

Zeitschrift: FemInfo / Verein Feministische Wissenschaft Schweiz = Association suisse femmes, féminisme, recherche
Herausgeber: Verein Feministische Wissenschaft Schweiz
Band: - (2008)
Heft: 11

Buchbesprechung: Publikationen = Publications

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: 14.04.2026

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

REZENSION VON URSULA LIPECKI

Gender Mainstreaming

Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor -
das Praxisbuch



Gender Mainstreaming (GM) ist die historisch jüngste Strategie «zur Verschönerung des Geschlechterverhältnisses» (S.27) und wird seit der Dritten Weltfrauenkonferenz in Nairobi 1985 als wichtiger Impuls für die Geschlechterpolitik rund um den Globus eingesetzt (S.42). 1995 verabschiedete die Vierte Weltfrauenkonferenz in Beijing eine Aktionsplattform, in der GM als das Instrument bezeichnet wird, das die langjährigen Forderungen nach Geschlechterdemokratie und geschlechtsbezogener Gerechtigkeit in den Nationalstaaten durchsetzen soll. 1999 verabschiedet der Bundesrat den «Aktionsplan der Schweiz», der zwar nicht formal verbindlich ist, aber doch eine politische und moralische Verpflichtung zur Gleichstellung von Frau und Mann darstellt. Dass sich Gleichstellung auch für Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen auszahlt - somit für alle Beteiligten - ist je länger je mehr unbestritten. Gleichstellung fördert die wirtschaftliche Entwick-

lung, die Qualität der Leistungen und Produkte, das Image und die Kultur einer Organisation oder eines Landes. Das Buch «Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor» beschreibt, erklärt und zeigt an zahlreichen Beispielen aus der Praxis auf wie die Strategie das Geschlechterverhältnis in Bewegung bringen kann. Es ist ein Praxisbuch, das reich an Tools zur Umsetzung der GM Strategie ist und 19 Arbeitsblätter zum Downloaden anbietet. Das Buch umfasst drei Teile: Es beginnt mit Gender Mainstreaming, dann folgen die zentralen Akteur/innen und den Schluss bilden 15 beschriebenen Managementtools.

Gleichstellung ist vielschichtig so auch die Ziele

Gleichstellung ist kein eindimensionales Ziel, das mit einer ebenso eindimensionalen (und einmaligen) Massnahme erreicht werden kann. Die Autorinnen haben eine Definition der 6 wesentlichen Gleichstellungsziele entwickelt (S.7). Anhand von Beispielen wird aufgezeigt, dass Ziele zu finden keine mechanische oder automatische Angelegenheit ist, sondern ein Prozess. SMART ist eine Methode der Orientierungshilfe für wirkungsvolle Zielvereinbarungen: S für spezifisch und schriftlich, M für messbar, A für attraktiv und aktionsorientiert, R für realistisch und T für terminiert (S.14). Mit der Zielformulierung der Geschlechtergleichstellung ist ein wichtiger Schritt getan. Nun gibt es aber verschiedene Wege und Strategien, um die Ziele erfolgreich umzusetzen.

Gender Mainstreaming: die aktuelle Strategie

Die Definition des Europarates von 1998 lautet: Gender Mainstreaming (GM) besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen integrieren (S.26)

Das GM Prinzip besagt, dass sämtliche Entscheidungen, immer auch Auswirkung auf das Verhältnis zwischen Frauen und Männern haben (S.29). Damit werden auch «Männer als Geschlechtswesen verstanden und als Teil des Geschlechterverhältnisses aufgefasst». Dies hat einerseits den Vorteil, dass Frauen nicht länger mit dem Etikett «Problemträgerinnen» behaftet sind und andererseits Männer nicht länger den Standpunkt vertreten können «Frauenfragen» würden sie nicht betreffen (S.27).

Wie kann nun so ein Entscheidungsprozess nach GM gestaltet werden? Auf einfache Fragen gibt es selten eine einfache Antwort, so auch in diesem Fall. Klar ist, dass die Verantwortung für den GM Prozess bei der Spitze liegt (Top Down Strategie). GM bedeutet Prozesse zu gestalten und dazu eignet sich die GM Doppelstrategie, d.h. Ungleichheiten beseitigen und die Gleichstellung fördern (S.31). Jedoch reichen gute Ziele und starke Strategien gepaart mit gutem Wille nicht aus. Es braucht die richtigen Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen GM Prozess (S.33).

Der GM Prozess selbst vollzieht sich in fünf Schritten: Gender Analyse, Ziele definieren, Massnahmen planen, Realisierung und Controlling. Diese Schritte werden auf der Seite 132 ff. beschrieben, sowie die vier möglichen Sackgassen, welche bei der Implementierung auftreten können.

«GM macht klar, dass die Gestaltung des Geschlechterverhältnisses nicht nur eine zufällige, sondern eine plan- und steuerbare Angelegenheit ist» (S.34).

Die 8 Handlungsfelder des Gender Equality Management

Gender Equality Management (GEM) versteht sich als Unternehmens- und Personalführungspraxis, die das Ziel der Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming integriert und umsetzt (S.52 ff.). Konkret beschreiben die beiden Autorinnen GEM anhand 8 Handlungsfelder:

1. Datenanalyse (notwendige Basis, um Kenntnis der Ist-Situation zu erhalten und Monitoring durchführen zu können)
2. Produkte und Leistungen (geschlechterbezogene Zielgruppenanalyse)
3. Recruiting (Palette von Aspekten beim Auswahlprozedere miteinbeziehen)
4. Personalentwicklung (z.B. Auf- und Ausbau von Gender Kompetenz)
5. Lifebalance (alle wollen «ein Leben vor dem Tod»)
6. Partnerschaftliche Zusammenarbeit (z.B. Förderung des Geschlechterdialog)

7. Institutionalisierung (verbindliche Verankerung in den Strukturen und Regelungen eines Unternehmens, umso Nachhaltigkeit zu sichern, z.B. mit einem Gleichstellungscontrolling)
8. Unternehmenskultur (Equality Standard als Grundlage sämtlicher Kommunikation - nach innen wie aussen - erhöht Transparenz und Glaubwürdigkeit)

Danach folgen Beschreibungen von Instrumenten aus der «GEM Toolbox», die bei Erfassung der Situation oder bei in Angriffnahme eines Handlungsfeldes hilfreich sein können. Das Selbstevaluierungsinstrument «Equality Scorecard» erlaubt eine erste umfassende Einschätzung zur Gleichstellungsperformance im jeweiligen Unternehmen. Danach können Schwerpunkte dort gesetzt werden, wo die Erfolgswahrscheinlichkeit am grössten ist (S.144 ff.).

Gerade im Bereich Produkte und Leistungen gibt es noch sehr viel ungenutztes Potenzial für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung. Im Buch werden gleich drei Instrumente vorgestellt, wie GM in diesem Bereich zu implementieren ist: Der GEM Leitfaden führt mittels Fragestellungen durch den Prozess der Produkt- bzw. Leistungsentwicklung; die GEM Radar Logik führt Gleichstellungsaspekte in den Qualitätsmanagementkreislauf ein und die NPM Checkliste zeigt wie GM in New Public Management Prozess (NPM) integriert wird (S.230 ff.).

Ein weiteres Instrument ist das GEM Audit, welches ein Organisationsentwicklungsprozess mit eigens entwickelten Instrumenten, der das Geschlechterverhältnis in einem Unternehmen gezielt gestaltet und die ungleiche Teilhabe von Frauen und

Männern an Verantwortung, Macht und Einfluss verändert, beschreibt. Der Aufbau eines solchen Audits umfasst folgende Punkte: Auftragsklärung, ausführlicher Gleichstellungsbefund, Definition von Zielen bzw. Handlungsschwerpunkten, Entwicklung und Planung von Massnahmen und Strategien zur Verbesserung der Gleichstellung in Form eines unternehmensinternen Projekts und Abschluss (S.254 ff.).

Equality Standards sind konkurrenzlos

Um sagen zu können, wo ein Unternehmen in der Genderfrage aktuell steht eignen sich formulierte Equality Standards (grundsätzliche Anforderungen für die Umsetzung von Gleichstellung). Dies sind allgemeine Ziele, die auf jeden Fall immer im Blick behalten werden sollten, unabhängig davon, ob spezifische Ziele beschlossen sind oder nicht. «Die Standards machen somit deutlich, dass das Genderthema eine gemeinsame Verantwortung ist, vor der sich niemand drücken kann» (S.81). Neben den bereits erwähnten geschlechterbezogenen differenzierten Daten sind drei weitere Standards von Bedeutung: Geschlechtergerechte Sprache, gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungen und Integration von Gleichstellung in Controllinginstrumente. Im Buch befindet sich dazu auf der Seite 157 eine Selbstbewertungs-Matrix. Empfehlenswert ist, die Bewertung in gleichmässigen Abständen (z.B. alle 2 Jahre) zu wiederholen, um die Entwicklung der Standardisierung - Fort- und Rückschritte - dokumentieren zu können und so steuernde Massnahmen zu ergreifen.

Landkarte für die professionelle Institutionalisierung von Gleichstellung

Die innerbetriebliche professionelle Institutionalisierung von Geschlechtergleichstellung macht diese nachhaltig und unabhängig von spontanem Goodwill der Entscheidungsträger/innen. Vier wesentliche Bereiche sind entscheidend: Förderumfeld (z.B. ausreichende Ressourcen, klare Managementaufgaben, Vereinbarungen, usw.); Struktur (z.B. internes Kompetenzzentrum); Instrumente (z.B. Gender Equality Standards) und Prozesse (GM als vereinbarte zentrale Strategie) (S.89 ff.).

Mit dem Tool «GEM Wegweiser» kann festgestellt werden wie hoch der Grad der Institutionalisierung ist und welche Elemente bereits vorhanden sind bzw. als nächstes eingeführt werden sollten (S.166 ff.).

Nach erfolgreicher Institutionalisierung ist ein gezieltes Gleichstellungscontrolling aufzubauen mit einem konkreten Set an Indikatoren (Messgrößen). Diese beschreiben das Geschlechterverhältnis in verschiedenen Bereichen, die innerbetriebliche Segregation und berechnen die Stärke der gläsernen Decke im jeweiligen Betrieb. Anhand von vier Schritten wird im Buch der Aufbau eines solchen Controllings mit ausführlich erklärten Gleichstellungsindikatoren eingeführt. Dies macht die Gleichstellungsperformance beobacht- und steuerbar (S.186 ff.).

Die Verantwortung der Führungskräfte

Führungskräfte haben - wie allgemein bekannt ist - sehr viel zu tun. Weshalb sollten sie sich mit der Geschlechterfrage beschäftigen? Die Autorinnen argumentieren, dass Führungskräfte als Entscheidungsträger/innen zuständig sind für Handeln, Zulassen und Nichthandeln innerhalb eines Unternehmens (S.107). Da alle Menschen immer auch das Geschlechterverhältnis mitgestalten, können sich Führungskräfte ihrer Verantwortung nicht entziehen (Verantwortungsethik). Weiter führen sie an, dass wenn «ein Unternehmen am Markt längerfristig erfolgreich sein will, es seine Ressourcen optimal nutzen und sich an Kundinnen und Kunden orientieren muss. Es muss so attraktiv sein, dass qualifizierte Männer und Frauen sich für einen Arbeitsplatz melden» (S.109-110). Eine solche Verantwortungsethik kann bewirken, dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen etabliert wird. Das geeignete Managementtool dafür kann Mentoring sein (S.212 ff.) oder die von Zita Küng entwickelte Methode «Die gute Nachrede». Ausgehend von der Wirkung übler Nachrede, soll «Die gute Nachrede» Frauen den Zugang zur obersten Führungsetage öffnen, indem



an jeder Sitzung reihum eine Person während drei Minuten eine Frau mündlich präsentiert. Die Namen der Frauen werden auf eine Liste übertragen bis jedes Mitglied der Top-Ebene einmal an der Reihe war gut nachzureden. Dann wird eine Zwischenbilanz gezogen und abgemacht, welche Profile von Frauen in der nächsten Runde interessieren. «Mit der Steigerung der Kompetenz, weibliche Fähigkeiten wahrzunehmen, steigt auch die Chancen des Unternehmens für Frauen interessant zu werden» (S. 218 ff.).

Geschlechterdialog

Klar ist auch, dass unterschiedliche Führungskräfte auch unterschiedliche Aufgaben zu erfüllen haben. Auf der obersten Ebene müssen sie das Commitment der GM-Strategie übernehmen und die Equality Standards festlegen. Mit der untergeordneten Führungskraft (z.B. Bereichsleiter/in) werden Ziele vereinbart. Auf dieser Ebene ist es wichtig, dass die Führungskräfte «in der Genderfrage glaubwürdig und konsistent agieren» (S.118). Je nach Grösse des Unternehmens kann eine Stabstelle mit einer genderbeauftragten Person eingerichtet werden, die das interne Kompetenzzentrum leitet und «das nötige Fach- und Prozesskönnen einbringt» (S.119). Damit innerhalb des Teams die partnerschaftliche Zusammenarbeit von Frauen und Männern gefördert werden kann, ist das Tool «Der Geschlechterdialog» genau das richtige. Es hilft das



Unzufriedenheitspotenzial und Fluktuationen abzubauen. In Form eines Workshops, welcher idealerweise von zwei Personen (Frau und Mann) moderiert wird, werden den Teilnehmenden drei Kernfragen gestellt: Welches sind die drei Stärken, die das andere Geschlecht in Beziehungen einbringt? Was möchten Sie besonders gern über das andere Geschlecht wissen? Was sollte das andere Geschlecht auf alle Fälle über Sie wissen? Im ersten Schritt wird in geschlechtergetrennten Gruppen während 60 Minuten über diese drei Fragen diskutiert. Im zweiten Schritt kommen die beiden Gruppen im Plenum (wie zwei Halbkreise) zusammen und beantworten die Fragen. Bei der Beantwortung der ersten Frage wird nur zugehört. Erlaubt sind Verständnisfragen. Die Beantwortung der zweiten Frage vollzieht sich abwechselungsweise. Die jeweilig gestellte Frage wird sofort beantwortet. Den Abschluss bildet die Beantwortung der dritten Frage, wiederum ohne Diskussion. Im vierten Schritt werden interessierende Fragen gemeinsam in der Diskussion herausgearbeitet, die in einem nächsten Geschlechterdialog thematisiert werden (S.248). Spannend ist diese Form von Kommunikation auf jeden Fall.

Abwehrmustern mit «emphatische Spekulation» begegnen

Gerade das Thema Gleichstellung hat das Potenzial Abwehrverhalten auf vielfältige Art hervorzurufen. Die Autorinnen setzen den sieben Abwehrmuster «emphatische Spekulation» entgegen. Wenn Personen behaupten das Geschlechterthema sei nicht mehr zeitgemäss (Antiquierung); hätte sich erledigt, weil Frauen und Männer längst gleichberechtigt seien (Verdrängung); biologisch Geschlechter eben verschieden seien (Biologisierung); Frauen sich selbst nicht diskriminiert fühlten (Individualisierung); vorwerfen frau wolle den Spiess umdrehen (Diskriminierung und Polarisierung); sagen nur bei kleinen Kinder könne etwas verändert werden oder es gäbe wichtigere Probleme (Resignation und Überforderung), dann muss herausgearbeitet werden, welches Bedürfnis tangiert wird. Menschliche Bedürfnisse sind nach Marshall B. Rosenberg Autonomie, Interdependenz, Integrität, Freuen und Feiern, Körperebene, Spiele und spirituelle Gemeinschaft. Ein bedrohtes Bedürfnis erzeugt Widerstand und dieser kann nur aufgelöst werden, wenn das bedrohte Bedürfnis anders gestillt wird (S.127). «Empathisch zu spekulieren» bedeutet, herauszufinden, welche bedrohte Bedürfnisse die Person daran hindern in das Geschlechterthema einzusteigen. So kann umgewandelte Abwehr-energie in die Bearbeitung der Geschlechterfrage investiert werden (S.128). Mit dem Instrument «Diagnose existierender Abwehrmuster und ihre Auflösung» kann mit Hilfe der darin beschriebenen sieben Abwehrmuster durch «emphatische Spekulation» das tangierte Bedürfnis herausgearbeitet werden.

Insgesamt sind sechs Schritten nötig, um Vertrauen zu schaffen (Arbeitsblatt zum Downloaden).

Last but not least

Es gibt nur eine Empfehlung für dieses Praxisbuch, das 100%ig anwendungsorientiert ist: Unbedingt erwerben! Zum einen bietet es kurz und bündig Einblick in die Entstehung von Gender Mainstreaming und dessen Umsetzung. Zum anderen liefert es eine Fülle an anschaulichen Beispielen und vielfältigen Managementtools sowie direkt anwendbaren Arbeitsblätter. Es ist lesefreundlich geschrieben und übersichtlich gestaltet mit Querverweisen, so dass schnell die wichtigen Informationen gefunden werden.

Wir alle können was tun für die Gleichstellung der Geschlechter, jede und jeder in ihrem und seinem Umfeld. Dieses Buch liefert das nötige Know how dazu.

Doris Doblhofer und Zita Küng (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch Springer Verlag, Heidelberg
Preis: CHF 65.50
ISBN-13 978-3-540-75419-0

.....
PUBLIKATIONEN VON MITGLIEDERN
.....

Forschungsverbundmanagement

Handbuch für die Gestaltung inter- und transdisziplinärer Projekte. Es liefert allen, die für die Planung und Durchführung von solchen Projekten verantwortlich sind, handlungsorientierte Grundlagen. Es beschreibt die Anforderungen und Aufgaben des Forschungsverbundmanagements, bietet zahlreiche Tips und Beispiele und weist auf drohende Gefahren hin. Es besteht ein enger Praxisbezug

Rico Defila, Antoinetta Di Giulio, Michael Scheuermann, 2006, www.vdf.ethz.ch CHF 44.-

Neue Soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt

Auf der Grundlage empirischer Untersuchungen gehen die Autorinnen den Integrations- und Ausgrenzungsprozessen in der Arbeitswelt nach und zeigen, dass die neue soziale Ungleichheit auf ausbleibende Anerkennung und Integration durch Erwerbsarbeit zurückgeht.

Pascale Gazareth, Anne Juhasz, Chantal Magnin (Hg.), 2007, UVK Konstanz, CHF 41.30

Zerreissproben/Double Bind

Familie und Geschlecht in der deutschen Literatur des 18. und 19. Jahrhunderts. In Mutter-Vater-Tochter -Sohn und Geschwister-Beziehungen werden die Geschlechterrollen

vorgeführt, gelernt, verinnerlicht und ständig modifiziert. Die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen familiären Strukturen und der Ausbildung, Verfestigung und alltäglichen Verankerung von Geschlechterdiskursen sind darum für das Verständnis von Geschlechterordnungen von grosser Relevanz.

Christine Kanz (Hg.), 2007, Reihe [gender wissen](http://www.efef-verlag.ch), www.efef-verlag.ch, CHF 52.00

.....
PUBLIKATIONEN
.....

Zukunft Bologna!?

Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur. Der Band fasst die Ergebnisse der Fachtagung «Bolognaprozess» zusammen. Die Chancen für einen strukturellen, wissenschaftlichen und kulturellen Reformprozess werden mit den beiden Leitideen Gender und Nachhaltigkeit aufgezeigt. Eine neue Hochschulkultur muss die gesamte Organisation in den Blick nehmen, und Gender und Nachhaltigkeit nicht nur in isolierte Räume der Forschung, Lehre und des Transfers verweisen.

Anne Dudeck, Bettina Jansen-Schulz (Hg.), 2007, www.peterlang.com, CHF 65.-

Gender and Engineering: Strategies and Possibilities

The authors in this volume propose that the focus of analyses move from the under-representation of women in engi-

neering to an investigation of the more relational concept of gender and how gender and gender relations are embedded in the entire engineering enterprise. This book is meant for anyone who recognizes the need to rebel against gender norms and binaries if engineering is to realize potential as a more inclusive and socially transformative project.

Ingelore Welp, Barbara Reschka, June Larkin (eds.), 2007, www.peterlang.com, CHF 36.-

Nicht die «richtige» Mutter

Alltags- und Wochenende-Stiefmütter auf der Suche nach ihrer Rolle. Welche typischen Schwierigkeiten tauchen auf und wie kann diesen Herausforderungen sinnvoll begegnet werden? Die Studie gibt betroffenen Frauen Orientierung und praktische Anregungen für den Lebensalltag. Daneben richtet sich die Arbeit an die professionelle Beratung in Familienfragen. Judith Kegel, 2007, www.soziotek.ch, CHF 23.-

Rugias Töchter?

Zur Rolle und Bedeutung der Frau im Männerbund. Die Autorin setzt sich aus soziologischer & feministischer Sicht mit dem bündischen Habitus auseinander. Die Ergebnisse der Erhebung einer Mittelschulverbindung zeigen differenzierte Weiblichkeitskonzeptionen, das bündische Instrument der Refeminisierung der Frau und den Erhalt männlicher Hegemonie.

Ute Stutzig, 2008, Europ. Hochschulschriften, Reihe 22, www.perternlang.com, CHF 57.-

Militär als geschlechterpolitische Terrain

Debatten über den Zusammenhang von Militär und Geschlechterverhältnis von Ruth Seifert in: Weltordnung, Kriege und Sicherheit, Widerspruch 53. Gelungener Reflexionsaustausch in der Geschlechterforschung. Zur Konferenz «Gender - Genre - Geschlecht. Travelling Concepts» in Bern
www.widerspruch.ch, CHF 25.-

.....
ZEITSCHRIFTEN, HEFTE, BÄNDE
.....

L'émilie

DOSSIER: Orientation et parcours scolaire: le poids des stéréotypes. CINEMA : Vive l'amour
ASSOCIATION : Discours et politique migratoire perpétuent la division sexiste et raciste du travail. INTERNATIONAL : Les femmes dont on ne veut plus
Presse féministe, No1517, 2008, www.lemilie.ch, CHF 7.50

Olympe

Fokus : Demokratie. Partizipieren - Intervenieren - Analysieren
Feministinnen debattierten in den letzten fünfzehn Jahren intensiv, wie die Rechte von Frauen sowie von Minderheiten in einer Demokratie gewahrt und wie diese in demokratischen Institutionen angemessen repräsentiert werden können.
Unter dem Eindruck des Zuwachses an WählerInnen-Stimmen

für rechtsextreme und fundamentalistische Parteien einerseits und der Dominanz neoliberaler Konzepte in den Bereichen Politik und Wirtschaft andererseits gewannen diese Debatten zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig haben Frauen mit spezifischen NGOs ihre politischen Partizipations- und Interventionsmöglichkeiten erweitert. Diese Ausgangslage bewog die Redaktion, mit einem Doppelheft Demokratie in Theorie und Praxis aus verschiedenen Perspektiven beleuchten.
Heft 25/26, www.olympheft.ch, 2008, CHF 21.-

Droits humains: une chance pour la politique suisse d'égalité

La Suisse s'est engagée é l'échelon tant européen qu'international à respecter et à appliquer les droits humains et l'égalité entre les sexes. Néanmoins, ces obligations de droit international pubic n'on jusqu'à présent guère servi d'arguments dans le cadre de la législation, de l'administration et de la justice.

L'étude effectuée é la demande de al Commission fédérale pour les questions féminines par Erika Schläppi, juriste et docteure en droit, montre que les normes internationales en vigueur constituent anvant tout une chance, pour la Suisse, de renforcer les droits de ses habitantes ainsi que de les protéger contre les discriminations. En outre, les droits humains fournissent un cadre de référence contraignant quant à la réalisation de l'égalité entre femms et hommes.

La Comission fédérale pour les questions féminines est d'avis

que les personnes œuvrant dans le domaine de l'égalité entre les sexes en Suisse devraient exploiter davantage et de façon plus systématique ce potentiel international. Aussi a-t-elle organisé à la mi-septembre 2007, à Berne, afin de discuter des conclusions de l'étude et des stratégies communes envisageables, un atelier auquel ont participé quelque 50 spécialistes. L'étude est publiée dans le présen numéro : www.comfem.ch

Männer und Geschlecht

Nina Degele: Für ein genaues Hinschauen, Dirk Naguschewski: Versehrte Männer - Figurationen des Homosexuellen im französischen Kino, Cordula Dittmer: Kämpfer, Sozialarbeiter, Friedensengel? - Männlichkeit und Militär im Peace-keeping-Einsätzen, Nina Baur: Der perfekte Vater - Vaterschaftsvorstellungen deutscher Männer, etc.

[Zeitschrift für interdisziplinäre Geschlechterforschung, Band 21, frauenst@mail.uni-freiburg.de](mailto:frauenst@mail.uni-freiburg.de), Einzelpreis EURO 12.50

«Mädchen sind unschlagbar»

... und doch braucht es das Mädchenhaus Zürich und viele weitere Organisationen, die Mädchen und Frauen unterstützen, die von physischer, psychischer und/oder sexueller Gewalt betroffen sind. Von der gleichnamigen Fachtagung ist ein Fachheft entstanden mit Beiträgen von Dr. Corinna Seith «Fluchtgrund Familie: aus Sicht der Forschung» und von Frau Serap Çileli «zwischen Unterdrückung und Aufbegehren: wer entscheidet über mein Leben».

[Mädchenhaus Zürich, doku@maedchenhaus.ch](http://doku@maedchenhaus.ch), CHF 25.-