluierung¹.

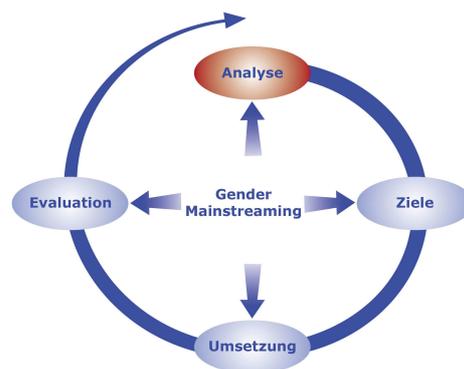
1. ANALYSE

Um ein Projekt fachlich fundiert planen zu können, bedarf es zunächst einer Analyse der Ausgangssituation. Diese Analyse bezieht sich sowohl auf den thematischen Förderbereich als auch auf die Zielgruppe(n), die mit dem Vorhaben erreicht werden soll(en).

Ausgangsbasis der Umsetzung von Gender Mainstreaming in einem Projekt ist es, im Zuge der Projektplanung den Interventionsbereich des Projekts auch hinsichtlich seiner Gender-Aspekte zu analysieren (= Gender-Analyse).

Eine Gender-Analyse bildet nicht nur die Ist-Situation ab, sondern fragt auch nach Ursachen, Einflussfaktoren und Wirkungen von Ungleichheiten aufgrund von Geschlechterstrukturen. Das heißt also, dass Gender-Analysen sowohl auf quantitativen als auch auf qualitativen Informationen basieren.

- Ist-Situation: Welche geschlechtsbezogenen Verteilungen bzw. Ungleichheiten gibt es im Interventionsbereich? Je nach Interventionsbereich sind hier ebenfalls weitere soziale Kategorien relevant wie z. B. Altersgruppen, Migrationshintergrund oder Behinderung.
- Ursachen und Einflussfaktoren: Was sind mögliche Ursachen der identifizierten Ungleichheiten? Welche Einflussfaktoren spielen eine Rolle?
- Auswirkungen: Welche möglichen Auswirkungen können die Ungleichheiten haben?



¹Angelehnt an: Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene: PraxisHandbuch Gender Mainstreaming. Hgg. von GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF im Auftrag des BMWA. Wien 2004.

Beispiel Existenzgründung*

Ist-Situation	Männer gründen im Trend häufiger, in jüngeren Jahren, in Vollzeit und mit einem höheren finanziellen Einsatz (Kreditvolumen) als Frauen.
Ursachen und Einflussfaktoren	Ursachen davon können die ungleiche Verteilung von Einkommen und Besitz sein, unterschiedliche Motivationen zur Existenzgründung (etwa als Strategie der Rückkehr in den Beruf nach Erziehungszeiten) und/oder die Notwendigkeit der Vereinbarung von Existenzgründung und Familienarbeit. Stereotype Selbst- und Fremdwahrnehmung (männlich geprägtes gesellschaftliches Bild vom „risikobereiten und jung-dynamischen Unternehmertyp“) können sowohl das Gründungsverhalten als auch die Angebote von Banken, Beratungsstellen etc. beeinflussen.
Auswirkungen	Vermeintlich geschlechtsneutrale Förderbedingungen (z. B. Gründung nur in Vollzeit, mit Mindestvolumen) können zu direkten und indirekten Barrieren führen.

*Siehe die Expertise der Agentur für Gleichstellung im ESF: „Gender-Aspekte in der Existenzgründung“, als Download auf www.esf-gleichstellung.de.

Voraussetzungen der Gender-Analyse sind das Wissen über Gender-Aspekte im jeweiligen Fachgebiet sowie die Verfügbarkeit von entsprechenden geschlechterdifferenzierten Daten. Wichtige Informationsquellen sind neben Statistiken bspw. auch Studien zu den betreffenden Fachgebieten, Projektberichte von vergleichbaren Projekten sowie Gespräche mit Expert/inn/en aus der Region oder dem betreffenden Fachgebiet.

Handelt es sich bei dem geplanten Vorhaben um ein Projekt mit Teilnehmer/inne/n (z. B. Qualifizierungs- oder Beschäftigungsprojekt, Bildungsprojekt usw.), dann sollte die Gender-Analyse eine genaue geschlechtsbezogene Analyse der Zielgruppe(n) beinhalten:

- Welche verschiedenen Lebenssituationen oder Problemlagen von (bestimmten Gruppen von) Frauen und Männern der Zielgruppe gibt es, aus denen dann entsprechend spezifische Unterzielgruppen abgeleitet werden sollten?
z. B. Berufsrückkehr nach Betreuungs- oder Pflegezeiten, Alleinerziehende
- Welche möglichen geschlechtsbezogenen Barrieren beim Zugang zum und bei der Teilnahme am geplanten Projekt könnten für bestimmte Gruppen von Frauen und Männern der Zielgruppe bestehen?
z. B. hinsichtlich zeitlicher Flexibilität, Mobilität, finanzieller Situation, Erfüllbarkeit von Zugangsvoraussetzungen, Berufswahlverhalten etc.
- Gibt es bestimmte Rahmenbedingungen, aufgrund derer Frauen und Männer möglicherweise unterschiedlich von einer Projektteilnahme profitieren können?
z. B. finden Frauen in männerdominierten Berufen schwieriger einen Arbeitsplatz, während Männer in frauendominierten Bereichen eher Leitungsfunktionen einnehmen
- Gibt es innerhalb der Zielgruppe(n) weitere zu berücksichtigende Unterschiede zwischen (bestimmten Gruppen von) Frauen und Männern?
z. B. unterschiedliche Ursachen für Langzeitarbeitslosigkeit wie Alter oder Betreuungspflichten

2. ZIELE

Ausgehend von übergeordneten Fachzielen und Gleichstellungszielen, z. B. im Rahmen der Vorgaben einer Ausschreibung oder Förderrichtlinie, dienen die Erkenntnisse der Gender-Analyse der Ableitung konkreter Gleichstellungsziele eines Projekts.

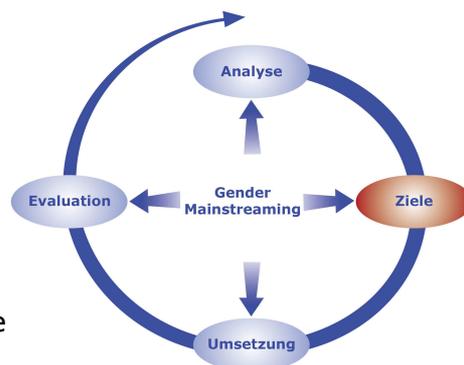
Nicht jedes Projekt kann gleichermaßen zu allen Gleichstellungszielen beitragen. Hier gilt es, eine sinnvolle Zuordnung vorzunehmen: So können Projekte im Bereich der Existenzgründung sicherlich eher einen Beitrag zum Ziel der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit für Frauen und Männer leisten als zum Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes. Dies sollte jeweils aufgrund des Interventionsfeldes und der Zielgruppe(n) eines Projekts entschieden werden.

Die Übersetzung eines übergeordneten Gleichstellungsziels in konkrete und überprüfbare Handlungsziele für ein Projekt, das heißt die Operationalisierung und fachliche Übersetzung von Zielen, ist ein zentraler Schritt in der Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Die Gleichstellungsziele eines Projekts sollten konkret auf das jeweilige Interventionsfeld zugeschnitten formuliert werden und sich in die Zielarchitektur des Projekts einfügen. Die Schlüsselfrage lautet: *Welcher Beitrag soll und kann im Rahmen der Interventionsmöglichkeiten des Projekts zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern geleistet werden?*

Bei der Festlegung der Gleichstellungsziele eines Projekts sollten jeweils Wirkungsziele formuliert und daraus abgeleitet Ergebnisziele und Teilhabeziele (sofern es sich um ein Projekt mit Teilnehmenden handelt) konkretisiert werden:

- **Wirkungsziele** beschreiben die angestrebte Wirkung eines Projekts im Interventionsfeld. Sie sind meist nur bedingt quantifizierbar und in der Regel qualitativ formuliert. Wirkungsziele legen die Ausrichtung eines Projekts fest und leiten die inhaltliche Ausrichtung der Projektumsetzung.
- **Ergebnisziele** legen fest, welche konkreten Ergebnisse ein Projekt erzielen soll, um in Richtung der formulierten Wirkungsziele zu wirken. Ergebnisziele können sich bspw. auf die zu erreichenden Bildungsabschlüsse oder Beschäftigungsaufnahmen beziehen. In gleichstellungsorientierter Hinsicht spielt dabei die Qualität des Bildungsabschlusses oder der Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle, weshalb Ergebnisziele auch differenzierter formuliert und nicht auf pauschale quantitative Quoten reduziert werden sollten. Lautet ein Wirkungsziel bspw. Abbau der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes, so spielen nicht nur die Zahl der Bildungsabschlüsse oder Verbleibsquoten eine Rolle, sondern auch die Frage, wer von den Teilnehmenden welche Bildungsabschlüsse erwerben oder in welchen Bereichen eine Beschäftigung aufnehmen konnte.
- **Teilhabeziele** richten sich auf den quantitativ messbaren Anteil von Frauen und Männern, die mit einem Projekt erreicht werden sollen. Sie sollten aus den festgelegten Wirkungs- und Ergebniszielen abgeleitet werden und gegebenenfalls nach verschiedenen Zielgruppen differenziert festgelegt werden. Gleichstellungsförderung ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einer Quote von 50 Prozent. Teilhabeziele sollten vom Anteil in der Zielgruppe und der üblicherweise zu erwartenden Verteilung ausgehen. Der angestrebte Anteil der



unterrepräsentierten Gruppe sollte jedoch darüber liegen, um nicht bloß den Status Quo zu reproduzieren, sondern einen aktiven Beitrag zur Gleichstellung zu leisten. So kann z. B. bei Projekten, die erfahrungsgemäß einen Frauen- oder Männeranteil unter zehn Prozent aufweisen, der angestrebte Anteil der unterrepräsentierten Gruppe von bspw. 20 Prozent eine angemessene Zielsetzung sein.

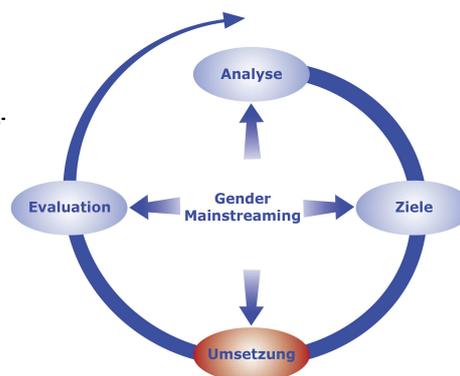
Bei Projekten ohne unmittelbare Teilnahmen, wie bspw. Vernetzungs- oder Forschungsprojekte, kann das Querschnittsziel Gleichstellung nicht durch „Köpfe zählen“ operationalisiert werden, sondern erfordert jeweils qualitativ formulierte Vorgaben, die die Ausrichtung eines Projekts leiten können. Bspw. kann ein Gleichstellungsziel für ein Vernetzungsprojekt die Erhöhung der Gender-Kompetenz der beteiligten Akteurinnen und Akteure sein oder für ein Forschungsprojekt die inhaltliche Bearbeitung von Geschlechterfragen im Rahmen der Forschungsfragen.

Je konkreter die Gleichstellungsziele eines Projekts formuliert sind, desto besser lässt sich die Projektumsetzung daran ausrichten. Eine Testfrage, ob die Gleichstellungsziele ausreichend konkret formuliert wurden, lautet: *„Wie bzw. woran wird die Erreichung der Gleichstellungsziele gemessen?“*

3. UMSETZUNG

Wie die für ein Projekt formulierten Gleichstellungsziele erreicht werden können, sollte schließlich im Umsetzungskonzept des Projekts konkret geplant und dargelegt werden. Eine fundierte Gender-Analyse sowie konkrete Zielformulierungen stellen dafür die Grundlage dar. Auf dieser Basis sollte bei der Projektplanung überlegt werden:

- Wie kann verhindert werden, dass im bzw. durch das Projekt herrschende Geschlechterstrukturen reproduziert werden?
- Können durch das Projekt in der geplanten Form die formulierten Gleichstellungsziele erreicht werden?
- Welche Anpassungen, Änderungen und Ergänzungen im Projektkonzept sind dafür möglicherweise notwendig?



Bei Projekten mit Teilnehmer/inne/n, wie bspw. Qualifizierungs- oder Beschäftigungsprojekten, sollte ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, dass die Akquisestrategie, die Gestaltung der Rahmenbedingungen, Lernkonzepte und Begleitungsangebote sowie die Nachbegleitung so gestaltet sind, dass gleiche Zugangs- und Teilhabechancen sichergestellt werden.

Zum Beispiel: Gendergerechte Projektgestaltung*

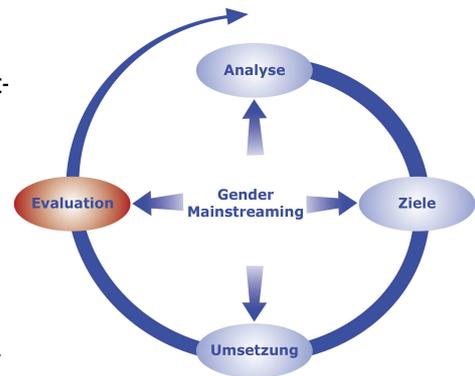
Akquise	<ul style="list-style-type: none">• Werden Frauen und Männer in der Zielgruppe durch die Art der Akquise gleichermaßen angesprochen?• Wird die unterrepräsentierte Gruppe adäquat und aktiv angesprochen, bspw. durch Wort und Bild, durch Werbung in zielgruppenrelevanten Medien etc., um ihre Beteiligung zu erhöhen?• Schließen die Zugangsvoraussetzungen möglicherweise bestimmte Gruppen aus?
Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none">• Wird durch die zeitliche Gestaltung Rücksicht auf eventuelle Betreuungspflichten genommen?• Ist der Standort gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar?• Gibt es Unterstützung bei der Kinderbetreuung?• Wie sehen Lernort und Raumgestaltung aus? (bspw. Vermeidung von Angsträumen)
Lernkonzept und Begleitungsangebot	<ul style="list-style-type: none">• Werden verschiedene Lern- und Kommunikationsstile berücksichtigt?• Werden geschlechtsbezogene Inhalte bearbeitet, und wird die Reproduktion von Geschlechterstereotypen vermieden?• Verfügt das Projekt- und Lehrpersonal über Gender-Kompetenz?
Vermittlung und Nachbetreuung	<ul style="list-style-type: none">• Wie wird die auf dem Arbeitsmarkt bzw. in bestimmten Berufen unterrepräsentierte Gruppe spezifisch unterstützt? (bspw. besondere Unternehmensakquise, Unterstützung beim Bewerbungsprozess)

**Quelle: Zentrum Frau in Beruf und Technik: Leitfaden zur Berücksichtigung und Überprüfung der Geschlechterperspektive in Bildungsmaßnahmen der EU-Strukturfondsprogramme. Castrop-Rauxel 2001.*

Eine gleichstellungsorientierte Projektumsetzung kann umso besser erfolgen, je stärker Gender Mainstreaming in der Trägerorganisation selbst verankert ist. Eine aktive Gleichstellungsförderung innerhalb der Organisation erhöht zudem die Glaubwürdigkeit der Anstrengungen zur Gender Mainstreaming-Umsetzung bei der Antragstellung.

4. EVALUATION

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten beinhaltet schließlich auch die Überprüfung (durch Selbstevaluation oder einen externen Evaluationsauftrag), ob bzw. in welchem Maße in der Projektumsetzung die angestrebten Gleichstellungsziele erreicht werden konnten. Dazu ist es hilfreich, schon vorab zu überlegen, wie die Zielerreichung überprüft werden kann und für die Erhebung der entsprechenden Daten und Informationen sowie ihre Dokumentation in den Zwischenverwendungs- und Verwendungsnachweisen Sorge zu tragen.



Wichtig ist, dass alle im Zuge der Projektumsetzung erhobenen bzw. dokumentierten Daten geschlechterdifferenziert dargestellt werden, um eventuelle geschlechtsbezogene Unterschiede identifizieren zu können, bspw. Abbruchquoten, Zufriedenheit von Teilnehmer/innen, Verbleibsquoten usw.

Ist eine externe Projektevaluation vorgesehen, dann sollte der Evaluationsauftrag auch die Aufgabe enthalten, die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Gleichstellungswirkungen des Projekts zu untersuchen.

5. ZUSAMMENFASSUNG: PROZESSMODELL GENDER MAINSTREAMING

UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING IN PROJEKTEN			
Arbeitsschritte	Integrierte Umsetzung von Gender Mainstreaming-	Instrumente	
Analyse	Bei der Planung eines Projekts werden im Rahmen der Problemanalyse die relevanten Gender-Aspekte im Interventionsbereich identifiziert und die Zielgruppe(n) nach Geschlecht analysiert. Eine Gender-Analyse bildet dabei nicht nur die Ist-Situation ab, sondern fragt nach Ursachen, Einflussfaktoren und Wirkungen von Unterschieden.	Gender-Analyse	Begleitende Aktivitäten: Schulung und Training der involvierten Akteurinnen und Akteure
Ziele	Ausgehend von den übergeordneten ESF-Zielen, den Programmanforderungen sowie den Ausschreibungsvorgaben dienen die Erkenntnisse der Gender-Analyse als Grundlage, um konkrete Gleichstellungsziele für ein Projekt zu formulieren. Diese werden auf das jeweilige Interventionsfeld zugeschnitten als Wirkungsziele, Ergebnisziele und Teilhabeziele formuliert: Welcher Beitrag kann und soll im Rahmen der Interventionsmöglichkeiten des Projekts zur Förderung der Gleichstellung geleistet werden?	Anleitungen zur Operationalisierung von Gleichstellungszielen	
Umsetzung	Im Zuge der Projektkonzipierung wird das geplante Vorhaben auf mögliche geschlechtsbezogene Auswirkungen hin überprüft und auf Grundlage dieser Erkenntnisse so gestaltet, dass benachteiligende Strukturen nicht fortgeschrieben werden, sondern ihnen entgegengewirkt wird. Bei Projekten mit Teilnehmer/inne/n, wie bspw. Qualifizierungs- oder Beschäftigungsprojekten, wird ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass die Akquisestrategie, die Gestaltung der Rahmenbedingungen, Lernkonzepte und Begleitungsangebote sowie die Nachbegleitung so gestaltet sind, dass gleiche Zugangs- und Teilhabechancen sichergestellt werden.	Gender Impact Assessment (= Gleichstellungsprüfung) Fachspezifische Instrumente bspw. Leitfäden zur gendersensiblen Didaktik, zu GM in Bildungsprojekten oder in Forschungsvorhaben	
Evaluation	Begleitend zur Umsetzung und zu Projektende wird überprüft, ob bzw. in welchem Maße die gesetzten Gleichstellungsziele erreicht werden. Dazu ist es hilfreich, schon vorab zu überlegen, wie die Zielerreichung überprüft werden kann und für die Erhebung der entsprechenden Daten und Informationen Sorge zu tragen. Wichtig ist, dass alle im Zuge der Projektumsetzung erfassten Daten geschlechterdifferenziert dokumentiert werden, um eventuelle geschlechtsbezogene Unterschiede identifizieren zu können.	Anleitungen zur gleichstellungsorientierten Evaluierung/Selbstevaluierung	

Zum Weiterlesen

Beispiele für Instrumente und Methoden finden Sie in der Online-Materialsammlung der Agentur für Gleichstellung im ESF auf der Website www.esf-gleichstellung.de.

Im Bereich „Daten & Fakten“ steht Ihnen eine kommentierte Übersicht geschlechterdifferenzierter Datenquellen zu den Zielgruppen des ESF zur Verfügung. Außerdem finden Sie dort die von der Agentur erstellten Expertisen zu ausgewählten Themenschwerpunkten sowie jeweils eine Sammlung an Literaturhinweisen mit Links und Downloads.

Impressum

Herausgegeben von der Agentur für Gleichstellung im ESF
im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Autorin: Irene Pimminger
Berlin, 2009; aktualisiert 2012

Agentur für Gleichstellung im ESF
Lohmühlenstraße 65
12435 Berlin
Tel: +49 30 53 338-948
E-Mail: office@esf-gleichstellung.de
www.esf-gleichstellung.de

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren möchten, bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin,
der Autorin, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.