

GENDER POLICY

LEITLINIEN FÜR MEHR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

Evangelisches Missionswerk in Südwestdeutschland (EMS)

german | english | indonesian

Evangelisches Missionswerk
in Südwestdeutschland (EMS)
Vogelsangstr.62 | 70197 Stuttgart

Association of Churches and Missions
in South Western Germany
Vogelsangstr.62 | 70197 Stuttgart



Evangelisches Missionswerk
in Südwestdeutschland

Inhalt:	1. EINLEITUNG	Seite 2
	2. RICHTLINIEN FÜR AUSGEWÄHLTE ARBEITSBEREICHE	Seite 4
	3. ANHANG MIT CHECKLISTEN	Seite 8

1. EINLEITUNG: Eine Vision beflügelt eine Gemeinschaft

Für die EMS-Gemeinschaft war ein entscheidender Schritt die Anerkennung der Theologischen Orientierung „Gemeinsames Zeugnis“ durch den EMS-Missionsrat im Juli 2003 in Chennai, Indien.

„Wir sind auf dem Weg zu einer internationalen, ökumenischen Gemeinschaft von Kirchen und Missionsgesellschaften, in der wir unsere Hoffnung auf das Reich Gottes miteinander teilen. Die Mitte unseres Glaubens ist die Gute Nachricht vom Heil, von der Fülle des Lebens, von der Überwindung des Todes in Jesus Christus. Mit dem Namen Jesu Christi verbinden sich Erlösung, Befreiung, Versöhnung, Heilung, Gerechtigkeit, Frieden und Hoffnung.“

Im Neuen Testament ist zu lesen:

Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid alle einer in Christus Jesus. (Gal. 3,28),
Luther rev., 1975

Da ist nicht jüdisch noch griechisch, da ist nicht versklavt noch frei, da ist nicht männlich und weiblich: denn alle seid ihr einzig-einig im Messias Jesus.
Bibel in gerechter Sprache, 2006

Diese biblische Einsicht ist mit eingeflossen in die Theologische Orientierung des EMS, Punkt 8:

„Unser Zeugnis lebt von Zeichen lebendiger Solidarität. In heilender und versöhnender Gemeinschaft teilen wir das Leben, teilen auch das Leiden. Wir setzen uns für Menschenrechte ein, ebenso für eine gerechte Gemeinschaft von Frauen und Männern und unter allen Generationen.“

Als eine ökumenische Gemeinschaft von Christen und Christinnen glauben wir, dass Gott die Menschen ebenbürtig geschaffen hat. Verbunden in Jesus Christus wissen wir, dass ungerechte Strukturen überwunden werden sollen.

Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe

Als das EMS Rahmenkonzept vom Missionsrat im Juli 2003 angenommen wurde, wurde Gender nicht als ein spezifisches Aufgabengebiet definiert, sondern als Querschnittsaufgabe, die in allen Programmen und in allen Bereichen Berücksichtigung finden muss. Dieses Anliegen soll durch die nachfolgenden Leitlinien in der internationalen und ökumenischen Gemeinschaft des EMS verankert werden.

Herausforderungen annehmen

Das EMS stellt sich damit auch der Herausforderung, Geschlechtergerechtigkeit in interkulturellen Dimensionen zu denken und zu gestalten. Das erfordert Mut, nicht nur eigene Selbstverständlichkeiten in Frage zu stellen, sondern sich mit der Frage nach Gerechtigkeit im Kulturen überschreitenden Dialog zu befassen.

„Als ein „Forum für gelebte Ökumene“ dient unsere Gemeinschaft dazu, dass wir in unserem Zeugnis über Grenzen hinweg voneinander lernen, dass wir einander ermutigen, und dass wir uns wechselseitig herausfordern.“¹

Querschnittsthemen wie HIV/AIDS und Korruption gehören ebenfalls dazu, und zwar nicht additiv gedacht, sondern als integrale Bestandteile.

Ein Konsultationsprozess weitet sich aus

Die Leitlinien selbst sind aufgrund eines ausführlichen Konsultationsprozesses entstanden.

2005/6 folgte ein Diskussionsprozess in vielen Mitglieds- und Partnerkirchen und in der Geschäftsstelle.²

Sprachstil und Ausdifferenzierung von Zielen und Instrumenten spiegeln den erreichten Diskussionsstand wider. Manche Passagen der jetzigen Leitlinien werden in den kommenden Jahren weiterentwickelt werden.³

Beschluss des EMS Missionsrates

Im November 2006 wurde die vorliegende Gender Policy im EMS Missionsrat verabschiedet und ein vorläufiger Implementierungszeitraum 2007 – 2009 vereinbart.

Die Annahme dieser Leitlinien im November 2006 war ein wichtiger Schritt auf einem langen Weg. Ziel ist es, Augen und Ohren zu öffnen für eine neue Wahrnehmung von uns selbst als Männer und Frauen, die wir als Ebenbilder Gottes geschaffen wurden. Mit Hilfe der „Gender-Brille“ werden Machtverhältnisse offenbar.

Gewährleistung der Implementierung der Gender Policy

Um die Umsetzung der Leitlinien zu gewährleisten, werden Instrumente des „Monitoring“ und „Controlling“ in Leitungsgremien und Geschäftsstelle angesiedelt. Eine Evaluation des gesamten Prozesses mit Außenperspektive ist für 2009 vorgesehen. Konkrete Schritte wurden in Missionsrat und Geschäftsstelle bereits eingeleitet.

¹ Theologische Orientierung, Chennai 2003.

² Bis zum Missionsrat 2006 wurde eine schriftliche Zusammenstellung aller Rückmeldungen vorgelegt

³ Weitere Instrumente werden zu entwickeln sein. Ressourcen anderer können hierbei einbezogen werden, z.B. VEM zum Umgang mit sexueller Belästigung

2. RICHTLINIEN FÜR AUSGEWÄHLTE ARBEITSBEREICHE ⁴

Die Gender Leitlinien beziehen sich auf gemeinsame Entscheidungsprozesse und Programme der EMS Gemeinschaft und der EMS Geschäftsstelle in Stuttgart. Wenn sie darüber hinaus in Partnerkirchen, Mitgliedskirchen und Missionsgesellschaften impulsgebend wirken, ist das sehr zu begrüßen.

2.1. Gender und Kommunikation

- a) Arbeitsbereich: Publikationen und Medien, die in der Geschäftsstelle erstellt werden
- b) Ziele: Bewusstseinsbildung in Bezug auf geschlechterbewusste Verwendung von Sprache und Bildern.
- c) Instrumente: Checkliste zur Schärfung des Bewusstseins von Autoren und Autorinnen beim Schreiben und Redigieren von Artikeln und Verwenden von Fotomaterial.
 - Ist das Produkt frei von geringschätzenden männlichen und weiblichen Stereotypen (auch im Hinblick auf Fotos und Abbildungen)?
 - Im Bereich "Fundraising": Vermeiden von Stereotypen, z.B. Frauen als Opfer

2.2 Gender und Finanzen

- a) Arbeitsbereich: Finanzpolitische wie auch finanzstrategische Entscheidungen können gleichberechtigte Chancen von Männern und Frauen beeinflussen. Um Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen einer Organisation zu erreichen, ist es unabdingbar, adäquate Instrumente im Finanzbereich zur Verwirklichung der Genderaspekte zu finden.
- b) Ziele: Aktiven Beitrag leisten bei der geschlechtergerechten Verteilung von Ressourcen und Vermeidung von bestehender geschlechtsspezifischer Benachteiligung mit Hilfe von adäquaten Instrumenten.
- c) Instrumente: Dazu zählen Schritte wie Ziele definieren, Ressourcen bereitstellen für die Umsetzung, Kontrollmechanismen definieren, Ist-Zustand erheben, Informationen sammeln, Analysen erstellen in Bereichen wie Haushaltsplänen oder Gehaltssystemen.

⁴ Jeder Arbeitsbereich ist gegliedert nach a) Arbeitsbereich b) Ziele c) Instrumente

2.3. Gender und Mitarbeitende

- a) Arbeitsbereich: Personalbeschaffung und Personalentwicklung in der EMS Geschäftsstelle
- b) Ziele: Kompetenzen von Frauen und Männern im EMS fördern mit Hilfe von Personalentwicklungsmaßnahmen (PE). Im Bereich der Personalbeschaffung werden Kompetenzen, die eher Männer oder eher Frauen zugeschrieben werden, von besonderem Interesse sein.
- c) Instrumente:
 - Analysieren, wie Frauen und Männer an PE-Maßnahmen beteiligt werden.
 - Analysieren, wie das PE-Budget verteilt wird.
 - Folgerungen ziehen, wo begonnen werden soll, z. B. im Bereich Personalplanung
 - Unterscheiden zwischen PE-Maßnahmen und organisatorischer Entwicklung
 - Berücksichtigung unausgesprochener Bedürfnisse, die nicht in Betracht gezogen werden (PE-Maßnahmen werden zur Zeit nach Bedarf vergeben).
 - PE-Maßnahme: adäquate Instrumente und Methoden werden benötigt zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit, so z.B. eine Kriterienliste zur Bewilligung von PE-Maßnahmen
 - Personalbeschaffung: Wie werden Zuschreibungen von „weiblichen“ und „männlichen“ Kompetenzen wahrgenommen und nachgefragt? Zum Beispiel als Anforderung im Jobprofil oder als Teil der Leitlinien für das Bewerbungsgespräch.

2.4. Gender und Bildung

- a) Arbeitsbereich: Eine Querschnittsaufgabe für alle Arbeitsbereiche des EMS ist das Ökumenische Lernen. Hier werden ökumenische Lernprozesse in Gang gebracht, die auf Prinzipien von interkulturellem, interkontextuellem und gendergerechtem Lernen basieren, wobei kulturelle Unterschiede respektiert werden.
- b) Ziele: Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden in verschiedenen Bereichen von Bildungsangeboten offenkundig. Diese Unterschiede, z.B. im Hinblick auf Lernmechanismen, Verhaltensmuster in der Kommunikation und in Gruppen müssen sichtbar gemacht werden. Bei der Planung, Durchführung und Auswertung einer Bildungsveranstaltung zu verschiedensten Themen ist eine detaillierte Berücksichtigung der Genderaspekte notwendig.
- c) Instrumente:
 - Geschlechtersensible Methoden
 - Berücksichtigung geschlechterspezifischer Verhaltensmuster von Leitenden und Teilnehmenden Gender-Themen ansprechen
 - Förderung von geschlechterspezifischen Rahmenbedingungen für Veranstaltungen und Workshops
 - Die Checkliste II der Gender-Werkstätte Graz hält Vorschläge zur Umsetzung bereit.

2.5. Gender und Direktpartnerschaften

- a) Arbeitsbereich: Im Bereich der Partnerschaftsarbeit unterstützt das EMS Direktpartnerschaften zwischen Kirchengemeinden und -bezirken. Der Arbeitsbereich umfasst:
 - Begleitung, Beratung und Qualifizierung von Partnerschaftsgruppen
 - Vorbereitung und Durchführung von Begegnungsreisen und Besuchsprogrammen. Da Partnerschaftsseminare auch Bildungsangebote sind, finden die unter 2.4. genannten Aspekte Berücksichtigung
- b) Ziele: Sensibilisierung für die Geschlechtersituation aller Beteiligten
 - Wahrnehmung und Reflektion der Geschlechterverhältnisse in verschiedenen Kulturen
 - Differenzierungsfähigkeit zwischen Unterschieden und Ungerechtigkeit im Geschlechterverhältnis
 - Umgang mit Geld mit geschlechterunterscheidendem Blick
- c) Instrumente: Eine Checkliste soll 2007 entwickelt werden, die sich bspw. mit Programmgestaltung und Zusammensetzung von Delegationen befassen wird.

2.6. Gender und Entscheidungsprozesse

- a) Arbeitsbereich: EMS Gemeinschaft: Missionsrat und seine Kommissionen; Geschäftsführender Ausschuss; Gremien und Arbeitsgruppen. EMS Geschäftsstelle: Gremien und Arbeitsgruppen
- b) Ziele: Arbeitsgruppen/Gremien haben großen Einfluss in der Kirche und in der Entwicklungszusammenarbeit.

Gender Mainstreaming macht transparent, dass Entscheidungen nicht geschlechtsneutral sind und dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Große Bedeutung kommt der ausgewogenen Zusammensetzung von Gruppen zu. Folgende Werte sollen zur Geltung gebracht werden:

Die Expertise und Potentiale aller Personen nutzen, Zufriedenheit in der Zusammenarbeit, Bereicherung durch unterschiedliche Perspektiven. Gruppen mit ausgewogener Anzahl von Frauen und Männer kommen zu umfassenderen Lösungen. Förderung einer Kultur in Arbeitsgruppen, die eine gleichberechtigte und ganzheitliche Beteiligung ermöglicht.

- c) Instrumente
 - Verbindliche Regeln garantieren eine adäquate Repräsentation beider Geschlechter.
 - Bestehende Entscheidungen ernst nehmen, fehlende Regelungen benennen.
 - Absichtserklärungen ersetzen durch rechtsverbindliche Beschlüsse.
 - Ungleiche Repräsentation abschaffen durch das Anbieten von Trainingsmöglichkeiten.
 - Kompetente Kandidaten und Kandidatinnen gewinnen.
 - Zusammenhänge zwischen Beteiligungsmöglichkeit und Entscheidungsmacht aufdecken und fördern.
 - Kritische Diskussion bestehender Kommunikationsstile, ihre Funktion verstehen in Bezug auf Macht und, falls dies so ist, diese zu verändern suchen.

2.7. Gender und Projekte

- a) Arbeitsbereich: Die Projekte der Partnerkirchen, die vom EMS im Rahmen des „Gemeinsamen Zeugnis“ gefördert und unterstützt werden.
- b) Ziele: Die Verankerung von Gendergerechtigkeit ist das Ziel aller Projekte, da sie Schlüsselfunktion hat für das, was die kirchlichen Projekte gemeinsam verfolgen: Leben in Würde.
- c) Instrumente: Das EMS regt in seiner Auswahl, Begleitung und Evaluierung von Projekten die Förderung von Gendergerechtigkeit an, berät die Partner dazu und nimmt entsprechende Kriterien in sein Auswahl- und Auswertungsverfahren auf. Geeignete Instrumente hierfür sind die Gender-Analyse und die Definition von Zielen zur Förderung von Gendergerechtigkeit. Diese Instrumente werden in direkte Beziehung zur Mittelvergabe an Projekte gesetzt, damit das EMS nicht in die Situation gerät, bestehende ungerechte Strukturen zwischen Frauen und Männern finanziell zu stützen.⁷

2.8. Gender und Gemeinsame Programme

- a) Arbeitsbereich: „Gemeinsame Programme“ wie im Rahmenkonzept des EMS definiert.
- b) Ziele: Ziel der „Gemeinsamen Programme“ des EMS ist die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit im Denken und Handeln der EMS Gemeinschaft. Die Durchführung der Programme geschieht auf der Grundlage bewusster Wahrnehmung von Genderaspekten.
- c) Instrumente: In den Gemeinsamen Programmen wird Gender Mainstreaming als Instrument eingesetzt. Das bedeutet,
 - dass die Programme in der Planungsphase systematisch hinsichtlich ihrer Einbeziehung von und ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft werden,
 - dass in der Durchführung der Programme die Vielfalt der geschlechtlichen Lebenswirklichkeiten, Bedürfnisse und Zugänge zum Programmthema berücksichtigt und Frauen wie Männern gleiche Beteiligungsmöglichkeiten eröffnet werden,
 - dass zeitliche, personelle, finanzielle und didaktische Ressourcen bereit gestellt werden, um eine gleichwertige Berücksichtigung von Frauen- wie Männerinteressen in den Programmen zu verwirklichen,
 - dass die Umsetzung der Gender Policy integraler Bestandteil und Erfolgskriterium bei der Evaluierung jedes Programms ist.⁸

Checklisten zu Kommunikation, Bildung, Programme, Projekte sind vorhanden.

Weitere sind in Erarbeitung.

⁷ Checkliste IV

⁸ Checkliste III

3. ANHANG MIT CHECKLISTEN

Zu den klassischen TOOLS für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit zählen:

- Voraussetzung: Politischer Wille und Handlungsbereitschaft auf allen Ebenen und von allen Mitarbeitenden
- Analyse mit geschlechterdifferenzierenden Statistiken
- Förderung von Genderkompetenz bei allen Akteuren und Akteurinnen
- Genderbewusste Planung von Maßnahmen
- Genderbewusste Evaluation
- Repräsentanz beider Geschlechter in allen Bereichen

Im Anhang Checklisten zu den Bereichen:

- I. Gender und Kommunikation
- II. Gender und Bildung
- III. Gender und Gemeinsame Programme
- IV. Gender und Projekte

GENDER UND KOMMUNIKATION (EMS GENDER POLICY 2.1)

Vorüberlegungen

- Welche Botschaft wird übermittelt und wie betrifft sie die Rolle von Frauen und Männern?
- Wer wird durch das Produkt gezielt angesprochen und erreicht? Frauen? Männer? Beide?
- Wie nutzen Frauen und Männer das vorgesehene Medium?

Inhalte

- Welche Relevanz hat das Thema für Männer, welche für Frauen? Gibt es Unterschiede? Wenn nein, warum nicht?
- Wie können bei der Umsetzung des Themas diese Unterschiede angemessen berücksichtigt werden?
- Ist männlicher und weiblicher Sachverstand ausgewogen bei der Themenvorbereitung/-findung eingeflossen?
- Sind Protagonistinnen und Protagonisten ausgewogen vertreten?
- Werden Leistungen und Eigenschaften von Frauen und Männern gleich gewertet und dargestellt?
- Ist das verwendete Zahlenmaterial zielgerichtet nach Geschlechtern differenziert?

Sprache des Produkts

- Ist das Produkt in einer geschlechtersensiblen Sprache abgefasst?
- Wird in der Formulierung kreativ mit der Verwendung von weiblichen, männlichen oder Paarformen oder anderen adäquaten sprachlichen Lösungen (z.B. Vermeidung von Personenbezeichnungen oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen) umgegangen?
- Fundraising: Auf geschlechtersensible Sprache trotz erforderlicher sprachlicher Knappheit achten

Ausgewogene Darstellung

- Fotos von Frauen und Männern, Befragungen von Expertinnen und Experten, Interviews mit Frauen und Männern, Lebensschilderungen von Männern und Frauen, Beispiele von Männern und Frauen
- Neue Geschlechterrollen, neue Geschlechteridentitäten („neue Männer“, „neue Väter“, Frauen in Männerberufen, Frauen in Führungspositionen) aufnehmen
- Nutzung und Darstellung geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten
- Vermeidung doppelter Bewertungsmaßstäbe: Ähnliche Eigenschaften bei Männern und Frauen sollen nicht unterschiedlich gewertet werden – was bei einem Mann positiv erscheint, sollte bei einer Frau nicht negativ angekreidet werden und umgekehrt
- Fundraising: Die Bewerbung und Darstellung von Projekten sollte Frauen und Männern gleichmäßig zugute kommen;

Fotos/Illustrationen

- Klischees vermeiden (z.B. Frauen in häuslicher Umgebung, Männer im öffentlichen Raum)
- Ausgewogenes Verhältnis von Ganzkörper- und Porträt-Fotos
- Keine Sexualisierung in der Darstellung
- Keine Stereotypisierung durch Kameraeinstellung (Männer von unten, Frauen von oben)

GENDER UND BILDUNG (EMS GENDER POLICY 2.4)

(erarbeitet auf der Grundlage der Impulse für gendergerechte Bildungsarbeit der Gender-Werkstätte Graz, siehe auch: www.frauenservice.at & www.maennerberatung.at)

Geschlechtergerechte Methodik und Didaktik

- Lehrmaterialien und Unterlagen auf direkte und indirekte Diskriminierung, Stereotypisierungen, Wertungen in Sprache und Bildern überprüfen
- Bei der Auswahl der Referierenden Ausgewogenheit beachten
 - (Zahl und Reihenfolge der Referierenden)
- Gruppenprozesse geschlechterdemokratisch gestalten
- Methoden und Medien für chancengleiche Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten einsetzen und nach Geschlechterbedürfnissen differenzieren (Identifikationsmöglichkeiten für beide Geschlechter schaffen)
- Berücksichtigung interkultureller Verschiedenheiten

Reflexion des geschlechtsspezifischen Verhaltens von Leitenden und Teilnehmenden

- Sensibilität der Leitenden für ihren Beitrag zur Inszenierung des Geschlechterverhältnisses
- Reflexion der Wirkung von Rolle, Verhalten und Sprache von Leitenden und Teilnehmenden auf die Dynamik in gemischtgeschlechtlichen Gruppen
- Möglichkeiten der pädagogischen Intervention zur Vermeidung von polarisierten Verhaltensmustern zwischen den Geschlechtern

Geschlechterverhältnisse als Inhaltsdimension

- Kritisch-konstruktive Auseinandersetzung über das geschlechterspezifische Verhalten und dessen Auswirkung in der Gruppe
- Thematisierung von unterschiedlichen gesellschaftlichen Realitäten von Frauen und Männern sowie der dadurch entstehenden unterschiedlichen Interessenslagen und Bedürfnissen
- Kritische Betrachtung von „Objektivität“ unter dem Blickwinkel: „männliche Lebensmuster als Maßstab und Ausblendung weiblicher Lebensmuster“ (Geschlechterverhältnis und Geschlechterdemokratie)
- Thematisierung von geschlechtsspezifisch polarisierten (Be-) Wertungen (z.B. Sachlichkeit versus Emotionalität).

Gestaltung von Rahmenbedingungen

- Berücksichtigung von weiblichen und männlichen Lebensbedingungen bei der Gestaltung von Bildungsangeboten (Kinderbetreuung, Alleinerziehende, Finanzen, Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes)
- Berücksichtigung von Unterschieden bei Flexibilität, Mobilität und zeitlicher Verfügbarkeit der teilnehmenden und mitarbeitenden Männern und Frauen
- Bei Selbstversorgertagungen: geschlechtergerechte Arbeitsaufteilung
- Öffnung des Zugangs zu Veranstaltungen (beim Verteiler für die Einladung Männer und Frauen bedenken; sind die Angebote so gestaltet und formuliert, dass sich beide Geschlechter identifizieren können?)

GENDER UND PROJEKTE (EMS GENDER POLICY 2.7)

- Eine auf Projekte bezogene Gender-Analyse könnte mittels zweier korrespondierender Fragenkataloge durchgeführt werden, die sich an die Partnerkirche und an das zuständige EMS-Referat richten. Im Ergebnis würden die unterschiedlichen Rollen, hierarchischen Positionen, Bedürfnisse und Interessen, Arbeitsbereiche, Entlohnungen und der Zugang zu Ressourcen und Entscheidungsprozessen von Männern und Frauen im jeweiligen Projekt deutlich.
- In einem zweiten Schritt sollte die Projektleitung definieren, welche Ziele im Blick auf Gendergerechtigkeit sie innerhalb eines bestimmten Zeitraums umzusetzen plant. Diese Ziele und ihre Operationalisierung sollten innerhalb des Planungsberichts für Projekte beschrieben und in den Evaluationsberichten Rechenschaft über ihre Umsetzung abgelegt werden. Entsprechende Fragen können in die Berichtsformulare aufgenommen werden. Sie sollten sich auf alle Aspekte der Gender-Analyse wie auch auf die inhaltlichen Projektziele beziehen.
- Im gesamten Prozess käme die Beratungs- und Controllingfunktion der EMS-Länderreferate stark zum Tragen. Die Länderreferenten müssten deshalb zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit als Ziel in Entwicklungsprojekten“ Kompetenz besitzen bzw. erwerben. Im Prozess des Capacity Building in den Partnerkirchen müsste das Thema in die Fortbildungen, die sich an Projektleitungen wenden, ebenfalls aufgenommen werden.
- Im Missionsrat, in der Agenda von Partnerbesuchen und in künftigen verstärkten Kooperationen zwischen Partnerkirchen zu Projekten sollte ein Austausch über Strategien und Erfolge im Blick auf die Gender-Ziele institutionalisiert werden.

GENDER UND GEMEINSAME PROGRAMME (EMS GENDER POLICY 2.8)

Prüfungsfragen in der Konzeptionsphase:

- Welche Ideen für Programmteile oder Einzelprojekte befassen sich explizit mit frauen- oder mänderspezifischen oder geschlechterpolitischen Themenstellungen? Wo können diese noch einbezogen werden?
- Welche genderspezifischen Zugänge ermöglicht das Programmthema in welchem Kontext?
- Welche Zielgruppen werden durch das Programm angesprochen? Wie können sie genderspezifisch differenziert und eingeladen werden? Welche Angebote können spezifisch für männliche bzw. für weibliche Zielgruppen entwickelt werden?
- Wie werden die Ressource Persons und Referent/innen des Programms auf dessen genderspezifische Aspekte und Inhalte vorbereitet? Wie wird in ihre Auswahl einbezogen bzw. mit den Ausgewählten erarbeitet, dass ihre Inhalte genderspezifisch aufbereitet werden? Wie hoch soll der Anteil von Männern und Frauen unter ihnen sein?

Evaluierungsfragen zu Genderaspekten:

- Welche Ziele und welche daraus abgeleiteten Genderaspekte hatte das Programm?
- Welche genderspezifischen Maßnahmen wurden entwickelt?
- Welche Indikatoren wurden zur Ermittlung einer erfolgreichen Umsetzung des Gender Mainstreaming festgelegt?
- Wie wird das Programm darauf bezogen bewertet?