Zeitschrift: SuchtMagazin
Herausgeber: Infodrog
Band: 28 (2002)
Heft: 6

Artikel: Frauenpower, Männerpower, Genderprozesse in der Praxis : ein Tagungsbericht

Autor: Imhoof, Eva / Hächler, Dominik

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-800749

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 01.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Frauenpower, Männerpower, Genderprozesse in der Praxis – ein Tagungsbericht

Die Überzeugung, geschlechtergerechte Haltungen und Projekte seien effektiver, hat Präventionsfachleute schon früh dazu geführt, sich für Genderfragen zu interessieren. Seit mehr als 15 Jahren setzt sich der VSD theoretisch und praktisch mit dem Thema auseinander und organisiert entsprechende Weiterbildungen. Am 26. September fand in Olten eine Tagung mit Referaten und Workshops zu genderbewusster Präventionsarbeit und Gesundheitsförderung statt.

EVA IMHOOF, DOMINIK HÄCHLER*

Im Kontakt und in der Interaktion mit anderen wird das soziale Geschlecht immer wieder neu hergestellt und bestätigt. Wenn sich Frauen und Männer treffen – egal ob gemischt oder gleichgeschlechtlich – vergewissern sie sich nicht nur über die äusseren Merkmale, ob sie Frauen resp. Männer sind, sie tun dies auch mit der Sprache, dem Auftreten usw. Dieser Prozess wird «doing Gender», d.h. das Herstellen von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen genannt. Gender ist also etwas Dynamisches.

GESCHLECHT IST NICHT GLEICH GESCHLECHT

«Gender» ist der Fachausdruck für das «soziale Geschlecht». Damit sind Eigenschaften, Haltungen und Zuschreibungen gemeint, die uns als Mann oder Frau im sozialen Tun erkennen lassen. Das biologische Geschlecht von Mann und Frau wird mit dem Fachausdruck «Sex» umschrieben.

Mehr Spielräume für die Geschlechter

Gewisse Leitlinien, wie sich eine Frau oder ein Mann zu geben hat, sind zwar definiert; sie gehören zu unserem kulturellen Erbe und zur Epoche, in der wir leben, aber es bleibt ein Spielraum für individuelle Ausprägungen. Die gegenseitige Beeinflussung von Individuum und Gesellschaft führt zu einem dauernden Entwicklungsprozess, der in den letzten Jahren viel an Dynamik gewonnen hat. Für die gesundheitsförderliche Entwicklung von Einzelnen, von Gruppen und Organisationsstrukturen ist es wichtig, dass die Spielräume bewusst genutzt und erweitert werden können (vgl. Tab. 1).

Expertinnen und Experten unterstützen den VSD

Seit einigen Jahren profitieren wir von Fachleuten, die uns regelmässig unterstützen. Wir stehen in kontinuierlichem Kontakt mit Claudia Meier*, die früher auch in der Suchtprävention des Kantons Bern gearbeitet hat. Anschliessend betrieb sie schwerpunktmässig Frauen-Gesundheits-Forschungen am Institut für Sozial- und Präventivmedizin Bern und heute baut sie mit Elisabeth Ingold am BAG die Fachstelle Gender Health[1] auf.
René Setz[2] baute vor zwei Jahren bei Radix das Projekt «Männergesundheit» auf, das er bis heute leitet. Wir profitieren von seiner Übersicht über die unterschiedlichsten Männer- und Bubenprojekte, ebenso von seinen Erfahrungen gelungener Lobby- und Medienarbeit. Auch René Setz arbeitete vorher an einer Suchtpräventionsstelle, in Köniz.

Frauen im «doing Gender»-Prozess

Frauen profitieren von langjährigen Erfahrungen vieler «Vorstreiterinnen»

TRADITIONELLE FEMINISTISCHE ANSÄTZE	INTERAKTIVE ANSÄTZE (DOING GENDER)
Weibliche und männliche Geschlechterrollen	Vielzahl von Weiblichkeits- und Männlichkeitsfacetten
Lernen + normieren	Aktive Gestaltung der Identitätsentwicklung
Frauen vs. Männer	Beziehungen zwischen Frauen und Männern
(Claudia Meier, Fachstelle Gender Health, BAG)	

Tab. 1: Neuerungen des «doing Gender»-Ansatzes

* Eva Imhoof ist Bereichsleiterin «Familie» der Suchtpräventionsstelle der Stadt Zürich, Röntgenstrasse 44, 8005 Zürich, Tel. 01 444 50 48, E-Mail: eva.imhoof@sup.stzh.ch; Dominik Hächler ist Beauftragter für Gewaltprävention, Justizdepartement des Kantons Basel-Stadt, Rheinsprung 16, 4001 Basel, Tel. 061 267 65 84, E-Mail: dominik.haechler@bs.ch. Die Autorin und der Autor sind Mitglieder des Ausschusses der Fachgruppe Prävention und Gesundheitsförderung im Verband Drogen- und Suchtfachleute Deutschschweiz (VSD).

für Frauenanliegen. Sie sind dadurch auch für Genderfragen sensibilisiert worden. Viele Tagungsteilnehmerinnen bringen persönliche Erfahrungen in frauengerechter Suchtprävention mit, haben Projekte durchgeführt und für frauengerechtere (und gendergerechtere) Strukturen gekämpft. Meist sind es männliche Vorgesetzte, die überzeugt werden müssen, und von Männern geschaffene Strukturen, die verändert werden sollen. Claudia Meier benennt die häufigsten Formen des Widerstands, denen Frauen bei ihrer Lobbyarbeit begegnen, und sie gibt Tipps, wie diese entkräftet werden können:

- Negation der Ungleichheit (das brauchen wir nicht mehr): Fakten zur Geschlechterungleichheit vermitteln.
- Generalisierung von Erfahrungen: Genau nachfragen.
- Zückerchen: Überprüfen, was dieses wirklich und längerfristig bringt.
- Lippenbekenntnisse: Verbindliche Zusagen fordern.
- «Frauen sind schon beteiligt»: Überprüfen, ob diese Frauen sich inhaltlich für die Sache der Frauen einsetzen – es geht dabei um «Gender», nicht um «Sex».
- Verzögern (z.B. Arbeitsgruppe ohne klaren Auftrag oder Pilotstudie ohne Umsetzungsplanung): Verbindliche Aktions- und Umsetzungspläne fordern.
- An einzelne Frauen delegieren: Themen zum Beispiel an Sitzungen als festes Traktandum immer wieder einbringen.
- Ernennen einer Alibifrau: Allianzen mit anderen bilden, z.B. eine zweite Frau einbringen.

«Obwohl wir alle zusammen eigentliche ‹Gender-Alltags-Expertinnen und -Experten› sind, reicht dieses Alltagswissen oft nicht aus, um bewusste Veränderungsschritte einzuleiten. Zu sehr sind wir in unserem Alltag in die hergebrachten Muster eingebettet. Wenn zum Beispiel ein Mann auf der Strasse der entgegenkommenden Frau ausweichen will, entsteht bereits eine Irritation, denn die Frau ist sich gewohnt auszuweichen.» (D. Hächler)

Männer im «doing Gender»-Prozess

Männer fühlen sich von Gender-Fragen immer noch nicht gleich stark angesprochen wie Frauen. An der VSD-Tagung nahmen beispielsweise dreimal so viele Frauen wie Männer teil. Mit folgenden Worten versuchten die Organisatoren der Tagung in einer zweiten, separaten Einladung noch mehr Männer dafür zu interessieren: «Gen-

«Ziel von ‹doing Gender› ist es, dass Männer und Frauen die Männer nicht mehr definieren als: ‹Männer sind halt so (oder so)›, sondern verschiedene Möglichkeiten von ‹Männlichkeit› gelten lassen. Männer geben sich selber mehr Entwicklungsraum, wenn sie sich die Kernidentität ‹Mann› nicht mehr beweisen müssen, sondern wenn sie diese als Voraussetzung für verschiedenste Erscheinungsformen von Männlichkeit anerkennen.» (D. Hächler)

«Männer tun sich immer noch schwer mit Gender-Fragen. Schnell fühlen sie sich persönlich angegriffen und in die ‹Männer sind Schweine›-Ecke gedrängt. Wenn es Männern jedoch gelingt, Verantwortung für ihr ‹männliches Tun› (doing Gender) zu übernehmen, so können sie auch aktiv am Veränderungsprozess teilhaben. Ein Prozess, der auch viele neue Entwicklungschancen ermöglicht, denn schliesslich werden auch die meisten Männer von männlichen Strukturen beherrscht.»
(D. Hächler)

der Mainstreaming ist nicht dasselbe wie Frauenrechte oder Gleichstellungsbüros. Gender Mainstreaming bedeutet, den gleichwertigen, jedoch verschiedenen Blick von Männern und Frauen auf dieselbe Sache zu berücksichtigen. Gender Mainstreaming kann für Männer (und Frauen) beruflich und privat neue Handlungsoptionen eröffnen.»

Eine Möglichkeit, Männer für Gender-Fragen zu gewinnen, ist, ihnen den Profit, den Gewinn, den sie haben könnten, aufzuzeichnen. Das Projekt «Männergesundheit» von Radix ist laut den Ausführungen von René Setz ein erfolgreiches Projekt. 6'000-mal wurde das Manifest zur Männergesundheit verlangt. 180 Beiträge in den verschiedensten Medien sind darüber erschienen. Über 400 Anfragen von Fachleuten gingen ein. Eine eindrückliche Bilanz.

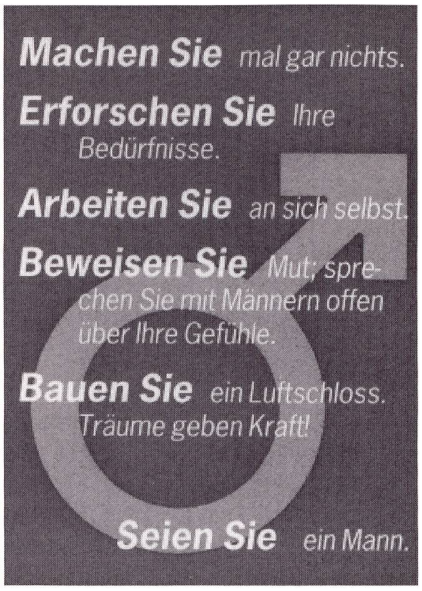
«Frauen kennen die Rolle, Männer für Genderthemen interessieren zu wollen, zur Genüge. Aber es ist doch absurd, dass Frauen manchmal so weit gehen, Männer für Männerthemen interessieren zu wollen. Es ist Sache der Männer, ihre Geschlechtsgenossen zu überzeugen. Sie müssen ihren eigenen Weg finden und der unterscheidet sich von dem der Frauen.»
(E. Imhoof)

Bild 1: Genderverständnis des Tagunghotels

Bild 2: Plenum der Tagung für genderbewusste Präventionsarbeit und Gesundheitsförderung

Bild 3: Fachfrauen am Thema Frauengesundheit

Fotos: Dominik Hächler



Der «kleine Unterschied» beeinflusst auch das Suchtverhalten. Suchtpräventionsstelle und Suchtpräventionstram der Stadt Zürich.

Das Projekt «Männergesundheit» eröffnet Perspektiven, die über die körperliche Definition von Gesundheit gehen. Es orientiert sich nicht an den Negativbeispielen wie Gewalt oder Sucht, sondern an gelingenden Modellen oder zumindest an den Ansätzen dazu, wie zum Beispiel an der Teilung der Familienarbeit und dem dadurch intensivierten Kontakt mit Kindern. Das Projekt untersucht Methoden, die funktionieren, und wendet diese mit anderen Inhalten wieder an. Männer können über Fragen im Zusammenhang mit der Arbeit gut angesprochen werden, zum Beispiel zu Gesundheitserhaltung als Aspekt des Mitarbeitergesprächs.

Geschlechtsspezifische Prävention – Rollenerweiterung, nicht -zementierung

Wenn wir die Geschlechter mit gezielten Angeboten bei ihren jeweiligen Interessen abholen, bewegen wir uns oft haarscharf zwischen widersprüchlichen Botschaften und Zielsetzungen: ein Schminkkurs für Mädchen, ein Werknachmittag zur Herstellung von Schwertern für Jungs. Natürlich können dies geschlechtsbezogene, lustvolle Projekte sein. Bleiben sie aber ohne kritische Hinterfragung und Kontrapunktsetzung, zementieren sie die tradierten Rollenbilder, statt diese zu erweitern. Die näher vorgestellten Projekte «Coaching Lebensunternehmerin» (vorläufiger Arbeitstitel) von Gertrud Zürcher[3] und «Heldengeschichten» von Titus Bürgisser[4] erfüllen die Kriterien der kritischen Kontrapunktsetzung und Erweiterung des Rollenrepertoires. Das erste ist ein Frauenprojekt, das sich an berufstätige Mütter richtet und diese gezielt in ihren unterschiedlichsten Anforderungen unterstützen will, das zweite ein Bubenprojekt, das Jungen im Teenageralter darin fördern will, sich selber zu entdecken und (Helden- und andere Seiten) zu leben.

«Es sind sensible Felder, in denen wir uns bei der geschlechtsbezogenen Arbeit bewegen. Wenn ich mit jungen Frauen arbeite, kommuniziere ich nicht nur mit Worten die gewollten Inhalte, z.B. ‹Schönheit kommt von innen›, ebenso sehr vermittle ich nonverbale Botschaften dadurch, wie ich mich selber kleide, ob ich mich schminke usw. Ich glaube, wir kommen nicht darum herum, die Widersprüche zu benennen.» (E. Imhoof)

Gender Mainstreaming – unterwegs zu geschlechtergerechteren Strukturen

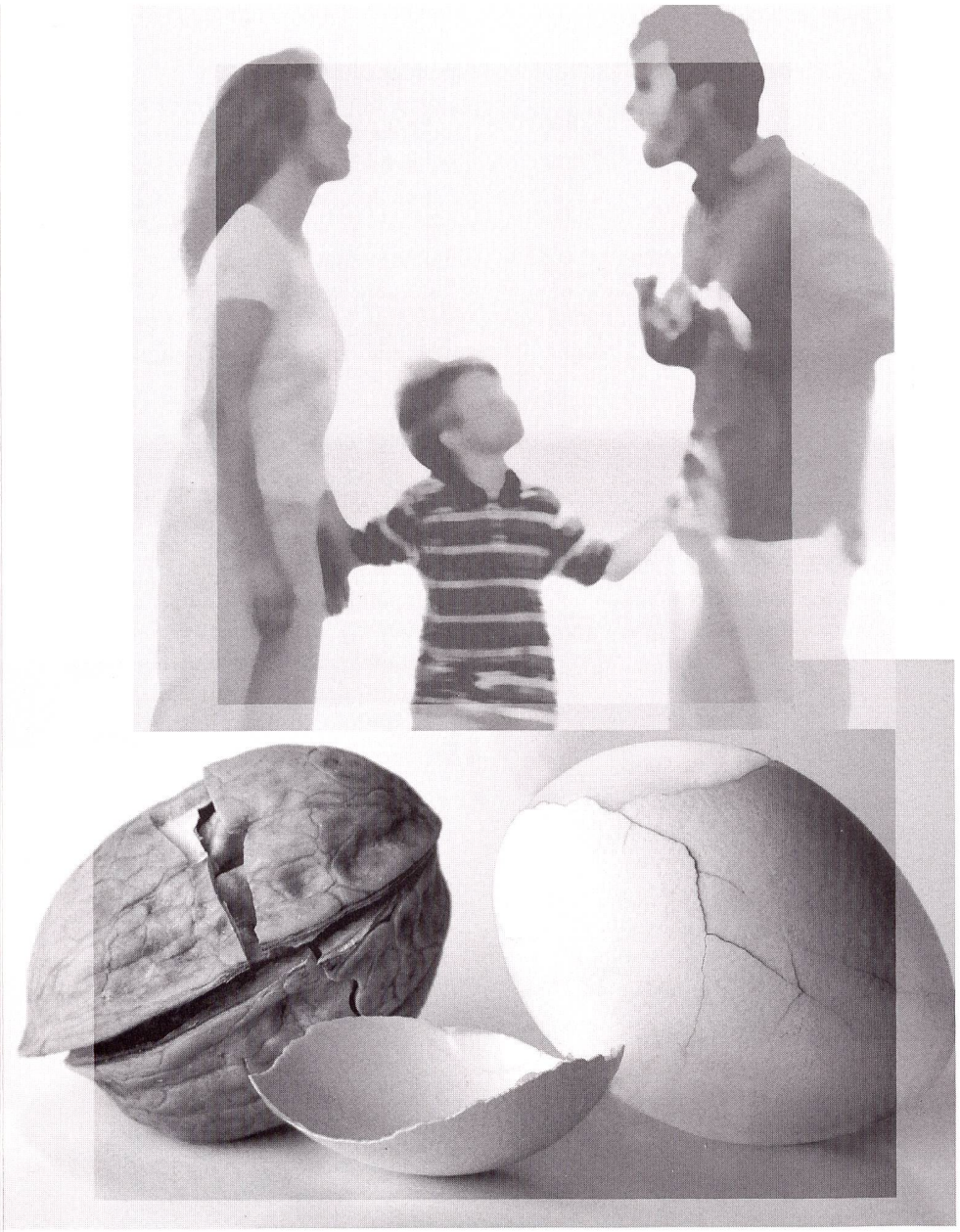
Wenn Institutionen und Betriebe Prozesse im Sinn der Gleichberechtigung und Gleichstellung bewusst gestalten möchten, so wird von «Gender Mainstreaming» gesprochen. Gender Mainstreaming heisst[5]

- gleichen Zugang zu haben zu den gesellschaftlichen und Gesundheits-Ressourcen
- gleichen Zugang zu haben zu gesundheitsrelevanten Gütern, Privilegien und Angeboten
- gleichen Einfluss bei der Definition dessen, was gesellschaftlich wertvoll und wichtig ist
- gleichen Einfluss bei der Ausrichtung von gesundheitsrelevanten Entwicklungen
- gleichen Einfluss beim Verteilen von Möglichkeiten zu Interventionen und Massnahmen.

Let's dance together!

Claudia Meier vergleicht Gender Mainstreaming mit einer Tanzschule: Es geht darum, dass die Männer und die Frauen miteinander tanzen lernen – ein sehr lustvolles Motiv. Seit vielen Jahren üben die Frauen ihre Körperhaltungen und Schritte im Ballettsaal. Seit wenigen Jahren sind die Männer dazugekommen und üben jetzt ebenfalls ihre Pliéés an langen Stangen. Ziel ist der gemeinsame Tanz und der gemeinsame Auftritt. Gender Mainstreaming heisst, die Institution sorgt für die Musik, die Beleuchtung, den Ballsaal, wo getanzt werden kann, d.h. sie schafft die Strukturen, damit eine gemeinsame Aufführung entstehen kann.

«Ich verstehe unter Gender Mainstreaming, dass die gendergerechte Haltung in die Strukturen einer Institution, in die Arbeits- und Anstellungsbedingungen, aber auch in alle Projekte und Produkte einfliesst. Dass die Botschaften der Stelle überprüft werden aufgrund ihrer, Gendergerechtigkeit', die Sprache, die Bilder, die Methoden, die Zielgruppen. Als Beispiel: Wenn wir einen Kalender konzipieren zählen wir, dass insgesamt ungefähr gleich viele Männer wie Frauen auf den Bildern zu sehen sind (das ist das Einfachste). Dann achten wir darauf, dass bei beiden Geschlechtern verschiedene Altersgruppen vertreten sind, nicht nur junge, hübsche Frauen und ältere, kompetent dreinblickende Männer. Wie angedeutet, geht es auch darum, wie die Geschlechter dargestellt werden; beide Geschlechter sollen nicht als Lustobjekte missbraucht werden. Und wir schauen, wie ihr Verhältnis zueinander dargestellt ist (schaut die Frau zum Mann hoch etc.). Es ist eine Arbeit, die sehr viel Feingefühl und Blickschärfe braucht. Sündenfälle sind nicht ganz auszuschliessen, aber die Sicherheit wächst, wenn mehrere Personen darauf achten.»(E. Imhoof)



Beispiel Gender Mainstreaming von oben nach unten

In der AJFP hat die frauen- und mädchengerechte Suchtprävention eine lange Tradition. Diese Aufgabe wurde früher von den Fachfrauen Susanne Ramsauer und Nelly Tanner wahrgenommen. Heute gibt es in der AJFP dieses Ressort nicht mehr. Es wurde als Querschnittaufgabe deklariert, ähnlich wie Migrationsfragen. Damit wurde allerdings das Ziel, Gender Mainstreaming zu praktizieren, nicht erreicht. Eine umfassende Analyse der Gesamttätigkeit auf die geschlechtsspezifische Wirklichkeit blieb aus. Es entstanden in der Folge zwar weitere mädchen- und frauenspezifische Projekte, in neuerer Zeit auch buben- und männerspezifische; diese bleiben jedoch Sache der einzelnen MitarbeiterInnen und sind (noch) nicht auf institutioneller Ebene verankert. Ebenso ist mit geschlechtsspezifischen Projekten noch kein Gender Mainstreaming gemacht. Im vergangenen Jahr beschloss der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, dass Gender Mainstreaming in der gesamten Verwaltung einzuführen sei. Die AJFP hatte das Glück, als Pilotabteilung zuerst dabei zu sein. Alle MitarbeiterInnen wurden von einer externen Fachperson darin geschult, Gender Mainstreaming anzuwenden. *«Konkret bedeutet das die Reorganisation, Verbesserung und Evaluation der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung (Macht) Beteiligten den Blickwinkel der Gleichstellung (Gleichwertigkeit) und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen»*[6].

Mit dem Instrument der «4-R-Methode», welches auf der Internetseite www.stzh.ch/bfg/gm/instrumente.htm sehr gut beschrieben ist, werden sowohl

«Gender Mainstreaming bedeutet am Anfang Mehrarbeit, und manchmal tönt es bei uns wie wir es aus den LehrerInnenzimmern bei der Diskussion über Prävention kennen: ‹Muss das jetzt auch noch sein!› Gender Mainstreaming erfordert auch bei der Umsetzung von oben nach unten das Engagement und die persönliche Auseinandersetzung jedes/-r einzelnen Mitarbeitenden.» (D. Hächler)

«Männer brauchen nicht um ökonomische Aspekte zu kämpfen, diese sind in der Regel männerfreundlich ausgestaltet. Der gleichberechtigte Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen ist jedoch die erste Voraussetzung für Gender Mainstreaming. Es geht also nicht nur um die Erweiterung individueller Entwicklungsmöglichkeiten, sondern auch um konkrete Umverteilung von Geld, Räumen, Macht, Technologien, Bildung usw. – um Chancengleichheit.» (D. Hächler)

Die Institution als Trägerin von Gender Mainstreaming

Die Tagung beschäftigte sich mit der Frage, wie gut das Bewusstsein für Geschlechterfragen heute in den Institutionen verankert ist – ein wichtiger Punkt, hält man sich die erst kürzlich diskutierte Forderung zur Aufhebung der Gleichstellungsbüros vor Augen. Ziel von Gender Mainstreaming ist es, die Bedürfnisse beider Geschlechter im Sinne der Chancengleichheit in den Strukturen der Institutionen, in ihren Angeboten, Projekten und Produkten so zu verankern, damit diese in der Arbeit selbstverständlich berücksichtigt werden. Erfahrungen aus der Praxis der Suchtpräventionsstelle der Stadt Zürich und der AJFP (Abteilung Jugend, Familie und Prävention des Justizdepartements Basel-Stadt) zeigen, dass dieser Weg mit Schwierigkeiten verbunden ist und eine ständige Auseinandersetzung sowie den starken Willen aller Beteiligten erfordert.

die interne Struktur wie auch der Output (Publikationen, Projekte, Schulungen usw.) analysiert und gegebenenfalls korrigiert.

Beispiel: Gender Mainstreaming von unten nach oben

Schon bei der Gründung der Suchtpräventionsstelle der Stadt Zürich 1985 wurden vom damaligen Leiter, Urs Abt, auf der strukturellen Ebene wichtige Prinzipien der «Geschlechtergerechtigkeit» berücksichtigt. Diese werden von der heutigen Leiterin, Eveline Winnewisser, weitergeführt und erweitert. Es sind dies beispielsweise: die paritätische Zusammensetzung von weiblichen und männlichen Projektmitarbeitenden, gleicher Lohn, Teilzeitstellen für Frauen und Männer mit der Möglichkeit, bei Mutter- oder Vaterschaft das Arbeitspensum nach Wunsch zu reduzieren oder, zusätzlich zum bezahlten, noch unbezahlt Urlaub zu nehmen. Auf Projektebene waren einzelne Module für geschlechtergetrennte Gruppen schon in ersten Schulprogrammen ein wichtiger Bestandteil. Ähnlich wie auf gesamtgesellschaftlicher Ebene entwickelte sich zuerst die frauenspezifische Suchtprävention auf verschiedenen Ebenen: als Bildungsinhalt, als Definition für spezielle Zielgruppen und als Methode.
«Frauengerechtigkeit» war erklärtes Kriterium zur Beurteilung von Projekten, Medienkampagnen, von Broschüren, Kalendern usw. – nicht immer zur Freude aller Beteiligten im übrigen. Seit 1997 ist geschlechtergerechte Suchtprävention als Ressort definiert, das alle Arbeitsbereiche beeinflussen muss. Frauen und Männer brauchen unterschiedliche Botschaften, unterschiedliche Formen der Unterstützung (siehe Kartensujets). Auch die Teammänner wurden zunehmend aktiv, realisierten Männerprojekte und organisierten eine Männeraustauschgruppe. Heute ist geschlechtergerechte Suchtprävention ein festes Traktandum der Teamsitzung und immer wieder Teamweiterbildungsthema.

«Diese freiwillige, schrittweise Einführung des Gender Mainstreaming habe ich zeitweise als nicht sehr teambildend erlebt. Meinungen wurden kontroverser und manchmal polar, entlang der Geschlechtergrenze ausgetragen. Ich denke aber, durch das Zeigen der Unterschiedlichkeiten gewinnen beide Geschlechter an Kontur und alle bekommen letztlich mehr Freiheit in der Ausgestaltung der eigenen Haltung und des persönlichen Verhaltens.» (E. Imhoof)

Unterstützung bei der Umsetzung

Viele stehen erst am Anfang der Realisation geschlechtergerechter Strukturen. In Workshops wurden Tipps und Erfahrungen ausgetauscht. Der Wunsch, gute Instrumente in die Hand zu bekommen, wurde mehrfach geäussert: Kriterienlisten, Checklisten zur Beurteilung von Projekten und Abläufen. Die Fachstelle Gender Health von Claudia Meier befasst sich mit der Erarbeitung von Kriterienlisten, und René Setz kennt diese Bedürfnisse ebenfalls. Beide Fachleute versprachen baldige Abhilfe. Von der lebendigen Auseinandersetzung und dem gemeinsamen Lernen profitierten an der Tagung sowohl Erfahrene als auch Neueinsteigende.

Wie sag ich es meinem Chef?

Damit Gender Mainstreaming gelingt und kein leeres Schlagwort bleibt, braucht es das Engagement aller Beteiligten auf allen Ebenen. In der Institution braucht es einen Auftrag dafür, entweder durch die vorgesetzte Stelle selber oder unterstützt durch dieselbe. Gender Mainstreaming sollte mit bestehenden Entwicklungsprozessen verknüpft werden, z.B. als Grundvoraussetzung für Qualitätsentwicklung oder integriert im NPM (New Public Management). Gender Mainstreaming darf nicht als einmaliges Projekt verstanden werden, sondern ist ein permanentes Planungs- und Führungsinstrument.

Das Fazit der Tagung: Let's learn the gender-dance together. Gender Mainstreaming beschwingt und belebt verkrustete Strukturen. ■

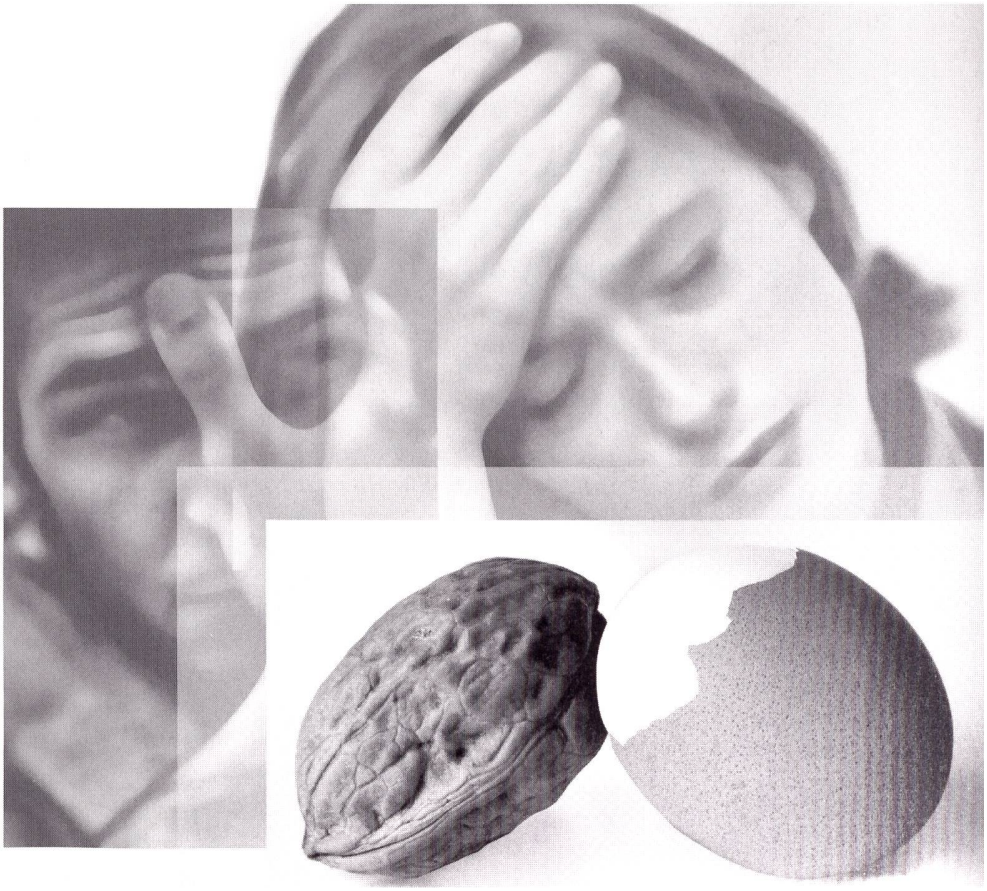
Fussnoten

1 Fachstelle für die Gesundheit von Mann und Frau mit den speziellen Fragen der Gesundheit von Frau und Mann. Jährliche Schwerpunktprogramme, die die Umsetzung von geschlechtergerechten und -spezifischen Massnahmen unterstützen, sind in Vorbereitung. Claudia Meier, Fachstelle Gender Health, Bundesamt für Gesundheit, 3003 Bern

2 René Setz, Männergesundheit, Radix Gesundheitsförderung, 3011 Bern

3 Gertrud Zürcher, Suchtprävention, Aegeristr. 56, 6300 Zug

4 Titus Bürgisser, Suchtprävention, Aegeristr. 56, 6300 Zug

5 nach Claudia Meier, Fachstelle Gender Health, BAG

6 Zieldefinition wie sie seit September 2001 im Europäischen Wirschafts- und Sozialausschuss des Europarates verwendet wird. «Gender mainstreaming is about making those changes, not on paper but in the real world. It means ensuring that gender is taken into account at every stage in the policy process – research, planning, drafting, implementation, monitoring and evaluation. It means considering how a policy might affect women and men differently, and thinking of the different needs and perspectives of both genders.»