

## Gleichstellung in der Regionalentwicklung – eine zusammenfassende Betrachtung

### 1. Allgemeine Aussagen

**Definition Regionalentwicklung** nach Gabler, Wirtschaftslexikon:

Bezeichnung für Konzepte und Maßnahmen, welche die wirtschaftliche Entwicklung einer Region unterstützen (Regionalmarketing). Der Begriff wird uneinheitlich verwendet und bezieht sich sowohl auf verschiedene inhaltliche Schwerpunkte als auch auf unterschiedliche räumliche Ebenen. Regionalentwicklung zielt auf den Ausgleich regionaler Disparitäten ab, um gleichwertige Lebensbedingungen in allen Regionen und eine nachhaltige Raumentwicklung zu gewährleisten, und erfordert die gezielte Koordinierung von Regionalplanung und Regionalpolitik.

**Nutzen des Gleichstellungsansatzes für die Regionalentwicklung**

- Lebenslagen und soziale Chancen werden geschlechtergerecht verbessert
- bessere Nutzung von Humanressourcen
- besseres Reagieren auf regionale Bedarfe und Aufdecken von Marktchancen
- Problemanalysen werden erst durch geschlechtsdifferenzierte Fragestellungen realitätsgerecht und in vollem Umfang zutreffende – Entscheidungsgrundlagen sind tragfähiger, Steigerung der Akzeptanz
- Konzeptionen sind passgenauer für die Betroffenen – Nutzergruppen werden genau definiert
- bei der Umsetzung wird mehr Qualität, Effektivität und Effizienz erreicht
- Alle Potenziale (unterschiedliche Sichtweisen, Kompetenzen), von Frauen und Männern, werden einbezogen und genutzt
- Generierung von Wettbewerbsvorteilen
- neue Denkanstöße und Ideen durch neue Sichtweisen entstehen

### ***Herausforderungen an Regionalentwicklung unter GL-Sicht***

- andauernder Mangel an Arbeitsplatz-angeboten, vor allem an attraktiven Arbeitsplatzangeboten für (junge) Frauen
- Abwanderung junger, gut ausgebildeter Menschen mit sozialektiver Komponente (stärkere Abwanderung junger Frauen hat stattgefunden, junge Männer ziehen nach)
- Fachkräftemangel bei gleichzeitig hohem Anteil von Teilzeitarbeit bei Frauen
- ausgedünnte (auch soziokulturelle) Infrastruktur und damit einhergehender Verlust der Attraktivität ländlicher Räume für junge Frauen und Männer
- ungesicherte Betriebsnachfolge, Dominanz der Betriebsübergabe an Männer
- Frauen sind bei Existenzgründung nach wie vor unterrepräsentiert
- Lange Wegekettens und Mobilitätseinschränkungen führen zu weiteren Problemen bezüglich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben – häufige Doppelbelastung insbesondere der Frauen
- starke Traditionen können das Entfalten und Leben neuer Geschlechterarrangements erschweren (insbesondere in ländlichen Räumen)
- fehlende Gender Expertise und fehlende gleichstellungspolitische Visionen/Ziele der Planenden

### ***GM (Gender-Mainstreaming)-Check für regionale Entwicklungsstrategien***

- Das Gleichstellungsziel steht gleichwertig und integriert im Gesamtzielsystem.
- Die Geschlechterperspektive ist als Bestandteil der Fachaufgabe und als Qualitätsbedingung erkennbar.
- Der geschlechterdifferenzierte Blick auf die Zielgruppen des Handelns ist erkennbar.
- Gleichstellungsexpertinnen und –experten sind als fachliche Beratung in den Planungsprozess eingebunden.
- Es wird auf geschlechterdifferenzierte Daten und qualitative Erkenntnisse (geschlechterspezifische Befragungen) in SWOT- und anderen Analysen zurückgegriffen.
- Frauen und Männer werden in Sprache und Darstellungsformen sichtbar.
- Leitlinien unterstützen die Schaffung gleicher Voraussetzungen für Frauen und Männer, um an der Entwicklung der Region zu partizipieren und sich selbst entwickeln zu können, den Zugang zu Erwerbsarbeit zu finden, verschiedene Lebensbereiche miteinander zu verbinden (Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben).
- Es wird eine Gender-Transparenz der Ressourcenverwendung gewährleistet (z.B. Gender-Butgeting, personeller Ressourceneinsatz).
- Die Evaluierung von Prozessen erfolgt geschlechterdifferenziert unter Bewertung der Auswirkungen auf verschiedenen Nutzergruppen.

### **GL-Ziele der EU-und Landes-Strukturpolitik**

Auszug Nationaler strategischer Rahmenplan D für Fonds 2007-13, S. 4 (BMWi)

Z1: die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer;

Z2: die Berücksichtigung der Bedürfnisse und Potenziale von Frauen, Männern und Familien;

Z3: die Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung, Abbau der beruflichen horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation; Z4: die Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen sowie

Z5: die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Bildung, Forschung, Innovation.

Um die Notwendigkeit der Einbeziehung dieser gleichstellungspolitischen Zielstellungen in Regionalentwicklungsprozesse deutlich zu machen, werden die folgenden Kernaussagen formuliert, die aus der geschlechterdifferenzierten Datenlage bzw. aus qualitativen Befunden herausgearbeitet wurden. Diese GL-Ziele finden Anwendung bei der unter Punkt 2 gestellten Frage: Wann ist GL in Regionale Entwicklungsprozesse integriert? und der dazu formulierten Zielstellung der Integration von GL-Zielen.

#### **Zu Z1: die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer**

##### Kinderbetreuung:

Die Betreuungsquote der 0-3jährigen, der 3-6jährigen und auch der Hortbetreuung in Mecklenburg-Vorpommern liegt über dem Durchschnitt der Bundesrepublik Deutschland und die Zahlen sind im Zeitraum 2012 bis 2013 gestiegen. Trotzdem fehlen für Eltern, die in bestimmten Branchen tätig sind, erweiterte Öffnungszeiten der Kindertagesstätten, flexible Betreuungsbudgets und Ganztagschulen (insbesondere Grundschulen) in voll gebundener Form.

##### Quellen:

IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH: Sozioökonomische Analyse zur Vorbereitung des Operationellen Programms für den ESF in Mecklenburg-Vorpommern in der Förderperiode 2014 bis 2020, 2013

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Kindertagesbetreuung regional 2012. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland, Wiesbaden 2012

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf:

Zwei Drittel der Personen mit Pflegeleistungen (auf Grundlage des Pflegeversicherungsgesetzes) in Mecklenburg-Vorpommern, die zu Hause gepflegt werden, werden von ihren Angehörigen versorgt. Die Hauptpflegepersonen sind zu einem großen Teil Frauen, die aufgrund der Dreifachbelastung von Pflege, Beruf und Haushalt häufig ihre Arbeitszeit reduzieren. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf als Handlungsfeld in Unternehmen und notwendige unterstützende Strukturen sind zu wenig im Fokus der regionalen Akteure.

Quellen:

Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2011. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich-Pflegebedürftige

Bestandsaufnahme des DGB Bezirk Nord für Mecklenburg-Vorpommern: Work-Life-Balance im Ostseeraum. Frauen zwischen Beruf und Pflege, 2009 Erfahrungen und Aussagen der Lokalen Bündnisse für Familie (z.B. Rostock und Mecklenburg-Strelitz)

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Wirtschaftsfaktor:

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als wichtiger Standortfaktor wird im Land Mecklenburg-Vorpommern zunehmend erkannt. Dies wird deutlich an Aktivitäten wie Wettbewerben vom Land, in den Landkreisen und an verschiedenen Programmen, wie z.B. den Aktionsprogrammen Vereinbarkeit des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, dem Projekt „Zeichen setzen – Standards für einen attraktiven Arbeitgeber“ und dem Audit Erwerbs- und Privatleben der ISBW gGmbH.

Quellen:

[http://www.isbw.de/images/pdf/referenzliste\\_webseite.pdf](http://www.isbw.de/images/pdf/referenzliste_webseite.pdf)

[http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl\\_data/01adc110b7de6bab22ea83ca45382a1a/130827\\_Zertifikatstraeger\\_Bundesland.pdf](http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/01adc110b7de6bab22ea83ca45382a1a/130827_Zertifikatstraeger_Bundesland.pdf)

<http://www.unternehmerpreis-mv.de/landeswettbewerb-unternehmerpreis-des-jahres-2013/>

[http://www.bdwmv.de/de/unternehmen/projekte/projekt\\_ansicht&project=zeichen\\_setzen\\_standards\\_fuer\\_einen\\_attraktiven\\_arbeitgeber](http://www.bdwmv.de/de/unternehmen/projekte/projekt_ansicht&project=zeichen_setzen_standards_fuer_einen_attraktiven_arbeitgeber)

<http://vereinbarkeit-leben-mv.de/Aktionsprogramm-Vereinbarkeit.195.0.html>

Mobilität:

Mobilität in ländlichen Räumen ist insbesondere für Frauen schwer umzusetzen. Weite Wegeketten zur Verbindung von Arbeit, Fahrten für Kinder und andere Angehörige, Versorgung etc. nehmen viel Zeit in Anspruch. Dies hindert verstärkt Frauen daran, eine Vollzeitberufstätigkeit aufzunehmen.

Quellen:

IMPULS MV: Mobilität in ländlichen Räumen. Eine Voraussetzung zur chancengleichen Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben in Mecklenburg-Vorpommern, 2011

Mobilität in Deutschland 2008, Kurzbericht

Christine Ahrend, Melanie Herget (Hrsg.): Umwelt- und familienfreundliche Mobilität im ländlichen Raum. Handbuch für nachhaltige Regionalentwicklung, Technische Universität Berlin, 2012

**Zu Z2: die Berücksichtigung der Bedürfnisse und Potenziale von Frauen, Männern und Familien in Regionalen  
Entwicklungskonzepten, angepasst an die konkreten regionalen Bedingungen**

Um belegbaren raumbezogenen Differenzen in den Lebensverhältnissen (und Bedürfnissen) von Frauen und Männern gerecht zu werden, die sich in deren unterschiedlichen Ansprüchen an den Raum und Verhaltensweisen im Raum widerspiegeln, ist dem in REK Rechnung zu tragen. Das erfordert eine differenzierte Beachtung/Analyse der Bedürfnisse (und Potenziale) von Bevölkerungsgruppen, z.B. Jugendliche, Senioren, Erwerbstätige, Eltern – und diese wiederum sind in der Grundkategorie Geschlecht nochmals zu differenzieren.

Mobilität:

Grundsätzlich ist lt. Raumordnungsgesetz zur Sicherung der Chancengerechtigkeit für alle Bevölkerungsgruppen die Erreichbarkeit von Einrichtungen und Angeboten der Grundversorgung auch in dünnbesiedelten Regionen zu gewährleisten. Der Grad der Erreichbarkeit wird durch zeitlichen Aufwand quantifiziert.

Der ÖPNV wird mehr von Frauen genutzt, wobei die Ursachen vielfältig sind (kein Fahrzeug verfügbar, fehlende Fahrpraxis, Umweltschutzgedanke).

Männer sind die überwiegenden PKW-Nutzer. Der Anteil der Frauen an allen Führerschein-Inhabenden in Deutschland beträgt nur 35 %.

Bedürfnisse von Verkehrsteilnehmenden ohne PKW, das sind vorrangig Frauen und Jugendliche, werden unzureichend wahrgenommen.

Fehlende Mobilität ist insbesondere für ältere Frauen ein Hemmnis für die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt – zweites Fahrzeug fehlt, keine Fahrpraxis

Familien haben ein größeres Mobilitätsaufkommen, weil zusätzliche Versorgungs- und Begleitwege zu realisieren sind. Diese familienbedingten Fahrdienste und Wegeketten werden zum großen Teil von Frauen/Müttern erbracht, wenn sie teilzeiterwerbstätig sind.

#### Medizinische Versorgung:

Frauen werden älter als Männer – Aussagen zu geschlechterdifferenzierten Patientenzahlen in ländlichen Arztpraxen und daraus resultierende unterschiedliche Bedarfe wurden nicht gefunden.

Es besteht ein höherer Bedarf an bestimmten Fachärzten/innen, z.B. Gynäkologie

Ältere Frauen sind weniger mobil (kein Auto oder Fahrpraxis), um den Arztbesuch zu realisieren.

Aussagen der Kassenärztliche Vereinigung: Durchschnittlich 16 Hausarztpraxen schließen pro Jahr im Land MV, ohne dass eine Nachfolge geregelt ist. Es gibt dazu keine geschlechterdifferenzierten Aussagen. Derzeit sind nach Angaben der KV im Nordosten 162 Hausarztstellen unbesetzt. Um den Schwund auszugleichen, würden 50 neue Ärzte gebraucht. Um Ärzte/innen zu gewinnen, geht es nicht ums Geld, es geht vielmehr um „die Attraktivität der Arbeit und des Standorts und um die Arbeitsbedingungen“.

Mehr Frauen haben medizinische Abschlüsse und sind in medizinisch/therapeutischen Berufen tätig. Demnach ist die Wahrscheinlichkeit höher, sie für den ländlichen Raum zu gewinnen. Hierbei muss aber auf die Bedingungen junger Frauen bezüglich Arbeitszeiten, Arbeitsformen (Ärztinnen im Angestelltenverhältnis), VEP, Kita-Betreuungseinrichtungen etc. eingegangen werden.

#### Nahversorgung mit Artikeln des täglichen Bedarfs/Basisdienstleistungen vor Ort:

Bei Verlust von Basisdienstleistungen sind eher die nicht durch MIV (motorisierter Individualverkehr) mobilen Menschen betroffen und das sind vorrangig ältere Frauen und Jugendliche.

Im Einzelhandel und Dienstleistungsbereich sind mehr Frauen beschäftigt. Durch die Schaffung/den Erhalt von Nahversorgungseinrichtungen werden Formen ortsnaher Erwerbstätigkeit möglich.

Frauen nutzen häufiger Erwerbsmöglichkeiten vor Ort oder in der näheren Umgebung (siehe Pendlerverhalten), wegen des Fehlens eines Zweitwagens oder wegen VEP (kürzere Wegeketten).

Frauen sind oft im Nebenerwerb (Herstellung regionaler Produkte) tätig und brauchen lokale Absatzmärkte für diese Produkte.

Orte von Basisdienstleistungen in ländlichen Räumen sind auch Orte der Kommunikation bzw. als solche zu gestalten.

*Bürger/innenbeteiligung - Bürger/innenengagement:*

Die Bedarfe beider Geschlechter werden bei einer gleichgestellten Teilhabe von Frauen und Männern, Jungen und Mädchen zielgruppengenaue erfasst und haben mehr Realitätsgehalt und Akzeptanz.

Die gleichberechtigte Teilhabe und Gestaltung des sozialen und kulturellen Lebens (z.B. Begegnungsstätten, Vereinsleben) beider Geschlechter ist erforderlich.

Bürgerbeteiligung und Bürgerengagement sind Grundlagen kommunaler Selbstverantwortung. Die Bereitschaft, sich vor Ort zu engagieren, trägt zur Steigerung der Lebensqualität bei.

In Entscheidungsgremien über kommunale Belange (Gemeindevertretungen, Kreistage) ist der Männeranteil bedeutend höher. In Mecklenburg-Vorpommern werden von 737 ehrenamtlich geleiteten Gemeinden nur 154 (20,9%) von Frauen als Bürgermeisterinnen „regiert“. Der Kreistag Mecklenburgische Seenplatte bildet mit einem Frauenanteil von ca. 20% das Schlusslicht im Bundesland. Keine der Fraktionen wird von einer Frau geführt. (IMPULS MV 08/2012: Die Hälfte des Himmels, die Hälfte der Erde, die Hälfte der Macht – Frauen in der Politik, 2012)

### **Zu Z3: die Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung, Abbau der beruflichen horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation**

#### Erwerbsbeteiligung:

Frauen haben eine geringere Erwerbstätigenquote als Männer. Bei den unter 20-Jährigen liegen die Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern nahe beieinander. In der Gruppe der 30- bis 34-Jährigen zeigt sich eine deutlich höhere Erwerbstätigenquote bei den Männern als bei den Frauen. In den folgenden Altersklassen fallen die Unterschiede zwischen den Quoten dann wieder geringer aus. Bei den 55- bis 59-Jährigen und vor allem bei den 60- bis 64-Jährigen sinken die Erwerbsquoten deutlich ab, und zwar bei den Frauen stärker als bei den Männern.

#### Arbeitsvolumen:

Der Beschäftigungszuwachs der letzten 6 Jahre geht allein auf die Teilzeitarbeit zurück. Entsprechend ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 2011 auf ein Fünftel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt angestiegen (19,9 %). Frauen arbeiten zu fast einem Drittel in Teilzeit, Männer hingegen nur zu rund 7 Prozent. Die durchschnittliche Arbeitszeit ist bei Frauen zurückgegangen (1991: 38,2 Stunden, 2010: 34,2 Stunden). Bei Männern ist dies gleichgeblieben.

#### Arbeitslosigkeit:

Die Arbeitslosigkeit ist bei Frauen etwas geringer als bei Männern ausgeprägt. Jedoch sind Frauen länger arbeitslos als Männer. Der Frauenanteil an den Arbeitslosen im SGB II-Rechtskreis war in den letzten Jahren relativ konstant und lag 2011 bei 44,0 %. Im SGB III-Rechtskreis ist der Anteil an Frauen, der früher über 50 % betrug, gesunken und lag 2011 bei 45,8 %. Die Frauenanteile an den Arbeitslosen der beiden Rechtskreise haben sich also angeglichen.

Von Langzeitarbeitslosigkeit sind Frauen zu 29,5 % und Männer zu 26,3 % betroffen.

#### Erwerbstätige Bezieher/innen von ergänzenden Leistungen ALGII (Aufstockende):

Insgesamt mussten rund 43.000 Erwerbstätige aufstocken, davon 19.048 Männer und 24.003 Frauen (2013, BA). Der Frauenanteil beträgt 56 Prozent und liegt damit etwas höher.

#### Wirtschaftsbereiche:

**Frauen arbeiten am häufigsten im Bereich Gesundheit und Soziales (23,6%) sowie Handel (14,7%), Männer hingegen am häufigsten im verarbeitenden Gewerbe (17,6%) und Baugewerbe (14,4%).**



Quellen:

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Sonderausgabe Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Sonderausgabe Frauen und Männer in Mecklenburg- Vorpommern im Spiegel der Zahlen, 2012

Stat. Amt MV, Bundesagentur für Arbeit (Zahlen für MV) Erwerbstätigenquote nach Alter und Geschlecht

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht  
Arbeitslosigkeit SGBII + SGBIII sowie Aufstocker/innen nach Geschlecht

**Zu Z4: die Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen**

**Frauen machen nach wie vor den deutlich kleineren Teil der Selbstständigen aus (2011: 35,3%). Etwa jede dritte Neugründerin führt das Gewerbe nebenberuflich (36,8%, 24,8% Männer).**

**Der Frauenanteil bei Neuerrichtung von Unternehmen ist rückläufig** und beträgt 25,2 % (2011, zum Vergleich 2005: 28,6%). Die meisten Neugründungen erfolgten 2010 in den Dienstleistungsbereichen, bei weiblichen Gewerbetreibenden zu 90,6 Prozent (Männer: 69,6)

**Frauen wählten bei Neugründungen sehr viel stärker als Männer die Rechtsform Einzelunternehmen** (85,6 Prozent; Männer 73,3 Prozent).

Quellen:

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Sonderausgabe Frauen und Männer in Mecklenburg-Vorpommern im Spiegel der Zahlen, 2012 Statistik Gewerbeanzeigen

Selbstständigkeit nach Geschlecht und Wirtschaftsbereich

Gewerbeanzeigen nach Geschlecht

**Zu Z5: die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Bildung, Forschung, Innovation**

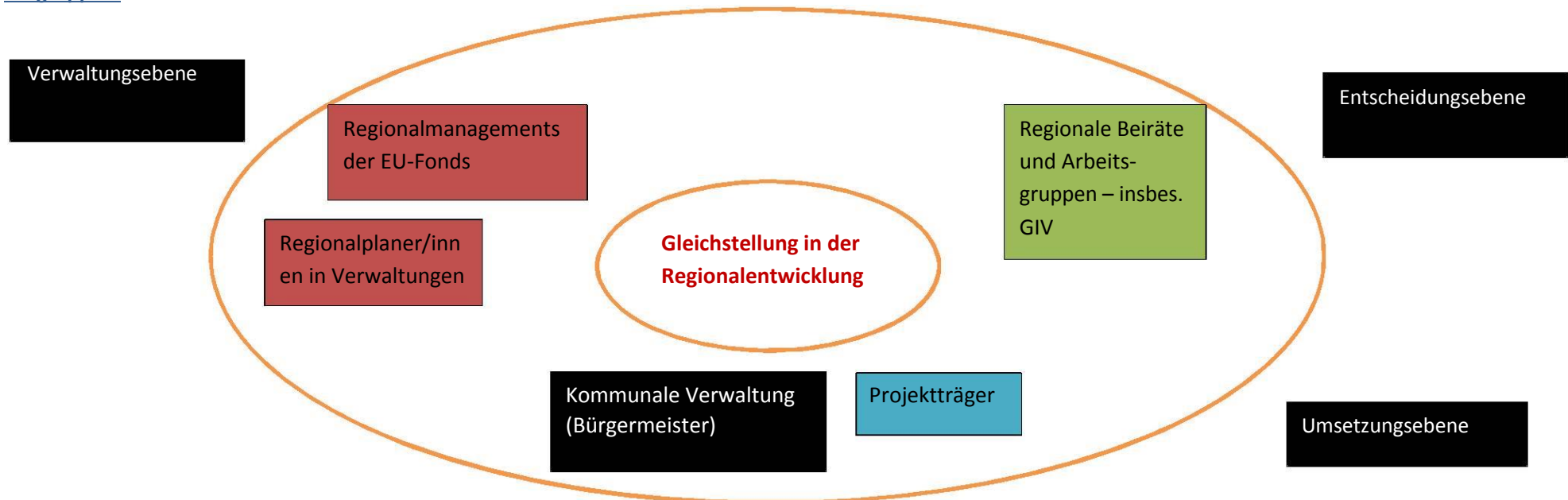
Wurde von uns nicht vordergründig bearbeitet, weil eher ESF-Aufgabe und Aufgabe FG Bildung

## 2. Wann ist Gleichstellung in Regionalentwicklung(sprozesse) integriert?

### Handlungserfordernisse:

- GS-Ziele werden in der Regionalentwicklung zu wenig beschrieben/finden zu wenig Beachtung – aber: Umsetzung von Gleichstellung als Querschnittsziel in Konzepten der EU-Strukturpolitik gefordert
- Fehlende Kenntnis der GS-Ziele der EU und des Landes – fehlende Übersetzung von Theorie in Praxis
- Keine Methodenkenntnis (Tools/Managementinstrumente zur Umsetzung von Gleichstellung/GM)
- GS wird separat und zusätzlich und nicht integriert gedacht

### Zielgruppen:



### Ziele und Kernaussagen:

*Ziel 1:* GL-Ziele der EU-und Landes-Strukturpolitik (siehe dazu Punkt 1 – Gleichstellungsziele und Kernaussagen) sind in Regionalen Entwicklungskonzepten (REK) verankert und auf die konkreten regionalen Bedingungen angepasst, benannt.

*Aussage:* GL-Ziele finden in REK kaum Niederschlag/Beachtung, in Ansätzen ist VEP zu finden.

*Ziel 2:* GL-Handeln ist praxistauglich und im Alltagsgeschäft auf allen Ebenen angekommen. Entscheidungen werden genderkompetent auf allen Ebenen getroffen.

*Aussagen:* GL-Kriterien sind in Bewertungsverfahren/Bewertungsmatrices kaum enthalten (von rein statistischen Angaben zur Teilnahme von Frauen und Männern abgesehen).

Die Umsetzung des Querschnittsziels GL wird in den Antragsformularen der Programmverwaltungen für Projekt- bzw. Maßnahmenbeantragung separat abgefragt (kein integrierter Ansatz).

Genderkompetenz wird nicht ausreichend abgefordert und konkret beschrieben.

Die Übersetzung des Mehrwertes von Gleichstellung in Regionalentwicklung ist zu wenig ausgeprägt.

Es gibt zu wenige gute Beispiele, wie GL tatsächlich in Maßnahmen der Regionalentwicklung integriert wird.

### *Quellen:*

GLES, Antragsunterlagen und Kriterien-Bögen LEADER , ArBI-RL

Erfahrungen aus der Arbeit von IMPULS MV

*Ziel 3:* Vielfältige Formen an Mobilität als entscheidende und verbindende Elemente der Standortentwicklung, von denen insbesondere auch Frauen im Erwerbsalltag profitieren, sind entwickelt.

*Aussagen:* Es gibt ein geschlechterdifferenziertes Mobilitätsverhalten (Frauen nutzen öfter ÖPNV/SPNV). Bedürfnisse von Verkehrsteilnehmenden ohne PKW, das sind vorrangig Frauen, werden unzureichend wahrgenommen.

Fehlende Mobilität schränkt ein – sie hemmt den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben insbesondere von Frauen und stellt für Arbeitsuchende ein häufiges Vermittlungshemmnis dar.

Mobilität ist ein verbindendes Element zur Sicherung der Lebensqualität im ländlichen Raum.

Alternative Formen der Gewährleistung von Mobilität in Ergänzung zum ÖPNV und MIV sind kaum bekannt.

*Quellen:*

Ergebnisse von Befragungen IMPULS MV (Broschüre Mobilität)

Maßnahmen/Handlungsempfehlungen:

<b>Handlungsempfehlungen</b>	<b>Aktivitäten von IMPULS MV</b>
Die GL-Ziele in die allgemeine Zielmatrix integrieren	
Erarbeitung von Stellungnahmen und Änderungsvorschlägen zur Einbringung von GL-Aspekten in Regionale Entwicklungskonzepte, wie z.B. Raumentwicklungsprogramme	Stellungnahmen zum RREP Region MSP, Westmecklenburg, Leitbild Schwerin 2020, Nahverkehrsplan MSP
Beteiligung von Genderexpertinnen an der Aufstellung von REK (z.B. GLEs für LEADER)	Mitgliedschaft von IMPULS-MA in LEADER-Aktionsgruppen
Genderexpertinnen in Entscheidungsprozesse beratend einbeziehen	
Entwicklung regionaler Handlungsleitfäden zur Umsetzung von GL-Zielen, Handreichungen und Praxisleitfäden zu verschiedenen RL	Mitarbeit bei GL-Leitfäden in Region MSP durch regionale GL-Netzwerke Bereitstellung für ArBI und für LEADER-Projekte
Aufzeigen von guten praktischen Beispielen	z.B. Fachforum Gleichstellung in der Strukturentwicklung, Praxisgalerie Homepage IMPULS
Vermittlung von Methoden zur praktischen Umsetzung von GL	Werkstattgespräche mit Regionalmanagements LEADER, z.B. 4R-Methode
Kriterien zur Bewertung der Umsetzung von GL einführen	Kriterien wurden von IMPULS erarbeitet
Anregung von lokalen Lösungen zur Mobilitätsproblematik	Mobilitätsworkshops in allen Regionen in Auswertung der Befragung IMPULS zur Bedeutung von Mobilität
Aufzeigen von Beispielen für alternative Mobilitätslösungen	Workshops zur Schärfung der Problemlage und Handlungserfordernisse sowie Vermittlung von Best Practice durchgeführt, Factsheets und Mobi-Steckbriefe
Fachtagungen und Fachforen als Anregung für lokale Entwicklungen	Fachtagung Mobilität, Fachforum Strukturen entwickeln – GL integrieren
Bei der Entwicklung und Umsetzung von Projekten und Maßnahmen die Nutzergruppen geschlechterdifferenziert in den Blick nehmen	Bearbeitung von Projektbeispielen zur Anleitung der praktischen Umsetzung bei ausgewählten LEADER-Projekten

## WISSEN

- über unterschiedliche (Lebens-)Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt
- über GL-Ziele des Landes (EU)
- über GL-Modelle und Ansätze
- um die die Vielfalt der Lebensformen der Menschen und deren planerische Berücksichtigung

## REFLEKTIEREN

- von Zuschreibungen in täglicher Praxis
- des eigenen Rollenbildes
- der eigene Verhaltensweisen auf Stereotype

# GENDER-KOMPETENZ

## WOLLEN

- Integration unterschiedlicher Situationen von Frauen und Männern in tägliche Arbeit
- Eintreten gegen mögliche Benachteiligungen
- Widerstände bewusst in Kauf nehmen
- Beteiligung von Menschen in ihrer Vielfalt und in der Vielfalt ihrer Lebensformen an Planungsprozessen
- Bewusstes Vermeiden von Zuschreibungen
- Geschlechterperspektive zum Bestandteil der Fachaufgabe machen
- Sichtbarmachen von Frauen und Männer in Sprache und Darstellungsformen
- Zurückgreifen auf geschlechterdifferenzierte Daten und qualitative Erkenntnisse (geschlechterspezifische Befragungen) in SWOT- und anderen Analysen

## KÖNNEN

- Integration von GL-Ziele werden in regionale Zielstellungen
- Anwenden von Methoden und Instrumente des GM-Managements
- Entwickeln zielgruppengenaue Handlungserfordernisse