

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming und die GEW

**Ist die Frauenpolitik am Ende und Gender Mainstreaming die neue
erfolgsversprechende Alternative?**

Warum gender mainstreaming Teil einer Doppelstrategie ist und die bisherige Frauenpolitik ergänzt
- ohne sie jedoch zu ersetzen:

Zunächst einmal heißt gender mainstreaming nichts Anderes, als dass die Geschlechterperspektive in den Mittelpunkt der Betrachtungsweise gerückt wird. Es geht demnach darum, die Bemühungen um das Vorantreiben von Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken. Für die Verwirklichung von Gleichberechtigung werden sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen bereits in der Konzeptionsphase daraufhin überprüft, welche Auswirkungen sie auf die Situation von Frauen und Männern haben. Das bedeutet, dass alle Entscheidungsprozesse (in allen Organisationen und auf allen Ebenen) so überprüft, verbessert und weiterentwickelt werden, dass stets die Frage mitgedacht wird, wie sich ein Vorhaben und/oder eine Entscheidung auf die Gleichstellung zwischen Frau und Mann auswirkt (gender perspective).

Ich halte dies für ein sehr ehrgeiziges Konzept: zum einen steckt dahinter die Anerkennung der weiblichen und der männlichen Identität - zum anderen die Bereitschaft zu einer ausgewogenen Teilung der Verantwortung zwischen Frauen und Männern. Außerdem müssen alle Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, den Situation und Bedürfnissen usw. systematisch untersucht und berücksichtigt werden (Genderanalyse).

Die Europäische Union betrachtet die Genderanalyse als ein starkes Instrument von Politik und gesellschaftlichen Veränderungen. Deshalb hat sie diese geforderten Maßnahmen zur Gleichstellung in zwei Artikel des Amsterdamer Vertrages von 1997 festgeschrieben. Sie besagen, dass die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen eine Aufgabe der Europäischen Gemeinschaft ist. Bei all ihren Tätigkeiten will die Gemeinschaft darauf hinwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (auch die Finanzmittelvergabe ist davon abhängig).

Als Methode für die Genderanalyse wurde die sogenannte 3-R-Methode entwickelt, die sich als sachorientiert und sehr wirksam erwiesen hat und auch auf andere Bereiche übertragen werden kann:

1. Repräsentation

Hier ist die Frage zu beantworten: Wie viele Männer? Wie viele Frauen? Die Antwort ergibt ein Bild der Geschlechterbeteiligung sowohl in den Entscheidungsprozessen als auch im Wirken auf allen Ebenen?

2. Ressourcen

Wie werden unsere gemeinsamen Ressourcen zwischen den Geschlechtern verteilt?

Ressourcen von Geld, Raum, Zeit. Die Fragen könnten sein:

- Wie lange sprechen Frauen und Männer in Sitzungen?
- Wie viel Zeit nehmen sich die Verantwortlichen für die Beantwortung der von Frauen und der von Männern gestellten Fragen?
- Welchen Aufwand betreibt die Organisation zur Erarbeitung von Stellungnahmen der von Frauen bzw. von Männern eingebrachten Themen? Wie viel Geld wird zur Bearbeitung der geschlechtsspezifischen Themen zur Verfügung gestellt?
- Wie viel Raum nehmen sich Mädchen und Jungen im Kindergarten, in der Schule, in Vereinen usw.?

3. Realisierung

Hier sind Fragen zu stellen wie:

- Wie kommt es , dass die Geschlechterverteilung in Repräsentation und Ressourcen so aussieht , wie sie aussieht?
- Wie könnten wir dies ändern?

Das dritte "R" geht also den Ursachen der Ergebnisse von 1-R und 2-R nach und entwickelt Konsequenzen für zukünftiges Handeln - Visionen für Gegenstrategien und Abhilfemaßnahmen.

Wir haben gesehen und sehen tagtäglich, dass es die formale Gleichstellung - um es salopp zu sagen - nicht viel bringt. Noch immer haben Frauen in Arbeit, Gesellschaft und GEW nicht die gleichen Chancen. In Politik, Gesellschaft und Arbeitsleben wird fast nie berücksichtigt und anerkannt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Interessen haben, unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen und oftmals in unterschiedlichen Lebenssituationen stecken. Durch die 3-R-Methode

finden diese Erkenntnisse Eingang in alle Entscheidungsprozesse und Konsequenzen für zukünftiges Handeln können entwickelt werden.

Der Uno-Weltfrauenkonferenz von 1995 und den Amsterdamer Verträgen der Europäischen Union von 1997, die - wie ich schon erwähnt habe - die Mittelvergabe von der Umsetzung von gender mainstreaming abhängig machen, ist es zu verdanken, dass durch gender mainstreaming der Gleichstellungsgedanke auf einen neuen Weg gebracht wurde.

Ein über 2000 Jahre geprägtes patriarchalisches Denken lässt sich allerdings nicht von heute auf morgen überwinden. So gilt es einmal die Männer für diesen Gedanken zu gewinnen.

Gründe mitzumachen könnten für Männer sein:

- es ist eine Forderung, die umgesetzt werden muss,
- die Umsetzung bringt Geld,
- Gender-Wissen wird eine neue Kompetenz und damit auch für Männer attraktiv.

Dass heißt aber nun nicht, dass die bisherige Frauenpolitik überflüssig wäre:

Gender mainstreaming ist umso erfolgreicher je effektiver die Unterstützung durch eine durch eine erfahrene Frauen- und Gleichstellungspolitik ist, denn die "Fachverantwortlichen" brauchen kompetentes Wissen über die Geschlechterproblematik (darum haben sich Männer bisher kaum gekümmert). Deshalb benötigen wir in der Frauenpolitik auch weiterhin die Frauenquote und eigene Frauenstrukturen - seien es Frauenausschüsse, Frauenvertreterinnen, Frauenkonferenzen, ein eigenes Budget, das Recht selbst zu entscheiden, wer die Frauen in den jeweiligen Organisationen vertritt usw.. Frauen- und Gleichstellungspolitik kann aber dadurch an Tiefgang, Einfluss, Kompetenz und Fahrt gewinnen und so zur treibenden Kraft für ein systematisches gender mainstreaming werden.

Maren Bustorf-Hirsch

Frauen-Info 11, Oktober 2001