

# LEADER als Motor für Chancengleichheit im ländlichen Raum

## Ansätze zur Stärkung von Geschlechtergerechtigkeit in LEADER Regionen Österreichs

---

Redaktion: Netzwerk Zukunftsraum Land,  
Heide Cortolezis, Karmen Mentil

Im Auftrag der Arbeitsgruppe Geschlechtergleichstellung  
des GAP-Strategieplans | Juli 2025



## Einleitung

**Die vom BMLUK gesteuerte und vom Netzwerk Zukunftsraum Land begleitete Arbeitsgruppe Geschlechtergleichstellung zielt darauf ab, Gleichstellung in der Umsetzung des GAP-Strategieplans 2023–2027 zu stärken. In einer Pilotphase mit der LEADER-Region Hermagor wurde ein übertragbares Prozessmodell zur Verankerung von Gender Mainstreaming entwickelt, das nun österreichweit auch anderen regionalen Strukturen zur Verfügung steht.**

Die Einrichtung der Arbeitsgruppe Geschlechtergleichstellung wurde vom Begleitausschuss des GAP-Strategieplans für die gesamte GAP-Periode 2023 – 2027 beschlossen.

Mit der inhaltlichen Steuerung der Arbeitsgruppe ist das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserrwirtschaft (BMLUK) befasst. Netzwerk Zukunftsraum Land begleitet diese Arbeitsgruppe inhaltlich, Beraterin ist Heide Cortezis, Expertin im Bereich Gender Mainstreaming und Geschlechtergleichstellung.

Ziel der Arbeitsgruppe Geschlechtergleichstellung ist es, Möglichkeiten auszuloten, um Gleichstellung in Umsetzung und Wirkung des GAP-Strategieplans zu verbessern. Gemeinsam wurde ein Maßnahmenplan ausgearbeitet und daraus Projekte für eine Umsetzung 2024 bis 2025 priorisiert. Eine dieser ausgewählten Maßnahmen betrifft die Gleichstellung in den LEADER-Regionen Österreichs. Integration der Geschlechtergleichstellung [= Gender Mainstreaming] bedeutet, Strukturen und Entscheidungsprozesse so zu gestalten, dass Menschen aller Geschlechter aufgrund ihrer Geschlechterrollen sowohl in ihrer Lebensgestaltung als auch bei Verteilung von Macht, Ressourcen und Arbeit weder bevorzugt noch benachteiligt sind.

LEADER ist ein Maßnahmenprogramm der Europäischen Union, mit dem seit 1991 modellhaft innovative Aktionen im ländlichen Raum gefördert werden. Aufgrund der regional verankerten Strukturen sowie der partizipativ formulierten „LES – Lokale Entwicklungsstrategie“ ist es ein sehr gut geeignetes Instrument zur Realisierung von Gleichstellungszielen. LEADER-Manager:innen sind zentrale Akteur:innen in den regionalen Entwicklungsprozessen - sie sind die Schnittstelle zwischen Umsetzung und Politik

ebenso wie die Informations-drehscheibe in der Region. Diese Schlüsselposition nehmen sie auch ein, wenn es darum geht, Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem selbstverständlichen Handlungsprinzip in der Regionalentwicklung zu machen.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist – richtig angegangen – ein Prozess, der die Qualität von Produkten und Dienstleistungen optimiert. Wenn sich die Umsetzung von Gender Mainstreaming schwierig gestaltet oder gar scheitert, liegt es meist nicht am mangelnden Willen der beteiligten Akteur:innen, sondern eher daran, dass nicht immer klar ist, was es zu tun gilt.

Die LEADER Region Hermagor wurde als Pilotregion in der Praxis ausgewählt. Durch Workshops mit der LAG (Lokale Aktionsgruppe), Arbeitssitzungen mit dem LAG-Vorstand sowie Coaching des LEADER-Managements wurde der Prozess zur Verankerung der Geschlechtergleichstellung in LAGs modellhaft ausgearbeitet.

Dieses Prozessmodell mit Empfehlungen für eine regionale Umsetzung wird nun allen österreichischen LAGs zur Verfügung gestellt. Weiters können auch andere regionale Strukturen wie KEM (Klima- und Energie-Modellregionen), KLAR! (Klimawandel-Anpassungsmodellregionen), Regionalmanagements etc. dieses Prozessmodell zur Anwendung bringen.



## **Inhalt**

<b>Mehr Initiativen für Geschlechtergleichstellung im ländlichen Raum – Warum?</b> .....	<b>04</b>
<b>Potenziale für Gleichstellung in politischen Handlungsfeldern</b> .....	<b>06</b>
<b>LES - die Lokale Entwicklungsstrategie der LEADER Aktionsgruppen</b> .....	<b>07</b>
<b>Gleichstellung nachhaltig in Systeme integrieren – Gender Mainstreaming</b> .....	<b>08</b>
Strategie .....	08
Struktur .....	09
Kultur .....	09
<b>Prozesse zur Integration von Gleichstellung in LEADER-Regionen</b> .....	<b>09</b>
Beispiele aus der Praxis der LAG Hermagor .....	10
<b>Verstetigung von Gleichstellung in der Steuerung der LAG in der Praxis</b> .....	<b>13</b>
Strategie .....	13
Struktur .....	13
Kultur .....	14
<b>Fazit und Ausblick</b> .....	<b>14</b>
<b>Impressum</b> .....	<b>14</b>



## Mehr Initiativen für Geschlechtergleichstellung im ländlichen Raum – Warum?

**Frauen leisten einen wesentlichen Beitrag zur sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Stabilität im ländlichen Raum, doch ihre Potenziale werden oft nicht ausreichend berücksichtigt. Eine konsequente Integration von Gleichstellung – etwa über LEADER – ist nicht nur politisch geboten, sondern stärkt die regionale Entwicklung nachhaltig, indem sie Ressourcen besser nutzt, Prozesse verbessert und Zukunftsperspektiven für alle Geschlechter schafft.**

Österreichs ländlicher Raum ist vielfältig und prägt fast 80 % der Staatsfläche, rund 40 % der Bevölkerung (**Quelle: Österreichischer Städtebund**) lebt dort. Frauen tragen wesentlich zur sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Stabilität unserer Regionen bei – doch ihre Leistungen und Bedürfnisse werden oft unzureichend berücksichtigt. Was sind nun zentrale Argumente für mehr Gleichstellung und warum sollten hier LEADER-Regionen beispielhaft voran gehen und aktiv werden?

Es gibt Vorgaben der europäischen Union und der nationalen Politik, die einzuhalten sind und die die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Fördervoraussetzung vorgeben. Abgesehen davon optimiert der konsequente Blickwinkel auf die Gleichstellung die Prozesse und Ergebnisse der regionalen Entwicklung und trägt so zur Qualitätssteigerung regionaler Arbeit bei.

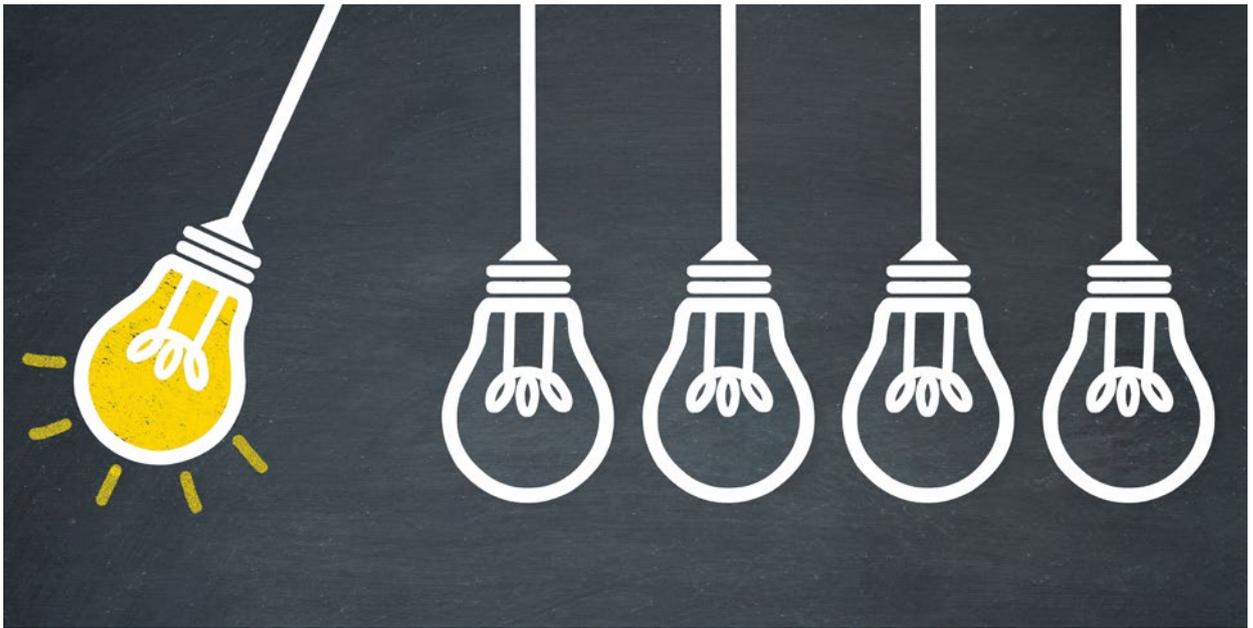
Durch den Blick auf beide Geschlechter werden sowohl Ressourcen und Potenziale als auch Problemlagen in einer Region umfassender sichtbar. Frauen und Männer leben oft mit unterschiedlichen Voraussetzungen, Möglichkeiten und Rahmenbedingungen, die strukturell verursacht und nur strukturell verändert werden können. Darum geht es beim Gender Mainstreaming: Männern und Frauen Rahmenbedingungen zu ermöglichen, in denen sie ihr gesamtes Potenzial – uneingeschränkt durch ihre Geschlechterrollen – einsetzen und so zur Entwicklung des Gesamten beitragen können. Durch die Integration von Geschlechtergleichstellung in regionale Planungs-, Beteiligungs- und Entscheidungsprozesse werden passgenauere Strategien für Regionen und Arbeitsbereiche entwickelt.

### Gleichstellung stärkt die regionale Wirtschaft

- **Bessere Nutzung von Ressourcen:** Frauen stellen über die Hälfte der Arbeitskraft in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum. Ihre gleichberechtigte Einbindung steigert die Produktivität und regionale Wertschöpfung.
- Eine gleichberechtigte Teilhabe an Aus- und Weiterbildung, Erwerbsarbeit, Unternehmer:innentum, Betriebsführung und Innovationsprozessen schafft **mehr wirtschaftliche Dynamik, sichert Fachkräfte und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit** des ländlichen Raums.
- Die Nutzung der Innovationskraft von Frauen und Männern für die regionale Entwicklungsarbeit steigert deren Qualität, Akzeptanz und Wirkung der Maßnahmen.

### Frauen sichern soziale Infrastruktur und Daseinsvorsorge

- Frauen sind häufig in Pflege, Bildung, Ehrenamt, Nachbarschaftshilfe, Vereinsleben und sozialer Betreuung aktiv und sind damit **tragende Säulen im ländlichen Raum**, Überlastung kann die **Lebensqualität und Versorgung ländlicher Gemeinden gefährden**.
- **Stabile soziale Netze sichern Lebensqualität für alle Generationen:** Frauen mit einzubeziehen hat nachweislich höhere Erfolgsquoten für Programme, Projekte oder zum Beispiel bei Gesundheitsversorgung, Bildung und Armutsbekämpfung.
- Existenzsichernde Beschäftigung im Einklang mit Privatleben und regionale Entwicklung sind untrennbar miteinander verbunden. Regionen können durch Schaffung von Rahmenbedingungen zur Beschäftigung beider Geschlechter (von der Standortpolitik bis zum Kindergarten) ihre Attraktivität erhöhen.



### Gleichstellung beugt Abwanderung vor

- Junge Frauen ziehen überdurchschnittlich oft in urbane Zentren, weil Karrierechancen, Kinderbetreuung, flexible Arbeitsmodelle oder Mobilität am Land unzureichend sind. Eine geschlechtergerechte Regionalentwicklung stärkt Attraktivität, Bindung und Rückkehrbereitschaft – diese Faktoren sind entscheidend für die Zukunft ländlicher Räume. Mit der „Geschlechterbrille“ genau zu analysieren, wer warum abwandert und wie dem gezielt entgegen gewirkt werden kann, lohnt sich.

### Nachhaltigkeit und Klimaschutz brauchen weibliche Perspektiven

- Frauen sind **zentrale Akteurinnen** in Bereichen wie regionaler Lebensmittelproduktion, Energieversorgung, Kreislaufwirtschaft oder Klimawandelanpassung.
- Frauen in Entscheidungsfunktionen bringen neue Perspektiven in lokale Entwicklungsprozesse. Ihre **Erfahrungen und Sichtweisen müssen systematisch eingebunden** werden, um nachhaltige, resiliente Strategien zu entwickeln. Die Nutzung der Innovationskraft von Frauen und Männern für die regionale Entwicklungsarbeit steigert deren Qualität, Akzeptanz und Wirkung der Maßnahmen.

### Internationale Abkommen verpflichten, die Gleichstellung der Geschlechter sicherzustellen:

- Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (insbesondere **Sustainable Development Goal (SDG) 5 „Geschlechtergleichstellung“**) verpflichtet Staaten dazu, Gleichstellung in alle Politikbereiche zu integrieren.
- **Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW, 1979)**: Österreich ist Vertragsstaat der UN-Frauenrechtskonvention und legt regelmäßig Berichte über die nationale Umsetzung vor.
- **Pariser Klimaabkommen (2015)** Auch die internationale Klimapolitik betont zunehmend die besondere Rolle von Frauen in Transformationsprozessen und die Notwendigkeit geschlechtersensibler Anpassungs- und Klimaschutzmaßnahmen
- **Nationale Gleichstellungsstrategie Österreichs**: Österreich verfolgt zusätzlich nationale Strategien zur Förderung der Gleichstellung, die auch Auswirkungen auf ländliche Räume haben (zum Beispiel Gleichstellungsstrategie 2030, ressortspezifische Aktionspläne).
- Auch andere internationale Abkommen (zum Beispiel die Europäische Gleichstellungsstrategie 2020–2025, Wirtschaftskommission für Europa der UNO (UNECE): Gender and Trade, Gender and Climate Change) betonen die Rolle der **Frau in Entwicklungsprozessen**.

## Potenziale für Gleichstellung in politischen Handlungsfeldern

**Systemisch verankerte Gleichstellung im ländlichen Raum kann nur durch intersektionale und vernetzte Politikansätze gelingen. Das bedeutet: Lebensrealitäten von Frauen müssen in allen politischen Handlungsfeldern mitgedacht und strukturelle Benachteiligungen gezielt abgebaut werden. Erfolgreiche Gleichstellungspolitik ist daher kein Einzelprojekt, sondern Querschnittsaufgabe aller kommunalen und regionalen Strategien.**

Es braucht dazu vor allem eines: **den politischen Willen, Gleichstellung als Standortfaktor und demokratische Grundvoraussetzung zu begreifen.** LEADER bietet mit seiner beteiligungsorientierten Strategieentwicklung und Umsetzungsprojekten dafür einen gut geeigneten Rahmen.

In den folgenden Handlungsfeldern steckt Potenzial für eine bessere Gleichstellung der Geschlechter im ländlichen Raum Österreichs:

- **Verbesserung des Zugangs zu Bildung**, insbesondere durch digitale, flexible Lernangebote [zum Beispiel Fernhochschulen, Weiterbildung per E-Learning]
- **Mädchen und junge Frauen in MINT-Fächern fördern** durch lokale Projekte, Role-Models und Kooperationsprogramme mit Schulen
- **Stärkung von politischer Bildung** mit Fokus auf Gleichstellung und demokratischer Teilhabe
- **Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** durch Initiativen für flexiblere Kinderbetreuungseinrichtungen, neuen Mobilitätslösungen [zeitlich und infrastrukturell] sowie dem verstärkten Einsatz von neuen Arbeitsmodellen
- Intensivere Förderung von **Unternehmerinnen, Bäuerinnen und weiblichen Führungskräften** im ländlichen Raum
- **Geschlechtersensible Planung** in den Bereichen Raumordnung, Infrastruktur und Digitalisierung
- Förderung **geschlechtersensibler Vereinsarbeit** [zum Beispiel faire Aufgabenverteilung, Sprache, Repräsentanz, Entscheidungspositionen].
- **Stärkung politischer Mitbestimmung** von Frauen in ländlichen Gremien und Gemeinden



- **Digitale Tools für Beteiligung**, zum Beispiel Online-Bürgerforen, die es Frauen einfacher machen, sich trotz Care-Arbeit politisch einzubringen.
- Systematische Verankerung der **Gleichstellung in der Förderpolitik, Gender Mainstreaming** in allen ländlichen Förderprogrammen [zum Beispiel Dorfentwicklung, Infrastruktur] sowie Monitoring und Evaluierung der Verteilung öffentlicher Fördergelder nach Geschlecht
- Aufnahme von **Gleichstellung als Ziel in regionalen Entwicklungsplänen.**
- Installation von **Genderbeauftragten** in der Programmverwaltung oder in den Regionalmanagements mit echtem Einfluss auf Entscheidungen
- **Sichtbarkeit und Vorbilder stärken:** Sichtbarmachung erfolgreicher Frauen aus dem ländlichen Raum in Medien, Netzwerken, Veranstaltungen [+ auch jungen Männern neue Rollenbilder eröffnen]

**Gleichstellung ist keine „Frauenfrage“**, sondern eine Zukunftsfrage für den ländlichen Raum. Wer Frauen stärkt, stärkt ganze Regionen. Österreich kann es sich nicht leisten, das Potenzial von Frauen am Land ungenutzt zu lassen.

## LES - die Lokale Entwicklungsstrategie der LEADER Aktionsgruppen

Handlungsgrundlage jeder LEADER Aktionsgruppe ist die mit breiter Beteiligung der Bevölkerung entwickelte Lokale Entwicklungsstrategie (LES). Sie dokumentiert, welche Werte die Region ausmachen und welche sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Parameter sie prägen. Sie beschreibt, was die Menschen der Region brauchen, um ihre Lebensqualität erhalten beziehungsweise erhöhen zu können.

In der LES wird eine Vision formuliert, wohin die Region in der nächsten LEADER-Periode steuert. Darauf aufbauend werden in den Aktionsfeldern entsprechende Ziele und Themen definiert, in denen künftig Förderschwerpunkte gesetzt werden. Leitprojekte und konkrete Maßnahmen werden skizziert und zeigen das Umsetzungspotenzial der Region.

### Die vier Aktionsfelder sind

- Steigerung der Wertschöpfung
- Festigung oder nachhaltige Weiterentwicklung der natürlichen Ressourcen und des kulturellen Erbes
- Stärkung der für das Gemeinwohl wichtigen Strukturen und Funktionen
- Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

#### **Gleichstellung in die LES integrieren!**

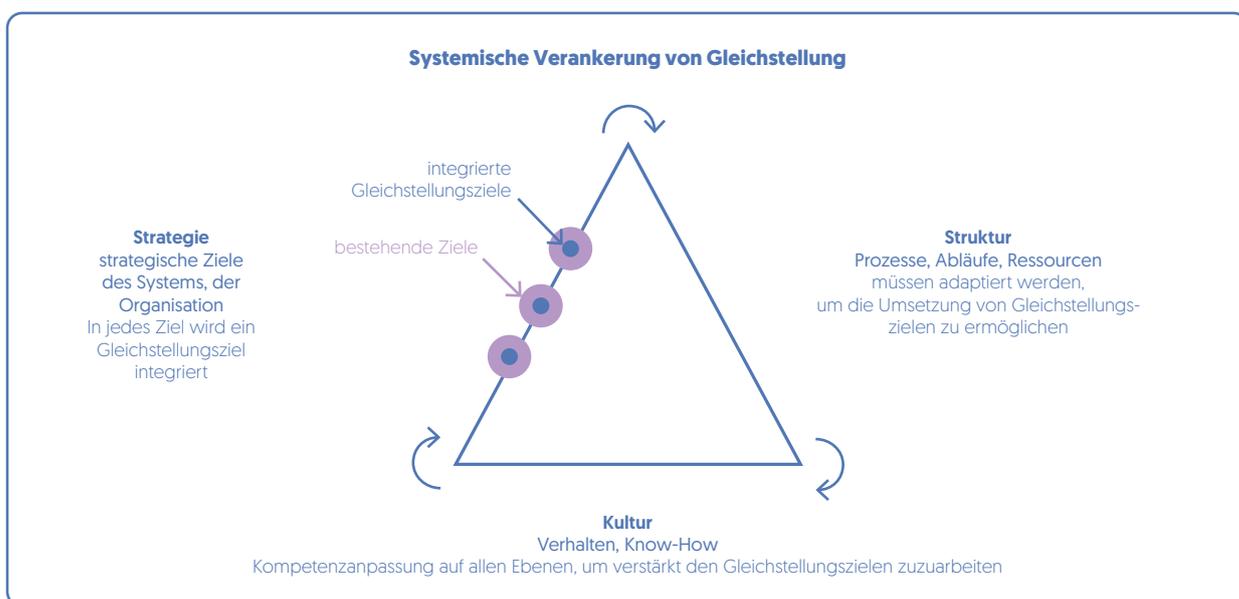
Um die systematische Verankerung der Gleichstellung in der LEADER-Förderpolitik sicherzustellen, ist es erforderlich, die LES der LEADER Aktionsgruppen um Gleichstellungsziele zu ergänzen. Diese Zielsetzungen können in Folge über die Aktionsfelder und konkrete Projekte in Umsetzung gebracht werden.



## Gleichstellung nachhaltig in Systeme integrieren – Gender Mainstreaming

Die Wurzeln von Gender Mainstreaming liegen in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit. In der internationalen Auseinandersetzung um die Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern wurde ein Konzept entwickelt, das in allen Ländern und Politiken unabhängig von deren Struktur und Demokratisierungsstatus umgesetzt werden kann.

Der Strategie Gender Mainstreaming liegt ein systemtheoretisches Konzept zugrunde:



Wie in der Grafik dargestellt, wird jedes System – vom Familiensystem über ein Unternehmen oder eine Institution bis hin zu einem Staat – von 3 Dimensionen bestimmt: der Dimension der Strategie, der Dimension der Strukturen und der Dimension der Kultur.

Im Folgenden wird dargelegt, was auf den jeweiligen Systemachsen zu tun ist, um ein System auf Gleichstellung von Frauen und Männern ausrichten (Umsetzung von Gender Mainstreaming).

### Strategie

Hier geht es um die partizipative Ausarbeitung strategischer Ziele für Gleichstellung. Damit erhält dieser (neue) Schwerpunkt eine gemeinsam abgestimmte und festgeschriebene Existenzberechtigung im System. **Dieser Schritt ist oft der schwierigste und langwierigste im gesamten Verfahren.**

In **alle** auf der Strategieebene formulierten Zielsetzungen sind Gleichstellungsziele zu **integrieren** – es gibt kein Ziel mehr, mit dem nicht auch (integriert) die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert wird. Gleichstellung ist kein „Nebenprodukt“ mehr, sondern ein integrierter Bestandteil aller Ziele (Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsmaterie). Gender Mainstreaming stellt die strategischen Ziele nicht in Frage.

**Auf dieser Ebene stellen wir zum Beispiel die Fragen:**  
**„Was will ich generell erreichen und wie soll damit integriert auch die Gleichstellung von Mann und Frau gefördert werden. Wie sieht der Ist-Zustand bezüglich Gleichstellung von Frauen und Männern im entsprechenden Handlungsfeld aus?“**

## Struktur

Hier erfolgt die Analyse der Bedarfe und in Folge die Planung und der Einsatz von Ressourcen und Prozessen, um diese ausgearbeiteten Ziele zu erreichen. Integration von Geschlechtergleichstellung verlangt, die Strukturen und Prozesse dahingehend zu verändern, dass damit auch die Gleichstellungsziele erreicht werden können. Gender Mainstreaming **fokussiert nicht auf Menschen, sondern auf Strukturen und Rahmenbedingungen**. Auf strukturelle Ebene muss überlegt werden, welche Strukturen notwendig sind, um die Gleichstellungsziele zu erreichen und wie bestehende Strukturen zu verändern sind.

**Auf dieser Ebene stellen wir zum Beispiel die Fragen: „Wie müssen Ausschreibungen gestaltet sein, damit alle Aktivitäten dem formulierten Gleichstellungsziel zuarbeiten? Welche Öffentlichkeitsarbeit transportiert unsere Gleichstellungsorientierung?“**

## Kultur

Bewusstseinsbildung und konkrete Maßnahmen, um Werte, Vorstellungen, Erwartungen, beobachtbare und nicht beobachtbare Verhaltensweisen, Verlustängste sowie Widerstände aktiv wahrzunehmen und Veränderungen im System zu bewirken.

Integration von Gender Mainstreaming auf der Kultur-ebene erfordert, die Kompetenz der Akteur:innen so anzupassen, dass sie auf den unterschiedlichen Ebenen befähigt sind, entlang der Strukturen den Gleichstellungszielen zuzuarbeiten.

Auf der Ebene der Kultur können Führungskräfte durch geschlechtergerechtes Verhalten und die Positionierung des Themas Gleichstellung im System viel zur Kulturveränderung und einem geschlechtergerechten Miteinander beitragen.

**Auf dieser Ebene stellen wir zum Beispiel die Fragen: Welche Kompetenz brauchen Vorstand, Management sowie Projektauswahlgremium, um Gleichstellungsmaßnahmen in Projekten identifizieren zu können? Welche Beratung brauchen Projektträger:innen, um innerhalb der Aktivitäten auch das Gleichstellungsziel zu verfolgen?“**

## Prozesse zur Integration von Gleichstellung in LEADER-Regionen

Im Folgenden wird der Prozess zur Integration von Gleichstellung in LEADER-Regionen prozesshaft dargestellt und mit Beispielen aus der Pilot-LAG Hermagor (siehe blaue Textfelder!) aufbereitet.

### Verankerung von Gleichstellung in der Lokalen Entwicklungsstrategie (LES)

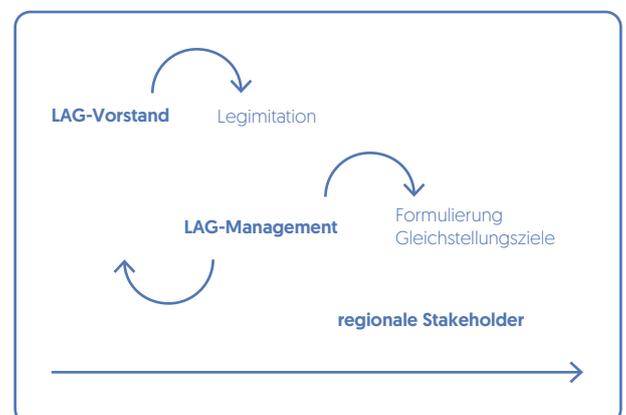
Zielsetzung: Geschlechtergleichstellung wird als konkretes Pflichtziel in allen Aktionsfeldern und in Folge auch in Maßnahmen der LES festgeschrieben. Die Prozessschritte könnten folgendermaßen gesetzt werden:

#### 1. Legitimation

Der LAG-Vorstand gibt zur formellen Legitimation den Auftrag an das LAG-Management zur Formulierung eines allgemeinen strategischen Gleichstellungszieles für jedes der Aktionsfelder.

#### 2. Formulierung der strategischen Gleichstellungsziele für jedes Aktionsfeld

Das LAG-Management erarbeitet unter Einbezug der regionalen Stakeholder Vorschläge für die Formulierung des allgemeinen strategischen Gleichstellungszieles für jedes Aktionsfeld und stimmt diese wiederum mit dem LAG-Vorstand ab.



### **Formulierung Strategischer Gleichstellungsziele für Aktionsfelder**

#### **Aktionsfeld 1 „Steigerung der Wertschöpfung“**

*Dieses Aktionsfeld fördert aktiv die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an allen Kooperations- und Wertschöpfungsprozessen in der Region. Alle Aktivitäten verfolgen auch das Ziel, dass beide Geschlechter gleichermaßen Zugang zu Entscheidungsprozessen, neuen Lern- und Beschäftigungsfeldern, Innovationsförderung und unternehmerischer Mitgestaltung erhalten.*

#### **Aktionsfeld 2 „Festigung oder nachhaltige Weiterentwicklung der natürlichen Ressourcen und des kulturellen Erbes“**

*Frauen und Männer werden gleichberechtigt in die Gestaltung, Nutzung und Weitergabe natürlicher Ressourcen einbezogen. Weibliche Perspektiven, Verdienste und Beiträge im kulturellen Erbe sollen stärker sichtbar werden*

#### **Aktionsfeld 3: Stärkung der für das Gemeinwohl wichtigen Strukturen und Funktionen**

*Bei der Gestaltung von zukunftsorientierten Strukturen zur Daseinsvorsorge sind die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen (zum Beispiel Bildungs- und Erwerbsbiografien, Verteilung von Care-Arbeit, Mobilitätsanforderungen, ...), etwaige Benachteiligungen zu identifizieren und abzubauen.*

#### **Aktionsfeld 4 Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel**

*Die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bedarfe von Frauen und Männern werden bei allen Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Klimaanpassung systematisch berücksichtigt, um gleiche Teilhabechancen und eine geschlechtergerechte Verteilung von Ressourcen, Risiken und Belastungen sicherzustellen.*

### **3. Verbindung zwischen strategischem Gleichstellungsziel im Aktionsfeld und den dazugehörigen Umsetzungen**

Jedes Aktionsfeld erhält zunächst ein übergeordnetes strategisches Gleichstellungsziel. Aufbauend darauf werden für die einzelnen Grundstrategien innerhalb des jeweiligen Aktionsfeldes spezifische Gleichstellungsziele formuliert. Damit wird sichergestellt, dass Gleichstellung systematisch in alle thematischen Teilbereiche integriert wird.

Diese Verknüpfung macht den Gleichstellungsansatz für alle Umsetzenden nachvollziehbar und verbindlich. Gute Gleichstellungsziele formulieren präzise, auf welche Weise Gleichstellung in den einzelnen Handlungsbereichen konkret gefördert wird.

Das strategische Gleichstellungsziel wird mit den darauf aufbauenden Grundstrategien des jeweiligen Aktionsfeldes in Verbindung gebracht. Dieser Schritt informiert alle Umsetzenden über die neue gleichstellungsorientierte Ausrichtung.

### **Verbindung zur Umsetzung: Formulierung von Gleichstellungszielen in den Grundstrategien**

#### **Aktionsfeld 2 „Festigung oder nachhaltige Weiterentwicklung der natürlichen Ressourcen und des kulturellen Erbes**

Strategisches Gleichstellungsziel im Aktionsfeld:  
Frauen und Männer werden gleichberechtigt in die Gestaltung, Nutzung und Weitergabe natürlicher Ressourcen einbezogen. Weibliche Perspektiven, Verdienste und Beiträge im kulturellen Erbe sollen stärker sichtbar werden.

#### **Grundstrategie „Bioökonomie und Kreislaufwirtschaft als Zukunftsfelder in der Region“**

Gleichstellungsziel: Bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen zum Ressourcenschutz sind geschlechtsspezifische Bedürfnisse und Zugänge verbindlich zu berücksichtigen

#### **Grundstrategie: Stärkung des kulturellen Erbes und Forcierung eines breitgefächerten Kulturangebots**

Gleichstellungsziel: Durch aktive Sichtbarmachung und Mitgestaltung durch Frauen wird Gleichstellung in der kulturellen Erinnerung verankert. Kulturelles Erbe wird nicht nur als bewahrende Traditionspflege verstanden, sondern bietet auch Raum, um gesellschaftliche Themen wie Geschlechtergerechtigkeit (historisch) zu reflektieren und weiterzuentwickeln

### **Verbindung zur Umsetzung: Formulierung von Gleichstellungszielen in den Grundstrategien**

#### **Aktionsfeld 4 „Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel“**

Strategisches Gleichstellungsziel im Aktionsfeld:  
Die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bedarfe von Frauen und Männern werden bei allen Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Klimaanpassung systematisch berücksichtigt, um gleiche Teilhabechancen und eine geschlechtergerechte Verteilung von Ressourcen, Risiken und Belastungen sicherzustellen.

#### **Grundstrategie „Bewusstseinsbildung und regional abgestimmte Anpassungsmaßnahmen an den Klimawandel“**

Gleichstellungsziel: Frauen und Männer werden sowohl in Kampagnen als auch in Beteiligungsverfahren gleichermaßen gezielt für die Herausforderungen und Chancen der Klimaanpassung sensibilisiert und aktiviert. Unterschiedliche Lebensrealitäten und Zugänge werden beachtet, sichtbar gemacht und individuelle Handlungsoptionen gestärkt



## 4. Umsetzung der Gleichstellungsziele auf Projektebene

Zielsetzung: LEADER-Projekte tragen aktiv zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei. Auf Projektebene richten Umsetzende ihre Projekte nach den formulierten und dokumentierten Gleichstellungszielen aus.

### **Aktionsfeld 4**

#### **Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel**

Grundstrategie „Bewusstseinsbildung und regional abgestimmte Anpassungsmaßnahmen an den Klimawandel“

Projekt: Workshops mit der Bevölkerung (Unterschiede in Alltagsrollen werden respektiert, ohne Klischees zu verstärken)

#### **1. Zielgruppenspezifische Workshops / Module**

Workshop 1: „Klimaanpassung und Alltag“

→ Fokus auf Gesundheit, Pflege, Familie, regionale Ernährung (vorrangig für Frauen und Care-Berufe)

Workshop 2: „Klimaanpassung und Wirtschaft“

→ Fokus auf Land- und Forstwirtschaft, Bau, Infrastruktur, Gewerbe (vorrangig für Männer und Betriebsführende)

Workshop 3: „Gemeinsam resilient werden“

→ Gemischtes Abschlussformat für Austausch, Vernetzung und Entwicklung gemeinsamer Strategien

#### **2. Inhalte und Methoden**

- Geschlechterspezifische Daten präsentieren: zum Beispiel unterschiedliche Betroffenheit bei Hitzewellen, Hochwasser, Energiekrisen
- Rollenspiele oder Szenarien-Planung: zum Beispiel „Wie reagieren Familienunternehmen vs. Kommunen auf Klimarisiken?“
- Best Practice-Beispiele zeigen: zum Beispiel innovative Bäuerinnen-Netzwerke, resiliente Dorfgemeinschaften
- Niedrigschwellige, praxisnahe Sprache verwenden (nicht nur technische Begriffe)
- Regionale Persönlichkeiten einbinden (zum Beispiel eine Landwirtin, ein Gemeindearbeiter, eine Start-up-Gründerin)

### **3. Begleitmaßnahmen**

- Kommunikation über verschiedene Kanäle, zielgruppenoptimiert (Social Media, Gemeindefestungen, Vereine)
- Kinderbetreuung während der Workshops anbieten – erhöht speziell die Teilhabe von Frauen
- Gendergerechte Evaluation: Erheben, wie sich Wissen, Motivation und Beteiligung nach Geschlecht unterscheiden

## Verstetigung von Gleichstellung in der Steuerung der LAG in der Praxis

Zielsetzung: Die LEADER Aktionsgruppen setzen mit dem Fokus auf Gleichstellung nicht nur initiale Entwicklungsimpulse, sondern arbeiten kontinuierlich daran, Prozesse und Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Region zu optimieren.

### **Strategie**

Fortschreibung von Gleichstellungszielen in der Lokalen Entwicklungsstrategie (LES)

Nach der erstmaligen Integration von Gleichstellungszielen in die LES werden diese laufend überprüft und gegebenenfalls an aktuelle Erfordernisse angepasst.

**Wichtig: Einbindung der LVL (LEADERverantwortliche Landesstellen), um an dem Stellenwert des Themas gemeinsam zu arbeiten!**

## Struktur

### Entscheidungsgremien fair besetzen

- Prüfung und gegebenenfalls Nachjustieren, ob Frauen in den LEADER-Gremien (Vorstand, Projektauswahlgremium) ausreichend vertreten sind.
- Für eine Mitarbeit in Gremien Frauen persönlich ansprechen und Aufgaben und Erwartungen abklären sowie Motivation und Vertrauen aufbauen.
- Bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen und Ausschüssen darauf achten, dass nicht aufgrund des Themas ein Geschlecht überrepräsentiert ist.
- Die methodische Gestaltung von Gremiensitzungen sollte auf die unterschiedlichen Interessen und Ausgangsbedingungen von männlichen und weiblichen Teilnehmenden eingehen.
- Etablierung einer Pilotregion als Reallabor über die Dauer der jeweiligen LE-Periode, um Ergebnisse sichtbar und kommunizierbar zu machen und qualitativ zu evaluieren sowie gegebenenfalls standortspezifische Faktoren zu lernen und mit einzubeziehen

### Vorgaben für Gleichstellung als Steuerungsinstrument in die Projektauswahl integrieren

- Verbindliche Kriterien für Projekteinreichung: Als neues, verpflichtendes Kriterium wird in Projektanträgen die Berücksichtigung von Gleichstellung eingefordert:  
→ „Beitrag Ihres Projektes zum vorgegeben Gleichstellungsziel?“
- Projekte mit nachvollziehbarem Beitrag zur Erreichung des Gleichstellungsziels erhalten eine höhere Bewertung bei der Projektauswahl.
- Bewusstseinsbildung für das Projektauswahlgremium: Informationen über das neue Steuerungsinstrument Gleichstellung werden bereitgestellt.

### Gendersensible Beratung und Begleitung durch das LAG-Management

- Das LAG-Management berät Projektträger:innen bereits bei der Ausarbeitung von Projekten – noch vor der Antragsstellung – wie das Gleichstellungsziel sinnstiftend integriert werden kann

- Erarbeitung und Bereitstellung von Leitfäden in Kooperation/ Abstimmung mit Netzwerk Zukunftsraum Land, die die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen praxistauglich machen.

### Sichtbare, gendersensible Öffentlichkeitsarbeit der LAG

- Sprache und Bilder: Projektkommunikation soll gendersensibel und inklusiv sein.
- Empfehlenswert: Einrichten einer Position eines/ einer Genderbeauftragten für die LEADER-Region.

Ziel: Frauen und Männer gleichwertig und sichtbar ansprechen, keine Zuschreibungen oder Klischees transportieren - sowohl in Texten als auch in Bildern.

### Monitoring und Erfolgskontrolle etablieren

- Jährliche Auswertung: Überprüfen, wie viele Projekte zielorientierte Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt haben.
- Best Practices herausstellen und regelmäßig auswerten, um die Umsetzung weiter zu verbessern und die Kommunikation der Projektergebnisse zu ermöglichen

## Kultur

### Kompetenzaufbau für Vorstand, LAG-Management und Projektauswahlgremium

- Bewusstseinsbildung und Schulung des Vorstands, des Managements sowie des Projektauswahlgremiums zur Identifikation und Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen in Projekten und deren Kommunikation.
- Weiterbildung durch Teilnahme an Praxisworkshops und Erfahrungsaustausch zu „Gleichstellung in Projekten erkennen und stärken“ sowie Role-Models aufbauen.
- Teilnahme an Studienreisen zu gelebten Praxisbeispielen für Gleichstellung in andere LEADER-Regionen und Länder.
- Aufbereitung von praxisnahen Beispielen sowie Checklisten.
- Im Projektauswahlgremium wird eine Person nominiert (gegebenenfalls ein Tandem), welche als Hauptansprechperson für das Thema Gleichstellung steht.

## Fazit und Ausblick

**Nur was in der Praxis der Projektarbeit verlangt, abgefragt, bewertet, begleitet und sichtbar gemacht wird, wird auch umgesetzt.**

Dieses Dokument ist eine Orientierung, um ähnliche Entwicklungsprozesse, wie sie bereits in der LEADER Region Hermagor angestoßen wurden, in anderen Regionen an den Erfolgsfaktoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern auszurichten.

Netzwerk Zukunftsraum Land steht bei Rückfragen gerne zur Verfügung und wird auch in Zukunft das Thema Geschlechtergleichstellung aktiv durch Projekte und Veranstaltungen in den Fokus rücken.

**Nähere Infos zu diesem Thema finden sich auf der Website unter Arbeitsgruppe Geschlechtergleichstellung – Netzwerk Zukunftsraum Land**

**Erklärvideo „Was ist Gender Mainstreaming“**

