

**Programm der 4. Fachtagung:
Der Europäische Sozialfonds 2007 - 2013 -
„verstärkte Gleichstellung der Geschlechter“**

9.30 bis 10.30	Ankunft und Anmeldung, Kaffee und Tee	
10.30	Eröffnung und Begrüßung	Dr. Ronald Schulz, proInnovation GmbH, Stuttgart
	Grußwort des Ministeriums für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg	N.N.
	Verstärkte Gleichstellung der Geschlechter in der Neuen Förderperiode - was bedeutet das genau?	Dr. Anne Rösgen, proInnovation GmbH, Stuttgart
	Der freiwillige Aktionsrahmen für die Gleichstellung der Europäischen Sozialpartner - Stand der Umsetzung in den Mitgliedsstaaten, insbesondere in Deutschland	Angela Schneider-Bodien, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin
	„Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Männer und Frauen verbessern - was kann der ESF in BW dazu beitragen“ Vorläufige Ergebnisse einer Studie	Karsten Kassner & Stefan Reuyß SowiTra, Berlin
	"Genderspezifische Auswirkungen von gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Angebote der Jugendberufshilfe im Rahmen des ESF-Projekts diana" - Vorstellung der Studie	Friederike Hohloch, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Tübingen
	Fragen und Diskussion zu den Vorträgen sowie Organisation der Foren	Dr. Ronald Schulz, proInnovation GmbH Stuttgart
12.30 - 13.30	Mittagspause	
13.30 - 15.30	Parallele Foren - Kurzbeschreibung nächste Seite	
1.	Freiwilliger Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen der europäischen Sozialpartner - welche Anregungen ergeben sich daraus für den ESF?	Angela Schneider-Bodien, Moderation Dr. Anne Rösgen
2.	Gender Mainstreaming als K.O. Kriterium bei der Projektbewilligung? Pro und Contra - Diskussion	ESF Modellarbeitskreise, Moderation Ute Wanzek
3.	Vereinbarkeit von beruflichem und außerberuflichem Leben: Ein Thema von aktueller Brisanz - ein Thema für Frauen und Männer Hintergründe - Probleme - Bedarfe - Perspektiven	Karsten Kassner & Stefan Reuyß SowiTra - Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin
4.	Gender Auditing - ein Instrument zur Umsetzung von Gender Mainstreaming	Anne Schreyer-Schubert + N.N. - Projekt diana
15.30 - 15.45	Kaffeepause	
15.45 - 16.15	Diskussionsrunde: Welche Empfehlungen und Vorschläge gibt es zur „verstärkten Gleichstellung“ in der neuen Förderperiode aus den Foren?	Moderation: Dr. Ronald Schulz und Ute Wanzek, proInnovation GmbH
16:15 -16:30	Ausblick und Abschluss	Dr. Anne Rösgen, proInnovation GmbH, Stuttgart

Forum 1

Freiwilliger Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen der europäischen Sozialpartner - welche Anregungen ergeben sich daraus für den ESF?

Der freiwillige Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen der europäischen Sozialpartner BUSINESSEUROPE, EGB, CEEP und UEAPME aus dem Jahr 2005 behandelt vier Schwerpunktthemen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauen in Führungspositionen, Segregation auf dem Arbeitsmarkt sowie das Thema gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Im ersten Umsetzungsbericht vom Januar 2007 aus insgesamt 19 Mitgliedstaaten plus Norwegen können bereits einige allgemeine Trends abgelesen werden, die in diesem Forum vertieft werden können. Der Beitrag der deutschen Sozialpartner wird hierbei eine besondere Berücksichtigung finden. Frau Schneider-Bodien steht für Fragen und zur Diskussion über ihren Vortrag zur Verfügung.

Forum 2

Gender Mainstreaming als K.O. Kriterium bei der Projektbewilligung? Pro und Contra - Diskussion

Häufig wird beklagt, dass ein Grund für die nicht konsequente Verfolgung des Querschnittsziels Gleichstellung von Frauen und Männern im ESF darin bestehe, dass zwar der Nachweis erbracht werden müsse, wie Projekte diesbezüglich ihren Beitrag leisten bzw. der Gender Mainstreaming-Ansatz umgesetzt werde, dass dies jedoch keine Auswirkungen auf die Bewilligung habe.

Während die einen fordern, die nicht qualitätsgerechte Erfüllung dieser Aufgabe müsse zum K.O-Kriterium bei der Bewilligung werden, um endlich Fortschritte zu erreichen, argumentieren andere entschieden dagegen. So meinen sie z.B., dass dies einer Überbewertung eines Querschnittsziels im Vergleich zu anderen wichtigen Zielen des ESF gleichkäme oder auch, dass die entsprechende Gender Mainstreaming-Kompetenz bei den ProjektakteurInnen noch nicht ausreichend ausgeprägt sei.

In diesem Forum sollen beide Seiten zu Wort kommen, Argumente pro und contra ausgetauscht und diskutiert werden. Ziel ist es, Lösungsansätze für ein gerechtes Bewilligungsverfahren zu erarbeiten, die der wachsenden Bedeutung der Umsetzung von Gender Mainstreaming in ESF-Projekten gerecht werden.

Forum 3

Vereinbarkeit von beruflichem und außerberuflichem Leben: Ein Thema von aktueller Brisanz - ein Thema für Frauen und Männer. Hintergründe - Probleme - Bedarfe - Perspektiven

Das Schlagwort „Vereinbarkeit“ bedeutet mehr als nur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Und „Vereinbarkeit“ ist keineswegs nur ein Frauenthema. Auch viele Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem.

Zum einen wollen wir in diesem Forum aus unterschiedlicher Perspektive darauf schauen, warum das Thema heute relevanter denn je ist. Stichworte sind u.a. demografischer Wandel, Familienfreundlichkeit im Betrieb als ökonomischer Faktor, Antidiskriminierung, persönliche work-life-balance. Zum anderen wollen wir schauen, in welcher Weise Frauen und Männer von dem Thema betroffen sind. Wo gibt es Ähnlichkeiten, wo Unterschiede? Gemeinsam wollen wir Problemlagen, Bedarfe und Lösungsmöglichkeiten erörtern. Der Austausch soll im Vordergrund stehen - daher freuen wir uns auf eine rege Teilnahme von Frauen und Männern.

Forum 4

Gender Auditing - ein Instrument zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

Die Methode des Gender Audits wurde dazu entwickelt, den Grad der Institutionalisierung von Gender Mainstreaming in der gesamten Organisation zu erfassen, zu bewerten und zu dokumentieren. Die Fragen zum Stand des Gender Mainstreaming wurden integrierbar in das Auditverfahren der (verschiedenen) Qualitätsmanagement-Systeme der Träger und Verbände gestaltet.

Ein Gender-Audit erfasst die institutionelle Ebene (beispielsweise die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei der Leitbildentwicklung, in der Personalplanung und -entwicklung, bei Arbeitsbedingungen) sowie die Ebene der Handlungsfelder (Gender-Prozesse im Rahmen professionellen Handelns, Konzeptionsentwicklung, Reflexion der eigenen Geschlechtsrolle im beruflichen Alltag, Zielgruppenspezifika).