

# **Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung**

Bericht der interdepartementalen Arbeitsgruppe „Folgearbeiten zur 4. UNO-  
Weltfrauenkonferenz“ zuhanden der Generalsekretärenkonferenz

betreffend

Förderung des Bewusstseins und der Fachkompetenz für Gleichstellungsfragen  
in der Bundesverwaltung und  
Entwicklung von Instrumenten des Gleichstellungscontrollings

Bern, 15. Mai 2003

## Inhalt

<b><u>1</u></b>	<b><u>AUFTRAG, VORGEHEN UND SCHLUSSFOLGERUNGEN DER ARBEITSGRUPPE</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>GENDER MAINSTREAMING ALS NEUER WEG ZUR GLEICHSTELLUNG</u></b> .....	<b>4</b>
<u>2.1</u>	<u>DEFINITION UND ZIELSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING</u> .....	4
<u>2.2</u>	<u>AKTUELLE SITUATION</u> .....	4
<u>2.3</u>	<u>FRAUENFÖRDERUNG UND GENDER MAINSTREAMING</u> .....	5
<u>2.4</u>	<u>VORAUSSETZUNGEN FÜR GENDER MAINSTREAMING</u> .....	5
<b><u>3</u></b>	<b><u>GENDER MAINSTREAMING IN DER BUNDESVERWALTUNG</u></b> .....	<b>6</b>
<u>3.1</u>	<u>NUTZEN FÜR DIE BUNDESVERWALTUNG</u> .....	6
<u>3.2</u>	<u>VERPFLICHTUNG ZUM GENDER MAINSTREAMING</u> .....	7
<u>3.3</u>	<u>MASSNAHMEN</u> .....	7
<u>3.3.1</u>	<u><i>Information und Sensibilisierung des Bundespersonals bezüglich Gleichstellung und GM</i></u> .....	7
<u>3.3.2</u>	<u><i>Vermittlung von Fachwissen über die Gleichstellungsthematik und die Methoden des GM</i></u> .....	7
<u>3.3.3</u>	<u><i>Förderung und Verankerung des GM-Prozesses mittels struktureller Massnahmen</i></u> .....	8
<u>3.3.4</u>	<u><i>Wirkungsanalysen und Controlling</i></u> .....	8
<b><u>4</u></b>	<b><u>ANHANG</u></b> .....	<b>10</b>
<u>4.1</u>	<u>ZUSAMMENFASSUNG DER ERFAHRUNGEN AUS DEN PROJEKTEN</u> .....	10
<u>4.2</u>	<u>MITGLIEDER DER ARBEITSGRUPPE GENDER MAINSTREAMING</u> .....	11

Der vorliegende Bericht hat zum Ziel, die Grundsätze der Strategie des Gender Mainstreamings darzustellen und die wichtigsten Voraussetzungen für dessen Umsetzung (Kapitel 2) sowie seinen Nutzen für die Bundesverwaltung deutlich zu machen (Kapitel 3). Er zeigt auf, welche Massnahmen nötig sind, um Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung zu realisieren.

## 1 Auftrag, Vorgehen und Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe

Der Bundesrat beauftragte am 28. Juni 2000 die interdepartementale Arbeitsgruppe "Folgearbeiten zur 4. UNO-Weltfrauenkonferenz" (AG Folgearbeiten) damit, Massnahmen zur Förderung des Bewusstseins und der Fachkompetenz für Gleichstellungsfragen in der Bundesverwaltung zu erarbeiten und sie der Konferenz der Generalsekretärinnen und Generalsekretäre zu unterbreiten, welche über die weiteren Schritte befinden soll. Dieser Auftrag stützte sich auf eine Empfehlung der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrats<sup>1</sup>. Am 16. Mai 2001 erteilte der Bundesrat derselben Arbeitsgruppe einen zweiten Auftrag: Gestützt auf das Postulat Leutenegger Oberholzer 01.3154. solle sie prüfen, welche geeigneten Controllinginstrumente und –verfahren zur regelmässigen Überprüfung der Verwaltungstätigkeit im Hinblick auf die Gleichstellung von Frau und Mann entwickelt werden müssen und welche Umsetzungsmassnahmen damit verbunden sind.

Die AG Folgearbeiten bildete zur Bearbeitung der Aufträge eine Untergruppe, die AG Gender Mainstreaming. In ihr sind alle Departemente und die Bundeskanzlei vertreten. Die Federführung liegt beim EBG.

Beide Aufträge basieren auf der Idee, dass die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsprinzips nicht mehr ausschliesslich an spezialisierte Stellen delegiert, sondern von allen Verwaltungseinheiten selbst übernommen werden soll. Das entspricht der **Strategie des Gender Mainstreamings, wonach Gleichstellungsanliegen in sämtlichen Politikbereichen zum Durchbruch zu verhelfen sind. Dieser Ansatz ist nicht zu verwechseln mit betrieblicher Gleichstellung oder Frauenförderung im Personalbereich**: Die Personalpolitik für eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter ist nur ein Teilbereich der GM-Strategie.

Die AG hat sich daher – u.a. unter Beizug von Expertinnen – in 12 Sitzungen eingehend mit der Methode des Gender Mainstreamings (GM) auseinandergesetzt. Sie hat in verschiedenen Departementen fünf GM-Projekte initiiert und begleitet.<sup>2</sup> Dadurch konnten erste Erfahrungen gesammelt und Empfehlungen für die weitere Entwicklung des GM formuliert werden, die von der AG einstimmig beschlossen wurden. Sie bilden die Basis für den vorliegenden Bericht. Zudem konnte mit dem beiliegenden Faltprospekt ein erstes Produkt erarbeitet werden.

Weiter gehende Aktivitäten waren nicht möglich, da die AG über keine finanziellen Mittel verfügte. Die AG möchte daher im Folgenden darlegen, wo sie Handlungsbedarf sieht und welche Massnahmen ihr notwendig und geeignet erscheinen, um den Prozess des GM in der Bundesverwaltung auf breiter Ebene in Gang zu setzen und weiter zu entwickeln. Im Vordergrund stehen die vier Bereiche:

- Information und Sensibilisierung des Bundespersonals bezüglich Gleichstellung und GM
- Vermittlung von Fachwissen über die Gleichstellungsthematik und die Methoden des GM
- Förderung und Verankerung des GM-Prozesses mittels struktureller Massnahmen
- Wirkungsanalysen und Controlling

Für jeden Bereich werden im Kapitel 3.3 konkrete Massnahmen vorgestellt und erläutert.

---

<sup>1</sup> Empfehlung 3 des Berichts der GPK NR vom 18. November 1999 "Das Eidgenössische Büro für Gleichstellung von Frau und Mann – Eine Wirkungsbeurteilung nach zehnjähriger Tätigkeit", BBl 2000 1530.

<sup>2</sup> Sie werden im Anhang vorgestellt.

## 2 Gender Mainstreaming als neuer Weg zur Gleichstellung

### 2.1 Definition und Zielsetzung von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Damit sollen die Anliegen und Kriterien der Gleichstellung in sämtliche politischen Konzepte und Massnahmen integriert werden. Das heisst, die möglichen Auswirkungen auf Frauen und Männer werden in jeder Phase von Projekten und Massnahmen, von der Erarbeitung des Konzepts bis zur Realisierung, erfasst und berücksichtigt, so dass die Projekte und Massnahmen Frauen und Männern gleichermaßen zugute kommen.<sup>3</sup>

Dies bedeutet:

- **Gegenstand** von GM sind alle politischen Massnahmen und Programme auf allen Ebenen und in allen Phasen (z.B. Gesetzgebung und Vollzug, Budgets, Informationskampagnen).
- **Verantwortlich** für GM sind die jeweils für die Entwicklung und Umsetzung der betreffenden Massnahmen und Programme zuständigen Personen. Sie werden von den Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.
- Gleichstellung der Geschlechter wird mit GM zu einem grundlegenden und durchgängigen **Anliegen der gesamten Politik**.

Entscheidet sich eine Organisation / Verwaltung für Gender Mainstreaming, so muss sie auf verschiedenen Ebenen Massnahmen ergreifen (vgl. Kapitel 3.3), die nicht nur der besseren Durchsetzung des Gleichstellungsanliegens, sondern auch der Entwicklung ihrer Tätigkeit und der Verbesserung von deren Qualität dienen (vgl. Kapitel 3.1). Die Umsetzung der GM-Strategie basiert auf der Durchführung zahlreicher einzelner GM-Projekte in den verschiedenen Organisationseinheiten. Wie man dabei konkret vorgeht, wird im Faltprospekt an einem Beispiel exemplarisch dargestellt.

### 2.2 Aktuelle Situation

Betrachten wir die gegenwärtige Politik des Bundes unter dem Aspekt der Geschlechtergleichstellung, dann stellen wir Folgendes fest:

Die Politik ist

- meist geschlechterblind oder «geschlechtsneutral»: Sie ignoriert, dass ihre Zielgruppe, ihre Nutzniessenden, Leistungsbeziehenden usw. Frauen und Männer sind. Sie beachtet Unterschiede in der Ausgangslage zwischen den Geschlechtern nicht, was zur Verstärkung dieser Unterschiede führen kann.
- gelegentlich geschlechtsbezogen, d.h. sie trifft unterschiedliche Regelungen für Frauen und Männer und anerkennt deren unterschiedliche Voraussetzungen, ohne diese jedoch verändern zu wollen.
- praktisch (noch) nie auf eine echte und umfassende Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet. Eine solche Politik würde konsequent die unterschiedlichen Ausgangs- und Bedürfnislagen von Frauen und Männern berücksichtigen und gleichzeitig auf eine Veränderung der Arbeits- und Rollenteilung hinwirken. (Bsp.: eine Steuerpolitik, die partner-

---

<sup>3</sup> Diese Definition stützt sich auf eine Umschreibung von GM durch die Europäische Union, die sich dieser neuen Strategie 1996 verpflichtet hat. Vgl. Kommissionsmitteilung zur "Einbindung der *Chancengleichheit* in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft" (COM(96)67): «Da es darum geht, eine dauerhafte Weiterentwicklung der Elternrollen, der Familienstrukturen, der institutionellen Praxis, der Formen der Arbeitsorganisation und der Zeiteinteilung usw. zu fördern, betrifft die *Chancengleichheit* nicht allein die Frauen, die Entfaltung ihrer Persönlichkeit und ihre Selbständigkeit, sondern auch die Männer und die Gesellschaft insgesamt, für die sie ein Fortschrittsfaktor und ein Unterpfand für Demokratie und Pluralismus sein kann.»  
*Anmerkung: Die Europäische Kommission verwendet für die Gleichstellung den Begriff „Chancengleichheit“.*

schaftliche Arbeitsteilung in der Ehe fördert, eine Bildungspolitik, die Rollenstereotype auf allen Ebenen bekämpft.) Auf diese Weise würden Diskriminierungen verhindert und die Gleichstellung gefördert (vgl. BV Art. 8 Abs. 2 und 3).

### **2.3 Frauenförderung und Gender Mainstreaming**

Da die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in vielen Lebensbereichen nach wie vor gross sind, wird es auch in Zukunft beides brauchen: gezielte punktuelle Gleichstellungsmassnahmen (z.B. Frauenförderungsmassnahmen oder die Schaffung von Teilzeitstellen für Männer) sowie den umfassenden Einbezug des Gleichstellungsanliegens in die Alltagspolitik (GM). Die beiden Vorgehensweisen schliessen sich nicht aus, sondern sie ergänzen sich zu einer wirksamen **Doppelstrategie**.

GM wird oft verwechselt mit betrieblicher Gleichstellung, weil diese inzwischen bekannt ist als Anliegen, das in allen Abteilungen und auf allen Stufen der Verwaltung realisiert werden soll. Im Gegensatz zur betrieblichen Gleichstellung betrifft GM jedoch in erster Linie die aussengerichteten Tätigkeiten der Verwaltung. Die Personalpolitik kann und soll in diesen Prozess einbezogen werden. Wenn eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Beschäftigungsbereichen und auf allen Stufen angestrebt und dabei den unterschiedlichen Interessen und Voraussetzungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechnung getragen wird, ist dies für den GM-Prozess förderlich. Gender Mainstreaming ist jedoch umfassender und erstreckt sich auf *sämtliche* Politikfelder.

### **2.4 Voraussetzungen für Gender Mainstreaming**

Aus den bisherigen Erfahrungen in Verwaltungen anderer Länder (z.B. Schweden, Niederlande, Deutschland) sowie in internationalen Organisationen (UNO, EU, ILO, Weltbank usw.) haben sich folgende Faktoren als wichtigste Voraussetzungen für eine erfolgreiche Anwendung der GM-Strategie herausgestellt:

1. Der politische Wille, Gleichstellung als zentrales Anliegen und als durchgängiges Thema der staatlichen Tätigkeit zu behandeln, muss auf höchster Ebene vorhanden sein und kommuniziert werden (top-down).
2. Die konkrete Umsetzung des GM-Prozesses auf allen Ebenen muss sich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abstützen können, die für Gleichstellungsfragen sensibilisiert sind (bottom-up).
3. Gleichstellungsstellen und weitere Stellen, welche über Erfahrungen mit Gleichstellungspolitik in verschiedenen Politikbereichen verfügen, bieten gute Voraussetzungen für die Umsetzung von GM.
4. Fundiertes Wissen über die unterschiedliche Lebens- und Bedürfnislage der Geschlechter allgemein und deren konkrete Situation in einem bestimmten Handlungsfeld muss vorhanden sein bzw. bei Fachleuten (aus Forschung und Statistik) eingeholt werden können.
5. Gute Kenntnisse der politischen Vorgänge, der Verwaltungsabläufe und der Funktionsweise der eigenen Organisation sind ebenfalls nötig für erfolgreiches GM.
6. Schliesslich kann die Umsetzung von GM nur gelingen, wenn die nötigen finanziellen und personellen Ressourcen (inklusive Wissen und Weiterbildung) jeweils gesichert sind.

### 3 Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung

#### 3.1 Nutzen für die Bundesverwaltung

#### Beispiele aus den Projekten der AG

- a) **Ökonomischer Nutzen:** GM vermindert mittel- und langfristig Kosten, indem z.B. soziale Folgekosten von Diskriminierungen wegfallen und vorhandene Ressourcen besser genutzt werden.

Wenn sich dank dem Lehrstellenbeschluss 2 mehr junge Frauen beruflich qualifizieren, erhöht dies auf lange Sicht ihre ökonomische Unabhängigkeit, was schliesslich zu einer Verminderung der Sozialausgaben und einer Erhöhung der Steuereinnahmen führt.

- b) **Staatspolitischer Nutzen:** GM strebt mehr BürgerInnennähe an, fördert die Beteiligung breiterer Bevölkerungskreise an politischen Prozessen und stärkt damit die Demokratie.

Wenn beim Guichet virtuel der Zugang zur Information auch auf die Interessen und das Surf-Verhalten der Frauen abgestimmt wird, sind schlussendlich mehr Menschen besser über staatliche Belange informiert.

- c) **Qualitätsverbesserung:** Mit GM wird staatliches Handeln genauer auf klar definierte Ziele und Zielgruppen ausgerichtet, dadurch wird es transparenter und seine Wirkungen werden überprüfbar. Damit wird die Politik effizienter und nachhaltiger. (BV 170)

Mit der geschlechtsbezogenen Analyse des Budgets J+S kann beurteilt werden, wie sich die Politik zur Förderung des Breitensports auf die Geschlechter auswirkt. Auf Grund dieser Beurteilung können die Ziele der Sportpolitik überdacht und die Massnahmen optimiert werden.

GM in der zivilen Friedensförderung ermöglicht eine breiter abgestützte, detailliertere Problemanalyse und damit differenziertere, zielgruppenorientierte Massnahmen. Dies erhöht die Effektivität und die Nachhaltigkeit von friedensfördernden Massnahmen.

- d) **Gesellschaftlicher Nutzen:** Mit GM wird die Politik auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen (Frauen und Männer, aber auch Menschen mit unterschiedlichen Lebensformen, kulturellen Hintergründen usw.) abgestimmt. GM ist somit ein Schritt hin zum *diversity management*, d.h. zur konsequenten Berücksichtigung, Anerkennung und produktiven Nutzung der Vielfalt von Lebenserfahrungen, Sichtweisen und Werten in der Bevölkerung.

Die Anerkennung der Verschiedenheit ist eine wichtige Voraussetzung nicht nur für die Entwicklung der Schweiz, sondern auch für den Interessenausgleich von Konfliktparteien, der in der zivilen Friedensförderung angestrebt wird.

- e) **Rechtlicher Nutzen:** Last but not least dient GM dazu, den Verfassungsauftrag (BV Art. 8 Abs. 3) zur rechtlichen und faktischen Gleichstellung der Geschlechter konsequent und effizient umzusetzen.

In der Botschaft BFT wird für die verschiedenen Bereiche (Universitäten, Fachhochschulen, Forschung) die gleichberechtigte Partizipation beider Geschlechter als Ziel festgehalten und – jeweils ausgehend von der aktuellen Situation – konkretisiert, mit welchen Massnahmen es umzusetzen ist.

### **3.2 Verpflichtung zum Gender Mainstreaming**

An der 4. UNO-Weltfrauenkonferenz in Beijing wurde in der verabschiedeten Aktionsplattform die Strategie des GM verankert. Daraus ergibt sich die Verpflichtung für alle Mitgliedsstaaten, bei der Umsetzung der Forderungen der Plattform in allen Politiken und Programmen eine geschlechtsbezogene Perspektive einzunehmen. Die Schweiz hat 1999 einen nationalen Aktionsplan Gleichstellung von Frau und Mann für die Umsetzung der Forderungen dieser Plattform erarbeitet und darin auch die Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie vorgesehen (vgl. 1. Priorität und Massnahme H 6). Nur mit dem konsequenten Einbezug einer geschlechtsbezogenen Perspektive in sämtlichen Bereichen der Politik kann der Gleichstellungsauftrag der Verfassung (BV Art. 8 Abs. 3) erfüllt werden. Zudem hat die Schweiz die UNO-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen (CEDAW) sowie die ILO-Abkommen 100 und 111 unterzeichnet, welche sie ebenfalls dazu verpflichten, wirksame Massnahmen zur Gleichstellung zu ergreifen.

### **3.3 Massnahmen**

In ihrem Bericht über das EBG vom November 1999 stellt die GPK-N fest, dass das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen in der Bundesverwaltung nur punktuell vorhanden ist, dass es neben dem EBG und dem EPA lediglich ein inoffizielles Netz von Personen gibt, die über das nötige Bewusstsein, Kompetenzen und Erfahrungen in Gleichstellungsfragen verfügen. Diese Struktur erachtet die GPK als zu fragil und zu wenig transparent. Für eine nachhaltige Verbesserung dieser Situation sind umfangreiche Informations- und Bildungsmassnahmen, aber auch Massnahmen auf struktureller Ebene notwendig. Im Folgenden werden mögliche Massnahmen aufgezeigt.

#### **3.3.1 Information und Sensibilisierung des Bundespersonals bezüglich Gleichstellung und GM**

Erstes Ziel ist es, dass alle Angestellten der Bundesverwaltung wissen, was Gender Mainstreaming ist und dass der Bund sich dieser Strategie verpflichtet hat. Zu ihrer Information könnten verschiedene Kanäle genutzt werden. Die AG schlägt dafür die folgende Vorgehensweise vor:

- a) Das beiliegende Falblatt wird in grosser Auflage auf d, f, und i gedruckt und zusammen mit dem Lohnzettel und einem Begleitbrief der GSK an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschickt.
- b) Parallel dazu wird von einer Expertin/einem Experten ein Vortragsmodul erarbeitet (z.B. als Powerpoint-Präsentation), das bei verschiedenen Anlässen auf Amts- und Departementsstufe eingesetzt wird.
- c) In den zahlreichen Amts- und Departementspublikationen (Personalinformationen, sei dies auf Papier oder online) kann in kurzen informativen Artikeln über GM orientiert werden. Die Mitglieder der AG haben sich bereit erklärt, solche Texte zu schreiben.

#### **3.3.2 Vermittlung von Fachwissen über die Gleichstellungsthematik und die Methoden des GM**

In einem nächsten Schritt sollte das Thema GM in die Weiterbildung des Bundespersonals aufgenommen werden. Allen in GM-Projekte involvierten sowie allen weiteren interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müsste eine vertiefte Auseinandersetzung mit Theorie und Praxis des GM ermöglicht werden.

- d) Dazu könnte ein Kursmodul zu GM entwickelt werden, das in möglichst viele verschiedene Ausbildungskurse des EPA und der Departemente integriert werden kann (Ziel: Sensi-

bilisierung für Gleichstellungsthematik und Einblick in Strategie des GM, Umfang: 2–4 Std.).

- e) Es würden eigentliche Weiterbildungskurse zu GM für alle Stufen (Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter und Kaderleute) entwickelt und angeboten (Ziel: Vorbereitung auf GM-Projekte, Stärkung der Fachkenntnisse in Gleichstellungsfragen und Kennenlernen von Instrumenten, Umfang: 3 Tage). Dieser und der vorgenannte Auftrag müssten an eine externe Fachperson gegeben werden.
- f) Ein Leitfaden/Handbuch für die Durchführung von GM-Projekten wird erarbeitet und allen Interessierten zur Verfügung gestellt (Anleitung für die verschiedenen Schritte, Einführung in diverse Instrumente, Beispiele für Checklisten, Hinweise auf weiterführende Informationsquellen usw.)
- g) Auf Intranet/Internet soll eine Seite eingerichtet werden, die die wichtigsten aktuellen Informationen und Materialien zu GM anbietet und einen Austausch zu diesem Thema ermöglicht (chat).

### **3.3.3 Förderung und Verankerung des GM-Prozesses mittels struktureller Massnahmen**

Um gute organisatorische Voraussetzungen für die Umsetzung des Gender Mainstreamings zu schaffen, schlägt die Arbeitsgruppe folgende Massnahmen vor:

- h) Der Beizug von internen und externen Expertinnen und Experten kann mit einem ExpertInnenpool erleichtert werden. Die AG Folgearbeiten erstellt eine Liste von Fachleuten für die verschiedenen Bereiche des GM.
- i) Der Erfahrungsaustausch zwischen den in GM-Projekte involvierten Bundesangestellten ist zentral. Das EBG bildet und betreut zu diesem Zweck ein Netzwerk, welches u.a. die Kommunikationsmöglichkeiten der Internet-/Intranetseite nutzt (vgl. g).
- j) Jede Verwaltungseinheit, die ein GM-Projekt lanciert, sollte darauf achten, dass die nötigen personellen und finanziellen Ressourcen sichergestellt sind.
- k) Mittelfristig sollte angestrebt werden, dass jede grössere Verwaltungseinheit eine Anlauf- und Promotionsstelle für GM (sog. focal point) bestimmt. Idealerweise handelt es sich dabei um eine Person, die möglichst hoch in der Hierarchie angesiedelt ist und über gute Kenntnisse der Gleichstellungsthematik verfügt. Ihre Aufgabe ist es, den GM-Prozess in ihrer Organisationseinheit voranzutreiben, für die Information und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu sorgen und Kontakte zu andern GM-Projekten herzustellen. Sie wird dabei von der Direktion / vom Generalsekretariat unterstützt. Die Anlaufstellen sind untereinander vernetzt und treffen sich regelmässig zum Erfahrung- und Wissensaustausch. In einer ersten Phase sollte zumindest jedes Departement eine solche Anlauf- und Promotionsstelle für GM bezeichnen.

### **3.3.4 Wirkungsanalysen und Controlling**

Das in Punkt 2 des Postulats Leutenegger Oberholzer (01.3154) verlangte Gleichstellungscontrolling der gesamten Verwaltungstätigkeit sowie die regelmässige Berichterstattung darüber können am besten im Rahmen der Umsetzung der GM-Strategie realisiert werden. Reporting und Controlling sind wesentliche Bestandteile des GM-Prozesses und Voraussetzung für dessen Transparenz, Steuerung und Weiterentwicklung. Damit wird auch die Anforderung der Überprüfung der Wirksamkeit von Massnahmen erfüllt (vgl. Art. 170 BV). Gleichstellungscontrolling kann bedeuten, dass die Auswirkungen auf die Gleichstellung bei der Planung einer Massnahme abgeschätzt werden, oder es kann heissen, dass die (unbeabsichtigten) Nebeneffekte staatlichen Handelns auf die Gleichstellung nachträglich untersucht werden.



Im Rahmen von GM wird die Genderperspektive in der Regel bereits bei Beginn und nicht erst bei der Evaluation eines Vorhabens eingebracht. Das heisst, es werden explizite Gleichstellungsziele definiert und konkrete Massnahmen zu ihrer Realisierung entwickelt und umgesetzt. Für das Controlling im Rahmen des GM-Prozesses werden dann quantitative und qualitative Indikatoren definiert, mit denen das Ausmass der Wirkung/Zielerreichung erfasst werden kann.

In jedem Fall erfordert Gleichstellungscontrolling sowohl von Controllingfachleuten wie auch von den Verantwortlichen für den untersuchten Politikbereich gute Kenntnisse der spezifischen Situation von Frauen und Männern in diesem Bereich. Sie müssen gemeinsam Wirkungsmodelle entwickeln, das heisst Vorstellungen über den Zusammenhang zwischen staatlichen Massnahmen (Verbote und Gebote, finanzielle Anreize, Sensibilisierung usw.) und allfälligen Veränderungen bei den Betroffenen / der Zielgruppe. Auch aus diesem Grund ist es sinnvoll, die Einführung des Gleichstellungscontrollings mit der Umsetzung der GM-Strategie, insbesondere mit Massnahmen zur Förderung der Fachkompetenz, zu verbinden.

Zur Entwicklung von Methoden und Instrumenten für das Gleichstellungscontrolling ist es notwendig, in einer ersten Phase gleichstellungsbezogene Wirkungsanalysen von ausgewählten Politikbereichen durchzuführen. Auf Grund dieser Erfahrungen kann danach eine Ausdehnung des Controllings auf die gesamte Verwaltungstätigkeit mit Gleichstellungsrelevanz ins Auge gefasst werden.

Die AG ist der Überzeugung, dass die in der Bundesverwaltung in letzter Zeit eingeführten Leistungsaufträge und -vereinbarungen sehr geeignet sind, den Gender-Mainstreaming-Ansatz zu verankern. Bei der Definition des Leistungsauftrages einer Verwaltungseinheit wären Gleichstellungsziele (und Indikatoren für deren Messung) zu vereinbaren, die durch die Tätigkeit der betreffenden Organisationseinheit beeinflusst werden können und deren Einhaltung im Rahmen des generellen Reportings zu überprüfen wären. Durch diese Einbindung in den ordentlichen Prozess sollte auch der zusätzliche Aufwand relativ klein bleiben.

Für den Bereich Controlling schlägt die AG folgende Massnahmen vor:

- l) Das EBG beauftragt externe Controllingfachleute mit der Durchführung einer Pilotstudie zum Gleichstellungscontrolling in mehreren Verwaltungsabteilungen mit möglichst unterschiedlichen Verwaltungstätigkeiten. Dabei soll mit Ämtern zusammengearbeitet werden, die bereits Erfahrungen im Bereich GM und Gleichstellungscontrolling haben. Im Rahmen der Pilotstudie sollen standardisierte Instrumente (Fragebogen, Checklisten, Raster usw.) für die verschiedenen Schritte des Controllings (Datenlage, Entwicklung von Indikatoren, Erfassung von Leistungen und Wirkungen usw.) entwickelt werden. Die AG begleitet die Studie, vermittelt Fachkompetenz und stellt die Kontakte zu den verschiedenen Dienststellen her.
- m) In den Leistungsaufträgen und -vereinbarungen, die innerhalb der Verwaltung getroffen werden, sollen – wo es sinnvoll und möglich ist – Gleichstellungsziele und Indikatoren für ihre Überprüfung vereinbart werden.

## 4 ANHANG

### 4.1 Zusammenfassung der Erfahrungen aus den Projekten

Projekt	Positive Aspekte	Schwierigkeiten
Botschaft BFT	Politischer Wille war auf hoher Ebene vorhanden, die nötigen organisatorischen Massnahmen wurden getroffen, die Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe A11 und mit dem GS-EDI war sehr gut.	Es fanden keine inhaltliche Diskussion über die aus Gleichstellungssicht gestellten Forderungen und deren Finanzierung statt, die Verantwortung für das Thema Gleichstellung wurde von den für die Botschaft Verantwortlichen und dem Redaktionskomitee nicht oder kaum übernommen, all diese Fragen wurden an die Direktorin des EBG delegiert, was eine grosse zeitliche Belastung für sie darstellte.
Lehrstellenbeschluss 2	Wichtige Instrumente für die Durchführung von Gender Mainstreaming wurden erarbeitet (Mindeststandarts, Controllingformular), grosses Engagement des Projektleiters Lehrstellenbeschluss, politischer Druck zur Durchsetzung des Gleichstellungsanliegens war vorhanden.	Keine klaren Regeln betreffend Sanktionsmöglichkeiten, es fehlte an Fachwissen in den Projekten und an Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beurteilung zuständigen Mitarbeitenden.
guichet virtuel	Projektgruppe guichet virtuel war sich der Möglichkeit einer unterschiedlichen Nutzung des Internets durch Frauen und Männer bewusst, im Deutschen wurde in der Regel geschlechtergerechte Sprache benutzt.	Es ist ein riesiges Projekt, die Frage der Gleichstellung wird zu einem relativ späten Zeitpunkt angegangen, nachträglich die Geschlechterperspektive einzuführen ist mit einem grossen Aufwand verbunden.
Menschliche Sicherheit PA IV	in der Abteilung ist viel Gleichstellungswissen vorhanden, der politische Wille besteht, die Gleichstellungsperspektive noch konsequenter zu berücksichtigen.	Mit einem Wechsel der internen Zuständigkeiten fielen die personellen Ressourcen weg.
Gender Budget	Dank der ausgezeichneten Datelage und der guten Zusammenarbeit mit dem BASPO konnte die Studie zeigen, dass Budgetanalysen wichtige Erkenntnisse über die Gleichstellungswirkungen von Subventionen in einem bestimmten Politikbereich liefern. Die Erfahrungen von J+S können auf andere Bereiche übertragen werden.	Es stehen noch nicht alle nötigen Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt zur Verfügung. Da das Fachwissen intern fehlt, musste eine externe Expertin engagiert werden; die Frage, was aufgrund der Erkenntnisse für Massnahmen getroffen werden, steht noch offen.

## **4.2 Mitglieder der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming**

Frau Patricia Schulz, Direktorin des EBG, Vorsitzende der Arbeitsgruppe

Frau Corina Müller, Leiterin Rechtsdienst, EBG

Frau Brigitte Caretti, Fachreferentin, GS EDI

Herr Walter Merz, Personalentwicklung UVEK, GS UVEK

Frau Beatrice Lüthi, Fachreferentin, GS EJPD

Frau Regula Frey Nakonz, Beauftragte für Chancengleichheit EDA, GS EDA

Herr Waldemir Burgener, Ausbildungsverantwortlicher und Gleichstellungskordinator EVD, GS EVD

Frau Margret Schiedt, Redaktorin und Übersetzerin, Zentrale Sprachdienste, BK

Frau Barbara Selong Vogt, Verantwortliche Förderungsprogramme EPA, Vertreterin EFD

Frau Vanda Descombes-Della Schiava, Beauftragte für Chancengleichheit VBS, GS VBS

Frau Katharina Belser, Sozialwissenschaftlerin, externe Expertin, Peiden/Duvin