RAT DER EUROPÄISCHEN UNION

Brüssel, den 30. Oktober 2006 (13.11) (OR. en)

14376/06 ADD 1

SOC 483

ADDENDUM ZUM VERMERK

der	Gruppe "Sozialfragen"
für den	Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil)/Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (CEPSCO)
Nr. Vordokument:	13651/06 ADD 1 SOC 447
Betr.:	**Überprüfung der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform durch die Mitgliedstaaten und die Organe der Europäischen Union** **– Indikatoren zu den institutionellen Mechanismen** **Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates**

Die Delegationen erhalten anliegend einen vom finnischen Vorsitz ausgearbeiteten Bericht über die Indikatoren zu den institutionellen Mechanismen.

ANLAGE

Überprüfung der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform durch die Mitgliedstaaten und die Organe der Europäischen Union

Bericht des finnischen Vorsitzes
– Institutionelle Mechanismen –

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung ... 4
2. Grundlage für die Indikatoren: die Ziele der Aktionsplattform im Kontext der EU-Strategien ... 5
   2.1. Grundüberlegungen ... 5
   2.2. Datensammlung ... 6
   2.3. Formulierung der Fragen der Umfrage ... 6
      a) Grundlage für den ersten Indikator: Schaffung und Stärkung nationaler Einrichtungen ... 6
      b) Unabhängige Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ... 7
      c) Grundlage für einen zweiten Indikator: Personelle Ressourcen ... 8
      d) Grundlage für einen dritten Indikator: Gender Mainstreaming ... 8
      e) Erzeugung und Veröffentlichung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und Informationen ... 9
3. Ergebnisse der Studie ... 10
   3.1. Verpflichtungen und Zuständigkeit der Regierung für die Förderung der Gleichstellung ... 10
      Oberste Zuständigkeit (Indikator 1) ... 10
      Staatliche Gleichstellungsstelle (Indikator 1) ... 10
      Ebene, auf der die staatliche Gleichstellungsstelle angesiedelt ist (Indikator 1) ... 10
      Mandate (Indikator 1) ... 12
      Aktionsplan der Regierung (Indikator 1) ... 13
      Berichterstattung an gesetzgebende Körperschaften (Indikator 1) ... 14
   3.2. Unabhängige Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ... 14
   3.3. Personelle Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit ... 15
      Personelle Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle (Indikator 2a) ... 15
      Personelle Ressourcen der bezeichneten Stelle oder Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen (Indikator 2b) ... 18
      Personelle Ressourcen, die sowohl den staatlichen als auch den unabhängigen Stellen für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehen ... 20
   3.4. Beteiligung der Akteure der Zivilgesellschaft an gleichstellungsfördernden Arbeiten auf Regierungsebene ... 20
   3.5. Gender Mainstreaming (Indikator 3) ... 21
      Strukturen des Gender Mainstreaming ... 22
      Methoden des Gender Mainstreaming ... 23
   3.6. Erzeugung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und Informationen ... 24
4. Indikatoren ... 25
   Indikator 1: Status der staatlichen Zuständigkeit für die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann ... 25
   Indikator 2a: Personelle Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle ... 27
   Indikator 2b: Personelle Ressourcen der bezeichneten Stelle oder Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen ... 29
   Indikator 3: Gender Mainstreaming ... 30
Anlage 1. Tabellen 13 und 14. ... 33
Anlage 2. Fragebogen des finnischen Vorsitzes ... 35

Tabellen und Grafiken:

Tabelle 1: Die oberste Zuständigkeit in der Regierung für die Förderung der Gleichstellung in den EU-Mitgliedstaaten (25) ... 10
Tabelle 2: Ebene, auf der die staatliche Gleichstellungsstelle in den EU-Mitgliedstaaten (25) angesiedelt ist ... 11
Tabelle 3: Die wichtigsten Funktionen der staatlichen Gleichstellungsstelle in den EU-Mitgliedstaaten (25) ... 12
Tabelle 4: Aktionsplan zur Gleichstellung und System zur regelmäßigen Berichterstattung an gesetzgebende Körperschaften ... 13
Tabelle 5: Existenz einer unabhängigen Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung ... 15
Tabelle 6: Personelle Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle (ganzjährige Vollzeitstellen in Personenjahren) ... 16
Grafik 1: Personelle Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle. EU-Mitgliedstaaten mit mehr als 35 Millionen Einwohnern ... 17
Grafik 2: Personelle Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle. EU-Mitgliedstaaten mit einer Bevölkerung von 16 Millionen oder weniger ... 18
Tabelle 7: Personelle Ressourcen der bezeichneten Stelle für den Schutz gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (ganzjährige Vollzeitstellen in Personenjahren) ... 19
Tabelle 8: Beteiligung der Akteure der Zivilgesellschaft an gleichstellungsfördernden Arbeiten auf Regierungsebene in den EU-Mitgliedstaaten (25) ... 21
Tabelle 9: Status der Verpflichtung der Regierung in Bezug auf das Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung ... 22
Tabelle 10: Strukturen für das Gender Mainstreaming ... 23
Tabelle 11: Der Einsatz von Gender Mainstreaming-Methoden in den EU-Mitgliedstaaten (25) ... 24
Tabelle 12: Erzeugung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und Informationen für die Planung und Evaluierung in den EU-Mitgliedstaaten (25) ... 24
Indikator 1: Status der staatlichen Zuständigkeit für die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann ... 26
Indikator 2a: Personelle Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle (ganzjährige Vollzeitstellen in Personenjahren) ... 28
Indikator 2b: Personelle Ressourcen der bezeichneten Stelle oder Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen (ganzjährige Vollzeitstellen in Personenjahren) ... 30
Indikator 3: Gender Mainstreaming ... 31
Tabelle 13: Funktionen der staatlichen Gleichstellungsstelle ... 33
Tabelle 14: Einsatz der wichtigsten Instrumente des Gender Mainstreaming in den EU-Mitgliedstaaten (25) ... 34

1. Einleitung

Die Erklärung und die Aktionsplattform, die 1995 auf der Vierten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking angenommen wurden, bilden die Leitlinien für die europäische und nationale Politik zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und hatten Katalysatorwirkung für zahlreiche Initiativen, die die Regierungen zur Förderung der Gleichstellung ergriffen haben.

Im Anschluss an die Vierte Weltfrauenkonferenz forderte der Europäische Rat in Madrid (15./16. Dezember 2006) eine jährliche Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform in den Mitgliedstaaten.

Nachdem die ersten jährlichen Überprüfungen durchgeführt worden waren, forderte der Rat auf Vorschlag des österreichischen Vorsitzes ein systematischeres Follow-Up zur Aktionsplattform. Im Dezember 1998 vereinbarte der Rat, dass das jährliche Follow-Up auch eine Reihe von qualitativen und quantitativen Indikatoren und Benchmarks umfassen soll, mit Hilfe derer die Fortschritte in den wichtigsten Bereichen der Aktionsplattform beurteilt werden.

Der Rat nahm im Dezember 1999 neun vom finnischen Vorsitz vorgeschlagene Indikatoren zu Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen an. Außerdem rief der Rat die nachfolgenden Vorsitze dazu auf, die jährlichen Überprüfungen, einschließlich der Entwicklung der Indikatoren und des Benchmarkings, gemeinsam vorzubereiten. In den darauf folgenden Jahren nahm der Rat auf seinen Herbsttagungen die folgenden Indikatoren an:

2000 – Frauen in der Wirtschaft (Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben) auf Vorschlag des französischen Vorsitzes,

2001 – Frauen in der Wirtschaft (Lohngefälle) auf Vorschlag des belgischen Vorsitzes,

2002 – Gewalt gegen Frauen auf Vorschlag des dänischen Vorsitzes und im Anschluss an eine Untersuchung und eine Konferenz des spanischen Vorsitzes,

2003 – Frauen und Männer in Schlüsselpositionen in der Wirtschaft auf der Grundlage einer Untersuchung des griechischen Vorsitzes und von Indikatoren, die der italienische Vorsitz vorgeschlagen hatte, und

2004 – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auf der Grundlage einer Untersuchung des irischen Vorsitzes und von Indikatoren, die der niederländische Vorsitz vorgeschlagen hatte.

Im Jahr 2005 legte der luxemburgische Vorsitz anlässlich des 10-jährigen Jubiläums der Plattform einen Bericht über die Fortschritte vor, die in der Europäischen Union bei der Umsetzung der Aktionsplattform erzielt worden waren. Der Rat ersuchte im Mai 2005 die Mitgliedstaaten und die Kommission, die institutionellen Mechanismen zu stärken und einen Rahmen für die Beurteilung der Umsetzung der Aktionsplattform zu schaffen, damit eine kohärentere und systematischere Beobachtung der Fortschritte erfolgt.

Die für Gender Mainstreaming zuständige hochrangige Gruppe (HLGM) beschloss im September 2005, einen einfacheren Ansatz für die Ausarbeitung der Indikatoren zu wählen: der jeweilige Vorsitz sollte beim Follow-Up zu einem bestimmten Bereich auf der Grundlage vorhandener Daten Indikatoren erarbeiten können, die für die Umsetzung der Aktionsplattform von großer Bedeutung zu sein scheinen und bei denen offensichtlich besonderer Bedarf für eine weitere Untersuchung durch die Europäische Union besteht. Ferner wurde eine Präferenz dafür geäußert, die Zahl von Indikatoren in den spezifischen Bereichen zu begrenzen. Man hoffte, dass es mit diesem Ansatz jedem Vorsitz möglich sein würde, eine Gruppe von Indikatoren vorzuschlagen, und so einige der noch ausstehenden Themenfelder der Aktionsplattform schneller behandelt werden könnten.

Im Juni 2006 nahm der Rat eine Gruppe von drei Indikatoren zum Thema "Frauen und Gesundheit" an, die der österreichische Vorsitz vorgeschlagen hatte. Außerdem vereinbarten die für Gender Mainstreaming zuständige hochrangige Gruppe und die Kommission im Frühjahr 2006, dass der künftige finnische Vorsitz Indikatoren für das Follow-Up zur Aktionsplattform auf dem wichtigen Gebiet der institutionellen Mechanismen zur Förderung der Frau erarbeiten sollte.

Die bestehenden europäischen Datenbanken enthalten allerdings nicht die dafür erforderlichen Daten. Es musste daher eine besondere Umfrage durchgeführt werden, um Daten zu sammeln. Der finnische Vorsitz verfasste einen Fragebogen und sammelte die Daten mit Hilfe aller Mitgliedstaaten.

In dem vorliegenden Bericht beschreibt der finnische Vorsitz die Grundlage, auf der die Indikatoren basieren, und die Ergebnisse der Umfrage und stellt die vorgeschlagenen Indikatoren vor.

2. Grundlage für die Indikatoren: die Ziele der Aktionsplattform im Kontext der EU-Strategien

2.1. Grundüberlegungen

Das kritische Themenfeld der Pekinger Aktionsplattform, für das die Indikatoren zu erarbeiten sind, ist der Punkt *H. Institutionelle Mechanismen*. Daneben werden jüngste Entwicklungen in der EU im Bereich der "institutionellen Mechanismen" oder "nationalen Einrichtungen" (die beiden Begriffe werden synonym gebraucht) berücksichtigt. Ziel des finnischen Vorsitzes ist es, mit den vorgeschlagenen Indikatoren tatsächlich zu messen, inwieweit einige der zentralen Ziele des wichtigen Bereichs "H" der Aktionsplattform erreicht worden sind, und gleichzeitig den Schwerpunkt auf relevante politische Ziele der EU und der Mitgliedstaaten zu legen.

Im Themenfeld *H. Institutionelle Mechanismen zur Förderung der Frau* werden drei Gruppen von strategischen Zielen für die nationalen Regierungen genannt. Dabei handelt es sich um: a) die Schaffung oder Stärkung nationaler Einrichtungen b) die Berücksichtigung einer Geschlechterperspektive in Gesetzgebung, Regierungspolitik, Programmen und Projekten und c) die Erzeugung und Veröffentlichung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und Informationen. Die an den Aufbau der Ziele der Aktionsplattform angelehnten Indikatoren könnten jeweils drei Indikatoren umfassen: Einen für die nationalen Einrichtungen, einen zweiten für Gender Mainstreaming und einen dritten für die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken.

Was das erste strategische Ziel, die "Stärkung nationaler Einrichtungen" anbelangt, so bedarf es eines ersten Indikators, mit dem das Engagement und die Zuständigkeit für die Förderung der Gleichstellung auf Regierungsebene gemessen wird.

Es besteht in der EU außerdem ein starkes Interesse an einer Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung nach der Richtlinie 2002/73/EG [1], einer Einrichtung, die von einer staatlichen Gleichstellungsstelle zu unterscheiden ist. Aus diesem Grund wurden im Rahmen der EU-Umfrage zu den institutionellen Mechanismen auch Informationen über diese andere Art von Einrichtung gesammelt, die in dem vorliegenden Bericht dargestellt werden. Die Entwicklung eines echten Indikators, mit dem die Erfüllung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie über eine unabhängige Stelle gemessen werden könnten, wäre allerdings über den Rahmen dieses Auftrags hinausgegangen. Es wurde stattdessen ein zweiter Indikator ausgearbeitet, um die Messung der staatlichen Einrichtungen zu vervollständigen.

---

[1] Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Für das Follow-Up zum Zweiten strategischen Ziel bedarf es eines dritten Indikators für Strukturen und Maßstäbe zum Gender Mainstreaming. Soll die Zahl der ausgewählten Indikatoren auf höchstens drei begrenzt bleiben, so ist es nicht möglich, einen weiteren Indikator zur Statistik einzuführen. Das bedeutet, dass die vorgeschlagenen drei Indikatoren zwei Drittel des Plattformbereichs "Institutionelle Mechanismen" abdecken.

2.2. Datensammlung

Der finnische Vorsitz erstellte einen Fragebogen zur Sammlung von Daten aus den Mitgliedstaaten. Im Juni 2006 wurde den Mitgliedstaaten (den Mitgliedern der HLGM) per E-Mail ein erster Entwurf des Fragebogens mit Bitte um Kommentare zugesandt. Es gingen neun Kommentare ein. Daraufhin wurden einige der Fragen umformuliert. Der überarbeitete Fragebogen wurde den Mitgliedstaaten am 3. Juli per E-Mail zugesandt und für die Antworten wurde eine Frist bis zum 24. Juli gesetzt. 21 Mitgliedstaaten antworteten. Im Falle von vier Mitgliedstaaten wurden die Antworten auf den Entwurf des Fragebogens verwendet. Im August wurde per E-Mail um einzelne zusätzliche Informationen gebeten. [2]

2.3. Formulierung der Fragen der Umfrage

a) Grundlage für den ersten Indikator: Schaffung und Stärkung nationaler Einrichtungen

Das strategische Ziel *H.1* der Plattform *Schaffung und Stärkung nationaler Einrichtungen und anderer staatlicher Stellen* umfasst sechs Unterziele. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen. Die Zuständigkeit für die Gleichstellungspolitik sollte auf einer möglichst hohen Ebene in der Regierung liegen, z.B. auf der Ebene eines Kabinettsministers (Nr. 203 Buchstabe a). Die nationalen Einrichtungen sollten auf einer möglichst hohen Ebene in der Regierung angesiedelt sein. Sie sollten über ein klar definiertes Mandat, ausreichende Ressourcen, die Möglichkeit zur Einflussnahme auf die Politik und zur Formulierung und Überprüfung gesetzlicher Vorschriften verfügen (Nr. 203 Buchstabe b) sowie Mitarbeiter fortbilden (Nr. 203 c). Die Regierungen sollten außerdem Verfahren festlegen, damit die Einrichtungen frühzeitig Informationen über ressortübergreifende politische Fragen sammeln und diese Informationen bei der Gestaltung und Überprüfung politischer Maßnahmen nutzen kann (Nr. 203 Buchstabe d). Die Regierung sollte den gesetzgebenden Körperschaften regelmäßig Bericht über die Fortschritte bei den einschlägigen Bemühungen erstatten (Nr. 203 Buchstabe e) und die aktive Beteiligung des breiten und vielfältigen Spektrums der institutionellen Akteure im öffentlichen, privaten und ehrenamtlichen Sektor fördern, die auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinarbeiten (Nr. 203 Buchstabe f). Alle oben genannten Unterziele wurden als sehr wichtig erachtet, wenn eine staatliche Stelle – auch im EU-Kontext – effizient und einflussreich sein soll, und sie sind in die Ausarbeitung der Indikatoren eingeflossen. Eine Ausnahme bildete die Mitarbeiterfortbildung (Nr. 203 Buchstabe c), die zwar wichtig erschien, aber nicht berücksichtigt wurde, da man zu der Auffassung gelangte, dass ihre Messung über den Rahmen dieses Auftrags hinausgehen würde.

Es wurde beschlossen, dass der erste Indikator eine Summenvariable sein sollte, die die oben genannten Aspekte bzw. Dimensionen enthalten sollte. Die Fragen des Fragebogens wurden entsprechend formuliert. Der erste Indikator sollte schwerpunktmäßig auf die staatliche Gleichstellungsstelle ausgerichtet sein, die für die Gestaltung, Koordinierung und Umsetzung der Gleichstellungspolitik der Regierung zuständig ist und normalerweise auf der Regierungsebene angesiedelt ist (d.h. in einem Ministerium oder im Amt des Premierministers).

---

[2] Es wurde um Angaben zum Personal für das Jahr 2005 gebeten. Da sich die Zahl der Mitarbeiter beinah ständig ändert, haben viele Mitgliedstaaten die Daten im September 2006 aktualisiert. Dies führt dazu, dass die in diesem Bericht angeführten konkreten Zahlen nicht ganz zuverlässig sind, hat aber keine wesentlichen Auswirkungen auf das Ergebnis.

Staatliche Gleichstellungsstelle

Eine staatliche Stelle, die für die Gestaltung, Koordinierung und Umsetzung der Gleichstellungspolitik der Regierung zuständig ist und normalerweise auf der Regierungsebene angesiedelt ist (d.h. in einem Ministerium oder im Amt des Premierministers).

Die erste Frage, die sich auf die Zuständigkeit auf einer möglichst hohen Ebene in der Regierung bezieht, ist beinah identisch mit dem Unterziel der Plattform. Die zweite Frage betrifft das Vorhandensein einer ständigen oder vorübergehend eingerichteten staatlichen Stelle. Die dritte Frage bezieht sich auf die Ebene, auf der die staatliche Stelle innerhalb der Ministerialhierarchie angesiedelt ist. Die Ebene, auf der die Stelle angesiedelt ist, und der Gegenstand der ersten Frage, "Zuständigkeit auf der höchsten Ebene", haben unmittelbare Auswirkungen in Bezug auf die Möglichkeit, Einfluss auf die Politik zu nehmen sowie Informationen zu ressortübergreifenden politischen Fragen zu sammeln. Das Unterziel, das sich auf die "klar abgegrenzten Mandate" bezieht (Nr. 203 Buchstabe b), wurde dergestalt erweitert, dass auch die üblichen gesetzlichen Befugnisse oder Funktionen einer Regierungsbehörde abgedeckt sind (Frage 5).

Das Unterziel, wonach die Regierung den gesetzgebenden Körperschaften Bericht erstattet, wurde als wichtig in Bezug auf die Rechenschaftspflicht der Regierungspolitik (Frage 8) und in Bezug auf die Beteiligung politischer und anderer Akteure erachtet. In der EU sind Aktionspläne der Regierung für die Gleichstellung übliche Praxis. Der für die Gleichstellung zuständige Minister stützt sich bei seiner Arbeit in allen Sektoren auf diese Pläne und sie werden zur Förderung eines breiten Spektrums sektorübergreifender politischer Ziele genutzt. Es wurde eine Frage zu diesem Thema hinzugefügt (Frage 7). Aktionspläne der Regierung werden auch in der Aktionsplattform (im Kapitel "Institutionelle Vorkehrungen") empfohlen, allerdings in einem anderen Zusammenhang.

In beinah allen EU-Mitgliedstaaten werden Akteure der Zivilgesellschaft – wie in der Frauenarbeit tätige NRO, andere NRO und die Sozialpartner – aktiv an den Arbeiten zur Förderung der Gleichstellung auf nationaler oder föderaler Ebene sowie auf EU-Ebene beteiligt. Es wurde eine Frage aufgenommen, die sich auf die Art der Beteiligung der Akteure der Zivilgesellschaft bezieht (Frage 9).

b) Unabhängige Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern

In der Richtlinie 2002/73/EG ist vorgesehen, dass jeder Mitgliedstaat eine oder mehrere Stellen bezeichnet, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Diese Stellen können Teil der Einrichtungen sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des Einzelnen zuständig sind. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört, die Opfer auf unabhängige Weise zu unterstützen, unabhängige Untersuchungen zum Thema "Diskriminierung" durchzuführen und unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen vorzulegen (Artikel 8a).

Es ist anzumerken, dass sich der Begriff "unabhängig" auf die unabhängigen Befugnisse dieser Stellen nach Artikel 8a der Richtlinie 2002/73/EG bezieht, z.B. die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen. Die Unabhängigkeit dieser Stellen ist insofern relativ, dass sie von den Mitgliedstaaten bezeichnet werden, durch Regierungsbeschluss eingerichtet werden können und ihre Ressourcen im Allgemeinen von Zuwendungen aus dem Regierungshaushalt abhängig sind.

Folglich wurde in den Fragebogen eine Frage bezüglich des Vorhandenseins und der Art einer unabhängigen Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern aufgenommen. Die Mitgliedstaaten wurden gebeten zu präzisieren, ob sich die in der Richtlinie 2002/73/EG genannte Stelle ausschließlich mit der Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder mit der Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aus verschiedenen Gründen, darunter auch aufgrund des Geschlechts, befassen. Eine detailliertere Befragung dazu, in welchem

Maße die Mitgliedstaaten die Bestimmungen von Artikel 8a erfüllen, wäre allerdings über den Rahmen der Umfrage hinausgegangen. Daher reichen die Daten der vorliegenden Umfrage nicht aus, um einen aussagekräftigen Indikator zur Existenz, zur Art und zu den Kapazitäten der unabhängigen Stelle zu konstruieren.

Auch in der Aktionsplattform wird Interesse an Stellen für den Schutz vor Diskriminierung geäußert. Eines der unter "Menschenrechte für Frauen" aufgeführten strategischen Ziele betrifft die Schaffung oder Stärkung unabhängiger nationaler Institutionen zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte von Frauen (Nr. 230 Buchstabe e). In dem Strategischen Ziel F.5 "Beseitigung der Segregation im Beruf und aller Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz" wird dazu aufgerufen, Mechanismen zur Prüfung und Überwachung der Gesetze gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln (Nr. 178 Buchstabe c).

Unabhängige Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Eine bezeichnete Stelle oder bezeichnete Stellen gemäß der Richtlinie 2002/73/EG zur Förderung oder zum Schutz (die beiden Begriffe werden synonym verwendet) der Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

c) Grundlage für einen zweiten Indikator: Personelle Ressourcen

Staatliche Gleichstellungsstelle. Angemessene Ressourcen sind ein grundlegendes Element für Fortschritte in Bezug auf die Gleichstellung. Das Engagement einer Regierung für die Förderung der Gleichstellung lässt sich daher auch an der Zuweisung von Ressourcen an die staatliche Gleichstellungsstelle messen. Da es schwierig ist, vergleichbare Daten zum Gesamtumfang der für die Gleichstellungsarbeit bereitgestellten Ressourcen zu erhalten, wurden die Ressourcen in diesem Fall definiert als die personellen Ressourcen, über die die staatliche Gleichstellungsstelle verfügt (Frage 4). Die Anzahl der Mitarbeiter sollte in Personenjahren angegeben werden, d.h. in ganzjährigen Vollzeitstellen, wobei alle Projektmitarbeiter ausgenommen sind, deren Stellen nicht aus dem staatlichen Haushalt finanziert werden. Diese Messung schafft eine Grundlage für den zweiten Indikator.

Unabhängige Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Die Ressourcenzuweisung an die unabhängige Stelle nach der Richtlinie 2002/73/EG gibt wichtige Hinweise auf die Wirksamkeit des Schutzes vor Diskriminierung. Haushaltszuweisungen können auch als Hinweis auf politische Prioritäten betrachtet werden. Die personellen Ressourcen, die einer unabhängigen Stelle zur Verfügung stehen, sollten aus den gleichen Gründen und unter Verwendung der gleichen Definitionen wie bei den staatlichen Gleichstellungsstellen in ganzjährigen Vollzeitstellen angegeben werden. Bei unabhängigen Stellen, die für die Förderung der Gleichbehandlung im Allgemeinen, u.a. für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständig sind, sollte die geschätzte Zahl der Mitarbeiter angegeben werden, die sich ausschließlich mit der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts befassen. Ziel war es, anhand der Daten einen Indikator zu den personellen Ressourcen zu konstruieren, die für die Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zur Verfügung stehen. Die Messung sollte auch die Grundlage für den zweiten Indikator darstellen.

d) Grundlage für einen dritten Indikator: Gender Mainstreaming

Fortschritte in Bezug auf Gender Mainstreaming werden als das zweite Hauptziel im Themenfeld "Institutionelle Mechanismen" der Aktionsplattform angeführt. Die folgenden Unterziele wurden als Ausgangspunkt für die Formulierung des Indikators zum Gender Mainstreaming und des Fragebogens benutzt.

Laut der Aktionsplattform sollten sich die Regierungen bemühen, vor jeder Grundsatzentscheidung eine Analyse ihrer Auswirkungen auf Frauen bzw. auf Männer vorzunehmen (Nr. 204 Buchstabe a). Die Regierungen sollten außerdem die Auswirkungen der Beschäftigungs- und Einkommenspolitik evaluieren, um zu gewährleisten, dass die Entwicklung den Frauen unmittelbar zugute kommt (Nr. 204 Buchstabe b).

Sie sollten die Berücksichtigung einer Geschlechterperspektive in den Rechtsvorschriften fördern (Nr. 204 Buchstabe d) und alle Ministerien mit der Überprüfung der Politik und Programme aus einer Geschlechterperspektive beauftragen. Es sollten ressortübergreifende Koordinierungsstrukturen geschaffen werden. (Nr. 204 Buchstabe).

Über die Ziele für die Regierungen hinaus enthält die Pekinger Aktionsplattform noch Ziele für die nationalen Einrichtungen, anhand derer die Einrichtungen das Gender Mainstreaming fördern sollen. Diese Ziele enthalten allerdings mehr oder weniger dieselben Punkte wie die Ziele für die Regierungen.

Die Strukturen und die Politik der EU zur Förderung der Gleichstellung basieren auf einem zweigleisigen Ansatz, nämlich auf dem Gender Mainstreaming, d.h. einer Förderung der Gleichstellung in allen Politikbereichen und bei allen Tätigkeiten, und auf spezifischen Maßnahmen. Beim Gender Mainstreaming geht es darum, Verwaltungsstrukturen und -verfahren zu entwickeln, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

Der Indikator für das Gender Mainstreaming sollte eine Summenvariable aus zentralen Aspekten des Gender Mainstreaming sein. Die erste Unterfrage in diesem Bereich (10.1) bezog sich auf den Status der Verpflichtung der Regierung in Bezug auf Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung, d.h. darauf, ob es eine gesetzliche Verpflichtung, einen de facto verbindlichen Beschluss, eine Empfehlung usw. gibt. Diese Frage wurde ausgehend von der gegenwärtigen Diskussion in der EU und dem Sachstand in den Mitgliedstaaten formuliert. Was die Pekinger Aktionsplattform betrifft, so kommt dieser Frage Nr. 204 Buchstabe e der Aktionsplattform am nächsten, in dem es darum geht, dass die Regierungen die Ministerien mit der Überprüfung der Politik und Programme beauftragen sollten. Die zweite Unterfrage in dem Fragebogen des Vorsitzes (10.2) betrifft das Vorhandensein von Strukturen und Methoden verschiedener Art für das Gender Mainstreaming, z.B. ressortübergreifende Arbeitsgruppen. Die sich daran anschließenden drei Unterfragen betreffen den Einsatz bestimmter Methoden, nämlich der geschlechterdifferenzierten Folgenabschätzung bei der Ausarbeitung von Rechtschriften und politischen Programmen und des Gender Budgeting. In der Aktionsplattform werden analoge Ziele behandelt, aber die im Fragebogen verwendete [englische; A.d.Ü] Terminologie ist dem gegenwärtigen EU-Diskurs entlehnt, z.B. den Schlussfolgerungen des Rates, die unter luxemburgischen Vorsitz im Mai 2005 zum Follow-up der Aktionsplattform angenommen wurden, oder dem "Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006–2010", "Teil II: Politische Entscheidungsstrukturen und Gleichstellung", um nur einige terminologische Quellen als Beispiel anzuführen.

Betrachtet man die einschlägigen Ziele der Aktionsplattform aus der in der gegenwärtigen Diskussion in der EU und den Mitgliedstaaten vorherrschenden Perspektive, so erhält man den Eindruck, dass die aktuelle Diskussion in der EU schon über die Ziellinien der Aktionsplattform hinausgelangt ist. Es wird interessant sein, ausgehend von dieser Annahme zu untersuchen, welche Erkenntnisse sich anhand der Indikatoren über die tatsächliche Situation gewinnen lassen.

e) Erzeugung und Veröffentlichung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und Informationen

Die Erstellung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken ist ein drittes wichtiges Ziel in der Aktionsplattform, was die institutionellen Mechanismen betrifft. Wie bereits oben gesagt, lässt die Aufgabe, eine Gruppe von drei Indikatoren zu entwickeln, keinen Raum für einen Indikator zur Statistik. Um einen solchen Indikator zu formulieren, bedürfte es einer sorgfältigen Untersuchung der Unterziele von Abschnitt H.3 zur Statistik. Es wurde allerdings in den Fragebogen eine Frage aufgenommen, in der um eine allgemeine Beurteilung der Geschlechterdifferenziertheit der nationalen und regionalen statistischen Dienste gebeten wurde; auch darüber wird berichtet werden.

3. Ergebnisse der Studie

3.1. Verpflichtungen und Zuständigkeit der Regierung für die Förderung der Gleichstellung

Oberste Zuständigkeit (Indikator 1)

In fast allen Mitgliedstaaten wurde einem Kabinettsminister die besondere Zuständigkeit für die Gestaltung, Koordinierung und Umsetzung der Gleichstellungspolitik der Regierung übertragen. Es gibt nur drei Ausnahmen. In Frankreich liegt die oberste Zuständigkeit bei einem beigeordneten Minister, in Portugal bei einem Staatssekretär, der einen Sitz im Ministerrat innehat, und in Italien bei einem Minister ohne Geschäftsbereich. In Slowenien wurde die Zuständigkeit der Regierung und ihren Ministern in ihrer Gesamtheit übertragen, allerdings ist der Minister für Arbeit, Familie und Soziales der Vertreter Sloweniens in Gleichstellungsfragen (Tabelle 1).

Tabelle 1: Die oberste Zuständigkeit in der Regierung für die Förderung der Gleichstellung in den EU-Mitgliedstaaten (25)

Die oberste Zuständigkeit liegt bei	
einem Kabinettsminister	22
einem beigeordneten Minister oder einem Staatssekretär	3

Somit liegt die Zuständigkeit für die Förderung der Gleichstellung in allen Mitgliedstaaten auf der Regierungsebene. Bei den für die Gleichstellung zuständigen Kabinettsministern handelt es sich zumeist um die Minister für Soziales, Gesundheit oder Arbeit. Zuweilen liegt die höchste Zuständigkeit für die Gleichstellungspolitik auch beim Justizminister oder beim Minister für regionale Entwicklung.

Staatliche Gleichstellungsstelle (Indikator 1)

Zurzeit gibt es in allen EU-Mitgliedstaaten eine staatliche Stelle für die Gestaltung, Koordinierung und Umsetzung der Gleichstellungspolitik der Regierung. Mit Ausnahme eines Landes (Polen) haben diese Stellen außerdem einen ständigen Status innerhalb der Regierungsstrukturen.

Ebene, auf der die staatliche Gleichstellungsstelle angesiedelt ist (Indikator 1)

In zehn EU-Mitgliedstaaten ist die staatliche Gleichstellungsstelle auf der höchsten Ebene der Regierungshierarchie angesiedelt. Das bedeutet, dass diese Stelle eine Abteilung eines Ministeriums ist, die dem Minister oder dem höchsten Beamten, z.B. dem Generalsekretär, untersteht. Beinah ebenso häufig ist die staatliche Gleichstellungsstelle ein Referat oder ein Teilbereich innerhalb einer Abteilung und damit auf der mittleren Ebene eines Ministeriums angesiedelt. Bei den alten Mitgliedstaaten (EU15) ist es wahrscheinlicher als bei den neuen Mitgliedstaaten, dass die Stelle auf der höchsten und nicht auf der mittleren Ebene eines Ministeriums angesiedelt ist [3]. In Luxemburg und Griechenland haben die staatlichen Gleichstellungsstellen selbst die Form eines Ministeriums. Auch in Italien ist die staatliche Gleichstellungsstelle ein Ministerium, und zwar das Ministerium für Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Allerdings handelt es sich um einen Minister ohne Geschäftsbereich (Tabelle 2).

[3] Bei etwa einem Drittel der neuen Mitgliedstaaten und fast der Hälfte der alten Mitgliedstaaten sind die Gleichstellungsstellen auf der höchsten Ebene eines Ministeriums angesiedelt.

Tabelle 2: Ebene, auf der die staatliche Gleichstellungsstelle in den EU-Mitgliedstaaten (25) angesiedelt ist

Staatliche Gleichstellungsstelle	
ein gesamtes Ministerium	3
auf der höchsten Ebene eines Ministeriums	10
auf der mittleren Ebene eines Ministeriums	9
auf einer niedrigeren Ebene eines Ministeriums	0
eine unabhängige Stelle außerhalb der Ministerialstrukturen	3

Litauen ist in gewisser Weise ein Sonderfall. In Litauen werden alle Abteilungen und Referate des Ministeriums für soziale Sicherheit und Arbeit in verschiedene Aspekte der Gleichstellungsarbeit einbezogen. Daneben gibt es aber auch die Abteilung für Gleichstellung und soziale Integration und das Referat für Gleichstellung innerhalb dieser Abteilung, die man als spezielle Gleichstellungsstellen betrachten könnte. Aus diesem Grund wird Litauen hier auf der mittleren Ebene eingestuft, denn der Gleichstellungsauftrag scheint in der litauischen Regierung in erster Linie auf dieser Ebene angesiedelt zu sein (Tabelle 2). Es ist allerdings festzuhalten, dass die Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen im litauischen Ministerium für soziale Sicherheit und Arbeit sowohl vertikal als auch horizontal verteilt ist.

Bei den Mitgliedstaaten, bei denen die staatliche Gleichstellungsstelle außerhalb der Ministerialstrukturen angesiedelt ist, handelt es sich um Belgien, Malta und Slowenien. Das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Belgien ist eine Regierungseinrichtung mit autonomem Status, die unter Aufsicht des föderalen Ministeriums für Chancengleichheit steht. Die Nationale Kommission für die Förderung der Gleichstellung (NCPE) in Malta ist eine durch Gesetz geschaffene autonome Einrichtung. Das Amt für Gleichstellung in Slowenien ist verwaltungstechnisch in die Struktur des Generalsekretariats der Regierung der Republik Slowenien eingegliedert.

Slowenien bereitet gewisse Probleme bei unserer Klassifizierung. In Slowenien ist die Stelle verwaltungstechnisch innerhalb der Regierungsstrukturen angesiedelt und hat Regierungsfunktionen, z.B. das Recht, Gesetzesänderungen zu veranlassen und gesetzliche Vorschriften und andere Vorschläge für Maßnahmen der Regierung auszuarbeiten. Die Stelle ist jedoch ein unabhängiges Amt mit eigenem Haushalt, das außerhalb der organisatorischen Strukturen der Regierung angesiedelt ist. Die staatliche slowenische Gleichstellungsstelle stellt einen neuen und innovativen Ansatz zur Institutionalisierung der Gleichstellung dar, der das Problem des sektorübergreifenden Charakters der Gleichstellungspolitik löst. Als eine Art interner Berater für die gesamte Regierung kann die Stelle leichter die Grenzen zwischen verschiedenen Politikbereichen überschreiten, als eine Stelle, die innerhalb der Strukturen eines bestimmten Ministeriums angesiedelt ist. Das Fehlen eines offiziellen institutionellen Status, wie er bei der Ansiedlung innerhalb der Ministerialstrukturen gegeben ist, spricht allerdings dafür, dieses slowenische Modell als eine außerhalb der Ministerialstrukturen gelegene Stelle einzustufen. Auch Slowenien entschied sich in der Antwort auf unsere Umfrage für diese Einstufung.

Auch in Spanien sind die wichtigsten Funktionen der staatlichen Gleichstellungsstelle außerhalb der Ministerialstrukturen angesiedelt, und zwar in dem autonomen Institut für Frauen. Allerdings wurde die Zuständigkeit für die Gleichstellung mit der Schaffung des Amtes des Generalsekretärs für Gleichstellungspolitik im Jahr 2004 auf höchste Regierungsebene übertragen. Das bedeutet, dass es neben dem unabhängigen Institut für Frauen eine staatliche Stelle in dem dem Ministerium für Arbeit und Soziales unterstehenden Amt des Generalsekretärs für Gleichstellungspolitik gibt [4].

[4] Im Folgenden beziehen sich allerdings die Funktionen und Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle, die erwähnt werden, auf das Institut für Frauen.

Mandate (Indikator 1)

Alle EU-Mitgliedstaaten geben an, dass sich das Mandat oder die Funktionen der staatlichen Gleichstellungsstelle auf nationaler oder föderaler Ebene auf die Koordinierung und Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming sowie auf EU-Angelegenheiten und internationale Angelegenheiten erstreckt. Fast alle staatlichen Gleichstellungsstellen haben auch den Auftrag, politische Vorgaben für die Regierung zu formulieren, die Umsetzung der Regierungsbeschlüsse zu fördern, Informationen zu geben und Fortbildungen durchzuführen, gesetzliche Vorschriften zu überprüfen und auszuarbeiten sowie politische Maßnahmen zu analysieren und Reformen zu beobachten und zu beurteilen. Ferner teilen zwei Drittel der Mitgliedstaaten mit, dass ihre staatlichen Gleichstellungsstellen Forschung und Entwicklung betreiben, etwas, das eigentlich nicht zur typischen Arbeit eines Ministeriums gehört (Tabelle 3; siehe auch Anlage 1: Tabelle 13).

Tabelle 3: Die wichtigsten Funktionen der staatlichen Gleichstellungsstelle in den EU-Mitgliedstaaten (25)

Die wichtigsten Funktionen der staatlichen Gleichstellungsstelle	
Koordinierung und Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming	25
EU-Angelegenheiten und internationale Angelegenheiten	25
Formulierung politischer Ziele für die Regierung	24
Förderung der Umsetzung von Regierungsbeschlüssen	23
Information, Veröffentlichungen und Fortbildung	23
Überprüfung und Ausarbeitung gesetzlicher Vorschriften	22
Analyse der Politik, Beobachtung und Beurteilung von Reformen	21
Forschung und Entwicklung	16

Als weitere Funktionen staatlicher Gleichstellungsstellen wurden angeführt: Rechtsberatung und Vertretung vor Gericht (Belgien), Verwaltung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen (Irland und Slowenien) und Untersuchung von Daten der Regierung unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung als Grundlage für Beschlüsse (Schweden). Die staatlichen Gleichstellungsstellen arbeiten auch mit Akteuren der Zivilgesellschaft zusammen und bieten Unterstützung und Hilfe für Organisationen und Projekte im Bereich der Gleichstellung.

Was die Mandate der staatlichen Gleichstellungsstellen anbelangt, so erfüllen die Mitgliedstaaten in hohem Maße die Zielsetzungen der Aktionsplattform. Zwischen den innerhalb der Ministerialstrukturen angesiedelten staatlichen Gleichstellungsstellen sind Unterschiede festzustellen, wohingegen die außerhalb der Ministerien angesiedelten autonomen Stellen (in Belgien, Malta und Slowenien) beinah ausnahmslos alle oben genannten Funktionen wahrnehmen[5]. Dies macht noch einmal deutlich, dass einige Funktionen, z.B. Forschung und Entwicklung im Allgemeinen eher außerhalb der Ministerialstrukturen ausgeführt werden.

[5] Die staatliche Gleichstellungsstelle in Malta nimmt alle genannten Funktionen mit Ausnahme der Formulierung politischer Ziele für die Regierung wahr.

Aktionsplan der Regierung (Indikator 1)

Aufgrund des hohen Stellenwerts, den Aktionspläne und Berichterstattungssysteme in den Zielen der Aktionsplattform haben, werden beim ersten Indikator, der für die Zuständigkeit und die Verpflichtungen der Regierung in Bezug auf Gleichstellungsfragen steht, das Vorhandensein eines Aktionsplans und eines Berichterstattungssystems berücksichtigt. Weitere Komponenten sind die Ebene, auf der die oberste Zuständigkeit liegt, und das Vorhandensein, die Ansiedlung und die oben genannten Funktionen der staatlichen Stelle.

Tabelle 4: Aktionsplan zur Gleichstellung und System zur regelmäßigen Berichterstattung an gesetzgebende Körperschaften

EU25	Aktionsplan der Regierung	Berichterstattung an das Parlament	weder … noch
Belgien		x	
Tschechische Republik	x		
Dänemark	x	x	
Deutschland			x
Estland			x
Griechenland	x	x	
Spanien	x		
Frankreich	x	x	
Irland	x	x	
Italien			x
Zypern		x	
Lettland	x	x	
Litauen	x	x	
Luxemburg	x	x	
Ungarn			x
Malta		x	
Niederlande	x	x	
Österreich		x	
Polen			x
Portugal	x	x	
Slowenien	x	x	
Slowakei	x		
Finnland	x		
Schweden	x	x	
Vereinigtes Königreich		x	
insgesamt (% der Mitgliedstaaten)	60 %	64 %	20 %

Mehr als die Hälfte der EU-Mitgliedstaaten (15) verfügen über einen Aktionsplan zur Gleichstellung, der von der Regierung oder dem Parlament angenommen wurde. Die meisten dieser Pläne sind Mehrjahrespläne, die für mindestens drei Jahre aufgestellt wurden. In der Tschechischen Republik und in Dänemark werden die Pläne entweder jährlich aufgestellt oder jährlich aktualisiert. Mitgliedstaaten, in denen es keinen Aktionsplan der Regierung gibt, haben u.U. auf hoher Ebene strategische Ziele in bestimmten Gleichstellungsbereichen festgelegt (Vereinigtes Königreich) oder regeln die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung mit Hilfe der Gesetzgebung (Österreich). In Belgien, Zypern, Ungarn, Polen und Spanien wird derzeit ein Aktionsplan zur Gleichstellung ausgearbeitet oder wird in nächster Zukunft aufgelegt werden. In den alten Mitgliedstaaten sind Aktionspläne zur Gleichstellung etwas gängiger (Tabelle 4).

Berichterstattung an gesetzgebende Körperschaften (Indikator 1)

In etwa zwei Drittel der Mitgliedstaaten (16) gibt es ein System, nach dem den nationalen oder föderalen gesetzgebenden Körperschaften regelmäßig Bericht über die Fortschritte bei den Gleichstellungsbemühungen erstattet wird (Tabelle 4). Dabei wird in den meisten Mitgliedstaaten jedes Jahr, alle zwei Jahre oder in einigen Fällen auf Anfrage Bericht erstattet. Schweden und Frankreich teilten mit, dass die Berichterstattung integraler Bestandteil ihres jährlichen Haushaltsverfahrens ist. In den alten Mitgliedstaaten sind Berichterstattungssysteme etwas häufiger. 11 EU-Mitgliedstaaten haben sowohl Aktionspläne der Regierung zur Gleichstellung als auch eine Berichterstattung an gesetzgebende Körperschaften, während es in fünf Mitgliedstaaten weder das eine noch das andere gibt.

3.2. Unabhängige Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern

22 Mitgliedstaaten teilten mit, dass es eine unabhängige Stelle gibt, die mit der Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern betraut ist. Die Hälfte dieser Stellen (11) befasst sich ausschließlich mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts [6]. In der anderen Hälfte der Mitgliedstaaten (11) befassen sich die Stellen sowohl mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern als auch mit Diskriminierung aus anderen Gründen. Bei einigen dieser Stellen könnte sich das Mandat noch verändern. So wird z.B. in Malta das Mandat der unabhängigen Stelle so erweitert werden, dass auch andere Antidiskriminierungsbereiche abgedeckt werden. In Luxemburg laufen derzeit Vorbereitungen für eine unabhängige Stelle zum Schutz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. In Italien gibt es andere Vorkehrungen zum Schutz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, und zwar ein nationales, regionales und lokales Netzwerk von Gleichstellungsberatern (Tabelle 5).

Viele Mitgliedstaaten haben außerdem ein beratendes Gremium oder eine andere ähnlich geartete nationale oder föderale Einrichtung zur Förderung der Gleichstellung. In Österreich, Belgien, der tschechischen Republik, Zypern, Italien, Litauen, Slowakei, dem Vereinigen Königreich, Finnland und Schweden gibt es ein beratendes Gremium oder einen Rat für die Förderung der Gleichstellung.

[6] Zu dieser Gruppe gehören auch Belgien, Malta und Spanien, deren autonome Gleichstellungsstellen sowohl die wichtigsten Funktionen der staatlichen Gleichstellungspolitik ausüben als auch das Mandat zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wahrnehmen.

Tabelle 5: Existenz einer unabhängigen Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung

EU25	Unabhängige Stelle zum Schutz vor Diskriminierung: aufgrund des Geschlechts	aus mehreren Gründen	wird derzeit vorbereitet	andere Vorkehrungen
Belgien	x			
Tschechische Republik		x		
Dänemark	x			
Deutschland		x		
Estland	x			
Griechenland		x		
Spanien	x			
Frankreich		x		
Irland		x		
Italien				x
Zypern	x			
Lettland		x		
Litauen		x		
Luxemburg			x	
Ungarn		x		
Malta	x			
Niederlande		x		
Österreich		x		
Polen			x	
Portugal	x			
Slowenien	x			
Slowakei		x		
Finnland	x			
Schweden	x			
Vereinigtes Königreich	x			
insgesamt (% der Mitgliedstaaten)	44 %	44 %	8 %	4 %

In einigen Mitgliedstaaten gibt es auch interministerielle Arbeitsgruppen, Parlamentsausschüsse oder parlamentarische Frauennetzwerke, die sich an der Förderung der Gleichstellung beteiligen. Der einzige Mitgliedstaat, der angibt, über ein separates Gleichstellungsgericht zu verfügen, ist Irland. Das Gleichstellungsgericht ist ein Forum für die Anhörung und Mediation bei Klagen wegen Diskriminierung und seine Entscheidungen und Regelungen sind rechtsverbindlich.

3.3. Personelle Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit

Personelle Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle (Indikator 2a)

Die Anzahl der Mitarbeiter der staatlichen Gleichstellungsstellen in den Mitgliedstaaten variiert zwischen 2 und 214. Die von den Personenjahren her größten Stellen befinden sich in Frankreich (214 Mitarbeiter) und Spanien (113 Mitarbeiter). Die Zahl der Mitarbeiter ist in Personenjahren angeben, d.h. in ganzjährigen Vollzeitstellen, wobei alle Projektmitarbeiter ausgenommen sind, deren Stellen nicht aus dem Staatshaushalt finanziert werden.

Tabelle 6: Personelle Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle (ganzjährige Vollzeitstellen in Personenjahren)

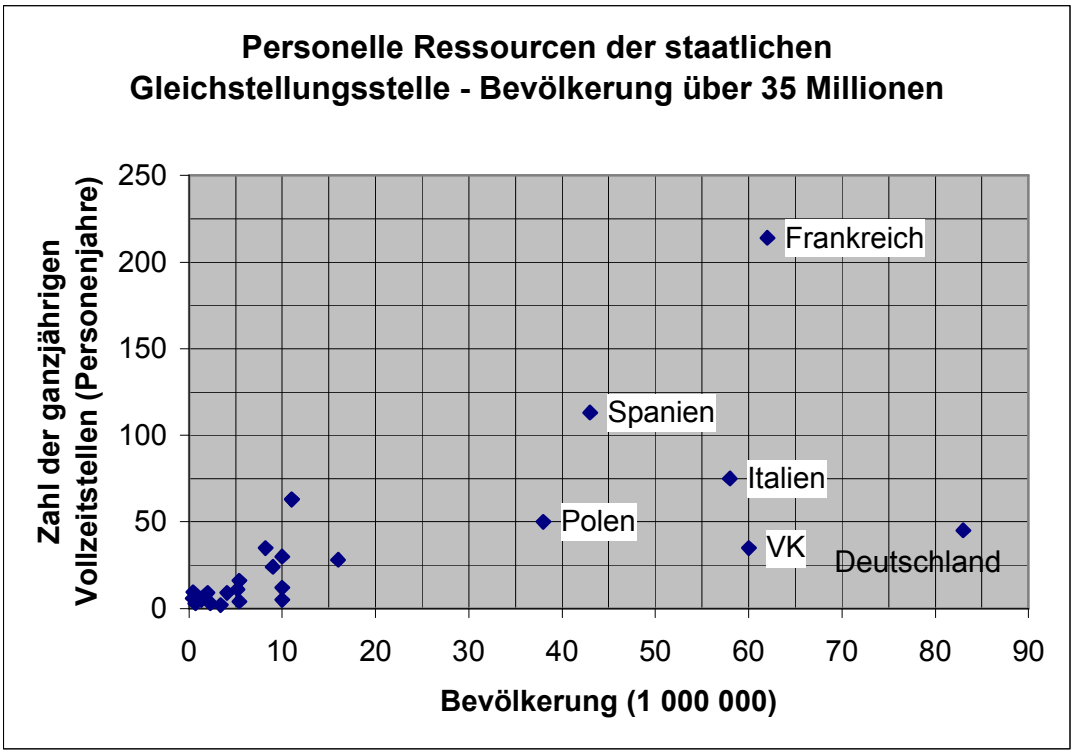
EU25	Bevölkerung (1 000 000)	Mitarbeiter (Personenjahre)	Mitarbeiter je 1 000 000 Einwohner
Belgien	10	30	3,0
Tschechische Republik	10	5	0,5
Dänemark	5,4	16	3,0
Deutschland	83	45	0,5
Estland	1,3	5	3,8
Griechenland[7]	11	63	5,7
Spanien	43	113	2,6
Frankreich	62	214	3,5
Irland	4,1	9	2,2
Italien	58	75	1,3
Zypern	0,7	3	4,3
Lettland	2,3	3	1,3
Litauen	3,4	2	0,6
Luxemburg	0,45	9,5	21,1
Ungarn	10	12	1,2
Malta	0,4	6	15,0
Niederlande	16	28	1,8
Österreich	8,2	35	4,3
Polen	38	50	1,3
Portugal	11	63	5,7
Slowenien	2	9	4,5
Slowakei	5,4	4	0,7
Finnland	5,2	11	2,1
Schweden	9	24	2,7
Vereinigtes Königreich	60	35	0,6

Gesamtbevölkerung am 1. Januar 2005 (Eurostat).

Zu Vergleichszwecken lassen sich die Mitgliedstaaten ihrer Einwohnerschaft entsprechend grosso modo in zwei Gruppen unterteilen. In den größten EU-Mitgliedstaaten (mehr als 35 Millionen Einwohner) haben die staatlichen Gleichstellungsstellen mindestens 35 Mitarbeiter (Tabelle 6, Grafik 1). In den kleineren Mitgliedstaaten (16 Millionen Einwohner oder weniger) verfügen sie über 2 bis 63 Mitarbeiter (Grafik 2). Insgesamt betrachtet befinden sich die im Verhältnis zu den Bevölkerungszahlen größten staatlichen Gleichstellungsstellen in Luxemburg, Malta, Griechenland, Portugal, Slowenien, Zypern und Österreich. Die Tschechische Republik, Deutschland, das Vereinigte Königreich, Litauen und Slowakei verfügen hingegen über vergleichsweise kleine Gleichstellungsstellen (siehe auch Tabelle 6).

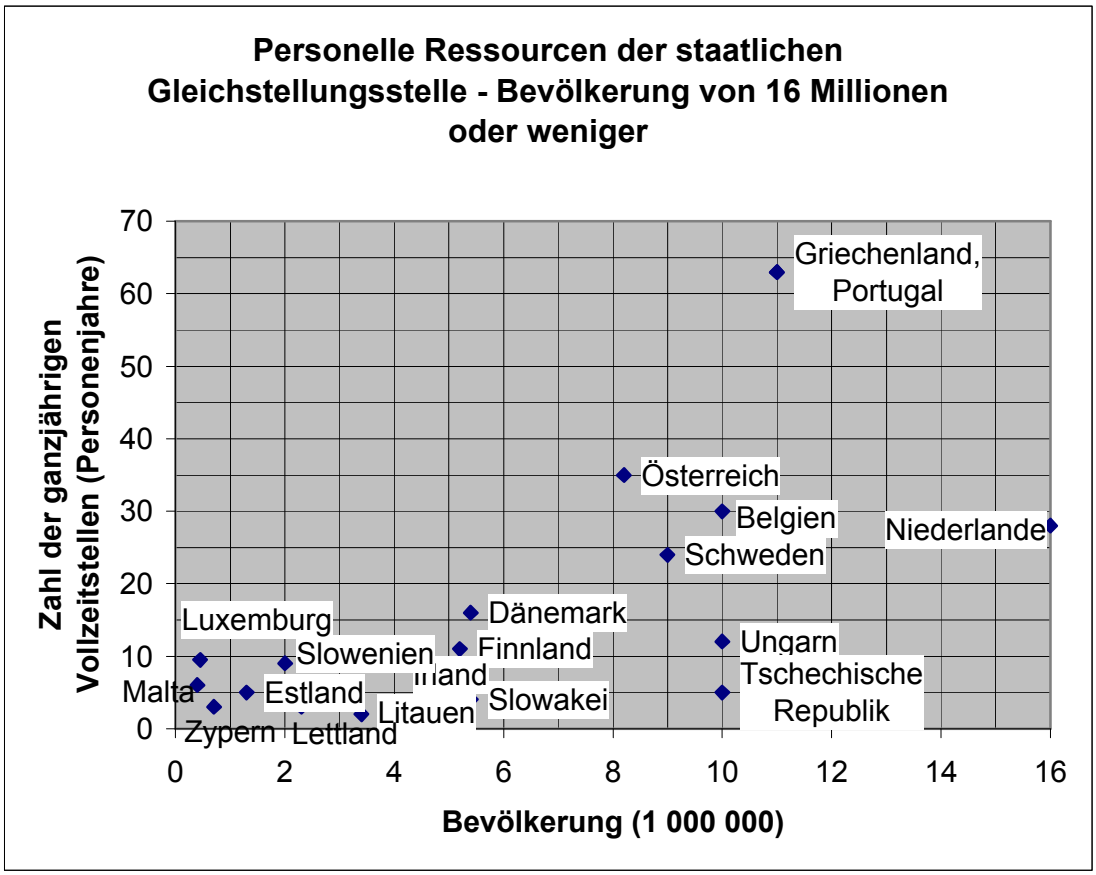
[7] In Griechenland wurden kürzlich aufgrund eines neuen Gesetzes 73 neue Arbeitplätze in der staatlichen Gleichstellungsstelle geschaffen. Die Verwaltungsverfahren zur Besetzung der neuen Arbeitsplätze werden mindestens ein Jahr in Anspruch nehmen.

Wenn die Zahl der Mitarbeiter im Verhältnis zur Bevölkerung betrachtet wird, so ist dabei allerdings anzumerken, dass die Arbeitsbelastung der staatlichen Gleichstellungsstelle nicht in direkter Relation zur Einwohnerzahl zunimmt. Ungeachtet der Bevölkerungszahlen sind die Grundfunktionen der Stelle, wie aus der Frage nach dem Mandat und den Funktionen der Stelle hervorgeht, beinah dieselben, was bedeutet, dass unbeschadet der Bevölkerungszahlen eine bestimmte Mindestanzahl von Mitarbeitern erforderlich ist. Dies erklärt, warum die kleinsten Mitgliedstaaten auf dieser Skala tendenziell sehr gut abschneiden.



Gesamtbevölkerung am 1. Januar 2005 (Eurostat).

Grafik 1: Personelle Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle. EU-Mitgliedstaaten mit mehr als 35 Millionen Einwohnern



Gesamtbevölkerung am 1. Januar 2005 (Eurostat).

Grafik 2: Personelle Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle. EU-Mitgliedstaaten mit einer Bevölkerung von 16 Millionen oder weniger

In föderalen Staaten wie Belgien und Deutschland gibt es staatliche Gleichstellungsstellen auch auf Landes- bzw. Gemeinschaftsebene. Das Personal dieser Stellen wird bei dieser Messung nicht berücksichtigt, so dass die Zahl der für die Gleichstellungspolitik der Regierung zuständigen Mitarbeiter in föderalen Staaten möglicherweise zu niedrig angesetzt ist. Spanien ist kein föderaler Staat, es gibt dort aber Autonome Gemeinschaften, die ein gewisses Maß an Autonomie, so auch Zuständigkeiten für die Gleichstellung, haben. Sie könnten über Gleichstellungsstellen und Personal verfügen, die an dieser Stelle nicht berücksichtigt werden. In vielen Mitgliedstaaten gibt es Gleichstellungsstellen oder -experten auf regionaler und lokaler Ebene. Sie werden bei dieser Messung, die sich auf die zentrale Staatsverwaltung konzentriert, nicht berücksichtigt. Somit ergeben die Zahlen kein vollständiges Bild der Zuweisungen der Regierungen für das im Bereich der Gleichstellung tätige Verwaltungspersonal, da das Personal, das außerhalb der zentralen Ebene tätig ist, nicht mitgerechnet wird.

Personelle Ressourcen der bezeichneten Stelle oder Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen (Indikator 2b)

Die personellen Ressourcen der unabhängigen Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung unterscheiden sich stark von einem Mitgliedstaat zum anderen. In Griechenland, Lettland, Slowenien, Estland, Slowakei und Zypern verfügen die unabhängigen Stellen über einen oder zwei Mitarbeiter, deren Aufgabe ausschließlich in der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts besteht. Auf der anderen Seite gibt es, was die Zahl der Vollzeitmitarbeiter betrifft, besonders große

Stellen im Vereinigten Königreich (165 Mitarbeiter), Schweden (28) und Portugal (19). Auch in Frankreich und den Niederlanden gibt es große unabhängige Stellen für die Förderung der Gleichbehandlung. Allerdings lassen sich die Zahlen für Frankreich und die Niederlande sowie für Ungarn nicht mit den Zahlen für die anderen Mitgliedstaaten vergleichen, da sie sich auf Mitarbeiter beziehen, die auch mit der Bekämpfung von Diskriminierung aus anderen Gründen befasst sind (Tabelle 7).

Tabelle 7: Personelle Ressourcen der bezeichneten Stelle für den Schutz gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (ganzjährige Vollzeitstellen in Personenjahren)

	Bevölkerung (1 000 000)	unabhängige Stelle		Mitarbeiter der staatlichen/unabhängigen Stelle** (in Personenjahren)
		Mitarbeiter (in Personenjahren) für den Schutz gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	Mitarbeiter (in Personenjahren) für den Schutz gegen Diskriminierung aus verschiedenen Gründen*	
Belgien	10			30
Tschechische Republik	10	5		
Dänemark	5,4	4		
Deutschland	83	-		
Estland	1,3	1		
Griechenland	11	1		
Spanien	43			113
Frankreich	62		66	
Irland	4,1	6		
Italien	58	-		
Zypern	0,7	2		
Lettland	2,3	1		
Litauen	3,4	3,5		
Luxemburg	0,45	-		
Ungarn	10		7	
Malta	0,4			6
Niederlande	16		42	
Österreich	8,2	14,5		
Polen	38	-		
Portugal	11	19		
Slowenien	2	1		
Slowakei	5,4	1,5		
Finnland	5,2	9,5		
Schweden	9	28		
Vereinigtes Königreich	60	165		

Gesamtbevölkerung am 1. Januar 2005 (Eurostat).

* Zahl der Mitarbeiter, die für die Bekämpfung von Diskriminierung aus verschiedenen Gründen, u.a. aufgrund des Geschlechts, zuständig sind.

** Die hier angeführte unabhängige Stelle und ihr Personal stimmen mit der Stelle überein, die die oben beschriebenen Hauptfunktionen der staatlichen Gleichstellungspolitik wahrnimmt (die staatliche Gleichstellungsstelle).

Die Daten der personellen Ressourcen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern lassen sich jedoch nicht in jeder Hinsicht vergleichen. Es gibt drei Arten von Stellen, die Mitarbeiter für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beschäftigen. Die erste Art von unabhängiger Stelle, die in elf Mitgliedstaaten zu finden ist, befasst sich ausschließlich mit der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Allerdings sind drei dieser Stellen gleichzeitig auch staatliche Gleichstellungsstellen (in Spanien, Belgien und Malta). Die Personalstärke dieser vergleichsweise großen unabhängigen Stellen lässt sich nicht mit den Personalangaben für andere Arten von unabhängigen Stellen vergleichen, die ausschließlich mit der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts befasst sind. Daher werden die für diese drei Stellen eingereichten Daten bei der Bildung des Indikators 2b aus dem Vergleich ausgenommen.

Die zweite, ebenfalls in elf Mitgliedstaaten anzutreffende Art von Stelle befasst sich mit der Förderung der Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aus verschiedenen Gründen. Die Mitgliedstaaten waren gebeten worden, zu schätzen, wie viele der Mitarbeiter ausschließlich mit der Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts befasst sind. Sieben von elf Mitgliedstaaten haben entsprechende Schätzwerte übermittelt. In Deutschland befindet sich die Stelle noch in der Aufbauphase. Daraus ergibt sich, dass die Zahl der Mitarbeiter von insgesamt sieben Mitgliedstaaten, die über eine unabhängige Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung von Menschen ohne Diskriminierung aus verschiedenen Gründen, u.a. aufgrund des Geschlechts, verfügen, mit der Zahl der Mitarbeiter verglichen werden kann, die in den unabhängigen Stellen tätig sind, die sich ausschließlich mit der Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts befassen. Das heißt, dass sich die Personaldaten von 15 Mitgliedstaaten vergleichen lassen.

Personelle Ressourcen, die sowohl den staatlichen als auch den unabhängigen Stellen für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehen

Die Messung der personellen Ressourcen der staatlichen und der (in der Richtlinie 2002/73/EG genannten) unabhängigen Stelle für die Gleichstellungsarbeit bildet eine Grundlage für den zweiten Indikator. Damit der Indikator aussagekräftig bleibt, wird er in zwei Teile unterteilt. Indikator 2a bleibt den personellen Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstellen vorbehalten und Indikator 2b steht für die personellen Ressourcen der unabhängigen Stellen für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Auch wenn sich die personellen Daten der staatlichen Gleichstellungsstellen nur bedingt vergleichen lassen, bilden die erhobenen Daten doch eine relativ solide Grundlage für die Berechnung der Werte des Indikators 2a.

Der andere Indikator 2b, der sich auf das Personal der unabhängigen Stellen für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bezieht, wird auf der Grundlage der Daten berechnet, die die 15 Mitgliedstaaten übermittelt haben, deren Daten vergleichbar sind.

3.4. Beteiligung der Akteure der Zivilgesellschaft an gleichstellungsfördernden Arbeiten auf Regierungsebene

Fast alle Mitgliedstaaten berichten über eine aktive Beteiligung der Akteure der Zivilgesellschaft – wie in der Frauenarbeit tätige NRO, andere Nichtregierungsorganisationen und die Sozialpartner – an den gleichstellungsfördernden Arbeiten auf nationaler oder föderaler Ebene. Die gängigsten Formen der Zusammenarbeit und Beteiligung sind die Weitergabe von Informationen und Veröffentlichungen, die Veranstaltung von Konferenzen und Seminaren und die regelmäßige Konsultation der Akteure der Zivilgesellschaft während der Vorbereitung von Gleichstellungsreformen. Die Akteure der Zivilgesellschaft werden außerdem eingeladen, an den Sitzungen verschiedener Arten von vorübergehend eingesetzten Gremien, Ausschüssen, Kommissionen und Arbeitsgruppen teilzunehmen. Ferner werden in vielen Mitgliedstaaten regelmäßig Sitzungen und Anhörungen veranstaltet, um mit den Akteuren der Zivilgesellschaft über die Bemühungen und die Politik der Regierung zur Gleichstellung zu diskutieren und zu beraten. In etwa der Hälfte der Mitgliedstaaten sind die Akteure der Zivilgesellschaft in einem beratenden Gremium vertreten, das dem für die Gleichstellung zuständigen Ministerium zugeordnet ist (Tabelle 8).

Tabelle 8: Beteiligung der Akteure der Zivilgesellschaft an gleichstellungsfördernden Arbeiten auf Regierungsebene in den EU-Mitgliedstaaten (25)

	Beteiligung von in der Frauenarbeit tätigen NRO	Beteiligung der Sozialpartner
Die Akteure der Zivilgesellschaft sind in einem beratenden Gremium vertreten, das dem für die Gleichstellung zuständigen Ministerium zugeordnet ist.	15	12
Die Akteure der Zivilgesellschaft werden regelmäßig eingeladen, an den Sitzungen verschiedener vorübergehend eingesetzter Gremien teilzunehmen.	18	20
Die Akteure der Zivilgesellschaft werden während der Vorbereitung von Gleichstellungsreformen regelmäßig konsultiert.	20	19
Es werden regelmäßig Sitzungen, Anhörungen usw. veranstaltet, um mit den Akteuren der Zivilgesellschaft zu diskutieren und zu beraten.	17	15
Es werden in Zusammenarbeit mit den Akteuren der Zivilgesellschaft Konferenzen, Seminare usw. veranstaltet.	24	22
Weitergabe von Informationen, Veröffentlichungen usw. an die Akteure der Zivilgesellschaft.	24	23

Die Einbeziehung von Nichtregierungsorganisationen, insbesondere von in der Frauenarbeit tätigen NRO, ist in den EU-Mitgliedstaaten etwas gängiger als die Einbeziehung der Sozialpartner. Nur in vorübergehend eingesetzten Gremien, die sich mit der Beurteilung und der Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik befassen, sind die Sozialpartner etwas häufiger vertreten. Insgesamt betrachtet sind es Belgien, Zypern, Frankreich, Deutschland, Slowakei, Schweden und Luxemburg, in denen sowohl die in der Frauenarbeit tätigen NRO als auch die Sozialpartner laut der Umfrage am Stärksten beteiligt sind. Eine geringere Beteiligung der Zivilgesellschaft an der Gleichstellungsarbeit ist hingegen in Österreich, den Niederlanden, Malta, Estland und Italien zu verzeichnen. In Griechenland, Malta und den Niederlanden beteiligen sich die NRO aktiver an der Gleichstellungsarbeit der Regierung als die Sozialpartner. Im Gegensatz dazu sind im Vereinigten Königreich vor allem die Sozialpartner einbezogen. In anderen Mitgliedstaaten sind NRO und Sozialpartner etwa in gleichem Maße an der Gleichstellungsarbeit beteiligt.

Was die Beteiligung der Akteure der Zivilgesellschaft betrifft, so werden die Verpflichtungen von Peking in hohem Maße erfüllt. Aufgrund der begrenzten Zahl der Indikatoren wurde jedoch die Frage der Beteiligung der Akteure der Zivilgesellschaft hier nicht als Grundlage zur Formulierung eines Indikators herangezogen.

3.5. Gender Mainstreaming (Indikator 3)

In den meisten Mitgliedstaaten hat die Verpflichtung zum Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung entweder den Charakter einer gesetzlichen Verpflichtung (9) oder eines de facto verbindlichen Beschlusses (9) der Regierung. Ferner gibt es in drei Mitgliedstaaten eine Empfehlung der Regierung zum Gender Mainstreaming. Auch in den restlichen Mitgliedstaaten (4) besteht in irgendeiner Weise eine Verpflichtung der Regierung zum Gender Mainstreaming. So gibt es z.B. in Portugal eine im Regierungsprogramm und im nationalen Gleichstellungsplan verankerte politische Verpflichtung. In der Slowakei wird derzeit ein Partnerschaftsprojekt im Rahmen von PHARE durchgeführt. Das Ziel des Projekts besteht darin, eine ausreichende Verwaltungsstruktur für die Implementierung des Gender Mainstreaming in der Slowakischen Republik aufzubauen. Die belgische Regierung hat außerdem ein Gesetz zum Gender Mainstreaming erlassen. Nach seiner Verabschiedung durch das Parlament werden alle föderalen Behörden verpflichtet sein, die Geschlechterdimension in ihren politischen Prozessen zu berücksichtigen (Tabelle 9).

Eine interessante Feststellung ist, dass die Verpflichtung zum Gender Mainstreaming in den neuen Mitgliedstaaten häufig die Form einer gesetzlichen Verpflichtung hat, während sie in den alten Mitgliedstaaten oft in Form eines de facto verbindlichen Beschlusses vorkommt. In beiden Gruppen sind die anderen Formen der Verpflichtung etwa gleich häufig anzutreffen.

Tabelle 9: Status der Verpflichtung der Regierung in Bezug auf das Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung

EU25	gesetzliche Verpflichtung	de facto verbindlicher Beschluss	Empfehlung	andere Form der Verpflichtung
Belgien				x
Tschechische Republik		x		
Dänemark	x			
Deutschland	x			
Estland	x			
Griechenland		x		
Spanien		x		
Frankreich	x			
Irland		x		
Italien			x	
Zypern			x	
Lettland	x			
Litauen	x			
Luxemburg		x		
Ungarn	x			
Malta		x		
Niederlande			x	
Österreich		x		
Polen				x
Portugal				x
Slowenien	x			
Slowakei				x
Finnland	x			
Schweden		x		
Vereinigtes Königreich		x		
insgesamt (% der Mitgliedstaaten)	36 %	36 %	12 %	16 %

Strukturen des Gender Mainstreaming

In fast allen Mitgliedstaaten gibt es irgendeine Art von interministerieller Struktur zur Verwirklichung des Gender Mainstreaming, z.B. eine Koordinierungsstelle, eine Arbeitsgruppe, ergebnisorientierte Verwaltung ("management by results") oder ein Netzwerk von Kontaktpersonen. Allerdings haben nur elf Mitgliedstaaten eine klar abgegrenzte Koordinierungsstelle oder Arbeitsgruppe eingerichtet; in acht Mitgliedstaaten gibt es hingegen allein Kontaktpersonen oder andere erste Ansätze für Gender Mainstreaming-Strukturen. Fünf Mitgliedstaaten teilen mit, dass es keine Struktur für das Gender Mainstreaming gibt. In Irland soll in Kürze eine nationale Frauenstrategie fertig gestellt werden. In dieser Strategie ist ein Lenkungsausschuss vorgesehen, der der Regierung Bericht über die Fortschritte beim Gender Mainstreaming erstatten soll (Tabelle 10).

Tabelle 10: Strukturen für das Gender Mainstreaming

EU25	interministerielle Koordinierungs-struktur	Kontaktpersonen in den Minis-terien	keine Strukturen
Belgien			x
Tschechische Republik	x		
Dänemark	x		
Deutschland	x	x	
Estland		x	
Griechenland			x
Spanien		x	
Frankreich	x		
Irland			x
Italien		x	
Zypern		x	
Lettland	x		
Litauen	x	x	
Luxemburg	x	x	
Ungarn			x
Malta			
Niederlande	x		
Österreich	x	x	
Polen		x	
Portugal		x	
Slowenien			x
Slowakei		x	
Finnland	x	x	
Schweden	x	x	
Vereinigtes Königreich		x	

Methoden des Gender Mainstreaming

Es wurde danach gefragt, inwieweit Maßnahmen zur geschlechterdifferenzierten Folgenabschätzung bei der Ausarbeitung von gesetzlichen Vorschriften und von verschiedenen Arten von politischen Programmen, Aktionsplänen und Entwicklungshilfeprojekten sowie das Gender Budgeting Anwendung finden. Der Einsatz dieser Methoden wurde auf einer vierstufigen Skala gemessen, die folgende Optionen bot: die fragliche Methode ist a) in den meisten Ministerien gängige Praxis, wird b) in einigen Ministerien angewandt, steht c) noch am Anfang und ist d) ein beinah unbekanntes Konzept. Die Ergebnisse sind in Tabelle 11 dargestellt. Die gängigste Methode in den EU-Mitgliedstaaten ist die geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung, wohingegen das Gender Budgeting eine noch recht unbekannte Methode ist. Die geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung bei der Ausarbeitung gesetzlicher Vorschriften ist in der Tschechischen Republik und in Dänemark gängige Praxis und wird in insgesamt acht EU-Mitgliedstaaten in einigen Ministerien genutzt. Ungefähr die Hälfte der Mitgliedstaaten gibt allerdings an, dass diese Methode noch am Anfang steht oder ein beinah unbekanntes Konzept ist. Etwa die gleiche Verteilung ist auch in Bezug auf die geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung bei der Erarbeitung von Programmen und Projekten zu beobachten, die nur in Spanien gängige Praxis ist. Beim Gender Budgeting ist die Lage noch schlechter: Es wird in den Mitgliedstaaten quasi nicht genutzt. Nur die Tschechische Republik, Dänemark und Schweden berichten, dass es in einigen ihrer Ministerien eingesetzt wird. Insgesamt betrachtet werden die Instrumente des Gender Mainstreaming in den alten Mitgliedstaaten stärker genutzt, während die Mehrzahl der neuen Mitgliedstaaten bei ihren Arbeiten zum Gender Mainstreaming noch am Anfang steht (Tabelle 11; Anlage 1: Tabelle 14).

Tabelle 11: Der Einsatz von Gender Mainstreaming-Methoden in den EU-Mitgliedstaaten (25)

	ist in den meisten Ministerien gängige Praxis	erfolgt in einigen Ministerien	steht noch am Anfang	ist ein beinah unbekanntes Konzept
geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung bei der Ausarbeitung von gesetzlichen Vorschriften	2	9	11	3
geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung bei der Erarbeitung von Programmen und Projekten	1	9	14	1
Gender Budgeting	0	3	12	10

Die Skala erwies sich insofern als etwas problematisch, als dass sie keine Option für den Fall bot, in dem eine Methode in gewissem Umfang in vielen Ministerien genutzt wird. So wird z.B. in Finnland in den meisten Ministerien eine geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung durchgeführt, sie ist aber nicht "gängige Praxis". Die Optionen wurden allerdings in der Absicht gewählt, eine Skala zu erstellen, die sich von (fast) nie bis (fast) immer erstreckt. Daher wurde z.B. in Finnland die Antwort "erfolgt in einigen Ministerien" gewählt. Dies könnte auch Auswirkungen auf die Antworten anderer Mitgliedstaaten gehabt haben.

3.6. Erzeugung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und Informationen

In der Aktionsplattform ist vorgesehen, dass die nationalen und regionalen Statistikdienste und die zuständigen Regierungsbehörden sicherstellen müssen, dass Statistiken, die sich auf Einzelpersonen beziehen, nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselt erfasst, zusammengestellt, analysiert und präsentiert werden und Probleme und Fragen der Frauen und Männer in der Gesellschaft widerspiegeln. Alle Mitgliedstaaten berichten, dass sie dieser Verpflichtung zumindest in gewissem Maße entsprechen. Allerdings gibt nur die Hälfte der Mitgliedstaaten (12) an, dass sie dieser Verpflichtung in hohem (10) bzw. in sehr hohem (2) Maße nachkommen (Tabelle 12). Aufgrund der begrenzten Zahl von Indikatoren besteht nicht die Möglichkeit, einen Indikator zur Statistik zu bilden.

Tabelle 12: Erzeugung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und Informationen für die Planung und Evaluierung in den EU-Mitgliedstaaten (25)

Erzeugung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und Informationen	
in sehr hohem Maße	2
in hohem Maße	10
in bescheidenem Umfang	10
in gewissem Maße	3
gar nicht	0

4. Indikatoren

Indikator 1: Status der staatlichen Zuständigkeit für die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann

Indikator 1 basiert auf der ersten Serie der strategischen Ziele der Aktionsplattform zu den institutionellen Mechanismen zur Förderung der Frau und beinhaltet die Fragen zur obersten Zuständigkeit für die Förderung der Gleichstellung auf Regierungsebene, zur Existenz, Ansiedlung und zu den Funktionen der staatlichen Gleichstellungsstelle sowie zur Rechenschaftspflicht und zum sektorübergreifenden Charakter der Gleichstellungspolitik der Regierung. Es handelt sich um einen Summenindikator mit einem Höchstwert von 10.

Ein Mitgliedstaat erhält 10 Punkte, wenn die oberste Zuständigkeit für die Gleichstellungsförderung bei einem Kabinettsminister liegt, es eine ständige Gleichstellungsstelle auf der höchsten Ebene in einem Ministerium gibt (oder diese Stelle selbst ein Ministerium ist), die Stelle folgende Funktionen hat: 1) politische Ziele für die Regierung zu formulieren, 2) gesetzliche Vorschriften zu überprüfen und auszuarbeiten, 3) die Umsetzung von Regierungsbeschlüssen zu fördern und 4) das Gender Mainstreaming zu koordinieren und/oder weiterzuentwickeln, und wenn der Mitgliedstaat sowohl über einen Aktionsplan zur Gleichstellungsförderung als auch über ein System zur regelmäßigen Berichterstattung an gesetzgebende Körperschaften verfügt.

- Zu Frage 1 betreffend die oberste Zuständigkeit für die Gleichstellungsförderung (maximal 2 Punkte) heißt das im Einzelnen, dass ein Mitgliedstaat dann zwei Punkte erhält, wenn die Zuständigkeit bei einem Kabinettsminister liegt. Liegt die Zuständigkeit bei einem beigeordneten Minister oder einem Staatssekretär, so erhält der Mitgliedstaat nur einen Punkt, und wenn es auf Regierungsebene keine Zuständigkeit zur Förderung der Gleichstellung gibt, erhält er keinen Punkt.

- Bei der zweiten Frage nach der Existenz und der Beständigkeit der staatlichen Gleichstellungsstelle (maximal 2 Punkte) bekommt ein Mitgliedstaat zwei Punkte, falls die staatliche Gleichstellungsstelle ständigen Charakter hat. Er erhält einen Punkt, wenn es sich nur um eine vorläufig eingerichtete Stelle handelt, und keinen Punkt, wenn er nicht über eine staatliche Gleichstellungsstelle verfügt.

- Bei der dritten Frage zur Ansiedlung der staatliche Gleichstellungsstelle (maximal 2 Punkte) erhält ein Mitgliedstaat zwei Punkte, wenn die Stelle auf der höchsten Ebene in einem Ministerium angesiedelt ist oder selbst ein Ministerium darstellt. Er erhält einen Punkt, wenn die Stelle auf der mittleren Ebene eines Ministeriums angesiedelt ist und keinen Punkt, wenn die Stelle auf der unteren Ebene eines Ministeriums angesiedelt ist oder eine unabhängige Stelle außerhalb der Ministerialstrukturen ist.

- Bei der fünften Frage zu den Funktionen der staatlichen Stelle (maximal 2 Punkte) bekommt ein Mitgliedstaat für jede der oben erwähnten Funktionen 0,5 Punkte.

- Bei der siebten und achten Frage nach der Rechenschaftspflicht der Regierung in Bezug auf die Förderung der Gleichstellung (maximal 2 Punkte) erhält ein Mitgliedstaat zwei Punkte, wenn er sowohl über einen nationalen Aktionsplan zur Gleichstellung als auch über ein System zur Berichterstattung an gesetzgebende Körperschaften verfügt. Verfügt er nur über eines von beiden, bekommt er einen Punkt, und hat er weder das eine noch das andere, so bekommt er keinen Punkt.

Die Verteilung der Werte des ersten Indikators zeigen, dass die Mitgliedstaaten die Zielsetzungen der Aktionsplattform in Bezug auf die nationalen Gleichstellungseinrichtungen in hohem Maße erfüllen. In den meisten Mitgliedstaaten liegt die oberste Zuständigkeit für die Förderung der Gleichstellung bei einem Kabinettsminister, es gibt eine ständige staatliche Gleichstellungsstelle mit einem Recht guten Status in der Regierungshierarchie und mit einem Mandat zur Wahrnehmung der Hauptfunktionen zur Förderung der Gleichstellung. Außerdem gibt es Mechanismen, mit denen dafür gesorgt wird, dass die Regierung Rechenschaft über die Förderung der Gleichstellung ablegt.

Insgesamt erhalten elf Mitgliedstaaten mindestens neun Punkte und immerhin zwanzig Mitgliedstaaten mindestens acht Punkte. Volle zehn Punkte erzielten Dänemark, Luxemburg und Schweden.

Indikator 1: Status der staatlichen Zuständigkeit für die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann

EU25	oberste Zuständigkeit liegt auf Regierungsebene	staatliche Gleichstellungsstelle	Ebene, auf der die staatliche Gleichstellungsstelle angesiedelt ist	Funktionen der staatlichen Gleichstellungsstelle	Rechenschaftspflicht und sektorübergreifender Charakter	insgesamt (von 10)
Dänemark	2	2	2	2	2	10
Luxemburg	2	2	2	2	2	10
Schweden	2	2	2	2	2	10
Österreich	2	2	2	2	1	9
Zypern	2	2	2	2	1	9
Frankreich	1	2	2	2	2	9
Griechenland	2	2	2	1	2	9
Lettland	2	2	1	2	2	9
Litauen	2	2	1	2	2	9
Portugal	1	2	2	2	2	9
Spanien	2	2	2	2	1	9
Irland	2	2	1	1,5	2	8,5
Tschechische Republik	2	2	1	2	1	8
Estland	2	2	2	2	0	8
Finnland	2	2	1	2	1	8
Deutschland	2	2	2	2	0	8
Niederlande	2	2	1	1	2	8
Slowakei	2	2	1	2	1	8
Slowenien	2	2	0	2	2	8
Vereinigtes Königreich	2	2	1	2	1	8
Belgien	2	2	0	2	1	7
Ungarn	2	2	1	2	0	7
Italien	1	2	2	2	0	7
Polen	2	1	2	2	0	7
Malta	2	2	0	1,5	1	6,5

Bei der Frage bezüglich der Ebene, auf der die staatliche Gleichstellungsstelle angesiedelt ist, sind die Werte der Mitgliedstaaten relativ breit gestreut. Dreizehn Mitgliedstaaten haben die Ziele der Aktionsplattform erreicht und haben die institutionelle Einrichtung zur Förderung der Gleichstellung auf der höchstmöglichen Ebene der Regierung angesiedelt. Bei den anderen Mitgliedstaaten ist die Stelle hingegen auf der mittleren Ebene angesiedelt und in drei Mitgliedstaaten befindet sie außerhalb der Ministerialstrukturen.

Auch bei der Frage über den Aktionsplan der Regierung und das System zur Berichterstattung an die gesetzgebenden Körperschaften ist die Streuung etwas größer. In zwanzig Mitgliedstaaten gibt es zumindest eine dieser politischen Maßnahmen. Bei den vierzehn Mitgliedstaaten, die noch nicht über einen Aktionsplan zur Gleichstellung oder ein System zur Berichterstattung an die gesetzgebenden Körperschaften verfügen, gibt es allerdings noch Raum für Verbesserungen.

Indikator 2a: Personelle Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle

Der Indikator 2a zeigt das Verhältnis an, in dem die personellen Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle zur Größe des Mitgliedstaats, gemessen an seiner Einwohnerzahl, stehen. Er steht damit für das Engagement der Regierung in der Gleichstellungsförderung, gemessen an der Zuweisung von Mitteln an die staatliche Gleichstellungsstelle[8]. Die Zahl der Mitarbeiter ist in Personenjahren, d.h. in ganzjährigen Vollzeitstellen angegeben, wobei alle Projektmitarbeiter ausgenommen sind, die nicht aus dem Staatshaushalt bezahlt werden. Der Indikator wird berechnet aus dem Quotienten der Mitarbeiter bezogen auf die Einwohnerzahl (in Millionen) der einzelnen Mitgliedstaaten und er beschreibt die Abweichung vom Median, der in diesem Fall bei 2,6 liegt.

Anmerkung zur Methodik

Der Indikator 2 wurde unter Berücksichtigung der Grundfunktionen gebildet, die eine Gleichstellungsstelle ungeachtet der Größe eines Mitgliedstaats wahrnehmen muss (siehe z.B. Indikator 1). Ansonsten wurde dieser Quotient aber auf natürliche Weise anhand der Größe des Mitgliedstaats errechnet. Zunächst wurde der Quotient aus den personellen Ressourcen und der Einwohnerzahl (Vollzeitmitarbeiter in Personenjahren bezogen auf Einwohner in Millionen) gebildet. Daraufhin wurde deutlich, dass das Mittel (5,1) nicht den idealen Referenzwert darstellt, da es durch die beiden sehr hohen Werte von Luxemburg und Malta [9] verzerrt wird. Wäre das Mittel als Durchschnittswert genutzt worden, so hätte die Mehrzahl der Mitgliedstaaten darunter gelegen und somit einen negativen Wert als Quotient gehabt.

So wurde der Median als Referenzwert gewählt, mit dem die Werte der Mitgliedstaaten verglichen werden sollten. Der Median ist das mittlere Element bei einer Anordnung des Datensatzes nach Größe. Der in Quotienten ausgedrückte Indikator gibt somit die Abweichung vom Median an, der in diesem Fall bei 2,6 liegt (der Wert für Spanien). Die Hälfte der Mitgliedstaaten hat negative und die andere Hälfte positive Werte (mit Ausnahme von Spanien, das natürlich den Wert 0 hat). Mit diesem Indikator können auch die geringsten Veränderungen in der Zahl der Mitarbeiter der staatlichen Gleichstellungsstellen in den EU-Mitgliedstaaten mitverfolgt und aufgezeigt werden. Außerdem hilft er, Probleme zu vermeiden, die mit einer groben Einteilung der Mitgliedstaaten nach Größe in einige wenige Gruppen verbunden wären [10].

---

8 Das Engagement der Regierung ließe sich auch an den Haushaltsmitteln messen, die der staatlichen Gleichstellungsstelle zugewiesen werden. Vergleichbare Daten dafür zu sammeln und auszuwerten, ist allerdings zu schwierig. Aus diesem Grund wurde stattdessen dieser Näherungswert benutzt. Die weitere Herausforderung ist, dass der Indikator nicht dem Umfang des gesamten Regierungshaushalts des Mitgliedstaats Rechnung trägt. Dadurch wäre der Indikator jedoch wesentlich komplexer geworden.

9 Diese Mitgliedstaaten haben bei weniger als einer halben Million Einwohner zwischen sechs und zehn Vollzeitmitarbeiter für die Förderung der Gleichstellung. Sie haben daher einen Quotient von 21,1 (Luxemburg) und 15,0 (Malta), wohingegen andere Mitgliedstaaten unter 6 liegen.

10 Z. B. würden sich bei einer Einteilung in drei Gruppen (groß, mittelgroß und klein) Gruppen von Mitgliedstaaten ergeben, deren Einwohnerzahlen immer noch um viele Millionen auseinander liegen würden.

Eine Schwierigkeit bei diesem Indikator besteht darin, dass er nicht die Mitarbeiter aller in den staatlichen Behörden tätigen Gleichstellungsstellen der Mitgliedstaaten erfasst. Dies ist ein Problem, da andere Gleichstellungsstellen u.U. Aufgaben wahrnehmen¸ die denen der hier anvisierten staatlichen Gleichstellungsstelle sehr ähnlich sind. Aufgrund der Unterschiedlichkeit der Gleichstellungseinrichtungen in den Mitgliedstaaten ist es jedoch schwierig, vergleichbare Daten zu erhalten, in denen das gesamte in der Gleichstellungsförderung tätige Personal der einschlägigen nationalen oder föderalen Gleichstellungsstellen erfasst wird. Aus diesem Grund wird die Messung auf die eigentlichen staatlichen Gleichstellungsstellen in der Zentralverwaltung begrenzt [11]. Eine Herausforderung ist auch, dass der Erfolg des Indikators von der Anzahl der Mitarbeiter abhängt, die die Mitgliedstaaten in ihren Antworten angegeben haben. Im Fragebogen wurde betont, dass die Zahl der Mitarbeiter in Personenjahren angegeben werden sollte und dabei nur ganzjährige Vollzeitstellen berücksichtigt werden sollten. So sollten z.B. Projektmitarbeiter, die mit EU-Mitteln finanziert werden, ausgenommen werden.

Indikator 2a: Personelle Ressourcen der staatlichen Gleichstellungsstelle (ganzjährige Vollzeitstellen in Personenjahren)

EU25	Bevölkerung (1000 000)	Mitarbeiter (Personenjahre)	Mitarbeiter/Bevölkerung(1000 000)	Abweichung vom Median (2,6)
Luxemburg	0,45	9,5	21,1	18,5
Malta	0,4	6	15,0	12,4
Griechenland	11	63	5,7	3,1
Portugal	11	63	5,7	3,1
Slowenien	2	9	4,5	1,9
Zypern	0,7	3	4,3	1,7
Österreich	8,2	35	4,3	1,7
Estland	1,3	5	3,8	1,2
Frankreich	62	214	3,5	0,9
Belgien	10	30	3,0	0,4
Dänemark	5,4	16	3,0	0,4
Schweden	9	24	2,7	0,1
Spanien	43	113	2,6	0,0
Finnland	5,2	13	2,5	-0,1
Irland	4,1	9	2,2	-0,4
Niederlande	16	28	1,8	-0,9
Polen	38	50	1,3	-1,3
Lettland	2,3	3	1,3	-1,3
Italien	58	75	1,3	-1,3
Ungarn	10	12	1,2	-1,4
Slowakei	5,4	4	0,7	-1,9
Litauen	3,4	2	0,6	-2,0
Vereinigtes Königreich	60	35	0,6	-2,0
Deutschland	83	45	0,5	-2,1
Tschechische Republik	10	5	0,5	-2,1

Gesamtbevölkerung am 1. Januar 2005 (Eurostat).

[11] Der Indikator lässt nicht nur die anderen Gleichstellungsstellen außer Acht, sondern berücksichtigt auch nicht das Maß, in dem Gleichstellungsfunktionen, z.B. Forschung und Entwicklung, privatisiert sind.

Eine Möglichkeit, den Erfolg des Indikators zu beurteilen, steht darin, die Werte und die Streuung der Daten zu betrachten. Es ist festzustellen, dass die Werte des Indikators hauptsächlich zwischen -2,1 und 3,1 liegen, wobei sie an den beiden Extremen ziemlich gleichmäßig verteilt sind. Anzumerken ist, dass die acht bestplatzierten Mitgliedstaaten allesamt kleine Mitgliedstaaten sind, zu den auch die drei – gemessen an der Einwohnerzahl – kleinsten Mitgliedstaaten, nämlich Malta, Luxemburg und Zypern gehören. Dies kann bedeuten, dass der Indikator die kleinen Mitgliedstaaten gegenüber den größeren begünstigt. Es ist allerdings auch anzumerken, dass die Gleichstellungsstellen z.B. von Malta, Luxemburg, Griechenland und Portugal in jedem Fall relativ groß sind. Auch Frankreich mit seiner bemerkenswert großen Gleichstellungsstelle hat einen hohen Wert, obgleich es sich um einen großen Mitgliedstaat handelt.

Wie bereits in diesem Bericht erwähnt, bedarf es zur Wahrnehmung der Funktionen und Mandate einer staatlichen Gleichstellungsstelle ungeachtet der Einwohnerzahlen eines bestimmten Minimums an Mitarbeitern. Das bedeutet, dass auch der kleinste Mitgliedstaat eine bestimmte Mindestzahl von Mitarbeiter beschäftigen muss, was tendenziell dazu führt, dass kleine Mitgliedstaaten die besten Werte haben. Dies bedeutet auch vergleichsweise höhere Kosten für die kleinsten Staaten. Andererseits könnte eine sehr niedrige Zahl von Mitarbeitern in den kleinsten Mitgliedstaaten zu Problemen führen. Unter denjenigen Mitgliedstaaten, die in der Mitte und am unteren Ende liegen, befinden sich sowohl große als auch kleine Mitgliedstaaten. Alles in allem scheint sich der Umfang der personellen Ressourcen, die der staatlichen Gleichstellungsstelle für die Verwaltungsfunktionen zur Verfügung stehen, mit Hilfe des Indikators fundiert schätzen zu lassen.

Indikator 2b: Personelle Ressourcen der bezeichneten Stelle oder Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Der Indikator 2b zeigt das Verhältnis an, in dem die personellen Ressourcen der bezeichneten Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zur Größe des Mitgliedstaats, gemessen an seiner Einwohnerzahl, stehen. Damit steht der Indikator für das Engagement der Regierung zum Schutz und zur Förderung der Gleichbehandlung nach der Richtlinie 2002/73/EG, gemessen an der Zuweisung von Mitteln an die staatliche Gleichstellungsstelle. Die Zahl der Mitarbeiter ist in Personenjahren, d.h. in ganzjährigen Vollzeitstellen angegeben, wobei alle Projektmitarbeiter ausgenommen sind, die nicht aus dem Staatshaushalt bezahlt werden. Der Indikator wird berechnet aus dem Quotienten der Mitarbeiter bezogen auf die Einwohnerzahl (in Millionen) der einzelnen Mitgliedstaaten und er beschreibt die Abweichung vom Median, der in diesem Fall bei 1,0 liegt.

Einzelheiten dazu, wie die Werte des Indikators 2b berechnet wurden, sind in der Anmerkung zur Methodik im Abschnitt zu Indikator 2a enthalten.

Die Werte des Indikators werden aus den oben in Abschnitt 3.3 genannten Gründen diesmal auf der Grundlage der Daten von 15 Mitgliedstaaten berechnet. Dies ist das größte Problem in Bezug auf den Indikator 2b. Er spiegelt nicht die Lage der Mitgliedstaaten zu einem bestimmten Zeitpunkt wieder; die Situation in den Mitgliedstaaten, die unabhängige Stellen für die Förderung der Gleichbehandlung konzipieren und einrichten, verändert sich schnell.

Bei einer künftigen Aktualisierung von Indikator 2b muss der Sammlung der Daten besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Derzeit gibt es nur in acht Mitgliedstaaten unabhängige Stellen, in denen das gesamte Personal mit der Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern befasst ist. In den anderen Mitgliedstaaten sind die Stellen mit der Förderung der Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aus verschiedenen Gründen, u.a. aufgrund des Geschlechts, befasst oder sie haben noch andere Funktionen bzw. es laufen erst Vorbereitungen für eine spezielle Stelle. In den letztgenannten Fällen muss die Zahl der Mitarbeiter, die ausschließlich zur Förderung der Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts tätig sind, sorgfältig geschätzt werden.

Ein Vergleich zwischen den Werten der Indikatoren 2a und 2b zeigt, dass die staatlichen Gleichstellungsstellen mehr Personal beschäftigen als die Stellen für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. In den meisten Mitgliedstaaten verfügen die staatlichen Gleichstellungsstellen über mindestens zwei Mitarbeiter pro eine Million Einwohner, während nur ein Fünftel der Mitgliedstaaten (für die vergleichbare Daten vorliegen) denselben Mindestwert bei der Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern erreicht.

Indikator 2b: Personelle Ressourcen der bezeichneten Stelle oder Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen (ganzjährige Vollzeitstellen in Personenjahren)

	Bevölkerung (1 000 000)	unabhängige Stelle		Abweichung vom Median (1,0)
		Mitarbeiter (in Personenjahren)	Mitarbeiter/Bevölkerung (1 000 000)	
Schweden	9	28	3,1	2,1
Zypern	0,7	2	2,9	1,9
Vereinigtes Königreich	60	165	2,7	1,7
Österreich	8,2	14,5	1,8	0,8
Finnland	5,2	9,5	1,8	0,8
Portugal	11	19	1,7	0,7
Irland	4,1	6	1,5	0,5
Litauen	3,4	3,5	1,0	0
Estland	1,3	1	0,8	-0,2
Dänemark	5,4	4	0,7	-0,3
Tschechische Republik	10	5	0,5	-0,5
Slowenien	2	1	0,5	-0,5
Lettland	2,3	1	0,4	-0,6
Slowakei	5,4	1,5	0,3	-0,7
Griechenland	11	1	0,1	-0,9

Gesamtbevölkerung am 1. Januar 2005 (Eurostat).

Der Indikator scheint recht erfolgreich zu sein, was die Streuung der Werte um den Median anbelangt. Alle Werte liegen zwischen 2,1 und -0,9, wobei die Streuung am positiven Ende des Indikators etwas breiter ist. Die Werte für die kleinsten Mitgliedstaaten sind gleichmäßig um den Median herum verteilt. Selbst die – in absoluten Zahlen gemessen – größten Stellen, nämlich des Vereinigten Königreichs und Schwedens, weichen im Vergleich zu den anderen Mitgliedstaaten nicht weit ab.

Eine Begünstigung der kleinen Mitgliedstaaten, wie sie möglicherweise beim Indikator 2a der Fall ist, ist beim Indikator 2b nicht festzustellen. In fünf Mitgliedstaaten liegt die Zahl der Mitarbeiter, die mit der Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern befasst sind, gemessen an ganzjährigen Vollzeitstellen (Personenjahren), bei 1 oder 1,5. Obgleich die relative Position dieser Fälle nicht sehr weit vom Median abweicht, kann man sich doch fragen, ob es möglich ist, die Gleichbehandlung mit so geringen personellen Ressourcen wirksam zu fördern und zu schützen.

Indikator 3: Gender Mainstreaming

Der Indikator 3 stützt sich auf das zweite wichtige Ziel des Themenfelds "institutionelle Mechanismen" der Aktionsplattform und zeigt die Verpflichtungen der Regierungen und den Status des Gender Mainstreaming in den EU-Mitgliedstaaten an. Er beinhaltet Fragen zum Status der Verpflichtung der Regierung in Bezug auf das Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung, die Strukturen des Gender Mainstreaming und den Einsatz von Methoden zum Gender Mainstreaming. Auch dieser Indikator ist ein Summenindikator mit einem Höchstwert von 10.

Ein Mitgliedstaat erhält dann 10 Punkte, wenn die Verpflichtung der Regierung die Form einer gesetzlichen Verpflichtung hat, wenn es eine interministerielle Struktur für das Gender Mainstreaming gibt (z.B. eine Koordinierungsstelle oder ein Netzwerk von Kontaktpersonen) gibt und wenn eine geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung (sowohl bei der Ausarbeitung von gesetzlichen Vorschriften als auch bei der Erarbeitung von Programmen und Projekten) und das Gender Budgeting in den meisten Ministerien gängige Praxis sind.

– Bei der ersten Frage nach der Verpflichtung der Regierung zum Gender Mainstreaming (maximal 2 Punkte) erhält ein Mitgliedstaat dann zwei Punkte, wenn die Verpflichtung eine gesetzliche ist. Er bekommt 1,5 Punkte, wenn die Verpflichtung die Form eines de facto verbindlichen Beschlusses hat, einen Punkt, falls sie die Form einer Empfehlung hat, 0,5 Punkte, wenn es eine andere Art von Verpflichtung gibt und keinen Punkt, wenn überhaupt keine Verpflichtung besteht.

– Bei der zweiten Frage nach den Strukturen zum Gender Mainstreaming (maximal 2 Punkte) erhält ein Mitgliedstaat zwei Punkte, wenn er über eine interministerielle Struktur für das Gender Mainstreaming verfügt und keinen Punkt, wenn es überhaupt keine Gender Mainstreaming-Strukturen gibt.

– Bei der dritten Frage betreffend die geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung bei der Ausarbeitung gesetzlicher Vorschriften (maximal 2 Punkte) bekommt ein Mitgliedstaat dann zwei Punkte, wenn die Methode in den meisten Ministerien gängige Praxis ist. Er erhält einen Punkt, wenn die Methode in einigen Ministerien angewandt wird, 0,5 Punkte, wenn sie noch am Anfang steht, und keinen Punkt, wenn sie auf Regierungsebene ein beinah unbekanntes Konzept ist. Auch bei der vierten Frage betreffend die geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung bei der Erarbeitung von Programmen und Projekten und bei der fünften Frage bezüglich des Gender Budgeting werden die Punkte nach dem gleichen System vergeben.

Indikator 3: Gender Mainstreaming

EU25	Verpflichtung der Regierung	Strukturen für das Gender Mainstreaming	geschlechter-differenzierte Folgenabschätzung bei der Ausarbeitung gesetzlicher Vorschriften	geschlechter-differenzierte Folgenabschätzung bei der Erarbeitung von Programmen und Projekten	Gender Budgeting	insgesamt (von 10)
Dänemark	2	2	2	1	1	8
Tschechische Republik	1,5	2	2	1	1	7,5
Finnland	2	2	1	1	0,5	6,5
Frankreich	2	2	1	1	0,5	6,5
Deutschland	2	2	1	1	0,5	6,5
Spanien	1,5	2	1	2	0	6,5
Schweden	1,5	2	1	1	1	6,5
Vereinigtes Königreich	1,5	2	1	1	0,5	6
Litauen	2	2	1	0,5	0,5	6
Lettland	2	2	0,5	0,5	0,5	5,5
Österreich	1,5	2	0,5	0,5	0,5	5
Italien	1	2	0,5	1	0,5	5
Luxemburg	1,5	2	0,5	0,5	0,5	5
Estland	2	2	0	0,5	0	4,5
Niederlande	1	2	1	0,5	0	4,5
Zypern	1	2	0	0,5	0,5	4
Slowenien	2	0	0,5	1	0,5	4
Ungarn	2	0	1	0,5	0	3,5
Portugal	0,5	2	0,5	0,5	0	3,5
Slowakei	0,5	2	0,5	0,5	0	3,5
Irland	1,5	0	0,5	0,5	0,5	3
Griechenland	1,5	0	0,5	0,5	0	2,5
Malta	1,5	*	0,5	0,5	0	2,5
Polen	0,5	2	0	0	0	2,5
Belgien	0,5	0	0,5	0,5	0,5	2

* Daten fehlen.

Die Werte für den dritten Indikator sind breiter gestreut als beispielsweise für den ersten Indikator. Das heißt, dass sich die Strukturen und Methoden des Gender Mainstreaming im Gegensatz zu den beinah abgeschlossenen Strukturen der staatlichen Gleichstellungsarbeit noch im Aufbau befinden. Die Indikatorwerte liegen zwischen zwei und acht Punkte, wobei 13 Mitgliedstaaten mindestens fünf Punkte erreichen. Mehr als sechs Punkte erhalten Dänemark (8 Punkte), die Tschechische Republik (7,5 Punkte) und Finnland, Frankreich, Deutschland, Spanien und Schweden (6,5 Punkte).

Viele Mitgliedstaaten geben an, dass die Verpflichtung der Regierung zum Gender Mainstreaming entweder eine gesetzliche Verpflichtung oder ein de facto verbindlicher Beschluss ist. In den meisten Mitgliedstaaten gibt es auch irgendeine Art förmlicher Struktur zur Verwirklichung des Gender Mainstreaming auf Regierungsebene. Die größten Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten bestehen bei der Anwendung von Methoden zum Gender Mainstreaming. Viele Mitgliedstaaten teilen mit, dass noch nicht mit der Umsetzung solcher Methoden begonnen wurde oder dass diese Umsetzung noch am Anfang steht. Keiner der Mitgliedstaaten erhält sechs Punkte bei der Frage nach den Methoden, was zeigt, dass hier in allen Mitgliedstaaten noch Raum für Verbesserungen ist.

Anlage 1. Tabellen 13 und 14.

Tabelle 13: Funktionen der staatlichen Gleichstellungsstelle

EU25	Formulierung politischer Ziele	Überprüfung und Über-arbeitung gesetzlicher Vorschriften	Umsetzung von Regierungs-beschlüssen	Gender Main-streaming	Analyse der Politik und Beurteilung von Refor-men	Forschung und Entwick-lung	EU- und internationale Ange-legenheiten	Information, Ver-öffentlichungen und Fortbildung	insgesamt (von 8)
Österreich	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Belgien	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Zypern	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Tschechische Republik	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Dänemark	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Estland	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Frankreich	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Ungarn	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Luxemburg	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Portugal	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Slowenien	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Vereinigtes Königreich	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Deutschland	x	x	x	x	x		x		7
Irland	x		x	x	x	x	x	x	7
Italien	x	x	x	x	x		x	x	7
Lettland	x	x	x	x	x		x	x	7
Litauen	x	x	x	x	x		x		7
Malta		x	x	x	x	x	x	x	7
Slowakei	x	x	x	x	x		x	x	7
Spanien	x	x	x	x	x		x	x	7
Finnland	x	x	x	x			x	x	6
Griechenland	x			x	x	x	x	x	6
Polen	x	x	x	x			x	x	6
Schweden	x	x	x	x			x	x	6
Niederlande	x			x			x	x	4
insgesamt (% der Mit-gliedstaaten)	96 %	88 %	92 %	100 %	84 %	68 %	100 %	92 %	

Tabelle 14: Einsatz der wichtigsten Instrumente des Gender Mainstreaming in den EU-Mitgliedstaaten (25)

EU25	geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung bei der Ausarbeitung gesetzlicher Vorschriften				geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung bei der Erarbeitung verschiedener Arten von politischen Programmen, Aktionsplänen und Entwicklungshilfeprogrammen				Gender Budgeting			
	ist in den meisten Ministerien gängige Praxis	erfolgt in einigen Ministerien	steht noch am Anfang	ist ein beinah unbekanntes Konzept	in den meisten Ministerien gängige Praxis	erfolgt in einigen Ministerien	steht noch am Anfang	ist ein beinah unbekanntes Konzept	in den meisten Ministerien gängige Praxis	erfolgt in einigen Ministerien	steht noch am Anfang	ist ein beinah unbekanntes Konzept
Österreich			x				x				x	
Belgien			x				x				x	
Zypern				x			x				x	
Tschechische Republik	x					x				x		
Dänemark	x					x				x		
Estland				x			x					x
Finnland		x				x					x	
Frankreich		x				x					x	
Deutschland		x				x					x	
Griechenland			x				x					x
Ungarn		x					x					x
Irland			x				x				x	
Italien			x			x					x	
Lettland			x				x					x
Litauen		x					x				x	
Luxemburg			x				x				x	
Malta			x				x					x
Niederlande		x					x					x
Polen				x				x				x
Portugal			x				x					x
Slowakei			x				x					x
Slowenien			x			x					x	
Spanien		x			x							x
Schweden		x				x				x		
Vereinigtes Königreich		x				x					x	
insgesamt (% der Mitgliedstaaten)	8 %	36 %	44 %	12 %	4 %	36 %	56 %	4 %	-	12 %	48 %	40 %

Anlage 2. Fragebogen des finnischen Vorsitzes

Fragebogen des finnischen Vorsitzes zwecks Erhebung von Daten über die nationalen/föderalen Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann für das Follow-Up der EU zur Pekinger Aktionsplattform

1. Zuständigkeit auf einer möglichst hohen Ebene in der Regierung

Die Zuständigkeit für die Förderung der Gleichstellung liegt bei der gesamten Regierung. In den meisten Ländern wurde einem Minister eine besondere Zuständigkeit für die Gestaltung, Koordinierung und Umsetzung der Gleichstellungspolitik der Regierung übertragen.

Frage 1.1. *Bitte geben Sie an, auf welcher Ebene die oberste Zuständigkeit der Regierung für die Förderung der Gleichstellung in Ihrem Land liegt. Die oberste Zuständigkeit liegt bei*

1.1.1. ☐ einem Minister des Kabinetts
1.1.2. ☐ einem beigeordneten Minister
1.1.3. ☐ sonstige, bitte angeben
1.1.4. ☐ auf Regierungsebene wurde niemandem speziell die Zuständigkeit für die Förderung der Gleichstellung zugewiesen. Bitte ausführen…

Frage 1.2. *Bitte nennen Sie den Titel des auf Regierungsebene für die Gleichstellung zuständigen Ministers (auf Englisch) …*

Frage 1.3. *Bitte geben Sie (in groben Zügen) an, welche anderen Bereiche ggf. noch in die Zuständigkeit des in den Fragen 1.1.–1.2. erwähnten Ministers fallen (z.B. Sozialschutz, Beschäftigung; maximal 5 Bereiche)*

Bemerkungen …

2. Existenz einer staatlichen Gleichstellungsstelle auf nationaler/föderaler Ebene

Frage 2. Bitte geben Sie an, ob es eine staatliche Stelle für die Gestaltung/Koordinierung/Umsetzung der Gleichstellungspolitik der Regierung gibt. Kreuzen Sie die zutreffende Option an.

Gibt es mehrere solche Stellen, wählen Sie bitte diejenige, bei der Gestaltung/Koordinierung/Umsetzung der Gleichstellungspolitik der Regierung eine zentrale Rolle hat. (Bitte machen Sie weitere Angaben über andere nationale/föderale Stellen für die Förderung der Gleichstellung unter Frage 6).

2.1. ☐ Ja, es gibt eine ständige staatliche Stelle, die für die Gleichstellung zuständig ist. Bitte nennen Sie die Bezeichnung der Stelle (auf Englisch) und das Jahr, in dem sie eingerichtet wurde.

2.2. ☐ Ja, es gibt eine vorläufig eingerichtete staatliche Stelle, die für die Gleichstellung zuständig ist. Bitte nennen Sie die Bezeichnung der Stelle (auf Englisch) und das Jahr, in dem sie eingerichtet wurde.

2.3. ☐ Nein, es gibt keine spezielle Stelle, die für die Gestaltung/Koordinierung/Umsetzung der Gleichstellungspolitik der Regierung zuständig wäre. Bitte legen Sie dar, nach welcher Regelung die Förderung der Gleichstellung gehandhabt wird.

Bemerkungen …

3. Ebene, auf der die staatliche Gleichstellungsstelle in der Regierungshierarchie angesiedelt ist

Frage 3. Bitte geben Sie an, auf welcher Ebene die in Frage 2 erwähnte staatliche Gleichstellungsstelle in der Regierungshierarchie angesiedelt ist (z.B. in einem Ministerium oder im Amt des Premierministers). Ist die Stelle außerhalb der Regierungsstrukturen angesiedelt, so präzisieren Sie bitte, in welcher Beziehung sie zu den Regierungsstrukturen steht. Kreuzen Sie die zutreffende Option an.

Die staatliche Gleichstellungsstelle ist

3.1. ☐ ein ganzes Ministerium
3.2. ☐ auf der *höchsten* Ebene eines Ministeriums angesiedelt (die Stelle ist z.B. eine Abteilung eines Ministeriums, über der ein/die Minister und der höchste Beamte, z.B. ein Generalsekretär, stehen)
3.3. ☐ auf der *mittleren* Ebene eines Ministerium angesiedelt (die Stelle ist z.B. ein Referat oder ein Teilbereich einer Abteilung)
3.4. ☐ auf einer *niedrigeren* als der unter 3.3. beschriebenen Ebene eines Ministerium angesiedelt; bitte präzisieren …
3.5. ☐ eine unabhängige Einheit, die einem Ministerium *zugeordnet*, aber formal nicht Teil desselben ist; trifft dies zu, so präzisieren Sie bitte, in welcher Beziehung die Stelle zur Beschlussfassung der Regierung steht …
3.6. ☐ eine *außerhalb* der ministeriellen Strukturen angesiedelte unabhängige Stelle (z.B. eine unabhängige Einrichtung); ist dies der Fall, so präzisieren Sie bitte, in welcher Beziehung die Stelle zur Beschlussfassung der Regierung steht …

Bemerkungen …

4. Personelle Ressourcen der Gleichstellungsstelle auf nationaler/föderaler Ebene

Frage 4. Bitte geben Sie an, über wie viele Mitarbeiter die in den Fragen 2 und 3 erwähnte staatliche Gleichstellungsstelle im Durchschnitt verfügt und rechnen Sie dabei in Personenjahren, d.h. ganzjährige Vollzeitstellen (so ergeben z.B. zwei jeweils ein halbes Jahr arbeitende Personen ein Personenjahr). Ist eine genaue Angabe nicht möglich, so geben Sie bitte einen Schätzwert an.

4.1. Die Zahl der Mitarbeiter betrug im Jahr 2005 in Personenjahren _____
4.2. Die Bevölkerung des Mitgliedstaats beträgt _____

5. Mandat oder Funktionen der staatlichen Gleichstellungsstelle auf nationaler/föderaler Ebene

Frage 5. Welche Hauptaufgaben nimmt die in den Fragen 2-4 erwähnte staatliche Gleichstellungsstelle regelmäßig wahr? Bitte kreuzen Sie die zutreffenden Optionen an:

5.1. ☐ Formulierung politischer Ziele für die Regierung
5.2. ☐ Überprüfung und Ausarbeitung gesetzlicher Vorschriften
5.3. ☐ Förderung der Umsetzung von Beschlüssen der Regierung
5.4. ☐ Koordinierung und/oder Ausarbeitung von Verfahren und Methoden zum Gender Mainstreaming
5.5. ☐ Analyse der Politik, Beobachtung und Beurteilung von Reformen
5.7. ☐ Forschung und Entwicklung
5.8. ☐ EU- und internationale Angelegenheiten
5.9. ☐ Information, Veröffentlichungen und Fortbildung
5.10. ☐ sonstige; bitte präzisieren ….

Bemerkungen ….

6. Existenz einer gemäß der Richtlinie 2002/73/EG bezeichneten unabhängigen Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und von anderen, nicht in den Fragen 2–5 erwähnten nationalen/föderalen Stellen für die Förderung der Gleichstellung

6.1. Stellen für die Förderung der Gleichbehandlung

Frage 6.1. Bitte geben Sie an, ob es eine unabhängige Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung gemäß der Richtlinie 2002/73/EG gibt. Kreuzen Sie die zutreffende Option an.

6.1.1. ☐ Es gibt eine unabhängige Stelle, die für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern (ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) zuständig ist. Bitte nennen Sie die Bezeichnung dieser Stelle, beschreiben Sie kurz ihr Mandat und geben Sie die Zahl der Mitarbeiter im Jahr 2005 in Personenjahren an, d.h. in ganzjährigen Vollzeitstellen (so ergeben z.B. zwei jeweils ein halbes Jahr arbeitende Personen ein Personenjahr). …

6.1.2. ☐ Es gibt eine unabhängige Stelle, die für die Förderung der Gleichbehandlung aller Menschen (ohne Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen, darunter auch des Geschlechts) zuständig ist. Bitte nennen Sie die Bezeichnung dieser Stelle, beschreiben Sie kurz ihr Mandat und geben Sie die geschätzte Zahl derjenigen Mitarbeiter dieser Stelle, die im Jahr 2005 ausschließlich mit der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts befasst waren, in Personenjahren an, d.h. in ganzjährigen Vollzeitstellen (so ergeben z.B. zwei jeweils ein halbes Jahr arbeitende Personen ein Personenjahr) …

6.1.3. ☐ Es laufen derzeit Vorbereitungen für die Einrichtung einer unabhängigen Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung (ohne Diskriminierung auch aufgrund des Geschlechts). Bitte geben sie ggf. an, wann die Stelle eingerichtet werden soll.

6.1.4. ☐ Andere Vorkehrungen für den Schutz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern; bitte präzisieren …

6.2. Sonstige nationale/föderale Stellen für die Förderung der Gleichstellung

Frage 6.2. Gibt es auf nationaler/föderaler Ebene weitere wichtige Stellen für die Förderung der Gleichstellung, die nicht in den Fragen 2–5 und 6 angeführt wurden und die Sie gerne erwähnen würden? Bitte nennen Sie deren Bezeichnung, beschreiben Sie kurz das Mandat und geben Sie die Zahl der Mitarbeiter der wichtigsten Stelle oder der beiden wichtigsten Stellen in Personenjahren an.

6.2.1. …

6.2.2. …

Bemerkungen …

7. Nationale/föderale Aktionspläne zur Gleichstellung von Frau und Mann

Frage 7. Gibt es einen nationalen/föderalen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann, der von der Regierung/dem Parlament angenommen wurde?
8.1. ☐ Ja; bitte geben Sie den Zeitrahmen an …
8.2. ☐ Nein

Bemerkungen …

8. Berichterstattung an die gesetzgebenden Körperschaften, z.B. das Parlament, über die Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellung

Frage 8. Es gibt ein System, nach dem den nationalen/föderalen gesetzgebenden Körperschaften regelmäßig Bericht über die Fortschritte bei den Gleichstellungsbemühungen erstattet wird.
8.1. ☐ Ja.
Bitte beschreiben Sie kurz das System, z.B. ein Prozess im Rhythmus von ein oder zwei Jahren, seine politische Bedeutung, breite thematische Ausrichtung oder Konzentration auf wenige Fragen.
8.2. ☐ Nein.

Bemerkungen …

9. Beteiligung der Akteure der Zivilgesellschaft an gleichstellungsfördernden Arbeiten auf Regierungsebene

Frage 9. Bitte beschreiben Sie, auf welche Weise die Akteure der Zivilgesellschaft, wie in der Frauenarbeit tätige NRO, andere Nichtregierungsorganisationen und die Sozialpartner, an der Arbeit zur Förderung der Gleichstellung auf nationaler/föderaler Ebene beteiligt sind. Bitte kennzeichnen Sie die zutreffenden Spalten der Tabelle unten mit einem Kreuz.

Art der Beteiligung	in der Frauenarbeit tätige NRO	andere NRO	Sozialpartner
9.1. Die Akteure der Zivilgesellschaft sind regelmäßig in *einem beratenden Gremium* vertreten, das dem für die Gleichstellung zuständigen Ministerium zugeordnet ist.			
9.2. Die Akteure der Zivilgesellschaft werden regelmäßig eingeladen, an den Sitzungen verschiedener *vorübergehend eingesetzter Gremien, Ausschüsse, Kommissionen, Arbeitsgruppen* usw. *teilzunehmen*, die politische Vorschläge für die Regierung ausarbeiten oder den Stand der verschiedenen Gleichstellungsbemühungen beobachten und/oder beurteilen.			
9.3. Die Akteure der Zivilgesellschaft werden während der Vorbereitung von Reformen, die die Gleichstellung betreffen, regelmäßig konsultiert, z.B. zu Rechtsreformen, nationalen Aktionsplänen zur Gleichstellung, zur Berichterstattung zum Stand der Gleichstellungsbemühungen.			
9.4. Es werden regelmäßig *Sitzungen, Anhörungen* usw. veranstaltet, um mit den Akteuren der Zivilgesellschaft über die Bemühungen und die Politik der Regierung zur Gleichstellung zu diskutieren und zu beraten.			
9.5. Es werden *in Zusammenarbeit mit* den Akteuren der Zivilgesellschaft Konferenzen, Seminare usw. veranstaltet.			
9.6. Weitergabe von Informationen und Veröffentlichungen usw. an die Akteure der Zivilgesellschaft			
9.7. Sonstige wichtige Wege, um die Akteure der Zivilgesellschaft aktiv an der Gestaltung von Politik zu beteiligen; bitte beschreiben…			

10. Gender Mainstreaming

Frage 10. Bitte geben Sie an, welchen Status das Gender Mainstreaming in der nationalen/föderalen öffentlichen Verwaltung in Ihrem Land hat, indem Sie eine oder mehrere der unten angeführten Optionen ankreuzen.

10.1. Status der Verpflichtung der Regierung in Bezug auf das Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung

10.1.1. ☐ Es besteht eine *gesetzliche* Verpflichtung zum Gender Mainstreaming
10.1.2. ☐ Es gibt einen de facto verbindlichen *Beschluss* der Regierung zum Gender Mainstreaming
10.1.3. ☐ Es gibt eine *Empfehlung* der Regierung zum Gender Mainstreaming
10.1.4. ☐ Es gibt eine *andere* Art von *Verpflichtung* der Regierung zum Gender Mainstreaming
10.1.5. ☐ Es gibt *keine Verpflichtung* der Regierung zum Gender Mainstreaming

10.2. Strukturen und Methoden des Gender Mainstreaming

10.2.1. ☐ Es gibt eine interministerielle Koordinierungs*struktur* wie eine Koordinierungsstelle, Arbeitsgruppen, ergebnisorientierte Verwaltung ("management by results"), für die Verwirklichung des Gender Mainstreamings in der Regierung.
10.2.2. ☐ Es gibt Kontaktpersonen in den Ministerien oder andere erste formale Ansätze für ein Gender Mainstreaming in der Regierung.
10.2.3. ☐ Es gibt keine Strukturen für ein Gender Mainstreaming in den Ministerien.
10.2.4. ☐ Es gibt Methoden für ein Gender Mainstreaming, wie Leitlinien oder Berichterstattungssysteme.
10.2.5. ☐ Es gibt keine Methoden für ein Gender Mainstreaming.

10.3. *Eine geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung bei der Ausarbeitung gesetzlicher Vorschriften*

10.3.1. ☐ ist in den meisten Ministerien gängige Praxis.
10.3.2. ☐ erfolgt in einigen Ministerien.
10.3.3. ☐ steht noch am Anfang.
10.3.4. ☐ ist ein beinah unbekanntes Konzept.

10.4. Eine geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung bei der Erarbeitung von politischen Programmen, Aktionsplänen, Entwicklungshilfeprojekten

10.4.1. ☐ ist in den meisten Ministerien gängige Praxis.
10.4.2. ☐ erfolgt in einigen Ministerien.
10.4.3. ☐ steht noch am Anfang.
10.4.4. ☐ ist ein beinah unbekanntes Konzept.

10.5. Gender Budgeting oder eine geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung der Haushalte der Ministerien

10.5.1. ☐ ist in den meisten Ministerien gängige Praxis.
10.7.2. ☐ erfolgt in einigen Ministerien.
10.7.3. ☐ steht noch am Anfang.
10.7.4. ☐ ist ein beinah unbekanntes Konzept.

Bemerkungen …

11. Erzeugung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und Informationen für die Planung und Evaluierung

In der Pekinger Aktionsplattform ist vorgesehen, dass die nationalen und regionalen Statistikdienste und die zuständigen Regierungsbehörden sicherstellen müssen, "dass Statistiken, die sich auf Einzelpersonen beziehen, nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselt erfasst, zusammengestellt, analysiert und präsentiert werden und Fragen der Frauen und Männer in der Gesellschaft widerspiegeln" (Nr. 206 Buchstabe a).

Bitte beurteilen Sie, in welchem Maße dieser Verpflichtung in ihrem Land entsprochen wird. Kreuzen Sie die zutreffende Option an:

11.1. ☐ in sehr hohem Maße.
11.2. ☐ in hohem Maße.
11,3. ☐ in bescheidenem Umfang.
11.4. ☐ in gewissem Maße.
11.5 ☐ gar nicht.

Bemerkungen …