

Zusammen sind wir stärker

Das GenderWorks Praxishandbuch ist ein praktisches, zweiteiliges Handbuch, das dabei hilft, dass:

- Frauengruppen sich erfolgreich für Probleme im Bereich Geschlecht, Armut und soziale Ausgrenzung einsetzen

und

- öffentliche Institutionen ihre Verpflichtungen unter der Gesetzgebung zur Gleichstellung von Frauen und Männern erfüllen sowie Armut unter Frauen wirksamer bekämpfen.

Inhalt

Danksagungen und Vorwort

4

Mitarbeiterverzeichnis dieses Praxishandbuchs und auf welchem Weg Exemplare bestellt werden können.

Eine Teilnehmerin des GenderWorks Trainings und Mitglied der Saheli Gruppe für asiatische Frauen erklärt, warum dieses Praxishandbuch so nützlich ist.

Einleitung

6

Warum Frauen?

Ein Blick auf den Zusammenhang von Geschlecht und Armut sowie den Bedarf an Leistungen speziell für Frauen.

Frauengruppen – mit Selbstbewusstsein kämpfen

17

Echte Frauen, echte Macht

18

Fünf inspirierende Geschichten über Frauengruppen, die auf sehr unterschiedlichen Wegen Veränderungen erreicht haben.

Wertvolle Tipps für das Führen einer erfolgreichen Kampagne

34

Wichtige Botschaften von echten Frauen, wie man seine Ziele erreicht.

Selbstanalyse

36

Übungen und Fallbeispiele, die Ihnen dabei helfen, über Ihre Gruppe und darüber, wie Veränderungen am besten erreicht werden können, nachzudenken.

Lobbybriefe

50

Praktische Beispiele, die Ihnen dabei helfen, mit einer Reihe von Zielgruppen zu kommunizieren.

Sprache, Terminologie und Menschenrechte

56

Ein Blick auf die Sprache, die zur Diskussion von Geschlecht und Armut verwendet wird, und warum es wichtig ist, die Debatte weg von Bedürfnissen und hin zu Rechten zu bewegen

Wenn Sie nur eine Minute Zeit haben ...

60

Praktische Vorschläge dazu, was Sie und Ihre Gruppe tun können – in einer Minute, einer Stunde, einem Morgen oder einem Tag

Nützliche Lesetipps

61

Eine Auswahl von Schulungspaketen und Kits für die Lobbyarbeit, mit deren Hilfe Sie Veränderungen herbeiführen können

Öffentliche Einrichtungen – die Gleichstellungspflicht erfüllen

67

Ein Leitfaden zum Gender Mainstreaming

68

Die Theorie hinter dem Konzept und das Wirtschaftsargument für dessen Übernahme

So wird Gender Mainstreaming gemacht

71

Ein praktischer Leitfaden zur Einführung der Gender-Mainstreaming-Strategie

Gender-orientierte Folgenabschätzungen

74

Ein Schritt-für-Schritt-Anleitung, um eine eigene Abschätzung durchzuführen

Gender Budgeting

81

Das Instrument des Gender Mainstreamings, das Ihnen 'Biss' verleiht

Gender-differenzierte Daten

88

Was ist das und warum ist es wichtig? Dazu eine Liste von Ressourcen und eine Betrachtung des „Equality Measurement Framework“

Beteiligung

90

Eine Analyse, wie integrativ Sie sind, und warum die Einbeziehung von Nutzern in die Gestaltung und Entwicklung von Dienstleistungen so essentiell ist

Das Gesetz und Sie

93

Der Einfluss der Europäischen Union

94

Ein Leitfaden dazu, was die Europäische Union in Sachen Gleichstellung der Geschlechter erreicht hat und welche Mechanismen benutzt werden können, um Veränderung voranzutreiben

Die Gesetzeslage in Großbritannien

99

Eine Betrachtung von Rechtsgrundsätzen, Diskriminierung und der Gleichstellungspflicht – wie man ihr entspricht und sie einsetzt

Einführung der Single Equality Bill

107

Eine Betrachtung der Gesetzesnovelle und was sie für die Gleichstellung der Geschlechter bedeutet

Fazit

109

Gemeinsam sind wir stärker!

Eine Betrachtung der Vorzüge gemeinsamen Lernens

Danksagungen

Dieses Praxishandbuch wurde vom GenderWorks Team geschrieben und zusammengestellt:

Sue Balcomb – Programmdirektorin England.

Steph Kendrick-Jones – Projektmanagerin.

Sue Smith – Gleichstellungsbeauftragte.

Anna Grindle und Sandhya Sharma – Ausbildungsbeauftragte im Bereich Gender-Kompetenz.

Emma Feeny – Pressesprecherin.

Das GenderWorks Praxishandbuch wurde von Emma Feeny herausgegeben und von Katy Dawkins gestaltet.

Herzlichen Dank an die GenderWorks Mitarbeiterinnen Jane Moir, Kate Mansbridge und Haifa Cortbawi für ihre Unterstützung sowie an die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen Stephanie Ross und Ruth Rosselson für deren Beitrag.

GenderWorks möchte sich bei Adele Baumgardt, Engender, Sandy Ruxton, Public Law Project, dem Britischen Institut für Menschenrechte (British Institute of Human Rights), Southall Black Sisters, Media Co-op und der Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission (Equality and Human Rights Commission) für deren Mitarbeit an diesem Praxishandbuch und dem GenderWorks Trainingskurs bedanken.

Wir möchten uns außerdem bei den KursteilnehmerInnen dafür bedanken, dass sie uns erlaubt haben, ihre Lernerfahrungen zu teilen und dieses Praxishandbuch mit Fallbeispielen zu illustrieren.

Exemplare dieses Praxishandbuchs können von Oxfam in Schottland unter der folgenden Adresse bezogen werden:

Oxfam Scotland, First Floor, 207 Bath Street, Glasgow G2 4HZ, Tel: +44 (0) 141 285 8882, E-Mail: scotland@oxfam.org.uk

Vorwort

Von einem Mitglied der Saheli Gruppe für asiatische Frauen, das am GenderWorks Trainingskurs „Making the Gender Duty Work“ (Umsetzung der Pflicht zur Gleichstellung der Geschlechter) teilgenommen hat..

„Das GenderWorks Training hat uns selbstbewusster gemacht und uns besser über die uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten informiert, wenn wir die Entscheidungen von lokalen Behörden, die einen negativen Effekt auf unsere Gruppe oder die Nutzer unseres Dienstes haben, in Frage stellen. Wir haben bereits einige der in der Gender Equality Duty (Pflicht zur Gleichstellung der Geschlechter) aufgeführten Richtlinien umgesetzt, als wir über unseren Förderungsvertrag verhandelt haben – zuvor wussten wir nichts über diese Verpflichtung.

„Wir sprechen nun mit einem größeren Verständnis unserer Rechte und es macht einen riesigen

Unterschied – wir schlagen jetzt noch stärker zurück! Wissen ist wirklich Macht und es ist einfach nicht das Gleiche, die Informationen aus dem Internet zu beziehen. Die Möglichkeit zu haben, eine Gruppe wie Southall Black Sisters zu treffen war so wichtig und war von großer Bedeutung für uns... wir haben uns in unseren Bemühungen nicht allein gefühlt.

Wir empfehlen dieses Praxishandbuch sehr, da es viele der Materialien enthält, die in den GenderWorks Trainingskursen verwendet werden, die sich in unserer Arbeit als überaus nützlich erwiesen haben.“



Foto: Ian MacNicol

Einleitung – Warum Frauen?

Trotz des Eindrucks, Frauen hätten Gleichstellung erreicht, bilden sie weltweit weiterhin die Mehrheit in sozial und wirtschaftlich benachteiligten Gruppen.

In Großbritannien beispielsweise gab die Women & Work Commission (Kommission für Frauen und Arbeit) 2009 bekannt, dass sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Vergleich zu 2007 von 21,9 Prozent auf 22,6 Prozent erhöht hat. Das bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt einen im Vergleich zu Männern um 22,6 Prozent geringeren Stundenlohn erhalten¹.

Die Lohn- und Beschäftigungsaussichten für Frauen werden durch Kinder weiterhin verringert. Ein Bericht der Fawcett Society aus dem Jahr 2009 fand heraus, dass Frauen, die in einer Partnerschaft ohne unterhaltsberechtigten Kinder leben und in Vollzeit beschäftigt sind, im Durchschnitt neun Prozent weniger verdienen als Männer. Bei Müttern mit zwei Kindern, die in Vollzeit beschäftigt sind, liegt der Lohnunterschied bei 21,6 Prozent.²

Der gleiche Bericht stellte dar, dass die Differenz zwischen den Stundenlöhnen von in Vollzeit beschäftigten Männern und in Teilzeit beschäftigten Frauen noch größer ist – er liegt bei 36,6 Prozent. Wenn Frauen jedoch nicht die Versorgung der Kinder übernehmen würden, so wären Männer, die gern Kinder hätten, nicht in der Lage, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen und einen höheren Lohn zu erzielen.

„Die Menschen denken, dass wir (Frauen) diese Rechte haben und dass Frauen dies und das haben und den Männern gleichgestellt sind. Ich sage, kommen Sie zu unserer Frauenberatungsstelle, um zu sehen, welche Traumata Frauen aufgrund ihres Geschlechts erfahren mussten. Dann können Sie mir erzählen wie seien gleichberechtigt!“

– Aktivistin Gewalt gegen Frauen, Manchester

Oxfams Arbeit im Bereich Gender

Oxfam hat langjährige Erfahrung in der Arbeit mit in Armut lebenden Frauen. Wir wissen, dass die Erfahrungen von benachteiligten Menschen abhängig vom Geschlecht, deren ethnischer Herkunft, ihrem Alter und dem Ort an dem sie leben variieren. Wir wissen auch, dass die Bedürfnisse, das Kapital als auch die Hindernisse, denen sie im Kampf gegen Armut begegnen, abhängig vom Geschlecht sind.

Oxfam unterstützt weltweit die Arbeit, die Frauen dabei hilft, Diskriminierung zu überwinden und ihre Grundrechte zu sichern. Dazu gehört es auch, Bemühungen zu unterstützen, von den richtigen Stellen gehört zu werden.

In Sierra Leone beispielsweise, wo Frauen im öffentlichen Leben unterrepräsentiert sind, haben wir ein Training für ortsansässige Frauenorganisationen finanziert, damit sie bei Entscheidungsträgern bezüglich der Probleme, die Mädchen und Frauen betreffen, effektivere Lobbyarbeit leisten konnten. Das Training hat außerdem betrachtet, wie Frauen mehr in die Gesellschaft involviert werden können.

Mehrere Teilnehmerinnen wurden später als Kandidatinnen bei Regionalwahlen aufgestellt und gewannen Sitze – ein großer Erfolg in einem Land, in dem Frauen Probleme haben, in die Politik einzutreten.

Oxfam hat ähnliche Programme in Uganda, Mexiko und in der Karibik durchgeführt.

¹ Women & Work Commission, 2009: „Shaping a fairer future: A review of the recommendations of the Women & Work Commission three years on“

² Fawcett Society, 2009: „Not having it all: How motherhood reduces women's pay and employment prospects“.

Das GenderWorks Projekt

In den Jahren 2008 und 2009 hat Oxfam die eigenen Erfahrungen in der Arbeit mit geschlechtsspezifischen Problemen in der ganzen Welt genutzt, um in Europa ein Projekt namens GenderWorks durchzuführen. Mit unseren Partnern Lamoro in Italien und dem in Österreich ansässigen Netzwerk WAVE (Women Against Violence Europe – Frauen gegen Gewalt in Europa) haben wir mit Frauen zusammengearbeitet, um die Zusammenhänge zwischen Geschlecht, Armut und sozialer Ausgrenzung zu untersuchen.

Das Projekt hat das Konzept des gemeinsamen Lernens auf verschiedenen Ebenen genutzt:

- Wir haben mit Frauengruppen und in Armut lebenden Frauen zusammengearbeitet, um Betreuungs- und Kompetenznetzwerke zu schaffen.
- Wir haben mit öffentlichen Institutionen gearbeitet und diese ermutigt, Frauengruppen als eine wesentliche Informationsquelle dafür zu erkennen, wie politische Strategien und Dienste in der Praxis funktionieren.

„Frauen arbeiten zwei Drittel aller Arbeitsstunden weltweit, erhalten jedoch nur etwa zehn Prozent des weltweiten Einkommens. Dies ist der Fall, da Frauen für den Großteil der unbezahlten Arbeit weltweit verantwortlich sind, welche oft unerkannt bleibt – wie etwa die Versorgung der Kinder, das Kochen und Saubermachen.“

– UNESCO³

- Wir haben mit unseren europäischen PartnerInnen zusammengearbeitet, um ein besseres Verständnis für die Zusammenhänge zwischen Geschlecht und Armut zu entwickeln und um unsere Erfahrungen mit der britischen Regierung und anderen EU-Mitgliedstaaten zu teilen.

Erfahrungen zusammenführen

Dieses Praxishandbuch vereint unsere Erfahrungen als Oxfam mit dem Erlernten aus dem GenderWorks Projekt.

Der erste Teil stellt Hilfsmittel und Anregungen bereit, wie sich Frauen erfolgreich für politische Richtlinien und Leistungen, die ihre Bedürfnisse erfüllen, einsetzen. Der zweite Teil hilft öffentlichen Institutionen dabei zu verstehen, wie die Übernahme ihrer Verantwortlichkeit, sich mit Frauen zu beraten und sich für die Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen, ihnen tatsächlich dabei helfen kann, effektiver zu arbeiten. Und ein abschließender Teil stellt beiden Seiten Informationen über Gesetze und politische Richtlinien bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter auf nationaler und europäischer Ebene bereit.

Wir hoffen, dass Sie, egal ob Sie eine Frauenbasisgruppe, ein Leistungsanbieter oder ein politischer Entscheidungsträger sind, dieses Praxishandbuch nutzen werden, um diesen Ansatz des gemeinsamen Lernens in Ihre eigene Arbeit aufzunehmen.

³ UNESCO Gender Quiz, April 2007 (Abschnitt zu Frauen und Gleichstellung der Geschlechter).

Die folgenden Übungen wurden gestaltet, um Mitgliedern von Frauengruppen als auch Institutionen des öffentlichen Sektors dabei zu helfen, über die Lage von Frauen und die Art wie sie in der Gesellschaft repräsentiert sind, nachzudenken. Sie sollen ihnen außerdem verdeutlichen, warum es unerlässlich ist, einen Gleichstellungsaspekt einzubeziehen.

Übung: Gender-Quiz

Ziel:

Diese Übung kann benutzt werden, um Diskussionen und das Lernen zu der Ansicht, Frauen hätten Gleichstellung, zu erleichtern.

Hilfsmittel:

Das untenstehende Gender-Quiz und die Antworten auf der gegenüberliegenden Seite.

Anwendung:

Bitte Sie die TeilnehmerInnen, entweder einzeln oder paarweise, die untenstehenden Fragen zu beantworten. (Das Quiz kann an eine bestimmte Gruppe, Region oder ein bestimmtes Land angepasst werden.)

Führen Sie die Gruppe nach zehn Minuten wieder zusammen und beginnen Sie auf der Grundlage der Antworten eine Diskussion.

Gab es Überraschungen? War irgendetwas besonders bemerkenswert?

Gender quiz

Testen Sie Ihr Wissen zu Gleichstellungsaspekten, indem Sie die untenstehenden Lücken ausfüllen.

1. Im Jahr 2009 waren in Großbritannien, ____ Prozent der Parlamentsabgeordneten (MPs), ____ Prozent der Regierung und ____ Prozent der Angehörigen des britischen Oberhauses (House of Lords) weiblich.
2. Im Jahr 2009 waren, ____ Prozent der Abgeordneten des Europäischen Parlaments (MEPs) Frauen.
3. Im Jahr 2009 hatte Schweden mit ____ Prozent den größten Anteil an Frauen im Parlament in Europa.
4. Im Jahr 2008 hatte Ruanda mit ____ Prozent international den prozentual höchsten Anteil an Frauen im Parlament.
5. Im Jahr 2008 verdienten weibliche Hochschulabsolventen in Großbritannien im Alter von 24 Jahren durchschnittlich, ____ Prozent weniger als ihr männliches Gegenstück.
6. Im Jahr 2009 führte in Großbritannien das geschlechtsspezifische Lohngefälle dazu, dass Frauen durchschnittlich einen um, ____ Prozent geringeren Stundenlohn erhielten als Männer.
7. Unternehmen mit weiblichen Inhabern bildeten im Jahr 2007 ____ Prozent aller Unternehmen in Amerika und stellten ____ Prozent aller neugegründeten Unternehmen dar.
8. Im Jahr 2008 war in Großbritannien etwa ____ aller Frauen, die einer ethnischen Minderheit angehören und ____ aller Frauen aus Pakistan und Bangladesch berufstätig, im Vergleich zu 70 Prozent aller Männer, die einer ethnischen Minderheit angehören und 73 Prozent aller weißen Frauen.
9. In Großbritannien wurden im Jahr 2007 die Reisepässe von, ____ Prozent der Migrantinnen, die als Hausangestellte arbeiteten, von deren Arbeitgebern einbehalten.
10. Homosexualität ist in ____ Ländern der Welt illegal.
11. Im Jahr 2006 erhielten in Großbritannien alleinstehende Rentnerinnen ein durchschnittliches Einkommen von £ ____ pro Woche im Gegensatz zu £85 pro Woche für alleinstehende Rentner.
12. Durchschnittlich werden in England und Wales, ____ Frauen pro Woche von ihrem derzeitigen oder einem früheren männlichen Partner getötet.



Gender-Quiz – die Antworten

1. Im Jahr 2009 waren in Großbritannien 19,5 Prozent der Parlamentsabgeordneten (MPs), 14,7 Prozent der Regierung und 19,7 Prozent der Angehörigen des britischen Oberhauses (House of Lords) weiblich.
2. Im Jahr 2009 waren etwa 35 Prozent der Abgeordneten des Europäischen Parlaments (MEPs) Frauen.
3. Im Jahr 2009 hatte Schweden mit 47 Prozent den größten Anteil an Frauen im Parlament in Europa.
4. Im Jahr 2008 hatte Ruanda mit 56,3 Prozent international den prozentual höchsten Anteil an Frauen im Parlament.
5. Im Jahr 2008 verdienten weibliche Hochschulabsolventen in Großbritannien im Alter von 24 Jahren durchschnittlich 8,4 Prozent weniger als ihr männliches Gegenstück. (Dieses geschlechtsspezifische Lohngefälle wird mit zunehmendem Alter größer).
6. Im Jahr 2009 führte in Großbritannien das geschlechtsspezifische Lohngefälle dazu, dass Frauen durchschnittlich einen um 22,6 Prozent geringeren Stundenlohn erhielten als Männer.
7. Geschäfte mit weiblichen Inhabern bildeten im Jahr 2007 28 Prozent aller Unternehmen in Amerika und stellten 55 Prozent aller neugegründeten Unternehmen dar.
8. Im Jahr 2008 war in Großbritannien nur etwa die Hälfte aller Frauen, die einer ethnischen Minderheit angehören und nur ein Viertel aller Frauen aus Pakistan und Bangladesch berufstätig, im Vergleich zu 70 Prozent aller Männer, die einer ethnischen Minderheit angehören und 73 Prozent aller weißen Frauen.
9. In Großbritannien wurden im Jahr 2007 die Reisepässe von 32 Prozent der Migrantinnen, die als Hausangestellte arbeiteten, von deren Arbeitgebern einbehalten.
10. Homosexualität ist in 80 Ländern der Welt illegal. Im Iran, im Jemen, in Nigeria, in Mauretanien und im Sudan kann sie sogar mit dem Tode bestraft werden.
11. Im Jahr 2006 erhielten in Großbritannien alleinstehende Rentnerinnen ein durchschnittliches Einkommen von £48 pro Woche im Gegensatz zu £85 pro Woche für alleinstehende Rentner.
12. Durchschnittlich werden in England und Wales zwei Frauen pro Woche von ihrem derzeitigen oder einem früheren männlichen Partner getötet.



Übung: Biologisches Geschlecht versus soziales Geschlecht

„Die emotionale, sexuelle und psychologische Stereotypisierung von Frauen beginnt, sobald der Arzt sagt ‚Es ist ein Mädchen‘.“

Shirley Chisholm, (1924-2005), die erste afrikanisch-amerikanische Frau, die in den Kongress der Vereinigten Staaten einzog.

Diese Übung kann benutzt werden, um den Unterschied zwischen biologischem und sozialem Geschlecht zu verdeutlichen.

Sie wurde dem Praxishandbuch „Into the Lion’s Den: a practical guide to including women in regeneration“ (In die Höhle des Löwen: ein praktisches Handbuch zur Eingliederung von Frauen in Sanierungsprojekte) entnommen. Das Handbuch kann von der GenderWorks Webseite heruntergeladen werden⁴.

Die Liste der untenstehenden Aussagen, auf ein Flipchart geschrieben oder auf A4-Blätter kopiert, wenn die TeilnehmerInnen bevorzugen, in Paaren oder kleinen Gruppen zu arbeiten. (Einige dieser Aussagen können geändert oder so angepasst werden, dass sie in den lokalen Kontext passen.).

Zeigen Sie der Gruppe die Liste der untenstehenden Aussagen. Sie können auch Ihre eigenen Aussagen hinzufügen. Geben Sie der Gruppe 30 Minuten Zeit und fragen Sie die TeilnehmerInnen zu jeder der Aussagen, ob sie sich auf das biologische oder das soziale Geschlecht bezieht. Sprechen Sie dann über die Antworten der TeilnehmerInnen, indem Sie die folgenden Definitionen verwenden:

Das BIOLOGISCHE GESCHLECHT ist der biologische Unterschied zwischen Männern und Frauen (womit wir geboren werden).

Das SOZIALE GESCHLECHT ist das Zusammenspiel der Rollen und Verantwortlichkeiten, die Männer und Frauen erlernt haben oder in ihrer Familie, Gemeinschaft und in der Gesellschaft spielen (sozial konstruiert und auf Biologie beruhend).

Betrachten Sie die untenstehenden Aussagen. Versuchen Sie für jede der Aussagen zu bestimmen, ob sie sich auf das biologische oder das soziale Geschlecht bezieht.

1. Frauen bringen Kinder zur Welt, Männer nicht.
2. Kleine Mädchen sind sanft, Jungs sind stark.
3. Frauen bilden 70 Prozent der Beschäftigten in den folgenden Berufsbereichen: Verwaltungstätigkeiten, Sekretärinentätigkeiten, persönliche Betreuung und Kundendienst.
4. Frauen können Babys stillen, Männer können Babys die Flasche geben.
5. Die meisten Arbeiter auf Baustellen in Großbritannien sind Männer.
6. Im alten Ägypten blieben die Männer zu Hause und haben gewebt. Frauen haben sich um den Familienbetrieb gekümmert. Frauen erbten den Besitz, Männer nicht.
7. Männer haben in der Pubertät einen Stimmbruch, Frauen nicht.
8. Qualitativ hochwertige und bezahlbare Kinderbetreuung hilft Frauen dabei, Familie und Beruf zu vereinbaren.
9. Gemäß den Statistiken der Vereinten Nationen üben Frauen 67 Prozent der weltweiten Arbeit aus, ihre Einkünfte belaufen sich jedoch nur auf 10 Prozent des weltweiten Einkommens.

Kommt die Gruppe zu einem gemeinsamen Verständnis, was „soziales Geschlecht“ für sie bedeutet?

Answers

- 1.** biologisches Geschlecht **2.** soziales Geschlecht **3.** soziales Geschlecht **4.** biologisches Geschlecht **5.** soziales Geschlecht **6.** soziales Geschlecht **7.** biologisches Geschlecht **8.** soziales Geschlecht **9.** soziales Geschlecht

⁴ Angelehnt an S. Williams, J. Seed, A. Mwau (1994) The Oxfam Gender Training Manual, Oxfam (GB und Irland)d)

Übung: Gut, schlecht und fehlend

Ziel:

Diese kontextbezogene Übung hilft den TeilnehmerInnen dabei zu untersuchen, wie Frauen in der Gesellschaft repräsentiert sind: positive Stereotypen, negative Stereotypen und die, die ganz fehlen.

Hilfsmittel:

- Markierstifte
- Flipchartpapier, eingeteilt in drei Kategorien (siehe unten)
- Haftnotizen.

Anwendung:

Teilen Sie die Gruppe in kleinere Gruppen von vier bis fünf TeilnehmerInnen auf. Bitten Sie jede Gruppe, über die guten, schlechten und fehlenden Darstellungen und Stereotype von Frauen in der Gesellschaft nachzudenken. Schreiben Sie diese auf Haftnotizen und kleben Sie sie in die entsprechende Spalte.

Weisen Sie die Gruppe darauf hin, dass positive und negative Stereotype sich überschneiden können. Beispielsweise können Frauen als gut in Multitasking angesehen werden, was aber wiederum negative Auswirkungen dahingehend haben kann, dass dadurch auf Frauen Druck ausgeübt wird, mehr Verantwortung und Arbeit zu übernehmen.

Geben Sie der Gruppe 20 – 30 Minuten Zeit für diese Übung. Führen Sie die TeilnehmerInnen nach dieser Zeit wieder zusammen und fragen Sie ein

Mitglied jeder Gruppe, deren Ideen und Antworten darzustellen.

- Wie ist die Reaktion der Gruppe auf diese Antworten? Haben die Antworten die Annahme, dass Frauen Gleichstellung erreicht haben, eher bekräftigt oder widerlegt?
- Was hat gefehlt? Beispielsweise Frauen in der Politik, Frauen in Lokalregierungen, Frauen in gehobenen Positionen in der Wirtschaft?
- Konzentrieren Sie sich auf Gruppen, die aus mehreren Gründen von Diskriminierung betroffen sind: zum Beispiel Frauen, die einer schwarzen oder ethnischen Minderheit (Black and Minority Ethnic, kurz: BME) angehören, Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (Lesbian Gay Bisexual and Transgender, kurz: LGBT), Angehörige der Arbeiterklasse? Klasse wird oft ignoriert, es ist jedoch ein wichtiger Faktor im Zusammenhang mit Ungleichheit und Diskriminierung.
- Wie könnten die TeilnehmerInnen das Gelernte aus dieser Übung anwenden, entweder als Frauengruppe oder als öffentliche Institution? Welchen Unterschied wird es für deren Herangehensweise an ihre Arbeit machen? Den TeilnehmerInnen könnte beispielsweise bewusst werden, dass sie unbewusst einen Stereotyp aufrechterhalten oder dass ein Teil der Gemeinde unter ihren Angestellten oder den erbrachten Leistungen nicht repräsentiert ist. Als Konsequenz werden dann möglicherweise Maßnahmen ergriffen, dies zu ändern.

Good	Bad	Missing



Foto: Kate Rowley

Übung: Geschlecht und Armut

Ziel:

Diese Übung hilft den TeilnehmerInnen dabei, darüber nachzudenken, wie und warum Frauen in verschiedenen Phasen ihres Lebens von Armut betroffen sind.

Die Grundlage bildet eine Schautafel mit einer Armutszeitachse, die von Engender zusammengestellt wurde, einer Organisation, die an einer anti-frauenfeindlichen Agenda in Schottland und Europa arbeitet, um die Macht und den Einfluss von Frauen zu erhöhen. Die Schautafel zeigt eine Sammlung der Zusammenarbeit von Engender mit Frauenorganisationen. Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite www.engender.org.uk

Hilfsmittel:

- Die zu diesem Praxishandbuch gehörende Schautafel
- Haftnotizen
- Markierstifte.

Anwendung:

Die Armutszeitachse ist in verschiedene Abschnitte unterteilt, welche die verschiedenen Phasen im Leben einer Frau repräsentieren, zum Beispiel Kindheit, Teenagerzeit und so weiter. Einige der Themen sind durchweg präsent, wie etwa die Fürsorgerolle, Behinderung, Sicherheit, ethnische Herkunft, Gesundheit, Finanzen, Karriere, Beziehungen und Identität.

Teilen Sie die Gruppe in kleinere Gruppen von vier bis fünf TeilnehmerInnen auf. Jede Gruppe sollte ein bis zwei verschiedene Abschnitte der Zeitachse betrachten und besprechen, wie und warum Frauen zu dieser bestimmten Zeit in ihrem Leben von Armut betroffen sein könnten. Sie sollte außerdem die Risiken, Schwachstellen und Stereotype, denen sie begegnen, betrachten. Schreiben Sie diese Punkte auf Haftnotizen.

Führen Sie die Gruppen nach 30 Minuten wieder zusammen und bitten Sie sie, ihre Ideen mit den anderen zu teilen und ihre Haftnotizen im geeigneten Abschnitt der Zeitachse anzubringen, um so eine optische Konstruktion davon aufzustellen, wie Frauen in verschiedenen Phasen ihres Lebens von Armut betroffen sein könnten.



Foto: Ian MacNicol

Die Kampagne „Why women“?

Fehlende finanzielle Förderung gepaart mit fehlendem Verständnis, warum dieser Bedarf besteht, haben dazu geführt, dass Dienste speziell für Frauen unter enormen Druck geraten sind. Einige Frauenorganisationen in Großbritannien berichten, dass Geldgeber und Entscheidungsträger sie unter Druck setzen, auch Leistungen für Männer anzubieten, da sie Dienste ausschließlich für Frauen, als irrelevant und unnötig betrachten.

Rivalisierende Prioritäten, wie etwa die Agenda zum Zusammenhalt der Gemeinschaft haben negative Auswirkungen auf viele Frauengruppen, besonders auf die des Frauensektors für schwarze und ethnische Minderheiten (BME). Dienste werden eingestellt, es gab eine Abwertung von frauenspezifischen Projekten und eine wachsende Konzentration darauf, Dienste auszugliedern. Arbeit von unschätzbarem Wert und oft lebensrettende Dienste sind bedroht.

Die Kampagne „Why Women?“ (Warum Frauen?) der Wohltätigkeitsorganisation Women's Resource

Centre machte die Bedeutung des Frauensektors sowie die vielen Bedrohungen in finanzieller und kultureller Hinsicht, denen er sich gegenüber sieht, deutlich. Sie ruft die Regierungen dazu auf, geschlechtsbezogene Themen wieder auf deren Agenda zu setzen, indem sie:

- die systematische Benachteiligung, die Frauen aufgrund ihres sozialen Geschlechts erfahren, anerkennen und
- die unerlässlichen Leistungen und die Kompetenz, die der Freiwilligen- und Gemeindefrauensektor bereitstellt, öffentlich anerkennen.

Um mehr über die Kampagne „Why women?“ zu erfahren, besuchen Sie bitte die Webseite der Organisation Women's Resource Centre unter www.wrc.org.uk

Die folgenden Übungen können das Verständnis des Kontexts, in dem der Frauensektor agiert, verbessern und sie verdeutlichen, warum ein starker Frauensektor wichtig ist.

Übung: Warum Frauen?

Ziel:

Diese Übung kann benutzt werden, um die Bedeutung von speziell auf Frauen ausgerichtete Leistungen sowie die Vorteile eines starken Frauensektors zu verdeutlichen.

Hilfsmittel:

Eine Kopie des zwanzigminütigen Films „Why women?“ kann per E-Mail unter info@wrc.org.uk angefordert werden ODER es können Kopien des Berichts „Why women?“ von der Webseite des Women's Resource Centre (siehe oben) heruntergeladen werden.

Anwendung:

Zeigen Sie der Gruppe die DVD „Why women?“ oder händigen Sie den TeilnehmerInnen eine Kopie des Berichts zum Lesen aus. Beziehen Sie sie dann in eine Diskussion über die Herausforderungen, Bedrohungen und Möglichkeiten, denen der Frauensektor begegnet, ein.

Nützliche Fragen:

- Warum brauchen Frauen und Männer spezielle Dienste und was könnten diese beinhalten?
- Was sind die Vorteile eines starken Frauensektors, insbesondere in Bezug auf Frauengruppen für Minderheiten?



Übung: „Geschlechtsneutral“ versus geschlechtsspezifisch

Ziel:

Diese Übung kann benutzt werden, um den TeilnehmerInnen zu helfen darüber nachzudenken, welche Auswirkungen eine Herangehensweise, die keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern anerkennt, auf die Qualität eines angebotenen Dienstes hat.

Hilfsmittel:

Es werden keine Hilfsmittel benötigt, die Diskussion kann jedoch auf Flipchartpapier erfasst werden.

Anwendung:

Bitte Sie die Gruppe, entweder als gesamte Gruppe oder paarweise, das folgende Szenario zu besprechen:

Eine lokale Behörde entwickelt einen Dienst für Personen, die häusliche Gewalt erfahren haben. Die Definition von häuslicher Gewalt der Behörde ist „geschlechtsneutral“: sie erkennt keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern an. Die Behörde hat vorgeschlagen, der Dienst sollte so gestaltet sein, dass er Frauen und Männern gleichermaßen zugänglich ist. Dies erzielt ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis, da nur ein Dienst notwendig ist.

1. Was sind die Auswirkungen?
2. Können Sie bei dieser Vorgehensweise, die keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern anerkennt, Probleme vorhersehen?



Der Fall von geschlechtsspezifischen Diensten: Öffentliche Verkehrsmittel in Blantyre, Schottland⁵



Foto: Chris Worrall/Oxfam

Yvonne Smith wohnt in Blantyre, Schottland. Nachdem ihr Vater einen Schlaganfall erlitt, zog Yvonne zu ihm und übernahm seine volle Betreuung. Da ihr Vater kaum das Haus verlässt, hat sie die Vormundschaft für ihn übernommen und somit liegen alle Aspekte seiner Pflege – finanzielle, bezüglich des Wohnsitzes und medizinische – in Yvones Verantwortung. Regionale Verkehrsmittel haben einen entscheidenden Einfluss auf Yvones Leben sowie auf ihre Fähigkeit, ihr Geld und ihre Zeit zu verwalten. Ihre Pflegeverantwortung bedeutet, dass sie viele kurze Fahrten in ihrer Region unternehmen muss. Diese Region wird jedoch nicht sehr gut von der Buslinie, die durch

Blantyre nach Hamilton und Glasgow führt, versorgt.

Yvonne qualifiziert sich als Pflegekraft jedoch nicht für eine ermäßigte Busfahrkarte und da ihr Vater gesundheitlich nicht in der Lage ist einen Bus zu benutzen, muss sie einen großen Geldbetrag für Taxis aufwenden, nur um Wege wie den Einkauf oder Arztbesuche zu erledigen.

Studien zum Gebrauch von Verkehrsmitteln in Großbritannien haben durchweg gezeigt, dass die Reisen von Frauen mit höherer Wahrscheinlichkeit im Zusammenhang mit Pflege- und Familienverantwortung stehen. Dies bringt oft unregelmäßige Fahrten mit sich, die nicht im Einklang mit der auf Pendler ausgerichteten Struktur der meisten Systeme von öffentlichen Verkehrsmitteln stehen.

Frauen sind auch insgesamt abhängiger von öffentlichen Verkehrsmitteln, gehen öfter zu Fuß, reisen kürzere Strecken und die Wahrscheinlichkeit, dass sie Zugang zu einem eigenen Auto haben, ist geringer als bei Männern.

Diese unterschiedlichen Bedürfnisse werden von Planungs- und Transportsystemen nicht berücksichtigt, welche Autofahrer und diejenigen, die von 9 Uhr bis 5 Uhr arbeiten, bevorzugen.

⁵ Dieses Fallbeispiel ist eine bearbeitete Version eines im Rahmen des ReGender Projekts von Oxfam GB aufgenommenen Falls

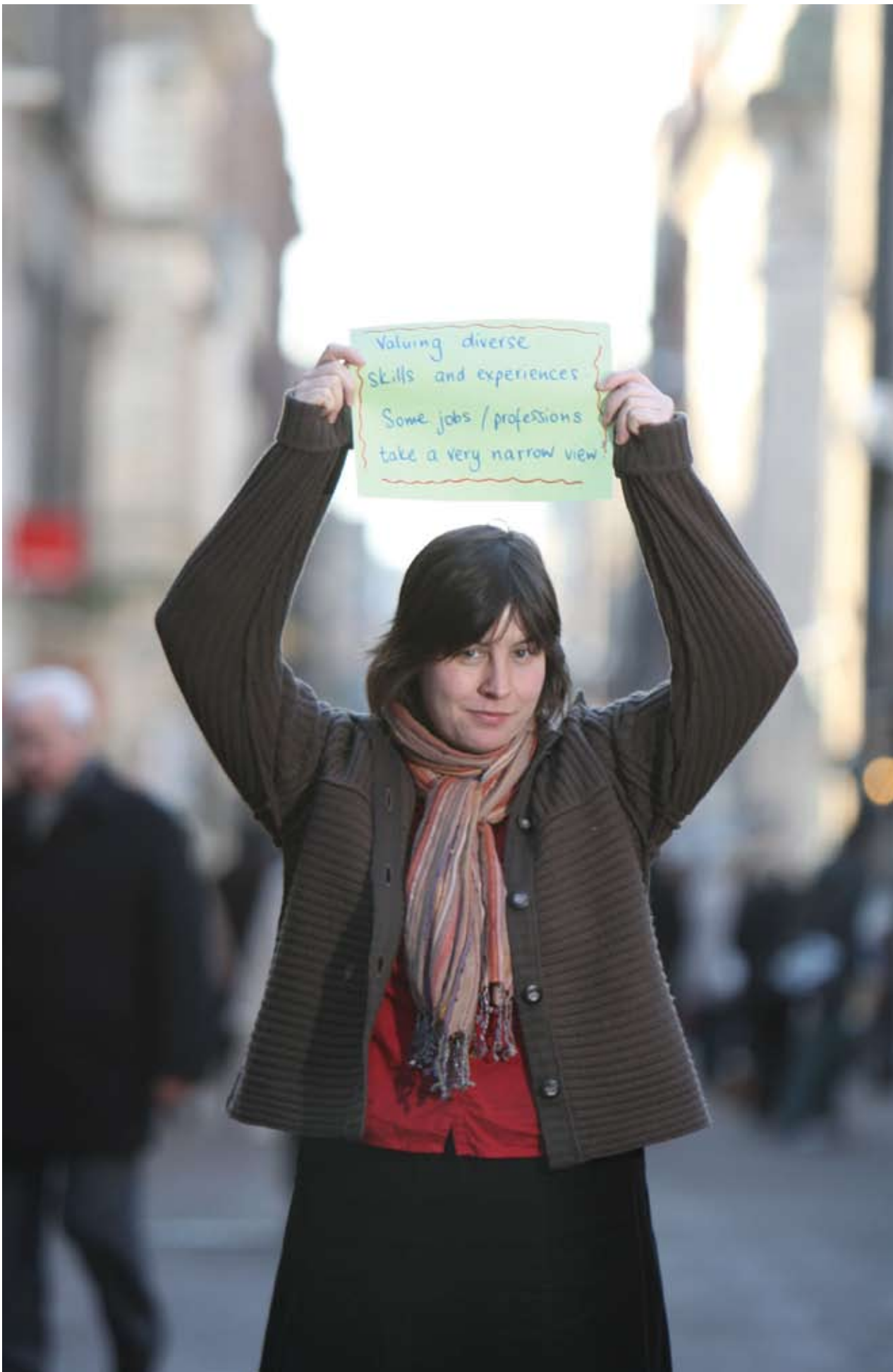


Foto: Ian MacNicol

Frauengruppen – das Selbstbewusstsein zu kämpfen

**Ein praktisches Handbuch, um Frauengruppen
zu inspirieren und Sie mit allen notwendigen
Hilfsmitteln und Informationen auszustatten.**



Echte Frauen, echte Macht

Eine Kampagne zu führen kann zuweilen eine Herausforderung und harte Arbeit sein. Wenn Ihre Bemühungen jedoch zu, wenn auch nur kleinen, Veränderungen führen, so ist es eine bestärkende und sehr bereichernde Erfahrung.

Während der Dauer des GenderWorks Projekts sind wir einigen inspirierenden Geschichten von Frauen aus dem wahren Leben begegnet, die sich erfolgreich für Angelegenheiten eingesetzt haben, die ihnen am Herzen lagen. Wir haben fünf dieser Geschichten auf einer DVD zusammengestellt, die in der Einstecktasche auf der Rückseite dieses Praxishandbuchs zu finden ist.

Die vorgestellten Fallbeispiele sind alle sehr unterschiedlich und enthalten, wie Sie aus den folgenden Informationen schließen können, eine Vielzahl von Ideen dazu, wie man Lobbyarbeit betreiben kann, um seine Ziele zu erreichen – ob auf lokaler oder nationaler Ebene.

Wir hoffen, dass das Anschauen der DVD „Real Women, Real Power“ (Echte Frauen, echte Macht) Sie dazu inspirieren wird, dieses Praxishandbuch zur Planung Ihrer eigenen Kampagne zu nutzen und Armut und Ungleichheit, wo immer Sie ihr begegnen, bekämpfen.



Foto: Michelle Dillon



Die Kampagne der Assistenzlehrkräfte in Dumfries und Galloway zur Rettung ihrer Arbeitsplätze



Foto: Michelle Dillon

Leitende Aktivistin

Elaine North, eine Assistenzlehrkraft in Dumfries und Verwalterin für die Gewerkschaft UNISON.

Ziel der Kampagne

Den Gemeinderat von Dumfries und Galloway daran zu hindern, mehr als 70 Assistenzlehrkräfte zu kündigen.

Hintergrund

Dumfries und Galloway ist die drittgrößte Verwaltungsregion in Schottland. Da ländliche Wirtschaft dominiert, kann es zu irreführenden Statistiken kommen. Beispielsweise ist die Beschäftigungsrate mit 82 Prozent hoch, doch diese Zahl verdeckt ein hohes Niveau an selbstständiger Erwerbstätigkeit, saisonaler Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung in Berufen mit niedrigerem Lohnniveau.

Gemäß der Volkszählung von 2001 gingen 45,8 Prozent der 52.333 in der Region lebenden Männer einer Vollzeitbeschäftigung nach und 3,3 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung. Dies steht in starkem Gegensatz zu den 55.058 in der Region lebenden Frauen, von denen nur 24,3 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen, während 22,7 eine Teilzeitstelle hatten.

Assistenzlehrkräfte in Dumfries und Galloway sind vorwiegend Frauen mit niedrigen Löhnen. Sie unterstützen die Kinder in der Schule in allen Fächern des Lehrplans. Sie stellen außerdem eine medizinische Grundversorgung sowie Körperpflege bereit, was Hilfe beim zur Toilette gehen oder bei der Einnahme von Medikamenten einschließen kann.

Der Gemeinderat von Dumfries und Galloway benutzte eine veraltete Formel, um die Anzahl der benötigten Assistenzlehrkräfte für jede Schule zu

berechnen. Diese Formel hat jedoch nicht den Bedarf von einzelnen Schulen und deren Schülern in Betracht gezogen, sondern nutzte als Grundlage ausschließlich die Anzahl der Schüler.

„Ich habe ein monatliches Treffen von Unison besucht und leider hat uns Marion Stewart, unsere Leiterin, die Neuigkeit mitgeteilt, dass der Gemeinderat von Dumfries und Galloway androhte, 70 Assistenzlehrkräfte zu kündigen...“

Das bedeutete also, dass 70 Frauen ihre Anstellung verlieren würden. Nein, eigentlich waren es 70 Vollzeitpositionen – einige der Frauen können auch Teilzeitbeschäftigte gewesen sein, das heißt also, es sind mehr als 70 Personen betroffen.“

Stärken/Möglichkeiten

- Die Unterstützung durch die Gewerkschaft UNISON.
- Der Glaube daran, dass man diskriminierende Vorgehensweisen und Ansichten bekämpfen sollte.
- Das war ein emotionales Thema – örtliche Gemeinden hatten sehr entschiedene Ansichten dazu, dass den hilfsbedürftigsten Kindern der Region die Unterstützung in der Schule entzogen werden sollte.

Herausforderungen

- Die von der lokalen Behörde benutzte Formel zur Berechnung der Anzahl der benötigten Assistenzlehrkräfte: der Gemeinderat hat diese Entscheidung getroffen, um Stellen zu streichen und hat die Richtlinien genutzt, als seien sie eine feste Regel.
- Die geographische Ausbreitung der Kommune: Dumfries und Galloway deckt eine Fläche von 2.380 Quadratmeilen ab und hat eine geschätzte Einwohnerzahl von 148.030. Dies ergibt etwa 60 Personen pro Quadratmeile im Vergleich zum schottischen Durchschnitt von 168 Personen.
- Kommunikation: aufgrund der ländlichen Prägung der Region, stellte es eine Herausforderung dar, die Gewerkschaftsmitglieder über das Problem zu informieren und sie einzubeziehen.
- Die Beziehung der Gewerkschaft zu den Gemeinderatsmitgliedern war nicht besonders gut und der Gemeinderat war für Gespräche über dieses Problem nicht offen

Strategie der Kampagne

Die AktivistInnen nutzten ihre Stärken und Möglichkeiten, um diese Herausforderungen zu überwinden und taten dies mit Hilfe einer zweigleisigen Herangehensweise, die sowohl an den Gemeinderat als auch an die Gemeinde gerichtet war.

Um die Mitglieder über die Vorgänge zu informieren, haben Elaine und die Leiterin der örtlichen Niederlassung von Unison, Marion Stewart, Großversammlungen in der gesamten Region organisiert und alle Assistenzlehrkräfte zur Teilnahme daran eingeladen.

Personen in jeder Region wurden bestimmt, um als Betreuer zu agieren und bei der Kampagne zu helfen. Die Hauptgruppe, bestehend aus 15 Betreuern, traf sich regelmäßig und rief die Kampagne ins Leben. Sie entschieden sich:

- bei Gemeinderatsmitgliedern Lobbyarbeit zu leisten
- Flugblätter zu verschicken
- die Medien zu nutzen.

„Wir haben uns zusammengesetzt und hatten Besprechungen und wir haben Entscheidungen getroffen, wie wir dagegen kämpfen...“

Diese Kinder sind hilfsbedürftig und haben ein Recht auf Bildung wie jeder andere auch... Die Personen, die diesen Beruf ausüben sind sehr fürsorglich. Wir wissen, wie wichtig wir für diese Kinder sind und gerade deswegen haben wir noch mehr gekämpft.“

Die Kampagne

Die Kampagne lief von Ende Oktober 2007 bis Ende Januar 2008 und wurde von der Öffentlichkeit sehr positiv aufgenommen. Das Hauptargument war die Androhung, einigen der hilfsbedürftigsten Kindern der Region die angemessene Unterstützung in der Schule zu entziehen.

In den Fußgängerzonen wurden Unterschriftensammlungen durchgeführt.

Es wurden Postkarten produziert, die an die Öffentlichkeit ausgegeben wurden, um diese dann an deren Gemeinderatsmitglieder zu schicken.

In den Lokalzeitungen wurden Anzeigen geschaltet, die die Botschaft enthielten: „Wenn Sie unsere Kampagne unterstützen, setzen Sie sich mit diesen Gemeinderatsmitgliedern in Verbindung...“ (Angabe der Einzelheiten).

„Wir haben unsere Kampagne auf die Straßen von ganz Dumfries und Galloway gebracht...“

Was uns überrascht hat war, dass die Menschen Schlange standen, um unsere Petition zu

unterschreiben. Das öffentliche Interesse war sehr stark und wir wurden von ihnen unterstützt und das war fantastisch.“

Die Kampagne erreichte ihren Höhepunkt damit, dass eine Petition mit etwa 10.000 Unterschriften beim Gemeinderat eingereicht wurde. Außerdem wurden über 2.000 Postkarten, die sich gegen die Stellenstreichung von Assistenzlehrkräften aussprachen, direkt an ausgewählte Gemeinderatsmitglieder geschickt.

Das war ein Wendepunkt und rief beim Gemeinderat eine sofortige Reaktion hervor. Der geplante Antrag auf Stellenstreichung wurde am nächsten Tag zurückgezogen und von der Agenda des Gemeinderats gestrichen.

Weiteres Vorgehen

Verhandlungen mit dem Gemeinderat begannen und führten zu einem Protokoll für eine faire Verteilung der Arbeitsstunden von Assistenzlehrkräften – bestimmt vom tatsächlichen Bedarf und nicht von einer Formel.

Als er befragt wurde, stellte der zu der Zeit amtierende schottische Bildungsminister klar, dass die Formel stets nur als „Richtlinie“ für Gemeinderäte gedacht war und nicht in Stein gemeißelt war.

Erreichte Veränderungen

Als Ergebnis der Kampagne haben Bildungsbeamte innerhalb der lokalen Behörde den geplanten Antrag auf Stellenstreichung von Assistenzlehrkräften zurückgezogen und es gab keine Entlassungen.

Der Gemeinderat von Dumfries und Galloway hat nun ein Protokoll, das einen gerechteren Mechanismus zur Zuteilung von Arbeitsstunden von Assistenzlehrkräften bereitstellt. Außerdem findet ein jährliches Treffen zwischen Bildungsbeamten und Unison statt, um den Service, der von den Assistenzlehrkräften bereitgestellt wird, zu besprechen und zu überprüfen.

Elaine und Marion haben den STUC One Workplace Equality Award 2008 (Auszeichnung des schottischen Gewerkschaftskongresses für Bemühungen zur Gleichstellung am Arbeitsplatz) gewonnen. Diese Auszeichnung erkennt die Rolle der Mitglieder von schottischen Gewerkschaften und deren Einsatz an, diskriminierende Praktiken und Einstellungen am Arbeitsplatz zu bekämpfen.

Damit ging die Auszeichnung eigentlich an eine Gruppe gering bezahlter weiblicher Angestellter, die sich, mit der Unterstützung ihrer Gewerkschaft, für eine gerechtere Behandlung einsetzten – und diese auch erreichten.

Einen erfolgreichen Weg weiter beschreiten

Eine zweite Kampagne in Dumfries und Galloway widmete sich dem Problem, dass Assistenzlehrkräfte hinsichtlich einer gleichen Bezahlung diskriminiert werden.

Der Gemeinderat sagte, dass Assistenzlehrkräfte „nicht der gleichen Kategorie angehören wie männliche Angestellte (die Boni erhalten), da die beiden Gruppen in unterschiedlichen Branchen beschäftigt sind.“

Er vertritt die Ansicht, dass es für Männer keinen direkt vergleichbaren Beruf gibt und Assistenzlehrkräfte daher nicht behaupten können, man würde sie mit einer geringeren Bezahlung diskriminieren.

325 Fälle gingen vor das Tribunal für gleiche Löhne und gewannen. Der Gemeinderat fechtet diese Entscheidung derzeit an.

Weitere Informationen

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite von UNISON - www.unison.org.uk



Die Gemeindegkampagnen der Beechwood Women & Arts Group



Foto: Michelle Dillon

Leitende Aktivistinnen:

Margo Kirkwood (links) und **Steph Mayo**, Mitglieder der Beechwood Women & Arts Group.

Ziele der Kampagne

- Mit den Frauen der lokalen Gemeinschaft zusammenzuarbeiten, um Probleme wie Armut, Erwerbslosigkeit, den Zugang zu Leistungen und Gewalt gegen Frauen zu untersuchen.
- Theaterstücke zu nutzen, um diese Probleme bei Politikern, politischen Entscheidungsträgern und anderen öffentlich anzusprechen.

„Ich denke wir hatten einfach genug von den traditionellen Methoden eine Kampagne zu führen und viele von uns waren es einfach leid, Gemeinderatsmitglieder und Politiker zu besuchen ohne dass dies zu etwas führte – ein sanfter Klaps auf den Hinterkopf.“

Hintergrund

Die Beechwood Women & Arts Group (Frauen- und Kunstgruppe Beechwood) wurde um 1994 als Reaktion auf einen Mangel an Aktivitäten für Frauen in Paisley, Schottland gegründet, einer Region, die trotz Versuchen der Sanierung immer noch erhebliche Defizite aufweist.

Das Ziel der Gruppe war es, eine Form der Kampagnenführung zu entwickeln und die Botschaft durch Methoden zu vermitteln, die von den Frauen selbst gestaltet wurden.

„Wir nutzen die Stärken der Menschen und das funktioniert, da die Leute durch das Spielen bestimmter Rollen Selbstvertrauen entwickelt haben und man ihnen ihren Platz in der Gruppe gibt.“

Die Beechwood Women & Arts Group produziert Theaterstücke und macht Straßentheater, um Aspekte wie häusliche Gewalt und psychische Probleme deutlich zu machen. Sie wirbt außerdem für das Stillen und ermutigt andere zur Teilnahme an Kampagnen und Aktivitäten in der Gemeinde. Margo Kirkwood und Steph Mayo, die die Gruppe leitet, sind sehr daran interessiert, den Fokus weiterhin auf die Bekämpfung von Armut zu richten.

Stärken/Möglichkeiten

- Gemeinsamer Einsatz, um Ungerechtigkeiten anzusprechen und Zusammenhänge zwischen den Erfahrungen der Frauen mit Armut auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene herzustellen.

- Zusammen Spaß haben: die Gruppe ist der Meinung, dass sie mit Kreativität und Humor mehr erreichen kann. Das ist auch ein guter Weg, mehr Menschen anzusprechen.
- Der Glaube daran, alternative Maßnahmen zu nutzen, um die Probleme rund um Frauenarmut zu erwähnen und anzusprechen.

Herausforderungen

- Die ungleiche Stellung von Frauen in der Gesellschaft – die Strukturen „die Frauen an ihrem Platz halten“.
- Einschränkungen des Mitspracherechts, aufgrund der negativen Auswirkungen von Armut auf die Gesundheit (körperliche, geistige und emotionale Gesundheit).
- Die fest verwurzelten Ansichten der Menschen zu bekämpfen, die sich weigern, diese Probleme anzuerkennen.
- Widerstand, diese Probleme anzusprechen: negative Darstellung in den Medien und begrenzte und eingrenzende Einstellungen („Lasst uns unsere schmutzige Wäsche nicht in der Öffentlichkeit waschen“).

Strategie der Kampagne

Die Gruppe entscheidet zusammen, welche Probleme sie mit dem Theaterstück ansprechen möchte. Diese werden meist aus persönlichen Erfahrungen abgeleitet, sind jedoch mit Kampagnen und Veranstaltungen zur Schärfung des Bewusstseins für diese Probleme verknüpft.

Die Gruppe konzentriert sich darauf, ortsansässige Personen in ihre Kampagnen einzubeziehen und bietet ihnen die Möglichkeit darüber nachzudenken, welchen Einfluss die angesprochenen Probleme auf deren Leben haben.

„Wir haben entschieden, dass wir zwei Wege beschreiten können. Einer davon war es, an der Basis zu arbeiten, mit den Frauen in den Gemeinden Probleme zu erforschen und wir würden mit der Arbeit fortfahren und Politikern und Machthabern auf die Nerven gehen.“

Die Beechwood Women & Arts Group nutzt die Resonanz des „Publikums“ auf ihre Theaterstücke und lernt aus dieser gemeinsamen Erfahrung. Auf diese Art entwickelt die Gruppe die Botschaften für ihre Kampagnen und stellt sicher, dass sie für diejenigen, die sie vertreten, relevant sind.

Die Kampagne

Die Arbeit der Gruppe kann zu einer großen Vielfalt von Kampagnen beitragen. Sie wird oft beauftragt, ein Theaterstück für eine bestimmte Kampagne zur Bewusstseinschärfung zu produzieren, wie etwa für die weltweite Kampagne „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ und der in ganz Großbritannien stattfindenden Aktionswoche der seelischen Gesundheit (Mental Health Awareness Week).

Für die Gruppe ist kein Problem zu unbedeutend oder tabubesetzt, um daran zu arbeiten. Obwohl sie manchmal gebeten wird, bestimmte Stücke zu produzieren, nimmt sie keine finanzielle Förderung an, welche die Freiheit und das Mitspracherecht der Mitglieder einschränken könnte.

Erreichte Veränderungen

Die Beechwood Women & Arts Group hat eine wichtige Rolle dabei gespielt, Probleme an vielfältigen Schauplätzen anzusprechen: auf der Straße, an Arbeitsstätten, bei Tagungen und Veranstaltungen. Die Gruppe ist der Meinung, es sollte Schulungen gegen Armut für alle geben, damit jeder verstehen kann, wie Armut an einer Person nagt und sie davon abhält, sie selbst zu sein.

„Die Gruppe hat den Raum zu kämpfen, die Probleme anzusprechen, sie den Politikern und Machthabern vorzustellen und zu sagen, seht her, das ist nicht richtig, es muss sich etwas ändern. Bringt das Persönliche und das Politische zusammen.“

Neben dem Ansprechen wichtiger Probleme liegt der Erfolg der Gruppe von Beechwood in ihrer bestärkenden Wirkung auf deren Mitglieder. Denn ihnen allen wird die Möglichkeit gegeben zu erfahren, wie es sich anfühlt, etwas zu bewirken (siehe Margos Geschichte unten).

Sich mit anderen Frauen zusammenzuschließen ist ein ausgesprochen guter Weg, das benötigte Selbstbewusstsein, das Wissen und die Fähigkeiten aufzubauen, den Status Quo zu bekämpfen und „kleine Erfolge“ machen wirklich einen Unterschied. Die Fähigkeit zu sehen, dass ein Thema von nationaler, internationaler und sogar weltweiter Bedeutung ist sowie das Eingehen von Verbindungen mit anderen Gemeinschaften, kann sehr wirkungsvoll sein, insbesondere im Zusammenhang mit Armut und deren geschlechtsspezifischem Wesen.

Einen erfolgreichen Weg weiter beschreiten

Die Beechwood Women & Arts Group wurde kürzlich von der Gesellschaft für seelische Gesundheit Renfrewshire (Renfrewshire Association for Mental Health, kurz: RAMH) beauftragt, ein Theaterstück zu produzieren. RAMH liegt es sehr am Herzen, dass sich dieses auf den Genesungsprozess konzentriert, doch die Gruppe ist momentan noch dabei, ihre Recherchen durchzuführen und möchte die Schwierigkeiten betrachten, die eine Diagnose mit sich bringt. Sie möchte außerdem die Herausforderungen darstellen, denen Frauen mit psychischen Problemen allein dadurch gegenüber stehen, den Alltag zu überstehen.

Mitglieder stärken: Margos Geschichte

Margo kennt die Folgen von Armut auf die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Teilhabe und das Mitspracherecht nur allzu gut. Sie weiß auch wie wichtig es ist, Frauen zu stärken und ihnen dabei zu helfen, das nötige Selbstbewusstsein zu erlangen, um sich an Kampagnen zu Problemen zu beteiligen, die ihnen am Herzen liegen und welche sich oft auf persönliche Erfahrungen beziehen.

Margos Engagement für die Gemeinde begann mit ihrer Beteiligung am Projekt „Communities against Poverty“ (Gemeinden gegen Armut), welches in Verbindung mit dem neu gebildeten Schottischen Parlament stand.

Ihr Einsatz setzte sich im Jahr 2000 mit ihrer Beteiligung an der „Improving Debt Recovery Working Group“ (Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Rückzahlung von Schulden) fort, einer parteiübergreifenden Gruppe von Politikern, Gemeindeaktivisten und Rechtsexperten, die informell zusammenarbeiteten, um eine Lösung für das gesellschaftliche Problem der Rückzahlung von Schulden zu finden.

Durch die Gruppe hat Margo Politiker getroffen und viel über politische Systeme und Strukturen gelernt. Das hat ihr geholfen, sich selbstbewusst und stark genug zu fühlen, ihre Stellung zu behaupten und in der Lage zu sein, sich auf wichtige Probleme zu konzentrieren.

Margo war außerdem Teil eines von der Gemeinde geleiteten Projekts namens „Blackhall for All“ (Blackhall für alle), welches finanzielle Förderung erhalten hat, um ein leerstehendes Ladenlokal umzuwandeln und Leistungen wie etwa Zugang

zum Internet und Aktivitäten für Jugendliche bereitzustellen. Die Räume dienten auch anderen Organisationen als Raum, um dort Unterstützung und Beratung zu finanziellen, gesundheitlichen und arbeitstechnischen Angelegenheiten anzubieten.

Das Projekt, das fast ausschließlich von Frauen genutzt wurde, lief erfolgreich für fünf Jahre. Es sah sich gezwungen zu schließen, als die finanzielle Förderung gestrichen wurde, doch durch ihre Arbeit mit „Blackhall for All“ hat Margo viel über die Regeln zur finanziellen Förderung gelernt, wie man sich für Förderung einsetzt und die Kriterien erfüllt.

Margo selbst lebt noch immer in relativer Armut. Sie versteht nur zu gut, welchen Einfluss Armut auf die Psyche eines Menschen hat und dazu führt, sich wertlos zu fühlen.

„Meine Erfahrung mit Armut ist, dass ich immer das Gefühl hatte, es sei meine eigene Schuld, doch als ich begann, mich etwas mehr mit Politik zu beschäftigen erkannte ich, dass das nicht so ist. Was mich dort hält... ist die Armutsfalle.“

Margo hat das Gefühl, dass ihre Erfahrung mit der Entwicklung der Gemeinde sie darin bestärkt hat, für das zu kämpfen, was sie braucht, um der Armut zu entkommen. Sie arbeitet an einem Abschluss in Community Development (Kommunalentwicklung) an der Universität Glasgow.

Es stellt einen harten finanziellen Kampf dar, aber Margo glaubt, dass ihr, wenn sie es schafft, dieser Abschluss endlich die Möglichkeit bietet, einen guten Arbeitsplatz zu bekommen und das zu machen, worin sie gut ist.

Weitere Informationen

Lesen Sie Margos Geschichte auf der GenderWorks Webseite - www.oxfam.org.uk/genderworks



Foto: Michelle Dillon



Objects Kampagne „Stripping the Illusion“



Foto: Michelle Dillon

Leitende Aktivistin:

Sandrine Levêque, Kampagnenleiterin für Object

Ziel der Kampagne

Das konkrete Ziel der Kampagne „Stripping the Illusion“ (Die Illusion entkleiden) war es, die Lizenzvergabe für Striplokale als Cafés zu beenden. Diese Kampagne wollte aber auch zeigen, dass die Normalisierung von Lapdance frauenfeindliche Einstellungen und die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern fördert, was sich nachteilig auf die gesamte Gesellschaft auswirkt.

„Frauen stehen heute bezüglich Armut, gleicher Bezahlung und Gewalt einer Vielzahl von Kämpfen gegenüber und die Art, wie Frauen in unserer Gesellschaft betrachtet werden ist ein Problem, das sich auf alle diese Dinge bezieht. Man kann keine gleichberechtigte Gesellschaft und gleiche Rechte für Frauen haben, solange es völlig normal ist, Frauen als Lustobjekt zu behandeln.“

Hintergrund

Der Licensing Act 2003 (Lizenzgesetz) reguliert sowohl den Verkauf von alkoholischen Getränken als auch die Lizenzvergabe für Vergnügungsstätten. Das bedeutet, dass Veranstaltungen, die zuvor von den Lizenzbehörden und den lokalen Behörden reguliert wurden, nun ausschließlich in der Verantwortung der lokalen Behörden liegen, und eine einzige Geschäftslizenz zum Verkauf von Alkohol und der Bereitstellung von was das Gesetz als „regulierte Unterhaltung“ definiert, berechtigt. Eaves Housing Association (Wohnungsbaugenossenschaft Eaves) hat einen

Bericht zusammengestellt (Lilith Report on Lap Dancing and Striptease in the Borough of Camden, 2003 – Lilith Bericht über Lapdance und Striptease in der Gemeinde Camden, 2003) der erläutert, wie diese Änderung des Lizenzrechts dazu geführt hat, die Schleusen für die Lapdance- und Striplokalindustrie zu öffnen, während es den lokalen Behörden und ortsansässigen Personen erschwert wurde, ein Mitspracherecht in diesem Prozess der Lizenzvergabe zu haben

Durch das Vorantreiben des Themas der Lizenzvergabe für Lapdancelokale, war das Ziel der Kampagne von Object, die Striplokale als das zu lizenzieren, was sie tatsächlich sind: Veranstaltungsorte, die optische Unterhaltung zur sexuellen Stimulation anbieten, oder Einrichtungen für sexuelle Begegnungen.

„Lapdancelokale benötigen die gleiche Lizenz wie Cafés. Die stillschweigende Logik dahinter ist, dass sie einfach ein bisschen harmlosen Spaß anbieten, eine Wegwerf-Aktivität, die für niemanden wirkliche Folgen hat.“

Stärken/Möglichkeiten

- Der Glaube daran, dass man frauenfeindliche Einstellungen bekämpfen muss und man jemanden braucht, der sich diesem Problem, an dem keine anderen Interessengruppen gearbeitet haben, annimmt.
- Die Möglichkeit, den juristischen Aufhänger des Problems der Lizenzvergabe für Lapdancelokale als Weg zu nutzen, eine weitreichendere Debatte zu starten.
- Eine Vision, Motivation und die Einstellung „nichts zu verlieren, aber alles zu gewinnen“.

Herausforderungen

- Die Kampagne begann mit einer Teilzeitbeschäftigten, einigen wenigen Kontakten, einem grundlegenden Mangel an Infrastruktur und fehlendem Aktivismus.
- Object musste mit begrenzten finanziellen Mitteln so kreativ wie möglich sein.
- Die bereits stattgefundenene „Normalisierung“ von Lapdance bedeutete, dass es schwierig war, Objects Botschaft zu vermitteln und darauf aufmerksam zu machen, dass viele Menschen unglücklich über diesen Zustand waren.

Strategie der Kampagne

Objects Direktorin, Dr. Sasha Rakoff, brachte Gelder für eine Kampagne zu einem ganz bestimmten Problem auf und plante mit Sandrine, wie man jede Möglichkeit am besten nutzen kann, um dabei zu helfen, die Herausforderungen zu bestehen. Der Schlüssel zu dieser Kampagne war es, sie zu einer gemeinsamen Angelegenheit zu machen.

„Etwas, das uns von neuen Mitgliedern, von Menschen, die Object beitreten und die auf unsere Kampagne stoßen, immer wieder gesagt wird ist ‚Gott sei Dank habe ich jemanden mit der gleichen Ansicht gefunden – ich dachte ich sei die Einzige.‘“

Um mehr Engagement zu erreichen hat Object für vier Stunden pro Woche einen „Aktivismusorganisator“ eingestellt. Jemanden zu haben, der eine monatliche Besprechung organisiert, hat einen gewaltigen Unterschied gemacht.

• Potentielle AktivistInnen zusammenbringen

Es wurden Treffen organisiert, um Frauen zusammenzubringen, damit sie die Probleme besprechen und das weitere Vorgehen der Kampagne planen konnten. Zu Beginn wurden diese Treffen nur in London abgehalten. Sie wurden später jedoch ausgeweitet, um auch regionale Treffen und Internetgruppen einzuschließen.

• Informationen bereitstellen

Object hat Hilfsmittel wie Newsletter und politische Handzettel produziert, um die Menschen auf dem neuesten Stand der Informationen zu halten.

• Bei Entscheidungsträgern Lobbyarbeit leisten

Dazu gehörten Parlamentsabgeordnete, Fachleute und Gemeinderatsmitglieder sowie Medienaufsichtsbehörden.

• Partnerschaften entwickeln

Object arbeitet eng mit Basisorganisationen in ganz Großbritannien zusammen, um zahlenmäßige Stärke zu erreichen.

Die Kampagne

Aktionstage wurden organisiert, um die Kampagne auf die Straßen zu bringen.

In den Fußgängerzonen wurden Unterschriftensammlungen durchgeführt.

Postkarten und Flugblätter wurden produziert, um auf das Problem aufmerksam zu machen und Informationen dazu bereitzustellen, wie man am besten Lobbyarbeit betreiben kann.

Die Protestaktionen führten zu einer guten Berichterstattung in den Medien.

So haben sich die Ereignisse entwickelt:

April 2008:

- Start der Kampagne „Stripping the Illusion“ und Objects Bericht „A Growing Tide: Local authorities restricted by inadequate licensing laws for lap-dancing clubs“ (Eine wachsende Flut: Lokale Behörden werden von unangemessenem Lizenzrecht für Lapdancelokale eingeschränkt). Über beide Kampagnen wurde im BBC Programm „Newsnight“ berichtet.
- Die Protestaktionen „Stunt a Month“ (Aktion des Monats) beginnen.

Mai 2008:

- Protestaktion vor dem Londoner Rathaus, um den neuen Bürgermeister von London, Boris Johnson, aufzufordern, etwas gegen das Problem zu unternehmen.

Juni 2008:

- Die Local Government Association (Gesellschaft der Lokalregierungen) unterstützt die Kampagne.
- Der Gesetzentwurf zur Reformierung des Lizenzrechts wurde als Ten Minute Rule Bill (Abgeordneten des Unterhauses werden zehn Minuten gewährt, in denen sie einen Gesetzesvorschlag machen können) eingebracht und einstimmig angenommen.
- Das Ministerium für Kultur, Medien und Sport beginnt Befragungen von lokalen Behörden zu den Reformen des Lizenzrechts (75 Prozent antworten und fordern zusätzliche Kontrollen).

Juli 2008:

- Object organisiert die nationalen Aktionstage - im ganzen Land gehen AktivistInnen auf die Straße und führen Unterschriftensammlungen durch.
- Object und die Fawcett Society betreiben gemeinsame Lobbyarbeit.
- Die Konservativen starten ihre eigenen Befragungen von lokalen Behörden zu den Reformen des Lizenzrechts.

August 2008:

- Ein Brief von Gemeinderatsmitgliedern, der zur Änderung des Lizenzrechts aufruft, wird in der Zeitung „The Times“ veröffentlicht

September 2008:

- Object schließt sich mit der Organisation Birmingham Feminists zusammen, um außerhalb des Parteitags der Konservativen als Reaktion auf die Nachricht, dass an jeden Delegierten ein £10-Gutschein für ein Lapdancelokal ausgegeben wurde, zu protestieren.
- Innenministerin Jacqui Smith gibt bekannt, dass die Regierung etwas unternehmen wird, um Kommunen bei der Lizenzvergabe mehr Mitspracherecht einzuräumen.

Oktober 2008:

- Die Sendung „Dispatches“ des Senders Channel 4 stellt Untersuchungen zum Thema Lapdance an.
- Auszeichnung für „Stripping the Illusion“ wird außerhalb des Veranstaltungsorts der Vergabe der Auszeichnung der Lap Dancing Association (Lapdance-Vereinigung) veranstaltet.

November 2008:

- Die Kundgebung von Object und Fawcett im Parlament zieht über 150 TeilnehmerInnen an.
- Die Konservativen fordern, dass Lapdancelokale eine Lizenz als Einrichtung für sexuelle Begegnungen benötigen.
- Object sagt zusammen mit einer ehemaligen Lapdancerin vor dem Ausschuss für Kultur, Medien und Sport aus.
- Object reicht eine Petition mit fast 10.000 Unterschriften beim britischen Premierminister ein.

Dezember 2008:

- Die Regierung gibt in der Thronrede Reformen zur Lizenzvergabe für Lapdancelokale bekannt.

Januar 2009:

- Die Regierung nimmt den Vorschlag von Object und der Fawcett Society an und fügt Maßnahmen in den Policing and Crime Bill (Gesetzesentwurf zu Kriminalität und Polizeipraxis) des Innenministeriums ein, Lizenzen an Lapdancelokale unter der neuen Kategorie „Einrichtung für sexuelle Begegnungen“ zu vergeben.

Erreichte Veränderungen

- Die Änderung des Lizenzrechts ermöglicht es lokalen Behörden, wichtige Kontrollen durchzuführen und größere Transparenz in die Industrie zu bringen. Dies schützt sowohl Frauen, die in diesen Lokalen arbeiten als auch Frauen, die nahe an solchen Lokalen leben oder arbeiten. Es gibt den lokalen Behörden außerdem ihr Mitspracherecht bei der Vergabe von Lizenzen zurück.

- Das Problem wurde gegenüber Beamten der Lokalregierung als auch der nationalen Regierung erwähnt und es wurde parteiübergreifend anerkannt, dass Lapdancelokale kein gewöhnlicher Ort für Freizeitveranstaltungen sind.
- Das öffentliche Bewusstsein für diese Probleme wurde dank der umfangreichen Berichterstattung in den Medien und der Durchführung der Basiskampagnen geschärft.
- Das Problem wurde als eine Form von Gewalt gegen Frauen anerkannt und in die nationale Strategie gegen Gewalt an Frauen unter den Reformen zur Prostitution einbezogen.

Einen erfolgreichen Weg weiter beschreiten

Der Erfolg der Kampagne „Stripping the Illusion“ hat es Object ermöglicht, an anderen, ähnlichen Problemen zu arbeiten. Die Gruppe hat nun viele beteiligte AktivistInnen, besitzt ein größeres Medienprofil und einen bekannten Namen unter anderen Frauenorganisationen. Object ist eine Partnerschaft mit Eaves, der in London ansässigen Wohltätigkeitsorganisation, die Unterkunft und Unterstützung für hilfsbedürftige Frauen anbietet, eingegangen, um eine Kampagne gegen das Problem der Prostitution zu führen.

„Man hat das Gefühl, dass es nun mehr Raum gibt, um über die Lustobjektkultur und die Vergegenständlichung von Frauen zu sprechen – ein viel größerer Raum für Frauen als noch vor zwei Jahren.“

Weitere Informationen

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite von Object - www.object.org.uk



Foto: Michelle Dillon



Das Netzwerk Women Against Violence Europe und die Ausstellung „Hinter der Fassade“



Foto: Michelle Dillon

Führende Aktivistinnen

Ursula Kolar, Künstlerin (links) und **Regina Webhofer**, Projektkoordinatorin, WAVE.

Ziel der Kampagne

„Hinter der Fassade“ ist eine bewusstseins-schärfende Ausstellung und Teil einer breiteren nationalen Kampagne zum Beenden häuslicher Gewalt in Österreich. Die Ausstellung ist mit der Kampagne des Europarates zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen verbunden.

Hintergrund

WAVE ist ein europäisches Netzwerk von nichtstaatlichen Frauenorganisationen, das daran arbeitet, Gewalt gegen Frauen und Kinder zu bekämpfen. WAVE arbeitet außerdem daran, die Verbindung zwischen Gewalt gegen Frauen und Armut zu verdeutlichen und häusliche Gewalt als ein Problem sozialer Eingrenzung und sozialer Absicherung aufzuzeigen.

Gewalt gegen Frauen war für lange Zeit ein Tabuthema in Österreich. Erst nachdem in Wien im Jahr 1978 das erste Frauenhaus eröffnet wurde, wurde das Problem von politischen Entscheidungsträgern und der breiten Öffentlichkeit wahrgenommen. 1989 wurde das Strafrecht geändert, was dazu geführt hat, dass Vergewaltigung und sexuelle Nötigung in der Ehe strafbar sind. Ende der 1990er Jahre wurden Versuche unternommen, die Rechte der Opfer zu stärken.

„Das Motto der Aktivistinnen lautete „Privatsphäre ist öffentlich“ und ich denke, dass diese Arbeit das wirklich auf präzise Weise darstellt.“

Die geschätzte Anzahl nicht gemeldeter Fälle von Gewalt im häuslichen Umfeld bleibt weiterhin ausgesprochen hoch, aber es ist unmöglich, das genaue Ausmaß des Problems zu erkennen, da nur begrenzte Forschungen unternommen wurden.

Trotzdem nahm der Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser im Jahr 2007 an, dass schätzungsweise eine von fünf Frauen in Österreich bereits einmal Gewalt durch einen nahen männlichen Verwandten erlebt hat. Im gleichen Jahr suchten 3.190 Frauen und Kinder Schutz in einem der 26 Frauenhäuser in Österreich.

Das ursprüngliche Konzept, die Ausstellung „Hinter der Fassade“ als Mittel einer Kampagne zu nutzen, stammte von der Leiterin des Interventionszentrums gegen Gewalt an Frauen in Oberösterreich. Finanzielle Förderung zur Entwicklung der Ausstellung wurde 2006 vom Innenministerium bereitgestellt.

„Die Ausstellung „Hinter der Fassade“ ist eine Ausstellung in Form eines Rundgangs, die wie eine Wohnung aufgebaut ist. Sie besteht aus einer Küche, einem Schlafzimmer, einem Kinderzimmer und einem Wohnzimmer sowie zwei Informationstischen.“

Stärken/Möglichkeiten

- Der Einsatz aller Beteiligten, das Tabu, welches Gewalt gegen Frauen umgibt, zu brechen und die Verbindung zwischen häuslicher Gewalt und Armut herzustellen.
- Indem die österreichische Regierung finanzielle Mittel und Unterstützung für die Ausstellung bereitgestellt hat, hat sie eine klare Botschaft gesendet, dass häusliche Gewalt eine Besorgnis für sie darstellt.
- Die Ausstellung sprach das Problem häuslicher Gewalt gegenüber einem breiten Publikum, einschließlich Jugendlichen, auf überzeugende Weise an.

Herausforderungen

- Die kulturelle Akzeptanz, Gewalt gegen Frauen sei in gewisser Weise unvermeidbar, persönlich und privat, und der Bedarf an gewaltigem kulturellem Wandel, diese Ansicht zu bekämpfen.

- Gewalt als Verletzung der Menschenrechte von Frauen ist untrennbar mit der Ungleichheit von Frauen in der Gesellschaft verbunden.
- Das gesellschaftliche System, das die Erwartungen der Männer bezüglich Anspruch und Bevorzugung aufrechterhält ist so tief verwurzelt, dass die Ungleichheit der Frauen unsichtbar wird. Diese Unsichtbarkeit und das zum Schweigen bringen der Debatte über die Ungleichheit von Frauen sind die größten Hindernisse dafür, Gewalt gegen Frauen zu beenden.

Strategie der Kampagne

Die AktivistInnen nutzten ihre Fähigkeiten und ihr Wissen dazu, eine innovative und spannende Ausstellung zusammenzustellen, um ihre Botschaft zu verdeutlichen. Sie bezogen Frauen ein, deren Stimmen gehört werden sollten und arbeiteten daran, den Einsatz und die Unterstützung sowohl von Lokalregierungen als auch der nationalen Regierung zu entwickeln.

„Es beginnt sehr häufig damit, dass Frauen denken ‚Es ist nur eine Sache passiert und die auch nur ein Mal, es ist also eher ein Unfall‘. Das vermittelt dem Publikum oder dem Besucher einen guten Eindruck davon, wie die Dynamik von Gewalt tatsächlich beginnt.“

Ursulas Rolle

Als Künstlerin wurde Ursula gebeten, die Ausstellung zu gestalten.

- Es wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, welche die neun Interventionszentren gegen Gewalt an Frauen aus ganz Österreich einschloss.
- Frauen, die Erfahrung mit häuslicher Gewalt gemacht haben, wurden dazu befragt, was die Ausstellung ihrer Meinung nach enthalten sollte.
- Ursula arbeitete eng mit dem Anti-Gewalt-Zentrum für Frauen in Oberösterreich zusammen und befragte acht Frauen für die Audioinstallationen, die in jedem Raum der Wohnung benutzt werden. Diese Frauen sprechen sehr eindringlich über ihre eigenen Erfahrungen.

„Im Schlafzimmer hört man nicht nur die Stimme der Frau, sondern auch die des Täters. In einem der Kissen kann man die Geschichte der Frau hören und auf der anderen Seite hört man eine Männerstimme, die die Frau anschreit. Das schafft eine sehr, sehr eigenartige Atmosphäre.“

Absolut schrecklich, ich kann es mir nicht länger anhören...“

Reginas Rolle

Regina war dafür verantwortlich, dass die Ausstellung „Hinter der Fassade“ bei zwei Anlässen in Wien gezeigt wurde und ein Publikum von Jugendlichen als eine Bildungsinitiative anspricht.

- Im März 2007 wurde die Ausstellung vom Bundeskanzler, der Bundesministerin für Inneres und der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten gemeinsam eröffnet.
- Der zweite Durchgang der Ausstellung in Wien fand im November und Dezember 2008 während der jährlichen „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ statt.
- Es wurden Pressekonferenzen organisiert, um das Interesse der Medien zu erlangen.
- MitarbeiterInnen von Frauenhäusern und/oder Beratungsstellen gaben eine Einführung in das Thema und liefen dann mit den Jugendlichen durch die Ausstellung.
- Es wurden Berichte mit eingegliederten Fragebögen angefertigt, die dann sowohl von den Jugendlichen als auch dem Lehrpersonal ausgefüllt werden sollten. Das war wertvolles Feedback zur Wirkung der Ausstellung.

„Im Kinderzimmer sind diese zwei Zeichnungen und Geschichten in denen die Kinder erzählten, wie das für sie ist, welche Auswirkungen das auf sie hat, wenn ihre Mutter missbraucht und geschlagen wird. Die Geschichten der Kinder schmerzen sehr.“

Die Kampagne

„Hinter der Fassade“ ist eine Wanderausstellung, die seit März 2007 21 Mal gezeigt wurde. Jede der Ausstellungen läuft etwa zwei Wochen.

„Im Durchschnitt wird eine Ausstellung von 350 Menschen besucht. Man kann also sagen, die Ausstellung wurde bisher von etwa 7.500 Menschen gesehen.“

Sie hat als Instrument unserer Kampagne, das Bewusstsein für das Problem häuslicher Gewalt zu schärfen, großen Zuspruch erfahren. Sie hat außerdem die Bedeutung von Betreuungsdiensten, angemessener Gesetzgebung zum Schutz der Frauen und von vorbeugenden Maßnahmen sehr effektiv verdeutlicht.

„Frauen, die Gewalt überlebt haben sind oft traumatisiert und es ist schwer für sie, sich zu äußern. Sie haben ein tolles Konzept gefunden, indem Sie die Stimme der Frau aufgenommen haben, denn so muss sie es nicht immer und immer wieder wiederholen... Daher denke ich, ist die Ausstellung sehr, sehr berührend und das ist auch der Grund, warum sie so eine große Wirkung auf die Besucher hat.“

An den Wänden der „Wohnung“ werden Informationen über die Gesetzgebung in Österreich, welche Frauen vor Gewalt und Missbrauch schützt, bereitgestellt. Es wird erklärt, wie das Gesetz funktioniert und wie man Zugang zu Betreuung und Schutz hat.

Erreichte Veränderungen

- „Hinter der Fassade“ hat der Öffentlichkeit ein klares Signal gegeben, dass die österreichische Regierung dem Problem der Gewalt gegen Frauen große Bedeutung beimisst.
- Die Ausstellung war an Gruppen gerichtet, die beruflich mit häuslicher Gewalt zu tun haben. Außerdem besuchten zahlreiche Schulklassen die geführten Touren. Für sie wurden zusätzlich Vorbereitungs- sowie Nachbereitungssitzungen angeboten.
- Während der Ausstellung wurde eine Podiumsdiskussion zum Thema „Gewährleistung von Schutz vor Gewalt für Migrantinnen“ geführt.
- „Hinter der Fassade“ wurde in den „Kommentaren der Republik Österreich zu den vom Ausschuss zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen (Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, kurz: CEDAW) gemachten Empfehlungen“ am 6. August 2007 hervorgehoben.
- Ausgefüllte Fragebögen haben wichtige Informationen zum öffentlichen Verständnis des Problems der häuslichen Gewalt geboten – oder zum Fehlen desselben.
- Jeder Schule in Österreich wurden Informationen über die Ausstellung und die darin behandelten Themen zugesandt und dazu eingeladen, sie zu besuchen.

Einen erfolgreichen Weg weiter beschreiten

Die Ausstellung bereist derzeit fünf Städte in Oberösterreich. Gewaltschutzzentren erfassen weiterhin die Besucherzahlen und nehmen Kommentare und Reaktionen auf.

Weitere Informationen

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite von WAVE - www.wave-network.org

Auch die Ausstellung selbst hat eine Webseite - www.hinter-der-fassade.at

Die Kampagne von Southall Black Sisters zur Verhinderung ihrer Schließung



Foto: Michelle Dillon

Leitende Aktivistin

Pragna Patel, Vorsitzende von Southall Black Sisters (SBS)

Ziel der Kampagne

Anfänglich war es das Ziel der Kampagne, den Service von SBS vor der Schließung aufgrund der Streichung finanzieller Mittel zu retten. Auf einer breiteren Ebene ging es jedoch darum, die Probleme Gleichstellung und Zusammenhalt sowie den Bedarf an Gruppen, die sich an eine einzige Zielgruppe richten, welche eine bestimmte Gemeinschaft auf der Grundlage von ethnischer, religiöser oder kultureller Identität unterstützen, anzusprechen.

Der Schritt des Gemeinderats von Ealing, dem Service von SBS die finanziellen Mittel zu streichen wurde gemacht, nachdem die Commission on Integration and Cohesion (Kommission für Integration und Zusammenhalt) 2007 empfahl: „der Grundsatz sollte nicht die finanzielle Förderung von Einzelgruppen sein, es sei denn es gibt einen klaren Grund dafür, Kapazitäten innerhalb einer Gruppe oder Gemeinschaft auszubauen“ und die Kommission sagte, dieses Thema besitzt „das Potential, Abgeschiedenheit und einen Sinn von Abschottung“ zu fördern.

Tatsächlich sind die Leistungen, die SBS Frauen, die einer schwarzen oder ethnischen Minderheit (BME) angehören bereitstellt, eine „positive Arbeit“ im Einklang mit der Race Equality Duty (Pflicht zur Gleichstellung der Rassen) und bietet diesen Frauen den notwendigen Raum, deren Bedürfnisse anzusprechen.

Hintergrund

SBS ist eine gemeinnützige Organisation, die 1979 gegründet wurde, um die Bedürfnisse von schwarzen (asiatischen und afrikanisch-karibischen) Frauen zu erfüllen. Die Ziele sind, Gewalt gegen Frauen aufzuzeigen und zu bekämpfen, sie zu befähigen, mehr Kontrolle über ihr Leben zu gewinnen, ein Leben ohne Angst und Gewalt zu ermöglichen sowie ihre Menschenrechte bezüglich Gerechtigkeit, Gleichstellung und Freiheit durchzusetzen.

„Sich mit Armut zu befassen bedeutet, sich auch mit Gewalt gegen Frauen zu befassen, denn man muss Probleme wie Zugang zu Bildung und Zugang zu Karriere ansprechen. Es bedeutet auch, die Formen von Rassendiskriminierung oder andere Formen von Diskriminierung anzusprechen, die Frauen davon abhalten, ihr volles Potential zu erreichen – ob am Arbeitsplatz oder in der Familie. Diese Dinge sind klar miteinander verbunden... Man kann das nicht trennen.“

SBS führt eine Anlaufstelle in West-London, die Frauen, die von Gewalt und Missbrauch betroffen sind, einen umfassenden Service anbietet. Es stellt fachgerechte Beratung, Informationen, Individualfürsorge, juristische Vertretung und psychologische und soziale Beratung sowie Betreuung zur Selbsthilfe in mehreren Minderheitensprachen bereit.

Seit 1984 wurde SBS zum Teil vom Gemeinderat von Ealing gefördert, doch am 18. September 2007 entschied dieser, in Zukunft nur Dienste in der gesamten Gemeinde zu fördern, die allen unter häuslicher Gewalt leidenden Personen zur Verfügung stehen – unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Glaube, Alter oder Behinderung.

SBS hat der Gemeinde gegenüber ihre Bedenken dazu geäußert, dass dies überproportional negative Auswirkungen auf Frauen, die einer schwarzen oder ethnischen Minderheit angehören, haben wird und machte deutlich, dass im Zusammenhang mit dieser Entscheidung keine gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung bezüglich der Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft durchgeführt wurde. Eine

gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung ist ein Weg zu untersuchen, ob eine politische Strategie oder Vorgehensweise einen bestimmten Teil der Gemeinde auf unterschiedliche Art betrifft. (Siehe 'Impact assessments' auf Seite 99).

Unter dem Race Relations Act (Gesetz zum Schutz vor Rassendiskriminierung) sind öffentliche Institutionen dazu verpflichtet, ihre Maßnahmen zur Bewertung wahrscheinlicher Folgen vorgeschlagener politischer Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung der Rassen darzulegen.

Die Gemeinde zog dann ihre Entscheidung vom 18. September zurück, um eine „vorläufige gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung“ durchzuführen. Die von der Gemeinde durchgeführte vorläufige gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung kündigte an, dass die Folgen für Frauen, die einer schwarzen oder ethnischen Minderheit angehören, beobachtet werden würden, sobald die neuen Vereinbarungen umgesetzt seien. Es wurde keine vollständige gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung durchgeführt.

Am 26. Februar 2008 bestätigte die Gemeinde ihre vorherige Entscheidung, ausschließlich einen, in der gesamten Gemeinde agierenden Leistungsanbieter zu fördern. Nach anfänglichen Verhandlungen entschied sich SBS, gerichtlich gegen diese Entscheidung vorzugehen. Eine gerichtliche Überprüfung ist eine Form des Gerichtsverfahrens, bei dem ein Richter die Rechtmäßigkeit einer Entscheidung oder Handlung einer öffentlichen Institution überprüft.

„Der Gemeinderat von Ealing sagte uns, wir bräuchten keine Gruppen mehr, die Leistungen für Angehörige schwarzer und ethnischer Minderheiten anbieten, da deren Existenz in gewisser Weise eine Trennung der Gesellschaft verursache.“

Stärken/Möglichkeiten

- SBS wusste, dass die Rechtfertigung, die der Gemeinderat von Ealing für seine Entscheidung benutzte, falsch war. Es ging um eine grundsätzliche Angelegenheit.
- Die Organisation erhielt große Unterstützung von Einzelpersonen, Gruppen und Menschen, die im Blickpunkt der Öffentlichkeit stehen.
- SBS hatte ein starkes Gefühl von Verantwortung.

Die Organisation wollte das Vertrauen, das von ihren Nutzerinnen in sie gesetzt wurde zurückgeben und es war ihr bewusst, dass das Problem, für das sich ihre Kampagne einsetzte, auch für andere Gruppen von Bedeutung war.

- SBS besitzt einen hohen Bekanntheitsgrad und das macht es leichter, die Aufmerksamkeit der Medien zu erregen.

Herausforderungen

- Der anhaltende Rassismus.
- Gemeinderatsmitglieder waren nicht wirklich am Problem Gewalt gegen Frauen interessiert und weigerten sich, an Verhandlungen mit SBS zur Suche nach einer alternativen Lösung teilzunehmen.
- Mangel an Zeit und Ressourcen – sich mit Anwälten in Verbindung zu setzen, die Medien zu kontaktieren, Lobbyarbeit zu betreiben, Frauen zusammenzurufen, Flugblätter zu verteilen und so weiter, was alles von der Bereitstellung der Leistungen abhängt.
- Der Bedarf, die Verhandlungen weiterzuführen und Mittel der Überzeugung einzusetzen, während man auch die juristische Anfechtung in Betracht ziehen muss (es gibt eine zeitliche Befristung für eine gerichtliche Überprüfung).
- In der derzeitigen Vergabekultur von Förderverträgen kann es schwierig sein, Unterstützung von anderen Organisationen, die Leistungen für Frauen anbieten, zu erhalten.

Strategie der Kampagne

SBS' erste Reaktion auf die Entscheidung des Gemeinderats von Ealing, nur einen allgemeinen Service zu fördern war, dass der Gemeinderat die Entscheidung bezüglich der Auswirkungen auf eine wesentliche Gruppe von hilfsbedürftigen Frauen nicht richtig durchdacht hat.

Der anfängliche Impuls war es, sich ans Telefon zu setzen und mit der Lobbyarbeit zu beginnen, mit dem Gemeinderatsvorsitzenden zu sprechen, um ihn von der Notwendigkeit von SBS zu überzeugen. SBS begann auch über andere Wege zur

Beschaffung finanzieller Mittel nachzudenken und entschied sich herauszufinden, welche juristischen Möglichkeiten ihnen zur Verfügung standen, um die Entscheidung anzufechten.

SBS hoffte weiter, dass ihre „weichen Verhandlungen“ mit dem Gemeinderat von Ealing Früchte tragen würde, doch da die rechtliche Uhr tickte und es nur einen Zeitrahmen von drei Monaten gab, um eine richterliche Überprüfung zu erbeten, sah man sich letztlich gezwungen, gerichtliche Schritte einzuleiten und so den Gemeinderatsvorsitzenden zu verärgern.

Mit der Einleitung des Gerichtsverfahrens ging SBS ein großes Risiko ein. Falls sie den Fall verlieren würden, bestünde die Möglichkeit, nie wieder finanzielle Förderung zu erhalten – weder vom Gemeinderat noch aus einer anderen Quelle.

„Wir haben uns entschieden den Gemeinderat zu verklagen, da er unserer Meinung nach tatsächlich gegen das Gesetz zum Schutz vor Rassendiskriminierung gegen das Gesetz verstieß.“

Sobald die Situation geklärt war, war es entscheidend, die Nutzerinnen des Dienstes über die Geschehnisse zu informieren.

SBS hat das direkte Mitspracherecht von Frauen immer in den Vordergrund gestellt und 50 der Nutzerinnen ihrer Dienste haben an den Leiter des Gemeinderats von Ealing geschrieben, um zu versuchen, ihn umzustimmen. In einem Treffen des Gemeinderats hat der Vorsitzende den Erhalt der Briefe bestätigt und deren Wirkung betont.

„Die meisten von ihnen sprachen von Southall Black Sisters als ein Zuhause und ich denke das war das Entscheidende. Sie (die Briefe) sprechen Bände über die Art der Isolation der sie sich gegenüber sehen, dem reinen Bedarf an Unterstützung an einem Ort, an dem sie sich auch sicher fühlen und nicht verurteilt oder beschuldigt werden.“

Es waren die Nutzerinnen des Dienstes von SBS, die die richterliche Überprüfung erbaten. Ihr Einsatz für die Kampagne half ihnen zu erkennen, dass sie etwas bewirken können und sie dazu befähigte, sich von passiven Opfern in aktive Akteure zu verwandeln.

Die Kampagne erhielt gewaltige Unterstützung von einzelnen Personen, Organisationen und sogar Prominenten.

- Befürworter wurden auf der SBS Webseite und durch Briefe über die Kampagne informiert.
- Musterbriefe wurden produziert, um diese an den Leiter des Gemeinderats von Ealing zu schicken und so die Bedenken über die Entscheidung, die Förderung für SBS zu streichen, zu hervorbringen.
- Einige Frauen starteten eine Kampagne auf Facebook, dem Online-Netzwerk.
- SBS nutzte den eigenen Bekanntheitsgrad, um die Aufmerksamkeit der Medien zu erhalten.

Die Kampagne

Die Kampagne lief für ein Jahr, ab Juli 2007 bis der Fall im Juli 2008 vor dem Obersten Gerichtshof verhandelt wurde. Sie wurde im Vorfeld der Anhörung der gerichtlichen Überprüfung publik gemacht und unterstützt. Das Ziel war es, eine starke Präsenz im Gericht zu haben, um dem Richter die öffentliche Besorgnis zu verdeutlichen und er daraufhin die Notwendigkeit der Verantwortung anerkennt. Der Gerichtssaal war überfüllt und Mitkämpferinnen demonstrierten auch außerhalb des Gerichts.

Am 18. Juli, dem zweiten Tag der Anhörung, zog der Gemeinderat von Ealing seinen Fall zurück. Obwohl das vielleicht ein Schritt war, um dessen Gesicht zu wahren, bat SBS um ein Urteil, da sie das als den einzigen Weg sahen, eine Art Präzedenzfall zu schaffen und möglicherweise ähnliche Vorgehensweisen von anderen lokalen Behörden zu verhindern.

Als Reaktion darauf wiederholte der Richter einige wichtige Grundsätze zur Gleichstellung, welche weitere Auswirkungen für all diejenigen hat, die Schwierigkeiten haben, finanzielle Mittel für fachspezifische Leistungen zu erhalten und die für Gleichstellung im Allgemeinen kämpfen.

Erreichte Veränderungen

- SBS gewann den Fall – der Gemeinderat von Ealing zog seinen Fall am zweiten Tag der Anhörung zurück.
- Der Richter gab einige starke

Handlungsempfehlungen und wiederholte wichtige Grundsätze zur Gleichstellung auf klare, hilfreiche Art.

- In seinem schriftlichen Urteil bestätigte der Richter, dass der Gemeinderat von Ealing „nicht berechtigt war, politische Strategien zu formulieren, bevor eine gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung durchgeführt wurde.“ Diese Erkenntnis hat klare Folgen für andere Behörden, die keine gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung durchführen.
- Der Fall SBS wird von anderen Organisationen, die sich durch deren Kampagne bestärkt sahen, aufgeführt.
- SBS feiert in diesem Jahr ihren 30. Geburtstag!

Einen erfolgreichen Weg weiter beschreiten

Der Fall SBS zeigte, dass öffentliche Institutionen zur Verantwortung gezogen werden können. Außerdem sollten es die nun zur Verfügung stehenden Handlungsempfehlungen allen Anbietern von fachspezifischen Leistungen und Basisgruppen ermöglichen, für ihre Existenzberechtigung zu kämpfen.

Im Jahr 2009 hat die Regierung ihr Vorhaben, lokalen Behörden zu empfehlen, Gruppen, die sich ausschließlich an eine Zielgruppe richten, nicht zu fördern, verworfen. Man sei zu der Erkenntnis gelangt, dass Richtlinien nicht der richtige Weg sind.

Weitere Informationen

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite von SBS – www.southallblacksisters.org.uk

Wertvolle Tipps für das Führen einer erfolgreichen Kampagne

Dies sind die Hauptbotschaften der fünf Gruppen, die auf der DVD „Real Women, Real Power“ (Echte Frauen, echte Macht) vorgestellt werden. Wir haben sie auch als handliches Kartenset auf der Rückseite dieses Praxishandbuchs beigelegt, damit es Ihnen nie an Inspiration fehlt, egal wo Sie auch sind.

Demokratie von unten als Machtfaktor

- Bestimmen Sie eine Person, die den Aktivismus koordiniert, um Menschen zusammenzubringen.
- Beziehen Sie alle interessierten und unterstützenden Gruppen und Einzelpersonen ein, um sich Gehör zu verschaffen und die Botschaft der Kampagne zu verstärken.
- Seien Sie sich Ihrer Macht bewusst - „Macht von unten“ kann wirklich etwas bewirken.
- Sprechen Sie mit den Personen, in deren Namen Sie die Kampagne führen und stellen Sie sicher, dass Sie deren Erfahrungen wahrheitsgetreu wiedergeben.

„Sie haben nicht einfach nur die Briefe geschrieben, sondern haben sich in dem Sinne für die Kampagne engagiert, dass sie zu den von uns organisierten Demonstrationen kamen und so weiter. Das verwandelt sie von passiven Opfern in aktive Vertreter des Wandels.“

Unterstützung aufbauen

- Bilden Sie eine Koalition der Unterstützung – zusammen sind wir stärker!
- Formen Sie effektive Bündnisse und schließen Sie sich mit anderen zusammen, um die Kampagne zu führen (wie es beispielsweise Object mit der Fawcett Society getan hat).
- Gehen Sie bezüglich der übergeordneten Themen Verbindungen mit verständnisvollen Politikern und Entscheidungsträgern ein.
- Bringen Sie die Entscheidungsträger dazu zuzuhören, um ihnen bewusst zu machen, dass das Problem im öffentlichen Interesse liegt.

„Wir merkten, dass es viele verschiedene Gruppen gab, die einen Grund hatten, sich für das Problem zu interessieren. Frauengruppen, Gleichstellungsgruppen, Menschenrechtsorganisationen, Bürgerinitiativen und Gemeindeforen...“

Wirkung ausweiten

- Zum Beispiel könnte es bei der Kampagne nicht nur darum gehen, Arbeitsplätze zu retten, sondern sie könnte das Potential haben, viel weitreichendere Folgen für ganze Gemeinden zu haben.
- Erkennen Sie, wo Grundprinzipien in Gefahr sind und setzen Sie sich wenn möglich für deren Änderung ein.

(Als SBS vor Gericht zog, ging es in der Kampagne nicht mehr um finanzielle Förderung, sondern die Grundsätze der Gleichstellung).



Foto: Anjil Capes

Gehen Sie strategisch vor

- Erkennen Sie Ihre Stärken und Möglichkeiten und denken Sie darüber nach, wie Sie diese am besten nutzen können, um die Herausforderungen, denen Sie sich gegenüber sehen, zu bestehen.
- Entscheiden Sie, welche Zielgruppe(n) Sie ansprechen möchten und betrachten Sie, wie Sie mit ihnen kommunizieren. Entwickeln Sie eine Informationsdatenbank oder Adressenliste.
- Antworten Sie zügig und versuchen Sie, Ihre Kampagne auf einem hohen Tempo zu halten. Politiker, die Medien und Menschen im Allgemeinen können schnell das Interesse verlieren.
- Denken Sie sorgfältig über Ihre Möglichkeiten nach, zum Beispiel Verhandlungen zu führen statt einer eher konfrontativen Herangehensweise wie gerichtliche Schritte.
- Überwachen und überprüfen Sie die Fortschritte der Kampagne und sammeln Sie Feedback.

Nutzen Sie die Medien

- Gehen Sie Verbindungen mit den Medien ein – machen Sie sich bewusst, dass das wichtig ist, um Politiker zu beeinflussen. Seien Sie sehr stark gegenüber Journalisten.

(Zum Beispiel hat es Object nicht zugelassen, dass ihre Kampagne als Ausrede benutzt wird, um mehr Bilder von Lapdancern in den Medien zu zeigen.)

- Nutzen Sie die Medien auf verschiedene Arten – schreiben Sie beispielsweise Blogs auf Webseiten und Briefe an Zeitungen. Streben Sie sowohl Radio- als auch Fernsehberichterstattung an. Sprechen Sie je nach Bedarf lokale als auch überregionale Medien an.
- Bringen Sie die Botschaft an die Öffentlichkeit, bauen Sie auf existierenden Grundlagen auf und fordern Sie alte Mythen heraus.
- Seien Sie kreativ und seien Sie sichtbar – die Medien mögen starkes Anschauungsmaterial.

„Wir wussten, dass wir sichtbar sein mussten, wenn wir eine Chance haben wollten gehört zu werden oder... einen Sieg zu erreichen – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Gerichts.“

Die Botschaft vermitteln

- Treffen Sie Entscheidungen darüber, wie Sie am besten an das Problem herangehen, um die Botschaft zu vermitteln.
- Wenn möglich nutzen Sie Humor, um die Kampagne zugänglicher zu machen, um die Stimmung positiv zu halten und um die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit anzuziehen.
- Seien Sie kreativ und haben Sie Spaß.

Geben Sie nicht nach, bleiben Sie zielgerichtet

„Ich stand dort also mit dieser großen Kiste und sagte zum Gemeinderatsmitglied: ‚Ich möchte gern sechseinhalb Tausend Unterschriften meiner Petition überreichen‘. Und dieser Mann sah mich an und sagte es sei wertlos. Er meinte er würde sie annehmen, aber sie seien nichts wert. Ich dachte: ‚Wie kann dieser Mann dort stehen und mir erzählen, die Stimme von Dumfries und Galloway sei wertlos?‘“

- Haben Sie den Mut, zu Ihren Überzeugungen zu stehen und lassen Sie sich von anderen, die scheinbar mehr Macht und Kontrolle haben, nicht entmutigen.
- Machen Sie das gewünschte Ergebnis Ihrer Kampagne deutlich.
- Bleiben Sie konsequent in Ihrem Schwerpunkt und Ihrer/n Botschaft(en).
- Lassen Sie sich nicht dazu verleiten, die Meinungen oder Argumente anderer, die Sie von Ihrem Ziel abbringen, zu übernehmen.

Und vor allem – geben Sie niemals auf!

Selbstanalyse

Übungen, die Ihnen dabei helfen, über Ihre Gruppe und die von ihr angebotenen Leistungen nachzudenken sowie zu betrachten, wie eine Veränderung am besten erreicht werden kann.

Als Organisation den Blick nach innen zu richten ist ein wichtiger Schritt, sich auf Lobbyarbeit und das Führen einer Kampagne vorzubereiten, denn es ist unerlässlich, die Arbeit Ihrer Organisation zu kommunizieren und die Wirkung Ihrer Leistungen zu zeigen.

Es ist außerdem sehr wichtig, von Zeit zu Zeit, einen Schritt von den Anforderungen der Bereitstellung der Leistungen zurückzutreten, um über die Rolle Ihrer Gruppe oder Organisation sowie den Bedarf an und die Auswirkungen der bereitgestellten Leistungen nachzudenken.

Dieser Abschnitt enthält einige Übungen, die Ihnen dabei helfen darüber nachzudenken:

- Wo Ihre Gruppe steht und
- Wodurch Sie Veränderungen erreichen können.

Die folgenden Übungen können als Hilfestellung dazu genutzt werden, über die Rolle und die Wirkung Ihrer Organisation nachzudenken und Ihre Lobbyarbeit zu planen.

Wo steht Ihre Gruppe?

Übung 1: Zeitachse.

Übung 2: Vorzüge – worin sind wir gut?

Übung 3: Machtquellen.

Übung 4: Macht und Einfluss.

Übung 5: Wie nehmen uns andere wahr?

Veränderungen erreichen

Übung 1: Am Ende des Regenbogens.

Übung 2: Ein Schritt nach dem anderen.

Die aufgeführten Beispiele wurden alle der Arbeit von Oxfam GB mit **Tea in the Pot**, einer Frauenberatungsstelle in Glasgow, Schottland, entnommen. Diese Anlaufstelle unterstützt Frauen dabei, selbstbewusster zu sein und Schritte zu unternehmen, um in ihrer Gemeinde etwas zu bewirken.



Foto: Ian MacNicol

Wo steht Ihre Gruppe?

Übung 1: Zeitachse

Ziel:

- Entscheidende Momente in der Geschichte einer Gruppe zu identifizieren und aufzuzeichnen, einschließlich Höhen und Tiefen.
- Auf die Bandbreite von Faktoren, die eine Organisation formen, aufmerksam zu machen, einschließlich der Motivation der Mitglieder, praktischer Umstände und so weiter.
- Die Fähigkeit aller Mitglieder zu erhöhen, die Arbeit der Gruppe und die Auswirkungen ihrer Dienste zu kommunizieren.

Hilfsmittel:

- Flipchartpapier, das horizontal zusammengeheftet wird.
- Markierstifte.
- Haftnotizen.

Anwendung:

- Besprechen Sie als Gruppe, welchen Ausgangspunkt Sie wählen möchten. Es könnte beispielsweise das Jahr sein, in dem Ihre Organisation gegründet wurde oder ein Zeitpunkt davor. Wenn diese Entscheidung getroffen wurde, kennzeichnen Sie den Ausgangspunkt am Anfang der Zeitachse und unterteilen Sie den Rest der Zeitachse in die Anzahl der Jahre bis heute.

- Geben Sie jeder Person einige Haftnotizen und bitten Sie sie, Schlüsselmomente an die sie sich aufgrund eigener Erfahrung mit der Organisation erinnern, aufzuschreiben.
- Bitten Sie die Mitglieder, ihre Haftnotizen nacheinander auf der Zeitachse zu befestigen. Besprechen Sie dann jeden Punkt, der auf den Notizen erwähnt wurde.
- Regen Sie eine Diskussion über gemeinsame Erfahrungen an, fügen Sie neue Ideen hinzu wenn diese aufkommen und versuchen Sie, Themen zu erkennen. Auf diese Weise erhält man ein umfassendes Bild der Veranstaltungen und Faktoren, die zur Entwicklung der Gruppe beigetragen haben.

Beispiel: Die Zeitachse von Tea in the Pot

Als die Frauen, die an der Arbeit der Anlaufstelle Tea in the Pot beteiligt sind, zu einem „Visionstag“ zusammenkamen, begannen sie, indem sie auf die Entwicklung der Anlaufstelle zurückblickten und gestalteten die Zeitachse, die man auf der nächsten Seite finden kann.

Das Ergebnis ist eine Kombination aus der Geschichte der Gruppe und persönlichen Geschichten, die eine wertvolle Einsicht darin bieten, was die Anlaufstelle ihren NutzerInnen bietet und warum die angebotenen Leistungen so wichtig sind.



Foto: Chris Worrall

Tea in the Pot timeline

2009

Ich begann, wieder zu Tea in the Pot zu gehen als es ihm besser ging und mir gefiel es sehr, besonders die Damen. Ich begann auch mit dem Malkurs, der großartig ist, die Atmosphäre ist warm und angenehm. Gut gemacht Tea in the Pot

Erste Hilfe für seelische Gesundheit und Kochkurse

Die Gruppe organisierte eine wundervolle Überraschungsparty zu meinem Geburtstag. Mir macht es Spaß zu malen, das Material wurde zur Verfügung gestellt

Es wird einfach immer besser, Unterstützung, Unterstützung, Unterstützung

2008

Ich kam für einige Wochen, musste dann aber aufhören, da ich meinen Mann pflege. Mein Mann leidet an Demenz und seine Krankheit verschlechterte sich, daher musste ich aufhören

Ich kam zu Tea in the Pot, nachdem ich wegen Arthritis krankgeschrieben war. Ich musste eine Beschäftigung finden. Dort herrscht eine großartige Atmosphäre und man erhält gute Informationen. Durch Tea in the Pot habe ich einen Erste Hilfe-Kurs für seelische Gesundheit und einen Kochkurs gemacht und ich hoffe, dass ich mich in Zukunft noch viel mehr dort engagieren werde

Ich habe mich Tea in the Pot angeschlossen, fand die Gruppe sehr freundlich und einladend, unabhängig vom Alter; sie gibt mir etwas, worauf ich mich freuen kann

2007

NHS (Staatlicher Gesundheitsdienst), Krankenschwester, Arbeitsagentur, Empfehlungen beginnen

Probleme, finanzielle Förderung und den Status der Gemeinnützigkeit zu erhalten

Weihnachtsstände bringen finanzielle Mittel für Tea in the Pot

Machte Kostüme für den Jahrmarkt von Govan

Engagement für Armutsgruppen usw., Kunst, ganzheitliche Medizin, Buchclubs, Nähen, seelische Gesundheit

Habe etwas über Gesundheit und Kochen gelernt, was großartig ist; ich bin kontaktfreudiger geworden

2006

Kurs zu Gesundheitsproblemen, Reiki, ganzheitliche Medizin, Pilates, Beteiligung in der Gemeinde

Knüpfte meinen ersten Kontakt als ich nach einem Ort suchte, um Kurse, die am Cardonald College gestrichen wurden, zu ersetzen. Seit damals bin ich ein Reiki-Praktiker geworden.

Nutze und teile meine eigenen Fähigkeiten

Keine Schlipsträger, Solidarität

Bildung für mich selbst, Lernen über andere Projekte

2005

Zuschuss von Oxfam und Beihilfe zu den Mietzahlungen

„Hilft mir dabei, die meiste Zeit zielgerichtet zu sein“

Gibt Einblicke in die Probleme anderer, jemand dem es schlechter geht als einem selbst

Half bei meinen eigenen gesundheitlichen Problemen

2004

War in der Lage Oxfams Trainingskurs Regender zu besuchen, da Kinderbetreuung angeboten wurde

Tea in the Pot begann



Wo steht Ihre Gruppe?

Übung 2: Vorzüge – worin sind wir gut?

Ziel:

- Eine Hilfestellung für Mitglieder zu bieten, um darüber nachzudenken, was ihre Gruppe einzigartig macht.
- Die Vorzüge einer Gruppe zu identifizieren, anzuerkennen, dass diese in vielen Formen und Gestalten bestehen.
- Einigkeit darüber zu erlangen, worin eine Organisation gut ist und warum sie ganz spezielle Leistungen anbietet.
- Die Zielstellungen einer Organisation zu verfestigen oder zu verdeutlichen.

Hilfsmittel:

- Flipchartpapier.
- Markierstifte.

Anwendung:

- Unterteilen Sie die Gruppe in kleinere Gruppen mit drei bis vier TeilnehmerInnen.
- Bitten Sie jede Gruppe, darüber nachzudenken, wie Ihre Organisation Frauen hilft und ganz speziell, was an den von Ihnen angebotenen Leistungen so besonders ist. Erinnern Sie die TeilnehmerInnen daran, dass alles zulässig ist und oft sind es die Details die man leicht übersieht, die etwas bewirken. Stellen Sie jeder Gruppe eine der folgenden Fragen und bitten Sie sie, ihre Antworten auf dem Flipchart festzuhalten:

Wie hilft unsere Organisation den Frauen?

Was ist das Besondere an unserer Organisation?

Warum kommen die Menschen lieber zu uns als einen anderen Dienst zu nutzen

- Bringen Sie die Diskussion als ganze Gruppe zusammen, zeichnen Sie die Hauptpunkte auf und bitten Sie die TeilnehmerInnen, Beispiele der aufgelisteten Punkte zu nennen, zum Beispiel welche Leistungen bietet Ihre Gruppe an, die es nirgendwo anders in der Gemeinde gibt?
- Zeichnen Sie die Vorzüge der Gruppe auf, wie beispielsweise lokales Wissen, einen sicheren und unterstützenden Raum, abwechslungsreiche Lebenserfahrung und so weiter.

Beispiel: Tea in the Pot beurteilt seine Vorzüge

Als die Mitglieder von Tea in the Pot diese Übung durchführten, kamen sie zu dem folgenden Ergebnis:

1. Wie hilft unsere Gruppe den Frauen?

Freundlicher, einladender Ort.

Sichere und unterstützende Umgebung.

Vertraulich.

Weniger formell: Lage auf der Rückseite der Anlaufstelle ermöglicht es den Frauen herzukommen, ohne „anzupreisen“, dass sie hier sind.

Praktische Hilfe darin, das Bewusstsein zu schärfen und Bildung zu unterstützen.

Man fühlt sich selbstbewusst, entspannt und ungezwungen.

Man kann seinem Ärger Luft machen.

Es wird einem Mitspracherecht gegeben.

Ein Ort an den man gehen kann.

Kostenloser Tee und Kekse!

Feedback für andere und von anderen.

Informationen.

Man kann Fähigkeiten im eigenen Tempo lernen.

2. Was ist das Besondere an unserer Gruppe?

Warm, Frauen arbeiten für Frauen.

Keine Agenda, auch nicht versteckt.

Hören den Mitgliedern zu.

Mündliche Empfehlung.

Medizinische Fähigkeiten und verbessert die Gesundheit.

Vertrauen.

Kampagnen – öffentliche Toiletten und NHS 24 (vertraulicher Gesundheitsberatungsdienst).

Einfach normale Frauen.

Selbstbewusstsein, die eigenen Fähigkeiten zu nutzen.

Vielfältige Lebenserfahrungen.

Jeder ist gleich – jeder ist dort gewesen.

Man kann frei reden, wird nicht verurteilt.

3. Warum kommen Frauen zu uns statt andere Dienste zu nutzen?

Zugänglich.

Guter Ruf.

Gleichgesinnte Frauen, auf die man sich verlassen kann.

Informell.

Können ihre ersten Schritte sein, sie können dann weitermachen.

Keine Wartezeiten, keine Fachsprache.

Verwenden unsere eigene Sprache.

Das Durchführen dieser Übung hob eine Anzahl von Themen hervor. Den Mitgliedern wurde bewusst, wie wichtig der Standort der Anlaufstelle

als ein sicherer Raum für Frauen war. Man entschied sich daraufhin, diesen Ort zu bewahren statt in größere Räume umzuziehen.

Der Prozess machte auch deutlich, dass es das lokale Wissen und die Fähigkeiten der ehrenamtlichen HelferInnen im Umgang mit den Frauen waren, die dazu geführt haben, dass innerhalb der Gruppe ein Vertrauen aufgebaut wurde. Dies wiederum führte zu Empfehlungen von anderen Organisationen.

Die Gruppe entschloss sich zu versuchen, finanzielle Förderung von einer Anzahl von kleineren Geldgebern und von Förderern, die Sachleistungen zur Verfügung stellen, zu erhalten. Dies würde es dem Komitee und den ehrenamtlichen HelferInnen ermöglichen, Autonomie über ihre Organisation und die einzigartige Form, in der sie ihre Leistungen anbieten, zu bewahren.



Foto: Ian MacNicol



Wo steht Ihre Gruppe? Übung 3: Machtquellen

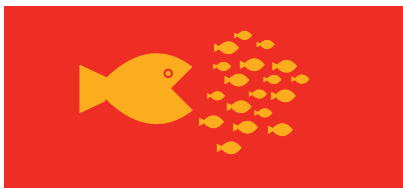
Diese Übung ist an eine Übung des Praxishandbuchs „Into the Lion’s Den: a practical guide to including women in regeneration“ (In die Höhle des Löwen: ein praktisches Handbuch zur Eingliederung von Frauen in Sanierungsprojekte) angelehnt. Das Handbuch kann von der GenderWorks Webseite heruntergeladen werden⁶.

Ziel:

- Das Bewusstsein für verschiedene Machtquellen, sowohl negativ als auch positiv, zu denen Frauen Zugang haben, zu schärfen.
- Das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie auf Menschen Macht ausgeübt wird und zu erforschen, auf welche Weise die Menschen selbst Zugang zu Macht haben.

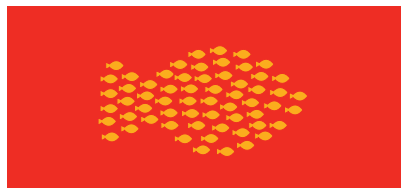
Hilfsmittel:

- Die untenstehenden Schaubilder
- Flipcharts
- Markierstifte.



Macht über

Macht über hat viele negative Konnotationen, wie etwa Gewalt, Zwang und Diskriminierung. Macht zu haben bedeutet, sie einer anderen Person zu entziehen und sie dann zu benutzen, um andere zu dominieren und sie davon abzuhalten, selbst Macht zu erlangen. Diejenigen, die Kontrolle über Ressourcen und das Treffen von Entscheidungen haben, könnten Macht über diejenigen haben, die nicht diese Kontrolle besitzen. Wenn Menschen der Zugang zu wichtigen Ressourcen, wie etwa Gesundheitsfürsorge, Arbeitsplätze, Training oder anderen Leistungen verweigert wird, dann erhält Macht über Ungleichheit, Ungerechtigkeit und Armut aufrecht.



Macht mit

Hat etwas damit zu tun, bei unterschiedlichen Interessen Gemeinsamkeiten zu finden und eine gemeinsame Stärke aufzubauen. Macht mit basiert auf gegenseitiger Unterstützung, Zusammenarbeit und Solidarität über individuelle Talente und individuelles Wissen hinweg. Sie kann dabei helfen, Brücken über unterschiedliche Interessen hinweg zu bauen, um gleichberechtigtere Beziehungen zu fördern. Gruppen können sich Verbündete suchen und Zusammenschlüsse bilden, die auf der Idee von Macht mit beruhen.



Macht in

Macht in hängt mit dem eigenen Gefühl von Selbstwert und Selbsterkenntnis einer Person zusammen. Es schließt die Fähigkeit ein, individuelle Unterschiede zu erkennen, während man andere respektiert. Viele Basisorganisationen benutzen das Erzählen von Geschichten und die Reflektion, um Einzelpersonen dabei zu helfen, ihren Selbstwert und ihre innere Macht zu erkennen.

Anwendung:

- Bitten Sie Frauen, sich in kleinen Gruppen die untenstehenden Schaubilder anzusehen und zu besprechen, welche Bedeutung die drei Konzepte „Macht über“, „Macht mit“ und „Macht in“ in ihrem Leben haben.
- Bitten Sie die Frauen, über Situationen, in denen sie sich mächtig oder machtlos gefühlt haben nachzudenken und diese zu beschreiben. Spiegeln Sie die Sprache wider, die sie benutzen, um über ihre Erfahrungen mit Macht zu berichten. Heben Sie einzelne Geschichten hervor, die verdeutlichen, dass Menschen nicht völlig machtlos sind. Sie können Macht haben, indem sie sich organisieren, zusammenarbeiten oder moralisch handeln.

⁶ Adapted from V Miller & L VeneKlasen (2002) 'A New Weave of Power, People and Politics – The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation, Oklahoma City: World Neighbors (pg 45).
Diagrams originally by Ken Sprague.

Wo steht Ihre Gruppe?

Übung 4: Macht und Einfluss

Diese Übung ist an eine Übung des Praxishandbuchs „Into the Lion’s Den: a practical guide to including women in regeneration“ (In die Höhle des Löwen: ein praktisches Handbuch zur Eingliederung von Frauen in Sanierungsprojekte) angelehnt. Das Handbuch kann von der GenderWorks Webseite heruntergeladen werden.

Purpose:

- Externe Institutionen zu ermitteln, die die Ressourcen und die Macht besitzen, lokale Agendas festzulegen und Entscheidungen zu treffen.
- Zu zeigen, dass kleine Organisationen mit lokalen Behörden zusammenarbeiten können.
- Organisationen dabei zu helfen, sich bewusst zu machen, wie sichtbar sie für andere Organisationen sind.
- Gruppen dabei zu helfen herauszufinden, welche externen Institutionen Verbündete sind und mit welchen sie in juristischen Angelegenheiten zusammenarbeiten könnten oder sollten.

Hilfsmittel:

- Flipchart
- Haftnotizen.

Anwendung:

- Schreiben Sie als Gruppe die Namen von Regierungsbehörden, entscheidungsbildenden Organisationen und Anbietern von lokalen Diensten, die über die Ressourcen und die Macht verfügen, um lokale Agendas festzulegen und Entscheidungen zu treffen, auf Haftnotizzettel.

Notieren Sie andere Organisationen im ehrenamtlichen Bereich, die die Arbeit Ihrer

Organisation beeinflussen oder mit dieser in Verbindung stehen.

- Ordnen Sie die Organisationen ungefähr nach deren Machtreihenfolge an, von „viel Macht“ am oberen Ende hin zu „wenig Macht“ am unteren Ende. (Es könnte hilfreich sein, die TeilnehmerInnen an die letzte Sitzung zu erinnern, in der es um Formen der Macht ging.)
- Verkürzen Sie die Liste auf die zehn Institutionen, die für Ihre Gruppe die größte Relevanz haben.
- Beantworten Sie auf einem Flipchart für jede der Institutionen die folgenden Fragen:

Wissen sie, dass es uns gibt? Sind sie ein Verbündeter?

Stellen wir ihnen eine Leistung zur Verfügung? Welche?

Arbeiten wir derzeit mit ihnen zusammen? Wie?

Sollten wir versuchen, mit ihnen zusammenzuarbeiten? Warum?

(Siehe die untenstehende Beispieltabelle.)

- Am Ende der Übung sollte die Gruppe in der Lage sein Prioritäten zu setzen, mit welchen externen Institutionen oder öffentlichen Personen sie zusammenarbeiten möchte.
- Leiten Sie die Gruppe zu einer zielgerichteteren Diskussion über die Arten, wie sie bestimmte Gruppen kontaktieren oder strategischere Beziehungen entwickeln können. Obwohl kleine Organisationen oft wegen des eigenen Bedarfs (zum Beispiel an Fördermitteln) an lokale Behörden herantreten, können sie auch unter anderen Voraussetzungen mit ihnen zusammenarbeiten, beispielsweise indem sie sie auf die Pflicht von lokalen Behörden aufmerksam machen, sich mit kleinen Organisationen zu beraten.

Beispiel:

Das Schaubild zu Macht und Einfluss bildet ein Beispiel für die Art von Einträgen, die möglicherweise aufkommen.

Externe Institution	Wissen sie, dass es uns gibt? Sind sie ein Verbündeter?	Stellen wir ihnen eine Leistung zur Verfügung? Welche?	Arbeiten wir derzeit mit ihnen zusammen? Wie?	Sollten wir versuchen, mit ihnen zusammenzuarbeiten? Warum?
Wohnungsbau-genossenschaft	Ja.	Ja: wir sprechen mit Kunden über Zuschüsse.	Eigentlich nicht, aber sie senden Menschen zur Beratung zu uns.	Ja: wir stellen ihnen eine Leistung zur Verfügung, also könnten wir in der Lage sein, sie zu beeinflussen.
Lokaler Parlaments-abgeordneter	Ja, aber wir sind keine Verbündeten.	Nicht direkt, aber wir sagen den Menschen, wie sie mit ihrem Parlaments-abgeordneten in Kontakt treten können.	Nein, eigentlich nicht (aber wir haben ihn zu unserem Sommerfest eingeladen!)	Ja, denn wir unterhalten einen Service in seinem Wahlkreis.



Foto: Chris Worrall

☀️ **Wo steht Ihre Gruppe?** **Übung 5: Wie nehmen uns andere wahr?**

Ziel:

- Frauengruppen dabei zu helfen, sich auf Lobbyarbeit und das Führen von Kampagnen vorzubereiten.
- Frauengruppen dabei zu helfen, darüber nachzudenken, wie sie ihre Arbeit aufzeichnen und sich anderen gegenüber präsentieren, beispielsweise beim Zugang zu Fördergeldern oder der Zusammenarbeit mit öffentlichen Institutionen.
- Lücken in den Ressourcen der Gruppe zu erkennen oder eine Reihe von Aktionspunkten zu entwickeln. Beispielsweise sollte eine Organisation sicherstellen, dass sie über eine gute Dokumentation ihrer Arbeit verfügt, bevor sie sich einer lokalen Behörde annähert, um nach finanzieller Hilfe zur Bereitstellung ihrer Leistungen zu fragen.

Hilfsmittel:

- Kopien der untenstehenden Fragen
- Stifte.

Anwendung:

- Unterteilen Sie die Gruppe in kleinere Gruppen mit vier bis fünf TeilnehmerInnen und geben Sie ihnen unterschiedliche Fragen zur Diskussion. Sie möchten möglicherweise eine Wertung abgeben, wie ihre Organisation in Bezug auf jeden Abschnitt arbeitet, zum Beispiel „gut“, „ausreichend“, „schlecht“ und so weiter.

- Ermutigen Sie die TeilnehmerInnen zu erklären, was sie aufgeschrieben haben. Die Organisation könnte beispielsweise einen Treuhänderausschuss haben, doch ist dieser aktiv? Lenkt und unterstützt er die Arbeit der Organisation?
- Bedenken Sie, dass Sie nicht alle der Fragen (oder auch nur eine davon!) beantworten müssen, bevor Sie eine Kampagne starten. Sie sind lediglich als Hilfestellung dafür gedacht, darüber nachzudenken, welche Dinge hilfreich sein könnten.



Falls Ihre Gruppe diese Art von Übung auf eine strukturiertere Art und Weise durchführen möchte, dann sind offizielle Kontrolllisten erhältlich, die Punkte wie den Status der Gemeinnützigkeit, Jahresendabrechnung und das Halten einer jährlichen Generalversammlung auflisten.

Ein nützlicher erster Bezugspunkt ist die Webseite, die als Anlaufpunkt für Gemeindearbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten in Ihrer Region dient. In England besuchen Sie beispielsweise die Webseite von NAVCA (Nationale Gesellschaft für Freiwilligen- und Gemeinschaftsarbeit) (www.navca.org.uk), in Schottland schauen Sie bitte auf der Webseite des Scottish Council for Voluntary Organisations (Schottischer Rat für Freiwilligenorganisationen, kurz: SCVO) nach (www.scvo.org.uk) und falls Sie in Wales leben, besuchen Sie bitte die Webseite von WCVA (Walisischer Rat für Freiwilligenaktion) (www.wcva.org.uk).



Von: Ian MacNicol

Einige Fragen, die man bedenken sollte:

Ziel/Leitsatz

- Hat unsere Gruppe ein klares Ziel und einen Leitsatz?
- Wie vermitteln wir unseren Leitsatz?

Leitung

- Wie wird die Arbeit unserer Organisation geleitet? Haben wir beispielsweise einen Lenkungsausschuss oder einen Treuhänderausschuss?
- Wie oft trifft unser Treuhänderausschuss zusammen und wie kommunizieren wir mit ihm?

Finanzen

- Haben wir klare Aufzeichnungen unseres Einkommens und unserer Ausgaben?
- Haben wir eine klare und zeitgemäße Kommunikation mit den Organisationen oder Einzelpersonen, die unsere Arbeit finanziell unterstützen?
- Wie entwickeln wir Beziehungen zu potentiellen Spendern?

Dokumentation

- Bietet unsere Organisation der Gemeinde eine Leistung an? Wie wissen wir das?
- Wie zeichnen wir die von uns angebotenen Leistungen und deren Auswirkungen auf?
- Sammeln und bewahren wir Daten zu den von uns angebotenen Leistungen? Zum Beispiel, wie viele Menschen nutzen den Dienst und wie profitieren sie davon?
- Haben wir irgendwelche Fallbeispiele oder Aufzeichnungen davon, wie sich unsere Arbeit auf das Leben der Menschen ausgewirkt hat?

Kommunikation

- Wie kommunizieren wir mit anderen über die Arbeit unserer Organisation?
- Versenden wir regelmäßig E-Mails oder Newsletter oder verteilen Prospekte an wichtigen öffentlichen Plätzen? Ist unsere Webseite aktuell und informativ?

Beziehungen und Verantwortlichkeit

- Bauen wir gute Beziehungen zu den NutzerInnen unserer Leistungen auf? Auf welche Weise geschieht das?
- Beginnen einige der NutzerInnen unserer Leistungen als ehrenamtliche HelferInnen für uns zu arbeiten oder tragen auf andere Weise bei?
- Wie erfahren die Menschen von unserer Organisation/unseren Leistungen?

Networking

- Haben wir Verbindungen zu anderen Organisationen, die ähnliche Arbeit wie wir machen?
- Sind wir innerhalb des Freiwilligensektors und mit relevanten öffentlichen Institutionen vernetzt?

Engagement und Einflussnahme

- Wird unsere Organisation in relevanten Ausschüssen und Foren auf lokaler und regionaler Ebene vertreten?
- Denken wir, die Ressourcen, Menschen und das nötige Engagement zu haben, um uns für Lobbyarbeit und das Führen einer Kampagne einzusetzen?



Von: Chris Worrall

Veränderungen erreichen

Übung 2: Ein Schritt nach dem anderen.

Ziel:

- Gruppen dabei zu helfen, effektiv zu planen, um organisatorische Ziele zu erreichen oder Kampagnen zu führen und Lobbyarbeit zu betreiben.
- Langfristige Ziele in schrittweise Prozesse aufzubrechen und hervorzuheben, wie unterschiedliche Schritte sich mit anderen Aspekten der Arbeit einer Gruppe verbinden

Hilfsmittel:

- Markierstifte
- Flipchart
- Karten/aus Flipchartpapier ausgeschnittene Kreise („Sprungbretter“).

Anwendung:

- Bitten Sie die TeilnehmerInnen, ein langfristiges Ziel oder ein Thema für eine Kampagne auszuwählen, das ihre Gruppe gern ansprechen würde. Dieses sollen sie auf eine Karte schreiben. Stellen Sie sicher, dass diese Karte als beabsichtigtes Endergebnis leicht erkennbar ist, zum Beispiel indem sie umrandet wird oder man eine Karte mit einer bestimmten Farbe auswählt.
- Diskutieren Sie in der Gruppe, welche Schritte unternommen werden müssen, um dieses Ziel zu erreichen. Beispielsweise kann es nötig sein, dass die Gruppe eine Beziehung zur lokalen Behörde aufbaut, um Lobbyarbeit zu betreiben. Es kann auch nötig sein, dass sie externen Sachverstand in Anspruch nehmen, die Dokumentation verbessern und grundlegende Recherchen durchführen muss oder eine Gruppe kontaktieren muss, die mehr Erfahrung im Führen von Kampagnen hat.
- Schreiben Sie jede Idee auf eine separate Karte oder ein „Sprungbrett“.
- Breiten Sie alle Karten aus und ordnen Sie sie dann logisch an. Benutzen Sie die gegenwärtige Situation der Gruppe als Ausgangspunkt. Im Verlauf der Übung könnte deutlich werden, dass das Erreichen des Endziels kein linearer Prozess ist. Die Übung könnte auch neue zwischenzeitliche Ziele hervorheben.

- Das Endergebnis sollte eine Art „Routenkarte“ für die Gruppe darstellen, der sie folgen können, um ihre Zielsetzungen und Kampagnenziele zu erreichen. Diese können dann in den zeitlichen Aktionsplan eingearbeitet werden.

Beispiel: Tea in the Pot zeichnet einen Weg zu ihren Zielen auf

Als die Frauenberatungsstelle Tea in the Pot diese Übung durchführte, machte sie es sich zum Ziel, täglich und auch abends zu öffnen, damit mehr Menschen Zugang zu ihren Leistungen haben. Sie wollten beispielsweise für Jugendliche und junge Frauen, aber auch für Männer, erreichbar sein.

Das gegenüberliegende Schaubild veranschaulicht die verschiedenen von der Gruppe aufgezeichneten Schritte, die zu diesem Ziel führen würden.

Die Beratungsstelle hat sich selbst zwischenzeitliche Ziele gesetzt und begann damit, an den Abenden zu öffnen und allmählich die Anzahl der Tage, an denen sie geöffnet war, zu erhöhen. Die Gruppe erkannte, dass sie mehr ehrenamtliche HelferInnen brauchte, um den Dienst zu unterhalten. Man dachte, dass das Anbieten von Kursen ein Weg sei, die Anzahl der Mitglieder zu erhöhen und neue ehrenamtliche HelferInnen anzusprechen.

Den MitarbeiterInnen wurde außerdem bewusst, dass das gesellschaftliche Miteinander ein Vorzug war, der zur Stärkung der Identität der freiwilligen HelferInnen diente: Durch ihr Mitwirken in der Gruppe bieten die ehrenamtlichen HelferInnen eine Leistung an, haben jedoch auch Spaß, knüpfen Kontakte und haben Freude daran, Zeit miteinander zu verbringen.



**Tea in the Pot
„Sprungbretter“**

Lobbybriefe

Das Schreiben von Lobbybriefen ist ein schneller, einfacher und kostengünstiger Weg, eine Kampagne zu führen.

Sie könnten einen persönlichen Brief an Ihren Parlamentsabgeordneten oder Ihr Gemeinderatsmitglied schreiben und ihn oder sie bitten, bestimmte Maßnahmen zu ergreifen. Sie können auch an Ihre Lokalzeitung oder eine überregionale Zeitung schreiben, um auf ein bestimmtes Problem aufmerksam zu machen.

Sie könnten auch einen Standardbrief oder eine Vorlage verfassen und so viele Menschen oder Gruppen wie möglich dazu ermutigen, diesen zu schicken, um so die öffentliche Besorgnis über ein Problem darzustellen.

Es gibt eine Reihe von Anleitungen, um Ihnen bei der Entscheidung zu helfen, wem Sie schreiben und wie Sie den Brief formulieren sollten.

Zum Beispiel:

- Die Anleitung der **Fawcett Society zum Verfassen von Briefen** (siehe www.fawcettsociety.org.uk) deckt alles ab worüber Sie nachdenken sollten, wenn Sie an Lokalzeitungen oder ortsansässige Unternehmen, Abgeordnete oder Gemeinderatsmitglieder schreiben. Sie enthält außerdem einen Abschnitt zu Massenbriefkampagnen.

Es gibt einzelne Leitfäden, die Ihnen dabei helfen sollen, bei Ihrem Parlamentsabgeordneten (einschließlich Anleitungen dazu herauszufinden, wer sie sind und wie man sie kontaktiert) und Ihrer Lokalregierung Lobbyarbeit zu betreiben. Sie decken außerdem ab, wie Gemeinderäte strukturiert sind und wie man Zugang zu deren Agendas erhält.

- Die Webseite der **Internationalen Kampagne für das Verbot von Landminen (International Campaign to Ban Landmines, kurz: ICBL)** (www.icbl.org) enthält eine umfassende Anleitung zum Schreiben von Lobbybriefen. Dazu gehört, warum man einen Brief schreiben sollte, wen man anspricht, wie man effektiv schreibt und welche Art von Brief man wählt.

Die folgenden Empfehlungen dazu, was ein typischer Brief enthalten sollte, sind an den Leitfaden der ICBL angelehnt:

- Ihre Adresse (auf der rechten Seite).

- Die Anrede der Amtsperson (z.B. „Sehr geehrte(r)“), den Titel (z.B. „Premierminister“), Name und Adresse (auf der linken Seite).
- Das vollständige Datum (auf der linken Seite).
- Den Namen der Amtsperson und die korrekte Anrede/Begrüßung (z.B. „Liebe(r)“).
- Erster Abschnitt: warum schreiben Sie? (zum Beispiel als Reaktion auf eine öffentliche Aussage oder um eine vorhergehende Anfrage nachzuverfolgen). Sagen Sie, ob Sie im Namen anderer oder einer Organisation schreiben oder aus ganz persönlichem Anlass und was Sie zum Schreiben dieses Briefes veranlasst hat.
- Zweiter und dritter Abschnitt/Hauptteil des Briefes: entwickeln Sie Ihre Argumentation, unterlegen Sie sie mit Fakten, Zahlen, konkreten Fällen, Zitaten und der relevanten Gesetzgebung.
- Letzter Abschnitt: welche Handlungen sollte die Amtsperson Ihrer Meinung nach unternehmen? (Zum Beispiel Ihnen Informationen zusenden, ein Treffen mit Ihnen einräumen).
- Schlussformel (z.B. „Hochachtungsvoll“ oder „Mit freundlichen Grüßen“).
- Ihre Unterschrift, Ihren Namen und falls zutreffend Ihren Titel sowie Ihre Organisation.
- Exemplare: geben Sie an, wer ein Exemplar dieses Briefes erhalten hat.

Auf den folgenden Seiten findet man eine Reihe von Briefen, die für unterschiedliche Kampagnen benutzt wurden und die an Ihre Bedürfnisse angepasst werden können.



Ein persönlicher Brief an eine Lokalzeitung

Dies ist ein Musterbrief, der von Object (www.object.org.uk) und der Fawcett-Society (www.fawcettsociety.org.uk) erstellt wurde und der an eine lokale Zeitung gesandt werden kann, um zu einer strengeren Regulierung von Lapdance aufzufordern.

<IHRE ADRESSE>

< NAME & ADRESSE DES HERAUSGEBERS >

< DATUM >

Sehr geehrter Herausgeber,

die Einwohner von <IHRE STADT> haben derzeit kein Mitspracherecht, ob Lapdance-Lokale in ihrem Wohngebiet eröffnet werden können. Die Lizenzvergabe ist hier auf die gleiche Weise wie bei Cafés und Pubs reguliert, obwohl Lapdance-Lokale zur Sex-Industrie gehören. Darauf wurde in einer landesweiten Kampagne der Fawcett Society und Object aufmerksam gemacht.

Die Regierung hat sich verpflichtet, das Problem anzugehen, doch gehen ihre Vorschläge nicht weit genug. Die Reformen im Gesetzentwurf zu Kriminalität und Polizeipraxis, die derzeit von den Mitgliedern des Parlaments diskutiert werden, schließen Lokalitäten aus, die Lapdance weniger als einmal im Monat anbieten. Die Reformen sind außerdem freiwillig – lokale Behörden müssen sie nicht übernehmen. Das Ergebnis? Gewöhnliche Pubs und Clubs, die „Strip-Nächte“ veranstalten, verbreiten sich, Lapdance-Agenturen, die diesen Teilmarkt versorgen, werden florieren und Anwohner sehen sich mit einer Postleitzahl-Lotterie konfrontiert, die bestimmt, ob sie wirklich ein größeres Mitspracherecht bei der Lizenzvergabe erhalten.

<IHRE VERWALTUNG VOR ORT> sollte die Regierung drängen, die Reformen bei der Lizenzvergabe allgemein und für sämtliche Lokalitäten gültig zu machen, egal wie oft sie Lapdance veranstalten. Ich möchte auch <NAME DER ZEITUNG> und Ihre Leser dringend bitten, ihre Stimme abzugeben und eine Petition an die Regierung unter <http://petitions.number10.gov.uk/lapdance-reforms/> zu unterschreiben.

Unserer Gemeinde sollte ein größeres Mitspracherecht garantiert werden.

Mit freundlichen Grüßen

<IHR NAME

IHRE ADRESSE>



Briefe an Politiker

Muster-E-Mail erstellt von GenderWorks, die von Frauenorganisationen an nationale Kontaktstellen für Fragen zur sozialen Eingliederung gesandt werden kann und um Teilnahme am Entwurf eines Nationalen Aktionsplans (siehe Seite 91) bittet

<IHRE ADRESSE>

< NAME & ADRESSE DES HERAUSGEBERS >

<DATUM>

Sehr geehrte/r <NAME DER KONTAKTSTELLE FÜR IHR LAND EINGEBEN – SIEHE http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/contacts_en.htm>

Die Europäische Kommission (EC) sieht die Einbeziehung von Interessenvertretern und relevanten Nicht-Regierungsorganisationen in die Erstellung eines Entwurfs eines Nationalen Aktionsplanes zur sozialen Eingliederung (National Action Plans on Social Inclusion, kurz: NAPs) vor, und unsere Organisation will sich daran beteiligen. Die Europäische Kommission hat als Leitfaden ein Handbuch zum Gender Mainstreaming beim Entwurf der NAPs veröffentlicht. In ihrem gemeinsamen Bericht zu den Aktionsplänen für 2006 stellt sie fest, dass es noch immer „beträchtlichen Raum dafür gibt, sicherzustellen, dass Maßnahmen der Politik in Sachen Geschlechterfragen besser beraten sind.“

Als Organisation, deren Arbeit sich auf Probleme im Bereich Geschlecht und Armut konzentriert, können wir unserer Ansicht nach einen wertvollen Beitrag zum Entwurf eines NAP leisten. Teilen Sie uns bitte mit, wie wir Ihnen am besten unser Feedback übermitteln und an der Erstellung des NAP für 2010 mitarbeiten können.

Wir freuen uns, bald von Ihnen zu hören.

Mit freundlichen Grüßen

<IHREN NAMEN UND IHRE ORGANISATION EINGEBEN>

Musterbrief der Europäischen Frauenlobby (www.womenlobby.org) zum Versand an die Vorsitzenden der politischen Parteien, um für eine Präsidentin des Europäischen Parlaments und eine Frauenquote von 50 % bei den Vorsitzen und stellvertretenden Vorsitzen der Komitees des Europäischen Parlaments zu werben. (Dieser Brief wurde kurz nach den Wahlen im Juni 2009 verfasst.)

<DATUM UND ORT>

An: _____, Vorsitzende/r der <NAME DER POLITISCHEN PARTEI>

Sehr geehrte/r <FRAU NAME ODER HERR NAME>

Betreff: Wahlergebnisse auf Europa-Ebene, der nächste Präsident sowie die Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Komitees des neuen Europäischen Parlaments

Ich schreibe im Auftrag von <NAME DER ORGANISATION EINGEBEN> zur Unterstützung der 50/50-Kampagne für Demokratie (<http://www.5050democracy.eu/>) der Europäischen Frauenlobby (European Women's Lobby, kurz: EWL) in Bezug auf die Verhandlungen der politischen Parteien hinsichtlich des nächsten Präsidenten des Europaparlaments sowie der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Komitees des neuen Europaparlaments.

Gemäß vorläufigen Zahlen haben die vergangenen Europawahlen einen kleinen Fortschritt bei der Repräsentation von Frauen im Europäischen Parlament (EP) ergeben, die jetzt etwa 35% erreicht (im Vergleich zu etwa 30 % zu Beginn der Legislaturperiode 1999-2004), aber noch immer keine Gleichheit, ja nicht einmal die 40 %-Schwelle für Frauen erlangt, die die Mitgliedsstaaten des Europarates vereinbart haben.

Sie als Parteivorsitzender haben jetzt eine großartige Möglichkeit und in der Tat die Verantwortung, sich erneut für die Sicherstellung der gleichwertigen Repräsentation von Frauen und Männern in den Regierungsstrukturen des EP einzusetzen, insbesondere in den Verhandlungen zur Ernennung des nächsten Präsidenten des Europaparlaments, der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Komitees des Parlaments sowie anderer Posten (EP-Präsidium, Quästoren, stellvertretende Vorsitzende).

In den Diskussion zum nächsten Präsidenten des Europaparlaments wurden eine Reihe von Kriterien genannt (wie Staatsangehörigkeit, politische Zuordnung und sogar Landesgröße). Bedauerlicherweise fehlt das Geschlecht in diesen Überlegungen meist, obwohl die Gleichstellung der Geschlechter ein grundlegender Wert und eine Mission der EU ist. Ich möchte Sie daher an die Wichtigkeit erinnern, die Geschlechterfrage als legitimes und wichtiges Kriterium in die Überlegungen zur Besetzung des Präsidentenamtes aufzunehmen; wir hoffen, dass es dieses Mal von einer Frau übernommen wird.

Darüber hinaus waren in der Legislaturperiode 2004-2009 nur etwa 25% der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Komitees des Europäischen Parlaments Frauen. Diese Zahl muss deutlich verbessert werden, damit das EP die Integration der gesamten europäischen Bevölkerung in der Art und Weise, in der es arbeitet und Entscheidungen fällt, wirklich und wahrhaftig umsetzt.

Ich freue mich darauf, bald von Ihnen zu diesem Thema zu hören und verbleibe in der Zwischenzeit mit freundlichen Grüßen

<UNTERSCHRIFT>

<TITEL, ORGANISATION>



Briefe an Lokalbehörden zur

Musterbrief an eine Lokalbehörde in England oder Schottland, in dem um Informationen zu erfolgten Implementierungsschritten der Gleichstellungspflicht der Geschlechter gebeten wird.

<IHR NAME>

<IHRE ORGANISATION>

<IHRE ADRESSE>

<NAME DES VERANTWORTLICHEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER>

<NAME DER LOKALBEHÖRDE>

<ADRESSE DER LOKALBEHÖRDE>

<DATUM>

Sehr geehrte/r <NAMEN DES VERANTWORTLICHEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER EINGEBEN>

Die Gleichstellungspflicht der Geschlechter trat am 6. April 2007 in Kraft und bedeutet eine gesetzlich vorgeschriebene Anforderung an öffentliche Behörden, bei der Durchführung ihrer Funktionen auf die Eliminierung von gesetzeswidriger Diskriminierung und Belästigung in angemessener Weise zu achten und die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu fördern. Diese Verpflichtung gilt für sämtliche Funktionen öffentlicher Institutionen: Politikgestaltung, Bereitstellung von Leistungen, Angelegenheiten im Bereich Arbeit und Beschäftigung, gesetzliche Ermessensfragen und Entscheidungsfindung.

Ich schreibe als Vertreter von <IHRE ORGANISATION> und würde gern weitere Informationen darüber anfordern:

- welche Maßnahmen Ihre Organisation ergriffen hat, um die Anforderungen dieser Verpflichtung zu implementieren.
- Besonders interessiert mich, wie Ihre Organisation die Meinungen von Interessenvertretern und Leistungsempfängern und –nutzern einholt, um die Ziele der Geschlechtergleichstellung festzustellen.
- Wie Sie bei der Einschätzung der Folgen der vorgeschlagenen Grundsätze und Strategien und ihrer praktischen Umsetzung auf die Geschlechtergleichstellung vorgehen.

Ich freue mich auf Ihre baldige Antwort.

Mit freundlichen Grüßen

<IHR NAME>

<IHRE ORGANISATION>

Musterbrief an eine Lokalbehörde in Wales, mit dem um Informationen zu erfolgten Implementierungsschritten der Pflicht zur Geschlechtergleichstellung gebeten wird.

<IHR NAME>

<IHRE ORGANISATION>

<IHRE ADRESSE>

<NAME DES VERANTWORTLICHEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER>

<NAME DER LOKALBEHÖRDE>

<ADRESSE DER LOKALBEHÖRDE>

<DATUM>

Sehr geehrte/r <NAMEN DES VERANTWORTLICHEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER EINGEBEN>

Die Gleichstellungspflicht der Geschlechter trat am 6. April 2007 in Kraft und bedeutet eine gesetzlich vorgeschriebene Anforderung an öffentliche Behörden, bei der Durchführung ihrer Funktionen auf die Eliminierung von gesetzeswidriger Diskriminierung und Belästigung in angemessener Weise zu achten und die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu fördern.

Diese Verpflichtung gilt für sämtliche Funktionen öffentlicher Institutionen: Politikgestaltung, Bereitstellung von Leistungen, Angelegenheiten im Bereich Arbeit und Beschäftigung, gesetzliche Ermessensfragen und Entscheidungsfindung.

Ich schreibe als Vertreter von <IHRE ORGANISATION> und würde gern weitere Informationen darüber anfordern, welche Maßnahmen Ihre Organisation ergriffen hat, um die Anforderungen dieser Verpflichtung zu implementieren.

Besonders interessiert mich, wie Ihre Organisation die Meinungen von Interessenvertretern und Leistungsempfängern und –nutzern einholt, um die Ziele der Geschlechtergleichstellung festzustellen, und wie Sie bei der Einschätzung der Folgen der vorgeschlagenen Grundsätze und Strategien und ihrer praktischen Umsetzung auf die Geschlechtergleichstellung vorgehen.

Ich freue mich auf Ihre baldige Antwort.

Mit freundlichen Grüßen

<IHR NAME>

<IHRE ORGANISATION>

Sprache, Terminologie und Menschenrechte

„Ich fühle mich jetzt sehr viel besser dazu in der Lage, meine Sprache von Bedürfnissen auf Rechte umzustellen, und ich weiß jetzt, dass wir das Recht haben, den Human Rights Act für uns zu nutzen.“ – Teilnehmer der Schulung ‘Making the Gender Duty Work’ (Erfolgreiche Umsetzung der Pflicht zur Geschlechtergleichstellung) des Projekts von GenderWorks

Sprache und Terminologie sind wichtig. Wie Sprache in der Kommunikation mit Sponsoren und politischen Entscheidungsträgern am besten einzusetzen ist - mit diesem Wissen können Frauengruppen ihre Anliegen effektiver vertreten.

Es ist sehr viel schlagkräftiger, die Sprache aus dem Bereich Menschenrechte zu nutzen und auf deren Basis über Ungleichheit, Armut und Nachteile zu sprechen, als über Bedürfnisse zu reden.

Über Rechte zu reden, ist ebenfalls ein sehr viel schlagkräftigerer Weg, die grundlegenden Leistungen des Frauensektors zu artikulieren und zu rechtfertigen.

RECHTE versus BEDÜRFNISSE: eine Unterscheidung⁷

- Ein Recht „ist etwas, das einem zusteht, allein weil man eine Person ist... ermöglicht einer Person in Würde zu leben... kann durchgesetzt werden... und zieht Regierungsverpflichtung nach sich.“
- Ein Bedürfnis „ist ein Streben, das völlig legitim sein kann, doch nicht notwendigerweise mit der Verpflichtung der Regierung einhergeht, es zu erfüllen. Die Befriedigung eines Bedürfnisses kann nicht erzwungen werden. Die Menschenrechte treffen die Unterscheidung zwischen ‘sein’ und einfach nur ‘existieren’.“

Menschenrechte

Menschenrechte sind die grundlegenden Rechte und Freiheiten, die jeder Person auf der Welt eigen sind.

Die Ideen zu den Menschenrechten haben sich über viele Jahrhunderte hinweg entwickelt. Doch sie haben nach dem Holocaust und dem Zweiten Weltkrieg eine starke internationale Unterstützung erfahren. Zum Schutz zukünftiger Generationen vor einer Wiederholung dieser Gräueltaten haben die Vereinten Nationen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte im Jahr 1948 verabschiedet.

In Großbritannien hat das Human Rights Act im Jahr 1998 diese Rechte zum Teil unseres nationalen Rechts gemacht, und jetzt gibt es Gerichte, die Menschenrechtsfälle verhandeln können.

Rosa Parks, die der Katalysator für die Bürgerrechtsbewegung in den Vereinigten Staaten war, hatte gerade eine Schulung zum Thema Menschenrechte besucht, als sie ihren persönlichen Protest äußerte, indem sie sich weigerte, ihren Sitzplatz im Bus für einen Weißen aufzugeben.

„Ich habe einfach versucht, ihnen klar zu machen, wie ich über meine Behandlung als Mensch dachte und fühlte.“

Kernprinzipien und –überzeugungen der Menschenrechte

Wie vom Britischen Menschenrechtsinstitut (British Institute of Human Rights, www.bih.org.uk) formuliert

Es gibt Kernprinzipien, auf welchen die Menschenrechte basieren:

- Gerechtigkeit** – das Recht auf einen fairen Prozess
- Respekt** – Respekt für das Familienleben
- Gleichheit** – Freiheit von Diskriminierung
- Würde** – Freiheit von inhumaner und entwürdigender Behandlung
- Autonomie** – Respekt für das Privatleben

Zentrale Überzeugungen der Menschenrechte:

- Als Menschen sind wir alle von Geburt an mit Menschenrechten ausgestattet.
- Die ganze Gesellschaft ist stärker, wenn wir von unserem Recht Gebrauch machen, unsere eigenen Menschenrechte umzusetzen, und die der anderen verteidigen können.
- Die Menschenrechte sind eine Reihe wichtiger Prinzipien, die in der Praxis eingesetzt werden können, um eine gerechtere und menschenwürdigere Gesellschaft zu schaffen.

⁷ Aus den Praxishinweisen zur Armut des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen.

- Der Wert der Menschenrechte für den Einzelnen und die Gesellschaft wird nur dann vollständig zur Lebenswirklichkeit, wenn sie als vollständiger Satz miteinander verbundener Rechte aufgenommen werden, der Bürgerrechte und kulturelle, wirtschaftliche, politische sowie soziale Rechte umfasst.

GenderWorks hat mit Frauenorganisationen in Großbritannien zusammengearbeitet, um deren Verständnis für diese Rechte zu fördern und deren Relevanz im täglichen Leben deutlich zu machen, insbesondere im Bereich ihrer Möglichkeiten, an Entscheidungen öffentlicher Behörden beteiligt zu sein.

Verbindungen zwischen Menschenrechten und Armut

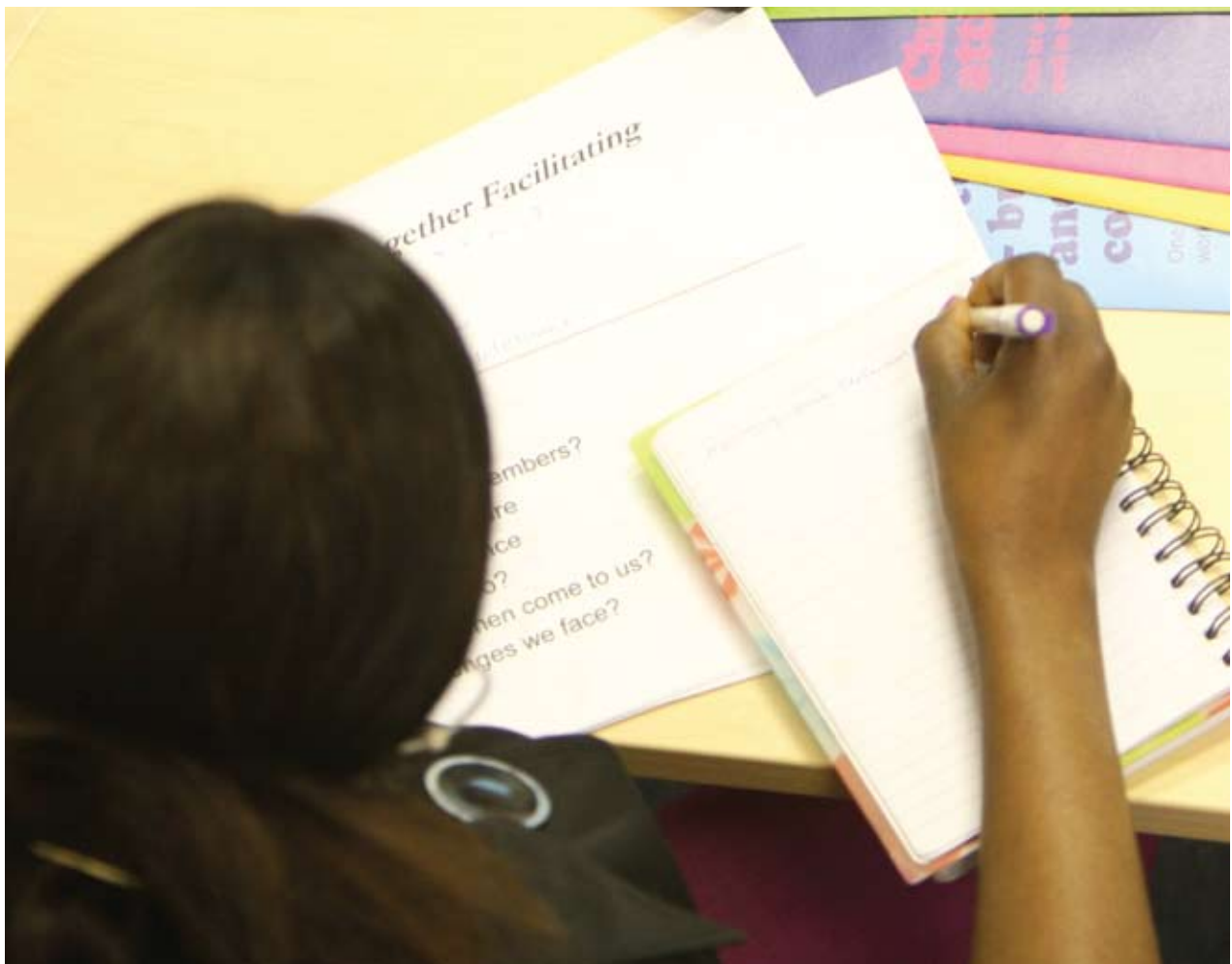
Wie vom Britischen Menschenrechtsinstitut (British Institute of Human Rights, www.bih.org.uk) formuliert

- Armut kann als fehlende Teilhabe an den Menschenrechten gesehen werden.

- Armut kann sowohl eine Ursache als auch eine Folge des Missbrauchs von Menschenrechten sein.
- Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte definieren den akzeptablen Mindestlebensstandard, einschließlich Wohnung, Ernährung, Bekleidung und Zugang zu medizinischer Versorgung.



Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des British Institute of Human Rights (www.bih.org.uk). Lesen Sie dazu „Poverty, inequality and human rights“ (Armut, Ungleichheit und Menschenrechte), eine Veröffentlichung der Joseph Rowntree Foundation, verfügbar auf der Website der Organisation (www.jrf.org.uk).



Von: Ian MacNicol



Fallstudie: Seven Towers und das Recht auf angemessene Unterkunft



Von: PPR Project

Diese Fallstudie wurde von der Website des Projekts 'Participation and the Practice of Rights Project' (www.pprproject.org) übernommen und angepasst.

Seven Towers ist ein Siedlungsbauprojekt im Stadtteil New Lodge im Norden Belfasts, das aus etwa 380 Wohnungen in Hochhausblocks besteht.

Es gibt zahlreiche und erhebliche Probleme für die Bewohner im Hinblick auf ihre Wohnungen, die ihre Teilhabe am Recht auf angemessene Unterkunft betreffen, angefangen bei Instandhaltungs- und Abwasserproblemen bis zur Unangemessenheit der Unterbringung in einem Hochhaus für einige Familien und Einzelpersonen.

Nach einer Reihe von Treffen mit dem Projekt „Participation and the Practice of Rights“ (Beteiligung und praktische Umsetzung von Rechten, PPR Project) begannen die Bewohner von Seven Towers, Indikatoren für Menschenrechte für das Monitoring vor Ort zu entwickeln, mit denen Veränderungen oder andere Entwicklungen über einen bestimmten Zeitraum gemessen werden konnten.

Diese Indikatoren basierten auf Problemen, die die Bewohner als mögliche Verletzungen ihres Rechts auf angemessene Unterkunft identifiziert hatten. Sie schlossen die folgenden Punkte ein:

- Anhäufung von Taubendreck in gemeinschaftlich genutzten Bereichen,
- Probleme mit eindringendem Abwasser und Abflüssen,
- Feuchtigkeit und Schimmel,
- fortlaufende Unterbringung von Familien mit kleinen Kindern in den Hochhäusern,
- die Reaktionen des Verantwortlichen für Wohnungsbau in Nordirland auf die Problembereiche und Beschwerden und
- die Beteiligung von Bewohnern an Entscheidungen, die ihre Wohn- und Lebensbedingungen beeinflussen.

Die Bewohner legten dann für diesen Ort definierte Menschenrechtsindikatoren und Vergleichspunkte fest, die sich auf die ausgewählten Probleme bezogen und die von den Bewohnern über einen Zeitraum von 12 Monaten erfasst werden konnten, um festzustellen, ob die Regierung ihr Recht auf angemessene Unterkunft voranbrachte.

Diese Vorgehensweise gab den Bewohnern die Möglichkeit, in äußerst greifbarer und auch messbarer Art und Weise zum Ausdruck zu bringen, was das 'Recht auf angemessene Unterkunft' für sie bedeutete und wie die betreffenden von Gesetzes wegen zuständigen Behörden positiv tätig werden konnten, um diese Rechte zu erfüllen – wozu sie ja verpflichtet sind.

Am 13. Juni 2007 hielten die Bewohner eine Anhörung zur Beweisaufnahme zum Recht auf angemessene Unterkunft mit einem Gremium aus internationalen Experten aus diesem Bereich ab, um die Verletzungen des Rechts auf angemessene Unterkunft in den Seven Towers, die sich aus ihren Untersuchungen ergeben hatten, zu präsentieren. Die Aussagen wurden mit Beweisen anderer Wohnungs- und Menschenrechtsorganisationen und von Wissenschaftlern und Anwälten ergänzt.

Nach dieser Anhörung der Beweise erhielten die Bewohner Besuch von der Ministerin für soziale Entwicklung, die auch für den Wohnungsbau verantwortlich ist. Sie verpflichtete ihr Ministerium zur Zusammenarbeit mit den Bewohnern, um sicherzustellen, dass die Indikatoren und Vergleichspunkte für Menschenrechte in den folgenden zwölf Monaten erreicht wurden.

Sie versprach, zu diesem Zweck einen Mitarbeiter ihres Ministeriums zur Zusammenarbeit mit der Monitoring-Gruppe der Seven Towers abzustellen; an diesen Mitarbeiter sollte auch direkt berichtet werden. Diese Gruppe wurde dazu eingesetzt, den Fortschritt und anderweitige Entwicklungen bei den Menschenrechtsindikatoren zu überwachen.



Den Bericht des PPR-Projekts können Sie auf deren Webseite nachlesen: www.pprproject.org

Videos über das Projekt finden Sie unter:

www.youtube.com/user/PPRProject



Übung: Untersuchung von Begriffen aus dem Bereich Menschenrechte

Ziel:

- Teilnehmern die Möglichkeit geben, die Menschenrechtsterminologie kennenzulernen
- Frauen dabei zu unterstützen, Sprache und Argumente der Menschenrechte in ihren Kampagnen einzusetzen

Hilfsmittel:

- Flipchart
- Filzstifte
- Karten mit den Menschenrechtsprinzipien: Gleichheit, Würde, Respekt, Gerechtigkeit, Autonomie.

Anwendung:

Die Gruppe wird in kleinere Gruppen aufgeteilt, von der jede eine Karte mit einem Menschenrechtsbegriff erhält.

Die Gruppen sollen dann über folgende Punkte nachdenken:

- Was bedeuten die Begriffe auf den Karten für sie persönlich.
- Was bedeuten die Begriffe für die Gleichstellung der Frau.

Bitten Sie sie um praktische Beispiele; ihre Ideen sollen sie auf dem Flipchart festhalten.

Bringen Sie die Gruppe nach 10-15 Minuten wieder zusammen und bitten Sie die Teilnehmer, ihre Gedanken zusammenzutragen.



Übung: Von Bedürfnissen zu Rechten

Diese Aktivität wurde aus Fortbildungssitzungen des British Institute of Human Rights (www.bihhr.org.uk) übernommen und angepasst.

Ziel:

- Teilnehmern die Möglichkeit geben, sich über eine Änderung ihrer Sprache weg von 'Bedürfnissen' und hin zu 'Rechten' Gedanken zu machen

Hilfsmittel:

- Flipchart
- Filzstifte.

Anwendung:

Teilen Sie die Gruppe in kleinere Gruppen auf. Bitten Sie sie, darüber nachzudenken und zu diskutieren, wie ihre Gruppe die Probleme der Menschen präsentiert, mit denen oder für die sie arbeitet.

- Konzentrieren Sie sich auf 'Bedürfnisse'?
- Wenn Sie sich auf 'Rechte' statt auf 'Bedürfnisse' konzentrieren würden, welchen Unterschied würde dies machen
 - für Ihre Organisation?
 - für die Menschen selbst?

Bitten Sie sie um praktische Beispiele und halten Sie ihre Ideen auf dem Flipchart fest.

Bringen Sie die Gruppe nach 10-15 Minuten wieder zusammen und bitten Sie die Teilnehmer, ihre Gedanken zusammenzutragen.

Wenn Sie nur eine Minute Zeit haben ...

Praktische Vorschläge, was Sie und Ihre Gruppe in einer Minute, einer Stunde, an einem Vormittag oder einem Tag tun können

Wenn Sie allein sind und...

...eine Minute Zeit haben

Laden Sie eines der Kits für Lobby-Arbeit von unserer Liste 'Nützliche Lesetipps' herunter und drucken es sich für später aus.

...10 Minuten Zeit haben

Suchen Sie nach dem Gleichstellungsprogramm Ihrer Lokalbehörde auf deren Webseite. Wenn Sie es nicht finden, notieren Sie, an wen Sie sich später wegen dieses Themas wenden können.

...eine halbe Stunde Zeit haben

Benutzen Sie einen Musterbrief und schreiben Sie an Ihre Lokalzeitung. Bitten Sie darin den Gemeinderat, in der Sache, für die Sie sich einsetzen, aktiv zu werden.

...eine Stunde Zeit haben

Starten Sie eine soziale Netzwerkgruppe im Internet und schaffen Sie so eine Gemeinschaft von Menschen, die sich für das Anliegen interessiert, für das Sie sich einsetzen möchten. Webseiten für soziale Netzwerke sind unter anderen Bebo (www.bebo.com), FaceBook (www.facebook.com), MySpace (www.myspace.com) und Twitter (www.twitter.com).

...einen halben Tag Zeit haben

Überlegen Sie sich den Inhalt eines Newsletters, der erklärt, warum Sie sich für Ihr Anliegen einsetzen, welche Veranstaltungen Sie planen und wie die Leser Ihre Kampagne unterstützen können.

...einen Tag Zeit haben

Wenn Sie Broschüren oder Flugblätter haben, die Ihr Anliegen und die Gründe für Ihre Kampagne erklären, nehmen Sie sie an sämtliche wichtigen öffentlichen Plätze mit, an denen sie Ihrer Meinung nach von potenziellen Unterstützern gelesen werden, und fragen Sie, ob sie dort ausgehängt oder ausgelegt werden können.

Wenn Sie mit anderen Mitgliedern Ihrer Gruppe zusammen sind und Sie haben...

...eine Minute Zeit

Geben Sie die Liste mit den nützlichen Lesetipps herum (gegenüberliegende Seite) und bitten Sie jedes Mitglied, einen Text auszuwählen, zu lesen und in der folgenden Woche darüber zu berichten.

...10 Minuten Zeit

Halten Sie eine Sitzung zur Ideensammlung ab und erstellen Sie eine Liste mit Organisationen oder Netzwerken, mit denen Sie sich in Ihrer Kampagne zu Ihrem Thema zusammenschließen können.

...eine halbe Stunde Zeit

Suchen Sie nach einem Veranstaltungsort in der Nähe, an dem Sie ein Treffen abhalten können, und buchen Sie ein passendes Zeitfenster, damit Sie Unterstützer Ihrer Kampagne zusammenbringen und weitere Schritte planen können.

...eine Stunde Zeit

Überlegen Sie sich Inhalt und Gestaltung einer Postkarte oder eines Flyers, mit deren Hilfe Sie auf Ihr Anliegen aufmerksam machen können, und erkundigen Sie sich nach den Druckkosten.

...einen halben Tag Zeit

Finden Sie die Kontaktdaten von Journalisten von Lokalzeitungen, Webseiten und lokalen Radiosendern heraus und rufen Sie sie an; erzählen Sie ihnen von Ihrer Kampagne und bitten Sie sie, als eine Sache von lokalem Interesse darüber zu berichten.

...einen Tag Zeit

Entwerfen Sie eine Petition zu Ihrem Anliegen und Ihrer Kampagne, gehen Sie damit in die Fußgängerzone Ihrer Stadt und bitten Sie die Leute, ihre Unterstützung mit einer Unterschrift zu zeigen.

i Nützliche Lesetipps

Eine Auswahl an Schulungspaketen und Kits für die Lobby-Arbeit, mit deren Hilfe Sie Veränderungen herbeiführen können

Veränderungen erzeugen – Schulungspaket 'Making a Difference' (‘Einen Unterschied machen’)

(Fran Loots und Jeanette Timmins, 2002)

Dieses Paket ist für diejenigen, die mit anderen zusammenarbeiten möchten, damit sie und ihre Ansichten gehört werden. Es zielt auf Leute ab, die bereits mit Gruppen gearbeitet haben und Erfahrung mit Schulungen haben. Es wird vorausgesetzt, dass Sie die politischen Prozesse einigermaßen kennen und wissen, wie Sie nach Informationen suchen, wenn aktuelle Fakten benötigt werden.

Sie können es entweder wie beschrieben befolgen; in diesem Fall ist es eine abgeschlossene Einheit. Oder Sie können einzelne Teile herauspicken; dann müssen Sie sich den Zweck der Übung genau überlegen, was Sie damit erreichen wollen und so weiter.

Ziel:

Ziel der Schulung ist es, Frauen die Instrumente an die Hand zu geben, mit deren Hilfe sie ihren Organisationen bei den Entscheidungsträgern Gehör verschaffen können.

Objectives:

Am Ende des Kurses sollten Teilnehmer

- einen Einblick in Entscheidungsfindungsprozesse haben.

- ein Verständnis für Hindernisse auf dem Weg zur Gleichstellung haben.
- Fähigkeiten entwickelt haben, ihre Sache wirkungsvoll vorzubringen und zu vertreten.
- Kenntnisse in der Lobby- und Kampagnenarbeit erworben haben.
- Fähigkeiten zu strategischem Denken und zur Bildung von Bündnissen entwickelt haben.
- das Selbstvertrauen entwickelt haben, ihre Sache voranzubringen.

An wen richtet sich der Kurs?

Dieser Kurs richtet sich an Frauen, die im Freiwilligensektor aktiv sind, und zwar entweder in bezahlter oder unbezahlter Stellung. Er richtet sich an Frauen, die

- über Erfahrung mit Kampagnen und bei der Arbeit für ein Anliegen verfügen.
- an grundlegenden Schulungen zur Selbstvertrauensbildung/ Selbstbehauptungstrainings teilgenommen haben.
- für eine bestimmte Sache aktiv werden wollen.
- Frauen im Blick haben, die isoliert sind.

Wenn Sie eine Ausgabe dieses Kits zur Lobby-Arbeit erhalten möchten, wenden Sie sich an Engender (www.engender.org.uk)

Kit zur Lobby-Arbeit für Frauen – Frauen nehmen Einfluss auf den Stadtrat in South Lanarkshire

(Erstellt von Jeanette Timmins für Engender – The Women's Information, Research and Networking Organisation in Scotland (Frauenorganisation für Information, Forschung und Netzwerke in Schottland), 2007).

Ein praktischer Leitfaden für Frauen in South Lanarkshire zur Entwicklung wirkungsvoller Kenntnisse in der Lobby-Arbeit.

„Lokalregierungen sind ein integraler Bestandteil der landesweiten Verwaltungsstrukturen, und es ist die Regierungs- und Verwaltungsebene, die am nächsten am Bürger dran ist. Daher ist sie in der besten Position, sowohl Frauen in die Entscheidungen zu ihren Lebensbedingungen einzubeziehen als auch ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zur Förderung nachhaltiger Entwicklung zu nutzen.“ (IULA Worldwide Declaration on Women in Local Government [Weltweite Erklärung zu Frauen in Lokalregierungen], 1998).

Dieser praktische Leitfaden stellt die verschiedenen Wege dar, wie Sie Ihren Ansichten bei Ihrer Lokalregierung Gehör verschaffen können (die Prinzipien beschränken sich nicht auf die Kommunikation mit South Lanarkshire und können auf jede Lokalbehörde angewandt werden).

Wenn Sie eine Ausgabe dieses Kits zur Lobby-Arbeit erhalten möchten, wenden Sie sich an Engender (www.engender.org.uk)

Europäische Frauenlobby – Kit zur Lobby-Arbeit 'Keine moderne europäische Demokratie ohne Geschlechtergleichstellung', 2008

Dieses Kit zur Lobby-Arbeit versorgt Sie mit Instrumenten und Argumenten, mit denen Sie sich dafür einsetzen können, dass mehr Frauen in Entscheidungspositionen berufen werden und dass die Meinungen von Frauen in europäischen Debatten und politischen Programmen und Strategien repräsentiert werden.

Im ersten Abschnitt finden Sie ein Aktions-Kit, mit dessen Hilfe Sie zusammen mit der EWL (Europäische Frauenlobby) die Präsenz von Frauen bei der Entscheidungsfindung in Europa schrittweise verbessern können.

Der zweite Abschnitt bietet detaillierte Informationen und klärt über bestimmte Mythen im Hinblick auf Paritäten in der Demokratie und Quotenregelungen auf.

Das Kit richtet sich an nicht-staatliche Frauenorganisationen und andere interessierte Akteure, die Druck auf politische Parteien und Entscheidungsträger ausüben wollen, damit diese Maßnahmen zur Förderung der Parität einführen. Das Kit ist in englischer und französischer Sprache erhältlich.

Dieses Kit zur Lobby-Arbeit kann von der Webseite der EWL unter www.womenlobby.org heruntergeladen werden.

Fawcett Society – Leitfaden zur Lobby-Arbeit

Eine Leitfadenreihe voller praktischer Tipps für die Lobby-Arbeit und zur Verbreitung Ihrer Kampagne, darunter:

- Lobby-Arbeit bei Lokalverwaltungen
- Lobby-Arbeit bei Ihrem Abgeordneten
- Briefe schreiben
- Nutzung der Medien
- Frauenstimmrecht – Mythen und Realität
- Geschlecht und politische Beteiligung

Über die Website der Fawcett Society haben Sie Zugriff auf diese Leitfaden unter www.fawcettsociety.org.uk

Oxfam – ‘In die Höhle des Löwen: Ein praktischer Leitfaden für die Einbeziehung von Frauen in Erneuerungsprozesse’

Dieser Leitfaden will die Fähigkeit gemeindebasierter Gruppen in Stadterneuerungsgebieten entwickeln, indem er ihnen Instrumente und Techniken an die Hand gibt, Entscheidungsträger zur Verantwortung zu ziehen. Er folgt dem Beispiel dreier lokaler Frauengruppen, die mit ihrer Arbeit sichergestellt haben, dass sie in Erneuerungsinitiativen vor Ort einbezogen wurden. Im gesamten Leitfaden sind praktische Beispiele für diese Instrumente dargestellt, die mit den ReGender-Pilotgruppen eingesetzt wurden.

Dieses Aktionspaket kann von der Webseite von Object heruntergeladen werden: www.object.org.uk. ‘Into the lion’s den’ (‘In die Höhle des Löwen’) kann von der Ressourcen-Seite auf der Website von GenderWorks heruntergeladen werden: www.oxfam.org.uk/genderworks

Object – Aktionspaket ‘Feminist Fridays’ (‘Feministische Freitage’)

‘Feminist Fridays’ besteht aus Gruppen im ganzen Land, die Aktionen koordinieren, die den Verkauf frauenfeindlicher Männermagazine als Teil der Mainstream-Medien anfechten. Auf eine Art und Weise, die Spaß macht, stellen sie sich der ‘Sexobjekt-Kultur’ entgegen und verbreiten basisdemokratischen feministischen Aktivismus.

Dieses Paket soll Gruppen und Einzelne unterstützen und dazu inspirieren, aktiv zu werden.

Es umfasst unter anderem:

- Beispiele und Ideen zu Aktionen für Feminist Friday.
- Legalität von Aktionen.
- so genannte ‘Protester pointers’.
- Feminist Fridays ‘Comebacks’.
- Flugblätter zu Männermagazinen (zum Ausdrucken und Kopieren).
- Eine Petition, die die Einstufung und Regulierung von Männermagazinen als Pornografie fordert (zum Ausdrucken und Kopieren).

Dieses Aktionspaket kann von der Webseite von Object heruntergeladen werden: www.object.org.uk

Save the Children (Rettet die Kinder) – ‘Wie man eine Kampagne führt - Ein Leitfaden für Anfänger’

Dieser Kurzleitfaden bietet einen schnellen Überblick über das Führen einer Kampagne – worum es dabei geht, praktische Techniken und Taktiken, und einen Einblick, wie die Kampagnen von Save the Children geführt werden.

Eine Kopie dieses Leitfadens erhalten Sie von Save the Children unter www.savethechildren.org.uk oder unter der Rufnummer (Großbritannien) 020 7012 6400.

European Network Against Racism (Europäisches Netzwerk gegen Rassismus oder ENAR) – Toolkit Nr.1: ‘Erfolgreich Kampagnen führen’

Dieses Toolkit bietet einen grundlegenden Überblick über nützliche Tipps und Ratschläge für Leute, die nur wenig oder gar keine Erfahrung mit Kampagnen haben. Es wurde als kompetenz- und fähigkeitsbildendes Material erstellt und bietet die Grundlagen guter Kampagnenarbeit: Was ist eine Kampagne? Wie führt man eine Kampagne wirkungsvoll? Warum sammelt

man Informationen? Wie setzt man Ziele? Wie wählt man Methoden aus?

Dieses Toolkit kann im Kampagnen-Abschnitt der ENAR-Website heruntergeladen werden:

www.enar-eu.org

National Council for Voluntary Organisations (Nationaler Rat für Freiwilligenorganisationen, kurz: NCVO) – ‘Tipps zu guter Kampagnen-Praxis’

(Jim Coe and Tess Kingham)

Dieser Bericht ist ein geradliniger und praktischer Leitfaden, der sich an all diejenigen richtet, die ihre Fähigkeiten, ihr Urteilsvermögen und ihre Energie darauf verwenden, Einfluss auszuüben, um positive soziale Veränderungen herbeizuführen (oder in einigen Fällen den Status Quo gegen Angriffe zu verteidigen). Dies schließt insbesondere auch Menschen ein, die sich selbst nicht als Aktivisten bezeichnen würden, die sich aber trotzdem bemühen, bestimmte Entscheidungsträger zu beeinflussen.

Eine Kopie dieses Berichts erhalten Sie von NCVO unter www.ncvo-vol.org

National Council for Voluntary Organisations (NCVO) – ‘Kampagnen mit Wirkung – Die Europäische Union beeinflussen’

Lobby-Arbeit auf EU-Ebene kann bedeuten, dass Sie direkt an der Quelle der Entscheidungsfindung kämpfen, da Gesetze oft in der EU ihren Anfang nehmen, bevor sie in den Mitgliedsstaaten verabschiedet werden.

Über Allianzen mit Aktivisten und Entscheidungsträgern hat der NCVO eine wichtige Ressource geschaffen, die mit Mythen rund um die EU aufräumt. Arbeiten Sie sich durch die einzelnen Teile:

- Ganz zu Anfang – Eine Vorstellung der EU-Institutionen und Behörden
- Was erreicht werden kann – Inspiration und Ideen von Aktivisten (Fallstudien)
- Wie man Einfluss nimmt – Tipps von Aktivisten und Entscheidungsträgern.
- Weitere Ressourcen – Wegweiser zu mehr Informationen.

Auf diese Ressource erhalten Sie Zugriff über den Abschnitt ‘Kampagnen’ der NCVO-Website unter www.ncvo-vol.org

People and Planet – ‘Schlüsselfähigkeiten in der Kampagnen-Arbeit’

People and Planet, eine britische Studierendenorganisation, die sich basisdemokratisch für soziale Gerechtigkeit und bei Umweltfragen einsetzt, verfügt über eine immens große Menge an guten Ressourcen zum Aufbau einer Kampagne.

‘Key campaign skills’ finden Sie im Universitäten-Abschnitt auf der Website von ‘People and Planet’ unter www.peopleandplanet.org

Community Development Exchange (Austausch zur Entwicklung von Gesellschaft und Gemeinschaft, kurz: CDX) - ‘The Axis of Influence’

Axis of Influence (etwa: Einfluss-Achse) ist ein diskussionsbasiertes Instrument für Gemeinschaftsgruppen und Netzwerke zu Bewertung und Verbesserung des Einflusses, den sie auf Behörden und Partner ausüben. Es funktioniert für kleine, große, neu entstandene und gut etablierte Netzwerke sowie für Netzwerke mit bezahlten oder unbezahlten Mitgliedern.

‘The Axis of Influence’ kann im Ressourcen-Abschnitt der CDX-Webseite unter www.cdx.org.uk heruntergeladen werden.

NAVCA – ‘Herausforderung Mittelkürzung: Ein Leitfaden für Freiwilligenorganisationen und Gemeindegruppen auf Lokalebene’

„Zwar wurde dieser Leitfaden in erster Linie im Hinblick auf Strategien zum Kampf gegen Mittelkürzungen geschrieben, es muss aber angemerkt werden, dass die belastbarsten Freiwilligenorganisationen diejenigen sind, die das ganze Jahr über tätig sind, aktive Netzwerkarbeit betreiben, persönliche Beziehungen zu Schlüsselpartnern in Behörden aufbauen und pflegen und in ständigem engen Kontakt mit Mitgliedsorganisationen und Leistungsnutzern stehen.“

Dieses Papier bietet Informationen unter zwei weit gefassten Überschriften: ‘Die Entscheidung anfechten’ und ‘Eine Kampagne zur Änderung der Entscheidung führen’. ‘Die Entscheidung anfechten’ behandelt eigentlich die Anfechtung des Entscheidungsfindungsprozesses im Gegensatz zur Entscheidung an sich. ‘Eine Kampagne zur Änderung der Entscheidung führen’ behandelt die Identifizierung und Beeinflussung der Entscheidungsträger, mit dem Ziel, dass sie ihre Entscheidung zur Mittelkürzung überdenken.

Das Papier kann im Ressourcen-Abschnitt der NAVCA-Website unter www.navca.org.uk heruntergeladen werden.

Titus Alexander – ‘Kampagnen sind OK! Nicht immer beliebt, aber sie erreichen etwas’

Ein Leitfaden zur Unterstützung von Gemeinschaftsaktionen und –interessen voller Aktivitäten mit einer unschätzbaren Ressourcenliste. ‘Kampagnen sind OK!’ kann auf der Novas Scarman-Website heruntergeladen werden: www.novasscarman.org

Women’s Budget Group – ‘In Armut lebende Frauen einbeziehen und befähigen’

Ein Bericht zum Projekt ‘Voices of Experience’, das in Armut lebende Frauen befähigt, an politischen Prozessen teilzuhaben.

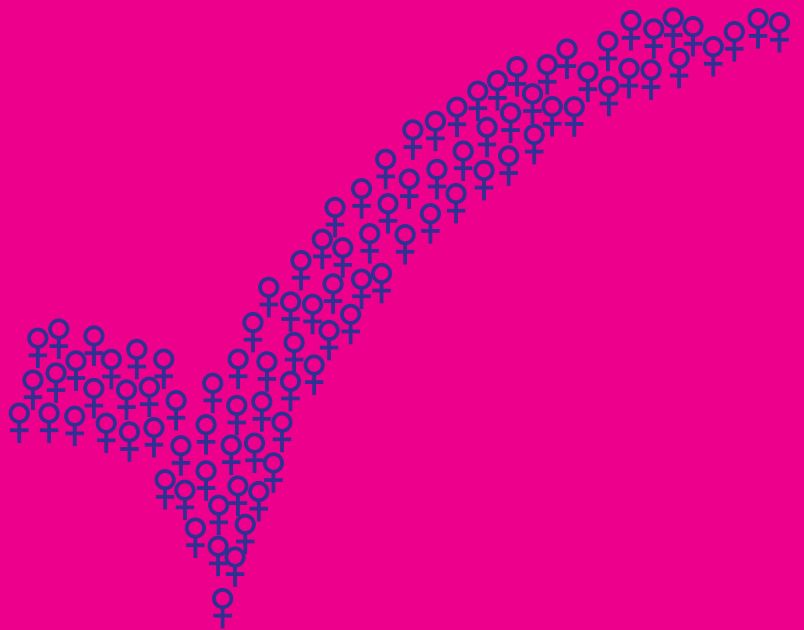
Der Bericht kann im Abschnitt Publikationen der Website der Joseph Rowntree Foundation nachgelesen werden: www.jrf.org.uk



Von: Ian MacNicol

Öffentliche Einrichtungen – die Gleichstellungs- pflicht erfüllen

Ein praktischer Leitfaden für öffentliche
Institutionen zur Einhaltung der
Gesetzesvorgaben zur Gleichstellung und zur
effektiveren Bekämpfung
von Frauenarmut.



Ein Leitfaden zum Gender Mainstreaming

Dieser Abschnitt des Praxishandbuchs wurde aus dem GenderWorks-Projekt 'Von der Politik zur Praxis', einem Fortbildungs- und Beratungsprogramm, übernommen und mit der Genehmigung von Adele Baumgardt, Beratende Trainerin, wiedergegeben.

Um wirkungsvolle und zielgerichtete Leistungen erbringen zu können, die auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern zugeschnitten sind, müssen die Politikverantwortlichen **von Anfang an eine Geschlechterperspektive in ihre tägliche Arbeit aufnehmen**.

Eine Geschlechterperspektive in politische Überlegungen einzubeziehen, bedeutet, Nutznießer nicht als homogene Gruppe zu sehen, sondern als verschiedene Gruppen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, Eigenschaften und Verhaltensweisen, die möglicherweise unterschiedliche Herangehensweisen benötigen, wenn Chancengleichheit für alle erreicht werden soll.

Mit der Geschlechterperspektive können auch frühzeitig korrektive Maßnahmen ergriffen werden, um negative Auswirkungen auf die eine oder andere Gruppe zu beheben.

Gender Mainstreaming besteht aus einer Reihe von Instrumenten, die die Integration der Geschlechterperspektive bei jedem Schritt in politische Strategien, Leistungen und Budgets unterstützen. Es ist eine Strategie, die darauf zielt, der Leistungsbereitstellung und den ihr übergeordneten politischen Programmen einen Rahmen zu geben, der die tägliche Lebenswirklichkeit von Frauen wie auch Männern widerspiegelt.

Die Idee des Gender Mainstreaming

Das Konzept Gender Mainstreaming wurde während der Dritten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen (UN) 1985 in Nairobi in unseren Sprachgebrauch eingeführt. Das Konzept wurde bei der Vierten UN-Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking weiterentwickelt, wo auch zur internationalen Verbreitung und Förderung einer Politik des Gender Mainstreaming aufgerufen wurde.

Dies sollte erreicht werden, indem sämtliche politischen Strategien und Programme die

Geschlechterperspektive integrieren, damit vor jeder Entscheidung mit einer **Gender-Analyse** die potenziellen unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer untersucht werden.

Obwohl keine Richtlinien erstellt wurden, die die Durchführung solcher Analysen erklären, haben viele Länder – einschließlich Großbritannien – einen nationalen Plan für Gender Mainstreaming in ihre Überlegungen aufgenommen.



Von: Ian MacNicol

Gender-Analyse erklärt

Eine Gender-Analyse untersucht Rollen und Verantwortlichkeiten von Männern und Frauen und die Beziehungen zwischen ihnen, was als Geschlechterverhältnisse bezeichnet wird. Dann

werden folgende Fragen gestellt: Wer hat die Macht? Wer besitzt Ressourcen? Wer profitiert davon?

Am besten lässt sich an einem Beispiel erklären, warum wir Gender-Analysen brauchen.



Fallstudie Gender-Analyse: Wie die Ausgaben für Sportprogramme in Wales die Bedürfnisse von Männern besser erfüllen als die der Frauen

Ausgaben für Sportprogramme sind tendenziell 'geschlechter-blind', das heißt, sie bevorzugen ein Geschlecht unverhältnismäßig, was aber nicht anerkannt oder ausgeglichen wird, woraus ein Geschlechter-Ungleichgewicht entsteht.

Eine genderbasierte Budgetanalyse der Kommission für Chancengleichheit (jetzt die Equalities

and Human Rights Commission) und dem Sports Council für Wales hat ergeben, dass die Ausgaben für Sport in Wales tendenziell gender-blind sind und Männer bevorzugen.

So sind beispielsweise Aktivitäten mit hoher weiblicher Beteiligung, wie z. B. Aerobic-Kurse, tendenziell abhängiger von Eigenfinanzierung und benötigen oft eine Teilnahmegebühr zur Kostendeckung. Fußball jedoch, das bei Männern sehr viel beliebter ist, wird von der öffentlichen Hand gefördert, so dass keine Teilnahmegebühren erhoben werden.

Dies zeigt den Bedarf für eine Gender-Analyse politischer Entscheidungen und Ausgaben, um sicherzustellen, dass sowohl Frauen als auch Männer von öffentlichen Ausgaben profitieren.

Gender Mainstreaming – Eine Definition

Fehlende Klarheit zum Begriff 'Gender Mainstreaming' brachte die Europäische Union (EU) dazu, einen konzeptuellen Rahmen für Gender Mainstreaming zu erstellen, als Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Diese Beschreibung basiert auf der Arbeit der EU.

Das 'Handbuch der Europäischen Kommission für Gender Mainstreaming' kann auf der Webseite der EU-Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit unter <http://ec.europa.eu/social> heruntergeladen werden.

In einfachen Worten umfasst der Begriff 'Mainstream' die normalen Ideen, Haltungen und Aktivitäten einer Gesellschaft. Gender Mainstreaming beschreibt eine Situation, in der diese Ideen, Haltungen oder Aktivitäten routinemäßig eine Geschlechterperspektive einschließen, so dass sie ein normaler Bestandteil des etablierten Gedankengutes wird.

Für Politikmacher impliziert diese Etablierung der Geschlechter- oder Genderfrage in politische Programme und Überlegungen, dass sie systematisch die Konsequenzen vorgeschlagener politischer Schritte im Hinblick auf verschiedene Gruppen von Frauen und Männern als Selbstverständlichkeit identifizieren und jegliche negativen Folgen bereits bei der Entwicklung dieser Schritte adressieren.

Dies schließt Überlegungen zum komplexen Verhältnis von Frauen und Männern ein, ebenso das Verständnis für die unterschiedlichen Umstände, in denen es zum Tragen kommt, und die Entwicklung einer Wertschätzung seiner Unterschiedlichkeit und Vielfalt.

Es ist auch wichtig, nicht zu vergessen, dass Gender Mainstreaming die Politik der Geschlechtergleichstellung ergänzt und mit ihr zusammen eine zweigleisige Strategie bildet.

Während politische Schritte der Geschlechtergleichstellung ganz spezifisch zur Bewältigung von Problemen entwickelt wurden, die aus der Ungleichbehandlung der Geschlechter oder einem historischen Ungleichgewicht resultieren (z. B. Anti-Diskriminierungsgesetze wie der Sex Discrimination Act), ist Gender Mainstreaming eine positive Strategie mit dem Ziel der Geschlechtergleichstellung.

Eine Strategie des Gender Mainstreaming führt die Geschlechterperspektive in einen

gegebenen Politikbereich ein, selbst wenn es dort möglicherweise keine offensichtliche Ungleichbehandlung gibt. Dies hilft den politischen Entscheidern bei der Untersuchung, wie politische Ziele unterschiedliche Teile der Gemeinschaft beeinflussen, wer auf welche Weise Zugang zu diesen politischen Überlegungen und Schritten hat und ob sie die gewünschten Ergebnisse für die Zielgruppe erreichen.

Das Wirtschaftsargument für Gender Mainstreaming

Das wirtschaftliche Argument für die Implementierung einer Strategie des Gender Mainstreaming gründet sich auf Nutzer- oder Kundenzufriedenheit und einer wirkungsvolleren Nutzung von Ressourcen.

Um Ergebnisse zu liefern, müssen Politikmacher ihre 'Kunden' verstehen, wobei die Nutzerzufriedenheit ein Schlüsselmaßstab für die Leistungserbringung ist. Die Kundenbasis einer öffentlichen Einrichtung ist jedoch vielfältig: Frauen und Mädchen machen 51 % der Bevölkerung aus, Männer und Jungen 49%, und innerhalb dieser Unterscheidung gibt es viele verschiedene Segmente, einschließlich ethnischer Minderheiten, Menschen mit Behinderungen, verschiedene Altersgruppen, Religionszugehörigkeiten und sexuelle Orientierungen.

Die Werkzeuge des Gender Mainstreaming wie die Gender-Analyse oder gender-orientierte

Folgenabschätzungen (siehe folgender Abschnitt) helfen Entscheidungsträgern, die unterschiedlichen Auswirkungen ihrer Politik auf Frauen und Männer in ihre Überlegungen einzubeziehen. Außerdem ermöglichen sie es Behörden, ein genaueres Bild der Auswirkungen bestehender politischer Maßnahmen zu zeichnen und aktuelle Situation und Trends zu bewerten und mit den zu erwartenden Resultaten vorgeschlagener Maßnahmen zu vergleichen.

Dieses größere Verständnis darüber, wie politische Maßnahmen und Leistungen in der Praxis funktionieren, ermöglicht es Entscheidungsträgern, effektivere Programme zu liefern, die eine größere Kunden- oder Nutzerzufriedenheit zur Folge haben. Es bedeutet auch, dass Ressourcen zielgerichtet eingesetzt und daher effizienter genutzt werden können, mit geringerer Verschwendung und weniger unerwünschten Nebeneffekten.

Die Genderfrage in der Rezession

In Zeiten einer Rezession sind öffentliche Einrichtungen, die den Druck von Mittelkürzungen und drohenden Entlassungen spüren, vielleicht versucht, die Geschlechtergleichstellung als Luxus zu sehen. Der Bedarf nach gesteigerter Effizienz macht Gender Mainstreaming jedoch eher mehr zur zwingenden Notwendigkeit als weniger, da verfügbare Ressourcen zielgerichteter und damit wirkungsvoller genutzt werden.

2009 hat die Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte (Equality and Human Rights

Commission, kurz: EHRC) ihrer Befürchtung Ausdruck verliehen, dass einige finanzielle Entscheidungen öffentlicher Behörden eine unverhältnismäßige Auswirkung auf

bestimmte Gruppen haben und der gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungspflicht entgegenstehen würden.

Ihre Befürchtungen wurden von Presseberichten untermauert, die z. B. nahelegten, dass die Wahrscheinlichkeit, entlassen zu werden, für Frauen höher sei als für Männer, da Unternehmen ihre Praxis bezüglich Mutterschutz und flexibler Arbeitszeiten beim Versuch, Geld einzusparen, änderten.

Die Kommission erkennt die schwierige Wirtschaftslage, in der öffentliche Behörden arbeiten, an, sie betont jedoch die obligatorische Natur der Gleichstellungspflicht und die Wichtigkeit der Einhaltung dieser Verpflichtung durch öffentliche Behörden bei maßgeblichen Entscheidungen.

So wird Gender Mainstreaming gemacht

Die wirkungsvolle Integration einer Geschlechterperspektive in jede Phase des politischen Prozesses erfordert sorgfältige Planung, und ihr Erfolg kann von einer Reihe unterschiedlicher Faktoren beeinflusst werden.

Denken Sie zuerst daran, dass Gender Mainstreaming in diesem Sinn eine Reihe von Interventionen oder Aktionen einschließt, die Teil eines strategischen Plans und eines systematischen Verfahrens für das Erreichen der Geschlechtergleichstellung bilden.

Entwicklung und Umsetzung einer Strategie für die Etablierung der Geschlechtergleichstellung im Mainstream braucht Zeit, die Regierung und ihre Ministerien haben jedoch bereits viele Bausteine zusammengefügt, und eine Reihe von Politikverantwortlichen bauen die

Geschlechterperspektive schon jetzt in ihre politischen Pläne ein, ohne den Begriff 'Gender Mainstreaming' zu kennen.

Alles, was vielleicht nötig ist, ist ein Umfeld, in dem Gender Mainstreaming sich erfolgreich entwickeln kann. Die folgende Liste streicht einige der Aktivitäten heraus, die ein solches Umfeld schaffen und die den Politikmachern die Unterstützung geben, die sie brauchen, um die Geschlechterperspektive in ihre Arbeit zu integrieren.



Von: Ian MacNicol

Förderung einer Gender-Mainstreaming-Strategie

1. Sponsoring

Es hilft, wenn man von einem Sponsor oder Vorstreiter unterstützt wird, der

- die Strategie des Gender Mainstreaming vorantreibt.
- Ressourcen zur Entwicklung von Kenntnissen zu Geschlechterfragen bereitstellt.
- politische Ideen mit Geschlechterperspektive entwickelt und umsetzt.

2. Ein Bewusstsein schaffen

Wissen über soziale Strukturen und geschlechtsbedingte Verhaltensmuster ist nötig, und dort, wo es spezifische Geschlechterrollen gibt, wie etwa bei der Arbeitsteilung im Haushalt, ist das Verständnis der Folgen, die dies hat, für eine erfolgreiche Umsetzung vorgeschlagener politischer Ideen grundlegend.

3. Schulungen zu Problemen bei der Geschlechtergleichstellung

Schulungen sind grundlegend und müssen möglicherweise von Experten im akademischen und Freiwilligen-Sektor sowie durch interne Ausbilder angeboten werden. Gehen Sie bei Ihrer Arbeit davon aus, dass eine einmalige allgemeine Schulung zur Entwicklung eines Bewusstseins für Genderfragen und damit verbundene Fähigkeiten politische Entscheider nicht zu Gender-Experten machen wird. Die Aneignung wirkungsvoller Fähigkeiten erfordert langfristig angelegte Schulungen, und es kann effizienter sein, Gender-Experten mit Politikverantwortlichen zusammenarbeiten zu lassen und Schulungen auf die spezifischen, in der Entwicklung befindlichen politischen Ideen zuzuschneiden. Allgemeine Schulungen können allerdings als breiter angelegte Strategie zur Förderung von gendergerechter Praxis eingesetzt werden.

4. Fachwissen für Genderfragen

Der Grad an Wissen, der in einer Abteilung vorhanden ist, legt den Bedarf für internes oder externes Fachwissen zur Unterstützung von Politikentwicklung, Bewusstmachung und Schulungen fest. Experten finden sich in akademischen Institutionen, im Freiwilligensektor und in der zentralen wie lokalen Verwaltung.

5. Forschung

Forschungen zur aktuellen Situation von Frauen und Männern, zum aktuellen Geschlechterverhältnis und zur Unausgewogenheit der Geschlechter in sämtlichen Politikfeldern ist nötig; dies nennt man Gender-Analyse (siehe Abschnitt 'Ein Leitfaden zum Gender Mainstreaming'). Zusätzlich werden Untersuchungen bei der Bewertung der Auswirkungen früherer politischer Maßnahmen auf Frauen und Männer helfen, und auch dabei, wie zukünftige Initiativen sie positiv oder negativ beeinflussen können.

6. Statistiken

Es werden für Frauen und Männer relevante Statistiken gebraucht; diese nennt man geschlechterdifferenzierte Daten (siehe Abschnitt 'Gender-orientierte Folgen-abschätzungen'). Wo dies möglich ist, sollten Statistiken auch andere variable Größen wie ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Klasse, Alter usw. abdecken. Statistiken sollten Daten zu Trends in den sich verändernden Geschlechterbeziehungen beinhalten, wie Berufstätigkeit und die Arbeitsaufteilung im Haushalt.

7. Ressourcen:

Es sollte auch eine verbindliche Zusage gemacht werden über die Bereitstellung von Ressourcen für

- die Entwicklung neuer Techniken und Instrumente.
- die Etablierung neuer Kanäle für die Zusammenarbeit, Beratung und Kommunikation
- Fachwissen zur Genderfrage und Schulungen für politische Entscheidungsträger, damit diese Strategien für das Erreichen der Geschlechtergleichstellung liefern können.

Gender Mainstreaming und der politische Prozess

1. Vorbereitung und Planung politischer Programme und Maßnahmen

In dieser Phase werden Probleme und Herausforderungen identifiziert und analysiert, ihre Reichweite und Wichtigkeit erwogen und die Konsequenzen in ihrer Anwendung auf Frauen und Männer definiert.

Sämtliche Politikbereiche können aus der Geschlechterperspektive heraus behandelt werden.

2. Politische Entscheidungen

In dieser Phase wird entschieden, welche Probleme und Herausforderungen angegangen werden sollen, ob Probleme in die politische Agenda aufgenommen werden und welche Ressourcen ihnen zugeteilt werden sollen. Die Betrachtung potenzieller politischer Probleme und Herausforderungen aus der Geschlechterperspektive bei der Definition

politischer Prioritäten kann zu einer neuen Anordnung und Gewichtung der Probleme führen.

3. Implementierung politischer Programme und Maßnahmen

In dieser Phase werden Probleme aufgedeckt und analysiert, weit gefasste politische Ziele, die die Genderproblematik und ihre Ziele spezifizieren, werden definiert und eine Priorisierung findet statt.

4. Bewertung politischer Programme und Maßnahmen

In dieser Phase werden Ergebnisse und Resultate bewertet, um herauszufinden, ob die Maßnahmen die angestrebten Veränderungen erreicht, das Geschlechterverhältnis beeinflusst und die Geschlechtergleichstellung vergrößert haben.



Von: Ian MacNicol

Gender-orientierte Folgenabschätzungen

Öffentliche Behörden in Großbritannien sind verpflichtet, die Auswirkungen laufender und neuer politischer Maßnahmen auf die Geschlechtergleichstellung zu bewerten, und sie müssen eine Folgenabschätzung durchführen, wenn eine nachteilige Wirkung wahrscheinlich ist (siehe Abschnitt 'Rechtliche Situation in Großbritannien').

Was ist eine Gender Impact Assessment (gender-orientierte Folgenabschätzung)?

Eine Gender Impact Assessment (im folgenden: GIA) – eine gender-orientierte Folgenabschätzung - ist ein Instrument zur systematischen Untersuchung, ob eine neue oder bereits bestehende Funktion, politische Maßnahme oder ein Verfahren Frauen und Männer auf unterschiedliche Weise betrifft.

Warum wird eine GIA durchgeführt?

GIA's führen zu effektiveren politischen Maßnahmen, indem sie es Entscheidungsträgern ermöglichen, über die unterschiedlichen Auswirkungen nachzudenken, die ihre Politik auf Frauen und Männer hat. Sie zeichnen ein genaueres Bild für Entscheidungsträger über die Auswirkungen bestehender politischer Maßnahmen, und sie ermöglichen es, aktuelle Situationen und Trends zu bewerten und mit den zu erwartenden Ergebnissen vorgeschlagener politischer Schritte zu vergleichen. GIA's können auf Gesetze, politische Planungen und Programme, Budgets, Berichte und bestehende politische Maßnahmen angewandt werden. Sie sind jedoch am

erfolgreichsten, wenn sie zu einem frühen Zeitpunkt im Entscheidungsfindungsprozess durchgeführt werden, so dass Veränderungen und sogar eine Neuausrichtung politischer Vorgehensweisen stattfinden kann.

Bei politischen Fragen, die etwa die Ausgewogenheit von Arbeits- und Privatleben betreffen, ist es offensichtlich, dass die Geschlechterproblematik ganz zentral ist. In anderen politischen Bereichen jedoch kann die Relevanz der Geschlechterfrage weniger offensichtlich sein, was dazu führen kann, dass sie als 'gender-neutral' eingeordnet werden, wie z. B. Fragen zu Gesundheit und Sicherheit oder bei der regionalen Landes- oder Städteplanung.

In diesen Politikfeldern ist die Vorstellung verlockend, dass die Menschen als eine homogene Gruppe betroffen sind. Wenn diese politischen Bereiche jedoch fälschlicherweise für gender-neutral gehalten werden, geht die Chance verloren, die Ansichten verschiedener Gruppen von Frauen und Männern in die Planung und Umsetzung dieser politischen Schritte einzubeziehen, und die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer werden falsch eingeschätzt.



Von: Ian MacNicol



Übung: Vorbereitung einer gender-orientierten Folgenabschätzung

Ziel:

Erwägungen, wie eine genderorientierte Folgenabschätzung auf die Entwicklung eines neuen politischen Programms anzuwenden ist

Hilfsmittel:

- Kopien unten stehender Fallstudie

Anwendung:

- Bitten Sie die Teilnehmer, in Dreier- oder Vierergruppen zusammenzuarbeiten. Mischen Sie die Gruppen wenn möglich, so dass in jeder Gruppe eine Bandbreite an Fachwissen vorhanden ist.
- Geben Sie den Gruppen die Kopien der folgenden Fallstudie. Bitten Sie sie, die Fallstudie zu diskutieren und zu überlegen, wie eine gender-orientierte Folgenabschätzung ihre Erwägungen beeinflussen könnte.
- Nachdem die Gruppen Zeit hatten, die Fallstudie zu diskutieren, bitten Sie sie um ihr Feedback und um die Beantwortung der folgenden Fragen:
 1. Welches sind die Hauptthemen, die im Bezug auf die Geschlechterfrage zu erwägen sind? Welchen Bedarf und welche Lücken gibt es wahrscheinlich bei der derzeitigen Leistungsbereitstellung?
 2. Welche Daten stehen derzeit für eine gender-orientierte Folgenabschätzung zur Verfügung? Besteht Bedarf, anderweitige Daten zu erfassen? Wie könnten sie gesammelt werden?
 3. Wie würden Sie sicherstellen, dass sämtliche Hauptinteressenvertreter in den Prozess einbezogen werden, und wie würden Sie die Meinung der Leistungsnutzer einholen, um diese Informationen in der gender-orientierten Folgenabschätzung zu nutzen? Gibt es noch jemanden, der befragt werden sollte?
- Nach der Antwort der Gruppen bitten Sie die Teilnehmer, darüber zu reflektieren, wie sie politische Maßnahmen und Leistungserbringung in ihrem eigenen Kontext gestalten, entwickeln und überprüfen wollen.



Fallstudie: Zugang zu Leistungen

Sie haben einen beträchtlichen Zuschuss zum Start einer Serviceleistung erhalten, die sich an Menschen richtet, die wirtschaftlich inaktiv sind. Sie bereiten eine kurze Anweisung dazu vor, was in die Überlegungen zur Auswahl der

Räumlichkeiten und zum Betrieb des Service einfließen muss. Teil Ihrer Aufgabe ist es, sicherzustellen, dass die Serviceleistungen für die ganze Gemeinschaft zugänglich sind.

Durchführung einer gender-orientierten Folgenabschätzung – Eine Anleitung in Schritten

Am Anfang

Eine GIA ist für die meisten politischen Programme und Vorhaben relevant, da die meisten direkte oder indirekte Auswirkungen auf das Leben von Frauen und Männern haben. Die Möglichkeit einer Institution jedoch, für jeden politischen Schritt eine GIA durchzuführen, können durch zeitliche und finanzielle Beschränkungen begrenzt sein, und es ist vielleicht wirkungsvoller, sich zunächst auf die Programme und Leistungen zu konzentrieren, bei denen die Genderfrage direkte Relevanz hat.

Schritt 1: Probleme identifizieren und Ergebnisse definieren

- Versuchen Sie zu verstehen, an wen sich die Maßnahmen oder Leistungen richten und welche Auswirkungen Sie auf unterschiedliche Gruppen haben. Wenn das Ergebnis für eine Gruppe ungewollte Folgen für eine andere Gruppe hat, erwägen Sie, wie diesen begegnet werden kann.
- Identifizieren Sie die Ziele der Maßnahmen und Leistungen und analysieren Sie Probleme und Befürchtungen, die geäußert wurden, so dass die Hauptfaktoren, die Frauen und Männer betreffen, in die Überlegungen einbezogen werden. Stellen Sie sicher, dass die Ergebnisse es Frauen wie Männern ermöglichen, einen gleichwertigen Beitrag zu Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten.
- Sprechen Sie zu einem frühen Zeitpunkt im Prozess mit Frauen, Männern und den Organisationen, die sie repräsentieren.
- Beginnen Sie die Planung der Kommunikationsstrategie, indem Sie darlegen, was die Maßnahme oder Leistung den unterschiedlichen Gruppen von Frauen und Männern bietet.

Fragen, die gestellt werden müssen:

- Was soll die politische Maßnahme erreichen und wer profitiert davon?
- Erfüllt die Maßnahme die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern?
- Haben vorangegangene Maßnahmen Erwägungen zur Geschlechterfrage für diese Maßnahme hervorgebracht?
- Soll diese Maßnahme die Ungleichheit der Geschlechter oder entsprechende Hürden

beseitigen, und wenn das so ist, sollte das Ziel der Geschlechtergleichstellung formuliert sein?

- Wurden Genderfragen innerhalb der Kommunikationsstrategie identifiziert?
- Was meinen Männer und Frauen einschließlich der sie vertretenden Organisationen zu

Problemen, Fragestellungen und Ergebnissen?

Schritt 2: Datensammlung

- Holen Sie sich Ratschläge von Experten ein, wenn Sie nicht selbst über die notwendigen Kenntnisse verfügen.
- Überlegen Sie, welche Nachweise als Information für den politischen Prozess oder die Entwicklung politischer Möglichkeiten notwendig sind.
- Führen Sie Untersuchungen und Befragungen durch.
- Um die Kundenbasis zu verstehen, sammeln Sie statistische Daten, die geschlechterdifferenziert sind: nach Geschlecht getrennt erhobene Daten, die eine vergleichende Analyse ermöglichen. Erwägen Sie gleichzeitig das Potenzial zur Erhebung statistischer Daten, die ethnische Minderheiten, Menschen mit Behinderungen und Menschen aus unterschiedlichen Alters- und Religionsgruppen sowie mit verschiedener sexueller Orientierung abdecken.

Sind Statistiken nicht geschlechterdifferenziert, ist es praktisch unmöglich zu verstehen, wie eine politische Maßnahme oder Leistung sich auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirkt. Gleichermaßen schwierig ist es, ohne diese statistischen Basisdaten aussagekräftige Ziele und Indikatoren festzulegen und den Erfolg einer politischen Maßnahme zu messen.

- Fordern Sie Informationen von Organisationen auf Landes- und Kommunalebene an, und befragen Sie Frauen- und Männergruppen sowie Wissenschaftler und Forscher.
- Beziehen Sie Ressortforschungen und Erhebungseinheiten mit ein: Sie können Sie bei Erstellung und Analyse der Datensammlung, bei Befragungen und bei der Interpretation der gefundenen Fakten aus der Gleichstellungsperspektive unterstützen.

Fragen, die gestellt werden müssen:

- Wie werden Interessenvertreter und verschiedene Gruppen von Frauen und Männern befragt?
- Geben die repräsentierenden Organisationen wirklich die Ansichten der Männer und Frauen wider, die gemäß den Erwartungen von der politischen Maßnahme profitieren sollen? Wenn nicht, mit welcher Strategie können sie erreicht werden?
- Wie ist die Geschlechterzusammensetzung der Leute, die von der Maßnahme betroffen sind?
- Wie können Daten und statistische Informationen differenziert nach Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, Alter, Religionszugehörigkeit und sexueller Orientierung gesammelt werden?
- Neben den geschlechterdifferenzierten Daten, welche weiteren Informationen werden benötigt, um das Problem zu verstehen?
- Was sind die Risiken frühzeitiger Befragungen? Wie werden Erwartungen und gegensätzliche Interessen gemanagt?

Möglichkeiten entwickeln

Nutzen Sie die Ergebnisse Ihrer Untersuchung und Datensammlung für die Entwicklung einer Empfehlung oder verschiedener Optionen für politische Programme und präsentieren Sie sie im Hinblick auf die Chancen, die sie bieten, Frauen und Männern gleichwertigen Zugang zu politischen Vorteilen zu geben.

Fragen, die gestellt werden müssen:

- Auf welche Weise wirkt sich die politische Empfehlung oder jede der politischen Optionen positiv oder negativ auf Frauen und Männer aus?
- Verstärken die Empfehlung oder eine der Optionen traditionelle oder stereotypische Sichtweisen von Frauen und Männern oder fechten sie sie an?
- Welche Option gibt Männern und Frauen eine echte Wahl und die Chance, ihr ganzes Potenzial in der Gesellschaft auszuschöpfen?
- Wo es eine negative Wirkung auf die eine oder andere Gruppe gibt – besteht Bedarf, über eine Entschärfung nachzudenken? Was kann getan werden, um die Wirkung abzuschwächen oder ein politisches Programm zu schaffen, das ausgewogener im Hinblick auf die Geschlechterproblematik ist?

Schritt 3: Kommunikation

Eine Kommunikationsstrategie stellt dar, wie Beziehungen aufgebaut und Ideen und Botschaften so übermittelt werden, dass sie von unterschiedlichen Gruppen von Frauen und Männern verstanden werden können.

Die Strategie, mit der politische Ideen und Programme kommuniziert werden, kann eine maßgebliche Rolle dabei spielen, wie sie angenommen und umgesetzt werden. Zeitpunkt, Wahl der Medien, Sprache und Einbeziehung der Öffentlichkeit sind Faktoren, wenn sichergestellt werden soll, dass die Absicht der öffentlichen Institution und die Auswirkungen des politischen Grundsatzes, des Programms oder des Gesetzes verstanden werden.

- Erstellen Sie eine Schlüsselbotschaft, die besagt, was das Programm für die, an das es sich richtet, leistet; erstellen Sie weitere dieser Schlüsselbotschaften für alle anderen Interessengruppen.
- Testen Sie diese Botschaften, um zu sehen, ob sie verstanden werden. Die Kommunikation mit verschiedenen Zielgruppen kann verschiedene Medienformen erforderlich machen, sowie auch persönliche Treffen, Fokusgruppen und Seminare.

Fragen, die gestellt werden müssen:

- Welche Botschaft muss kommuniziert werden?
- Wie erreicht die Botschaft verschiedene Gruppen von Frauen und Männern?
- Sind unterschiedliche Herangehensweisen notwendig?
- Wie zeigt die Maßnahme die Verpflichtung der Behörde zur Gleichstellung? Soll eine spezifische Botschaft zur Gleichstellung eingeschlossen werden?
- Wurden in den Materialien, mit denen die Maßnahmen kommuniziert werden, beide Geschlechter berücksichtigende Sprachregelungen, Symbole und Beispiele verwendet?
- Wie kommunizieren Sie mit Frauen und Männern, deren Erstsprache nicht Englisch ist?

Unter dem Informationsfreiheitsgesetz können Hintergrund- und unterstützende Informationen für eine politische Entscheidung genau überprüft werden, um den Forderungen nach Transparenz zu genügen.

Gut durchdachte Entscheidungen, die auf Beweisen und auf Befragungen verschiedener Gruppen von Frauen und Männern basieren und die der Öffentlichkeit auf klare, offene Weise präsentiert werden, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, diese Überprüfung zu bestehen.

Schritt 4: Ergebnisse liefern

Konzentrieren Sie sich jetzt auf die Investitionen, die Sie in den Schritten 1 bis 3 gemacht haben, um Ergebnisse liefern zu können. Gehen Sie die Erfahrung aus Sicht des Nutzers oder Kunden an. Überlegen Sie, wie unterschiedlich Frauen und Männer das Programm oder die Leistung erleben, und erwägen Sie die potenzielle Auswirkung doppelter Diskriminierung, z. B. aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit und Behinderung.

Fördern Sie Gleichstellung und vergrößern Sie das Bewusstsein darüber beim Kundenstamm, indem Sie sicherstellen, dass diejenigen, die das Programm entwickeln und umsetzen, die Vielfalt der Zielgemeinschaft repräsentieren.

Denken Sie an die Planung Ihrer Strategie, um Kundenfeedback und Informationen zur Kundenzufriedenheit zu erhalten. Stellen Sie sicher, dass das Feedback zum Verständnis führt, wie unterschiedliche Gruppen die Leistung erleben und ob mit dem Output die angestrebten Ergebnisse erzielt wurden.

Fragen, die gestellt werden müssen:

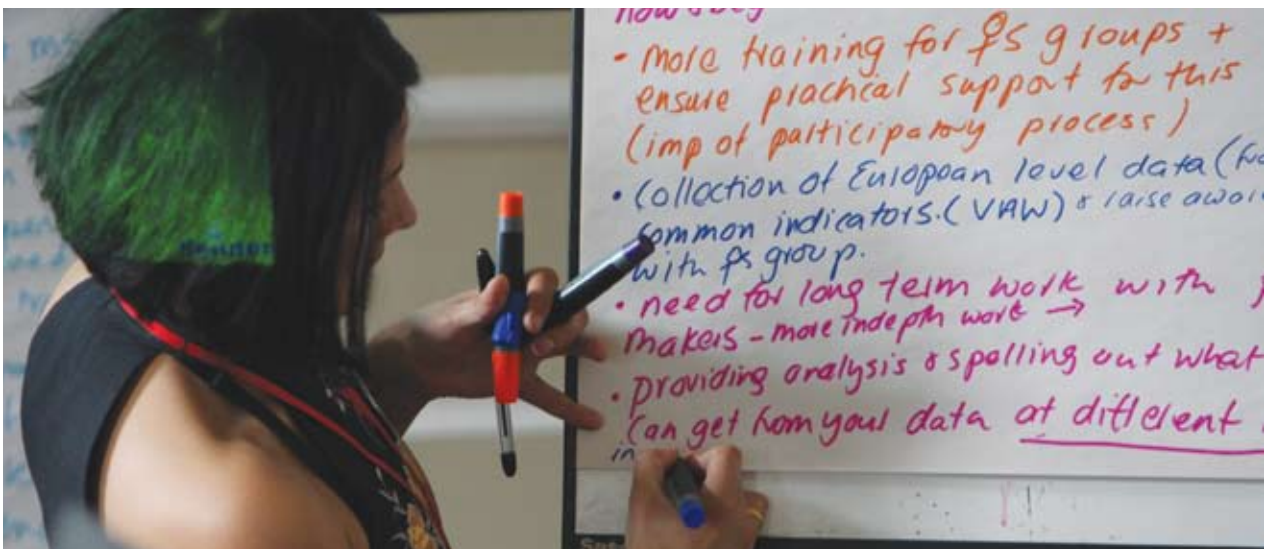
- Wird das Programm oder die Leistung von Frauen und Männern unterschiedlich erlebt? Wird der Unterschied von ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, Alter, Religionszugehörigkeit oder sexueller Orientierung beeinflusst?

- Ist die Leistungserbringung reaktionsfähig und flexibel? Ist es allen potenziellen Nutzergruppen möglich, diese Leistung in Anspruch zu nehmen? Wenn dies nicht der Fall ist, bestehen Vorkehrungen, mittels derer die, die ausgeschlossen sind, erreicht werden können?
- Wird die Leistung im Verbund mit anderen erbracht? Können weitere öffentliche Behörden, Regierungsabteilungen oder regionale wie landesweit operierende Organisationen bei der Leistungserbringung an die Frauen und Männer helfen, an die sich die Leistung richtet?
- Repräsentieren diejenigen, die das Programm betreiben bzw. die Leistung erbringen, die Vielfalt der Gemeinschaft, an die sie sich richtet?
- Reflektiert die Strategie zur Messung der Kundenzufriedenheit das Maß an Zufriedenheit für unterschiedliche Gruppen von Frauen und Männern oder ist sie hin zu den Meinungen der Nutzymehrheit verzerrt?
- Ermöglicht der Monitoring-Prozess die Identifizierung des Nutzen des Programms?

Schritt 5: Monitoring und Evaluierung

Als Monitoring bezeichnet man den fortlaufenden Prozess der Überprüfung und Untersuchung der Auswirkungen eines Programms auf Frauen und Männer. So kann festgestellt werden, inwieweit Programme ihre Ziele erfüllen, und es eröffnet Möglichkeiten für Verbesserungen.

Der Monitoring-Prozess zeigt deutlich den Bedarf nach statistischen Basisdaten, gegen die der Fortschritt beim Erreichen von Gleichstellungszielen gemessen werden kann. Konzentrieren Sie sich auf die volle Teilnahme



Von: Ian MacNicol

verschiedener Gruppen, und wenn noch immer Differenzen auftreten, erwägen Sie Schritte, etwas gegen dieses Ungleichgewicht zu tun.

Fragen, die gestellt werden müssen:

- Wurden bei der Implementierungsplanung Forderungen für Monitoring spezifiziert?
- Beinhalten sie einen Maßstab für die Geschlechtergleichstellung und einen für die Kundenzufriedenheit?
- Wie können externe Gruppen, die unterschiedliche Gruppen in der Gemeinschaft repräsentieren, das Monitoring der Ergebnisse des politischen Programms unterstützen?
- Wurden Maßnahmen festgelegt, die eine Untersuchung anstoßen oder eine Änderung des Programms herbeiführen, wenn es entweder die bei Projektbeginn definierten Gleichstellungsziele oder die Chancengleichheit für Frauen und Männer nicht erreicht?

Evaluierung beschreibt die Aufgabe der Bewertung und Analyse der Daten, die in der Monitoring-Phase erhoben wurden, um den Erfolg des Programms oder der Leistung zu identifizieren.

Um wirkungsvoll zu sein, muss das Erstellen politischer Ideen und Programme ein Lernprozess sein, bei dem man herausfindet, was funktioniert und was nicht, Korrekturmaßnahmen vornimmt, um Unausgewogenheiten zu beheben, und sicherstellt, dass auch andere aus der Erfahrung lernen können. Dies bedeutet, anderen politischen Entscheidungsträgern über die Lektionen aus dem Evaluierungsprozess ein Feedback zu geben.

Fragen, die gestellt werden müssen:

- Fördert und erreicht das Programm die Chancengleichheit für Frauen und Männer?
- Hat eine Gruppe mehr als andere profitiert? Wenn dies der Fall ist, wie wird das Ungleichgewicht behoben?
- Besteht der Bedarf für die Sammlung zusätzlicher Daten? Müssen Ziele und Indikatoren aus der Erfahrung heraus betrachtet angepasst werden?
- Welche Lektionen gibt es zur Verbesserung zukünftiger Programme und Leistungen? Wer muss informiert werden? Wie sollen Informationen präsentiert werden?



Fallstudie: Leeds Equality Network (Gleichstellernetzwerk Leeds)

Das Leeds Equality Network ist eine Partnerschaft von Organisationen, die sich für eine Reihe gemeinsamer Ergebnisse und Prioritäten im Rahmen des Leeds Strategic Plan (see www.leedsinitiative.org/lsp/) einsetzen.

Das Netzwerk möchte die Arbeit zur Aufnahme von Gleichstellungs- und Vielfaltsprinzipien und ihrer Umsetzung im Rahmen des Leeds Strategic Plan 2008-2011 unterstützen und lenken. Eine der Prioritäten des Plans ist die Reduzierung der Anzahl von Kindern, die in Armut leben.

Als Teil der Schulungsinitiative des Projekts von GenderWorks 'Policy into Practice' hat Oxfam eine moderierte Sitzung zur Pflicht der Geschlechtergleichstellung mit dem Leeds Equality Network abgehalten.

Dies beinhaltete eine Einheit zur Planung von Aktionen, die thematisierte, wie die Gruppe das Fachwissen, das ihr durch die Initiative zur Verfügung stand, am besten für echte Ergebnisse in ihren Programmen nutzen konnte.

Das Netzwerk stimmte der Koordination und Erstellung einer Arbeit zu, die sich auf die Schlüsselbereiche der Aktivitäten konzentrierte, die zum umfassenden Ziel der Reduzierung der Kinderarmut beitragen.

Folgende Aktionspunkte wurden beschlossen:

1. Individuelle Partner treten an die strategischen Gruppen heran, die folgende Verantwortungen haben:
 - Strategien für diejenige, die nicht in **Schulausbildung, Arbeitsverhältnis oder Ausbildung stehen**
 - **Möglichkeiten für Beschäftigungsverhältnisse**, einschließlich Probleme wie geringe Bezahlung, schlechte Qualität von Teilzeitarbeitsplätzen und das Fehlen bezahlbarer Kinderbetreuung Strategien zur Reduzierung der Zahl von **Schwangerschaften bei Teenagern**
2. Jede dieser Gruppen soll dazu eingeladen werden, eine gender-orientierte Folgenabschätzung ihrer politischen Idee, ihrer Strategie oder ihres Arbeitsprogramms durchzuführen.
3. Vorausgesetzt die teilnehmenden Gruppen stimmen zu, sollen die Partner Schlüsselpersonen und Sektoren identifizieren, die in die Folgenabschätzung einbezogen werden.

4. Das Netzwerk vereinbart ein Programm zur Abgabe von Berichten zu der Veröffentlichung und der Förderung von bewährter Praxis.

Drei moderierte Schulungssessions wurden abgehalten, an denen eine Reihe von Partnern aus dem öffentlichen und dritten Sektor teilnahmen. Jede dieser Sessions war hinsichtlich der zeitlichen Beschränkungen und des Publikums etwas anders gestaltet, doch alle beinhalteten die folgenden Elemente: Einen Überblick über die Gleichstellungspflicht und die daraus resultierenden Verantwortlichkeiten der Partner; eine Diskussion der drei spezifischen Bereiche, die mit einer gender- und gleichstellungsorientierten Folgenabschätzung zusammenhängen: Daten, Interessenvertreter (Befragung und Einbeziehung) und die Identifizierung von Auswirkungen; außerdem ein Element zur Aktionsplanung.

So wurde z. B. die erste Sitzung als Teil eines Treffens des Teenage Pregnancy and Parenthood Strategy Board (deutsch etwa: Ausschuss zu Teenager-Schwangerschaften und elterlichen Strategien) abgehalten. Bei dieser Sitzung stimmte der Ausschuss den folgenden Aktionspunkten zu:

- Durchführung einer Folgenabschätzung zur Gleichstellung für die Strategie zu Teenager-Schwangerschaften für Leeds.
- Jedes Mitglied soll identifizieren, welche differenzierten Daten hinsichtlich seiner eigenen Arbeitsprogramme und Projekte zur Verfügung stehen.
- Überprüfung von Literatur und Infomaterialien im Hinblick auf nicht angemessenen Sprachgebrauch, der möglicherweise Barrieren für verschiedene Personen schafft.
- Der Fortschritt der gender-orientierten Folgenabschätzung soll bei einem Treffen des Ausschusses Anfang 2010 diskutiert werden.

Die Ergebnisse sämtlicher gender- und gleichstellungsorientierten Folgenabschätzungen identifizieren nicht nur die gängige bewährte Praxis, sondern auch Wege, wie die Leistungserbringung verbessert und die Ziele im Hinblick auf die Reduzierung von Kinderarmut in Leeds erreicht werden können.

Gender budgeting

Unterschiedliche Leben, unterschiedliche Bedürfnisse. Gender Budgeting ist ein Instrument des Gender Mainstreaming, das Ihnen 'Biss' verleiht.

Es handelt sich um ein relativ neues Instrument, das die Frage stellt: Wohin gehen Ressourcen, und welche Auswirkungen hat dies auf die Ungleichbehandlung der Geschlechter? Indem man nachverfolgt, wohin die Gelder einer Regierung oder öffentlichen Behörde fließen, lässt sich herausfinden, wie Frauen und Männer auf unterschiedliche Weise von diesen Ausgaben profitieren.

Gender Budgeting ist ein flexibles Instrument, das auf jeder Ebene eingesetzt werden kann, von der

kleinsten Organisation bis zu einer Staatsregierung, und es kann eine rückschauende Analyse sowie eine gender-basierte Finanzplanung beinhalten.

Gender Budgeting kann aufdecken, dass ein Programm oder eine Leistung Frauen und Männer nicht auf gleiche Weise erreicht, und es kann zeigen, dass eine Behebung dieses Ungleichgewichts zu effizienteren Programmen führt.



Fallstudie: Der Job Connect Service

Oxfam hat zusammen mit einem Partner, dem Redcar and Cleveland Borough Council, Untersuchungen durchgeführt, ob Frauen und Männer vom Job Connect Programm in gleichem Maß profitieren. Da es sich um eine öffentliche Serviceleistung handelt, wurde davon ausgegangen, dass vom Job Connect Programm Frauen und Männer im gleichen Maß profitieren und sie es tatsächlich auch im gleichen Maß nutzen.

Die Studie fand jedoch heraus, dass 75 % der Nutzer des Programms Männer waren und nur 25 % Frauen. In der Folge dieser Untersuchung hat der Gemeinderat sich verpflichtet, weitere und andere Wege zu nutzen, um Frauen zu erreichen und ihre Teilnahme am Programm zu steigern.

‘Gender-neutral’ oder ‘gender-blind’?

Bei den meisten Finanzplänen und –initiativen wird davon ausgegangen, dass sie jeden mehr oder weniger gleich betreffen, weshalb sie als ‘gender-neutral’ beschrieben werden könnten.

Die Ungleichheit der Geschlechter bedeutet jedoch, dass Frauen und Männer Budgetplanungen auf unterschiedliche Art und Weise erleben. Was oberflächlich betrachtet gender-neutral erscheint und von dem man daher erwarten könnte, auf

Männer und Frauen die gleichen Auswirkungen zu haben, kann sich bei genauerer Betrachtung als ‘gender-blind’ erweisen.

Das heißt, die Folgen politischer Entscheidungen bei der Ausgabenplanung kann ein Geschlecht in der Tat ganz anders betreffen als das andere (siehe die Fallstudie um Job Connect Service weiter oben).

Gender Budgeting ist gut für Frauen und Männer

Gender Budgeting bedeutet kein separates Budget für Frauen, es zielt vielmehr auf eine Analyse der Ausgaben oder Ressourcenverteilung aus der Genderperspektive, um sicherzustellen, dass diskriminierende Effekte neutralisiert und die Geschlechtergleichstellung gefördert werden.

Auf diese Weise identifiziert es Auswirkungen und vergleicht die Konsequenzen von Finanzplanungen und politischen Programmen für beide Geschlechter, wobei es die Lücke zwischen politischen Aussagen und den für ihre Implementierung bereitgestellten Ressourcen deutlich macht und sicherstellt, dass öffentliche

Gelder auf im Hinblick auf die Genderfrage ausgewogenere Weise ausgegeben werden.

Diese gender-orientierte Vorgehensweise kann man mit einem Blick durch die ‘Gender-Brille’ vergleichen, durch die Prozesse begutachtet werden können und die in jeder Phase des Finanzplanungsprozesses wirkungsvoll sein kann, einschließlich Planung, Zielfestlegung und Auditing oder Evaluierung. Sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit in die Überlegungen aufzunehmen, führt zu einem effektiveren Budget.

Also, Gender Budgeting ist:

- Analyse jeglicher Form von öffentlichen Ausgaben oder Methoden zur Beschaffung öffentlicher Mittel aus Gender-Persepektive
- Identifizierung von Konsequenzen und Wirkungen für Frauen und Mädchen im Vergleich zu Männern und Jungen.
- Kein separates Budget für Frauen.

Es ist ein weit verbreitetes Missverständnis, dass die Gender-Analyse negative Effekte für Männer hat, doch dies ist nicht der Fall: **Die Gender-Analyse ist gut für Frauen wie für Männer, sie gewährleistet eine angemessene und wirkungsvolle Leistungsbereitstellung für beide.**



Fallstudie: Gender Budgeting als Vorgehensweise in der Verkehrspolitik

Ein politisches Programm im Bereich Verkehr, in dem der Zugang zu Straßen, Bahn, Bussen und anderen Arten des öffentlichen Verkehrs nicht der Nutzung durch eine bestimmte Gruppe vorbehalten ist, kann gender-neutral erscheinen. Je nachdem aber, wie das Programm gestaltet ist, kann die tatsächliche Nutzung der Transportwege vom geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekt betroffen sein. Zum Beispiel:

- Etwa 71 % aller Erwachsenen in Großbritannien besaßen im Zeitraum 1999-2001 einen vollgültigen Führerschein, doch gab es bedeutsame Unterschiede bei den Geschlechtern, denn 82 % der Männer hatten einen solchen Führerschein ohne Lernerstatus gegenüber 62 % der Frauen. Die Verkehrsausgaben der Regierung bevorzugten tendenziell Straßen.
- Insgesamt 73 % der Männer in Großbritannien pendelten 2001 mit dem Auto zum Arbeitsplatz, verglichen mit 66 % der Frauen.
- Für Frauen ist es doppelt so wahrscheinlich, mit dem Bus zur Arbeit zu fahren (11 % der

Frauen, 5 % der Männer). Tatsächlich haben nur 22 % der Männer wenigstens einmal pro Woche den Bus genommen, verglichen mit 32 % der Frauen.⁸

Subventionen für Busse sind tendenziell die niedrigsten Posten im Verkehrsbudget, also wird der Bedarf von Frauen nicht vollständig erfüllt.

Zusätzlich werden die meisten Busse für die verkehrsreichste Zeit direkt vor und nach Geschäftsschluss bereitgestellt, was Transportmöglichkeiten zum Arbeitsplatz vor 9 Uhr morgens bedeutet. Da Frauen wahrscheinlicher in Teilzeit arbeiten oder flexible Arbeitszeiten

haben und vor dem Weg zur Arbeit noch Betreuungseinrichtungen für Kinder ansteuern müssen, könnten sie von solch einer Verkehrspolitik benachteiligt werden.

Gender Budgeting als Herangehensweise könnte den Dienstleistern hier Informationen liefern, wie sie die Nutzung im Allgemeinen durch sowohl Männer als auch Frauen erhöhen können.

⁸ Quelle: National Travel Survey -Transport 2000



Übung: Gender Budgeting für einen Schulspielplatz

Diese Aktivität wurde übernommen und angepasst aus 'Budgeting for all: manual for local gender budget initiatives' ('Budgetplanung für alle: Handbuch für lokale Initiativen zum Gender Budgeting') von Sheila Quinn in Zusammenarbeit mit Thera van Osch und Jacintha van Beveren.

- Zeigen, wie eine gewichtete Demokratie mit Genderfokus Ergebnisse beeinflussen kann.

Hilfsmittel:

- Unten stehende Tabellen, in einer PowerPoint-Präsentation oder auf Handouts

Ziel:

- Zeigen der Auswirkungen, die Gender Budgeting als Herangehensweise auf die Leistungsbereitstellung haben kann
- Zeigen der Auswirkungen, die Gender Budgeting auf die Ressourcenverteilung haben kann, und und wie dies Leistungsnutzer betrifft

Anwendung:

- Diese Übung wird am besten als Diskussion mit einer kleinen Gruppe durchgeführt. Sie wurde in Einzelschritte gegliedert, um den Diskussionsprozess zu unterstützen.

Beispiel

Eine Schule hat ein Budget in der Höhe von £10.000, um den Schulspielplatz zu verbessern. 100 Kinder nutzen den Spielplatz - 50 Jungen und 50 Mädchen. Die Kinder sollen in die Entscheidung, welche Aktivitäten und Geräte sie für den Spielplatz haben wollen und wie die Mittel dafür ausgegeben werden, einbezogen werden.

1. Auszählung der ersten Abstimmung

Die Kinder werden gefragt, was sie auf ihrem Spielplatz machen möchten, und haben die Wahl zwischen 10 Möglichkeiten. Die Abstimmung ergibt Folgendes:

Tabelle 1:

Wahl	Stimmen	Jungs	Mädchen
Fußball	42	40	2
Wippe	14	3	11
Murmelpfand	10	6	4
Hüpfspiel Himmel-und-Hölle	9	0	9
Schaukel	7	0	7
Tennis	5	0	5
Rutsche	5	0	5
Tischtennis	2	1	4
Klettergerüst	5	0	2
Platz zum 'Abhängen'	1	0	1

Diskutieren Sie die wahrscheinlichen Konsequenzen für die Geschlechter und die Nutzung des Platzes bei diesem Abstimmungssystem.

2. Budgetanalyse

Die unten stehende Tabelle zeigt eine Analyse, wie die Auszählung der ersten Abstimmung das Budget nutzt. 75 % der Stimmen gehen an Fußball, Wippe, Murmeln und Hüpfspiel. Da die Kosten für die einzelnen Geräte und Einrichtungen vorgegeben sind, bedeutet die Bereitstellung der vier erstgewählten Aktivitäten eine hundertprozentige Nutzung des zur Verfügung stehenden Budgets.

Tabelle 2:

Präferenzen	Stimmen	% des Haushalts erforderlich, die notwendigen Einrichtungen bieten	Budget
Fußball	42	56	£5,600
Wippe	14	19	£1,900
Murmeln	10	13	£1,300
Hüpfspiel	9	12	£1,200
INSGESAMT	75	100	£10,000

Diskutieren Sie mögliche Fragen im Hinblick auf eine gender- und gleichstellungsorientierte

Folgenabschätzung, wenn diese Mittelverteilung vereinbart würde.

Eine mögliche Aufgliederung, wie der Platz zu einem beliebigen Zeitpunkt genutzt wird, zeigt:

- 70 % des Raumes werden für Fußball genutzt, für 22 Kinder
- 10 % des Raumes werden für eine Wippe genutzt, für 2-6 Kinder
- 10 % des Raumes werden fürs Murmelspielen genutzt
- 10 % des Raumes werden fürs Hüpfspiel genutzt.

Eine wahrscheinliche Gender-Analyse der möglichen Nutzung des Platzes könnte wie folgt aussehen:

- 22 Jungen spielen Fußball, 5 Jungen und 15 Mädchen schauen zu.
- 10 Jungen und 6 Mädchen spielen Murmeln und 4 Mädchen warten.
- 3 Jungen und 3 Mädchen benutzen die Wippe, während 6 Jungen und 9 Mädchen warten
- 6 Mädchen spielen das Hüpfspiel, während 7 Mädchen und 4 Jungen zusehen.

3. Gender-Analyse der Nutzung des Platzes

Tabelle 3:

Aktivität	% Des verwendeten Speicherplatzes benutzt	Boys aktiven Raum		Girls aktiven Raum	
		Anzahl	%	Anzahl	%
Fußbal	70	22	70	0	0
Murmeln	10	10	6.25	6	3.75
Wippe	10	3	5	3	5
Hüpfspiel	10	0	0	6	10
Insgesamt	100	35	81.25	15	18.75

Beobachtungen:

- Nur die Hälfte der Kinder – 35 Jungen und 15 Mädchen – nutzen den Spielplatz aktiv.
- Die andere Hälfte schaut zu oder wartet darauf, mit dem Spielen an der Reihe zu sein.
- Die Jungen, die aktiv spielen, nutzen 81,25 % des Spielplatzes.
- Die Mädchen, die aktiv spielen, nutzen 18,75 % des Spielplatzes.

Diskutieren Sie aus Genderperspektive, wer am meisten von den bereitgestellten Leistungen profitiert.

4. Ein neues Abstimmungssystem

Ein neues Abstimmungssystem wird eingeführt. Jeder Schüler wählt drei Spielplatzgeräte aus. Die Auswahl wird nach Alter, Geschlecht und allen Zugangs-/Behinderungsanforderungen erhoben und gemäß erster, zweiter oder dritter Wahl gewichtet. Als Ergebnis erhält man 300 differenzierte Stimmen.

Tabelle 4:

Children's Entscheidung	Kombinierte Durchschnittsgewicht in% der gesamten
Wippe	12.6
Klettergerüst	12.4
Murmeln	11.4
Schaukel	11.0
Fußball	10.5
Hüpfspiel	10.5
Rutsche	9.9
Tischtennis	9.8
Tennis	9
Aufenthaltsbereich ohne Spielgeräte	2.9

Diskutieren Sie, welche Änderungen der Präferenzen dieses Abstimmungssystemim Vergleich mit der ersten Abstimmung zeigt.

Diskutieren Sie, was das Endergebnis für die Bereitstellung von Geräten und die Gleichstellung bedeutet; welchen Unterschied macht Gender Budgeting als Herangehensweise bei den Ergebnissen für die Kinder, für die Geschlechtergleichstellung?

5. Endergebnis – Zuteilung von Mitteln und Platz

Tabelle 5:

Children's choices	Erforderliche Haushaltsmittel	Platzbedarf in% der gesamten
Wippe	£1,500	10
Klettergerüst	£3,000	15
Murmeln	£500	10
Schaukel	£1,500	15
Hüpfspiel	£500	10
Rutsche	£1,500	15
Tischtennis	£1,000	15
Aufenthaltsbereich ohne Spielgeräte	£500	10
Insgesamt	£10,000	100

Das Endergebnis des Abstimmungsprozesse schafft Gewinner und Verlierer.

- Es wurden am Ende keine Mittel für Fußball zur Verfügung gestellt. Dies war die Präferenz 5, nutzt jedoch 70% des Platzes und hat eine Kapazität von 22 Personen zu jedem beliebigen Zeitpunkt.
- Für Tennis wurden keine Mittel bereitgestellt. Es war die neunte Präferenz, kostete jedoch £3.000 und beanspruchte 60% des Platzes bei einer Kapazität von 4 Personen zu jedem beliebigen Zeitpunkt.
- Es konnten jedoch Mittel für alle acht der anderen gewählten Möglichkeiten der Kinder bereitgestellt werden, im Vergleich zu nur vier im ersten Abstimmungssystem.
- Die erste Wahl von 44 Mädchen wurde umgesetzt, und die zweite und dritte Wahl aller Jungen wurde realisiert.

i Weitere Informationen

Wenn Sie weitere Informationen, Hilfe und Unterstützung bei Ihrem Gender Budgeting-Vorhaben benötigen, wenden Sie sich an:

The Women's Budget Group
www.wbg.org.uk

The Scottish Women's Budget Group
www.engender.org.uk/budget

Clymblaid Genedlaethol Menywod Cymru
Wales Women's National Coalition
www.wwnc.org.uk

Außerdem:

Gender budgets make cents – Understanding gender responsive budgets (etwa: Gender-Budgets machen Sinn/Cents – Auf die Genderfrage eingehende Budgets)

Debbie Budlender, Diane Elson, Guy Hewitt und Tanni Mukhopadhyay

In vier Abschnitten bietet diese Veröffentlichung einen konzeptuellen und theoretischen Rahmen, verfolgt die Evolution der Arbeit in diesem Bereich nach, bewertet die Rollen verschiedener Interessenvertreter und zeigt die bis heute gelernten Lektionen auf.

Ausgaben dieser Publikation sind per Online-Suche zu finden, oder Sie wenden sich an das Commonwealth Secretariat unter www.thecommonwealth.org oder unter der Telefonnummer (Großbritannien)

0044 20 7747 6342.

Gender budgets make more cents – Country studies and good practice (etwa: Gender Budgets machen mehr Cents/Sinn – Länderstudien und gelingende Praxis)

Debbie Budlender und Guy Hewitt

Ausgaben dieser Publikation sind per Online-Suche zu finden, oder Sie wenden sich an das Commonwealth Secretariat unter www.thecommonwealth.org oder unter der Telefonnummer (Großbritannien) 0044 20 7747 6342.

A Change in Thinking: Gender budgeting – now's the time (etwa: Das Denken ändern – Zeit für Gender Budgeting)

'A Change in Thinking' ist eine CD, die Oxfam GB gemeinsam mit seinen Partnern zusammengestellt hat, um zu zeigen, dass Gender Budgeting Leistungen mit 'Mehrwert' für Frauen wie Männer erbringen kann.

Weitere Informationen finden Sie auf der Ressourcen-Seite auf der Website von GenderWorks: www.oxfam.org.uk/genderworks

Gender-berücksichtigende Budgetplanung

Eine Webseite mit einer großen Vielfalt an Ressourcen, die vom Entwicklungsfond für Frauen der Vereinten Nationen (UNIFEM), dem Commonwealth Secretariat und dem kanadischen International Development Research Centre erstellt wurde. Siehe: www.gender-budgets.org



Von: Kate Rowley

Gender-differenzierte Daten

Gender-differenzierte Daten sind statistische Informationen, die nach Geschlecht geordnet erhoben und aufgeteilt wurden, um die unterschiedlichen Erfahrungen und das unterschiedliche Verhalten von Männern und Frauen aufzuzeigen. Dies hilft Entscheidungsträgern zu verstehen, wer von einem Programm profitieren soll und wohin Mittel und Ressourcen fließen sollen.

Viele Organisationen holen Informationen ein, doch sie analysieren und interpretieren sie nicht und handeln auch nicht danach - und dies alles ist grundlegend, wenn die Leistungserbringung wirklich verbessert werden soll.

Die Erhebung lokaler statistischer Daten zum Aufbau eines 'Gender-Profiles' ermöglicht es politischen Entscheidungsträgern, die Auswirkungen eines Programms auf das Leben von Männern und Frauen zu bewerten und zu analysieren, ob es ihre Situation verbessert oder verschlechtert.

Öffentliche Institutionen sollten mit den Frauengruppen ihrer Region in Kontakt treten und mit ihnen diskutieren, welche Daten diese Gruppen sammeln und ob sie den Entscheidungsträgern zu einem besseren Verständnis darüber verhelfen können, wie Leistungen genutzt werden und welche Auswirkungen ihre Programme haben.

Wenn Sie Hilfe bei der Beschaffung und Erhebung gender-differenzierter Daten benötigen, nutzen Sie die unten stehende Ressourcenliste.

Ressourcenliste

In Großbritannien können landesweit erhobene gender-differenzierte Daten und Statistiken zur Ungleichbehandlung der Geschlechter über das Government Equalities Office (www.equalities.gov.uk) und die Equality and Human Rights Commission (www.equalityhumanrights.com) eingesehen werden.

Gender-differenzierte Daten aus Schottland finden Sie in der **Scottish Household Survey**, die über die schottische Regierung erhältlich ist (www.scotland.gov.uk).

In Wales sind dies die Daten, die vom Welsh Assembly Government's Statistical Directorate erhoben wurden (wales.gov.uk/topics/statistics).

Sie können auch die Women's Budget Group Ihres Landes kontaktieren:

The Women's Budget Group
www.wbg.org.uk

The Scottish Women's Budget Group
www.engender.org.uk/budget

Clymblaid Genedlaethol Menywod Cymru
Wales Women's National Coalition
www.wwnc.org.uk

Und um weitere Informationen über Frauengruppen in Ihrer Region zu erhalten, wenden Sie sich an ein größeres Netzwerk von Frauenorganisationen, z. B.:

The Women's Resource Centre
www.wrc.org.uk

The National Alliance of Women's Organisations (NAWO)
www.nawo.org.uk

The Equality Measurement Framework

Die Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte (Equality and Human Rights Commission, kurz: EHRC) und das Gleichstellungsbüro der Regierung haben gemeinsam ein so genanntes Equality Measurement Framework, kurz: EMF (etwa 'Rahmenwerk für die Messung von Gleichstellung') entwickelt, das die sozialen Ergebnisse aus Gleichstellungs- und Menschenrechtsperspektive überwachen soll.

Das Rahmenwerk beobachtet „die zentralen und wertvollen Dinge im Leben, die Menschen tatsächlich erreichen“ – wie etwa:

- Teilhabe an einem angemessenen Lebensstandard
- Gesundheit
- gute Ausbildungs- und Lernchancen
- Teilhabe an Rechtssicherheit

- Freiheit von Kriminalität und der Angst vor Kriminalität

Es beschäftigt sich insbesondere mit der Position von Einzelpersonen und Gruppen im Hinblick auf Charakteristika wie Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religions- oder Glaubenszugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Transidentität und soziale Klasse.

Das EMF ist kein Rahmen zur Messung von Leistung, sondern es bietet eine Nachweisgrundlage als Information für politische Prioritäten und hilft bei der Identifizierung von Ungleichbehandlung, die weiter untersucht werden muss.

Weitere Information finden Sie auf der EHRC-Webseite unter www.equalityhumanrights.com



Von: Ian MacNicol

Beteiligung

Die Beteiligung von Nutzern ist grundlegend bei der Gestaltung und Entwicklung wirkungsvoller Leistungen. Sie stellt sicher, dass Leistungen entwickelt werden, die die Bedürfnisse von Nutzern und Empfängern berücksichtigen, und sie erlaubt Entscheidungsträgern, auf eine vielfältige Bandbreite an Wissen und Fachkenntnissen zuzugreifen.

Die wirkungsvolle Beteiligung ist der Schlüssel, der es Menschen ermöglicht, Entscheidungen zu beeinflussen, die ihr Leben betreffen. Im Rahmen der Gleichstellungspflicht müssen öffentliche Behörden folgende Punkte erfüllen: Befragung von Leistungsnutzern und anderen bei der Entwicklung ihrer Gleichstellungsprogramme; Sammlung und Berücksichtigung relevanter Informationen darüber, wie Leistungen die Geschlechtergleichstellung beeinflussen können; und Befragung von Leistungsnutzern zur Sicherstellung der Umsetzung von Zielen.

Soziale Beteiligung ist sowohl ein Mittel, mit dem die Geltung der Menschenrechte erreicht werden soll, als auch selbst ein eigenständiges Ziel der Menschenrechte. Beteiligung (Participation) ist Teil des Kürzels PANEL, mit dem die Vereinten Nationen die verschiedenen Elemente eines auf den Menschenrechten basierenden Vorgehens beschreiben:

Beteiligung ist ein Schlagwort, das viele verschiedene Bedeutungen haben kann, abhängig von demjenigen, der es gebraucht. Die folgende Übung untersucht, wie der Begriff 'Beteiligung' zur Beschreibung unterschiedlicher Prozesse benutzt wird.

P Participation (Beteiligung):

Wie können Menschen Entscheidungen beeinflussen, die ihr Leben betreffen?

A Accountability (Verantwortlichkeit):

Der Staat (und seine ausführenden Organe) ist verantwortlich zu machen für die Menschenrechtsstandards, für die zu sorgen seine Verpflichtung ist.

N Non-discrimination (Nicht-Diskriminierung):

Priorisierung gefährdeter Gruppen, wie etwa die, die von den unterschiedlichen Strängen der Gleichstellung betroffen sind.

E Empowerment (Ermächtigung):

Inwieweit sind sich die Menschen ihrer Menschenrechte bewusst, und wie wirkungsvoll können sie sie einfordern und nutzen?

L Legal frameworks (rechtlich vorgegebene Rahmen):

Die Anwendung internationaler oder nationaler rechtlicher Rahmen für die Menschenrechte.

Übung: Untersuchung unterschiedlicher Arten von Beteiligung

Ziel:

- Analyse der Charakteristika verschiedener Arten der Beteiligung
- Reflexion der Erfahrungen der Teilnehmer zum Thema Beteiligung
- Diskussion der Charakteristika sinnvoller Beteiligung in relevanten Kontexten.

Hilfsmittel:

- Karten mit der Bezeichnung verschiedener Arten von Beteiligung und ihrer Charakteristika (siehe nächste Seite)

Anwendung:

- Das Schaubild unten beschreibt vier verschiedene Arten von Beteiligung. Schreiben Sie die Namen der verschiedenen Arten auf Karten und jede Reihe von Eigenschaften auf eine separate Karte. Bitten Sie die Gruppe, jeder Beteiligungsart die richtigen Charakteristika zuzuordnen.
- Diskutieren Sie jede Art der Beteiligung kurz in der Gruppe. Können die Teilnehmer Beispiele für ihre Erfahrungen mit dieser Form der Beteiligung geben? Was sind die Grenzen, was die Vorteile jeder Form? Was sind die idealen Charakteristika von Beteiligung?
- Bitten Sie die Teilnehmer, paarweise einen Bereich ihrer Arbeit zu identifizieren, in dem Überlegungen zur Beteiligung den Planungs-, Engagements- oder Befragungsprozess sinnvoller machen können. Jedes Zweierteam sollte Wege identifizieren, wie sinnvolle Beteiligung in diesem Bereich funktionieren kann und welche Charakteristika relevant sind.
- Jedes Zweierteam stellt dann seine Ideen der größeren Gruppe vor, wo sie nach Bedarf diskutiert werden.

Unterschiedliche Formen der Beteiligung⁹

Type	Characteristics
symbolische Beteiligung durch Manipulation	Leute sitzen in offiziellen Komitees, sind jedoch nicht gewählt und haben keine echte Macht.
Beteiligung durch Befragung	Menschen sind beteiligt über Befragungen oder durch die Beantwortung von Fragen. Externe ausführende Organe definieren Probleme und Prozesse zur Informationssammlung und sie leiten die Analyse. Diese Experten haben keine Verpflichtung, die Ansichten der Menschen einzubeziehen.
Funktionelle Beteiligung	Leute beteiligen sich auf Anfrage externer ausführender Organe, um vorher festgelegte Ziele zu erreichen. Gemeinsame Entscheidungsfindung kann in geringem Maße stattfinden, doch normalerweise erst, nachdem die großen Entscheidungen bereits von Außenstehenden gefällt wurden.
Interaktive Beteiligung	Die Leute beteiligen sich an der gemeinsamen Analyse und der Entwicklung von Aktionsplänen. Beteiligung wird als Recht gesehen, nicht nur als Mittel zur Erreichung von Projektzielen. Dieser Prozess beinhaltet Methoden, die sämtliche unterschiedliche Perspektiven suchen und strukturierte Lernprozesse nutzen. Gruppen werden in die Entscheidungsfindung einbezogen und haben so ein Interesse am Erhalt des Projekts. Lokale Institutionen werden gestärkt.

i Weitere Informationen:

COGS (Communities and Organisations: Growth and Support; etwa: **Gemeinschaften und Organisationen: Wachstum und Unterstützung**) ist eine unabhängige Organisation, die sich auf Politik und Praxis im Bereich Gemeinschaftsengagement, -ermächtigung und -entwicklung spezialisiert.

Das **Active Partners Framework** (Rahmenwerk Aktive Partner) kann von lokalen Behörden oder Partnerschaften zur Gemeindeplanung genutzt werden, um ein Verständnis für die Beteiligung der Gemeinschaft zu entwickeln, mit dem Fokus auf die Elemente, die bereits umgesetzt sind, sowie auf das, was noch erreicht werden muss, um die Beteiligung der Gemeinschaft zu maximieren.

Das Rahmenwerk stellt vier wichtige Dimensionen von Gemeinschaftsbeteiligung heraus, die in zwölf Bezugspunkte für die Gemeinschaftsbeteiligung aufgegliedert sind; begleitende Fragen unterstützen Analyse und Diskussion.

Weitere Informationen finden Sie in 'Benchmarking community participation: Developing and implementing the Active Partners benchmarks' (Benchmarking der sozialen Beteiligung: Entwicklung und Implementierung der Active Partner-Maßstäbe) von Mandy Wilson und Pete Wilde. Diese Publikation ist erhältlich auf der Webseite der Joseph Rowntree Foundation: www.jrf.org Siehe außerdem die Webseite von COGS: www.cogs.uk.net

⁹Übernommen und angepasst aus Veneklasen, L. & V. Miller (2007), A New Weave of People, Power and Politics: The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation, Practical Action Publishing (Seite 88)



Von: Ian MacNicol

Das Gesetz und Sie

**Ein Leitfaden zur Europapolitik zu Fragen
von Geschlecht und Armut und der
Gesetzeslage in Großbritannien.**



Der Einfluss der Europäischen Union

Ein Leitfaden zu dem, was die Europäische Union (EU) für die Gleichstellung der Frau erreicht hat - und nach wie vor erreichen will, und welche Mechanismen für das Voranbringen von Veränderungen genutzt werden können.

Schnellquiz – Frauen und Männer in der Europäischen Union

Vermutlich wissen Sie mehr über Europa als Sie glauben! Versuchen Sie, diese Fragen zu beantworten; die korrekten Antworten finden Sie weiter unten¹⁰.

1. Wie groß ist der durchschnittliche Lohnabstand zwischen den Geschlechtern in der EU?

- 12 Prozent 17 Prozent
27 Prozent 35 Prozent

2. Der prozentuale Anteil an weiblichen Angestellten in Teilzeit ist um wie viel höher als der der männlichen Angestellten?

- Doppelt so hoch Viermal höher
Zehnmal höher

3. Wer ist mehr gefährdet durch Menschenhandel und geschlechtsbasierte Gewalt - Frauen oder Männer?

4. Warum haben Frauen in Zeiten steigender Arbeitslosigkeit ein größeres Risiko?

5. Wie groß ist der Anteil an weiblichen Direktoren in den Vorständen der höchstnotierten Unternehmen in der EU?

- 1 Prozent 3 Prozent
6 Prozent 10 Prozent

6. In wie vielen EU-Mitgliedsstaaten haben Frauen mehr als 30 Prozent der Sitze im Parlament inne? Warum spielt dies eine Rolle?

Antworten

1. 17 Prozent.

2. Der prozentuale Anteil an weiblichen Angestellten in Teilzeit lag 2007 bei 31,2% - viermal höher als bei den männlichen Angestellten.

3. Frauen und Mädchen sind gefährdeter vom Menschenhandel, und Frauen sind die Hauptopfer von geschlechtsbasierter Gewalt.

4. Frauen haben ein größeres Risiko, weil sie in prekären Beschäftigungsverhältnissen auf der Basis von befristeten Arbeitsverträgen überrepräsentiert sind.

5. 3 Prozent.

6. In elf Mitgliedsstaaten machen Frauen mehr als 30 % der Abgeordneten im Landesparlament aus. Dies spielt eine Rolle, da 30 % als Mindestanteil (oder 'kritische Masse') gilt, die notwendig ist, damit Frauen einen bedeutungsvollen Einfluss auf die Politik ausüben können.

¹⁰Statistiken aus dem Bericht der Kommission an den Rat, das Europa-Parlament, das Europäische Wirtschafts- und Sozialkomitee und das Komitee der Regionen – Gleichheit von Männern und Frauen — 2009 {SEC(2009) 165} /* COM/2009/0077 final */

Welchen Unterschied macht die EU?

Die Europäische Union, die aus 27 Mitgliedstaaten besteht, hat in der britischen Öffentlichkeit ein schlechtes Image. Die Medien verbreiten Mythen über die außer Kontrolle geratene Bürokratie, die von Brüssel angeblich ausgeübte Macht, Großbritannien Gesetze aufzuzwingen und vermeintlich sinnlose Richtlinien. In der Folge haben nur wenige politische Entscheidungsträger ein gesichertes Arbeitswissen darüber, was die EU für die Praxis der Anti-Diskriminierung zu bieten hat.

Das Wissen in der Öffentlichkeit zu den äußerst wichtigen Unterschieden, die EU-Gesetze und –Programme für das Wohlergehen und die Gleichstellung von Frauen gemacht haben, ist gering. Die EU war eine treibende Kraft bei der Festlegung von Standards und Maßstäben, der Zusammenstellung von Untersuchungen und der Sicherstellung einer aussagekräftigen Armutsanalyse im Hinblick auf die Auswirkungen auf Frauen und Männer.

Ein Grundlagenarbeitswissen darüber, was sie bieten kann, sollte ein wichtiger Teil jedes Praxishandbuchs für Veränderung sein, für politische Entscheidungsträger und Frauenorganisationen. Dies sind einige der Bereiche, in denen die EU beim Thema Geschlechtergleichstellung federführend war.

1. Klare Analysen

Die Interpretation der EU von Ursachen und Lösungen der Geschlechtsdiskriminierung sind fortschrittlicher als die der meisten ihrer Mitgliedstaaten. So betont z. B. ihr Fahrplan zur Geschlechtergleichstellung¹¹ folgende Punkte:

- Gleichwertige wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer
- Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben
- Beendigung geschlechtsbasierter Gewalt
- Der Bedarf nach flexiblen Geschlechterrollen
- Soziale Absicherung für alle, auf Lebenszeit
- Bürgerrechte für alle.

Dies steht im Gegensatz zum politischen Fokus in vielen Mitgliedstaaten, der

- keinen Wert in der wirtschaftlichen Gleichstellung der Frau sieht.
- die Kosten versteckter Armut in den Haushalten nicht misst oder versteht.
- Frauen als wichtiges Instrument bei der Bekämpfung von Armut sieht, sie selbst aber nicht als wichtig erachtet.
- politisches Vorgehen auf Momentaufnahmen zur Armut gründet, anstatt die gesamte Lebenszeit zu berücksichtigen.

2. Forschungen und Instrumente

Ein Netzwerk von Gender-Experten, das von der Europäischen Kommission (EC) finanziell gefördert wird, untersucht und kommentiert die landeseigenen Gesetze und politischen Programme der Mitgliedstaaten aus europäischer Perspektive und berichtet regelmäßig mit detaillierten Analysen von Nachweisen aus Untersuchungen und Statistiken.¹²

So kommentiert das Expertennetzwerk beispielsweise die nationalen Aktionspläne zur sozialen Integration, die von den Mitgliedstaaten aufgestellt wurden (siehe unten: 'What mechanisms can be used to get action on women's poverty?', etwa: 'Mit welchen Mechanismen kann die Bekämpfung der Frauenarmut aktiviert werden?'). Die EC produziert außerdem Instrumente für das Gender Mainstreaming, wie etwa das Handbuch zu seiner Umsetzung in politische Programme zur sozialen Integration und Beschäftigungspolitik.¹³

3. Gesetze und Richtlinien

Die Verpflichtung zur Geschlechtergleichstellung hat die EU schon immer untermauert. Artikel 2 und 3 des EG-Vertrags (die rechtliche Basis für die Aktivitäten der EU) legt die Verpflichtung der EU fest, Ungleichbehandlungen zu eliminieren und die Gleichstellung von Frauen und Männern in all ihren Aktivitäten zu fördern.

Europäische Richtlinien sind gesetzgebende Verordnungen, die die Erreichung eines bestimmten Ergebnisses von den EU-Mitgliedstaaten verlangen, ohne festzulegen, mit

¹¹A Roadmap for Equality between women and men 2006 (Ein Fahrplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern)-10 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en>

¹²Z. B. Gender mainstreaming of employment policies: a comparative review of 30 European countries, Group of experts on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G1, September 2007

¹³Manual for gender mainstreaming of employment policies, July 2007; manual for gender mainstreaming social inclusion and social protection policies, both from European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Directorate-General

welchen Mitteln es erreicht werden soll. Mit anderen Worten: Wie die Mitgliedstaaten diese Richtlinien in ihre eigene Rechtssprechung übersetzen, ist ihre Sache, solange sie es auf irgendeine Weise tun.

Europäische Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung haben die Standards für eine progressive Rechtssprechung gesetzt, wie etwa die Verpflichtung für öffentliche Einrichtungen in Großbritannien, die Gleichheit der Geschlechter und aller Ethnien voranzubringen. Bereiche, in denen europäische Richtlinien Veränderungen in den Mitgliedstaaten befördert und beschleunigt haben, sind unter anderem:

- Gleiche Bezahlung
- Gleichbehandlung in Beschäftigungsverhältnissen
- Gleichbehandlung in Programmen zur sozialen Absicherung
- Behandlung von schwangeren Arbeitnehmerinnen
- Elternzeit

- Gleichbehandlung im Hinblick auf Waren und Dienstleistungen.

Detaillierte Informationen zum EU-Gesetz für die Gleichstellung der Geschlechter finden Sie auf <http://ec.europa.eu/social/>¹⁴

Die EU hat außerdem Institutionen wie den europäischen Sozialfond ins Leben gerufen, einen 'Strukturfond' mit der Aufgabe, die Beschäftigung in der EU zu fördern, der ebenso die Gleichstellung von Frauen und Männern voranbringt; und es gibt PROGRESS (2007-2013), ein finanzielles Programm zur Unterstützung der Implementierung der Geschlechtergleichstellung und zur Förderung von Gender Mainstreaming in sämtlichen politischen Maßnahmen der EU.

Das GenderWorks-Projekt, das dieses Praxishandbuch herausbringt, wurde von PROGRESS als Teil seines Programms zur Förderung gemeinsamen Lernens über soziale Integration und soziale Sicherheit finanziell unterstützt.

Wie kann die EU das Leben von Frauen in Armut verbessern?

Im europäischen Garten wächst wenig Unkraut, dafür trägt er viele Früchte. Zwar liegt die echte Macht bei Problemen wie Armut und sozialer Ausgrenzung bei den Mitgliedstaaten selbst, die EU – und besonders die EG – spielt jedoch eine Rolle bei der Förderung gemeinsamen Lernens, bei der Sammlung von Daten, bei der Schärfung des

Problembewusstseins und in der Organisation von Gutachten.

Sie kann nichts durchsetzen, dafür aber ermutigen, unterstützen, beraten und informieren, und der Zugang zu den Mechanismen, die sie dafür nutzt, bietet ein wertvolles Instrument für jeden, der für das Ziel einer größeren Gleichheit arbeitet.



Von: Ian MacNicol

¹⁴ EU Gender Equality Law, European Commission, Susanne Burri und Sacha Prechal, European Commission DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.2, September 2008 Von: Ian MacNicol

Chancen zur Bekämpfung der Frauenarmut

Die Reduzierung von Armut und sozialer Ausgrenzung und die Förderung größerer sozialer Integration sind seit dem Jahr 2000 politische Hauptprioritäten der EG. Jeder Mitgliedsstaat hat sich verpflichtet, alle zwei Jahre einen 'Nationalen Aktionsplan zur sozialen Integration' (NAP) zu erstellen, in dem berichtet wird, was das jeweilige Land gegen Armut und soziale Ausgrenzung unternimmt.

Der Befragungs- und Erstellungsprozess der NAPs ist eine Gelegenheit für Frauenorganisationen und -netzwerke, Regierungen darüber zu informieren, was Frauen in Armut widerfährt, und Lobby-Arbeit für Veränderungen zu leisten.

Lokale und gemeinschaftsbasierte Gruppen, deren Ziel die Armutsbekämpfung ist, sollen von der Regierung als Teil des NAP-Prozesses hinzugezogen und befragt werden.

Wenn Sie sich beteiligen möchten und den NAP in ihrem Land beeinflussen wollen, sei es als Einzelperson oder als Mitglied einer Organisation, dann wenden Sie sich an die Kontaktstelle für soziale Integration in Ihrem Land (siehe unten), teilen Sie den Mitarbeitern dort mit, dass Sie befragt werden möchten, und fragen Sie selbst, wie Sie Ihre Meinung einbringen können (einen entsprechenden Musterbrief finden Sie auf Seite 50).

Vielleicht möchten Sie ein spezifisches Problem nennen, von dem Sie wollen, dass der NAP es in Angriff nimmt, z. B. häusliche Gewalt, die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen oder der Lohnabstand zwischen den Geschlechtern.

Die gemeinsamen Ziele der NAPs sind unter anderem Gender Mainstreaming, was es ermöglicht, Regierungen für ihre Handlungen zur Rechenschaft zu ziehen.

Die veröffentlichten NAPs der Mitgliedstaaten sind tendenziell Zusammenfassungen dessen, was die Regierungen in den verschiedenen Politikfeldern bereits tun, sie sind weniger wirkliche Aktionspläne; dennoch bieten sie einen nützlichen Fokus für die Lobby-Arbeit im jeweiligen Land.



Mehr über den Prozess für Nationale Aktionspläne finden Sie unter

http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/poverty_social_exclusion_en.htm

Eine nützliche Seite gibt es auch auf der Webseite von GenderWorks:

<http://www.oxfam.org.uk/resources/ukpoverty/genderworks/naps.html>

Die aktuellsten Nationalen Aktionspläne der Mitgliedstaaten können Sie nachlesen unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/strategy_reports_en.htm

Die Kontaktstelle für soziale Intergationsfragen in Ihrem Land finden Sie unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/contacts_en.htm

Ein Praxishandbuch des Europäischen Anti-Armutsnetzwerks (European Anti-Poverty Network, EAPN), wie sie im NAP-Prozess aktiv werden können, finden Sie auf

<http://www.eapn.eu/content/view/296/34/lang,en/>

In Großbritannien wird der NAP vom Arbeits- und Rentenministerium erstellt; siehe

www.dwp.gov.uk

Monitoring der Aktivitäten im Hinblick auf die Genderfrage in der EU

Beachten Sie auch die Webseiten der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission (<http://ec.europa.eu/social>).

Hier gibt es einen ganzen Abschnitt zur Geschlechtergleichstellung, der Informationen

zum Gender Mainstreaming, zum Lohnabstand zwischen den Geschlechtern und einen Ausstausch zu bewährten Verfahren enthält. Sie finden hier auch einen Bericht, den die EG jedes Jahr zu den Veränderungen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in ganz Europa herausbringt.



Von: Sonalle

Die Gesetzeslage in Großbritannien

Jeder hat ein Recht auf die Gleichstellung der Geschlechter – und für jeden ist es eine Pflicht.

Ein Blick auf die Gesetzeslage und die Pflicht zur Geschlechtergleichstellung:

- Wenn Sie eine Frauenorganisation vertreten, welche Gesetze sollten Sie für Ihre Kampagne nutzen, und wie können Sie sie nutzen?
- Was sind Ihre Verantwortlichkeiten als öffentliche Institution?

Dieser Abschnitt des Praxishandbuchs wurde aus dem Schulungskurs 'Making the Gender Duty Work' (Erfolgreiche Umsetzung der Pflicht zur Geschlechtergleichstellung) des GenderWorks-Projekts übernommen und wird mit Genehmigung von The Public Law Project (www.publiclawproject.org.uk) wiedergegeben.

Das Gesetz und die Verpflichtungen des öffentlichen Sektors

Die Grundsätze des öffentlichen Rechts regeln die Art und Weise, wie öffentliche Institutionen sich verhalten, indem sie sicherstellen, dass sie

- gesetzesgemäß und fair handeln.
- ihre Machtbefugnisse nicht überschreiten.

Das öffentliche Recht gilt nur für öffentliche Einrichtungen und Körperschaften, und nur für deren öffentlichen Funktionen.

Beispiel:

Eine Kommunalbehörde oder ein Primary Care Trust (PCT, eine kommunale Verwaltungseinrichtung der medizinischen Grundversorgung in Großbritannien), die oder der einer Freiwilligenorganisation finanzielle Unterstützung in Aussicht stellt, ist eine öffentliche Behörde in Ausübung einer öffentlichen Funktion; daher gelten die Grundsätze des öffentlichen Rechts.

Ein Grundverständnis für öffentliches Recht und das Wissen, wie eine öffentliche Behörde verwaltet wird, kann für Frauenorganisationen von Vorteil sein und ihre Beziehungen mit dem öffentlichen Sektor stärken.

Auf ähnliche Weise kann der öffentliche Sektor von einer stärkeren Beziehung zu Frauenorganisationen profitieren, indem dies öffentlichen Behörden ermöglicht, ihre Arbeitspraxis zu verbessern und ihren Verpflichtungen im Rahmen der Gleichstellungsgesetze nachzukommen.

Beispiel:

Eine transparente Entscheidungsfindung mit klaren, offenen Prozessen hilft Organisationen dabei, bessere Anträge auf Finanzierung zu stellen, und alle Beteiligten können darauf vertrauen, dass im Ergebnis faire Entscheidungen von hoher Qualität getroffen werden.

Die Grundsätze

Sehr oft kommen die Grundsätze des öffentlichen Rechts zur Anwendung, wenn etwas falsch gelaufen ist; die Grundsätze sind aber eigentlich ein guter Ausgangspunkt zum Aufbau einer starken Arbeitsbeziehung zwischen Frauenorganisationen und dem öffentlichen Sektor.

Die Grundsätze besagen, dass

- öffentliche Einrichtungen relevante Informationen berücksichtigen müssen (und irrelevante Informationen ignorieren müssen).
- öffentliche Einrichtungen von Gesetzes wegen ermächtigt sind, das zu tun, was sie tun.
- öffentliche Einrichtungen jedes Problem fair und individuell betrachten: Es soll keine Pauschalmaßnahmen geben.
- alle Entscheidungen auf der Basis einer 'fairen Anhörung' getroffen werden, die Elemente wie die Offenlegung relevanter Dokumente und die Aufnahme der Meinung Betroffener beinhaltet.
- öffentliche Einrichtungen vereinbarte Verfahren befolgen müssen.
- öffentliche Einrichtungen Gründe für ihre Entscheidungen angeben müssen.
- öffentliche Einrichtungen sich selbst die richtigen Fragen stellen und ausreichende Untersuchungen anstellen, wenn sie etwas entscheiden.
- öffentliche Einrichtungen rationale und vernünftige Entscheidungen treffen.
- öffentliche Einrichtungen auf angemessene Weise befragt werden müssen: Befragungen sollten stattfinden, wenn sich Vorschläge noch in der Entwicklungsphase befinden, mit ausreichenden Informationen und genügend Zeit für diejenigen, die befragt werden, damit diese auf sinnvolle Weise antworten können; das Ergebnis jeder Befragung sollte bei der Entscheidung der öffentlichen Einrichtungen berücksichtigt werden
- öffentliche Einrichtungen im Allgemeinen ihre Zusagen einhalten: Behauptet eine öffentliche Institution, sie würde etwas tun oder habe etwas in der Vergangenheit immer getan, kann dies eine 'legitime Erwartung' schaffen, dass sie es auch in der Zukunft tut. Dies kann eine öffentliche Institution jedoch nicht davon abhalten, in Übereinstimmung mit dem Gesetz ihr politisches Vorgehen zu ändern. Eine Entscheidung, bei der eine legitime Erwartung gebrochen wird, kann ungesetzlich sein. Einzelpersonen oder Organisationen können auch die legitime Erwartung haben, in einer bestimmten Entscheidung hinzugezogen zu werden (siehe vorangestellten Punkt zu Befragungen).
- Öffentliche Institutionen alle gesetzlich vorgegebenen Verpflichtungen, die auf sie zutreffen, einhalten.

Pflichten des öffentlichen Sektors

Öffentliche Institutionen in England, Wales und Schottland unterliegen dem öffentlichen Recht und den Verpflichtungen des öffentlichen Sektors. Es sind dies die Verpflichtung zur

- Gleichstellung aller ethnischen Gruppen.
- Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.
- Gleichstellung der Geschlechter.

Dieses Praxishandbuch konzentriert sich spezifisch auf die Verpflichtung zur Geschlechtergleichstellung, es bietet jedoch Beispiele für bewährte Verfahren, die für alle diese Verpflichtungen relevant sind.

Eine neue Gewichtung der Gleichstellung

Die Verpflichtungen des öffentlichen Sektors geben den öffentlichen Institutionen die Beweislast, dass sie im Hinblick auf die Gleichstellung proaktiv sind und sie fördern, anstatt den Fokus auf Einzelpersonen zu richten, die bestehende Diskriminierungen anfechten. Dies bedeutet, dass die Gleichstellung im Zentrum von Entscheidungsfindung und politischer Entwicklung stehen muss.

Die Verpflichtungen für den öffentlichen Sektor sollen gewährleisten, dass bei der Leistungserbringung aus öffentlicher Hand die Bedürfnisse verschiedener Gruppen erfüllt werden, im Gegensatz zu einer Leistungsbereitstellung nach dem Gießkannenprinzip.



Von: Ian MacNicol

Die Pflicht zur Geschlechtergleichstellung

In Abschnitt 76A des Sex Discrimination Act 1975 muss eine öffentliche Behörde bei der Ausführung ihrer Funktion gebührende Aufmerksamkeit darauf verwenden, dass

- gesetzeswidrige Diskriminierung und Belästigungen eliminiert werden.
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern gefördert wird.

Dies trat im April 2007 in Kraft, als die Abschnitte 84 und 85 des Equality Act 2006 das Sex Discrimination Act 1975 entsprechend abänderten. Dies wird als die 'allgemeine Verpflichtung' bezeichnet und ist der Hauptbestandteil dessen, was wir Gender Equality Duty (GED) nennen.

(Sämtliche öffentlichen Behörden müssen diese Verpflichtung erfüllen, und einige müssen zusätzlich spezifischen Verpflichtungen nachkommen – siehe unten).

Eine Aufgliederung der Bestandteile der GED hilft uns herauszuarbeiten, wofür sie gilt und wie sie funktioniert:

- Was ist eine öffentliche Behörde, und welche müssen die Verpflichtung erfüllen?
- Welches sind die Funktionen einer öffentlichen Behörde?
- Was bedeutet 'gebührende Aufmerksamkeit' in diesem Zusammenhang?
- Was muss eine öffentliche Behörde tun, um

Diskriminierung zu eliminieren und die Chancengleichheit zu fördern (um die 'allgemeine Verpflichtung' zu erfüllen)?

1. Was ist eine öffentliche Behörde, und welche müssen die Pflicht erfüllen?

Eine öffentliche Behörde ist definiert als „jede Körperschaft, die Funktionen öffentlicher Natur innehat“.

Das heißt, eingeschlossen sind alle offensichtlichen öffentlichen Behörden (wie Gemeinderäte, Schulen, Ministerien usw.), kann aber auch private Organisationen und selbst Organisationen aus dem Freiwilligensektor einschließen, die „Funktionen öffentlicher Natur“ erfüllen.

Es gibt keine Definition einer „Funktion öffentlicher Natur“, im Allgemeinen trifft es jedoch auf

Leistungen zu, die sonst niemand erbringt, wie etwa die Erhebung von Steuern oder das Betreiben eines Gefängnisses.

Es gibt auch keine definitive Liste der öffentlichen Behörden, für die die GED (Geschlechtergleichstellungspflicht) gilt, Sie können aber im Verhaltenskodex für die Gleichstellung der Geschlechter weitere Informationen finden; Zugang besteht über die Website der Equality and Human Rights Commission (Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte, www.equalityhumanrights.com).

2. Welches sind die Funktionen einer öffentlichen Behörde?

Die Hauptfunktionen öffentlicher Institutionen sind ebenfalls im Verhaltenskodex für die Gleichstellung der Geschlechter beschrieben. Zu ihnen gehören:

- Entwicklung politischer Programme und Maßnahmen
- Gestaltung von Leistungen und ihre Erbringung
- Entscheidungsfindung
- Beurteilung des gesetzlichen Ermessensspielraums
- Sämtliche Leistungen und Funktionen, die an Dritte vergeben wurden.

3. Was bedeutet 'gebührende Aufmerksamkeit' in diesem Zusammenhang?

Ein wichtiger Teil der GED ist ihre Formulierung im Gesetzeskontext: Der Pflicht muss gebührende Aufmerksamkeit eingeräumt werden hinsichtlich des Bedarfs der Eliminierung von Diskriminierung und Belästigung und der Förderung von Chancengleichheit.

Es ist zwar hilfreich, dass es sich um eine positive Pflicht handelt (in anderen Worten: Es ist etwas, das getan werden muss und das öffentliche Behörden proaktiv angehen müssen.), der Verpflichtung muss aber lediglich 'gebührende Aufmerksamkeit' eingeräumt werden.

Es gab einige Gerichtsverfahren darüber, was diese beiden Worte bedeuten, und ein Richter sagte:

„Was ist gebührende Aufmerksamkeit? Meiner Ansicht nach ist es die Aufmerksamkeit, die unter

allen Umständen angemessen ist. Diese schließen einerseits die Wichtigkeit der Lebensbereiche der Mitglieder der benachteiligten ethnischen Gruppe ein, die von der Ungleichheit der Chancen und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung betroffen sind; andererseits schließen sie auch solche ausgleichenden Faktoren ein, wie sie relevant sind für die Funktion, die der Entscheidungsträger erfüllt.

Der Verhaltenskodex für die Gleichstellung der Geschlechter erklärt ebenfalls, was 'gebührende Aufmerksamkeit' bedeutet:

„Gebührende Aufmerksamkeit widmen bedeutet, dass das Gewicht, das dem Bedarf nach Förderung der Geschlechtergleichstellung beigemessen wird, in proportionalem Verhältnis steht zu seiner Relevanz für eine bestimmte Funktion. In der Praxis bedeutet dieser Grundsatz, dass öffentliche Behörden den Handlungen zur Bekämpfung der schwerwiegendsten Ungleichbehandlungen der Geschlechter innerhalb ihres Aufgabenbereichs Priorität einräumen und solche Aktivitäten aufnehmen sollen, die wahrscheinlich die besten Ergebnisse für die Geschlechtergleichstellung liefern.“

Die Geschlechtergleichstellung ist wahrscheinlich für einige Funktionen relevanter als für andere. Relevanz beschreibt, wie sehr eine Funktion die Geschlechtergleichstellung im Leben der Menschen beeinflusst.“

4. Was muss eine öffentliche Behörde tun, um Diskriminierung zu eliminieren und die Chancengleichheit zu fördern (um die 'allgemeine Pflicht' zu erfüllen)?

Um die 'allgemeine' Pflicht zur Geschlechtergleichstellung zu erfüllen, müssen

einige öffentliche Institutionen außerdem spezifischen Verpflichtungen nachkommen: siehe unten. Offensichtlich können alle öffentlichen Institutionen die spezifischen Verpflichtungen als Einzelschritte zur Erfüllung der allgemeinen Pflicht nutzen, selbst wenn ihnen die Erfüllung der spezifischen Pflicht nicht vom Gesetz vorgeschrieben ist.

Spezifische Pflichten für (einige) öffentliche Institutionen zur Erfüllung der GED

Die öffentlichen Institutionen, die die 'spezifischen Verpflichtungen' als Bestandteil der Verpflichtung zur Geschlechtergleichstellung erfüllen müssen, sind in den Gesetzen aufgelistet, sie können aber auch im Verhaltenskodex für die Gleichstellung der Geschlechter gefunden werden.

Die spezifischen Pflichten sind hilfreich, weil sie praktische Schritte festlegen, die die öffentlichen Einrichtungen befolgen müssen. Das Nichterfüllen dieser Pflichten kann als Nachweis benutzt werden, dass eine Behörde die allgemeine Pflicht zur Gleichstellung der Geschlechter nicht erfüllt hat.

Die spezifischen Pflichten sind:

- Vorbereitung und Veröffentlichung eines **Gender Equality Scheme** (kurz: GES, Programm zur Geschlechtergleichstellung)
- Bei der Vorbereitung des Programms muss eine öffentliche Behörde Leistungsnutzer und andere befragen.
- Bei der Vorbereitung des Programms muss eine öffentliche Behörde Informationen berücksichtigt haben, die sie gesammelt hat **oder für relevant hält dahingehend, wie Ihre politischen Programme und Praktiken bei der Leistungserbringung die Geschlechtergleichstellung beeinflussen.**



Von: Sonalle

- Das GES muss festlegen, was die öffentliche Behörde unternimmt, um
- Informationen über die Auswirkungen ihrer politischen Programme und Praktiken auf Frauen zu sammeln.
- Informationen zur Überprüfung der Implementierung ihrer Zielsetzungen zu nutzen.
- die Auswirkungen ihrer politischen Programme und Praktiken auf die Geschlechtergleichstellung zu bewerten.
- Leistungsnutzer und andere zu befragen.
- die Implementierung ihrer Zielsetzungen sicherzustellen.
- Das GES und die daraus resultierenden Aktivitäten müssen innerhalb von drei Jahren implementiert werden.
- Das GES muss alle drei Jahre überprüft und überarbeitet werden.
- Alle drei Jahre muss über das GES berichtet werden.

Diskriminierung verstehen

Das Verstehen von Gleichstellung ist mit dem Verstehen von Diskriminierung verbunden. Es ist in der Tat so, dass die Gleichstellungsgesetze und die damit verbundenen bewährten Verfahren sich aus dem Bedarf entwickelt haben, die lang andauernde und systematische Diskriminierung zu bekämpfen.

Die Pflicht zur Geschlechtergleichstellung ist ein Beispiel dafür. Haben sich vorangegangene Gesetze weitgehend darauf verlassen, dass Einzelpersonen aktiv wurden und gegen Diskriminierung vorgehen, übergibt die Verpflichtung zur Geschlechtergleichstellung die Verantwortung an die öffentlichen Institutionen, damit diese Diskriminierung identifizieren und verhindern.

Übung: Untersuchung von Diskriminierung

Dieser Abschnitt des Praxishandbuchs wurde aus dem Schulungskurs und Beraterprogramm 'Policy into Practice' ('Von der Politik in die Praxis') des GenderWorks-Projekts übernommen und angepasst; es wurde mit der Genehmigung von **Adele Baumgardt**, Beratende Trainerin, wiedergegeben.

Ziel:

- Identifizierung von Diskriminierungsbeispielen
- Verständnis von direkter, indirekter und institutioneller Diskriminierung entwickeln.
- Untersuchung, auf welche Weise Diskriminierung in Organisationen vorkommt.

Hilfsmittel:

- Drei Flipchartseiten mit den Titeln 'Direkte Diskriminierung', 'Indirekte Diskriminierung' und 'Institutionelle Diskriminierung'
- Haftnotizzettel
- Filzstifte
- Der folgende Lexikoneintrag:

Diskriminierung (Nomen)

UNTERSCHIEDLICHE BEHANDLUNG:

„Unterschiedliche Behandlung einer Person oder bestimmten Gruppe von Personen, insbesondere auf schlechtere Art und Weise verglichen mit der Behandlung anderer, und zwar aufgrund ihrer Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, ihres Geschlechts, etc.“

Anwendung:

- Beginnen Sie mit einer kurzen Diskussion zum Thema Diskriminierung. Wahrscheinlich haben die Teilnehmer unterschiedliche Vorstellungen über das Konzept Diskriminierung. Wenn nötig, geben Sie den Teilnehmern den Lexikoneintrag als Diskussionseinstieg.
- Heften Sie die Flipchartseiten an die Wände. Bitten Sie die Teilnehmer auf Haftnotizzettel zu notieren, wie sich Diskriminierung in jeder der drei Kategorien zeigt. Sie nennen möglicherweise diskriminatorische Praxis, die sie gesehen oder selbst erlebt haben oder von der sie gehört haben.
- Nehmen Sie sich jede Art der Diskriminierung nacheinander vor und bitten Sie die Teilnehmer um ihre Gedanken dazu. Teilen Sie einander die verschiedenen Möglichkeiten mit, in der Diskriminierung in jeder der Kategorien auftreten kann, und versuchen Sie, die Haupteigenschaften jeder Art zu identifizieren.
- Führen Sie eine Abschlussdiskussion darüber, ob und wie jede der Diskriminierungsarten in den Organisationen der Teilnehmer vorkommt. Vielleicht möchten Sie auch darüber reflektieren, ob diese Übung die eine oder andere Form der Diskriminierung aufgezeigt hat, die nicht erkannt und derzeit nicht gut verstanden oder angegangen wird.

Die Folgenabschätzung

Öffentliche Behörden sind verpflichtet, die Auswirkungen laufender und neuer politischer Vorhaben und deren Umsetzung hinsichtlich der **Geschlechtergleichstellung zu bewerten**. Sie müssen eine Folgenabschätzung durchführen, wenn negative Auswirkungen wahrscheinlich sind.

Öffentliche Behörden benötigen daher ein **Sichtungsverfahren für alle laufenden Programme** und deren praktische Umsetzung, im Zuge dessen erwogen wird, ob sie eine Folgenabschätzung durchlaufen müssen; das gleiche gilt für neue Entscheidungen und Planungen.

Laut dem Verhaltenskodex für die Gleichstellung der Geschlechter hat eine Folgenabschätzung zwei Ziele:

- Sicherzustellen, dass keines der Geschlechter von der Entscheidung und Handlung einer Behörde benachteiligt wird
- Zu identifizieren, wo öffentliche Behörden die Chancengleichheit von **Männern und Frauen fördern können**.

Jeder Folgenabschätzungsprozess sollte dies reflektieren und in seinen Schlussfolgerungen klar und verständlich sein. Die Öffentlichkeit sollte Zugang zu sämtlichen Folgenabschätzungen haben.

Führt die öffentliche Behörde eine Folgenabschätzung durch und stellt dabei fest, dass es zu einer **negativen Wirkung oder einer verpassten Möglichkeit** zur Förderung der Chancengleichheit kommt, muss sie in Erwägung ziehen, das Programm oder seine praktische Umsetzung zu **modifizieren**, um die GED zu erfüllen.

Die öffentliche Behörde kann möglicherweise aber auch in der Lage sein, die Negativwirkung

zu rechtfertigen und ihre Pläne trotzdem weiterzuverfolgen, sie muss aber zeigen können, dass sie den Prozess der Folgenabschätzung durchlaufen hat und warum sie davon ausgeht, dass jedwede Negativwirkung gerechtfertigt ist.

Kann die öffentliche Behörde die Negativwirkung nicht rechtfertigen, muss sie Schritte unternehmen, sie zu verringern oder zu eliminieren, oder sie muss von dem betreffenden Programm ganz Abstand nehmen.

Nicht alle politischen Vorhaben und ihre Umsetzung sind für die Geschlechtergleichstellung gleich relevant, daher sollten öffentliche Behörden einen **zweiphasigen Prozess** anwenden: eine erste Sichtung aller Aktivitäten, um entscheiden zu können, wie relevant das Programm oder die Praxis für die Geschlechtergleichstellung ist, gefolgt von einer Folgenabschätzung für die Programme und praktischen Schritte, die sie für relevant hält.

Alle Folgenabschätzungen sollten Befragungen der Personen beinhalten, die von dem Programm oder der Praxis betroffen sind. Wenn in dieser Phase klar wird, dass das Programm eine Wirkung auf Geschlechterfragen hat, sollte eine Gender-Folgenabschätzung durchgeführt werden (siehe Abschnitt unten zur gleichstellungsorientierten Folgenabschätzung).



Die Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte (Equality and Human Rights Commission) bietet eine Anleitung zur Folgenabschätzung: siehe www.equalityhumanrights.com



Von: Ian MacNicol



Von: Ian MacNicol

Einführung der Single Equality Bill

Im April 2009 veröffentlichte die britische Regierung den Textentwurf für ein neues Gesetz, die Equality Bill.

Dieses neue Gesetz wird Diskriminierung in den folgenden Gleichstellungssträngen bekämpfen:

- ethnische Zugehörigkeit
- Behinderung
- Geschlecht
- Gender- oder Trans-Identität
- Religionszugehörigkeit und Glaube
- Alter
- sexuelle Orientierung

Das Gesetz soll 2011 in Kraft treten und ist ein Meilenstein auf dem Weg zu stärkerem Schutz vor Diskriminierung und einer Vereinfachung des Gesetzes: Das so genannte 'single bill' ersetzt mehr als 100 verschiedene Gesetze zur Gleichstellung.

Was wird die Equality Bill für die Geschlechtergleichstellung tun?

Kritiker argumentieren, die Equality Bill sei zu schwach, enthalte nicht genug Neues und zwingt öffentliche Institutionen lediglich das zu tun, was sie ohnehin bereits tun sollten. Die neue Pflicht bietet jedoch schlagkräftigere Regelungen für Frauen als die bestehenden Gesetze und zielt beispielsweise darauf, die Forderung nach gleicher Bezahlung zu erleichtern.

Wie auch die Gender Equality Duty wird sich die neue Single Equality Bill wahrscheinlich als nützliches Instrument bei der Stärkung der Geschlechtergleichstellung erweisen, doch nur wenn Frauen sie auch nutzen.

Eine Reihe von Maßnahmen, die dieses neue Gesetz festsetzt, sollte die Geschlechtergleichstellung vergrößern, wie etwa die folgenden Anforderungen:

• **Berichterstattung zum Lohnabstand (Klausel 73)**

Dies wird zuerst für den öffentlichen Sektor gelten. Der private Sektor wird 2013 folgen, vorausgesetzt es gab in der Zwischenzeit nicht ausreichend freiwillige Fortschritte. Das Gesetz verbietet außerdem die vertragliche Schweigepflicht, die Arbeitnehmer daran hindert, ihr Gehalt mit Kollegen zu diskutieren.

• **Verbesserung der Gleichstellung durch öffentliche Beschaffung.**

So ist beispielsweise für ein Ministerium erforderlich, das seine Personalbeschaffung an Dritte vergibt, dass alle Stellen auf Teilzeit-Basis oder mit flexiblen

Arbeitszeiten ausgeschrieben werden, außer es gibt einen unternehmerischen Grund, warum dies nicht möglich ist. Dies soll sicherstellen, dass sämtliche Gruppen von Menschen Zugang zu diesen Arbeitsstellen haben, insbesondere Frauen.

• **Ausweitung positiver Handlungen am Arbeitsplatz**

Arbeitgeber können sich für eine weniger homogene Belegschaft entscheiden, wenn sie vor der Wahl zwischen zwei Bewerbern stehen, die gleichermaßen geeignet sind.

• **Ausweitung der Befugnisse von Arbeitsgerichten**

Das Gesetz stellt sicher, dass Arbeitsgerichte Empfehlungen aussprechen können, von denen die gesamte Belegschaft profitiert und nicht nur die Einzelperson, die die Forderung gestellt hat und die oft das Unternehmen verlässt.

• **Implementierung der neuen Gleichstellungspflicht in öffentlichen Institutionen**

Diese Verpflichtung bedeutet, dass öffentliche Institutionen die Bedürfnisse aller ihrer berücksichtigen müssen, die ihre Leistungen in Anspruch nehmen oder die für sie arbeiten, unabhängig vom Geschlecht. Dies gilt insbesondere für Schwangere und frischgebackene Mütter.

- **Ausweitung der Genehmigung für reine Frauenlisten für die engere Auswahl bis 2030**

Dies wird dabei helfen, den Frauenanteil im Parlament zu vergrößern.

- **Schutz betreuender und pflegender Personen vor Diskriminierung**

Die Equality Bill schützt Frauen (und Männer), die sich z. B. um ein behindertes Kind oder einen älteren Verwandten kümmern. Sie werden kraft der Verbindung zu dieser Person geschützt.

- **Schutz stillender Mütter**

Die Equality Bill stellt klar, dass es gesetzeswidrig ist, stillende Mütter und ihre Babys zum Verlassen von Orten wie Cafés, öffentlichen Galerien und Restaurants zu zwingen.

- **Sicherstellung, dass private Vereinigungen Frauen nicht diskriminieren**

Frauen müssen gleich behandelt werden, wenn sie Vereinigungen mit mehr als 25 Mitgliedern angehören.

i Weitere Informationen erhalten Sie von:

Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte (Equality and Human Rights Commission, kurz: EHRC):

www.equalityhumanrights.com

The Government Equalities Office (GEO):

www.equalities.gov.uk

The Improvement and Development Agency for local government (IDeA, etwa: Agentur für Verbesserung und Entwicklung von Kommunalregierungen):

www.idea.gov.uk



Von: Kate Rowley

Fazit

Gemeinsam sind wir stärker!

Gemeinsames Lernen war das Herzstück des GenderWorks-Projekts.

Wir haben mit Partnerorganisationen zusammengearbeitet, die in ganz Europa im gleichen Arbeitsfeld tätig sind, um Erfahrungen zu teilen und praktische Verfahren zu entwickeln und um gemeinsam die Ergebnisse unseres Lernens mit politischen Entscheidungsträgern zu teilen.

Bei unserer Schulungsarbeit in Großbritannien haben wir gleichzeitig mit Frauenorganisationen und Frauen zusammengearbeitet, die direkt von Armut betroffen sind, außerdem mit lokalen Behörden und politischen Entscheidungsträgern, deren Aufgabe die Leistungserbringung und –bereitstellung ist.

Wir glauben, dass Räume geschaffen werden müssen, in denen Frauen zusammenkommen, ihre Erfahrungen teilen, einander unterstützen und das Selbstvertrauen aufbringen können zu versuchen, ihre Gemeinschaft zu verändern, insbesondere gefährdete und ausgeschlossene Frauen.

Es muss auch Raum geschaffen werden für Frauengruppen als Sektor, sowohl bei der Erbringung grundlegender Leistungen wie auch bei der Planung öffentlicher Leistungen. Dieser Raum

muss mit engagierter Arbeit und der Bereitstellung angemessener Mittel unterstützt werden.

Wir glauben, dass die Leistungserbringer die Möglichkeiten, mit Frauengruppen in Kontakt zu treten, maximieren und ihren Input als entscheidende Informationsquelle über gelebte Erfahrungen von Frauen in der Region wertschätzen müssen, nicht nur weil es eine vom öffentlichen Recht vorgeschriebene Verpflichtung ist, sondern weil es ein bewährtes Verfahren und 'Best Practice' ist.

Dieses Praxishandbuch und die Begleit-DVD bieten Frauengruppen wie auch öffentlichen Einrichtungen Instrumente und Ermutigung zur Zusammenarbeit, damit sichergestellt wird, dass die Probleme, denen sich Frauen in Armut gegenüber sehen, wirkungsvoller bekämpft werden.

Die Herangehensweise 'Gemeinsames Lernen' erkennt an, dass wir nicht alle Antworten haben, sie baut jedoch auf der Überzeugung auf, dass wir an der Entwicklung von Lösungen kreativ und konstruktiv gemeinsam arbeiten können.

Wir sind der Überzeugung, dass wir alle stärker werden, wenn wir uns gemeinsam auf Lernprozesse einlassen.



Von: Ian MacNicoll

“Women didn’t just write the letters, they got involved in the campaign, came to demonstrations and so on. That transforms them from being passive victims to active agents of change.”

Pragna Patel, Chair, Southall Black Sisters (SBS)

**Use people power
for maximum effect**

**Use people power
for maximum effect**

- Have someone co-ordinating the activism to bring people together
- Involve all interested groups and individuals to reinforce the campaign message and widen the impact
- Where there are wider principles at stake, lever for change if possible (for example, by the time SBS got to court, its campaign was no longer about funding but about equality)
- Speak to the people you are campaigning on behalf of and make sure you give an honest account of their experiences
- Be aware of your power – ‘people power’ really can make a difference!

“The ‘Behind the Façade’ exhibition has such a big impact on visitors... It means that there’s another group of people who have a better understanding of the issues, and that’s actually the first step to change.”

Regina Webhofer, Project Coordinator, WAVE Network
(Women Against Violence in Europe)

Get the message across

Get the message across

- Make decisions about how best to approach the issue in order to get the message across
- Use humour where possible to make the campaign more accessible, to keep spirits up and to attract public attention
- Be creative and have fun!

“We realised that there were a lot of different groups that had a reason to be interested in this issue. Women’s groups, equality groups, human rights organisations, local residents groups and community forums...”

Sandrine Levêque, Campaigns Manager, Object

Build support

Build support

- Build a coalition of support – we are stronger together!
- Forge effective alliances and team up to campaign (for example, Object joined forces with the Fawcett Society)
- Link up with sympathetic politicians and decision-makers on the “big picture” issues
- Make the decision-makers sit up and listen and see that the issue is in the public interest.

“We were fed up with traditional methods of campaigning... so decided to go along two avenues – working on the ground, exploring issues with women in communities, as well as continuing to needle away at politicians and power holders.”

Steph Mayo, Beechwood Women & Arts Group

Be strategic

Be strategic

- Identify your strengths and opportunities and think of ways to use these to overcome the challenges you face
- Decide on the target group(s) you want to reach and consider how you communicate with them. Develop an information database or mailing list
- Respond quickly and try to keep up a fast pace to your campaigning; politicians, the media and people generally can rapidly lose interest
- Consider your options carefully; for example, negotiation versus a more confrontational approach, such as legal action
- Monitor and review the progress of the campaign, collecting feedback.

“I handed over a petition with 6,500 signatures. The Councillor just said it wasn’t worth anything. How could he stand there and tell me the voice of Dumfries and Galloway was worthless?... So we put an article in the local papers and named and shamed the councillors.”

Elaine North, Support for Learning Assistant
Dumfries, and UNISON union steward

**Stand firm,
stay focused**

Stand firm, stay focused

- Have the courage of your convictions, and don't be put down by others who seem to have more power and control
- Be clear about the desired outcome of your campaign
- Remain consistent in your focus and your message(s)
- Don't be tempted to take on other people's opinions or arguments that move you away from your goal.

“We knew that if we were going to stand any chance of being heard, and having... any victory, we should be visible – both inside and outside the court.”

Pragna Patel, Chair, Southall Black Sisters (SBS)

Use the media

Use the media

- Forge relationships with the media – recognise that this is important in terms of influencing politicians. Be very strong with journalists
- Use the media in a variety of ways: write blogs for websites and letters to newspapers; aim for TV and radio coverage; target local and national media as appropriate
- Get the message out to the general public, build on existing foundations and challenge old myths
- Be creative and be visible – the media like strong visuals.

