



Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

**Enquete
Innsbruck
27. Mai 2014**

Dr.ⁱⁿ Elisabeth Klatzer
elisabeth.klatzer@gmx.net

Überblick

- Gender Mainstreaming & Gender Budgeting
- Gender Mainstreaming: Reflexionen
 - Das Konzept
 - Die Praxis in Innsbruck
- Gender Budgeting: von Erfahrungen lernen
- Gender Budgeting: Optionen für Innsbruck

Gender Mainstreaming & Gender Budgeting

- Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in alle Politikbereiche integrieren
- Zwei Seiten einer Medaille
 - ✓ GM funktioniert ohne Blick auf Budgets nicht
 - ✓ GB funktioniert ohne umfassendes gleichstellungsorientiertes Politik- und Verwaltungshandeln nicht
- Wer ist dafür verantwortlich?
 - ✓ Führungsebene in Politik und Verwaltung
- Wer hat es umzusetzen?
 - ✓ **ALLE!**

Das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung konkretisieren

- Eigenständige **Existenzsicherung** von Frauen und Männern
- **ökonomische Unabhängigkeit** und faktische ökonomische Gleichstellung von Frauen
- Einbeziehung von **unbezahlter Arbeit** sowie Um- bzw. Gleichverteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit
- **Gleiche Teilhabemöglichkeiten** von Frauen und Männern

Gender Mainstreaming & Gender Budgeting

Ausgangshypothese:

Kein politisches&Verwaltungs- Handlungsfeld ist geschlechtsneutral

Ansatz:

- nicht „formale Gleichheit“ sondern unterschiedliche Voraussetzungen und Bedingungen von Frauen und Männern erkennen und bei der (politischen) Gestaltung berücksichtigen
- anerkennen dass Frauen und Männer keine homogene Gruppe sind, sondern vielfältige Lebenssituationen und -bedingungen vorfinden
- anerkennen, dass soziale Rollen von Frauen und Männern veränderbar sind

ICH MACHE KEINEN UNTERSCHIED,
ICH BEHANDLE ALLE GLEICH!



Gender Mainstreaming – das Konzept

Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen in allen Politik- und Arbeitsbereichen einer Organisation.

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, eine **geschlechterbezogene Sichtweise in alle Entscheidungsprozesse** auf allen Ebenen und in allen Phasen durch die normalerweise beteiligten AkteurInnen einzubeziehen.

(Europarat)

Dualer Ansatz

- GM&GB \neq Frauenpolitik
- Gender Mainstreaming/Gender Budgeting kann Frauenförderpolitik nicht ersetzen, sondern nur ergänzen
- Spezifische Maßnahmen zugunsten von Frauen (oder Männern) sind nach wie vor notwendig, um bestehende Ungleichheiten auszugleichen

Gender-Kompetenz: Wirkungsfelder

➤ Organisationsentwicklung

- ✓ Implementierung von Gender Mainstreaming
- ✓ Strukturelle Veränderungen
- ✓ Ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen (insbesondere Führungsebene)

➤ Personalentwicklung

- ✓ Gender-Sensibilität und Gleichstellungs-Kompetenz
 - Individuelle Ebene
 - Interpersonelle Ebene
 - Organisationsebene

➤ Fachliche Ebene

- ✓ Integration von Gleichstellungsperspektiven in ALLE Politik- und Arbeitsbereiche

Gender Mainstreaming – Die Praxis in Innsbruck

Errungenschaften

- Lange Praxis
- Umsetzung in der Stadtverwaltung seit mehr als 10 Jahren
- Jährliche Gender Mainstreaming Berichte an den Stadtsenat

Herausforderungen

- Zielorientierung und -steuerung
- Systematische Integration in Haushaltsführung
- Systematisches Controlling der Fortschritte
- Transparenz

Gender Budgeting - Definition

Gender Budgeting die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetprozess.

Es bedeutet eine gendersensitive Bewertung der Budgets durch

- **Einbringung einer Gender Perspektive in allen Stadien des Budgetprozesses** und
- eine **Restrukturierung der staatlichen Einnahmen und Ausgaben**

zur Förderung der Geschlechtergleichstellung.

(Europarat)

Was ist Gender Budgeting?

- **Überprüfung** aus der Geschlechterperspektive (Analyse)
- zur **Identifizierung bestehender Ungleichheiten** zwischen Männern und Frauen und budgetpolitischer Maßnahmen, die diese aufrecht erhalten oder vertiefen
- als Grundlage für (budget-)politische Maßnahmen zu ihrer **Beseitigung/Verringerung**.
- Gender Budgeting besteht somit aus zwei untrennbar zusammenhängenden Phasen:
 - Wie ist der **Ist-Zustand**?
 - Welcher **Soll-Zustand** soll angestrebt werden, und wie kommt man zu diesem Soll-Zustand?

Rechtliche Verpflichtung der Stadt Innsbruck

**Klarer rechtlicher Auftrag gemäß Bundesverfassung
Artikel 13(3):**

- Die Stadtgemeinde Innsbruck hat bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben

Rahmenbedingungen für GM/GB

- **Politischer Wille** und explizite Unterstützung der höchsten Führungsebene
- **Ressourcen** für die Gleichstellungsarbeit (Personal, Zeit, Geld, Know How)
- **Aufbau von Fachwissen** in allen Abteilungen (Gleichstellungs-Fachkompetenz der Verantwortlichen und der MitarbeiterInnen)
- **Klar definierte Zuständigkeiten & Steuerung**
- Geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte **Daten**
- **Zielorientierung**: Konkretisierung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung
- **Monitoring/Controlling**: Systematische Überprüfung und Bewertung der Fortschritte

- 
- **Wie kann Gender Budgeting** – das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Haushaltsführung – **gut umgesetzt werden?**

Die richtigen Fragen stellen ...

- Wer trifft Entscheidungen?
- Wessen Bedürfnisse und Interessen werden berücksichtigt?
- Wer bekommt einen Arbeitsplatz in der Stadt?
- Wer nimmt öffentliche Leistungen in Anspruch (NutzerInnen)?
- Wer bekommt wieviel? (Subventionen, ...)
- In wessen Interesse sind Großprojekte? Wer profitiert davon?
- Welche Möglichkeiten gibt es, mit dem Gemeindebudget unbezahlte Tätigkeiten zu entlasten?

Wichtigste Komponenten von GB



Gleichstellungs-Analyse von Budgets und Politiken als Basis für verbessertes politisches und Verwaltungs-Handeln



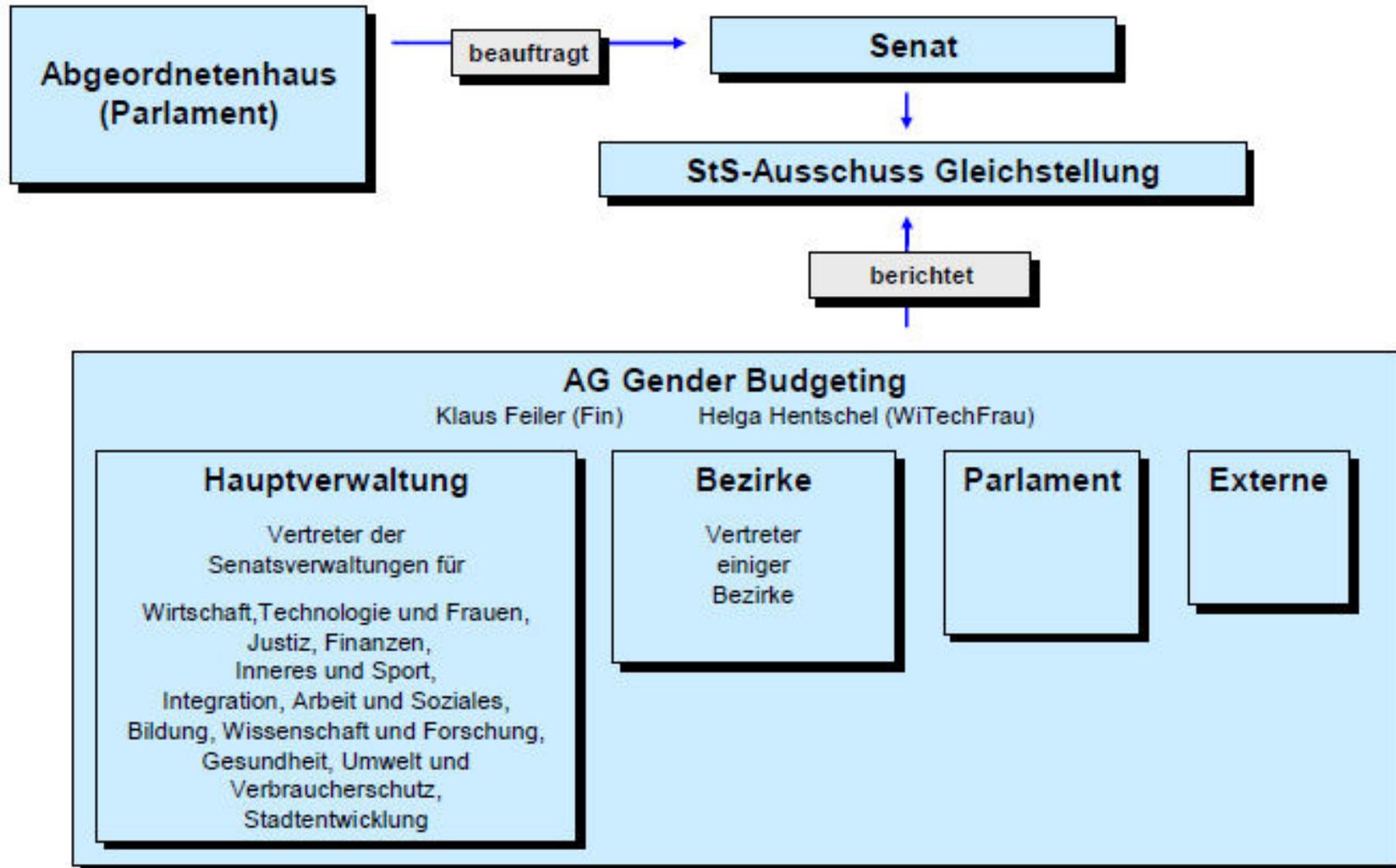
**Zielorientierung: tatsächliche Gleichstellung
von Frauen und Männern**

Gender Budgeting – von Erfahrungen lernen

- Unterschiedliche Schwerpunkte
- Systematische Arbeit (nicht bei Pilotprojekt steckenbleiben)
- Verpflichtung in der Verwaltung („top down“)
- Geduld und „langer Atem“
- Dokumentation: Gender Budgeting Berichte
- Nutzung als Entscheidungsgrundlage in Politik und Verwaltung
- Gemeinsames Unterfangen von Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft

GB Steuerungsgruppe: Beispiel Berlin

Organisationsstruktur



Zielorientierung: Beispiel Bund

Unter- gliederung	Wirkungsziel	Maßnahmen	Indikatoren
45 Bundes- vermögen	<p>Anhebung des Frauenanteils in Aufsichtsräten von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagem ent des BMF unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50% beteiligt ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Monitoring – Berücksichtigung des Wirkungsziels bei der Nominierung 	<ul style="list-style-type: none"> – Frauenanteil von Bundesvertreterinnen in den Aufsichtsgremien von Unternehmen ➤ Zielzustand 2013: 25 %; ➤ Zielzustand 2015: 30 %; ✓ Istzustand 2011: 16 % <p>Quelle: BMF/Beteiligungsdatenbank]</p>

Quelle: Budgetdienst

Zielorientierung: Beispiel Bund

Unter-gliederung	Wirkungsziel	Maßnahmen	Indikatoren
41 Verkehr, Innovation und Technologie	Sicherstellung der Gender-gerechtigkeit in der Mobilität sowie gleichen Zugang von Frauen und Männern zu allen Verkehrs-dienstleistungen	Durchführung von mindestens 2 weiteren spezifischen Genderanalysen bis 31.12.2013, insbesondere in den Bereichen Verkehrssicherheit und Mobilität. Hierbei soll insbesondere u.a. Aspekten wie gegebenen Disparitäten, Nutzung der Infrastruktur, des Mobilitätsbedarfs und den Zugangsvoraussetzungen etc. besondere Berücksichtigung beigemessen werden, sowie aussagekräftige und effektive Kennzahlen und auch bereits erste Umsetzungsmaßnahmen hinsichtlich des identifizierten Handlungsbedarfes entwickelt werden	Anzahl durchgeführter Genderanalysen: Zielzustand 2013: ≥ 6; Istzustand 2011: 4

Zielorientierung: Beispiel Bund

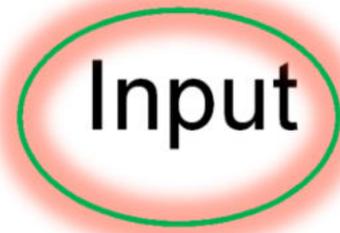
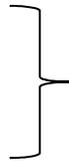
Unter- gliederung	Wirkungsziel	Maßnahmen	Indikatoren
40 Wirtschaft	Förderung von Frauen in Unternehmen, insbesondere Erhöhung des Frauenanteils in staatsnahen Betrieben (Management-, Vorstands-, bzw. Aufsichtsrats- positionen) und Stärkung von deren Führungskompetenz.	Quotenregelung in staatsnahen Betrieben an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist (für Betriebe die im Bereich (Eigentümerversretung) des BMWFJ liegen)	<ul style="list-style-type: none"> – Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien ➤ Zielzustand (2013): 25 % Aufsichtsrätinnen in 6 (75%) von 8 Unternehmen (an denen der Bund mit 50 % und mehr ✓ Istzustand (2011): 25% Aufsichtsrätinnen in 3 von 8 Unternehmen
		Lancierung des Führungskräfteprogramms "Zukunft.Frauen" durch Qualitätssicherung des Programms und Bewerbung	<ul style="list-style-type: none"> – Teilnehmerinnen am Führungskräfteprogramm "Zukunft.Frauen," ➤ Zielzustand (2013): 60 Absolventinnen; ✓ Istzustand (2011): 45 Absolventinnen;
		Etablierung der öffentlich zugänglichen Aufsichtsrätinnen-Datenbank	<ul style="list-style-type: none"> – Registrierungen in der Aufsichtsrätinnendatebank

Optionen für Innsbruck

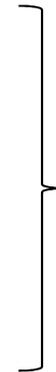
- Steuerungsgruppe
- Klare Zielorientierung
- Entscheidungsgrundlage zu Gender Budgeting
 - Gender Budgeting Bericht: Bericht zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Haushaltsführung als integraler Bestandteil der Budgetdokumente
- Alle Verwaltungseinheiten einbeziehen
 - Identifikation von Pilotbereichen in jeder Abteilung
 - Schulungen und Begleitung „Training on the job“
 - Schrittweise Ausweitung
- Monitoring System
 - Überprüfung der Fortschritte in Richtung tatsächliche Gleichstellung

Ansatzpunkte für Gender Budgeting

- Personal
- Budget



- Investitionen
- Dienstleistungen
- Transfers, Subventionen
 - Welche an wen?
 - Zielgruppen und NutzerInnen



- Management- und Steuerungsinstrumente
 - z.B. Zielorientierte Steuerung
- Entscheidungsprozesse

