

GENDER Mainstreaming in Arbeit und Gesundheit

>> **GENDER** Der englische Begriff „gender“ bezieht sich im Gegensatz zu „sex“ (= biologisches Geschlecht) auf das soziale Geschlecht, d.h. auf alles, was daran gesellschaftlich oder biografisch bestimmt und veränderbar ist.

>> **GENDER MAINSTREAMING** Gender Mainstreaming heißt, die jeweiligen Arbeits- und Lebenssituationen, Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern im Voraus in alle Konzepte und Maßnahmen zu integrieren mit dem Ziel der Chancengleichheit der Geschlechter. Gender Mainstreaming ist eine im Amsterdamer Vertrag der EU verankerte Verpflichtung, die in allen Politikbereichen der Union und ihrer Mitgliedsstaaten – und damit von allen gesellschaftlichen Gruppen – umzusetzen ist.

>> **IN ARBEIT UND GESUNDHEIT** Für die Gesundheit in der Arbeitsumwelt heißt das: Männer und Frauen leben häufig mit unterschiedlichen Risiken, gesundheitlichen Belastungen und verfügen häufig über unterschiedliche Ressourcen. Die Aktivitäten im Arbeitsschutz und in der Gesundheitsförderung können deshalb zielgenauer und wirkungsvoller werden, wenn die Gender-Perspektive berücksichtigt wird. Geschlechtsblindheit dagegen verhindert Qualität und verschwendet Ressourcen.



ARBEITSWIRKLICHKEITEN

Sie sind bei Frauen und Männern häufig sehr unterschiedlich. „Typische“ Frauen- und Männerberufe teilen sich in soziale oder technische Berufsfelder. Dies wird durch gesellschaftlich beeinflussbare Geschlechterrollen geprägt: während bei uns überwiegend Männer im Baugewerbe tätig sind, arbeiten in Asien im Baubereich überwiegend Frauen, in osteuropäischen Ländern beide Geschlechter etwa zu gleichen Teilen.

Darüber hinaus gibt es große Unterschiede bei den Geschlechtern. Das betrifft sowohl die Länge und Lage der Arbeitszeiten als auch die Hierarchieebenen.

LEBENSWIRKLICHKEITEN

Arbeits- und Lebenswelten beeinflussen sich gegenseitig auf vielen Ebenen. Die Zeit nach der Berufstätigkeit bedeutet nicht automatisch Freizeit, sie ist geschlechtsspezifisch geprägt: Hausarbeit, Versorgung von Kindern und Pflege von Familienangehörigen wird überwiegend von Frauen erledigt. Arbeitsbelastungen beinhalten bezahlte und unbezahlte Arbeit. Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit bringen neue Anforderungen an arbeitende Menschen mit sich. Individuelle Wünsche hinsichtlich Work-Life Balance haben sich verändert. Damit bieten sich auch Chancen für den Wandel der Geschlechterrollen.



UNTERSCHIEDLICHE BEANSPRUCHUNGEN



In den jeweiligen „typischen“ Berufsfeldern von Frauen und Männern können beide Geschlechter unterschiedlichsten körperlichen und psychischen Belastungsfaktoren ausgesetzt sein. Sie werden aber möglicherweise auch unterschiedlich beansprucht, wenn sie die gleiche Arbeit ausführen. Das hat einerseits mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen und Erwartungen zu tun. Aber auch der Umgang mit Gesundheit, Belastungen und die erforderlichen Präventionsansätze können sehr verschieden sein.

ZUSCHREIBUNGEN UND BEWERTUNGEN



Wir denken häufig in scheinbar unvereinbaren Gegensätzen wie schwarz – weiß; hart – weich; leicht – schwer. Dies wirkt auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es gibt dort *harte* und *weiche* Belastungsfaktoren, mit *Geräten messbare* und *subjektiv empfundene*: Gefahrstoffe, Lärm oder schwere Lasten einerseits und Konflikte mit Kolleginnen und Vorgesetzten und fehlende Anerkennung beispielhaft andererseits. Eingefahrene, oft wenig hinterfragte Bewertungen wirken sich mittelbar geschlechtsspezifisch auch auf Normen, Regelungen und Gestaltungsansätze aus.

GENDER MAINSTREAMING IM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ UMSETZEN HEISST, ALLE VIER THEMENFELDER ABZUFRAGEN:

>> Welche finanziellen und personellen Ressourcen werden im Arbeitsschutz und in der Betrieblichen Gesundheitsförderung eingesetzt? In welchem Maße sind typisch „weibliche“ oder „männliche“ Arbeitswelten Ziel der Maßnahmen?

>> Wie können Arbeitswelten für Frauen und Männer geöffnet werden? Ist z.B. die Gestaltung von Belastungen und Arbeitszeit so ausgerichtet, dass daneben noch andere Verpflichtungen bewältigt werden können?

>> Berücksichtigen die Maßnahmen „geschlechtstypische“ Umgangsweisen mit Belastungen (z.B. unterschiedliche Fähigkeiten, Belastungen zu thematisieren, unterschiedliches Ausgleichsverhalten)?

>> Welche Bewertungsmaßstäbe liegen den Maßnahmen zugrunde? Welche Arbeitsbedingungen gelten als schwer, welche als leicht? Entspricht diese Einschätzung den tatsächlichen Belastungen?

DAS NETZWERK GENDER IN ARBEIT UND GESUNDHEIT

Im Netzwerk, das sich seit Sommer 2003 entwickelt, sind Personen von Institutionen vertreten, die sich wissenschaftlich, politisch und in der betrieblichen Praxis mit Fragen der Bedeutung von Gender Mainstreaming für die Gesundheit in der Arbeitsumwelt beschäftigen.

Die drei wichtigsten Ziele sind:

- >> Austausch über fachliche, fachpolitische und betriebspraktische Fragestellungen
- >> Weiterentwicklung des Themas und Öffentlichkeitsarbeit, z.B. in Form von Tagungen, Expertinnen- und Expertengesprächen sowie Veröffentlichungen
- >> Anstoßen von und Mitwirkung bei konkreten Projekten

Sujet – Beratung Hamburg; Kooperationsstelle Hamburg; Angelika Braun – Hamburg; Arbeitnehmerkammer Bremen, Referate Arbeitsschutzpolitik und Gleichstellungspolitik; Prof. Dr. Frauke Koppelin, Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven; Prof. Dr. Marianne Resch, Universität Flensburg; Gesellschaft für Arbeit und Ergonomie-Online e.V., Offenbach (www.ergo-online.de); Technologieberatungsstelle beim DGB Hessen, Offenbach; DGB Bundesvorstand, Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik und Abteilung Sozialpolitik; IG BCE, Initiative „Gesunder Mensch im gesunden Unternehmen“; IG Metall, Projekt Gute Arbeit, Gender Mainstreaming-Projekt; ver.di Bundesverwaltung, Bereiche Genderpolitik und Sozialpolitik/ Gesundheitspolitik
Das Netzwerk ist offen für weitere Interessierte.

Kontakt: michael.guembel@sujet.org