

# Gender-Glossar

<b>Arbeitseinteilung geschlechtsspezifische</b>	<p>Die Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit im privaten und im öffentlichen Bereich nach Geschlechtszugehörigkeit. Ein klassisches Beispiel geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung: Die so genannte Reproduktionsarbeit (Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit) leisten überwiegend Frauen, unabhängig davon, ob sie berufstätig sind oder nicht.</p>
<b>Biologisches Geschlecht</b>	<p>Die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Biologie, d.h. Anatomie (Körpergröße und -form) und Physiologie (hormonelle Aktivität, Organfunktionen). Im Gegensatz zu den gesellschaftlich geprägten Geschlechterrollen (⇒ <a href="#">Soziales Geschlecht, Gender</a>) ist das biologische Geschlecht (englisch "Sex") angeboren und nicht oder nur mit großem Aufwand veränderbar.</p>
<b>Chancengleichheit von Frauen und Männern</b>	<p>Fehlen geschlechtsbedingter Barrieren, die einer gleichberechtigten Teilnahme am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben im Wege stehen. Die Chancengleichheit verlangt, dass jeder Mensch, unabhängig vom Geschlecht, die gleichen Chancen (im Sinne von Ausgangsbedingungen) haben soll. Diskutiert wird, ob die Schaffung der gleichen Ausgangsbedingungen ausreicht oder ob zusätzlich dafür gesorgt werden muss, dass auch die gleichen Möglichkeiten bestehen, diese Ausgangsbedingungen nutzen zu können. Echte Chancengleichheit bedeutet: Frauen und Männer haben die gleichen Chancen im Zugang zu Ressourcen, zu Beteiligung und zu Entscheidungsmacht, ohne Einschränkung durch gesellschaftlich bedingte Geschlechtsrollenmuster. Dabei werden unterschiedliche Zielvorstellungen, Verhaltensweisen, Bedürfnisse und Werte von Frauen und Männern gleichermaßen anerkannt, berücksichtigt und gefördert. Chancengleichheit ist streng genommen jener Zustand, in dem die Gleichstellung bereits verwirklicht ist.</p>
<b>Diskriminierung</b>	<p>Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung (unterschiedliche Behandlung) ohne sachliche Rechtfertigung. Unterschieden wird <a href="#">unmittelbare</a> und <a href="#">mittelbare</a> Diskriminierung.</p>
<b>Diskriminierung mittelbare</b>	<p>Eine rechtliche Anordnung knüpft formal nicht an das Geschlecht an, betrifft aber (ohne sachlichen Grund) Angehörige eines Geschlechts faktisch erheblich stärker nachteilig, zB „Nur Vollbeschäftigte haben Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen“, wenn überwiegend Frauen Teilzeit arbeiten.</p>
<b>Diskriminierung unmittelbare</b>	<p>Eine rechtliche Anordnung knüpft (ohne sachlichen Grund) explizit an das Geschlecht an, zB „Nur Männer haben Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen“.</p>
<b>Diversity</b>	<p>Ein Managementkonzept, das die Unterschiedlichkeit des Personals eines Unternehmens/einer Organisation berücksichtigt und den unterschiedlichen Formen der Benachteiligung durch positive Aktionen und MitarbeiterInnenförderung gezielt entgegenzuwirken versucht. Diversity verfolgt als "Unternehmenskulturkonzept" den Anspruch, verschiedene Identitäten und Kulturen zu integrieren und aus diesen zu lernen sowie die Verschiedenheit als Chance und Herausforderung zur Steigerung der Leistung jedes einzelnen und damit des Un-</p>

	<p>ternehmenserfolges im internationalen Wettbewerb anzusehen und zu fördern. Ein zentraler Aspekt ist dabei die optimale, ausgewogene Zusammensetzung von Teams. Gleichstellungspolitisch angewandt heißt das: Anstelle von homosozialen Entscheidungs- und Führungskulturen soll die Differenz zwischen Frauen und Männern zugunsten des Unternehmens und der Frauen genutzt werden. Diversity kommt vor allem den Interessen jener Frauen, die mehrfach benachteiligt sind (nicht nur aufgrund des Geschlechtes, sondern beispielsweise auch wegen ihrer Behinderung, ethnischen Zugehörigkeit oder sexuellen Orientierung) entgegen. In Österreich existiert Diversity Management bislang ausschließlich in internationalen Konzernen.</p>
<b>Feminismus</b>	<p>Der Einsatz und das Engagement für soziale, politische und ökonomische Gleichheit von Frauen und Männern mit dem Ziel einer Befreiung von Frauen und Männern aus Rollenzwängen und <u>Stereotypen</u>. Feminismus hinterfragt und analysiert patriarchalische Werte und soziale Strukturen, die die Dominanz von Männern und die Unterordnung von Frauen behaupten und hervorbringen. Es gibt eine große Vielfalt feministischer Theorien und Ausrichtungen.</p>
<b>Frauenförderung</b>	<p>Frauenförderung liegt das Prinzip der positiven Diskriminierung zugrunde. Es geht um Maßnahmen, die der faktischen Benachteiligung von Frauen gezielt entgegenwirken und echte <u>Chancengleichheit</u> bewirken sollen. Dazu gehört auch die befristete „Bevorzugung“ von Frauen. Diese ist nur dann zulässig, wenn die Förderung nicht ausschließlich aufgrund des Geschlechtes erfolgt, sondern stets auf Grundlage der gegebenen fachlichen Eignung (⇒ <u>Quoten</u>).</p>
<b>Frauenpolitik</b>	<p>Frauenpolitik ist ein Politikbereich, bei dem es um die Förderung der <u>Gleichstellung</u> von Frauen in allen Lebensbereichen geht.</p>
<b>Frauenquoten</b>	<p>Sind anzuwenden, wenn in einer Besoldungs-/Verwendungs-/Entlohnungs-/Funktionsgruppe oder auf einer bestimmten Hierarchieebene weniger als 40 % Frauen beschäftigt sind.</p> <p>Bevorzugter Aufstieg bzw. bevorzugte Einstellung, wenn die Kandidatin nicht schlechter geeignet ist, als der bestgeeignete männliche Kandidat (relative, qualifikationsabhängige Quote). Quoten sind also nicht (!) unabhängig von der Qualifikation</p>
<b>Gender</b>	<p>Soziales Geschlecht bzw. gesellschaftlich bedingte Unterschiede zwischen Frauen und Männern, beispielsweise Rollenverhalten. Diese sind nicht "natürlich", können sich im Laufe der Zeit ändern und unterscheiden sich sowohl innerhalb einer Kultur als auch zwischen den einzelnen Kulturen erheblich voneinander. Relevant ist die Unterscheidung zwischen Gender (sozialem Geschlecht) und Sex (biologischem Geschlecht) vor allem in Hinblick auf die mit den Begriffen Mann/Frau bzw. männlich/weiblich verbundenen Erwartungen und Zuschreibungen. Oft werden soziale Unterschiede zwischen den Geschlechtern nachträglich naturalisiert, das heißt, auf das biologische Geschlecht zurückgeführt.</p>
<b>Gender Budgeting</b>	<p>Gender Budgeting ist das finanzpolitische Instrument des <u>Gender Mainstreaming</u>. Dabei geht es vor allem um eine gendersensible Analyse und Zusammenstellung der Haushaltsansätze.</p>
<b>Gender Mainstreaming</b>	<p>Systematische Einbeziehung der jeweiligen Lebensbedingungen und</p>

	Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Bereiche der Politik. Sämtliche allgemeinen Konzepte und Maßnahmen sollen sich an dem Ziel Gleichstellung orientieren und sind bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung daraufhin zu prüfen, welche Auswirkungen sie auf Frauen und Männer und das Geschlechterverhältnis haben.
<b>Gender Studies</b>	Der englische Begriff umfasst <a href="#">Geschlechterforschung</a> und –lehre; häufig werden damit auch Einrichtungen oder Institute an Universitäten bezeichnet, die sich mit Genderfragen beschäftigen.
<b>Genderkompetenz</b>	Das Wissen, das notwendig ist, um Maßnahmen und Entscheidungen durchgängig geschlechterdifferenziert zu analysieren und gleichstellungsorientiert im Sinne des <a href="#">Gender Mainstreaming</a> umsetzen zu können. Grundlegend für Gender Kompetenz ist das Wissen über die Vorgaben der Strategie Gender Mainstreaming sowie das Wissen über die Situation der Geschlechter in der Gesellschaft.
<b>Geschlecht</b>	Während es in der englischen Sprache möglich ist, begrifflich zwischen <a href="#">biologischer Geschlechtszugehörigkeit (sex)</a> und den <a href="#">sozialen Dimensionen (gender)</a> zu unterscheiden, gibt es im Deutschen dafür nur das Wort „Geschlecht“, das für beide Aspekte benutzt wird. Für die Unterscheidung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht ohne Verwendung der englischen Begriffe können die zusammengesetzten Wörter „Biologisches Geschlecht“ und „Soziales Geschlecht“ benutzt werden. Soziales und biologisches Geschlecht sind zwar nicht identisch, jedoch eng miteinander verbunden: „Männliche“ und „weibliche“ Eigenschaften, Fertigkeiten und Lebensweisen knüpfen teilweise an die biologischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern an, z.B. an die Fähigkeit, Kinder zu gebären. Sie sind jedoch nicht vollständig auf biologische Notwendigkeiten zurückzuführen. Wegen der engen Koppelung scheint es häufig kaum möglich, soziales und biologisches Geschlecht wirklich zu trennen. Dennoch ist es wichtig, biologische Fakten (und damit tendenziell Unveränderbares) und soziale Zuschreibungen (Veränderbares) zu identifizieren und differenziert zu betrachten.
<b>Geschlecht als Querschnittskategorie</b>	In der Regel sind von Sachverhalten und Entscheidungen immer sowohl Frauen als auch Männer betroffen. Die Betroffenheit ist dabei oft geschlechtsspezifisch unterschiedlich. Daher muss bei allen Planungen und bei allen Schritten von Prozessen immer auch die Bedeutung der Kategorie <a href="#">Geschlecht</a> mit bedacht werden.
<b>Geschlechterforschung</b>	Bezeichnet eine spezifische wissenschaftliche Thematisierung von Geschlechterdifferenz und Geschlechterrollen; ⇒ <a href="#">Gender Studies</a>
<b>Geschlechterordnung</b>	Basiert auf der Zuordnung eines Menschen zum weiblichen oder männlichen Geschlecht, häufig verbunden mit der Vorstellung von der unterschiedlichen Wertigkeit eines Geschlechts (bekanntestes Beispiel ist das klassische Patriarchat).
<b>Geschlechterperspektive</b>	Bei Einnehmen einer Geschlechterperspektive wird ein Gegenstand oder Sachverhalt (auch) hinsichtlich seiner Bedeutung für Frauen und Männer und für das <a href="#">Geschlechterverhältnis</a> betrachtet
<b>Geschlechterrolle</b>	Die Summe der von einem Individuum in der jeweiligen Gesellschaft erwarteten Verhaltensweisen als Frau oder Mann (geschlechtsspezifische Verhaltensmuster). In modernen Gesellschaftsordnungen löst

	sich die klassische Geschlechterrollenzuordnung immer mehr auf. Für Frauen bedeutet dies einerseits eine gewisse Chancenerweiterung, aber andererseits auch einen Rollenkonflikt zwischen nicht oder schwer vereinbaren Erwartungshaltungen (Berufstätigkeit, „gute“ Hausfrau, „gute“ Ehefrau, „gute“ Mutter usw...).
<b>Geschlechterstereotypen</b>	Starre, schematische Zuschreibungen von Tätigkeiten und Eigenschaften an Frauen und Männer (zB Fürsorglichkeit der Frau, Ehrgeiz des Mannes) – bei einem Verstoß gegen diese Zuschreibungen werden Personen als „unweiblich“ oder „unmännlich“ erlebt.
<b>geschlechtsneutral</b>	Keine Bevorzugung oder Benachteiligung von Männern und Frauen
<b>Gläserne Decke</b>	Die unsichtbaren Schranken, die Frauen am Aufstieg in höhere Positionen hindern. Diese Karrierefilter bewirken, dass der berufliche Aufstieg für viele hoch qualifizierte und engagierte Frauen aufgrund ihres Geschlechtes zB auf der mittleren Führungsebene endet. Auch innerhalb von Unternehmen und Organisationen, die in Sachen <a href="#">Gleichstellung</a> ansonst erfolgreich sind, erweist es sich als schwierig, diese gläserne Decke zu durchstoßen.
<b>Gleichbehandlung von Frauen und Männern</b>	Vermeidung jeglicher unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, (⇒ <a href="#">Diskriminierung</a> ). Es ist gewährleistet, dass Frauen und Männer weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Da Frauen und Männer auf vielfältige Weise ungleich sind (Biologie, Geschlechterrollen, Macht, Einfluss etc.) gewährleistet Gleichbehandlung (von Ungleichen) allein nicht Chancengleichheit von Männern und Frauen. Der engere Begriff Gleichbehandlung wurde deshalb mehr und mehr durch den weiteren Begriff <a href="#">Gleichstellung</a> von Frauen und Männern ersetzt.
<b>Gleichberechtigung</b>	Dabei geht es um die formelle Gleichbehandlung durch das Recht. Gleiche formale Rechte gewährleisten aber noch nicht gleiche Chancen, daher wird der Begriff heute (wie auch Gleichbehandlung) kaum mehr verwendet, sondern es wird von <a href="#">Gleichstellung</a> gesprochen.
<b>Gleichstellung von Frauen und Männern</b>	Maßnahmen, die darauf abzielen, Frauen wie Männern gleiche Chancen zu geben, allfällige Barrieren zu beseitigen und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen zu berücksichtigen. Gleichstellung geht über bloße <a href="#">Gleichbehandlung</a> hinaus, in dem sie positive Aktionen und Maßnahmen der <a href="#">Frauenförderung</a> sowie der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben einschließt. Ziel ist es, allen Menschen zu ermöglichen, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entfalten, ohne durch <a href="#">geschlechtsspezifische</a> oder sonstige <a href="#">diskriminierende Rollenzuweisungen</a> eingeschränkt zu werden.
<b>Gleichstellungs-/Gendercontrolling</b>	Teil eines gleichstellungspolitisch orientierten Qualitätsmanagements: Bewertung von Maßnahmen, Projekten usw als „gleichstellungspositiv“, „gleichstellungsneutral“ oder „gleichstellungsnegativ“ wobei letztere Maßnahmen oder Projekte nicht erfolgen bzw nicht gefördert werden.
<b>Mentoring</b>	Mentoring ist ein Instrument und eine Strategie zur Förderung von benachteiligten, unterrepräsentierten Gruppen mit dem Ziel, bestehende Strukturen der Ungleichheit identifizieren und sichtbar zu machen und idF langfristig zu verändern Als Personalentwicklungsinstrument insbesondere in Führungskrei-

	<p>sen bezeichnet es die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentorin bzw. Mentor), die im Rahmen einer formalen Beziehung ihr Wissen und ihre Fähigkeiten an eine noch unerfahrene Person (Mentee) weitergibt, um diese in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung innerhalb eines Unternehmens/einer Organisation zu fördern. Im Gegensatz zum Coach nimmt die Mentorin bzw. der Mentor keine neutrale Position gegenüber der zu beratenden Person ein, sondern zeichnet sich durch besonderes Engagement für die/den Mentee aus. Mentoring ist im Gegensatz zu Nachwuchsförderung zB in Kursen oder Seminaren individuell, ist aber nicht an informelle Seilschaften oder dgl geknüpft. Mentoring passiert im Rahmen einer deklarierten geschützten, transparenten und zeitlich begrenzten Förderbeziehung mit klaren, zielorientierten Vereinbarungen zu Beginn. Formal zielt Mentoring insbesondere darauf ab, die Förderung außerhalb des üblichen Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnisses stattfinden zu lassen. Inhaltlich geht es gezielt darum, die informellen und impliziten Regeln des jeweiligen Unternehmens zu vermitteln, in bestehende Netzwerke einzuführen, praktische Tipps für das Erreichen beruflicher Ziele zu geben und langfristig firmen-/organisationsinterne Karrieren zu fördern und so die Mentees an die jeweilige Unternehmung oder Organisation zu binden. Mentoring-Programme für Frauen wollen den vielfachen Netzwerken und Beziehungsgeflechten in der Arbeitswelt, die bisher vor allem Männern zugute kommen, den geplanten und bewussten Aufbau fördernder Strukturen für Frauen entgegensetzen. In diesem Konzept vereinen sich zwei wichtige Aspekte, nämlich die Förderung von qualifizierten Nachwuchskräften und die <a href="#">Frauenförderung</a>.</p>
<b>Quotenfrau</b>	<p>(Abfällige) Bezeichnung für Frauen, die eine berufliche oder politische Position aufgrund von (rechtlichen) <a href="#">Vorrangregelungen</a> erlangt haben; dabei wird zudem meist ausgeblendet, dass moderne Quotenregelungen nie unabhängig von der erforderlichen Qualifikation greifen. In der Praxis wird der Begriff häufig angewandt auf jede erfolgreiche Frau, unabhängig davon, ob diese tatsächlich von einer Quotenregelung profitiert hat.</p>
<b>Sensibilisierung</b>	<p>Versuch, das Vorhandensein unterschiedlicher Lebensbedingungen und Probleme (z.B. aufgrund des Geschlechtes ) bewusst zu machen.</p>
<b>Soziales Geschlecht</b>	<p>⇒ <a href="#">Gender</a></p>
<b>Sprache geschlechtergerechte</b>	<p>Sichtbarmachung von Frauen und Männern in Wort und Schrift. Dies läuft dem so genannten geschlechtsneutralen Sprachgebrauch in seiner männlichen Ausformung, bei dem Frauen „mit gemeint“ sind, zuwider.</p>