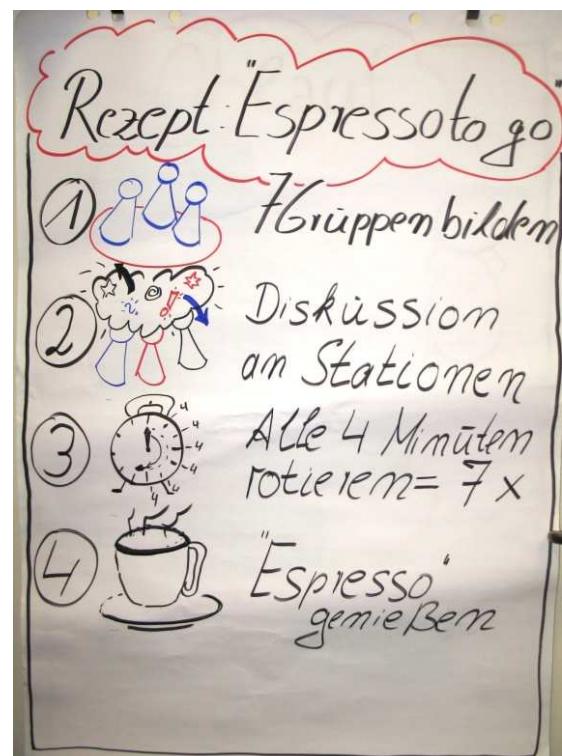
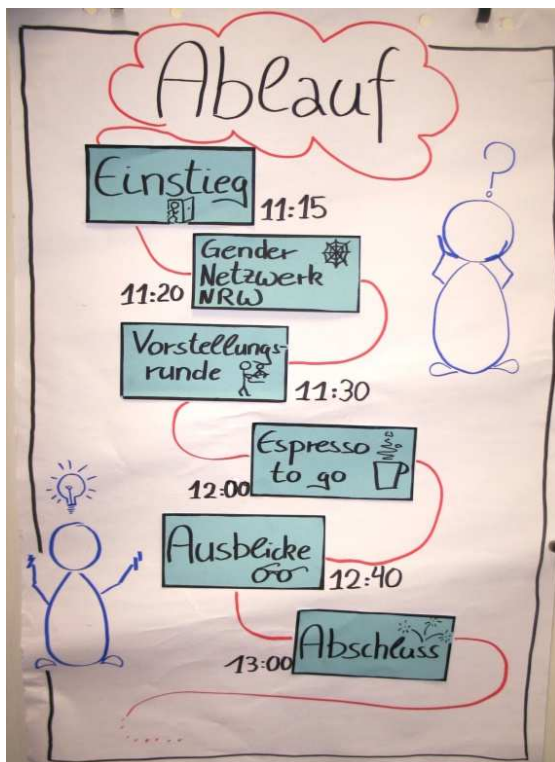




Gender Mainstreaming Das Schöne oder das Biest?



Gender Mainstreaming – Das Schöne oder das Biest?

Zum Einstieg

Gender Mainstreaming, als Konzept und Strategie für die Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik, kam über die Europäischen Fonds nach Deutschland bzw. in die Bundesländer und nach NRW. Was vor 16 Jahren noch für große Aufregung, ja zum Teil für Empörung gesorgt hat, ist heute in vielen Politikbereichen übliche Praxis. Die Aufgabe der Implementierung von Gender Mainstreaming war Anlass für die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure zum Gender Netzwerk NRW. Da gab es reichlich Diskussionsstoff über die Entwicklung der Frauenpolitik zu Gender Mainstreaming und Management von Diversity zu debattieren.

Der Workshop wird von sechs der aktuell 13 Vertreter/-innen des Gender Netzwerks NRW, von zwei Vertreter/-innen aus Regionalagenturen und von den Kollegen/-innen der G.I.B., Timm Kroeger, Karin Linde, Katja Sträde und Claudia Thierfelder gestaltet.

Das Gender Netzwerk NRW

Die G.I.B. hat das Gender Netzwerk 2001 mit gegründet. Karin Linde vertritt dort die G.I.B. von Beginn an und erläutert kurz die Ziele und das Selbstverständnis des Netzwerks:

Seit der Gründung vor 16 Jahren hat sich der Kreis der Expertinnen und Experten im Gender Netzwerk NRW immer wieder verändert und erweitert. Es sind Einrichtungen, Verbände, Organisationen aus NRW und Einzelpersonen beteiligt, die spezielle Kompetenzen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming durch Bildung und Beratung, Organisationsentwicklung und Personalentwicklung einbringen, und zwar aus den Bereichen: Arbeitsmarkt/Europäischen Sozialfonds, Wirtschaft/Europäischer Regionalfonds, Kommune, Jugendhilfe, Gewerkschaften, Betriebe, Wissenschaft, Kirche, Volkshochschulen, Berufliche und politische Weiterbildung.

Auf den mehrmals jährlich stattfindenden Treffen werden Erfahrungen zur Umsetzung und Entwicklung von Gender Mainstreaming, Diversity Management/Vielfalt in den verschiedenen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vertretenen Handlungsfeldern bewertet und beraten. Folgende gemeinsame Aktivitäten des Gender Netzwerks NRW gab es bisher:

- Fachgespräche und Workshops
- Beratung und Gendertrainings
- Zwischenbilanztagung: Friedrich Ebert Stiftung/Gender Netzwerk NRW:
5 Jahre Gender Mainstreaming in NRW:
<http://library.fes.de/pdf-files/gpi/04392-20070615.pdf>
- Internetseite: <http://www.gendernetzwerk-nrw.de/>
- Erfahrungsaustausch

Aktuell sind 13 Personen von 12 Institutionen bzw. Einzelpersonen (siehe folgende Übersicht) im Gender Netzwerk NRW tätig. Gründungsmitglieder waren 2001 Mitarbeitende des ehemaligen Landesinstituts für Qualifizierung, das Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop-Rauxel, die Friedrich-Ebert-Stiftung über Dr. Barbara Stiegler und die G.I.B.

Name	Institution – Einrichtung
Michael Drogand-Strud	Genderberater und im Vorstand der BAG Jungenarbeit und der LAG Jungenarbeit NRW www.meintestgelaende.de
Marco Düsterwald	VHS Landesverband NRW www.vhs-nrw.de
Wolfgang Herbertz	ver.di Landesbezirk NRW Frauen- und Gleichstellungspolitik www.verdi.de
Dörthe Koch	G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Brigitte Liesner	Gleichstellungsstelle, Stadt Essen
Beate Ludwig	Gender- und Gleichstellungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland
Karin Linde	G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Jeanette Rußbuelt	Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro NRW
Dorota Sahle	Landessportbund NRW
Conny Schlebusch	Projektträger ETN beim Forschungszentrum Jülich
Nicola Tofaute	FUMA – Fachstelle Gender NRW Geschlechtergerechtigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe www.gender-nrw.de
Bettina Vaupel	Kompetenzzentrum Frau und Beruf der Region Emscher-Lippe c/o Zentrum Frau in Beruf und Technik
Iris Witt	Heinrich-Böll Stiftung NRW www.boell-nrw.de

Methode: Espresso to go

Geschlechtergerechte Konzepte in der Bildungsarbeit, in der Jugendarbeit, im Sport und in der Kirche und natürlich in der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik werden von den u. g. Referentinnen im Workshop vorgestellt. In wechselnden Runden (Espresso: schnell, kurz und intensiv) konnten sich die Teilnehmer/-innen des Workshops mehrere Bereiche für intensivere Gespräche und ein Zwischenfazit aussuchen. So gab es sehr schnell eine sehr lebhaft Workshop-Situation mit vielen Gesprächen zu den Inhalten der jeweiligen Arbeitsbereiche, den Fort- und Rückschritten, die z. T. visualisiert auf Stellwänden dargestellt waren.

Referentinnen:

- Gerda Kaßner (ehem. Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Essen)
- Kirsten Kling (Regionalagentur Märkische Region)
- Beate Ludwig (Gender- und Gleichstellungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland)
- Dorota Sahle (Landessportbund NRW)
- Elvira Schmengler (Regionalagentur Siegen-Wittgenstein/Olpe)
- Christel Steylaers (Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Remscheid)
- Katja Sträde (G.I.B., Koordination Regionalagenturen NRW)
- Nicola Tofaute (FUMA – Fachstelle Gender NRW, Geschlechtergerechtigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe)
- Bettina Vaupel (Kompetenzzentrum Frau und Beruf der Region Emscher-Lippe)

Moderation: Timm Kroeger, Karin Linde und Claudia Thierfelder (G.I.B.)

- Gerda Kaßner, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Essen bis 2016

<http://www.frauenportal.essen.de/gleichstellungsstelle.htm>

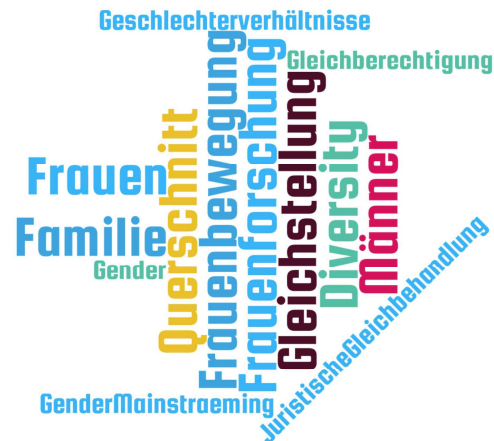
[Genderprozess in der Kommune Essen_Kassner.pdf](#)

Gender Mainstreaming – Best Practice-Beispiele aus den Kommunen, Deutscher Städtetag (Hrg.), 2003:

[https://gender-mainstreaming.rlp.de/fileadmin/gender-mainstreaming/dokumente/Deutscher Staedtetag Gender Mainstreaming Best-Practice-Beispiel aus den Kommunen.pdf](https://gender-mainstreaming.rlp.de/fileadmin/gender-mainstreaming/dokumente/Deutscher_Staedtetag_Gender_Mainstreaming_Best-Practice-Beispiel_aus_den_Kommunen.pdf)

Entwicklung von Gender Mainstreaming in den NRW-Regionen, unterstützt durch die Regionalagenturen

- Katja Sträde, G.I.B., Koordination Regionalagenturen NRW
- Kirsten Kling, Regionalagentur Märkische Region
- Elvira Schmengler, Regionalagentur Siegen-Wittgenstein/Olpe



Aktivitäten aus früheren Jahren

- 2002: Grundlagen für die Bewertung von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen (Veranstaltung)
- 2003: Arbeitshilfe Teil 1+2/Regionale arbeitsmarktpolitische Rahmenkonzeption und Strategien der ESF-kofinanzierten Landesarbeitsmarktpolitik
- 2005: Info zur Umsetzung der ESF-kofinanzierten Arbeitspolitik – Gender Mainstreaming
- ESF-Förderhandbuch 2007 – 2013; Anlage zum Mantelantrag zur Umsetzung der Querschnittsziele – Insbesondere Chancengleichheit

Flyer aus den Regionen:

Regionen stärken Frauen

Projektbericht:

Wer hält es schon ein Erwerbsleben als Exotin aus?

Aktuell:

ESF in NRW: Kurzfassung des Operationellen Programms 2014 – 2020

Querschnittsziel:

Gleichstellung von Männern und Frauen

Beispiele geplanter Maßnahmen:

- Teilzeitberufsausbildung
- Erleichterung der Berufsrückkehr

Antrag auf die Gewährung einer Zuwendung aus Fördermitteln des ESF aus der Förderphase 2014 – 2020:

2.4. Beitrag der Maßnahmen zu den Querschnittszielen des ESF

... die Maßnahme fördert die Gleichstellung von Männern und Frauen

Vielfalt gestalten! In der evangelischen Kirche

- Beate Ludwig, Gender- und Gleichstellungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland

www.ekir.de/gender

Für die Gleichstellung der Geschlechter im Sport

- Dorota Sahle, Landessportbund NRW

<https://www.lsb.nrw/unsere-themen/chancengleichheit/>

Chancengerechtigkeit für Mädchen und Jungen

- Nicola Tofaute, FUMA – Fachstelle Gender NRW, Geschlechtergerechtigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe

<http://www.gender-nrw.de/aktuelles/>

GeM in der Wirtschafts- und Strukturpolitik

- Bettina Vaupel, Kompetenzzentrum Frau und Beruf der Region Emscher-Lippe
c/o Zentrum Frau in Beruf und Technik Castrop-Rauxel

<http://www.zfbt.de/gem/index.htm>

Geschlechtergerechtigkeit in der ESF-kofinanzierten Arbeitspolitik

- Karin Linde, G.I.B.

<http://www.gib.nrw.de/themen/themenuebergreifend/geschlechtergerechtigkeit>

Perspektiven für Gender und Diversity bis 2020. Und danach?

Es gibt jedoch noch genug Aufgaben für eine geschlechtergerechte Zukunft, sei es die Besetzung von Gremien mit Frauen und Männern, sei es der Gender Pay Gap und die Minderbewertung vieler frauendominierter Berufe, sei es der wieder sinkende Anteil von Existenzgründerinnen. Christel Steylaers, die über langjährige Erfahrung als Vertreterin der LAG der kommunalen Gleichstellungstellen im ESF-Beirat in NRW verfügt, reflektiert in einem abschließenden Impulsreferat über „Perspektiven für Gender und Diversity“.

[GM ESF seit 2000 2017 07 19 Li.pdf](#)

- Christel Steylaers, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Remscheid, Mitglied im ESF-Begleitausschuss:

Zusammenfassung des Impuls-Ausblicks:

Seit der Weltfrauenkonferenz von Peking, mit Unterstützung des Vertrags von Amsterdam (jetzt Art 8, Vertrag über die Arbeitsweise der EU), hat sich die Methode des Gender Mainstreaming immer mehr durchgesetzt und wird in der Fachwelt angewendet. Das Prinzip des Gender Budgeting ist eine notwendige Ergänzung des Gender Mainstreaming.

Geschlechtergerechtigkeit ist in der Öffentlichkeit keine Selbstverständlichkeit. Eine beliebte Strategie der Bürokratie ist es, das Thema zu erhöhen, zur zentralen Querschnittstrategie zu erklären und damit die Operationalisierbarkeit zumindest zu erschweren. Einzelne Frauenfördermaßnahmen werden mit dem Hinweis auf den Querschnitt abgewehrt.

Gender Mainstreaming muss mit Gender Budgeting einhergehen: Die Berichte zum ESF weisen zwar geschlechtsspezifische Teilnahmezahlen aus, jedoch ist nicht feststellbar, wie viele Mittel mit welchem Erfolg Männern bzw. Frauen zu Gute kamen, sprich ob Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen von den Fondsmitteln profitieren konnten. Der geschlechtsspezifische Fluss von Geldströmen ist im EFRE noch viel weniger nachvollziehbar. Es wird keine Zielgruppenarbeit mehr gefördert. Die reine Querschnittsbenennung führt nicht zu einer Sichtbarmachung von Geschlechterunterschieden und damit zur Konterkarierung von Gender Mainstreaming.

Diversity ist das bewusste Aufspüren und Nutzbarmachen von Unterschieden für eine Organisation, ein Unternehmen oder die Gesellschaft: Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Handicaps. Das Merkmal „Geschlecht“ zieht sich als roter Faden durch alle Diversitymerkmale. Frauenpolitikerinnen neigen dazu, sich für alle gesellschaftlich Benachteiligten/potenziell Diskriminierten einzusetzen. Ungeachtet aller positiven Elemente dieser Politik birgt Diversity das Risiko, den Geschlechterblick aus den Augen zu verlieren. Ebenso wie bei der Ansiedlung im Querschnitt besteht die Gefahr, dass Unterrepräsentanzen und Benachteiligungen von Frauen nicht ausreichend gesehen und damit abgebaut werden können.

Diese Probleme erfordern Konsequenzen seitens der Frauenakteur/-innen: Lebenslagenbezogen und damit auch mittelbar muss weiter in allen Politikbereichen auf die Situation der Frauen geachtet werden. Probleme müssen benannt und Folgeprüfungen eingefordert werden und dieses immer von neuem. Oft verliert sich eine eigentlich selbstverständliche geschlechtsspezifische

Statistik (Beispiel: Analyse der Jugendarbeitslosigkeit nicht nur nach Geschlecht sondern auch nach Ursachen, die bei jungen Frauen oft in einer frühen Schwangerschaft liegen).

Das Wort „Gender“ ist für viele Menschen zum Reizwort geworden. Gender Mainstreaming ist ein wissenschaftlicher Fachbegriff, der in jüngster Zeit von reaktionären Antifeministen des rechten Spektrums aber auch seitens der katholischen Amtskirche bewusst verfälscht und missbraucht wird. („Gender-Verschwörung“).

Sowohl die Begriffe Gender Mainstreaming als auch Diversity sollten daher in der Fachsprache ihren Platz behalten. In der allgemeinen Öffentlichkeit, in Vorträgen, auf Flyern und Websites bzw. (a)sozialen Netzwerken ist es besser verständlich, von „Geschlechtergerechtigkeit, Frauenpolitik oder auch Männerpolitik“ zu sprechen um die revolutionäre Strategie des Gender Mainstreaming Alltag werden zu lassen.

