

FOREST IN WOMEN'S HANDS (FEM4FOREST)

**TRANSNATIONALE
GESCHLECHTERREFEKTIERENDE
GUIDELINES**

Deliverable: D.T3.1.1

Projekt Nummer: DTP3-500-1.2 Fem4Forest

Impressum

Dieses Dokument wird vom Konsortium herausgegeben, das für die Umsetzung des Fem4Forest-Projekts (DTP3-500-1.2 Fem4Forest) von folgenden Partner*innen begründet wurde:

- ✓ Slowenisches Forstinstitut (Slowenien) - (von hier an als GIS bezeichnet)
- ✓ Forstliche Ausbildungsstätte PICHL (Österreich)
- ✓ NOWA Training Beratung Projektmanagement (Österreich)
- ✓ Bayerische Landesanstalt für Wald und Forstwirtschaft (Deutschland)
- ✓ Waldverband Steiermark (Österreich)
- ✓ PRIZMA-Stiftung zur Verbesserung von Beschäftigungsmöglichkeiten (Slowenien)
- ✓ Kroatische Kammer für Forstwirtschaft und Holztechnik (Kroatien)
- ✓ Kroatische Vereinigung privater Waldbesitzer*innenverbände (Kroatien)
- ✓ Agentur für nachhaltige Entwicklung der Karpatenregion „FORZA“ (Ukraine)
- ✓ Forst- und Umweltschutz-Aktionen (Bosnien und Herzegowina)
- ✓ Universität Belgrad - Fakultät für Forstwirtschaft (Serbien)
- ✓ Universität Ștefan cel Mare, Suceava (Rumänien)
- ✓ Tschechische Universität für Biowissenschaften Prag (Tschechische Republik)
- ✓ Wirtschaftsforschungsinstitut, Bulgarische Akademie der Wissenschaften (Bulgarien)

Lead Partner des Projektes

Gozdarski inštitut Slovenije/
Slowenisches Forstinstitut



Kontakt:

Gozdarski inštitut Slovenije
Večna pot 2
1000 Ljubljana
Dr. Nike Krajnc
Tel.: 00386 1 200 78 17
Email: nike.krajnc@gozdis.si

Für das Dokument verantwortliche Projektpartnerin

NOWA Training Beratung Projektmanagement
(Österreich)



Kontakt:

NOWA
Jakominiplatz 16/2
8010 Graz
Eva Janusch
Tel 0043 6504826007
Email: eva.janusch@nowa.at

Autor*innen der transnationalen geschlechterreflektierenden Guidelines

Slowenisches Forstinstitut (Slowenien)
Forstliche Ausbildungsstätte PICHL (Österreich)
NOWA Training Beratung Projektmanagement (Österreich)
Bayerische Landesanstalt für Wald und Forstwirtschaft (Deutschland)
Waldverband Steiermark (Österreich)
PRIZMA-Stiftung zur Verbesserung von Beschäftigungsmöglichkeiten (Slowenien)
Kroatische Kammer für Forstwirtschaft und Holztechnik (Kroatien)
Kroatische Vereinigung privater Waldbesitzer*innenverbände (Kroatien)
Agentur für nachhaltige Entwicklung der Karpatenregion „FORZA“ (Ukraine)
Forst- und Umweltschutz-Aktionen (Bosnien und Herzegowina)
Universität Belgrad - Fakultät für Forstwirtschaft (Serbien)
Universität Ștefan cel Mare, Suceava (Rumänien)
Tschechische Universität für Biowissenschaften Prag (Tschechische Republik)
Wirtschaftsforschungsinstitut, Bulgarische Akademie der Wissenschaften (Bulgarien)

Juni 2021

Haftungsausschluss

*Die in diesem Projektdokument enthaltenen Informationen und Ansichten sind die der Autor*innen (DTP-Projektleiter*innen und -partner*innen) und spiegeln nicht unbedingt die offizielle Meinung des Transnationalen Programms der Europäischen Union / Danube Transnational Programme wider. Weder die Institutionen und Einrichtungen der Europäischen Union / des Danube Transnational Programme noch eine in ihrem Namen handelnde Person können für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.*

Inhalt

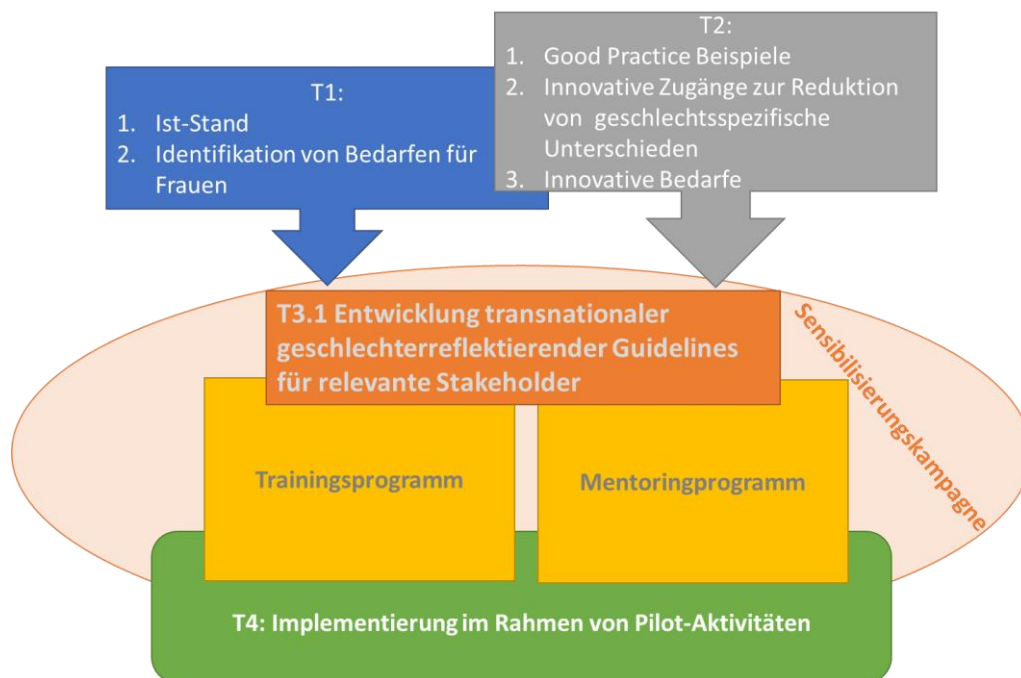
1	Einleitung.....	5
2	Ausgangssituation.....	6
2.1	Situation von Frauen in der Forstwirtschaft in der Donauregion.....	6
2.1.1	Auszug aus Deliverable: D.T1.1.1:.....	6
2.1.2	Auszug D.T2.1/2.2 Transnational Innovation Roadmap/Nationale Aktionspläne	8
2.2	Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in der Forstwirtschaft.....	9
3	Gender Mainstreaming und Gleichstellung von Frauen und Männern	11
3.1	Definition Gender Mainstreaming	11
3.2	Gender Mainstreaming in der Europäischen Union.....	11
3.3	Gender Mainstreaming in der Donauregion.....	12
3.3.1	Slowenien.....	12
3.3.2	Österreich.....	13
3.3.3	Bayern.....	14
3.3.4	Rumänien	15
3.3.5	Kroatien.....	15
3.3.6	Ukraine	16
3.3.7	Bosnien und Herzegowina.....	17
3.3.8	Serbien	19
3.3.9	Tschechien	21
3.3.10	Bulgarien.....	22
4	Definitionen	24
5	Interventionsmodell.....	26
5.1	Systemisches Dreieck.....	26
5.2	Die Dimensionen im Detail.....	27
5.2.1	Systemachse Strategie	27
5.2.2	Systemachse Struktur	28
5.2.3	Systemachse Kultur	29
6	Mögliche Handlungsansätze.....	30
7	Empfehlungen für die Praxis	30
8	Literatur und weiterführende Links.....	34
9	Quellen	40

1 Einleitung

Es gibt kein universelles Rezept für Gender Mainstreaming-Prozesse. Diese Prozesse basieren auf Zielen, Rahmenbedingungen, Umgebung und Möglichkeiten des jeweiligen Projekts. Dennoch ist ein gemeinsames Verständnis hinsichtlich einer grundlegenden Haltung zum Thema, zu Begrifflichkeiten und zu Prozessen erforderlich. Diese Guidelines sind sowohl Arbeitsdokumente als auch Nachlese und unterstützen Akteur*innen und Stakeholder bei der Entwicklung, Implementierung und Validierung der geplanten Inhalte und Maßnahmen im Fem4Forest-Projekt und darüber hinaus.

Ein transnationaler Workshop mit allen Projektpartner*innen im ersten Halbjahr 2021 bildet die Grundlage für die gezielte Nutzung und Verbreitung dieses Dokuments. Dieser Workshop diente der Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses der Gleichstellung der Geschlechter und unterstützt die Teilnehmer*innen bei der Entwicklung und Umsetzung gleichstellungsorientierter Aktivitäten im Forstsektor. Sie fungieren als Multiplikatoren und Expert*innen auf nationaler Ebene.

Die Guidelines sind integraler Bestandteil aller Arbeitspakete



2 Ausgangssituation

Frauen sind eine wichtige Humanressource für den zunehmenden Bedarf an Fachkräften. Sie bringen unterschiedliche Perspektiven und Sichtweisen, unterschiedliche Potenziale und Ansätze ein, setzen Kreativität und Innovationskräfte frei und tragen zu effizienten Lösungen bei.

Unternehmen, Organisationen und Forstbesitzer*innen mit einem gleichstellungsorientierten Ansatz sind langfristig erfolgreicher und erzielen eine höhere Kapitalrendite. Die Folgen sind ein erhöhter Wettbewerbsvorteil und eine Steigerung der Attraktivität des Unternehmensstandorts.

Die Forstwirtschaft ist keine Ausnahme, aber bisher gibt es wenig fachliche oder wissenschaftliche Beiträge zur Situation der Frauen in diesem Sektor.

Diese Guidelines bilden die Grundlage für weitere Ergebnisse / Produkte:

- Bericht über die Bedürfnisse und Interessen von Frauen in der Forstwirtschaft im Donaauraum
- Transnationale Innovations-Roadmap
- Nationale Aktionspläne
- Sensibilisierungskampagne
- Schulungs- und Mentoringprogramme für Frauen in der Forstwirtschaft

2.1 Situation von Frauen in der Forstwirtschaft in der Donauregion

2.1.1 Auszug aus Deliverable: D.T1.1.1:

“Bericht über die aktuelle Situation und Position von Frauen in der Forstwirtschaft im Donaauraum”¹

Der Waldanteil liegt in den Ländern des Donauraums in etwa zwischen 30 und 70%. Unabhängig vom Zustand der Wälder gelten Holzernte und Holzverarbeitung als entscheidende Industrien für die ländliche Entwicklung. Zum Beispiel arbeiten 10 von 100 Österreicher*innen mit Holz. Nach dem Tourismus ist es das zweitwichtigste Gut im Außenhandel. In Bosnien und Herzegowina, einem der am stärksten bewaldeten Länder Europas, gilt die heimische Holzverarbeitung als einer der wichtigsten Wirtschaftszweige. Die Tschechische Republik und Rumänien sind wichtige Exporteure von Rundhölzern auf europäische Märkte und Heimat bedeutender holzverarbeitender Industrien. Slowenien baut seine bereits starke Position in der Forstwirtschaft aus und wird in den nächsten 5 bis 10 Jahren zusätzlich 250 Forstfachkräfte beschäftigen. Nicht-Holz-Waldprodukte (NWFP) gelten als potenzielle Entwicklungsfelder in ländlichen Gebieten.

Der **Arbeitsmarkt** im Forstsektor deckt ein breites Spektrum von Arbeitsplätzen ab. In einem kürzlich veröffentlichten FAO / UNECE-Bericht wird der Begriff der Workforce als „Personen, die in einem Land oder Gebiet oder in einem bestimmten Unternehmen oder einer bestimmten Branche beschäftigt sind oder für eine Arbeit zur Verfügung stehen“ definiert, wobei sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Selbstständige einbezogen werden, die in Wäldern und Forst tätig sind². Der Bericht listet eine breite Palette von Arbeitsplätzen und Beschäftigungsmöglichkeiten auf:

- Forstarbeiter*innen (legal und illegal, formell und informell, langfristig und saisonal)
- Förster*innen, Forstverwalter*innen, Forstfachleute
- Staatliche Forstorganisationen
- Andere öffentliche Organisationen, einschließlich kommunaler Waldstrukturen
- Private Waldbewirtschaftungsorganisationen
- Forstunternehmer*innen, einschließlich Maschinenbediener*innen
- Sägewerksmitarbeiter*innen
- Andere Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe
- Forstberater*innen

Die in den Länderberichten enthaltenen Ergebnisse decken die meisten dieser Kategorien ab, jedoch nicht auf einheitliche Weise. Man kann zwischen Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen und privaten Sektor unterscheiden. Es sind mehr Daten zu Positionen und Geschlechterverteilungen in Forstverwaltungen und staatlichen Forstunternehmen verfügbar. Arbeitsplätze im öffentlichen Forstsektor scheinen für Frauen attraktiver zu sein.

Für Arbeitnehmerinnen in Nationalparks und in der Waldpädagogik liegen nur begrenzte Daten vor. Offensichtlich ist die Arbeit für den Naturschutz für Försterinnen attraktiver als für die Holzproduktion.

Es gibt keine Daten zum Waldbesitz von Frauen in Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Rumänien, Serbien und der Ukraine. In Bosnien und Herzegowina wird ihr Anteil als gering eingeschätzt, da das Erben von Waldbesitz auf männlicher Linie erfolgt und Frauen selten formelle Eigentumsrechte mit ihren Ehemännern teilen. Die durchschnittlichen Parzellen privater Waldbestände liegen weitgehend zwischen 1 und 2 ha - etwas höher in Slowenien (2,5 ha) und Österreich (<5 ha). Waldbesitzerinnen besitzen tendenziell kleinere Parzellen als ihre männlichen Kollegen.

Frauen spielen in **Führungspositionen** der Forstverwaltungen im Donauraum (Bayern, Bulgarien, Tschechische Republik, Rumänien) eher eine marginale Rolle. In einigen Fällen scheint es jedoch üblich zu sein, dass Frauen Führungspositionen in

Forstdirektionen auf Ministeriumsebene (Österreich, Kroatien, Tschechische Republik, Serbien, Slowenien, Ukraine) innehaben, Bildungszentren und Forschungseinrichtungen (Österreich, Bayern, Kroatien, Slowenien) verwalten und eine Schlüsselrolle spielen bei der Verwaltung von Schutzgebieten (Österreich, Ukraine). In vier der zehn in diesem Bericht untersuchten Ländern fungieren Frauen als Ministerinnen für Forstwirtschaft (Österreich, Bayern, Bulgarien, Kroatien). Insgesamt sind Frauen jedoch praktisch kaum in Führungspositionen in öffentlichen und privaten Forstunternehmen zu finden.

Die verfügbaren Daten deuten darauf hin, dass Frauen in forstwirtschaftlich geprägten Gesellschaften tendenziell stärker vertreten sind, eine größere Rolle in NGOs und zivilgesellschaftlichen Gruppen spielen und unternehmerische Vereinigungen führen können.

Die Zukunft der Waldbewirtschaftung und -verwaltung könnte weiblicher werden. In der forstwirtschaftlichen Ausbildung gibt es einen erheblichen Anteil von Frauen - sowohl als Studentinnen als auch teilweise als Lehr- und Forschungspersonal.

Die in den Länderberichten vorliegenden Ergebnisse scheinen ein wachsendes Interesse von Frauen an Wäldern und Forstwirtschaft aufzuzeigen.

Frauen sind in den Forstsektoren des Donauraums präsent. Sie besitzen bedeutende Anteile an privatem Waldland, stellen jedoch einen geringeren Anteil an der Workforce in der Forstwirtschaft. Waldbewirtschaftung und Interessenvertretung sind eindeutig von Männern dominiert. Dennoch übernehmen Frauen Führungsrollen in anderen Bereichen wie Lehre, Forschung und Naturschutz. Angesichts des hohen Anteils von Absolventinnen an Forstprogrammen könnte die Zukunft des Sektors weiblicher werden.

2.1.2 Auszug D.T2.1/2.2 Transnational Innovation Roadmap/Nationale Aktionspläne

Wird ergänzt sobald verfügbar

2.2 Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in der Forstwirtschaft

Es gibt unterschiedliche Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen; es wurden 3 Hauptannahmen / -faktoren ausgewählt:

Forstwirtschaft = Waldarbeit = Männerarbeit

Insgesamt wird Forstwirtschaft mit harter körperlicher Arbeit verbunden (traditionell männlich konnotiert). Die praktische Waldarbeit im eigenen Wald wird oft von männlichen Familienmitgliedern geleistet, die in der Regel auch alle anderen forstwirtschaftlichen Entscheidungen treffen. Die Forstwirtschaft wird von Mädchen und jungen Frauen seltener als Ausbildungsmöglichkeit und Berufsfeld gesehen.

Forstwirtschaftliche Kompetenz

Waldbesitzerinnen haben weniger formale forstwirtschaftliche Kenntnisse, sie nehmen weniger an Berufsausbildungen und Weiterbildungskursen in der Forstwirtschaft teil.

Männliche Kultur

Waldbesitzerinnen nehmen seltener an Veranstaltungen, Tagungen und Weiterbildungsmaßnahmen teil, die traditionell auf männliche Teilnehmer in Bezug auf ihre Strukturen und Rahmenbedingungen zugeschnitten sind.

Studien aus Deutschland und Skandinavien zeigen, dass Frauen als Waldbesitzerinnen eine besondere Gruppe von Kundinnen mit spezifischen Gewohnheiten, Verhaltensweisen und Bedürfnissen sind. Wenn sie in der Waldbewirtschaftung tätig sind, konzentrieren sie sich (noch mehr) als Männer auf Multifunktionalität, Nachhaltigkeit und Naturnähe.³

Die Nichtteilnahme von Frauen an forstwirtschaftlichen Netzwerken hat Konsequenzen für Waldbesitzer*innen, Unternehmen, Forstinstitutionen sowie für die Forstwirtschaft insgesamt.

Basierend auf den gesammelten Fakten und Daten kann Folgendes festgestellt werden:

- Geringe Beteiligung von Frauen an der Forstwirtschaft
- Traditionelles Rollenverständnis in der Branche
- Fehlende Vorbilder in der Branche
- Die Forstwirtschaft ist ein Wirtschaftszweig mit männlicher Konnotation
- Frauen sind in Ausschüssen nicht vertreten
- Mangel an Netzwerken und Kontaktpersonen

Für den gesamten Forstsektor bedeutet dies, dass es für Waldbesitzerinnen keine positiven Multiplikator*innen für verschiedene forstwirtschaftliche Themen gibt (Multifunktionalität, Nachhaltigkeit, Naturnähe usw.).

Die Erfahrung zeigt, dass Eigentümerinnen die Forstwirtschaft häufig männlichen Familienmitgliedern überlassen und daher nicht als Akteurinnen in der Forstwirtschaft auftreten.

Ohne Berücksichtigung des Wissens, der Fähigkeiten, des Zuganges und der Erfahrung von Frauen verlieren Organisationen im Forst- und Holzsektor technische, organisatorische und soziale Vorteile. Frauen fehlen hier als Mitglieder und / oder Kundinnen, aber auch als Mitarbeiterinnen mit forstwirtschaftlichem Know-how.

Umgekehrt sind, wenn Frauen im Forstsektor stärker vertreten sind, folgende Effekte wahrscheinlich:

- Es werden vielfältigere Perspektiven eingebracht und die Suche nach besseren Lösungen gefördert
- Eine diverse Belegschaft trägt dazu bei, aktuelle und aufkommende Probleme in der Forstwirtschaft (Klimawandel, Verlust der biologischen Vielfalt, wachsende Anforderungen der Gesellschaft) breiter anzugehen
- Eine breitere Einbeziehung von Frauen in die Forstwirtschaft stärkt die kollektive Intelligenz
- Mehr Frauen im Forstsektor ermöglichen eine höhere Akzeptanz der Forstwirtschaft in der Gesellschaft

3 Gender Mainstreaming und Gleichstellung von Frauen und Männern

3.1 Definition Gender Mainstreaming

"Gender Mainstreaming ist die (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene (gleichstellungsorientierte) Sichtweise in alle politischen Konzepte, auf allen Ebenen und in allen Phasen, durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen." (Europarat 1998) ⁴

3.2 Gender Mainstreaming in der Europäischen Union

„Am 5. März 2020 hat die EU-Kommission ihre Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2020-2025 vorgestellt (Factsheet). Sie wird die Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter in allen Politikbereichen der EU einbeziehen (sogenanntes Gender Mainstreaming).⁵

Die EU sieht folgende Maßnahmen vor:

- Gesetzliche Bestimmungen zur Gleichstellung
- Gender-Mainstreaming
- Förderung von Frauen

Relevante Ziele aus der Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025

- Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen
- Verringerung der horizontalen und vertikalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt
- Existenzsicherndes Einkommen in verschiedenen Lebensphasen
- Frauen und Männer beteiligen sich gleichermaßen an (politischen) Entscheidungsprozessen

3.3 Gender Mainstreaming in der Donauregion

Quellen und Erläuterungen finden sich zur besseren Lesbarkeit am Ende des Dokuments

3.3.1 Slowenien

Die slowenische Verfassung garantiert gleiche Menschenrechte und Grundfreiheiten, verbietet Diskriminierung aufgrund persönlicher Umstände, einschließlich des Geschlechts (Artikel 14) und garantiert das Recht auf gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten (Artikel 49).

Gender Mainstreaming in Slowenien ist durch das Gesetz zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (2002) gesetzlich geregelt. Die Regierung und alle Ministerien sind verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter bei der Planung, Gestaltung und Umsetzung politischer Maßnahmen zu berücksichtigen. Die Verantwortung für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter liegt auf Ministeriumsebene, wobei das Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit als hauptverantwortliches Ministerium fungiert. Es wurden verschiedene Methoden im Gender Mainstreaming angewendet, z. B. Sensibilisierung für Gleichstellung, Gender Budgeting, Gender Wirkungsanalysen, Gender Indikatoren, Gender Planung, Gender Statistik und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten. Gender Wirkungsanalysen kommen selten zur Anwendung, Gender Budgeting erfolgt in der Praxis nicht. Die regionalen Verwaltungen sind verpflichtet, Chancengleichheit zu fördern und zu schaffen und bei der Planung und Umsetzung ihrer Maßnahmen und Aktivitäten eine geschlechtsspezifische Perspektive zu berücksichtigen. Lokale Verwaltungen werden ermutigt, Ziele zu benennen, um das lokale Engagement sowie die lokale Politik und Praxis der Gleichstellung der Geschlechter zu stärken.

Nachdem die Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis immer noch unbefriedigend ist, besteht das Hauptziel darin, Maßnahmen in Bereichen zu verstärken, in denen Unterschiede am offensichtlichsten sind. Dazu gehören insbesondere Gewalt gegen Frauen, die Beseitigung von Ungleichheiten in Beschäftigung, Wissenschaft und Politik.

Waldbesitzerinnen sind eine große, aber übersehene Quellen für Wissen und Werte. Erkenntnisse über ältere Frauen in ländlichen Gebieten sind wichtig für die Zukunft, da sie in lokalen Umwelten verwurzelt sind und als Beispiel für einen breiten sinnvollen Lebensstil in einer Periode wirtschaftlicher Krise dienen können.⁶

3.3.2 Österreich

Österreich belegt mit 66,5 von 100 Punkten den 13. Platz in der EU im Gleichstellungsindex. Die Punktzahl liegt um 1,4 Punkte unter der EU-Punktzahl.

Seit 2010 ist Österreichs Punktzahl um 7,8 Punkte gestiegen (+ 1,2 Punkte seit 2017). Das Ranking des Landes ist seit 2010 gleich geblieben.⁷

Die österreichische Bundesverfassung, fordert in Artikel 7 B-VG die Gleichberechtigung von Frauen und Männern: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“⁸

Für staatsnahe Bereiche und den Öffentlichen Dienst gibt es konkrete Zielvorgaben: eine Frauenförderquote von 50 Prozent ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz⁹ festgelegt. Bis diese 50% auf allen Ebenen erreicht sind, werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen.

Mit Ministerratsbeschluss wurde 2020 festgelegt, dass der Frauenanteil in staatsnahen Unternehmen (mindestens 50 Prozent Bundesbeteiligung) auf 40 Prozent angehoben werden soll. Diese Vorgabe soll, unter Berücksichtigung von Funktionsperioden und Beststellungszeiträumen, innerhalb der bestehenden Legislaturperiode erreicht werden. Für die Privatwirtschaft gilt seit 1. Jänner 2018 das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G)¹⁰, das eine Zielvorgabe von 30 Prozent für Frauen oder Männer in Aufsichtsräten börsennotierter sowie großer Unternehmen (mit mehr als 1.000 Beschäftigten) festlegt.

Für die Politik bestehen keine verpflichtende Quotenregelung, einige Parteien haben eine freiwillige Selbstverpflichtungen zwischen 40 und 50 Prozent beschlossen.

Am 11. März 2021 wurde von der Steirischen Landesregierung die „Steirische Gleichstellungsstrategie“ beschlossen. Dabei wird besonderer Wert auf präventiv wirkende Maßnahmen gelegt, die bei den Grundursachen ansetzen und langfristig wirken. Die Steirische Gleichstellungsstrategie baut darauf auf, was bereits erarbeitet wurde und soll die Kräfte bündeln und nicht wieder „von vorne beginnen“.¹¹

Gender Mainstreaming ist ein Auftrag an die Spitze der Verwaltung, aber auch an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und in der Steuerung von vornherein zu berücksichtigen.

Der Maßnahmenkatalog umfasst die Aufstellung geschlechtsspezifischer Statistiken, Kosten-Nutzen-Analysen nach Geschlecht und Geschlechterrollen und die Erarbeitung von Gender-Analysen. Besondere Bedeutung kommt der 3-R-Methode zu, die jede politische Maßnahme unter den drei Kategorien Repräsentation, Ressourcen und Realität prüft.

Dabei wird zunächst zum Beispiel im Rahmen einer Gender-Analyse geprüft, ob und inwiefern Frauen und Männer in ihrer Vielfalt von der entsprechenden Maßnahme betroffen sind. Eine solche Gender-Analyse kann dazu führen, Maßnahmen zur

Frauenförderung zu ergreifen, die gerade dort wichtig sind, wo Benachteiligungen von Frauen abzubauen sind. Es ist aber auch möglich, geeignete Maßnahmen zur Förderung von Männern zu ergreifen, wenn das die Gleichstellung fördert, wie zum Beispiel Väter zur Elternkarenz anzuregen.

3.3.3 Bayern

Artikel 118 der bayerischen Verfassung regelt: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und setzt sich für die Beseitigung bestehender Benachteiligungen ein.“ Die Sicherstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist daher in Bayern eine zwingende Voraussetzung. Das bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) trat am 1. Juli 1996 in Kraft. Das ursprünglich bis zum 30. Juni 2006 geltende Gesetz wurde durch das Änderungsgesetz vom 23. Mai 2006 auf unbestimmte Zeit verlängert. Daten zur Beschäftigung im öffentlichen Sektor werden regelmäßig vom zuständigen Staatsministerium für Arbeit und Soziales veröffentlicht. Der jüngste Bericht stammt aus dem Jahr 2014. Ein neuer Bericht wird 2021 verfügbar sein.¹²

Nach den verfügbaren Daten betrug die Anzahl der Beschäftigten im öffentlichen Sektor 661,633 (VZÄ), wobei Frauen 2013 einen größeren Anteil von 374,375 (56,5%) ausmachten. Im öffentlichen Sektor gibt es zwei Arten von Beschäftigten: Beamt*innen und Nicht-Beamte*innen. Die letztere Gruppe hat tendenziell niedrigere Einkommen. Der Anteil von Beamtinnen lag 2013 bei 48,3%, stieg jedoch von 35,9% im Jahr 1999. Der Anteil von Frauen in Trainee-Programmen für Beamt*innenpositionen ist mit 61,4% im Jahr 2013 relativ hoch (jedoch ohne signifikanten Anstieg seit 1999). Mit Ausnahme der Schulen ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen jedoch vergleichsweise gering: 23,3% in höheren Führungspositionen (Direktor*innen) und 27% in mittleren Führungspositionen (Abteilungsleiter*innen). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Staatsministerium für Ernährung, Land- und Forstwirtschaft ist mit 13% im Jahr 2013 relativ gering.

Im seinem Gleichstellungsbericht 2018 stellte das Staatsministerium fest, dass ein höherer Frauenanteil nur erreicht werden kann, wenn neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Zu den Schlüsselkomponenten für die Auswahl von Führungspersonal gehören hervorragende Leistungen in den Trainee-Kursen für Positionen im öffentlichen Dienst, Performance, Fachwissen, Eignung sowie die regelmäßige Arbeitsplatzbeurteilungen. Darüber hinaus liegt der Schwerpunkt auf Kommunikations- und Sozialkompetenzen sowie auf der Notwendigkeit, Frauen zu ermutigen, sich für Führungspositionen zu bewerben. Der Bericht definiert die Gleichstellung der Geschlechter als Parität bei Auswahlentscheidungen mit weiblicher / männlicher Vertretung im Kandidat*innenpool. Die Bayerische Staatliche Forstgesellschaft hat auch begonnen, Mädchentage durchzuführen, Praktika für zukünftige Forstfachkräfte anzubieten und an einem Mentoring-Programm für

Forstabsolvent*innen der Fachhochschule in Weihenstephan teilzunehmen, um einen höheren Frauenanteil in ihrer Belegschaft zu erreichen.

3.3.4 Rumänien

Rumänien belegt in Bezug auf den Gleichstellungsindex mit 54,5 von 100 Punkten den 25. Platz in der EU. Die Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter sind langsamer als in anderen Mitgliedstaaten (EU Gender Index, 2019). Beispielsweise sind nur 38% der Jugendlichen der Ansicht, dass die Schule in Rumänien die Gleichstellung der Geschlechter fördert (UNICEF, 2020). Die Unterschiede zwischen den Gehältern und dem Zugang zur Bildung sind jedoch geringer als in der Europäischen Union (rumänische Regierung), z.B. gibt es nur 5,8% Lohnunterschied für gleichwertige Jobs. Auf Regierungsebene existiert eine nationale Agentur für die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Es muss gesagt werden, dass die Hauptpriorität in der rumänischen Politik darin besteht, den Missbrauch, den Handel von und die Gewalt gegen Frauen zu stoppen. Dies ist der Grund, warum die Nationale Strategie von 2018 (Nationale Strategie, 2018) zwei Säulen hat, eine zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen und die zweite zur Beendigung diskriminierender Praktiken. Die Situation der Frauen sollte sich im Hinblick auf ihre wirksame Beteiligung an politischen Entscheidungen definitiv verbessern.¹³

3.3.5 Kroatien

Die kroatische Verfassung gewährleistet die Gleichstellung der Geschlechter durch das Gleichstellungsgesetz (OG 82/08, 69/17), das ab dem 15. Juli 2008 in Kraft trat und am 22.07.2017 erneuert wurde.¹⁴ Dieses Gesetz legt die allgemeine Grundlage für den Schutz fest und fördert die Gleichstellung der Geschlechter als Grundwerte der Verfassungsordnung. Es definiert und regelt die Art des Schutzes vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die Schaffung von Chancengleichheit für Frauen und Männer. Eines seiner Hauptziele ist die Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, in denen sie auftritt. Dieses Gesetz gilt für folgende Bereiche: Beschäftigung und Arbeit, Bildung, politische Parteien, Medien und amtliche Statistiken.

Das Amt für die Gleichstellung der Geschlechter ist verantwortlich für die Entwicklung einer nationalen Politik zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Überwachung ihrer Umsetzung sowie für die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen und weiteren Vorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf internationale Dokumente.¹⁵ Die wichtigsten Dokumente für die Gleichstellung der Geschlechter in Kroatien sind die nationale Politik zur Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2011-2015¹⁶, die Strategie zur Entwicklung des Unternehmer*innentums von Frauen in der Republik Kroatien 2014 - 2020¹⁷ und das Protokoll im Fall von sexueller Belästigung.¹⁸ Derzeit wird die neue nationale Politik zur Gleichstellung der Geschlechter für die nächste Periode ausgearbeitet.

Im Gleichstellungsindex belegt Kroatien mit 57,9 von 100 Punkten den 20. Platz in der EU.¹⁹ Kroatiens Werte sind in den Bereichen Gesundheit (83,7 Punkte) und Geld (72,6 Punkte) am höchsten, während im Bereich der Macht die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern am ausgeprägtesten ist. Die zukünftige Strategie zielt darauf ab, sich auf die Bereiche zu konzentrieren, in denen die wichtigsten Verbesserungen erforderlich sind: Macht, Wissen und Arbeit.

Einige Initiativen wurden für Unternehmerinnen ergriffen, wie zum Beispiel „Günstige Kredite für kroatische Unternehmerinnen“ sowie mehrere Kampagnen, um die Öffentlichkeit für die Bedeutung und die Möglichkeiten des Schutzes von Frauen vor Gewalt zu sensibilisieren.

Die ersten Ergebnisse der Analyse der wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zeigen, dass die Gefahr besteht, die in den letzten 10 Jahren erzielten Fortschritte bei der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen rückgängig zu machen. In den Wirtschaftssektoren, die durch physische Distanz negativ beeinflusst wurden, sind eine große Anzahl der Beschäftigten Frauen, wobei die Beschäftigung von Frauen stärker sinkt als in der Wirtschaftskrise von 2008. Darüber hinaus wird durch die Schließung von Schulen und anderen Einrichtungen der Bedarf an Kinderbetreuung erhöht, und es wird davon ausgegangen, dass dies unverhältnismäßige Auswirkungen auf berufstätige Mütter hat.²⁰

3.3.6 Ukraine

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist in der *Verfassung der Ukraine*, Teil II, Artikel 24, verankert. Die Gesetzgebung der Ukraine bildet die Grundlage für die Gleichstellungspolitik. Das wichtigste Gesetz der Ukraine in diesem Bereich lautet "*Über die Gewährleistung der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern*" (2005) sowie das Gesetz der Ukraine über die "*Grundsätze der Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung in der Ukraine*" (2012).

Das Ministerium für Sozialpolitik der Ukraine ist das zentrale Exekutivorgan des Staates, das speziell für Fragen der Gewährleistung der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit von Männern und Frauen zuständig ist. Seit 2017 gibt es eine Position des/der Regierungskommissars/Regierungskommissarin der Ukraine für Gleichstellungspolitik.

Die geschlechtsspezifische Komponente ist in den folgenden nationalen Grundsatzdokumenten enthalten: Jährliches nationales Programm im Rahmen der Ukraine-NATO-Kommission; Sozialprogramm zur Gewährleistung der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern für den Zeitraum bis 2021, Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der Resolution des UN-Sicherheitsrates "Frauen, Frieden, Sicherheit" für den Zeitraum bis 2025, Nationaler Aktionsplan für die Umsetzung der Empfehlungen des UN-Ausschusses zur

Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW-Ausschuss) für den Zeitraum bis 2021. Die Ukraine ist der Agenda 2030 für Ziele zur nachhaltigen Entwicklung beigetreten.

Außerdem setzt das Land das Konzept der Prävention und Bekämpfung von häuslicher Gewalt für den Zeitraum bis 2023 auf der Grundlage internationaler Standards und des jeweiligen ukrainischen Rechts um.

Der Human Development Report 2020 besagt, dass die Ukraine nach dem Gender Inequality Index auf Platz 52 von 162 Ländern liegt. Im Jahr 2019 wurde ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 23% festgestellt.

Im September 2020 wurde die Ukraine offiziell Vollmitglied der Biarritz-Partnerschaft für die Gleichstellung der Geschlechter, und im Dezember 2020 trat die ukrainische Regierung der Equal Pay International Coalition bei.

Derzeit gibt es erhebliche Schwierigkeiten beim Zugang zu statistischen Daten und anderen geschlechtsspezifischen Daten in Bezug auf Gehälter, Typen von Beschäftigung und Berufen sowie Arten der sozialen Unterstützung. Ende 2020 genehmigte das Minister*innenkabinett der Ukraine eine Liste von Indikatoren für die Erhebung von Daten zur Überwachung der Gleichstellung der Geschlechter.

3.3.7 Bosnien und Herzegowina

Laut dem für 167 Länder berechneten Gender Development Index (GDI) hatte Bosnien und Herzegowina im Jahr 2019 einen GDI-Wert von 0,937 und wurde damit in Gruppe 3 eingestuft.²¹ Bosnien und Herzegowina hat einen Ungleichheitsindex von 0,149, und ist damit 2019 an 38. Stelle von 162 Ländern.²² Angesichts der Tatsache, dass Bosnien und Herzegowina im Gender Inequality Index 2016 auf Platz 81 von 188 Ländern rangierte, ist dies ein sehr bemerkenswerter Fortschritt. Die Fortschritte Bosniens und Herzegowinas bei der Berücksichtigung und Förderung der Gleichstellung der Geschlechter werden in einer Reihe internationaler Verpflichtungen sowie in den rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen von Bosnien und Herzegowina hervorgehoben.

Bosnien und Herzegowina ist im Begriff, der Europäischen Union beizutreten, und hat in den letzten Jahren erfolgreich den rechtlichen und politischen Rahmen für die Gleichstellung der Geschlechter vor dem Beitritt geschaffen. Normative Erfolge, die die institutionelle Praxis bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der BIH beeinflussen, umfassen:

- Artikel 2 der Verfassung von Bosnien und Herzegowina legt fest, dass die Wahrnehmung der Rechte und Freiheiten allen Personen in Bosnien und

Herzegowina ohne Diskriminierung aus irgendeinem Grund, einschließlich des Geschlechts, sichergestellt wird;

- Die Parlamentarische Versammlung von Bosnien und Herzegowina hat 2003 das Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter²³ (GEL) verabschiedet (überarbeitet 2010). Artikel 20 Absatz 2 dieses Gesetzes definiert, dass eine gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter gegeben ist, wenn eines der Geschlechter zu mindestens 40 Prozent vertreten ist. Um eine gleichberechtigte Vertretung zu erreichen, sind alle Gremien verpflichtet, besondere Maßnahmen zu ergreifen;
- Änderungen des Wahlgesetzes zur Einführung von Quoten zur Kandidatur;
- Ratifizierung des Istanbuler Übereinkommens und Übernahme des strategischen Rahmens für die Umsetzung des Übereinkommens;
- Annahme des demnächst auslaufenden BIH-Gender-Aktionsplans (2018-2022)²⁴ und des Aktionsplans zur Umsetzung der Resolution 1325 des UN-Sicherheitsrates, die beide voraussichtlich in der kommenden Periode überarbeitet werden.

Institutionalisierte Mechanismen und gesetzliche Bestimmungen, die die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter gewährleisten, sind weitgehend vorhanden. Innerhalb des Ministeriums für Menschenrechte und Flüchtlinge wurde die Agentur für die Gleichstellung der Geschlechter in Bosnien und Herzegowina²⁵ (die Agentur) eingerichtet, um die Umsetzung des GEL zu gewährleisten und zu überwachen. Die Agentur ist verantwortlich für Aktions- und Umsetzungspläne sowie geplante Aktivitäten zur Gewährleistung von Sicherheit, Frieden und zur Verbesserung des Status von Frauen auf dem Land²⁶ und verfügt über ein geschlechtsspezifisches Budget im Allgemeinen und ein geschlechtsspezifisches Budget für Jugendliche.²⁷ Neben der Agentur finden detailliertere Aktivitäten in Gender-Zentren im Rahmen von von zwei Einrichtungen in Bosnien und Herzegowina statt: das Gender-Zentrum der Föderation Bosnien und Herzegowina²⁸ und das Gender-Zentrum der Republik Srpska.²⁹ Diese Gender-Zentren bieten den Institutionen Fachwissen, indem sie die Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen einführen. Wichtige Akteur*innen sind neben diesen Hauptakteur*innen auch: die Direktion für europäische Integration in ihrer Eigenschaft als Hauptkoordinatorin des europäischen Integrationsprozesses auf staatlicher Ebene (horizontale Koordinierung) und zwischen den staatlichen Institutionen und Körperschaften (vertikale Koordinierung), Regierungseinheiten und Gender-Schwerpunkte in den für Gender Mainstreaming zuständigen Ministerien sowie in Organisationen der Zivilgesellschaft für Frauen.

BIH ist Unterzeichner einer Reihe wichtiger und verbindlicher internationaler Dokumente,³⁰ die die Gleichstellung von Männern und Frauen gewährleisten und die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten. Die Umsetzung von Gesetzen, Strategien und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter bleibt jedoch eine

Herausforderung und erfordert ständige Unterstützung, einen systematischen Ansatz und ein starkes politisches Engagement bei der Erämpfung der Gleichstellung der Geschlechter und der Rechte der Frauen. Die institutionellen Kapazitäten zur Umsetzung normativer Rahmenbedingungen für die Gleichstellung der Geschlechter bleiben eine der größten Herausforderungen in der BIH, da voll funktionsfähige Systeme des Gender Mainstreaming erreicht werden müssen. Darüber hinaus müssen die geschlechtsspezifischen Schwerpunkte in den Institutionen gestärkt und ihre Kapazitäten zur Überwachung der Umsetzung von GEL sowie zur Erstellung von Analysen, Indikatoren und Überwachungsberichten ausgebaut werden.³¹

Traditionell patriarchalische Einstellungen sind nach wie vor sehr ausgeprägt, da in allen Bereichen des sozialen und wirtschaftlichen Lebens Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bestehen und Gewalt gegen Frauen weit verbreitet ist. Die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern erstreckt sich über alle sozialen Schichten und ist mit anderen Ungleichheiten sowie mit sozialen, politischen und wirtschaftlichen Ausgrenzungen verbunden. Unabhängig vom streng definierten System, das auf die Gleichstellung der Geschlechter abzielt, wird die Zahl von 40 Prozent der Frauenpräsenz in Bosnien und Herzegowina in keinem Bereich erreicht (Schätzungen zufolge beträgt der Anteil von Frauen in staatlichen Institutionen und in der Verwaltung 17 Prozent). Es gibt einen großen Mangel an statistischen Daten zur Präsenz von Frauen in der Forstwirtschaft, und der Sektor hat immer noch das Präfix „männlich“ vor seinem Namen. Es ist notwendig, zunächst eine starke Basis statistischer Daten zu schaffen und dann Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung der Geschlechter zu analysieren und systematisch zu erreichen.

3.3.8 Serbien

Die 2006 verabschiedete Verfassung Serbiens³² garantiert die in ratifizierten internationalen Verträgen vorgesehenen Menschenrechte. Die allgemein anerkannten Bestimmungen des Völkerrechts und der Gesetzgebung (Artikel 18 Absatz 1) sehen die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Entwicklung einer Politik der Chancengleichheit vor (Artikel 15) und verbieten Diskriminierung aus allen Gründen, einschließlich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Artikel 21 Absatz 3). Die nationale Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2016-2020 ist abgelaufen, und die Vorbereitungen für eine neue Strategie laufen. Das 2009 verabschiedete Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter³³ verpflichtet alle Behörden zur Umsetzung einer aktiven Politik der Chancengleichheit, zur Überwachung der Ausübung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen des öffentlichen Lebens und zur Umsetzung internationaler Standards und der garantierten Rechte der Verfassung. Das Antidiskriminierungsgesetz³⁴ verpflichtet den Staat, umfassende Maßnahmen zur Verhinderung und zum Schutz vor Mehrfachdiskriminierung umzusetzen, die als schwere Form der Diskriminierung gelten (Artikel 13 Absatz 5). Nach dem Arbeitsgesetz³⁵ ist jede direkte oder indirekte

Diskriminierung von Arbeitssuchenden sowie Arbeitnehmer*innen aufgrund von Geschlecht, Geburt, Sprache, Herkunft, Hautfarbe, Alter, Schwangerschaft, Gesundheitszustand und / oder Behinderung; ethnische Zugehörigkeit, Familienstand, familiäre Verpflichtungen, Religion, sexueller Orientierung, politischer oder anderer Überzeugungen, sozialer Hintergrund, finanzieller Leistungsfähigkeit, Mitgliedschaft in politischen Organisationen oder Gewerkschaften oder anderer persönlicher Merkmale verboten.

Darüber hinaus ist Serbien Unterzeichner fast aller internationaler Dokumente, die die Gleichstellung von Männern und Frauen gewährleisten und die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten. Dazu gehören: Sozialcharta des Europarates; Europäische Menschenrechtskonvention; UN-Konvention über bürgerliche und politische Rechte; Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbuler Übereinkommen); und das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung von Frauen.

Verschiedene Institutionen sind für die Gleichstellung der Geschlechter zuständig. Das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Veteranen- und Sozialwesen ist für relevante rechtliche und strategische Rahmenbedingungen zuständig. Das Koordinierungsgremium für die Gleichstellung der Geschlechter wurde 2014 von der Regierung der Republik Serbien gegründet. Das Koordinierungsgremium arbeitet in allen Bereichen und koordiniert die Arbeit der staatlichen Verwaltung in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter in Serbien. Der Parlamentarische Ausschuss für Menschenrechte und Minderheitenrechte sowie für die Gleichstellung der Geschlechter erörtert Gesetzesentwürfe und andere Verordnungen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter. Er überwacht die Umsetzung von Gesetzen und Vorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter.

In den letzten zehn Jahren wurden in Serbien „Fortschritte in der Harmonisierung der Rechtsvorschriften mit internationalen und EU-Standards für die Gleichstellung der Geschlechter, durch die Entwicklung eines umfassenden rechtlichen und politischen Rahmens durch verstärkte Bemühungen zur Gleichstellung der Geschlechter in allen Sektoren auf allen Ebenen erzielt“ (Dokmanovic). 2016). Einige der wichtigsten Errungenschaften in diesem Bereich sind: Einführung von Gender Budgeting als gesetzlich vorgeschrieben für alle Budgetnutzer*innen auf allen Ebenen; Beginn der Umsetzung der Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter 2016-2020 und Entwicklung von Leitlinien für die Bewertung der sozialen Auswirkungen, die die öffentliche Verwaltung und andere Interessengruppen bei der Bewertung von sozialen Auswirkungen, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter und schutzbedürftiger Gruppen unterstützen, um einen politischen Vorschlag zu entwickeln (Dokmanovic), 2016).

Laut dem UN-Frauenbüro in Serbien sind „... trotz Gesetzen und Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter Frauen in allen Bereichen des sozialen, wirtschaftlichen und politischen Lebens Serbiens bei der Entscheidungsfindung unterrepräsentiert“.³⁶

3.3.9 Tschechien

Die Gleichstellung von Männern und Frauen gehört zu den Grundprinzipien der Tschechischen Republik und ist in der Charta der Grundrechte und -freiheiten festgelegt. In der tschechischen Gesellschaft bestehen jedoch weiterhin eine Reihe von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Neben dem wirtschaftlichen Aspekt (geschlechtsspezifisches Lohngefälle) sind auch die geringe Anzahl von Frauen in Entscheidungspositionen, die horizontale Geschlechtertrennung in der Bildung oder Stereotypen bei der Rollenverteilung in der häuslichen und familiären Pflege die Themen. *Die Strategie der Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2021 - 2030 ist bereits „das zweite Regierungsdokument zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik in der Tschechischen Republik. Ziel der Strategie ist es, einen Rahmen für staatliche Verwaltungsmaßnahmen zu formulieren, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Tschechischen Republik beitragen. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die positiven Veränderungen weiterzuentwickeln, die in einigen Bereichen der Gleichstellung der Geschlechter erzielt wurden, und negative Trends zu widerlegen, wo sie fortbestehen oder sich vertiefen (Gov, 2021).“*

Der Gender Quality Index des Europäischen Instituts für die Gleichstellung von Männern und Frauen (EIGE) zeigt im Fall der Tschechischen Republik einen niedrigeren Wert als der EU-Durchschnitt mit schlechten Ergebnissen, hauptsächlich in den Bereichen Macht (Frauen in Entscheidungsprozessen), Zeit (Aufteilung von Betreuungspflichten) und Gleichstellung in der Bildung. Es werden auch andere Indizes verwendet, z. B. SIGI (OECD) oder Global Gender Gap Index. Es gilt jedoch, dass sich die Situation in den letzten Jahren verbessert hat (Gov, 2021).

Nach den auf den Webseiten des tschechischen statistischen Amtes (ab 2017) veröffentlichten Daten beträgt die durchschnittliche Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundeneinkommen zwischen Männern und Frauen, ausgedrückt als Prozentsatz des männlichen Bruttoeinkommens, in der Tschechischen Republik 22,5%. Die Daten werden auch für andere europäische Länder dargestellt (Deutschland 22%, Österreich 21,7%, Kroatien 10,4% und Slowenien 8,1%). Unter den Führungspositionen ist die Situation in der Tschechischen Republik fast die schlechteste (schlimmer nur in Luxemburg), wobei der Frauenanteil 25% beträgt (CSO, 2017).

Das Thema der gleichen Bezahlung ist Inhalt eines Projekts namens *Die Frage der gleichen Bezahlung*. Nach allgemeinen Angaben beträgt das „geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Tschechischen Republik 18,9%. Es gibt viele Gründe für ungleiche

Bezahlung. Dazu gehören beispielsweise eine höhere Konzentration von Frauen in schlecht bezahlten Berufen (Bildung, Gesundheits- und Sozialwesen), eine geringere Vertretung von Frauen in Führungspositionen, Geschlechterstereotype bei der Wahrnehmung sozialer Rollen von Frauen und Männern (Frau - Betreuerin, Mann - Versorger), ungleiche Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit oder auch direkte Diskriminierung (Rovná odměna)“.

Das Thema „Geschlecht und Wissenschaft“ wurde in *Academics 2018 untersucht: Vorschläge für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Forschungs- und Hochschulumfeld (Linková et al., 2018)*. Innerhalb dieses Themas arbeitet ein nationales Zentrum - Geschlecht und Wissenschaft - z.B. der Förderung der Geschlechterfrage, Betreuung junger Forscher*innen bei der Entwicklung ihrer Karriere zu (Gender a věda).

Das Thema Geschlecht in der Forstwirtschaft wurde von Lišková (2010) in ihrem Beitrag „Geschlechterfrage in der Forstwirtschaft“ erwähnt. Sie erläutert die mit Frauen verbundenen Geschlechterstereotypen und interessante Informationen über das Nichtvorhandensein von Äquivalenten für Arbeitnehmerinnen für üblicherweise verwendete Wörter für (männliche) Arbeitnehmer in der Forstwirtschaft.

Das Thema Geschlecht ist auch Gegenstand von Beiträgen, die auf der Webseite *Chancengleichheit in einem Kontext* veröffentlicht werden. 2018 wurde ein Interview mit einer Forstbezirksleiterin (auch mit ihrer Sicht auf den von Männern dominierten Sektor und ihrer persönlichen Erfahrung) veröffentlicht (Hausenblasová, 2018).

Es existiert ein Verein von Frauen in der tschechischen Jagd im Rahmen der Tschechisch-Mährischen Jagdunion, der mehr als 150 weibliche Mitglieder vereint. Es gibt einen weiteren Frauenjagdverband - er heißt Diana, wurde 2009 gegründet und vereint derzeit rund 90 Mitglieder. 2014 organisierten sie eine Konferenz mit Teilnehmer*innen aus 11 Ländern.

3.3.10 Bulgarien

Mit 59,6 von 100 Punkten belegt Bulgarien im Gleichstellungsindex den 19. Platz in der EU. Bulgariens Punktzahl liegt 8,3 Punkte unter der EU-Punktzahl. Seit 2010 ist die Punktzahl Bulgariens um 4,6 Punkte gestiegen.³⁷

Die wichtigsten Gesetze, in denen die Gleichstellung berücksichtigt wird, sind: Verfassung der Republik Bulgarien; Arbeitsgesetzbuch; Sozialversicherungscode; Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2016); Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung; Sozialhilfegesetz; Beschäftigungsförderungsgesetz; Gesetz zur Bekämpfung des Menschenhandels; Gesetz zum Schutz vor häuslicher Gewalt.

Auf nationaler Ebene wird die Gleichstellungspolitik vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik (MLSP) koordiniert. 2004 wurde im MLSP eine spezialisierte Abteilung eingerichtet, die als Abteilung für Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Sozialhilfe in der Behindertenpolitik bezeichnet wird. Das strategische Dokument, das den Rahmen zur Umsetzung einer einheitlichen Politik definiert, ist die Nationale Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern 2016-2020. Die

Hauptprioritätsachsen der Strategie sind: Prioritätsbereich 1: Erhöhung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und gleiches Maß an wirtschaftlicher Unabhängigkeit; Prioritätsbereich 2: Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Einkommensgefälles; Prioritätsbereich 3: Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen; Prioritätsbereich 4: Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt sowie Schutz und Unterstützung von Opfern; Prioritätsbereich 5: Veränderung der bestehenden Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Lebens.

Um die festgelegten Aktivitäten entsprechend den Prioritätsachsen umzusetzen, wurden zahlreiche Initiativen und Schulungen in verschiedenen Ministerien und staatlichen Institutionen durchgeführt. Nach Angaben aus dem Jahr 2017 inkludierte das Ministerium für Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft in Kapitel 9 des Programms für maritime Angelegenheiten und Fischerei 2014-2020 den Grundsatz der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Nichtdiskriminierung. Nach Angaben der Exekutivagentur für Forstwirtschaft nahmen insgesamt 45 Frauen und 57 Männer an den Schulungen unter Priorität 5 im Teil "Verbesserung des menschlichen Potenzials in der Land- und Forstwirtschaft durch Verbreitung von Wissen und Verbesserung der Fähigkeiten"³⁸ teil. Nach Angaben des Nationalen Statistischen Amtes beträgt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied im Jahr 2017 12,7%. Nach Angaben der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2018 liegt das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Bulgarien bei 14,4%, während das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU bei 16,2% liegt. Im selben Jahr beträgt das geschlechtsspezifische Gesamteinkommensgefälle in Bulgarien 22,8%, während das durchschnittliche geschlechtsspezifische Gesamteinkommensgefälle in der EU 39,6% beträgt.³⁹ Es gibt drei Arten von Benachteiligung, mit denen Frauen bei der Bezahlung konfrontiert sind: niedrigerer Stundenlohn; Frauen arbeiten weniger Stunden bezahlte Arbeit; es gibt niedrigere Beschäftigungsniveaus (wenn Sie eine Karrierepause einlegen, um sich um Kinder oder ältere Angehörige zu kümmern).⁴⁰

4 Definitionen

Einleitend werden als Basis für die Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung und Gender Mainstreaming folgende Begrifflichkeiten erläutert.

Sex

biologisches Geschlecht

Gender

... bezeichnet im Gegensatz zum biologischen Geschlecht (engl. „sex“) das soziale Geschlecht (engl. „gender“) – jene unterschiedlichen Rollen und Normen, die Frauen und Männern in unserer Gesellschaft zugewiesen werden. Weil es erlernt und nicht angeboren ist, ist dieses soziale Geschlecht auch veränderbar.

Stereotype

Ein Stereotyp ist eine im Alltagswissen präsente Beschreibung von Personen oder Gruppen. Es ist einprägsam und bildhaft und bezieht sich auf einen vereinfachten als typisch angesehenen Sachverhalt.

Im Gegensatz zum Vorurteil, das eine generelle Haltung ausdrückt, sind Stereotype Teil einer unbewussten und teils sogar automatischen kognitiven Zuordnung.

Geschlechterstereotype

... schreiben Personen auf Grund ihrer erkennbaren Geschlechtszugehörigkeit bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zu. Diese Zuschreibungen werden im Lauf des Lebens erworben und durch die Selbstdarstellung und die Außenwahrnehmung permanent aktiviert, sodass sie Vielen als „natürlich“ erscheinen.

Gleichstellung von Frauen und Männern

... ist die auf gleichen Rechten und gleichen Ressourcen basierende Partizipation beider Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft.

Gleichstellung

... ist erreicht, wenn alle Strukturen und Entscheidungsprozesse so gestaltet sind, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Gender-Rollen in Bezug auf

- individuelle Lebensgestaltung
 - Verteilung von Macht, Ressourcen und Arbeit
- weder bevorzugt noch benachteiligt sind.

Gleichberechtigung

... Gleichheit von Frauen und Männern innerhalb eines Rechtssystems.

Gleichbehandlung

... das Recht, in der Arbeitswelt gleich behandelt zu werden, wie andere Personen und Personengruppen in einer vergleichbaren Situation.

Genderkompetenz

... umfasst das Wissen über Geschlechterverhältnisse und deren Ursachen sowie die Fähigkeit, dieses Wissen im alltäglichen Handeln anzuwenden und auf individueller Ebene zu reflektieren.

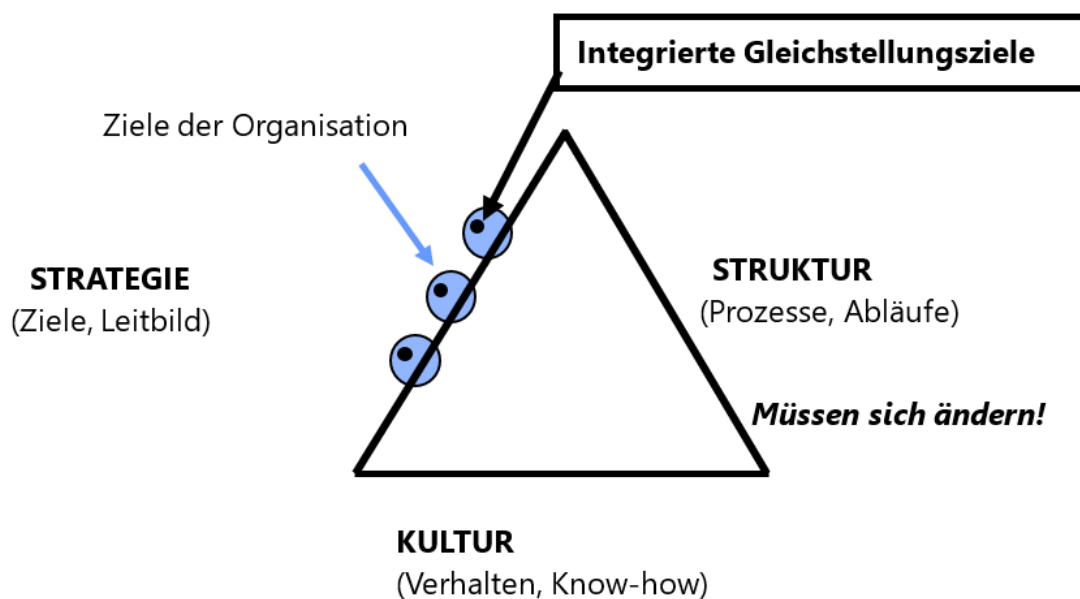
Genderkompetentes Handeln zielt auf die individuelle und gesellschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlechterkonstruktionen und daran anschließenden Ungleichheiten ab und ist ein grundlegendes Element der Gleichstellung von Frau und Mann.

Genderkompetenz ist erforderlich, um Maßnahmen und Entscheidungen durchgängig im Sinne des Gender Mainstreaming umsetzen zu können. Sie führt zu einer Optimierung der Handlungskompetenz von Personen und Organisationen.

5 Interventionsmodell

5.1 Systemisches Dreieck

Das systemische Dreieck ist ein Modell aus der Organisationsentwicklung, das die unterschiedlichen Dimensionen eines Systems in Bezug zueinander setzt. Die einzelnen Dimensionen werden in der Folge erläutert, die Relevanz von Gender Mainstreaming sichtbar gemacht.



Überlegungen auf der Strategie-Ebene

- Was leitet unsere Organisation?
- Welche Prinzipien liegen unserer Arbeit zugrunde?
- Was sind unsere strategischen Ziele?

Überlegungen auf der Struktur-Ebene

- Wie realisieren wir unsere strategischen Ziele?
- Mit welchen Mitteln tun wir das?
- Welche Strukturen / Prozesse stützen die Strategie und Kultur?

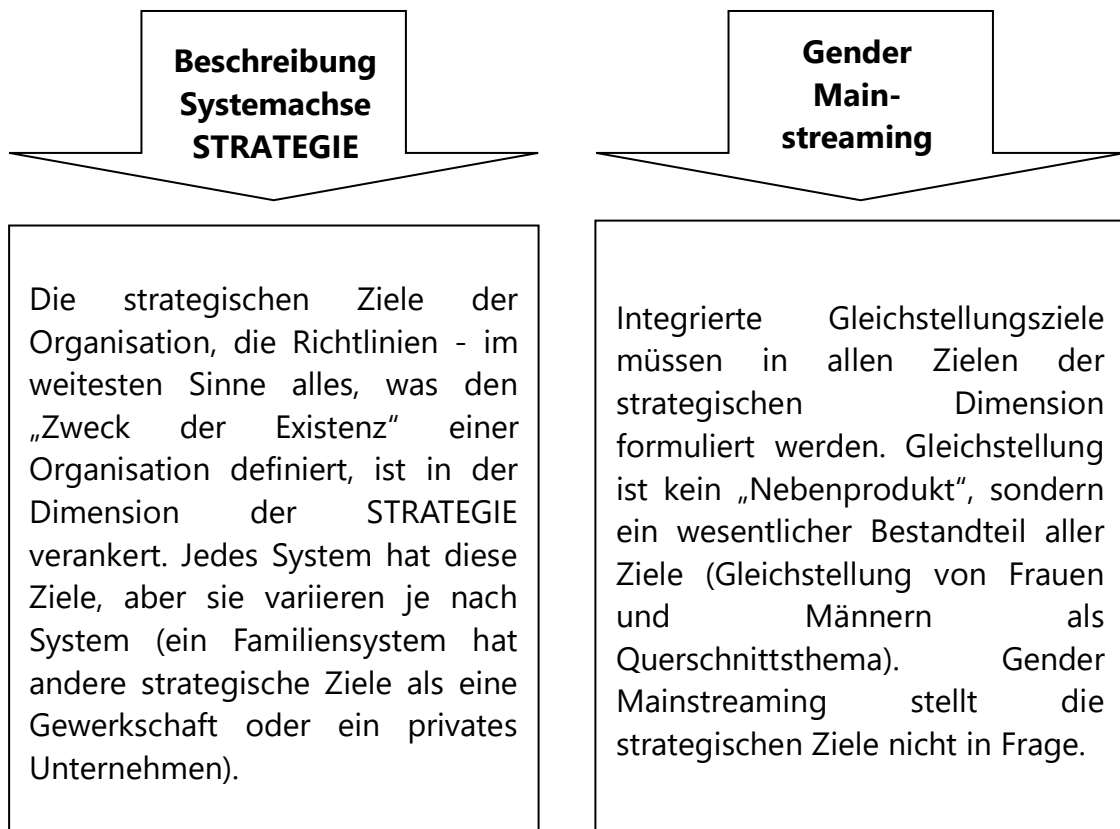
Überlegungen auf der Kultur-Ebene

- Welche Werte leiten uns?
- Wie gestalten und leben wir "Organisation"?

5.2 Die Dimensionen im Detail

Empfehlungen entlang der Dimensionen auf Organisationsebene

5.2.1 Systemachse Strategie

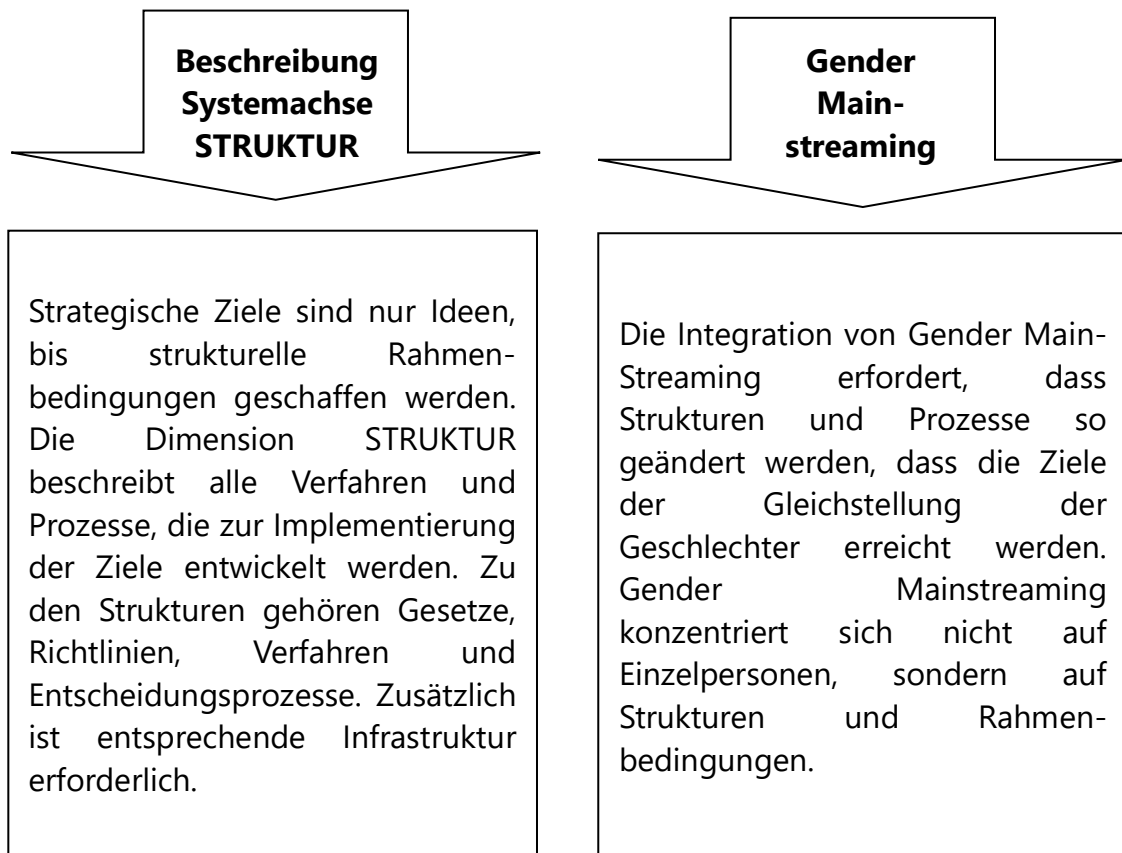


STRATEGIE - Handlungsoptionen

Gleichstellung in Leitbilder und alle Strategien der Interessenvertretungen und Gremien des Sektors

- ➔ Programme planen und initiieren
- ➔ Neue Zugänge zu Arbeit/Führen schaffen
- ➔ Entlohnungssysteme überarbeiten
- ➔ Frauenquoten einführen
- ➔ Gleichstellung in Bildungsstrategien

5.2.2 Systemachse Struktur

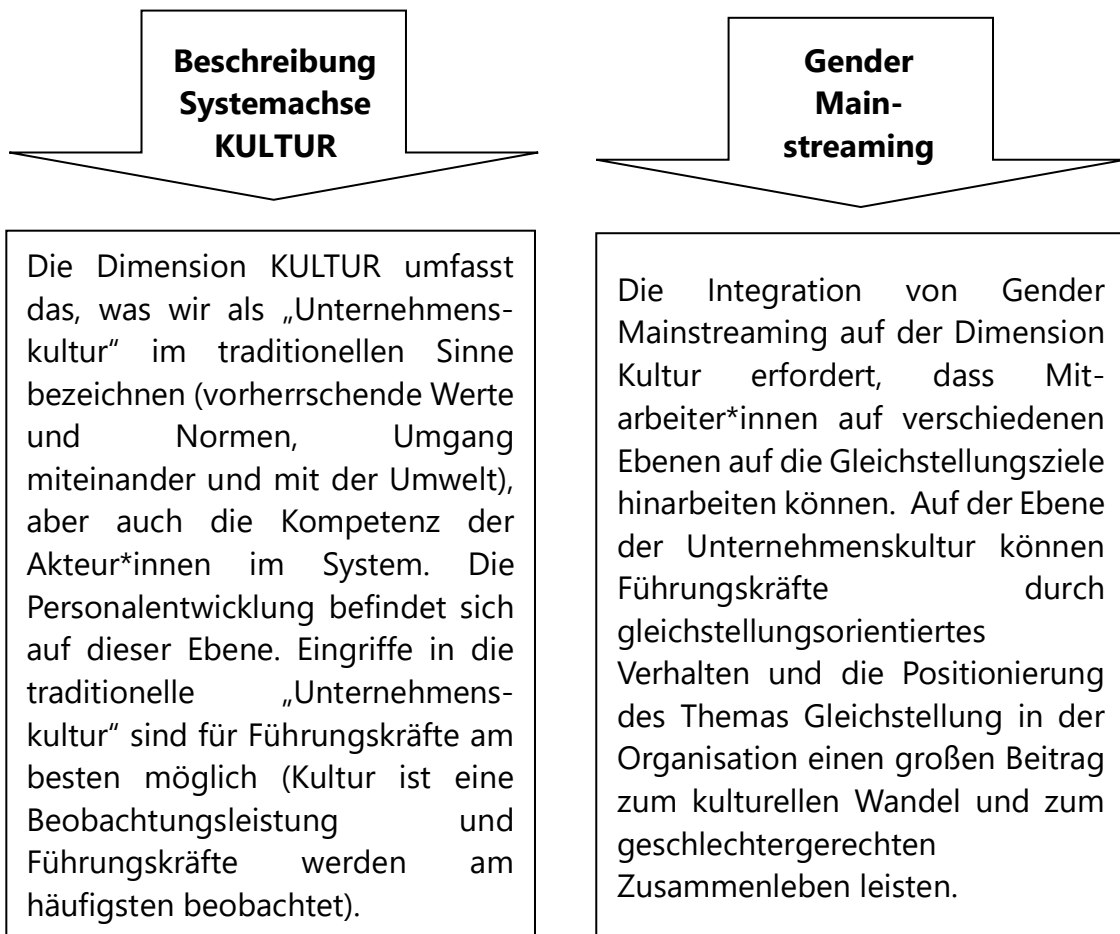


STRUKTUR - Handlungsoptionen

Gleichstellung strukturell in den Organisationen verankern

- ➔ Rahmenbedingungen verändern (z. B. Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Betreuungsangebote für Kinder und Angehörige)
- ➔ Maßnahmen zur Frauenförderung einführen
- ➔ Netzwerke aufbauen und fördern, um Frauen in der Forstwirtschaft zu unterstützen
- ➔ Zugänge unter Berücksichtigung von Genderrollen schaffen (z. B. Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Zugang zu Management und Schlüsselpositionen)
- ➔ Transparenz und Objektivität strukturell verankern
- ➔ Gleichstellungsorientierte Strukturen im Bildungssystem

5.2.3 Systemachse Kultur



KULTUR - Handlungsoptionen

Gleichstellung Top-Down als Querschnittsthema implementieren

- ➔ Zuschreibungen aufbrechen
- ➔ Unterschiedliche Genderrollen berücksichtigen
- ➔ Frauen aktiv ermutigen in der Forstwirtschaft in allen Arbeitsbereichen und auf allen Ebenen mitzuwirken (horizontale und vertikale De-Segregation)
- ➔ Bewusstseinsarbeit - Mindset der Organisation auf Gleichstellung ausrichten
- ➔ Vernetzung zulassen und fördern, um Frauen in der Forstwirtschaft zu unterstützen
- ➔ Personalentwicklung – Maßnahmen zur Frauenförderung anbieten
- ➔ Transparenz und Objektivität fördern

6 Mögliche Handlungsansätze

Die drei Dimensionen können dazu herangezogen werden, Ansatzpunkte für den Sektor Forstwirtschaft zu identifizieren, daraus Handlungsansätze abzuleiten und Maßnahmen zu entwickeln.

Gründe für die gezielte Nutzung der Potenziale von Frauen in der Forstwirtschaft

- Steigender Bedarf an Fachkräften – Frauen sind eine wichtige Personalressource
- Gewinn und Bindung von Mitarbeiter*innen - Gleichstellungsorientierte Unternehmen und Organisationen sind für Mitarbeiter*innen attraktiver
- Effizienz und Leistungsbereitschaft steigen in gemischtgeschlechtlichen Teams
- Frauen bringen andere Perspektiven und Blickwinkel ein
- Unterschiedliche Potenziale und Zugänge setzen Kreativität und Innovationskräfte frei – Innovationen und effiziente Lösungen
- Unternehmen und Organisationen mit gleichstellungsorientiertem Ansatz sind langfristig erfolgreicher
- Wettbewerbsvorteil und Erhöhung der Attraktivität des Forstsektors und des Wirtschaftsstandorts

7 Empfehlungen für die Praxis

30

Empfehlungen für die Praxis werden in 2 Bereichen formuliert:

1. Umsetzung von Gleichstellungsperspektiven in Bildungs- und Berufswahlprozessen
2. Verstärkte Beteiligung von Frauen bei Entscheidungen im Forstsektor

Die folgenden Empfehlungen sind mögliche Maßnahmen, um mehr Frauen für die Forstwirtschaft zu gewinnen:

Implementierung der Gleichstellungsperspektive in Ausbildung und Berufswahlprozessen

- Kommunizieren der Chancengleichheit in Bezug auf Jobs in der Forstwirtschaft an Mädchen und Buben
- Kindern frühe praxisnahe Einblicke in die Forstwirtschaft geben (Kindergarten, Volksschule)
- Programme für Mädchen, um ihr Interesse an der Forstwirtschaft zu wecken (z.B. „Girls Day“)
- Elternarbeit: Forstwirtschaft als attraktive Ausbildungsmöglichkeit für Mädchen und Burschen ins Bewusstsein der Eltern bringen

- Sensibilisierung von Führungskräften, Arbeitgeber*innen und Entscheidungsträger*innen, dass sowohl Mädchen als auch Buben Karriere in von Männern dominierten Bereichen machen können
- Gleichstellungsorientierte Darstellung der Arbeitsfelder in der Forstwirtschaft
- Rollenmodelle schaffen - Stärken der Frauen und ihre professionelle Arbeit in der Forstwirtschaft sichtbar machen

Sensibilisierung auf das Thema Forst/Wald

- Breite Öffnung des Themas in der Forstwirtschaft unter Berücksichtigung der Genderperspektive
- Einbeziehung der städtischen und ländlichen Bevölkerung in forstwirtschaftliche Belange und Aktivitäten
- Förderung der Freizeitgestaltung im forstlichen Bereich: z.B. Waldpädagogik
- Auf den besonderen, wunderschönen Arbeitsplatz Wald aufmerksam machen

Genderrollen und Geschlechterstereotypen entgegenwirken

- Aufgabenverteilung Mann/Frau hinterfragen
- Männlich konnotierte Bilder zum Berufsfeld dekonstruieren
- Alternative Darstellungen unter der Genderperspektive entwickeln
- Gleichstellungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit - Berücksichtigung in Sprache, Bildern und Beispielen

Frauenförderung im Forstsektor

- Orientierung an Vorbildern aus Bereichen, in denen es schon Frauenförderung gibt
- Bei gleicher Qualifikation Frauen bei Besetzungen von Stellen oder Funktionen den Vorrang geben
- Paritätische Zusammensetzung von Rekrutierungsausschüssen
- Einbeziehung von Gleichstellungsverantwortlichen in Rekrutierungsverfahren und Einstellungsentscheidungen
- Frauen aktiv ermutigen, sich in allen Arbeitsbereichen und auf allen Ebenen am Forstsektor zu beteiligen (horizontale und vertikale De-Segregation)
- Mädchen, die bereits Forstfachschulen besuchen, sollen bei forstlichen Vereinen und Netzwerken einbezogen werden
- Jungübernehmerinnen im Forstsektor persönlich ansprechen und in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse einbeziehen (z. B. Datenbanken erstellen, die Unternehmen in der Forstwirtschaft beinhalten; mit Interessenverbänden von Forstunternehmer*innen zusammenarbeiten)

Ansatzpunkte, wie die verstärkte Einbeziehung von Frauen in forstpolitische Entscheidungsprozesse gelingen kann:

- ➔ Schaffung eines gleichstellungsorientierten Rekrutierungsverfahrens für Arbeitsplätze in der Forstwirtschaft
- ➔ Gleichstellungsorientierte Rahmenbedingungen schaffen
- ➔ Frauen in Entscheidungspositionen bringen

Förderung von Frauen in Schlüsselpositionen und Gremien

- Ermöglichung der Teilnahme von Frauen an Ausschüssen in allen Arbeitsbereichen und auf allen Ebenen des Forstsektors
- Möglichst viele Frauen in die entsprechenden Gremien holen
- Empfehlung einer Frauenquote in Gremien
- Entscheidungsprozesse transparent machen (z. B. Rekrutierungsprozess, Einstellung, Beförderung in eine Schlüsselposition)
- Vermehrt bereits in der Forstwirtschaft aktive Frauen ansprechen
- Mehr Frauen für Schlüsselpositionen gewinnen
- Frauen den Zugang zu Schlüsselpositionen ermöglichen
- Förderung von Netzwerken für Frauen in Schlüsselpositionen und Ausschüssen

Gleichstellungsorientierte Rahmenbedingungen schaffen

- Mitwirkung an Gremien ermöglichen
- Berücksichtigung von Work-Life-Balance und Vereinbarkeit
- Schulungen und Projekte für Frauen in der Forstwirtschaft
- Gleichstellungsorientierte Settings, in denen es Frauen leichter fällt, ihr Wissen und ihre Erfahrungen einzubringen

Es ist notwendig, das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter und die Chancen von Frauen in der Forstwirtschaft zu schärfen, um ihren Anteil und ihre Beteiligung auf allen Ebenen in diesem Bereich sicherzustellen.

Waldbesitzerinnen sollten sich aktiv an der Waldbewirtschaftung beteiligen und zur Entwicklung neuer Einnahmequellen aus dem Wald beitragen. Ihre Kapazitäten sollen nicht nur für die Vermarktung von Holz, sondern auch für die Vermarktung anderer Funktionen von Wäldern wie Erholung, Nahrungsmittel aus Wäldern oder Waldtourismus erweitert werden. Um in diesen Bereichen aktiver zu sein, benötigen sie Kenntnisse und Fähigkeiten, aber auch eine entsprechende Position in der Branche und Anerkennung.

Die Sensibilisierung relevanter Akteur*innen für die Gleichstellung und die Zusammenarbeit mit Expert*innen, Role Models und Forstfrauen kann ein wirksames Instrument für die Umsetzung sein.

Das Medieninteresse an Themen wie „Frauen in von Männern dominierten Branchen“ ist recht hoch und kann zum Transport verschiedener Botschaften genutzt werden. Die Rolle von Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft, geschlechtsunabhängige Chancen im Allgemeinen und in der Forstwirtschaft sowie die Bedeutung der Forstwirtschaft für Wirtschaft und Gesellschaft sind Themen, die gefördert werden sollten.

Die Unterstützung von Waldbesitzerinnen bei der Steigerung des Einkommens aus ihrem Wald und der Erschließung neuer Märkte führt ebenso zu mehr Wettbewerbsfähigkeit und Existenzsicherung wie die Integration innovativer Methoden und Instrumente, um Frauen besser in Entscheidungsprozesse im Forstsektor einzubeziehen.

Vielfalt und Gleichberechtigung führen zu maximaler Potenzialausschöpfung und einem facettenreichen Blick auf Themen und Herausforderungen, die zur Innovation und Wettbewerbsfähigkeit der Branche, Regionen und Länder des Donauraums beitragen.

8 Literatur und weiterführende Links

Gender Equality Strategy 2020-2025

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025

Gender Equality Index EU 2020

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>

2021 Report on gender equality in the EU

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf

Human Development Report 2020, United Nations Development Programme

<http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020.pdf>

Equal Pay International Coalition

<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/members/>

UN Women

<https://www.unwomen.org/en>

UN Today

<https://untoday.org/let-women-grow-and-they-will-grow-the-forests/>

Women Matter: Ten years of insights on gender diversity

Report McKinsey, October, 2017

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>

<https://www.mckinsey.com/Videos/video?vid=5345585236001&plyrid=HkOJqCPWdb&aid=C5682E10-200B-491E-89B7-719982C45256>

Elias Andersson (SLU) Kathrin Böhling „Gender equality and diversity in practice: methodological and theoretical inquiries into the forest sector’s“ for the International Forest Policy Conference organized by Freiburg University

<https://www.forstpolitik-umweltpolitik.uni-freiburg.de/lehre/IFPM%203>

Scandinavian Journal of Forest Research, 2020: Towards gender equality in family forestry: building self-efficacy together with other female forest owners

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02827581.2020.1843702>

Johansson, M. 2020. Business as Usual? : Doing gender equality in Swedish forestry work organisations. Doctoral thesis. Luleåtekniskauniversitet,

Umaerus, P HögvallNordin, M. and Lidestav, G.(2019) Do female forest owners think and act "greener"? Forest Policy and Economics. 99: 52-58

Lidestav, G., Johansson, M. and Huff, E.S. (2019) Gender Perspectives on Forest Services in the Rise of a BioeconomyDiscourse. (307-325). In Hujala, T., Toppinen, A. and Butler, B.J. Services in Family Forestry. World Forest. Springer.

Johansson K, Andersson E, Johansson M, Lidestav G. (2019) Conditioned openings and restraints: The meaning-making of women professionals breaking into the male-dominated sector of forestry. Gender, Work and Organization.

Johansson K, Andersson E, Johansson M, Lidestav G. (2019). The Discursive Resistance of Men to Gender –equality Intervention: Negotiating "unjustness" and "Unnecessity" in Swedish Forestry, Men and Masculinities. 22(2), pp.117-196

Johansson, M., Johansson, K. and Andersson, E. (2018) #Metoo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualized forms of male control, Scandinavian Journal of Forest Research, 33:5, 419-425,

Follo, G., Lidestav, G., Ludvig, A., Vilkriste, L., Hujala, T., Karppinen, H, F Didolotand D Mizaraita, D (2017) Gender in European forest ownership and management: reflections on women as "New forest owners". Scandinavian Journal of Forest Research 32 (2), 174-184

Appelstrand, M. and Lidestav, G. (2017) Women`s entrepreneurship in Swedish forestry-a matter of adaption or transformation? In Yousafzai, S., Lindgreen, A., Saeed, S. & Henry, C. (red.). Contextual Embeddedness of Women's Entrepreneurship: Going beyond the Gender-Neutral Approach. Routledge Taylor & Francis

Andersson, E. and Lidestav, G. (2016). Creating alternative spaces and articulating needs: Challenging gendered notions of forestry and forest ownership through women's networks Forest Policy and Economics 2016), pp. 38-44.

Lidestav, G. (2010). In competition with a brother: Women's inheritance positions in contemporary Swedish family forestry', Scan. J. For. Res. 25: Suppl No.9 14-25.
Lidestav, G. & Sjölander A. 2007. Gender and Forestry -A critical discourse analysis of forestry professions in Sweden. Scan. J. For. Res 22: 351-362

Lidestav, G. & Nordfjell, T. 2005. A Conceptual Model for understanding Social Practices in Family Forestry. *Small-scale Forest Economics Management and Policy*, 4:391 –408

Lidestav, G. & Ekström, M. 2000 Introducing Gender in Studies on management behavior Among Non-industrial Private Forest Owners. *Scand. J. For. Res.* 15: 378-386

Lidestav, G., Engman, Koch D. Wästerlund. 2000. *Kvinna och skogsägare*. LRF Skogsägarna. ISBN 91 7446 0544

Lidestav, G., 2001. Kräverskogensin man ellerdugerenkvinna? = [Does the forest demand a man or will a woman do?]. In: Liljewall, B., Niskanen, K., Sjöberg, M. (Eds.), *Kvinnorochjord*. Nordiskamuseetsförlag, Stockholm.

Canadian campaign on gender, diversity and inclusion in forestry
<https://www.freetogrowinforesstry.ca/>

10 principles for gender equity in Canada
<https://www.freetogrowinforesstry.ca/principles-for-gender-equity>Chobanova, R.;

Steirische Gleichstellungsstrategie
Aktionsplan 2021-2022

https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/11877528_108305303/c039c376/Gleichstellungsstrategie.pdf

https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/11877528_108305303/882fd997/Aktionsplan.pdf

Georgieva, D.2017, Innovative ideas for improving attractiveness of forestry sector for women (survey results. In: *Innovation in forestry, wood processing and furniture management*, Zagreb, pp.109-120

http://www.woodema.org/books/WoodEMA_book_2017.pdf

Chobanova R.2017, Innovation in forestry-based supply chain. In: *Innovation in forestry, wood processing and furniture management*, Zagreb, pp.61-108

http://www.woodema.org/books/WoodEMA_book_2017.pdf

Chobanova, R.; Georgieva,2017, *WOMEN IN FORESTRY SECTOR IN BULGARIA*, ..., Prague

http://www.woodema.org/proceedings/WoodEMA_2017_Proceedings.pdf

Gencheva, M., J. Marinova, The Status of the Mother in the Bulgarian Legislation: Development and Trends or How the Legislation Imposes Discriminatory Norms and Attitudes towards Women, <http://www.cwsp.bg/upload/docs/63.pd>.

Scandinavian Journal of Forest Research, 2020: Towards gender equality in family forestry: building self-efficacy together with other female forest owners
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02827581.2020.1843702>

Rangelova, R. (1999), Rural Restructuring and Gender Dimensions of Socio-Economic Change in Bulgaria. Journal of Agriculture and Environment for International Development. Instituto Agronomico per L'oltremare. Special Issue Gender (Italy), Vol. 93, № 3/4, 249-512

Rangelova, R. at al (2006), Gender Dimension of the Bulgaria's New Migration: Policy Implications. Economic Studies. Series of the Institute of Economics, BAS and the Economic Academy "D. Tsenov" - Svishtov, Vol. 15, № 1, 43- 66.

Белева, И. "Заетостта на жените като възможност за удължаване на техния активен живот", доклад на международна научна конференция „Джендърни ефекти от политиката за удължаване на трудовия живот в България, Научна мрежа на Европейската комисия COSTActionIS1409: Gender and health impacts of policie sextending working life in western countries, Института за изследване на населението и човека – департамент „Демография“, 21 април 2016 г. [Beleva, I. "Zaetostta na zhenite kato vŭzmozhnost za udŭlzhavane na tekhnuya aktiven zhivot", doklad na mezhdunarodna nauchna konferentsiya „Dzhendŭrni efekti ot politikata za udŭlzhavane na trudoviya zhivot v Bŭlgariya, Nauchna mrezha na Evropeiskata komisiya COSTActionIS1409: Gender and health impacts of policie sextending working life in western countries, Instituta za izsledvane na naselenieto i choveka – departament „Demografiya“, 21 april 2016 g.]

Енчева, О. (2020). Равенството на половете - еволюция и актуални проблеми, онлайн достъпно на адрес:

https://www.researchgate.net/publication/339712525_Ravenstvoto_na_polovete_-_evolucia_i_aktualni_problemi_Gender_equality_-_evolution_and_current_issues

[Encheva, O. (2020). Ravenstvoto na polovete - evolyutsiya i aktualni problemi, onlaĭn dostŭpno na adres:

https://www.researchgate.net/publication/339712525_Ravenstvoto_na_polovete_-_evolucia_i_aktualni_problemi_Gender_equality_-_evolution_and_current_issues]

И.Белева, В.Цанов, (2014) Заетост, безработица и доходи в България, състояние и перспективи, Списание БАН, 6/2014, стр. 36-43 [I.Beleva, V.Tsanov, (2014) Zaetost, bezrabortitsa i dokhodi v Bŭlgariya, sŭstoyanie i perspektivi, Spisanie BAN, 6/2014, str. 36-43]

Рангелова, Р. (2009). Политиката за равнопоставеност между половете в страните от Европейския съюз. В: „България в Европейския съюз: социални предизвикателства“. Фондация „Фридрих Еберт“, Институт по социология на БАН, София, 211-227 [Rangelova, R. (2009). Politikata za ravnopostavenost mezhdru polovete v stranite ot Evropejskiya süyuz. V: „Bŭlgariya v Evropejskiya süyuz: sotsialni predizvikelstva“. Fondatsiya „Fridrikh Ebert“, Institut po sotsiologiya na BAN, Sofiya, 211-227]

Рангелова, Р. (2011). Промени в икономическия и социалния статус на жените в България, 1938-1958 г. В "Пол и преход (1938-1958)". Фондация „Център за изследвания и политики за жените, София , 13-52. [Rangelova, R. (2011). Promeni v ikonomicheskiya i sotsialniya status na zhenite v Bŭlgariya, 1938-1958 g. V "Pol i prekhod (1938-1958)". Fondatsiya „Tsentŭr za izsledvaniya i politiki za zhenite, Sofiya , 13-52.]

Стоилова, Р. (2012). Пол и стратификация, Сиела [Stoilova, R. (2012). Pol i stratifikatsia, Siela]

Донева, Д. (2016). Разходи за социална защита и неравенство в България, Национална научна конференция по Политическа икономия, 29-30 септември 2016 г. : сборник с доклади. стр. 126-135 [Doneva, D. (2016). Razhodi za sotsialna zashtita i neravenstvo v Bulgaria, Natsionalna nauchna konferentsia po Politicheska ikonomia, 29-30 septemvri 2016 g. : sbornik s dokladi. str. 126-135]

Мавров, Х. (2017). Връзката финансово развитие и доходно неравенство: данни от България, Известия на Съюза на учените - Варна ... Икономически науки. ISSN 1314-7390. - Бр. 2 (2017), с. 5-12 [Mavrov, H. (2017). Vrazkata finansovo razvitie i dohodno neravenstvo: dannii ot Bulgaria, Izvestia na Sayuza na uchenite - Varna ... Ikonomicheski nauki. ISSN 1314-7390. - Br. 2 (2017), s. 5-12]

Beijing +25. Concurrent report Ukraine 2014-2019
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/15878.pdf>

Gender equality and development: view in context of European strategy of Ukraine.
Razumkov Center

<https://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>
Gender equality communication concept, approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>
<http://jurfem.com.ua/genderni-aspekty-oplaty-praci/#:~:text=%D0%92%D1%96%D0%B4%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B>

[4%D0%BD%D0%BE%20%D0%B4%D0%BE%20%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%B8,%D1%80%D0%BE%D1%86%D1%96%20%E2%80%93%2021%2C%202%25.](https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/gender_final-1.pdf)

https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/gender_final-1.pdf

Ukraine becomes a member of the Biarritz Partnership for Gender Equality

<https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2020/10/ukraine-becomes-a-member-of-the-biarritz-partnership-for-gender-equality>

9 Quellen

Referenzen Tschechien

- Club of ladies in the Czech hunting of the CMMHU
<https://www.damyceskemyslivosti.cz/en/>
- CZSO, 2017. Život žen a mužů v Evropě [The lives of women and men in Europe]:
https://www.czso.cz/csu/czso/zivot-zen-a-muzu-v-evrope_and
https://www.czso.cz/documents/10180/66205061/womenmeneurope_digitalpublication_2017_cs.pdf/c1b57200-c077-46d9-a7b9-56ed3e0108e2?version=1.1
- Diana and Gender a věda. [Gender and science]:
<http://www.dianatabor.cz/>
<http://www.dianatabor.cz/index.php/akce-dianek-4>
https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/v%C3%BDro%C4%8Dn%C3%ADzpr%C3%A1va_final_clean.pdf
- Gov, 2021. Vláda, 2021. [Government of the CR]:
https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf
- Hausenblasová, 2018. Přátelé mi závidí, že jsem pořád venku, říká revírnice. [My friends envy me for being out, says the female forest district manager]:
<https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/pratele-mi-zavidi-ze-jsem-porad-venku-rika-revirnice>
- Charter of fundamental rights and freedoms:
<https://www.psp.cz/en/docs/laws/listina.html>
- Linková, M., Cidlinská, K., Fárová, N., Maříková, H., Tenglerová, H., Vohlídalová, M., 2018. Akademici a akademičky 2018: Návrhy opatření na podporu rovnosti ve výzkumném a vysokoškolském prostředí. [Proposals for measures to promote equality in the research and higher education environment]. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Praha, 2018. ISBN on-line 978-80-7330-335-8:
https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_navrhy_opatreni.pdf
- Lišková, 2010. Genderová problematika v lesnictví. [Gender issue in forestry]:
https://www.cazv.cz/ek/2010/Krnov2010_Sbornik.pdf
- Rovná odměna. [The issue of equal pay]:
<https://www.rovnaodmena.cz/?language=EN>

¹ Forest in Women's Hands (FEM4FOREST), Project number: DTP3-500-1.2 Fem4Forest Deliverable: D.T1.1.1 "Report on current situation and position of women in forestry in Danube region", February 2021

² <https://unece.org/fileadmin/DAM/timber/publications/2020/DP-76.pdf> (pp. XII-XIII)

³ Enzenbach, Beatrix; Eva Krause; Sabine Kirchner (2008): Der Wald ist nicht nur Männersache [The forest is not just a male domain]. LWF Aktuell 62/2008, pp. 20-21.

Schlecht, E.-M.; Westermeyer, T. (2010) Gender und Holzmobilisierung im Kleinprivatwald. Projektbericht [Gender and wood mobilization in private forests. Project Report]. Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

https://www.wald-rlp.de/fileadmin/website/regiowood/downloads/projektbericht_gender.pdf

⁴ <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming#:~:text=Gender%20mainstreaming%20means%20integrating%20a.of%20policies%2C%20programmes%20and%20projects.&text=It%20is%20therefore%20a%20tool%20for%20achieving%20gender%20equality.>

⁵ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

⁶ <https://www.gov.si/podrocja/drzava-in-druzba/clovekove-pravice-in-enake-moznosti/enake-moznosti/>

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/slovenia>

⁷ <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-austria>

⁸ <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=1000138&Artikel=7&Paragraf=&Anlage=&Uebergangsrecht=>

⁹ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>

¹⁰ https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_104/BGBLA_2017_I_104.html

¹¹ <https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/108305303/DE/>

¹² <https://www.stmas.bayern.de/gleichstellung/index.php>

¹³ https://ec.europa.eu/romania/news/20191015_indice_egalitate_gen_romania_ultimele_5_state_membre_ro_UNICEF_2020, <https://www.unicef.org/romania/ro/povesti/sondaj-u-report-despre-egalitatea-de-sanse-intre-fete-si-baieti>

¹⁴ <https://ravnopravnost.gov.hr/zakon-o-ravnopravnosti-spolova/1712>

¹⁵ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/croatia>

¹⁶ <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/arhiva/images/pdf/National%20Policy%20for%20Gender%20Equality%202011-2015.pdf>

¹⁷ <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/Strategy%20of%20Women%20Entrepreneurship%20Development%20in%20the%20Republic%20of%20Croatia%202014%20-%202020.pdf>

¹⁸ <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/Biblioteka%20ONA/Protokol%20o%20postupanju%20u%20slu%C4%8Daju%20seksualnog%20nasilja%202018.pdf>

¹⁹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/HR>

²⁰ https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/EIGE/Prikaz%20Indeksa%20rodne%20ravnopravnosti%202020_hrv.pdf

²¹ Die Länder werden entsprechen der absoluten Abweichung von der Geschlechterparität der HDI-Werte in fünf Gruppen eingeteilt. Gruppe 1 umfasst Länder mit hoher Gleichstellung der HDI-Leistungen zwischen Frauen und Männern (absolute Abweichung von weniger als 2,5 Prozent), Gruppe 2 umfasst Länder mit mittlerer bis hoher Gleichstellung der HDI-Leistungen zwischen Frauen und Männern (absolute Abweichung von 2,5 bis 5 Prozent). Gruppe 3 umfasst Länder mit mittlerer Gleichstellung der HDI-Leistungen zwischen Frauen und Männern (absolute Abweichung von 5 bis 7,5 Prozent), Gruppe 4 umfasst Länder mit mittlerer bis niedriger Gleichstellung der HDI-Leistungen zwischen Frauen und Männern (absolute Abweichung von 7,5 bis 10 Prozent) und Gruppe 5 umfasst Länder mit geringer Gleichstellung der HDI-Leistungen zwischen Frauen und Männern (absolute Abweichung von der Geschlechterparität von mehr als 10 Prozent).

²² http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/BIH.pdf

²³ https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/02/GEL_32_10_E.pdf

²⁴ <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/02/Akcioni-plan-ENG-KB-14.01..pdf>

²⁵ <https://arsbih.gov.ba/english/>

²⁶ <https://www.vladars.net/sr-SP->

[Cyril/Vlada/centri/gendercentarrs/Documents/Action%20Plan%20for%20Rural%20Women%20in%20Republic%20of%20Srpska%20until%202015_518706098.pdf](https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/centri/gendercentarrs/Documents/Action%20Plan%20for%20Rural%20Women%20in%20Republic%20of%20Srpska%20until%202015_518706098.pdf); new Action Plan is in the process of writing

²⁷ <https://arsbih.gov.ba/project/gender-responsive-budgeting-for-youth/>

²⁸ http://www.fbihvlada.gov.ba/english/uredi%20i%20sluzbe_v2/gender_centar.php

²⁹ <https://vladars.net/eng/vlada/centers/centre/Pages/default.aspx>

³⁰ <https://www.gcfbih.gov.ba/resursi/>; list of gender-equality related documents signed by BIH

³¹ <https://ec.europa.eu/neighbourhood->

[enlargement/sites/default/files/ipa_2018_41501_ad6_bih_eu_gender_equality_facility.pdf](https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/default/files/ipa_2018_41501_ad6_bih_eu_gender_equality_facility.pdf)

³² <https://www.srbija.gov.rs/tekst/330326/ustav.php>

³³ https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_ravnopravnosti_polova.html

³⁴ https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zabrani_diskriminacije.html

³⁵ https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html

³⁶ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/serbia>

³⁷ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/country/BG>

³⁸ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1218>; Chobanova R. D. Georgieva (2017) chapter 5. Innovative ideas for improving attractiveness of forestry sector for women (survey results), Innovation in forestry, wood processing and furniture manufacturing, Denona, d.o.o. Zagreb, Croatia, p. 109-120, (pages 11), ISBN 978 953 57822 6 1

³⁹

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalp_ayday_factsheets_2018_country_files_bulgaria_en.pdf

⁴⁰ [Енчева, О. \(2020\). Равенството на половете - еволюция и актуални проблеми, онлайн достъпно на адрес:](#)

https://www.researchgate.net/publication/339712525_Ravenstvoto_na_polovete_-_evolucia_i_aktualni_problemi

[Gender equality - evolution and current issues \[Encheva, O. \(2020\). Ravenstvoto na polovete - evolyutsiya i aktualni problemi, onlaĭn dostŭpno na adres:](#)

https://www.researchgate.net/publication/339712525_Ravenstvoto_na_polovete_-_evolucia_i_aktualni_problemi

[Gender equality - evolution and current issues\]](#)

