

Fazit und Ausblick

Abschließend kann festgehalten werden: Die 4. Fachtagung war ein Erfolg! Nicht nur wegen der regen Beteiligung sondern weil im Vorfeld der neuen Förderperiode viele inhaltliche Anregungen und Ideen entwickelt wurden. Aus der Arbeit der 4 Foren sind konkrete Hinweise hervorgegangen, wie „die Gleichstellung der Geschlechter verstärkt“ werden kann, die wir in den weiteren Prozess einbringen werden.

Wenn in der neuen Förderperiode die Gleichstellung der Geschlechter verstärkt werden soll, wird die Frage der Verbindlichkeit von GeM bei der Projektantragstellung und -umsetzung an Bedeutung zunehmen. Bei der Frage, ob Gender Mainstreaming ein K.O.Kriterium bei der Projektbewilligung sein sollte oder nicht, wird empfohlen, einen Kriterienkatalog im Sinne einer Standardisierung für die Ausschreibungs-, Beratungs- und Bewilligungsgremien zu erstellen, der schrittweise im Laufe der Förderperiode einheitlich für BW als verbindliches Messinstrument gelten sollte und dann auch zum „K.O.“ von Projekten wird, die über kein stimmiges GeM-Konzept verfügen: Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist auch die weitere systematische Ausprägung der Gender Mainstreaming-Kompetenz, insbesondere aller Mitglieder der regionalen Arbeitskreise aber auch aller anderen Ebenen der ESF-Fonds – Verantwortlichen sowie insbesondere auch bei den Trägern und ProjektmitarbeiterInnen.

Weitere Empfehlungen beziehen sich auf die Förderung der „Vereinbarkeit“ von beruflichem und außerberuflichem Leben. Die Aktivitäten in diesem Handlungsfeld sollten in der neuen Förderperiode gezielt ausgebaut werden. Hierzu sollten konkrete Projekte und Programme initiiert werden. Die Maßnahmen sollten im Wesentlichen auf die Felder betriebliche Praxis, Männerbeteiligung, Pflege abhängiger Personen, Kinderbetreuung und auf die Beeinflussung gesellschaftlicher Leitbilder abzielen.

Ein weiteres Ergebnis aus den Foren bezieht sich auf die Träger von ESF-Projekten. Sie sollten GeM auch in ihren Organisationen umsetzen, hilfreich könnte hierbei das Instrument des Gender Audits sein, das wiederum Bestandteil aller Zertifizierungen bzw. Qualitätssicherungssysteme sein soll.

„Der Arbeitsmarkt“ ist das Ziel aller Bemühungen im Rahmen des ESF. Hier haben jedoch andere AkteurInnen Einfluss auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen und wenn eine „verstärkte Gleichstellung der Geschlechter“ gelingen soll ist es sinnvoll, sich mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen intensiver auseinanderzusetzen. Der „Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ der Sozialpartner stellt hierfür eine gute Ausgangsbasis dar und könnte zum Austausch und zum Auffinden von Anknüpfungspunkten auf der regionalen Ebene genutzt werden.

Auch wenn zum jetzigen Zeitpunkt noch viele Fragen offen bleiben müssen kann doch festgestellt werden, dass der ESF in der neuen Förderperiode stärker zur Gleichstellung der Geschlechter in Baden-Württemberg beitragen wird. Ganz konkret werden wir die Ergebnisse der Fachtagung in unserem Beirat am 19. Juli 2007 diskutieren und danach in das Handbuch „Gender Mainstreaming im ESF in BW“ integrieren, damit die Vorschläge allen AkteurInnen des ESF zur Verfügung stehen.