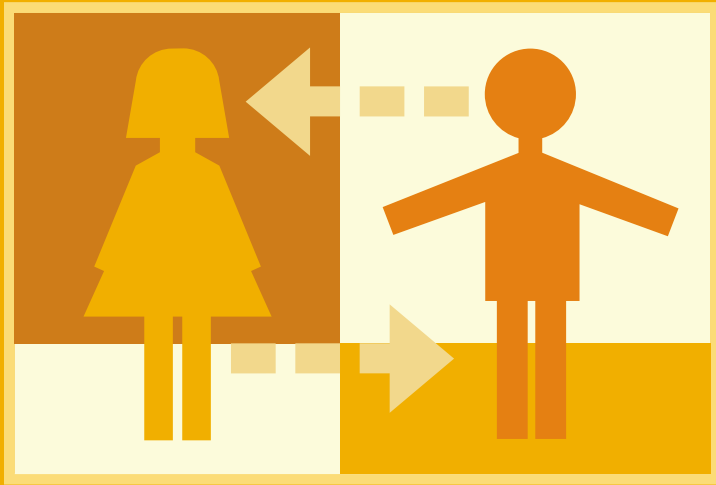


## Inhaltsverzeichnis

Gender Mainstreaming – Was ist das?	5
Der unterschiedliche Alltag von Frauen und Männern	7
Hintergrund	16
Herkunft und Entwicklung auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene	18
Rechtliche und politische Voraussetzungen und Vorgaben	26
Unterschiede zwischen Gender Mainstreaming und Frauenpolitik	30
Vorteile und Effekte	33
Verfahren	35
Umsetzungsstrategie der Bundesregierung	44
Pilotprojekte der Bundesregierung	49
Literaturhinweise	51
Links	63



Lebens-  
situation.

## Gender Mainstreaming – Was ist das?

**Gender Mainstreaming** bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

**Gender** kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

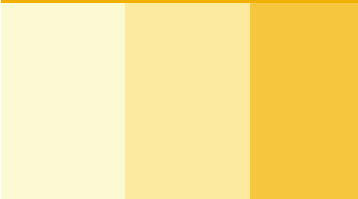
**Mainstreaming** (englisch für „Hauptstrom“) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

**Gender Mainstreaming** ist damit ein **Auftrag**

- an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und
  - an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern
  - in der Struktur,
  - in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen,
  - in den Ergebnissen und Produkten,
  - in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit,
  - in der Steuerung (Controlling)
- von vornherein zu berücksichtigen, um das **Ziel** der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.



Wahl-  
freiheit.



## Der unterschiedliche Alltag von Frauen und Männern

Die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht ist noch immer eine der prägendsten und bedeutsamsten gesellschaftlichen Unterscheidungen. Denn das Leben von Frauen und Männern weist in den meisten Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens große Unterschiede auf, ohne dass dies immer bewusst wäre.

### Beispiel: Berufswahl und die Folgen



Mädchen und Jungen haben heute etwa gleich gute Schulabschlüsse. Doch bei der Berufswahl und in der Ausbildung teilen sich die Welten: Obwohl es in Deutschland ca. 400 Ausbildungsberufe gibt, entscheiden sich die meisten Mädchen gerade mal zwischen zehn Berufen, insbesondere Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Arzthelferin, Friseurin und Krankenschwester. Jungen wählen viel selbstverständlicher unter einem breiteren Berufsspektrum aus, bevorzugen aber gewerblich-technische Berufe. Auch an den Universitäten erfolgt die Studienwahl geschlechtsspezifisch. Junge Frauen bevorzugen Fächer wie Sprachen, Pädagogik und Psychologie, während junge Männer eher naturwissenschaftliche und technische Fächer wählen.

**DIE MEISTEN  
MÄDCHEN  
ENTSCHEIDEN  
SICH GERADE  
MAL ZWISCHEN  
ZEHN BERUFEN**

Diese Art der Berufswahl hat Auswirkungen auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Verdienst, berufliches

Fortkommen und auf das gesellschaftliche Ansehen. Oftmals werden hier bereits die Weichen für spätere „Armutskarrieren“ gelegt: Mädchen und Frauen begreifen ihre Berufstätigkeit oft als „Zuverdienst“ und sind eher bereit, ihren Beruf zugunsten der Familienarbeit einzuschränken, zu unterbrechen oder sogar ganz auf-



zugeben – mit entsprechenden Folgen für ihre Altersversorgung bzw. ihre Einkommensmöglichkeiten, wenn die Partnerschaft scheitern sollte. Gleichzeitig erhalten sie hierdurch die „Alleinkompetenz“ für Haushalt, Beziehungspflege und Kindererziehung, ohne dass dies aber ihr gesellschaftliches Ansehen steigern würde.

**JUNGE MÄNNER  
FÜHLEN SICH  
WIE SELBSTVER-  
STÄNDLICH FÜR  
DAS FAMILIEN-  
EINKOMMEN  
ZUSTÄNDIG**

Für junge Männer stellt sich dagegen oft erst gar nicht die Frage, ob sie ihre Berufstätigkeit zugunsten der Familie einschränken, sie fühlen sich wie selbstverständlich für das Familieneinkommen zuständig. Ihr Bedürfnis nach gemeinsamer Zeit mit der Familie kommt fast zwangsläufig zu kurz, wenn sie ihr Leben überwiegend nach den beruflichen Anforderungen ausrichten. Teilzeitarbeit wird von der Gesellschaft eher Frauen zugeschrieben, für Männer wird sie weniger akzeptiert. All dies führt zu unterschiedlichen Lebens- und Erfahrungswelten bei Männern und Frauen, die Auswirkungen auf fast alle gesellschaftlichen Bereiche haben.

# Anders unterwegs.



QUELLE: SPITZNER,  
MEIKE/BILDSTELLE DES  
WUPPERTALER INSTITUTES  
FÜR KLIMA, UMWELT UND  
ENERGIE. AUS:  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,  
FRAUEN, GESUNDHEIT UND  
SOZIALES SACHSEN-ANHALT  
(O. J.), GENDER MAIN-  
STREAMING IN SACHSEN-  
ANHALT, MAGDEBURG.

### Beispiel: Mobilität

Frauen und Männer sind unterschiedlich mobil: Öffentliche Verkehrsmittel werden in erster Linie von Frauen genutzt, Frauen gehen auch häufiger zu Fuß als Männer und sind eher mit kleinen Kindern unterwegs. Zudem fühlen sie sich häufiger als Männer bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel in ihrer Sicherheit gefährdet.



Frauen verfügen für den alltäglichen Gebrauch wesentlich seltener über ein Auto als Männer. Gleichzeitig haben sie aufgrund der immer noch vorherrschenden geschlechtsspezifischen Rollenverteilung die Hauptverantwortung für die Koordinierung aller familiären Aktivitäten.

Daraus ergeben sich geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen z. B. an das Angebot des öffentlichen Nahverkehrs.

**FRAUEN MÜSSEN VIELERLEI ZIELE ZU JEWEILS UNTERSCHIEDLICHEN ZEITEN ANSTEUERN**

Das unterschiedliche Mobilitätsverhalten lässt sich auch sehr schön in der Fläche verdeutlichen: Männer verkehren in der Regel ausschließlich zwischen Arbeitsplatz und Wohnung, während Frauen vielerlei Ziele zu jeweils unterschiedlichen Zeiten ansteuern müssen: Kindergarten, Schule, Geschäfte, Arztpraxen, Freizeiteinrichtungen, Wohnung und ggf. der eigene Arbeitsplatz.







Gesund  
bleiben.



### Beispiel: Gesundheit

Frauen und Männer haben unterschiedliche gesundheitliche Probleme, zeigen ein unterschiedliches Körper- und Krankheitsbewusstsein und haben deshalb auch unterschiedliche Anforderungen an das Gesundheitssystem. Frauen gehen z. B. eher zum Arzt und nehmen ihre Gesundheit ernster als Männer, die einen Arztbesuch meist so weit wie möglich hinausschieben.



#### SCHON BEI MÄDCHEN UND JUNGEN FALLEN UNTERSCHIEDE IM GESUNDHEITSVERHALTEN INS AUGE

Schon bei Mädchen und Jungen fallen Unterschiede im Gesundheitsverhalten ins Auge: Jungen äußern sich kaum über Krankheitssymptome und verdrängen diesbezügliche Ängste, sie tendieren auch eher zu Extremsportarten und konsumieren unkritisch leistungssteigernde Mittel. Mädchen haben oft aufgrund der medialen Vorbilder ein gestörtes Verhältnis zu ihrem Körper und neigen zu gesundheitsschädlichen Diäten. Darüber hinaus sind



Mädchen öfter als Jungen Opfer sexueller Gewalt mit entsprechenden körperlichen und seelischen Folgen.

Wichtige Unterschiede gibt es z. B. auch im Suchtverhalten: Frauen trinken und rauchen weniger, sind jedoch eher medikamentenabhängig und zeigen Essstörungen. Doch auch

immer mehr junge Männer leiden darunter. Auf zehn oder zwölf magersüchtige Mädchen und Frauen kommt nach Schätzungen ein junger Mann. In den Fachkliniken

verabschiedet man sich deshalb von dem Klischee, Magersucht sei eine „Mädchenkrankheit“. Die Krankheitsverläufe sind oft schwerer, auch weil die Jungen später als Mädchen ärztliche Hilfe suchen. Familien, Lehrer und Lehrerinnen haben gerade erst ihren Blick für magersüchtige Mädchen geschärft und schieben Magerkeit bei Jungen eher auf das Wachstum. Gender Mainstreaming würde hier bedeuten, für Jungen eine eigene Strategie gegen Magersucht zu entwickeln.

Es gibt Krankheiten, die eher als Männerkrankheiten wahrgenommen werden, z. B. der Herzinfarkt. Das hat zur Folge, dass sich Ursachenforschung und die Erprobung von Therapieformen mehr an Männern orientierten, während der spezifische Krankheitsverlauf bei Frauen mit seinen zum Teil andersartigen Symptomen lange Zeit unerkannt blieb und damit auch die entsprechenden Heilmethoden nicht entwickelt wurden. Bei Frauen wurden Herzinfarkte deshalb oft nicht rechtzeitig erkannt und behandelt, mit der Folge, dass Frauen öfter an Herzinfarkten starben als Männer, obwohl diese öfter daran erkranken.

ES GIBT  
KRANKHEITEN,  
DIE EHER ALS  
MÄNNER-  
KRANKHEITEN  
WAHRGENOM-  
MEN WERDEN



Wechsel-  
spiel.



## Beispiel: Sport



Auch im Sport gibt es große Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Mädchen und Frauen bevorzugen Breiten- und Freizeitsportarten wie Turnen, Reiten, Tennis und

MÄDCHEN UND  
FRAUEN BEVOR-  
ZUGEN BREI-  
TEN- UND  
FREIZEITSPO-  
RT-  
ARTEN

Tanzen, während Jungen und Männer eher Mannschafts- und Wettkampfsportarten wie Fußball, Handball, Basketball, Leichtathletik wählen. Neuere Untersuchungen haben jedoch gezeigt, dass diese Vorlieben stark von der Ausgestaltung und Ausschreibung des Angebots sowie den Trainingsmethoden und Leistungsstandards der jeweiligen Sportarten beeinflusst werden, die häufig eher auf Jungen und Männer zugeschnitten sind. So können Mädchen z. B. durch die Entwicklung von adäquaten Trainingsmethoden, die ihren Bedürfnissen entsprechen, für „Jungensportarten“ wie Basketball gewonnen werden.

In den Medien finden sog. Männersportarten größere Beachtung. Dies hat Auswirkungen auf die finanzielle Förderung, auf Sportstättenplanung, Stadienbau wie auch auf die Bezahlung der Profis im Leistungssport.

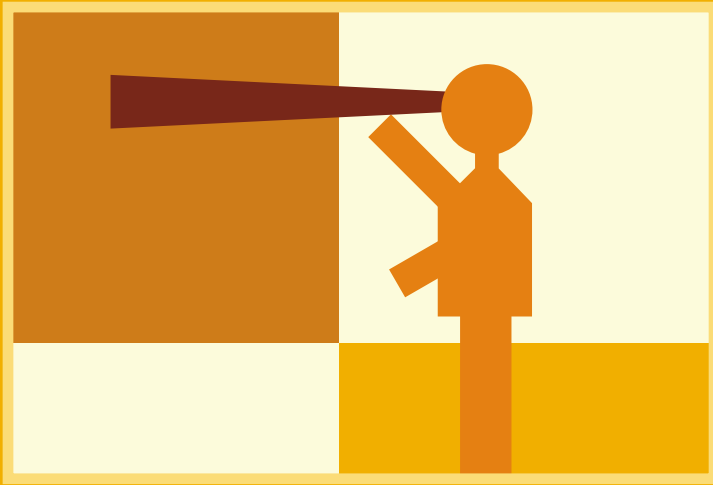


Obwohl der Frauenanteil in Sportvereinen mittlerweile fast 40 % der Mitglieder beträgt, sind in den Entscheidungsgremien überwiegend Männer vertreten, sowohl im ehrenamtlichen als auch im professionellen Bereich: Nur knapp 25 % der Funktionen in Sportvereinen werden von Frauen wahrgenommen; bei den Vereinsvorsitzenden beträgt der Frauenanteil nur knapp 9%; in Gremien und Präsidien steht es 3:1 für die Männer.

## Hintergrund

WIRD FRAUEN-  
POLITIK DURCH  
GENDER MAIN-  
STREAMING  
ÜBERFLÜSSIG?

Für alle, die mehr über Gender Mainstreaming wissen wollen, gibt es in diesem Kapitel weiterführende Informationen zur Herkunft und Entwicklung dieser neuen Strategie, insbesondere auch im internationalen Bereich. Wo ist vorgeschrieben, dass und wie Gender Mainstreaming angewandt werden muss? Und natürlich die Frage, die viele frauenpolitisch engagierte Menschen interessiert: Wird Frauenpolitik durch Gender Mainstreaming überflüssig? Zum Schluss werden die Vorteile und Effekte aufgezeigt, die durch die Anwendung von Gender Mainstreaming erreicht werden können.



Überblick  
schaffen.

## Herkunft und Entwicklung auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene

**1985**

Gender Mainstreaming wird auf der **3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen** in Nairobi als politische Strategie vorgestellt.

**1994**

Durch die Einsetzung eines Lenkungsausschusses für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (CDEG), der für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zuständig und direkt beim Ministerkomitee angesiedelt ist, wird das Gender Mainstreaming-Konzept auf der Ebene des **Europarats** aufgegriffen.

**1994**

In **Schweden** wird begonnen, Gender Mainstreaming auf nationaler, regionaler und kommunaler Politikebene umzusetzen. Gleichstellung wird nicht nur als Angelegenheit der Gleichstellungsministerin verstanden, sondern jedes Ministerium hat in seinem Zuständigkeitsbereich die Verantwortung dafür, dass Gleichstellungsaspekte alle Bereiche der Politik durchdringen. Gender Mainstreaming wird seitdem als Hauptmethode der schwedischen Gleichstellungspolitik begriffen.

**1995**

Auf der **4. Weltfrauenkonferenz** in Peking wird das Prinzip in der verabschiedeten Arbeitsplattform verankert. Hieraus ergibt sich für alle



Mitgliedstaaten die Verpflichtung, in den jeweiligen nationalen Strategien zur Umsetzung der 4. VN-Weltfrauenkonferenz ein Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming zu entwickeln.

### 1995

Für die Arbeit der **Vereinten Nationen** ist die Beachtung und Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes seit der 4. Weltfrauenkonferenz, den gemeinsamen Schlussfolgerungen des Wirtschafts- und Sozialrates der VN „gender perspective in all policies and programs in the UN system“ und der darauf basierenden Resolution der Generalversammlung 52/100 bezüglich aller Maßnahmen und Programme verpflichtend.

### 1996

Die **Europäische Union** verpflichtet sich in der „Mitteilung der Europäischen Kommission zur Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ dem neuen Ansatz des Gender Mainstreaming.

### 1996

In **Norwegen** wird die Staatssekretärsbene der Ministerien zuständig für die Durchführung des Gender Mainstreaming. Zur Förderung und Kontrolle des Prozesses wird 1997 der „Ausschuss für Staatssekretäre“ eingerichtet. Jedes Ministerium ist in seinem Bereich für die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes verantwortlich.

**1997**

Das **Europäische Parlament** empfiehlt in seiner Entschließung vom September 1997 als weitere Umsetzungsschritte die Schaffung geeigneter Koordinierungsstrukturen, die Erarbeitung von Bewertungskriterien, eine Überprüfung aller Legislativvorschläge auf die geschlechtsspezifische Dimension hin (Gleichstellungsprüfung), die Fortsetzung der Doppelstrategie (Gender Mainstreaming plus spezielle Frauenfördermaßnahmen) und die Ausrichtung von Datenerhebungen und Statistiken nach geschlechtsspezifischen Kriterien.

**1998**

Veröffentlichung des ersten Fortschrittsberichts der **Europäischen Kommission** zu Gender Mainstreaming.

**1998**

In den **Niederlanden** wird auf Regierungsebene ein Aktionsplan zum Gender Mainstreaming erarbeitet, der von 1999 bis 2002 umgesetzt werden soll. Alle Ressorts benennen jeweils mindestens drei konkrete Maßnahmen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

**1998**

In **Finnland** beschließt die Regierung eine 3-jährige Erprobungsphase von 1998 bis 2001 zur Einführung von Gender Mainstreaming.

**1998**

Von nun an werden jährlich die **beschäfti-**

### **gungspolitischen Leitlinien der EU**

festgelegt. Sie basieren auf den folgenden vier Säulen:

1. Verbesserung der Beschäftigungschancen
2. Entwicklung des Unternehmergeistes
3. Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer
4. Stärkung der Maßnahmen für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

#### **1998**

Die **ÖTV** beschließt, Gender Mainstreaming in der Tarifarbeit umzusetzen, und setzt eine Genderbeauftragte im Tarifsekretariat ein.

#### **1998**

Die Landesregierung **Niedersachsen** beschließt, Geschlechterpolitik in alle Ressorts der Landesregierung zu integrieren. Das gesamte Kabinett wird umfassend zu Gender Mainstreaming geschult.

#### **1998**

Die Landesregierung **Sachsen-Anhalt** beschließt, bei jeder Kabinettsvorlage zu prüfen, ob Frauen anders oder in stärkerem Maße als Männer betroffen sind. Jedes Ministerium führt diese Prüfung eigenverantwortlich durch.

#### **1999**

Verankerung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in den **Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU**. Das bedeutet: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen werden nicht nur im Rahmen der

Säule 4 begriffen, sondern als Querschnittsaufgabe auch für die drei anderen Säulen definiert.

**1999**

Mit In-Kraft-Treten des **Amsterdamer Vertrages** (EG-Vertrag) am 1. Mai wird der Gender-Mainstreaming-Ansatz zum ersten Mal in rechtlich verbindlicher Form festgeschrieben. Art. 2 und Art. 3 Absatz 2 des EG-Vertrags verpflichten die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming.

**1999**

Das **Bundeskabinett** erkennt mit Beschluss vom 23. 6. 1999 die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung an und bestimmt, diese Aufgabe mittels der Strategie des Gender Mainstreaming zu fördern.

**2000**

Beginn des Programms der **Bundesregierung** „**Moderner Staat – Moderne Verwaltung**“, das Gender Mainstreaming als einen der Leitgedanken aufgenommen hat.

**2000**

In **Niedersachsen** wird die Fortbildungsreihe „Wie bringe ich Gender Mainstreaming ins Tagesgeschäft?“ begonnen. Gleichzeitig wird eine Planungsgruppe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming eingesetzt.

2000

Die Landesregierung von **Sachsen-Anhalt** beschließt ein umfangreiches Konzept, wie Gender Mainstreaming in der Verwaltung praktiziert werden kann.

2000

Die **Gemeinsame Geschäftsordnung (GGO) der Bundesministerien** wird am 26. 7. 2000 novelliert. Der neue § 2 GGO lautet: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung in ihren Bereichen gefördert werden (Gender Mainstreaming).“

2000

Konstituierung der **interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming der Bundesregierung** am 24. 5. 2000 zur Implementierung des Gender Mainstreaming in die laufende Arbeit aller Ressorts. Die Leitung liegt beim Staatssekretär des Bundesfrauenministeriums.

2000

Die Landesregierungen von **Rheinland-Pfalz** und **Mecklenburg-Vorpommern** beschließen, Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung umzusetzen.

2001

Alle Ministerien der **Bundesregierung** verpflichten sich, ihre Mitarbeiter/innen zu Gender

Mainstreaming zu schulen und mindestens ein Pilotprojekt zur Erprobung von Gender Mainstreaming durchzuführen.

**2001**

Als erste Gewerkschaft verankert **ver.di** Gender Mainstreaming als Aufgabe in der Satzung (§ 5) und setzt ein Mann-Frau-Team als Genderbeauftragte beim Bundesvorstand ein.

**2001**

Einweihung des Gender-Institutes GISA in **Sachsen-Anhalt**

**2001**

In **Hamburg** wird ein Senatsbeschluss zur „Einführung und Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming in die hamburgische Landespolitik“ verabschiedet.

**2002**

Der Senat der Freien Hansestadt **Bremen** beschließt ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Politik.

Was Recht  
ist.



## Rechtliche und politische Voraussetzungen und Vorgaben

### Rechtliche Vorgaben

#### *Amsterdamer Vertrag*

Verpflichtungen zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming ergeben sich sowohl aus internationalem Recht als auch aus unserem nationalen Verfassungsrecht.

Auf EU-Ebene wurde der Gender-Mainstreaming-Ansatz

**RECHTLICH  
VERBINDLICH**

zum ersten Mal im Amsterdamer Vertrag, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat, rechtlich verbindlich festgeschrieben.

**FESTGE-  
SCHRIEBEN**

Art. 2 und Art. 3 Absatz 2 dieses EG-Vertrags verpflichten die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming.



Art. 2 des Amsterdamer Vertrages:

„Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen

in der ganzen Gemeinschaft (...) die Gleichstellung von Männern und Frauen (...) zu fördern.“

Art. 3 des Amsterdamer Vertrages:

„Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“



## Grundgesetz

Auch aus dem deutschen Verfassungsrecht ergibt sich eine Verpflichtung des Staates für eine aktive und wirkungsvolle Gleichstellungspolitik. Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) bestimmt nach der Änderung von 1994 nicht nur: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG), sondern nimmt den Staat nunmehr ausdrücklich in die Pflicht, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG).

AKTIVE UND  
WIRKUNGS-  
VOLLE GLEICH-  
STELLUNGS-  
POLITIK



## Bundesgesetze

Daneben findet sich die Verpflichtung zur Umsetzung und Beachtung von Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming auch in Bundesgesetzen wie dem Sozialgesetzbuch VIII

- § 9 Nr. 3 SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe: Bei der Aufgabenerfüllung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe müssen die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen berücksichtigt, Benachteiligungen abgebaut und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen gefördert werden –

und dem Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für die Bundesverwaltung

– § 2 BGlG: Alle Beschäftigten in der Bundesverwaltung, insbesondere Führungskräfte, müssen die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern; diese Aufgabe ist durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen.

CHANCEN  
BEIDER GESCHLECHTER  
AUF DEM ARBEITSMARKT  
VERBESSERN

Auch in der Änderung des SGB III durch das sog. Job-AQTIV-Gesetz ist durch § 1 Abs. 1 S. 3 klargestellt, dass in der Arbeitsförderung die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen ist. Hinzuwirken ist auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, um die Chancen beider Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern (§ 8 Abs. 1).



### *Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien*

Die Novellierung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien durch Kabinettsbeschluss vom 26. Juli 2000 ist ein weiterer Schritt zur Verankerung von Gender Mainstreaming. Der neue § 2 GGO stellt alle Ressorts der Bundesregierung vor die Aufgabe, den Gender-Mainstreaming-Ansatz bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu berücksichtigen.



Diese europarechtlichen und nationalen Regelungen bedeuten, dass Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming rechtlich – und nicht nur politisch! – geboten sind. Das heißt, sie verlieren auch

bei einem Wechsel an der Spitze von Verwaltung und Politik nicht ihre Gültigkeit.

### Politische Vorgaben

Mit dem Kabinettsbeschluss der Bundesregierung vom 23. Juni 1999 wurde eine wichtige politische Voraussetzung für die Einführung von Gender Mainstreaming geschaffen. In dem Beschluss erkennt das Bundeskabinett die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung an und bestimmt, diese Aufgabe mittels der Strategie des Gender Mainstreaming zu fördern.

Auch in verschiedenen Bundesländern wurden Kabinettsbeschlüsse zur konsequenten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Landespolitik und -verwaltung getroffen, so z. B. in Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg.



## Unterschiede zwischen Gender Mainstreaming und Frauenpolitik



### *Frauenpolitik Gender Mainstreaming*

Gender Mainstreaming und Frauenpolitik werden beide eingesetzt, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Gender Mainstreaming ist dabei die Strategie, um geschlechtsspezifische Ausgangspositionen und Folgen einer Maßnahme zu bestimmen. Werden hierbei

Benachteiligungen von Frauen oder von Männern festgestellt, sind Frauenpolitik bzw. Männerpolitik die einzusetzenden Instrumente, um der jeweiligen Benachteiligung entgegenzuwirken.

#### FRAUENPOLITIK:

FRAUENFÖRDERUNG WIRD VON SPEZIELLEN ORGANISATORISCHEN EINHEITEN BETRIEBEN, DIE FÜR GLEICHSTELLUNGSPOLITIK ZUSTÄNDIG SIND, ETWA VON DER FRAUENBEAUFTRAGTEN IN EINEM UNTERNEHMEN ODER IN EINER BEHÖRDE.

#### GENDER MAINSTREAMING:

DEMGEGENÜBER SETZT GENDER MAINSTREAMING AUF DIE BETEILIGUNG **ALLER** AN EINER ENTSCHEIDUNG BETEILIGTEN PERSONEN. ES LIEGT NUN IN DER VERANTWORTUNG DER JEWEILS ZUSTÄNDIGEN – UND NICHT MEHR AUSSCHLISSLICH IN DER VERANTWORTUNG DER FRAUENPOLITIK –, GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN HERZUSTELLEN.

DER ANSATZPUNKT FÜR FRAUENFÖRDERPOLITIK IST EINE KONKRETE SITUATION, IN DER DIE BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN UNMITTELBAR ZUM VORSCHIN KOMMT.

GENDER MAINSTREAMING SETZT DEMGEGENÜBER BEI ALLEN POLITISCHEN ENTSCHEIDUNGEN AN, AUCH BEI DENEN, DIE AUF DEN ERSTEN BLICK KEINEN GESCHLECHTS-SPEZIFISCHEN PROBLEMGEGEHT HABEN.

ES KANN RASCH UND ZIELORIENTIERT GEHANDELT WERDEN; DIE JEWEILIGE MASSNAHME BESCHRÄNKT SICH JEDOCH AUF SPEZIFISCHE PROBLEMSTELLUNGEN.

GENDER MAINSTREAMING DAGEGEN SETZT ALS STRATEGIE GRUNDLEGENDER UND BREITER AN. DIE UMSETZUNG DAUERT DAMIT LÄNGER; DER ANSATZ BEINHÄLT JEDOCH DAS POTENZIAL FÜR EINE NACHHALTIGE VERÄNDERUNG BEI ALLEN AKTEUREN UND AKTEURINNEN UND BEI ALLEN POLITISCHEN PROZESSEN.

Unterschiede zwischen der institutionalisierten Frauenpolitik und dem Gender-Mainstreaming-Ansatz: Durch die Strategie des Gender Mainstreaming werden die unterschiedlichen Realitäten von Frauen und Männern bewusst und deutlich gemacht; die Beachtung der Geschlechterperspektive wird zu einem wesentlichen Entscheidungskriterium für die Geeignetheit und Qualität der Maßnahme.



Selbstverständlich kann Gender Mainstreaming auch zu Maßnahmen für beide Geschlechter führen, das heißt, Männer und Frauen können gleichermaßen durch gleichzeitige, aber unterschiedliche Maßnahmen profi-

GENDER MAINSTREAMING KANN AUCH ZU MASSNAHMEN FÜR BEIDE GESCHLECHTER FÜHREN

tieren. Ein Beispiel hierfür sind unterschiedliche Präventionsmaßnahmen und Anspracheformen im Gesundheitsbereich für Frauen und Männer.

Gender Mainstreaming führt jedoch dann zu gezielter Frauen- oder Männerförderungs politik, wenn sich aus der Analyse ergibt, dass vor allem geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu Lasten **eines** Geschlechts abzubauen sind.



Der Gender-Mainstreaming-Prozess macht institutionelle Frauenpolitik keinesfalls überflüssig, da die vorliegenden Analysen gezeigt haben, dass Frauen in weiten Bereichen noch benachteiligt sind. Das Instrument der Frauenförderung wird daher noch lange angewandt werden müssen!

Neu ist, dass der Gender-Mainstreaming-Ansatz auch die Situation der Männer in unserer Gesellschaft mit in die Analyse einbezieht.

## Vorteile und Effekte

### Warum Gleichstellung?

- I Die Gleichbehandlung der Geschlechter und das Recht auf gleiche Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen sind grundlegende **Menschenrechte**.
- I Die Gleichstellung von Frauen und Männern vergrößert die **Gerechtigkeit** in einer Gesellschaft, die zu annähernd gleichen Teilen aus Frauen und Männern besteht.
- I Die gleiche Teilnahme und Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft bedeutet die volle Verwirklichung von **Demokratie**.
- I Die gleiche Einbeziehung von Frauen und Männern in die Politik führt zu einer **anderen, ausgewogeneren Politik und gesellschaftlichen Entwicklung**.
- I Arbeit, Kreativität und Entscheidungsmacht auch von Frauen sind für die **Wettbewerbsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft** unverzichtbar.
- I Gleichstellung bedeutet in vielfacher Hinsicht für Frauen und Männer eine **höhere Lebensqualität** und **mehr Entscheidungsfreiheit** für die eigene Lebensgestaltung und zeigt für **nachfolgende Generationen neue Lebensperspektiven** auf.

### Warum Gender Mainstreaming?

- I Durch die Ausrichtung an den Lebensrealitäten beider Geschlechter wird die **Wirksamkeit von politischen und verwaltungstechnischen Maßnahmen** erhöht.

- Der Abbau von Diskriminierung **vermeidet Kosten**, weil weniger nachträgliche Korrekturmaßnahmen nötig sind.
- Die **Innovationspotenziale beider Geschlechter** werden angesprochen und aktiviert.
- Dadurch steht eine größere Gruppe von **qualifiziertem Personal** zur Verfügung.
- Die Qualität von Dienstleistungen wird durch **geschlechterspezifische Pass- und Zielgenauigkeit** erhöht.
- Das **Image von Politik und Verwaltung** wird verbessert.
- Die Beschäftigten sind zufriedener und stärker **motiviert**.
- Starre und unproduktive **Arbeitsstrukturen und -kulturen** können durch Aufhebung von Geschlechtermonokulturen und durch die gleichmäßige Repräsentanz von Frauen und Männern schneller und besser überwunden werden.



## Verfahren

Entscheidungsprozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming kommen prinzipiell immer dann in Betracht, wenn ein Vorhaben (Gesetze, Programme, Forschungsprojekte, Fördermaßnahmen, verwaltungsinterne Maßnahmen wie beispielsweise Personalentwicklung etc.) Menschen, d. h. Frauen und Männer, betrifft. Entscheidend ist, dass dieser Prüfprozess systematisch erfolgt. Es ist eine gemeinsame Verständigung darüber notwendig, in welchen Phasen oder Schritten sich ein solcher Prozess vollziehen und auf welche Weise das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in jeder Phase einbezogen werden soll. Gender Mainstreaming verlangt daher von den Umsetzungsverantwortlichen Kreativität, neue spezielle Methoden und Instrumente zu entwickeln und zu testen. Denn es gibt nicht die eine, für alle Sachgebiete und Fragen passende Gender-Mainstreaming-Methode.

**GENDER MAIN-  
STREAMING  
VERLANGT DA-  
HER VON DEN  
UMSETZUNGS-  
VERANTWORT-  
LICHEN KREA-  
TIVITÄT**

Die bisher entwickelten und erfolgreich erprobten Instrumente lassen sich in drei Gruppen einteilen:

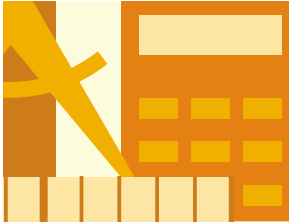
- analytische Instrumente wie z. B. geschlechterdifferenzierte Statistiken und Analysen, Checklisten, Gleichstellungsprüfungen;
- Bildungsinstrumente wie Schulungen und Gender-Trainings;
- Konsultationsinstrumente wie die Einrichtung von Lenkungs- und Steuerungsgruppen, Befragungen, Anhörungen etc.



Weitere Beispiele für Verfahren, Methoden und Instrumente finden Sie über die Literatur- und Linkliste.

## Beispiele für analytische Instrumente:

### *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.

#### ARBEITSSCHRITTE

#### ANFORDERUNGEN/ÜBERLEGUNGEN

##### ARBEITSSCHRITT 1

PRÜFUNG UND FESTSTELLUNG DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN RELEVANZ

UM DIESE GESCHLECHTSSPEZIFISCHE RELEVANZ ZU PRÜFEN, WERDEN NACH GESCHLECHT AUFGESCHLÜSSELTE DATEN BENÖTIGT. ES MÜSSEN DIE RICHTIGEN FRAGEN GESTELLT WERDEN:

- BETRIFFT DER VORSCHLAG EINE ODER MEHRERE ZIELGRUPPEN? HAT ER EINFLUSS AUF DAS TÄGLICHE LEBEN EINES TEILS/VON TEILEN DER BEVÖLKERUNG?
- GIBT ES IN DIESEM BEREICH UNTERSCHIEDE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN (IM HINBLICK AUF RECHTE, RESSOURCEN, BETEILIGUNG, WERTE UND NORMEN)?

## ARBEITSSCHRITTE

ANFORDERUNGEN/ÜBER-  
LEGUNGEN

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 DURCHFÜHRT WERDEN.

**ARBEITSSCHRITT 2**

BEWERTUNG DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN AUSWIRKUNG DER MASSNAHME ANHAND VON VERSCHIEDENEN KRITERIEN

ZU DEN KRITERIEN GEHÖREN BEISPIELWEISE UNTERSCHIEDE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN IN BEZUG AUF:

- BETEILIGUNG (Z. B. IN GREMIEN, ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN, GEHALTSGRUPPEN, VERBÄNDEN ETC.)
- RESSOURCEN (WIE ZEIT, RAUM, GELD, INFORMATION, BILDUNG ETC.)
- NORMEN UND WERTE, DIE DIE GESCHLECHTERROLLEN BEEINFLUSSEN
- RECHTE SOWIE ZUGANG ZU RECHTEN

## ARBEITSSCHRITTE

ANFORDERUNGEN/  
ÜBERLEGUNGEN**ARBEITSSCHRITT 3**

UMSETZUNG DES BEWERTUNGS-  
ERGEBNISSES; GLEICHSTELLUNGS-  
POLITISCHE AUSRICHTUNG DER  
MASSNAHME

WIE KANN DIE GEPLANTE MASS-  
NAHME DAZU BEITRAGEN, UN-  
GLEICHHEITEN ZU BESEITIGEN  
UND DIE GLEICHSTELLUNG VON  
FRAUEN UND MÄNNERN ZU  
FÖRDERN?



### 6-Schritte-Prüfung von Krell/Mückenberger/Tondorf

In Deutschland wurde von drei WissenschaftlerInnen ein 6-Schritte-Konzept zur erfolgreichen Umsetzung von Gender Mainstreaming entwickelt:

ARBEITSSCHRITTE	ANFORDERUNGEN/ VORAUSSETZUNGEN
<p><b>1. DEFINITION DER GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHEN ZIELE IN KENNTNIS DES IST-ZUSTANDES</b></p> <p>WELCHER SOLL-ZUSTAND WIRD DURCH DAS ZU ENTSCHEIDENDE VORHABEN ANGESTREBT?</p>	<p>KENNTNISSE ÜBER IST-ZUSTAND, ZUGRUNDELEGUNG EINSCHLÄGIGER RECHTSNORMEN, PROGRAMME ETC.</p> <p>KOORDINIERUNG MIT ALLEN BETROFFENEN BEREICHEN</p>
<p><b>2. Analyse der Probleme und der Betroffenen</b></p> <p>WELCHES SIND DIE KONKRETEN HEMMNISSE AUF DEM WEG ZU MEHR CHANCENGLEICHHEIT? WELCHE GRUPPEN SIND BETROFFEN?</p>	<p>WISSEN ÜBER GLEICHSTELLUNGSPROBLEMATIK, ZUARBEIT UND UNTERSTÜTZUNG, Z. B. DURCH GUTACHTEN, MATERIALIEN, SCHULUNGEN</p>
<p><b>3. ENTWICKLUNG VON OPTIONEN</b></p> <p>WELCHE ALTERNATIVEN BESTEHEN HINSICHTLICH DER REALISIERUNG?</p>	<p>KENNTNISSE UND WISSEN WIE OBEN</p>

## ARBEITSSCHRITTE

ANFORDERUNGEN/  
VORAUSSETZUNGEN**4. ANALYSE DER OPTIONEN**

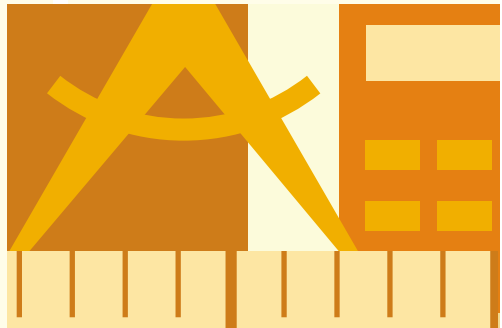
IM HINBLICK AUF DIE VORAUSSICHTLICHEN AUSWIRKUNGEN AUF DIE GLEICHSTELLUNG UND **ENTWICKLUNG EINES LÖSUNGSVORSCHLAGS**  
WELCHE OPTION LÄSST DEN HÖCHSTEN ZIELERREICHUNGSGRAD ERWARTEN?

ERARBEITUNG VON ANALYSE- UND BEWERTUNGSKRITERIEN

**5. UMSETZUNG DER GETROFFENEN ENTSCHEIDUNG****6. ERFOLGSKONTROLLE UND EVALUATION**

WURDEN DIE ZIELE ERREICHT?  
URSACHEN FÜR NICHT- ODER TEILERREICHUNG? WELCHE MASSNAHMEN SIND NOTWENDIG?

DATEN ÜBER ZIELERREICHUNG, BERICHTSSYSTEM, VERPFLICHTENDE URSACHENANALYSE



*3R-Methode in Schweden*

## ARBEITSSCHRITTE

ANFORDERUNGEN/  
ÜBERLEGUNGEN**REPRÄSENTATION:**

WIE GROSS IST DER ANTEIL VON  
FRAUEN UND MÄNNERN?  
(QUANTITATIVE ANGABEN)

z. B.:

- WIE IST DIE VERTEILUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN AUSSCHÜSSEN, IN DER JEWEILIGEN BEHÖRDE, AUF DEN JEWEILIGEN HIERARCHIESTUFEN, BEI DEN NUTZERINNEN VON ANGEBOTEN?
- WIE HOCH IST DER ANTEIL VON ANGELEGENHEITEN, DIE HAUPTSÄCHLICH FRAUEN ODER MÄNNER BETREFFEN?
- LIEGEN ENTSPRECHENDE DATEN (STATISTIKEN, BEFRAGUNGEN, UNTERSUCHUNGEN ETC.) VOR?

**RESSOURCEN:**

WIE WERDEN DIE VERSCHIEDENEN  
RESSOURCEN ZWISCHEN FRAUEN  
UND MÄNNERN VERTEILT?  
(QUANTITATIVE ANGABEN)

z. B.:

- WIE VIEL ZEIT REDEN FRAUEN UND MÄNNER BEI BERATUNGEN, KOMMISSIONEN, KONFERENZEN ETC.?
- WIE VIEL GELD WIRD FÜR WEIBLICHE UND MÄNNLICHE AKTIVITÄTEN IM KULTUR-, SPORT- UND FREIZEITBEREICH ZUR VERFÜGUNG GESTELLT?
- WELCHER UND WIE VIEL RAUM WIRD FRAUEN UND MÄNNERN BEI KULTUR-, SPORT- UND FREIZEITEINRICHTUNGEN EINGERÄUMT?

## ARBEITSSCHRITTE

ANFORDERUNGEN/  
ÜBERLEGUNGEN**REALITÄT:**

WARUM IST DIE SITUATION SO?  
(QUALITATIVE ANGABEN)



- WIE SIND GEHÄLTER ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN VERTEILT?
- IN WELCHEM UMFANG WERDEN TÄTIGKEITEN VON FRAUEN UND MÄNNERN SUBVENTIONIERT?
- WIE VERTEILEN SICH DIE ÖFFENTLICHEN HAUSHALTSMITTEL AUF AUSGABEN FÜR FRAUEN UND MÄNNER?

AUSGEHEND VON DEN ZWEI VORANGEGANGENEN ARBEITSSCHRITTEN WIRD HIER ANALYSIERT, Z. B.:

- WER BEKOMMT WAS ZU WELCHEN BEDINGUNGEN?
- WARUM WERDEN FRAUEN UND MÄNNER UNTERSCHIEDLICH BEHANDELT, BEURTEILT, BETEILIGT?
- WELCHE NORMEN UND WERTE LIEGEN DEN VERSCHIEDENEN TÄTIGKEITEN ZUGRUNDE?
- WIRD DEN INTERESSEN BEIDER GESCHLECHTER IN GLEICHEM UMFANG RECHNUNG GETRAGEN?





U m -  
setzung.

## Umsetzungsstrategie der Bundesregierung

### Konzept und Umsetzungsstand

Mit Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999 hat die Bundesregierung die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip ihres Handelns anerkannt und beschlossen, diese Aufgabe **mittels der Strategie des Gender Mainstreaming** zu fördern. In der **Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien** ist dementsprechend die Verpflichtung aller Ressorts festgelegt, den Mainstreaming-Ansatz bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu beachten (§ 2 GGO).



Hintergrund ist die **rechtliche Verpflichtung der EU-Mitgliedstaaten aus dem Amsterdamer Vertrag**. Artikel 2 und Artikel 3 Abs. 2 EG-Vertrag verpflichten alle Mitgliedsländer zu einer **aktiven und integrierten Gleichstellungspolitik** im Sinne des Gender Mainstreaming. Auch Art. 3 Abs. 2 unseres **Grundgesetzes** stellt eine wichtige Rechtsgrundlage für eine aktive Gleichstellungspolitik dar. Der Staat muss sich aktiv um die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung“ und um die „Beseitigung bestehender Nachteile“ bemühen (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG).

DER STAAT  
MUSS SICH  
AKTIV BE-  
MÜHEN

An dieser Stelle setzt die **interministerielle Arbeitsgruppe (IMA) „Gender Mainstreaming“ der Bundesregierung** an. Sie wurde infolge eines Kabinettsbeschlusses im Mai 2000 unter **Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** ins Leben gerufen und erprobt, wie die rechtlichen und politischen Vorgaben

mit Leben gefüllt und in der Praxis umgesetzt werden können. Beteiligt sind **alle Ressorts** der Bundesregierung; Mitglieder der Arbeitsgruppe sind Abteilungsleitungen der Ministerien.

**Jedes Ressort** ist **selbst** für die Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming **verantwortlich**.

Daher haben sich **alle Ressorts verpflichtet**:

- I** ihre Beschäftigten so **fortzubilden**, dass sie Gender Mainstreaming in ihrem Fachbereich anwenden können, sowie
- I** mindestens ein **Modellprojekt** zu bestimmen, mit dem Gender Mainstreaming in der Praxis erstmals umgesetzt wird.

**JEDES RESSORT  
IST SELBST FÜR  
DIE EINFÜH-  
RUNG UND UM-  
SETZUNG VON  
GENDER MAIN-  
STREAMING  
VERANTWORT-  
LICH**

Alle Ministerien haben **2001 mit der Umsetzung** von Gender Mainstreaming anhand ihres oder ihrer **Pilotprojekte begonnen**. Die Pilotprojekte beinhalten die ganze Bandbreite von internen und externen politisch-administrativen Entscheidungen.



Bei allen Umsetzungen wird es darum gehen, aus den Ergebnissen **übertragbare Vorgehensweisen für ein routinemäßiges, gendersensibles Verfahren für alle Arbeitsvorgänge der Verwaltung** zu gewinnen – für die Erstellung und Folgenabschätzung von Gesetzen, für die Entscheidung über Förderungen, Forschungsvorhaben, Grundsatzprogramme und politische Leitlinien sowie für verwaltungsinterne Maßnahmen wie Personalentwicklung, Beurteilungsrichtlinien, Organisationsentscheidungen u. Ä.

**Langfristiges Ziel der IMA** ist die Erarbeitung von **Kriterienkatalogen und Checklisten** für alle Arten des politisch-administrativen Handelns. Entstehen soll so als verbindliche Vorgabe u. a. ein **Gleichstellungs-Handbuch** mit Arbeitshilfen und Prüfvorlagen zur praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming für die gesamte Bundesverwaltung, das modellhaft für andere Organisationen sein kann.



Eine wesentliche Rolle bei der Implementierung von Gender Mainstreaming spielt die durch das BMFSFJ finanzierte **wissenschaftliche Begleitung**. Die wissenschaftliche Begleitung besteht aus einem interdisziplinären Expertinnenteam, das im Februar 2001 die Arbeit

ERFAHRUNGEN  
UND ERKENNT-  
NISSE SOLLEN  
GESICHERT  
UND AUSGE-  
WERTET  
WERDEN

aufgenommen hat. Durch die Begleitung sollen die gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse gesichert, ausgewertet und für die weitere Entwicklung und Implementierung von Gender Mainstreaming auch auf anderen Ebenen und für andere Organisationen nutzbar gemacht werden. Die wissenschaftliche Begleitung geht dabei auch ungewöhnliche Wege und arbeitet prozess- und bedürfnisorientiert. Sie steht den Ressorts bei der Umsetzung und Erprobung für grundsätzliche Fragen zur Verfügung, arbeitet aktiv mit den Projektverantwortlichen in den Häusern und gibt der interministeriellen Arbeitsgruppe kontinuierliche Rückmeldungen. So können positive Entwicklungen und Erfahrungen verstärkt und weitergegeben werden; schwierige Situationen und Umsetzungshindernisse können thematisiert und gegen- gesteuert werden. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung und ein erster Erfahrungsbericht der interministeriellen Arbeitsgruppe und Pilotprojekte sollen in Buch- oder Broschürenform veröffentlicht werden. Geplant

sind auch Veranstaltungen zur Vorstellung und Diskussion von Zwischenergebnissen und ersten Erfahrungen.

Gender Mainstreaming ist eng mit der **Verwaltungsmodernisierung** verknüpft und ist deshalb integraler Bestandteil des Regierungsprogramms „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“. Die Berücksichtigung der Interessen von Frauen und Männern als Beschäftigte der Verwaltung, aber auch als Norm- und Maßnahmenadressatinnen und -adressaten ist eine zentrale Aufgabe einer modernen, bedürfnis- und serviceorientierten Verwaltung und liegt in deren (Eigen-)Interesse, um eine höhere Zufriedenheit der Beschäftigten und passgenauere Antworten auf die Fragen der Bürgerinnen und Bürger zu erreichen.



Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist sicher keine leichte oder kurzfristige Aufgabe, aber sie bedeutet nicht nur für die Verwaltung, sondern für alle Organisationen im gesellschaftlichen Bereich, sei es im Bereich Politik, Wohlfahrt, Gesundheit, Kultur, Bildung etc., eine faszinierende und zeitgemäße Herausforderung. Gender Mainstreaming macht eines ganz deutlich: Bei den Bemühungen um Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, beim Abbau von Diskriminierung handelt es sich nicht um eine so genannte Frauenfrage, sondern um **eine grundlegende Aufgabe jeder Gesellschaft**, die um sozialen Fortschritt und die Einlösung verfassungsrechtlich verbriefter Ansprüche bemüht ist.

**DIE UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING IST SICHER KEINE LEICHTE ODER KURZFRISTIGE AUFGABE**

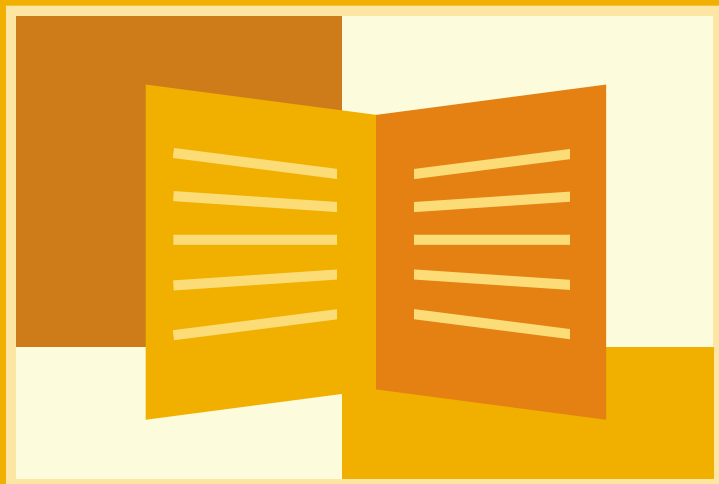
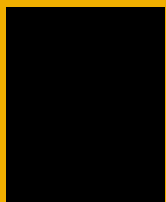


Pilot-  
projekte.

## Pilotprojekte der Bundesregierung

Eine aktuelle Liste der Pilotprojekte aller Ressorts der Bundesregierung finden Sie auf der Gender-Mainstreaming-Website der Bundesregierung unter [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net). Über eine Verlinkung zu den Homepages der Ressorts haben Sie die Möglichkeit, weitere Informationen zu erhalten und in direkten Kontakt zu den Ministerien und den dortigen Ansprechpartnern und -partnerinnen für Gender Mainstreaming zu treten.

I n f o r -  
m a t i o n .





## Literaturhinweise

### Zu Gender Mainstreaming allgemein

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Die Bundesregierung (1999), Programm „Frau und Beruf“ – Aufbruch in die Gleichstellungspolitik, Bonn.
- Bundesministerium des Innern (2000), Moderner Staat – Moderne Verwaltung. Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien, Berlin.
- Bundesministerium des Innern, Die Bundesregierung (2002), Moderner Staat – Moderne Verwaltung. Bilanz 2002, Berlin.
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2001), Forum-Heft 4/2001 „Gender Mainstreaming“, Köln.
- Europarat/Berichterstattergruppe für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (1998), Gender Mainstreaming – konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken (deutsche Übersetzung durch die österreichische Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz).
- Europarat/Group of Specialists on Mainstreaming (1999), Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practice. Final report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS). Summary. EG (99) 3. Strasbourg.



- █ Europarat (1999), Conference “Gender mainstreaming: a step into the 21st century”, Athens, 16–18 September 1999. Presentation of gender mainstreaming projects. EG/ATH (99) 3. Strasbourg.
- █ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (o. J.), Gender Mainstreaming – eine neue Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik (Faltblatt), Frankfurt a. M.
- █ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996), Mitteilung der Kommission „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“. KOM (96) 67, Brüssel.
- █ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1998), Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, Luxemburg.



- █ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1998), Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zu der Mitteilung „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“. KOM (1998) 122, Brüssel.
- █ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000), Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union 1999“. KOM (2000) 123, Brüssel.
- █ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000), Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäi-

sche Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005)“. KOM (2000) 335, Brüssel.



■ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001), Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialaus-

schuss und den Ausschuss der Regionen „Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union – Jahresbericht 2000“. KOM (2001) 179, Brüssel.

- Krannich, Margret (Hg., 1999), Geschlechterdemokratie in Organisationen. Dokumentation einer Fachtagung vom 10. und 11. Juni 1999 in Frankfurt a. M.
- Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2000) in: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hg.), Gender Mainstreaming – Informationen und Impulse, Hannover.
- Lipinsky, Astrid/Rußbült, Jeanette (1999), 4. Weltfrauenkonferenz = 5 Jahre gender mainstreaming? – die Bilanz der Bundesministerien, Bonn.
- Ministère de la Promotion Féminine Luxembourg/Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Österreich u. a. (o. J.), Leitfaden für Projekt- und Programmverantwortliche.



- Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales Sachsen-Anhalt (o. J.), Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt, Magdeburg.
- Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz (2000), Gender Mainstreaming (Faltblatt), Mainz.
- Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz (2001), Gender Mainstreaming. Eine praktische Einführung, Mainz.



- Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein (2001), Gender Mainstreaming. Dokumentation der Fachtagung am 12. Oktober 2000, Kiel.
- Nohr, Barbara/Veth, Silke (2002), Gender Mainstreaming, Berlin.
- Schunter-Kleemann, Susanne (1998), Mainstreaming – die Geschlechterfrage und die Reform der europäischen Strukturpolitik. Zeitschrift für Frauenforschung, Heft 3/98, S. 22 ff.
- Schweikert, Birgit (2000), Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming für die interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming der Bundesregierung, Berlin.
- Schweikert, Birgit (2001), Alles Gender – oder?, Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 20/01, S. 1267 ff.

- Sozialministerium Baden-Württemberg (Hg., 2001), Gender Mainstreaming – Chancengleichheit als Leitprinzip. Frauen Aktiv in Baden-Württemberg, Heft 13/01.
- Stepanek, Brigitte/Krull, Petra (2001), Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Ein Handbuch, Rostock.
- Stiegler, Barbara (1998) in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, Bonn.
- Stiegler, Barbara (2000) in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, Bonn.
- Tondorf, Karin (2001), Gender Mainstreaming – verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung. WSI Mitteilungen 4/2001.
- ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (o. J.), Kurs Gleichstellung, Stuttgart.



### *Gender Mainstreaming in Schweden*

- Ministry of Industry, Employment and Communications/Sweden (o. J.), Just progress! Applying gender mainstreaming in Sweden, Stockholm.
- Stepanek, Brigitte (1998), Gleichstellung für Frauen ... und Männer? Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden, Rostock.

- Stepanek, Brigitte (1999), Gleichstellung und Kommunen ...? Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden auf kommunaler Ebene, Rostock.
- Stepanek, Brigitte (2000), Ressourcenzentren für Frauen in Schweden – ein Weg zu mehr Gleichstellung? Rostock.



- Stepanek, Brigitte (2000), Gleichstellungspolitik Schwedens und Männer? Rostock.
- Schweikert, Birgit (2000): Dossier „Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming in Schweden“, Berlin.

### *Gender Mainstreaming in den Niederlanden*

- Brouns, Margo/Scholten, Monika (1997), Een kwestie van mannelijkheid – een onderzoek naar mannelijkheid, normativiteit en beleid onderzoek, Amsterdam VUGA Uitgeverij B.V.
- Nijdeken; Mirjam/Roggeband, Conny (1997): Van Margenaar Mainstream adviesbrief en onderzoek over het mainstreamen van emancipatie in algemeen beleid, Den Haag.
- Department for the Co-ordination of Emancipation Policy/Netherlands (1999), Netherlands' Interdepartmental Plan of Action on Gender Mainstreaming 1999–2002, Hague.

- Department for the Co-ordination of Emancipation Policy/Netherlands (2001), Gender Mainstreaming – A Strategy for Quality Improvement, Hague.

### *Gender Mainstreaming in Österreich*

- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen/Österreich (1999), Gender Mainstreaming, Wien.



### *Gender Mainstreaming in Irland*

- Ursula, Barry (2000): Gender Impact Assessment Ireland, o. O.

### *Verfahren/Leitfäden*

#### Schweden

- Swedish Association of Local Authorities (1999), The 3Rs-Tool for Gender Equality in Local Government. On gender mainstreaming and the 3R method in Swedish municipalities, Stockholm 1999.

#### Niederlande

- SGBO, onderzoeks- en adviesbureau van de VNG (1998), Emancipatie-effectrapportage door gemeenten – Model en praktijkvoorbeelden, Den Haag VNG uitgeverij.



- █ Graaf, H. van de/Mossink, M./Nederland, T. (2001), Handleiding Emancipatie-effectrapportage, o. O.

Belgien

- █ Meier, Petra (2001), De EER van ons beleid: Emancipatie-EffectRapportage – meer Kans op Gelijke Kansen, Brüssel.

## Hinweise zu fachspezifischer Literatur

### *Arbeitsmarkt, Beschäftigungs- und Tarifpolitik*



- █ Schön, Christine (1999), Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik, Königstein.
- █ Bierfreund, Barbara/Freytag, Dagmar/Linde, Karin (2000), Gender Mainstreaming. Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, Böttrop.
- █ Wenner, Ulrike (2001), „Gender Mainstreaming“ – ein Prinzip sucht – und findet seinen Weg in die Bundesanstalt für Arbeit ...!“ Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 20/01, S. 1237 ff.
- █ ver.di/DAG (Hg., 2001), Wie kommt Gender in den Mainstream der Tarifpolitik des öffentlichen Dienstes? Hamburg.
- █ Tondorf, Karin (2001), Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik. WSI Mitteilungen 7/2001.



### *Strukturfonds*

- Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene, Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF (Hg., 2001), GeM-ToolBox Gender Mainstreaming im ESF, Wien.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000), Technisches Papier 3 – Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen, Brüssel.
- Nylon, Isabel/Weber, Friederike (2000), Gender Mainstreaming als Ansatz einer Politik der Gleichstellung am Arbeitsmarkt – Die ESF-Vorgaben als Impuls für die Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitsmarktpolitik, Wien.
- Pimminger, Irene, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur/Österreich (Hg., 2002), Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Einführung in die Programmplanung. Reihe „Forschungsprogramm Kulturlandschaft“, Nr. 11, Wien.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen/Land Brandenburg (Hg., 2001), Machbarkeitsstudie Gender Mainstreaming in der Strukturfondsförderung des Landes Brandenburg, Potsdam.



### *Entwicklungspolitik*

- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1997), Konzept für die Förde-

rung der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern am Entwicklungsprozess, Bonn.

- Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (o. J.), Pilotprogramm Gender (PPG) – Entwicklung braucht Chancengleichheit, Eschborn.
- Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, Gender Dialogue – Newsletter on Gender Equality, Poverty Reduction und Participation, Eschborn, jährliche Ausgaben.

### *Personalpolitik*



- Krell, Gertraude (Hg., 1998), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden.
- Fried, Andrea/Wetzel, Ralf/Baitsch, Christof (2000), Wenn zwei das Gleiche tun ... – Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung.
- Jung, Dörthe/Küpper, Gunhild (2001), Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse, Bielefeld.

### *Jugendhilfe/Jugendpolitik*

- Von Ginsheim, Gabriele/Meyer, Dorit (Hg., 2001), Gender Mainstreaming – neue Perspektiven für die Jugendhilfe, Berlin.

- Cornelißen/Gille/Queisser u. a. (2002), Junge Frauen – junge Männer. Daten zur Lebensführung und Chancengleichheit. DJI-Reihe.

### *Raum- und Städteplanung*

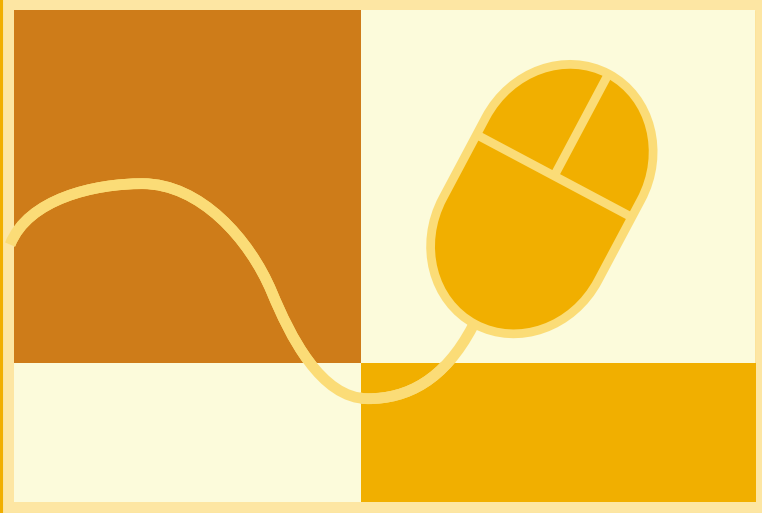
- Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz (1996), Männer und Frauen im Dialog – Ansätze zur Veränderung in der Planung. Dokumentation einer Fachtagung des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz, Mainz.



- Wotha, Brigitte (2000), Gender Planning und Verwaltungshandeln. Umsetzung von Genderbelangen in räumliche Planung – unter Berücksichtigung von Verwaltungsmodernisierung und neuerer Tendenzen im Planungsbereich. Kieler Arbeitspapiere zu Landeskunde und Raumordnung, Nr. 42.

### *Gendertrainings*

- Von Bargen, Henning/Blickhäuser, Angelika (o. J.) in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.), Gemeinschaftsaufgabe Demokratie – Gendertraining als Instrument zur Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe und Profilentwicklung von Einrichtungen, Berlin.
- Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg., 2001), Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining, Göttingen.

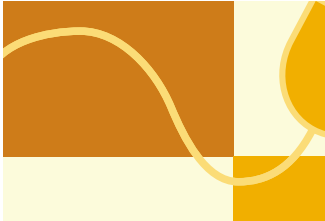


M a u s -  
klick.



## Links

### Zu Gender Mainstreaming allgemein



■ Link- und Dokumentenliste der Europäischen Kommission zu Gender Mainstreaming  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_de.html#neu](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html#neu)

Hier sind zu finden:

- Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005)
- Jahresarbeitsprogramm 2001 zur Umsetzung der Rahmenstrategie
- Arbeitsprogramm der einzelnen Kommissionsdienststellen
- Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen
- Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen, Arbeitsdokumente Strukturfonds 2000–2006 (März 2000)

■ Dokumentenliste des Europarates

<http://www.humanrights.coe.int/equality/Eng/WordDocs/Document%20list.htm>

Hier sind zu finden:

- Proceedings of the Conference “Gender mainstreaming: a step into the 21st century” (Athens, September 1999)
- Gender mainstreaming: practice and prospects – report prepared by Mieke Verloo
- Summary of the report on gender mainstreaming

– Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practice

■ Deutschland

Informationen zu Gender Mainstreaming und zur Umsetzungsstrategie der Bundesregierung

<http://www.gender-mainstreaming.net>

Informationen zu Gender Mainstreaming auf der Homepage des BMFSFJ

[http://www.bmfsfj.de/dokumente/struktur/ix\\_27587\\_4828.htm](http://www.bmfsfj.de/dokumente/struktur/ix_27587_4828.htm)

BMFSFJ/Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming

[http://www.bmfsfj.de/Anlage2939/Grundlagenpapier\\_zu\\_Gender\\_Mainstreaming.pdf](http://www.bmfsfj.de/Anlage2939/Grundlagenpapier_zu_Gender_Mainstreaming.pdf)



BMFSFJ/Dossier zu Gender Mainstreaming in Schweden

[http://www.bmfsfj.de/Anlage2940/Gleichstellungspolitik\\_und\\_Gender\\_Mainstreaming\\_in\\_Schweden.pdf](http://www.bmfsfj.de/Anlage2940/Gleichstellungspolitik_und_Gender_Mainstreaming_in_Schweden.pdf)

Maßnahmen der Bundesregierung

[http://www.bundesregierung.de/dokumente/Struktur/ix\\_56626\\_7317.htm](http://www.bundesregierung.de/dokumente/Struktur/ix_56626_7317.htm)

Ministerium für Arbeit, Frauen, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt

[http://www.ms.sachsen-anhalt.de/frauenimpulse/frauenimpulse\\_20.htm](http://www.ms.sachsen-anhalt.de/frauenimpulse/frauenimpulse_20.htm)

Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und  
Soziales

[http://www.niedersachsen.de/MS\\_gm.htm](http://www.niedersachsen.de/MS_gm.htm)

Freistaat Thüringen

[http://www.thueringen.de/de/ontothetop.html#tsk/fb/dokumente/uc12/u\\_start.html](http://www.thueringen.de/de/ontothetop.html#tsk/fb/dokumente/uc12/u_start.html)

Hessisches Sozialministerium

<http://www.hessen.de/hsm/Stichworte/index.htm>

Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend des  
Landes Rheinland-Pfalz

<http://www.mkjff.rlp.de/frauen/publikationen.html>

Ministerium für Arbeit, Jugend, Wohnungs- und Städte-  
bau des Landes Schleswig-Holstein

[http://www.schleswig-holstein.de/landsh/mjf/frauen/frauen05\\_07\\_04.html](http://www.schleswig-holstein.de/landsh/mjf/frauen/frauen05_07_04.html)

Sozialministerium des Landes Baden-  
Württemberg

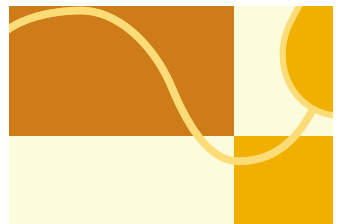
<http://www.baden-wuerttemberg.de/sixcms/detail.php?id=11828>

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit  
und Frauen des Landes Brandenburg

<http://www.brandenburg.de/land/masgf/arbeit/gender.pdf>

Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern

<http://www.mv-regierung.de/fg/pages/download.htm>



Digitale Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung,  
 Volltextveröffentlichung der Expertise „Wie Gender in  
 den Mainstream kommt: Konzepte, Argumente und  
 Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender  
 Mainstreaming“ von Barbara Stiegler, 2000  
<http://www.fes.de/fulltext/asfo/00802toc.htm>



Volltextveröffentlichung der Expertise „Frauen  
 im Mainstreaming: politische Strategien und  
 Theorien zur Geschlechterfrage“ von Barbara  
 Stiegler, 1998  
<http://www.fes.de/fulltext/asfo/00653toc.htm>

ASFH Berlin

<http://www.asfh-berlin.de/gender-mainstreaming/>

## ■ Österreich

Implementierung der Gender-Mainstreaming-Strategie  
 auf Bundesebene

<http://www.imag-gendermainstreaming.at>

Bundesministerium für soziale Sicherheit und Genera-  
 tionen/Österreich zu Gender Mainstreaming

[http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/frauen/  
 content/genderm.htm](http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/frauen/content/genderm.htm)

Frauenbüro der Stadt Wien zu Gender Mainstreaming

<http://www.wien.gv.at/ma57/mainstream.htm>

Koordinationsstelle Gender Mainstreaming im ESF, ein-  
 gerichtet vom Bundesministerium für Wirtschaft und  
 Arbeit/Österreich im Rahmen des Ziel3-Programms

<http://www.gem.or.at>



**I Großbritannien**

<http://www.thecommonwealth.org/gender/index1.htm>

**I Irland**

Ministerium der Justiz, Gleichstellung und Justizreform

<http://www.irlgov.ie/justice/equality/gender/NDP/Gender1.htm>

**I Kanada**

Human Resources Canada – Gender Analysis and Policy Directorate

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/gap-pas/home.shtml>

Linkseite von Human Resources Canada – Women's Bureau

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/gap-pas/links.shtml>



## Fachspezifische Links

**I Sprachliche Gleichbehandlung**

Broschüre des Bundesverwaltungsamtes

[http://www.bva.bund.de/imperia/md/content/bbb\\_win/allgemeines/16.pdf](http://www.bva.bund.de/imperia/md/content/bbb_win/allgemeines/16.pdf)

**I Gender Budgets**

Internationaler Überblick über Gender-Budget-Initiativen (kurze Abstracts)

[http://www.undp.org/poverty/events/wkshop/budgets/bud\\_program.htm#GENDER-SENSITIVE BUDGETING: AN OVERVIEW](http://www.undp.org/poverty/events/wkshop/budgets/bud_program.htm#GENDER-SENSITIVE BUDGETING: AN OVERVIEW)

Commonwealth Secretariat

<http://www.thecommonwealth.org/gender/index1.htm>

Gender Responsive Budget Initiatives

[http://www.gender-budgets.org/index.cfm?fuseaction=main&cat\\_id=147](http://www.gender-budgets.org/index.cfm?fuseaction=main&cat_id=147)

Women's and Gender Budgets

<http://www.ids.ac.uk/bridge/budgets.pdf>

Südafrika

<http://magnet.undp.org/events/gender/india/Soutaf.htm>



Kanada

Kurzbeschreibung zu Gender Budget des Status of Women Canada

<http://www.swc-cfc.gc.ca/publish/gba-acs/budgets-e.html>

█ Gender Mainstreaming in den Förderprojekten der europäischen Strukturfonds

Seminarreihe des BMFSFJ

<http://www.spisg.com/gender/>

Gender Mainstreaming in den Strukturfondsprogrammen in Schottland

[http://www.scotland.gov.uk/esf/equal\\_ops-00.asp](http://www.scotland.gov.uk/esf/equal_ops-00.asp)

## I Gesundheit

Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland (Kurzfassung)

[http://www.bmfsfj.de/top/liste/Politikbereiche/Gleichstellung/Themen/ix4828\\_artikel.htm?view=listFrameset&doctype=86&Thema=81&script](http://www.bmfsfj.de/top/liste/Politikbereiche/Gleichstellung/Themen/ix4828_artikel.htm?view=listFrameset&doctype=86&Thema=81&script)

Bremer Frauengesundheitsbericht

[www.bremen.de/info/frauengesundheitsbericht](http://www.bremen.de/info/frauengesundheitsbericht)

European Association for Women & Health Research (EAWHR)

[www.eawhr.org](http://www.eawhr.org)

Kanadas Women's Health Strategy

<http://www.hc-sc.gc.ca/women/english/womenstrat.htm>



## I Arbeitsmarktpolitik/Unternehmenspolitik

Bundesanstalt für Arbeit

<http://www.arbeitsamt.de/hst/services/rca/index.html>

International Labour Organization (ILO)

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/homepage/mainmenu.htm>

Bundesregierung/BMFSFJ

Bericht „Lohn- und Einkommenssituation von Frauen und Männern“

<http://www.bmfsfj.de/Anlage19919/Bericht-Kurzfassung.pdf>  
[http://www.bmfsfj.de/Anlage19920/bericht\\_der\\_Bundesregierung\\_zur\\_Berufs\\_und\\_Einkommenssituation\\_von\\_Frauen\\_und\\_Maennern.pdf](http://www.bmfsfj.de/Anlage19920/bericht_der_Bundesregierung_zur_Berufs_und_Einkommenssituation_von_Frauen_und_Maennern.pdf)

Existenzgründerinnennetzwerk

<http://www.u-netz.de>

Infothek/Informationen über erfolgreiche  
Unternehmensstrategien zur Familienfreundlichkeit

<http://www.vereinbarkeit.de>



■ Verkehrs-, Raum- und Städteplanung/  
Wohnungsbaupolitik  
Internetressourcen der Techn. Univ. Harburg  
[http://www.tu-harburg.de/b/kuehn/themen/  
fwomen.html](http://www.tu-harburg.de/b/kuehn/themen/fwomen.html)

Wie wohnt es sich frauen- und familiengerecht?

[http://www.niedersachsen.de/File/Herm\\_Tempel\\_Str.pdf](http://www.niedersachsen.de/File/Herm_Tempel_Str.pdf)

Aktuelle Frauenwohnprojekte in Deutschland  
– Eine Dokumentation

[http://www.niedersachsen.de/File/  
Frauenwohnprojekte-100dpi.pdf](http://www.niedersachsen.de/File/Frauenwohnprojekte-100dpi.pdf)

UNO Habitat Gender Policy

[http://www.unchs.org/Documents/Default.asp?  
DocumentID=5&ArticleID=144](http://www.unchs.org/Documents/Default.asp?DocumentID=5&ArticleID=144)

■ Bildung und Forschung

Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre  
einschließlich einer Datenbank mit Projekten und Maß-  
nahmen zur Gleichstellung an Hochschulen

<http://www.cews.uni-bonn.de/hwp/>

Download des „Manual on GM in universities“ der  
Univ. Leuven (Belgien)

<http://www.kuleuven.ac.be/gkg/>

Aktuelle EU-Studie zu Frauen in Wissenschaft und Forschung und geschlechtersensiblen Indikatoren

<http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>

■ Entwicklungszusammenarbeit

Gender Source Book

<http://www.wiram.de/gendersbook/index.html>

■ Leitfäden/Verfahren

DIGMA (Database of Instruments for Gender Mainstreaming)

[http://www.destin.be/cgi-bin/amit/cgint.exe/13423-905?1&tmpl=top&GLB\\_BASE=digm](http://www.destin.be/cgi-bin/amit/cgint.exe/13423-905?1&tmpl=top&GLB_BASE=digm)

„Gender Mainstreaming System Reference Manuals for Governments and other Stakeholders“ u. a. zu Bildung, Finanzen, Handel und Industrie, Gender Budget

<http://www.thecommonwealth.org/gender/index1.htm>

(auf „Gender Mainstreaming“ und dann auf „click here“ klicken)

Linkseite des Status of Women Canada zu Gender Mainstreaming-Tools

<http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acs/english/resources.html>

Gender-Based Analysis des Status of Women Canada

<http://www.swc-cfc.gc.ca/publish/gbabro-e.html>

Kanadische Gender-Based Analysis mit GBA Background der des Human Resources Development Canada

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/gap-pas/site.shtml>

Neuseeländische Gender Analysis

<http://www.mwa.govt.nz/pub/gender/whtga.html>

Europäischer Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gender/gender\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_de.pdf)

Integration von Gleichstellungsanliegen in die laufenden Planungs- und Steuerungsprozesse in Organisationen

<http://www.gleichstellungs-controlling.org/>