

Projekt:      **Entwicklung und Durchführung von Strategien zur Gründung und Optimierung von Kommunalen Instanzen zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

## ***Bericht***

**Internationales Seminar: 09. – 11. Februar 2007**

**Madrid, Spanien**

Partner der Projektgruppe:

Base –Frente Unitaria de trabalhadores / Portugal

Arbeitnehmer-Zentrum Königswinter (AZK) / Deutschland

Litauische Arbeitsföderation (LDF) / Lietuva

Centro Socila de Trabajadores (C.S.T.) / Spanien

Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein (AFB) / Italien (Südtirol)

Democratic Trade Union Confederation of Romania (CSDR) / Rumänien

Fondazione Luigi Clerici (FLC) / Italien

Koepel Van Christelijke Werknemersorganiasaties (ACW) / Belgien

Das Projekt wird gefördert und unterstützt durch die Europäische Kommission; GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit in Brüssel und das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen in Königswinter.

## Inhalt:

1) Kontexte des Seminars .....	3
2) Inhalte des Seminars:.....	3
Gender Mainstreaming in spanischen Städten.....	3
Länderberichte .....	5
Arbeitsgruppen: .....	6
Bewertung der Arbeit.....	8
Ausblick auf das nächste Treffen .....	8
Anhang: ausführliche Länderberichte .....	10
Rumänien.....	11
Rumänien I: Nationale Ebene / Regierung .....	11
Rumänien I: Nationale Ebene / Parlament .....	11
Rumänien I: Öffentliche Verwaltung .....	11
Rumänien III: Betriebliche Instanzen.....	12
Litauen .....	15
Litauen I: Nationale Ebene / Regierung.....	15
Litauen I: Nationale Ebene / Parlament.....	15
Litauen I: Öffentliche Ämter .....	15
Litauen II: Kommunale Instanzen .....	15
Litauen III: NRO'S, Gewerkschaften.....	16
Litauen: BILANZ .....	16
Italien .....	17
Italien I: Nationale Ebene / Regierung.....	17
Italien I: Nationale Ebene / Parlament .....	17
Italien II: Kommunale Instanzen .....	18
Italien III: Unternehmen .....	18
Italien III: Parteien, Gewerkschaften.....	18
Italien: Bilanz .....	18
Portugal.....	20
Portugal I: Nationale Ebene / Regierung .....	20
Portugal I: Nationale Ebene / Staatliche & nicht-staatliche Instanzen .....	20
Portugal II: Kommunale Ebene.....	20
Portugal II: Gewerkschaften .....	21
Portugal II: Vereinen / Verbände .....	21
Portugal: Bilanz .....	21
Südtirol.....	22
Südtirol I: Landesebene Autonome Provinz Bozen .....	22
Südtirol I: Landesebene Autonome Provinz Bozen .....	23
Südtirol II: Kommunale Instanzen.....	23
Südtirol III: Betriebliche Instanzen .....	23
Südtirol III: Parteien und Verbände .....	23
Deutschland .....	24
Deutschland I: Nationale Ebene / Regierung.....	24
Deutschland II: Länder-(Föderale) Ebene .....	24
Deutschland III: Kommunale Instanzen .....	24
Deutschland III: Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragtem .....	25
Deutschland IV: Parteien, Verbände, Unternehmen etc.....	25
Deutschland: Bilanz.....	25

## 1) Kontexte des Seminars

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union ist seit der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft 1957 als Grundsatz vertraglich festgeschrieben.

Das Projekt „Entwicklung und Durchführung von Strategien zur Gründung und Optimierung von Kommunalen Instanzen zur Gleichstellung von Frauen und Männern“, das von der Europäischen Kommission unterstützt wird, sieht es als seine Aufgabe, die Gleichstellung zu fördern; insbesondere Herausforderungen wie geschlechtsspezifische Lohngefälle, die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt oder in der Berufsausbildung, die Partizipation an Entscheidungsprozessen sowie die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben für beide Geschlechter.

Ziel des Projektes stellt zuerst einmal die Bewusstseinsbildung für die Bedeutung von lokalen Gleichstellungsfragen, das Zusammenleben und für die Bildung entsprechender Strukturen und Instanzen dar. Die Europäischen Ansätze in den Bereichen Beschäftigung und Gleichstellung von Männern und Frauen sowie im Bereich der lokalen Gleichstellungsfragen sollen gefördert und die „Europäische Beschäftigungsstrategie“ stärker bekannt gemacht werden.

Am Beginn des Projektes steht vor allem eine Bestandsaufnahme der lokalen Gleichstellungssituation und eine Analyse der Rahmenbedingungen für Gleichstellungshandeln vor Ort um Strategien für ein nachhaltiges Handeln entwickeln zu können. So sollen nach diesem Austausch über die unterschiedlichen Ausgangssituationen über Lösungsmöglichkeiten und Handlungsalternativen diskutiert und die Aktivitäten der Partner in ihren Ländern koordiniert werden.

Das Projekt will vor allem Multiplikatoren, zum Beispiel in Schulen, Kindergärten, Betrieben, auf kommunaler Ebene, sowie im sozialen Dialog, erreichen. Zu diesem Zweck sollen in den folgenden Veranstaltungen ein Bildungs- und Strategiekonzept entwickelt, eine Europäische Globalkonferenz durchgeführt, werden, sowie ein Aktionsplan-Modell und weitere Handlungsempfehlungen.

## 2) Inhalte des Seminars:

### Gender Mainstreaming in spanischen Städten

Das Treffen der Arbeitsgruppe in Madrid stellt eine der vorgesehenen Aktivitäten des Projekts „ENTWICKLUNG UND DURCHFÜHRUNG VON STRATEGIEN ZUR GRÜNDUNG UND OPTIMIERUNG VON KOMMUNALEN INSTANZEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN“ dar, das im Zeitraum von 1/12/2006 bis zum 28/02/2008 realisiert wird.

Nachdem die inhaltlichen, organisatorischen und verwaltungstechnischen Fragen bei dem Treffen im vergangenen Dezember in Königswinter erläutert worden waren, wurde nun Gelegenheit geboten, die Politiken, Strategien und Aktivitäten kennenzulernen und zu vertiefen, die in Spanien auf lokaler Ebene durchgeführt

werden. Hierfür wurden eine größere Stadtverwaltung, Móstoles, in der Gemeinde Madrid, eine mittlere, Socuéllamos, in Ciudad Real, und eine ländliche, Ventas de Retamosa, in Toledo, ausgewählt, die letzteren in der Region Castilla-La Mancha. Zu diesem Themen referierten Asunción Sánchez Rubio, Beauftragter für Chancengleichheit der Stadtverwaltung Móstoles in Madrid, María del Carmen Toledo, Stadtverordnete für Wohlfahrt der Stadtverwaltung Socuéllamos in Ciudad Real und María Victoria Solana, Bürgermeisterin von Ventas de Retamosa in Toledo. Bei dem Vergleich der verschiedenen Regionen stellte sich deutlich heraus, dass sich die Maßnahmen und Angebote zum Thema Chancengleichheit auf Grund der Größe der jeweiligen Gemeinden unterschieden. So beschäftigt sich beispielsweise eine eigene Abteilung für Frauenfragen in der Gemeinde Móstoles mit der Gleichheit von Frauen und Männern und versucht Diskriminierungen durch zwei Programme (gegen die Gewalt gegen Frauen und im Bereich Beschäftigung), Werkstätten, Gleichstellungsprojekte, Wettbewerbe und Sensibilisierungskampagnen auszugleichen. Auch in der mittelgroßen Region gibt es konkrete Projekte zur Umsetzung einer genderspezifischen Gleichheit; vor allem die Verstärkung von Weiterbildungsmöglichkeiten und soziale Integrationspläne. Ein Frauenzentrum, Bildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie diverse Kampagnen beschäftigen sich mit der Vermeidung häuslicher Gewalt, der Verselbstständigung von Frauen sowie Beratungen zu Rechten und Möglichkeiten. Im Gegensatz zu diesen beiden Gemeinden, setzt das ländliche Ventas de Retamosa vor allem auf Sensibilisierungsmaßnahmen, wie Kampagnen und Kurse um die Situation und die Stellung der Frauen im allgemeinen zu verbessern. Dies geschieht auf in einer kleinen Kommune und kann nicht die Unterstützung und Mittel der größeren Gemeinden aufweisen.

Als zusätzlicher interessanter Beitrag wurden diese Fragen in einem autonomen Bereich und in einer Landfrauenvereinigung in derselben Region Castilla-La Mancha behandelt. Die vor 25 Jahren zur Förderung der Frau in der spanischen Bevölkerung gegründete Nicht-Regierungs-Organisation hat vor allem die Aus- und Weiterbildung, die Bildung von Genossenschaften und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihren Mittelpunkt gestellt. Ziel ist es, die Mentalität umzustellen, gegen häusliche Gewalt anzugehen und eine Chancengleichheit beim Eintritt ins Erwerbsleben sowie bei Aufstiegsmöglichkeiten zu gewähren. Zu diesen Zwecken gibt es Sensibilisierungskampagnen für Frauen und Männer sowie die Weiterführung der verschiedenen Projekte.

## Länderberichte

Über das Kennenlernen dieser spanischen Wirklichkeit hinaus wurde weiter an der gesamten Projektkoordinierung gearbeitet, um seine Entwicklung in den einzelnen Ländern und Organisationen, die es implementieren, zu verfolgen. Länderberichte der anwesenden Teilnehmer informierten über die institutionelle Situation von Gleichstellung in Europa. Hierzu wurden gleichstellungspolitische Institutionen auf nationaler, föderaler, kommunaler und intermediärer Ebene in Rumänien, Litauen, Portugal, Südtirol, Deutschland und Italien untersucht. Die Länderberichte wurden in einer PowerPoint Präsentation vorgestellt und durch die anwesenden Vertreter kommentiert und ergänzt. Die detaillierten Länderberichte können im Anhang nachgelesen werden.

Anschließend wurden die vorgetragenen Daten diskutiert und kommentiert:

Das Wort Frauenquote hat in Rumänien einen sozialistischen Touch und wird deshalb ungern in Rumänien verwendet.

Oft gibt es in Rumänien wenige Frauen in führenden Positionen. Frauen, die solche Positionen besetzen haben oft Schwierigkeiten sich langfristig durchzusetzen.

In Deutschland:

Wird es hauptsächlich dann gebraucht, wenn es zwei gleich gute Kandidaten gibt und die Frauen in Führungspositionen in diesem Bereich eher unterrepräsentiert sind

In Südtirol:

Provinz Bozen: kein Geschlecht darf mit weniger als 30% vertreten sein, die Frauenquote soll im politischen Raum Mittel zur Durchbrechung von Männerdomänen sein

Es wurde der Vorschlag geäußert, die vorgetragenen Informationen in einer Tabelle zusammenzufassen.

Es wurde die Frage nach der Situation von Betriebsräten und Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern gestellt.

Südtirol:

es gibt eine Gewerkschaftsvertreterin

Keine Kommission, die sich paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammensetzt und sich mit Frauenfragen beschäftigt

Spanien:

Große Unterschiede zwischen Land- und Stadtregionen

Maßnahmen für Frauen in betreuenden Tätigkeiten sollten verstärkt werden (vor allem für Migrantinnen)

Gender Mainstreaming ist wichtig für beide Geschlechter. Es stellt einen wichtigen Aspekt des Projektes dar, dass es nicht ausschließlich um Frauenpolitik geht.

## Arbeitsgruppen:

Verschiedene Arbeitsgruppen sollten verschiedene Fragestellungen bearbeiten. Sie wurden nach Sprachen aufgeteilt. Die **erste Gruppe** untersuchte die Fragestellung:

*Was sind die organisatorischen Voraussetzungen der gleichstellungspolitischen kommunalen Instanzen?- bzgl.*

- Kultur (Werte und Normen)
- Struktur (Akteure/Leitungsebenen und Aktionsfelder)
- Programme
- Ziele und Zielgruppen

### In Rumänien:

Kulturelle Werte und Normen:

- Tradition des Patriarchats
- In der Gesetzgebung wird sehr auf die Familie geachtet
- Werte und Normen sind auf die Familie ausgerichtet
- Der Begriff gender bezieht sich eher auf die Familie

Struktur:

- Auf nationaler Ebene vorhanden
- In den unteren Ebenen freiwillig
- Führende Kräfte: Frauen (Beauftragte)

Programme:

- Nationale Koordination
  - Arbeitet Programme mit der EU und der rumänischen Regierung aus
  - Programme mit Sozialpartnern und NROs
- Auf kommunaler Ebene

Die **zweite Gruppe** untersuchte folgende Fragestellung:

*Wie funktioniert die Arbeit dieser Instanzen?*

- politische und ökonomische Verflechtungen
- Zielgruppenarbeit
- Medienarbeit, PR

Lokale Ebene:

- visionäre Grundvoraussetzung

aktuelle Probleme:

- Konkurrenz auf lokaler Ebene
  - Ein Ausschuss im Rathaus könnte die Koordinierung übernehmen

Netzwerkarbeit:

- Sehr essentiell
- Genderarbeit als Querschnittsarbeit, ohne dass es verschwindet; die Wichtigkeit darf nicht verloren gehen; ressortübergreifende Zusammenarbeit

Zielgruppen wären:

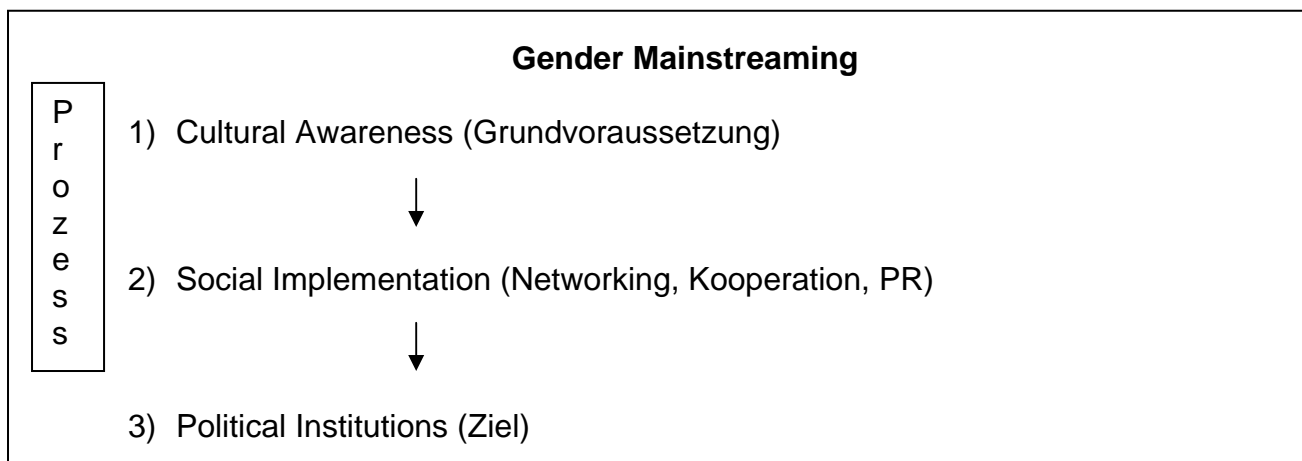
- Familienarbeit
- Lehrpersonal
- Familie als Einheit

In Litauen:

- Junge Menschen
- Schwangere Frauen

Medien:

In den Medien ist vieles auf männliche Figuren ausgerichtet. Visionär wäre ein Ausgleich auf dieser Ebene.



Nationale Barrieren müssen überwunden werden um im Projekt ans Ziel zu kommen.

Die Fragestellung der **dritten Gruppe** lautete:

*Was sind ihre zentralen Handlungsfelder und Aufgaben?*

In Spanien:

Große Kommunen bekommen Geld von der spanischen Regierung (Subventionen, Gelder für Frauenbehörden)

Kleine Kommunen bekommen kein Geld. Sie sind auf freiwillige Organisationen angewiesen.

Mittlere Kommunen bekommen Ressourcen auf Grund von Vereinbarungen

In Portugal:

Wie kann ein Modell für alle Länder erstellt werden?

Schon zwischen den Spanien und den Portugal gibt es große Unterschiede, eine andere administrative Struktur (in Portugal haben die regionalen Regierungen kaum Macht) und Verfassungsunterschiede (es gibt in Portugal einen Ausschuss, aber mit Schwierigkeiten).

## Bewertung der Arbeit

Da das Seminar einen Teil des Projektes darstellt sollten die Teilnehmer so aktiv wie möglich werden können. Deswegen wäre es ratsam, beim nächsten Seminar mehr Zeit einzuplanen und das Programm klarer zu definieren. Die Ziele sollten immer vor Augen sein, vor allem ein mögliches Dokument.

Außerdem muss berücksichtigt werden, dass alle Teilnehmer unterschiedliche Sprachen sprechen und sich aus Übersetzungen öfters Sprachprobleme ergeben können.

Im übrigen wurde eine Gruppenarbeitsauswertung der Teilnehmer gewünscht. Es wäre wünschenswert, wenn sich die Teilnehmer schon vor Beginn des Seminars vorbereiten können, Aus diesem Grund sollte darauf geachtet werden, dass Unterlagen, wie zum Beispiel das Seminarprogramm oder mögliche Dokumente schon vorab versendet werden sollten. Im Allgemeinen wurde noch der Wunsch nach einer Ausarbeitung des Modells ausgesprochen.

## Ausblick auf das nächste Treffen

### **Wo & wann:**

Mailand 20. -22. 04. 07

### **Thema:**

Länder - Grundlagen II

Zielperspektive:

Bildungskonzept (Litauen)

### **Einige Fragestellungen zur Vorbereitung:**

#### **I. Schritt: ZIELGRUPPENBESTIMMUNG**

•Wer soll die Zielgruppe sein?

•Was ist im Hinblick auf die Zielgruppe zu beachten?

#### **II. Schritt: Konzeption Check-Liste**

Was ist notwendig zur Gründung gleichstellungspolitischer kommunaler Instanzen?

1. Kulturelle Voraussetzungen

(Werte und Normen)

2. Strukturelle Voraussetzungen

(Akteure/Leitungsebenen und Aktionsfelder/Budgets)

Wie können diese Voraussetzungen geschaffen werden?

#### **III. Worauf ist zu achten, um den Implementierungsprozess zu definieren:**

•Wer ist Zielgruppe?

•Was ist das Ziel?

(Arbeitswelt, Vereinbarkeit Familie/Beruf, Partizipation, Abbau von Geschlechterdiskriminierung, häuslicher Gewalt etc...)

•Wie ist das Programm?

•Definition der Aufgaben / Handlungsfelder

•Wie ist die Arbeitsweise?

•Wie ist das Qualitätsmanagement der Arbeitsweise organisiert? effizient - in bezug auf eine reale Verbesserung

## **VI. Wie optimiert man bestehende Instanzen?**

## **Anhang: ausführliche Länderberichte**

## **Rumänien**

**Rumänien I: Nationale Ebene / Regierung** Exekutive: Ministerium für Arbeit, Soziale Solidarität und Familie (MMSSF) als Koordinator im National Agency for Equal Opportunities for Women and Men (ANES)  
(Basis: Law no.202/2002)

*Ziele:*

- Förderung der geschlechterbezogenen Gleichbehandlung (v.a. in den Bereichen: Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Familie/Beruf, sexuelle Belästigung/Diskriminierung)
- Implementierung von Gender Mainstreaming als politischer Queraufgabe
- Aufgaben:* Repräsentationsorgan der rumänischen Regierung in Gleichstellungsfragen gegenüber europäischen/internationalen Körperschaften
- Erstellung von Berichten, Analysen, Prognosen zu Gleichstellungsfragen
- Koordination/ Implementation von gender bezogenen EU-Programmen in Rumänien

*Akteure:*

Präsident

Mehrere Abteilungen ( Beamten)

In Bereichen:

- „Kommunikation/Öffentliche Angelegenheiten“,
- „Strategien/Politikfelder/Programme/Monitoring“
- „Finanzen/Beantragung/HR/Verwaltung“

### **Rumänien I: Nationale Ebene / Parlament**

Legislative: Parlament

a. Abgeordnetenhaus

Ausschuss für Chancengleichheit: mit 11 Abgeordneteb. Senat

Ausschuss für Chancengleichheit: mit 11 Senatoren

### **Rumänien I: Öffentliche Verwaltung**

Öffentliche Verwaltung (staatliche und nicht-staatliche Beratungsinstanzen)

⇒ wichtigste Beratungsstelle mit Gleichstellungsbereich und interministerialem Komitee

a. The National Council for Combating Discrimination (CNCD)

Aufgaben:

- Prävention, Sanktionierung, Abbau aller - u.a. auch geschlechterbezogener - Formen von Diskriminierung

Akteure:

Beamte

b. The Labour Inspection (lokale Büros)

Aufgaben:

- Maßnahmen zur Überwachung der geschlechterrelevanten Gleichbehandlung
- Bereich: Arbeitsbeziehungen und Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Akteure:

Beamte

c. The National Committee for Equal Opportunities for Women and Men (CONES)  
(Ehrenamtliche) Aufgaben:

- Beratender Kabinettsausschuss zum Thema Gleichstellung
- Koordination der Arbeit der rumänischen Regionalbüros

Akteure:

Koordinator: Präsident (ANES)

Akteure aus verschiedenen Ministerien, NGO' s, Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen

### **Rumänien I: Staatliche & nicht-staatliche Beratungsinstanzen**

Wirtschafts- und Sozialkomitees von Rumänien (CES)

Unterstützt durch das untergliederte: Committee for equal opportunities and equal treatment

Unabhängige Körperschaft mit dreigliedriger Struktur

zw. Regierung (Rechtsberatung) – Gewerkschaft und Arbeitgeberorganisationen

Aufgabe:

Vernetzung des Sozialen Dialogs

Akteure:

Vertreter aus Regierung, Gewerkschaften, Organisationen

Gleichstellungsbehörde

Autonome öffentliche Behörde

Kooperation mit Ministerium

### **Rumänien II: Kommunale Instanzen**

In jedem der 41 Departments in Rumänien, bzw. der lokalen Abt. des MMSSF:

*41 Lokale Komitees zur Chancengleichheit (COJES)*

*- koordiniert durch CONES*

Akteure:

•ehrenamtlich tätige lokale Vertreter öffentlicher Behörden/  
autonomer Verwaltungseinrichtungen

• aus dem Gewerkschaftsbereich, NRO's

- ein allg. Koordinator der COJES - Aktivitäten,

ABER: KEIN expliziter Gleichstellungsbeauftragter

Die Koordinatoren sind Teil der Regierungsstruktur (früher ehrenamtlich, seit 2007 bezahlt)

*In 2007 werden - koordiniert durch das MMSSF –*

*in den 41 Dep. spezielle Gleichstellungs-Büros mit je 3 Angestellten*

*(bezahlt nach Tarifen des öffentlichen Dienstes) eingerichtet.*

### **Rumänien III: Betriebliche Instanzen**

In Unternehmen wird versucht Gleichstellungsbeauftragte zu bestimmen.

Auf der Basis von Tarifvereinbarungen zw. Betriebsrat – Personalleitung, sind

Betriebsräte = Verbindungspersonen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Sie können Gender Mainstreaming –Aspekte (Beschwerden, Kritik..)

a.) an Gleichstellungsbeauftragte in Gewerkschaften/Gewerkschaftsverbund  
(4 repräsentative in Rumänien)

b.) in COJES - Strukturen weiterkommunizieren. (Politische Beratungsfunktion)  
Gender Mainstreaming wird stark unterstützt (geschieht vor allem durch  
Sensibilisierung von Frauen in Gewerkschaften und Verbänden)

### **Rumänien III: Gewerkschaften und Verbände**

Rumänischer Gewerkschaftsbund

1.) *Frauenkomitees (-kommissionen)*=feste Größe

- Unterhält ein eigenes Sekretariat: Equal Opportunities Unit

- Ein Angestellter (vom Verband bezahlt)

- eigenes Organisationsstatut

- funktionsweise

- Budget

- Aufgabe: beratende Funktion innerhalb des Verbandes

- 1 Sitz im Exekutivorgan des Verbandes und 3 Sitze im Regierungskörper

2.) *Frauenorganisationen (aus verschiedenen Verbänden)*

Nationaler Rat (Delegierte haben Beratungsfunktion)

**Rumänien III: Parteien** Die meisten Parteien haben Frauenkomitees, meistens rekrutieren sich diese aus weiblichen Abgeordneten und Senatoren.

## **Litauen**

**Litauen I: Nationale Ebene / Regierung** Ministerium für Soziale Sicherheit und Arbeit  
Abteilung für Soziale Integration und Chancengleichheit

Aufgaben:

- Zuständig für die praktische Ausgestaltung der Chancengleichheit im Bereich Beschäftigung/Soziale Sicherheit:
- Ausarbeitung von Gesetzesentwürfen
- Implementierung von Gesetzen/Vorschriften

Akteur: Gleichstellungs-Koordinator

Interministerielle Arbeitsgruppe zur Gleichstellung von Frauen und Männern (rechenschaftsschuldig)

- Vertreter: aus allen Ministerien und des Amtes für Statistik
- Hauptverantwortlich: für Gender Mainstreaming in der Politik
- Regierungsempfehlungen zum Thema Gleichstellung

**Litauen I: Nationale Ebene / Parlament** Parlamentarische Kommission für Familien und Kinder (seit 1996)

Aufgabe: Ausarbeitung von Gesetzesinitiativen, -änderungen zu Frauen-Kinderrechten, Familienpolitik u. a.

Nationales Beratendes Frauenforum (2003 eingesetzt)

Aufgabe: Dialog zw. Frauen und politischen Entscheidungsträgern, Durchführung von regelmäßigen Treffen

Gewählter Vorstand

Parlamentarische Menschenrechtskommission

Gruppe der Parlamentarierinnen

Akteure: Überparteiliche informelle Gruppe der weiblichen Abgeordneten

Aufgabe: Sensibilisierung von Parlament und Gesellschaft für Gleichstellungsthematik,

**Litauen I: Öffentliche Ämter** Amt des Gleichstellungsbeauftragten (seit 2000)

Nationale Instanz, nur ein Büro (keine zusätzlichen Büros auf kommunaler Ebene)  
Schlüsselfunktion im Bereich der Chancengleichheit

- Unabhängige Behörde, die dem Parlament geg. rechenschaftspflichtig ist.

Aufgaben:

- Kontrolle der Gesetze
- Bearbeitung von Beschwerden über Fälle (von geschlechtsspezifischer Diskriminierung /sex. Belästigung) durch natürliche oder juristische Personen.

**Litauen II: Kommunale Instanzen** Auf der kommunalen Ebene, gibt es in Litauen noch keine Institutionen zur Gleichstellung, sondern nur Nicht-Regierungsorganisationen.

⇒ diese arbeiten oft eng mit städtischen Einrichtungen zusammen (auch als Krisenzentren)

Es gibt ministerielle Beauftragte aber keine starken Strukturen auf regionaler Ebene.  
Problem: obwohl zahlreiche lokale Frauenorganisationen lokal aktiv sind, werden sie von den lokalen / nationalen Behörden finanziell nicht unterstützt.

**Litauen III: NRO'S, Gewerkschaften** Die Mehrzahl der großen lit. Gewerkschaften hat Frauenräte.

In Litauen gibt es ca. 80 NRO-Frauenorganisationen, die in verschiedenen Gleichstellungsprojekten aktiv sind:

1. u.a. Fraueninformationszentrum
2. Zentrum zur Förderung der Gleichberechtigung
3. Beschäftigungs- und Informationszentrum für Frauen in Kaunas.

Diese Frauenorganisationen haben keine Zentren und arbeiten oft auf den Gebieten einzelner Projekte und Initiativen.

Auf Initiative der Sozialen Innovationsfonds haben sich 61 dieser Organisationen in einem informellen Bündnis von NRO's zum Schutz der Frauenrechte zusammengefunden.

Einfluss der Gewerkschaften auf die Gesetzgebung:

⇒ Gewerkschaften einheitlich, es gibt einen Verband, in den Vertreter für Frauenfragen gesandt werden

Es gibt Frauen im Parlament (16 Frauen von 110 Abgeordneten), die einen Ausschuss bilden und ebenfalls Einfluss auf die Gesetzgebung nehmen können.

Generell sind Frauen in Unternehmen nicht gut gestellt.

### **Litauen: BILANZ**

Es besteht ein hoher Bedarf:

1. den sozialen Dialog vor Ort zu stärken.
2. in allen Verwaltungsbezirken Litauens Bildungsveranstaltungen durchzuführen zu den verschiedensten Aspekten der Gleichstellungsthematik.
3. Gleichstellung in den lokalen Verwaltungen – nicht nur in den NRO's – zum selbstverständlichen Thema zu machen.

## **Italien**

### **Italien I: Nationale Ebene / Regierung**

Regierungspolitik für Chancengleichheit:

1983 erste paritätische Instanz (nationaler Ausschuss für die Umsetzung der Prinzipien der Chancengleichheit zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern)

1991 nationaler Ausschuss im Rahmen des Ministeriums für positive Maßnahmen der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern (zusammengesetzt aus 24 Mitgliedern aus Arbeitsministerium wie der Arbeitsminister, Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitnehmerverbänden, Genossenschaften Frauenverbänden und nationale Berater)

Funktion:

- Neue Gesetze (Änderungen) vorschlagen und vornehmen,
- Sensibilisierungskampagnen,
- Ausarbeitung eines Verhaltenskodex,
- Einhaltung des Gesetzes,
- alle 2 Jahre en Bericht zur Situation der Anwendung des Gesetzes

3 Ebenen:

Arbeitsministerium (nationale Beauftragte)

Regionen (regionale Beraterinnen)

Provinzen (Beraterinnen auf Provinzebene)

Rolle der Beauftragten:

- Früher eher symbolisch
- Im Jahr 2000 Gesetz um Rolle zu stärken

Verantwortungsbereiche:

- Nationales Netz der Beauftragten für Chancengleichheit (Führung)
- Zusammenarbeit mit Ausschuss
- Unterstützt Arbeit (Austausch von Best Practice Beispielen, etc.)
- Jedes Jahr ein Bericht

### **Italien I: Nationale Ebene / Parlament**

1996 wurde eine Abteilung für Recht und Chancengleichheit ins Leben gerufen:

- nach außen hin klar sichtbar
- Gründung im Rahmen des Ministerrates
- Interne Verpflichtungen (Gender Mainstreaming)
- Kein eigenes Ministerium (angesiedelt in den verschiedenen Ministerien)
- Sekundärer Raum

Aber es gibt eine Ministerin für Chancengleichheit

Funktion:

- Kann Veto im Ministerrat aussprechen
- Kann als Vertreterin der Regierung bei internationalen Seminaren fungieren
- Kann Gesetzesänderungen vorschlagen

⇒ gute Auswirkungen (im Vergleich zu der nationalen Beauftragten kennt die Öffentlichkeit sie)

⇒ neue Politikbereiche können errichtet werden

⇒ bessere Zusammenarbeit im Netzwerk

Neue nationale Instanz: Kommission für Chancengleichheit:

- Beratend
- Kann der Ministerin Empfehlungen vortragen
- Berichte
- Forschungsprojekte

### **Italien II: Kommunale Instanzen**

Die Situation in den Regionen hat sich verschlechtert und ist sehr komplex. Es gibt die Möglichkeit der Einrichtung von Ausschüssen (regionale Entscheidung), aber diese gibt es nicht in allen Regionen.

### **Italien III: Unternehmen**

- Nationaler Ausschuss zur Förderung von Existenzgründungen für Frauen
- Umsetzung positiver Maßnahmen
- Ausschuss für Chancengleichheit kann auch im Unternehmen gebildet werden, ist allerdings nur in beratender Funktion tätig und unterliegt der Willkür des Unternehmens

### **Italien III: Parteien, Gewerkschaften**

Es gibt in Parteien Koordinierungsstellen für Frauen (keine Autonomie, nicht bindend)

- ⇒ keine Kontrolle
- ⇒ nur beratend

### **Italien: Bilanz**

Das System hat einige Schwächen:

- Keine Pflicht, nicht bindend
- Nicht „sichtbar“
- Ausschüsse haben keine Macht oder Mittel
- Oft ehrenamtlich

- Organe für Gleichstellung sind durch äußeren Druck entstanden (EU)
  - keine interne Entwicklung
  - nur Pflicht
- Thema der Chancengleichheit wird nur als Frauenproblem verstanden
  - Frauen müssen sich organisieren, aber mit 10 % der Abgeordneten sind Frauen schwach vertreten
- kein Feminismus auf staatlicher Ebene
  - Frauenbewegungen fehlt Motivation zum Aufbau bis in die Politik
- mangelndes Selbstvertrauen der Frauen
- keine Behörde kümmert sich um die Stellung der Frau in der Gesellschaft
- neue Schulungsmaßnahmen werden gebraucht

Positive Maßnahmen:

Gehen in Richtung Arbeitsmarkt

- ⇒ erste Instanzen auf dem Arbeitsmarkt entstanden
- ⇒ aber soziale Ungleichgewichte in Gesellschaft
- ⇒ Politik für Chancengleichheit muss kulturell sein
- ⇒ systematische Maßnahmen für Veränderungen in der Gesellschaft

## **Portugal**

**Portugal I: Nationale Ebene / Regierung** Eingegliedert in die Direktion des Ministerrates / Gestützt durch Staatssekretär:

Kommission für die Gleichheit und die Rechte der Frauen

CIDM - Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres Aufgabe:

- Förderung von Aktionen/Projekten zur Gleichheit
- Förderung der Entwicklung und Errichtung anderer Vereinigungen

### **Portugal I: Nationale Ebene / Staatliche & nicht-staatliche Instanzen**

Unterstützt vom Ministerium für Arbeit und Soziale Solidarität:

Kommission für Gleichheit bei Arbeit und Beschäftigung

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego Mitglieder:

1. Regierungsvertreter
2. soziale Partner  
(Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – CCP / Portugiesischer Bund Handel und Dienstleistungen, Confederação da Indústria Portuguesa – CIP / Portugiesischer Industriebund, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN / Allgemeiner Bund der Portugiesischen Arbeitnehmer und União Geral dos Trabalhadores – UGT / Allgemeiner Arbeitnehmergeverband).

Aufgabe:

- Förderung die Gleichstellung bei Arbeit, Beschäftigung und Berufsausbildung - auf dem privaten und dem öffentlichen Sektor –
- Schutz vor Diskriminierung von Frauen und Männern
- Schutz von Mutterschaft und Vaterschaft
- Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

### **Portugal II: Kommunale Ebene**

Es gibt Einrichtungen (größtenteils von Nicht-Regierungsorganisationen), die unter der Schirmherrschaft der Kommission für Chancengleichheit stehen.

Funktionen der Kommission

- Fördert die Arbeit von NRO's
- Arbeitet mit dem Erziehungsministerium zusammen
- Ausarbeitung von Berichten und Empfehlungen für parlamentarische Gruppen

NRO's – Finanzierung:

- Der größte Teil der Verbände ist ein Bestandteil einer größeren Organisation oder Abteilung und wurde nicht als spezifische Frauenorganisation gegründet
- Die meisten NRO's gibt es nur für bestimmte Projekte
- Es sind in den letzten Jahren Organisationen entstanden (aus Parteien, etc.), die sehr aktiv sind (Strategie: je mehr desto besser)
- Aber es gibt keine Informationen über diese Organisationen

### **Portugal II: Gewerkschaften SyndikateSindicatos**

eigene Kommissionen /Dienststellen zu Gleichstellungsfragen  
Ihre jeweiligen Unternehmungen  
werden auch von europäischen Strukturen unterstützt.

**Portugal II: Vereinen / Verbände**Animar - Associação Portuguesa para o  
**Desenvolvimento Local**Portugiesische Vereinigung für die örtliche Entwicklung  
mitfinanziert von:

- der Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres / Kommission für die Gleichheit und die Rechte der Frauen
- der Presidência do Conselho de Ministros / Direktion des Ministerrates;
- von dem Programa Operacional Emprego,
- Formação e Desenvolvimento Social / Programm Arbeit, Bildung und soziale Entwicklung
- und von der Europäischen Union.

#### Akteure:

Juristische Personen und Privatpersonen, die Beiträge zahlen.

**APEM - Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres**Portugiesische  
**Vereinigung für Studien über Frauen**

wissenschaftliche Vereinigung ohne Erwerbscharakter,

**Aufgabe:** Studien über Frauen auf allen Wissensgebieten

#### **Portugal: Bilanz**

Unterstützt von Kommunen und den Beitragszahlungen der Mitglieder:

**UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta / Frauenbund Alternative und**

#### Antwort

#### Aufgabe:

- Unterstützung von Frauen, die Opfer von Gewalt oder Ausgrenzung wurden.
- Verbreitung von Studien über frauenbezogene Themen auf verschiedenen Gebieten des politischen, sozialen und familiären Lebens.

## **Südtirol**

### **Südtirol I: Landesebene Autonome Provinz Bozen**

Verwaltungsstruktur:

autonome Region, Provinz der Region ⇒ autonome Provinz Bozen (Gesetz- und Handlungsbefugnisse)

Landesregierung mit Landeshauptmann, Parlament, Ministerpräsident

116 Kommunen

der gleiche Rahmen wie bei anderen italienischen Regionen

- ⇒ autonome Befugnisse innerhalb der Rahmenbedingungen in den verschiedenen Bereichen,
- ⇒ kann Steuereinnahmen selbst verwalten

Landesebene:

Kein eigenes Ministerium für Chancengleichheit (mit Landesrätin im Ministerium für Arbeit angesiedelt)

#### Landesbeirat für Chancengleichheit

Ehrenamtliche Mitglieder (aber Sitzungsgeld, das im Landeshaushalt als ein jährliches Budget für die Tätigkeit vorgesehen ist) ⇒ wird alle 5 Jahre erneuert

- ⇒ besteht aus 15 ernannten Frauen (3 Frauen aus parl. Minderheiten, der Rest aus Organisationen und Verbänden)
- ⇒ Chancengleichheit für Frauen und Männer auf allen Ebenen
  - ⇒ Sensibilisierung
  - ⇒ Kampagnen

#### Frauenbüro

Sekretariat des Landesbeirats – 4 hauptamtliche Mitarbeiterinnen ⇒

Landesamt der autonomen Provinz Bozen:

beschäftigt sich ausschließlich mit Frauenproblemen, der Umsetzung von Maßnahmen (ehrenamtliche Mitarbeiter)

#### Amt für Jugendarbeit

Aufgabe: fördert u.a. aktiv Mädchenarbeit

#### Amt für Familie, Frau und Jugend

Aufgabe: Fördern insbesondere Maßnahmen zur Unterstützung für Frauen in Gewaltsituationen

Amt für Jugendarbeit/ Familie und Jugend

- ⇒ Erziehungskontext, etc.
- ⇒ Frauenförderung eingebettet Gleichstellungsrätin (auf Landesebene, nicht hauptamtlich/ Gewerkschaftsvertreterin) Aufgabe: Anlaufstelle für frauenspezifische Anliegen in der Arbeitswelt, z.B. bei Diskriminierung, werden für

die Arbeit freigestellt (Gewerkschaft), Provinz stellt Struktur für die Ausübung der Tätigkeit zur Verfügung

**Südtirol I: Landesebene Autonome Provinz Bozen**Chancengleichheitsbeirat für die Landesverwaltung

- Akteure: Vertreter der Gewerkschaften und der Verwaltung
- Aufgabe: v.a. Kontrollfunktion
- Finanzierung: im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit

**Südtirol II: Kommunale Instanzen**

Aufgrund der neuen Gemeindeordnung (seit 2006) wurde in vielen Gemeinden der Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit zwischen Frau und Mann neu verankert:

Gründung von

Einrichtung von entsprechenden neuen Kommissionen

Bsp. Provinz Bozen:

Gleichstellungsgesetz der Provinz Bozen (in Ausarbeitung)

Stadt Bozen: hat als einzige Gemeinde eine Frauenquote für die Besetzung von Gremien der Gemeinde eingeführt

Komitees für Chancengleichheit in der Gemeinde

Akteure: gewählte ehrenamtliche Vertreter/innen (erhalten ein Sitzungsgeld)

Aufgabe: fördern die Chancengleichheit auf lokaler Ebene durch Initiativen und

Finanzierung: durch eigenes Budget von der Gemeinde

**Südtirol III: Betriebliche Instanzen**Sanitätsbetriebe (gehören zum öffentlichen Dienst) Nur Lokale Komitees für Chancengleichheit (der Sanitätsbetriebe)

Aufgabe: überwachen und fördern Chancengleichheit in den Sanitätsbetrieben,

Akteure: Mitarbeiter/innen der Sanitätsbetriebe

Finanzierung: eigenes Budget für Projekte und Initiativen

Personalfinanzierung: im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit

**Südtirol III: Parteien und Verbände** Politische Frauenorganisationen in fast allen im Landtag vertretenen Parteien, selbst finanziert

Verbände (Wirtschaftsverbände, Sozialverbände)

Frauenorganisationen

Vorsitzende: vorwiegend ehrenamtlich

Projekte mit Mitteln des jeweiligen Verbands (vielfach durch Landesbeiträge unterstützt) finanzieren.

Beispiele: Frauen im Landesverband der Handwerker, Bäuerinnenorganisation,

Frauen im KVW (Katholischer Verband der Werkstätigen)

Weitere Vielzahl von Frauenorganisationen die v.a. auf sozialer und kultureller Ebene aktiv sind und ihre Initiativen.

teilweise durch Beiträge der öffentlichen Hand, private Sponsorinnen oder Eigenmittel finanzieren Parteien

## **Deutschland**

### **Deutschland I: Nationale Ebene / Regierung** Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

(1985 wurde Frauenpolitik als ausdrückliches Aufgabengebiet im Titel des Ministeriums aufgenommen)

Abteilung für Gleichstellung - eine von 5 Abteilungen im Bundesministerium - (1998 umbenannt: ehemals Abteilung Frauenpolitik)

1 Unterabteilung / 6 Referate; intern: Stabsstelle

#### Aufgaben:

- •Erarbeitung von Bundesgesetzen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen in Politik, Gesellschaft und Arbeitswelt sowie zum Abbau von Gewalt gegen Frauen;
- •Durchführung von Forschungs- und Modellvorhaben;
- •Unterstützung der Frauenorganisationen und Vernetzungen im Gleichstellungsbereich.
- •Leitung einer Steuerungsgruppe der Bundesregierung zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Konzeptes
- •einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Bekämpfung häuslicher Gewalt gegen Frauen und
- •der Arbeitsgruppe „Frauenhandel“.

### **Deutschland II: Länder-(Föderale) Ebene**

Föderale Strukturen bestehend aus 13 Ländern und 3 Stadtstaaten

- keine eigenen Frauenministerien
- Frauenpolitik ist meistens eingeordnet in Landesministerium für Familie, Senioren und Soziales. In bezug auf Instanzen: Unterschiedliche

länderspezifische Umsetzung innerhalb des Ministeriums:

Bsp. Sachsen: Staatsministerin

Bsp.: Hessen: Stabsstelle

### **Deutschland III: Kommunale Instanzen**

In fast allen Bundesländern ist die Bestellung einer Gleichstellung eine Pflichtaufgabe (Niedersachsen z.B. nicht mehr).

•Überwiegend hauptamtlich:

#### Gleichstellungsbeauftragte

ab ca. 10.000 bzw. 30000 Einwohner

(die erste Einrichtung dieser Art 1982 in Köln),

bestellt durch: Rat der jeweiligen Kommunen

bzw. den kreisfreien Städten/

von Landrätin/Landrat

•Verantwortung für die Durchsetzung der rechtlichen Vorgaben: Rat der jeweiligen Stadt / beim Bürgermeister/in.

#### Gesetzesgrundlage:

•Landesgleichstellungsgesetz (interne Aufgaben)

•Und die jeweilige Gemeindeordnung und Hauptsatzung – für Regelungen vor Ort (Externe Aufgaben)

In manchen Bundesländern (z.B. Hessen) werden die internen und externen Aufgaben von unterschiedlichen Personen wahr genommen.

### **Deutschland III: Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten**

- Beratung der Verwaltungsspitze und des Rat/Kreistag bei allen gleichstellungsrelevanten Maßnahmen
  - In bezug auf die Verwaltung (interne Aufgabe)
  - soziale, personelle und organisatorische Maßnahmen
  - In bezug auf externe Belange (externe Aufgabe) •alle Maßnahmen, die die Belange von Frauen berühren, oder
  - Auswirkungen auf die Gleichberechtigung haben (wie z.B. Stadtplanung, Betreuungsangebote für Kinder, etc)
- 
- Länder-Gemeindespezifische Unterschiede in bezug auf:
  - der Angaben hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten (z.B. Hessen ab 50 Beschäftigte)
  - der Dauer der Bestellung (z.B. in Hessen für 6 Jahre befristet)
  - Umfang der Tätigkeit (von keiner Vorgabe bis konkreter Stundenanzahl, die abhängig von der Anzahl der Beschäftigten bzw. der Einwohner/innen Zahl ist)

### **Deutschland IV: Parteien, Verbände, Unternehmen etc.....**

#### Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte

Gibt es in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und Politikebenen:

- öffentlicher Dienst
  - Hochschulen
  - Parteien
  - Gewerkschaften
  - (vereinzelt) Privatwirtschaft
- Auf Subkommunaler Ebene:
- Privatwirtschaft (leider noch kein Gesetz für Privatwirtschaft)
  - Gewerkschaften (Unterschiede in Satzungen bezüglich der Regeln für Frauen)
  - Parteien (Unterschiede in Satzungen, aber grundsätzlich Gender Mainstreaming)

### **Deutschland: Bilanz**

- Einheitliche, verbindliche gesetzliche Grundlage / Regelung auf Bundesebene – auch für die Privatwirtschaft
- Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften
- verbindlichere Vorgaben und Maßnahmen (z.B. paritätische Besetzung für alle Gremien und Ausschüsse)
- Einführen von Kontrollfunktionen (z.B. Aufsichtsräte) zur Umsetzung der Frauenförderpläne
- Verpflichtung zu Genderbudgeting
- Verpflichtung von Gender Mainstreaming für alle Entscheidungsprozesse
- Umsetzung von Gleichstellung als beurteilungsrelevante Aufgabe von Leitungsfunktionen auf allen Ebenen
- Bessere Ausstattung hinsichtlich der Ressourcen sowie der Ansiedlung der Gleichstellungsbeauftragten auf Führungsebene
- Moralisch ethische Instanz in den Köpfen bei allen Entscheidungsträgern
- Gleichstellung für Frauen und Männer