

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming - konkret

(06/02) - Wir haben in den GEW-Fraueninfos mehrfach bereits über den Genderansatz berichtet. Aus der bei der GEW erhältlichen Gender-Broschüre zitieren wir hier konkrete Schritte:

Der systematische Ansatz von Gender Mainstreaming erleichtert das Einbinden geschlechterspezifischer Fragestellungen in Prozesse und ermöglicht es Frauen und Männern gleichermaßen den Aspekt der Geschlechter zu berücksichtigen. Zwei Methoden haben sich als hilfreich erwiesen:

Das Sechs-Schritte-Schema (Karin Tondorf):

1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele
2. Analyse der Probleme und der betroffenen Zielgruppe
3. Entwicklung von Optionen
4. Analyse der Optionen und Entwicklung eines Lösungsvorschlags
5. Umsetzung der getroffenen Entscheidung
6. Erfolgskontrolle und Evaluation

Gender-Checklisten

Sie machen die Arbeit an konkreten Projekten und Entscheidungsfindungen leichter und überprüfbar.

1. Bestandsaufnahme
 - a) Welche geschlechtsspezifischen Daten können für die Bestandsaufnahme genutzt werden (quantitative Unterschiede)?
 - b) Gibt es unterschiedliche Erfahrungen, Beobachtungen, Vermutungen zu Frauen und Männern, die für die Bestandsaufnahme von Bedeutung sind (qualitative Unterschiede)?
2. Welche formulierten Ziele und Maßnahmen beinhalten gleichstellungspolitische Aspekte?
3. Wirken Ziele und Maßnahmen sich unterschiedlich auf Frauen und Männer aus?
4. Gibt es geschlechtsspezifische Hemmnisse oder Sachzwänge, die bei den geplanten Maßnahmen überwunden werden müssen?
5. Wie können unterstützende Maßnahmen zur Überwindung der Hemmnisse aussehen?
6. Gibt es geschlechtsspezifische Kriterien für die Evaluation der Ziele und Maßnahmen?

Soweit aus der angesprochenen Broschüre.

Frau stelle sich nun vor, die Verteilung der Lehraufträge, der Stundenplan der Schule und die Verteilung anderer Aufgaben an der Schule müsse am Anfang des Schuljahres mit diesen Fragen auf seine Gender-Tauglichkeit überprüft werden. Ein anderes Beispiel sind die Aktivitäten der Schulverwaltung zur Personalentwicklung und zu Gewinnung von FunktionsstellenbewerberInnen. Auch die Vergabe von Leistungsstufen oder die Kriterien, die für eine Dienstliche Beurteilung ausschlaggebend sind, könnten sich messen lassen und auf ihre Tauglichkeit überprüft werden.

Noch sind wir nicht soweit. Trotzdem: Ein spannender Ansatz!

(Artikel aus dem Fraueninfo 13, Dezember 2002)