

Mit Gender Mainstreaming auf dem Weg zu Gleichstellung

-

Überlegungen zum praktischen Umgang mit Komplexität

24.01.2012, PH Ludwigsburg

Dipl.-Psych. Jochen Geppert

www.gleichstellungsinstitut.de

Gliederung




1) Ziel(e), Grundprinzipien

2) Gleichstellung in "allen Bereichen"


3) Beispiele aus dem pädagogischen Feld

„Gender Mainstreaming



...besteht in der (Re)organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“ **(Europarat 1998)**

„Gender Mainstreaming



*...besteht in der (Re)organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von **Entscheidungsprozessen**, mit dem **Ziel**, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der **Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen** und auf **allen Ebenen** einnehmen.“ (Europarat 1998)*

Ziel von GM



Gender equality (engl. Original)

Substantielle Chancengleichheit (EuGH)

tatsächliche Durchsetzung der
Gleichberechtigung von Frauen und Männern
(§3, Abs. 2 GG)

Ziele von GM

(entsprechend BVerfG)



keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

gleiche Teilhabe in allen Lebensbereichen

echte Wahlfreiheit ohne Einschränkung durch Geschlechterstereotype

- **Qualität & Wirkungsgenauigkeit** sind beabsichtigte, wesentliche Nebeneffekte

Gender ist mehrdimensional



Repräsentation: Entscheidungen, Arbeitsmarkt, Programme, ...

Lebensbedingungen: Rechte, Soziale Sicherheit, Sicherheit vor Gewalt / Belästigung, ...

Ressourcen: Zeit, Mobilität, Einkommen, ...

Normen & Werte: Stereotype, Bilder, Sprache, ...

Wechselwirkung mit anderen Kategorisierungen: Kultur, Religion, Befähigung, Hautfarbe, Sexualität, Nationalität, Alter, ...

Strategische Grundprinzipien



Mittel:

- neue inhaltliche Ausrichtungen
- neue Schwerpunktsetzungen
- Maßnahmen zum Nachteilsausgleich
(ggf. auch geschlechtsspezifisch)

Doppelstrategie:

GM macht Frauenförderung **nicht** überflüssig!

Instrumente: Gender Training, Gender-Analysen, Gleichstellungsfolgenabschätzung (GIA)

GM in der Politik

 Gleichstellungsorientierung in

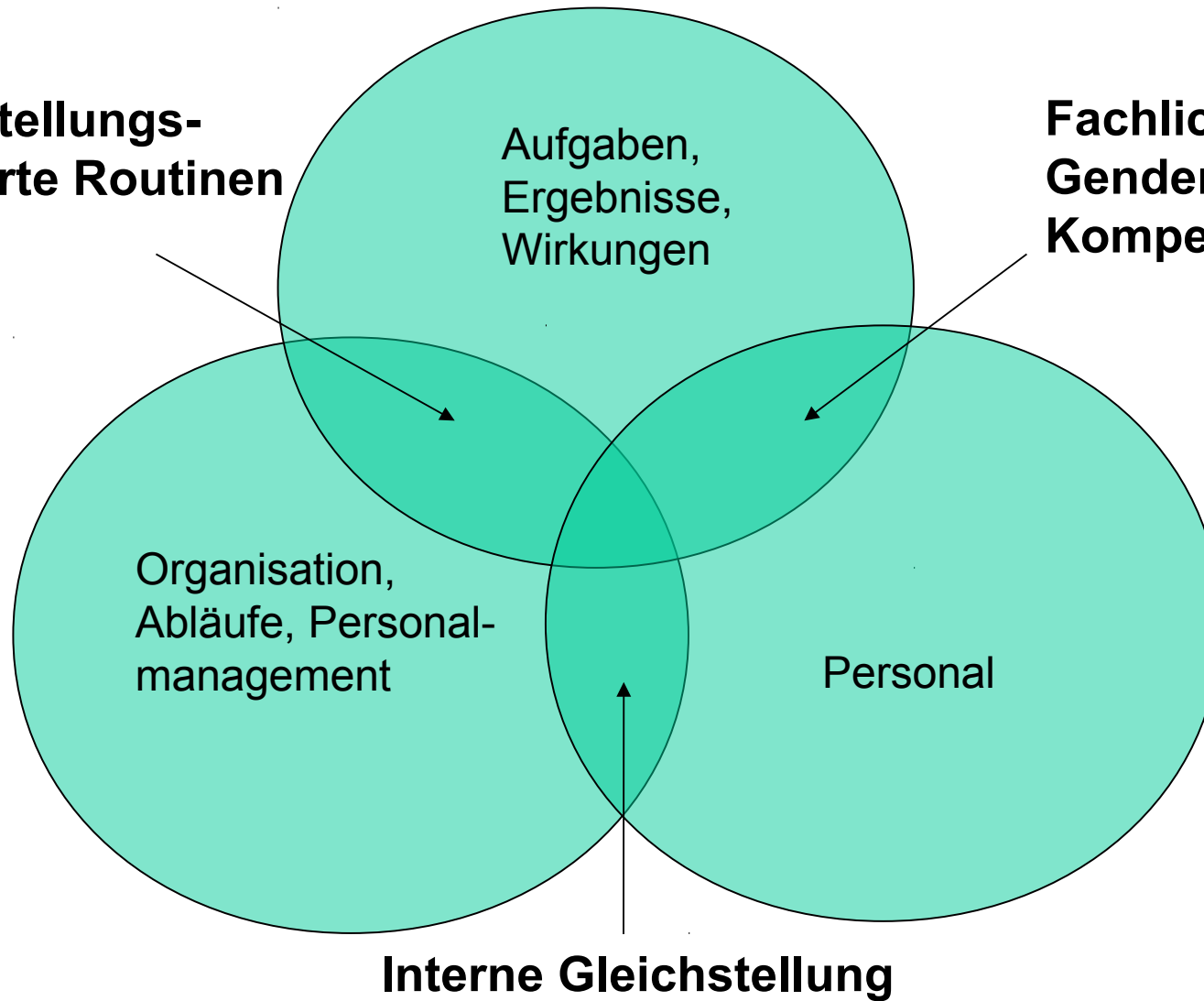
- Entscheidungen
- Gesetzgebung
- Haushaltsführung
- Programmen
- Berichten
- ...

GM in Organisationen



**Gleichstellungs-
orientierte Routinen**

**Fachliche
Gender-
Kompetenz**



„...auf allen Ebenen...“



In allen Lebensbereichen

In allen Politikfeldern

In allen Gesellschaftssektoren

Gender Mainstreaming ist mehr als ...

- Frauenförderung...
...weil es um Frauen **und Männer** und insbesondere um **Strukturen, Verfahren** und **Fachbezüge** geht (Verhältnisse).
- Gleichstellung beim Personal...
...weil es auch und vor allem um Gleichstellungswirkungen **nach „außen“** geht.
- eine Zuständigkeit Anderer...
...weil **alle Beschäftigten** ihre Aufgaben gleichstellungsorientiert bearbeiten sollen.

Gender-Normen als pädagogisches Thema



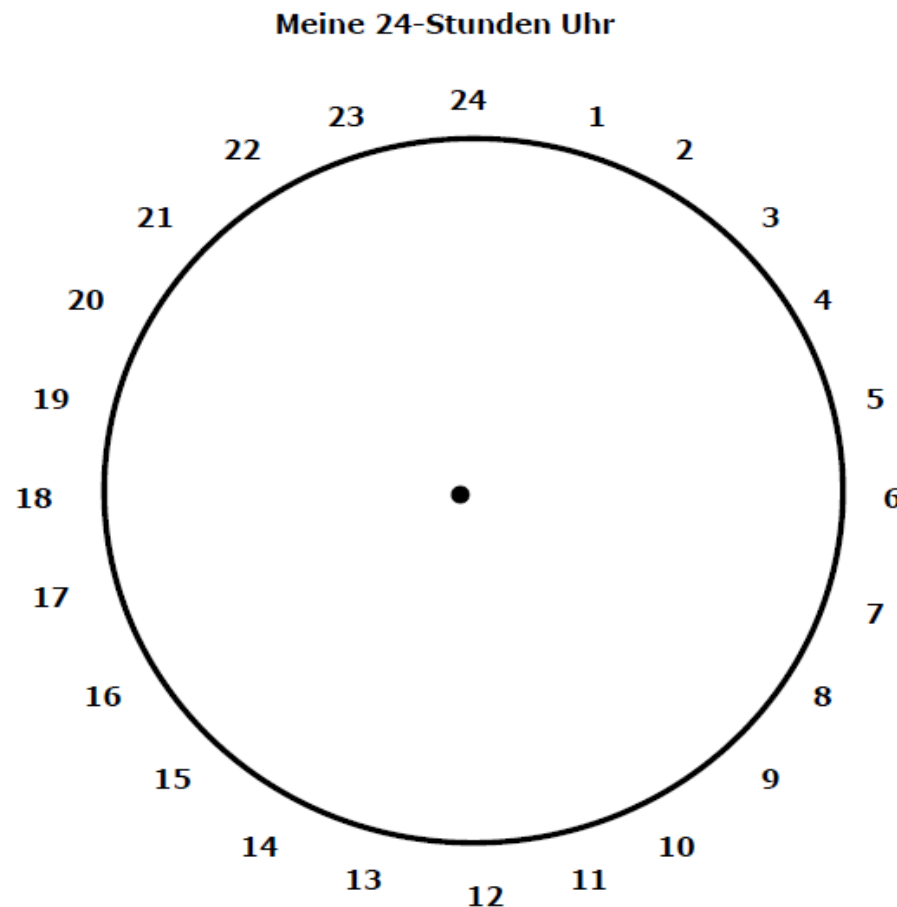
Lieblingsfiguren mitbringen
Tabelle mit Konfektionsgrößen
Maßband

Wer hat welche Lieblingsfigur?
Zu welcher Lieblingsfigur können
sich Jungs und Mädchen
bekennen?

Mathe:

Körpermaße auf echte Menschen
und Konfektionsgrößen
hochrechnen

Gender & Ressourcen als pädagogisches Thema



Wie verwende ich jetzt meine Zeit?

Wie möchte ich mit 30 meine Zeit verwenden?

Teilweise getrennt-geschlechtliche Gruppenarbeit

Berufsorientierung:

- Arbeitszeit
- Work-live-balance

Sozialkunde:

- Partnerschaft
- Unbezahlte Arbeit
- Zeitverwendung

Gendersensible Didaktik



Enthält:

IV: Leitfaden für eine
gleichstellungsorientierte Didaktik

4.1. Makrodidaktik

4.2. Mikrodidaktik

4.3. Geschlechtergerechte Sprache

4.4. Gender-Kompetenz als
Auswahlkriterium für Lehrende

Gerrit Kaschuba/Karin Derichs-Kunstmann

http://www.tifs.de/pdf/fortbildung_gleichstellungsorientiert.pdf

Gendersensible Didaktik

Beispiel: Kleingruppenbildung und Aufgabenstellung

In einer Seminarphase sollten die Teilnehmenden die Anwendung eines vorher dargestellten Instruments in Kleingruppen zu je vier Personen ausprobieren. Die Gruppenbildung geschah mit einer spielerischen Methode. Alle vier Kleingruppen waren gemischt zusammen gesetzt. Die Gruppen sollten selber entscheiden, anhand welchen konkreten Beispiels aus ihrer beruflichen Praxis die Erprobung erfolgen sollte. Bei der Darstellung der Gruppenergebnisse im Plenum stellte sich heraus, dass in allen Gruppen die Praxis von beteiligten Männern zur Grundlage genommen worden war. Keine der Frauen hatte das Instrument anhand ihrer Erfahrungen ausprobiert. Die Seminarleiterin war von dem Ergebnis der Gruppenarbeit selber überrascht, damit hatte sie nach dem bisherigen Verlauf der Zusammenarbeit im Seminar nicht gerechnet.

Eine Möglichkeit, dem entgegenzusteuern, ist die Arbeit in geschlechtshomogenen Kleingruppen. In diesem Fall hätten auch teilnehmende Frauen die Chance gehabt, die Umsetzung in ihre berufliche Praxis auszuprobieren.

Gerrit Kaschuba/Karin Derichs-Kunstmann (2009)
Fortbildung – gleichstellungsorientiert! (S.50)

Gender Mainstreaming in Bildungsorganisationen



Systematische Integration des Gleichstellungsbeitrags in
Organisationsstrategie und Abläufe (Führung)

Gender-Kompetenz als Regelanforderung für Mitarbeitende

Gleichstellungsorientierte **Personalpolitik**

→ **Gleichstellungsorientierte pädagogische Arbeit**

Überprüfung der Ergebnisse und Wirkungen

Gender Mainstreaming in Bildungsorganisationen



GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Werden in der Einrichtung Evaluationsinstrumente eingesetzt, die die Rückmeldungen der Teilnehmenden geschlechterdifferenziert erheben? Ja Nein

Werden in der Einrichtung Evaluationsinstrumente eingesetzt, die die Auswertung der Teamenden geschlechterdifferenziert erfassen? Ja Nein

Sind im Evaluationsinstrumentarium explizite Fragen zur gender-bezogenen Zufriedenheit verbindlich vorgesehen? Ja Nein

Werden die gender-relevanten Daten der Evaluation dokumentiert? Ja Nein

Wenn ja, wem sind sie zugänglich:

Gibt es Regelungen, die Konsequenzen aus den gender-bezogenen Evaluationsergebnissen verbindlich festlegen? Ja Nein

INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

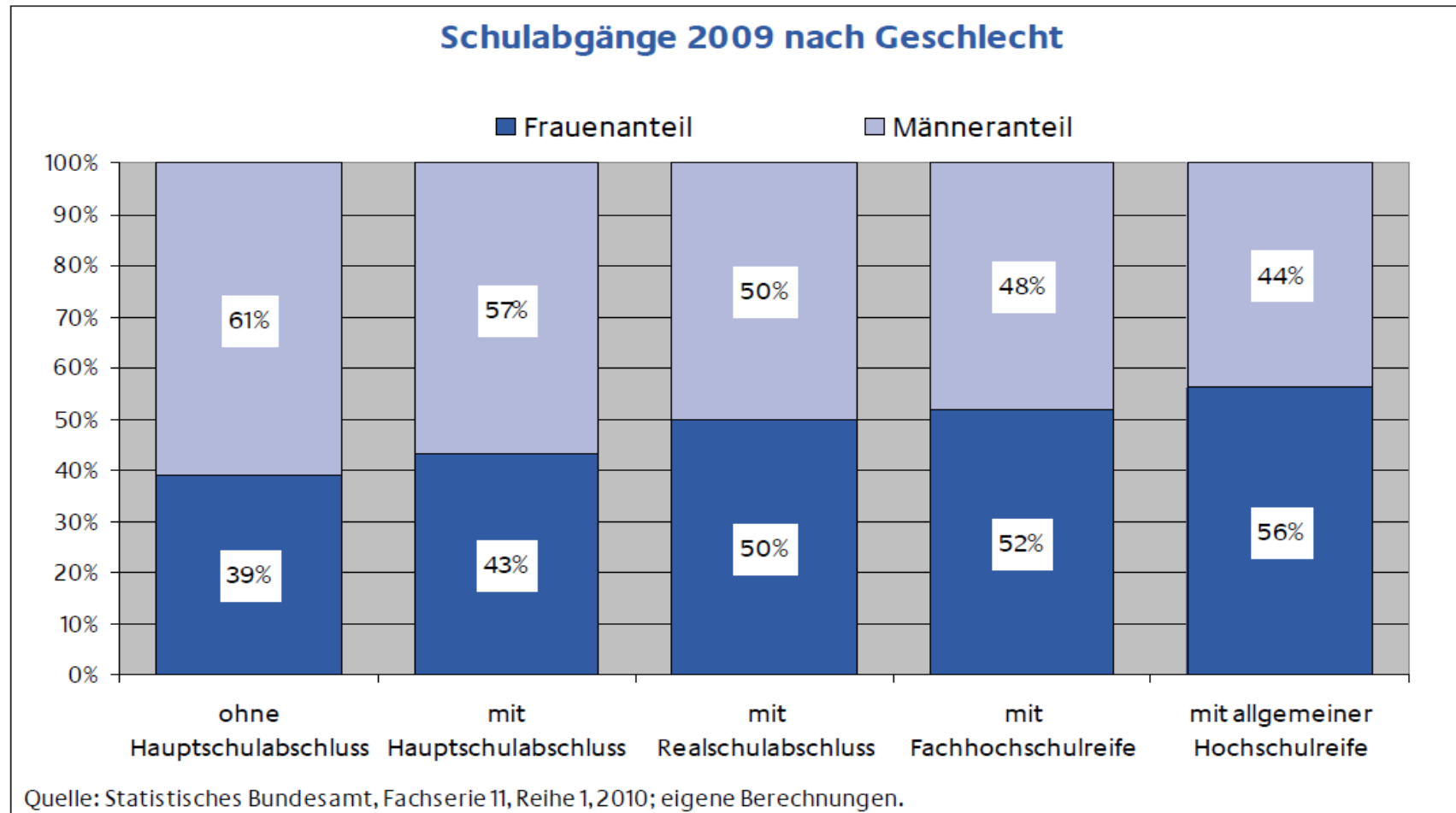
ARBEITSHILFE ZUR ORGANISATIONSENTWICKLUNG VON BILDUNGSEINRICHTUNGEN
IM KONTEXT VON GENDER MAINSTREAMING

Arbeit und Leben e.V.
DGB / VHS

http://www.arbeitundleben.de/images/download/institutionell_e-gender-analyse.pdf

Gleiche Teilhabe als Thema der Bildungspolitik

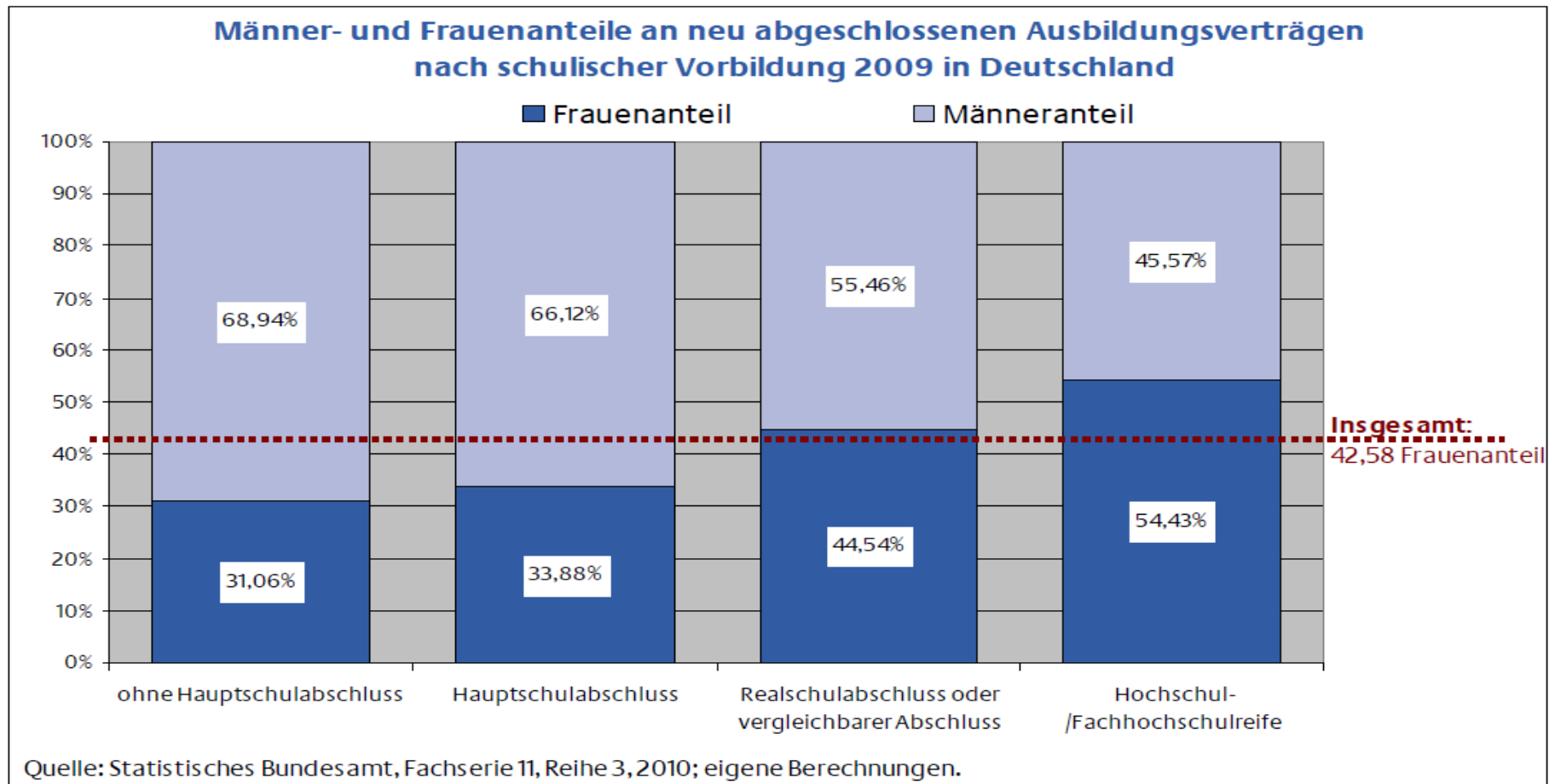
Jungs als Verlierer des Bildungssystems?



Irene Pimminger: Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. (2011)

Gleiche Teilhabe als Thema der Bildungspolitik

Jungs als Verlierer des Bildungssystems?



So einfach ist die Sache nicht.

Links



Friederike Heinzl, Rabea Henze, Sabine Klomfaß (2007): Eine Schule für Jungen und Mädchen.

http://www.gew.de/Binaries/Binary31557/Eine_Schule_fuer_Jungen_und_Maedchen.pdf

Gerrit Kaschuba, Karin Derichs-Kunstmann (2009): Fortbildung – gleichstellungsorientiert!

http://www.tifs.de/pdf/fortbildung_gleichstellungsorientiert.pdf

Irene Pimminger (2011): Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf.

http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_uebergang_schule_beruf_aktualisiert2011.pdf

Barbara Siegler (Hrsg.) (2012): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse.

<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08830-20120116.pdf>

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft:

http://www.gew.de/Geschlechtergerechte_Bildung_2.html

Gendernow (Niederösterreich):

<http://www.gendernow.at/gesebo/>


Arbeit und Leben e.V.:

<http://www.arbeitundleben.de/index.php/gm>

tifs (Tübingen)

<http://www.tifs.de/>

Titel

 Text