

Glossar

Chancengleichheit

Umfasst das Recht auf eine gerechte und gleiche Verteilung von Bildungs- und Lebenschancen (im Sinne von Ausgangsbedingungen) zwischen Frauen und Männern innerhalb einer Gesellschaft. Darüber hinaus ist Chancengleichheit als Bestandteil von Gleichstellung nicht auf die Veränderung von Strukturen gerichtet.

Diskriminierung/Benachteiligung

Diskriminierung bedeutet Benachteiligung, Herabsetzung, Ausgrenzung. Im engeren Sinne versteht man unter Diskriminierung die Benachteiligung von Gruppen (zumeist Minderheiten) aufgrund von willkürlichen Merkmalen wie Herkunft, ethnischer, politischer oder religiöser Zugehörigkeit, sozialen Gewohnheiten, sexuellen Neigungen, Sprachen, Geschlecht oder äußerlichen Merkmalen wie Hautfarbe oder Augenfarbe. Sie steht dem elementaren Grundsatz der Gleichheit der Rechte aller Menschen entgegen. Diese Benachteiligung kann in Einschränkungen in jeglichen Ebenen des Lebens bestehen, insbesondere in Einschränkungen an der Teilnahme am öffentlichen Leben (Ausgrenzung), Einschränkung der Freizügigkeit, Einschränkungen bei Ausbildung, Berufsausübung oder Entgelt. Das Benachteiligungsverbot aufgrund des Geschlechtes ist in Art. 3 II Grundgesetz verankert. Mit dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 27.10.1994 wurde ein neuer Satz 2 in Art. 3 II GG eingefügt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Durch das im August 2006 verabschiedete „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG; umgangssprachlich „Antidiskriminierungsgesetz“) haben die oben genannten Personengruppen nun zusätzlich Rechtsschutz gegenüber Arbeitgebern und Privaten, wenn diese gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.

Doing Gender

„Doing Gender“ beschreibt den Prozess, wie Geschlecht gelebt, gedacht, inszeniert und konstruiert wird. Dies ist ein allgegenwärtiger Prozess im täglichen Miteinander, d. h. in der Interaktion zwischen den Individuen, in der Interaktion und Kommunikation innerhalb von Institutionen und Organisationen sowie in der Beziehung zwischen Individuen und gesellschaftlichen Institutionen und Strukturen.

Geschlechterrollen von Frauen und Männern sind kulturell, gesellschaftlich und individuell differenziert ausgeprägt. Sie werden gestaltet, d. h. aber auch, dass sie beeinflussbar und veränderbar sind, z. B. durch das eigene aktive Tun oder die Veränderung von Rahmenbedingungen.

Feminismus

Der Begriff bezeichnet aus etymologischer Sicht das Eintreten für die Emanzipation der Frauen. Inhaltlich begründet sich der Feminismus in seiner Kritik an der Nach- bzw. Unterordnung der Frauen unter Männer. Als politisches Anliegen nimmt der Feminismus im Kampf um Frauenrechte seinen Ausgangspunkt. Der Einsatz von Olympe de Gouges während der französischen Revolution ist hierfür ein wichtiger historischer Zeitpunkt. Mit der so genannten neuen Frauenbewegung wurde „Feminismus“ zunehmend als soziale Bewegung identifiziert. Heute wird meist von Feminismen gesprochen, um sowohl die historische als auch die aktuelle Vielfalt von Strömungen und Ansätzen sichtbar zu machen.

Frauenbewegung(en)

Die westliche Frauenbewegung wird in der Regel in zwei bzw. drei Wellen geteilt. Als erste Welle der Frauenbewegung gelten die Bewegungsaktivitäten der FrauenrechtlerInnen bis in die 1920er Jahre. Die zweite Welle wird im Kontext der 1968er Bewegung verortet, werden mit der dritten teilweise die aktuellen



Entwicklungen benannt werden. Vielfalt innerhalb der Frauenbewegung war immer feststellbar, wurde aber lange zugunsten einer gemeinsamen Positionierung hintangestellt. Erst die Kritik afroamerikanischer und in Folge auch afrikanischer Feministinnen führte zu einer Auseinandersetzung mit Differenzen zwischen Frauen und damit auch innerhalb der Frauenbewegung(en).

Frauenförderung

Mit Frauenförderung werden Maßnahmen bezeichnet, die speziell auf die Förderung von Frauen (Abbau von Diskriminierungen und Herstellung von tatsächlicher Gleichstellung) gerichtet sind.

Unter interner Frauenförderung verstehen wir eine bewusste und gezielte organisationspezifische Personalplanung und -politik, die das Ziel hat, breitere Personalressourcen effizienter zu nutzen. Personalpolitische Maßnahmen sind: Personalwerbung, Personalauswahl, Personaleinstellung, Ausbildung, Weiterbildung, Beförderung, Personalentwicklung und die Schaffung der notwendigen organisatorischen Rahmenbedingungen. Externe Frauenförderung meint die Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte in der politischen Arbeit. Grundlage ist i. d. R. ein Defizitansatz, der besagt: Diskriminierung von Frauen bedeutet nicht nur die bewusste offene Benachteiligung von Frauen oder einzelner Frauen, sondern auch die strukturelle Benachteiligung. Diese führt dazu, dass Frauen geringere Chancen als Männer haben. Frauenförderung hat dann das Ziel, gleiche Rechte, Pflichten und Chancen für Frauen in allen Bereichen zu erzielen. Die Gleichstellung von Männern und Frauen soll zur Normalität werden.

Eine Maßnahme in diesem Zusammenhang ist beispielsweise die Quotenregelung: Durch eine solche Vorgabe wird das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verfolgt.

Frauenpolitik

Frauenpolitik ist die institutionalisierte Politik von und für Frauen in Politik, Verbänden, Behörden und Betrieben durch Quoten, Frauenausschüsse, Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsstellen, Frauendezernentinnen und Frauenministerien. Neben den integrativen Frauenförderansätzen haben sich autonome Frauenförderansätze entwickelt. Frauenspezifische Projekte, Fraueninitiativen und Frauenorganisationen bildeten sich heraus und wurden (teilweise) finanziert. Ziel ist die Stärkung von Frauen und die Entwicklung von Frauenmacht und Gegenmächten, sowie die Förderung der Gleichstellung und somit der Abbau der Benachteiligung von Frauen in allen Lebensbereichen.

Gender

Im Deutschen gibt es bisher keine eindeutige Übersetzung dieses englischen Begriffs. Zum Teil wird er mit „Geschlechterverhältnisse“ oder „soziales Geschlecht“ übersetzt, in der Regel wird der englische Begriff übernommen. Er bezeichnet die gesellschaftlich, sozial, kulturell und historisch geprägten und damit veränderbaren Geschlechtsrollen von Frauen und Männern im Unterschied zum biologischen, angeborenen Geschlecht („Sex“). Diese Gegenüberstellung bzw. Differenzierung ist jedoch umstritten.

Genderanalysen

Bei der Implementierung von geschlechterpolitischen Strategien in Organisationen geht es insbesondere zu Beginn darum, eine Übersicht über die geschlechterpolitische Situation zu erlangen. Genderanalysen beziehen sich auf die Organisation, die fachlichen Inhalte und den Arbeitsplatz. Untersucht wird die institutionelle Geschichte einer Organisation, ihre Werte und Normen, ihre Kultur, ihre personelle Zusammensetzung, ihre Führungsstrukturen und die Bewertungskriterien unter genderspezifischen Aspekten. Darüber hinaus wird analysiert, inwieweit in der fachlichen Arbeit der Organisation Genderprinzipien angewendet werden. Genderspezifische Arbeitsplatzanalysen und genderspezifische Analysen der Fachinhalte erheben den Bestand, so dass aufgrund einer fundierten Analyse adäquate Maßnahmen zur Chancengleichheit und Herstellung von Geschlechterdemokratie entwickelt werden können.



Gender Budgeting

Gender Budgeting ist das finanzpolitische Instrument des Gender Mainstreaming. Dabei geht man davon aus, dass organisatorisches Handeln sich immer in monetären Präferenzen manifestiert, die sich in einem Haushalts- oder Finanzplan widerspiegeln. Da politisches Handeln nie geschlechtsneutral wirkt, weist auch jeder Haushaltsplan einen „gender-bias“ auf, zu dessen Beschreibung die Gender-Budget-Analyse entwickelt wurde. Ihr stehen folgende Instrumente zur Verfügung: geschlechtsspezifische Nutzenanalyse, geschlechtsdifferenzierte Analyse der Ausgabenstruktur, geschlechtsspezifische Analyse von Besteuerungsmaßnahmen sowie die Analyse des Einflusses der Zeitbudgets von Männern und Frauen auf das Volkseinkommen.

Gender Kompetenz

Gender Kompetenz ist das Wissen, das notwendig ist, um Maßnahmen und Entscheidungen durchgängig geschlechterdifferenziert analysieren und gleichstellungsorientiert im Sinne des Gender Mainstreaming umsetzen zu können. Grundlegend für Gender Kompetenz ist das Wissen über die Vorgaben der Strategie Gender Mainstreaming, sowie das Wissen über die bestehenden geschlechtsspezifischen und geschlechtshierarchischen Bedingungen der Gesellschaft, deren Strukturen und Institutionen.

Gender Mainstreaming

Bei allen gesellschaftlichen Vorhaben werden die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen, sowie die unterschiedlichen Konsequenzen dieser Vorhaben für Frauen und Männer von vorneherein berücksichtigt, um eine gleichgestellte Gesellschaft zu schaffen. Gender Mainstreaming ist damit ein Prinzip oder eine Strategie zur Veränderung von Entscheidungsprozessen.

Gendersensibilisierung

Gendersensibilisierung ist das Bewusstmachen von kulturell geprägten Geschlechterrollenbildern und Geschlechterrollen sowie das Bewusstmachen von unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern.

Genderspezifische Ungleichheiten

Genderspezifische Ungleichheiten sind die Ungleichheiten oder Disparitäten zwischen Frauen und Männern in Hinblick auf ihre Teilhabe an und ihrem Zugang zu Ressourcen, Rechten, Vergütungen oder Vergünstigungen in jedem beliebigem Bereich.

Genderspezifische Unterschiede

Genderspezifische Unterschiede bezeichnen die sozialen und kulturellen Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie die unterschiedlichen Bewertungen von Einflussbereichen und Tätigkeiten von Frauen und Männern. Genderspezifische Unterschiede sind gesellschafts- und kulturabhängig und unterliegen einem zeitlichen Wandel.

Geschlechterdemokratie

Geschlechterdemokratie erklärt die Herstellung demokratischer Verhältnisse zwischen Frauen und Männern zum politischen Ziel. Männer und Frauen können sich entsprechend ihrer persönlichen Fähigkeiten und Interessen entwickeln, ohne durch geschlechtsspezifische Zuweisungen eingeschränkt zu werden. Geschlechterdemokratie besagt, dass eine demokratische Ausgestaltung einer Gesellschaft erst dann erreicht ist, wenn Frauen und Männer - in all ihrer Unterschiedlichkeit - auf allen Ebenen, d. h. gesellschaftlich, politisch, sozial und kulturell gleichberechtigt partizipieren und entscheiden können.



Geschlechtergerechte/Geschlechtersensible Sprache

Mit Sprache bzw. der Wortwahl wird ein vorhandenes Objekt nicht nur „bezeichnet“, sondern darüber auch „beschrieben und bewertet“. Sprache und Wortwahl schafft damit auch Bedeutung und Bewertung eines Objektes bei denjenigen, die die Worte empfangen. Geschlechtergerechte Sprache berücksichtigt dies, indem sie sichtbar macht, ob Frauen und/oder Männer gemeint sind. Das so genannte „generische Maskulinum“, bei dem Frauen „mitgemeint“ sein sollen, ist gerade keine geschlechtergerechte Sprache.

Geschlechterordnung

Geschlechterordnung („Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“) ist das System wirtschaftlicher, sozialer, rechtlicher und politischer Strukturen, das dazu beiträgt, bestimmte Geschlechterrollen zu verfestigen.

Geschlechtsspezifische Rollenbilder

Bündel von Erwartungen und Aufgabenzuordnungen, die sich an die Geschlechtergruppen knüpfen bezüglich ihres Verhaltens in Staat, Politik, Beruf, Partnerschaft, Familie, Haushalt usw.

Gleichbehandlung

Formelle, geschlechtsneutrale Herangehensweise, die die durch biologische und soziale Aspekte bedingte Differenziertheit der Geschlechter außer Acht lässt und sich lediglich an der Gleichheit von Personen vor dem Gesetz orientiert.

Gleichberechtigung

Beschreibt die rechtliche Gleichheit von Männern und Frauen vor dem Gesetz und verbietet somit eine Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht. Dieser Rechtsgrundsatz ist im GG der Bundesrepublik Deutschland in Artikel 3, Absatz 2 und 3 verankert.

Gleichheit

Gerechte Verhältnisse für alle Individuen und Gruppen in der Gesellschaft unabhängig von Geschlecht, Rasse, Religion, sozialer Zugehörigkeit u. a.; eine ihrer wichtigsten Fragen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Gleichstellung

Stellt die faktische Realisierung der juristischen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Form von Gleichbehandlung dar und schließt somit Diskriminierung aus. Sie hat die Verwirklichung und Etablierung derselben Rechte, Pflichten und Chancen für Frauen und Männer in allen wesentlichen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens zum Ziel.

Gleichstellung umfasst sowohl quantitative, als auch qualitative Aspekte. Einerseits bedeutet Gleichstellung daher die gleiche Verteilung von Männern und Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft, sowie die gleiche Teilhabe an den vorhandenen Ressourcen und an der politischen und ökonomischen Macht, andererseits die Berücksichtigung der Kompetenz, der Kenntnisse, Erfahrungen und Wertvorstellungen beider Geschlechter und deren Fähigkeit die gesellschaftliche Entwicklung gleichermaßen bereichern und beeinflussen zu können.



Gleichstellungsarbeit

Prozess der konkreten Umsetzung der Ziele der Gleichstellungspolitik durch politische, staatliche und nichtstaatliche Strukturen wie wirtschaftliche, soziale und kulturelle Träger.

Gleichstellungspolitik

Politik von Regierungen und Organisationen zur Durchsetzung von Gleichstellung in der Gesellschaft.

Mainstreaming

Der Begriff bezeichnet eine „Hauptströmung“ im Sinne einer durchgängigen Berücksichtigung, eines ständigen Mitdenkens von Auswirkungen. Übertragen bedeutet dies in den Gesamtprozess als roter Faden einbezogen.

Managing Diversity

Ein betriebswirtschaftlicher Ansatz, der zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens durch Änderung der Organisationskultur beitragen soll. Typisch männliche und typisch weibliche Eigenschaften sollen in Bezug auf das Unternehmensziel genutzt werden.

Segregation des Arbeitsmarktes

Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt; Konzentration von Frauen und Männern in bestimmten Sektoren und Berufen sowie in unterschiedlichen Hierarchieebenen oder Positionen.

Total Equality

Ein unternehmerischer Ansatz, der davon ausgeht, dass die Gleichstellung der Geschlechter von Unternehmen berücksichtigt werden sollte, da Produkt- und Prozessqualitäten durch die Einbeziehung von speziellen Potentialen von Frauen/Männern erhöht werden können.

Quellen:

- 1) Brigitte Stepanek und Petra Krull: Gleichstellung + Gender Mainstreaming – Ein Handbuch
- 2) <http://de.wikipedia.org/wiki/Chancengleichheit>
- 3) <http://de.wikipedia.org/wiki/Gleichberechtigung>
- 4) http://de.wikipedia.org/wiki/Gleichstellung_%28Geschlecht%29
- 5) http://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeines_Gleichbehandlungsgesetz
- 6) http://www.duden-suche.de/suche/artikel.php?shortname=fx&artikel_id=26109&verweis=1
- 7) <http://www.duden-suche.de/suche/trefferliste.php>
- 8) <http://lexikon.meyers.de/meyers/Chancengleichheit>
- 9) <http://lexikon.meyers.de/meyers/Gleichberechtigung>
- 10) <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Service/glossar,did=14308.html>
- 11) <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Service/glossar,did=14308.html>
- 12) http://www.glow-boell.de/de/rubrik_2/5_1762.htm
- 13) http://gender.verdi.de/genderservice/gm_glossar
- 14) http://www.dnr.de/dnr/projekte/userdata/13/13_Glossar.pdf?PHPSESSID=5cd8411cbcd81ba09bf2ab6ca56259ef

