

## **Postulat: Gendermainstreaming in der Stadtverwaltung**

Alice Kropf, SP; Fraktion SP; Sarah Zaugg, Grüne

### **Antrag**

Der Gemeinderat wird beauftragt zu prüfen, Gendermainstreaming als direktionsübergreifende strategische Vorgehensweise einzuführen sowie Gender Budgeting<sup>1</sup> bezogen auf den Aufgaben- und Finanzplan anzuwenden.

### **Begründung**

#### Was ist Gender Mainstreaming (GM) und Gender Budgeting?

GM ist eine international anerkannte Vorgangsweise und angewandte Strategie der Gleichstellungspolitik und ist seit 1999 erklärtes Ziel der europäischen Union und der Vereinten Nationen.

GM ist nicht nur ein weiterer Aufgabenbereich (wie beispielsweise Bildung oder Verkehr), sondern eine direktionsübergreifende Querschnittsaufgabe. Das Konzept des GM geht davon aus, dass Geschlecht (Gender) eine soziale und historisch veränderbare Kategorie darstellt und gleichzeitig alle Organisationen und gesellschaftliche Strukturen prägt.

Die geforderte Strategie wirkt gestaltend und vorbeugend auf die Strukturen, Kulturen und Mechanismen ein, die Benachteiligungen aufgrund von verschiedenen Merkmalen hervorbringen oder aufrechterhalten. Mit dieser Strategie wird dafür gesorgt, dass zukünftig keine Diskriminierungen entstehen oder weiterhin existieren (können).

Gender Budgeting ist die Anwendung dieses Konzeptes auf die öffentlichen Haushalte. Mit Gender Mainstreaming und Gender Budgeting haben demokratisch legitimierte Organisationen und die staatlichen Ebenen (Gemeinden, Kantone, Bund) Instrumente in der Hand, die zu einer kontinuierlichen Analyse, Zielformulierung, Maßnahmenplanung und deren Evaluation verhelfen, um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter herzustellen.

#### *Beispiele zur Ausgangslage*

- Gerade die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie wenig die Gleichstellung in unserer Gesellschaft verankert ist. Eine vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann in Auftrag gegebene Studie gibt erste Antworten auf die Frage, wie sich die Arbeitsbelastung der Schweizer Bevölkerung während der Covid-19-Pandemie verändert hat. Die Befunde zeigen: Die zusätzlichen Betreuungspflichten aus Homeschooling und die Einschränkung der familienexternen Kinderbetreuungsmöglichkeiten ging bei den Befragten zu Lasten der Arbeitskapazität. Berufstätige Frauen waren davon stärker betroffen als berufstätige Männer.<sup>2</sup>  
Auch hat die Krise gezeigt, dass in systemrelevanten Berufen mehrheitlich Frauen\* beschäftigt sind – meist zu tiefen Löhnen und unter prekären Arbeitsbedingungen. Sowohl in der Corona-Task-Force des Bundes wie auch in der städtischen Task-Force waren jeweils nur rund 20% Frauen\* vertreten. Mitunter vor diesem Hintergrund hat ein breites Bündnis von Frauen\*organisationen, welches Millionen Frauen\* in der Schweiz vertritt, einen Appell an den Bundesrat und das Parlament verfasst.<sup>3</sup> Im sechsköpfigen städtischen «Ausschuss Solidaritätsbeitrag COVID-19», der über die Verteilung der Solidaritätsbeiträge in der Höhe von zwei Millionen befindet, ist eine einzige Frau vertreten.

Im Kontext von GM stellen sich folgende Fragen: Was bedeuten der Umgang mit und die Folgen der Pandemie aus der Genderperspektive für das Management aktueller und zukünftiger Krisen? Wie kann die finanzielle staatliche Unterstützung gerechter verteilt werden (Gender Budgeting)?

- Frauen\* und Männer\* beanspruchen den öffentlichen Raum und die Verkehrswege zu unterschiedlichen Zeiten verschieden stark. Welche Auswirkungen hat dies aus der Genderperspektive auf sicherheitspolitische Überlegungen? Was bedeutet dies für die Verkehrs- und Raumplanung? Und wie wird gewährleistet, dass Frauen\* und Männer\* gleichwertig von den Investitionen in die Verkehrsinfrastruktur und in die Gestaltung der öffentlichen Räume profitieren (Gender Budgeting)?

### Was will GM?

GM ist eine umfassende präventive Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (Männer, Frauen, non-binäre Geschlechter). Ziel ist, geschlechterspezifische Benachteiligungen im Vorhinein in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verhindern. Dies im Gegensatz zur herkömmlichen Gleichstellungspolitik und Frauenförderung, die vor allem korrektiv eingreifen.

Mit GM werden unterschiedliche Ausgangslagen und möglicherweise unterschiedliche Wirkungen von Massnahmen auf Frauen\* und Männer\* systematisch berücksichtigt. Direktionsübergreifend müssen zukünftig bei allen Handlungen die geschlechtsspezifischen Folgen abgeschätzt und bewertet werden. Bei der Festlegung von Zielen, der Umsetzung und Evaluation von Programmen und der Festlegung von Qualitätsstandards ist eine Genderperspektive mitzudenken und zu berücksichtigen.

GM darf nicht auf Geschlechterstereotypen basieren. Frauen\* und Männer\* können nicht als einheitliche Gruppe gesehen werden. Die sexuelle Orientierung, geschlechtliche, soziale, kulturelle, ethnische, altersmässige, körperbedingte und gesundheitliche Unterschiede müssen berücksichtigt werden.

### Beispiele von Gleichstellungszielen

- Eine geschlechtergerechte Vertretung im Management von künftigen Krisen, die sicherstellen kann, dass die Frauen\*perspektive und -anliegen das notwendige Gewicht – besonders auch in finanzieller Hinsicht – erhalten
- Wenn nicht wie bis anhin privilegierte Männer für Männer planen und bauen erhöht sich die Chance, dass sich mehr Menschen im öffentlichen Raum willkommen, dazugehörig und sicher fühlen
- Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in der Bildung und gleiche berufliche Chancen
- Gerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie existenzsichernde eigene Einkommen
- Gleichstellung bei der politischen Repräsentation und Partizipation
- Erweiterung der Geschlechterrollen und -normen und Abbau von einschränkenden Normen (z.B. Infragestellung der Heteronormativität)
- Gleiche persönliche Freiheiten und Schutz vor Übergriffen jeder Art
- Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Informationen
- Gleichberechtigte Kulturförderung (z.B. Vergabe Auslandstipendien, Kulturförderbeiträge)

### Was braucht es zur Umsetzung von GM?

Mit Gender Mainstreaming werden systematisch Analysen in sämtlichen Aufgabenbereichen einer Organisation zur Frage von kategorialen Verhältnissen vorgenommen. Alle bestehenden Reglemente, Verordnungen und Weisungen sowie geplante neue Erlasse und

Massnahmen und der Aufgaben- und Finanzplan (Gender Budgeting) werden unter den vorher formulierten Zielen auf ihre Auswirkungen hin untersucht. Dies auch, wenn noch keine konkrete Ungleichbehandlung oder Benachteiligung einer bestimmten Person oder Personengruppe eingeklagt wurde. Alle sollen ein selbstbestimmtes Leben entsprechend ihren persönlichen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Wünschen führen können. Ergebnisse werden unter dieser Zielsetzung evaluiert.

Es bedarf der institutionellen Verankerung von GM, der Genderkompetenz und intersektionalem Wissen<sup>4</sup> – sowohl der Leitung als auch der Mitarbeitenden. Es bedarf geschlechtsdifferenzierter Daten durch Bedürfniserhebung in der Bevölkerung mittels repräsentativer Umfragen und Genderanalysen.

Denn ein genaues Erfassen der Nutzer\*innen von öffentlichen Dienstleistungen und ihren unterschiedlichen Ansprüchen erhöht die Chance, dass Politik und Verwaltung besser auf die tatsächlichen Anliegen eingehen können. Damit erhöht sich die Planungsgenauigkeit, die Qualität, und die Wirksamkeit der Leistungen und die Akzeptanz von Vorhaben (wie z.B. Quartierentwicklungen).

### *Beispiele der Umsetzung*

- Bei Planungs-, Bau- und Verkehrsentscheiden sind Frauen\* und Männer\* ausgeglichen beteiligt (z.B. in den entsprechenden Kommissionen)
- Der Gemeinderat denkt bei der Ausarbeitung der Legislaturziele die Genderperspektive mit
- Vorlagen, die dem Stadtrat zur Beratung vorgelegt werden, sollen aus der Genderperspektive betrachtet und dokumentiert werden (vergleichbar mit den Klimaauswirkungen, vgl. Postulat 20/2019)
- Bei städtischen Angeboten für Kinder und Jugendliche die Bedürfnisse von Mädchen\* und Buben\* gleichberechtigt beachten, Erkennen und Fördern von individuellen Begabungen jenseits von stereotypen Festlegungen sowie Vermittlung von „Geschlechter-Wissen“
- Alle Direktionen sind bestrebt die Kommunikation gegen aussen und innen so auszurichten, dass sich alle angesprochen fühlen (u.a. durch gendergerechte Sprache)
- Bei Stellenausschreibungen bewusst die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen\* und Männern\* berücksichtigen

Die Postulant\*innen anerkennen, dass in gewissen Bereichen der Stadtverwaltung bereits Ansätze von GM angewandt werden, zum Beispiel bei Quartierentwicklungen: Das Prinzip der kurzen Wege wird berücksichtigt, indem KITAS, Kinderspielplätze, öffentliche Parks/Grünanlagen und Quartierläden in unmittelbarer Umgebung vorgesehen werden. Doch in den meisten Abteilungen und Fachstellen besteht punkto Gleichstellungspolitik noch grosser Handlungsbedarf. Die Anwendung von GM würde helfen, dass sich Thun als fortschrittliche Stadt in Themen der Gleichstellung positionieren könnte.

Die Prüfung und ggf. die Implementierung der geforderten Strategie könnte sich aus Sicht der Postulant\*innen am «Leitfaden Gendermainstreaming» des Büros für Gleichstellung orientieren (im Anhang).

Praktische, konkrete Beispiele der Umsetzung von GM sind hier beschrieben:

<https://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/beispiele/>

Weitere Links zum Thema und Quellen:

<https://de.wikipedia.org/wiki/Gender-Mainstreaming>

<https://www.humanrights.ch/de/menschenrechte-themen/gleichstellung/politik/gendermainstreaming/>

<https://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/pdf/genderhandbuch-barrierefrei.pdf>

[https://www.bifie.at/wp-content/uploads/2017/05/NBB2009\\_Band2\\_Kapitel-B4.pdf](https://www.bifie.at/wp-content/uploads/2017/05/NBB2009_Band2_Kapitel-B4.pdf)

Dringlichkeit: Wird nicht verlangt

Thun, 2. Juli 2020

.....

<sup>1</sup> Gender Budgeting ist eine Anwendung des Gender Mainstreaming im Prozess der Haushaltsplanung. Gender Budgeting einfach erklärt:

[https://www.femtech.at/sites/default/files/Was\\_ist\\_Gender\\_Budgeting.pdf](https://www.femtech.at/sites/default/files/Was_ist_Gender_Budgeting.pdf)

<sup>2</sup>Medienmitteilung Eidg. Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau:

<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-79484.html>

<sup>3</sup>Appell an den Bundesrat und das Parlament:

[https://frauenstreikzuerich.ch/wp-content/uploads/2020/05/Def-DE-2.2- Appell-an-den-Bundesrat-und-das-Parlament\\_letzte-Version.pdf](https://frauenstreikzuerich.ch/wp-content/uploads/2020/05/Def-DE-2.2- Appell-an-den-Bundesrat-und-das-Parlament_letzte-Version.pdf)

<sup>4</sup> Unter dem Begriff Intersektionalität wird die Verschränkung verschiedener Ungleichheit generierender Strukturkategorien wie Geschlecht, Herkunft oder soziale Klasse verstanden. Formen der Unterdrückung und Benachteiligung lassen sich dabei nicht additiv aneinanderreihen, sondern müssen in ihren Verschränkungen und Wechselwirkungen verstanden werden. Vgl. dazu:

<https://gender-glossar.de/glossar/item/25-intersektionalitaet>

Herausgegeben von der  
Arbeitsgruppe «Folgearbeiten zur 4.  
UNO-Weltfrauenkonferenz»,  
in der alle Departemente und die  
Bundeskanzlei vertreten sind

# Gender Mainstreaming in der Bundes- verwaltung

Leitfaden für den Einbezug der Gleichstellung von Frau und  
Mann in die tägliche Arbeit der Bundesangestellten

Koordination:



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann  
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes  
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo  
Uffizi federal per l'egualitad tranter dunna ed um



# Gender Mainstreaming in der Bundes- verwaltung

**Leitfaden** für den Einbezug der Gleichstellung von Frau und Mann in die tägliche Arbeit der **Bundesangestellten**

Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung

Leitfaden für den Einbezug der Gleichstellung von Frau und Mann in die tägliche Arbeit der Bundesangestellten

Herausgegeben von der Arbeitsgruppe «Folgearbeiten zur 4. UNO-Weltfrauenkonferenz», in der alle Departemente und die Bundeskanzlei vertreten sind

Koordination: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern  
[www.equality-office.ch](http://www.equality-office.ch)

Bern, Juni 2004

Herausgeberin/Projektleitung:  
Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Corina Müller  
Text: Katharina Belser, Peiden  
Redaktion: Philippe Sablonier, Zürich  
Fotografie: Iris Krebs, Bern  
Gestaltung: Michèle Petter Sakthivel, Bern  
Vertrieb: BBL, Vertrieb Publikationen, 3003 Bern  
<http://www.bbl.admin.ch/de/bundespublikationen/uebersicht/index.htm>  
Bestell-Nr. 301.983.d

06.04 10 000 30320044

<b>1. Einleitung</b>   Wozu dieser Leitfaden?   Was ist Gender Mainstreaming?	<b>6</b>
Die 6 Prinzipien von Gender Mainstreaming	<b>7</b>
Zahlen zur Gleichstellung in der Schweiz	<b>8</b>
Übersichtsdiagramm über Schritte und Phasen des Vorgehens	<b>9</b>
<b>2. Das Vorgehen in 8 Schritten</b>	<b>10</b>
Die acht Schritte im Überblick	<b>11</b>
<b>1. Schritt:</b> Projekt auf Gleichstellungsaspekte prüfen	<b>12–13</b>
<b>2. Schritt:</b> Allgemeine Situationsanalyse	<b>14–15</b>
<b>3. Schritt:</b> Projektbezogene Situationsanalyse	<b>16–17</b>
<b>4. Schritt:</b> Ziele formulieren	<b>18–19</b>
<b>5. Schritt:</b> Massnahmen entwickeln	<b>20–21</b>
<b>6. Schritt:</b> Zuständigkeiten klären	<b>22–23</b>
<b>7. Schritt:</b> Indikatoren festlegen	<b>24–25</b>
<b>8. Schritt:</b> Evaluation durchführen	<b>26–27</b>
<b>3. Anhang</b>   Checkliste für die Situationsanalyse (Gender-Analyse)	<b>28</b>
Übersicht über Ziele, Massnahmen, Zuständigkeiten und Indikatoren	<b>29</b>
Weiterführende Literatur   <b>Anmerkungen</b>	<b>30</b>

## 1. Einleitung

### Wozu dieser Leitfaden?

Dieser Leitfaden zeigt Ihnen, wie der Gleichstellungsaspekt in allen Vorhaben zu berücksichtigen ist. Dazu stellt er in acht Schritten die zentralen Fragen, die Sie beantworten müssen, wenn Sie mit der Durchführung von Projekten, der Umsetzung von politischen Massnahmen, dem Vollzug von Erlassen und ähnlichen Aufgaben betraut sind. Diese systematische Anleitung hilft Ihnen, in Ihrem Arbeitsalltag aktiv zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann beizutragen.<sup>1</sup>

### Was ist Gender Mainstreaming?

Der Begriff *Gender Mainstreaming* stammt aus dem Englischen: *Gender* ist der Ausdruck für das soziale und anerzogene Geschlecht, also für die gesellschaftlichen und kulturell geprägten Rollen, Pflichten und Interessen. *Mainstreaming* bedeutet, etwas zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster zu machen.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann. Sie besteht darin, die Anliegen und Kriterien der Gleichstellung in alle Lebensbereiche zu integrieren. Für die Bundesverwaltung bedeutet Gender Mainstreaming, dass bei jedem staatlichen Handeln, bei allen Projekten und Massnahmen der Verwaltung die möglichen Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft und berücksichtigt werden, und zwar in jeder Phase eines Vorhabens – von der Erarbeitung des Konzepts bis zu seiner Realisierung und Evaluation. Ziel des Gender Mainstreamings ist es, dass alle Projekte und Massnahmen Frauen und Männern gleichermaßen zugute kommen.

Früher wurde häufig von Chancengleichheit gesprochen. Chancengleichheit bedeutet, dass es keine geschlechterbedingten Barrieren gibt, die einer Teilhabe am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben im Wege stehen. Heute wird vermehrt der umfassendere Ausdruck Gleichstellung verwendet.

Gleichstellung bedeutet, dass alle Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden; die unterschiedlichen Verhaltensweisen, die unterschiedlichen Interessen und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern werden in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert.

Gleichstellung ist also das Ziel, das mit der Strategie des Gender Mainstreamings angestrebt wird. Was Gleichstellung in einem konkreten Handlungsfeld bedeutet, muss zuerst diskutiert, ausgehandelt und definiert werden.

## Die 6 Prinzipien von Gender Mainstreaming

**1. Ausgangspunkt** von Gender Mainstreaming ist die Erkenntnis, dass in unserer Gesellschaft das Geschlecht in sämtlichen Lebensbereichen und Lebensabschnitten eine zentrale Rolle spielt.

**2. Gender Mainstreaming** betrifft beide Geschlechter und das Verhältnis zwischen den Geschlechtern.

**3. Das Ziel** von Gender Mainstreaming ist die umfassende Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter.

**4. Gegenstand** von Gender Mainstreaming in der Verwaltung sind alle politischen Massnahmen und Programme auf allen Ebenen und in allen Phasen, seien es Gesetzgebung, Vollzug, Budgets oder Informationskampagnen.

**5. Die Verantwortung** für die Umsetzung von Gender Mainstreaming liegt bei den Personen, die für die Entwicklung und die Umsetzung von Massnahmen und Programmen zuständig sind. Sie werden von Fachpersonen unterstützt.

**6. Gender Mainstreaming** macht die Gleichstellung der Geschlechter zu einem grundlegenden und durchgängigen **Anliegen der gesamten Politik**.



## Zahlen zur Gleichstellung in der Schweiz

Obwohl in der Schweiz die Gleichstellung in der Verfassung verankert ist, zeigen sich in der Praxis immer noch beträchtliche Unterschiede. Zur Veranschaulichung sind nachfolgend ein paar Bereiche herausgegriffen. Alle Angaben beziehen sich auf aktuelle Zahlen des Bundesamtes für Statistik und des Eidgenössischen Personalamtes (Stand Januar 2004).

### Berufsausbildung

Der Anteil der Frauen, die nach der obligatorischen Schulausbildung keine weitere Ausbildung gemacht haben, ist mehr als doppelt so hoch wie derjenige der Männer. Die häufigsten Berufslehren der Frauen sind noch immer KV, Verkäuferin, Krankenschwester und Coiffeuse. Männer wählen neben dem KV hauptsächlich Berufe wie Elektromonteur, Mechaniker, Koch, Schreiner, Verkäufer und Informatiker.

### Erwerbstätigkeit

Vier Fünftel der Männer (79%) und knapp drei Fünftel der Frauen (59%) sind erwerbstätig (bezogen auf Personen, die ständig in der Schweiz wohnen und zwischen 15-64 Jahre alt sind). Teilzeitlich, das heisst mit einem erwerbstätigen Beschäftigungsgrad unter 90%, arbeiten 55% der erwerbstätigen Frauen, aber nur 10% der erwerbstätigen Männer.

### Lohn

Frauen verdienen gemäss Lohnstrukturerhebung des Jahres 2002 rund einen Fünftel (21%) weniger als Männer. Frauen mit Uniabschluss, die im obersten Kader arbeiten, erhalten gar 30% weniger Lohn als Kollegen mit demselben Profil. In der Bundesverwaltung beträgt die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern rund 10%.

### Führungskräfte

Während bei den Managern nur jeder fünfundzwanzigste (4%) allein stehend ist, geht jede dritte Managerin (34%) ohne Partner durchs Leben. Drei von vier männlichen Führungskräften (75%) haben Kinder, von den Managerinnen jedoch nur jede fünfte.

### Armut

In der Schweiz gehören 7,5% der Erwerbstätigen zu den Working Poor, das heisst, ihr Einkommen liegt trotz Erwerbstätigkeit unter der Armutsgrenze. Am stärksten betroffen sind Frauen, Ausländerinnen und Ausländer sowie Alleinerziehende, von denen wiederum 85% Frauen sind.

### Haus- und Familienarbeit

Für Haus- und Familienarbeit wenden Frauen gesamthaft gesehen fast doppelt so viel Zeit auf wie Männer, nämlich durchschnittlich 31 Stunden pro Woche gegenüber 17 Stunden.

### Politik

Der Nationalrat setzt sich zu drei Vierteln aus Männern zusammen (74%); im Ständerat ist nur knapp jedes vierte Mitglied eine Frau (24%). Ähnlich ist die Zusammensetzung in den kantonalen Regierungen mit einem Frauenanteil von 22%; sechs kantonale Regierungen bestehen gegenwärtig ausschliesslich aus Männern. In den kantonalen Parlamenten beträgt der Frauenanteil 24% (709 Frauen, 2'223 Männer).

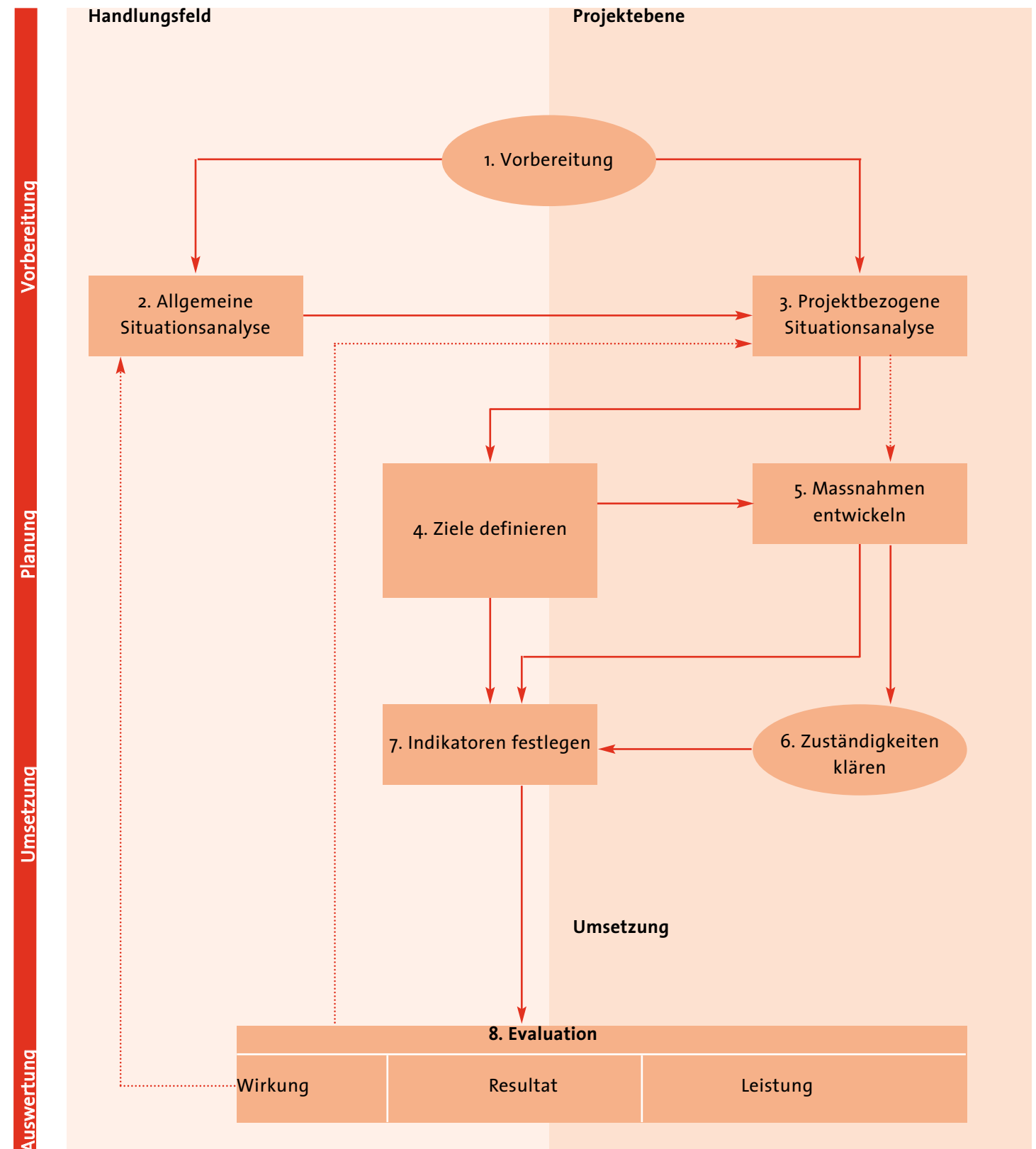
### Lebenserwartung

Die Lebenserwartung von Frauen beträgt heute knapp 83 Jahre, jene von Männern knapp 77 Jahre. Bei den Frauen hat die Lebenserwartung stärker zugenommen als bei den Männern. Diese sterben häufiger frühzeitig (vor dem siebzigsten Lebensjahr) – vor allem infolge von Unfällen und Gewalteinwirkungen, Lungenkrebs und alkoholbedingter Leberzirrhose.

### Bundesverwaltung

Der Frauenanteil in der Bundesverwaltung beträgt heute 25%. Im obersten Kader finden sich 7% Frauen und im mittleren 18%.

## Schritte und Phasen des Vorgehens



## 2. Das Vorgehen in 8 Schritten

Die folgenden acht Schritte sind als Projektbegleitung aufgebaut und zeigen Schritt für Schritt, wie Gender Mainstreaming umgesetzt wird. Gehen Sie die Schritte der Reihe nach durch und Sie erhalten eine konkrete Anleitung, was in jeder Projektphase zu beachten ist. Wenn Sie den Gleichstellungsaspekt von Anfang an in Ihr Projekt einbeziehen, entsteht in der Regel kaum zusätzlicher Aufwand.

Zur leichteren Lesbarkeit werden Vorhaben im Text mit dem Begriff Projekt bezeichnet – seien es Projekte von Dienststellen, der Vollzug von Erlassen, die Umsetzung von politischen Massnahmen oder ähnliche Aufgaben.

Neben Leitfragen und praktischen Tipps werden die acht Schritte von zwei fiktiven Beispielen aus der Praxis begleitet. Das eine ist eine jährlich wiederkehrende Aufgabe, nämlich die Vergabe von Stipendien für Auslandsaufenthalte an junge Kunstschaffende. Beim anderen handelt es sich um ein einmaliges Projekt: die Durchführung einer Fachtagung zum Thema Sicherheit im öffentlichen Raum.

Literaturangaben und Adressen weiterführender Websites finden Sie am Schluss dieses Leitfadens auf Seite 30.

## Die 8 Schritte im Überblick

Vorgehensschritt	Inhalt	Leitfragen
1. Vorbereitung	Prüfen, ob das Projekt Gleichstellungsfragen berührt	Wer ist vom Projekt betroffen? Spielen Unterschiede zwischen den Geschlechtern eine Rolle?
2. Allgemeine Situationsanalyse	Stand der Gleichstellung im Handlungsfeld des Projektes abklären	Welche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es bezüglich Rollen, Ressourcen, Repräsentation, Rechten?
3. Projektbezogene Situationsanalyse	Gleichstellungsdefizite und -probleme im Projekt erkennen (Ist-Zustand)	Wie wirken sich die Ungleichheiten im Projekt aus?
4. Zielformulierung	Gleichstellungsziele für das Projekt festlegen (Soll-Zustand)	Welche Gleichstellungsziele sollen mit dem Projekt erreicht werden? Wie stehen sie zu den übrigen Projektzielen?
5. Massnahmen	Strategien entwickeln, um vom Ist-Zustand zum Soll-Zustand zu gelangen	Mit welchen Massnahmen können die Gleichstellungsziele erreicht werden?
6. Zuständigkeiten	Kompetenzen klären und Einflussmöglichkeiten prüfen	Wer kann bzw. wer muss welche Massnahmen umsetzen?
7. Indikatoren	Umsetzung überprüfbar und messbar machen	Wann sind die Ziele erreicht? Woran sind Fortschritte messbar?
8. Evaluation	Zielerreichung und ev. Wirkung überprüfen	Hat das Projekt zur Gleichstellung beigetragen? Haben beide Geschlechter gleichermaßen davon profitiert?

## Projekt auf Gleichstellungsaspekte prüfen

Prüfen Sie zuerst Ihr Projekt darauf, ob es zur Förderung der Gleichstellung beitragen kann.

### Leitfragen:

- 1) Hat Ihr Projekt Auswirkungen auf bestimmte Personengruppen?
- 2) Spielen in den vom Projekt betroffenen Lebensbereichen dieser Personengruppen Unterschiede zwischen den Geschlechtern eine Rolle?

Diese Fragen können für fast alle Verwaltungstätigkeiten bejaht werden. Präzisieren Sie als Erstes, auf welche Personengruppen beziehungsweise Bevölkerungsteile Ihr Projekt Auswirkungen hat. Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind allgegenwärtig, zum Beispiel bei den Berufsfeldern, der Verfügbarkeit von Geld, Zeit, Wissen usw.

Prüfen Sie, ob Ihr Projekt bestimmte Lebensbereiche betrifft, zum Beispiel Ausbildung, Erwerbsarbeit, Haushalt, Beziehungen, Freizeit usw. Beachten Sie die Möglichkeit indirekter, versteckter Auswirkungen. Vergleichen Sie dazu auch die Zahlen zur Gleichstellung in der Einleitung auf Seite 8. Der Einbezug des Gleichstellungsaspektes in Ihr Projekt erfordert Fachwissen, das Sie sich beschaffen müssen. Überlegen Sie sich, wer bei Ihrem Projekt die Verantwortung für Genderfragen übernehmen kann. Vielleicht können Sie eine sachkompetente Mitarbeiterin oder einen sachkompetenten Mitarbeiter miteinbeziehen oder Sie kennen eine externe Fachperson, die Sie konsultieren möchten.

### Beispiel Stipendienvergabe

#### Ausgangslage

Der Bund vergibt jährlich Stipendien für Auslandsaufenthalte an junge Kunstschaffende. Die Auslandstipendien sollen Künstlerinnen und Künstler in ihrer künstlerischen Entwicklung fördern und ihre Einkommenschancen verbessern. Zuständig für die Koordination und Umsetzung der Massnahmen ist die Dienststelle Stipendien im Bundesamt A. Die Dienststelle betreut die Stipendienkommission, die die jeweiligen Fördergesuche als Jury beurteilt.

#### Feststellung

Die Dienststelle hat in den letzten Jahren Auslandstipendien mehrheitlich an Männer vergeben, obwohl bei den künstlerischen Ausbildungen Frauen in der Mehrzahl sind.

### Beispiel Fachtagung

#### Ausgangslage

Die Dienststelle öffentliche Bauten im Bundesamt B organisiert eine Fachtagung zum Thema Sicherheit im öffentlichen Raum. Die Tagung soll Fachleute sensibilisieren und Hinweise geben, wie die Sicherheit aller Bürgerinnen und Bürger im öffentlichen Raum verbessert werden kann.

#### Feststellung

Der öffentliche Raum wird zu verschiedenen Tageszeiten von Frauen und Männern unterschiedlich genutzt. Abends halten sich auf öffentlichen Plätzen viel weniger Frauen als Männer auf. Gemäss Umfragen fühlen sich Frauen an öffentlichen Orten stärker bedroht als Männer.

### Tipps

Hier erhalten Sie weitere Auskünfte und Unterlagen sowie Hinweise auf Fachpersonen: Dokumentationsstelle des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann ([www.equality-office.ch/d/s-bibliothek.htm](http://www.equality-office.ch/d/s-bibliothek.htm))

Die Textildesignerin Léa und der Fotograf Res sprechen über die Möglichkeiten und Chancen, zu einem Kunststipendium zu kommen.

Léa: Hast du gehört? Der Bund vergibt Kunstschaffenden Stipendien für einen Auslandsaufenthalt. Res: Ja, ich melde mich auf jeden Fall. Nach meiner Ausstellung in der Galerie Zoom im vergangenen Jahr und dem Projekt über Infrastrukturbauten in der Landschaft erfülle ich sicher die Bedingungen. Ein Jahr in London, super, oder?



## Allgemeine Situationsanalyse

Im zweiten Schritt analysieren Sie das Handlungsfeld, auf das sich Ihr Projekt bezieht.

### Leitfrage:

Wie lassen sich die im ersten Schritt festgestellten Ungleichheiten,

Defizite, Hindernisse beschreiben?

In der Praxis hat sich das Vorgehen nach der skandinavischen Methode «4 R» bewährt.<sup>2</sup> Fragen Sie nach folgendem Muster:

**Rollen.** Wie sind die Rollen zwischen den Geschlechtern verteilt? Wie ist die Arbeit verteilt? Welche unterschiedlichen Einstellungen, Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern sind zu berücksichtigen?

**Ressourcen.** Welche Unterschiede im Zugang zu Ressourcen wie Geld, Zeit, Information, Bildung, Mobilität, Kontakte usw. gibt es zwischen Frauen und Männern?

**Repräsentation.** Wie sind Frauen und Männer in den Bereichen, die Ihr Projekt betreffen, prozentual vertreten? Zum Beispiel als Nutzniesserinnen und Nutzniesser von Angeboten, als Mitglieder von Entscheidungsgremien usw.?

**Rechte.** Gibt es rechtliche Regelungen (Gesetze, Reglemente, Richtlinien), die direkt oder indirekt ein Geschlecht bevorzugen oder benachteiligen?

Frauen und Männer sind keine homogenen Gruppen. Alter, Lebensform, Ausbildung, kultureller Hintergrund und Ähnliches sind Faktoren, die sich je nach Geschlecht unterschiedlich auswirken können. Urteilen Sie nicht nach Ihrem Gefühl, sondern ziehen Sie zur Beantwortung der Frage Statistiken, Studien oder Fachpersonen bei.

Über die Einschätzung des aktuellen Stands der Gleichstellung gehen die Meinungen auseinander. Führen Sie eine Diskussion in Ihrem Team und klären Sie ab, ob es Organisationen gibt, die die Interessen der Frauen bzw. der Männer in dem zu analysierenden Bereich vertreten.

### Beispiel Stipendienvergabe

#### Allgemeine Situationsanalyse

**Rollen** | Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit oft wegen Familienpflichten. Darum sind ihre Laufbahnen häufig weniger geradlinig als die der Männer.

**Ressourcen** | Frauen mit Partnern bzw. Familie sind weniger mobil als Männer in der gleichen Situation.

**Repräsentation** | An den höheren Fachschulen und Fachhochschulen für Kunst und Gestaltung stellen Frauen die Mehrheit (zwischen 54% und 59%, je nach Schule)<sup>3</sup>. Auch sind Frauen und Männer in den verschiedenen Kunstsparten unterschiedlich vertreten. In den vergangenen Jahren hat jedoch eine gewisse Angleichung stattgefunden.

**Rechte** | Für die Stipendienvergabe besteht eine Alterslimite von dreissig Jahren, was Frauen indirekt benachteiligt, weil ihre Laufbahnen oft Unterbrüche aufweisen.

### Beispiel Fachtagung

#### Allgemeine Situationsanalyse

**Rollen** | Gemäss Statistiken sind Frauen generell seltener Opfer von Gewalt im öffentlichen Raum; sexuelle Gewalt (Vergewaltigung, Belästigung) trifft aber vor allem Frauen. 84% aller Straffälligen sind Männer, bei den Gewaltdelikten ist dieser Anteil noch deutlich höher (93%).<sup>4</sup> Gemäss Umfragen fühlen sich Frauen vor allem nachts im öffentlichen Raum stärker bedroht als Männer und meiden ihn nach Möglichkeit, was zu einer Einschränkung ihrer Bewegungsfreiheit führt. Eventuell geben Männer vorhandene Ängste auch weniger zu.

**Ressourcen** | Frauen (bzw. bestimmte Gruppen von Frauen) verfügen seltener über ein Privatauto und benutzen häufiger öffentliche Verkehrsmittel.

**Repräsentation** | In sicherheitspolitischen Gremien und in Planungsgremien sind Frauen meist deutlich untervertreten.

**Rechte** | Keine Unterschiede festgestellt.

### Tipps

Verwenden Sie für die allgemeine Situationsanalyse die Checkliste, die sich im Anhang auf Seite 28 befindet. Diese gibt Ihnen eine systematische Übersicht und erleichtert Ihnen die Arbeit für die nachfolgenden Schritte. Oder erstellen Sie eine eigene Checkliste.

Unter dem Stichwort Gender-Analyse finden Sie im Internet weitere Instrumente für Ihre Situationsanalyse. Statistiken zu fast allen Lebensbereichen finden Sie beim Bundesamt für Statistik ([www.statistik.admin.ch](http://www.statistik.admin.ch)). Diese sind in der Regel nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

Einen ersten Überblick gibt die Publikation «Auf dem Weg zur Gleichstellung?» (Siehe Literaturliste im Anhang auf Seite 30.)

Léa: Toll wäre das schon. Nur sind meine Möglichkeiten etwas eingeschränkt. Meine Tochter geht in den Kindergarten. Zudem habe ich eben erst die Ausbildung abgeschlossen. Hab halt eine Babypause gemacht. Das ganz grosse Projekt lag damit einfach nicht drin.



## Projektbezogene Situationsanalyse

Nachdem Sie im zweiten Schritt eine Gender-Analyse des Handlungsfeldes Ihres Projektes gemacht haben, wenden Sie diese allgemeinen Erkenntnisse nun konkret auf Ihr Projekt an.

### Leitfrage:

Wie wirken sich die im zweiten Schritt beschriebenen Unterschiede und Ungleichheiten auf Ihr Projekt aus?

Überlegen Sie sich, welche Personengruppen beachtet werden müssen und wo Probleme zu erwarten sind. Prüfen Sie, ob sich Ihr Projekt auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken könnte.

Sie sollten wissen,

- welche Leistungen mit dem Projekt erbracht werden,
- wer diese nutzt,
- wie gross der Frauen- bzw. der Männeranteil ist,
- welche Vorteile daraus entstehen und wem diese zugute kommen,
- welche Lasten durch das Projekt entstehen und wer diese trägt,
- welche Bedürfnisse durch das Projekt erfüllt werden.

Bei einem wiederkehrenden Projekt verfügen Sie teilweise über die entsprechenden Daten und können damit und mit Hilfe der Erkenntnisse aus Schritt zwei Überlegungen zu den Gründen für die aktuelle Situation anstellen.

Bei einem neuen Projekt müssen Sie auf Grund von Schritt zwei und allenfalls weiterer Informationen aus ähnlichen Projekten die Ausgangslage beurteilen und mögliche Probleme abschätzen.

### Beispiel Stipendienvergabe

#### Projektbezogene Situationsanalyse

1. Der Frauenanteil an den höheren Fachschulen und an den Fachhochschulen liegt bei knapp 60%, bei den Gesuchstellenden beträgt er bloss 43%.

Mögliche Ursachen:

- Gesuchsteller sind besser über das Angebot informiert als Gesuchstellerinnen.
- Frauen haben – im Zeitpunkt, in dem ein Stipendium aktuell wird – die Alterslimite oft bereits erreicht.
- Frauen in Partnerschaften beziehungsweise Familien haben grössere Schwierigkeiten, einen Auslandsaufenthalt zu planen, als Männer in derselben Situation.
- 2. Der Frauenanteil bei den bisherigen Stipendiatinnen und Stipendiaten liegt nochmals tiefer, nämlich bei 35%.

Mögliche Ursachen:

- Die Qualifikationen der Frauen werden anders beziehungsweise strenger beurteilt.

- Die Anforderungen an die Gesuchstellenden sind von Frauen auf Grund ihrer Lebenssituation schwerer zu erfüllen (Leistungsausweis, Mobilität).
- In den von Frauen bevorzugten Kunstsparten werden weniger Auslandstipendien vergeben (zur Überprüfung müssen spartenspezifische Zahlen eingeholt werden).

### Beispiel Fachtagung

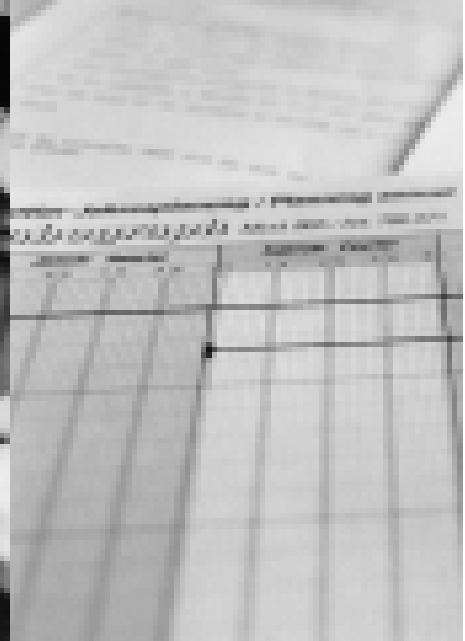
#### Projektbezogene Situationsanalyse

1. Frauen und Männer nutzen den öffentlichen Raum unterschiedlich, sind dabei unterschiedlichen Gefahren ausgesetzt und haben daher unterschiedliche Anliegen betreffend Sicherheit im öffentlichen Raum. Diese Tatsache ist noch nicht sehr bekannt.
2. Frauen fühlen sich in baulichen und planerischen Fragen sowie in Sicherheitsfragen weniger kompetent als Männer, sind daher möglicherweise schwieriger für eine Teilnahme bzw. Mitarbeit an der Tagung zu gewinnen.

### Tipps

Verwenden Sie für die projektbezogene Situationsanalyse die Checkliste, die sich im Anhang auf Seite 28 befindet. Diese gibt Ihnen eine systematische Übersicht über die im zweiten und dritten Schritt gewonnenen Erkenntnisse und erleichtert Ihnen die Arbeit für die kommenden Schritte. Oder erstellen Sie eine eigene Checkliste.

Res: Nimm doch Mann und Kind einfach mit. – Meine Freundin fände das sicher Spitze, ein Jahr irgendwo zu jobben. dann habe ich zu wenig Zeit, mich meiner künstlerischen Entwicklung zu widmen. Und sie so lange hier lassen mag ich auch nicht.



## Ziele formulieren

Jetzt geht es darum, die allgemeinen Ziele von Gender Mainstreaming auf Ihr Projekt anzuwenden. In den vorangegangenen Schritten haben Sie den Ist-Zustand ermittelt. Im vierten Schritt legen Sie fest, was erreicht werden soll.

### Leitfragen:

- 1) Welche Gleichstellungsziele wollen Sie mit Ihrem Projekt erreichen?
- 2) Wie verhalten sich diese Gleichstellungsziele zu den übrigen Projektzielen?

Rufen Sie sich an dieser Stelle die allgemeinen Ziele von Gender Mainstreaming aus der Einleitung in Erinnerung: Frauen und Männer sollen gleichermaßen von Ihrem Projekt profitieren. Allfällige Lasten sollen auf beide Geschlechter gleichmässig verteilt sein.

Die spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern sollen berücksichtigt werden. Vorhandene Ungleichheiten rechtlicher, wirtschaftlicher, politischer, sozialer und kultureller Natur sollen vermindert werden.

Achten Sie bei der Festlegung der Ziele darauf, dass die vorhandenen Arbeits- und Rollenteilungen nicht zementiert werden, sondern die Chancen zu deren Veränderung verbessert werden. Unterscheiden Sie deshalb zwischen praktischen und strategischen Bedürfnissen von Frauen und Männern: **Praktische Bedürfnisse** entstehen aus der unterschiedlichen Lebenssituation von Frauen und Männern. Zum Beispiel ist die Nachfrage nach Teilzeittellen bei Frauen grösser als bei Männern, weil Frauen in aller Regel den Hauptteil der Familienarbeit übernehmen. Es gilt, diesen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Werden jedoch ausschliesslich die praktischen Bedürfnisse der Geschlechter berücksichtigt, so besteht die Gefahr, dass

deren Rollen in der Gesellschaft zementiert werden. Deshalb ist es ebenso wichtig festzustellen, welche strategischen Bedürfnisse vorhanden sind.

**Strategische Bedürfnisse** gehen ebenfalls von den unterschiedlichen Voraussetzungen für Frauen und Männer aus, zielen aber gleichzeitig auf einen Abbau vorgegebener Rollenvorstellungen und direkter wie indirekter Diskriminierungen. Auf die Teilzeitarbeit bezogen würde die Strategie also lauten, Teilzeitarbeitsplätze für Frauen und Männer zu schaffen und den Männern Anreize zu geben, mehr Familienaufgaben zu übernehmen.

Achten Sie darauf, dass Ihre Ziele einfach und klar formuliert und realistisch sind. Unterteilen Sie komplexere Ziele in Teilziele. Überlegen Sie sich, welche Ziele Priorität haben.

Überlegen Sie, ob Konflikte zwischen den Gleichstellungszielen und den übrigen Projektzielen bestehen, zum Beispiel bei den Kosten oder Terminen.

### Beispiel Stipendienvergabe

#### Ziele

1. Der Frauen- und Männeranteil bei den Antragstellenden ist etwa gleich gross wie bei den Ausbildungsabschlüssen.
2. Für Vertreterinnen und Vertreter aller Kunstsparten bestehen gleich gute Möglichkeiten, ein Stipendium zu erhalten.
3. Der Frauen- und Männeranteil bei den Stipendienvergaben entspricht der Geschlechterverteilung bei den Anträgen.

### Beispiel Fachtagung

#### Ziele

1. Die Tagung spricht Frauen und Männer gleichermaßen an.
2. Die Tagung macht die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und die Öffentlichkeit darauf aufmerksam, dass Männer und Frauen im öffentlichen Raum unterschiedlichen Gefahren ausgesetzt sind und verschiedene Sicherheitsbedürfnisse haben.
3. In der Diskussion der Vorkehrungen zur Verbesserung der Sicherheit wird berücksichtigt, dass Frauen und Männer den öffentlichen Raum unterschiedlich nutzen. Gleichzeitig werden damit die Voraussetzungen für eine Veränderung in der geschlechtsspezifischen Nutzung verbessert.

Léa: Aber vielleicht bieten sie ja mal ein Stipendium im Inland an, damit wir Frauen mit Familien auch eine Chance haben. Oder eines im Ausland, aber für kürzere Zeit. Für drei Monate oder so könnte ich mich einrichten ... Könnte man da nichts ändern? Res: Das wär auch für mich gut. Meine Freundin hat nämlich unterdessen einen spannenden Auftrag erhalten, den sie unbedingt ausführen will. – Komm, wir schreiben der Kommission.



## Massnahmen entwickeln

Nun geht es darum, konkrete Massnahmen zu formulieren, damit die im vierten Schritt gesetzten Ziele erreicht werden können.

### Leitfrage:

Welche Massnahmen müssen Sie treffen, um die erkannten Probleme zu lösen und die gesetzten Ziele zu erreichen?

In erster Linie geht es darum, Massnahmen zu entwickeln, die im Rahmen Ihres Projektes umsetzbar sind. Manchmal zeigt sich aber, dass ohne Massnahmen im weiteren Umfeld Fortschritte in der Gleichstellung nur beschränkt möglich sind. Schliessen Sie solche Massnahmen nicht von vornherein aus, sondern überlegen Sie sich, auf welchem Weg diese jetzt oder zu einem späteren Zeitpunkt umsetzbar sind und ob Sie dafür erste Schritte einleiten können.

Gehen Sie die Analyse, die Sie im zweiten und dritten Schritt dieses Leitfadens gemacht haben, Punkt für Punkt durch. Überlegen Sie sich für jedes erkannte Problem, mit welchen Massnahmen Sie ihm begegnen. Gehen Sie auch die Ziele durch und prüfen Sie, was unternommen werden muss, damit die Ziele erreicht werden.

Sammeln Sie zunächst alle auftauchenden Ideen für Massnahmen, zum Beispiel in Form eines Brainstormings in Ihrem Projektteam. Die Machbarkeit und Wirksamkeit sollen vorerst nicht im Vordergrund stehen. Erst in einem zweiten Durchgang wählen Sie aus den Vorschlägen die Massnahmen aus, die realisierbar und zielgerichtet sind.

Wenn Sie feststellen, dass Ihnen noch wichtige Informationen fehlen, sollten Sie diese jetzt beschaffen, auch wenn sich dadurch das Projekt etwas verzögert.

### Beispiel Stipendienvergabe

#### Massnahmen

1. Die Information über das Angebot wird differenzierter auf Frauen und Männer ausgerichtet.
2. Die Anforderungen an Stipendiatinnen und Stipendiaten werden auf mögliche Diskriminierungen analysiert.
3. Die Ausgestaltung der Stipendien und die Rahmenbedingungen wie Alterslimite, Dauer, Höhe usw. werden überprüft und besser auf die Bedürfnisse beider Geschlechter angepasst.
4. Die Gesamtzahl der jährlich vergebenen Stipendien wird entsprechend der Spartengrösse verteilt.

### Beispiel Fachtagung

#### Massnahmen

1. Die Ausschreibung der Tagung nimmt explizit auf die unterschiedlichen Sicherheitsbedürfnisse der Geschlechter Bezug.
2. Sowohl in den Referaten wie in den Workshops nimmt das Anliegen der Gleichstellung grossen Raum ein.
3. Frauenorganisationen und Frauenprojekte werden auf die Tagung aufmerksam gemacht.
4. Im Vorfeld der Tagung werden ausgewählte Journalistinnen und Journalisten mit Hintergrundinformationen zu geschlechtsspezifischen Aspekten der Sicherheit bedient.

Brief: Sehr geehrte Damen und Herren... Angesichts dieser Schwierigkeiten schlagen wir Ihnen deshalb vor, die Alters limite für Familienfrauen und -männer heraufzusetzen, Stipendien auch für kürzere Aufenthalte zu vergeben und Zulagen für die Kinderbetreuung zu gewähren... Res: Komm, darauf stossen wir an!



## Zuständigkeiten klären

Klären Sie nun, wer die vorgesehenen Massnahmen umsetzen soll. Wenn sämtliche Massnahmen in Ihrer eigenen Kompetenz liegen, können Sie diesen Schritt überspringen und sich sofort an den nächsten Schritt machen. Wenn an einem Projekt verschiedene Stellen beteiligt sind – andere Ämter, kantonale Stellen, weitere Organisationen –, müssen Sie zuerst die Verteilung der Aufgaben regeln.

### Leitfragen:

1) Wer ist für die Umsetzung welcher Massnahmen verantwortlich?

2) Was können Sie selbst umsetzen?

3) Was müssen Sie von Ihren

Partnerämtern, Partnerstellen und Partnerorganisationen verlangen und welche Auflagen können Sie diesen machen?

Es ist sicher von Vorteil, alle Beteiligten möglichst frühzeitig darüber zu informieren, dass das Gleichstellungsanliegen in das Projekt miteinbezogen wird. Idealerweise sind alle Beteiligten im Projektteam vertreten. Wenn nicht, müssen Sie jetzt mit ihnen über die vorgesehenen Massnahmen verhandeln. Es ist wichtig, dass Sie alle Beteiligten für die Gleichstellungsziele gewinnen, damit die Massnahmen mitgetragen werden. Halten Sie auf jeden Fall schriftlich fest, wer für welche Massnahmen verantwortlich ist. Ein Formular für die Übersicht finden Sie im Anhang auf Seite 29.

Stützen Sie sich für Ihre Überzeugungsarbeit auf:

- den Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 2 und 3 BV),
- internationale Verpflichtungen der Schweiz,<sup>5</sup>
- das Gleichstellungsgesetz (SR 151.1),
- weitere rechtliche Regelungen, die zur Gleichstellung verpflichten (z.B. kantonale Verfassung oder Gesetze, Reglemente etc.),
- die Argumente, die Sie aus der Situationsanalyse ziehen (siehe zweiten und dritten Schritt) und die klar darlegen, weshalb in Ihrem Projekt besondere Anstrengungen für die Gleichstellung der Geschlechter nötig sind.

### Beispiel Stipendienvergabe

#### Zuständigkeiten

**Fremdumsetzung:** Die Anforderungen an Stipendiatinnen und Stipendiaten und die Ausgestaltung des Stipendiums sind in einem Reglement festgelegt, das von der Stipendienkommission angepasst und vom Departement genehmigt wird. Hier ist Zusammenarbeit mit der Kommission nötig. Die Kommission entscheidet autonom über die Vergabe der Stipendien. Eine Quotierung der Stipendien nach Sparten muss von ihr getragen werden.

**Eigenumsetzung:** Die Dienststelle Stipendien informiert über die Rahmenbedingungen der Stipendienvergabe.

### Beispiel Fachtagung

#### Zuständigkeiten

**Eigenumsetzung:** Für die Vorbereitung, die Ausschreibung und die Durchführung der Tagung sowie für die Öffentlichkeitsarbeit ist die Dienststelle öffentliche Bauten zuständig.

**Fremdumsetzung:** Für die Vorbereitungsarbeiten werden zwei weitere Bundesstellen konsultiert, die einen engen Bezug zum Thema haben. Zusätzlich werden kantonale und kommunale Planungsgremien sowie Sicherheitsverantwortliche beigezogen. Dadurch soll erreicht werden, dass das Tagungsprogramm den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entspricht.

Ausserdem wird eine Fachperson für Gleichstellungsfragen benötigt, die sich in Sicherheitsfragen auskennt. Um gezielt Frauen für eine Teilnahme an der Tagung zu motivieren, soll diese der Dienststelle Kontakte zu Frauenorganisationen und Frauenprojekten vermitteln.

(Léa bei einem Kommissionsmitglied) Kommissionsmitglied: Herzlichen Dank für Ihre Vorschläge. Sie kommen genau richtig. Wir sind daran, das Reglement in Ihrem Sinn zu überarbeiten...





## Indikatoren festlegen

Im siebten Schritt schaffen Sie so genannte Indikatoren. Indikatoren sind ein Instrument, das anzeigt, wann und wie weit Ihre Massnahmen umgesetzt sind und wann Sie Ihre Ziele erreicht haben. Mit diesem Schritt verhindern Sie, dass Ihre Gleichstellungsbemühungen im Verlauf des Projektes versanden.

### Leitfrage:

Wie stellen Sie Fortschritte und das Erreichen der Ziele fest und woran messen Sie den Erfolg der Massnahmen?

Beantworten Sie die Leitfrage für jedes einzelne Ziel und jede einzelne Massnahme. Je konkreter Sie die Ziele und Massnahmen im vierten und fünften Schritt formuliert haben, desto einfacher ist es, Indikatoren zu bestimmen

Formulieren Sie die Indikatoren für die Fortschritte möglichst konkret, legen Sie sie zeitlich fest. Eine gute Hilfe bietet Ihnen die Aufteilung der Indikatoren auf die drei Ebenen Leistung, Resultat und Wirkung.<sup>6</sup>

**Leistung** | Die erste Ebene bezieht sich auf die praktische Umsetzung der Massnahmen. Ist die Massnahme zum vorgesehenen Zeitpunkt von der verantwortlichen Person eingeleitet und abgeschlossen worden? Die Indikatoren der Leistung sagen noch kaum etwas aus über die Wirkungen, sind aber wichtig zur Kontrolle des Prozesses und seiner Zwischenschritte. Und sie haben den Vorteil, dass Sie darauf einen ganz direkten Einfluss haben.

**Resultat** | Auf der zweiten Ebene wird die Verwirklichung Ihrer Projektziele gemessen. Ist der angestrebte Frauen- und Männeranteil bei den vom Projekt Betroffenen innerhalb der vorgesehenen Zeitspanne erreicht?

**Wirkung** | Die dritte Ebene betrifft die langfristigen und umfassenden Veränderungen. Sie fragt danach, was Sie mit Ihrem Projekt zur Gleichstellung in diesem Lebens- bzw. Politikbereich beigetragen haben. Diese Frage ist naturgemäss viel schwieriger zu beantworten, weil erstens ein einzelnes Projekt in der Regel wenig ausrichten kann, zweitens soziale Veränderungen viel Zeit brauchen und drittens eine Menge anderer Faktoren eine Rolle spielen, auf die Sie keinen Einfluss haben, wie Konjunktur, Arbeitsmarkt, demografische Entwicklung usw.

Legen Sie Indikatoren für Entwicklungen fest, die Sie mit Ihrem Projekt beeinflussen können, also in erster Linie für Leistungen und Resultate. Indikatoren für längerfristige Wirkungen sind nur dann sinnvoll, wenn sie eine umfassende Evaluation der Auswirkungen des Projektes planen (siehe 8. Schritt).

### Beispiel Stipendienvergabe

#### Indikatoren

**Leistung:** Anfang Jahr wird der Auftrag für eine Analyse vergeben, die die Anforderungen und Rahmenbedingungen untersucht. Die mit der Analyse Beauftragten weisen Gender-Fachkompetenz aus. Nach sechs Monaten liegt die Analyse einschliesslich Empfehlungen für Reglementsänderungen vor.

#### Resultat:

- Bis in zwei Jahren sind die Stipendien nach Sparten gerecht verteilt.
- Die Gesuchseingaben von Frauen steigen bis in vier Jahren von 43% auf 50%.
- Bis in vier Jahren werden 50% der Stipendien Frauen vergeben.

### Beispiel Fachtagung

#### Indikatoren

**Leistung:** Die Leiterinnen und Leiter der Workshops sowie alle Referentinnen und Referenten werden gebeten, den Gender-Aspekt in ihren Beiträgen zu berücksichtigen. Zwei Referate und zwei Workshops befassen sich schwerwichtig mit dem Geschlechteraspekt. Sie werden von Fachpersonen durchgeführt, die über fundierte theoretische oder praktische Kenntnisse der geschlechtsspezifischen Besonderheiten in den Bereichen Sicherheit und öffentlicher Raum verfügen.

#### Resultat:

- Bei den Personen, die Workshops leiten oder Referate halten, sind beide Geschlechter mit einem Anteil von mindestens 40% vertreten.
- Mindestens 40% der Personen, die an der Tagung teilnehmen, sind Frauen.

- In der anschliessenden Befragung der Teilnehmenden ist die grosse Mehrheit (80%) mit der Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Anliegen zufrieden.
- Die Medienberichte über die Tagung gehen in ihrer Mehrheit auf den Gender-Aspekt ein.

### Tip

Erstellen Sie eine Liste mit Ihren Zielen, den dazugehörigen Massnahmen und den jeweiligen Indikatoren. So behalten Sie den Überblick und die Kontrolle. Ein Muster für eine solche Liste finden Sie im Anhang auf Seite 29.

Res: Glaubst du wirklich, dass die Kunststipendien mit dem neuen Reglement gleichmässig auf alle Sparten verteilt werden? Und dass am Schluss gleich viele Frauen wie Männer ein Stipendium kriegen? Léa: Mal sehen...



## Evaluation durchführen

Nach Abschluss eines Projektes oder, bei grösseren Projekten, nach Abschluss einer Etappe wird in der Regel eine Bewertung, eine so genannte Evaluation, durchgeführt. Sie klärt ab, welche Ziele erreicht wurden, warum bestimmte Ziele nicht oder nur teilweise erreicht wurden und was in Zukunft anders angepackt werden muss. Die Evaluation beurteilt die Leistungen, Resultate und Wirkungen Ihres Projektes.

Wird eine Evaluation des gesamten Projektes durchgeführt, so muss in jedem Fall auch der Gender-Aspekt geprüft werden. Selbst wenn für das Gesamtprojekt keine Evaluation vorgesehen ist, kann es Sinn machen, die Umsetzung der Gleichstellungsziele und -massnahmen zu bewerten.

### Leitfragen:

- 1) **Hat das Projekt zur Gleichstellung der Geschlechter beigetragen?**
- 2) **Wurde den unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen von Frauen und Männern Rechnung getragen?**
- 3) **Haben beide Geschlechter gleichermaßen vom Projekt profitiert?**

Die Evaluation soll sowohl die beabsichtigten als auch die unbeabsichtigten geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Projektes untersuchen.

Grundsätzlich kann die Evaluation entweder von der Projektleitung bzw. vom Projektteam selbst oder von externen Fachleuten durchgeführt werden. Auf jeden Fall müssen die Evaluationsverantwortlichen über die nötige Kompetenz in Gender-Fragen verfügen.

Die Selbstevaluation stützt sich auf die Indikatoren ab, die Sie im siebten Schritt festgelegt haben. Mit ihr lassen sich die Umsetzung der Massnahmen (Leistung) und die Realisierung kurzfristiger Projektziele (Resultat) überprüfen. Bei grösseren Projekten und wenn langfristige Wirkungen untersucht werden sollen, ist eine Fremdevaluation sinnvoll.

### Beispiel Stipendienvergabe

#### Evaluation

Die Fortschritte und die Erreichung der Ziele werden jährlich geprüft. Im ersten Jahr wurde der Auftrag zu Überprüfung der Rahmenbedingungen wie vorgesehen vergeben, die Ergebnisse lagen jedoch erst im zweiten Jahr vor. Die Stipendienkommission lehnte eine Quotierung nach Sparten ab und brauchte für die Diskussion der Analyse mehr Zeit als vorgesehen, so dass das revidierte Reglement erst auf Anfang des vierten Jahres in Kraft gesetzt werden konnte. Im vierten Jahr wurde der angestrebte Frauenanteil von 50% bei den Gesucheingaben mit 48% knapp erreicht, bei den Stipendienvergaben lag er jedoch erst bei 44%. Durch die Anwendung des neuen Reglements rechnet die Dienststelle in den kommenden Jahren mit einer Steigerung des Frauenanteils.

### Beispiel Fachtagung

#### Evaluation

Alle vorgesehenen Massnahmen wurden umgesetzt und fast alle Ziele erreicht. An der Tagung nahmen 42% Frauen teil. Der an der Tagung abgegebene Fragebogen wurde von 38% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zurückgeschickt. Davon waren 95% mit dem Gender-Aspekt an der Tagung zufrieden bis sehr zufrieden. Die Medienanalyse ergab eine sehr gute Beachtung des Gender-Aspekts: Sämtliche Berichte erwähnten das Thema oder machten es gar zum Hauptinhalt. Nach der Tagung erhielt die Dienststelle zahlreiche Anfragen zum Thema und vermittelte viele Kontakte zu Fachpersonen. Da das Interesse gross ist, sieht sie eine weitere Tagung vor.

### Tipps

Weitere Informationen und Instrumente für die Evaluation finden Sie bei:  
der Schweizerischen Evaluationsgesellschaft:  
<http://www.seval.ch/de/index.cfm>

beim Kompetenzzentrum für Evaluation im BAG:  
<http://www.bag.admin.ch/cce/d/index.htm>

(2 Jahre später) Res: Hallo! Bist du zurück aus London? Wie waren die drei Monate? Léa: Wunderbar! Und das Beste ist, es hat mir gleich einen Auftrag eingebracht. Obendrein spricht meine Tochter fließend Englisch ...



### 3. Anhang

**Checkliste für die Situationsanalyse (Gender Analyse)**

Allgemeine Situationsanalyse	Projektbezogene Situationsanalyse
Gleichstellungsdefizite im Handlungsfeld des Projektes	Tatsächliche bzw. mögliche Gleichstellungsdefizite im Projekt
Ungleichheiten in der Rollen- und Arbeitsteilung:	Unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern:
Ungleichheiten beim Zugang zu Ressourcen:	Unterschiedliche Voraussetzungen für Frauen und Männer:
Ungleiche Vertretung von Frauen und Männern:	Unterschiedliche Teilnahme von Frauen und Männern:
Rechtliche Regelungen mit Diskriminierungspotenzial:	Problematische Rahmenbedingungen:

**Übersicht über Ziele, Massnahmen, Zuständigkeiten und Indikatoren**

Ziele	Indikatoren		Massnahmen		Zuständig		Indikatoren	
	Geplantes Resultat:	Termin:	Massnahme 1a:	Termin:	Geplante Leistung:	Termin:	Geplante Leistung:	Termin:
Ziel 1:			Massnahme 1a:				Geplante Leistung:	
			Massnahme 1b:				Geplante Leistung:	
Ziel 2:	Geplantes Resultat:		Massnahme 2a:				Geplante Leistung:	
			Massnahme 2b:				Geplante Leistung:	
Ziel 3:	Geplantes Resultat:		Massnahme 3:				Geplante Leistung:	
Ziel 4:	Geplantes Resultat:		Massnahme 4a:				Geplante Leistung:	
			Massnahme 4b:				Geplante Leistung:	

## Weiterführende Literatur

**Bundesamt für Statistik:** Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht. Neuenburg 2003.

**DEZA:** Gender-Gleichstellung in der Umsetzung. Eine Arbeitshilfe für die DEZA und ihre Partner. Bern 2003.

**Europäische Kommission:** Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. EU 1998.

**Europarat:** Gender Mainstreaming. Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken. Strasbourg 1998.

**Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales:** Gender Mainstreaming, Informationen und Impulse. Hannover 2001 (2. Auflage).

**Silke Bothfeld et al.:** Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Campus 2002.

### Websites zu Gender Mainstreaming

Eine umfangreiche Linkliste zum Thema Gender Mainstreaming finden Sie unter [www.equality.ch](http://www.equality.ch)

### Sites zu Gender-Analyse

<http://canada.justice.gc.ca/en/dept/pub/guide/intro.htm>

<http://www.gdrc.org/gender/framework/framework.html>

### Anmerkungen

- 1 Der Bundesrat beauftragte am 28. Juni 2000 die interdepartementale Arbeitsgruppe «Folgearbeiten zur 4. UNO-Weltfrauenkonferenz», Massnahmen zu erarbeiten, die das Bewusstsein und die Fachkompetenz für Gleichstellungsfragen in der Bundesverwaltung fördern. Damit soll erreicht werden, dass die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes nicht mehr ausschliesslich an spezialisierte Stellen delegiert, sondern von allen Verwaltungseinheiten selbst übernommen wird.
- 2 Diese Methode der Gender-Analyse heisst «4 R», weil alle vier Begriffe mit dem Buchstaben R beginnen.
- 3 Zahlen des Bundesamtes für Statistik.
- 4 Zahlen des Bundesamtes für Statistik.
- 5 Z. B. das UNO-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) oder der Aktionsplan der Schweiz «Gleichstellung von Frau und Mann». Vgl. [www.equality-office.ch](http://www.equality-office.ch)
- 6 In der englischen Fachsprache heissen die drei Ebenen Output (Leistung), Outcome (Resultat) und Impact (Wirkung).

Herausgegeben von der  
Arbeitsgruppe «Folgearbeiten zur 4.  
UNO-Weltfrauenkonferenz»,  
in der alle Departemente und die  
Bundeskanzlei vertreten sind

Koordination:



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann  
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes  
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo  
Uffizi federal per l'egualità tranter dunna ed um

