

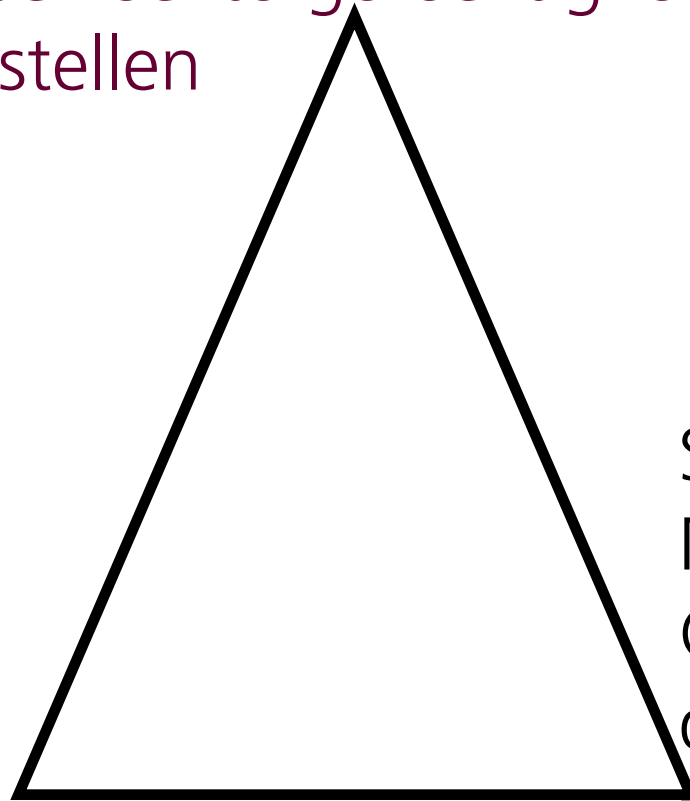
Gender Mainstreaming und die Stiftungsarbeit

**Forum Frauen und Stiftungen
1. März 2010**

Geschlechterpolitische Zielsetzungen

Geschlechtergerechtigkeit
herstellen

Geschlechter-
grenzen
verflüssigen



Strukturen und
Mechanismen, die
Geschlechter-
differenzen er-
zeugen, verändern

Geschlechterverhältnisse

**Geschlechterverhältnisse zeigen sich in der
Verteilung von**

Arbeit

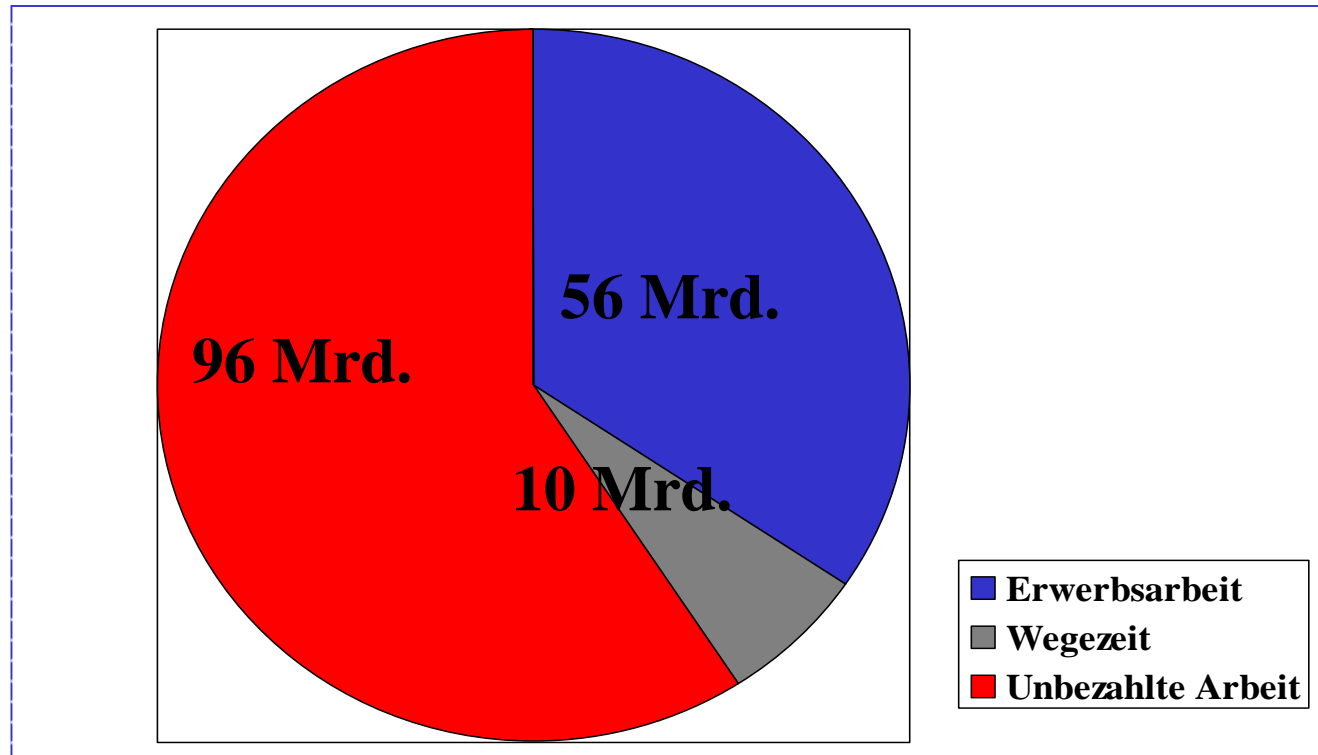
Geld

Macht

zwischen Frauen und Männern

1. Bezahlte und unbezahlte Arbeit in Deutschland in Stunden (2001)

pro Woche: Frauen: 30,0 Std unbezahlt, 12,0 Std bezahlt
Männer: 19,5 Std unbezahlt, 22,5 Std bezahlt





Unbezahlte Pflegearbeit für ältere Pflegebedürftige

4,9 Milliarden Stunden im Jahr
entsprechen
3,2 Millionen
Vollzeitarbeitsplätzen

Geschlechterverhältnisse

Geschlechterverhältnisse zeigen sich in der
Verteilung von

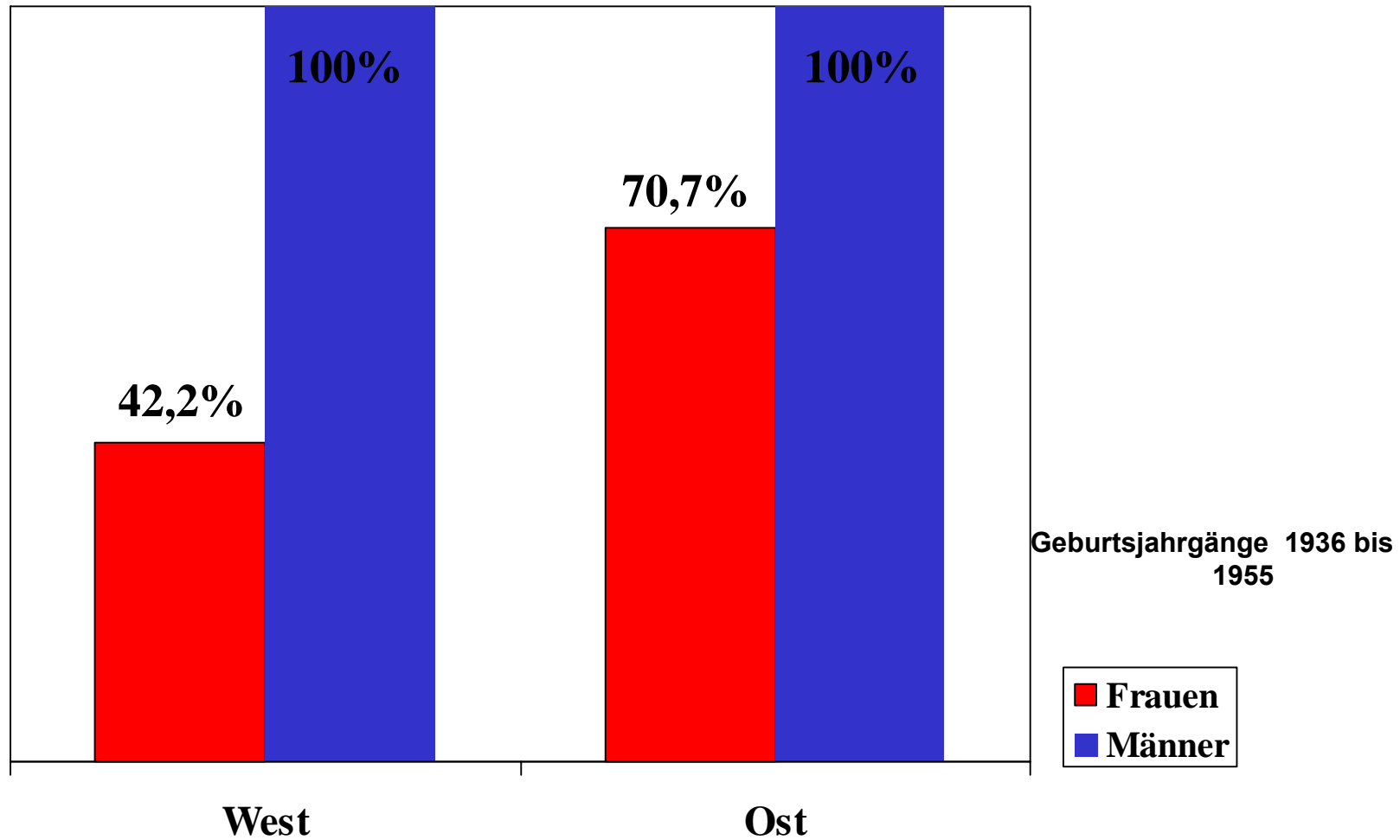
Arbeit

Geld

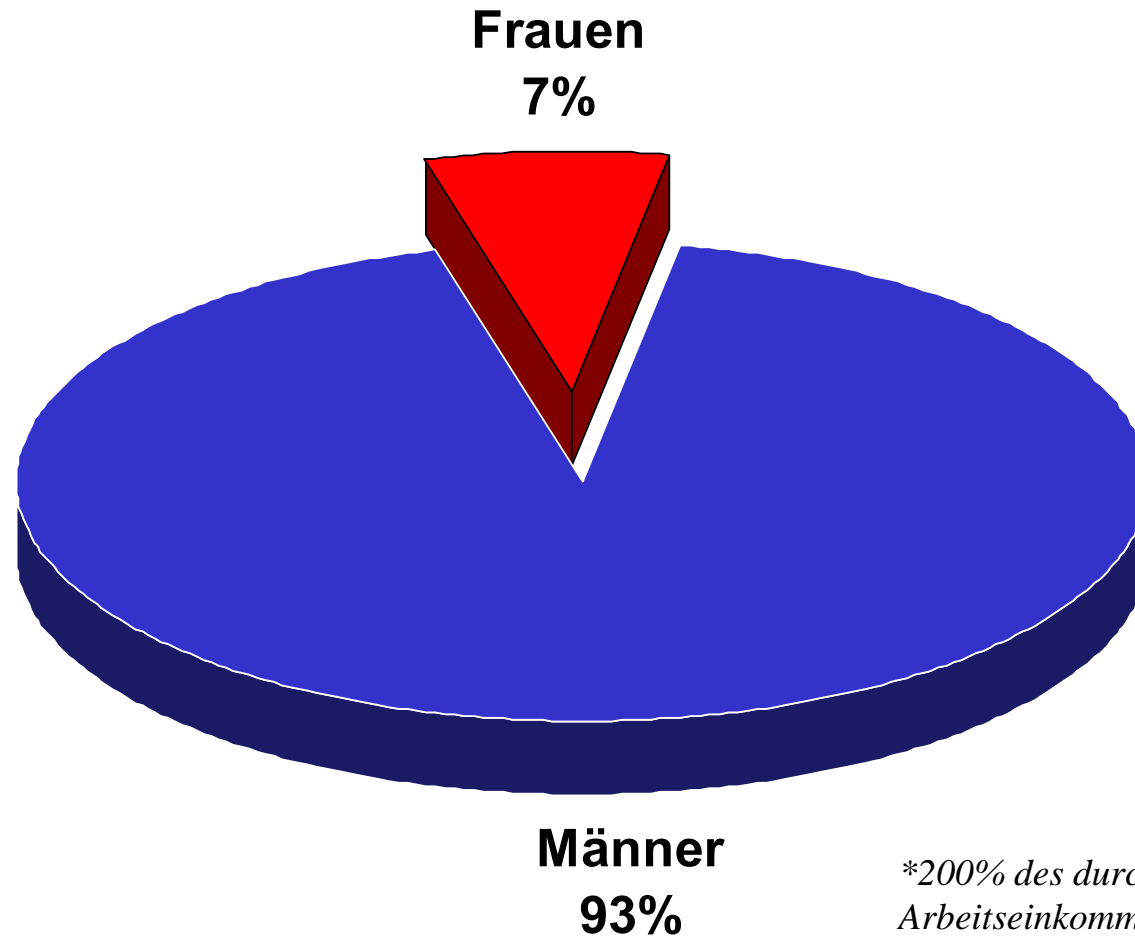
Macht

zwischen Frauen und Männern

Kumulierte Erwerbseinkommen



Einkommensreichtum* nach Geschlecht



**200% des durchschnittlichen
Arbeitseinkommen*

Geschlechterverhältnisse

Geschlechterverhältnisse zeigen sich in der
Verteilung von

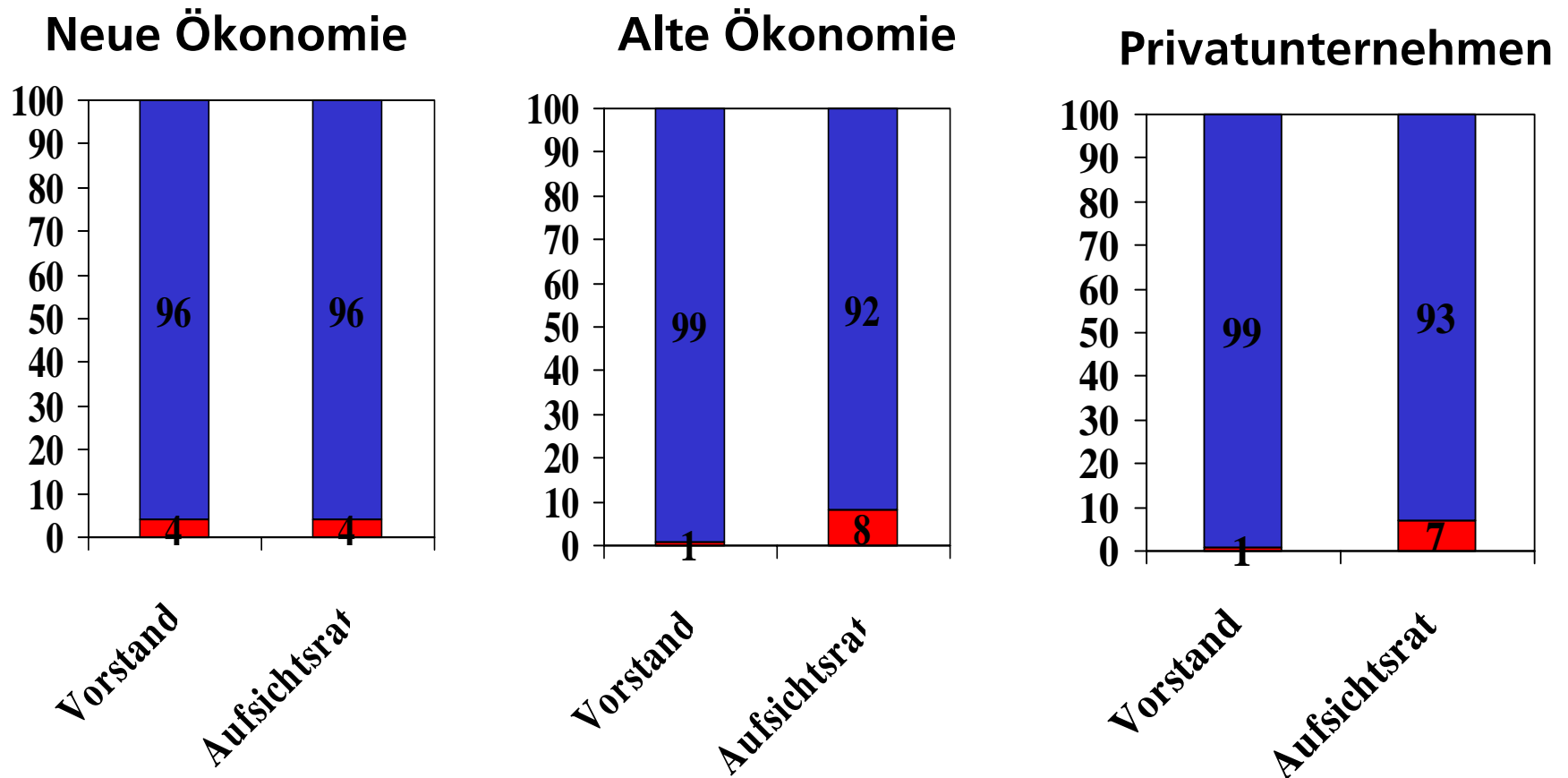
Arbeit

Geld

Macht

zwischen Frauen und Männern

Anteil von Frauen und Männern an Vorständen und Aufsichtsräten in den 30 führenden Privatunternehmen sowie den Aktiengesellschaften der neuen und alten Ökonomie in Deutschland 2002/2003 (in %)



Quelle: Frauen in Führungspositionen in den größten Unternehmen der Deutschen Wirtschaft Datenbank

Führungsebenen in der Wirtschaft

In der *obersten* Führungsebene arbeitet

- **jeder 10. beschäftigte Mann**
- **jede 25. beschäftigte Frau**

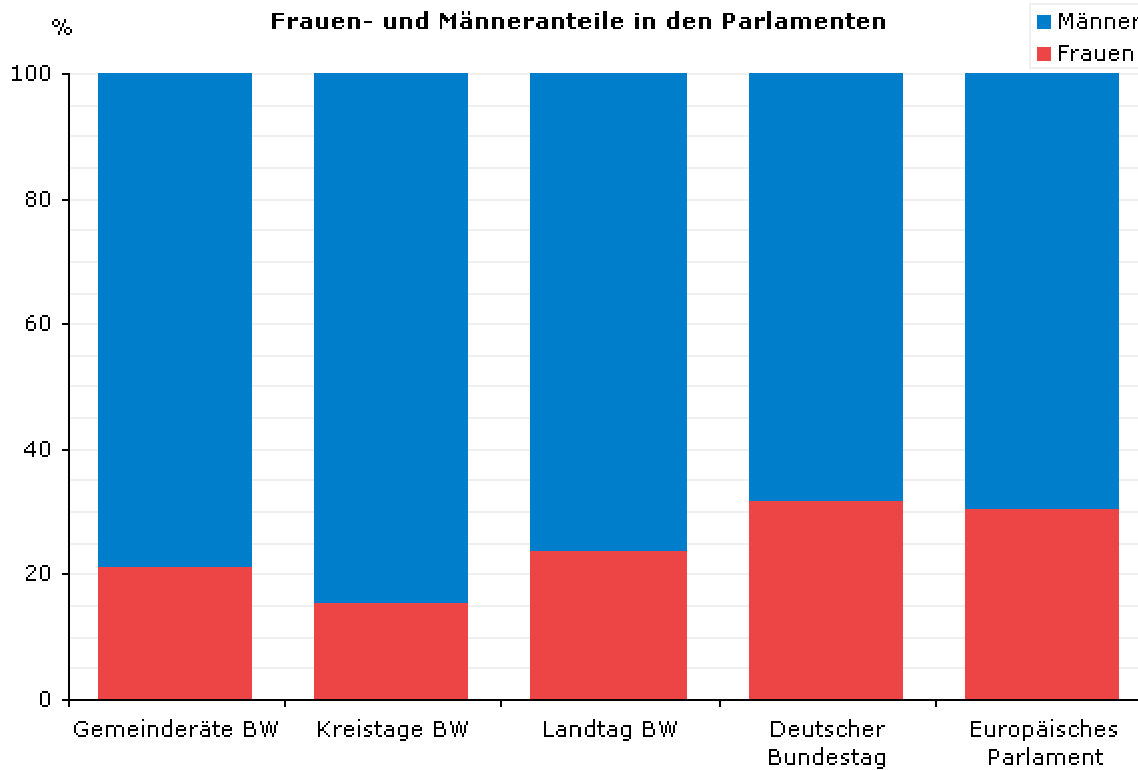
In der *obersten* Führungsebene ist demnach

- **jede 4. Führungskraft eine Frau**

In der *zweiten* Ebene ist

- **jede 3. Führungskraft eine Frau**

Repräsentation im politischen Raum



© Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009

Gewalt gegen Frauen

**psychische,
physische,
sexualisierte**

Geschlechterpolitische Zielsetzungen

Geschlechtergerechtigkeit
herstellen

Geschlechter-
grenzen
verflüssigen

Strukturen und
Mechanismen, die
Geschlechter-
differenzen er-
zeugen, verändern

**„Die Biologie ist ein
Zweig des politischen Diskurses
und kein Nachschlagwerk
objektiver Wahrheit“
(Donna Haraway, Biologin)**

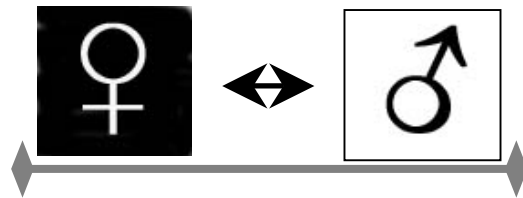


Konzepte von Geschlecht

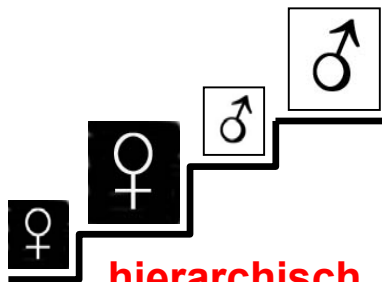
traditionell



dual



polar

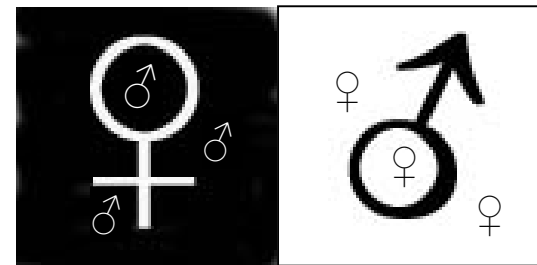


hierarchisch

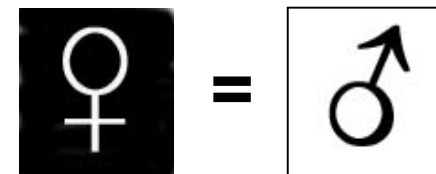
alternativ



multipel



komplex

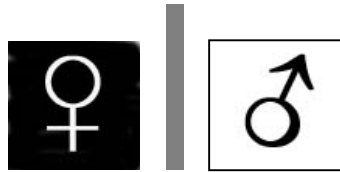


egalitär



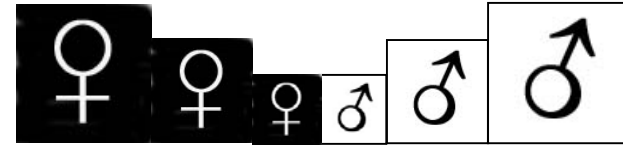
Konzepte von Geschlecht

traditionell

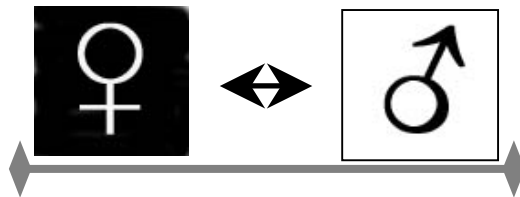


dual

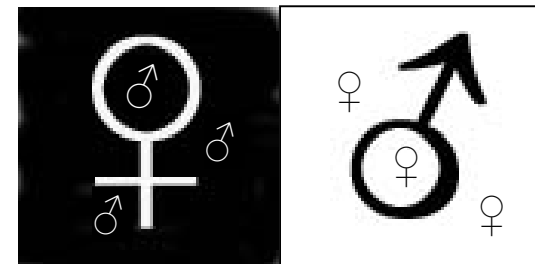
alternativ



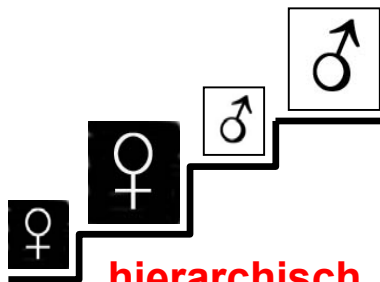
multipl



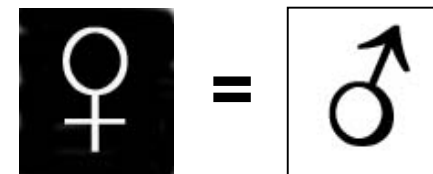
polar



komplex



hierarchisch

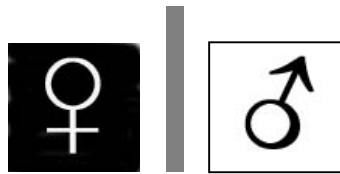


egalitär

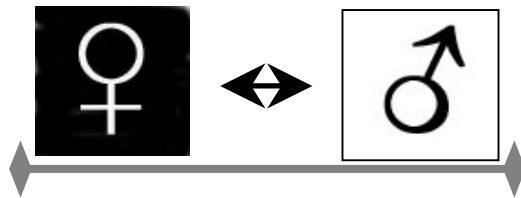


Konzepte von Geschlecht

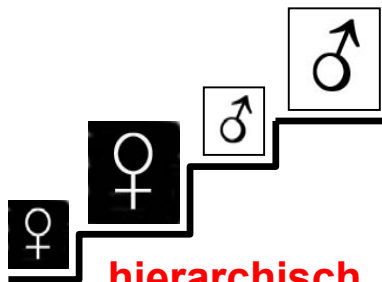
traditionell



dual



polar

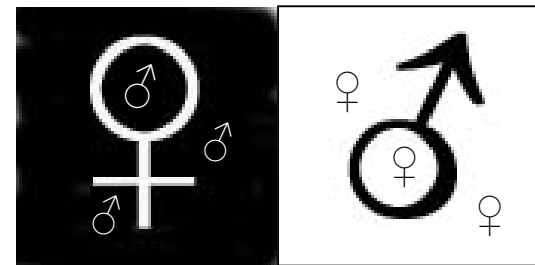


hierarchisch

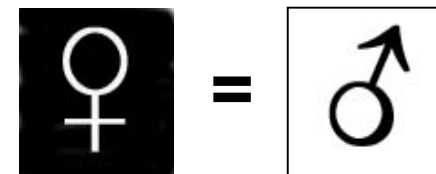
alternativ



multipel



komplex

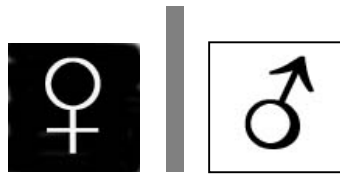


egalitär

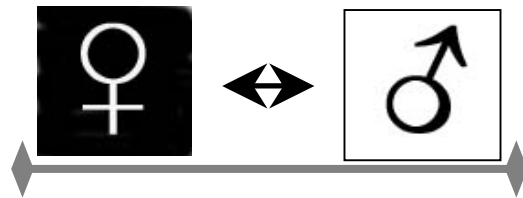


Konzepte von Geschlecht

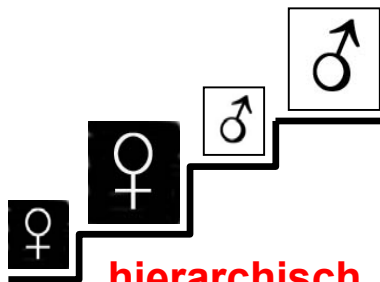
traditionell



dual

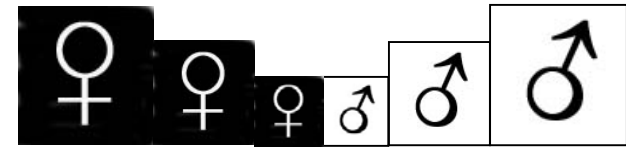


polar

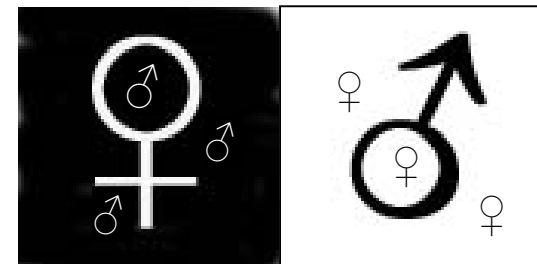


hierarchisch

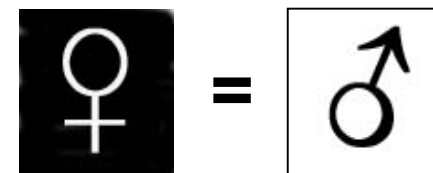
alternativ



multipel



komplex

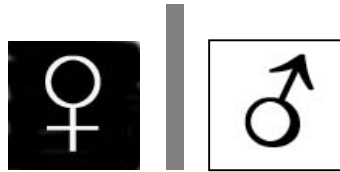


egalitär



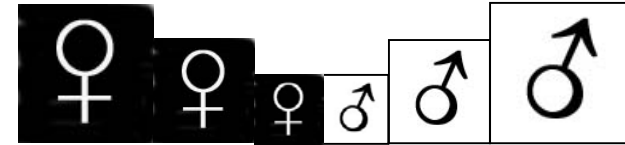
Konzepte von Geschlecht

traditionell

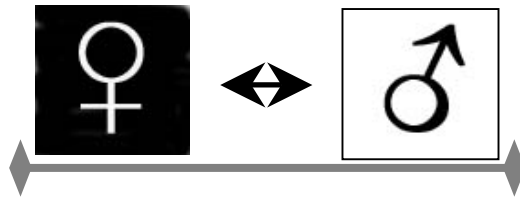


dual

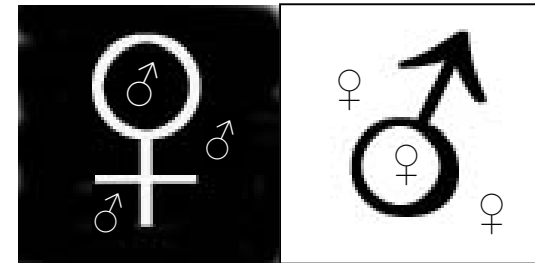
alternativ



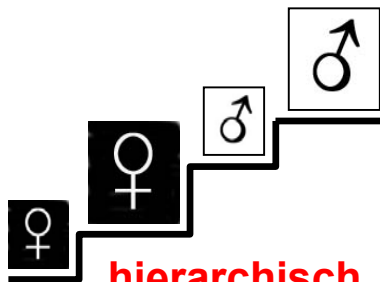
multipl



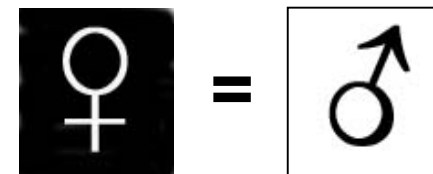
polar



komplex



hierarchisch



egalitär



Konzepte von Geschlecht

traditionell

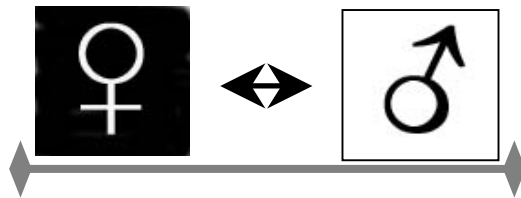


dual

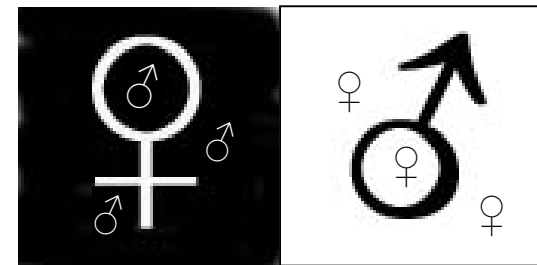
alternativ



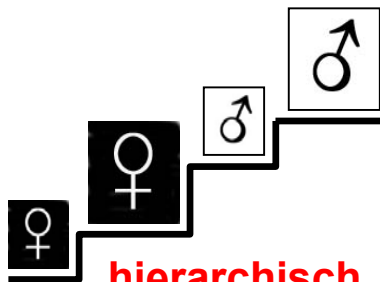
multipl



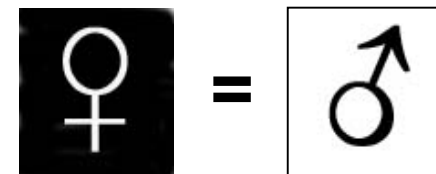
polar



komplex



hierarchisch



egalitär



Geschlechterpolitische Zielsetzungen

Geschlechtergerechtigkeit
herstellen

Geschlechter-
grenzen
verflüssigen

Strukturen und
Mechanismen, die
Geschlechter-
differenzen er-
zeugen, verändern

Strategien zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit

Gender Mainstreaming (GM)
Frauenförderung
Managing Diversity (MD)
Antidiskriminierung

Verhältnis der Strategien

Gender Mainstreaming
Frauen Förderung
Antidiskriminierung

Strukturen

Zielgruppen

Individuen

1. Strategien der Antidiskriminierung

- Antidiskriminierungspolitik durch Gesetze
- Managing Diversity

2. Strategie: (Frauen)förderung

- **Aktive Förderung der Gleichstellung durch zielgruppenbezogene Massnahmen**
- **Quotierung von Positionen als Umkehrprozess des Ausschlusses**
- **Unterstützung für alle, die private Sorgearbeit leisten**

3. Strategie: Gender Mainstreaming/ Gender Budgeting

- **Gender Mainstreaming / Gender Budgeting als Gestaltung geschlechterpolitischer Rahmenbedingungen**
- **Genderanalyse und Folgenabschätzung von Massnahmen**

Gender Mainstreaming



Gender - Budgeting

- **Systematische Analyse der öffentlichen Haushaltspolitik und der konkreten Haushalte auf der Einnahmen- und der Ausgabenseite**
- **Frägt nach den Auswirkungen von Maßnahmen, Programmen und Gesetzen auf die Geschlechterverhältnisse.**

Schlüsselfragen

- **Wie berühren die Haushaltsentscheidungen die Lebenssituation von Männern und Frauen?**
- **Wer profitiert direkt oder indirekt von den Haushaltsentscheidungen?**
- **Welche Konsequenzen haben Haushaltsentscheidungen auf die unbezahlte Arbeit und wer hat die Belastungen zu tragen?**
- **Wer zahlt welche unsichtbaren Steuern (unbezahlte Arbeit) an die Gemeinschaft?**
- **Welche Haushaltsentscheidungen verstärken oder schwächen die traditionellen Geschlechterpositionen?**

Gender Mainstreaming bei den verschiedenen Arbeitsformen

1. Geschlechterdifferenzen erfassen

- Geschlechtersensible Problemanalyse
 - z. B. Erziehungsverhalten von Müttern und Vätern
 - z. B. Schuldnerberatung von Ehemännern und Ehefrauen

2. Erstellung von Berichten und Stellungnahmen

- Geschlechterforschung zugrunde legen
- Lücken in den vorliegenden Erkenntnissen benennen

3. Erstellen von Problemaufrissen

- Geschlechterforschung zugrunde legen
- Lücken in den vorliegenden Erkenntnissen benennen

Gender Mainstreaming bei den verschiedenen Arbeitsformen

4. Mittelvergabe

- Empfänger unter Geschlechterperspektive prüfen
 - Geschlechterparität in der inneren Struktur
 - Geschlechtersensibilität in der Aufgabenerfüllung

5. Institutionelle Förderung

- Geschlechterparität in der inneren Struktur
- Geschlechtersensibilität in der Aufgabenerfüllung
- Gender Mainstreaming als Arbeitsprinzip

6. Ausschreibung von Wettbewerben

- Geschlechtersensible Formulierung der Kriterien
- Bewerbungen von geschlechtersensiblen Akteuren bevorzugen

Gender Mainstreaming bei den verschiedenen Arbeitsformen

7. Einrichtung /Berufung von Kommissionen

- Geschlechterparitätische Besetzung
- Geschlechtersensible Aufgabenstellung formulieren
- GenderexpertInnen hinzuziehen

8. Gestaltung von Veranstaltungen

- Geschlechtersensible Themenstellung
- Geschlechterparität von ReferentInnen, TeilnehmerInnen
- Geschlechtersensible Evaluation

9. Öffentlichkeitsarbeit

- Geschlechtersensibler Sprachgebrauch
- Nicht- traditionelle Rollenbilder
- Traditionell weibliche Lebensumstände sichtbar machen
- Geschlechtersensible Zielgruppenanalyse

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit