

Gender in Projektanträgen

Arbeitshilfe zur Beantwortung der Fragen zu
geschlechterspezifischen Auswirkungen im Rahmen
der Verbändeförderung des BMU/UBA

Impressum:

Projektteam des DNR-Projektes „Gender Greenstreaming –
Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“: Karin Fischer M.A.
Kulturwiss., Juliane Grüning M.A. Kulturwiss., Dr. Christine Katz Dipl. Biol.,
Marion Mayer Dipl. Soz. Päd./Soz. Arb., Anja Thiem M.A. Kulturwiss.

Herausgeber:

Deutscher Naturschutzring,
Dachverband der deutschen Natur- und Umweltschutzverbände (DNR) e.V.
Am Michaelishof 8-10
53177 Bonn
vertreten durch: Helga Inden-Heinrich, Stellv. Generalsekretärin

Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz
und Reaktorsicherheit (BMU) und das Umweltbundesamt (UBA)

Gender Greenstreaming – Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz.
Ein Projekt des Deutschen Naturschutzrings,
Dachverband der Deutschen Natur- und Umweltschutzverbände (DNR)

Berlin, Bonn und Lüneburg 2006

Inhaltsverzeichnis:

A	Anlass und Zielsetzung.....	3
B	Hintergrund: Gender im Natur- und Umweltschutz	5
C	Arbeitshilfe zur Beantwortung der Fragen zu geschlechterspezifischen Auswirkungen im Rahmen der Antragstellung.....	6
	1) An welchen Stellen und in welcher Position sind Frauen an der Projektleitung und durchführung beteiligt?	6
	2) Inwieweit sind geschlechterspezifische Aspekte bei der Festlegung der Inhalte und Ziele berücksichtigt worden?	7
	3) Wurden diese Aspekte bei der Definition der Zielgruppe berücksichtigt?.....	9
D	Weiterführende Instrumente zur Genderrelevanzprüfung und -implementierung in Projekte und Programme	12
	3 R-Methode aus Schweden	12
	Genderorientierte Projektplanung (GOPP)	12
	Gender Impact Assessment (GIA)	13
	Die 4 GeM-Schritte:	13
E	Quellen	14
F	Anhang	15

A Anlass und Zielsetzung

Das Bundesumweltministerium (BMU) und das Umweltbundesamt (UBA) haben im Rahmen der Verbändeförderung Fragen zu den geschlechterspezifischen Auswirkungen der jeweiligen Projektvorhaben in ihre Antragsformulare mit aufgenommen. Ausgehend davon, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, steht die Absicht dahinter, Geschlechteraspekte und Chancengleichheit auch in den Natur- und Umweltschutzverbänden zu reflektieren. Die Fragen sollen dazu anregen, die Auswirkungen von Projektstrukturen und -inhalten auf Männer und Frauen bereits in der Antragsphase systematisch mit zu denken, um sie in der Projektdurchführung von Beginn an berücksichtigen zu können.

Da diese Fragen auf den ersten Blick für die praxisbezogene Naturschutzarbeit recht abstrakt erscheinen, hat das DNR-Projekt „*Gender Greenstreaming*“ einen Beratungsbaustein entwickelt, der den Verbänden bei der fachgerechten Beantwortung der drei Genderrelevanz-Fragen des BMU/UBA als Hilfestellung dienen kann. In den bereits im Jahr 2005 stattgefundenen Beratungen durch das Gender-Greenstreaming-Team stand die individuelle, an den jeweiligen Vorhabensinteressen orientierte Unterstützung im Vordergrund.

Zur leichteren Handhabung wurden die drei im Antragsformular des BMU/UBA gestellten Fragen durch weitere spezifiziert. Sie sind in der Arbeitshilfe (unter C) aufgeführt. Ihre Bearbeitung trägt dazu bei, die geschlechterspezifischen¹ Auswirkungen des jeweils geplanten Vorhabens auf einer praxisnahen Ebene zu erkennen.

Zielsetzung der vorliegenden Handreichung ist es, den Antragstellenden aus den Verbänden die Integration der Genderperspektive² im Rahmen der Projektbeantragung und damit einhergehend auch der Projektplanung und -durchführung zu erleichtern.

Hierfür wird zunächst unter B das Verständnis von Gender³ im Natur- und Umweltschutz erläutert und unter C die Fragen aus dem Antragsformular des BMU/UBA in konkretere Leitfragen übersetzt. Um deren Bearbeitung zu verdeutlichen, ist zu jeder Leitfrage beispielhaft eine Beantwortungsoption skizziert. Abschließend werden unter D weiterführende Instrumente zur Genderrelevanzprüfung und -implementierung genannt, die die Einbeziehung der Genderperspektive in Projekte und Programme berücksichtigen helfen.

¹ Wahrnehmen und Aufzeigen von Aspekten, die vermeintlich nur für ein Geschlecht zutreffen.

² Aus Genderperspektive wird ein Sachverhalt nach seiner Bedeutung für Männer und Frauen in ihren jeweiligen sozialen Zusammenhängen und Rollen hinterfragt.

³ Im Deutschen wird nicht wie im Englischen sprachlich zwischen dem biologischen Geschlecht („sex“) und dem sozialen Geschlecht („gender“) unterschieden. Um diese Unterscheidung vornehmen zu können, hat sich der Gebrauch des Wortes ‚gender‘ auch im Deutschen bewährt. Mit Gender sind die gesellschaftlichen Geschlechterzuschreibungen gemeint, die Vorstellungen und Erwartungen wie Frauen und Männer sein sollen bzw. sind. Dadurch wird insbesondere verdeutlicht, dass Geschlechterzuschreibungen sozial und kulturell geprägt und damit gestaltbar und veränderbar sind. Der Prozess der Herstellung von Geschlecht wird auch „doing gender“ genannt.

B Hintergrund: Gender im Natur- und Umweltschutz

Das englische Wort „gender“ bezeichnet das soziale Geschlecht, das im Gegensatz zum biologischen Geschlecht „sex“ vielfältig in seinen sozialen Ausprägungen ist und von verschiedenen Strukturmerkmalen, wie Herkunft, Kultur, Glaube, Alter, Befähigung und Behinderung oder sexueller Orientierung abhängt. *„Als Geschlechtsrolle oder Geschlechtsidentität ist Gender sozial erlernt und kulturell konstruiert. Gender beschreibt Männer und Frauen auch in ihren sozialen Verhältnissen zueinander und untereinander und erfasst damit Hierarchien und Diskriminierungen. Gender ist historisch und kulturell wandelbar. Es ist daher für Veränderung und Gestaltung zugänglich“⁴.*

Für das Themenfeld Natur- und Umweltschutz bedeutet Gender, dass die in diesem Bereich tätigen Frauen und Männer abhängig von ihren jeweiligen soziokulturellen Erfahrungshintergründen und Lebenswirklichkeiten verschiedene Bedürfnisse, Wahrnehmungen und Ziele mitbringen und sich entsprechend unterschiedlich engagieren. Ein in die Kindererziehung aktiv eingebundener Teilzeit arbeitender Mann sieht aus seiner Perspektive vermutlich andere Prioritäten, z. B. bzgl. der Entwicklung nachhaltiger Mobilitätsstrategien, als eine voll-erwerbstätige Single Frau. Da Natur- und Umweltschutz von Menschen gestaltet wird, kann dieses Handlungsfeld nicht geschlechtsneutral sein. Geschlechterbezüge finden sich dabei auf der *fachlichen* Seite sowie im *organisationsstrukturellen* und *individuellen* personengebundenen Bereich der Natur- und Umweltschutzarbeit.

Beispielsweise:

- überwiegen in den Natur- und Umweltschutzverbänden männliche Vorbilder sowohl auf der die Verbandsarbeit repräsentierenden Ebene, als auch in den entscheidungsrelevanten Positionen (von den 97 Mitgliedsverbänden des DNR werden nur 4 von einer Frau geführt)
- werden von Männern und Frauen in ihren jeweiligen sozialen Zusammenhängen Umwelt- und Gesundheitsrisiken unterschiedlich wahrgenommen.

Auch die Gremienarbeit, die in den Verbänden einen hohen Stellenwert besitzt, um möglichst vielen verschiedenen Ideengebern/innen und Entscheidungsträgern/innen die Chance für Partizipation zu ermöglichen, weist Genderbezüge auf:

- Zum einen was die Anteile der beteiligten Frauen und Männer betrifft oder die stark an der männlichen Norm ausgerichteten Strukturen (wie z. B. regelmäßige Sitzungstermine am Abend in Nebenräumen von Kneipen), die im Laufe der Zeit verfestigt wurden und zu (unbewussten) Ausgrenzungsmechanismen führen.
- Andererseits auch bezüglich der Themen, die bearbeitet und damit Interessen, die vertreten sowie Zielgruppen, die erreicht werden.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Natur- und Umweltschutz bedeutet, diese vielfältigen und vielschichtigen Genderimplikationen sowohl innerhalb der Verbände als auch gesellschaftlich wahrzunehmen, in der Planung und Durchführung von Maßnahmen zu be-

⁴ Vgl. www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/strategie/gender, Datum: 05.04.06

rücksichtigen – ggf. Strukturen und Inhalte zu verändern, um sie geschlechtergerecht⁵ zu gestalten – und immer wieder aufs Neue kritisch zu beleuchten. Hierfür stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung, die ergänzend in Abschnitt D vorgestellt werden.

C Arbeitshilfe zur Beantwortung der Fragen zu geschlechterspezifischen Auswirkungen im Rahmen der Antragstellung

Im Folgenden werden die drei „*Fragen zu geschlechtsspezifischen⁶ Auswirkungen*“ aus dem Antragsformular des BMU/UBA (= fett) durch Leitfragen (= Pfeil) spezifiziert und konkretisiert. Sie dienen dazu, den Antragstellenden eine genauere Vorstellung davon zu vermitteln, was mit den übergeordneten BMU/UBA-Fragen gemeint ist und leiten sie so zu den Antworten. Insbesondere bei den Fragen 2) und 3) ist eine Vielzahl von Leitfragen aufgeführt, die je nach Projektantrag zum Thema passend von den Antragstellenden ausgewählt werden können. Zur genaueren Differenzierung sind kurze Überschriften eingefügt, um zu verdeutlichen, auf welchen Schwerpunkt die Leitfragen ausgerichtet sind. Zu jeder Leitfrage gibt es eine exemplarische Beantwortung (= Spiegelstriche), um die Intention und Tendenz der Frage zu veranschaulichen.

1) An welchen Stellen und in welcher Position sind Frauen an der Projektleitung und -durchführung beteiligt?

Diese Frage dient dazu, Daten nach Geschlecht aufzuschlüsseln und den Blick auf die Geschlechterverhältnisse⁷ der *organisatorisch-strukturellen* Ebene des beantragten Vorhabens zu lenken. Zur Bearbeitung dieser Frage ist es grundsätzlich von Vorteil, wenn eine verbandsinterne Statistik vorliegt (oder zukünftig eingerichtet wird), in der nach Frauen und Männern mit ihren Anteilen an Arbeitszeiten und Vergütungsgruppen differenziert wird.

➔ Wie sind Frauen an der Projektleitung und/oder -durchführung beteiligt?

- z. B. als wissenschaftliche Mitarbeiterin, als technische Mitarbeiterin, Geschäftsführerin, Sekretärin, Webdesignerin, Redakteurin etc.

⁵ Eine geschlechtergerechte Politik, Forschung und Praxis wird den Bedürfnissen und Interessen von Männern und Frauen in ihren jeweiligen sozialen Zusammenhängen umfassend gerecht und trägt zum Abbau von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bzw. zum Erreichen von Chancengleichheit/Gleichstellung bei.

⁶ Im Antragsformular zur Verbändeförderung des BMU/UBA steht „geschlechtsspezifisch“. Dies entspricht dem in dieser Handreichung synonym verwendeten „geschlechterspezifisch“.

⁷ Hier wird nicht ausschließlich die Situation von Frauen betrachtet, sondern das soziale Verhältnis zwischen Männern und Frauen und inwieweit dies durch Ungleichheit, Macht und Hierarchien gekennzeichnet ist. Die Geschlechterfrage wird so nicht mehr als ‚Frauenproblem‘, sondern als eine Frage der Relation von Männern und Frauen in der Gesellschaft betrachtet.



- ➔ Wofür ist/sind sie zuständig, für welche Inhalte ist/sind sie verantwortlich?
 - z. B. für die Gesamtleitung des Projektes, Leitung eines Teilbereichs wie Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion, Organisation und/oder Durchführung von Veranstaltungen bzw. für die Bereiche, in denen Frauen an der Durchführung beteiligt sind.
- ➔ Welchen Umfang hat/haben ihre Stelle/n?
 - z. B. Vollzeit, Teilzeit, gesamter Projektzeitraum oder Bausteinweise, Angestelltenverhältnis oder freie Mitarbeit bzw. Honorarverträge.
- ➔ Wie werden die Arbeitszeiten geregelt sein (Flexibilität)?
 - z. B. feste Arbeitszeiten von 9:00 bis 17:00 Uhr oder relativ frei einteilbar nach Absprache mit Kollegen/innen und persönlichem Hintergrund (wie Kinderbetreuung und Familienarbeit).

2) Inwieweit sind geschlechterspezifische Aspekte bei der Festlegung der Inhalte und Ziele berücksichtigt worden?

Mit dieser Frage soll v. a. die *inhaltliche* Dimension der Geschlechterverhältnisse ermittelt und reflektiert werden, inwiefern auch scheinbar „neutrale“ Projektthemen Genderrelevanzen beinhalten. Bei der folgenden Konkretisierung wird zur Verdeutlichung danach unterschieden, wer im Antragsgeschehen beteiligt war, wer von den Projektinhalten betroffen ist, was im Projekt reflektiert und was evtl. ausgeblendet wird.

Wer war im Antragsgeschehen beteiligt:

- ➔ Sind beide Geschlechter mit einbezogen worden?
 - Z. B. im Rahmen von Ideenfindung, Konzeptentwicklung oder Zielsetzung.
- ➔ Welche Ideen gab es von Seiten der Frauen und welche von den Männern?
 - Z. B. gibt es bei einem Projekt zu nachhaltigem Konsum ggf. unterschiedliche Vorstellungen, ob der Schwerpunkt auf den Einkauf nachhaltiger Lebensmittel oder den Konsum umweltverträglicher technischer Geräte gelegt werden sollte.
- ➔ Haben Frauen und Männer in ihren jeweiligen sozialen Zusammenhängen unterschiedliche Interessen oder Vorstellungen in Bezug auf das Thema?
 - Z. B. bei einem Projekt zu erneuerbaren Energien: Untersuchungen von Einstellungen und Verhalten zum Umweltbewusstsein ergeben, dass Männer technische Lösungen und Frauen Verhaltensänderungen bevorzugen. Frauen haben durchschnittlich ein geringeres Faktenwissen zum Thema Energie. Gründe für den Wechsel zum Ökostrom liegen bei Frauen sehr stark in ihrer ablehnenden Haltung zur Atomenergie.
- ➔ Welche haben sich durchgesetzt/werden jetzt verfolgt?
 - Dies hängt im Allgemeinen davon ab, wer in den Entscheidungsprozess mit eingebunden, länger im Verband oder auch mehrheitlich in Entscheidungspositionen vertreten ist.

Wer ist durch die Projektinhalte betroffen:

- ➔ Wer ist von der Festlegung der Inhalte wie betroffen (welche Auswirkungen haben Inhalte und Ziele auf die beteiligten/betroffenen Frauen und Männer)?
 - Z. B. sollte bei einem Projekt zu nachhaltiger Mobilität berücksichtigt werden, dass Männer einen größeren Anteil an der Erwerbsarbeit als Frauen haben, diese nutzen hingegen durchschnittlich häufiger den ÖPNV als die meisten Männer.
- ➔ Wie schätzen (auch ehrenamtliche) Mitarbeiter/innen ihre Informations-, Gestaltungs- und Entscheidungsmöglichkeiten ein? Gibt es geschlechterspezifische Unterschiede?
 - Z. B. sollten bei einem Projekt zu Bildung für Nachhaltige Entwicklung, das vor allem von den Ortsgruppen umgesetzt werden soll, bereits in der Konzeptentwicklung von Seiten der Koordinierungsstelle direkte und persönliche Kommunikationswege und regelmäßige Beteiligungsmöglichkeiten geplant werden, damit die Aktiven vor Ort sich gut informiert fühlen und Mit-Entscheidungsmöglichkeiten an der inhaltlichen Prozessgestaltung wahrnehmen.

Was wird im Projekt reflektiert:

- ➔ Nach welchen Kriterien werden Inhalte und Ziele festgelegt?
 - Z. B. wäre bei einem Projekt zur Vermarktung regionaler Produkte zu überlegen, ob es sich evtl. um eine Region handelt, in der besonders Frauen ihr Einkommen durch den Verkauf landwirtschaftlicher Produkte sichern.
- ➔ Wirken sich Geschlechterrollen, Stereotype und/oder geschlechterspezifisches Verhalten im inhaltlichen Zusammenhang aus?
 - Z. B. wäre im Rahmen eines Projektes zur Ehrenamtsförderung zu berücksichtigen, dass die Mehrzahl der Vorstände in den Verbänden Männer sind, die im Laufe der Zeit Organisationsstrukturen und Kommunikationsmuster geprägt haben. Zur Gewinnung von weiblichem Nachwuchs müssen diese eingefahrenen Wege verlassen werden, damit es auch für Frauen attraktiv wird, Ehrenämter zu übernehmen (beispielsweise privater Tagungsort, berufs- und familienfreundliche Tagungszeit, Flexibilität).
- ➔ Welche Medien werden für die Öffentlichkeitsarbeit genutzt?
 - Je vielfältiger der Medieneinsatz ist (Flyer, Internet, Broschüren, persönliche Gespräche etc.), desto mehr Zielgruppen können erreicht werden, d. h. es gilt zu beachten, welche Zielgruppe wie am Besten angesprochen wird.
- ➔ Wird eine gendersensible⁸ Sprache verwendet (auch bei der Öffentlichkeitsdarstellung und in Form von Bildern)?
 - Es entsteht ein Bewusstsein für Unterschiedlichkeit und Vielfalt, indem die Betroffenen in der männlichen und weiblichen Form benannt werden bzw. eine eher neutrale Pluralform gewählt wird: z. B. Teilnehmer und Teilnehmerinnen oder Teilnehmende,

⁸ Sich der Notwendigkeit bewusst sein, zwischen Frauen und Männern in ihren jeweiligen sozialen Zusammenhängen und Rollen und verschiedenen sozialen Gruppen in der Gesellschaft zu differenzieren, beispielsweise zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen, Alleinerziehenden, älteren Menschen, Nicht-Mobilen und Mobilen, Männern und Frauen etc. im Zugang zu Ressourcen, Beteiligung und Entscheidungsmacht.

Verbraucherinnen und Verbraucher, Journalistinnen und Journalisten, Herstellende, Zertifizierende, Beschaffende, Händlerinnen und Händler oder Handelnde, Besucher und Besucherinnen, Aktive, Bauern und Bäuerinnen, Mitarbeitende etc.

- ➔ Wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit auf die unterschiedlichen Zielgruppen geschlechterspezifisch Bezug genommen, d.h. werden evtl. die verschiedenen inhaltlichen Zugänge adäquat vermittelt?
- Z. B. bei einem Projekt zu nachhaltigem Konsum zu berücksichtigen, dass durch die Verwendung sowohl von elektronischen Medien (und zusätzlicher Vernetzung mit bereits vorhandenen/bekanntem Websites) in Kombination mit Printmedien (durch Auslegen der Broschüren im kooperierenden Einzelhandel) Frauen und Männer unterschiedlichen Alters, sozialem Stand und Lebenslagen angesprochen werden.

Was wird ausgeblendet:

- ➔ Werden mit der Festlegung der Inhalte andere ebenso in Frage kommende themenspezifische Inhalte ausgeblendet bzw. ausgegrenzt?
- Z. B. bei einem Projekt zur Öffentlichkeitsarbeit für die Verknüpfung von Zug- und Radverkehr den Fokus nicht nur auf touristische Aktivitäten zu legen, sondern auch die Anwohner/innen der ausgewählten Region mit einzubeziehen.

3) Wurden diese Aspekte bei der Definition der Zielgruppe berücksichtigt?

Zielgruppen differenziert zu berücksichtigen, ist eines der wesentlichen Grundanliegen der Genderperspektive. U. a. lenkt dies den Blick auf die geschlechterspezifischen Unterschiede z. B. im Verhalten, den Ansprüchen und/oder Bedürfnissen der Adressaten/innen. Mit dieser Frage wird auf die *individuelle Dimension* der Genderaspekte, d. h. auf die Beteiligten der Zielgruppen fokussiert.

In Bezug auf Beteiligung:

- ➔ Ist die Zusammensetzung der Zielgruppen nach Geschlecht aufgeschlüsselt?
- Z. B. müsste im Rahmen eines beantragten Projektes zu nachhaltiger Mobilität berücksichtigt werden, wie die Verteilung von Männern und Frauen bei den genannten Zielgruppen ist, die das Angebot nutzen.
- ➔ Welche Adressat/innen werden benannt und welche weiteren gibt es darüber hinaus?
- Z. B. werden bei einem Projekt zur Ehrenamtsförderung aktive junge Verbandsmitglieder genannt, Frauen mittleren und gehobenen Alters wären jedoch ebenso potenzielle Adressatinnen, um ein Amt zu übernehmen.
- ➔ Welche der ausgewählten Zielgruppe/n könnte interessant sein, ist/sind aber schwer erreichbar?
- Z. B. im Rahmen eines Projektes zu partizipativer, naturschutzorientierter Stadtteilgestaltung bilden die Bewohner/innen mit Migrationshintergrund einen großen Anteil,

sind aber mit den gängigen Beteiligungsformen wie z. B. „Runde Tische“ schwer erreichbar.

In Bezug auf Bewertung:

- ➔ Ist bei der Definition der Zielgruppe/n berücksichtigt worden, dass Männer oder Frauen (-gruppen) begünstigt werden? Womit wird dies begründet?
- Z. B. sollte bei einem Projekt zur Einbeziehung verschiedener Religionen in die Natur- und Umweltschutzarbeit bedacht werden, dass in den einzelnen Religionen bzw. Religionsgruppen unterschiedliche Bewertungen der Geschlechter bestehen. Hierdurch werden Frauen und Männer in verschiedenen Bereichen begünstigt. Männer dominieren z. B. in fast allen hauptamtlichen Funktionen der katholischen Kirche, im Judentum und im Islam, Frauen übernehmen dort hingegen sehr viel Ehrenamt und Erziehungsarbeit. Bei den evangelisch Gläubigen gibt es hingegen eine durchmischte Verteilung der öffentlichen und privaten Aufgaben durch die Geschlechter.

In Bezug auf Umsetzung:

- ➔ Welche Methoden werden zur Ermittlung der Zielgruppe/n und deren Interessen und Bedürfnisse angewandt?
- Hier könnte z. B. zwischen aktiven Einzel-Befragungen, der Auswertung von bereits vorhandenen Studien im entsprechenden Themenfeld oder Einholung eines Stimmungsbildes z. B. von den Landesverbänden bzw. Mitgliedsvereinen differenziert werden.
- ➔ Werden besondere Maßnahmen zur Erreichung ausprobiert bzw. die Methode/n gewechselt?
- Z. B. sollte bei einem Projekt zu partizipativer naturschutzorientierter Stadtteilgestaltung geplant werden, spezifisch auf die Zielgruppe der Bewohner/innen mit Migrationshintergrund an ihren Treffpunkten und Festen zuzugehen, so dass ein Interesse bei den Einzelnen geweckt wird, für den Stadtteil Verantwortung zu übernehmen und sich für Naturschutzmaßnahmen zu engagieren.
- ➔ Sind die Entscheidungsabläufe und Umsetzungsverfahren für die Zielgruppe/n (z. B. die Verbands-Mitglieder) transparent und nachvollziehbar?
- Z. B. findet eine kontinuierliche Kommunikation der unterschiedlichen Verbandsebenen miteinander sowie regelmäßiges Einholen von Stimmungsbildern von der Basis sowie Kurzfragebögen zum Feedback nach Veranstaltungen statt.



Für eine geplante Projektevaluation könnten darüber hinaus folgende Fragen miteinbezogen werden, die die Überprüfung der Genderaspekte beinhalten:

- ➔ Ist GM als Leitprinzip des Verbandes verankert bzw. ist der Prozess eingeleitet?
 - Gender Mainstreaming (GM) bedeutet, alle Entscheidungen, Prozesse und Maßnahmen einer Organisation auf ihre Auswirkungen in Bezug auf die Geschlechter zu überprüfen, womit grundsätzlich gewährleistet wäre, dass ein Verband sich Fragen, wie die drei vorliegenden aus dem BMU/UBA-Antragsformular nicht nur in der Projektbeantragung, sondern auch auf anderen Ebenen stellt.
- ➔ Wird die Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Umsetzung von GM angestrebt sowie die Inanspruchnahme von Gender Trainings?
 - Gender Trainings verhelfen den Teilnehmenden dazu, die geschlechterspezifischen Aspekte in ihrem Verband zu erkennen und Strategien zu entwickeln, wie Organisation und Inhalte geschlechtergerecht werden können. Diese Erfahrungen können zu einem von der Mehrheit getragenen GM-Prozess im jeweiligen Verband führen.
- ➔ Welche Genderkompetenz wird benötigt, um die Maßnahme geschlechtergerecht entwickeln zu können? Wird (externe) Unterstützung gewünscht?
 - Je nach Thema liegen dem Verband ggf. nicht die notwendigen Hintergrunddaten vor, um Aussagen zu den geschlechterspezifischen Auswirkungen eines Projektes machen zu können, so dass Expertise von Außen – wie sie das Gender-Greenstreaming-Team angeboten hat – eine sinnvolle und hilfreiche Ergänzung sein können, um eine Maßnahme geschlechtergerecht zu entwickeln.

D Weiterführende Instrumente zur Genderrelevanzprüfung und -implementierung in Projekte und Programme

Instrumenten zur Implementierung und Relevanzprüfung der Genderperspektive kommt ein besonderer Nutzen zu, wenn sie die Arbeit von Organisationen unterstützen, Arbeitsabläufe systematisieren helfen und dabei Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit zum Ziel haben. Im Folgenden werden Instrumente im Überblick vorgestellt, die dazu dienen, ein erfolgreiches Gender Mainstreaming in Projekten und Programmen zu verstetigen. Sie können jeweils in die regelmäßigen Arbeitsabläufe eines Verbandes integriert werden, wodurch die systematische Berücksichtigung der Genderperspektive Eingang finden kann und keinen zusätzlichen Arbeitsaufwand mehr bedeuten muss.

3 R-Methode aus Schweden

Auf den Grundlagen Bestandsaufnahme, Zieldefinition und Maßnahmenentwicklung trägt sie zur Erfassung der Relevanz der Gender Dimension von Maßnahmen und Projekten bei. Dabei werden drei Ebenen abgefragt (vgl. Blickhäuser; v. Barga 2003: 42):

- **Repräsentation** (Verteilung von Frauen und Männern als Akteure/innen und Zielgruppen im betreffenden Bereich, differenziert nach Stellung und Funktion)
- **Ressourcen** (Verteilung von Geld, Zeit, Raum)
- **Realisierung** (Auf welche Ursachen sind diese Verteilungen zurück zu führen? Was wird gemacht und warum wird auf diese Art und Weise gehandelt? Werden die Interessen von Männern und Frauen gleichermaßen berücksichtigt? Welche Rollenbilder, Normen und Werte liegen den Entscheidungen und Handlungen zugrunde?).

Genderorientierte Projektplanung (GOPP)

Hier ein Auszug zur Analyse von Projekten (vgl. Blickhäuser; v. Barga 2003: 47):

- Geschlechterdifferenzierte⁹ allgemeine Angaben zum Projekt (Wer macht was? Wer hat Zugang zu was? Wer kontrolliert was? Wer entscheidet was? Wer braucht was?)
- Zielsetzungen (Werden Genderaspekte in den allgemeinen und/oder inhaltlichen Projektzielen formuliert?)
- Zielgruppen (Ist die Zusammensetzung spezifiziert? Gibt es unter den Zielgruppen begünstigt Männer oder Frauen(-gruppen)?).

⁹ Zwischen Aspekten unterscheiden, die jeweils nur für Männer oder Frauen zutreffen oder die Geschlechter (Frauen und Männer in ihren jeweiligen sozialen Zusammenhängen und Rollen) auf unterschiedliche Art und Weise betreffen. D. h. in der Planung, Umsetzung und Evaluierung einer Maßnahme / eines Projektes wird nach Geschlecht (sex und gender) unterschieden, um den unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen von Männern und Frauen gerecht zu werden.

Gender Impact Assessment (GIA)

Dieses ursprünglich in den Niederlanden entwickelte Instrument zur Prüfung geschlechterspezifischer Auswirkungen von Maßnahmen kann sowohl im Vorfeld, während als auch im Rahmen einer ex-post Evaluation angewendet werden. Dabei werden Strukturen (z. B. geschlechterspezifische Arbeitsteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit), Prozesse (Analyse von Produktion und Reproduktion der Geschlechterverhältnisse, Zugang zu Ressourcen) und Kriterien (Bewertung der Prozesse) im betroffenen Projekt beschrieben (vgl. Blickhäuser; v. Barga 2003: 46 und Fischer et. al. 2003).

Die GIA-Durchführung umfasst in der Regel fünf Schritte:

1. Beschreibung der jeweiligen Situation von Frauen und Männern in Bezug auf das betroffene Projekt
2. Darstellung der zu erwartenden Entwicklung ohne die neue Maßnahme
3. Analyse der neuen Maßnahme/Entwicklung von zukunftsfähigen Visionen
4. Analyse und Beschreibung möglicher Effekte auf das Geschlechterverhältnis
5. Evaluation der positiven und negativen Effekte.

Die 4 GeM-Schritte:

Die österreichische Koordinationsstelle Gender Mainstreaming (GeM) im Europäischen Sozialfond (ESF) hat eine Methode zur Umsetzung von GM für Programme und Projekte entwickelt (vgl. Bergmann; Priminger 2004):

- **Analyse** (Welche geschlechterspezifischen Ungleichheiten bestehen? Was sind Ursachen und mögliche Einflussfaktoren? Gibt es unterschiedliche Probleme und Bedürfnisse bei Frauen und Männern der Zielgruppe? Welche?)
- **Ziele** (Was heißt Chancengleichheit im betreffenden Themenbereich, wo soll es hingehen? Welche Chancengleichheitsziele werden in die Projektziele integriert?)
- **Umsetzung** (Welche geschlechterspezifischen Wirkungen könnten die geplanten Maßnahmen haben? Wie werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt (bei Akquisition, organisatorischer Gestaltung, Projektentwicklung, Nachbetreuung)? Wie wird vermieden, dass durch das Projekt geschlechterspezifische Ungleichheiten vermieden werden?)
- **Evaluierung** (Werden alle Daten und Ergebnisse geschlechterspezifisch erhoben und dokumentiert? Wird die Umsetzung hinsichtlich geschlechterspezifischer Wirkungen überprüft? Wird die Umsetzung hinsichtlich der Erreichung der Chancengleichheitsziele überprüft?).

E Quellen

Bergmann, Nadja; Primminger, Irene (2004): GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten. Herausgegeben von der GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Wien.

http://www.gem.or.at/download/7_Toolbox_Umsetzung_Projekte.pdf, Datum: 10.04.06.

Blickhäuser, Angelika (2002): Beispiele zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming in Organisationen. Berlin.

Blickhäuser, Angelika; von Bargen, Henning (2003): Wege zu Gender-Kompetenz. Gender Mainstreaming mit Gendertraining umsetzen. Berlin. S. 43 u. 46.

Blickhäuser, Angelika; von Bargen, Henning (2003): Genderorientierte Projekt- und Veranstaltungsplanung. Berlin.

EU-Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen unter:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_de.pdf, Datum: 11.04.06.

Fischer, Karin; Hayn, Doris; Schultz, Irmgard; Weller, Ines (2003): Gender Impact Assessment der Angewandten Umweltforschung Bremen. Forschungsbericht veröffentlicht unter www.isoe.de. Frankfurt/Main, Datum: 06.04.06.

Gender Institut Sachsen Anhalt (GISA) (2002): Leitfaden: Voraussetzungen für Gender Mainstreaming in Organisationen. Magdeburg.

Gender Kompetenzzentrum an der Humboldt Universität zu Berlin (2005):

www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/strategie/gender, Datum: 05.04.06.

Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) (2005): Leitfaden zur gendersensiblen Gestaltung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit in Nationalparks. Frankfurt/Main.

Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) (2005): Leitfaden zur Integration von Genderfragen in ein Sozioökonomisches Monitoring in Nationalparks. Frankfurt/Main.

Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) (2005): Konzeptionelle Eckpunkte einer geschlechtergerechten Bildung in Nationalparks. Frankfurt/Main.

F Anhang

Die „Gender-Hürde“ – oder warum englische Begriffe nicht nur up-to-date sind, sondern ausnahmsweise auch mal besser passen!

Die Begriffswahl Gender statt Geschlecht, ruft gelegentlich Widerspruchsgeist wach, der gerne in Abwehr und Ausblendung übergeht. Deshalb einiges dazu vorab. Wer an den Argumenten für den Gebrauch des Wortes gender interessiert ist, möge hier weiter lesen.

Sie kennen doch sicher den berühmten Satz von Simone de Beauvoir (1951), „*Wir werden nicht als Frauen geboren, wir werden dazu gemacht*“! Dieser Satz bringt auf den Punkt, was das englische Wort gender von dem deutschen Wort Geschlecht unterscheidet. Selbstverständlich gilt eine Aussage gleichermaßen für Männer. Auch sie werden in und mit der Gesellschaftskultur als Männer mit bestimmten Rollen und sozialen Verhaltenweisen ausgestattet und ordnen sich in der einen oder anderen Weise unterschiedlichen Bildern von Jungen- oder Mannsein zu.

Der Begriff Geschlecht ist immer auch an biologische Merkmale gebunden. Gender bezeichnet im Gegensatz zu dem englischen sex als biologisches Geschlecht, die soziokulturelle und politische Seite, mit der wir in unserem eigenen Verständnis zu Frauen und Männern werden und als solche agieren. Wir verwenden den Begriff Gender statt Geschlecht deshalb, weil es nicht darum geht, Menschen bestimmte „natürliche“ oder gar unveränderliche geschlechterabhängige Eigenschaften zuzuschreiben, die ihre Stellung und ihr Handeln in der Welt erklären. Im Gegenteil geht es ja gerade darum, solche engen Zuordnungen wie „Frauen sind so und so“ oder „Männer können ja nicht dies und das“ aufzubrechen und feste Schemata aufzulösen, um damit mehr Handlungsfreiheit zu erlangen. Das, was Geschlecht ausmacht, wird soziokulturell und politisch hergestellt. Es ist damit auch veränderbar in der Art und Weise, wie es gelebt wird, sich voneinander unterscheidet und zueinander im Verhältnis steht.

Die Prozesse, in denen wir uns (und andere) jeweils als Frauen oder Männer wahrnehmen und definieren und gleichzeitig auch versuchen, uns aus bestimmten Rollenerwartungen zu lösen, weil wir uns darin eingeengt fühlen, laufen überall und beständig mit. Vorstellungen über Mann- und Frausein haben Geschichte. Sie verändern sich aber auch mit der Zeit durch unser Handeln und dessen Bedeutung. Der Begriff *doing gender* meint genau diesen Vorgang, in dem wir uns und andere als Mädchen/Frauen und Jungen/Männer oder auch als Grenzgänger/innen definieren, in dem wir bestimmte Rollenerwartungen ausfüllen oder aber dazu beitragen, das Rollenbild zu verändern und uns andere Freiräume zu erschaffen.

