



## Gendermainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung

Im Folgenden werden Begriffe erklärt und anhand zweier Beispiele aufgezeigt, was Gendermainstreaming in der betriebliche Gesundheitsförderung heisst. Es geht dabei um Tendenzen und Anregungen. Die vielen weiteren Faktoren, die das Gesundheitsverhalten von Menschen beeinflussen, werden in anderen Zusammenhängen beschrieben<sup>1</sup>.

Frauen und Männern sind verschieden, ihre Lebenswelten sind unterschiedlich geprägt. Das zeigt sich auch deutlich in ihrem Gesundheits-, Arbeits-, und Freizeitverhalten. Um Massnahmen für die betriebliche Gesundheitsförderung zu bestimmen, sind diese unterschiedlichen Verhaltensweisen wegweisend. Gendermainstreaming bedeutet, dies bei allen Aktivitäten (Planung und Umsetzung von Massnahmen, Umstrukturierungen, Organisationsentwicklung etc.) mit zu berücksichtigen.

### Der Begriff Gender

Um den sozial und kulturell bestimmten Geschlechterunterschied in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht zu betonen, wird das englische Wort Gender verwendet. Damit soll deutlich gemacht werden, dass nicht vom biologischen, sondern vom sozialen Geschlecht von Frau und Mann die Rede ist. Es geht um sozial und gesellschaftlich geprägte Verhaltensweisen, die sich je nach Kultur anders darstellen können. Weil das soziale Geschlecht (eher als das biologische) als veränderbar gilt, ist diese begriffliche Unterscheidung für die Gesundheitsförderung von Bedeutung.

### Genderkompetenz

Genderkompetenz besteht aus vier Komponenten, die erworben werden können:

(1) Sensibilität für Geschlechterverhältnisse und (potenzielle) Diskriminierungsstrukturen, sowie für die Komplexität der Genderthematik. (2) Fachwissen: Instrumenten- und Methodenkenntnisse, die im eigenen Arbeitsgebiet angewendet werden können. Informationen zu Genderaspekten und Daten zu Geschlechterverhältnissen im jeweiligen Handlungsfeld. (3) Selbstreflexion: Die eigene Sozialisation als Frau/Mann überdenken und eigene Werthaltungen in Frage stellen. (4) Motivation, geschlechterbezogene Ungleichheiten wahrzunehmen und einen Beitrag zu ihrem Abbau zu leisten.

---

<sup>1</sup> [www.gendermainstreaming.com](http://www.gendermainstreaming.com)



## **Genderhealth**

Das Gesundheitsverhalten von Frauen und Männern unterscheidet sich meist, bedingt durch biologische Faktoren, durch unterschiedliche Lebensbedingungen und gesellschaftliche Rollenerwartungen. Dies zeigt sich auch am Arbeitsplatz. Wird von Männern dort eher Durchsetzungsvermögen und hohe Leistung erwartet, liegen Ansprüche an und von Frauen eher im Bereich von sozialem Verhalten und der Verantwortung für ein gutes Arbeitsklima. Entsprechend unterscheidet sich das jeweilige Belastungsempfinden: Wenn Männer beispielsweise unter Stress am Arbeitsplatz leiden, dann meist deshalb, weil sie sich qualitativ und quantitativ überfordert fühlen, weil sie bei ihrer Arbeit häufig unterbrochen werden oder weil sie zu viele Tätigkeiten gleichzeitig überblicken beziehungsweise ausführen müssen. Für Frauen bedeutet Stress am Arbeitsplatz in den meisten Fällen sozialer Stress: Konflikte, schlechtes Arbeitsklima, mangelnde Anerkennung durch KollegInnen und Vorgesetzte oder Mobbing. Sowohl Frauen als auch Männer können durch Stress am Arbeitsplatz krank werden<sup>2</sup>. Früherkennung und wirksame präventive Massnahmen setzen hier sinnvollerweise an den geschlechterspezifisch unterschiedlichen Formen von Belastung an. Mit Belastungen im körperlichen Bereich verhält es sich etwas anders: Gesundheitsrisiken durch körperlich schwere Arbeit am Arbeitsplatz wirken sich auf beide Geschlechter ähnlich negativ aus. Präventive Massnahmen wie: häufigere Kurzpausen, Ausgleichstätigkeiten, Haltungsverbesserung etc. sind für beide Geschlechter gleich wirksam. Neben der Einführung von strukturellen Verbesserungsmaßnahmen müssen auch die Mitarbeitenden ihr Verhalten anpassen. Hier sind unterschiedliche Zugänge zu empfehlen: Frauen sind in der Regel besser durch verbale Kommunikation erreichbar und auch offener für Gesundheitsfragen. Männer lassen sich eher über Aktivitäten ansprechen, wo Wirkung unmittelbar erlebbar ist<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Zitiert aus Claudia Meier: Gender Health: Policies, Praxis und Perspektiven, Januar 2004

<sup>3</sup> Hilfsmittel und Anregungen dazu finden sich unter [www.genderhealth.ch](http://www.genderhealth.ch).