



Matrix zu geschlechterpolitischen Strategien

Zielgruppe(n):	Lenkungs-/Steuerungsgruppen, Führungskräfte, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren Bei längeren Gender-Trainings oder -Ausbildungen: alle Beschäftigtengruppen
Ziel:	Unterstützung der eigenen Positionsbestimmung zu einzelnen geschlechterpolitischen Strategien; Überprüfung des Wissens- und Informationsstandes
Methode:	Arbeit in (geschlechtshomogenen) Gruppen, Bearbeitung von Informationsmaterial
Auftrag:	Stellen Sie auf einer Pinnwand die aus Ihrer Sicht wichtigsten Punkte zu den geschlechterpolitischen Strategien Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Managing Diversity zusammen! Nutzen Sie bei Bedarf das Informationsmaterial im Anhang!
Auswertung:	Präsentation der Ergebnisse, Gegenüberstellung mit der Matrix Nachfragen <ul style="list-style-type: none">• Gemeinsamkeiten und Unterschiede der (geschlechtshomogenen) Arbeitsgruppenergebnisse• Stellen Sie Ungleichzeitigkeit fest zwischen Männer- und Frauengruppen? Unterschiede zwischen den jeweiligen Ländern?
Dauer:	45 bis 60 Minuten in Arbeitsgruppen (je nach Vorwissen), 45 Minuten im Plenum
Materialien:	Pro Arbeitsgruppe eine mit einer Matrix versehene Pinnwand, dicke Stifte Infomaterialien zu den drei Strategien
Anmerkung:	
Arbeitshilfe(n):	Arbeitsblatt mit Arbeitsauftrag und Matrix sowie weiteres Infomaterial im Anhang



Übungen > Standortbestimmung: Geschlechterpolitische Strategien > Matrix
zu geschlechterpolitischen Strategien

Arbeitsblatt:
Standortbestimmung zu geschlechterpolitischen Strategien

Arbeitsauftrag

Stellt auf einer Pinnwand (Matrix) die aus Eurer Sicht wichtigsten Punkte zu den geschlechterpolitischen Strategien Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Managing Diversity zusammen!

Nutzt bei Bedarf das Informationsmaterial!

Matrix zur Auswertung

Strategie	Ziele	Kernaussagen	Anmerkungen
Gender Mainstreaming			
Frauenförderung			
Managing Diversity			



Übungen > Standortbestimmung: Geschlechterpolitische Strategien > Matrix zu geschlechterpolitischen Strategien

Informationsmaterial zu Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist die Strategie der Europäischen Gemeinschaft zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie und wurde im Amsterdamer Vertrag (1997) für alle Politik- und Tätigkeitsfelder festgelegt. Das Gender Mainstreaming ist für alle Mitgliedstaaten verbindlich.

Ziel ist die Berücksichtigung der Dimension der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Politikbereichen und allen politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen. Die Verantwortung für das Erreichen der Chancengleichheit liegt damit bei allen politischen Akteuren und Akteurinnen sowie nicht mehr allein beim jeweiligen Frauenministerium, sondern bei allen Ministerien. Es ist also jede Verantwortungsebene gemeint, im Bereich der Politik ebenso wie in der Verwaltung. Die Verantwortung für eine geschlechtergerechte Politik geht prinzipiell auf die Fachressorts über.

Definition: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re)-Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“ (Europarat 1998).

Gender Mainstreaming ist somit eine Strategie zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele. Über die Ziele und Visionen muss einerseits weiterhin auf der politischen Ebene verhandelt werden, andererseits müssen sich die jeweiligen Fachressorts oder Ministerien ebenfalls auf Grundlinien verständigen, was Geschlechtergerechtigkeit oder Geschlechterdemokratie in ihrem Feld jeweils bedeutet.

Marianne Weg beschreibt in einem unveröffentlichten Manuskript („Gender Mainstreaming als Politikmethode für Geschlechterdemokratie“) den Nutzen der Anwendung des Gender Mainstreaming:

„Demokratie und soziale Gerechtigkeit können vorangebracht werden: eine neue Qualität sozialer und gesellschaftlicher Innovationen wird erreicht.

Mehr gleichstellungspolitische Effektivität: alle politischen Entscheidungen und Maßnahmen sind um Chancengleichheit erweitert, alle Verantwortungsträger sind im Top-Down-Prozess verantwortlich.

Abbau bestehender Nachteile für beide¹ Geschlechter.

Gleichstellungsmaßnahmen werden effizienter, da sie von vornherein einbezogen werden:

Prävention ist (kosten)effizienter als der nachträgliche Abbau entstandener Nachteile;

Ökonomische Vernunft: ökonomischer Strukturwandel wird besser gefördert.

Gender Mainstreaming ist ein Top-Down-Ansatz, d.h. vor allem: Die jeweilige Führungsspitze muss festlegen, dass Gender Mainstreaming angewendet werden soll. Sie muss Ziele gemeinsam definieren, Zielprioritäten festlegen und Ressourcen bereitstellen, denn die Umsetzung und die Anwendung des Gender Mainstreaming liegt in der Führungsverantwortung.“

¹ Weg betont hier, dass es um *beide* Geschlechter geht. Vor dem Hintergrund der Debatten um Konstruktion und Dekonstruktion (Queer, Transgender, etc.) halten wir es für besser, von *allen* Geschlechtern zu sprechen. Damit wird dichotomischen / biologistischen Sichtweisen kein Vorschub geleistet und deutlich, dass „Gender konsequent als soziale Kategorie gedacht“ (Frey 2004, 41) wird.



Übungen > Standortbestimmung: Geschlechterpolitische Strategien > Matrix zu geschlechterpolitischen Strategien

Informationsmaterial zu Frauenförderung

Frauenförderung ist die Verwirklichung gleicher Grundrechte durch Frauenpolitik. Sie hat sich als eine Strategie zur Förderung des Gleichstellungsgedankens in der deutschen Verwaltung etabliert. Frauenförderpolitik beruht auf dem Gedanken der Defizitanalyse, d.h. Frauen sind benachteiligt. Aufgrund dieser Analyse werden Handlungsschritte zur Behebung von Defiziten zugunsten der strukturell benachteiligten Frauen entwickelt.

Frauenquote, Stärken von Kompetenzen und Durchsetzungsfähigkeit bzw. Durchsetzungsmacht im Sinne des Empowerment-Ansatzes sind Instrumente, die aus der institutionellen und autonomen Frauenpolitik entstanden sind und innerhalb von Organisationen sowie auf der gesellschaftspolitischen Ebene die Gleichbehandlung von Frauen erreichen sollen.

Es haben sich sowohl autonome als auch integrative Frauenförderansätze entwickelt, die gerade in der entwicklungspolitischen Förderung, wo frauenspezifische Projekte, Fraueninitiativen und Frauenorganisationen unterstützt werden, mittlerweile eine langjährige Tradition haben.

Ziel ist die Stärkung von Frauen und die Entwicklung von Frauenmacht und Gegenmächten. Ausgangspunkt ist die Analyse der gesellschaftlichen Ungleichheiten, die insbesondere Frauen betreffen, wie z.B. geschlechtliche Arbeitsteilung, Zugänge zu Ressourcen, Partizipationsmöglichkeiten usw. Frauenförderung und Frauenpolitik stellen somit die Interessen von Frauen in den Mittelpunkt, oft nur ergänzend oder im nachhinein andere politische Maßnahmen korrigierend.

Institutionell wird sie in der Regel von einer Frauenbeauftragten oder Gleichstellungsbeauftragten eingefordert und umgesetzt. Die Stellung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten innerhalb einer Organisation ist oft umstritten, wird belächelt, nicht ernst genommen oder bestenfalls neutral behandelt.

Frauenförderung als solche ist zu einem Negativ-Begriff geworden. „Frau sein“ heute birgt nicht mehr per se Defizite, die durch Fördermaßnahmen aufgefüllt werden können. Frauen sind fachkompetent, können auftreten, sind leistungsstark, haben Ausstrahlung. Auch gegen den Begriff der Gleichstellung gibt es Widerstände. Zu sehr wird die Arbeitswelt als eine männlich geprägte Welt erlebt, die Frauen – und auch einige Männer – nicht einfach akzeptieren, sondern anders gestalten wollen.

Unter interner Frauenförderung verstehen wir eine bewusste und gezielt organisationsspezifische Personalplanung und -politik, die das Ziel hat, durch den Fokus auf Frauen breitere Personalressourcen effizienter zu nutzen. Personalpolitische Maßnahmen sind: Personalwerbung, Personalauswahl, Personaleinstellung, Ausbildung, Weiterbildung, Beförderung, Personalentwicklung und die Schaffung der notwendigen organisatorischen Rahmenbedingungen. Unterstützt werden diese personalpolitischen Maßnahmen z.B. durch die Frauenquote.

Externe Frauenförderung meint die Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte in der politischen Arbeit. Grundlage ist in der Regel ein Defizitansatz, d.h. Diskriminierung bedeutet nicht nur die bewusste offene Benachteiligung einzelner Frauen, sondern auch die strukturelle Benachteiligung, die dazu führt, dass Frauen geringere Chancen als Männer haben. Frauenförderung hat dann das Ziel, gleiche Rechte, Pflichten und Chancen für Frauen am Arbeitsplatz zu erzielen. Die Gleichstellung von Männern und Frauen soll zur Normalität werden.



Übungen > Standortbestimmung: Geschlechterpolitische Strategien > Matrix zu geschlechterpolitischen Strategien

Arbeitsmaterial: Diversity Management²

„Diversity“ lässt sich definieren als die Vielfalt dessen, worin sich Menschen unterscheiden oder ähneln, also die Summe von Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Die individuellen Unterschiede der Menschen stehen dabei im Mittelpunkt der Betrachtung.

International wird mit dem Begriff „Diversity“ eine Strategie zur Erhaltung der wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Vielfalt bezeichnet. Als „Diversity Management“ ist dieser Ansatz in die Personalentwicklung von Unternehmen eingeführt und in der Literatur beschrieben worden. Diversity Management zielt im Kern auf die optimale Ausnutzung personeller Ressourcen.

Diversity Management und Gender Mainstreaming haben einiges miteinander gemein: beide setzen auf differenzierte Wahrnehmung, denn „Gender“ benennt das Geschlecht als ein Strukturmerkmal neben der ethnischen Zugehörigkeit oder Herkunft, der sexuellen Orientierung, der sozialen Lage, der Befähigung bzw. Behinderung, beide benennen also soziale Strukturen, die Menschen prägen, beide können gegen Diskriminierung wirken.

Zwischen Diversity Management und Gender Mainstreaming gibt es aber in der bisherigen Praxis auch bedeutende Unterschiede:

- Gender Mainstreaming zielt nicht nur auf Modernisierung, sondern vor allen Dingen auf Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt. Diversity Management stellt dagegen den ökonomischen Nutzen deutlich in den Vordergrund;
- Diversity Management richtet sich nicht immer eindeutig auf Diskriminierung, während Gender Mainstreaming alle Formen der Diskriminierung von Frauen und von Männern adressiert;
- Diversity Management orientiert sich meist primär an den Anforderungen der Ökonomie und den Zielen des Unternehmens, während Gender Mainstreaming diese Ziele beeinflussen und verändern kann;
- Diversity Management wird meist nicht als Gemeinschaftsaufgabe verstanden, während Gender Mainstreaming die systematische Anerkennung der Vielfalt ebenso wie die Orientierung auf Gleichstellung als Aufgabe aller versteht.

Gender Mainstreaming und Diversity Management können folglich auch sinnvoll miteinander verknüpft werden, wenn sich Diversity Management eindeutig gegen Diskriminierungen stellt und „Gender“ neben anderen sozialen Strukturmerkmalen als eine wesentliche Kategorie anerkennt, die Gesellschaft heute prägt. Dafür müssen sich die Ziele, die bislang mit Diversity Management verfolgt werden, aber erweitern.

Diversity benennt das Mosaik von Menschen, die eine Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrung, Sichtweisen und Werten als Kapital in ihren Arbeitsbereich einbringen. Diversity Management zielt als Personalentwicklungsstrategie darauf, diese Unterschiede gezielt wahrzunehmen und bewusst anzuerkennen, um daraus Nutzen für den wirtschaftlichen Erfolg zu ziehen. Mit Diversity Management versucht die Wirtschaft also, die Vielfalt der Humanressourcen des Unternehmens produktiv für den wirtschaftlichen Erfolg zu nutzen.

Diversity Management ist damit vorrangig eine Strategie zur Verbesserung der Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens.

² Quelle: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/ziele.did=16586.html> (Abfrage 30.9.2005)