

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union Beispiele für vorbildliche Praktiken (1996-2000)

Gleichstellung von Frauen und Männern



Beschäftigung und Soziales



Europäische Kommission

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union Beispiele für vorbildliche Praktiken (1996-2000)

Diese Veröffentlichung ergänzt
den Jahresbericht zur Chancengleichheit
für Frauen und Männer in der Europäischen Union 1999

Beschäftigung und Soziales

Gleichstellung von Frauen und Männern

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung und Soziales
Referat D.5

Manuskript abgeschlossen im Mai 2000

Der Inhalt dieser Veröffentlichung gibt nicht unbedingt die Meinung oder den Standpunkt der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission wieder.

Falls Sie daran interessiert sind, den elektronischen Newsletter „ESmail“ der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission zu beziehen, schicken Sie bitte eine E-Mail an empl-esmail@cec.eu.int. Der Newsletter wird regelmäßig in deutscher, englischer und französischer Sprache veröffentlicht.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu.int>).

Bibliographische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2000.

ISBN 92-828-9626-9

© Europäische Gemeinschaften, 2000
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

INHALT

—	VORWORT	5
—	EINFÜHRUNG	7
—	KAPITEL 1: EINBEZIEHUNG EINER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN DIMENSION AUF ALLEN EBENEN DER POLITIK	9
	Einbeziehung der Chancengleichheit in die Regierungspolitik	10
	Die Verwaltung der Strukturfonds auf nationaler Ebene	12
	Förderung der Chancengleichheit durch den europäischen Fonds für regionale Entwicklung	14
	Gleiches Entgelt durchsetzen durch Beeinflussung der Entscheidungsträger	16
	Gleichstellung mit Männern und für Männer	18
	Prävention der Mutter-Kind-Übertragung von HIV/Aids in Entwicklungsländern	20
	Einbeziehung der Gleichstellung in die lokale Entwicklung	22
	Frauen: Trägerinnen des Wandels in Projekten der Klein- und Küstenfischerei	24
	Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit in die Personalpolitik im öffentlichen Sektor	26
	Verbesserung der Berufsbildung zur Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt	28
—	KAPITEL 2: GEWERKSCHAFTEN, ARBEITGEBER UND ARBEITGEBER-ORGANISATIONEN ENTWICKELN NEUE MODELLE FÜR DIE GLEICHSTELLUNG	31
	Gewerkschaften: Engagement für Chancengleichheit am Arbeitsplatz	32
	Informationsnetz gibt Impulse für die Gleichstellung im Elektrizitätssektor	34
	Anerkennung der Rolle und Eigenständigkeit mitarbeitender Ehefrauen in Familienbetrieben	36
	Gründerzentrum für Unternehmerinnen	38
	Durchbruch in ehemalige Männerdomäne: berufliche Chancen für Frauen im Sicherheitswesen	40
—	KAPITEL 3: NRO-NETZE MACHEN DIE GLEICHSTELLUNG ZUM THEMA	43
	Zusammenarbeit von NRO zur besseren Integration von Einelternfamilien	44
	Integration von Frauen aus Notunterkünften in die Arbeitswelt	46
	Soziale Ausgrenzung: Einbeziehung älterer Frauen und Wertschätzung ihrer Fähigkeiten	48
	Kinder mit besonderen Bedürfnissen: bessere Chancen für die Familien	50
	Mobilisierung zum Kampf gegen den Frauenhandel	52

VORWORT

Die Chancengleichheit für Frauen und Männer wurde im Vertrag von Amsterdam als Grundprinzip anerkannt. Im *Jahresbericht der Kommission über die Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union 1999* wird herausgestellt, daß die Chancengleichheit in immer mehr Politikbereiche auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene einbezogen wird.

Fünf Jahre nach der Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking sind die Europäische Union und ihre 15 Mitgliedstaaten maßgebliche Akteure im Bereich der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter im Berufsleben, in der Politik und im öffentlichen und privaten Leben.

Strategische und politische Entscheidungen müssen, wenn sie Früchte tragen sollen, durch gemeinsame Anstrengungen zustande kommen – der öffentliche und private Sektor, Gewerkschaften, Unternehmen, lokale Behörden, Verwaltungen, Massenmedien, das Bildungswesen und viele andere Bereiche müssen einbezogen werden.

Die Kommission hat im Bestreben, neue Partner hinzuzugewinnen, neue Vorgehensweisen zu fördern und entsprechende Informationen über vielfältige Wege zu verbreiten, Aktionen unterstützt, die die ganze Europäische Union und alle ihre Tätigkeitsbereiche (auf lokaler oder sektoraler Ebene) abdecken.

Bei sehr vielen europäischen Programmen und Maßnahmen in so unterschiedlichen Bereichen wie Gesundheit, Bildung und Unternehmensförderung wurden Gleichstellungsbelange in die Politik, Projekte und Tätigkeiten der Gemeinschaft einbezogen. Die Gleichstellung wurde in den durch die Strukturfonds geförderten Programmen als Grundprinzip des sozialen Zusammenhalts und der Entwicklung anerkannt. All diese Aktivitäten haben dazu geführt, daß mehr Erfahrungen ausgetauscht, neue Techniken entwickelt, neue Partner einbezogen und die Europäer zunehmend für diese Problematik sensibilisiert wurden.

Vor diesem Hintergrund stellen wir einige Beispiele vor, die Konzepte für vorbildliche Vorgehensweisen in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter bieten und aus einer breiten Palette mit europäischen und einzelstaatlichen Mittel geförderter Projekte ausgewählt wurden. Bei der Durchführung dieser Maßnahmen haben viele verschiedene Partner und Projektbetreiber zusammengearbeitet. Durch die Einbettung ihrer Projekte in lokale und nationale Zusammenhänge und Sektoren haben sie eine Reihe von innovativen und effizienten Vorgehensweisen zur Gleichstellung der Geschlechter ins Leben gerufen.

Alle diese Ansätze sind übertragbar – d. h. das im Rahmen dieser Projekte Gelernte und die gesammelten Erfahrungen können in einem anderen Zusammenhang, einem anderen Land oder einem anderen Bereich nutzbringend angewendet werden.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern, ein anerkannter Grundsatz, kann durch ihre doppelte Dimension – politische Verpflichtung und konkretes Handeln - für jeden Bürger Europas, Frau oder Mann, zur greifbaren Realität werden.

Odile Quintin
stellvertretende Generaldirektorin
GD Beschäftigung und Soziales
Mai 2000

EINFÜHRUNG

Mit dieser Veröffentlichung sollen erfolgreiche Projekte einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt werden. Obwohl ein großer Teil der Arbeit noch am Anfang steht und noch viel zu tun ist, um gleiche Chancen für Frauen und Männer zu erreichen, ist es dennoch wichtig, das bereits Erreichte hervorzuheben. Die 20 Beispiele vorbildlicher Vorgehensweisen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter, die für diese Studie ausgewählt wurden, stammen aus allen 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union und aus den wichtigsten Institutionen und Behörden, die sich mit der Förderung der Gleichstellung und der Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen befassen. Es wurde eine große Vielfalt von herkömmlichen und neuen Tätigkeitsbereichen ermittelt, in denen es, wie die Praxis gezeigt hat, sehr wohl möglich ist, eine geschlechtsspezifische Dimension in die Politik zu integrieren.

Die Vorgehensweisen und Perspektiven, die auf den folgenden Seiten vorgestellt werden, zeigen, daß der soziale und wirtschaftliche Kontext, in den eine geschlechtsspezifische Dimension integriert werden muß, immer komplexer wird. Die Arbeit mit Unterstützung durch europäische Partner oder in einem europaweiten Rahmen oder Netzwerk hat häufig den Anstoß für die in den Fallstudien beschriebenen Aktionen gegeben.

Viele der Beispiele sind nicht unbedingt einzigartig, stehen aber für strategisches Denken und für die Vielzahl der sehr verschiedenen Partner, die innerhalb des jeweiligen Landes und länderübergreifend mobilisiert wurden. Ausschlaggebend für eine Reihe von Aktionen war der Wunsch, in die Durchführung spezieller europaweiter Maßnahmen in Schlüsselbereichen wie Berufsbildung, Strukturpolitik, lokale Beschäftigungspakte oder Bekämpfung von sozialem Ausschluß eine geschlechtsspezifische Dimension einzubeziehen. Wenn sich Denken, Politik und Praxis in diesen Bereichen verändern, wird sich dies entscheidend auf die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der einzelnen Bürger auswirken.

Die Fallstudien über empfehlenswerte Vorgehensweisen bei der Gleichstellung der Geschlechter werden in drei Abschnitten vorgestellt, die den wichtigsten Gruppen von Akteuren im Einsatz für die Gleichstellung in Europa entsprechen.

Abschnitt 1 stellt Ansätze zur Einbeziehung einer geschlechtsspezifischen Dimension auf allen Ebenen der Politik vor. Die Rolle, die internationale Organisationen und Ministerien bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter gespielt haben, und die diesbezügliche Zusammenarbeit der Ministerien stellt einen sichtbaren Erfolg der 90er Jahre dar, und entsprechende Beispiele werden in diesem Abschnitt vorgestellt. Dem öffentlichen Sektor kommt bei der Entwicklung von Gleichstellungsmodellen eine wichtige Rolle zu. Die Vielfalt der Institutionen aus dem öffentlichen Sektor, die bei der Durchführung von Gleichstellungsprogrammen aktiv geworden sind, wird durch Beispiele aus Städten und regionalen Behörden veranschaulicht, die sowohl lokale als auch sektorale Ansätze gewählt haben.

Abschnitt 2 stellt innovative Gleichstellungskonzepte vor, die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden entwickelt wurden, und enthält Beispiele sowohl aus Familienunternehmen als auch aus großen Konsortien öffentlicher Versorgungsbetriebe.

Das Vernetzungspotential sozialer NRO ist im Prozeß der europäischen Integration besonders wichtig. Der spezifische Beitrag europäischer NRO zur Durchführung und Förderung der Gleichstellung wird in Kapitel 3 vorgestellt. Deren Ansätze zeigen den Wert einer geschlechtsspezifischen Dimension in Politiken für Menschen, die durch ihren Wohnsitz, ihren Familienstand oder ihr Alter ansonsten möglicherweise von der Gleichstellungsdebatte ausgeschlossen wären.

EINBEZIEHUNG EINER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN DIMENSION AUF ALLEN EBENEN DER POLITIK

In diesem Kapitel werden Beispiele für den Beitrag einzelstaatlicher Behörden zur Entwicklung eines Systems zur Einbeziehung einer geschlechtsspezifischen Perspektive in die Planung der Politik vorgestellt. Als Beispiel dient die Einbeziehung der Chancengleichheit in allen Ministerien in den Niederlanden. Darauf folgen Fallstudien zur Untersuchung empfehlenswerter Vorgehensweisen zur Einbeziehung einer geschlechtsspezifischen Perspektive bei der Verwaltung und Durchführung von Strukturfondsmaßnahmen (ESF in Portugal und EFRE in Spanien). Der Wert der Zusammenarbeit zwischen den für die Gleichstellung zuständigen nationalen Stellen bei der Durchführung der Maßnahmen wird durch Beispiele aus Spanien (in bezug auf gleiches Entgelt) und Dänemark (zur veränderten Rolle von Männern in der Gesellschaft) illustriert. Die entscheidende Bedeutung der Geschlechterdimension für die Gesundheit der Frauen in den Entwicklungsländern wird durch die Initiative der Europäischen Union für Frauen mit HIV/Aids betont.

Vom öffentlichen Sektor wird oft erwartet, daß er bei der Einbeziehung einer Geschlechterperspektive in verschiedene Politikbereiche eine führende Rolle übernimmt. Hierzu werden kontrastreiche Szenarien vorgestellt: Originelle Ansätze zu Gleichstellung und Beschäftigung in städtischen Regionen (Italien) einerseits und abgelegenen Küstengebieten (Spanien) andererseits. Eine bessere Ausgewogenheit bei der Beförderung und Vertretung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ist ein Bereich, in dem noch viel zu tun ist, und das Beispiel aus Belgien zeigt, welche konzertierten Anstrengungen zur Durchsetzung der entsprechenden Rechte von den öffentlichen Behörden verlangt werden können. Trotz einiger Fortschritte steht die kontinuierliche Bildungsförderung in der Gleichstellungspolitik nach wie vor auf der Tagesordnung; das wird durch ein Beispiel aus Luxemburg unterstrichen.

EINBEZIEHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT IN DIE REGIERUNGSPOLITIK

Zur Einbeziehung einer geschlechtsspezifischen Dimension in alle Politiken, Programme und Aktionen muß die Verantwortung für die Politik neu verteilt werden und müssen neue Ansätze in der Zusammenarbeit zwischen den Ministerien gefunden werden.

In den Niederlanden zielt ein nationales Projekt unter der Federführung des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung darauf ab, Chancengleichheitsziele in die Politik aller Ministerien einzubeziehen. Das Projekt trägt den Titel „Aktionsplan für Chancengleichheitsziele des Ministeriums“ und stellt einen wichtigen Schritt in Richtung auf die Einbeziehung des Wissens, wie Chancengleichheit erreicht werden kann, dar. Es stellt sicher, daß Aktionen für verschiedene Probleme und unausgewogene Situationen in geeigneter Weise geplant und erfolgreich durchgeführt werden.

Das Projekt wurde ins Leben gerufen, um bei den Verantwortlichkeiten für die Chancengleichheit in der Politik Veränderungen anzustoßen. Bisher spielte das Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung in diesem Bereich eine dominante Rolle, neuerdings müssen alle Ministerien Initiativen ergreifen, um die Chancengleichheit zu fördern. Jedes Ministerium muß drei konkrete Chancengleichheitsziele formulieren und Maßnahmen zu ihrer Umsetzung in die Wege leiten.

Die von ihnen formulierten Ziele müssen bestimmten Kriterien genügen: Sie müssen

- konkret und meßbar sein;
- innerhalb von vier Jahren realisierbar sein;
- mit den Hauptthemen der Politik des jeweiligen Ministeriums zusammenhängen;
- einen Bezug zur aktuellen Chancengleichheitspolitik haben;
- auf gesellschaftliche Auswirkungen ausgerichtet sein.

Die Bedeutung dieser Checkliste ist nicht zu unterschätzen, wenn die Politik in Richtung auf sinnvolle Aktionen gelenkt werden soll. Sie trägt dazu bei, den Schwerpunkt auf den zentralen Arbeitsbereich des jeweiligen Ministeriums zu legen, und stellt sicher, daß die Verantwortlichen realisierbare Fristen und Ergebnisse festlegen. Dieser klare Rahmen hat zu einer Vielzahl phantasievoller und praktikabler Aktionen geführt.

Ein Ziel des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung besteht darin, unbezahlte Beschäftigung in die sozioökonomische Politik zu integrieren. Dazu gehört die Beobachtung „unbezahlter Beschäftigung“ und die Einbeziehung unbezahlter Beschäftigung in sozioökonomische Statistiken und ökonomische/ökonomische Modelle.

Eine weitere Initiative, diesmal vom Ministerium für Gesundheit, Wohlfahrt und Sport ins Leben gerufen, zielt auf eine größere Akzeptanz und Realisierbarkeit von Teilzeitbeschäftigung bei Fachärzten ab, was von entscheidender Bedeutung dafür ist, daß Fachärztinnen im Beruf bleiben können.

Im Justizministerium umfaßt ein Aktionsplan gegen Gewalt in der Familie eine Reihe von Maßnahmen, zu denen unter anderem eine verbesserte Wahrnehmung von häuslicher Gewalt im Rahmen des Rechtssystems und die Entwicklung von Beobachtungs- und Meldeprogrammen gehören.

Zu den Tätigkeiten in diesem Rahmen gehören auch interne Zielvorgaben zur Verbesserung der Position von weiblichen Angestellten. So strebt beispielsweise das Landwirtschaftsministerium an, bei Neueinstellungen zu 50 % Frauen einzustellen, und das Ministerium für Wohnungsbau, Raumplanung und Umwelt will bis zum Jahr 2000 in allen höheren Positionen einen Frauenanteil von 15 % erreichen.

Der Ansatz ist vor allem aus drei Gründen erfolgreich:

- Die Anforderung, daß jedes Ministerium Verantwortung übernehmen muß, wurde von der Regierung klar und deutlich formuliert.
- Die Verantwortung für die Formulierung und Durchführung der Zielvorgaben liegt dezentral bei den einzelnen Ministerien.
- Die gewählten Zielvorgaben passen sich weitestgehend in die Politik des jeweiligen Ministeriums ein.

Da die einzelnen Ministerien sich mit ihrer Strategie identifizieren, bestehen bessere Chancen für eine effektive Durchführung der Maßnahmen.

Da es sich hierbei um eine nationale Initiative handelt, hängt die Tragweite der Maßnahme von der Art der Aktionen, die in den einzelnen Ministerien unternommen werden, und ihren kumulativen Auswirkungen auf die Förderung der Chancengleichheit ab. Durch die große Bandbreite der Aktionen kann die Chancengleichheit als wichtiges Element und als langfristiger Bestandteil in alle Planungstätigkeiten einbezogen werden.

Projektfinanzierung:

Haushalte der niederländischen Ministerien

Laufzeit:

1999-2002

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Flora van Houwelingen
Ministry of Social Affairs and Employment
Anna van Hannoverstraat 4
P. O. Box 90801
2509 LV Den Haag
Niederlande
Tel. (31-70) 333-6311
Fax (31-70) 333-4049
E-Mail:
fvhouwelingen@minszw.nl

DIE VERWALTUNG DER STRUKTURFONDS AUF NATIONALER EBENE

Die Bildung von speziellen Ausschüssen und die Nutzung von Fachwissen in Gleichstellungsfragen sind für die Einbeziehung von Chancengleichheitszielen in umfangreiche strukturelle Maßnahmen, die eine Vielzahl von Sektoren und Teilsektoren in der Industrie und der Landwirtschaft betreffen, unumgänglich.

Bei den Anstrengungen zur Verwirklichung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts in Europa wird zunehmend akzeptiert, daß die Chancengleichheit bei den einschlägigen Maßnahmen ein Schlüsselkriterium darstellt. Heute ist die Einbeziehung von Zielen und Politiken der Chancengleichheit in alle Programme der Europäischen Union gefordert, wozu auch die nationalen Entwicklungspläne der einzelnen Mitgliedstaaten gehören.

Die Strukturfonds der Europäischen Union sind zwar für die europaweite Strategie zur Gesamtentwicklung von außerordentlich großer Bedeutung, doch wurde bei der Vergabe der in diesem Rahmen eingesetzten Mittel noch nicht für Chancengleichheit gesorgt. Entscheidend für Veränderungen in dieser Hinsicht sind Verständnis für die Bedeutung des Themas und Engagement auf nationaler Ebene: wenn sich die Fondsverwalter auf nationaler Ebene nicht dafür einsetzen, Chancengleichheitsziele umzusetzen, dann wird auch nichts geschehen.

In Portugal wurden Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) eingesetzt, um sicherzustellen, daß sich die Verantwortlichen der Chancengleichheitsproblematik bewußt werden und dafür ausgerüstet sind, entsprechende Denk- und Vorgehensweisen bei der Verwaltung der Strukturfonds anzuwenden. Der portugiesische ESF-Koordinierungsausschuß (Comissão de Coordenação do Fundo Social Europeu) konzipierte zwei Seminare für alle Leiter operationeller Programme und die nationalen Strukturen zur Verwaltung der ESF-Mittel. Die Seminare sollten den Teilnehmern das Hintergrundwissen und die Fähigkeiten vermitteln, die sie benötigen, um sicherzustellen, daß Ziele der Chancengleichheit in alle Strukturfondsprogramme und -initiativen einbezogen werden.

Erfahrene externe Berater entwickelten den Seminarinhalt in Zusammenarbeit mit dem portugiesischen ESF-Koordinierungsausschuß, der Frauenrechtskommission und dem Institut für Innovation und Ausbildung.

Das Seminar hatte zwei Hauptziele:

- Sensibilisierung, Aufklärung und Erweiterung des Wissens über Chancengleichheit;
- Festlegung der Interventionstypen, mit denen die Chancengleichheit auf den verschiedenen Stufen der Durchführung der operationellen Programme gefördert werden kann (beispielsweise Sensibilisierung und Information, spezifische Regelungen, Auswahl der Anträge, Beobachtung und Bewertung).

Inhaltlich befaßten sich die Seminare mit grundlegenden Fragen, wie der Rolle der Frau auf dem Arbeitsmarkt in Portugal und der Geschichte der Gleichstellungspolitik; die Chancengleichheit wurde sowohl aus organisationsspezifischer als auch aus individueller Sicht betrachtet. Ein entscheidendes Element war die Ermittlung spezifischer Aktionen, die in die operationellen Programme auf ihren verschiedenen Stufen einbezogen werden könnten.

Wie die Vorsitzende des portugiesischen ESF-Koordinierungsausschusses herausstellte, *„wird im derzeitigen Gemeinschaftlichen Förderkonzept in allen Programmen besonderes Gewicht auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern gelegt“*. Sie bezog sich dabei insbesondere auf die Wichtigkeit von Maßnahmen im Bereich der Berufsbildung und der Beschäftigungschancen.

Diese Initiative war auf das gesamte Strukturfondssystem gerichtet, da sie auf die Stukturfondsverwaltung in einem Mitgliedstaat abzielte. Zudem griff sie in einem sehr frühen Stadium ein, so daß durch die Chancengleichheitsziele die gesamte Planung und Entwicklung spezieller Initiativen beeinflußt werden konnte, wodurch das Veränderungspotential zunahm.

Aus den Seminaren heraus wurde die Anforderung formuliert, daß die betreffenden Verwalter konsistent und kontinuierlich ausgebildet und unterstützt werden müßten, also sichergestellt werden müsse, daß sie in ihrer täglichen Arbeit bei der Bewertung von Vorschlägen, beim Erkennen von Diskriminierung und bei der Suche nach adäquaten Lösungen unterstützt würden.

Ein Beispiel für das Ergebnis dieses Prozesses findet sich im operationellen Programm Portugals „Integrar“. Diese wichtige Initiative zum sozialen Zusammenhalt ist Teil des portugiesischen Programms für den Zeitraum 1994-1999. Das Programm wurde entwickelt, um Gruppen und Kategorien der Bevölkerung in die portugiesische Wirtschaft und Gesellschaft zu integrieren, die üblicherweise als „benachteiligt“ betrachtet werden. In diesem Rahmen wurden Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und der Abbau von geschlechtsspezifischer Diskriminierung von Anfang an als vorrangig definiert. Ziel dieses umfangreichen nationalen Programms war die Einbeziehung einer geschlechtsspezifischen Dimension in die berufsvorbereitende Ausbildung und in Aktionen, durch die Frauen mit niedrigem Einkommen ihre berufliche Karriere ausbauen können, und die Förderung der sozialen Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung.

Projektfinanzierung:

Europäischer Sozialfonds

Laufzeit:

1997-1998

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Ana Vale
Vorsitzende
Comissão de Coordenação
do Fundo Social Europeu
Ministério do Trabalho e da
Solidariedade
Av. da República, 90-2.º E
P-1600-206 Lissabon
Tel. (351) 217 95 70 81/4
Fax (351) 217 95 76 48
E-Mail:
ccfse@ccfse.mts.gov.pt

Estrutura de Apoio Técnico
da I. O. Integrar
Rua Barata Salgueiro,
37-5º
P-1250-042 Lissabon
Tel. (351) 213 13 95 19
Fax (351) 213 13 95 39
E-Mail:
integrar@mail.telepac.pt

FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT DURCH DEN EUROPÄISCHEN FONDS FÜR REGIONALE ENTWICKLUNG

Frauen, die Unternehmen gründen wollen, sind mit besonderen Problemen konfrontiert. Häufig verfügen sie über weniger Informationen, sind weniger in Unternehmer-Netzwerke eingebunden und auf Grund kultureller Faktoren weniger gut darauf vorbereitet. Beratungszentren zur Förderung von Unternehmensgründungen befassen sich im allgemeinen nicht mit den besonderen Schwierigkeiten, mit denen weibliche Unternehmensgründer zu kämpfen haben. Auch Gleichstellungsgremien beschäftigen sich in ihrer Arbeit üblicherweise nicht mit Unternehmensgründung durch Frauen.

Das durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) finanzierte Programm Recite II (1998-1999) unterstützt die Zusammenarbeit zwischen Städten und Gemeinden in der Europäischen Union. Durch dieses Programm soll die Zusammenarbeit zwischen regionalen und lokalen Behörden gefördert werden, um entweder durch den Transfer von Know-how oder die Entwicklung einer gemeinsamen Initiative einen Erfahrungsaustausch anzustoßen.

In diesem Kontext konnte im Rahmen von Recite II ein Projekt mit der Bezeichnung Recife (Recite für Frauen) gefördert werden, in dem sechs Partner aus fünf verschiedenen Ländern zusammenkommen. Einige davon, wie das Zentrum für Unternehmen und Innovation in Navarra (CEIN) (Spanien), das die Projektleitung übernommen hat, und das Europäische Initiativzentrum (CDIE) in der Lombardei (Italien), verfügen über umfangreiche Erfahrungen in der Wirtschaftsentwicklung. Andere wie das nationale Zentrum für Information und Dokumentation für Frauen und Familien (CNIDFF) in Frankreich verfügen über große Erfahrungen im Bereich der Chancengleichheit. Wieder andere, wie das Ausbildungsinstitut für Frauenbeschäftigung in Sardinien (Italien) beschäftigen sich eingehend mit der lokalen Entwicklung.

Als eines der Schlüsselemente dieses Projekts hat sich erwiesen, daß die einzelnen Partnerorganisationen ihre jeweiligen Erfahrungen und Kenntnisse einbringen und austauschen. Dadurch wurde ein Meinungsaustausch nicht nur auf Leitungsebene, sondern auch zwischen den Frauen selbst, eben den Frauen, die ein Unternehmen gründen wollen, erleichtert.

Jeder Partner hat seine eigenen Aktivitäten ins Leben gerufen, die sich auf lokale und regionale Partner, lokale Behörden, Wirtschaftsagenturen, Unternehmen und Ausbildungszentren stützen. Alle haben den Schwerpunkt auf Informationsvermittlung gelegt; diese ist der gemeinsame Schwerpunkt aller Projekte. Frauen, die ein Unternehmen gründen wollen, haben großen Informationsbedarf. Normalerweise kennen sie sich im Wirtschaftsleben jedoch weniger gut aus als Männer. Häufig werden sie von ihrer Familie und ihren Freunden nicht so stark unterstützt. Zuweilen sind sie sich über ihre eigenen Informationsbedürfnisse im unklaren, wodurch ihr Verhältnis zu Informationszentren problematisch werden kann.

„Frauen“, sagt die Koordinatorin des Gesamtprojekts, „investieren große Anstrengungen in die Durchführung und Umsetzung ihrer Ideen. Sie legen großen Wert auf die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die sie auf den Markt bringen. Mit Fragen der Planung und Entwicklung beschäftigen sie sich weniger intensiv.“ Dies ist einer der Gründe dafür, daß, wie im Recife-Netz festgestellt wurde, Frauen weniger neue Technologie einsetzen.

Neben der Informationstätigkeit wurden natürlich Ausbildungsmaßnahmen konzipiert, um Lücken zu schließen. Diese wurden im Rahmen von umfassenden und flexiblen Programmen entwickelt. In der Tat stellt die Unternehmensgründung nicht das einzige Ziel der Beratungszentren dar: Sie fördern außerdem die Erwerbstätigkeit von Frauen. Das Projekt fördert auch die Errichtung von regionalen Netzen, gemeinsamen Netzdiensten wie Websites als Informationsquelle und Austauschmöglichkeit und die Organisation von Arbeitsgruppen. Es wurden zudem Netzwerke von weiblichen Firmenchefs eingerichtet.

Im Rahmen dieser Arbeit wurden neue methodische Ansätze ausgearbeitet. So stellte beispielsweise die Vereinigung weiblicher Unternehmer in Nordkarelien (Finnland) ein Verzeichnis weiblicher Experten auf. CEIN organisiert regelmäßige Diskussionen zu aktuellen Themen wie dem Euro. In der Lombardei wurden eine Reihe von Tagen zur Information über den nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplan 1999 und die Reform der Strukturfonds organisiert.

Da die Beteiligten sehr unterschiedlich sind und sich gegenseitig ergänzen, war in diesem Rahmen der Austausch zwischen den Partnern besonders wertvoll. Einige gemeinsame Ideen wurden entwickelt und ihre Umsetzung in die Wege geleitet. Beispielsweise wurde in der Lombardei die Gestaltung graphischer Elemente für das gesamte Netz vorgeschlagen.

Das Projekt Recife endet Ende des Jahres 2000. Zum Abschluß werden eine Reihe von Treffen stattfinden, in deren Rahmen Schlußfolgerungen aus dem Projekt gezogen und die Ergebnisse verbreitet werden sollen. Die meisten der spezialisierten Beratungszentren, die speziell für das Programm eingerichtet wurden, werden dank der Unterstützung durch lokale und regionale Stellen ihre Tätigkeit fortsetzen. Alle Projektbetreiber können daher mit ihren Partnern in anderen Ländern in Kontakt bleiben und sich weiter mit ihnen austauschen.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Laufzeit:

1998-2000

Transnationale Partner:

Italien, Portugal, Finnland, Frankreich

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Malu Ziordia
 Koordinatorin
 CEIN – Centro de Empresas e Innovación de Navarra
 Poligono Industrial Elorz
 Ctra Estación s/n
 E-31110 Noain – Navarra
 Tel. (34) 948 42 60 18
 Fax (34) 948 31 26 31
 E-Mail: recife@cein.es
 mziordia@cein.es

GLEICHES ENTGELT DURCHSETZEN DURCH BEEINFLUSSUNG DER ENTSCHEIDUNGSTRÄGER

Überall in der Europäischen Union verdienen Frauen nach wie vor weniger als Männer. Der Grundsatz des gleichen Entgelts muß in Rechtsvorschriften verankert sein, diese allein reichen aber nicht aus. Nach wie vor besteht eine Diskriminierung der Geschlechter bei der Entlohnung, wodurch die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben und auf dem Arbeitsmarkt insgesamt behindert wird. Zur Entwicklung einer qualitativen Strategie zum Abbau der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern muß man sich auf die wichtigen Entscheidungsträger konzentrieren, die auf die Einstellungen zur Ungleichheit am Arbeitsplatz Einfluß nehmen können.

In Spanien hat das *Instituto de la Mujer* ein Positionspapier herausgegeben, das sich an alle öffentlichen und privaten Partner richtet, die mit Lohnverhandlungen zu tun haben, und im Rahmen von Arbeitsbeziehungen angewendet werden soll. Das Institut arbeitet autonom unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Arbeit und soziale Angelegenheiten. 1999 versuchte das Institut durch eine möglichst große Verbreitung eines in spanischer, französischer und englischer Sprache veröffentlichten Leitfadens zur gleichen Entlohnung mit dem Titel „Good Practice Guide“ Einfluß zu nehmen. Diese Aktion entspricht den Vorgaben des *Dritten nationalen Plans für die Chancengleichheit für Frauen und Männer (1997-2000)*.

Das Thema der Lohnunterschiede und ungleichen Behandlung von Frauen und Männern wurde bereits in spanischen und europaweiten Studien und Forschungsarbeiten untersucht, doch es wurde bisher wenig unternommen. Entsprechende Rechtsvorschriften sind notwendig, reichen aber nicht aus, um sicherzustellen, daß das Recht auf gleiches Entgelt tatsächlich verwirklicht wird. Deshalb stellt die Aufklärung über Rechte und Gesetze einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Gleichstellung dar.

Ein wichtiges Ziel des Projekts war die Beeinflussung von Entscheidungsträgern. Der Leitfaden für empfehlenswerte Vorgehensweisen richtete sich an Organisationen wie Gewerkschaften, Berufsbildungsagenturen und -einrichtungen, Beamte der Arbeitsinspektion, Richter an Arbeitsgerichten und öffentliche Stellen. Er wurde mit Unterstützung durch das mittelfristige Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000) verteilt.

Eine große Zahl von Verfahren und Vorgehensweisen im Bereich des gleichen Entgelts werden zur Umsetzung des „Leitfadens zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“ aus dem Jahre 1996 gesammelt, erfaßt und zusammengestellt. Im Rahmen der Kampagne wurden Workshops und eine Konferenz abgehalten, um den Leitfaden in der Öffentlichkeit bekannt zu machen und die Bedeutung einer möglichst konsequenten Umsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt, das in Artikel 141 des Vertrags von Amsterdam verankert ist, deutlich zu machen.

In dem Leitfaden für empfehlenswerte Vorgehensweisen wird auf die Rolle hingewiesen, die die öffentlichen Stellen bei Tarifverhandlungen und Fragen der Lohndiskriminierung und Arbeitsplatzbewertung wahrzunehmen haben. Das Dokument enthält Verfahren zur Arbeitsplatzbewertung und eine Checkliste. Die Checkliste ist ein ganz konkretes Instrument zur Bestimmung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung, die bei der Arbeitsplatzbewertung in einem bestimmten Unternehmen besteht. Sie wurde sowohl für Beamte der Arbeitsinspektion als auch für Organisationen, die mit der Aufdeckung von diskriminierenden Aspekten bei der Arbeitsplatzbewertung betraut sind, entwickelt. Mit ihrer Hilfe kann dieser Personenkreis Korrekturmaßnahmen ergreifen, damit die verschiedenen Arbeitsplätze innerhalb eines Unternehmens auf nicht diskriminierende Weise eingeordnet, klassifiziert und bewertet werden.

Transnationale und nationale Partner haben sich an diesen Bemühungen mit erheblichem Engagement beteiligt. In diesem Rahmen arbeiteten folgende Stellen zusammen: die Abteilung für Arbeitsaufsicht des Ministeriums für soziale Angelegenheiten in Portugal, der Ausschuß für Gleichstellung am Arbeitsplatz und bei der Beschäftigung in Portugal, der Ausschuß für Gleichstellung und Frauenrechte in Portugal, die De Montfort University im Vereinigten Königreich, die Universität Cadiz, die Polytechnische Universität von Catalunya in Spanien und die Pompeu Fabra Universität in Spanien, die Generaldirektion für Arbeits- und Sozialversicherungsaufsicht des Ministeriums für Arbeit und soziale Angelegenheiten in Spanien, das Ministerium für Beschäftigung und Solidarität in Frankreich und das Ministerium für Beschäftigung und Arbeit in Belgien.

Dieses ausgedehnte Netz wird die laufende Verbreitung dieses Instruments zur Förderung des gleichen Entgelts in der gesamten Europäischen Union unterstützen.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000)

Laufzeit:

1998-1999

Transnationale Partner:

Portugal, Vereinigtes Königreich, Frankreich und Belgien

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Pilar Dávila Del Cerro
 Instituto de la Mujer
 Calle Condesa de Venadito, 34
 E-28027 Madrid
 Tel. (34) 913 47 78 99/97
 Fax (34) 913 47 80 80
 E-Mail: fgalindo@mtas.es
 Website: www.mtas.es/mujer

GLEICHSTELLUNG MIT MÄNNERN UND FÜR MÄNNER

Die Gleichstellung der Geschlechter ist für die Weiterentwicklung der Wohlfahrtsgesellschaft von entscheidender Bedeutung: Es geht darum die Ressourcen von Frauen und Männern auf die bestmögliche Weise zu nutzen. Eine Voraussetzung für die Gleichstellung ist, daß Frauen und Männer sie als gemeinsames Problem und gemeinsame Verantwortung akzeptieren. Die Entwicklung einer Gleichstellungspraxis mit Männern und für Männer ist in vielen Mitgliedstaaten ein neues und überraschendes Thema. Die Praxis, insbesondere in der Forschung die Grenzen der jeweiligen Fragestellungen abzustecken, wird in dem von Dänemark, einem der skandinavischen Länder, angewandten Ansatz empfohlen.

Das Hauptziel der Zusammenarbeit der skandinavischen Länder in der Frage der Gleichstellung der Geschlechter besteht darin, die Weiterentwicklung eines gemeinsamen skandinavischen Ansatzes in dieser Frage zu fördern. In den 90er Jahren wurde in den skandinavischen Ländern der Schwerpunkt in viel stärkerem Maße auf Männer, Männerrolle und Männlichkeit gelegt als in den Jahrzehnten davor. Das besondere Thema *Männer und Gleichstellung der Geschlechter* wurde in das skandinavische Kooperationsprogramm (1995-2000) als Schwerpunkt aufgenommen. Das Programm wurde vom Nordischen Ministerrat angenommen, der die Zusammenarbeit zwischen den Parlamenten und Regierungen von Dänemark, Finnland, Island, Norwegen und Schweden fördert. Eines der Ziele des Programms besteht darin, schriftliches Material zu erstellen und innerhalb der skandinavischen Länder zum Thema Männer und Gleichstellung der Geschlechter eine Zusammenarbeit einzuleiten.

In Dänemark bestand die Gesamtstrategie bei der Gleichstellungsarbeit darin, Ministerien und anderen zentralen und lokalen Regierungsorganisationen die Möglichkeit zu geben, als Initiatoren und Modelle für Veränderungen im Bereich der bestehenden Geschlechterrollen zu agieren. Der dänische Gleichstellungsrat (Ligestillingsrådet), der vor 25 Jahren eingerichtet wurde, verfügt über umfangreiche Erfahrung im Gleichstellungsbereich sowie über seit langer Zeit bestehende Verbindungen zur Europäischen Union und Gleichstellungsstellen in skandinavischen Ländern und Ländern des Ostseeraums.

Der dänische Gleichstellungsrat hat sorgfältig spezifische Ansätze zum Thema Männer und Gleichstellung der Geschlechter entwickelt und verfügt über einen speziellen Referenten für dieses Thema. In Dänemark wird zunehmend anerkannt, daß die Rolle der Männer für die Gleichstellung wichtiger ist als bisher angenommen. Die Erwerbsquoten von Frauen und Männern haben sich in den letzten 20 Jahren stetig angenähert, insbesondere bezüglich der Vollzeitbeschäftigung von Frauen. Sowohl Männer als auch Frauen müssen heute die Elternrolle mit der Ernährerrolle vereinbaren. Trotzdem zeigen dänische Studien, daß Jungen im Kindesalter nach wie vor die Vorstellung haben, daß sie der einzige oder hauptsächliche Versorger ihrer künftigen Familie sein werden. In

Wirklichkeit ist das häufig nicht der Fall. Die Aufgabe der staatlichen Politik besteht darin, Männern und Frauen zu ermöglichen, Entscheidungen hinsichtlich ihrer Elternschaft zu treffen.

Der dänische Minister für Gleichstellungsfragen und der dänische Gleichstellungsrat richteten am 23. Februar 2000 eine größere Konferenz zum Thema Männer und Gleichstellung (Konference om mænd) aus, an der über 100 Frauen und Männer teilnahmen. Im Rahmen der Konferenz befaßten sich dänische, norwegische und schwedische Sachverständige und Politiker mit der Verteilung von Elternaufgaben zwischen den Geschlechtern, Männern und sozialer Randstellung und der Arbeit von Anlaufstellen für Männer in Krisensituationen.

Die Bedeutung, die dem Einschluß von Männern in jedwede Entwicklung von Gleichstellungspolitik für den Rat zukommt, wurde im Jahr 1999 in der Veröffentlichung „Mænd på vej“ („Men on the Road“ – Männer auf dem Weg) dokumentiert. Diese umfangreiche 100seitige Veröffentlichung gibt einen Einblick in vielfältige Standpunkte und Forschungsergebnisse zum Thema Männer und Gleichstellung. Weitere behandelte Fragestellungen sind Männer als Rollenvorbild in der Kindererziehung, der Wandel der Männerrolle innerhalb der Familie, die traditionellen Einstellungen in den Unternehmen, Faktoren, die Männer an einem Rollentausch im Arbeitsleben und in der Familie hindern, und Veränderungen im Diskurs über Chancengleichheit.

In einer Welt, in der sich die Rolle und Erwartungen der Frauen verändern, stellt diese Arbeit einen unschätzbaren Beitrag zum Verständnis dafür dar, daß auch Männer durch die neuen Einstellungen zur Gleichstellung der Geschlechter betroffen sind und Veränderungen durchmachen.

Projektfinanzierung:

Nationale Initiative
Dänemarks

Laufzeit:

fortlaufend

**Transnationale Partner –
Skandinavische Länder:**

Finnland, Island, Norwegen
und Schweden

**Für weitere Informationen
wenden Sie sich bitte an:**

Peter Andersen Hove
Ligestillingsrådet
Tordenskjoldsgade 27
P. O. Box 1519
DK-1020 Kopenhagen
Tel. (45) 33 92 33 11
Fax (45) 33 91 31 15
Website: www.lige.dk

PRÄVENTION DER MUTTER-KIND-ÜBERTRAGUNG VON HIV/AIDS IN ENTWICKLUNGSLÄNDERN

Für die Wechselwirkung zwischen Geschlechterdimension und öffentlicher Gesundheit in Entwicklungsländern, vor allem im Rahmen der sensiblen Problematik der Übertragung von HIV bzw. Aids, ist die Entwicklung und Bewertung von politischen Veränderungen in einer langfristigen Perspektive erforderlich.

Alle europäischen Länder haben Kampagnen zur Aids-Vorbeugung entwickelt. In den meisten Fällen richten sie sich an Erkrankte, oder an alle Bürger, unabhängig von ihrem Geschlecht. Durch das HIV/Aids-Programm der Europäischen Union in Entwicklungsländern wurden Aktionspläne und Programme zur Sensibilisierung eingeführt, die sich speziell an Frauen richten und sich direkt mit ihren spezifischen Problemen beschäftigen.

Seit 1987 hat die Europäische Kommission bei den weltweiten Aktionen gegen HIV bzw. Aids eine wichtige Rolle übernommen. Das Programm der Europäischen Union zu HIV bzw. Aids in Entwicklungsländern umfaßt die Entwicklung von Maßnahmen und Strategien zur Information, Sexualerziehung für junge Menschen, safer Sex und sicheren Blutkonserven.

43 % der mit HIV-infizierten Menschen über 15 sind Frauen. Neben ihrer persönlichen Betreuung ist auch die Frage der Übertragung des Virus an ihre Kinder von großer Wichtigkeit. Oft erfolgt die Übertragung, ohne daß die Mütter es wissen; jeden Tag werden tragischerweise 1 600 Kinder durch ihre HIV-positiven Mütter angesteckt. Die Übertragung erfolgt zumeist während der Schwangerschaft oder der Geburt, aber auch durch das Stillen; auf dieses Problem richtet sich ein Teil der Reaktion des internationalen und nationalen Gesundheitsschutzes auf die HIV/Aids-Pandemie in den Entwicklungsländern.

Im Rahmen des HIV/Aids-Programms der Europäischen Union wurde die Lage der Frauen und Kinder in den Entwicklungsländern bewertet. Die Informations- und Behandlungsmöglichkeiten für Frauen in armen und ländlichen Gegenden Afrikas, Asiens und Lateinamerikas unterscheiden sich drastisch von denen, die Frauen in den Industrieländern zur Verfügung stehen. Im Norden verringert sich das Risiko, daß eine HIV-positive Frau bei der Geburt ihr Kind mit dem Virus infiziert, durch routinemäßige anti-retrovirale Therapie und Entbindung durch Kaiserschnitt auf beinahe Null. Außerdem ist die Zahl der infizierten Frauen, die schwanger werden, in den Industrieländern recht klein, und diese Frauen verzichten üblicherweise auf das Stillen, das, wie erst kürzlich bestätigt wurde, eine große Gefahrenquelle für das Kind darstellt. Bei nicht infizierten Müttern ist Stillen natürlich eine sehr viel gesündere Alternative zur Fertignahrung.

Ein großes Problem ist die Unwissenheit. Häufig wissen Frauen in Entwicklungsländern gar nicht, daß sie HIV-positiv sind. Sie haben keinen oder nur sehr beschränkten Zugang zu anti-retroviralen Medikamenten. So wird beispielsweise eine Frau, die sich gegen das Stillen entscheidet, in einem afrikanischen Dorf mit ziemlicher Sicherheit von ihrer Familie und den Nachbarn mit Mißtrauen betrachtet; gleichzeitig muß sie sich um die

Gesundheit ihres Kindes und ihre eigene Sorgen machen. Außerdem gibt es für die Mütter, da es an unbedenklichem Wasser zum Anrühren von Babynahrung mangelt, keine Alternative zum Stillen.

Die Europäische Union hat ihre Forschungsarbeit „Confronting Aids – Public Priorities in a global epidemic“ veröffentlicht. In dieser Veröffentlichung werden verschiedene Positionen vorgestellt, die sich in bezug auf das Übertragungsproblem und mögliche Lösungen abzeichnen. Ein Standpunkt besteht darin, eine Hilfe zu fordern, die dem derzeitigen Stand der Medizin entspricht, also eine anspruchsvolle medikamentöse Therapie, die aber für die große Masse überhaupt nicht im Rahmen ihrer Möglichkeiten liegt; die Vertreter einer anderen Position plädieren für ein breiter angelegtes Konzept der verbesserten Mutter- und Kindbetreuung für alle; eine dritte Gruppe möchte den Frauen in Entwicklungsländern mehr Wahlmöglichkeiten einräumen. Die Veröffentlichung untersucht sowohl regionale Daten als auch Unterschiede zwischen Afrika, Asien, Lateinamerika und Osteuropa. Sie untersucht die einzigartigen Anstrengungen und die Ergebnisse der Kooperation, die in der Wissenschaft im letzten Jahrzehnt unternommen wurden, um vergleichbare Daten zusammenzustellen, gemeinsame Methoden zu entwickeln und eine konstruktive Diskussion über Strategien und Politiken zu ermöglichen.

Das Buch dokumentiert die einzelnen Schritte, die seit der Entdeckung der Mutter-Kind-Übertragung in den späten 80er Jahren bis heute unternommen wurden, und analysiert die verfügbaren Wahlmöglichkeiten von Frauen, Entscheidungsträgern, Ärzten, Hebammen und Krankenhäusern in ländlichen Gegenden der Entwicklungsländer. Eine wichtige Funktion übernimmt das Buch zudem, indem es den Frauen eine Stimme gibt, entweder in ihrer Rolle als Politikerinnen oder Gesundheitsexpertinnen oder einfach als Frauen, deren Fachwissen aus ihrer eigenen Erfahrung kommt. Es sind Frauen, die sich trotz des großen Stigmas, das HIV-positiven Menschen anhaftet, exponiert haben, Frauen, die ihr Kind verloren haben, und Frauen, die weiterhin andere Frauen in ähnlicher Lage unterstützen.

Das Buch dokumentiert auch die einzigartige Arbeit der „Group of Ghent“, einer Gruppe von Wissenschaftlern, Gesundheitsexperten und politischen Entscheidungsträgern aus verschiedenen Organisationen und allen Fachgebieten, die erstmals zusammengearbeitet haben, um eine gemeinsame Methodik zur Forschung und Politik im Bereich der vertikalen Übertragung zu entwickeln. In den Empfehlungen der „Group of Ghent“ wird auf die Bedeutung des vorrangigen Ziels einer integrierten Strategie zur Betreuung von Frauen und Kindern hingewiesen, ebenso wie auf die Notwendigkeit allgemein zugänglicher freiwilliger HIV-Beratungsangebote und -Tests von Frauen und einer Politik der gleichwertigen Versorgung von HIV-infizierten und nicht infizierten Frauen, die nicht schwanger sind.

Die Ergebnisse aus dem Zehnjahresprogramm der Europäischen Union sind in das laufende Programm eingeflossen und haben dazu geführt, daß die Bedeutung eines frühen Eingreifens, von Information und Vorbeugung für die am stärksten gefährdeten Personengruppen und eine erschwingliche Grundversorgung betont werden.

Programm:

HIV/Aids-Programm der Europäischen Union in Entwicklungsländern

Laufzeit:

1987-1997 und 1998 bis heute

HIV/Aids-Programm der Europäischen Union in Entwicklungsländern

Generaldirektion
Entwicklung
Europäische Kommission
Rue de la Loi 200
B-1049 Brüssel
Website:
www.europa.eu.int/comm/development/aids/

EINBEZIEHUNG DER GLEICHSTELLUNG IN DIE LOKALE ENTWICKLUNG

Im Rahmen der lokalen Stadtentwicklung der jüngsten Jahre hat die lokale Wirtschaftstätigkeit und die Bedeutung von Städten immer mehr zugenommen. Dadurch wird es immer wichtiger, daß Methoden zur Einbeziehung einer geschlechtsspezifischen Perspektive in die lokale Planung aller europäischen Regionen entwickelt werden.

Städte und Gemeinden, Provinzen und Regionen sind europaweit zunehmend an der lokalen Entwicklung interessiert. Dies war eines der wichtigsten Motive für die Entwicklung der neuen lokalen Beschäftigungspakte, die von der Europäischen Union als Mittel zur Förderung des lokalen sozialen Zusammenhalts und der lokalen Wirtschaftsentwicklung unterstützt werden. Doch welche Rolle spielt die Gleichstellung der Geschlechter in diesem Szenario? Diese Frage wurde von der italienischen Initiative LINDA (lokale Initiative zur Entwicklung und Antizipation) aufgegriffen, die aus dem mittelfristigen Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000) unterstützt wird.

LINDA ist in Turin, am Schnittpunkt der drei norditalienischen Regionen Piemont, Lombardei und Ligurien, angesiedelt und hat sich die Aufgabe gestellt, die geschlechtsspezifische Dimension als Kernthema in den lokalen Entwicklungsprozeß zu integrieren. Die Stadt Ivrea war als Träger des Territorialpakts von Canavese ein wichtiger Akteur des Projekts, weitere wichtige Triebkräfte waren die Gleichstellungsbehörden in Mailand und Turin. Der lokale Beschäftigungspakt war ein äußerst umfangreicher Umstrukturierungsplan und eine erhebliche Investition für diese Region, die als industrielle Basis der Olivetti-Gruppe bekannt ist.

Mit gleichgesinnten Partnern aus der Chambre de Métiers von Puy-de-Dôme in Chamalières (Frankreich) und der Câmara Municipal der Gemeinde Sintra, einer gut entwickelten und attraktiven Region im Umkreis von Lissabon (Portugal), verfügt das LINDA-Projekt über eine solide Basis bei Lokalentwicklungsstellen in drei Ländern.

Ziel von LINDA ist die Mobilisierung und Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen, und zwar als integraler Teil der lokalen Wirtschaftsentwicklung und nicht als eine Idee, die zu einem späteren Zeitpunkt der Entwicklung hinzukommt, wenn die Strukturen und Methoden bereits festliegen. Viele hatten den Eindruck, daß lokale Beschäftigungspakte und lokale Entwicklungspläne ohne Berücksichtigung einer geschlechtsspezifischen Dimension lanciert wurden. Dieses Vakuum betraf nicht nur den Inhalt der Lokalentwicklungspläne, sondern auch die Vertretung von Frauen in verschiedenen beratenden Gremien, die mit der Lokalentwicklung befaßt sind.

Ein Ziel des Projekts bestand darin, eine Methode zur Integration von Gleichstellungsgrundsätzen in die Lokalentwicklung zu erarbeiten, um zu erreichen, daß der Beschäftigung von Frauen bei der Planung ein hoher Stellenwert eingeräumt wird. LINDA und seine festen Partner haben die Zielgruppen ihrer Maßnahmen ganz klar vorgegeben: Begleitausschüsse

der Strukturfondsprogramme, Gleichstellungsstellen, Frauenverbände, Gremien für lokale Entwicklung, Gewerkschaften, Berufsbildungszentren, Handelskammern, Banken und Kreditinstitute, die mit lokaler Finanzierung befaßt sind, lokale Verwaltungen und Verwaltungsbeamte.

Die Mobilisierung zur Einbeziehung einer geschlechtsspezifischen Perspektive in die lokale Wirtschaftsentwicklung wurde von allen drei Partnern mit Hilfe von Seminaren, Faltblättern, Leitfäden, Treffen und einer in Italien eingerichteten Website unternommen. Das Ergebnis war insofern positiv, als sich im Laufe der Aktivitäten in den Jahren 1998 und 1999 eine günstigeres Umfeld für die Einbeziehung einer Gleichstellungsdimension in die Lokalentwicklung und die Strukturfonds entwickelte. Chancengleichheitsgremien wurden konsultiert und zur Mitarbeit in Netzwerken eingeladen und in diese aufgenommen, und durch den Prozeß der Lokalentwicklung entstand eine Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Stellen. Die Frage der Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Lokalentwicklung wurde auf zehn verschiedenen Seminaren, bei Austauschmaßnahmen und Konferenzen diskutiert, an denen die Partnerorganisationen teilnahmen oder die von ihnen veranstaltet wurden. Durch diese intensive internationale Austauschaktivität wurden alle Teilnehmer darin bestärkt, sich weiterhin vor allem für eine Veränderung der Einstellungen und Vorgehensweisen einzusetzen.

Im Rahmen des Projekts wurde ein Leitfaden zur Geschlechterdimension in der Lokalentwicklung in drei Sprachen (Italienisch, Französisch und Portugiesisch) veröffentlicht. Über den Leitfaden und die Website hofft das Projekt, mit ähnlichen Organisationen in europäischen Ländern in Kontakt zu bleiben.

Im Rahmen von LINDA II wurde die Partnerschaft um drei neue Partner in Spanien und Frankreich erweitert. Das Hauptziel von LINDA II besteht darin, durch Sensibilisierungsmaßnahmen die Beachtung von Gleichstellungsfragen in den Strukturfonds der Europäischen Union zu fördern. Hauptzielgruppe der Sensibilisierungs- und Verbreitungsaktivitäten des LINDA-II-Projekts werden die Mitglieder der Begleitausschüsse sein, da sie bei der Entscheidung über die Verwendung der Strukturfonds (2000-2006) eine wichtige Rolle spielen.

Als ein Ergebnis von LINDA II wird ein Handbuch zu empfehlenswerten Vorgehensweisen bei der Anwendung von Chancengleichheitsgrundsätzen und der Einbeziehung einer Geschlechterdimension in andere Politikbereiche beim Einsatz der Strukturfonds zur Förderung der lokalen Entwicklungspolitiken veröffentlicht werden. Weitere Ergebnisse sind 35 lokale Treffen mit den Zielgruppen in den einzelnen Partnerländern, die Erstellung und Bereitstellung der Forum-LINDA-Website und die Zusammenstellung von Dokumenten zum LINDA-Projekt.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000)

Laufzeit:

LINDA – 1998-1999
LINDA II – 1999-2000

Transnationale Partner:

Frankreich, Portugal und Spanien

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Alberta Pasquero
Projektleiterin
S. & T. Società Cooperativa
LINDA Project
Via Matteo Pescatore, 2
I-10124 Torino
Tel. (39) 01 18 12 67 30
Fax (39) 01 18 17 81 23
E-Mail: set@asie.it
Website:
www.forumLINDA.org

FRAUEN: TRÄGERINNEN DES WANDELS IN PROJEKTEN DER KLEIN- UND KÜSTENFISCHEREI

In den Küstenregionen Europas stellt die Klein- und Küstenfischerei eine sehr wichtige Wirtschaftstätigkeit dar. In fast allen Fällen handelt es sich dabei um Familienbetriebe, die im sozialen Gefüge dieser Regionen von großer Bedeutung sind. Die Umstrukturierung des Fischereisektors hat dazu geführt, daß viele solcher Familienbetriebe heute weniger Arbeit und ein geringeres Einkommen haben. Viele mußten ihr Einkommen durch Sozialhilfe aufstocken und neben einer Teilzeit-Fischerei andere Berufstätigkeiten ausüben. Um die Rolle von Frauen in der Küstenfischerei zu überdenken und ihnen einen neuen Stellenwert einzuräumen, wurden im Rahmen der umfassenden Umgestaltung der europäischen Fischereipolitik europäische Fördermittel eingesetzt.

An den spanischen Küsten gibt es zahlreiche Fischerdörfer; hier sind die Frauen in den Fischerfamilien traditionell mit allen Aspekten der Fischerei befaßt. Ihr Wissen steht im Mittelpunkt von Projekten, die durch die Europäische Union finanziert wurden, um ihren Beitrag innerhalb der Familienbetriebe zu fördern und seinen Wert herauszustellen. Durch zielgerichtete Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen konnten die Frauen neue Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben und damit nachhaltige und wirtschaftlich tragfähige Wirtschaftstätigkeiten im Bereich der Fischerei begründen. Was das „Mainstreaming“ anbelangt, so wurden hier Frauen, die bisher eine Randstellung innehatten, in den Mittelpunkt gestellt und als die Akteure angesprochen, die benötigt werden, um neue Modelle der Klein- und Küstenfischerei zu entwickeln.

Ein Beispiel einer Fischereitätigkeit ist die Muschelfischerei, bei der Frauen an allen Tätigkeiten, vom Sammeln der Muscheln bis zum Verkauf unmittelbar beteiligt sind. Allzu oft sind sich Frauen in der Muschelfischerei nicht des wahren Werts ihres Produkts in bezug auf den „Mehrwert“ der Ware bewußt. Durch Ausbildungsmaßnahmen im Rahmen des Entwicklungsprogramms haben die Frauen das notwendige Wissen und Selbstvertrauen zur Realisierung dieses Potentials erworben. Die Teilnehmerinnen entwickelten Fähigkeiten in den Bereichen Marketing, Management und Produktentwicklung, aber auch ihre persönliche Entwicklung und ihr Selbstvertrauen wurden gefördert. Dadurch konnten die Frauen ihre Fischereitätigkeiten weiterentwickeln und unter anderem folgendes erreichen:

- Vermarktung der Produkte unter Hinweis auf ihren Herkunftsort als Markenzeichen;
- Einstellung auf Nachfrageveränderungen auf dem Verbrauchermarkt und in der Fischereiwirtschaft insgesamt;
- Anschub der Wirtschaftsentwicklung in Regionen, die von Subventionsleistungen abhängig geworden waren.

Als Beispiele werden im folgenden Projekte für Frauen in fünf Küstenregionen Spaniens – Vigo, Galicia, Lanzarote, Alicante und Andalusia – vorgestellt, die in verschiedenen Fischereitätigkeiten arbeiten.

Von den schätzungsweise 1 800 in der Klein- und Küstenfischerei mitarbeitenden Frauen in den Fischereigemeinden von Vigo an der Atlantikküste erhielten 86 im Rahmen des „Gamela“-Projekts fachliche Ausbildung, um ihre Voraussetzungen für die Gründung von Kleinstunternehmen zu verbessern und Förderdienste einzurichten, die ihnen in der Startphase Unterstützung bieten. Das Projekt wurde durch Fischereiverbände, öffentliche Einrichtungen, das galicische Fischereiministerium und Frauenverbände bekannt gemacht.

In Galicia wurden Frauen dazu ermutigt, sich um die Aufwertung der lokalen Fischerei zu bemühen und dieser zu einem positiven Markenzeichen zu verhelfen. Sie erhielten fachliche Ausbildung, um ihre lokale Produktion an die europäischen Reinheitsanforderungen für Muscheln und Schalentiere anzupassen.

Auf Lanzarote und den Inseln von Nordlanzarote bestehen in einem durch eine Verfügung eingerichteten Naturschutzgebiet Fischereibeschränkungen. Durch das Projekt wurden die Frauen vor Ort dazu ermutigt, sich an die neue Situation anzupassen und einen neuen Ansatz zur Fischerei in der Umgebung der kleinen Inseln von Nordlanzarote und zum Schutz des Ökosystems und der natürlichen Ressourcen der Region zu entwickeln.

In Dénia (Alicante) wurden Beschäftigungsmöglichkeiten im Umfeld der Fischwirtschaft ermittelt, und Frauen dann entsprechend ausgebildet, damit sie in Bereichen, die mit der Fischerei in Zusammenhang stehen und sich als wirtschaftlich tragfähig erwiesen haben, einen Arbeitsplatz finden können. Ein Beispiel ist der Mercat de Peix (Markt für Frischfisch), in dem 12 Frauen eingestellt wurden. Die Initiative zielt darauf ab, das Einkommen von Fischern und ihren Familien zu steigern, den Verkauf von Frischfisch zu diversifizieren, einen verantwortlichen Verbrauch zu fördern und den Ehefrauen der Fischer Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten.

In Andalusia wurden Frauen fachlich geschult und unternehmerisch beraten, um sie in die Lage zu versetzen, erfolgreich Geschäftsverhandlungen zu führen und dazu beizutragen, die dringend notwendige wirtschaftliche Entwicklung in der Region anzustoßen.

Im Mittelpunkt des Projekts stehen die Chancen von Frauen, in Sektoren wie der Fischerei eine aktive Rolle zu spielen und in einer Zeit großer Veränderungen in diesem Sektor einen wertvollen Beitrag zu leisten. Durch die europäische Dimension dieses Projekts, an dem auch die Generaldirektion Fischerei mitwirkt, wird deutlich, daß die Gleichstellung ein tragendes Element der Maßnahmen und Programme der Europäischen Union ist.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Europäische Union,
Generaldirektion Fischerei,
Pilotprogramm für Fischer in der Klein- und Küstenfischerei und Frauen in Familienbetrieben in der Fischerei.

Laufzeit:

Die meisten Projekte laufen über 18 Monate.

Zielgruppen und Orte:

Frauen in der Klein- und Küstenfischerei in Dörfern in Vigo, Galicia, Alicante, Lanzarote und Andalusia.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

„Gamela“-Projekt (Vigo)
Aurora Montes Santa-Olalla
Directora General
Servicio Galego de Igualdade
Plaza de Europa, 15 A-2°
E-15707 Santiago
Tel. (34) 981 54 53 66
Fax (34) 981 54 53 65

Proyecto Depuradora (Galicia)
Carlos Gabin Sanchez
Xunta de Galicia
Rua Irmandiños,
s/n Salgueriños
E-15771 Santiago de Compostela
Tel. (34) 930 86 50 34 01/
86 54 61 76
Fax (34) 930 86 50 37 21

Donademar Project (Alicante)
Miguel Ángel Civera Meléndez
Creama
C/Nou d'octubre, s/n
E-03700 Dénia, Alicante
Tel. (34) 966 42 37 04
Fax (34) 966 42 37 02
E-Mail: mcivera@creama.org
Website:
www.innova.es/donademar

Las Mujeres y la Pesca Artesanal en la Costa de Lanzarote (Kanarische Inseln)
Lourdes Luzardo Betancort
Área de Servicios Sociales
C/Salvador Allende s/n
E-35500 Arrecife de Lanzarote
Tel. (34) 928 82 49 70/71
Fax (34) 928 80 42 00
E-Mail:
planmenores@infolanz.es

Project „Nereida“
(Andalusia)
Victoria Pizarro
Plaza San Pedro, 10
E-21004 Huelva
Tel. (34) 959 00 56 50
Fax (34) 959 00 56 67
E-Mail:
cmujer.huelva@iam.junta-andalucia.es

EINBEZIEHUNG DER DIMENSION DER CHANCENGLEICHHEIT IN DIE PERSONALPOLITIK IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

Die Erprobung und Bewertung der Auswirkungen neuer Gleichstellungsmaßnahmen kann dadurch erleichtert werden, daß drei oder vier Mitgliedstaaten sich über ihre Vorgehensweisen und Erfahrungen austauschen.

Nach dem Ansatz des „Gender mainstreaming“ (Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit in sämtliche Politikbereiche) wurde im flandrischen Leuven (Belgien) eine geschlechtsbezogene Perspektive in der Personalpolitik entwickelt. Das vom *Instituut voor de Overheid* geleitete Projekt trug den Titel „Integratie van de gelijke-kansendimensie in het personeelsbeleid van de overheid“ und war auf die Personalpolitik im öffentlichen Sektor ausgerichtet.

Das im Rahmen des mittelfristigen Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000) geförderte Projekt umfaßte Partner aus fünf Mitgliedstaaten und bestand aus zwei Phasen, einer theoretischen und einer praktischen. In der ersten Phase wurde der Entwurf für einen Bericht über Gleichstellung und Personalpolitik erstellt, der auf der vorhandenen Literatur, auf Kontakten mit politischen Akteuren und Ergebnissen aus Fragebögen, die den Partnerländern zugesandt wurden, basierte.

In der zweiten Phase wurde eine Pilot-Fallstudie zur gleichstellungsbezogenen Personalpolitik in den einzelnen Ländern durchgeführt. Dabei ging es um folgende Themen:

- | | |
|--------------------------------|--|
| Belgien: | Das Erreichen von Zielvorgaben in den Bundesministerien |
| Niederlande: | Überprüfung der geschlechtsbezogenen Neutralität bei der Besetzung freigewordener Stellen in der höheren Beamtenlaufbahn |
| Norwegen: | Entwurf eines neuen Aktionsprogramms für die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer im königlichen Ministerium für Arbeit und in der Regierungsverwaltung |
| Flandern (Belgien): | „Ausgewogene Vertretung der Geschlechter“, ein Aktionsforschungsprogramm zur Einbeziehung einer geschlechtsspezifischen Dimension in die Personalpolitik der flämischen Regierungsverwaltung |
| Vereinigtes Königreich: | Ein Pilotprojekt zu Differenz und Wandel in den Organisationen |

Diese fünf Initiativen haben gezeigt, daß der beste Ansatz aus einer Mischung aus verschiedenen Instrumenten und Strategien besteht.

Drei Instrumente in Form von Checklisten wurden überprüft, um zu bewerten, ob die Kriterien und Empfehlungen für eine gleichstellungsbezogene Personalpolitik eingehalten werden konnten.

- | | |
|----------------------|---|
| Checkliste 1: | für die Grundstrukturen einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik. Drei Strategien wurden berücksichtigt – Rechtsvorschriften, positive Aktionen und „Gender mainstreaming“ – und sind als ergänzende und operative Strategien zu betrachten. |
|----------------------|---|

Checkliste 2: zur Integration der Gleichstellung in den Verwaltungszyklus der Personalpolitik. Anhand von Beispielen wird gezeigt, wie die Politik zu einem ausgewogeneren Verhältnis der Geschlechter in den einzelnen Bereichen der Humanressourcenverwaltung beitragen könnte: Auswahl, Leistung, Bewertung, Entwicklung und Vergütung.

Checkliste 3: zur Einbeziehung der Gleichstellung in das Qualitätsmanagement.

Durch die Erprobung und Bewertung dieser Maßnahmen konnten Personen, die neu in den Bereich der Chancengleichheit einstiegen, für Gleichstellungsmaßnahmen sensibilisiert werden.

Aus dem Projekt ist ein Handbuch mit dem Titel „Gleichstellungsorientierte Personalpolitik im öffentlichen Sektor“ (Emancipatiebericht personeelsbeleid in de overheidssector) hervorgegangen. Es soll Gleichstellungsbeauftragten, Managern und Personalleitern ein effektives und benutzerfreundliches Instrument an die Hand geben und bietet einen Mix aus verschiedenen Methoden und Strategien. Außerdem enthält es Fallstudien, in denen gezeigt wird, wie sich verschiedene Regierungsorganisationen in unterschiedlichen Ländern darum bemühen, eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik umzusetzen.

Die Autoren betonen, daß eine gelungene gleichstellungsorientierte Personalpolitik aus einer Kombination von drei verschiedenen Strategien besteht:

- Rechtsvorschriften sind eine gute Grundlage, aber keine Lösung zur Verhinderung indirekter und subtiler Formen von Diskriminierung.
- Positive Aktionen sind ebenfalls notwendig: Es handelt sich dabei um gezielte Maßnahmen als Gegengewicht zu den spezifischen Nachteilen, die Frauen am Arbeitsplatz erleben.
- Die Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit („Gender mainstreaming“) ist als Strategie absolut notwendig, um strukturelle Fortschritte zu erzielen.

„Gender mainstreaming“ unterscheidet sich in zweierlei Hinsicht von positiven Maßnahmen: bezüglich der politischen Akteure und bezüglich der relevanten politischen Aspekte. Während bei positiven Maßnahmen die Verantwortung im wesentlichen bei den Gleichstellungsexperten liegt, steht beim „Gender mainstreaming“ die Rolle und das Engagement der normalen politischen Akteure im Bereich der Personalpolitik im Mittelpunkt. Bezüglich der politischen Aspekte konzentrieren sich positive Maßnahmen auf spezifische Probleme der Frauen, während „Gender mainstreaming“ die vorhandene Personalpolitik hinterfragt.

Wichtig für die Entwicklung empfehlenswerter Vorgehensweisen war die transnationale Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern und Beamten, die mit Gleichstellungspolitik befaßt sind. Aufgrund dieser Mischung aus theoretischem und praktischem Fachwissen konnte die wissenschaftliche Theorie ständig anhand der politischen Praxis überprüft werden. Die Fallstudien waren erfolgreich, weil während der ganzen Projektdauer für Personalpolitik zuständige Beamte gleichberechtigt mit der Führungsebene der Organisation zusammenarbeiteten.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000)
 Laufzeit:
 1998-1999

Transnationale Partner:

Vereinigtes Königreich, Niederlande, Norwegen

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Projektkoordinatoren
 Prof dr. Annie Hondeghem und dra Sarah Nelen
 Instituut voor de Overheid Public Management Institute
 KULeuven
 E. Van Evenstraat 2 A
 B-3000 Leuven
 Tel. (32-16) 32 32 70
 Fax (32-16) 32 32 67
 E-Mail:
 annie.hondeghem@soc.kuleuven.ac.be
 sarah.nelen@soc.kuleuven.ac.be
 Website:
 www.kuleuven.ac.be/facde/social/pol/io/ion.html

VERBESSERUNG DER BERUFSBILDUNG ZUR ERHÖHUNG DER CHANCEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Die Durchsetzung besserer Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist ein wichtiges Ziel der Gleichstellungspolitik, und die Stärkung der beruflichen Bildung ist unabdingbar, wenn es erreicht werden soll. Durch die Förderung eines Netzes nationaler und internationaler Ausbilder und Fachleute auf dem Gebiet der Berufsbildung für Frauen kann eine Plattform für die qualitative Verbesserung des Ausbildungsangebots für Frauen geschaffen werden.

Seit 1995 werden im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms Leonardo da Vinci durch Pilotprojekte mit grenzüberschreitender Dimension neue Ansätze in der Berufsbildungspolitik und -praxis unterstützt.

Entscheidend für die bestmögliche Nutzung von Berufsbildungsprojekten ist es, die Chancengleichheit von Anfang an als wesentliches Ziel einzubeziehen. In der Gleichstellungspolitik gibt es drei wesentliche Ansätze: Gleichbehandlung, positive Maßnahmen und „Mainstreaming“. Das Konzept des Projekts „Fem Training Net 2“ in Luxemburg, das im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci gefördert wird, enthält sowohl positive Maßnahmen als auch „Mainstreaming“-Ansätze. Ziel des Projekts ist es, den Schwierigkeiten entgegenzuwirken, mit denen Frauen bei der Arbeitssuche konfrontiert sind.

Federführend sind zwei luxemburgische Ministerien:

Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports und Ministère de la Promotion Féminine; Kooperationspartner sind ferner das österreichische *Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Abteilung für Mädchen- und Frauenbildung/Koedukation (BMUK)* und zwei Berufsbildungseinrichtungen in Belgien, *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VBAD)* und *Forem*.

Kernpunkt des Gesamtkonzepts ist der Aufbau eines nationalen Netzes von Fachleuten, die im öffentlichen und privaten Sektor unmittelbar mit der Berufsbildung zu tun haben. Das Netz wurde eingerichtet, um die Innovation stärker zu fördern und die Zusammenarbeit auf europäischer und nationaler Ebene zu unterstützen. Beteiligt sind Vertreterinnen und Vertreter der drei direkt am Projekt teilnehmenden Ministerien, anderer Ministerien und Organisationen aus den Bereichen Berufsbildung und Chancengleichheit, Personen, die Ausbildungsprogramme planen und leiten, und Lehrkräfte sowie zwei transnationale Partner.

Mit „Fem Training Net 2“ wurde versucht, in den wichtigen Bereichen allgemeine Bildung, Berufsbildung und Beratung die Chancengleichheit für Frauen und Männer als Ziel zu verankern. Die Maßnahmen des Projekts bezogen sich auf eine Reihe komplexer Probleme aus dem Berufsbildungsbereich. Dabei ging es unter anderem um:

- die Förderung des Zugangs von Mädchen und Frauen zu den neuen Informationstechnologien;

- die Aufklärung von Mädchen und Frauen über Berufsbildungsmöglichkeiten und technische Berufe;
- die Herstellung von Kontakten zwischen Projekten, Frauenverbänden und Erstausbildungsanbietern;
- die Planung und Durchführung von Besuchen von Ausbildungszentren für Frauen;
- die Analyse des Ausbildungsbedarfs von arbeitssuchenden Frauen;
- die Förderung einer geschlechtsspezifischen Perspektive in der Ausbildung von Lehrkräften, Ausbildern und Beratern durch Analyse des Konzepts, Verbreitung von Erfahrungen aus Seminaren der Projektpartner über geschlechtsspezifische Sensibilisierung und Ausbildung.

Der Erfolg dieses Projekts liegt in dem integrierten Vorgehen der drei Ministerien und ihrem Engagement in Zusammenarbeit mit einem größeren Kreis einschlägiger Organisationen und Personen. Das Projekt bot eine effiziente Bildungsplattform, die einen Gedankenaustausch der verschiedenen Vertreter über die Berufsbildung für Frauen ermöglichte. Bei der Konzipierung der Maßnahmen wurde die Verschiedenheit der Netzteilnehmer respektiert und auf die Aktivitäten der beteiligten Ministerien Bezug genommen. Dieser gegenseitige Respekt, der sich aus der Möglichkeit zur Zusammenarbeit innerhalb des Netzes entwickelte, schaffte Vertrauen zwischen den verschiedenen Teilnehmern und Organisationen. Bei der Entwicklung solcher Konzepte, die mehrere Akteure einbeziehen, sind Vertrauen und Offenheit Voraussetzung für eine effektive Zusammenarbeit.

Zusätzliche Unterstützung erhielt das Projekt durch eine zweite integrierte Maßnahme in Luxemburg unter dem Motto „Gleichheit teilen“, für die das Ministère de la Promotion Féminine verantwortlich zeichnete. Ziel von „Gleichheit teilen“ war die Förderung der Chancengleichheit in der allgemeinen und beruflichen Bildung bei allen betroffenen Zielgruppen – lokalen Behörden, Eltern, Lehrern und Ausbildern. Für bestimmte Zielgruppen, z. B. Ausbilder in Innungen, wurden spezielle Maßnahmen durchgeführt.

Dieser Ansatz, bei dem Erfahrungen aus verschiedenen Projekten und Sektoren einbezogen und genutzt werden, steht im Einklang mit der Verpflichtung der Europäischen Union, Gleichstellungskonzepte in allen Sektoren und auf allen Ebenen zu fördern.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Leonardo Da Vinci, Aktionsprogramm zur Durchführung einer Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft, beschlossen von der Europäischen Kommission für einen Zeitraum von fünf Jahren (1995-1999).

Laufzeit:

1997-1999

Transnationale Partner:

Belgien und Österreich

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Service de la Formation Professionnelle
Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports

29, rue Aldringen
L-2926 Luxembourg
Tel. (352) 478-5235
Fax (352) 47 41 16
E-Mail: fandel@men.lu
Website:

<http://www2.men.lu/eu/ftn/>

Ministère de la Promotion Féminine
33, bd Prince Henri
L-2921 Luxembourg
Tel. (352) 478-5810
Fax (352) 24 18 86
E-Mail:
Maddy.Mulheims@mpf.smtp.etat.lu

GEWERKSCHAFTEN, ARBEITGEBER UND ARBEITGEBERORGANISATIONEN ENTWICKELN NEUE MODELLE FÜR DIE GLEICHSTELLUNG

Im europäischen Sozialmodell gilt eine intensive Zusammenarbeit mit beiden Sozialpartnern als bevorzugtes Mittel zur Herbeiführung politischer Veränderungen. In Kapitel 2 werden ausgewählte Initiativen vorgestellt, mit denen Gewerkschaften, Arbeitgeber und Unternehmerverbände neue Wege in der Gleichstellungspolitik beschreiten. Die Sensibilisierung von weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern und ihre Motivierung zu einer stärkeren Mitwirkung an Entscheidungsprozessen war die Aufgabe, die sich österreichische Gewerkschaften gestellt hatten – ein Vorhaben, das den europäischen Gleichstellungszielen entspricht. Im Mittelpunkt einer Initiative einer europäischen Arbeitgebervereinigung zur Förderung der Gleichstellung in Stromversorgungsbetrieben steht die Bedeutung der EU-weiten Zusammenarbeit in diesem Bereich. Beispiele für die Beseitigung von Hindernissen für Frauen in Familienbetrieben und Unternehmerinnen werden anhand von Fällen aus Frankreich und Griechenland vorgestellt. Ein Beispiel aus Deutschland zeigt, wie ein entsprechender Ansatz für Frauen, vor allem Angehörige ethnischer Minderheiten, die nicht nur auf Grund ihres Geschlechts von Diskriminierung betroffen sind, den Zugang zum Arbeitsmarkt durch „frauenuntypische“ Berufe eröffnen kann.

GEWERKSCHAFTEN: ENGAGEMENT FÜR CHANCENGLEICHHEIT AM ARBEITSPLATZ

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein, und seine Mitgliedsverbände in ganz Europa beschäftigen sich nach wie vor mit wichtigen Fragen im Zusammenhang mit der Chancengleichheit für Frauen am Arbeitsplatz. Das Themenspektrum reicht von der Sozialversicherung für Teilzeitbeschäftigte und Kindertagesstätten mit flexiblen Öffnungszeiten bis zu gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit und Bildungsurlaub, Bildungschancen für Frauen und Hilfen für Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub wieder in den Beruf einsteigen.

„Chancengleichheit für Kärntner Arbeitnehmerinnen“ ist ein regionales Projekt, das vom Österreichischen Gewerkschaftsbund ÖGB initiiert wurde und viele dieser Themen aufgreift. Den Schwerpunkt des im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung-NOW geförderten Projekts bilden Informations- und Fortbildungsmaßnahmen in allen Bezirken Kärntens.

Ziel der Initiative waren die Information und Sensibilisierung von Arbeitnehmerinnen, Betrieben und Institutionen zu Themen der Chancengleichheit für Frauen und Männer.

Das Projekt richtete sich an Gewerkschaftsfunktionärinnen, Frauenbeauftragte, Beschäftigte in der Personalverwaltung, Politikerinnen aus dem Frauen- und Familienressort, Frauenreferentinnen in Institutionen wie z. B. Arbeitsämtern und Beraterinnen, die mit Frauen und Mädchen arbeiten.

Die Projektorganisation umfaßte drei Ebenen:

- Der Qualifizierungslehrgang sollte Frauen in die Lage versetzen, sich wirksamer für die Belange und Anliegen von Frauen einzusetzen und ihre Forderungen durchzusetzen. Unter den 18 Teilnehmerinnen waren Frauen, die in der Beratung und Schulung von Frauen und Mädchen tätig sind, Gleichstellungsbeauftragte in Institutionen und Schulen und Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Beratungsstellen und Stiftungen. Die Themen reichten von Kommunikation über rechtliche Grundlagen der Gleichbehandlung und Maßnahmen der Frauenförderung am Arbeitsplatz bis zu Öffentlichkeitsarbeit, Konfliktlösungsstrategien und der Förderung des Gesundheitsbewußtseins. Die Seminare wurden in einem Handbuch dokumentiert.
- Zwischen Januar 1997 und Mai 1999 wurde eine Reihe zweitägiger Seminare und Schulungskurse für Gewerkschaftsfunktionärinnen, Arbeitnehmerinnen und arbeitslose Frauen in den acht Kärntner Bezirken veranstaltet, um die Ausbildung und Vernetzung von Frauen in den Bezirken zu fördern. Die Seminare und Schulungskurse erleichterten den Informationsaustausch und die Sensibilisierung auf regionaler Ebene und steigerten dadurch die Wirkung des Projekts.
- Im Rahmen des Projekts fanden auch Veranstaltungen zur Information der Öffentlichkeit statt, die durch Pressemitteilungen, Plakate, Berichte in Rundfunk und Fernsehen eine Sensibilisierung für die

Inhalte bewirkten und durch die Medienpräsenz dazu beitrugen, Initiativen und Maßnahmen publik zu machen. Bei diesen Veranstaltungen ging es unter anderem um folgende Themen: feministische Frauenbildungsarbeit, Chancen und Hindernisse für Frauen in der Europäischen Union und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Veranstaltungen boten den Teilnehmerinnen des Qualifikationslehrgangs die Möglichkeit, sich aktiv in der Öffentlichkeitsarbeit zu betätigen.

Die Vernetzung mit anderen österreichischen Beschäftigung-NOW-Projekten ermöglichte den Austausch praktischer Erfahrung und theoretischen Wissens. Die Verbreitung wurde außerdem durch die Einbeziehung dieses Projekts in ein Unterrichtspaket mit Informationen über alle 16 NOW-Projekte gefördert.

Darüber hinaus fanden Treffen mit transnationalen Partnerprojekten in Deutschland, Finnland, Irland und Nordirland statt. Alle Partner organisierten einen Qualifikationslehrgang und veröffentlichten Handbücher mit dem Lehrplan, Übungen und Material für die Fernlehre und vergrößerten so die Wirkung des Projekts.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Europäischer Sozialfonds
Beschäftigung-NOW

Laufzeit:

1996-1999

Transnationale Partner:

Deutschland, Finnland,
Irland, Nordirland

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Erika Lukensteiner/
Margit Bauer
Österreichischer
Gewerkschaftsbund (ÖGB)
Bahnhofstraße 44
A-9020 Klagenfurt
Tel. (43-463) 58 70-338
Fax (43-463) 58 70-330
E-Mail:
proges.vk@carinthia.com

INFORMATIONSNETZ GIBT IMPULSE FÜR DIE GLEICHSTELLUNG IM ELEKTRIZITÄTSSEKTOR

Der schnelle Wandel in der europäischen Stromwirtschaft bietet der Branche neue Möglichkeiten, unter anderem auch die Chance, die Chancengleichheit branchenweit effektiver zu fördern.

Ein wichtiger Schritt zur Förderung der Chancengleichheit im Elektrizitätssektor war die Einrichtung des Unipede/Eurelectric-Netzes zur Chancengleichheit. Unipede ist der Dachverband der europäischen Stromversorgungsunternehmen in Brüssel. Die Idee zu dem Projekt stammt von Freida Murray, Gleichstellungsbeauftragte des irischen Elektrizitätswerks *Electricity Supply Board* (ESB), und Per-Åke Dahlström, Personalleiter bei *Sydkraft*, Schweden. Das Netz soll dazu beitragen, die strategische Bedeutung der Chancengleichheit als Kernziel einer effektiven Personalplanung in dieser wichtigen Branche zu untermauern, in der europaweit (einschließlich Norwegen, der Schweiz und der mittel- und osteuropäischen Länder) etwa 1 016 000 Personen beschäftigt sind.

Die Elektrizitätsbranche in ganz Europa steht vor Veränderungen in nie dagewesenem Ausmaß, da durch die Deregulierung der bisher durch Staatsmonopole geregelte Sektor zum Wettbewerb auf dem freien Markt übergehen muß. Diese Veränderungen werden viele positive Auswirkungen haben; weniger klar ist jedoch, wie sich die neue Situation auf die Beschäftigung von Frauen in einer schon heute männlich dominierten Branche auswirken wird.

Freida Murray: „Die Deregulierung bringt neue Herausforderungen mit sich, und eine kürzlich durchgeführte Studie von Eurelectric zeigt deutlich, daß die Lage der Frauen sich dadurch nicht verbessert. Wir müssen sehr darauf achten, daß unter dem Druck eines stärkeren Wettbewerbs auf dem Markt die Frauen nicht gerade dann unversehens ins Hintertreffen geraten, wenn unsere Betriebe die Fähigkeiten aller Beschäftigten so gut wie möglich nutzen müssen.“

Die einzelnen Stromversorger, die das Netz unterstützen, entsenden Vertreter zu Treffen, bei denen Informationen und Modelle für vorbildliche Praktiken auf dem Gebiet der Chancengleichheit ausgetauscht werden. Freida Murray hält es für besonders wichtig, daß das Netz im Rahmen von Unipede eingerichtet wurde: „Das bedeutet, daß wir Teil der regulären Aktivitäten sind. Die Unternehmen finanzieren ihre Teilnahme selbst. Wir werden vom Sekretariat in Brüssel unterstützt und geben die Informationen direkt an die Arbeitsgruppe ‚Soziale Angelegenheiten und Humanressourcen‘ weiter.“

Das Netz konnte bereits wichtige Entwicklungen aufzeigen, die bedeutende langfristige Auswirkungen haben. In Zusammenarbeit mit seinem schwedischen Partner *Sydkraft* im Rahmen des von der Europäischen Union geförderten Projekts *Equal Opportunities in the Electricity Sector* (Chancengleichheit in der Elektrizitätswirtschaft) führte ESB eine Befragung in Schulen des Sekundarbereichs in Irland durch. „Wir wollten wissen, wie junge Menschen, die sich erste Gedanken über ihre berufliche Laufbahn machen, unsere Branche wahrnehmen - ob ihnen eine Lehre bei uns attraktiv erscheint“, erklärt Freida Murray. Die Ergebnisse waren

interessant, besonders die Tatsache, daß nur 3 % der Jungen und keines der Mädchen Interesse an einer Lehre äußerten. Beruhigend war jedoch das Ergebnis, daß 82 % der Meinung waren, eine Lehre beim Elektrizitätswerk sei sowohl für Jungen als auch für Mädchen geeignet.

Nach Aussage von Freida Murray sind die Ergebnisse weit über den Bereich der Gleichstellungspolitik und die Grenzen Irlands hinaus von Bedeutung und wurden dem Unipede/Eurelectric-Netz vorgestellt: „In all unseren Einstellungsstrategien müssen wir sowohl Jungen als auch Mädchen erreichen, da andere Branchen nicht nur bei den jungen Leuten selbst, sondern auch bei denen, die sie am stärksten beeinflussen – ihren Eltern –, als attraktiver gelten.“ Die Mitglieder des Netzes haben es sich zur Aufgabe gemacht, dieses Wissen weiterzugeben und damit den einzelnen Unternehmen zu helfen, die Zukunft effektiver zu planen.

Ein weiteres wichtiges Element des von der Europäischen Union geförderten Projekts sind die engen Partnerschaften auf nationaler Ebene mit Gewerkschaften und anderen Akteuren der Elektrizitätsbranche. Es wurde Informationsmaterial veröffentlicht, um die durchgeführten Arbeiten bekannt zu machen. Ein Broschüre, in der skizziert wird, wie die Elektrizitätswirtschaft den Gleichheitsgrundsatz in ihre Personalkonzepte integrieren kann, ist in acht Sprachen (Deutsch, Englisch, Finnisch, Französisch, Niederländisch, Schwedisch, Spanisch und Polnisch) erhältlich.

Die Förderung des Projekts „Chancengleichheit in der Elektrizitätswirtschaft“ durch die Europäische Union hat dazu beigetragen, die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen zu etablieren, durch die die Einrichtung des Unipede/Eurelectric-Netzes möglich wurde.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000)

Laufzeit:

1997-2000

Transnationale Partner:

Finnland, Niederlande, Schweden und Spanien

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Freida Murray
Gleichstellungsbeauftragte
Electricity Supply Board
Fitzwilliam Street
Dublin 2
Irland
Tel. (353-1) 702 75 34
Fax (353-1) 676 05 78
E-Mail:
freida.murray@mail.esb.ie

Per-Åke Dahlström
Personalleiter
Sydkraft
S-205 09 Malmö
Tel. (46-40) 25 54 80
Fax (46-40) 25 57 27
E-Mail: per-ake.dahlstrom@sydkraft.se
Website:
www.sydkraft.se/eneq/bac k.html

ANERKENNUNG DER ROLLE UND EIGENSTÄNDIGKEIT MITARBEITENDER EHEFRAUEN IN FAMILIENBETRIEBEN

Ein Umdenken in bezug auf Ehepartner, die in Familienbetrieben mitarbeiten, ist ein notwendiger erster Schritt zur Verbesserung der Position vor allem der Ehefrauen von Selbständigen. Wenn eine Sensibilisierung für die Probleme von Ehepartnern in Familienbetrieben bewirkt werden soll, müssen viele Organisationen einbezogen werden – von Versicherungen und Handelskammern bis zu nationalen und regionalen Sozialversicherungsanstalten.

In Frankreich beschreibt der Begriff *artisan* (Handwerker) alle, die bei der Handelskammer eingetragen sind. *Artisans* sind Selbständige in verschiedenen Berufen, die beispielsweise Installateur-, Bau- und Reparaturarbeiten sowie künstlerische Tätigkeiten ausüben. Sie betreiben in vielen Fällen ein Kleinunternehmen. Sie haben einen Sonderstatus inne und verfügen als Gruppe über eine besondere Sozialversicherungskasse, die ihre Mitglieder und deren Familien kranken- und rentenversichert.

Frauen spielen bei der Führung von Familienbetrieben oft eine entscheidende Rolle. Sie sind häufig für kaufmännische Aufgaben, Buchhaltung und Einkauf zuständig und kümmern sich in vielen Fällen um die Personalverwaltung und Teamorganisation. Der offizielle Status und die soziale Absicherung sind ein wichtiger Faktor für die Unabhängigkeit und Eigenständigkeit dieser Frauen. Im bestehenden rechtlichen Rahmen sind ein solcher Status und eine entsprechende Absicherung schwer zu erreichen.

Die Sozialversicherungsanstalt für Handwerker in der französischen Auvergne, *Assurances Vieillesse des Artisans (AVA)*, hat mit Unterstützung des mittelfristigen Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000) ein Projekt initiiert, das konkrete Maßnahmen, Aufklärung und Forschung umfaßt.

Das Projekt namens „Concerto“ profitiert von der intensiven und aktiven Unterstützung verschiedener Partner. Berufsverbände aus Handwerk und Handel, die Handelskammer der Auvergne, Buchhalter und Buchführungszentren, Berater aus Handwerksbetrieben und das regionale Gleichstellungsreferat arbeiten an dem Projekt mit.

Finanzielle Faktoren können ein Hindernis darstellen, das der offiziellen Anerkennung für den Status von mitarbeitenden Ehepartnern im Wege steht, doch auch psychologische Faktoren spielen eine Rolle. Es ist wichtig, ein Umdenken zu bewirken und Handwerker und ihre Ehefrauen davon zu überzeugen, daß ein eigenständiger Status der Ehefrauen ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Frauen heute und in der Zukunft darstellt, insbesondere angesichts des gegenwärtigen sozialen und wirtschaftlichen Klimas, das durch einen schnellen Wandel geprägt ist.

In der ersten Phase von „Concerto“ wurde mit allen bei der Sozialversicherung geführten Handwerkern Kontakt aufgenommen. Es wurden Kontakte mit über 450 Handwerkern und deren Ehefrauen hergestellt. Diesen wurden die Vorteile erläutert, die sich aus einem

offiziellen Status der Ehefrau beispielsweise in bezug auf die Altersversorgung oder im Fall einer Scheidung ergeben. In der Regel können sich die Betriebe den Übergang zu einem offiziellen Status leisten; Widerstände dagegen haben meist historische Gründe und liegen in den Vorstellungen der Handwerker von der Rolle der Frau begründet. Von den 450 Kontakten führten 198 zu einem positiven Ergebnis, was die Wirksamkeit dieser Maßnahme verdeutlicht.

Die AVA der Auvergne hat außerdem eine Studie initiiert, die auf Gesprächen mit etwa 40 Betriebsleitern basiert. Diese Untersuchung dürfte Aufschluß über Hemmnisse und Schwierigkeiten geben. Sie ergänzt die Sensibilisierungskampagnen, die das Gleichstellungsreferat für die verschiedenen Berufsgruppen durchführt.

Heute verfügt die AVA über eine fundierte Grundlage, um von den verschiedenen Behörden entsprechende Gesetzesänderungen zu fordern. Die französischen Rechtsvorschriften wurden nicht angepaßt. Darüber sind sich alle im klaren. Hat das Projekt trotzdem Veränderungen bewirkt? Auf nationaler Ebene ist die Diskussion erneut in Gang gekommen. Dank der Erfahrungen aus dem Projekt „Concerto“ in der Auvergne verfügt die nationale Rentenkasse für Handwerker jetzt über Erfahrungen und Kontakte und kann damit Sensibilisierungsmaßnahmen in anderen Regionen fördern. Die Maßnahme hat Früchte getragen und sollte verbreitet werden.

Transnationale Kontakte haben die Möglichkeit eröffnet, über andere Praktiken nachzudenken. Die AVA hat sich mit zwei Partnern zusammengetan: der Handwerkskammer Leipzig (Deutschland), und dem Comitato Impresa Donna in Bologna (Italien). Der Austausch war sehr produktiv, insbesondere mit dem italienischen Partner, der mit einer ähnlichen Problematik wie in Frankreich konfrontiert ist. Eine Aufklärungskampagne nach dem in Frankreich erprobten Muster könnte bei kleinen italienischen Familienbetrieben eingesetzt werden, in denen die gleichen Probleme existieren.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000)

Laufzeit:

1997-1999

Transnationale Partner:

Deutschland und Italien

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Jean-Bernard Febvre
Projektleiter
„Concerto“
AVA Auvergne
Assurances Vieillesse des
Artisans Auvergne
16, rue de Blanzat
F-63039 Clermont-Ferrand
Cedex 2
Tel. (33) 473 42 78 28
Fax (33) 473 91 79 75
E-Mail:
clermont.courrier@cancava.fr

In vielen Regionen Europas ist die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit und die Gründung eines Unternehmens ein wichtiger Weg zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit. Bei der Existenzgründungsdiskussion werden geschlechtsspezifische Aspekte jedoch oft außer acht gelassen. Ein Konzept, das eine geschlechtsspezifische Perspektive mit einem innovativen Ansatz in Bezug auf Existenzgründungen vereinigt, kann positive Auswirkungen haben, wie das Projekt WEB in Griechenland gezeigt hat.

Für viele Frauen kann die Gründung eines eigenen Unternehmens einen Weg aus der Langzeitarbeitslosigkeit bieten oder den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit ermöglichen. Manchmal gibt es dazu keine Alternative. Für viele Frauen ist der Einstieg in die Selbständigkeit jedoch ein großer Schritt, da finanzielle Hindernisse oft durch mangelndes Selbstbewußtsein und Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Beruf und Familie verschärft werden. Frauen verfügen häufig über Qualifikationen und Know-how, die im Dienstleistungsgewerbe besonders gefragt sind, lassen sich aber trotzdem nur schwer davon überzeugen, daß sie diese Fähigkeiten in eine unternehmerische Chance umsetzen können.

Das Projekt „Micro-Enterprise Birth and Adoption“ (WEB), das vom Referat Chancengleichheit der Gemeinde Athen unterstützt wird, erleichterte Frauen den Schritt zur Unternehmensgründung, indem es Partnerschaften zwischen neuen Unternehmen mit großen Betrieben vermittelte. Auf dem Markt bereits etablierte Einzelhandelsunternehmen „adoptieren“ ein neugegründetes Unternehmen, indem sie mit ihm Zulieferverträge abschließen und es bei seiner Entwicklung begleiten.

Etwa 50 langzeitarbeitslose Frauen wurden in ein Ausbildungsprogramm zur Existenzgründung aufgenommen. Einige der Frauen hatten bereits ein Unternehmenskonzept, andere waren dagegen einfach auf der Suche nach Arbeit. Eine der größten Schwierigkeiten bestand darin, die Frauen davon zu überzeugen, daß sie selbst der Schlüssel zur erfolgreichen Arbeitssuche waren und sich nicht auf die Hilfe einer Behörde verlassen konnten. Die erste Ausbildungsphase umfaßte psychologische Arbeit, die Stärkung des Selbstvertrauens der Kandidatinnen, fachlich-technische Inhalte und die Entwicklung eines beruflichen Projekts.

Im Anschluß an einen Aufruf zur Einreichung von Vorschlägen im Rahmen von Artikel 6 des Europäischen Sozialfonds unter dem Titel „Neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ wurden Fördermittel der Gemeinschaft bewilligt, durch die die Partner die Arbeit aufnehmen und die Betreiber mit der notwendigen technischen und finanziellen Unterstützung zum Aufbau einer tragfähigen wirtschaftlichen Aktivität ausstatten konnten. Andere Partner aus der Wirtschaft leisteten ebenfalls einen Beitrag, indem sie Startkapital für die Kleinstunternehmen zur Verfügung stellten. Das Projekt WEB erhielt Unterstützung von vielen Partnern. Neben dem Europäischen Sozialfonds arbeiteten auch die Entwicklungsagentur der

Gemeinde Athen (AEDA), Unternehmensberater und Einzelhandelsketten, die spezialisierte Ausbilder, Führungskräfte aus der Wirtschaft und eingetragene Sachverständige einbrachten, mit dem Projekt zusammen.

Die Originalität des WEB-Konzepts liegt in seinem „Gründer“-Ansatz. Die Projektpartner wählten arbeitslose Frauen aus, die eine berufliche Ausbildung erhalten sollten, während die Mutterunternehmen in Zusammenarbeit mit der AEDA, die das Projekt leitete, Lehrprogramme entwickelten. Dieses Programm bot Unternehmerinnen die Möglichkeit, die notwendigen Qualifikationen und das entsprechende Know-how zu erwerben. Danach wurden Durchführbarkeitsstudien und Geschäftspläne erarbeitet, es wurde Marktforschung betrieben, und die Kleinstunternehmen erhielten im ersten Jahr technische Unterstützung, bis sie allmählich unabhängig arbeiteten.

Als das Projekt abgeschlossen wurde, waren etwa 25 Arbeitsplätze geschaffen worden. Man hofft, daß sie erhalten bleiben und weiterentwickelt werden, wenn die ESF-Unterstützung ausläuft.

**Kofinanzierung durch die
Gemeinschaft:**

Europäischer Sozialfonds

Laufzeit:

1997-2000

**Für weitere Informationen
wenden Sie sich bitte an:**

Vassi Leontari
Projektleiter
„Women’s Micro-Enterprise
Birth and Adoption“ (WEB)
Entwicklungsagentur der
Gemeinde Athen (AEDA)
5 Favierou and Mayer
Street
GR-10438 Athen
Tel. (30-1) 522 27 42
Fax (30-1) 522 27 43
E-Mail:
aeda@ath.forthnet.gr

DURCHBRUCH IN EHEMALIGE MÄNNER-DOMÄNE: BERUFLICHE CHANCEN FÜR FRAUEN IM SICHERHEITSWESEN

Frauenspezifische Ausbildungsprogramme mit anerkanntem Abschluß und hohem Qualitätsstandard in frauentypischen Berufen können vielen Frauen aus ethnischen Minderheiten helfen, einen Arbeitsplatz zu finden. Das in Deutschland entwickelte Konzept bietet ein Modell, das mit entsprechenden Anpassungen auf die Situation in anderen EU-Mitgliedstaaten übertragen werden könnte.

Angesichts der Fortschritte in den Informations- und Kommunikationstechnologien verändern sich auch viele Berufsprofile in zahlreichen verschiedenen Branchen. Eine Folge davon ist, daß Berufe, die bisher als ausschließlich für körperlich kräftige Männern geeignet galten, jetzt auch Frauen offenstehen. Das Sicherheitswesen ist ein typisches Beispiel: Hier werden Kommunikationsfähigkeit, sprachliche Fähigkeiten und Problemlösungsstrategien als entscheidende Eignungsbedingungen zunehmend wichtiger als körperliche Kraft. Die Deutsche Angestellten-Akademie (DAA) im Bildungswerk der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) unterstützt ein Projekt, das Hemmnisse beseitigen soll, die Frauen an der Aufnahme einer Beschäftigung im Sicherheitsgewerbe hindern.

Ausgehend von der Erkenntnis, daß mit Berufen im Sicherheitswesen vor allem männliche Rollenvorstellungen verbunden werden, verfolgte dieses Beschäftigung-NOW-Projekt „Berufliche Chancen für Frauen im Sicherheitswesen“ das Ziel, ein Ausbildungsprogramm zu entwickeln, das die vorhandenen Fähigkeiten von Frauen ausbaut und durch neue Qualifikationen ergänzt, die für eine Beschäftigung im Sicherheitsgewerbe notwendig sind. Nach Aussage des Projektleiters macht auch das Sicherheitsgewerbe selbst einen Veränderungsprozeß durch; zusätzlich zu den traditionellen Tätigkeiten im Werk- und Personenschutz werden den Kunden neue Dienstleistungen angeboten.

In dem zweijährigen Lehrgang wird ein umfassendes Themenspektrum behandelt, das rechtliche Grundlagen, Qualitätsstandards, Werkschutz, Selbstverteidigung, Waffen- und Sprengstoffkunde, Krisenintervention und eine umfassende Schulung im Umgang mit Menschen beinhaltet. Neben Unterricht müssen die Teilnehmerinnen Praktika und betriebliche Ausbildungseinheiten absolvieren und mit einem Mentor zusammenarbeiten, der sie während der Ausbildung begleitet.

Ein erfolgreicher Abschluß des Lehrgangs schließt auch die Ausbildung zur Betriebssanitäterin, die Waffensachkundeprüfung und ein Sprachtraining in Englisch sowie den gelben Gürtel in Jiu-Jitsu mit ein; am Ende steht die Prüfung zur Werkschutzfachkraft vor der Industrie- und Handelskammer.

Das Projekt ging neue Wege, indem es spezielle Lehrgänge für Frauen konzipierte und für die weiteren Kurse, die bisher vorwiegend von Männern besucht wurden, eine ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen festlegte. Durch diesen entscheidenden Schritt werden sich die Rollenklischees in diesem Gewerbe schnell abbauen lassen, und es werden angemessene Voraussetzungen und Vorbilder für andere Frauen

geschaffen. Besonders deutlich wird die Effektivität des Projekts jedoch, wenn man die Teilnehmerinnen betrachtet, die ein breites Spektrum von Arbeitsuchenden abdecken und auch Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten einschließen. In einem Lehrgang gehörten mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen ethnischen Minderheiten an. Auch Alleinerziehende und Langzeitarbeitslose konnten für eine Teilnahme gewonnen werden.

Der Erfolg des Projekts läßt sich an folgenden Punkten festmachen:

- Es wurde ein Sektor ausfindig gemacht, in dem erhebliche Veränderungen im Gange sind, die eine breite Palette neuer Beschäftigungschancen für Frauen mit sich bringen.
- Der Konzipierung des Lehrgangs gingen gründliche Forschungs- und Vorbereitungsarbeiten voraus.
- Durch die Beteiligung von Sicherheitsunternehmen an der Entwicklung und Durchführung des Lehrgangs wurde die Anbindung an die betrieblichen Erfordernisse gewährleistet.
- Die Ausbildung war von hoher Qualität und führte zu einem anerkannten Abschluß.

Die Ergebnisse sind beeindruckend. Die Absolventinnen des ursprünglichen Lehrgangs zeigten bessere Leistungen als männliche Kollegen und fanden leicht Arbeitsplätze in Unternehmen, wo sie eine Nachfrage nach mehr weiblichen Sicherheitskräften auslösten. Das Projekt ermöglichte die Weiterentwicklung des Modells, und die Sicherheitsunternehmen sind begeistert von den neuen Qualitäten, die Frauen ins Sicherheitsgewerbe einbringen. Eines der führenden deutschen Werkschutzunternehmen, IHS (Industrie- und Handelsschutz), baut seine Kooperation mit der DAA aus, da „hochqualifizierte Frauen uns helfen, im Sicherheitsgewerbe wettbewerbsfähig zu bleiben“.

Diese Initiative hat ohne Frage ein gesamteuropäisches Potential, da die Sicherheitsunternehmen den neuen Anforderungen der Auftraggeber gerecht werden müssen. Die britischen, deutschen und französischen Partner innerhalb dieses Projekts haben in einem Kooperationsvertrag vereinbart, die Weiterentwicklung einer qualitativ hochwertigen beruflichen Bildung zu fördern und Informationen über Entwicklungen in der Branche auszutauschen.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Europäischer Sozialfonds
Beschäftigung-NOW

Laufzeit:

1997-2000

Transnationale Partner:

Frankreich und Vereinigtes
Königreich

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Hans-Dieter Brauns
DAA im Bildungswerk der
DAG e. V.
Saalburgallee 19
D-60385 Frankfurt am Main
Tel. (49-69) 972 00 20
Fax (49-69) 17 21 71
E-Mail: Hans-Dieter.Brauns
@daa-bw.de
Website: www.siaasdaa.de

NRO-NETZE MACHEN DIE GLEICHSTELLUNG ZUM THEMA

Zunehmend wird anerkannt, daß Netze von Nicht-Regierungsorganisationen in der Gleichstellungspolitik auf allen Ebenen eine bedeutende Rolle spielen. Im folgenden Kapitel wird gezeigt, welche Möglichkeiten Netzwerke von Frauen-NRO haben, Frauen am Rande der Gesellschaft zu vertreten, einzubeziehen und zu integrieren, z. B. Alleinerziehende, obdachlose Frauen, ältere Frauen, Frauen in ländlichen Gebieten und Familien mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen. An den Beispielen wird deutlich, welche wichtige Rolle Frauen-NRO und Netzwerken bei der Thematisierung lange Zeit vernachlässigter Probleme wie Gewalt gegen Frauen und Frauenhandel zukommt. Die Beispiele lassen auch erkennen, wie wichtig die Anerkennung von NRO in den Politiken der Europäischen Gemeinschaft ist, die in speziell auf Frauen abgestimmten Gemeinschaftsinitiativen Ausdruck finden.

ZUSAMMENARBEIT VON NRO ZUR BESSEREN INTEGRATION VON EINELTERNFAMILIEN

Eine von zehn Familien in Europa lebt mit nur einem Elternteil. Durch Armut, niedrige Einkommen, Abhängigkeit von Sozialhilfe, Kinderbetreuungsbeihilfe und Anti-Diskriminierungsmaßnahmen und das Gefühl der sozialen Stigmatisierung besteht für Einelternfamilien die Gefahr, sozial ausgegrenzt zu werden. Viele Organisationen alleinerziehender Eltern in Belgien, Deutschland, Finnland, Griechenland, Irland, Portugal, Schweden, Spanien und dem Vereinigten Königreich konnten an einem Erfahrungsaustausch zu Aktionen teilnehmen, mit denen sich europäische NRO-Netze befassen, die sich für die Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung solcher Familien engagieren.

Auf nationaler und europäischer Ebene auf die Belange von Einelternfamilien hinzuweisen war das Ziel eines Vernetzungsprojekts mit dem Titel „The European Network of One Parent Families Social Exclusion Project“. Geleitet wurde das von der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission im Jahr 1999 geförderte Projekt vom britischen Alleinerziehendennetz *Single Parent Action Network* (SPAN) und der Organisation *Gingerbread Northern Ireland*, die über langjährige Erfahrung in der Organisation von Alleinerziehendengruppen mit dem Ziel einer Integration in reguläre Bildungs- und Berufsbildungsaktivitäten verfügt.

In Zusammenarbeit mit nichtstaatlichen Einelternfamilien-Organisationen in zehn Ländern und Regionen Europas starteten SPAN und *Gingerbread Northern Ireland* eine Initiative zur Entwicklung eines Modells für die soziale Eingliederung alleinerziehender Eltern und ihrer Kinder, das dazu eingesetzt werden kann, Einfluß auf nationale und europäische politische Entscheidungsträger auszuüben.

Die Präsentation der Erfahrungen aus dem Projekt und die Verbreitung der Ergebnisse bei den Regierungen waren ein wichtiges Element der Seminare und Veranstaltungen, die im Laufe des Jahres 1999 in Griechenland und Schweden ausgerichtet wurden.

Anfang 2000 waren Ergebnisse und Auswirkungen des Projekts klar:

- In einem stark partizipatorischen Verfahren erstellte das Projekt ein Dokument aus der Sicht von Einelternfamilien in verschiedenen Teilen Europas. Der Bericht mit dem Titel „Model for the Social Inclusion of One Parent Families“ (Modell für die soziale Eingliederung von Einelternfamilien) behandelt eine Reihe von Themen: Beschäftigung und familiäre Pflichten; Systeme der Kinderbetreuungsbeihilfe; Armut – geringe Einkommen und Sozialhilfe; Anti-Diskriminierungsaktionen gegen Stigmatisierung; Wohnungspolitik; Gesundheit; allgemeine und berufliche Bildung; persönliches Wohlbefinden und Schutz gegen Gewalt und Mißbrauch in der Familie.
- Im Januar 2000 wurde der Bericht dem Ausschuß für die Rechte der Frau des Europäischen Parlaments vorgelegt.

- Mehrere Wissenschaftler und soziale Stiftungen haben Interesse an einer Zusammenarbeit mit dem Projekt geäußert.

Da kein europäisches Sekretariat existiert, das die spezielle Position der Alleinerziehenden vertritt, entwickelte das Projekt einen innovativen Kooperationsansatz: Die Arbeit wurde innerhalb des Netzes verteilt. Alle Verwaltungsaufgaben – von der Organisation von Tagungen und der Erstellung von Protokollen bis zur Ausarbeitung von Dokumenten und der Berichterstattung – wurden von Alleinerziehendenorganisationen in verschiedenen Ländern übernommen. Die Bedingung, daß in der Delegation jeder Organisation mindestens ein Mitglied alleinerziehend sein mußte, gewährleistete eine bessere Vertretung und Einbeziehung der Basis.

Dieser integrative „horizontale“ Ansatz bei der Organisation wird auch durch eine von *Gingerbread* in Nordirland eingerichtete Website unterstützt. Ziel ist eine umfassende europäische Website für Einelternfamilien, die langfristig zur Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Eingliederung von Einelternfamilien in Europa beitragen könnte.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Europäische Union, vorbereitende Maßnahmen zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung

Zusätzliche Unterstützung leistete das Europäische Netz zur Bekämpfung der Armut (EAPN), Vereinigtes Königreich.

Laufzeit:

1998-2000

Transnationale Partner:

Belgien, Deutschland, Finnland, Griechenland, Irland, Nordirland (Vereinigtes Königreich), Portugal, Spanien und Schweden

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Projektkoordinatorin:

Sue Cohen

European Network of One Parent Families in Europe
SPAN

Millpond

Baptist Street

Easton

Bristol BS5 0YW

Vereinigtes Königreich

Tel. (44-117) 951 42 31

Fax (44-117) 935 52 08

E-Mail:

spanuk@netgates.co.uk

Projektkoordinatorin:

Marie Cavanagh

European Network of One Parent Families in Europe
Gingerbread

Northern Ireland

169 University Street

Belfast B77 1HR

Vereinigtes Königreich

Tel. (44-123) 223 14 17

Fax (44-123) 224 0740

Website: www.enopf.org

INTEGRATION VON FRAUEN AUS NOTUNTERKÜNFEN IN DIE ARBEITSWELT

Notunterkünfte für Obdachlose, die bisher vor allem Männer aufnahmen, erhalten heute verstärkt Zulauf von Frauen in schwierigen Situationen. Die Trägerorganisationen bemühen sich, die Zahl der Obdachlosen zu verringern und Möglichkeiten zur Integration in den Arbeitsmarkt zu entwickeln. Dieser neu entstandene Bedarf stellt die Organisationen vor neue Aufgaben.

Früher lebten in Notunterkünften vor allem Männer, die keine Wohnung hatten und kurz- oder langfristig obdachlos waren. In den letzten Jahren stellen die Betreiber von Notunterkünften jedoch fest, daß sich diese Situation ändert: Inzwischen sind etwa 40 % der Bewohner von Notunterkünften Frauen.

In Frankreich bietet der Verband FNARS (Fédération nationale des associations d'accueil et de réadaptation sociale) jährlich 500 000 Obdachlosen Unterkunft in ihren Einrichtungen mit 40 000 Betten. Nach Aussage der Verbandsvorsitzenden Alix de la Bretesche „besteht eine Tendenz, bei Frauen vor allem Mechanismen der sozialen Integration einzusetzen: Sensibilisierung für ihre elterlichen Pflichten, Kontakt mit ihren Kindern, Rückführung in die Herkunftsfamilie ... Männer dagegen erhalten die Chance einer Wiedereingliederung in die Arbeitswelt.“ FNARS hat festgestellt, daß bei Frauen Sozialleistungen und Unterkunft als ausreichende Voraussetzungen für eine Integration angesehen werden und deshalb über 80 % aller staatlich finanzierten Initiativen zur Arbeitsmarkintegration von Obdachlosen Männern zugute kommen. FNARS ist der Meinung, daß sich dies ändern muß: „Wir sollten Männern ihre Pflichten als Väter bewußt machen und Frauen zu mehr Eigenständigkeit verhelfen.“ Dazu ist nach Auffassung von FNARS eine Eingliederung der Frauen in den Arbeitsmarkt erforderlich, die für sie oft schwer zu erreichen ist, da sie Kinder zu betreuen haben, es ihnen an grundlegender Bildung fehlt und sie nach Zerwürfnissen mit Familie oder Freunden isoliert sind.

Staatliche Programme sind oft unzureichend, um die Ursachen den Problems anzugehen. Sie sind zu stark zielgerichtet, segmentiert und zeitlich begrenzt, und die quantitativen Ziele lassen sich in der Realität häufig schwer umsetzen. Wie lassen sich diese nützlichen, aber sehr begrenzten Programme dahin gehend abstimmen, daß eine Schulung für die Eingliederung geboten wird, individuelle Pläne aufgestellt und die verschiedenen Probleme, die im Einzelfall zusammenkommen, berücksichtigt werden?

Mit Blick auf die Verlängerung der Laufzeit von Maßnahmen entwickelte die FNARS-Regionalvertretung der Bretagne und drei Mitgliedsorganisationen von FNARS in dieser Region im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung-NOW das Projekt „Eine Chance zur Veränderung“.

Die drei Verbände haben dieses experimentelle Programm inzwischen gestartet, und sein Erfolg läßt eine Weiterentwicklung chancenreich erscheinen.

In Vannes versorgt „Talents aiguilles“ 150 lokale Organisationen mit Kostümen für Feiern, Kostümbälle und „Son et lumière“-Veranstaltungen. Dies ermöglicht den Betrieb eines kleinen Unternehmens mit etwa 12 Beschäftigten, das als Sprungbrett für andere Arbeitsstellen in örtlichen Gewerbe- und Dienstleistungsbetrieben fungiert. Das Projekt

nutzt auf sehr kreative Weise die Fähigkeiten von Frauen im Nähen und verbessert ihren Status durch Kontakte mit der regionalen Kulturszene.

In Guingamp hat die Organisation „Chiffons d'Arlequin“ ein Geschäft eröffnet und schafft Arbeitsplätze in Zusammenhang mit dem Verkauf von gebrauchter Kleidung. Dieser Markt ist schwierig, expandiert aber stark.

In Rennes startete die Organisation „Mosaïque de parcours“ individuell abgestimmte Ausbildungsprogramme für etwa 50 Frauen. Eine Gruppe, die in der Fotografie ausgebildet wird, hat ein Album herausgegeben, in dem die Mitglieder über ihre Ausgrenzung berichten.

Das Verfahren ist in allen Fällen gleich: eine Chance auf persönlichen Erfolg kombiniert mit beruflicher Bildung unter Berücksichtigung der individuellen psychischen, sozialen und familiären Situation.

Fördermittel der Europäischen Union in Höhe von 1 Mio. EUR, die ergänzend zu einzelstaatlichen regionalen Beihilfen gewährt wurden, ermöglichten es, Ausbildungsmaßnahmen, die im Rahmen der staatlichen Programme oft nur für einen Zeitraum von wenigen Wochen gefördert werden, auf längere Zeiträume, oft bis zu einem Jahr, zu verlängern. Die längere Dauer ist von entscheidender Bedeutung für Frauen, die regelmäßig extrem schwierige Situationen erlebt haben und unter wirtschaftlicher Rezession und sozialen Problemen in ihrer Region am meisten zu leiden haben.

Das Projekt „Eine Chance zur Veränderung“ ermöglicht auch den Austausch mit Partnern, die manchmal in ganz verschiedenen Bereichen tätig sind.

- In Belgien hat das Centrum Algemeen Webinswerk, das von allen öffentlichen Stellen, einschließlich der CPAS (öffentliche Sozialhilfezentren), unterstützt wird, Begleitungs- und Integrationsprogramme ins Leben gerufen.
- In Portugal arbeitet das CESIS (Centro de Estudo para a Intervenção Social) schwerpunktmäßig in einem sozialen Brennpunkt, dem Barrio do Zambujal am Rande Lissabons. Die Projekte der Organisation sollen jungen Frauen eine schnelle Arbeitsmarktintegration ermöglichen.
- In Deutschland hat die Bildungs-Zentrum Deuna GmbH, eine große Berufsbildungseinrichtung, ein wichtiges Integrationsprogramm für Spätaussiedler ins Leben gerufen. Es richtet sich an Deutsche, die nach Polen oder noch weiter nach Osten verschleppt worden waren und nach dem Fall der Berliner Mauer nach Deutschland zurückgekehrt sind.
- In Italien hat die kleine Sozialgenossenschaft Obiettivo Giovani eine Mini-Pressagentur eingerichtet, die lokale Nachrichten in den armen Dörfern Süditaliens verbreitet. Damit wird eine neue Form sozialer Kooperation in Gebieten geschaffen, die von Entvölkerung bedroht sind.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Europäischer Sozialfonds
Beschäftigung-NOW

Laufzeit:

1996-2000

Transnationale Partner:

Belgien, Deutschland,
Italien und Portugal

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Monique Payen
FNARS Bretagne
3, rue de la Carrière
F-35000 Rennes
Tel. (33) 299 85 52 60
Fax (33) 299 85 52 61

SOZIALE AUSGRENZUNG: EINBEZIEHUNG ÄLTENER FRAUEN UND WERTSCHÄTZUNG IHRER FÄHIGKEITEN

1999 wurde von den Vereinten Nationen das Internationale Jahr der Senioren ausgerufen. Die Mehrheit der älteren Menschen in allen Mitgliedstaaten sind Frauen, deren Anteil mit steigendem Alter zunimmt. Der gesellschaftliche Beitrag älterer Frauen als Steuerzahlerinnen, Verbraucherinnen und ehrenamtliche Helferinnen ist erheblich und wird zu oft übersehen. Doch ältere Frauen laufen auch oft Gefahr, in die Isolation und Ausgrenzung zu geraten. Ältere Frauen und die Organisationen, die sie vertreten, sprechen wichtige Probleme im Zusammenhang mit dem Zugang älterer Frauen zu Beschäftigung, sozialem Schutz und Gesundheitsversorgung an.

Auf Initiative der Organisation WEMOS und des Europäischen Netzwerkes älterer Frauen (OWN) wurde das Projekt „Soziale Ausgrenzung und ältere Frauen: Probleme, Machtgleichstellung, Aktionen“ ins Leben gerufen, das von der Europäischen Union gefördert wurde. Mit Aktionen auf europäischer, einzelstaatlicher und lokaler Ebene wurde im Rahmen des Projekts versucht, die Auseinandersetzung mit vielen Fragen im Zusammenhang mit den Prozessen und Situationen der sozialen Ausgrenzung älterer Frauen zu fördern, vor allem in Hinblick auf die Vorbereitung des Kommissionsprogramms auf der Grundlage von Artikel 137 des Vertrags von Amsterdam.

Das Projekt wurde in enger Zusammenarbeit mit bestehenden Basisorganisationen älterer Frauen konzipiert und verfolgte drei Hauptziele:

- Entwicklung einer Agenda für Aktionen auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene im Hinblick auf die Prozesse und Situationen der sozialen Ausgrenzung älterer Frauen in Europa;
- Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen bestehenden Netzwerken älterer Frauen in Europa zum Thema soziale Ausgrenzung;
- Bereitstellung von Informationen für die Diskussion über soziale Ausgrenzung, Geschlechterfragen und Alter auf europäischer Ebene.

Die wichtigsten Aktivitäten im Rahmen des Projekts waren drei transnationale Tagungen zum Informations- und Erfahrungsaustausch über das Wesen der sozialen Ausgrenzung und ältere Frauen in Europa. Ziel der Maßnahme war es, Einfluß auf die Politik auf europäischer Ebene zu nehmen und insbesondere die politische Planung der Europäischen Union in den Bereichen Geschlechterfragen und Alter durch Informationen zu unterstützen.

Um sicherzustellen, daß Schlüsselfragen, die ältere Frauen in ganz Europa betreffen, in den Empfehlungen an die Europäische Kommission angesprochen werden, wurde das Projekt von Anfang an so konzipiert, daß es auch eine lokale Dimension beinhaltet. Die Planung und Konzipierung

der transnationalen Seminare erfolgte in enger Zusammenarbeit zwischen Basisorganisationen älterer Frauen in vier Mitgliedstaaten sowie Mitgliedsorganisationen von OWN Europe in anderen Mitgliedstaaten.

Höhepunkt des Projekts war eine internationale Konferenz, die im Jahr 1999 in den Niederlanden stattfand. Neben den Basisorganisationen, die ältere Frauen vertreten, nahmen auch viele ältere Frauen selbst sowie Wissenschaftler, politische Entscheidungsträger und Angehörige der einschlägigen Berufsgruppen daran teil.

Es wurde eine Fallstudie über die Gründung, Entwicklung und künftigen Herausforderungen von OWN in Irland erstellt, die auf der Konferenz als Beispiel für vorbildliche Vorgehensweisen vorgestellt wurde. Die Fallstudie mit dem Titel „In our time: in our own way“ (In unserer Zeit, auf unsere Art) soll als Leitfaden für den Aufbau eines Netzwerks für ältere Frauen dienen.

Besonders hervorgehoben wurden auf der Konferenz unter anderem die Förderung des lebenslangen Lernens als Mittel zum „Empowerment“, die Erforschung der speziellen Wirkungen von Medikamenten auf ältere Menschen und flexiblere Ruhestandsregelungen, die es älteren Frauen ermöglichen, länger erwerbstätig zu bleiben.

Die Teilnehmerinnen verabschiedeten eine 13-Punkte-Entschließung, in der das Europäische Parlament, der Ministerrat und die Europäische Kommission aufgefordert werden, bei der Entwicklung politischer Konzepte und Maßnahmen die Auffassungen und Erfahrungen älterer Frauen, den derzeitigen Forschungsstand und die Schlußfolgerungen dieser Konferenz zu berücksichtigen.

Das Projekt vermittelte darüber hinaus auch eine entwicklungspolitische Perspektive, indem es der Erfahrung und Situation älterer Frauen in Entwicklungsländern Stimme verlieh. Frauen aus Aserbaidschan, Costa Rica, Gambia, der Russischen Föderation, Simbabwe und Suriname nahmen an der Konferenz teil. In der Entschließung an das Europäische Parlament, den Ministerrat und die Europäische Kommission wurde unter anderem gefordert, sicherzustellen, daß bei der Entwicklungszusammenarbeit mit Ländern im Süden die Bedürfnisse älterer Frauen berücksichtigt werden.

Das Projekt hat dazu beigetragen, die Empfehlungen des Berichts der World Population Foundation aufzugreifen, die Bedürfnisse älterer Frauen besonders zu berücksichtigen. Das Projekt hat auf ein wichtiges, bisher jedoch wenig beachtetes Thema hingewiesen. Bei seiner Vorgehensweise war gewährleistet, daß die Stimmen der einzelnen Frauen aus vielen Regionen und Ländern Gehör fanden.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Europäische Union, vorbereitende Maßnahmen zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung

Transnationale Partner:

Irland, Italien, Vereinigtes Königreich

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Trudy Van Ommeren
WEMOS Gezondheid
Wereldwijd
P. O. Box 1693
1000 BR Amsterdam
Niederlande
Tel. (31-20) 46 88-388
Fax (31-20) 46 86-008
E-Mail: wemos@wemos.nl
Website:
www.wemos.nl/quality/ownproject.htm

Older Women's Network,
Europe
Via del Serraglio 10
I-06073 Corciano – PG
Tel. (39) 07 55 06-8006
Fax (39) 07 55 06-8006
E-Mail: own@own-europe.org
Website: www.own-europe.org

KINDER MIT BESONDEREN BEDÜRFNISSEN: BESSERE CHANCEN FÜR DIE FAMILIEN

Die Vereinbarung von Beruf und Familie ist für Eltern mit Kindern in ganz Europa ein Problem. Die einschlägigen Maßnahmen konzentrieren sich vor allem auf Kinderbetreuungseinrichtungen und familienfreundliche Regelungen am Arbeitsplatz. Manche Eltern und Kinder benötigen auf Grund ihrer besonderen Situation und Bedürfnisse jedoch mehr als allgemeine Konzepte. Für Eltern in ländlichen Gebieten und Familien, deren Kinder besondere Bedürfnisse haben, sind zusätzliche Unterstützung und spezielle Programme notwendig.

Die finnische Region Nordkarelien ist ein ländliches, dünn besiedeltes Gebiet. Ein innovatives Projekt bietet dort erfolgreiche Hilfe für die Probleme von Frauen mit chronisch kranken oder behinderten Kindern. Die meisten Familien in dieser Situation machen die Erfahrung, daß die Mütter rund um die Uhr bei der Pflege eingespannt sind und nur wenig freie Zeit haben. Eine Berufstätigkeit ist, wenn überhaupt Arbeitsplätze verfügbar sind, oft nicht möglich, da geeignete Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder fehlen, die Arbeitszeiten unflexibel sind und die Frauen zudem aus eben diesen Gründen nicht an Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung teilnehmen konnten.

„Artemis – Mothers Choice“ ist ein im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung-NOW gefördertes Projekt. Es bietet ein interessantes Modell, das bei entsprechender Anpassung auf andere Länder übertragen werden könnte. Im Rahmen der Koordinierung durch das finnische Institut für psychosoziale Beratung und Bildung wurden drei Jahre lang jährlich zwei parallele Lehrgänge durchgeführt. Der erste Lehrgang richtete sich an 46 Mütter, deren Qualifikation und Selbstvertrauen durch allgemeine und berufliche Bildung gefördert wurden, um ihnen die Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen. Neun Monate lang wurden die Frauen für geschlechtsspezifische Fragen sensibilisiert und planten ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt oder die Absolvierung von Praktika. An dem über zwei Jahre durchgeführten zweiten Lehrgang nahmen 20 Arbeitslose aus dem Pflegebereich teil, die in einer Fortbildungsmaßnahme zusätzliche Qualifikationen in der Familienpflege und der Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit speziellen Bedürfnissen erwerben konnten.

Die Ergebnisse des ersten Lehrgangs sind beeindruckend: 85 % der Mütter haben nach Abschluß der Maßnahme ihre Ausbildung fortgesetzt bzw. sind in den Beruf zurückgekehrt oder bemühen sich um einen Arbeitsplatz. Ebenso beeindruckend sind die Ergebnisse des zweiten Programms: 80 % der teilnehmenden Familienpflegekräfte leisten Pflegedienste, vor allem in Familien. Im dritten Jahr der Projektarbeit soll ein Zentrum eingerichtet werden, das Familien mit Kindern mit speziellen Bedürfnissen Unterstützung bietet; außerdem sollen weiterhin Ausbildungskurse für 15 Mütter stattfinden.

Dieses Projekt begnügt sich jedoch nicht damit, auf lokaler Ebene die Situation einiger Familien zu verbessern. Zu weiteren Aspekten des Programms gehören regionale Ausbildungsmaßnahmen im Reha-Bereich, die Förderung familienbezogener ganzheitlicher Dienste und die

Sensibilisierung politischer Entscheidungsträger für diese Problematik. Durch die transnationale Zusammenarbeit mit Projekten in sieben anderen Ländern wurde das Modell noch aufgewertet, denn sie ermöglichte eine Untersuchung darüber, wie sich verschiedene Strategien auf das Leben von Frauen und Kindern auswirken.

Die praktische Arbeit des Projekts bietet Wege aus der Isolation, die viele Eltern von Kindern mit speziellen Bedürfnissen erleben, und gibt ihnen die Freiheit zurück, nicht nur innerhalb, sondern auch außerhalb des häuslichen Bereichs am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Durch die Arbeit auf politischer Ebene soll sichergestellt werden, daß sich die Situation langfristig ändert. Sie trägt dazu bei, die Zielrichtung politischer Strategien zu beeinflussen, damit es zur Selbstverständlichkeit wird, daß Kinder mit speziellen Bedürfnissen unabhängig von ihrem Wohnort Zugang zu einem breiten Spektrum von Förderangeboten haben. Gleichzeitig muß sich die Erkenntnis durchsetzen, daß die Mütter von Kindern mit speziellen Bedürfnissen durch ihre Pflichten nicht in die Isolation gedrängt werden dürfen. Der Wert ihrer Arbeit muß anerkannt werden und die Wahrnehmung ihres Rechts zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben – an Bildung und Arbeit – muß ihnen erleichtert werden.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Europäischer Sozialfonds
Beschäftigung-NOW

Laufzeit:

1998-2000

Transnationale Partner:

Deutschland, Frankreich,
Irland, Italien, Niederlande,
Spanien und Vereinigtes
Königreich

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Outi Tammi
The Institute for
Psychosocial Counselling
and Education
Siltakatu 20 A
FIN-80100 Joensuu
Tel. (358-13) 229-349
Fax (358-13) 229-348
E-Mail:
outi.tammi@sosped.sci.fi

MOBILISIERUNG ZUM KAMPF GEGEN DEN FRAU- ENHANDEL

Der Handel mit Frauen und Mädchen zum Zweck der sexuellen Ausbeutung ist ein Phänomen, das in Europa und weltweit immer mehr zunimmt. Schätzungsweise 500 000 Frauen aus aller Welt werden jedes Jahr von Menschenhändlern nach Westeuropa eingeschleust; ein großer Teil von ihnen kommt aus dem ehemaligen Ostblock. Die schwedische NRO *Kvinnoforum* beobachtet mit Sorge die wachsende Zahl von Frauen aus dem Baltikum, die in Schweden der Prostitution nachgehen.

Der zunehmende Frauenhandel aus den ehemaligen Ostblockländern hängt mit der schwierigen sozioökonomischen Situation dieser Länder im letzten Jahrzehnt zusammen. Durch die ungleiche Behandlung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt haben Frauen nur wenige Beschäftigungschancen. Viele Frauen bemühen sich um Alternativen, um ihre Situation zu verbessern, und suchen nach Möglichkeiten, in den skandinavischen Nachbarländern und Westeuropa ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Es gibt jedoch nur wenige legale Möglichkeiten zur Übersiedlung in diese Länder. Aus diesem Grund ist die Ausbeutung von Frauen für die Menschenhändler ein einträgliches Geschäft. Viele dieser Frauen werden getäuscht. Sie melden sich auf Anzeigen in lokalen Zeitungen, in denen Haushaltshilfen, Au-pair-Mädchen oder Kellnerinnen gesucht werden, oder werden durch Modell-Agenturen, Heiratsvermittlungsinstitute oder in Diskotheken angeworben. Bei der Ankunft im Zielland finden die Frauen jedoch nicht den erwarteten Arbeitsplatz vor. Die Pässe werden ihnen abgenommen, und sie werden gezwungen, sexuelle Dienste zu leisten, um ihre Schulden bei den Menschenhändlern zurückzuzahlen. Manche Frauen wissen, welche Art von Tätigkeit sie im Ausland erwartet, sind aber nicht auf die Erniedrigung und Gewalt vorbereitet, die sie dort erfahren. Da das Geschäft mit dem Frauenhandel mit dem organisierten Verbrechen vor Ort in Verbindung steht und die Frauen sich in der Regel illegal im Zielland aufhalten, haben sie zuviel Angst, um Hilfe zu suchen.

Da es zum Frauen- und Mädchenhandel in der Region bisher kaum Untersuchungen gab, beschloß die etablierte Organisation *Kvinnoforum* (Foundation of Women's Forum), die Erfahrung in der Arbeit auf dem Gebiet Frauen und Mädchen in der Prostitution hat, ein Projekt ins Leben zu rufen. Es erhielt den Titel „Crossing Borders against Trafficking in Women and Girls in the Baltic Sea Region“ (Grenzen überschreiten gegen den Frauen- und Mädchenhandel im Ostseeraum) und hatte das Ziel, Ressourcen und Organisationen zu mobilisieren, um den Austausch von Wissen und Erfahrungen auf diesem Gebiet zu fördern. Bei der Vernetzung mit NRO und anderen interessierten Parteien in den skandinavischen Ländern und den baltischen Staaten, die ein gemeinsames Interesse an der Bekämpfung des Frauenhandels haben, konzentrierte sich das Projekt besonders auf Organisationen, die im Bereich der Prävention und Rehabilitation tätig sind.

Es wurde ein Kontaktnetz von NRO, Forschungseinrichtungen und Regierungsstellen, die mit Prävention und Rehabilitation befaßt sind, eingerichtet. Im Rahmen des Projekts wurde ein Handbuch produziert, das eine wichtige Informationsquelle für Organisationen ist, die an einer Vernetzung in Skandinavien und den baltischen Staaten interessiert sind;

Präsentationen und Anschreiben wurden an etwa 80 NRO und andere Organisationen verschickt, und es wurde eine Datenbank zum Thema Frauenhandel angelegt, die über das Internet zugänglich ist.

Das einjährige Projekt, das Ende 1999 abgeschlossen wurde, war in verschiedener Hinsicht sehr erfolgreich:

- Es wirkte als Katalysator für die Mobilisierung von Ressourcen und Organisationen in der Region.
- Das Projekt leistete erfolgreiche grenzüberschreitende Arbeit. In Zusammenarbeit mit dem lettischen *Gender Problem Centre* und der multikulturellen Frauenorganisation Monica in Finnland fanden im Rahmen des Projekts Treffen mit NRO, Netzwerken und Regierungsstellen statt, die mit dem Frauen- und Mädchenhandel oder damit zusammenhängenden Fragen in Skandinavien und den baltischen Staaten befaßt sind. Mit diesem Projekt wurden aber nicht nur diese geographischen Grenzen überschritten: Es wirkte auch über die Grenzen zwischen Zivilgesellschaft und Staat und die Grenzen zwischen Frauen-, Jugend- und Menschenrechtsfragen hinweg.
- Das Projekt baute auf frühere Arbeiten zu dieser Frage auf. Vorläufer des Projekts war eine Umfrage von *Kvinnoforum* im Jahre 1998, die durch das schwedische Außenministerium gefördert wurde und mit der ermittelt wurde, welche NRO, Institutionen und Regierungsorganisationen in Skandinavien, dem Baltikum, der Russischen Föderation und Weißrußland sich mit dem Thema Frauen- und Mädchenhandel beschäftigen.
- Das Projekt trug dazu bei, das Problem des Frauen- und Mädchenhandels in Skandinavien und auf dem Baltikum auf die Tagesordnung zu setzen und Institutionen in Westeuropa dafür zu sensibilisieren. So sieht beispielsweise die schwedische Kriminalpolizei dieses Problem heute als Menschenrechtsproblem und nicht mehr als Frage der illegalen Zuwanderung.
- Die bei den Besuchen und Diskussionen mit Organisationen in Skandinavien und dem Baltikum gesammelten Informationen bilden die Grundlage für ein drittes Projekt, das im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Daphne im Jahr 1999 gefördert wird. Dieses Programm hat zwei Ziele: Ausrichtung und Durchführung eines Schulungslehrgangs für NRO in Skandinavien und dem Baltikum und Erweiterung des Netzes auf nationaler und regionaler Ebene und später auch in einem größeren europäischen Rahmen. Die Zahl der transnationalen Partner wurde für dieses Projekt erhöht und umfaßt jetzt NRO aus sechs Ländern: Dänemark, Finnland, Estland, Lettland, Litauen und Schweden.

Der Frauenhandel ist eine komplexe Problematik, und die Unterstützung innovativer Projekte dieser Art ist ein entscheidender Schritt im Einsatz für die Wahrung der Menschenrechte aller Frauen.

Kofinanzierung durch die Gemeinschaft:

Initiative Daphne der Europäischen Kommission 1998

Laufzeit:

1998-1999

Transnationale Partner:

Finnland, Lettland

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Carolina Wennerholm
Projektleiterin
Kvinnoforum
Foundation of Women's Forum (FWF)
Kungsgatan 65
S-11122 Stockholm
Tel. (46-8) 56 22 88 00
Fax (46-8) 56 22 88 50
E-Mail: info@kvinnoforum.se
carolina.wennerholm@kvinnoforum.se
Website:
www.kvinnoforum.se / trafficking

Europäische Kommission

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – Beispiele für vorbildliche Praktiken (1996-2000)

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2000 – 53 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-828-9626-9

Abonnieren Sie die Reihe „Beschäftigung und Soziales“!

Preise in Luxemburg (ohne MwSt.):

Jahresabonnement (12 Ausgaben)	EUR 150
Einzelpreis	EUR 15

In dieser Reihe erscheinen die von der GD Beschäftigung und Soziales vorgelegten Jahresberichte wie „Beschäftigung in Europa“ und „Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union“ sowie andere wichtige Veröffentlichungen zu den Themen „Beschäftigung und Europäischer Sozialfonds“, „Gleichbehandlung von Frauen und Männern“, „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, „Soziale Sicherheit und soziale Integration“, „Arbeitsbeziehungen und industrieller Wandel“, „Grundrechte und Bekämpfung von Diskriminierungen“.

Richten Sie Ihre Bestellung an das Vertriebsbüro Ihrer Wahl (Anschriften umseitig und unter <http://eur-op.eu.int>).

Diese Veröffentlichung ist nicht Bestandteil des Abonnements und wird kostenlos abgegeben.



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-828-9626-9



9 789282 896266 >