



INTERVIEW MIT JAMILA SEFTAOUÏ

“Gender mainstreaming”

Fuß fassen in Strategie und Praxis der OSZE

Ohne Gleichstellung der Geschlechter wird die OSZE ihrem Sicherheitsmandat nicht gerecht, da ohne die Einbindung, Teilhabe und Aufwertung der Frauen keine Stabilität und nachhaltige Entwicklung möglich ist, erläutert Jamila Seftaoui, Erste Beraterin für Genderfragen im Büro des Generalsekretärs der OSZE. Im Rahmen der Deutschen Gesellschaft für technische Zusammenarbeit GTZ und des Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen konnte die Deutsche, deren Wurzeln im Mittelmeerraum liegen, als Expertin für Genderfragen und Gesundheitswesen umfangreiche Erfahrungen als Projektleiterin in mehreren afrikanischen, asiatischen und europäischen Ländern sammeln. Patricia Sutter, Redakteurin des OSZE-Magazins, führte vor Kurzem das folgende Gespräch mit Frau Seftaoui, bei dem es um die Frage ging, wie die Abteilung Genderfragen die Herausforderungen bewältigt, die Gender als Querschnittsaufgabe in allen Dimensionen der Arbeit der Organisation bedeutet.

Patricia Sutter: Alljährlich gibt der Generalsekretär einen Bewertungsbericht über die Umsetzung des OSZE-Aktionsplans 2004 zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern heraus. Welche Rolle spielt diese umfassende Überprüfung für ihre Arbeit?

Jamila Seftaoui: Der Bewertungsbericht des Generalsekretärs ist ein wichtiges Instrument im Hinblick auf Monitoring und Berichterstattung. Alle Teile der OSZE leisten dazu einen Beitrag, damit die Teilnehmerstaaten sich ein genaues Bild davon machen können, welche Fortschritte

die Organisation und ihre einzelnen Organe bei der Umsetzung der Prioritäten des Aktionsplans gemacht haben.

Die kritische Bewertung des Berichts wird im Ständigen Rat diskutiert, und das Ergebnis dieser Aussprache dient der Abteilung Genderfragen und der übrigen OSZE als Leitfaden für das darauffolgende Jahr. Der Bericht liefert gewissermaßen die Grundlage, von der ausgehend der Dialog, das Monitoring und die Aufteilung der Aufgaben zwischen der Abteilung Genderfragen und den Feldoperationen, den Dienststellen des Sekretariats und den OSZE-Institutionen, wie dem Büro für demokratische Institutionen und Menschenrechte, erfolgen.

Natürlich steckt der Aktionsplan auch den Rahmen für alle unsere Aktivitäten ab. Um es kurz zu fassen: Das Mandat der Abteilung Genderfragen lautet, die Organisation und die Teilnehmerstaaten bei der Umsetzung dieses Planes in die Realität zu unterstützen. Dieser Verpflichtung werden wir dann am besten gerecht, wenn wir alle Bereiche einbeziehen.

Wie geht ein kleines Team mit begrenzten Ressourcen an diese Riesenaufgabe heran, in der größten regio-

nenalen Sicherheitsorganisation der Welt eine wirklich genderbewusste Organisationskultur zu fördern?

Man könnte sagen, unser Leitspruch lautet: „Mit weniger Mitteln mehr erreichen“. Als ich im November 2007 zur OSZE stieß, machten meine Mitarbeiter und ich uns daran, strategisch und kostenbewusst zu denken und uns präzise Ziele zu setzen. Uns ging es zuallererst einmal darum, uns bei Überlegungen zu Genderfragen nicht darauf zu beschränken, nur die Anzahl der Frauen und Männer in den einzelnen Dienststellen zu erheben, sondern unser Blickfeld zu erweitern.

Dann entschieden wir uns dafür, unser Programm um einige konkrete Themen herum neu zu formulieren und uns zum Beispiel mit der Rolle von Gender in den Bereichen Migration, Polizeiarbeit, Umwelt und Gewalt zu befassen. Uns war klar, dass von allein drei OSZE-Dimensionen die dritte – die menschliche Dimension – diejenige war, auf die sich die Genderaktivitäten weitgehend konzentrierten, in erster Linie im Bereich Frauenrechte. Daher beschlossen wir, in jenen Bereichen, in denen man sich bisher am wenigsten mit der Genderproblematik auseinandergesetzt hatte, unseren themenbezogenen Ansatz einzubringen. Das waren der politisch-militärische und der Wirtschafts- und Umweltbereich – also die erste und zweite Dimension der Sicherheit –, die damit ins Zentrum unserer Aufmerksamkeit rückten.

Wir gaben auch jenen Aktivitäten Vorrang, von denen wir meinen, dass sie leicht an anderer Stelle übernommen oder angepasst werden können, und von denen zu erwarten ist, dass sie als Katalysator fungieren können. Wir wollten wegkommen von den Einzelinitiativen mit geringer Wirkung. Und schließlich, als wir erkannten, dass die Erhebung nachahmenswerter Verfahren, die sich in verschiedenen Teilen der Welt bereits praktisch bewährt haben, ein Betätigungsfeld eröffnet, machten wir es uns zunutze, um die Dokumentation und einen Informationsaustausch über diese Methoden zu erleichtern, und überlegten uns, welche Zielgruppen davon am meisten profitieren würden.

Können Sie uns einige der Resultate nennen, die dieser Ansatz bereits erbracht hat?

Es war ein Ansporn zu sehen, dass viele Feldoperationen, Dienststellen des Sekretariats und Institutionen der OSZE heute besser dafür ausgestattet sind, sich ihre Kernaktivitäten unter einem geschlechterbezogenen Blickwinkel anzusehen. Grenzmanagement, Terrorismusbekämpfung und Polizeiarbeit sind nur einige der Bereiche, die jetzt mit einer Gender-

bedarfsabschätzung beginnen; diese Bedarfsabschätzung ist der erste Schritt im *Gender Mainstreaming*. Wir haben unseren Kollegen Beratung und ein Instrumentarium zur Verfügung gestellt, und einige Dienststellen haben inzwischen eigene Aktionspläne und Indikatoren, mit deren Hilfe sie die Fortschritte selbständig verfolgen können.

Wir haben auch *Community Policing* als einen Bereich erkannt, in dem wir sichtbare Ergebnisse erzielen können. Die Polizei kann genderbewusster werden, indem man mehr weibliche Polizisten für die Polizeikräfte rekrutiert. Uns ist natürlich allen klar, dass dieses Ziel in vielen Ländern nicht über Nacht zu erreichen ist, das heißt jedoch keineswegs, dass sie nicht parallel dazu andere Maßnahmen ergreifen können, die sich fast sofort positiv auswirken. So hat z. B. das OSZE-Büro in Baku festgestellt (siehe Artikel Seite 14), dass eine einfache Genderbedarfsanalyse, die sich die konkreten Bedrohungen für die Sicherheit von Frauen und Männern ansieht und eine Interaktion mit Frauen ermöglicht, sich in einer deutlichen Verbesserung des Arbeitsverständnisses von Polizisten niederschlägt.

Als Beispiel für ein relativ kleines Projekt mit potenziell großer Wirkung möchte ich das Projekt erwähnen, das zu unserer neuen Publikation führte, in der bewährte Methoden zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen vorgestellt werden. Schon jetzt zeichnet sich großes Interesse der Fachleute aus der Praxis dafür ab. Das beweist die Sinnhaftigkeit einer Zusammenführung der weltweit vorhandenen Erfahrungen und einer Weitergabe dieser Lehren an jene Teile der OSZE-Region, die erst jetzt beginnen, sich mit dem Phänomen der Gewalt gegen Frauen auseinanderzusetzen.

Weshalb macht eine Sicherheitsorganisation wie die OSZE das Thema Gewalt gegen Frauen zu ihrem Anliegen?

Lassen Sie mich eine Gegenfrage stellen: Wie kann eine Organisation, deren Mitglieder sich einstimmig und feierlich dazu verpflichtet haben, für die Gleichstellung von Frauen und Männern und für die Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen einzutreten, ihrer Verpflichtung untreu werden, wenn sich seit fünf Jahren an diesem empörenden Verstoß gegen die Menschenrechte kaum etwas – vielleicht sogar überhaupt nichts – geändert hat?

Lassen Sie es mich ganz unmissverständlich formulieren: Wir sollten uns niemals der Auffassung anschließen, dass häusliche Gewalt etwas ist, was die Opfer privat ausmachen sollten, noch sollten wir diese Aufgabe auf humanitäre

Wien, 8. Juni. Anlaufstellen für Genderfragen kommt eine verantwortungsvolle Aufgabe bei der Förderung der Gleichstellungsagenda vor Ort, in den OSZE-Institutionen und im Sekretariat zu.



www.osce.org/gender
equality@osze.org

Organisationen abwälzen. Gewalt gegen Frauen ist nichts Naturgegebenes. Sie ist der handfeste Ausdruck einer historisch festgeschriebenen Ungleichheit zwischen Männern und Frauen. Mit ihrer Verpflichtung zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen – ob sie von Staaten oder Einzelpersonen, in Kriegszeiten oder in Friedenszeiten ausgeübt wird – haben die Teilnehmerstaaten unmissverständlich ihre Bereitschaft bekundet, sich zusammenzutun, die Ärmel hochzukrempeln und sich mit diesem Problem auseinanderzusetzen, das in vielen Gesellschaften im OSZE-Raum einen Hemmschuh für Stabilität und Wohlstand darstellt.

Anfang April lud Sie die französische Vorsitz des Forums für Sicherheitskooperation (FSK) als Gastrednerin zum Thema Gender und Sicherheit ein. Was bedeutete diese Einladung?

Ich wurde damals eigens eingeladen, um über einen Runden Tisch über die Vorteile der Einbindung von Frauen in Friedensprozesse und militärische und Sicherheitsangelegenheiten zu berichten, den die Abteilung Genderfragen im März 2009 veranstaltet hatte. Ich empfand es als ermutigendes Signal, da es überhaupt das erste Mal war, dass die Erste Beraterin für Genderfragen vor diesem Gremium sprach. Als konkretes Ergebnis kann man die Bereitschaft des derzeitigen und des kommenden FSK-Vorsitzes werten, auch in Zukunft Sitzungen abhalten zu wollen, bei denen der Zusammenhang zwischen Gender- und Sicherheitsfragen erörtert werden soll.

In der Folge kamen Anfragen von mehreren Delegationen, was sie für die Förderung der Gleichstellungsagenda tun können. Ich erläuterte ihnen, dass es dafür verschiedene Möglichkeiten gäbe: Erstens anzuerkennen, dass es im Zusammenhang mit der Sicherheit der Zivilbevölkerung und der Gemeinschaft keine sogenannten „harten“ und „weichen“ Themen gibt; zweitens bei den Diskussionen und Entscheidungsprozessen im FSK Genderaspekte einfließen zu lassen, unabhängig davon, ob es dabei um Rüstungskontrolle, Militärreformen, Minenräumung oder die Beseitigung gefährlicher Substanzen geht; und drittens gibt es die Möglichkeit, uns als Experten zurate zu ziehen, wann immer sie Orientierungshilfe bei ihren Bemühungen zur Erfüllung der genderbezogenen Verpflichtungen benötigen.

Welche anderen Pionierleistungen würden Sie gerne noch zustandebringen, wenn es nach Ihnen ginge?

Das wäre eine lange Liste! Wenn ich aber einen Punkt herausgreifen müsste, dann würde ich mir wünschen, dass einige OSZE-Werte, deretwegen ich in erster Linie zur Organisation kam, auch Eingang in ihr Genderprofil finden. Ich denke hier vor allem an das krasse Missverhältnis zwischen dem Männer- und dem Frauenanteil unter denjenigen, die die Programme bestimmen und die Weichen für die Zukunft der OSZE stellen.

Derzeit sind gerade einmal 19 Prozent der höheren Führungspositionen in der Hand von Frauen. Das wird den hochfliegenden Werten, für die wir stehen, wie Nichtausgrenzung und demokratische Verwaltung, nicht gerecht.

Alle diejenigen, die in der OSZE und in den Teilnehmerstaaten mit der Besetzung von Posten oder der Nominierung von Bewerbern zu tun haben, sollten mehr für die Anhebung des Frauenanteils auf der Führungsebene tun. Im Hinblick darauf kommt den Teilnehmerstaaten eine zentrale Rolle zu. In ihrem Auftrag sollten der Generalsekretär und die mit der Personaleinstellung befassten Dienststellen dafür sorgen, dass bei der Besetzung leitender Positionen weder der Frauen- noch der Männeranteil mehr als sieben Prozent beträgt. Die Teilnehmerstaaten sollten sich diese Zielsetzung auch zu eigen machen, wann immer sie nationale Kandidaten für durch Entsendung zu besetzende Führungspositionen nominieren.

Es geht hier keineswegs darum, dass bei einer Bewerbung eine Frau automatisch einem besser qualifizierten Mann vorgezogen werden soll oder dass man bei der Qualität Abstriche macht. Es geht vielmehr darum, das Reservoir an qualifizierten Bewerberinnen zu vergrößern, damit wir ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis zustandebringen.

Wenn wir schon von einem ausgewogenen Verhältnis der Geschlechter sprechen, so fällt mir ein, dass der Generalsekretär in seinem jüngsten Bewertungsbericht zum Aktionsplan empfahl, verstärkt Männer in die Genderarbeit einzubinden. Als Koordinatorin des OSZE-weit aus rund vierzig Genderanlaufstellen bestehenden Netzes frage ich Sie, ob es von dieser Seite etwas Neues gibt?

Es ist ganz wichtig, dass Genderfragen nicht mit „Frauenfragen“ gleichgesetzt werden, für die ausschließlich Frauen zuständig sind. Ich kann mitteilen, dass diese Empfehlung schon konkrete erste Früchte trägt: Es gibt bereits mehr Männer, die als Anlaufstelle für Genderfragen fungieren.

Das Genderteam ist auch darum bemüht, dafür zu sorgen, dass die Anlaufstellen zu einer positiveren Sichtweise in Bezug auf die potenzielle Rolle der Männer als Verfechter der Gleichstellung von Frauen und Männern finden. In diesem Jahr haben wir unser Treffen der Anlaufstellen im Juni gleichzeitig mit einem Symposium über Gewalt gegen Frauen angesetzt. Einer unserer Referenten war Todd Minerson, der an der Spitze der höchst erfolgreichen White-Ribbon-Kampagne steht – bei der Männer gegen die Gewalt von Männern gegen Frauen auftreten –, wodurch die Anlaufstellen Gelegenheit zu einem direkten Meinungsaustausch mit ihm erhielten.

Gender matters in the OSCE ist ein umfassendes CD-Toolkit, das kurz gefasstes und benutzerfreundliches Präsentationsmaterial zu grundlegenden Genderkonzepten enthält und die Methoden für Gender Mainstreaming anhand praktischer Beispiele illustriert.

Die CD ist als Hilfsmittel für Mitarbeiter und Führungskräfte der OSZE gedacht, damit diese im Rahmen der gesamten Umsetzung von Aktivitäten in

allen Dimensionen der umfassenden Sicherheit wirksamer auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern eingehen können. Sie besteht aus fünf Einzelteilen:

- Einführung in Genderfragen und Definitionen
- Gender Mainstreaming
- Gender in der OSZE
- Gender und Arbeit
- Ressourcen

In Videospots äußern sich Vertreter der Teilnehmerstaaten und Amtsträger der OSZE zu verschiedenen Aspekten der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. *Ausarbeitung: Abteilung Genderfragen der OSZE*

