

## 19. Newsletter März 2006

Liebe LeserInnen,



das letzte halbe Jahr gehört zu den anstrengendsten (aber auch spannendsten) Phasen meines Berufslebens.

Es traf vieles zusammen: in Luxemburg starteten die Fortbildungen für die Genderkompetenzzellen, in Freiburg begannen die Gruppencoachings für die Anwendungsvorhaben, die Evaluation EQUAL startete verspätet, dafür aber heftig, im laufenden Projekt in Baden-Württemberg stand u.a. eine Zwischenbilanz an, in Sachsen-Anhalt kam die Prozessbegleitung für ein Anwendungsvorhaben in die heiße Phase (GeM in Lehrplänen für die Grundschulen) und natürlich gab es auch noch Tagungen und Einzelveranstaltungen... (Weitere Informationen „nebenan“ und auf der Rückseite)

So erfreulich es für eine Freiberuflerin ist wenn sie viele StammkundInnen hat, so unlösbar ist aber auch das Problem wenn alle gleichzeitig Bedarf anmelden und nicht genügend entsprechende Gender Teams zur Verfügung stehen. Daher haben wir die Suche nach Verstärkung aufgenommen (Näheres unter [www.gem-esf-bw.de](http://www.gem-esf-bw.de))

Im letzten Newsletter hatte ich mein damals soeben erschienenenes eDoc „Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming“ angeboten. Inzwischen hat der Verlag Frau Dr. Stiegler – von der einige Grundlagen zu Gender Mainstreaming in Deutschland stammen – um eine Rezension gebeten. Darüber freue ich mich natürlich sehr und Sie finden Auszüge daraus auf der Rückseite, den vollständigen Text auf meiner Website [www.proInnovation.de](http://www.proInnovation.de)

Herzliche Grüße

*Anne Rösgen*

### Luxemburg: Erster Nationaler Aktionsplan Gleichstellung wird vorgestellt!

Am 6.3.06 ist es soweit: in einem Seminar wird der „PANÉgalité/m“ (Plan d'action national d'Égalité des femmes et des hommes) vorgestellt. Er enthält zu zwölf zentralen gleichstellungspolitischen Themenbereichen Ziele und Maßnahmen, die in den kommenden 3 Jahren umgesetzt werden sollen. Außerdem wird das Vorgehen beschrieben, bei dem die sogenannten Genderkompetenzzellen in den Ministerien eine zentrale Rolle spielen (vgl. auch Newsletter 18). In den Ministerien wurden diese Kompetenzzellen bereits eingerichtet, die meisten davon haben inzwischen eine Einführungsfortbildung erhalten. Auch die koordinierende interministerielle Arbeitsgruppe unter Leitung des Ministeriums für die Chancengleichheit hat sich konstituiert. Die Umsetzung des Nationalen Aktionsplans wird durch ein umfangreiches Fortbildungsprogramm begleitet und extern evaluiert.

Die Aufgaben der Genderkompetenzzellen sind recht umfassend und daher ist vorgesehen, dass sie langsam in diese Aufgaben hineinwachsen können:

- Überwachen und Sicherstellen der Integration der Genderdimension in die Aktivitäten und Politiken des betreffenden Ministeriums – von der Konzeption an.
- Aufstellen einer Bilanz der Situation im jeweiligen Ministerium, Analyse der politischen Aktionen des Ministeriums unter dem Genderaspekt und Erarbeitung eines mehrjährigen Arbeitsplans zur Gleichheit von Frauen und Männern, der insbesondere die Orientierungen, die Ziele und die zu erreichenden Ergebnisse definiert.
- Die Zelle kann sich durch eine/n oder mehrere externe Gender ExpertInnen unterstützen lassen

Einige der Genderkompetenzzellen haben bereits Anwendungsvorhaben definiert. So bereitet das Familienministerium z.Zt. einen Gesetzentwurf zu einem Kinder- und Jugendhilfegesetz vor und wir konnten aus der deutschen Diskussion um „unser“ KJHG berichten: über Stärken und Schwächen im Hinblick auf Gender Mainstreaming - im Gesetz selbst und in der Umsetzung. Dafür interessiert sich nun auch der zuständige Ausschuss in der Abgeordnetenkammer (s. nächste Termine).

Die Begleitung und Beratung dieses Prozesses ist eine anspruchsvolle aber auch sehr reizvolle Aufgabe und mein Kollege Dr. Ronald Schulz und ich freuen uns sehr über die überaus angenehme Kooperation mit den „internen ProzessgestalterInnen“ in Luxemburg, insbesondere beim Ministerium für Chancengleichheit!

#### Aktuell in Europa

EU Kommission veröffentlicht „jährlichen „Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern“

&

„Roadmap zur Gleichstellungspolitik 2006—2010“

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/news/](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/news/)



proInnovation Dr. Anne Rösgen  
Ziegelstr. 18  
D - 66113 Saarbrücken



## Evaluation ist auch Beratung und Begleitung



### Meine nächsten Termine:

Die Bedingungen für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland verbessern will das Netzwerk AWOPE: Activating Women's Potential for Entrepreneurs-hip. Elf Teilprojekte beschäftigen sich u.a. mit: Qualitätsverbesserung der Gründungsbegleitung, Unternehmenswachstum durch Kooperation, Unternehmensnachfolge, Berufserfahrene Frauen als Gründerinnen, Wirksamkeit von Förderinstrumentarien, eLearning....

AWOPE ist Teil der EU Gemeinschaftsinitiative EQUAL und hier wird lobenswerterweise evaluiert - in unserem Fall wird die bewährte Zusammenarbeit von proInnovation mit der Forschungsgemeinschaft für Außenhandels-, Struktur- und Technologiepolitik (FAST e. V. Berlin) fortgesetzt.

So leicht es sich anhört, so schwer ist es in der Praxis: Ziele so zu formulieren, dass deutlich wird, welches Problem gelöst werden soll (Oberziel), welche Schritte dahin führen (Teilziele) und wie die Zielerreichung festgestellt werden kann (Indikatoren). Wir unterstützen die Gruppe beim Aufbau eines entsprechenden Zielsystems.

Grundsätzlich gibt das Programm EQUAL den Auftrag vor: es geht um innovative Modelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen am Arbeitsmarkt. Die sehr spannende Aufgabe der Evaluation ist in diesem Zusammenhang die Identifizierung und Bewertung der (geplanten) Innovationen: Was ist neu bzw. inwiefern verspricht das Modell eine Verbesserung gegenüber bisherigen Ansätzen? Welche Rolle spielen gendersensible Methoden? In diesem Zusammenhang ist von großem Interesse aufzuzeigen, wie die Qualität der Gründungsunterstützung von interkultureller und Gender Kompetenz der MultiplikatorInnen abhängt.

Natürlich knobeln wir dies nicht alleine aus und konfrontieren die erstaunten PartnerInnen lediglich mit den Ergebnissen, sondern wir entwickeln das Zielsystem gemeinsam und identifizieren die innovativen Momente der Projekte diskursiv. Oft sind wir also (Fach) ModeratorInnen, die die PartnerInnen im Sinne der Qualitätssicherung beraten und begleiten. Eine sehr befriedigende Aufgabe!

### 11.3.06 Redange (Luxemburg)

Einführung in das Gender Mainstreaming Konzept für BürgermeisterInnen, Schöffen und Mitglieder von Parlamentskommissionen aus 6 Gemeinden

### 15./16.3.06 Freiburg

Einführung in Gender Mainstreaming für AnwenderInnen (zusammen mit Dr. Ronald Schulz, Halle)

### 22.3.06 Mannheim

Ifm - Institut für Mittelstandsforschung: AG „Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse in ausgewählten Regionen“ Projekt Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg ([www.gem-esf-bw.de](http://www.gem-esf-bw.de))

### 22.3.06 Magdeburg

Redaktion Handbuch Gender Mainstreaming für die Verwaltung (Gender - Institut Sachsen - Anhalt)

### 23./24.3.06 Berlin

Ad hoc Gruppe „Gender Mainstreaming“ in der Deutschen Gesellschaft für Evaluation DeGEval

### 28.3.06 Luxemburg

Workshop Gender Mainstreaming für Genderkompetenzellen in den Ministerien

### 29.3.06 Luxemburg

Ausschuss für Familie, Chancengleichheit und Jugend der Abgeordnetenkammer Luxemburgs „Gender Perspektive, Gender Mainstreaming und die Umsetzung“

### 25.—27.4.06

Klausurtagung des Gender Teams im „Coaching — Begleitprojekt Gender Mainstreaming im ESF in Baden - Württemberg“

Dr. Barbara Stiegler, Friedrich Ebert Stiftung  
Rezension (Auszüge)

### Was ist neu an dieser Broschüre?

*Es sind vor allem zwei wichtige Aspekte, die in der Regel in dieser Deutlichkeit und Klarheit in vielen allgemeinen Informationsbroschüren zu Gender Mainstreaming nicht vorkommen:*

*Zum einen wird die Bedeutung der Zielbestimmung bei Gender Mainstreaming Prozessen unterstrichen. Die Autorin plädiert dafür, dass nur eine konsequente Zielorientierung zum Erfolg führt und damit hat sie recht: (...) Insbesondere die Operationalisierung und Indikatorisierung von allgemeinen Zielsetzungen kommen in der Regel bei der Beschreibung von Gender Mainstreaming viel zu kurz, so dass die Gefahr besteht, dass Gender Mainstreaming selber als Ziel scheint.*

*Zum anderen ist die Fokussierung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming auf den Reorganisationsprozess zwar nicht ganz neu, aber in dieser Ausführlichkeit und Klarheit ein guter Wegweiser. In diesem Kapitel erkennt man den breiten Erfahrungsschatz der Beraterin.*

*Durch die analytische Beschreibung eines Reorganisationsprozesses wird verhindert, dass der Eindruck entsteht, Gender Mainstreaming*



Probeseiten, Download oder Bestellung: [www.dashoefer.de](http://www.dashoefer.de) (unter eDocs)

ISBN 3-938553-98-7

*erschöpfe sich in der Durchführung kleiner Pilotprojekte. (...)*

*Neu für die deutsche Debatte sind auch die Verweise auf den Staat Luxemburg, zu dessen Kennerin und Beraterin die Autorin zählt. (...)*

*Die Broschüre ist auch für die sich neu konstituierende Beraterszene bestens geeignet, da hier doch manchmal der Trend herrscht, Gender Mainstreaming zu bagatellisieren und die geschlechterpolitische Bedeutung des Konzeptes zu vernachlässigen. Hier setzt Anne Rösgen Maßstäbe, die als „allgemeinverbindlich“ erklärt werden sollten.*