

Quelle: Auszug aus: ILO (International Labour Office) 1995, Guidelines for the Integration of Gender Issues into the Design, Monitoring and Evaluation of ILO Programmes and Projects, übersetzt durch Zentrum Frau in Beruf und Technik, Erinstraße 6, 44575 Castrop-Rauxel

2.1 Checkliste 1: Berücksichtigung von Geschlecht als Kategorie in Projektanträgen (Summary Project Outlines, SPROUTs) und Programmdokumentationen¹

1. Hintergrund und Begründung

1.1 Problemanalyse

- Stellen Sie sicher, dass die gesammelten Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden.
- Führen Sie eine geschlechtsspezifische Analyse der beabsichtigten Wirkungen durch, indem sie die folgenden Faktoren aufschlüsseln:
 - * die Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen, ihre Rollen und Beteiligungsmuster in den betreffenden sozio-ökonomischen Sektoren;
 - * die Unterschiede darin, wie Männer und Frauen Zugang zu und Kontrolle über Ressourcen und Unterstützungsleistungen erhalten;
 - * die Bedürfnisse von Männern und Frauen; und
 - * die Grenzen und/oder Möglichkeiten im ökonomischen, demographischen, sozialen, kulturellen, politischen, gesetzlichen und institutionellen Umfeld für die Gleichstellung der Geschlechter.
- Wenn das Programm auf institutionelle Entwicklung abzielt, bewerten Sie die Fähigkeit der betreffenden Institution(en), den Bedürfnissen von Männern und Frauen zu entsprechen und deren Gleichstellung zu fördern. Analysieren Sie die folgenden Aspekte:
 - * den Organisationstyp, Hauptbereiche der Einflußnahme und generelle Möglichkeiten, Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen zu planen und umzusetzen;
 - * die Art und das Ausmaß von geschlechtsspezifischen Verfahrensweisen und Maßnahmen, sowie die Erfahrung mit Belangen von Arbeitnehmerinnen;
 - * die organisatorische Struktur, mit der Belange von Arbeitnehmerinnen behandelt werden; und
 - * die Beschäftigung mit der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Organisation, die Vorstellungen von geschlechtsspezifischen Fragen, die unter den

¹ In diesen und den folgenden Checklisten wurden die ILO Leitlinien für die Planung, Überwachung und Evaluation von Programmen für multi-bilaterale Finanzierung benutzt. Die Checklisten können jedoch für alle Formate, die dem methodischen Ansatz folgen, eingesetzt werden.

Mitarbeiter/inn/en auf den verschiedenen Organisationsebenen herrschen, und wie diese Vorstellungen deren Arbeit beeinflussen.

Indikatoren für die oben genannten Faktoren können sein: die Art und der Umfang von Verfahrensweisen und Programmen, die Frauen- und Geschlechterfragen betreffen; die Verhältnisse von weiblichen und männlichen Mitarbeiter/inn/en, die Hierarchieebenen und Berufsfelder, in denen Männer und Frauen in der Organisation beschäftigt sind, Einrichtungen und Unterstützungssysteme für Arbeitnehmer/inne/n mit Familienverantwortung.

- Wenn die oben genannten Informationen nicht verfügbar sind, geben Sie an, wie geplant ist, sie im Rahmen des Programms einzuholen und zu berücksichtigen. Wenn vorbereitende Maßnahmen notwendig sind, um das Programm für Geschlechterfragen zu sensibilisieren, beschreiben Sie deutlich, ob diese Maßnahmen Teil des beantragten Programms sein werden (z.B. als erste Phase), oder ob sie als anderweitig finanzierte Maßnahmen vor dessen Beginn durchgeführt werden.

1.2 Formulierung der Strategie

- Stellen sie sicher, daß das Ergebnis der geschlechtsspezifischen Analyse eingesetzt wird, um die Strategie zu formulieren, d.h. planen sie geschlechtsspezifisch:
 - * Machen sie deutlich, auf welche Weise Männer und Frauen sich gleichberechtigt an dem Programm beteiligen und von ihm profitieren können. Entwickeln Sie spezifische Einflussmaßnahmen und organisatorische Vorkehrungen für die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen, z.B.: brauchen Frauen wegen eines niedrigeren Bildungsstandes zusätzliche Schulungen? Können die Frauen, die von dem Programm profitieren sollen, durch männliche Multiplikatoren wirkungsvoll erreicht werden oder ist es nur möglich, die Zielgruppe durch weibliche Multiplikatorinnen zu erreichen?
 - * Wenn Männern und Frauen ungleiche Positionen haben, erwägen Sie, welche Maßnahmen und/oder positiven Maßnahmen notwendig sind, um Frauen zu ermöglichen, gleichberechtigt an dem Programm teilzunehmen und von ihm zu profitieren.
 - * Vermeiden Sie es, die Arbeitslast von Frauen zu erhöhen und Frauen als unbezahlte Arbeitskräfte zu benutzen.
- Die verschiedenen Strategien, die entwickelt werden müssen, hängen vom Kontext und vom Umfang des Programms ab. Wenden Sie die folgenden allgemeinen Grundsätze und praktischen Maßnahmen an, von denen sich gezeigt hat, dass sie wirkungsvoll zur Förderung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen beitragen:
 - * fördern Sie die aktive Teilnahme und Mobilisierung von Frauen und Frauenorganisationen;
 - * geben Sie Acht darauf und entwickeln Sie die Fähigkeit, die Bedürfnisse von Männern und Frauen anzusprechen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern;
 - * schließen Sie Maßnahmen mit ein, die sich sowohl auf praktische wie strategische Erfordernisse der Gleichberechtigung beziehen;
 - * vermeiden Sie sprachliche und visuelle Vorurteile und Geschlechterstereotypen;
 - * teilen Sie ausreichende personelle und materielle Ressourcen zu; und
 - * arbeiten Sie mit einem multi-disziplinären Ansatz und unterteilen sie das Projekt in mehrere Phasen.

Übersetzt durch:

Zentrum Frau in Beruf und Technik, Erinstr. 6, 44575 Castrop-Rauxel
Tel. 02305/92150-10

1.3 Zielgruppen, Partnerorganisationen und institutioneller Rahmen

- Beschreiben Sie die grundlegenden Charakteristika der Männer und Frauen, die von dem Programm profitieren sollen, im Bezug auf deren Berufs- bzw. Beschäftigungsstatus, auf die ökonomischen Sektoren, den sozio-ökonomischen Status, die ethnische und soziale Herkunft, sowie ihr Alter. Beschreiben sie die Unterschiede zwischen Männern und Frauen und unter Frauen in der Personengruppe, die von dem Programm profitieren soll.
- Beschreiben sie, inwieweit Frauen, die von dem Programm profitieren sollen, und Frauenorganisationen in den Prozess der Problemfindung und die Entwicklung der Strategie miteinbezogen worden sind.
- Erstellen sie eine Liste der Projektträger und Kooperationspartner und beschreiben sie deren Fähigkeit, ein männliches und ein weibliches Publikum anzusprechen (wie es in der geschlechtsspezifischen Analyse identifiziert wurde).
- Da viele Vertreter/inn/en von Partnerorganisationen — von denen die meisten Männer sind – möglicherweise keine ausreichende Expertise in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit haben, stellen Sie sicher, dass sie über die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen durch das Programm informiert sind und dass Sie diese Zielsetzung unterstützen.
- Stellen Sie sicher, dass die Leistungen, die das Programm bietet, wie etwa Schulungsmöglichkeiten, das Beschaffen von Krediten und andere Dienstleistungen, Männern und Frauen im anteilmäßig zugeteilt werden. Wenn Frauen bisher unterrepräsentiert waren und/oder weniger von dem Programm profitiert haben als Männer, stellen Sie fest, inwieweit ihnen zusätzliche Leistungen durch das Programm verfügbar gemacht werden sollten.
- Stellen Sie sicher, dass Vertreter/inn/en von Frauenorganisationen und/oder Spezialist/inn/en in Geschlechterfragen aus den Partnerorganisationen in den Beratungs- oder Lenkungs-gremien des Programms vertreten sind.

1.4 Internationale arbeitsrechtliche Standards

- Stellen Sie sicher, dass das Programm internationalen arbeitsrechtlichen Standards entspricht, insbesondere bezogen auf grundlegende Menschenrechte und die betreffende technische Umsetzung. Eine Anzahl von Standards beziehen sich spezifisch auf Bereiche, in denen viele Frauen als Arbeitnehmerinnen benachteiligt sind. Sie beziehen sich explizit auf die **Grundrechte der Frauen** und sollten in allen ILO Programmen angewandt und gefördert werden. Diese Standards beschäftigen sich mit gleichem Entgelt, Chancengleichheit, und gleicher Behandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz, mit Arbeitnehmer/inne/n mit Familienverantwortung und Mutterschutz.

2. Ziele und Indikatoren

2.1 Unmittelbare Ziele

- Wenn Sie die Zielgruppen definieren, formulieren Sie exakt und vermeiden Sie allgemeine Begriffe wie “Arbeitskräfte im informellen Sektor” oder “verarmte

Übersetzt durch:

Zentrum Frau in Beruf und Technik, Erinstr. 6, 44575 Castrop-Rauxel
Tel. 02305/92150-10

Landbevölkerung". Stellen sie sicher, dass die unmittelbaren Ziele explizit geschlechtsdifferenziert auf Männer und Frauen in der Zielgruppe verweisen.

- Bei Programmen (oder Teilen davon), die sich auf institutionelle Entwicklung beziehen: Wenn die Organisation, die gestärkt werden soll, eine Fähigkeit (durch spezifische Maßnahmen oder neue organisatorische Vorkehrungen) erst aufbauen muss, um sicherzustellen, dass Frauen erreicht werden und von den Dienstleistungen profitieren können, formulieren Sie zu diesem Zweck ein eigenes unmittelbares Ziel.
- Ähnliches gilt für Programme (oder Teile davon), die direkte Unterstützung bieten: Wenn spezifische Maßnahmen oder organisatorische Vorkehrungen nötig sind, um sicherzustellen, dass Frauen erreicht werden und dass sie von den Dienstleistungen profitieren können, formulieren Sie zu diesem Zweck ein eigenes unmittelbares Ziel.

2.2 Indikatoren

- Entwickeln Sie Indikatoren, die den durch das Programm erreichten Fortschritt im Bezug auf die Chancengleichheit und die gleiche Behandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz messbar machen.
- Entwickeln Sie Indikatoren, die den Charakter und das Ausmaß der Leistungen, die Männern und Frauen durch das Programm erhalten, messbar machen.
- Stellen Sie fest, ob es notwendig ist, geschlechtsspezifische Grunddaten vor Beginn des Programms zu erheben, um einen Vergleich zwischen der Situation vor dem Programm und nach dessen Ablauf anstellen zu können.
- Stellen Sie sicher, dass die Daten, die zur Bewertung der Auswirkung des Programms auf Männer und Frauen notwendig sind, systematisch erhoben werden.

3. Output, Aktivitäten und Input

3.1 Output und Aktivitäten

Seien Sie bei der Definition des Outputs und der Aktivitäten geschlechtsspezifisch:

- Legen Sie deutlich dar, **wie viele** Männer und Frauen **in welcher Weise** an den jeweiligen Komponenten (der jeweiligen Komponente) des Programms teilnehmen und davon profitieren werden:
 - * **Strategische Beratung:** Stellen Sie sicher, dass die Rolle und Beteiligung von Frauen sowie spezifische behindernde Faktoren in der Analyse der abgedeckten technischen Bereiche oder Sektoren explizit angesprochen werden. Stellen Sie fest, ob zusätzliche Maßnahmen nötig sind, um eine positive Umgebung für die gleiche Beteiligung von Frauen zu schaffen, z.B. durch die Beseitigung gesetzlicher oder sozio-kultureller Barrieren.
 - * **Institutionelle Entwicklung:** Spezifizieren Sie das Verhältnis von Männern und Frauen unter den Klienten der Institution und beschreiben Sie, wie Männer und Frauen der Zielgruppe erreicht werden. Stellen Sie fest, ob explizite Vorkehrungen getroffen werden müssen, um sicherzustellen, dass Frauen gleich stark von den gebotenen Dienstleistungen profitieren können wie Männer. Legen Sie fest, welche Maßnahmen notwendig sind, damit die Institution die Gleichstellung der Geschlechter in erhöhtem Maße fördern kann.

Übersetzt durch:

Zentrum Frau in Beruf und Technik, Erinstr. 6, 44575 Castrop-Rauxel
Tel. 02305/92150-10

- * **Direkte Unterstützung:** Spezifizieren Sie das Verhältnis von Männern und Frauen in der Personengruppe, die von dem Programm profitieren soll. Stellen Sie fest, ob explizite Vorkehrungen getroffen werden müssen, um sicherzustellen, dass Frauen in gleichem Maße von den zur Verfügung zu stellenden Dienstleistungen profitieren werden. Stellen Sie fest, ob die vorhandenen Informationen besser aufbereitet werden müssen oder ob Informationsveranstaltungen in den Kommunen bzw. am Arbeitsplatz nötig sind, damit Männer und Frauen die Beweggründe für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter verstehen und akzeptieren. Verwenden Sie Kommunikationswege, die für Frauen, die von dem Programm profitieren sollen, zugänglich sind.
- * **Forschung:** Schlüsseln Sie die Daten nach Geschlecht auf; sammeln Sie detaillierte Informationen über die Situation von Frauen, Faktoren, die sie behindern, und Möglichkeiten, die ihnen offen stehen, insbesondere für Frauen in den sozial schwächsten Positionen.
- * **Qualifizierung:** Legen Sie genau dar, wie viele Frauen in der Zielgruppe ausgebildet werden, in welchen Bereichen und auf welcher Stufe. Stellen Sie fest, ob Frauen zusätzliche Qualifizierungen benötigen, z.B. wegen eines niedrigeren Bildungsstandes oder mangelnden Selbstbewusstseins. Stellen Sie sicher, dass die Unterrichtsmaterialien keine geschlechtsspezifischen Stereotypen oder sprachliche Benachteiligungen beinhalten.
- Organisieren Sie Maßnahmen so, dass Frauen, die von dem Programm profitieren sollen und/oder direkte Hilfe erhalten, sich in gleicher Weise wie Männer beteiligen können:
 - * Wägen Sie die zeitliche und örtliche Festlegung sowie die Dauer der Maßnahmen ab. Wegen der Doppelbelastung von Frauen (häusliche und andere Verpflichtungen) haben sie im allgemeinen weniger Freizeit als Männer und können nicht für längere Zeit im Haushalt fehlen.
 - * Wenn Frauen sich in gemischten Gruppen nicht frei äußern können, organisieren sie getrennte Treffen oder Schulungen für sie und lassen Sie weibliche Mitarbeiterinnen mit ihnen in Kommunikation treten.
 - * Organisieren sie die materiellen Gegebenheiten (Dauer der Schulungen, Reisevorkehrungen, Unterbringung und sanitäre Einrichtungen) so, dass Frauen sich an dem Programm beteiligen können.
 - * Da Frauen, die von dem Programm profitieren sollen und/oder direkte Hilfe erhalten, oft für kleinere Kinder verantwortlich sind, stellen Sie eine Kinderbetreuung am Schulungsort zur Verfügung.
- Wenn nötig, wecken Sie ein Bewusstsein für geschlechtsspezifische Fragen, indem Sie Informationsveranstaltungen darüber, wie die Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden kann, anbieten. Diese Veranstaltungen können sich an politische Planer und leitende Angestellte der Partnerorganisationen wenden, sowie an Vertreter der Kommune und Meinungsbildner in der Zielgruppe. Organisieren Sie auf das Arbeitsgebiet bezogene geschlechtsspezifische Schulungen mit den Mitarbeiter/inn/en von Partnerorganisationen und den Zielgruppen.

3.2 *Input*

- Stellen Sie sicher, dass für die geschlechtsspezifischen Komponenten des Programms ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen zugeteilt werden.

- Stellen Sie fest, ob spezifische Quoten oder Ziele für die Beteiligung von Männern und Frauen festgelegt werden sollten.
- Verteilen Sie Verantwortung für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auf alle Mitarbeiter/inn/en des Programms. Schließen Sie die Verantwortung für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den Aufgabenbeschreibungen des Personals und in den Richtlinien für Berater/inn/en ein.
- Wenn Frauen in der Zielgruppe von männlichen Mitarbeitern nicht wirkungsvoll erreicht werden können, bestimmen sie die Art und Anzahl der benötigten weiblichen Mitarbeiterinnen.
- Stellen Sie fest, ob es notwendig ist, Gender-Spezialist/inn/en anzustellen. Ihre Dienste werden benötigt, wenn die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sehr groß sind oder wenn das beantragte Programm von besonderer Bedeutung für weibliche Arbeitnehmerinnen ist.
- Stellen Sie sicher, dass Aufgabenbeschreibungen, Ausschreibungstexte sowie Vertragsbestimmungen für Beratungsdienste in geschlechtsneutraler Begrifflichkeit formuliert werden und vermeiden Sie sprachliche Benachteiligungen. Unterstützen Sie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeiter/inn/en. Vergüten Sie Männer und Frauen gleich für gleichwertige Arbeit.

4. Annahmen und Vorbedingungen

4.1 Annahmen

- Wenn es Hinweise darauf gibt, dass sich der politische Rahmen für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter verschlechtern könnte, fügen Sie eine Erklärung hinzu, in der Sie ankündigen, dass die politische Unterstützung für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter fortgesetzt wird.

4.2 Vorbedingungen

- Wenn das Projekt einen beträchtlichen Input für geschlechtsspezifische Aktivitäten von den Partnerorganisationen verlangt, z.B. eine bestimmte Anzahl weiblicher Multiplikatorinnen, könnte es hilfreich sein, diesen Input als Vorbedingung mit aufzunehmen.

5. Zeitpläne für Berichte, Überwachung und Evaluation

- Weisen Sie darauf hin, dass als Teil der routinemäßigen Berichts-, Überwachungs- und Evaluationsverfahren der ILO alle zu erhebenden Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden müssen.
- Stellen Sie sicher, dass Aufgabenbeschreibungen, Ausschreibungstexte sowie Vertragsbestimmungen für Beratungsdienste in geschlechtsneutraler Begrifflichkeit formuliert werden und vermeiden Sie sprachliche Benachteiligungen. Unterstützen Sie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeiter/inn/en. Vergüten Sie Männer und Frauen gleich für gleichwertige Arbeit.

Übersetzt durch:

Zentrum Frau in Beruf und Technik, Erinstr. 6, 44575 Castrop-Rauxel
Tel. 02305/92150-10

6. Annahmen und Vorbedingungen

6.1 Annahmen

- Wenn es Hinweise darauf gibt, dass sich der politische Rahmen für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter verschlechtern könnte, fügen Sie eine Erklärung hinzu, in der Sie ankündigen, dass die politische Unterstützung für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter fortgesetzt wird.

6.2 Vorbedingungen

- Wenn das Projekt einen beträchtlichen Input für geschlechtsspezifische Aktivitäten von den Partnerorganisationen verlangt, z.B. eine bestimmte Anzahl weiblicher Multiplikatorinnen, könnte es hilfreich sein, diesen Input als Vorbedingung mit aufzunehmen.

7. Zeitpläne für Berichte, Überwachung und Evaluation

- Weisen Sie darauf hin, dass als Teil der routinemäßigen Berichts-, Überwachungs- und Evaluationsverfahren der ILO alle zu erhebenden Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden müssen.