

Gender to Go

Geht das auch
intersektional?

Werden damit „Geschlechter
abgeschafft“?

Wozu ist das
wichtig?

Welche Schritte
sind zu gehen?

„Gender Mainstreaming“

ist eine Strategie um Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in Politik, Verwaltungen und Organisationen zu verankern. In der öffentlichen Diskussion wird Gender Mainstreaming oft kritisiert, während für viele Fachpersonen das Aufsetzen der „Gender -Brille“ längst eine alltägliche Selbstverständlichkeit ist. Mit dieser Ausgabe wollen wir die Lücke zwischen öffentlicher Wahrnehmung und selbstverständlicher Praxis schließen, Vorurteile abbauen und zeigen, wie Gender Mainstreaming konkret umgesetzt werden kann.

Was ist Gender Mainstreaming?

Laut BMFSFJ bezeichnet Gender Mainstreaming „die Verpflichtung, bei allen Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen in den Blick zu nehmen. [...] Das bedeutet, bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen.“

Dieses Vorgehen, für das sich seit der Weltfrauenkonferenz der UNO 1995 international der Begriff Gender Mainstreaming etabliert hat, basiert auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, und Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können.“



<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/gender-mainstreaming-80436>

Warum geht das nicht auf Deutsch?

Gender

ist ein sowohl in der Geschlechterforschung als auch im juristischen Antidiskriminierungsdiskurs entwickelter Fachbegriff für die soziale Wirkung und Konstruktion von Geschlechtern.

Das deutsche Wort „Geschlecht“ ist damit nicht gleichbedeutend und **missverständlich, weil es als ausschließlich biologisches Geschlecht verstanden werden kann.**

Mainstreaming

Der Begriff drückt den Anspruch aus, **genderkompetentes Handeln und Geschlechtergerechtigkeit in der Organisationskultur so zu verankern, dass es zum normalen, selbstverständlichen Handlungsmuster wird.**

Die teilweise zur Übersetzung verwendeten deutschen Begriffe „Querschnittsaufgabe“ und „Leitprinzip“, transportieren diesen Normalisierungsanspruch nicht.



Gender to Go

Fakten

Gender Mainstreaming ist notwendig, weil die Lebensrealitäten von Frauen* und Männern* strukturell verschieden sind und das zuerst anerkannt werden muss, um es zu verändern.

Diese strukturellen Unterschiede machen zum Beispiel die Gender Gaps („Geschlechter Lücken“) deutlich:



Rechtlicher Hintergrund

Der auf EU-Ebene 1999 geschlossene Amsterdamer Vertrag schrieb die Strategie des Gender Mainstreamings rechtlich verbindlich für alle EU-Mitgliedsstaaten auf allen politischen Ebenen (also auch auf kommunaler und regionaler Ebene) fest.

Die tatsächliche Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit als Staatsaufgabe ist auf Bundesebene in Artikel 3 des Grundgesetzes festgeschrieben und auf der sächsischen Landesebene in Artikel 18 der Sächsischen Verfassung. Gender Mainstreaming bietet Instrumente, um diesen Verfassungsauftrag konkret umzusetzen.

Die sächsische Staatsregierung hat Gender Mainstreaming 2004 als politisches Leitprinzip aufgenommen. Auf kommunaler Ebene beraten die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Befürchtungen und Widerstände

↓ ANTIFEMINISTISCHE INTERESSEGRUPPEN

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist **gerechtere Verhältnisse zwischen den Geschlechtern zu schaffen**. Das bedeutet auch, eine Norm aufzubrechen, die dazu führt, dass Zeit, Geld, Macht, Ansehen zu Ungunsten von Frauen, Lesben, Inter*, Trans* und Queeren Personen verteilt sind. Eine gerechtere Verteilung und eine Veränderung des Status Quo löst oft Widerstände aus. Problematisch wird es, wenn diese Widerstände instrumentalisiert werden, um Errungenschaften der Gleichstellungspolitik und des Feminismus zu diskreditieren und zu verunglimpfen. So geschehen mit der Strategie des Gender Mainstreaming.

Seit dem Durchbruch auf der **UN-Weltfrauenkonferenz 1995** in Peking, wo „Gender“ und „Gender Mainstreaming“ als Begriffe erstmals politisch verwendet und vereinbart wurden, organisieren sich antifeministische Interessengruppen insbesondere aus dem weltweiten religiösen Fundamentalismus und dem Vatikan sehr erfolgreich gegen eine effektivere, weltweite Standards setzende Gleichstellungspolitik, in dem „Gender

Mainstreaming“ zu einer feministischen Verschwörung und Gehirnwäsche-Strategie umgedeutet wird.

Hier wird behauptet **„Gender Mainstreaming“ wolle die Geschlechter abschaffen**. Richtig ist, Gender Mainstreaming will Bedingungen schaffen, in denen zugeschriebene Geschlechternormen ihre Wirksamkeit verlieren oder auch immer weniger zugeschrieben werden, damit die reale Vielfalt von geschlechtlichen Identitäten zu ihrem Recht kommen kann.

Rechte Weltanschauungen und viele religiöse und andere patriarchal organisierte Organisationen fühlen sich davon **delegitimiert** und deshalb wurde Gender Mainstreaming von Anfang an mit viel Macht und Geld erfolgreich bekämpft und im wahrsten Sinne des Wortes „verteufelt“.



Gender to Go

↓ FEMINISTISCHE UND EMANZIPATORISCHE INTERESSEGRUPPEN

Auch aus feministischer und emanzipatorischer Sicht wurde das **politische Programm des Gender Mainstreaming kritisch hinterfragt und mit Skepsis in der Umsetzung begleitet**.

Befürchtet wurde ein Ersetzen der bisherigen – in den 80er und 90er Jahren erkämpften und aufgebauten autonomen Frauenprojekte, Netzwerke und Empowerment-Programme durch für alle Geschlechter offene, dann insbesondere durch Männer mitbestimmte bürokratische Prozesse. Anstelle von Interessenvertretung und Solidarisierung sollte eine an der Nutzung von Humanressourcen orientierte Scheinharmonie von „Winwin“ durch das Nutzen vielfältiger Ressourcen und besserer Vereinbarkeit ohne Umverteilung treten.

Die Konzeption von Gender Mainstreaming hat jedoch das Instrument separater geschlechterhomogener Empowerment- und Aufklärungsarbeit von Anfang an

miteingeschlossen und sieht z. B. als Instrumente für den Ausgleich von festgestellter Ungleichverteilung weiterhin die Förderung von autonomer Frauenarbeit und Empowerment-Programmen vor. Gerade die Analyse der Ressourcenverteilung soll zu mehr Ressourcen z.B. in der Sport- oder der Wirtschaftsförderung für von Frauen genutzten Programmen und Infrastrukturen führen, weil sie in der Regel deutlich unterrepräsentiert und in (kleinere, marginale) Spezialprogramme abgesondert wurden.

Auch wird befürchtet, **Gender Mainstreaming könne die binären Unterschiede zwischen den Geschlechtern nur manifestieren**. Genderdifferenzierte Datenerhebung und Datenbewertung ist jedoch der erste Schritt, um strukturelle Ungleichheiten zunächst einmal sichtbar zu machen und so langfristig auch verändern zu können. Hierfür ist entscheidend, dass die für Gender Mainstreaming Verantwortlichen Genderkompetenz haben oder sie erlernen.



Gender to

Konkrete Schritte und Instrumente:



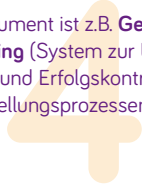
Zentrale Erfolgsbedingungen für Gender Mainstreaming in der Praxis:

- 1. Verbindlichkeit:** Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe verankern
- 2. Aufbau von Genderkompetenz bei den Verantwortlichen** durch Genderkompetenz-Trainings oder externe Beratung von Expert*innen
- 3. Genderspezifischer Datenerhebung und -auswertung** – auch im Rahmen des Qualitätsmanagements
- 4. Ressourcen zur Umsetzung** z.B. zusätzliche zeitliche und personelle Kapazitäten, Geld für externe Beratung und Weiterbildung, echte Einflussmöglichkeiten ...

Erfolgskontrolle:

Regelmäßige systematische Überprüfung der Ziele und Maßnahmen und Erfassung des neuen Ist-Zustands um ggf. gegensteuern zu können

Ein Instrument ist z.B. **Gender Monitoring** (System zur Überprüfung und Erfolgskontrolle von Gleichstellungsprozessen)



Analyse/

Erhebung geschlechtsspezifischer Daten z.B. zur Analyse der Repräsentanz von Männern und Frauen in unterschiedlichen Bereichen der Organisation oder der Verteilung von Ressourcen.

Quantitativ z.B. anhand von Statistiken möglich aber auch qualitativ z.B. durch Mitarbeitendenbefragungen.

Bestandsaufnahme

Instrumente: die 3R/4R Methoden, das **Gender Audit** (Analyse des Ist-Zustands von Geschlechtergerechtigkeit innerhalb einer Organisation) oder als erster Teil des **Gleichstellungsplans** (nach Sächsischem Gleichstellungsgesetz) oder **Gleichstellungskonzept** einer Organisation

Was ist Genderkompetenz?

Bewusstsein um die eigene gesellschaftliche Prägung und geschlechtliche Sozialisation

Wahrnehmung und Berücksichtigung von Unterschieden in den Lebenslagen und Bedarfen

Wissen darum, wie sich soziale Normen und Rollenerwartungen auswirken

Erkennen von strukturellen Benachteiligungen und Diskriminierungspotential

Planung der Ziele und Maßnahmen:

Übergreifende Struktur mit Entscheidungskompetenzen (siehe Führungsaufgabe und Querschnittsaufgabe) um konkrete Ziele und Maßnahmen zu formulieren, um den analysierten Ist-Zustand zu verändern

SMARTe Zielsetzung: Spezifisch (Was genau? Welche Zielgruppe? etc.) Messbar (Indikatoren), Attraktiv, Realistisch, Terminiert

Indikatoren festlegen: Woran kann das Erreichen des Ziels festgemacht werden?

z.B. **Gender Budgeting** (geschlechtergerechte Haushaltsplanung) oder **Gender Planning** (geschlechtergerechte räumliche Planung – z. B. beim ÖPNV oder bei Sportanlagen – wer nutzt diese wann und wie?)

Umsetzung

Verantwortlichkeit für die Umsetzung der Maßnahmen in den unterschiedlichen Bereichen festlegen

Ressourcen zur Umsetzung bereitstellen

Verfahren und Kompetenzen verbindlich regeln

z.B. **Gender Impact assessment** durch Gleichstellungsbeauftragte oder Gender Mainstreaming-Stellen



Gender to Go

3R bzw. 4R Methode zur Analyse:

Geprüft werden die Bereiche:

- 1. Repräsentation** von Frauen und Männern in unterschiedlichen Bereichen z.B. Politik, Pflegesektor, Medien etc.
- 2. Ressourcenverteilung** zwischen Frauen und Männern (siehe z.B. unterschiedliche Gender Gaps)
- 3. Realisierung** von Veränderungen der Ungleichverteilung auf Basis der Ursachen
- 4. Rechtliche Situation:** Inwieweit wird Geschlechtergerechtigkeit bzw. Antidiskriminierung durch Gesetze gefördert oder ggf. auch Geschlechterungleichheit reproduziert?

„Gender Impact assessment“

1. Betroffenheit:

- Welche /wieviele Personen werden von der Maßnahme und ihren Auswirkungen betroffen sein, Frauen und Männer, Jungen und Mädchen, Menschen diverser Geschlechter in unterschiedlicher Weise?
- Liegen dazu Daten vor? Wie können sie erhoben werden?



Eine umfassendere Handreichung zur Gesetzesfolgenabschätzung findet sich beim BMFSFJ:
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186980/e5528c0b2ce90cdc9bc8aa54c6e198c2/arbeitshilfe-gleichstellungsorientierte-gesetzesfolgenabschaetzung-nach-2-ggo-data.pdf>

2. Auswirkungen / Lebensbereiche:

- hat die Maßnahme Auswirkungen auf die Lebensbedingungen von Männern und Frauen? Z. B. bezogen auf diese Aspekte:
Verteilung der existenzsichernden/gut bezahlten Erwerbsarbeitsplätze zwischen Männern und Frauen,
 - Verteilung der Familienaufgaben und Versorgungsarbeit zwischen Männern und Frauen,
 - Zugang zu Bildung, Wissen und Informationen
 - Zugang zu politischer Partizipation /Entscheidungspositionen
 - Effektive Gesundheitsversorgung
 - Mobilität und Bewegungsfreiheit
 - Zeitautonomie, Freizeitmöglichkeiten und Schutz vor Gewalt
 - uvm. (je nach Kontext andere Themen ergänzen)

3. Gleichstellungsrelevanz:

- Abschließende Bewertung: Ist die Maßnahme /Entscheidung gleichstellungspositiv, gleichstellungsorientiert, gleichstellungsneutral, gleichstellungsnegativ?

4. Gleichstellungspolitische Konsequenzen:

Dieser abschließende Schritt sollte nicht vergessen werden! Es kann sein, dass eine gleichstellungspolitisch negativ oder neutral wirkende Maßnahme, trotzdem aus anderen politischen Gründen beschlossen wird. Hier wird dann ein Vorschlag gemacht, wie eine positive Gleichstellungswirkung durch eine Korrektur, Anpassung oder durch eine ausgleichende andere Maßnahme erzielt werden kann.

Intersektionale Perspektive auf Gender Mainstreaming

Ursprünglich bezieht sich Gender Mainstreaming auf die Gleichstellung von Männern und Frauen. Vor dem Hintergrund der Verwobenheit von Geschlecht mit weiteren Dimensionen von Macht- und Herrschaftsverhältnissen wie rassistischen Zuschreibungen, Migration, sozialer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Religion und Weltanschauung, ist jedoch eine Weiterentwicklung sinnvoll, die berücksichtigt, dass Frauen* und Männer* in ihrer Verschiedenheit oftmals nicht nur von geschlechtsspezifischer Diskriminierung betroffen sind, sondern z.B. auch von Rassismus oder Armut.

Rechtlich verankert ist der intersektionale Diskriminierungsschutz auf Bundesebene im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Auf EU Ebene führt das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen seit 2017 einen Intersektionalitätsindex. In der EU-Gleichstellungsstrategie 2020-2025 wurde Intersektionalität erstmals als zusätzliche Perspektive benannt. Bislang ist jedoch unklar, welche Staaten diese intersektionale Perspektive seitdem umsetzen, welche Verfahren angewandt werden, und wie sich diese zu Gender Mainstreaming verhalten. Der EU-Kommission mangelt es noch an Instrumenten, um eine entsprechende Umsetzung dieser Strategien im nationalen Rahmen einzufordern und abzusichern.

Quellen und weiterführende Expertise:

Auf den Seiten des BMFSFJ werden Informationen und Handreichungen bereitgestellt:



<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming>

Das **European Institut for Gender Equality** stellt Informationen und Videos (in Englisch)



bereit: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming?language_content_entity=en

Gender Mainstreaming Experts International (GMEI): Gender Mainstreaming in intersektionaler Perspektive – Ein Positionspapier. August 2023.



https://gmei.info/wp-content/uploads/sites/3/2023/09/GMEI-Positionspapier-fin_2023.pdf

Christa Wichterich: Die antifeministische Internationale. In: Blätter. Ausgabe Dezember 2019: <https://www.blaetter.de/ausgabe/2019/dezember/die-antifeministische-internationale>



Sabine Hark/Paula-Irene Villa (Hg.), Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen, Bielefeld 2015.

Gender to Go

Angaben zum Gender Pay Gap: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Gender-PayGap/_inhalt.html



www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Gender-PayGap/_inhalt.html

Angaben zum Gender Care Gap:



<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>

Angaben zum Gender Pension Gap:



https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_NO16_12_63.html

Angaben zum Gender Lifetime



Earning Gap: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/113474/cfb3b-8047964183010cc5c9e2ae48c2b/dauerhaft-ungleich-berufsspezifische-lebenserwerbseinkommen-von-fauen-und-maennern-in-deutschland-data.pdf>

Angaben zum Gender Data Gap:



<https://www.fes.de/wissen/gender-glossar/gender-data-gap>

Zum Weiterlesen:
Gender Mainstreaming
Gleichstellung Konkret
Intersektionalität
Antifeminismus
Gender Budgeting
Gender Gap
Gender Pay Gap
German Gender Index
UN-Frauenrechtskonvention

www.gleichstellungsportal.de



Gender to Go

Genderkompetenzzentrum Sachsen

Bilden • Beraten • Bewegen

Das Genderkompetenzzentrum Sachsen stärkt und vernetzt über Bildungsangebote, Kooperationsprojekte und individuelle Beratungen die Gleichstellungsarbeit in Sachsen und darüber hinaus, insbesondere

- Frauen*- und Gleichstellungsprojekte
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Betriebs- und Personalrät*innen
- Zivilgesellschaft und wissenschaftliche Einrichtungen

Weiterlesen:

www.genderkompetenz-sachsen.de
www.gleichstellungsportal.de



**GENDERKOMPETENZ
ZENTRUM SACHSEN**

STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ
UND FÜR DEMOKRATIE
EUROPA UND GLEICHSTELLUNG



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Impressum:

Genderkompetenzzentrum Sachsen

Träger:

FrauenBildungshaus Dresden e.V.
Oskarstraße 1, 01219 Dresden

Redaktion:

Sinah Hegerfeld und Karin Luttmann-
Grafik-Design: Julia Demel