

Von der Frauenförderung zu Gender Mainstreaming- Wie innovativ ist Genderpolitik?

Heute schon gegendert? Diese Frage werden sich in Zukunft Männer und Frauen in Organisationen wie Ministerien, Ämtern und Fachabteilungen stellen müssen, denn die Geschlechterpolitik soll nicht mehr ausschließlich in den Frauenbüros und den Frauenabteilungen gemacht werden, vielmehr wird sie zu einem Anliegen aller, die in politisch gestaltenden Organisationen arbeiten.

1. Herkunft und Definition

Gender Mainstreaming ist durch die Politik der Europäischen Union bekannt geworden. Seine Wurzeln liegen jedoch in der weltweiten Frauenbewegung und deren enttäuschten Erfahrungen mit der Durchsetzung von Forderungen an die Regierungen. Über Jahrzehnte hinweg verbesserte sich die Lage der Frauen weltweit kaum. Deshalb suchten Frauen wirksamere Strategien. Sie wollten endlich aus der Position der Bittstellerin an die Regierungen herauskommen.

1995 auf der vierten Weltfrauenkonferenz in Beijing erhielt die neue Strategie ihren Namen: das Gender Mainstreaming. Für die Weltfrauenpolitik bedeutet es, dass die Regierungen bei allen politischen Entscheidungen in allen Bereichen prüfen:

- Welche Auswirkungen hat jede ihrer Fachpolitiken auf die Situation von Frauen?
- In welcher Weise verbessern geplante Maßnahmen die besonderen Lebenssituationen von Frauen?

Auf EU-Ebene wurde das Prinzip 1997 im Amsterdamer Vertrag verankert. Alle Mitgliedstaaten haben sich verpflichtet, die Chancengleichheit der Geschlechter als Ziel in allen Politikbereichen zu verankern.

Definition dieses Prinzips

„Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.“

Die Idee ist einfach, aber höchst anspruchsvoll. Gender Mainstreaming als eine Strategie für Organisationen bedeutet, dass bei allen Entscheidungen von Anfang an die Sicht auf die Geschlechterverhältnisse einbezogen wird. Alle Beteiligten, Männer wie Frauen, sind dabei gefordert, ihre alltägliche Arbeit zu verändern und um die Geschlechterperspektive zu erweitern.

Strang im Zopf



Um in einem Bild zu sprechen: Vergleicht man die Entscheidungsprozesse in Organisationen mit dem Flechten eines Zopfes, waren die bisherigen Stränge: Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten. Wenn überhaupt, wurde zum Schluss die Frage gestellt, in welcher Weise Frauen betroffen sein könnten. Der fertige Zopf bekam also an seinem Ende noch eine kleine Schleife. Gender Mainstreaming dagegen

bedeutet, dass die Frage der Geschlechterverhältnisse ein wesentlicher Strang im Zopf ist. Alle Entscheidungen sind also von Anfang an durch Gender Mainstreaming geprägt.

2. Bedeutung von Gender

Mit dem Gebrauch des englischen Begriffs „Gender“ wird deutlich, dass es um beide Geschlechter und die Verhältnisse zwischen ihnen geht. Damit wird klar, auch Männer haben ein soziales Geschlecht und bilden nicht die allgemein menschliche Norm, von der Frauen abweichen. Männer werden genauso zuständig für die Geschlechterverhältnisse wie Frauen es schon immer waren.

Und es geht um die grundsätzlich als veränderbar angesehenen Verhältnisse zwischen den Geschlechtern. Die biologischen Geschlechterunterschiede werden nicht als Rechtfertigung für gesellschaftliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern akzeptiert. Soziale und kulturelle Geschlechterrollen für Männer und Frauen sind historisch gewachsen und politisch gestaltbar.

In vielen Organisationen findet Geschlechterpolitik bisher vor allem im Bereich der Personalpolitik statt, hier werden die Frauen zur Zielgruppe für eine Förderung in Aufstieg, Weiterbildung und Vereinbarkeitsfragen. Die Einführung von Gender Mainstreaming erweitert diesen Ansatz um die Analyse aller Rahmenbedingungen, die die bestehenden Geschlechterverhältnisse aufrecht erhalten. Dabei werden nicht nur die Geschlechterverhältnisse im Personalswesen betrachtet sondern es geht vor allem um die Auswirkungen aller fachlichen Entscheidungen auf die Geschlechterverhältnisse

3. Geschlechterpolitische Ziele

Ein Voraussetzung für die Anwendung des Gender Mainstreaming ist, dass die jeweilige Organisation eindeutige Ziele zur Geschlechterpolitik formuliert. Erst diese Vorgaben können die Richtung der Entscheidungsprozesse steuern. Gender Mainstreaming als durchgängiges Entscheidungskriterium braucht geschlechterpolitische Zielvorgaben, an denen die Auswirkungen von Maßnahmen gemessen und kontrolliert werden können. In den EU-Dokumenten wird beispielsweise angestrebt, dass die bezahlte und die unbezahlte Arbeit zwischen Männern und Frauen gerecht aufgeteilt wird und dass die geschlechtsspezifische Prägung von Berufen und Branchen aufgehoben wird.

4. Ein Ziel – mehrere Wege

Gender Mainstreaming ist ein Instrument mit dem das Ziel der Geschlechterdemokratie oder Chancengleichheit erreicht werden kann. Es ist jedoch nur ein Instrument, das die bisherigen Instrumente ergänzt und nicht ersetzt. Eine Organisation, die Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit herstellen will, wird Gender Mainstreaming nutzen, um dieses Ziel noch besser zu erreichen als vorher.

Geschlechterpolitik hat mindestens vier verschiedene Säulen:

- Zielvorgaben in Gesetzen, Leitbildern, Normen,
- die Quote, um den Ausschluss von Frauen rückgängig zu machen,
- das Gender-Mainstreaming-Prinzip,
- die autonomen (unabhängigen) Strukturen und die autonome Praxis von Frauen und von rollenkritischen Männern

5. Kernstück

Das Kernstück von Gender Mainstreaming ist die Genderanalyse. Der Gender-Begriff impliziert, dass es um die Geschlechterverhältnisse geht, die kulturell und sozial bestimmt sind und immer wieder hergestellt werden. Häufig wird für die Anwendung

des Prinzips empfohlen, die Frage nach den Auswirkungen einer geplanten Maßnahme oder einer Verwaltungsroutine auf Männer und Frauen zu stellen. Diese Frage differenziert die Menschen zunächst nur nach ihrem Sex, also ihrer biologischen geschlechtlichen Zugehörigkeit, es handelt sich um ein reines „Sex counting“, „Nasenzählen“. Ergebnis dieser ersten Analyse ist oft eine quantitative Differenz zwischen Männern und Frauen. Diese Differenz kann aber nicht auf die biologische Differenz zwischen den Geschlechtern zurückgeführt werden, vielmehr ist sie den gegenderten Strukturen, in denen die Personen leben, zuzurechnen. Besonders entscheidend ist deswegen die Frage, wie die gesellschaftlichen Strukturen, die unter anderem durch den Mainstream der politischen Outputs von Organisationen gestaltet werden, dazu beitragen, dass geschlechtlich konnotierte Lebens- und Arbeitsweisen sich immer wieder reproduzieren. In Genderanalysen geht es um die Frage nach den je spezifischen Verstärkungen von geschlechtlich konnotierten Lebens- und Arbeitsweisen, die wiederum nicht von jedem Mann und jeder Frau übernommen werden müssen. Der Gebrauch des Gender-Begriffes legt nahe, nicht mehr nur nach geschlechtsspezifischen Merkmalen zu suchen. Die gefundenen Differenzen zwischen den Geschlechtern werden nämlich allzu leicht auf den Aspekt von Geschlecht, der mit der biologischen Bestimmung gemeint ist, bezogen und verführen dazu, für die bestehenden Geschlechterverhältnisse natürliche Ursachen anzunehmen. Vielmehr geht es auch um genderspezifische Mechanismen, die kulturell bestimmte Regeln für Personen eines Geschlechtes beinhalten. Diese Wende in der Blickrichtung der Analyse, also die Frage nach den Mechanismen, die dazu führen, dass genderspezifische Lebens- und Arbeitssituationen für Personen des einen und des anderen Geschlechtes überhaupt entstehen können, bildet den Kern von Genderanalysen.

Eine Genderanalyse bedeutet also nicht nur nach der Differenz zwischen einer Gruppe von Männern und Frauen zu fragen, sondern auch, in welcher Weise diese Differenz hergestellt wird und welchen Beitrag die Strukturen und Mechanismen, deren Wirkungen man gerade vor Augen hat, dazu leisten. Eine Genderanalyse fragt nach dem „doing gender“ der Organisation und ihres Outputs.

6. Verhältnis zur Frauenförderung

Das Verhältnis von Frauenförderansätzen und Gender Mainstreaming muss in jeder Organisation klar bestimmt sein, wenn es nicht zu Konflikten, Resignation oder übertriebenen Hoffnungen auf Seiten der AkteurInnen kommen soll.

6.1 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte werden nicht überflüssig

Wenn Gender Mainstreaming als Erfolg der Frauenbewegung gesehen wird und ein Durchsickern der Frage nach den Geschlechterverhältnissen in den bisher geschlechtsneutral handelnden Institutionen ist, dann kann dieses Durchsickern prinzipiell nicht dazu führen, dass die bereits vorhandenen geschlechtsspezifisch denkenden und handelnden Akteurinnen, die in einer Organisation präsent sind, in Frage gestellt oder ausgeschaltet werden. Gender Mainstreaming soll ja zu einer Vertiefung des gleichstellungspolitischen Handelns in einer Organisation führen, nicht zu deren Verflachung.

Bei der Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips werden - und das ist für viele Organisationen ungewohnt, - auch die Männer in die Verantwortung einbezogen. Da bislang in der Regel weder Männer in Machtpositionen, noch diejenigen, die

Fachaufgaben lösen, sich für die Gestaltung der Geschlechterverhältnisse zuständig gefühlt haben, ist Gender Mainstreaming zunächst für sie etwas Neues. Für die Frauen, die bereits eine langjährige Erfahrung in diesem Bereich aufweisen, gilt das nicht. Gleichstellungsbüros, Frauensekretariate oder Frauenbüros sind in einer Verwaltung oft die einzigen Stellen, an denen Wissen über Geschlechterverhältnisse vorhanden ist. Dieses Wissen und die dort vorhandenen Sichtweisen werden im Rahmen von Gender Mainstreaming Prozessen unverzichtbar.

Gender Mainstreaming ist die Anwendung der Geschlechterperspektive in der Facharbeit aller Akteure in den Organisationen. Damit ist nicht gemeint, dass alle Akteure und Akteurinnen nun zu Frauenpolitikern und -politikerinnen zu werden haben, vielmehr geht es um die Analyse ihrer Facharbeit aus der Geschlechterperspektive. Aus dem frauenpolitischen Bereich (NGO, Frauenforschung, institutionalisierte Frauenpolitik) kommen Fragestellungen, Analysen oder Hinweise auf die besondere Betroffenheit, aber auch auf die besonderen Stärken von Frauen. In der Facharbeit gilt es dann, diese Anregungen aufzunehmen und die Gender Analyse einzubeziehen. Diejenigen, die bisher Frauenpolitik betrieben haben, werden weiterhin Impulse geben, differenzierte Analysen und Fragestellungen entwickeln, Problemanalysen vorlegen.

Gender Mainstreaming bedeutet die Prüfung und analytische Bearbeitung von Geschlechterfragen. Damit wird zumindest immer transparent, welche geschlechterpolitischen Zielsetzungen verfolgt werden. Gender Mainstreaming garantiert nicht, dass sich die frauenpolitische Lobby einer Richtung durchsetzt, es garantiert aber, dass die geschlechterspezifischen Implikationen deutlich gemacht werden. Damit wird das immer noch verbreitete patriarchalisch geprägte Denken, nach dem sich Männer „gnädig“ den Anliegen der Frauen zuwenden, in die Frage verwandelt, welche geschlechtsspezifischen Konsequenzen die eine oder andere Maßnahme zunächst einmal hat. Gender Mainstreaming ist damit also kein Vehikel für die automatische Durchsetzung spezieller frauenpolitischer Interessen, aber der erste Schritt in Richtung auf mehr Transparenz für die Handlungen von Verwaltungen. Die Entwicklung der konkreten frauenpolitischen Zielsetzungen, Korrekturen und Vorschläge bleibt weiterhin den Akteurinnen der Frauenpolitik vorbehalten, die jedoch in einen Dialog mit den Fachleuten eintreten müssen. Auf ihrer Seite haben sie allerdings die rechtlichen Normen der Gleichstellung und Chancengleichheit.

6.2 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind für die Durchsetzung von Gender Mainstreaming nicht verantwortlich

Die historische Tatsache, dass es Frauen waren, die in der Vergangenheit gegen die Geschlechtsdiskriminierung gekämpft haben, wird von vielen Männern so interpretiert, als seien auch nur Frauen für die Gestaltung der Geschlechterverhältnisse zuständig.

Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte, kommunale Frauenbüros oder Stellen, die sich um die geschlechtsspezifischen Probleme kümmern, werden schnell vor die Frage gestellt, wie sie sich im Prozess des Gender Mainstreaming denn nun einzubringen gedenken. Eine solche Frage zeigt, dass das Prinzip Gender Mainstreaming missverstanden wird. Die Zuständigkeit für die Gestaltung der Geschlechterverhältnisse wird dabei wiederum einseitig einem Geschlecht, nämlich den Frauen, zugeschoben.

Gender Mainstreaming ist als Top down Prozess einzuführen, die Verantwortung liegt bei den Führungskräften. Sie sind es, die für die Genderkompetenz ihrer

MitarbeiterInnen zu sorgen haben, die ihr eigenes Fachgebiet unter Genderperspektive bearbeiten können und die ihre MitarbeiterInnen dazu anleiten.

Wie die gleichstellungspolitischen Akteurinnen in Organisationen in die Gender Mainstreaming Prozesse eingebunden werden, ist noch eine offene Frage: Ob sie als Impulsgeberinnen und / oder Mahnerinnen fungieren, ob sie Kontrollfunktionen übernehmen, wie ihre bisherigen Aufgaben sich verändern, an welchen Stellen sie mitarbeiten, das kann nur unter Kenntnis der jeweiligen Organisation und ihrer bisherigen geschlechterpolitischen Kultur entschieden werden, - auf keinen Fall aber sind die bisherigen Akteurinnen von Gleichstellungspolitik für den Prozess verantwortlich. Es hängt von der bisherigen Akzeptanz und Machtposition der gleichstellungspolitischen Akteurinnen in einer Organisation ab, ob sie schnell und flächendeckend KooperationspartnerInnen in den Fachbereichen bekommen, mit denen sie auch gemeinsam an bestimmten Aufgaben arbeiten können.

6.3 Frauenförderung ist Teil des Gender Mainstreaming Prozesses in der Personalentwicklung

Die Schlechterstellung von Frauen aufgrund ihrer Geschlechterrolle im Erwerbsarbeitsbereich ist seit langem analysiert, belegt und wird – jedenfalls für den öffentlichen Dienst – durch Frauenfördergesetze oder Gleichstellungsgesetze korrigiert. Die Einrichtung von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsstellen innerhalb von Behörden soll u.a. kontrollieren, ob diese gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden.

Ansätze zur Frauenförderung beziehen sich auf die Benachteiligung der einzelnen Frau innerhalb einer Organisation und versuchen, die geschlechtsspezifischen Hinderungsgründe für eine gleichrangige Beteiligung auf allen betrieblichen Ebenen und in allen Bereichen nicht zu Lasten der beschäftigten Frauen wirksam werden zu lassen.

In Frauenförderplänen sind Zielbestimmung, Verfahrensweisen und Kontrollinstrumente verankert, die den personalpolitischen Alltag prägen sollen. In der Regel wird eine Bestandsaufnahme über die Besetzung von Positionen, die Bezahlung, die Beteiligungsraten an Höhergruppierungen, an betrieblicher Weiterbildung - jeweils von Männern und Frauen - erstellt. Beurteilungssysteme, Einstellungsverfahren und Verfahren der Qualitätsentwicklung werden auf potentielle Diskriminierungselemente hin untersucht. Frauenförderung in den Verwaltungen basiert damit auf einer geschlechterpolitischen Zielsetzung (Gleichstellung), erarbeitet eine geschlechterbezogene Bestandsaufnahme (Statistiken und Verfahrensanalysen) und nimmt die Bewertung der Befunde unter der geschlechtsbezogenen Zielsetzung vor. Die Folge dieser Analyse besteht in einer Planung verschiedener Maßnahmen, vor allem im Bereich der Personalpolitik. Die Umsetzung des Frauenförderplanes ist nicht im Verantwortungsbereich der Frauenbeauftragten oder Gleichstellungsbeauftragten, sondern im Verantwortungsbereich der Personalabteilung bzw. der Führungskräfte. Damit entspricht ein solches Verfahren in allen Punkten dem Prozess des Gender Mainstreaming. Die Personalpolitik im öffentlichen Dienst ist konzeptionell teilweise bereits „gegendert“ .

6.4 Gender Mainstreaming ergänzt und erweitert die Frauenförderung

Die Bezeichnung „Frauenförderung“ ist dann problematisch, wenn sie zu der Annahme verleitet, dass Frauen in irgendeiner Weise besonders zu fördern wären, da sie individuell

Defizite aufweisen. Die Ursachen für die geschlechtsspezifischen Benachteiligungen von Frauen liegen aber nicht in deren Person, sondern in den Geschlechterverhältnissen, in denen sie leben. Dementsprechend sind im novellierten Gleichstellungsgesetz für die Bundesebene die Frauenbeauftragten zu Gleichstellungsbeauftragten umbenannt.

Gender Mainstreaming weitet den Blick von der Gruppe der Frauen auf die diskriminierenden Strukturen und Verfahren als auch auf das Bewusstsein der Männer und verlangt damit ein erhebliches Umdenken auch in der Personalpolitik.

Beispiel

Geschlechterpolitische Zielsetzung in einer Organisation ist es, dass Frauen in gleichem Maße wie Männer in Führungspositionen arbeiten.

Frauenförderung besteht nun in der Regel darin, Quotierungsregelungen zu vereinbaren, die die einzelne Personalentscheidung steuern, Ausschreibungstexte zu verändern, Kontrollen einzuführen.

Das Gleichstellungsziel wird, wie die Erfahrungen zeigen, mit solchen Verfahren nur sehr langsam erreicht. Ein Frauenförderplan greift zu kurz, wenn er sich nur auf die Zielgruppe Frauen bezieht. Ein Gender Mainstreaming Prozess beinhaltet immer eine Gender Analyse (vgl. Punkt 7) und richtet sich damit auf die Ursachen der bislang mangelhaften Partizipation von Frauen in den Führungspositionen. Dadurch wird die Frauenförderung um weiterreichende Maßnahmen ergänzt:

- die Auswahlverfahren werden auf geschlechtsdiskriminierende Elemente untersucht, z. B. ob ein für männliche Biographien typischer Leistungsbegriff benutzt wird,
- die Beteiligung der Männer an der Aufrechterhaltung der Geschlechterverhältnisse in den Führungspositionen wird untersucht. Es werden Seminare zur Sensibilisierung in Geschlechterfragen für das Management angeboten. Es werden Maßnahmen entwickelt, die darauf abzielen, dass sich auch die männliche Rolle verändert: z. B. flexible Arbeitszeiten für diejenigen, die Familienpflichten erfüllen, Anreize zur Aufnahme geschlechtsuntypischer Berufsausbildungen und zur Besetzung geschlechtsuntypischer Arbeitsplätze,
- die Anforderungen in den Führungspositionen und die Arbeitszuschnitte werden daraufhin untersucht, wie sie in die für Männer typische Lebensweise passen, und damit nur denjenigen offen stehen, die von der gesamten privaten Betreuungs- und Pflegearbeit entlastet sind. Teilzeitmöglichkeiten werden eröffnet, Sitzungskulturen verändert.

Diese Maßnahmen nutzen einerseits den Männern, für die sie vorgesehen sind, indirekt kommen sie auch den Frauen zugute:

- Wenn Väter mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen, weil sie flexible Arbeitszeiten haben, heißt das für Frauen: Mütter werden von unbezahlter Sorgearbeit entlastet.

- Wenn Führungskräfte durch Seminare die Lebenssituation von Müttern besser kennenlernen und die oft unterschweligen Diskriminierungsformen von Frauen begreifen, können diese bei ihren Vorgesetzten auf mehr Verständnis rechnen.
- Wenn junge Männer im Rahmen der Förderung geschlechtsuntypischer Berufsausbildung z.B. in Kindertagesstätten arbeiten, werden kleinen Jungen und Mädchen neue Geschlechtsrollenbilder vorgelebt.

Es geht also darum, nicht das Geschlecht einer spezifischen Person, sondern die geschlechtsspezifischen Wirkungsweisen von Strukturen als Problem zu erkennen und deren Maskulinisierung aufzuheben. Das bedeutet, dass die typisch männliche Lebensweise nicht die alleinige normative Orientierung für die Gestaltung von Erwerbsarbeit geben darf.

Gender Mainstreaming ist also das Instrument zur Herstellung geschlechtergerechter Rahmenbedingungen und Strukturen. Mit Gender Mainstreaming wird vorausschauend gegen weitere geschlechtsbezogene Diskriminierungen, geschlechtsbezogene Gefährdungen und geschlechtsbezogene Verkürzungen gearbeitet. Deswegen müssen die geschlechtsbezogenen Sichtweisen überall entwickelt werden und in alle Fragestellungen und analytischen Ansätze eingehen. Dabei geht es nicht nur darum, Frauen als eine Gruppe in besonderer Weise zu fördern, sondern die umfassenderen Lösungsansätze beziehen sich auch auf die Kultur von Organisationen, die Vernetzung von Fachgebieten und die Veränderung von Verfahrensweisen.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming zielt also auf eine nachhaltige Veränderung von Strukturen.

Gender Mainstreaming ist deshalb auch sehr viel mehr als die Förderung der individuellen Chancengleichheit einzelner Frauen gegenüber den Männern. Vielmehr

1. erweitert Gender Mainstreaming die individuelle Förderung von Frauen um die Veränderung von Strukturen, die die Benachteiligung von Frauen generell abbauen;
2. richtet es sich nicht nur an Frauen, sondern auch an Männer, und zwar überall dort, wo Männer direkt einen Anteil an der bestehenden Benachteiligung von Frauen haben (z.B. durch ihre mangelhafte Beteiligung an unbezahlter Haus- und Sorgearbeit), aber auch dort, wo Männer durch das männliche Geschlechterstereotyp eingengt oder ausgegrenzt werden. Auch in diesen Fällen geht es nicht um individuelle Männerförderung, sondern um die Veränderung von Strukturen, die das Leben jenseits der Geschlechterstereotypen ermöglichen.

7. Machtkämpfe

Immer dann, wenn Gender Mainstreaming als absolut neueste und wirkungsvollste Strategie dazu gebraucht wird, so genannte alte Strategien (etwa die Frauenförderung oder die Institution der Gleichstellungsbeauftragten) zu entfernen, liegt der Verdacht nahe, dass hier ein Machtkampf zwischen den Geschlechtern ausgetragen wird. Entscheidend ist, wie viele Personen, welche Geldmengen und welche organisatorischen Ressourcen für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse eingesetzt werden. Gender Mainstreaming darf nicht dazu missbraucht werden, andere erprobte Strategien abzuschaffen.

Literatur der Autorin zum Thema

Stiegler, B. 1998*: Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik,

Stiegler, B. 2000*: Wie Gender in den Mainstream kommt – Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik

Stiegler, B. 2002*: GENDER MACHT POLITIK – 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik

Stiegler, B. 2003*: Gender Mainstreaming Postmoderner Schmusekurs oder geschlechterpolitische Chance? Argumente zur Diskussion, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik

Stiegler, B.: 2004*: Geschlechter in Verhältnissen. Denkanstöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik

Die mit einem „*“ versehenen Expertisen sind abrufbar über das Internet.