



FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT FÜR
AUSSENWIRTSCHAFT, STRUKTUR-
UND TECHNOLOGIEPOLITIK e.V
Schöneberger Str. 19, D-10963 Berlin
Tel.: +49 (0)30 26550213
Fax: +49 (0)30 26550215
Email: fastev-berlin@t-online.de
www.fastev-berlin.de



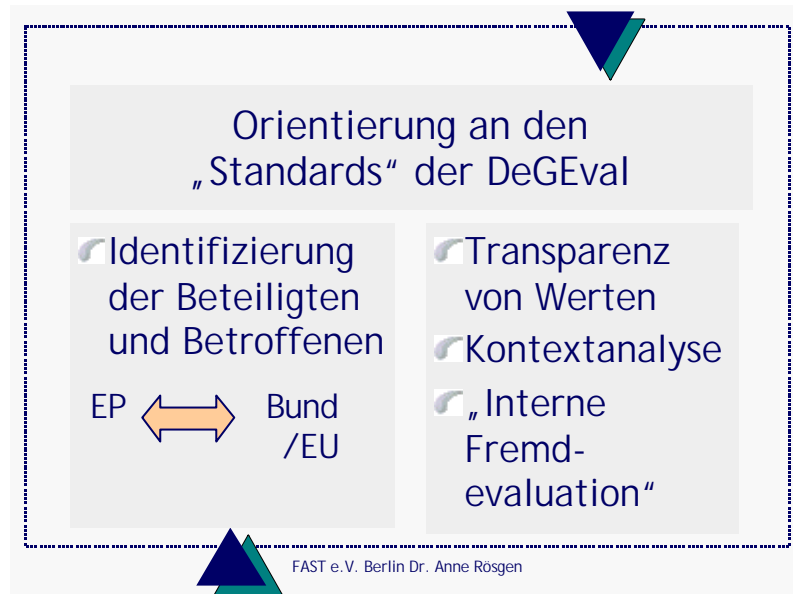
Zur Evaluation von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming

Vortrag von Dr. Anne Rösgen zum Arbeitstreffen EP-EvaluatorsInnen und
Programm-Evaluation am 11. Juli 2003 in Bremen

Inhalt

INHALT	1
1. ZUM EVALUATIONSKONZEPT VON FAST E.V., BERLIN	2
2. ZUR EVALUIERUNG VON CHANCENGLEICHHEIT UND GENDER MAINSTREAMING	3
2.1 Der duale Ansatz in Kürze	4
2.2 Warum gab es eine radikale Wende in der Gleichstellungspolitik der EU? Wirtschaftliche und andere Gründe	5
2.3 Gleichstellungspolitische Interpretation des PGI	10
2.4 Beispiele aus der Evaluation von FAST e.V.	12
3. DIE AUTORIN	21
DIE ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN	22
LITERATUR UND MATERIAL	23

1. Zum Evaluationskonzept von FAST e.V., Berlin



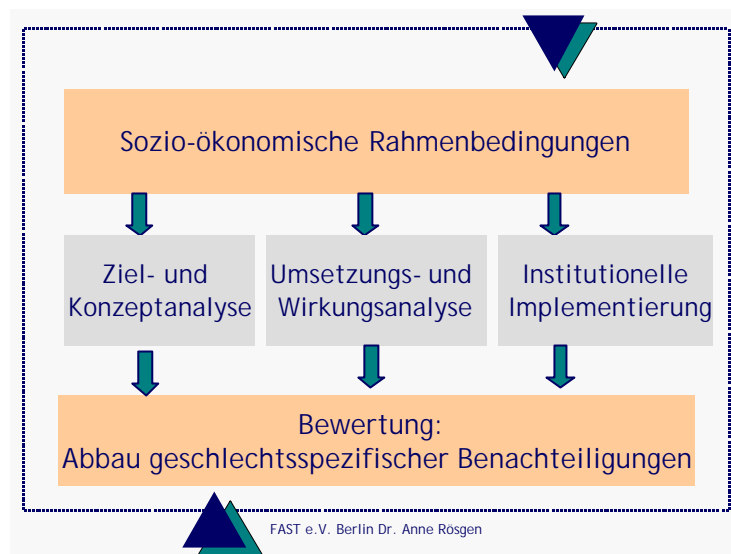
Die **Standards** der Deutschen Gesellschaft für Evaluation DeGEval werden in diesem Rahmen als bekannt vorausgesetzt. Wenn ich sage, dass wir uns daran orientieren, dann heißt das, dass wir nicht lediglich darauf verweisen im Sinne der Qualitätssicherung. Wir haben im Konzept relativ genau ausgeführt, WIE wir die Standards berücksichtigen wollen und werden in den Berichten auch jeweils darauf eingehen. Hier seien nur einige wichtige Punkte herausgegriffen:

Im Sinne einer Nutzenorientierung der Evaluation (vgl. Patton, Utilization Focused Evaluation) sind zunächst die „**Beteiligten und Betroffenen**“ der Evaluation zu identifizieren. Wir sehen im Sinne des PGI die EP im Fokus der Evaluation und hier insbesondere die Frage nach der **EP als „soziales Gebilde“** bzw. als Netzwerk. Auf der anderen Seite ist natürlich auch die **Programmebene**, sind BMWA; Bundesevaluator und die EU als „primäre NutzerInnen der Evaluation anzusehen. Diese doppelte Orientierung hat Folgen für die Schwerpunktsetzung, denn neben dem „Leben der EP“ beteiligen wir uns an den Fachdebatten über Netzwerke und Innovation und hier auch über Gender und Mainstreaming.

Der Standard „**Transparenz von Werten**“ hat für uns eine große Bedeutung, denn sowohl die Einschätzungen im Rahmen einer Kontextanalyse als gerade auch im Hinblick auf das heutige Thema hängen sehr eng mit den eigenen Werten und Normen zusammen. Daher machen wir uns einige Mühe damit, hier Transparenz herzustellen (z.B. durch Erstellung von **thematischen Arbeitspapieren**).

Wir sind in allen drei EP als Teilprojekt tätig, und haben für dieses Verhältnis den Begriff „**interne Fremdevaluation**“ gewählt, der schon das Spannungsverhältnis beinhaltet – das wir reizvoll finden, auch wenn es anstrengend ist.

2. Zur Evaluierung von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming



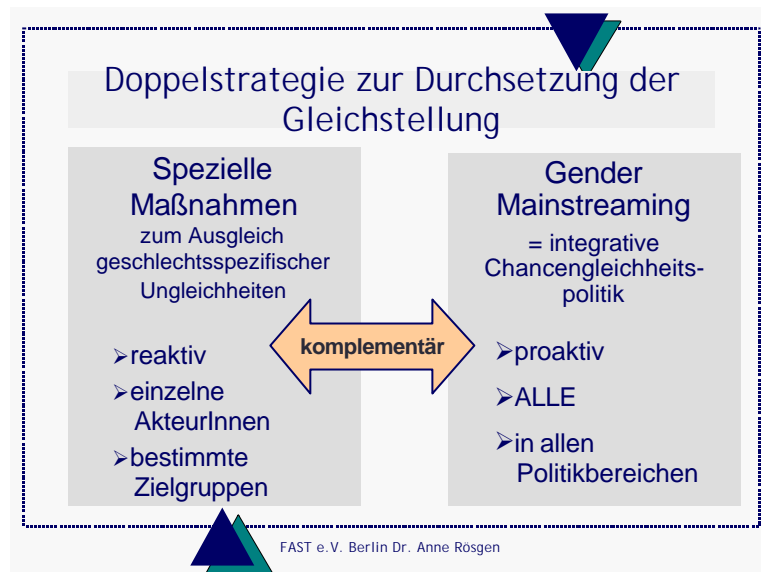
In Anlehnung an IHS/WIFO, die in Österreich zuständig sind für die Evaluierung von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming im ESF Ziel 3 (vgl. www.gem.or.at) hier ein Überblick: beginnend mit einer Ausgangsanalyse¹ unter Einnahme der Gender Perspektive, stellen die mittleren Felder die Schwerpunkte der Evaluierung dar, die am Ende zu einer Bewertung der Fortschritte im Hinblick auf einen Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen zusammengeführt werden.

Zunächst möchte ich jedoch einen **Exkurs** machen zur Frage des **Grundverständnisses von Gender und Mainstreaming**. Die österreichischen Kolleginnen betonen dies ebenfalls, denn davon, was man unter den Konzepten versteht, hängt wesentlich ab, was evaluiert wird. Wir stellen fest, dass viele - auch viele AkteurInnen in EQUAL - die neuen europäischen Konzepte der Gleichstellungspolitik nur ungenügend kennen bzw. sehr unterschiedlich interpretieren. Die deutsche Diskussion ist zudem durch einige Engführungen des Konzepts gekennzeichnet und Ansätze, die lediglich Teilnahmequoten im Kopf haben sind leider immer noch so häufig verbreitet wie die Ineinsetzung mit Frauenförderung.

Daher halten wir es für notwendig, zum Grundverständnis der Konzepte der EU und ihren Niederschlag in der EBS und in EQUAL ein **thematisches Arbeitspapier** zur Verfügung zu stellen - einmal für die AkteurInnen der EP (hier haben wir auch die strategischen PartnerInnen im Blick) aber auch die anderen NutzerInnen der Evaluation. Da es leider noch nicht fertig ist, behelfen wir uns z.Zt. mit dem Studienbrief (vgl. Rösgen 2003). Ich kann in diesem Rahmen nicht ausführlich darauf eingehen, möchte aber zwei Fragen etwas vertiefen: 1. Warum gab es eigentlich eine radikale Wende in der Gleichstellungspolitik der EU und hier möchte ich insbesondere die (in DE ansonsten ignorierten) wirtschaftlichen Aspekte beleuchten und 2. - und damit zusammenhängend - die Notwendigkeit der kulturellen „Revolution“, der Veränderung der Geschlechterrollen ansprechen, auch ein Aspekt, der in DE nicht wirklich eine Rolle spielt. Ich werde jeweils begründen, warum das für EQUAL wichtig ist. Noch vorher aber ein paar Worte zum Grundverständnis der Doppelstrategie oder des dualen Ansatzes selbst.

¹ Nicht im quantitativen Sinne einer „baseline“

2.1 Der duale Ansatz in Kürze



Es gibt eine ganze Menge solcher Gegenüberstellungen der beiden Seiten der Doppelstrategie, allerdings kaum eine, die „korrekt“ ist im Sinne der UrheberIn. Da ist immer noch von „traditioneller Frauenförderung“ auf der linken Seite die Rede oder gar rechts von Frauenförderung als Querschnittsaufgabe etc.

Auch wenn sich die „spezifischen Maßnahmen“ aufgrund der festgestellten Benachteiligungen oft an Frauen richten werden, so ist das doch keinesfalls zwingend. Gerade EQUAL weist darauf hin, dass ggf. auch Maßnahmen für Männer gefördert werden können, wenn dies den gleichstellungspolitischen Zielen entspricht, wie die nächste Folie zeigt.



Das gleichstellungspolitische Ziel heißt nämlich nicht nur „Vereinbarkeit“, sondern auch **Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit** und somit sind innovative Modelle auch für Männer gefragt, beispielsweise als Zielgruppe von neuen Arbeitszeitmodellen und Reduktion der Erwerbsarbeitszeit zugunsten von Familienarbeit.

Jetzt aber zum Hintergrund von Gender Mainstreaming.

2.2 Warum gab es eine radikale Wende in der Gleichstellungspolitik der EU? Wirtschaftliche und andere Gründe

Wirtschaftliche Gebote

„Wäre es nicht ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit, wäre die Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer im Bereich der Beschäftigung ein wirtschaftliches Gebot. (...) Die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frau war ein entscheidender Faktor für das Wirtschaftswachstum in Europa.(...)“

(Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001)

FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

Die üblichen Begründungen für die Doppelstrategie bzw. für Gender Mainstreaming betonen die „Gerechtigkeitsargumente“, meist festgemacht an den Weltfrauenkonferenzen. Das ist nicht falsch, greift aber zu kurz. Im o.g. Zitat wird zunächst abgehoben auf den Beitrag zum Wirtschaftswachstum und in der Zeit der schwedischen Präsidentschaft wurden Studien erstellt, die dieses deutlich aufzeigen: Länder mit konsequenter Gleichstellungspolitik haben ein höheres Wirtschaftswachstum, etwas verkürzt ausgedrückt. Aber es gibt weitere wirtschaftliche Begründungen:

Hemmnisse für die wirtschaftliche Entwicklung der EU

- ☞ zu geringe Erwerbsquoten
- ☞ schleppende Entwicklung der Dienstleistungen
- ☞ Postindustrielle Gesellschaft verlangt andere Geschlechterrollen.

FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

Der Rat von Lissabon hat die wirtschaftlichen Ziele der EU re-formuliert² - insbesondere in Konkurrenz zu den USA und Japan. Hier ist u.a. von zu geringen Erwerbsquoten die Rede und das Ziel von 70 % bis zum Jahre 2010 gesetzt. Dieses ist nur zu erreichen, wenn die Erwerbsquote von Frauen auf mind. 60% steigt.

Ein weiteres „wirtschaftliches Gebot“ ist die schnellere Entwicklung von Dienstleistungen und auch hier wurde bemerkt, dass die Länder, die eine hohe Frauenerwerbsquote haben, meist auch bei der Entwicklung von DL - höheren und niederen - weiter sind. Dies macht einen Sinn, da die DL, die vorher von Frauen unentgeltlich erbracht wurden, nun, wenn die Frauen voll in die Erwerbsarbeit einbezogen sind, öffentlich oder privatwirtschaftlich organisiert werden müssen³ - und dies schafft wiederum Arbeitsplätze. Dies ist im übrigen eines der wenigen Felder, auf denen mit einem echten Zuwachs an Arbeitsplätzen und nicht nur mit einer Umverteilung gerechnet werden kann.

Das vielleicht wichtigste Argument kommt aber zum Schluss und damit kommen wir auch zu den Männern.



Anforderungen der post-industriellen Gesellschaft

- Das „Normalarbeitsverhältnis“ der industriellen Gesellschaft beruhte wesentlich auf einer klaren geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die in dieser Form beim Übergang zur postindustriellen Gesellschaft zerbricht.
- Dies erfordert eine Neudefinition der Geschlechterrollen. (vgl. Bertram 2001)

FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

Das Geschlechterverhältnis, das wir heute vorfinden, hat in der Industriegesellschaft eine bestimmte Form angenommen, die wesentlich durch die Trennung von privater und öffentlicher Sphäre bestimmt ist und **den Geschlechtern jeweils ganz bestimmte, komplementäre Rollen** zuweist. Die Frauenrollen sind in den letzten Jahrzehnten schon stark „aufgeweicht“ worden, nicht so die Männerrollen.

² „Die Staats- und Regierungschefs haben sich auf ein neues strategisches Ziel der EU für das kommende Jahrzehnt geeinigt: die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen - einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2000/newsagenda_de.htm

³ Es ist natürlich keineswegs gleichgültig, welcher Weg hier gewählt wird.

Männerrollen - im Wandel?

- 1866 „Schafft Zustände, worin jeder herangereifte Mann ein Weib nehmen, eine durch Arbeit gesicherte Familie gründen kann“
- 1966 „Die Frau eines Stahlwerkers braucht nicht zu arbeiten“
- 2002 „Jeden Montag erhalten die Leiter des Arbeitsamtes und der Vorsitzende der Bundesanstalt für Arbeit eine Liste der arbeitslosen Familienväter“

FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

Der letzte Punkt stand in einem der Entwürfe zum sog. Hartz - Konzept. **Hier handelt es sich nicht um ein Versehen, sondern um eine typische Erscheinungsform der Geschlechterverhältnisse im in dieser Hinsicht besonders konservativen Deutschland.**

**Traditionelle Normierung in Deutschland:
im Arbeitsförderungsrecht, gestützt durch
Sozialversicherungs- und Steuerrecht**

- ☛ „Familienernährer“ im „Normalarbeitsverhältnis“ und abgeleitete Absicherungen für Frauen
- ☛ Frauenleben nach dem „Drei-Phasen-Modell“

(BAG Berufliche Perspektiven für Frauen zum Job-AQTIV-Gesetz)

FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

Der Sozialforscher Baethge hat Deutschland einmal „Industrialismus“ bescheinigt. Darunter versteht er ein besonders langes Verharren in den industriegesellschaftlichen Organisationsformen, insbesondere gemeint sind der Korporatismus aber auch die Geschlechterverhältnisse (vgl. Baethge 2000). Wir haben im europäischen Vergleich inzwischen einen recht großen Rückstand in dieser Hinsicht, daher sind die Anforderungen an einen grundlegenden kulturellen Wandel gerade bei uns besonders hoch (Dies alles halten wir übrigens für wichtige Gesichtspunkte z.B. bei einer „Kontextanalyse“ auf Bundesebene)

Beim kulturellen Wandel „geht es um die Notwendigkeit, durch Bildung, Ausbildung, über Medien, Kunst, Kultur und Wissenschaft Verhalten, Einstellungen, Normen und Wertvorstellungen zu ändern, die die Geschlechterrollen in der Gesellschaft bestimmen und beeinflussen. Das Ausräumen hartnäckiger kulturell bedingter Vorurteile und gesellschaftlicher Ste-

reotype ist von wesentlicher Bedeutung für die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 6/2000).

Ein in diesem Zusammenhang sehr interessantes europäisches Projekt, gefördert im 5. Forschungsrahmenprogramm der EU, beschäftigt sich mit der **Neuorientierung männlicher Lebensweisen, mit neuen Formen der Arbeit als Chance für die Gleichstellung der Geschlechter** in sechs europäischen Ländern (vgl. www.work-changes-gender.).

Die bereits erwähnte Starrheit der männlichen Geschlechterrolle hat verschiedene Folgen – oft angesprochen wird, dass weitere Flexibilisierungen der Frauenrolle an eben dieser Starrheit ihre Grenze haben: wenn sich Männer nicht mehr um anderes als Erwerbsarbeit kümmern, bleiben Frauen in der Familienarbeit stecken. Es gibt aber weitere Folgen, zunächst natürlich für die Männer selbst. Je weniger die Realität mit den Normen übereinstimmt⁴ umso notwendiger wäre die Veränderung des männlichen Selbstverständnisses. Der Mikrosoziologe Prof. Bertram (Humboldt Uni, Berlin) spricht von „Verflüssigung von Zeit“ und von „Intervallisierung von Lebensläufen“ und meint, dass Männer gerade hier viel von Frauen lernen könnten – es aber nicht tun bisher – und damit ist eine dritte Folge der Starrheit der männlichen Geschlechterrolle angesprochen: das wirtschaftliche Hindernis⁵.

Work - Changes - Gender

„Der Mann wird durch seinen Beruf zum Menschen“ (Hegel)

FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

The slide features a title 'Work - Changes - Gender' at the top. Below the title is a photograph of a man sitting on a patterned sofa in a living room. To the left of the photo is a quote in German: '„Der Mann wird durch seinen Beruf zum Menschen“ (Hegel)'. At the bottom of the slide, there is a small logo consisting of two overlapping triangles (one blue, one green) and the text 'FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen'.

Es genügt aber nun nicht, immer beim ersten Argument stehen zu bleiben und die Männer aufzufordern doch nun endlich ihren Teil der Familienarbeit oder Pflege zu übernehmen oder den schlichten Hinweis anzubringen, dass doch die Männerrolle auch für sie selbst unbequem werde, sondern man muss sich mit den **Werten und Normen auseinandersetzen, die mit dieser Geschlechterrolle verbunden sind und was es für das männliche Individuum bedeutet, sich aus diesen Zuschreibungen zu lösen.** work-changes-gender weist im ersten Zwischenbericht diesbezüglich auf zwei wichtige Punkte hin:

⁴ In Berlin ist nur noch jeder dritte Mann im klassischen Normalarbeitsverhältnis angestellt, im Bundesdurchschnitt jeder zweite. work-changes-gender Kurzübericht, S. 2

⁵ Es geht mir nicht darum, die neuen Leitbilder des total flexibilisierten Individuums als positiv darzustellen, sondern ich möchte auf die Notwendigkeit verweisen, sich damit auseinander zu setzen.



Blinde Flecken im Gleichstellungsprozess

1. Männer werden nicht als eigene Zielgruppe für Gleichstellungsmaßnahmen wahrgenommen.
2. Der informellen Arbeitskultur in Organisationen wird wenig Aufmerksamkeit geschenkt.



proInnovation Dr. Anne Rösgen

„Ob Karrierist oder Familienernährer – die vorherrschenden Männlichkeiten in unserer Gesellschaft konstituieren sich ganz zentral über Erwerbsarbeit. Diese dient nicht nur dem Erwerb eines Einkommens, sondern ist für Männer auch die vorherrschende Form der Strukturierung von Zeit, der Vermittlung sozialer Kontakte, der Zuweisung von Status und Sozialprestige, der Konfrontation mit der äußeren Realität und für die Selbstwertschätzung“. work changes gender Kurzbericht S. 3

Sieht man es so differenziert, so wird unmittelbar deutlich, dass es nicht lediglich eines individuellen Aktes bedarf – ebenso wenig wie vollzeit-berufstätige Mütter sich aus der Falle des schlechten Gewissens, eine Rabenmutter zu sein durch Erkenntnis und alleine befreien können.

Nun zum zweiten blinden Fleck: die informelle Arbeitskultur

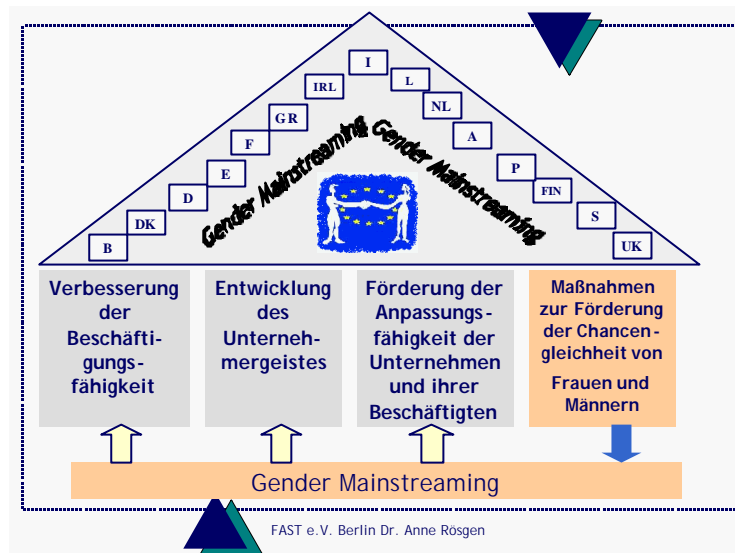
„Eine männerbündische Arbeitskultur (...) zeigt sich in den Führungsetagen durch informelle Ausgrenzungen, heimliche Spielregeln, in die Ausgewählte Stück für Stück eingeweiht werden, der Unterordnung aller sozialen Kontakte unter berufliche Interessen und durch eine geschlossene Darstellung der so entstandenen Männerbünde nach außen. Eine solche vorherrschende Arbeitskultur verhindert nicht nur den Aufstieg von Frauen und nicht konformen Männern, sondern wirkt sich auf das gängige Verständnis von Leistung, berufliche Zeitstrukturen, Formen der Hierarchie und auf die Wertschätzung und Bewertung verschiedener Berufe und Arbeiten aus. Durch diese Arbeitskultur werden immer wieder Männlichkeitsentwürfe gestärkt, die sich auf Beruf und Karriere konzentrieren, sei es auch als Ernährer für eine Familie (...)“ work changes gender, Kurzbericht S. 5

Warum ist das wichtig? Für EQUAL? Beispiel: bei einem der beteiligten Unternehmen steht die „work & life Balance“ auf dem gleichstellungspolitischen Programm und dies soll wesentlich durch neue Teilzeitmodelle realisiert werden. In der Umsetzung zeigt sich, dass insbesondere Männer und Führungskräfte (und ganz besonders männliche Führungskräfte) sich nicht auf die neuen Konzepte einlassen.

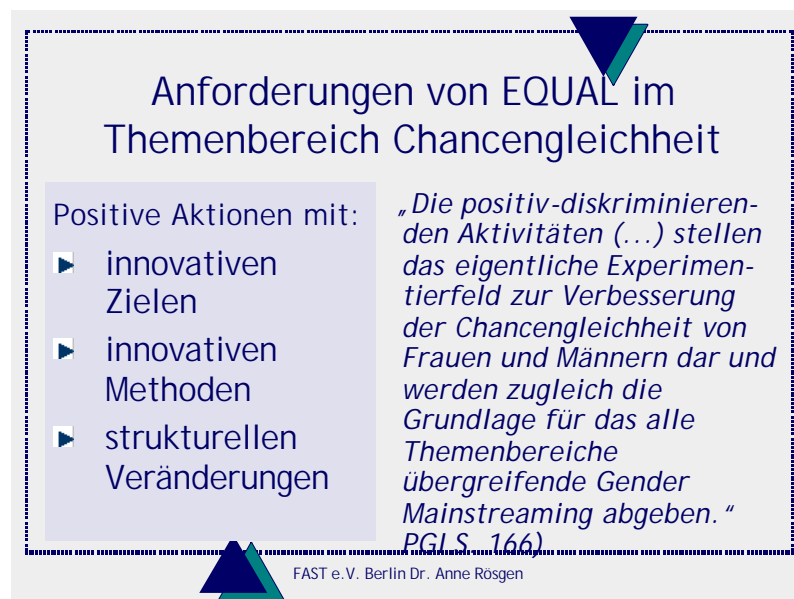
Damit wird deutlich, dass ohne eine Veränderung der Unternehmenskultur – und die Leitbilder, Geschlechterrollen – hier kein Erfolg organisierbar ist.

2.3 Gleichstellungspolitische Interpretation des PGI

Ich komme jetzt zur **Interpretation des PGI**. Wieso Interpretation? Wir alle haben das PGI sicher schon mehrfach gelesen, mal quer, mal intensiv, mal zu verschiedenen Themen. Ich weiß nicht, wie es Ihnen geht, aber mir fallen fast bei jedem neuen Programmstudium auch wieder andere Aspekte auf, will sagen, das Programm ist nicht völlig aus einem Guss, es ist unterschiedlich konsequent in der Umsetzung der Doppelstrategie und die entsprechenden Passagen sind überall im Programm verstreut.

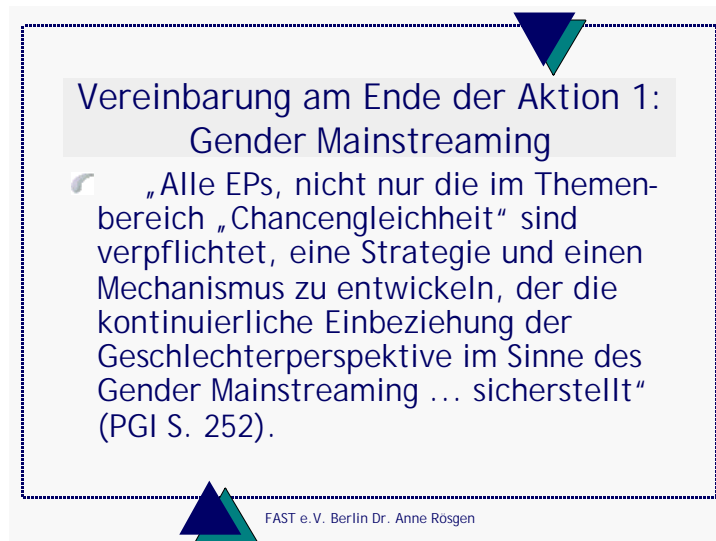


Grundsätzlich folgt auch das deutsche PGI den gleichstellungspolitischen Grundlagen der EBS, wie sie in dieser Folie dargestellt sind. Die Anforderungen in der vierten Säule oder equalmäßig ausgedrückt in h) und g) sind jedoch deutlich höher als beispielsweise im „Regel-ESF“:



Zwar ist auch im ESF Innovation gefordert, insofern ist die Anforderung an die innovativen Ziele und Methoden zunächst nicht ungewöhnlich, wohl aber die dritte nach den zu erzielenden **strukturellen Veränderungen**, denn dies geht über die Beschreibung der „speziellen Maßnahmen zum Ausgleich von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten“ hinaus.

Des Weiteren ist – auf der rechten Seite – die Verbindung von positiven Aktionen und Gender Mainstreaming so beschrieben, dass sich daraus besondere Anforderungen an die EP im Themenbereich Chancengleichheit in Bezug auf das Mainstreaming herauslesen lassen. Es reicht hier nicht, wenn sie ihre Erfahrungen und Erkenntnisse im eigenen – also frauenspezifischen – Umfeld oder Themenfeld verbreiten, sondern gefordert ist der Transfer in den Mainstream – also in die Mainstream – Organisationen und die anderen Themenfelder.



**Vereinbarung am Ende der Aktion 1:
Gender Mainstreaming**

„Alle EPs, nicht nur die im Themenbereich „Chancengleichheit“ sind verpflichtet, eine Strategie und einen Mechanismus zu entwickeln, der die kontinuierliche Einbeziehung der Geschlechterperspektive im Sinne des Gender Mainstreaming ... sicherstellt“ (PGI S. 252).

FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

Dieses Zitat erhärtet noch einmal die Anforderung an die geschlechtsspezifischen Maßnahmen, beschreibt sie aber auch für alle anderen EP. Diese „Vereinbarung“ wurde wohl in dieser Förderperiode von keiner EP wirklich abgeschlossen⁶. Inzwischen wurde die TH darauf hingewiesen, dass dies nicht nur im deutschen PGI steht, sondern eine Anforderung der **EQUAL Leitlinien** ist und somit in der nächsten Förderrunde dringend berücksichtigt werden muss. Dazu sollten dann auch **Leitfäden** für Träger entwickelt werden, aber auch Bewertungsbögen für die Programmbehörden als Bestandteil der Anträge.

Damit bin ich am Ende der Interpretation des PGI im Hinblick auf Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Die folgende Beschreibung von Zielgruppen zeigt, dass die AutorInnen des PGI nicht alle schon verstanden hatten, was eine konsequente Umsetzung der Gender Perspektive bedeutet. Derlei „Inkonsequenzen“ finden sich an mehreren Stellen, genauso gravierend sind aber die Leerstellen, wo in den verschiedenen Themenfeldern nur unzureichend die Ausgangslage geschlechterdifferenzierend analysiert wurde und somit die Ziele unklar bleiben.

⁶ bzw. die Kooperationsvereinbarungen enthalten nichts Genaues zum Gender Mainstreaming.

Nur Inkonsequenzen?

Verstärkte Einbeziehung von

- ▶Frauen
- ▶Ausländern/innen
- ▶An- und Ungelernten
- ▶Älteren
- ▶Behinderten
- ▶und anderen benachteiligten Personen in das lebenslange Lernen.

pgi S. 161

FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

2.4 Beispiele aus der Evaluation von FAST e.V.

- ☞Projektträgerbefragung
- ☞Ziel- und Konzeptanalyse
- ☞Fallstudie „Entwicklung von Gender (Mainstreaming) Kompetenz“

FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

Bei den hier genannten Beispielen möchte ich einerseits unsere **Arbeitsansätze** vorstellen und zugleich von **ersten Erfahrungen und Erkenntnissen** berichten.

Projektträgerbefragung

- A. Basisdaten
- B. Projektinhalt/Ziele
- C. Innovation
- D. Chancengleichheit von Männern und Frauen**
 - 1.Chancengleichheit in der Organisation**
 - 2.Gender Mainstreaming**
 - 3.Geschlechtsspezifische Gestaltung des Projekts**
 - 4.Geschlechtsspezifische Wirkung des Projektes**
- E. Mainstreaming
- F. Zur EP
 - 1. Integrativer Handlungsansatz
 - 2. Transnationalität

FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen


Die Projektträgerbefragung erfolgte leitfadengestützt und an der Gliederung des Frageleitfadens können Sie erkennen, dass wir dem Thema Chancengleichheit ein großes Gewicht gegeben haben. Wir führen diese Befragung in drei Wellen durch und dies mit jeweils etwas unterschiedlichen Zielen. Bei der ersten Befragung haben wir NICHT erwartet, dass die Projektträger ein klares Konzept zur Umsetzung von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming haben und wir dieses einfach nur „abfragen“ müssen. Mit kleinen Anleihen bei der Aktionsforschung kamen wir zu der Annahme, dass die Operationalisierung der Anforderungen in diesem Bereich hilfreich sein könnte und die Träger somit „auf die Schiene gesetzt“ werden sollten, um dann bei der zweiten Befragungswelle schon Fortschritte sehen zu können und am Ende auch nachvollziehbare Ergebnisse zu bekommen. Daher haben wir die Leitfäden aus Österreich (vgl. Toolbox www.gem.or.at), die sich auf das im folgenden dargestellte **Leitprinzip Gender Mainstreaming** beziehen, auf die Themen unserer jeweiligen Partnerschaften angepasst (z.B. auf Unternehmergeist). Ein Nebeneffekt war, dass hierdurch nicht nur die TrägervertreterInnen, sondern auch die EvaluatordInnen, die weniger mit dem Thema vertraut waren, sensibilisiert wurden.



In Österreich wurde das sog. 4 Schritte - Konzept entwickelt, andernorts auch Leitprinzip genannt. Es handelt sich um ein strukturierendes Element für ALLES: immer muss die Ausgangslage unter der Gender Perspektive betrachtet werden, es werden gleichstellungspolitische Ziele formuliert, eine gender sensible Umsetzungsstrategie ist zu entwickeln und zu evaluieren, auch letzteres unter der Gender Perspektive natürlich. Wir nutzen dieses Leitprinzip durchgängig, in der Projektträgerbefragung ebenso wie in der Ziel- und Konzeptanalyse und bei unseren Berichten.

Dieses Vorgehen hat sich im Prinzip bewährt, denn für viele GesprächspartnerInnen waren dies die ersten Informationen über die Anforderungen von EQUAL z.B. im Hinblick auf die Trägerstrukturen⁷.

⁷ Es werden natürlich auch die EP Strukturen überprüft, aber dies ist hier nicht Gegenstand.



„Es wird überprüft, welche unternehmensinternen Maßnahmen der Projektträger setzt, um eine chancengleichheitsorientierte Durchführung des Projekts sicherzustellen“ (GeM, Österreich).

Die große Mehrheit der Träger sind Einrichtungen zur Weiterbildung und Beschäftigungsförderung, Unternehmen und Sozialpartner, Kommunen, Hochschulen, die Arbeitsverwaltung etc. also gemischtgeschlechtlich.




FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

Der Fokus liegt also auf der Gewähr, die der Träger dafür bieten kann, dass die Projekte tatsächlich gleichstellungspolitische Zielsetzungen erfüllen. Dabei geht es nicht nur um Fragen der Glaubwürdigkeit, sondern die Träger muss(t)en auch eine entsprechende Gender Kompetenz darstellen können. Auch diese Überprüfung müsste eigentlich schon Teil des Bewilligungsverfahrens sein, wie beim ESF zum Teil schon üblich (z.B. in BaWü). Wir gehen davon aus, dass auch dies erst in der zweiten Förderrunde tatsächlich zu realisieren sein wird. Wenn wir nach der Gender Kompetenz der Träger fragen, so sehen wir durchaus, dass die Träger diese nicht aus dem Stand nachweisen können. **Also geht es im Moment darum, die Notwendigkeiten aufzuzeigen, die AkteurlInnen von EQUAL zu unterstützen (auch durch die Evaluation) - und auf angemessene Umsetzung in der zweiten Förderrunde zu setzen.**

Was lässt sich nun über die Träger sagen? Auch die große Mehrheit der Projekte in den EP im Themenfeld Chancengleichheit wird von „Mainstream“ - Trägerorganisationen durchgeführt, **der Anteil der frauenspezifischen Träger ist verschwindend gering**. Unsere trägebezogenen Fragen (s. nächste Folie) lösen meist erst mal Erstaunen aus, es ist für die Beteiligten oft ungewohnt, sich mit den Trägerstrukturen auseinander zusetzen⁸. Für kleine „spezifische Maßnahmen“, z.B. ein Frauenprojekt an einer Hochschule ist es natürlich auch nicht ganz einfach, ggf. auf die Hochschulleitung einzuwirken nun doch Gender Mainstreaming umzusetzen oder doch wenigstens die Anforderungen von EQUAL zu transportieren. Hierzu wäre es allerdings hilfreich, die rechtlichen Grundlagen zu kennen und damit die Verpflichtung auch der Hochschulen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, sowie Erfahrungen und Beispiele für erfolgreiche Umsetzungen etc. Durch unsere Fragen werden die Träger darauf hingewiesen und sehen auch, was sie sich noch aneignen müssen.

⁸ Kleine Träger haben möglicherweise keine festgefügt Strukturen und Regelwerke und verstehen nicht auf Anhieb, warum jetzt - wegen Gender Mainstreaming - solche angelegt werden müssen. Die Personenabhängigkeit in solchen Strukturen ist hoch - und dies ist Chance und Problem zugleich.



Trägerbezogene Kriterien:


Chancengleichheit ...

- ... als Unternehmens-/Organisationsziel? Im päd. Leitbild verankert?
- ... bei den Beschäftigten? Wie viele Frauen und Männer sind beschäftigt? Anteil der Geschlechter insgesamt, in Leitungspositionen, bei den Lehrenden?


Gender Mainstreaming (bei gemischtgeschlechtlichen Partnerorganisationen)

- ☞ Klares Bekenntnis und sichtbares Engagement der Leitungsebene?
- ☞ Gibt es ein Konzept zu Gender Mainstreaming? Einführung geplant?
- ☞ ...

FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen




Soweit zur Projektträgerbefragung, nun zu einem zweiten Evaluationsansatz, der Ziel- und Konzeptanalyse.



Ziel- und Konzeptanalyse

- ☞ Sind die Ziele hinreichend operationalisiert?
 - ▶ Sind kurz-, mittel- und langfristige Ziele erkennbar?
- ☞ Können die genannten Maßnahmen zur Zielerreichung beitragen?
 - ▶ Sind Indikatoren benannt, anhand derer der Grad der Zielerreichung überprüft werden kann?
 - ▶ Entsprechen die Aktivitäts- und Mengenziele den Zielsetzungen?
- ☞ Sind mit den genannten Methoden die Ziele des Konzeptes zu erreichen?

FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen



Hier sind natürlich gleichstellungspolitische Ziele gemeint und zunächst muss man feststellen, dass das Vorhandensein solcher Ziele keineswegs selbstverständlich ist, auch nicht bei den Projekten im Themenbereich Chancengleichheit.

Die Ziel- und Konzeptanalyse ist zum einen gestützt auf die Projektträgerbefragung und zum anderen auf die vorliegenden Dokumente und Selbstdarstellungen der EP und ihrer Projekte. Außerdem bieten die Diskussionen in den Steuerungsgruppentreffen, an denen wir teilnehmen, hierfür Ansatzpunkte. Ich greife nur einzelne Aspekte heraus.

Beispiel 1 „Women Way of Entrepreneurship“: Strategiediskussion oder „schrittweise Identitätsbildung“?

Diese - sektorale - EP wird gefördert aus dem Themenfeld „Unternehmergeist“. Dies war beabsichtigt, um deutlich zu machen, dass Frauen ein wichtiges Potenzial im Hinblick auf

die Steigerung von Gründungsaktivitäten sind und dass hier bereits Maßnahmen zur Erleichterung der Unternehmensgründung von Frauen entwickelt wurden. Man wollte sich nicht in eine „Frauenecke“ verbannen lassen oder – schlimmer – als Emanzen abgebügelt werden. Zum Zeitpunkt der Antragstellung war man sich der neuen gleichstellungspolitischen Orientierungen und Anforderungen nicht hinreichend klar. Inzwischen kam man im Verlauf einer Strategiediskussion jedoch zum Ergebnis, dass die EP vom Charakter her als eine „spezifische Maßnahme/positive Aktion“ anzusehen ist und ist nun dabei, die Konsequenzen für das Mainstreaming Konzept zu überdenken. Die Vertreterinnen der EP sind im Mainstreaming - Forum „Unternehmergeist“ auch zunehmend mit den „Mainstream“ Existenzgründungsprojekten konfrontiert, die – da diese oft schwach sind zum Thema Gender – dringend nach Konzepten zur Zielgruppe Frauen fragen.

Damit verbunden tritt eine Frage auf, die noch nicht endgültig geklärt ist. Vertreterinnen von kleinen Frauenorganisationen fragen sich (und uns), ob es wünschenswert ist, wenn ihr bisheriges Alleinstellungsmerkmal – die Kompetenz des geschlechtsspezifischen Angebots – nun im Zuge des Mainstreamings zum Allgemeingut wird und ihnen damit ggf. die Marktfähigkeit vor Ort entzieht. So wünschenswert ein erfolgreiches Gender Mainstreaming ist, so müssen doch auch diese Bedenken ernst genommen werden⁹.

Der Beitrag der Evaluation bestand darin, noch einmal Klarheit zu schaffen über die Anforderungen von EQUAL und die Hintergründe der neuen europäischen gleichstellungspolitischen Konzepte.


Beispiel 2: Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft

Bei dieser EP ist lt. eigener Aussage der Name Programm. Im Sinne einer Ziel- und Konzeptanalyse werfen wir derzeit Fragen auf: **Ist das Programmatische des Projekttitels in der Wahl der Projekte, im Konzept der EP und der Projekte zu erkennen?**

Die EP verfügt über ein umfangreiches und detailliertes **Mainstreaming Konzept**, das sie auch als Strategie des Gender Mainstreaming verstanden wissen will. Sie hat Methoden der Selbstevaluation entwickelt, die ein quantitatives und qualitatives Controlling ermöglichen. Die **Ziele** berücksichtigen die Anforderungen an **Innovation** ebenso wie die an **strukturelle Veränderungen**. In Bezug auf die bisher genannten Punkte kann die EP durchaus als **vorbildlich** gelten.

Dennoch bleiben Fragen offen: **Es gibt in den uns vorliegenden Dokumenten keine Definition oder Darstellung der Doppelstrategie, keine strategische Verortung im Feld zwischen „spezifischen Maßnahmen“ und Gender Mainstreaming.** Geht man auf die Ebene der Träger, so zeigt die Projektträgerbefragung, dass es einen recht unterschiedlichen Kenntnisstand gibt, aber nirgends eine ausformulierte Gender Mainstreaming Strategie und/oder nachprüfbar festlegungen im Regelwerk der Organisationen. Es finden sich viele Orientierungen auf Frauen und Mädchen, über die Rolle von Männern als Teilnehmende oder als Mitarbeiter gibt es Diskussionen...

⁹ Es ist uns natürlich klar, dass die Frage des „Konkurrenzschutzes“ generell in EU - Programmen ein Problem ist, dennoch scheint es sich hier noch einmal um einen besonderen Aspekt zu handeln.



Fallstudie „Gender (Mainstreaming) Kompetenz entwickeln - Gender Training in der EQUAL - EP“

1. Annäherung an Gender (Mainstreaming) Kompetenz und methodisch-didaktische Ansätze
2. Ziele
3. TeilnehmerInnen-Befragung und Bewertung des Gender Trainings



FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

In einer unserer Partnerschaften fand erst jüngst das eigentlich in Aktion 1 obligatorische Gender Training statt. Es war ziemlich schwierig überhaupt ein geeignetes Angebot zu bekommen, und sei es nur, weil nach einem gemischtgeschlechtlichen Trainerpaar verlangt wurde. Es war aber ebenso schwierig, die Anforderungen der EP zu formulieren – die übergroße Mehrheit der Teilnehmenden war ohne Vorkenntnisse. Rundherum war viel zu hören über „mislungene“ Gender Trainings, die die Erwartungen enttäuscht hatten und – was schwerer wiegt – eine Unlust hervorgerufen haben, sich mit dem Thema weiter zu beschäftigen. Dies ist fatal, da selbst ein gelungenes Gender Training ja bestenfalls der Auftakt zur Entwicklung von Gender (Mainstreaming) Kompetenz sein kann und zur weiteren Beschäftigung mit dem Thema motivieren soll.

Daher haben wir uns entschieden eine Fallstudie zu erstellen.

Alle stimmen zu, dass Gender (Mainstreaming) Kompetenz eine wesentliche, unabdingbare Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der europäischen gleichstellungspolitischen Strategien ist. Deren Fehlen bei den Führungskräften machte die Kommission bereits 1998 als ein Haupthindernis auch in den eigenen Reihen aus (vgl. Kommission 1998). Wenig Aussagen sind jedoch darüber zu finden, was denn unter dieser neuen Kompetenz genau zu fassen ist und vor allem, wie man sie erwerben könnte.

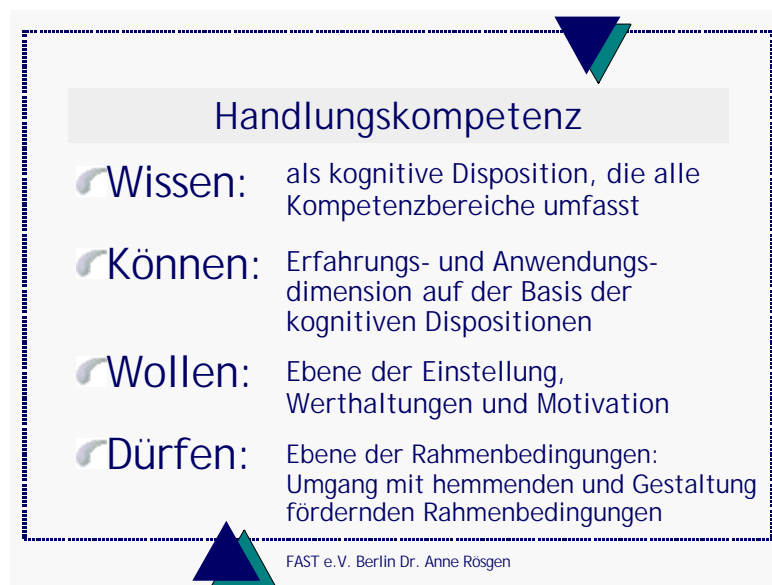
Leider ist auch die Fallstudie noch nicht fertig und ich kann hier nur unsere Zugänge präsentieren. Im Rahmen meiner Mitarbeit im Gender Institut Sachsen Anhalt G/I/S/A haben wir uns bereits mit dem Kompetenzbegriff und seiner Anwendung im Zusammenhang mit dem Gender Konzept beschäftigt.

Mit dem Wechsel der Begrifflichkeit von Qualifizierung zu Kompetenzentwicklung wird Verschiedenes ausgedrückt: Zunächst ist gemeint, dass Sach- und Fachwissen, das in Qualifizierungsprozessen im Mittelpunkt stand, heute nicht mehr ausreicht. Je mehr sich zeigt, in welchem umfassenden Transformationsprozessen wir stehen (Stichworte: 3. technologische Revolution, postindustrielle Gesellschaft...), umso deutlicher wird, dass das Ziel von Weiterbildung immer weniger exakt definierbar ist, da die Zukunft nicht mehr klar vorhersehbar ist. Es geht also darum, auch mit Hilfe von Weiterbildung „eine offene Zukunft nicht nur adaptiv, sondern produktiv und kreativ zu bewältigen“ ((Erpenbeck/Heyse 1999, S. 23).

Gender Mainstreaming (als Teil der Doppelstrategie zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen) ist ein innovatives Konzept, das im weiteren Sinne der Methode der Politikfolgenabschätzung zuzurechnen ist. Es ist allerdings erst in mehr oder weniger groben Zügen entwickelt und verlangt die oben genannte produktive und kreative Umsetzung.

Es gab und gibt natürlich auch im Qualifizierungskonzept weiterführende Diskussionen um die sog. Schlüsselqualifikationen, mit denen überfachliche Qualifikationen (soziale und kommunikative Fähigkeiten) gemeint sind. Hier liegt also NICHT der Hauptunterschied zu Konzepten von Kompetenzentwicklung, sondern a) im Fehlen der Umsetzungsebene, der organisatorischen, fachlichen und technischen Einbindung der neu erworbenen Kompetenzen in den Arbeitsalltag, dem Umgang mit hinderlichen und der Schaffung von förderlichen Rahmenbedingungen und b) im Fehlen der Dimension der persönlichen Kompetenzen, die Ebene der persönlichen Werte, Normen und Einstellungen, aber auch der persönlichen Eigenschaften.

Nachdem im Kompetenzkonzept zunächst meistens in die Dimensionen Sach-, Fach-, Methodenkompetenz, sowie soziale und persönliche Kompetenzen differenziert wurde, wird hier dem Vorschlag von ProGRes gefolgt, der folgende Dimensionen beschreibt (vgl. IAT 1999):



Gender - Mainstreaming - Kompetenz lässt sich entlang dieser Einteilung sehr gut operationalisieren. Einerseits handelt es sich um ein umfassendes Wissensgebiet. Andererseits sind eine Reihe von beschreibbaren methodischen und sozialen Kompetenzen nötig, um mit dem Geschlechterverhältnis produktiv umgehen zu können. Gerade bei der Gender Kompetenz spielt jedoch der dritte Aspekt, die Persönlichkeit, die individuelle Ausgestaltung der eigenen Geschlechtsrolle, die Werte, Normen und persönlichen Motivationen eine entscheidende Rolle. Insbesondere da es sich beim Gender Mainstreaming um die Gestaltung von Veränderungs- und Organisationsentwicklungsprozessen handelt, kommt aber auch die vierte Dimension - die Rahmenbedingungen - erheblich zum Tragen.

Diese Dimensionen wurden in einem ersten Schritt **versuchsweise** auf Handlungskompetenz zur Umsetzung von Gender Mainstreaming angewendet¹⁰. Dies erhebt keinesfalls Anspruch auf Vollständigkeit:




Wissen

- Daten und Fakten zur Chancen-un-gleichheit, insbesondere Kenntnisse über geschlechtsspezifische Arbeitsteilung
- Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Konzepte (Geschlechterdemokratie)
- Neue Konzepte in der Gleichstellungspolitik (Gender Konzept; Gender als kulturelle Differenz; Doppelstrategie)
- Fachspezifisches Gender Wissen (z.B. Gesundheit, Verkehr, Beschäftigungspolitik, Jugendarbeit...)
- Geschlechterrollen, Stereotype und ihre Wirkung
- Geschlechtsspezifische Kommunikationsstile
- Organisationsentwicklung und Prozessgestaltung
- ...




FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen




Können

- ☞ Mit Konflikten und Missverständnissen im Geschlechterverhältnis umgehen können
- ☞ Geschlechterdifferenzen im beruflichen Alltag produktiv nutzen können
- ☞ **Integrative Förderung der Chancengleichheit/ Gender Mainstreaming:** Methoden und Instrumente einsetzen können, Prozessgestaltung
- ☞ Selbständig Gender Aspekte identifizieren können
- ☞ ...




FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen


¹⁰ Hier beziehe ich mich auf gemeinsame Arbeiten im Gender Institut Sachsen-Anhalt G/I/S/A, Magdeburg www.g-i-s-a.de



Wollen:
Werthaltungen, Einstellungen, Motivation


- ☞ Sich der eigenen Prägungen durch Herkunftsfamilie, Sozialisationsinstanzen, Milieus bewusst sein
- ☞ Reflexion der eigenen Geschlechtsrolle im beruflichen Alltag
- ☞ "professionelle Eigenmotivation" (eigene Verständigungs- und Handlungsstrategien entwickeln)
- ☞ Offenheit, Beweglichkeit, Einfühlungsvermögen (dem anderen Geschlecht kritisch, aber nicht abwertend begegnen)
- ☞ ...

 FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen



Dürfen: Rahmenbedingungen

- ☞ Anlässe für Gender Mainstreaming identifizieren oder schaffen können
- ☞ Förderliche Organisationskultur entwickeln
- ☞

 FAST e.V. Berlin Dr. Anne Rösgen

In einem nächsten Schritt (auf den ich jetzt hier aus Zeitgründen nicht eingehe), werden in unserer Fallstudie die methodisch-didaktischen Implikationen des Kompetenzkonzeptes erörtert, denn Kompetenzen können „entwickelt“, **nicht jedoch im Rahmen klassischer Weiterbildung vermittelt werden**. Am Ende dieser Erörterung wird dann stehen, welche Rolle Gender Trainings in EQUAL bei der Entwicklung von Gender (Mainstreaming) Kompetenz überhaupt einnehmen können und dies gibt dann auch Prüfkriterien für entsprechende Angebote ab.

Für die Trainings sind folgende Ziele im PGI genannt (vgl. S. 254 ff):

- Sensibilisierung für die Dimension der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Vermittlung der Bedeutung der Thematik und des Stellenwertes im Rahmen der europäischen Politikstrategie

Angesprochen werden sollen „relevante AkteurInnen der EP“ und somit soll eine „Verbreiterung der personellen Basis zur Berücksichtigung dieser Perspektive“ erreicht werden. Diese **Ziele sind ebenso umfassend wie allgemein** gehalten und lassen Spielraum für ver-

schiedene Trainingskonzepte. Ebenfalls offen ist die Dauer, wobei man generell von zweitägigen Veranstaltungen ausging.

Wir haben ein zweitägiges Training unter ausgewählten Kriterien teilnehmend beobachtet, eine kleine TeilnehmerInnen - Befragung durchgeführt und werden nun vor dem Hintergrund der oben ansatzweise dargestellten Bewertungskriterien eine Auswertung vorlegen. Wir sehen dies nicht als wissenschaftlich fundiertes Werk an, sondern mehr als **explorativen Ansatz, der aber den AkteurInnen in EQUAL die Orientierung zu dem so wichtigen Thema Gender Bildung erleichtern soll. Viele Aspekte sind ja nicht nur für die Gender Trainings, sondern für Bildungsmaßnahmen überhaupt interessant.**



*Es gibt keine
Antworten, nur
Querverweise*

Labor EQUAL

Orientierung auf die
zweite Förderrunde –
jetzt die Grundlagen
schaffen!

Aus unserer Sicht ist in dieser Förderrunde eine enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Programmebenen angebracht, um zum Thema Chancengleichheit und Gender Mainstreaming und der dazugehörigen Evaluation die verschiedenen Ansätze zusammenzutragen und Konsequenzen für die nächste Runde zu formulieren - was ja schon recht bald geschehen muss (z.B. im Hinblick auf die Bewertung der Interessensbekundungen).

3. Die Autorin

Anne Rösgen, Dr. phil., Dipl.Päd., Soz.Päd (grad.);

- seit 1988 ununterbrochen tätig in **Europäischen Programmen** (ESF und GI) in verschiedenen Funktionen
- Mitarbeit bei **FAST** e.V. Berlin in verschiedenen **Evaluation**sprojekten seit 1999
- Mitarbeit im **Gender Institut Sachsen-Anhalt Magdeburg**, Entwicklung und Erprobung von Konzepten zur Gender Bildung (Erhöhung des Gender-Mainstreaming-Potenzials) seit 2001, Begleitung der Implementierung von Gender Mainstreaming auf Landesebene
- Freiberuflich tätig unter **proInnovation Dr. Anne Rösgen**, Saarbrücken (seit 1998); Schwerpunkte Interkulturelles Coaching; zahlreiche **Gender Trainings (u.a. für die TH EQUAL beim BMWA) Prozessbegleitung Gender Mainstreaming Landeshauptstadt Saarbrücken; Train-the-Trainer-in-Gender (für Ministerium für Frauenförderung Luxemburg)**

Die Entwicklungspartnerschaften

Von FAST e.V. werden zur Zeit drei EP evaluiert, deren Ziele hier kurz genannt werden:

Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft

EP in Berlin aus Weiterbildungs-Organisationen, Unternehmen und arbeitsmarktrelevanten Organisationen; gefördert aus h) Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt (aber auch Vereinbarkeit ist Thema)

Ziel: Partizipation von Frauen und Mädchen an der Informationsgesellschaft deutlich zu steigern und Wege aufzuzeigen, um diskriminierende Strukturen auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen.



EP in Berlin, Ziel: Entwicklung und Etablierung eines Fördernetzwerkes für junge, chancenarme Gründer und Gründerinnen, um hiermit einen Beitrag zur arbeitsmarktpolitischen Integration dieser spezifischen Zielgruppe zu leisten. Gefördert aus c)



Sektorale EP von Bildungsträgern, Kommunen, Hochschulen Existenzgründungseinrichtungen und Frauenorganisationen, gefördert aus c) „Unternehmergeist“

Ziele: Die Selbständigkeit von Frauen ist transparent in den Bereichen Politik, Medien und Banken, der Women Way of Entrepreneurship ist gesellschaftspolitisch und als nationales Programm verankert (2005).

Literatur und Material

- Baethge, Martin 2000: Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung. In: WSI Mitteilungen 3/2000, S. 149 ff
- BBJ Servis GmbH Potsdam (Hrsg.) 2002: Arbeitsmarkt und Gender Mainstreaming – herausforderung für Politik und Verwaltung, Potsdam
- Bertram, Hans 2001: Statement anlässlich der Pressekonferenz „work & life balance“ am 5.6.01 in Bonn und in der Broschüre mit dem gleichnamigen Titel.
- Böhnisch, L. 2001: Männlichkeiten und Geschlechterbeziehungen – Ein männertheoretischer Durchgang. In: Brückner/Böhnisch, S. 39 – 118
- Bothfeld, S./Gronbach, S./ Riedmüller, B. (Hg.) 2002: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt/New York
- Brackert, P./Hoffmeister-Schönfelder 2003: Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte www.dashoefer.de
- Braithwaite, M. 2000: Mainstreaming Gender in the European Structural funds. <http://wiscinfo.doit.wisc.edu/eucenter/Conferences/Gender/braith.htm>, Brussels.
- Brückner/Böhnisch (Hrsg.) 2001: Geschlechterverhältnisse. Gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven ihrer Veränderung. Weinheim und München
- Council of Europe (Ed.), Gender Mainstreaming 1999: Practice and Prospects. Report prepared by Verloo, M., University of Nijmegen (NL)
- Council of Europe: Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS (98) 2), Strasbourg 1998 (Deutsche Übersetzung über das österreichische Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz (Wien) erhältlich.
- DeGEval (Deutsche Gesellschaft für Evaluation) 2002: Standards für Evaluation, Köln
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg) 2000: Männer. Zeitschrift für Erwachsenenbildung IV/2000.
- Döge, P. 2001: Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses. Bielefeld
- Europäische Kommission 2000: Der neue Programmplanungszeitraum 2000-2006: technische Themenpapiere. Technisches Papier 3 Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen.
- Europäische Kommission 1998: Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zur der Mitteilung: Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft
- Europäische Kommission: Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, o.J. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/Gender_Mainstreamings_de.html
- G/I/S/A Gender Institut Sachsen-Anhalt (Hrsg.) 2002: Gender Report Sachsen Anhalt 2002. Daten, Fakten und Erkenntnisse zur Lebenssituation von Frauen und Männern. Magdeburg
- Gesterkamp, Thomas 2003: Männerrollen im Wandel. In: Switchboard. Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit. nr. 158 2003, S. 7-9
- Hollstein, W. (2003) Geschlechterdemokratie. (In Druck)
- Hollstein, W. 2003: Mann sein geht nicht. Wenigstens nicht so. In: DIE (Hrsg.) Zeitschrift für Erwachsenenbildung IV/2000 Männer: 15 – 18

- Institut für Arbeit und Technik IAT 1999: Quatro - Transfer-Projekt, Gestaltungswissen für betriebliche Reorganisationsprozesse – ProGRes <http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/ps/kremer99a.pdf>
- Institut für Höhere Studien - IHS/Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung – WIFO 2002: Evaluierungskonzept Gender Mainstreaming in ESF-Ziel3 www.gem.or.at
- ISG Dresden Sozialforschung und Gesellschaftspolitik Gender Mainstreaming 2001: Konzept zum Gender-Mainstreaming-Ansatz in der EU-Strukturfondsförderung, Dresden (Bezug: puxi@isg-institut.de)
- Knapp, U./Milde, R./Buchholz-Will, W. 2002: Für einen geschlechterpolitischen Modellwechsel. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 2/2002, S. 104 ff.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996 - 2002: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union (jährliche Berichte), Luxemburg.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996: Mitteilung der Kommission. Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft, Brüssel
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften 6/2000: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische 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), http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_de.html
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2002: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen . Implementierung des Gender Mainstreaming in den Strukturfonds-Programmplanungsdokumenten 2000-2006. Brüssel 20.12.2002
- Landesregierung Sachsen-Anhalt 2000: Konzept der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (gender-mainstreaming), www.ms.sachsen-anhalt.de/frauen/i_gender.htm, Magdeburg
- Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt 2000: Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt, Magdeburg
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt 2003: Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt, Magdeburg
- Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales: Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. www.niedersachsen.de/File/MS_gender01.pdf
- Patton, Michael Q. 1997: Utilization Focussed Evaluation, Thousand Oaks / London
- Rösgen, Anne 2002: Aktueller Stand der Gender Diskussion, Erfahrungen bei der Umsetzung in Politik und Verwaltung. In: BBJ Servis GmbH Potsdam , S. 19 - 37
- Rösgen, Anne 2003: Gender Mainstreaming: Der aktuelle Stand der Diskussion. In: Brackert/Hoffmeister-Schönfelder Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Rösgen, Anne 2003: Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in der EU. **Studienbrief** 2-010-0312 des postgradualen und weiterbildenden Fernstudiengangs Europäisches Verwaltungsmanagement, Fernstudienagentur des FVL (Hrsg.) <http://www.fvl-agentur.de/shop/shop.htm>
- Schweikert, Birgit 2001: Alles Gender – oder? Die Implementierung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene. In: Bundesanstalt für Arbeit S. 1267 ff
- Schweikert, Birgit: Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming vom 19.5.2000, zu beziehen über www.bmfsfj.de (Gleichstellungspolitik/Gender Mainstreaming).
- Stiegler, Barbara 2002: GENDER MACHT POLITIK. 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming, Bonn

- Tondorf, Karin 2001: Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik. In: WSI Mitteilungen 7/2001, S. 434 ff, Düsseldorf
- UNDP United Nations Development Programme 2000: Gender in Development Programme, Learning & Information Pack. http://www.undp.org/gender/capacity/Gender_Mainstreaming_info_module.html
- Work Changes Gender 2003. Neuorientierung männlicher Lebensweisen. Neue Formen der Arbeit, Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter. Kurzbericht Forschungsprojekt. www.work-changes-gender.org
- Woroniuk/Thomas/Schalkwyk 1997: Gender: The concept, its meaning and uses. A think piece. SIDA, Schweden