

## Gleichstellung im ELER zwischen Anspruch und Wirklichkeit Ein Praxisbericht aus Mecklenburg-Vorpommern



Landesfrauenrat MV, Elke-Annette Schmidt,  
Fachreferentin Gleichstellung/ EPLR M-V



Präkonferenz „Evaluierung von Gleichstellung in  
Ländlichen Entwicklungsprogrammen“

26. September 2018, Universität für Bodenkultur Wien

### These:

Eine integrierte Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes, deren Messbarmachung und Wirkungsbewertung ist ohne die Ausweisung entsprechender Ziele im Landesprogramm für die Entwicklung des Ländlichen Raumes in M-V nur sehr bedingt möglich.

Ein stark investivorientiertes Programm kann Gleichstellungswirkung entwickeln, wenn eine Relevanzprüfung Wirkungsfelder aufzeigt und diese in die Programm- und Maßnahmengestaltung integriert werden.



Präkonferenz „Evaluierung von Gleichstellung in  
Ländlichen Entwicklungsprogrammen“

26. September 2018, Universität für Bodenkultur Wien

## Was erwartet Sie?

- Gleichstellung im EPLR-MV – Bestandsanalyse
  - Maßnahmebeschreibung, Projektauswahlkriterien, Bewertungsplan
- Begleitauftrag des Landesfrauenrates M-V – praktische Umsetzung
  - Darstellung der Gleichstellungsrelevanz, Unterstützungsangebote, Vorschläge für Bewertungsplan/ Evaluierung, Erfahrungen
- Zusammenfassung und Diskussionspunkte



- 
- Wissenstransfer- und Informationsmaßnahmen
  - Integrierte Ländliche und Lokalen Entwicklung (ILE, LEADER)

## Querschnittsziel Gleichstellung in der ESI-Verordnung



*Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die **Gleichstellung von Frauen und Männern** und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts während der gesamten Vorbereitung und Umsetzung der Programme auch in Bezug auf Begleitung, Berichterstattung und Bewertung **berücksichtigt und gefördert** werden.“*

Verordnung EU Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 20.12.2013, Artikel 7

## Gleichstellung im EPLR M-V



### Technische Hilfe



„Zur **Absicherung des Querschnittziels Gleichstellung** wird ein Werkvertrag abgeschlossen, **der die Berücksichtigung dieses Aspektes** von der Förderausrichtung bis zur Evaluierung durch einen externen Träger **begleiten** soll.“

## Fachstelle des Landesfrauenrates - Umsetzung des Begleitauftrages



**Unterstützung** der Umsetzung, Begleitung und Stärkung des Gleichstellungsaspektes in der Durchführung des Entwicklungsprogrammes für den ländlichen Raum in Mecklenburg-Vorpommern 2014 – 2020

Dauer: Oktober 2015 - Dezember 2020



Gender-  
Relevanz-  
Prüfung

Vorschlag  
Bewertungskonz  
ept, Zuarbeit  
Berichtswesen

Erstellung von  
Fact Sheets,  
Checklisten,  
Handreichungen

Durchführung von  
Workshops, Info-  
veranstaltungen etc.

Gespräche mit Richtlinienverantwortlichen, Evaluatoren-Team, Genehmigungs-  
behörden, Maßnahmeträgern

## Querschnittsziel Gleichstellung im EPLR



Umsetzung von Gender Mainstreaming im Programm  
und Beitrag zur Förderung der Gleichstellung

Einflussnahme der  
Fachstelle

Zwei Ebenen:

GM als Strategie: Umsetzungsprozess – Verankerung  
in Strukturen und Abläufen eines Programms

Gleichstellung als Ziel der Strategie: Ergebnisse und  
Wirkungen eines Programms



Leitfaden zur  
Evaluierung des  
Querschnittsziels  
Gleichstellung in  
Programmen

Irene Pimminger  
Regina Frey, Agentur  
für Gleichstellung im  
ESF, Berlin 2011

## Gleichstellung im EPLR M-V



Vorgegebener Rahmen



- Landesfrauenrat als Begleitgremium ist für die Umsetzung des Querschnittszieles **Chancengleichheit** in Strategie- und Operationellen Programmen tätig.
- Gleichstellungskonzeption des Landes
- Bestehendes Angebot von Kursen zu Gender Mainstreaming

## Gleichstellung im EPLR M-V



Beschreibung des Verfahrens für das Erreichen der Querschnittsziele



Innovation  
Umweltschutz  
Klimawandel

### Gleichstellung findet keine Erwähnung

Aspekte finden sich in einzelnen Maßnahmebeschreibungen

## Gleichstellung im EPLR M-V



Beschreibung aufgeschlüsselt nach Maßnahme



M06: – Entwicklung der landwirtschaftlichen Betriebe und sonstiger Unternehmen/ Diversifizierung und Kleinstunternehmensförderung

„Beide Förderangebote sind geeignet, den **Unternehmergeist von Frauen** in ländlichen Gebieten anzusprechen und zu fördern.“

## Gleichstellung im EPLR M-V



Beschreibung aufgeschlüsselt nach Maßnahme



M16 – Zusammenarbeit:

Gleichstellung und Nichtdiskriminierung als Querschnittsziel explizit benannt und beschrieben!

- Sensibilisierung für eine vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur
- Berücksichtigung speziellen Bedarfe von Frauen und Männern bei Beratungsangeboten, um zielgruppengenaue Angebote zu sichern.
- Beteiligungsformen zur Unterstützung der Gleichstellungs-umsetzung vorsehen

## Gleichstellung im EPLR M-V



Bewertungsplan/ Erweiterte  
Durchführungsberichte 2017 und 2019



Berichte werden auch eine Bewertung der Durchführung von Maßnahmen zur Berücksichtigung der Grundsätze zur **Förderung der Gleichstellung** von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung enthalten.

Entsprechend den Vorgaben der Verordnungen und unter **Berücksichtigung der Grundsätze der Gleichstellung** von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung werden **alle Förderinterventionen auf Ebene der Prioritäten evaluiert.**

## Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR

### M-V

#### Projektauswahlkriterien – allgemeine Bestimmungen



#### Rechtsgrundlage:

**Verordnung (EU) Nr. 1303/2013** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17.12.2013 mit den gemeinsamen Bestimmungen

#### Inhaltliche Kriterien zur Projektauswahl:

- müssen mindestens einer Priorität der EU-Strategie 2020 entsprechen
- müssen den übergreifenden Zielsetzungen Innovation, Umweltschutz, Eindämmung des Klimawandels Rechnung tragen.

Gleichstellung ???

## Gleichstellung im Bewertungskonzept des EPLR

### M-V

#### Allgemeine Bestimmungen



#### Maßnahmenübergreifende Aspekte:

- Vorgabe der Beachtung von Querschnittszielen durch die ESI-VO
- Das EPLR M-V verfolgt dementsprechend Ziele in Bezug auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die Nichtdiskriminierung,... bei der Umsetzung und Begleitung des Programms.
- Maßnahmen sollen Querschnittsziele unterstützen, soweit dies unter dem Primat der fachlichen Programmziele möglich ist

übergreifende Zielsetzungen ≠ maßnahmenübergreifende Aspekte ≠  
Querschnittsziele

## Gleichstellung im Bewertungskonzept des EPLR M-V

Vorschlag der Fachstelle zur Bewertung des QZ GL/Indikatoren



Formulierung von programmrelevanten Gleichstellungszielen in Anlehnung an die EU-Strategie 2020 und gleichstellungspolitische Zielstellungen des Landes

- Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt (Rollenbilder)
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben
- Stärkung des Unternehmertums von Frauen

	EPLR
Erhöhung der existenzsichernden Erwerbsbeteiligung von Frauen bzw. Verbesserung ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt	+
Erhöhung des Anteils in /Verbesserung des Zugangs von Frauen zu wissens- und technologieintensiven Tätigkeitsfeldern und innovativen Wirtschaftsfeldern (z.B. erneuerbare Energien)	+
Erhöhung des Anteils unternehmerisch tätiger Frauen	+
Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (Institutionen/Unternehmen) Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Versorgungsarbeit (Infrastrukturausstattung)	++ ++
Berücksichtigung verschiedener Bedarfe von Frauen und Männern bei der Gestaltung von Lebensräumen	+



## Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR M-V – Gleichstellungsrelevanz-Prüfung

Förderung von Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen



### Gleichstellungshandlungsfelder

Kompetenzerhöhung im Bereich Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Nutzung von Fähigkeiten unabhängig von geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen

EPLR M-V Schwerpunktbereich:

Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft und der ländlichen Gebiete durch Förderung der Innovation und des Aufbaus der Wissensbasis in ländlichen Gebieten





## Gleichstellung im EPLR M-V



Beschreibung aufgeschlüsselt nach Maßnahmen



M1 Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen:

„Gleichfalls soll die Förderung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur **Verbesserung der Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben** im ländlichen Raum beitragen.“

## Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR M-V

Förderung von Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen



### Verankerung in den Projektauswahlkriterien (PAK):

1. Professionalisierung des Unternehmensmanagements und der Mitarbeiter unter Beachtung umwelt- und klimabezogener Aspekte, z. B. durch:

- Seminare für Manager und Leitungspersonal
- Seminare mit betriebswirtschaftlichen Themen
- Winterakademien für Landwirte

Ansatz für Aktivitäten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

## Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR M-V

Förderung von Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen



### Bewertungsplan:

- quantitative Output-Indikatoren: geschlechterdifferenzierte Erfassung der Teilnehmendenzahlen, z.T. nach Bereichen
- Gestiegener Anteil von weiblichen Schulungsteilnehmern
- Positive Wirkungen werden auch auf die Förderung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben im ländlichen Raum erwartet. Inwieweit messbare Effekte tatsächlich eintreten, hängt von Veranstaltungsangebot und dem Verhalten der Teilnehmenden ab.
- Leitfadengestützte Experteninterviews mit den zugelassenen Beratungsunternehmen und Stakeholdern des Berufsstandes

Mitwirkung  
Fachstelle

## Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR M-V

Förderung von Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen



Vorschlag der Fachstelle zur Bewertung des QZ/Indikatoren:

Spezifische Bewertungsfragen	<p>In welchem Umfang haben Weiterbildungs- und Informationsmaßnahmen dazu beigetragen, das Management von Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft und den ländlichen Gebieten zu innovativen Veränderungen hinsichtlich einer vereinbarkeitsorientierten Unternehmenskultur anzuregen?</p> <p>In welchem Umfang haben Weiterbildungs- und Informationsmaßnahmen dazu beigetragen, dass Frauen und Männer gleichermaßen Nutznießende der Förderung von Wissenstransfer und Innovation in ländlichen Gebieten sein können?</p>
------------------------------	--

Indikatoren: Anzahl TN w/m, Alter, Beruf  
Anzahl der Unterrichtseinheiten zu VEP-Kompetenzvermittlung  
(anhand Curriculum)



# Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR M-V Förderung von Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen

## Handreichungen Fachstelle



**FACTSHEET 02: UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG IM EPLR M-V**  
**Thema: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben**  
 als Inhalt von Weiterbildung und Beratung

**DIE UMSETZUNG DES EPLR M-V**  
 Förderung der Innovation, der Zusammenarbeit und die Aufbau von Wissensnetzen in lokalen Clustern

**GRUNDSATZ 02/001**  
**Vereinbarkeit des Privatlebens von Erwerbs- und Privatleben als Bestandteil einer modernen Unternehmenskultur**



**VEREINBARKEIT ERMÖGLICHEN - HANDLUNGSBEDARF IN UNTERNEHMEN**

Unternehmen können einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben leisten, indem sie die Rahmenbedingungen für einen vereinbarkeitsorientierten Betrieb geben und sich dabei an die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anpassen. Dies umfasst die Berücksichtigung von unterschiedlichen Lebenslagen und die Bereitstellung von flexiblen Arbeitsmöglichkeiten. Ein zentraler Bestandteil ist die Schaffung von Arbeitsumgebungen, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Dies kann durch flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten und die Berücksichtigung von Familien- und Pflegeaufgaben erreicht werden. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Förderung von Weiterbildung und Beratung, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu helfen, ihre individuellen Bedürfnisse zu identifizieren und zu erfüllen. Dies kann durch Schulungen, Workshops und individuelle Beratung erreicht werden. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Förderung von Vielfalt und Inklusion, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleichen Chancen auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben. Dies kann durch die Schaffung von Arbeitsumgebungen erreicht werden, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Dies kann durch flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten und die Berücksichtigung von Familien- und Pflegeaufgaben erreicht werden.

© 2018, EPLR M-V

**Thema: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben**  
 als Inhalt von Weiterbildung und Beratung

**VEREINBARKEIT IN UNTERNEHMENSKULTUR INTEGRIEREN**

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Beschäftigte zu ermöglichen, ist Teil moderner Unternehmenskultur und ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Dies umfasst die Berücksichtigung von unterschiedlichen Lebenslagen und die Bereitstellung von flexiblen Arbeitsmöglichkeiten. Ein zentraler Bestandteil ist die Schaffung von Arbeitsumgebungen, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Dies kann durch flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten und die Berücksichtigung von Familien- und Pflegeaufgaben erreicht werden. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Förderung von Weiterbildung und Beratung, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu helfen, ihre individuellen Bedürfnisse zu identifizieren und zu erfüllen. Dies kann durch Schulungen, Workshops und individuelle Beratung erreicht werden. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Förderung von Vielfalt und Inklusion, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleichen Chancen auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben. Dies kann durch die Schaffung von Arbeitsumgebungen erreicht werden, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Dies kann durch flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten und die Berücksichtigung von Familien- und Pflegeaufgaben erreicht werden.

**ANREGUNGEN FÜR BILDUNGSGEHALTE UND BERATUNGSTHEMEN**

**ÜBER VEREINBARKEIT SPRECHEN UND ZUM ANGEBOT MACHEN**

- Damit Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zum Teil der Unternehmenskultur wird, bedarf es langfristiger Anstrengungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dialog mit den Beschäftigten. Neben der Unternehmenskultur sind auch die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen.
- Unternehmenskultur und -strategie sind eng miteinander verbunden und beeinflussen sich gegenseitig. Eine gute Unternehmenskultur ist ein wichtiger Bestandteil für die Schaffung von Arbeitsumgebungen, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen.
- In der Aufbereitung von Themen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Bestandteil der Unternehmenskultur sind die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Dies kann durch Schulungen, Workshops und individuelle Beratung erreicht werden.

**TIPPS FÜR DIE PROJEKTUMSETZUNG IN UNTERNEHMEN**

- Engagement stärken und fördern: Unternehmen profitieren von der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben einsetzen. Dies kann durch Schulungen, Workshops und individuelle Beratung erreicht werden.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbeziehen: Die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wichtiger Bestandteil für die Schaffung von Arbeitsumgebungen, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Dies kann durch Schulungen, Workshops und individuelle Beratung erreicht werden.
- Flexibilität fördern: Die Schaffung von flexiblen Arbeitsmöglichkeiten ist ein wichtiger Bestandteil für die Schaffung von Arbeitsumgebungen, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Dies kann durch Schulungen, Workshops und individuelle Beratung erreicht werden.

© 2018, EPLR M-V

Fact Sheet

Checkliste



# Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR M-V Förderung von Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen

## Förderung von Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen



### Praxiserfahrungen:

**Agrarbürofachkraft**  
 Optimieren Sie Ihre Büro- und Buchführung!

**Management für Landwirte**

**Ausbildung & Beruf**  
 Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung

## Gleichstellung im EPLR M-V



Beschreibung aufgeschlüsselt nach Maßnahmen



M19 Integrierte Ländliche und Lokalen Entwicklung (ILE, LEADER)

Einziges Hinweis bei LEADER: nicht-diskriminierendes und transparentes Verfahren für die Auswahl der Vorhaben muss sichergestellt sein

## Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR M-V – Gleichstellungsrelevanz-Prüfung

ILE RL, LEADER, Diversifizierung, RL Kleinstunternehmensförderung



### Gleichstellungshandlungsfelder

Verbesserung der  
Vereinbarkeit von  
Erwerbs- und Privatleben  
(Infrastruktur)

Berücksichtigung der  
Bedarfe von Frauen  
und Männern bei der  
Gestaltung von  
Lebensräumen

Stärkung des  
Unternehmertums  
von Frauen

EPLR M-V Schwerpunktbereich:

Entwicklung des ländlichen Raumes als attraktives Lebens- und Arbeitsumfeld durch Förderung der integrierten und lokalen Entwicklung, der Diversifizierung, der Gründung und Entwicklung von kleinen Unternehmen und Schaffung von Arbeitsplätzen



## Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR

M-V

① ILE-RL: Dorferneuerung und -entwicklung, Basisdienstleistungen zur Grundversorgung der ländlichen Bevölkerung



Ansatz für Beteiligung

Verankerung in den Projektauswahlkriterien (Punkt):

1. Dorfgemäße Gemeinschaftseinrichtungen, Mehrfunktionshäuser, Naherholungseinrichtungen:

Nutzungskonzept oder sichergestellte Nutzungsangebote für oder durch die Dorfgemeinschaft sind vorhanden.

2. Basisdienstleistungen, Kita:

Beitrag zu besonders herausragenden Einzelzielen:

Das Vorhaben fördert durch die Verbesserung der Randzeitenbetreuung oder die Erweiterung der Hortkapazitäten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – 10 Punkte zusätzlich

Ergebnis der Mitwirkung des LFR im EU- Begleitausschuss

## Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR

M-V

① IL RL: Dorferneuerung und -entwicklung, Basisdienstleistungen zur Grundversorgung der ländlichen Bevölkerung



### Bewertungsplan:

**Ziele:** Einrichtungen der Bildung und Erziehung unterstützen den sozialen Zusammenhalt und **ermöglichen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**

**Output-Indikatoren** u.a.: Anteil der Bevölkerung im ländlichen Raum, die von verbesserten Dienstleistungen/Infrastrukturen profitieren (%)

**Unterstützung von Querschnittzielen der ESI-Fonds:** Anteil Vorhaben mit besonderem Beitrag zur **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

## Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR

### M-V

① ILE-RL: Dorferneuerung und -entwicklung, Basisdienstleistungen zur Grundversorgung der ländlichen Bevölkerung



#### Handreichung:

- zur Beachtung von Gleichstellungsaspekten in Integrierten Ländlichen Entwicklungskonzepten (ILEK)

#### Fact Sheets:

- Integration von Gleichstellung in der Integrierten ländlichen und der lokalen Entwicklung (Dorferneuerung, Basisdienstleistungen)
- Bedarfsgerecht flexible Kinderbetreuung
- Berücksichtigung von Repräsentanz durch Beteiligungsprozesse



## Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR

### M-V

① IL-RL - Dorferneuerung und -entwicklung, Basisdienstleistungen zur Grundversorgung der ländlichen Bevölkerung



#### Praxiserfahrungen:



## Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR M-V

② LEADER - durch LAG betriebene Maßnahmen zur lokalen Entwicklung



Verankerung in den Projektauswahlkriterien (PAK):

Abweichend von der beschriebenen Verfahrensweise werden gemäß VO (EU) 1303/2007 Art. 34 (3)

die Auswahlkriterien für LEADER-Maßnahmen durch die Lokalen Aktionsgruppen festgelegt.



## Gleichstellung in den Förderbereichen des EPLR M-V

② LEADER - durch LAG betriebene Maßnahmen zur lokalen Entwicklung



### Bewertungsplan:

**Ziele** u.a.: Das LEADER-Prinzip zeichnet sich insbesondere durch eine **gezielte Beteiligung der regionalen Akteure** aus, welches einen Mehrwert gegenüber der übergreifenden Planung des EPLR darstellt. Dieser Mehrwert soll insbesondere durch die Definition regionaler Projektauswahlkriterien weiter erhöht werden.

Vorhaben muss einen Beitrag zur **Erreichung der Ziele der jeweiligen SLE** leisten. Somit beruht die Förderung auf einer Zielkonformität und nicht, wie bei den Standardmaßnahmen, auf der Konformität eines Vorhabens mit der Förderrichtlinie. Daraus kann eine Chance für die **Generierung eines Mehrwerts** für die lokale ländliche Entwicklung erwachsen.

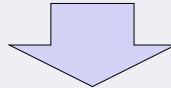
höhere Flexibilität hinsichtlich der geförderten Projektinhalte – Chance für Gleichstellung



### Gleichstellungsziele in regionale Entwicklungsziele integrieren (SLE)



Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt  
Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben



- Sicherung des Fachkräftebedarfes durch Schaffung von Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben
- Schaffung von mehr werthaltigen und attraktiven Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und Männer
- Förderung des Unternehmergeistes insbesondere von Frauen

### Messbare Handlungsziele formulieren (SLE, ILEK)



- Prozentsatz geschaffene, gesicherte Arbeitsplätze (TZ, Vollzeit) - geschlechterdifferenziert
- Angestrebtes prozentuales Investitionsvolumen für
  - den Aus(Bau) von Kindertagesstätten mit flexiblen Betreuungsformen, von Schulen mit Ganztagsbetreuung
  - die Förderung von mobilitätsunterstützenden und Nahversorgungs-Angeboten
  - die Unterstützung des Unternehmertums von Frauen
- Nachweis/Dokumentation von durchgeführten Beteiligungsprozessen
- Anteil an der Förderung für vereinbarkeitsorientierte Unternehmen und Einrichtungen (Nachweis von Konzepten, Arbeitgebermarken)



### Dafür Anreize schaffen



- Bonusregelungen (mehr Punkte oder höhere Fördersätze) vorsehen für
  - den Nachweis/ die Dokumentation von durchgeführten diskriminierungsfreien Beteiligungsprozessen
  - den Nachweis einer vereinbarkeitsorientierten Unternehmenskultur (Konzepte, Arbeitgebermarke)
  - den Nachweis von Equal-Pay im geförderten Unternehmen, der Einrichtung (Selbst-Prüfung – [eg-check.de](http://eg-check.de))

### Messbare Ziele formulieren (Lokale Aktionsgruppe)



- Regelungen in der Geschäftsordnung vorsehen zu
  - Prozentsatz weiblicher Mitglieder, Mitglieder, die Gleichstellungsinteressen vertreten
  - Vorsitz paritätisch regeln, z.B. Doppelspitze, wechselnder Vorsitz
  - Anwendung einer geschlechtergerechten/ diskriminierungsfreien Sprach- und Bildform
- Festlegung von Weiterbildungen (Anzahl) zum Thema Gleichstellung der Geschlechter, Diskriminierungsfreiheit
- Nachweis der Genderkompetenz beim begleitenden Fachpersonal/ Management

## Unterstützung durch die Fachstelle



Handreichungen:

- **Orientierungshilfen für Antragstellende und Bewertende**
- **Leitfaden zur gendersensiblen Selbstevaluation**

Workshops und Info-Veranstaltungen für

- LEADER-Aktionsgruppen
- Antragsteller

Beratung und Coaching für LEADER-Managements



## Ist-Stand:



- In allen Strategien zur Lokalen Entwicklung gibt es Aussagen zu Gleichstellungsaspekten – in unterschiedlicher Qualität, teilweise mit konkreten Zielstellungen
- Alle Aktionsgruppen haben Gleichstellung als Bewertungskriterium für die Projektauswahl vorgesehen
- Von 14 Lokalen Aktionsgruppen haben 11 (ca. 80%) Fragestellungen zur Umsetzung von Gleichstellung (zum Teil in Kombination mit Nicht-diskriminierung und Barrierefreiheit) in die Zwischenevaluierung einbezogen
- 50% der Aktionsgruppen haben eine/n Workshop/Informationsveranstaltung zur Umsetzung von Gleichstellung als Querschnittsziel wahrgenommen
- 100% der Management-Mitarbeitenden haben teilweise auch mehrfach eine Beratung/Coaching genutzt
- Aufzeigen guter Beispiele

## Zusammenfassung



- Genderrelevanz-Prüfung in den Prozess der Programmerstellung integrieren
- Gleichstellungsrelevante Wirkungsfelder können im EPLR aufgezeigt werden – indirekte Wirkungen anerkennen (Unternehmenskultur)




### LEADER kann zeigen, wie es geht! An Zielen orientieren... Anreize schaffen

- In die Maßnahmebeschreibungen gleichstellungsrelevante Zielformulierungen integrieren – konsequente Umsetzung in Projektauswahl- und Bewertungskriterien – als Bestandteil von Bewertung/Evaluierung über das Zählen von (Frauen)Köpfen hinaus betrachten

**Achtung!** neue Förderperiode: Die Landwirtschaftsförderung ist nicht mehr unter einem gemeinsamen Dach mit ESF und EFRE vorgesehen – **bleiben Gleichstellung und Nichtdiskriminierung dann auf der Strecke?**

## VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT



-  Alle Publikationen finden Sie unter:
-  [www.landesfrauenrat-mv.de/gleichstellung\\_eplr\\_veroeffentlichungen](http://www.landesfrauenrat-mv.de/gleichstellung_eplr_veroeffentlichungen)
-  Kontakt: Elke-Annette Schmidt, [schmidt@landesfrauenrat-mv.de](mailto:schmidt@landesfrauenrat-mv.de)

[www.landesfrauenrat-mv.de](http://www.landesfrauenrat-mv.de)



Die Fachstelle des Landesfrauenrates MV e.V. wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Landwirtschaftsfonds die ländliche Entwicklung (ELER)

