

Gender Mainstreaming

[urn:nbn:de:bsz:15-gucosa-221283](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:15-gucosa-221283)

Keywords:

Genderkompetenz,
Gender,
Mainstreaming,
Gleichstellung, Politik,
Gleichberechtigung,
Geschlechter-
hierarchie,
Gleichstellungspolitik,
Geschlechter-
verhältnis,
Europäische Union,
Weltfrauenkonferenz,
Diversity, Differenz,
Feminismus,
Herrschaft,
Patriarchat,
Entwicklungspolitik,
Frauenpolitik,
Chancengleichheit

Gender Mainstreaming ist eine gleichstellungspolitische Strategie, die daraufhin ausgerichtet ist, sämtliche Entscheidungen in einer Organisation kritisch auf ihre Auswirkungen auf die von geschlechterbezogenen Ungleichheiten unterschiedlich geprägte Lebensrealität von Frauen und Männern zu überprüfen und diesbezüglich bestehende Differenzen abzubauen. Diese Strategie beinhaltet nach der viel zitierten Definition des Europarats folgende Elemente: "Gender mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making" (Council of Europe, 2014). Die Entwicklung der Strategie geht auf die internationale Frauenbewegung und ihre Erfahrungen mit der Entwicklungspolitik zurück (Mense, 2010, S. 83–84; Stiegler, 2010, S. 934). Als verpflichtende Empfehlung wurde das Begriffspaar Gender Mainstreaming erstmals im Abschlussdokument der Aktionsplattform der vierten Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 verankert und von den Vereinten Nationen übernommen (United Nations, 1995; Mense, 2010, S. 84; Cordes, 2010). Die Europäische Union nahm Gender Mainstreaming 1997 / 1999 in den Amsterdamer Vertrag auf. Durch die Unterzeichnung des Vertrages ist Gender Mainstreaming in der BRD für alle Bereiche der Bundespolitik und der Bundesverwaltung verbindlich (Bock, Matthies, Riegraf & Zimmermann, 2005, S. 173). Implementiert ist die Strategie vor allem im öffentlichen Sektor, weniger in der Privatwirtschaft. In letzterer findet Gleichstellung vor allem im Zusammenhang mit Diversity Management Anwendung (Cordes, 2010, S. 929). Um die Jahrtausendwende wurde Gender Mainstreaming als Strategie mit einem hohen transformativen Potential wahrgenommen. Jedoch trat etwa ab Mitte der 2000er Jahre eine „Phase der Ambivalenz und Ernüchterung“ (Sauer, 2014, S. 38) ein, die bis heute andauert. Die Implementierung verlaufe schleppend und nach 15 Jahren betrachten vor allem auf nationaler Ebene Organisationen und öffentliche Behörden Geschlecht nach wie vor nicht als relevante Kategorie (Sauer, 2014, S. 38) [1].

Zielgruppe von Gender Mainstreaming sind *alle* Angehörigen einer Organisation. Durch die Verwendung des Gender-Begriffs werde anerkannt, dass „alle politischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen Strukturen die Handlungsmöglichkeiten von Männern und Frauen beeinflussen“ (Stiegler, 2010, S. 933). Gleichzeitig wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Frauen und Männer in der Gesellschaft nach wie vor unterschiedliche Teilhabechancen besitzen (Gildemeister & Robert, 2008), da durch die Geschlechtszugehörigkeit, und mit dieser verbunden, bestimmte Zuschreibungen, soziale Institutionen und Organisationen grundlegend strukturiert und hierarchisiert werden (Acker, 1990; Berghahn, 2011, 2011; BMFSFJ, 2011; Gildemeister & Robert, 2008; Herrmann, 2014; Müller, Riegraf & Wilz, 2013). Gender Mainstreaming setzt beim Hinterfragen und systematischen Reflektieren von impliziten Geschlechterneutralitätsnormen an (Beispiele aus der Praxis s. Blickhäuser & von

Bargen, 2009, z. B. S. 36–39). Diesen Normen liegt etwa die Annahme zugrunde, dass Personalentscheidungen zumeist ohne Ansehen des Geschlechts oder der sozialen Herkunft einer Person getroffen werden. Die Reflexion dient der Entwicklung entsprechender Maßnahmen (Schambach & von Bargen, 2004). [2]

Kritik an Gender Mainstreaming wird erstens an dessen geringer Spezifizierung der Ziele sowie an der rationalen Logik des Implementierungsprozesses geübt (Meier & Celis, 2011, S. 471; Bereswill, 2004, S. 52–53). Zweitens wird befürchtet, dass durch die Behandlung von Gleichstellungsfragen als Managementaufgabe Gleichstellung anschlussfähiger an eine ökonomische Semantik wird (vgl. Meuser, 2009, S. 98) und zu einer Individualisierung von Gleichstellungspolitik führt, welche die strukturellen Ursachen von Ungleichheit ausblendet (Soiland, 2009, S. 38). Drittens birgt der Anspruch, nahezu alle Akteur_innen einer Organisation in die Implementierung von Gender Mainstreaming einzubeziehen, die Gefahr einer Überforderung (Bereswill, 2004, 60–61), da sie eine Strategie ist, die Genderkompetenz voraussetzt und die eines spezifischen Wissens bedarf (vgl. Mense, 2010, S. 86; Wegrzyn, 2014). Viertens kann Gender Mainstreaming bestehende stereotype Geschlechterbilder verfestigen, indem z. B. die Situation ‚der‘ Frauen oder ‚der‘ Männer in den Blick genommen wird (Wetterer, 2005), oder wenn es darum geht, die Potentiale ‚der‘ Frauen zu nutzen (Meuser, 2009, S. 100). Ergebnisse einer empirischen Studie zur Wirkung gleichstellungspolitischer Maßnahmen zeigen, dass eher ohnehin privilegierte Gruppen in Organisationen einen Nutzen aus entsprechenden Maßnahmen ziehen (Lanfranconi, 2014, S. 105). [3]

Da Gender Mainstreaming auf die internationale Frauenbewegung und auf ihre Forderung nach Gerechtigkeit zurückgeht, kann man das Anliegen grundsätzlich als im Kern emanzipatorisch beschreiben (vgl. Braunmühl, 2009). Gender Mainstream bietet die Möglichkeit, gleichstellungspolitische Anliegen wie ein „trojanisches Pferd“ (Woodward, 2001, S. 3) in Organisationen einzubringen, das heißt, deren Entscheidungsprozesse und Logiken gezielt zu nutzen. Die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Strategien, dies zeigen aktuelle Studien und Handbücher, die auf Erfahrungswissen von Gleichstellungsakteur_innen gründen, ist zwar sehr voraussetzungsreich im Hinblick auf die benötigten Kompetenzen und Ressourcen, kann aber, wenn auch sukzessive, zu Erfolgen führen (Stiegler, 2012; Sauer, 2014; Feldmann, Erbe, Goldmann, Kuhl, Roski & Schacherl, 2014; Blome, Erfmeier, Gülcher & Smykalla, 2013). [4]

Literaturverzeichnis:

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4 (2), 139–158.

Bereswill, M. (2004). „Gender“ als neue Humanressource? Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie zwischen Ökonomisierung und Gesellschaftskritik. In M. Meuser & C. Neusüss (Hrsg.), *Gender-Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente* (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Bd. 418, S. 52–70). Bonn: BpB.

Berghahn, S. (Gender Politik Online, Hrsg.). (2011). *Der Ritt auf der Schnecke. Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland*, Freie Universität Berlin. Verfügbar unter http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/gleichstellung/Der_Ritt_auf_der_Schnecke/Ritt-Schnecke-Vollstaendig.pdf

Wegrzyn, Eva (2014). Gender Mainstreaming. In *Gender Glossar / Gender Glossary* (4 Absätze). Verfügbar unter <http://gender-glossar.de>

- Blickhäuser, A. & Borgen, H. v. (2009). *Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen* (Schriften des Gunda-Werner-Instituts, Bd. 7, Überarb. Neuaufl.). Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
- Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N. & Smykalla, S. (Hrsg.). (2013). *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* (2., vollst. überarb. u. erw. Aufl. 2013). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- BMFSFJ (Hrsg.). (2011). *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*. Erster Gleichstellungsbericht (Deutscher Bundestag Drucksache 17/6240), Berlin.
- Bock, S., Matthies, H., Riegraf, B. & Zimmermann, K. (2005). Wissenskommunikation im Kontext von Gender Mainstreaming. In S. A. Ernst, J. Warwas & E. Kirsch-Auwärter (Hrsg.), *Wissenstransform. Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken* (Focus gender, Bd. 2, S. 172–190). Münster: Lit.
- Braunmühl, C. v. (2009). Diverse Gender – Gendered Diversity: Eine Gewinn-und-Verlust-Rechnung. In S. Andresen, M. Koreuber & D. Lüdke (Hrsg.), *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Interdisziplinärer Dialog aktueller Tendenzen der „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik* (S. 53–64). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Cordes, M. (2010). Gleichstellungspolitiken. Von der Frauenförderung zum Gender-Mainstreaming. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3. Aufl., S. 924–932). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Council of Europe. (2014). *Gender mainstreaming*. Zugriff am 04.09.2014. Verfügbar unter http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/index_en.asp
- Feldmann, M., Erbe, B., Goldmann, M., Kuhl, M., Roski, M. & Schacherl, I. (2014). *Gleichstellung steuern. Promising Practices für die Hochschulsteuerung*. Verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2014080121112>
- Gildemeister, R. & Robert, G. (2008). *Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. Interaktion - Institution - Biografie* (Hagener Studentexte zur Soziologie). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Herrmann, J. (2014). Arbeitsmarktsegregation. In *Gender Glossar / Gender Glossary* (5 Absätze). Verfügbar unter <http://gender-glossar.de>
- Lanfranconi, L. M. (2014). Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. *Gender - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 6 (1), 93–110.
- Meier, P. & Celis, K. (2011). Sowing the Seeds of Its Own Failure: Implementing the Concept of Gender Mainstreaming. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18 (4), 469–489.
- Mense, L. (2010). Von der Frauenförderung über Gender Mainstreaming zum Diversity Management? *Der pädagogische Blick*, 18 (2), 82–94.
- Meuser, M. (2009). Humankapital Gender. Geschlechterpolitik zwischen Ungleichheitssemantik und ökonomischer Logik. In S. Andresen, M. Koreuber & D. Lüdke (Hrsg.), *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Interdisziplinärer Dialog aktueller Tendenzen der „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik* (S. 95–109). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Müller, U., Riegraf, B. & Wilz, S. M. (Hrsg.). (2013). *Geschlecht und Organisation* (Geschlecht und Gesellschaft, Bd. 45). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sauer, A. (2014). Gender und Nachhaltigkeit – institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und Gender Mainstreaming im Umweltbundesamt. *Gender - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 6 (1), 26–43.
- Schambach, G. & Borgen, H. v. (2004). Gender Mainstreaming als Organisationsveränderungsprozess. Instrumente zur Umsetzung von Gendermainstreaming. In M. Meuser & C. Neusüss (Hrsg.), *Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente* (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Bd. 418, S. 274–290). Bonn: BpB.
- Soiland, T. (2009). Gender als Selbstmanagement. Zur Reprivatisierung des Geschlechts in der gegenwärtigen Gleichstellungspolitik. In S. Andresen, M. Koreuber & D. Lüdke (Hrsg.), *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Interdisziplinärer Dialog aktueller Tendenzen der „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik* (S. 35–51). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stiegler, B. (Hrsg.). (2012). *Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche - Entwicklungen - Ergebnisse* (WISO Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung).
- Stiegler, B. (2010). Gender Mainstreaming: Fortschritt oder Rückschritt in der Geschlechterpolitik? In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3. Aufl., S. 933–938). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- United Nations. (1995). *Beijing Platform for Action. Chapter IV. H. Institutional mechanisms for the advancement of women*. Verfügbar unter <http://www.un-documents.net/bpa-4-h.htm>
- Wegrzyn, E. (2014). Genderkompetenz. In *Gender Glossar / Gender Glossary* (4 Absätze). Verfügbar unter <http://gender-glossar.de>
- Wetterer, A. (2005). *Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen – Facetten schwieriger Vermittlungen*. Zugriff am 04.09.2014. Verfügbar unter http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungen/publikations_und_news_archiv/genderlectures/050214glhu
- Woodward, A. E. (2001). *Gender mainstreaming in European policy: Innovation or deception?*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. WZB Discussion Paper: FS I 01-103. Zugriff am 04.09.2014. Verfügbar unter <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2001/i01-103.pdf>

Autor_in:

Eva Wegrzyn studierte Amerikanistik, Sozialpsychologie/-anthropologie, Gender Studies und Politikwissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum und an der Università degli Studi di Urbino. Von 2007 bis 2015 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen. Ihre Aufgabenschwerpunkte waren neben der Weiterentwicklung des Gender-Portals die Konzipierung von Trainings in der Hochschuldidaktik, die Koordinierung des bundesweiten Netzwerks „ExpertInnenkreis Genderkompetenz in Studium und Lehre“ sowie die Entwicklung von Blended-Learning-Formaten im Bereich der Gender Studies. Seit Oktober 2015 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik der Universität Duisburg-Essen im Forschungsprojekt „Gleichstellungsbezogene Handlungsorientierungen und Handlungsweisen von ProfessorInnen vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Regelungen“ tätig. Sie promoviert an der Ruhr-Universität Bochum zum Thema „Hochbegabung: Selbstkonzepte, Potentiale, Praktiken“.

Kontakt:

Gender Glossar | Open-Access-Zeitschrift | ISSN 2366-5580
Universität Leipzig
Erziehungswissenschaftliche Fakultät
Dittrichring 5–7
D-04109 Leipzig
redaktion@gender-glossar.de
www.gender-glossar.de

Nutzungsbedingungen:

Dieses Werk bzw. Inhalt steht unter einer [Creative Commons Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung 3.0](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/legalcode). Diese Lizenz erlaubt es, den Inhalt unter folgenden Bedingungen zu vervielfältigen, zu verbreiten und öffentlich aufzuführen: Der Name des Autor*/Rechtsinhaber* muss genannt werden. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/legalcode>