

## Die 3R-Methode

von: *Swedish Association of Local Authorities: The 3Rs. Tools for Gender Equality in Local Government. Stockholm 1999.*

Die 3R-Methode ist ein analytisches Instrument aus Schweden, mit dessen Hilfe die nötigen Informationen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in einem Bereich systematisch erhoben werden können. Da die AkteurInnen selbst in die Untersuchung einbezogen werden bzw. sie ihren Arbeitsbereich entlang der „3 Rs“ analysieren, beinhaltet die Methode ein starkes aktivierendes Potential, da eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage der Chancengleichheit im eigenen Wirkungsbereich erfolgt. Die Diskussionen und Analysen stellen eine Grundlage für konkrete Zielsetzungen und Planungen dar.

Die 3 „Rs“ der Untersuchungs- und Aktivierungsmethode stehen für

- **Repräsentation**

Die erste Frage bezieht sich auf die zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männern als AkteurInnen und Zielgruppen im betreffenden Bereich, auf ihre Stellung und Funktionen.

Zum Beispiel Mitglieder von Gremien und Ausschüssen, GemeinderätInnen, MitarbeiterInnen in Behörden, Kontaktpersonen in Konsultationsverfahren, EmpfängerInnen von Dienstleistungen und Förderungen, BenützerInnen öffentlicher Infrastruktur wie Verkehr und Freizeitanlagen, KünstlerInnen, die in der örtlichen Galerie ausgestellt werden etc.

- **Ressourcen**

Der zweite Analysebereich setzt sich mit der Frage der Verteilung von Ressourcen wie Geld, Zeit und Raum nach Frauen und Männern auseinander.

Zum Beispiel soziale Transferleistungen, öffentliche Raumnutzung (beispielsweise Parks), Zeit, die den von Frauen und Männern eingebrachten Themen zur Diskussion gewidmet wird, Geld, das in Angebote investiert wird, die vor allem von Frauen oder von Männern genutzt werden etc.

- **Realität**

Das dritte „R“ steht für eine qualitative Dimension: Es geht um die Frage nach den Ursachen für die vorher festgestellten Unterschiede, also um die Hinterfragung von Rollenbildern, Normen und Werten. Daher sind besonders zu dieser Frage offene Diskussionen notwendig.

Kernfragen sind beispielsweise: Was wird gemacht? Warum wird es auf diese Art und Weise gemacht? Werden die Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleichem Ausmaß getroffen? Sind Frauen und Männer mit unterschiedlichen Erwartungen und Anforderungen konfrontiert? Welche Geschlechterbilder und Normen leiten die Aktivitäten und Maßnahmen?

In Erweiterung der Methode wurde ein viertes „R“ entwickelt, welches ebenfalls einen Teil der Analyse darstellen kann:

- **Rechtliche Situation:**

Hier geht es um die Überprüfung, ob die rechtliche Ausgangssituation ausreichenden Schutz vor direkter und indirekter Diskriminierung bietet. Dabei geht es nicht nur um Gesetze im engeren Sinn, sondern auch um Verordnungen, Anweisungen etc.

Vor allen die Frage nach möglichen indirekten, nicht auf den ersten Blick sichtbaren Diskriminierungen ist hier relevant. Beispielsweise kann indirekt ein Geschlecht bevorzugt oder benachteiligt werden, wenn „neutral formulierte“ Personengruppen angesprochen werden, die aber größtenteils weibliche oder männliche Mitglieder haben, wie Präsenzdiener, Teilzeitkräfte etc.

*Zusammenfassung übernommen aus: Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene: GeM-PraxisHandbuch Gender Mainstreaming. Wien 2004, S.76. Im Auftrag der österreichischen ESF-Fondsverwaltung*