

# Penel<sup>♂</sup>pe

## EINFÜHRUNG



Co-funded by  
the European Union

Penelope

# WAS IST GENDER MAINSTREAMING?

# gender mainstreaming

/dʒəndə/ /meɪnstriːm/

Process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in any area and at all levels and for making the concerns and experiences of women and men an integral part of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes.



Quelle: [International Training Centre of the International Labour Organization](#).



**Gender Mainstreaming** wird international als Strategie zur Erreichung der Gender Equality anerkannt. Es beinhaltet die **Integration einer Gender-Perspektive** in die Planung, Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Evaluierung von Politiken, Projekten, Produkten und/oder Dienstleistungen, um Gender Equality zu fördern und Diskriminierung entgegenzuwirken.

Das Ziel von Gender Mainstreaming geht über die bloße Vermeidung der Entstehung oder Aufrechterhaltung von Ungleichheiten hinaus, die sowohl Männer als auch Frauen negativ beeinflussen können. Es umfasst zudem die Analyse des Ist-Zustands, um Ungleichheiten zu identifizieren, sowie die Entwicklung von Politiken – sowohl im öffentlichen Bereich auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene als auch im privaten Bereich von Organisationen und Unternehmen –, die darauf abzielen, **diese Ungleichgewichte zu beheben und die Prozesse, die sie verursacht haben, umzukehren**.

Gender Mainstreaming erfordert eine **kontextbezogene Analyse** der Bedürfnisse, Interessen, Rollen und Erfahrungen von Frauen und Männern sowie die Integration spezifischer Maßnahmen zur Behebung etwaiger geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, die aus dieser [Analyse](#) hervorgegangen sind.

[Die Vierte Weltfrauenkonferenz](#) von 1995 bestätigte Gender Mainstreaming als einen entscheidenden und strategischen Ansatz zur Umsetzung der Verpflichtungen im Bereich der Gender Equality.

Penelope



Penel<sup>♂</sup><sub>♀</sub>pe

# FORSCHUNGS-, REGULATORISCHE UND METHODISCHE ASPEKTE DES GENDER MAINSTREAMING AM ARBEITSPLATZ



# Die Illusion der Gleichstellung

Man hört mitunter, Gleichstellung sei bereits erreicht, Frauen und Männer seien nun gleichgestellt. Doch die Zahlen widersprechen dieser Aussage eindeutig. Fortschritte werden zwar erzielt, doch verlaufen sie oft langsam und sind nicht immer besonders bedeutsam. In manchen Fällen ist sogar von Rückschritten zu berichten, denen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss.

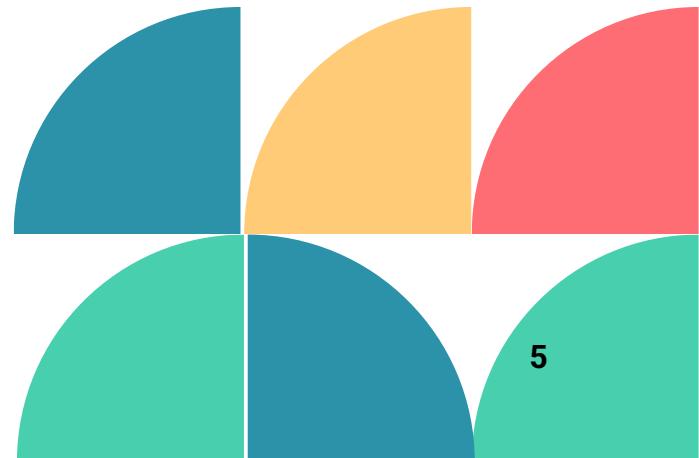
Aus diesem Grund ist es notwendig, verschiedene Aspekte des Arbeitslebens zu betrachten und für jeden einzelnen Bereich entsprechende Daten zu erheben:

- Die Verteilung von Frauen und Männern in den wichtigsten Wirtschaftssektoren.
- Berufsorientierung für Mädchen und Jungen.
- Equal Pay.
- Berufliche Weiterbildung zur Förderung der Karriereentwicklung.
- Anteil der Teilzeitarbeit.
- Anteil der Frauen und Männer, die von Sexismus am Arbeitsplatz berichten.
- Die Bedeutung der Gesetzgebung in den einzelnen Ländern.

Es ist unerlässlich, die in jedem Land geltende Gesetzgebung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu kennen. Das Gesetz stellt nämlich einen unbestreitbaren Verbündeten dar. Deshalb ist es für Unternehmen wichtig, mit dieser spezifischen Gesetzgebung vertraut zu sein, um sie wirksam umzusetzen. In einigen Ländern hat sich die Gesetzgebung zugunsten der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern weiterentwickelt, ist jedoch wenig bekannt oder wird nicht angewendet.

Manche Länder haben strenge Sanktionen eingeführt, und Unternehmen bei der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu unterstützen bedeutet, sie zu schützen. Eine korrekte Kenntnis der Gesetzeslage trägt zudem wesentlich dazu bei, Gender Mainstreaming erfolgreich in europäischen KMU zu fördern und zu verankern.

Penel<sup>♂</sup>ope<sup>♀</sup>



## Gleichstellungsdiagnose

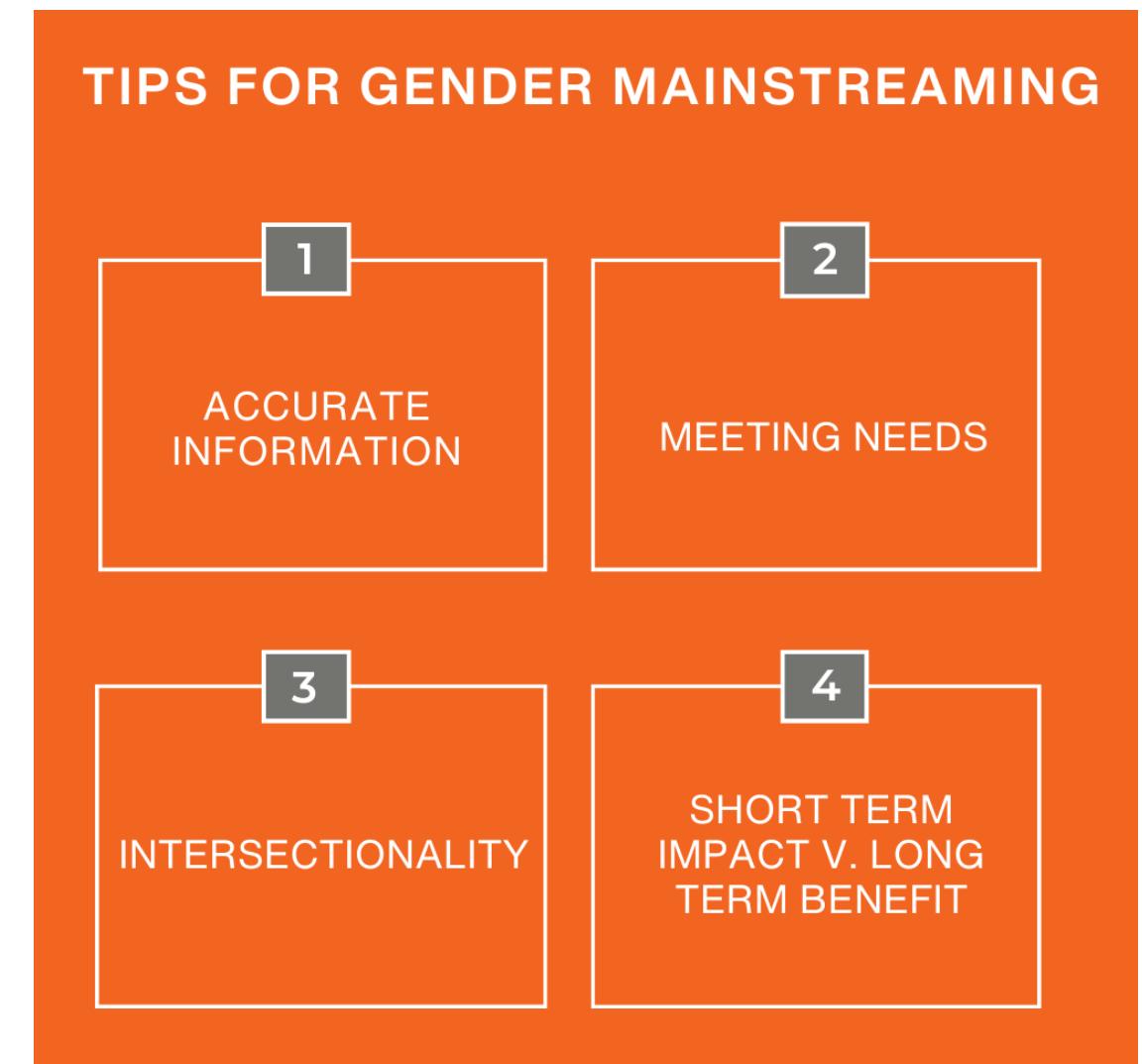
Jedes Unternehmen hat das Potenzial, die Gender Equality am Arbeitsplatz zu verbessern. Um herauszufinden, was verbessert werden kann, ist es unerlässlich, eine Diagnose auf Basis von Zahlen durchzuführen. Dies ermöglicht zudem, Veränderungen zu messen und die Relevanz der ergriffenen Maßnahmen zu bewerten.

## Gemeinsames Arbeiten an diesen Themen

Die in diesem Handbuch vorgestellten Instrumente verlieren ihre Wirksamkeit, wenn nur eine einzelne Person im Unternehmen sie übernimmt und umsetzt. Um diese Herausforderung erfolgreich zu meistern, „muss sich jede\*r beteiligen“. Das bedeutet, dass alle Stakeholder eingebunden werden sollten, weshalb es unerlässlich ist, sie alle zu identifizieren und ihre jeweiligen Rollen sowie Beiträge festzulegen.

## Bekämpfung von Sexismus am Arbeitsplatz

Um Sexismus am Arbeitsplatz in all seinen Formen wirksam zu bekämpfen, ist es unerlässlich, darin geschult zu werden, die verschiedenen Erscheinungsformen von Sexismus zu erkennen und korrekt zu benennen. Dies ist eine zentrale Voraussetzung für wirksames Handeln und Prävention, die dem Ernst der Problematik angemessen sind.



Quelle: [Africa Experts](#).

## Vorteile für Unternehmen

Wenn die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich verwirklicht ist, bringt dies offensichtlich Vorteile für die Beschäftigten mit sich – doch wie sieht es mit den Vorteilen für Unternehmen aus?

Es lassen sich drei unbestreitbare und messbare Vorteile hervorheben:

**Attraktivität als Arbeitgeber:** Unternehmen, die Gender Equality umsetzen, steigern ihre Attraktivität sowohl für Männer als auch für Frauen.

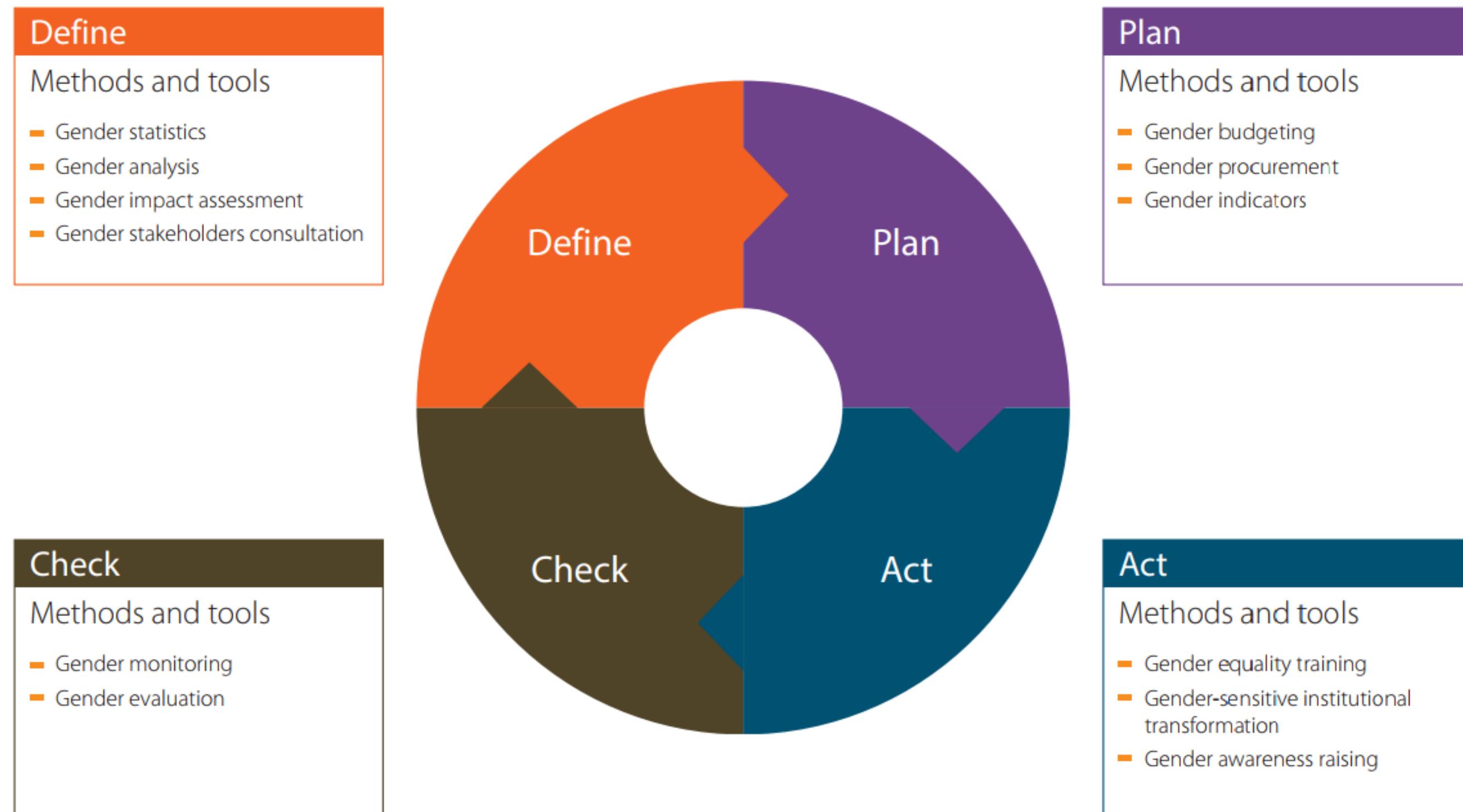
**Leistungsfähigkeit:** Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vermeidung der Benachteiligung von Frauen oder die Förderung ihrer beruflichen Entwicklung sind Leistungsfaktoren für Unternehmen. So ist es beispielsweise leichter, gesuchte Kompetenzen zu gewinnen, da der Pool an potenziellen Kandidat\*innen größer ist. Zahlreiche Studien haben eindeutig gezeigt, dass die Leistung durch tatsächliche Gleichstellung nicht leidet, sondern im Gegenteil verbessert wird.<sup>7</sup>

**Wohlbefinden am Arbeitsplatz:** Statistiken belegen, dass Beschäftigte in Unternehmen, die das Thema berücksichtigen, bei der Selbsteinschätzung ihres Wohlbefindens am Arbeitsplatz bessere Werte erzielen.



Quelle: [Fe/male Switch](#).

Penel<sup>♂</sup><sub>♀</sub>pe



Quelle: [European Institute for Gender Equality](#).



Penel<sup>♂</sup><sub>♀</sub>pe

# GENDER MAINSTREAMING GLOSSAR

Wenn wir über berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern sprechen, ist es unerlässlich, die korrekten Begriffe zu verwenden. Dies ermöglicht ein gegenseitiges Verständnis, eine präzise Analyse sowie den richtigen Gebrauch von Konzepten und hilft zugleich, Missverständnisse zu vermeiden. Denn durch die falsche Verwendung von Begriffen kann man sogar das Gegenteil dessen ausdrücken, was man eigentlich meint.

**GLEICHSTELLUNG:** Gleichstellung ist das Gegenteil von Ungleichheit. Bereits 1945 haben die Vereinten Nationen in ihrer Charta „gleiche Rechte für Männer und Frauen“ verankert, um dieses Ideal zu fördern. Es geht dabei um Gleichheit der Rechte. In jüngerer Zeit hat sich die Gleichstellung zunehmend auch in der beruflichen Sphäre sowie die Parität in der Politik herausgebildet.

Gleichstellung bedeutet die Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Situationen. Beispielsweise ist die Bezahlung von Personen, die dieselbe Position innehaben und die gleichen Verantwortungen tragen, egalitär, wenn sie für alle gleich ist. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben umfasst unmittelbar mehrere Bereiche: Equal Pay, gleichen Zugang zu Arbeitsplätzen usw. Indirekt müssen zudem weitere Aspekte besondere Beachtung finden, wie die Erweiterung beruflicher Wahlmöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, der Zugang zu Weiterbildung und Ähnliches.

**EQUITÄT:** Dieser Begriff wird oft anstelle von Gleichstellung verwendet, ist jedoch nicht identisch damit. Sozial betrachtet entspricht eine gerechte Verteilung nicht unbedingt Gleichheit im strengen Sinne. Es handelt sich um eine Maßnahme, die von den Werten einer Gesellschaft abhängt – eine subjektive „Balance“. Sie macht eine Form von Ungleichheit akzeptabel. Zum Beispiel erscheint es einem Erwachsenen fair, einem 5-jährigen Kind quantitativ mehr Nahrung zu geben als einem 3-jährigen, unter Berufung auf den altersbedingten Energiebedarf.

Diese Vorstellung von „gerechter Verteilung“ ist jedoch sehr subjektiv und nicht immer fundiert oder relevant. Es kann sein, dass das 3-jährige Kind viel Energie verbraucht hat, während das 5-jährige Kind beim vorherigen Essen viel gegessen und wenig Energie aufgewendet hat. Es gibt demnach keine universell gültigen allgemeinen Regeln für Equität, da sie subjektiv sowie sozial und historisch eingebettet ist.

# Gender Equity v. Gender Equality

/'dʒen·dər 'ek·wɪ·t̬i/

(n.) the process of being fair to all people in an effort to work toward gender equality; may include treatment that is different across genders but which compensates for historical bias or discrimination; equity acknowledges that individuals may need different types of support to access opportunities and achieve success

/'dʒen·dər ɪ'kwäl·ə·t̬i/

(n.) the concept that people across genders have equal conditions, treatment, and opportunities and that an individual's rights, responsibilities, and opportunities will not depend on being a certain gender; the equal valuing by society of similarities, differences, and roles across different genders



**Equity** is the process of giving each individual what they need to be successful, which may vary from person to person. **Equality** is the goal of **equity**. It means that people have the same choices and access to opportunities, and are equally valued, regardless of gender.

In this example, **equity** is represented by the stools, which give each individual a fair and equal opportunity to see over the fence despite their different starting points.

A E AMERICAN ENGLISH

**PARITÄT:** Parität bezeichnet die zahlenmäßige Gleichstellung von Personen unterschiedlichen Geschlechts, Alters und sozialer Herkunft. Der Begriff wird insbesondere im politischen Bereich verwendet, um die gleichwertige Anzahl von Frauen und Männern auf einer Wahlliste zu beschreiben. Im weiteren Sinne kann der Begriff auch auf andere Wahlarten (z. B. Aufsichtsrat, Vorstand usw.) angewendet werden.

**DISKRIMINIERUNG:** Diskriminierung ist ein Verhalten, bei dem einer Person oder Gruppe anderen die Gleichbehandlung verweigert wird, auf die sie Anspruch haben oder die sie anstreben. Diskriminierende Einstellungen und Handlungen beziehen sich nicht nur auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern können in einem viel weiteren Kontext auftreten.

Penelope

**MIXITÄT:** Dieser Begriff steht nicht auf derselben Ebene wie Gleichstellung oder Parität. Er bedeutet, dass Personen, die sozial als verschiedene Geschlechter, unterschiedlichen Alters oder aus verschiedenen sozialen Klassen (je nach verwendetem Kriterium) eingestuft werden, gemeinsam zusammengefasst werden (zum Beispiel in einem musikalischen Früherziehungskurs, auf einer Wahlliste, in einem Führungsteam usw.). Dies bedeutet jedoch nicht, dass Personen in einer gemischten Situation auch Gleichstellung (gleiche Behandlung in vergleichbarer Lage) oder gar Parität (gleichwertige Anzahl von Personen einer bestimmten sozialen Klasse, Altersgruppe usw.) erreichen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in einer politischen Partei oder einer anderen Organisation darf nicht auf Parität oder Geschlechtermix reduziert werden; weitere Parameter müssen ebenfalls berücksichtigt werden. So übersteigt in einigen Organisationen die Zahl der Frauen die der Männer. In diesem Fall handelt es sich um eine Situation von Mixität, nicht von Parität, und möglicherweise um Ungleichheit. Tatsächlich werden Frauen häufig auf Positionen mit geringerer Verantwortung relegiert und oft schlechter bezahlt als Männer.

**STEREOTYP:** Ein Stereotyp ist eine „Karikatur“ einer Person oder Gruppe, die auf einer Vereinfachung realer oder vermeintlicher Charaktereigenschaften beruht. Es handelt sich um eine Übertreibung oder sogar um eine reine Erfindung.

**GENDER-STEREOTYPEN:** Genauer gesagt sind Gender-Stereotypen sozial konstruierte Vorstellungen über Männer und Frauen. Diese Konstruktionen werden durch Sprüche, Lieder, Sprichwörter, Medien, Kultur, Gewohnheiten, Erziehung usw. geprägt.

**VOM STEREOTYP ZUM VORURTEIL UND VOM VORURTEIL ZUR DISKRIMINIERUNG:** Stereotype basieren auf Vorurteilen und führen zu Diskriminierung, genauer gesagt zur Geschlechterdiskriminierung, die auch als „Sexismus“ bezeichnet wird. Sie stellen ein Hindernis für die Gleichstellung von Frauen und Männern dar und behindern zudem die Parität in der Politik.

**GENDER:** Gender ist ein System der hierarchischen dualen Kategorisierung der menschlichen Spezies, das historisch und sozial verortet ist. Anders ausgedrückt ist Gender ein Prozess, bei dem Individuen in zwei strikte Kategorien (Frauen versus Männer) eingeteilt werden, der jedoch nicht alle biologischen Variationen im menschlichen Spektrum abdeckt. Es heißt daher, dass „Gender dem Sex vorausgeht“, im Sinne davon, dass unsere Denkkategorien, die an sozial und historisch situierte Normen und Werte gebunden sind, die physischen Merkmale bestimmen, die relevant sind, um Individuen in unterschiedliche, hierarchische Kategorien einzuteilen. In den meisten Gesellschaften wird das Männliche nicht nur als Gegenteil des Weiblichen gesehen, sondern auch als diesem überlegen.

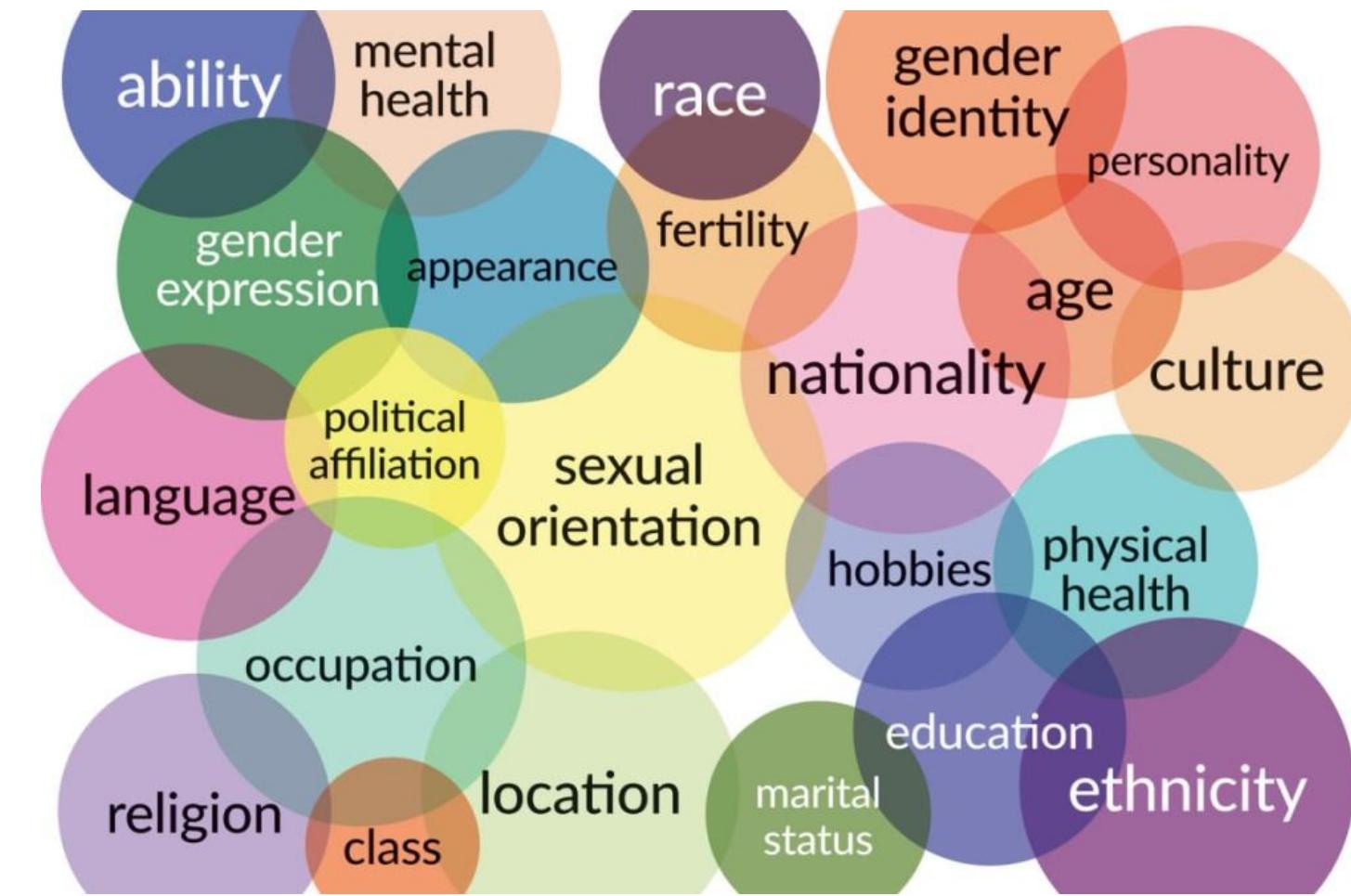
Diese hierarchische Kategorisierung ist das Ergebnis einer sozialen Konstruktion, nicht einer natürlichen Gegebenheit: Der Prozess der differenzierten Sozialisation von Individuen auf Grundlage ihres biologischen Geschlechts trägt zu ihrem Gender bei. Gender ist das Resultat dieses Prozesses der differenzierten Sozialisation. Deshalb ist Gender ein System im Sinne davon, dass es sowohl Prozess als auch Ergebnis des Prozesses der Differenzierung und Hierarchisierung der menschlichen Spezies in zwei Kategorien ist.

Schließlich bedeutet die Aussage, dass Gender sozial und historisch verortet ist, dass Gender als System (also als Prozess und dessen Ergebnis) je nach Situation und geografischem, zeitlichem sowie sozialem Kontext variabel ist. Gender ist demnach evolutiv. So waren das Tragen von Spitze, hohen Absätzen oder Make-up im 18. Jahrhundert typische Verhaltensweisen des Bürgertums, während sie im 21. Jahrhundert als typisch für das weibliche Geschlecht gelten und erwartet werden.

Dies zeigt deutlich, dass je nach Epoche dasselbe Merkmal innerhalb derselben Gesellschaft sowohl ein Attribut der sozialen Klasse sein kann – unabhängig vom Geschlecht der Person – als auch ein Gender-Attribut, unabhängig von der sozialen Klasse des Individuums.

**INTERSEKTIONALITÄT:** Intersektionalität ist ein Konzept, das Formen der Unterdrückung oder Diskriminierung an der Schnittstelle mehrerer Diskriminierungsarten berücksichtigt, wie beispielsweise Rasse, Gender, Klasse und viele andere. Die Berücksichtigung von Intersektionalität ermöglicht eine umfassendere Analyse von Geschlechterverhältnissen.

Dieser Begriff entstand in den 1990er Jahren aus den Bewegungen des „Black Feminism“. Es geht darum, das zu erfassen, was an der Schnittstelle liegt. Dabei handelt es sich nicht einfach um die bloße Summe der Diskriminierungen, die Frauen erfahren. Vielmehr existiert an der Schnittstelle mehrerer Diskriminierungsformen eine neue, eigenständige Form der Diskriminierung.

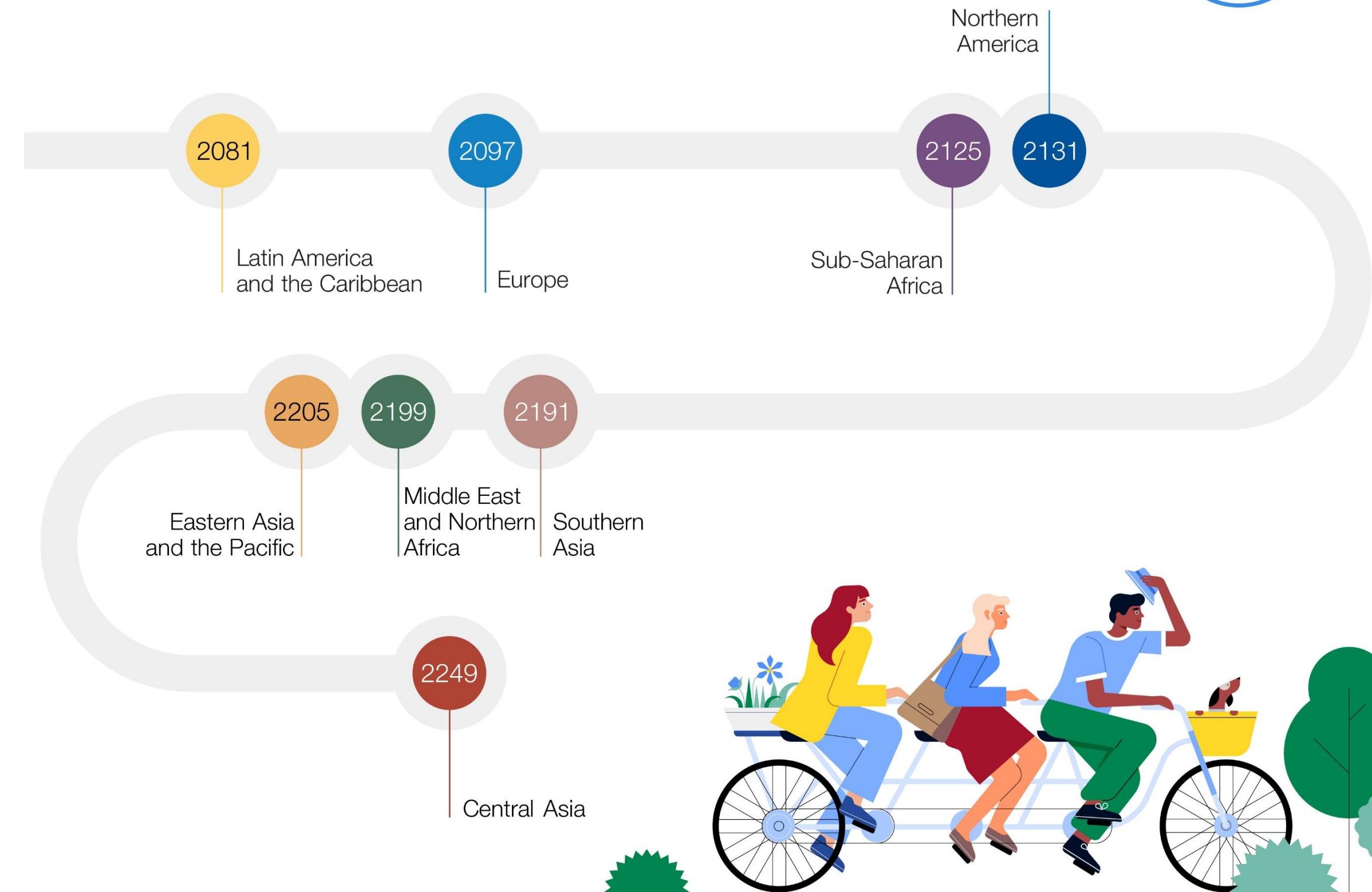


Quelle: [Association for Animal Welfare Advancement](#).

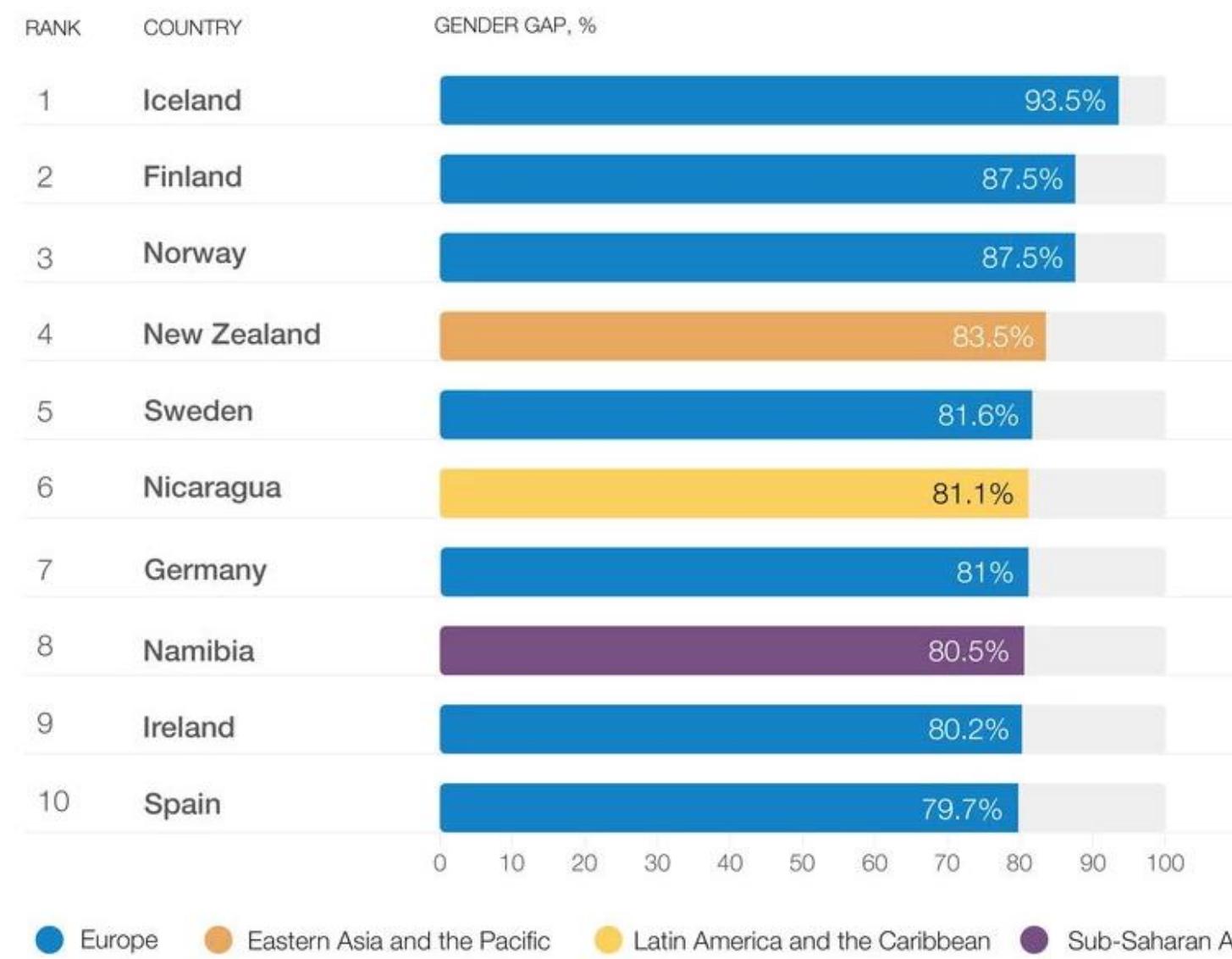
Um genauer zu sein und als Beispiel: Frauen können diskriminiert werden, weil sie Frauen sind (Sexismus). Gleichzeitig können sie auch aufgrund ihrer Hautfarbe diskriminiert werden (Rassismus). Ein intersektionaler Ansatz betrachtet die neue Form der Diskriminierung an der Schnittstelle beider, wobei berücksichtigt wird, dass eine Frau eine „schwarze Frau“ ist. Diese Form der Diskriminierung muss im Rahmen eines Gender Equality Projekts speziell adressiert werden.

Intersektionalität ist heute ein wesentliches soziologisches Konzept, um Geschlechterungleichheit in ihrer ganzen Komplexität zu erfassen und sie korrekt sowie effektiv zu beheben.

# Year of projected parity in regions



# The Global Gender Gap Index 2024 Rankings



## Pay Equity in 2024



56% of economies in the 2024 Global Gender Gap Index have laws mandating equal remuneration



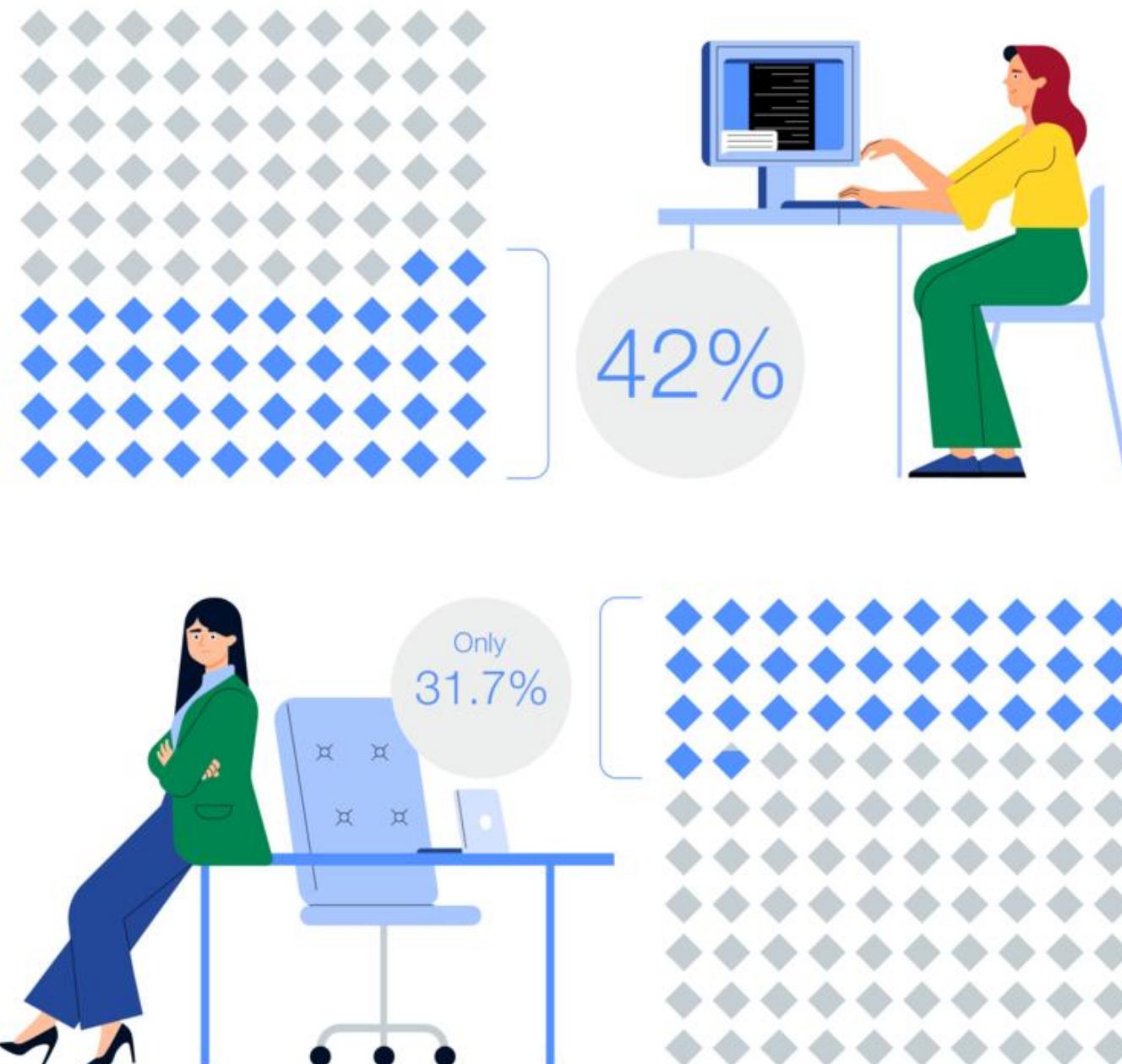
Yet only 1 in 5 economies have transparency and enforcement mechanisms

Source: World Economic Forum calculations based on World Bank Women, Business, and the Law 2024 data

Quelle: [World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2024](#).

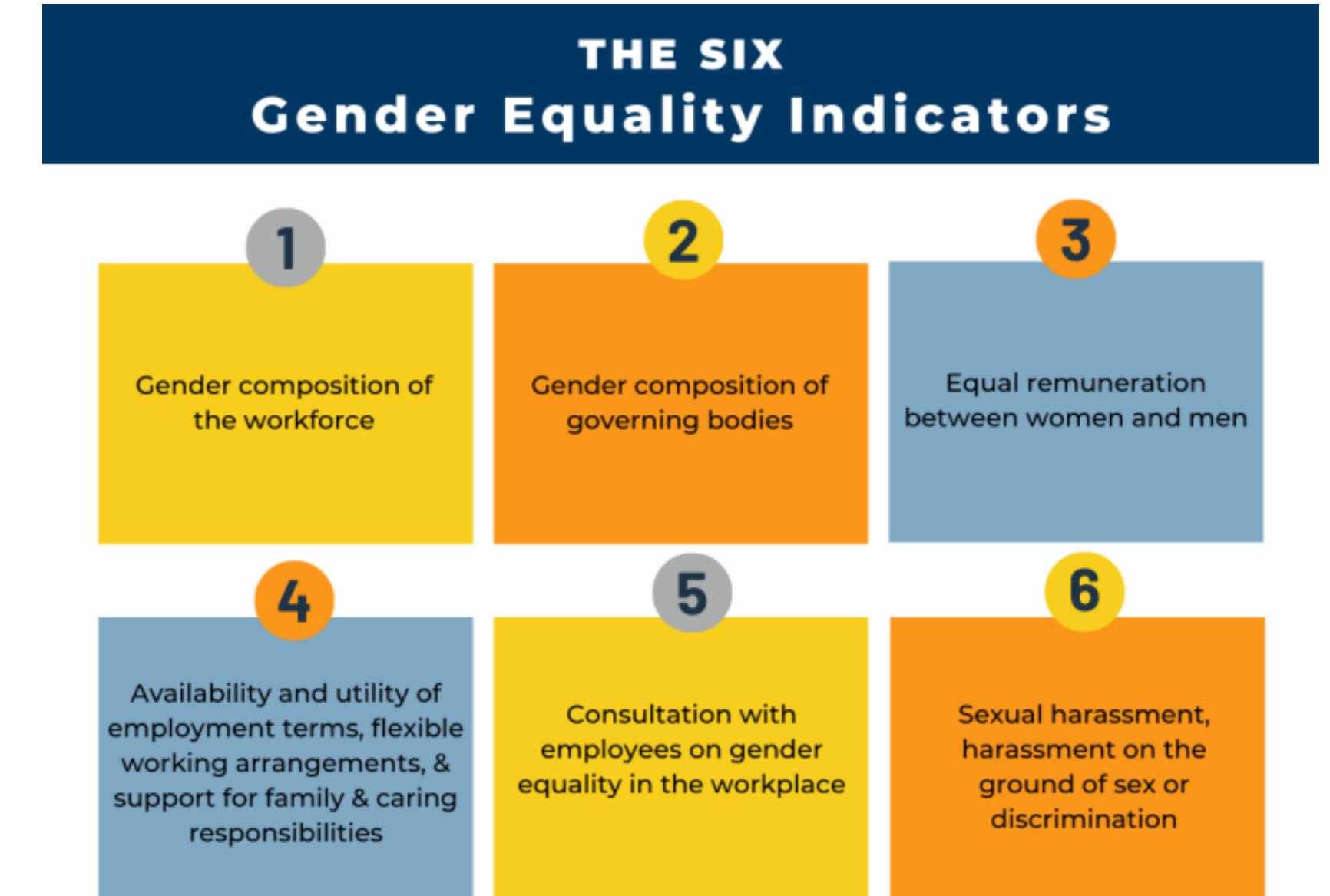
## Workforce representation

Women represent **42%** of the global workforce,  
but only **31.7%** of senior leadership



Source: LinkedIn Economic Graph

Quelle: [World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2024](#).



Quelle: [Workplace Gender Equality Agency Australia](#).

Penel<sup>♂</sup>pe

# GENDER BIAS BINGO

<b>Unequal pay for equal work</b>	<b>Interrupting women in meetings</b>	<b>All-men panels</b>	<b>Assigning roles based on gender</b>
<b>More men in leadership positions</b>	<b>Mansplaining</b>	<b>No equal parental leave policy</b>	<b>Referring to women as “sensitive”</b>
<b>Demeaning jokes about women</b>	<b>Men- dominated networking</b>	<b>Sexual harrasment</b>	<b>No flexible work policy</b>
<b>Unequal work distribution</b>	<b>Bias in hiring/ promotion of men</b>	<b>No Diversity, Equity &amp; Inclusion policy</b>	<b>Ignoring genders beyond the binary</b>



Quelle: [Climate KIC](#).

Um geschlechtsspezifische Vorurteile am Arbeitsplatz zu erkennen und anzugehen, hat Climate KIC eine Workplace Gender Bias Bingo Card entwickelt!

Die Bingo-Karte ist ein Werkzeug, das dabei hilft, verschiedene Formen von Gender Bias zu identifizieren, die in Ihrem Arbeitsumfeld vorkommen können. Durch das Erkennen dieser Vorurteile können Sie konkrete Maßnahmen ergreifen, um einen inklusiveren und gerechteren Arbeitsplatz zu schaffen.

Penel<sup>♂</sup>pe

# QUELLEN

- Africa Experts Inc. [Tips for gender mainstreaming](#), 2023.
- American English at State. [This month in celebration of Women's History Month: Gender and intersectionality](#), March 2023.
- Climate-KIC. [Men as allies for gender equality](#), 18 October 2023.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). [Tools and methods for gender mainstreaming](#).
- Female Switch. [What is gender equality in the workplace?](#).
- International Gender Equality Foundation. [Women's advocacy and empowerment through social initiatives](#), 2023.
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- The Association for Animal Welfare Advancement (The AAWA). [DEI spotlight: What is intersectionality?](#).
- Workplace Gender Equality Agency (WGEA). [Closing the Gender Pay Gap Bill 2023](#).
- World Economic Forum. [Global Gender Gap Report 2024](#), 26 June 2024.





## LUCIA SEEL

INTERNATIONAL  
CONSULTING

**PENELOPE wurde von der Europäischen Union finanziert.  
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für sie verantwortlich gemacht werden.

Penel<sup>♂</sup><sub>♀</sub>pe



Co-funded by  
the European Union