



Die Mikitas Gender Basics

Herausgeber:

Projektstelle „Mehr Männer in Kitas“

Kiesstraße 18

64283 Darmstadt

Autorin: Monika Bender

Inhaltliche Beratung:

Carmen Prasse

Tel.: 06151-520 84 60

Fax: 06151-520 83 87

E-Mail: info@mikitas.de

Inhalt:

Inhalt:	2
Ein (Un)wort hält Einzug in unser Leben	3
Gender Mainstreaming: ein neues Wort für ein altes Ziel	3
Wo kommt das Wort her und was bedeutet es?	4
Warum und wozu brauchen wir GM? Wem nutzt es?.....	5
Gender Mainstreaming und Diversity Management: ein Geschwisterpaar!...	6
Gender Mainstreaming in Kindertagesstätten	6
Gesetzeslage	8

Ein (Un)wort hält Einzug in unser Leben

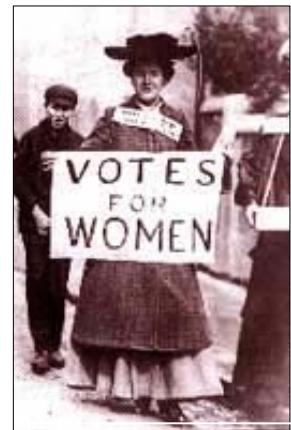
„Gender Mainstreaming“: Mitte der 1990er Jahre wurde dieser Begriff geboren und hält seitdem Einzug in unser Leben, in Politik, Ämter, (öffentliche) Einrichtungen und oft kontrovers geführte Debatten. Der Begriff ist sperrig - dass er nie zum „Unwort des Jahres“ gekürt wurde, verwundert viele. Man bedauert, „dass kein Begriff gefunden wurde, der etwas mehr zum freudigen Mitgestalten einlädt“ (Melitta Walter 2010, S. 43).

Nur wenige wären in der Lage, aus dem Stegreif zu beantworten, was mit Gender Mainstreaming eigentlich gemeint ist.

Gender Mainstreaming: ein neues Wort für ein altes Ziel

Gender Mainstreaming ist das Wort für eine neue Strategie, die darauf abzielt ein altes Ziel zu erreichen: die Umsetzung echter Chancengleichheit für Frauen und Männer (in der Europäischen Union). Man kann sagen, dass das Projekt in Deutschland 1949 mit dem Grundgesetz der BRD (Artikel 3, Absatz 2) begann. Die Wurzeln von Gender Mainstreaming liegen aber noch viel weiter zurück: Sie sind zu finden bei den ersten Vertreterinnen der Frauenrechtsbewegung um 1900, die z. B. für das Frauenwahlrecht kämpften.

In den 1970er Jahren versuchte man im Zuge der feministischen Bewegung die Gleichstellung von Mann und Frau durch verschiedene Strategien der Frauen- und Mädchenförderung zu verwirklichen. Vieles wurde in dieser Zeit erreicht, doch in den 1990er Jahren setzte sich die Erkenntnis durch, dass echte Gleichstellungspolitik verstärkt beide Geschlechter in den Blick nehmen muss.



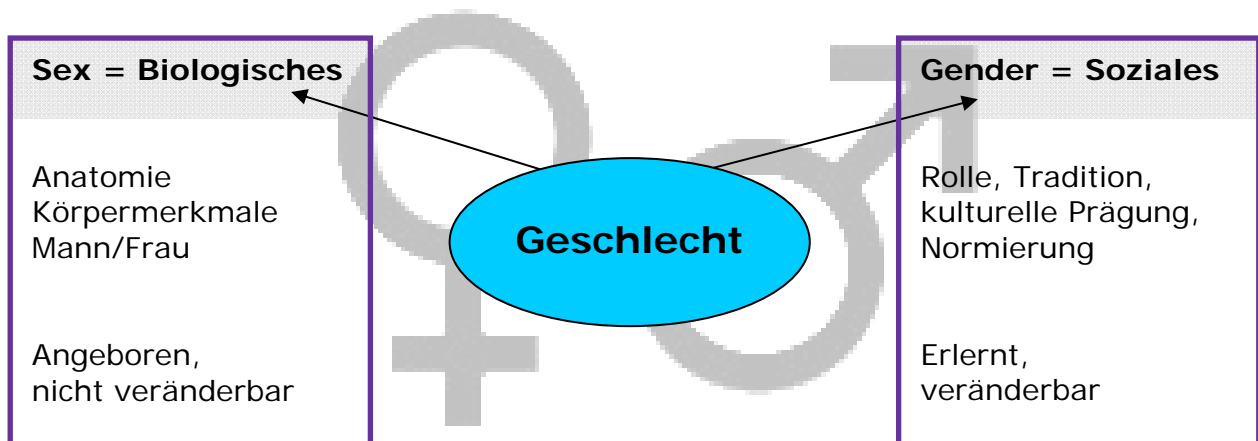
*Suffragette,
New York 1903*

Wichtige Stationen zur Formulierung von „Gender Mainstreaming“ als Leitprinzip für Regierungen und Organisationen waren u. a. die Weltfrauenkonferenz in Peking (1995) und der Amsterdamer Vertrag (1999) der Europäischen Union.

Neu an Gender Mainstreaming ist, dass dieser Ansatz neben Frauen- und Mädchenarbeit auch Männer- und Jungenarbeit in sich vereinigt. „Die Idee des Gender Mainstreaming kommt in der Umsetzung beiden Geschlechtern zugute: Unabhängig von ihrem Geschlecht sollen Menschen gleiche Entfaltungschancen bekommen!“ (Melitta Walter 2010, S. 43)

Wo kommt das Wort her und was bedeutet es?

Im Deutschen kennen wir nur das Wort „Geschlecht“ und verbinden damit eine Reihe meist nicht bewusst gemachter Bedeutungen, Vor-Annahmen und Erwartungen. Neben der Anatomie gehören dazu Vorstellungen davon, was z. B. ein Mann/ eine Frau typischerweise tut, denkt, fühlt, kann, mag oder nicht mag. Tradierte Rollenstereotype wirken da bis heute fort.



Das Englische ist differenzierter: Mit „Sex“ wird das biologische, mit „Gender“ das soziale Geschlecht bezeichnet und damit unterschieden, ob biologische „angeborene“ Merkmale oder sozialisierte, „anerzogene“ Verhaltensweisen und Merkmale gemeint sind.

Mainstreaming (engl.): Wörtlich: „In den Hauptstrom bringen“

Gender Mainstreaming (GM) bedeutet also:

Gender (das soziale Geschlecht) soll Teil des Mainstreams (des Hauptstroms) werden. Und zwar nicht bloß als Nebensache, sondern als immer mitzudenkende Hauptsache.

Das heißt, dass geschlechtsbezogene Fragen nicht mehr als Spezialthema behandelt werden. In allen gesellschaftlichen Handlungsfeldern sollen politische Entscheidungen, Programme, Maßnahmen und Dienstleistungen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer untersucht werden (Gender-Analyse). Die Überprüfung kann dazu führen, dass Maßnahmen der Frauenförderung oder auch der Männerförderung durchgeführt werden müssen, um das Ziel der Gleichstellung anzusteuern. (Vgl. Genderkompetenz-Zentrum)

Warum und wozu brauchen wir GM? Wem nutzt es?

Von wirklicher Chancengleichheit für Männer und Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft kann bis zum heutigen Tage nicht die Rede sein. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Entgeltgleichheit, Karrierechancen, Schutz vor Gewalt und Altersarmut: all das sind Themenfelder, bei denen nach wie vor Handlungsbedarf besteht.

Die Idee des Gender Mainstreaming nutzt beiden Geschlechtern! Frauen und Männer sollen in allen wichtigen gesellschaftlichen Handlungsfeldern präsent und gleichberechtigt beteiligt sein. Dazu gehört, dass Mädchen und Jungen optimal gefördert und nicht auf einschränkende Geschlechterstereotype festgelegt werden. Die Aufweichung von Rollenzwängen kann zu mehr Selbstbestimmung und mehr Gerechtigkeit führen. Es eröffnen sich neue Lebensperspektiven für Männer und Frauen. Das Ziel ist, mehr Vielfalt, mehr Lebendigkeit im Männer- und Frauenleben zu ermöglichen.



Das Berufswahlspektrum von Männern und Frauen soll erweitert werden. So wie für Frauen die MINT-Berufe (Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaft, Technik) eine Perspektive sein können, so sollen für Männer z. B. Erziehungsberufe eine realistische Option sein.

Frauen/Mädchen waren jahrhundertlang wegen ihres Geschlechtes auf eine sehr begrenzte Anzahl an Chancen und Lebensentwürfen festgelegt. Da hat sich sehr viel verändert, es gibt aber immer noch viel zu tun.

Aber auch für Männer/ Jungen kann Gender Mainstreaming, also ein geschlechterbewusster Blick auf gesellschaftliche Probleme, genauso nützlich sein wie für Frauen. Auch sie erfahren Behinderungen, Hemmnisse und Blockaden für einen ganzheitlichen Lebensentwurf. Jungen brauchen (neue) männliche Rollenvorbilder, ihnen sollen Handlungsoptionen und Zukunftsperspektiven jenseits patriarchalischer und einengender Rollenzuweisungen ermöglicht werden.



„Gender Mainstreaming eröffnet Männern neue Möglichkeiten neben der etwas tristen Alternative: Geld ranschaffen, aggressiv, rational und cool daherkommen. Und es geht um einen sehr alten und sehr schönen Wert: Gerechtigkeit. Warum wollen wir immer weiter in einem ungerechten System leben? Das mögen kluge Männer auch nicht.“ (Dr. Susanne Baer, 2003-2010 Leiterin des Genderkompetenz-Zentrum, Humboldt-Universität, Berlin)

Gender Mainstreaming und Diversity Management: ein Geschwisterpaar!

Der Begriff „Diversity“ heißt übersetzt „Vielfalt“. „Diversity Management“ bezeichnet eine Strategie zur Erhaltung und positiven Bewertung der „Vielfalt“. Dabei wird neben der biologischen Vielfalt in der Natur auch wirtschaftliche, kulturelle und soziale Vielfalt in den Blick genommen.

Soziale Strukturen prägen Menschen und die Gesellschaft als Ganzes. Gender benennt das Geschlecht als ein wichtiges soziales Strukturmerkmal neben anderen wie ethnische Zugehörigkeit oder Herkunft, sexuelle Orientierung, soziale Lage, Befähigung bzw. Behinderung. Menschen aus verschiedenen Kulturen, Menschen unterschiedlichen Geschlechts und unterschiedlichen Alters bringen eine Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrung, von Sichtweisen und Werten mit. „Diversity Management“ zielt als international anerkannte Personalentwicklungsmaßnahme darauf, diese Unterschiede gezielt wahrzunehmen und bewusst anzuerkennen, um daraus Nutzen für den Erfolg der Organisation, des Unternehmens zu ziehen.

Gemischte Teams gelten als effizienter in der Entwicklung neuer Güter und Dienstleistungen, sie sind ein Qualitätsmerkmal!

Gender Mainstreaming in Kindertagesstätten

Die Durchsetzung von Gender Mainstreaming in Kindertagesstätten hat zwei Dimensionen. Da ist zum einen die Ebene des Teams und der Personalentwicklung und zum anderen die Ebene der geschlechtersensiblen Erziehung. Die Verantwortung zur Implementierung von Gender Mainstreaming liegt auf der Leitungsebene und erfolgt im Top-down-Verfahren. Die leistungsbefragten unterstützen diese.

Es ist im Sinn von Gender Mainstreaming, dass in Kitas gemischte Teams angestrebt werden. Die Maßnahmen zur Umsetzung beginnen bei der Personalplanung, -gewinnung und -auswahl, damit, dass Kita-Träger Stellenausschreibungen so formulieren, dass sie auch Männer ansprechen. Zu den Maßnahmen gehört, dass Kita-Teams in ihrer Kita eine Kultur der Anerkennung und Unterstützung auch für Männer herstellen und pflegen. Dazu gehören außerdem eine ganze Reihe von Maßnahmen, die im Rahmen des bundesweiten Modellprojektes „Mehr Männer in Kitas“ entwickelt und durchgeführt werden, um den Männeranteil in Kitas zu steigern.

Die zweite Dimension betrifft die tägliche Praxis, die pädagogische Arbeit mit den Kindern. Gender Mainstreaming bedeutet hier, dass die besonderen Lebenslagen von Mädchen und Jungen überall berücksichtigt werden, dass Angebote geschlechtsgerecht ausgerichtet und Mädchen- und Jungenarbeit gefördert und evaluiert werden. Gender Mainstreaming steht für eine gendersensible Erziehung, die Mädchen und Jungen mit vielfältigen Angeboten optimal fördert und nicht in das Korsett tradierter Geschlechterrollen presst.

Gender Mainstreaming kann der Rahmen für die Verankerung einer geschlechtsbewussten Sichtweise und daraus resultierender Maßnahmen und Angebote in der Praxis sein – und damit einen wichtigen Beitrag zur Qualitätsentwicklung in Kitas leisten. (Vgl. Rohrman, Tim 2005 in: Kindergartenpädagogik – Online-Handbuch)

Literatur:

Dr. Baer, Susanne: „Wir nehmen den Jungs nicht die Autos weg“
(Interview in: TAZ vom 22.02.2007)

Walter, Melitta: Jungen sind anders, Mädchen auch. Den Blick schärfen für eine geschlechtergerechte Erziehung. (Kösel, München 2010)

Dr. Rohrman, Tim: Kindergartenpädagogik – Online-Handbuch, 2005
<http://www.kindergartenpaedagogik.de/1318.html>

GenderKompetenzZentrum: <http://www.genderkompetenz.info/>

Gesetzeslage

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Der Amsterdamer Vertrag vom 1. Mai 1999 (Auszug)

Artikel 3

„Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

Was sich hinter diesen wenigen Sätzen verbirgt, macht der folgende Auszug aus der Kommissionsmitteilung zur „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ deutlicher:

„Hierbei geht es darum, die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspinnen, indem nämlich die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen bzw. der Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden („gender perspectives“). Dies setzt voraus, dass diese politischen Konzepte und Maßnahmen systematisch hinterfragt und die etwaigen Auswirkungen bei der Festlegung und Umsetzung berücksichtigt werden.“