

*Gender Mainstreaming und Gleichstellung
von Frauen und Männern in steirischen NGOs*

Untersuchung im Rahmen des interinstitutionellen Gemeinschaftsprojekts der NGO Plattform:
„Schritte zur Gleichstellung im Arbeitsfeld der steirischen NGOs“

2008

Gefördert von:



Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Stabstelle Landesamtsdirektion – Amtsinspektion und Controlling

INHALT

1. Hintergrund	2
2. Ergebnisse der Untersuchung zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming	4
Einleitung	4
Frauenförderung und Gender Mainstreaming	5
Ziele der Untersuchung	7
Methoden und Zielgruppe der Untersuchung	8
Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung	9
Beschreibung der befragten Organisationen	9
Gleichstellung intern	11
Gleichstellung im externen Handlungsfeld	16
Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming	18
Hindernisse, Erfolge und Zukunftspläne	20
Ergebnisse aus der Gruppendiskussion	23
Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming	23
Maßnahmen zur Gleichstellung	25
Zukunftsperspektiven	30
Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	32
3. Indikatoren für Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsfeld der steirischen NGOs	37
Gleichstellung im internen Handlungsfeld	37
Gleichstellung im externen Handlungsfeld	40
Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	41
4. Gender Mainstreaming und Frauenförderung	42
Anhang	45

Ulla Sladek, Autorin (Kapitel 1-2)

Maggie Jansenberger, Autorin (Kapitel 3-4)

Doris Kapeller, Projektleiterin Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung, Februar 2008

1. Hintergrund

In vielen steirischen NGOs wurden bisher unterschiedliche Maßnahmen zu Gender Mainstreaming durchgeführt. Vorliegender Projektvorschlag strebt eine Initiierung eines GM-Prozesses über den gesamten dritten Sektor in der Steiermark an. Mit den bestehenden Ressourcen kann natürlich dieser Prozess nur begonnen werden.

Natürlich ist dieser Prozess als freiwillige Verpflichtung der NGO-Plattform zu sehen. Damit können die an der Plattform beteiligten NGOs eine zukunftsweisende Strategie aufgreifen und sich in weiterer Folge einen Wettbewerbsvorteil schaffen. Darüber hinaus trägt dieser Projektvorschlag zur Imageverbesserung bei.

Da Österreich sich verpflichtet hat, Gender Mainstreaming in allen öffentlichen Bereichen zu forcieren, sind auch die NGOs gefragt, sich diesem Prozess anzuschließen, da sie gesamt oder teilweise über öffentliche Gelder finanziert werden. Alle Menschen unabhängig von Geschlecht und Migrationshintergrund sollten bei den internen Strukturen und Prozessen, sowie auch bei den externen Leistungen und Produkten gleichermaßen beteiligt werden.

Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen haben dazu geführt, dass das Klientel bzw. die Zielgruppen der NGOs in der Steiermark sich immer mehr aus Personen mit Migrationshintergrund zusammensetzen und auch immer stärker feminisiert werden.

Der vorliegende Projektvorschlag bietet eine Hilfestellung alle Prozesse und Strukturen diesen Bedürfnissen und Bedarfen anzupassen. Damit trägt der Projektantrag auch zu einer Anpassung an neue gesellschaftliche Entwicklungen bei.

Gender Mainstreaming darf nicht als Gegenstrategie zur Frauenförderung gesehen werden, sondern versteht sich als Strategie zur Implementierung von Gleichstellung, so ist Frauenförderung oft eine effektive Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung.

Projektnutzen

- GM bietet Imageaufwertung von NGOs,
- Verbesserung der Finanzierungslage der NGOs: EU-Förderungen werden auch nach GM-Kriterien vergeben, bzw. Stadt und Land enthalten bereits Genderabfragen,
- auch die Wirtschaft kann vom Nutzen überzeugt werden, wir als NGOs sollten voraus sein und nicht nachhinken,

Projektziele

Strategische Ziele:

- Sensibilisierung der NGOs für Gleichstellung,
- Prozess des Gender Mainstreaming im Dritten Sektor in Gang zu setzen,
- Hilfestellung für Weiterarbeit von NGOs im GM-Bereich.

Operative Ziele:

- Ist – Analyse: Erhebung zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming,
- Entwicklung von Indikatoren für Gleichstellung bei NGOs auf der Basis der IST-Analyse.

Fragestellungen

1. Inwieweit tragen steirischen NGOs zur Gleichstellung bei?
 - Intern: innerhalb des Personals, der Strukturen und Organisationsentwicklung
 - Extern: bei den Dienstleistungen/ Produkten, bei der Erreichung der KundInnen.
2. Welche geschlechtsspezifischen Indikatoren lassen sich auf Basis der Ist-Analyse entwickeln, um die internen Strukturen und die Dienstleistungen/ Produkte der NGOs zu analysieren?

Zielgruppe waren alle Institutionen der steirischen NGO-Plattform.

Durchführende Institutionen

Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung: Koordination des Gemeinschaftsprojektes, IST-Analyse;

Thekla – die Lobby für Frauen: Entwicklung von Indikatoren

Thekla-Mitgliederorganisationen:

- DANAIDA - Bildung und Treffpunkt für ausländische Frauen (www.danaida.at)
- DOKU GRAZ – Frauendokumentations- und Projektzentrum (www.doku.at)
- FRAUENGESUNDHEITSZENTRUM (www.fgz.co.at)
- Frauenhaus Graz – Verein zur Soforthilfe für bedrohte und misshandelte Frauen und deren Kinder (www.frauenhaeuser.at)
- Frauenservice Graz (www.frauenservice.at)
- Mafalda - Verein zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen (www.mafalda.at),
- Peripherie - Institut für praxisorientierte Genderforschung (www.peripherie.ac.at)
- Beratungsstelle Tara - Beratung, Therapie und Prävention bei sexueller Gewalt an Mädchen und Frauen (www.taraweb.at)

2. Ergebnisse der Untersuchung zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming

Einleitung

Das Gemeinschaftsprojekt der steirischen NGO-Plattform „**Schritte zur Gleichstellung in steirischen NGOs**“ strebt eine Initiierung eines Gender Mainstreaming Prozesses über den gesamten dritten Sektor in der Steiermark an. Warum Gender Mainstreaming und warum im dritten Sektor? Für NGOs und andere gemeinnützige Organisationen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern Notwendigkeit und Potential zugleich¹ und Gender Mainstreaming ist die geplante und strukturierte Vorgehensweise mit deren Hilfe Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden soll.

Notwendig ist Gender Mainstreaming, weil NGOs oder andere gemeinnützige Gesellschaften auf das Gemeinwohl und soziale Gerechtigkeit ausgerichtet sind und wie Marianne Weg in „Going Gender für die BürgerInnenengesellschaft“ schreibt, *„Organisationen, die als ihre erklärten Ziele die Integration, Partizipation, Persönlichkeitsentwicklung, Chancengleichheit und Emanzipation in ihrem jeweiligen Handlungsfeld (z.B. Bildung, Sozialbereich, Sport) oder für ihre jeweilige Zielgruppe (z.B. Jugendliche, sozial benachteiligte Menschen) festgelegt haben, kommen ohne die Integration des Ziels >Geschlechterdemokratie, Gleichstellung von Frauen und Männern< in ihrem Zielsystem nicht aus. Nur dann können sie wirklich für alle Menschen ihrer Zielgruppe oder ihres Mitgliederbereiches die angestrebten Ziele unabhängig vom Geschlecht des Einzelnen erreichen, und nicht mit einem Bias (meist) zugunsten der Männer, oder (selten) zugunsten der Frauen.“*²

Darüber hinaus hat Österreich sich dazu verpflichtet, Gender Mainstreaming in allen öffentlichen Bereichen zu forcieren. Auch deswegen sind die NGOs, die teilweise oder gesamt über öffentliche Gelder finanziert werden, gefragt, sich diesem Prozess anzuschließen.

Daraus ergibt sich aber auch Potenzial für die NGOs: Weil NGOs und gemeinnützige Gesellschaften öffentliche Förderungen von der Europäischen Union, von Bundesebene, Landes- und Gemeindeebene beziehen, die zunehmend an Geschlechtergleichstellung gebunden werden, können Institutionen, die auf die Implementierung von Gender Mainstreaming in ihrer Arbeit verweisen können, Wettbewerbsvorteile erzielen. Und nicht zuletzt ist es auch eine für das Image der NGOs relevante Frage, wie sie es schaffen, Geschlechtergerechtigkeit in ihren Institutionen und in ihren Handlungsfeldern voranzutreiben.

Der vorliegende Bericht schildert die Ergebnisse einer Fragebogenerhebung zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming und Gleichstellung in den Mitgliedsorganisationen der steirischen NGO Plattform und einer Gruppendiskussion mit GeschäftsführerInnen steirischer NGOs zur Zukunft von Gleichstellung.

¹ vgl. Weg Marianne, Going Gender für die BürgerInnenengesellschaft. Gender Mainstreaming in zivilgesellschaftlichen Organisationen, Friedrich-Ebert-Stiftung 2005, S. 6

² vgl. ebd. S.17

Frauenförderung und Gender Mainstreaming

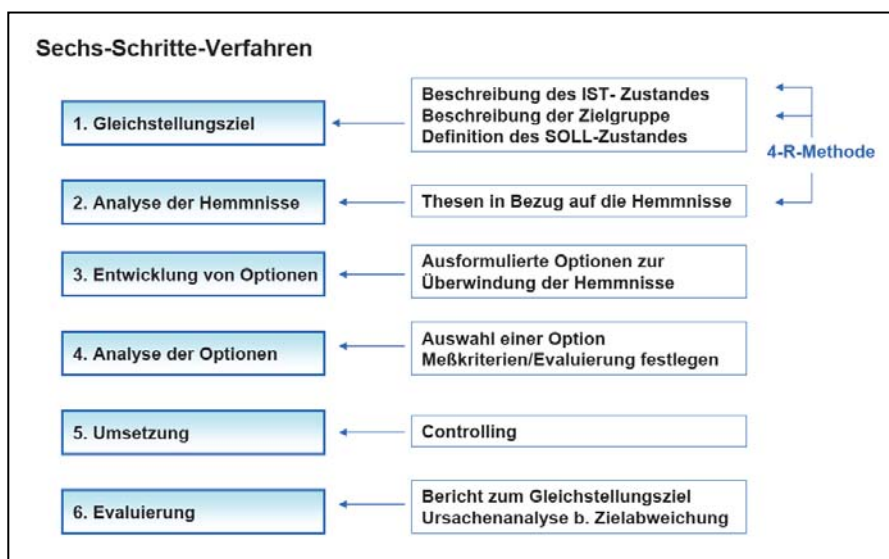
An der durchgeführten Untersuchung nahmen auch Fraueneinrichtungen teil, deren Kompetenz in der Geschlechterproblematik auf feministischen Theorien und Ergebnissen der Gender Forschung und auf jahrelanger Erfahrung in der Frauenarbeit aufbauen. Gender Mainstreaming geht auf diese Theorien, Ergebnisse und Erfahrungen zurück. Aus diesem Grund möchten wir im Folgenden kurz die Strategie Gender Mainstreaming (ihre wichtigsten Begriffe, Definitionen und Methoden) und ihre Verbindung zur Frauenförderung darstellen.

Der Begriff **Gender** bezeichnet im Gegensatz zum „biologischen“ (engl. „sex“) das „soziale“ Geschlecht bzw. die „Geschlechtsidentität“ (engl. „gender“). Mit Gender sind gesellschaftliche Geschlechterrollen gemeint, also Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Der Begriff Gender soll verdeutlichen, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern erlernt sind bzw. von der Gesellschaft zugewiesen werden und sich Geschlechterrollen somit mit der Zeit auch verändern können.

Mit **Mainstream** (die wörtliche Übersetzung ist „Hauptstrom“) werden vertraute und eingeübte Prozesse bezeichnet. Mainstreaming bedeutet demnach ein bestimmtes Denken und Handeln selbstverständlich, ein Sonderthema zu einem Hauptthema zu machen. Mainstreaming heißt, den „Mainstream“ zu durchdringen, aber auch zu verändern.

Gender Mainstreaming ist eine **Strategie** zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Gender Mainstreaming bedeutet, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen immer wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Alle Vorhaben werden auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft und so gestaltet, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten.

Das **Sechs-Schritte-Verfahren** ist eine Methode für die Umsetzung von Gender Mainstreaming:



(Grafik vgl. Seminarreihe „Gender Mainstreaming in Theorie und Praxis“ im Rahmen der Equal Partnerschaft POP UP GeM; Heide Cortolezis, Dorothea Sauer)

Die **4-R-Methode** dient dabei sowohl zur Definition des Gleichstellungsziels als auch zur Analyse der Hemmnisse (Schritte 1 und 2). Diese Methode nimmt die Bereiche Repräsentation, Ressourcen, Realisierung und Rechte unter die Lupe und fragt, ob es dort relevante Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt:

- Repräsentation (z.B. Frauen und Männer in Entscheidungsfunktionen, Frauen und Männer als Betroffene, Beteiligte, Zielgruppe etc.),
- Ressourcen (z.B. Zeit, Geld, Raum, Bildung, Macht etc.),
- Realisierung (dieses „R“ steht für eine qualitative Dimension, hier geht es um die Frage nach den Ursachen für die zuvor festgestellten Unterschiede, also um die Auswirkungen von geschlechtsspezifischen Rollenbildern, Normen und Werten),
- Recht (hier geht es um Gesetze, Weisungen, Leitbilder etc. und um die Frage ob diese indirekte Diskriminierungen mit sich bringen).

Gleichstellung ist also das Ziel und die Strategie Gender Mainstreaming, die sich Methoden wie des 6-Schritte-Verfahrens oder der 4-R-Methode bedient, ist der Weg dieses Ziel zu erreichen.

Gleichstellung bedeutet, alle Strukturen und Entscheidungsprozesse sind so gestaltet, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Geschlechterrollen in Bezug auf individuelle Lebensgestaltung, Verteilung von Macht, Ressourcen und Arbeit weder bevorzugt noch benachteiligt sind. Gleichstellung bedeutet, dass Frauen und Männern in allen Bereichen des privaten und öffentlichen Lebens gleich teilnehmen.

Gender Mainstreaming und **Frauenförderung** sind keine Gegenstrategien, sondern ergänzen einander, indem sie dasselbe Ziel, nämlich die Gleichstellung der Geschlechter, verfolgen. Da Frauen in vielen Bereichen zur benachteiligten Gruppe gehören, ist Frauenförderung eine effektive Option zur Umsetzung von Gleichstellung.

Ein Beispiel: Frauen sind in technischen und handwerklichen Berufen deutlich unterrepräsentiert. Typisch weibliche Berufsfelder wie z.B. der Handel oder die Pflege sind mit geringen Beschäftigungschancen, hohem Anteil an Teilzeitbeschäftigung, geringen beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und geringem Einkommen verbunden. (Repräsentation, Ressourcen) Diese Segregation zeigt sich bereits im Bildungsbereich wo technische Ausbildungen männliche Domänen sind, während in sozialen, kaufmännischen und pädagogischen Ausbildungen Frauen dominieren. Eine Option diese bestehenden Ungleichheiten, die ja in Folge weitere Benachteiligungen (z.B. niedrigeres Einkommen) nach sich ziehen, auszugleichen, ist die gezielte Förderung von Mädchen und Frauen in technischen Berufsfeldern durch spezifische Angebote für die jeweiligen Zielgruppen (wie junge Frauen, Wiedereinsteigerinnen etc.).

Die Strategie Gender Mainstreaming zielt darüber hinaus darauf ab, Rahmenbedingungen und Strukturen zu verändern, die Ungleichheit hervorbringen. In Bezug auf die generell geringere Erwerbstätigkeit von Frauen, geht es neben der gezielten Integration von Frauen im Erwerbsleben z.B. auch um die längerfristige Veränderung der ungleichen Verteilung von Reproduktionsarbeit zwischen Frauen und Männern.

Ziele der Untersuchung

In vielen steirischen NGOs wurden bisher unterschiedliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt. Ziel der Untersuchung war es, eine Ist-Analyse zum Stand der Gleichstellung und der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Mitgliedsorganisationen der steirischen NGO Plattform durchzuführen.

Ist Gender Mainstreaming und das Ziel der Gleichstellung in der internen Struktur (in den Statuten, im Leitbild, in den Zielvereinbarungen oder im Qualitätsmanagement etc.) verankert, sind Frauen und Männer als MitarbeiterInnen der NGOs gleichgestellt und wird in der inhaltlichen Arbeit zur Gleichstellung der Geschlechter beigetragen? Das sind im Groben die Fragen, zu denen wir Daten und Fakten erheben wollten.

Außerdem stand im Zentrum unseres Interesses, welche Bedeutung das Thema Gleichstellung in Zukunft im Bereich der NGOs spielen wird, ob den NGOs eine spezielle Rolle und Verantwortung zukommt, wenn es um Geschlechtergerechtigkeit geht und was getan werden muss bzw. was die NGOs brauchen, um Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Arbeitsfeld weiter voran zu treiben.

Neben dieser Ist-Analyse und Ausblick auf zukünftige Entwicklungen und Herausforderungen geht es uns auch um eine generelle Sensibilisierung der an der steirischen NGO Plattform teilnehmenden Institutionen für Gleichstellung und Gender Mainstreaming und das In-Gang-Setzen eines Gender Mainstreaming Implementierungsprozesses. Dies soll unter anderem durch die Entwicklung und Anwendung aussagekräftiger Indikatoren für Gleichstellung von Frauen und Männern gehen, für deren Erstellung dieser Bericht die Grundlage bietet, und die zur Analyse und als Hilfestellung für Weiterarbeit von NGOs im Gender Mainstreaming-Bereich dienen können.

Methoden und Zielgruppe der Untersuchung

Für die Ist-Analyse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung in den beteiligten Institutionen wurde ein halbstandardisierter Fragebogen entwickelt, der an alle 45 Mitgliedsorganisationen (Mitgliederstand Mitte November 2007) der steirischen NGO Plattform gesendet wurde. Neben geschlossenen Fragen (mit vorgegeben Antwortkategorien) war es uns wichtig, offene Fragen (bei denen die Teilnehmenden ihre Antworten frei formulieren konnten) zu verwenden. Dies macht den Aufwand für die Befragten und jene, die ihre Antworten auswerten, zwar aufwendiger, erschien aber aus zwei Gründen essentiell: Zum einen kann nur so auf das Verständnis der Befragten von Gleichstellung und Gender Mainstreaming geschlossen werden, zum anderen verringert es das Ausmaß der sozial erwünschten Antworten, indem nach einer geschlossenen Frage auch nach einer genaueren Beschreibung oder einer Begründung gefragt wird.

Mit Hilfe von Erinnerungsmails und Telefonaten gelang es, 29 der 45 ausgesendeten Fragebögen ausgefüllt zurück zu bekommen. Acht davon waren von Fraueneinrichtungen. Vier Institutionen haben ihre Teilnahme verweigert. Als Gründe dafür wurden vor allem mangelnde zeitliche Ressourcen genannt. Das Thema sei zwar wichtig, man wolle oder könne aber nicht noch mehr unbezahlte Arbeit leisten.

In den geführten Telefonaten wurde aber auch deutlich, dass der Zusammenhang zwischen der eigenen inhaltlichen Arbeit und Gleichstellung von Frauen und Männern oft nicht erkannt wird und deswegen Vorbehalte bestanden, an der Befragung teilzunehmen. In zwei Fällen konnten Organisationen davon überzeugt werden doch teilzunehmen. Wir vermuten aber, dass für die fehlenden 16 Fragebögen neben mangelnden Zeitressourcen auch fehlende Kenntnis der Gleichstellungsproblematik und der Strategie Gender Mainstreaming verantwortlich gemacht werden können.

Nach der quantitativen Erhebung wurde eine zweistündige Gruppendiskussion zum Thema Zukunft von Gleichstellung in NGOs durchgeführt. Bei der Auswahl der GruppendiskussionsteilnehmerInnen wurde darauf geachtet, die wichtigsten Arbeitsfelder der befragten Institutionen abzudecken (Tabelle siehe Seite 7). Da die optimale TeilnehmerInnenanzahl für Gruppendiskussionen zwischen sechs und 12 Personen liegt, wurden 12 GeschäftsführerInnen der Plattformorganisationen eingeladen, wobei auf die Gleichverteilung von Frauen und Männern geachtet wurde. Acht Personen - vier Frauen und vier Männer - nahmen schließlich an der Diskussion teil: Zwei GeschäftsführerInnen aus dem Bereich Demokratie, Menschenrechte, BürgerInnenengagement und Rassismus, ein Teilnehmer aus dem Bereich Kunst & Kultur, zwei GeschäftsführerInnen aus dem Bereich Arbeit & Beschäftigung, eine Geschäftsführerin aus dem Bereich Gesundheit, eine Geschäftsführerin einer NGO, die Gewalt als zentrales Thema bearbeitet, sowie eine Bereichsleiterin einer Organisation, die auf die Betreuung von Kindern ausgerichtet ist.

Den Fragebogen und sowie den Leitfaden der Gruppendiskussion finden Sie im Anhang.

Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung

Beschreibung der befragten Organisationen

Die befragten NGOs sind hauptsächlich den Arbeitsfeldern Bildung (48,3%), Arbeit & Beschäftigung (37,9%), Frauenförderung (27,6%) und Gesundheit (27,6%) zuzuordnen. Eine der Hauptzielgruppen der befragten NGOs sind Unternehmen, öffentliche Institutionen, andere NGOs und politische EntscheidungsträgerInnen (65,5%), gefolgt von Mädchen und Frauen (62,1%), Kindern & Jugendlichen (51,7%) und MigrantInnen (41,4%) ex aequo mit Familien/Eltern. Fünf Institutionen haben bis zu fünf MitarbeiterInnen, sieben haben zwischen sechs und zehn und in sechs Organisationen arbeiten zwischen 11 und 20 MitarbeiterInnen. 11 der 29 befragten Organisationen zählen schon zu den größeren Organisationen, in denen es mehr als 20 MitarbeiterInnen gibt.

Tabelle 1: Arbeitsbereiche³

Bildung	48,3%
Arbeit & Beschäftigung	37,9%
Gesundheit	27,6%
Frauenförderung; Männerarbeit	27,6%
Migration, Integration, Interkulturalität	24,1%
Demokratie, Menschenrechte, BürgerInnenengagement	24,1%
Diskriminierung	24,1%
Gewalt, Kriminalität, Schutz vor Gewalt	17,2%
Gender Mainstreaming	17,2%
Rassismus	17,2%
Kunst & Kultur	17,2%
Interessensvertretung	10,3%
Pflege und Betreuung	3,4%
Umweltschutz, Tierschutz	3,4%
Sonstiges	13,8%

³ Hier konnten die Befragten maximal drei Antwortkategorien auswählen. Ein Wert von 48,3% bedeutet, dass von allen befragten Organisationen 48,3% meinen unter anderem im Bereich Bildung tätig zu sein.

Tabelle 2: Zielgruppen ⁴

Unternehmen, öffentliche Institutionen, andere NGOs, politische EntscheidungsträgerInnen	65,5%
Mädchen/Frauen	62,1%
Kinder und Jugendliche	51,7%
MigrantInnen	41,4%
Familien, Eltern	41,4%
Buben/Männer	34,5%
Menschen mit Behinderungen	20,7%
Ältere Menschen	10,3%
Lesben, Schwule, Transgender-Personen	6,9%

Organisationsgröße (ohne Karenzierte)

MitarbeiterInnen	Organisationen
1-5	5
6-10	7
11-20	6
21-50	9
>50	2
Gesamt	29

Nimmt man die Fraueneinrichtungen aus der Auszählung heraus, reduziert sich der Anteil jener, die Mädchen und Frauen als Zielgruppe angeben auf rund 48% (die Zielgruppe Kinder und Jugendliche reiht sich dann vor Mädchen und Frauen auf Platz zwei ein, ex aequo mit MigrantInnen und Familien/Eltern), jener die Frauenförderung/Männerarbeit betreiben auf 19% und jener die angeben im Bereich Gender Mainstreaming tätig zu sein auf 9,5%.

Auffallend ist, dass Unternehmen, öffentliche Institutionen, andere NGOs und politische EntscheidungsträgerInnen für die meisten NGOs zur Zielgruppe gehören. Das lässt vermuten, dass die steirischen NGOs eine wichtige Rolle für die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für Themen innerhalb ihres Handlungsfeldes spielen, was natürlich auch für den Bereich Gleichstellung und Gender Mainstreaming, sofern die NGOs dort über Kompetenz verfügen, relevant ist.

⁴ Da die meisten NGOs mehrerer unterschiedliche Zielgruppen aufweisen, waren auch bei dieser Frage Mehrfachantworten möglich.

Gleichstellung intern

Verankerung in den Grundlagen der Organisation

14 von 29 befragten Organisationen geben an, geschlechterpolitische Ziele in ihren Grundlagen – in den Statuten, im Leitbild etc. - verankert zu haben.

Beispiele von festgelegten Gleichstellungszielen:

„Der Verein setzt sich gegen die Diskriminierung von Frauen ein und unterstützt Aktivitäten zur Durchsetzung von Fraueninteressen und Gender Mainstreaming.“

„Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen unserer Gesellschaft. Die Stärkung von Autonomie, Selbstbestimmung und Existenzsicherung von Frauen.“

„Verbesserung der Situation von Mädchen und jungen Frauen in der Gesellschaft.“

Diese Zitate stammen von Fraueneinrichtungen, die alle angegeben haben, geschlechterpolitische Ziele in ihren Grundlagen verankert zu haben. Sechs der restlichen 21 Organisationen meinen ebenfalls, Gleichstellung im Leitbild, in den Statuten etc. niedergeschrieben zu haben. Die Gleichstellungsziele der Nicht-Frauenorganisationen sind verständlicher Weise allgemeiner formuliert als jene der Frauenorganisationen:

„Gleichstellung der Geschlechter in unserer Gesellschaft“

„Gleichstellung ist im Leitbild verankert. bzw. in den Qualitätsstandards.“

16 Organisationen geben an, dass eigene Ressourcen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming, Frauenförderung oder Männerarbeit zur Verfügung stehen. Bei 12 Organisationen ist dies nicht der Fall (eine Antwort fehlt). In den Frauenorganisationen, zu deren Kernkompetenz Frauenförderung und/oder Gender Mainstreaming gehört, stehen natürlich fast alle Ressourcen der Organisation für diesen Aufgabenbereich zur Verfügung. Aber auch acht der übrigen NGOs meinen es gäbe zeitliche, personelle, finanzielle Ressourcen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming / Frauenförderung / Männerarbeit in ihren Organisationen. Sie meinen z.B.:

„In jedem Team gibt es Ethnic/Genderbeauftragte, die für ihre Aufgabe - Verankerung/Controlling zum Thema Gleichbehandlung, Zeitressourcen zur Verfügung haben.“

„2 Genderbeauftragte (eine Frau/ein Mann)“

„Geschlechtersensible Mädchen- + Burschenarbeit ist Teil der Tätigkeiten -> Ressourcen: zeitlich, personell und finanziell stehen zur Verfügung“

„Seminare, Literatur, Veranstaltungen“

Die eigene Einschätzung der Gleichstellungskompetenz fällt überraschend gut aus: Das Wissen zur Gleichstellungsproblematik in der eigenen Organisation schätzen 23 von 29 als sehr hoch bzw. eher hoch ein. Und die eigene Kompetenz in der Erhebung, Analyse und Auswertung gendersensibler Daten wird immerhin von 17 der 29 Befragten als sehr hoch bzw. eher hoch angesehen.

Gleichstellung im Personalbereich

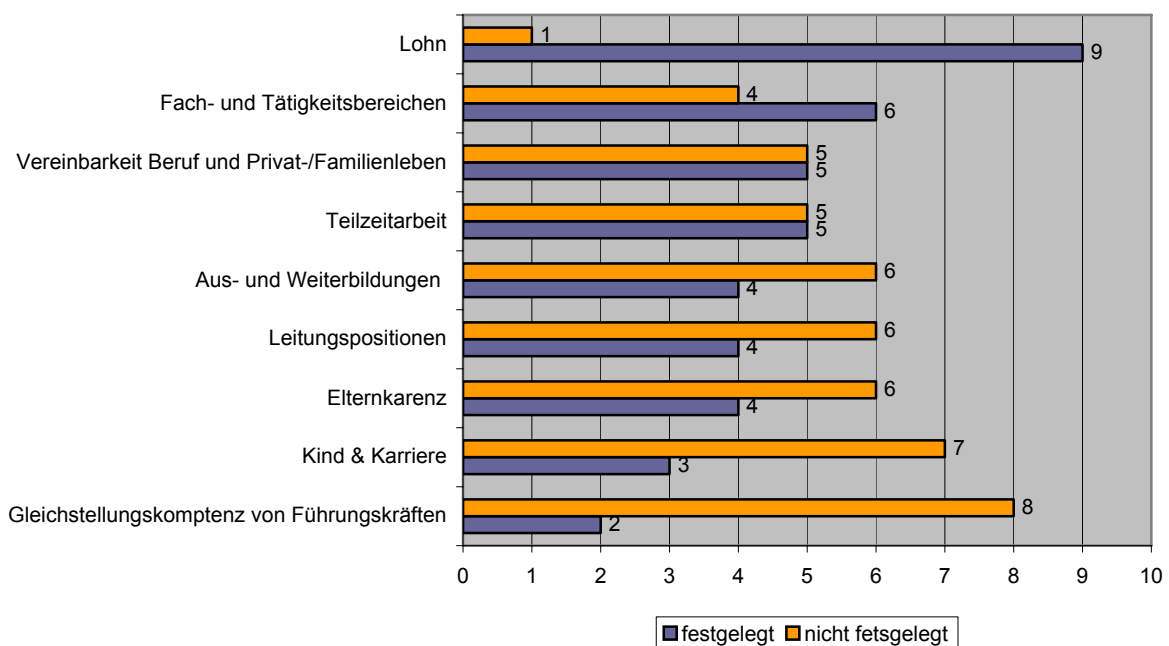
Etwas mehr als ein Drittel der befragten Institutionen hat laut eigenen Angaben Gleichstellungsziele im Personalbereich festgelegt (11 von 29).

Im Folgenden wurden die TeilnehmerInnen gebeten anzugeben, ob sie folgende Gleichstellungsziele festgelegt oder nicht festgelegt haben:

- Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- Abbau von Ungleichheiten bei der Teilhabe von Frauen und Männern an verschiedenen Fach- und Tätigkeitsbereichen
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben
- Abbau von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bei der Ausübung von Teilzeitarbeit
- Abbau von Ungleichheiten bei der Teilnahme von Frauen und Männern an Aus- und Weiterbildungen (Zahl der Weiterbildungen, Dauer, Kosten etc.)
- Abbau von Ungleichheiten bei der Teilhabe von Frauen und Männern an Leitungspositionen
- Abbau von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bei der Inanspruchnahme von Elternkarenz
- Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichem Aufstieg / Ausübung von Leitungspositionen und Betreuungspflichten
- Erhöhung der Gleichstellungskompetenz von Führungskräften

Grafik 1: Gleichstellungsziele im Personalbereich

Gleichstellungsziele im Personalbereich (Absolute Werte, N=11)



„Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ist der Spitzenreiter unter den Zielen, die im Personalbereich festgelegt wurden, um Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Die-

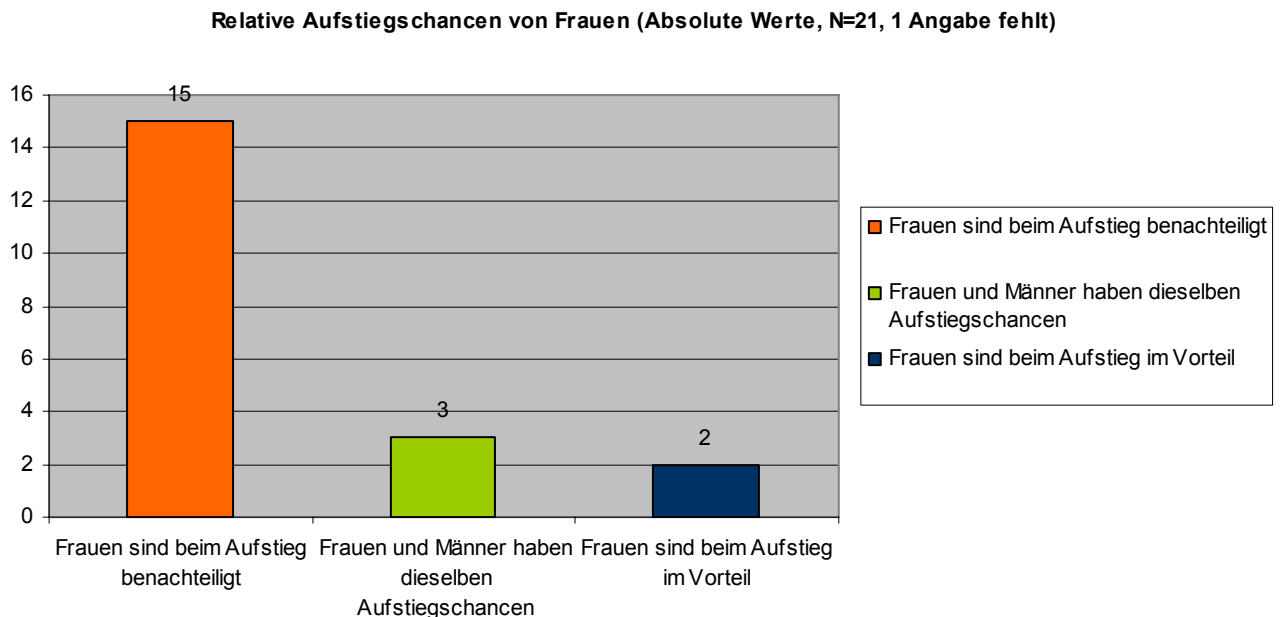
ses Ergebnis ist nicht überraschend, da Lohngleichheit ja gesetzlich festgelegt ist, und selbst Organisationen, die nicht angegeben haben, Gleichstellungsziele im Personalbereich festgelegt zu haben, diese Antwort angekreuzt haben. Letztgereeht sind die Ziele, Kinder & Karriere besser zu vereinbaren bzw. die Gleichstellungskompetenz von Führungskräften zu erhöhen.

Als Gründe warum keine Gleichstellungsziele im Personalbereich festgelegt wurden, wurde vor allem genannt, dass der Frauenanteil bereits sehr hoch sei bzw., dass es in der Institution überhaupt nur Frauen als Mitarbeiterinnen gibt, dass Kompetenz vor Geschlecht zähle oder dass gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Selbstverständlichkeit wären, sodass hier nichts extra festgelegt werden müsse.

„Keine Männer beschäftigt“ bzw. „nur Frauen beschäftigt“, haben natürlich auch fast alle der Frauenorganisationen (bis auf eine Ausnahme) als Grund für fehlende personalpolitische Gleichstellungsziele genannt. Eine der Fraueneinrichtungen, die angibt keine Gleichstellungsziele in diesem Bereich festgelegt zu haben, meint, dass die ausschließliche Beschäftigung von Frauen eigentlich ebenfalls als Gleichstellungsziel gewertet werden könnte. Eine weitere Frauenorganisation schreibt *„Wir beschäftigen aus inhaltlichen Gründen nur Frauen. Im Rahmen d. Personalpolitik werden jedoch die allgemeinen politischen Ziele von Gleichstellung verfolgt (Work-Life-Balance, Desegregation, Aufwertung weiblich konnotierter Beschäftigung)“* Hier wird der Begriff Gleichstellung auch auf unterschiedliche Gruppen, Lebensweisen innerhalb desselben Geschlechts ausdehnt. Auch bei einer weiteren Organisation, die angibt, Ziele *„im Bereich der Interkulturalität“* festgelegt zu haben, ist dies der Fall. Das ist insofern interessant, als dies in den Antwortkategorien nicht integriert wurde, aber sehr wohl als zur Strategie Gender Mainstreaming gehörig gezählt werden kann. Bei Gender Mainstreaming geht es ja auch nicht nur darum zwischen Frauen und Männern zu unterscheiden, sondern auch nach weiteren Merkmalen wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Lebenslagen, die für relevante soziale Unterschiede von Bedeutung sind. Versteht man Gender Mainstreaming also in einem größeren Kontext, geht es auch um die Gleichstellung von verschiedenen Lebensformen wie z.B. die Gleichstellung von Personen mit und ohne familiäre Betreuungspflichten. So gesehen gibt es für Einrichtungen, in denen ausschließlich Frauen arbeiten, dann sehr wohl Ansatzpunkte für Gleichstellungsziele und Maßnahmen in Bezug auf ihre Mitarbeiterinnen.

Nimmt man die Fraueneinrichtungen heraus, stellen Frauen immer noch in 81% der Institutionen über 50% der MitarbeiterInnen. In den Leitungspositionen sind sie aber nicht entsprechend ihrem Anteil vertreten, wie ein Blick auf die Führungsebene dieser Organisationen in dramatischer Weise zeigt. Der so genannte „Glasdeckenindex“ macht dies deutlich. Er misst die Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, Leitungspositionen zu erreichen, und zwar die relative Chance – das heißt er berücksichtigt wie hoch der Gesamtanteil von Frauen in Führungspositionen verglichen mit dem Anteil von Frauen auf allen Ebenen der Organisation ist. Das Ergebnis dieser Berechnung ist, dass Frauen in 75% der befragten Institutionen (ohne Fraueneinrichtungen) beim Aufstieg in höhere Positionen benachteiligt sind.

Grafik 2: Relative Aufstiegschancen von Frauen



5

Es liegt nahe, dass Organisationen, die Gleichstellungsziele im Personalbereich festgelegt haben, beim Glasdeckenindex einen besseren Wert erzielen. Diese Tendenz kann auch anhand der Ergebnisse der Fragebogenerhebung festgestellt werden: In 90% der Institutionen, die keine Gleichstellungsziele im Personalbereich festgeschrieben haben, sind Frauen beim Aufstieg benachteiligt, während es bei jenen, die Ziele für die Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt haben, „nur“ 60% sind.⁶

⁵ Der Glasdeckenindex wird folgendermaßen berechnet: $\text{Glasdeckenindex} = \frac{\text{Frauenanteil an den Leitungspositionen}}{\text{Frauenanteil gesamt}}$. Je näher der Wert bei Null liegt, desto stärker ist die „Gläserne Decke“, d.h. desto geringer sind also die Chancen von Frauen, in eine Leitungsposition zu gelangen. Ein Wert von 1 bedeutet dagegen, dass beide Geschlechter völlig dieselben Aufstiegschancen haben. Das wäre z.B. der Fall wenn der Anteil von Frauen in der Leitungsebene 20% und ihr Gesamtanteil in der Organisation ebenso 20% ausmacht. (vgl. Pöslner Gerlinde: Gendersensible Statistik. Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken – Veränderungen ins Rollen bringen. Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung. POP UP GeM/Peripherie 2007, Berechnung nach Kirstin Eckstein 2006, Adaption des Glass Ceiling Index der Europäischen Kommission in ihrer Publikation „She Figures 2006“)

Als Leitungsfunktion wurden in unserer Berechnung Vorstands-, Geschäftsführungs- und sonstige Leitungspositionen miteinbezogen. Die Werte wurden folgendermaßen festgelegt:

- Indexwert von 0 – 0,9: Frauen sind beim Aufstieg benachteiligt
- Indexwert von 0,91 – 1,10: Frauen und Männer haben dieselben Aufstiegschancen
- Indexwert über 1,10: Frauen sind beim Aufstieg im Vorteil

⁶ Berechnung ohne Fraueneinrichtungen

Welche Maßnahmen zur Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen jene Institutionen, die angeben Gleichstellungsziele zu verfolgen, durch? Folgende Zitate zeigen die Bandbreite an verschiedenen Antworten:

„Nur Frauen als Mitarbeiterinnen.“

„In der Einschulungsphase werden alle MitarbeiterInnen in allen Arbeitsbereichen erprobt und in weiterer Folge entsprechend eingesetzt.“

„Chancengleichheit ist ein Grundprinzip und somit im Leitbild und in den Qualitätsstandards Schwerpunkt; Intern wird dem Thema Gleichbehandlung mit einer antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung, die im Jahr 2008 zur Geltung kommt, Rechnung getragen.“

„Stellenprofile werden gleichgeschlechtlich definiert.“

Eine Organisation gibt, obwohl nach eigenen Angaben Gleichstellungsziele festgelegt wurden, keine Maßnahmen an, die umgesetzt werden, um diese Ziele zu erreichen. Eine weitere Institution meint „wenig ist festgelegt, aber in der Praxis wird einiges umgesetzt.“ In zwei Fällen können Maßnahmen also nicht hinreichend beschrieben werden, sodass die Vermutung nahe liegt, dass den Gleichstellungszielen nicht konsequent und strukturiert nachgegangen wird.

Zwei Organisationen geben an, dass bei ihnen derzeit nur Frauen beschäftigt seien (darunter ist eine Frauenorganisation). Aus den passiven Formulierungen („Nur Frauen als Mitarbeiterinnen“ und „Bei uns arbeiten derzeit nur Frauen“) kann man nicht schließen, dass es sich hier um eine bewusste Gleichstellungsmaßnahme handelt, im Falle der Frauenorganisation ist jedoch davon auszugehen.

Gleichstellung im externen Handlungsfeld

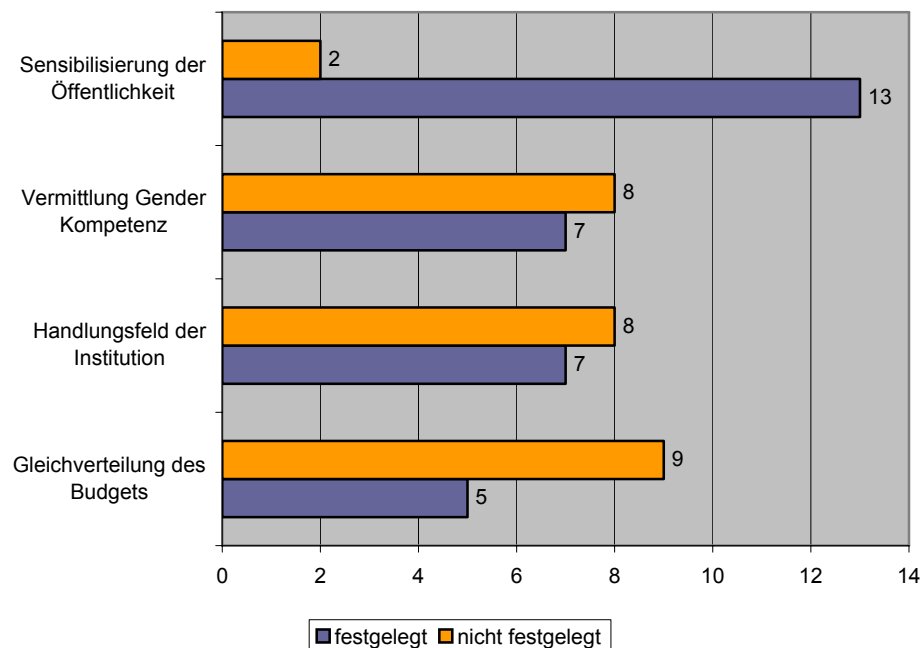
Die Hälfte der Institutionen gibt an, Gleichstellungsziele in ihrem externen Handlungsfeld festgesetzt zu haben (15 von 29).

Im Folgenden wurden jene TeilnehmerInnen, die dies bejaht hatten, gebeten anzugeben, ob sie folgende Gleichstellungsziele festgelegt oder nicht festgelegt haben:

- Abbau von Benachteiligung von Frauen bzw. Männern im Handlungsfeld meiner Institution
- Gleichverteilung des Budgets, das Frauen und Männern (relativ zu ihrem Anteil an den NutzerInnen) zugute kommt
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Gleichstellung von Frauen und Männern
- Vermittlung von Gender-Kompetenz (gemeint ist z.B. als Gender Mainstreaming bzw. GleichstellungsexpertIn, im Rahmen eines Peer-to-Peer Erfahrungsaustausches etc.)

Grafik 3: Gleichstellungsziele im externen Handlungsfeld

Gleichstellungsziele im externen Handlungsfeld (Absolute Werte, N=15)



Bei den Gleichstellungszielen im externen Handlungsfeld der befragten NGOs liegt ganz klar die „Sensibilisierung der Öffentlichkeit“ an vorderster Stelle. An letzter Stelle liegt die „Gleichverteilung des Budgets, das Frauen und Männern (relativ zu ihrem Anteil an den NutzerInnen) zugute kommt.“

Insgesamt haben mehr Organisationen Gleichstellungsziele im externen Handlungsbereich festgelegt, als im Personalbereich. Die Gründe hierfür liegen darin, dass acht Organisationen zu Frauenorganisationen zu zählen sind, die zwar mehrheitlich keine Gleichstellungsziele im Personalbereich festgelegt haben, sehr wohl aber externe Gleichstellungsziele verfolgen. (mit Ausnahme einer Fraueneinrichtung).

Sechs Organisationen, unter ihnen eine Fraueneinrichtung, haben weder interne noch externe Gleichstellungsziele festgelegt.

Von den 15 Organisationen, die Gleichstellungsziele in ihrem externen Handlungsbereich festgelegt haben, können oder wollen vier keine Maßnahmen zur Zielerreichung nennen. Hier könnte man vermuten, dass diesen Zielen nicht strukturiert nachgegangen wird oder dass es sich gar um reine „Lippenbekenntnisse“ handelt. Auffälligerweise sind zwei dieser Institutionen Fraueneinrichtungen, die in ihrer inhaltlichen Arbeit durch die Förderung von Frauen aus unserer Sicht ganz eindeutig Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen.

Auch dass eine der Fraueneinrichtungen angibt, keine Gleichstellungsziele in ihrer inhaltlichen Arbeit zu verfolgen, macht stutzig. Dies könnte unter Umständen darin liegen, dass sie ihr Angebot, das auf die speziellen Bedürfnisse von Frauen abzielt – die aus ihren Lebenslagen, Rollenerwartungen, sozialen Benachteiligungen etc. entstehen – nicht mit Gleichstellung von Frauen und Männern in Verbindung bringen.

Welche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurden von den restlichen 11 Organisationen genannt?

„Beratung bei psychischen, sozialen, familiären Problemen; Kurse zur Berufswahl; Projekte zur Technikförderung von Mädchen, Präventionsarbeit; Erstellung von Broschüren, Materialien zu geschlechterreflektierter Pädagogik, Veranstaltungen, Seminare zur Sensibilisierung; Vermittlung von Gender-Kompetenz in unterschiedlichen Vernetzungen.“

„Veranstaltung zu Frauenrechten (gelegentlich), Antidiskriminierungstrainings- / Genderfragen werden behandelt.“

„Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierungsworkshop für MultiplikatorInnen, Gespräche mit Partnern der KursteilnehmerInnen.“

„Forschung im Bereich Gleichstellung, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen, Workshops und Lehrgänge im Bereich GM zum Know-How-Aufbau, GM Beauftragte in unterschiedlichen Projekten.“

Maßnahmen, die der Öffentlichkeitsarbeit, der Sensibilisierung für die Gleichstellungsproblematik sowie dem Kompetenzaufbau dienen, kommen in den offenen Antworten tatsächlich oft vor (in sechs der 11 Fälle).

Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming

16 von 29 befragten NGOs geben an, die Strategie Gender Mainstreaming anzuwenden. Die (offenen) Antworten auf die Frage *wie* sie diese Strategie in ihrer Organisation umsetzen, relativieren diese Einschätzung allerdings: Nur fünf der 16 Organisationen (zwei davon sind Fraueneinrichtungen), lassen ihren Antworten nach darauf schließen, dass sie Gender Mainstreaming als Querschnittsstrategie, als Planungs- und Steuerungsinstrument anwenden, während die restlichen Organisationen eher auf der Ebene von Maßnahmen verbleiben.

In folgendem Beispiel wird Gender Mainstreaming als Querschnittsstrategie beschrieben:

„...[wir] haben 2003 begonnen Ist-Stand-Analysen zu machen - daraufhin fanden regelmäßige Treffen zum Thema Gleichbehandlung in den Teams/Aufgabenbereichen statt; Mittlerweile ist das Thema Ethnic/Gender Mainstreaming eine Querschnittsaufgabe, die in den Einschulungen neuer MitarbeiterInnen, in den Jahresplänen und in den Leitungsteams thematisiert wird.“

Die meisten Antworten (11 der 16 Organisationen, die eine Gender Mainstreaming-Anwendung bejahen) lassen sich eher folgendem Beispiel, bei dem die Einbettung in eine Gesamtstrategie nicht beschrieben wird, zuordnen:

„Gendersensible Sprache. Initiativen, die primär Frauen betreffen. Politisches Entgegenwirken von Diskriminierungen unserer weiblichen Zielgruppe.“

Bei diesem Beispiel wird dennoch deutlich, dass Gleichstellung von Frauen und Männern ein Thema in der Organisation ist, an dem gearbeitet wird, wenngleich wahrscheinlich nicht im engeren Sinne des Gender Mainstreaming-Ansatzes.

Bei weiteren zwei Antworten kommt nicht klar heraus, ob hier bewusste Maßnahmen verfolgt werden, oder Gleichstellung als schon erreicht angesehen wird:

„Keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Angestellten i. Bezug auf Verdienst, Verantwortung und Möglichkeiten“

„Gleiches Gehalt, Arbeitsbedingungen werden sowohl für Männer als auch für Frauen beachtet, keine Unterscheidungen bei Anforderungen für Stellen, Zugang zu Weiterbildung“

Die Fraueneinrichtungen müssen hier noch einmal getrennt betrachtet werden. Fünf der acht Fraueneinrichtungen meinen die Strategie Gender Mainstreaming anzuwenden, die übrigen drei Fraueneinrichtungen identifizieren sich nicht mit dieser Strategie. Zwei der fünf Organisationen, die die Anwendung von Gender Mainstreaming bejahen, sehen einen Gender Mainstreaming-Prozess als Basis für die Gründung ihrer Organisation bzw. meinen die Strategie Gender Mainstreaming durch Frauenförderung zu unterstützen. Die übrigen drei Frauenorganisationen beschreiben das Betreiben von Gender Mainstreaming im engeren Sinne, nämlich als Querschnittsstrategie.

„Problematisierung und Analyse von Geschlechterverhältnissen war Basis zur Gründung des Vereins und ist Basis aller Projekte und Angebote des Vereins. Gender Mainstreaming wird durch gezielte Mädchenförderung umgesetzt: Unterstützung durch ganzheitliche Beratung, Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen, Technikförderung, Seminare für MultiplikatorInnen für gendergerechte Pädagogik.“

„Wir bedienen uns Gender Mainstreaming als Planungsinstrument -> fast alle Maßnahmen und Projekte sind Optionen, die aus einem Gender Mainstreaming Prozess resultieren (Frauenfördermaßnahmen, die eingesetzt werden, um bestehende Ungleichstellung auszugleichen). Gender Mainstreaming ist Bestandteil der Personalentwicklung. Alle Mitarbeiterinnen werden darin fortgebildet.“

„... Es geht in 90 % der Projekte in unserer Institution um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Ausgangspunkt ist eine Ist-Analyse um die Ursache von Ungleichheiten zu bewerten und analysieren. Darauf aufbauend werden entweder Gender Mainstreaming Projekte konzipiert oder für spezifisch benachteiligte Gruppen ... eigens Ideen und Projekte entwickelt“

Jene drei Fraueneinrichtungen, die angeben Gender Mainstreaming nicht umzusetzen, nennen als Begründungen, dass diese Strategie nicht explizit festgelegt wurde, verweisen auf ihre Ausrichtung auf Frauen und Frauenförderung oder meinen keine spezifische Männerförderung anzubieten.

Welche Gründe nennen die übrigen Institutionen, die angeben Gender Mainstreaming nicht umzusetzen? Am häufigsten kommen Begründungen vor wie die Institution sei ohnehin frauendominiert, eine Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern sei deswegen nicht notwendig, oder Gleichstellung sei zwar Thema, aber es gäbe keine angelegte Vorgehensweise wie Gender Mainstreaming, um darauf hin zu arbeiten.

„Bisher kein Bedarf, nicht relevant da ohnehin >frauendominiert<!“

„Bei uns sind Frauen in der Mehrzahl, auch im Vorstand. Wir versuchen Männer als Mitarbeiter zu gewinnen, es gibt allerdings mehr Frauen im Sozialbereich, dann gelingt dies nicht immer. Der Gedanke Gender Mainstreaming ist vorhanden, die Umsetzung jedoch eher wenig bzw. wenig bewusst.“

„Versuchen >handgestrickt< immer auch die Auswirkungen unserer Projekte auf beide Geschlechter zu berücksichtigen. Aufgrund unseres Inhaltes (Kinderfreundlichkeit) sind zu 70% Frauen unsere Zielgruppe! Kein Leidensdruck Gender Mainstreaming umzusetzen!“

Es kann natürlich angeführt werden, dass zwei Drittel der befragten Institutionen unter 20 MitarbeiterInnen haben und kleinere Organisationen im Allgemeinen weniger über ausgereifte Planungs- und Steuerungsinstrumente verfügen. Signifikante Zusammenhänge oder zumindest Tendenzen (unser Sample ist mit 29 Organisationen zu klein, um statistisch eindeutige Zusammenhänge festzustellen) zwischen Organisationsgröße und Anwendung von Gender Mainstreaming können allerdings nicht festgestellt werden.

Interessant ist, dass etwa 44% der Organisationen, die meinen keine geschlechterpolitischen Ziele in ihren Grundlagen verankert zu haben, angeben, die Strategie Gender Mainstreaming umzusetzen, obwohl dies als eine Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming gilt.

Hindernisse, Erfolge und Zukunftspläne

Die Frage ob die Erreichung der (sowohl intern als auch extern) festgelegten Gleichstellungsziele einer Überprüfung unterzogen wird, wurde von 11 Organisationen bejaht und von ebenfalls 11 Organisationen verneint. Eine Angabe fehlte, die übrigen sechs Organisationen haben weder interne noch externe Gleichstellungsziele festgelegt und brauchen deswegen hier nicht berücksichtigt zu werden.

Der Anteil an Organisationen, die zwar Ziele festlegen, die Erreichung aber nicht überprüfen, ist unserer Einschätzung nach groß. Hier ist eindeutig Optimierungspotential gegeben, denn zu überprüfen, inwieweit die umgesetzten Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele geführt haben, ist ein wichtiger Schritt in der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Ohne Evaluierung wissen wir nicht, wo wir gerade stehen und ob wir überhaupt das richtige tun.

Die TeilnehmerInnen wurden auch gefragt, *wie* sie die Zielerreichung überprüfen. Antworten waren unter anderem:

„Großteils durch Fragebögen der NutzerInnen.“

„Controlling, Zielvereinbarungen mit Auftraggebern.“

„Rückmeldung durch TeilnehmerInnen, Kundinnen, KlientInnen.“

„Anhand von Jahresplänen werden Ziele vereinbart, die jeweils zu Beginn des neuen Jahres überprüft werden - bzw. daraus Konsequenzen gezogen werden.“

„Gezählt.“

Der Aufwand, der zur Überprüfung der Zielerreichung betrieben werden muss, ist natürlich unterschiedlich. Manche Sachverhalte lassen sich leicht prüfen. Wenn das Ziel war, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen zu verdoppeln, braucht man tatsächlich nur zu zählen. Geht es aber um komplexere Themen, die vielfach den externen Handlungsbereich betreffen, sind Evaluierungen von Nöten, die z.B. verschiedene Informationsquellen, quantitative wie qualitative Daten nutzen und auch Fragen zu eventuellen nicht-intendierten Wirkungen und zur Nachhaltigkeit stellen. Zwei der Organisationen schreiben „Evaluierungen“ durchzuführen („Zielerreichung wird in den unterschiedlichen Bereichen und Projekten des externen Handlungsbereiches durch Evaluierung überprüft“ und „Evaluation der Zielvereinbarungen“), die angewandten Methoden und Fragestellungen werden dadurch aber nicht klar.

Die Schwierigkeit der Zielüberprüfung bzw. das Fehlen passender Methoden, gerade was Gleichstellung von Frauen und Männern in der inhaltliche Arbeit betrifft, lassen sich auch aufgrund von folgendem Ergebnis vermuten: Die TeilnehmerInnen, die Gleichstellungsziele im Personalbereich festgelegt haben, wurden gefragt welche Erfolge in diesem Bereich bereits erzielt wurden. Drei der betreffenden 11 Organisationen, die Ziele festgelegt haben, können keine Erfolge nennen. Erfolge in der inhaltlichen Arbeit bzw. im Handlungsfeld der Institutionen können hingegen sogar sieben von 15 Organisationen, die Ziele festgelegt haben, nicht angeben. Ein Hinweis für die Hintergründe dieses Unterschieds zwischen der Kenntnis von Erfolgen im internen und im externen Bereich, kommt von einer Organisation selbst, die meint *„es wurden keine Messinstrumente festgelegt, daher kann auch kein Erfolg >gemessen< werden.“*

Welche Erfolge werden im Personalbereich genannt und welche Erfolge meinen die Befragten im externen Aufgabenbereich erreicht zu haben?

Bei den Nennungen in Bezug auf den Personalbereich fällt auf, dass es sich hier fast ausschließlich um Erfolge handelt, die sich auf den Bereich der zahlenmäßigen Repräsentation von Frauen in der Institution allgemein oder in den Führungsebenen handelt, wie z.B. dies bei folgenden drei Aussagen der Fall ist:

„1. Migrantin in der Führungsposition 2. MigrantInnen (1 Mann, 1 Frau) im Vorstand.“

„Alle Ebenen sind mit Männern und Frauen besetzt. Der Vorstand, die Geschäftsführung sowie die größeren Teams sind geteilt. Die einzelnen Teams werden sowohl von Frauen als auch von Männern geleitet.“

„Erhöhung des Frauenanteils im Betrieb.“

Nur eine einzige Aussage wirft das Licht auf einen qualitativen Aspekt im Personalbereich und meint ein Erfolg sei es, dass in der Institution *„keine Frauen ehrenamtlich tätig sind, weil ohnehin Frauen primär unbezahlte Arbeit in unserer Gesellschaft leisten.“* Und eine Organisation bezieht wieder mehrerer Diskriminierungsmerkmale ein und schreibt: *„Im Bereich von Anstellungen werden Personen mit Migrationshintergrund und ältere Personen bevorzugt bzw. werden formale Qualifikationen nicht als erster und einziger Anstellungsfaktor gesehen.“*

Gleichstellungserfolge im externen Handlungsfeld können drei Fraueneinrichtungen differenziert beschreiben:

„Selbstwert- und Selbstbewusstseinsstärkung bei Mädchen, viele Mädchen wählen einen technischen Beruf, den sie vor Kursmaßnahme nie in Betracht gezogen hätten, geschlechterreflektierte Pädagogik gewinnt zunehmend an Bedeutung.“

„Veränderung & Stärkung von Frauen in ihrem privaten Umfeld, Initiierung, Beratung zu Gender Mainstreaming-Prozess in Einrichtungen, Institutionen, ÖGB Bildung.“

„Aufzeigen von Ungleichheiten und Ursachen durch Genderforschung - Sensibilisierung von EntscheidungsträgerInnen. Aufbau von Kompetenz im Bereich der Ist-Analyse, dem Gender Budgeting, der Planung von Gender Mainstreaming-Prozessen auf der nationalen und internationalen Ebene.“

Die übrigen Institutionen bleiben auf einer allgemeineren Ebene:

„Beschäftigung mit dem Thema.“

„Unterschiedliche Angebote für Frauen und Männer, je nach thematischem Bezug.“

„Aktive Mädchen und Burschen ohne gegenseitige Behinderung.“

„Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung.“

Auf die Frage, ob sie konkrete Zukunftspläne zur Förderung der Geschlechtergleichstellung haben, sagen 11 Institutionen ja und 16 nein (zwei Angaben fehlen).

Dass 16 Organisationen keine zukünftigen Pläne haben für das Vorantreiben der Gleichstellung von Frauen und Männern erscheint uns viel. Auffallend ist, dass sogar vier der acht Fraueneinrichtungen angeben, keine konkreten Zukunftspläne für die weitere Arbeit an Gleichstellung zu hegen. Diejenigen Fraueneinrichtungen, die die Frage nach Plänen bejaht haben, geben an ihre Kerntätigkeiten im Bereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming weiter führen zu wollen. Die Vermutung liegt nahe, dass die übrigen Fraueneinrichtungen diese Ziele teilen.

Beispiele für zukünftige Pläne für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Nicht-Fraueneinrichtungen sind:

„Spezielle Fortbildungen für Mitarbeiter/innen in der Beratung mit dem Fokus auf Genderaspekte.“

„Weiterhin primär Frauen engagieren + KEINE ehrenamtlichen Posten vergeben + spezielles Angebot für Männer geplant, um diese in die Verantwortung (Kindererziehung/ Konfliktlösungskompetenz) zu holen.“

„Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung.“

Vor allem das Fehlen ausreichender finanzieller Ressourcen, geringes Bewusstsein und fehlender politischer Wille sowie die Angst vor Veränderungen wird von den befragten NGOs als Hindernis für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeit der NGOs gesehen. Folgende Zitate geben die Bandbreite der Antworten wieder:

„Frauenförderung bedarf immer noch hohen Erklärungsbedarf, anstatt dass diese als Selbstverständlichkeit gesehen wird! Der Lobbyismus und die punktuelle Arbeit wird nicht mit den nötigen finanziellen Ressourcen ausgestattet!“

„Hindernisse sind ständige Ressourcenknappheit und dass nicht wirklich ein politischer Wille besteht, Fraueneinrichtungen als Frauenfördermaßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming mit ausreichenden Ressourcen auszustatten.“

„Zu wenig finanzielle Ressourcen, zu wenig Gewicht in der Öffentlichkeit, zu wenig Hintergrundwissen, zu wenig Know-how in den relevanten Bereichen.“

„Wille, das komplexe Gebiet zu begreifen, konkrete Handlungsfelder zu benennen und umzusetzen. Angst vor Veränderungen.“

Ergebnisse aus der Gruppendiskussion

Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming

Das Betreiben von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe im Sinne der Integration in alle Analyse-, Planungs-, Umsetzungs-, Controlling- und Evaluierungsprozesse wird von keiner/m TeilnehmerIn der Gruppendiskussion *explizit* angesprochen.

Die Auseinandersetzung mit der Gleichstellung von Frauen und Männern ist aber sehr wohl vorhanden, scheint schon länger Thema zu sein und wird – vor allem bei jenen TeilnehmerInnen, die in einem pädagogischen Bereich tätig sind – als Teil der inhaltlichen Arbeit gesehen. Es wird durchaus als transversales Thema beschrieben, wie folgende drei Zitate zeigen:

„... das Thema Gender, Rollenbilder, Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen [wird] immer wieder thematisiert, weil es mit unseren Zielgruppen eng verbunden ist und weil es dort eine große Bedeutung hat und auch in diesen Themenbereichen eine große Bedeutung hat. Es ist fast Teil der Arbeit, könnte man sagen.“

„Was jetzt die Wirkung unserer Arbeit anbelangt sind geschlechtsspezifische Teile natürlich sehr zentral und in jeder Sache von Bedeutung. Beispielsweise bei Workshops in Schulen, da die Geschlechtsrollen, Frauenrolle, Diskriminierung, Kompetenzstärkung für Mädchen.“

„Also bei uns ist es tägliches Brot, wenn es darum geht Rollen zu besetzen bzw. Rollen zu erarbeiten, dann ist es automatisch immer Thema. ... Dann wird automatisch mitreflektiert, was es bedeutet Frau zu sein in der Gesellschaft in dieser und jener Situation. Oder was es bedeutet Mann zu sein in der und der Situation. ... und ich glaube das ist generell im Theaterbereich, im Kunst und Kulturbereich, weil ja immer versucht wird neue Perspektiven zu eröffnen oder ungewohnte Blickwinkel zu zeigen. Dieses Gender-Thema, das glaube ich persönlich, damit ist jede Theatergruppe konfrontiert und versucht meiner Meinung nach damit zu spielen und da Verfremdung zu erzielen oder einfach zu irritieren.“

„Bei mir ist die Betonung der Genderaspekte in jedem Workshop in der Schule wichtig, sei es jetzt einer zu Diskriminierung, sei es zu Zeitgeschichte.“

Auf der anderen Seite wird gerade dieser Aspekt der ständigen Berücksichtigung der Gleichstellungsperspektive in der täglichen Arbeit von anderen DiskussionsteilnehmerInnen angezweifelt:

„Wir haben es festgeschrieben [Gender Mainstreaming]. Wir haben so einen Prozess einmal durchgeführt in der Firma. Im Alltag ist es nicht ständig Thema. Also insofern ist es nicht so wichtig. Aber ich denke einmal, dass wir es schon leben im Betrieb. Gleichstellung wird berücksichtigt. Ich denke, wenn man das drinnen hat, dann spricht man nicht ständig drüber, oder tut ständig irgendwas, was jetzt konkret mit Gender Mainstreaming zu tun hat.“

„Ich denke das ist bei uns auch so. Wir gehen in unseren Arbeitsbereichen eigentlich nicht geschlechterspezifisch an die Sache heran, sondern da ist ein gleicher Zugang von Mann und Frau soundso gegeben bei uns. Von den Zielgruppen her, von den Tätigkeitsfeldern her. Da gibt es Tätigkeitsfelder, die sowohl Mann als auch Frau ausfüllen können und deshalb ist es das auch nicht so explizit in irgendeiner Art und Weise fixiert.“

Problematisch bei diesen Einschätzungen erscheint es, dass Benachteiligungen nicht immer offen liegen müssen, sondern erst einer genauen Betrachtung und Analyse bedürfen, um sie aufzudecken und ihnen in Folge entgegenwirken zu können. Eine Gruppendiskussionsteilnehmerin, eine Geschäftsführerin einer Fraueneinrichtung, hebt die Bedeutung der Strategie Gender Mainstreaming in Bezug auf die Analyse der Ist-Situation heraus und spricht auch die massiven Widerstände an, die es erzeugt, wenn man die Forderungen stellt, Daten und Fakten geschlechtersensibel zu erheben:

„... aber wir müssen erst mal Gender Mainstreaming fordern, weil die Zahlen gar nicht vorhanden sind. ... Da sind wir an einem Primärzustand das ist erstaunlich, das glaubt man nicht. Erst werden die Apfel- und Birnbäume gezählt, als [dass darauf geschaut wird, welche Auswirkungen es hat Frau oder Mann zu sein] ... Und es wird bekämpft. Als tritt man gegen Betonwände. Das ist schlimme harte Arbeit. Also ich hätte das nicht für möglich gehalten, welche Widerstände das erzeugt.“

An anderer Stelle in der Diskussion meint dieselbe Diskussionsteilnehmerin: *„Und da denke ich, ist die Strategie Gender Mainstreaming schon sehr wichtig. ... Wie viel Geld geht in die Burschen, wie viel Geld geht in die Mädchen? Ganz einfach das Budgeting anschauen und dann stellt man zufällig fest, die Halfpipe kostet 10-mal so viel wie das Gärtchen, das wir da an der Ecke machen. ... Dass man eine Methode hat mit der man das analysieren kann. Denn manche glauben es ja nicht. Die sagen, sie versuchen das Beste, oder die wollen einfach nicht. Aber dass das Geld ja gezielt in diese Bereich geht, ist ja auch wichtig.“*

Auch hier wird der Aspekt der Analyse als bedeutend hervorgehoben und zwar wieder unter dem Aspekt, dass vieles gar nicht klar als Benachteiligung erkannt werden kann, unterzieht man es nicht einer Analyse.

Gender Mainstreaming umfasst aber neben der Integration der Genderperspektive in die Analyse, die Umsetzung und das Controlling auch noch die Evaluierung der Maßnahmen unter dem Aspekt der Geschlechtergleichstellung. Wurden die festgelegten Ziele für die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht, welche Ursachen gibt es gegebenenfalls für eine Nicht- bzw. Teilerreichung und welche Maßnahmen sind notwendig, um auf dem

Weg zu Gleichstellung weiter voranzuschreiten? Ein Aspekt, der in der Gruppendiskussion völlig ausgelassen wurde und – wie auch die Ergebnisse der Fragebogenerhebung verdeutlichen (siehe S. 19f) - nahe legen könnte, dass der Bereich Erfolgskontrolle, Evaluierung und darauf aufbauend das Bestimmen der Notwendigkeit weitere Maßnahmen und das Erschließen neuer Handlungsfelder im Moment noch eher brach liegt.

Maßnahmen zur Gleichstellung

Wie schon erwähnt, ist aber Gleichstellung von Frauen und Männern sehr wohl Thema in den NGOs (und zwar sowohl intern als auch im externen Handlungsfeld.) Womit wird also die Gleichstellungsproblematik in Bezug auf die eigene Institution, in Bezug auf die eigene inhaltliche Arbeit und Aufgabenbereiche verbunden und wie kann man Benachteiligungen aufheben oder ihnen zumindest entgegenwirken? Im Folgenden werden die Maßnahmen anhand der 4R der 4R-Methode – Repräsentation, Ressourcen, Rollen, Rechte (siehe Seite 4) - gegliedert und beschrieben.

Repräsentation

Bestrebungen für eine Ausgewogenheit von Frauen und Männern unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommen den Diskutantinnen beim Thema interne Gleichstellung sofort in den Sinn. Der Fokus liegt hier meist darauf, mehr Männer an Board zu holen, da diese zahlenmäßig im Bereich der NGOs deutlich unterrepräsentiert sind und Männer gerade in pädagogischen Arbeitsbereichen (Kindergartenpädagogen, Workshopleiter etc.) als Vorbilder und Bezugspersonen für die Burschen gewünscht wären.

Dass auch bei den NGOs ein deutlicher Gender Gap in der Besetzung der Leitungspositionen zu finden ist, wie auch die Ergebnisse der Fragebogenerhebung zeigen, bleibt in der Gruppendiskussion zumindest nicht unerwähnt. Sind die Männer zwar unter den Mitarbeiterinnen unterrepräsentiert, ist, auch in der Wahrnehmung der Diskutantinnen, *„der Vorstand eigentlich schwer männlich besetzt.“*

Wo Bildungs- oder Beratungsarbeit betrieben wird, wird auch Wert darauf gelegt, die Zielgruppe bzw. die Inhalte mit einem passenden Geschlechterverhältnis der WorkshopleiterInnen oder BeraterInnen zu spiegeln, was folgende zwei Zitate beschreiben:

„Wir führen genauso Workshops zu unterschiedlichen Themen durch und da legen wir darauf Wert, dass wenn es ein neutraleres Thema ist, dass Mann und Frau gemeinsam arbeiten. Es kann aber auch passieren, dass wenn es eine reine Mädchengruppe ist, oder eine reine Burschengruppe, dass dann zwei Frauen oder zwei Männer arbeiten. Also das ist auch sehr zielgruppenorientiert.“

„Wir haben für verschiedene Zielgruppen, also auch speziell für Mädchen und Burschen, für Frauen und Männer eigene Angebote, die dann auch jeweils vom gleichgeschlechtlichen Seminarleiter durchgeführt werden. Das liegt an den Inhalten dieser

Seminare und Workshops und macht in dem Fall natürlich Sinn. Das heißt wir orientieren uns an den Zielgruppen, was auch die Geschlechter unter den Mitarbeitern betrifft. D.h. wir haben einen Mann und drei Frauen. Die überwiegenden Tätigkeiten werden von Frauen übernommen und diese Workshops für Burschen und Männer von Männern.“

Ressourcen

Weiters fällt den GruppendiskussionsteilnehmerInnen auf, dass Frauen im NGO-Bereich aus mangelnden Alternativen vermehrt „Projektkarrieren“ einschlagen, also kurzfristig, nur für die Dauer eines Projektes in einer Institution verbleiben:

„Ich sehe die Ungleichstellung darin, dass der Vorstand männlich bleibt und dann gibt es die Frauen, die gekommen sind, als es gerade öffentliche Förderungen gegeben hat. Es war aber nicht genug da, dass diese Frauen schlussendlich dann in das Team hineingekommen sind. Es scheint also sehr viele Frauen zu geben, die hochqualifiziert sind, aber kurzfristige Karrieren haben. ... Und da wird aber auch irrsinnig viel Kompetenz wieder mitgenommen, die eigentlich nicht in diesem NGO-Bereich verbleibt langfristig.“

Interessant ist, dass hier für beide Seiten – die betroffenen Frauen und die Institutionen – Nachteile gesehen werden: Einerseits müssen Frauen in NGOs oftmals prekäre Arbeitsverhältnisse wie kurzfristige Anstellungen eingehen oder überhaupt als freie Dienstnehmerinnen oder Honorarkräfte arbeiten. Dies bedeutet meist – vor allem langfristig - einen schlechteren Verdienst als für längerfristig festangestellte MitarbeiterInnen. Andererseits entgeht auch den NGOs eine wertvolle Ressource und zwar die aufgebaute Kompetenz ihrer Mitarbeiterinnen.

Der Gender Pay Gap, die Kluft, die zwischen Frauen- und Männereinkommen liegt, wird in der Gruppendiskussion öfter thematisiert. Sie wird als eine der größten Benachteiligungen für Frauen gesehen. Es wird auf die großen Einkommensunterschiede in typisch weiblichen Berufsfeldern wie dem pädagogischen Bereich oder Pflegeberufen und typisch männlichen Berufsfeldern im technischen Bereich hingewiesen und auf die Problematik Männer zu finden, die in so schlecht bezahlten Jobs arbeiten wollen.

Ein bisschen scheint es, als würden die Gründe alleine im Rollenverständnis der Frauen verortet, wenn von zwei Diskutantinnen angeführt wird, Frauen seien vielleicht zu „genügsam“ oder gemeint wird, Frauen seien „eher dazu bereit sind, diesen Einstieg [Projektkarrieren] zu wählen“. Dennoch erscheint es klar, dass man auch an den Strukturen und Rahmenbedingungen schrauben muss, damit sich etwas verändern kann. Die Abschaffung prekärer Arbeitsverhältnisse in den NGOs wird von einem Teilnehmer als „ein Schritt zur Lohngleichheit“ gesehen wird, der in seiner Institution bereits gelungen ist. Die übrigen DiskutantInnen teilen diese Meinung, verweisen jedoch drauf, dass gerade dies in NGOs, die von öffentlichen Förderungen abhängen, enorm schwierig sei.

Rollen

Rollenbilder und Verhaltensweisen von Frauen und Männern zu reflektieren und zu verändern, nimmt als Themenbereich den größten Platz im Laufe der Gruppendiskussion ein. In Hinblick auf die Mädchen und Frauen geht es hier meist um das Stärken von Selbstbewusstsein, um Opferprävention und bei Burschen und Männern um den Erwerb sozialer Kompetenz, Erlernen eines gewaltfreien Umgangs. Für die männlichen Diskussionsteilnehmer spielt „selber Vorbild sein“ immer wieder eine Rolle. Das Verwenden von geschlechtergerechter Sprache gehört für einen Teilnehmer ganz klar zu diesem Aspekt, denn er zeigt, dass man der Gleichstellung von Frauen und Männern Wichtigkeit beimisst.

Männer wie Frauen bringen ein, dass Burschenarbeit immer wichtiger wird:

„Was mir aus unserer Arbeit in Workshops auffällt ist, dass Burschenarbeit immer mehr Thema wird aus unserer Sicht. Ich glaube, dass der Fokus sehr viel auf Mädchenförderung oder –arbeit gelegt worden ist und jetzt kommt man immer mehr drauf, dass die Burschen eigentlich viel schlechter unterwegs sind z.B. wenn es um Teamarbeit, um soziale Kompetenzen geht. ... Und uns ist gesagt worden, dass es da relativ wenig gibt. Die Männerberatung ist da eher kognitiv unterwegs und dann gibt es eher so die Outdoorgeschichten für Burschen, aber jetzt wirklich so ganzheitliche Workshops für Burschen mit Reflexion und starker inhaltlicher Arbeit zum Thema Gender, das fehlt fast ein bisschen, haben wir die Rückmeldung bekommen.“

Endet dies in „reiner Jungenförderung und Männerförderung letztendlich“, da die Burschen dann „den Raum und die Förderungen hätten“? oder „... brauchen die Buben sich nicht mehr so viel Raum zu nehmen, wenn sie sozial kompetenter werden, weil es dann nicht mehr nötig ist, sich so offensichtlich diese Vormachtstellung jedes Mal wieder zu erobern“? Diese Ansichten werden angeregt diskutiert. Auf der einen Seite wird gesagt, würden die Buben und Männer ja im Zuge der Gleichstellung der Geschlechter nicht nur verlieren, auf der anderen Seite bezweifelt man, dass „Burschen dann mehr oder weniger freiwillig auf Macht, Machtausübung verzichten.“ Dass eine wirklich „emanzipatorische Burschenarbeit“ sinnvoll und derzeit noch rar gesät sei, scheint bei allen TeilnehmerInnen jedoch auf Zustimmung zu stoßen.

Auffällig ist, dass die Diskussionsrunde, bis auf ein Statement, auf der individuellen Ebene verbleibt. Da wird darüber nachgedacht, dass sich nur etwas verändert, wenn man früh auf beiden Seiten – bei den Mädchen *und* bei den Burschen – ansetzt, denn „... was hilft es, wenn primär dort investiert wird, aber die andere Seite sich nicht verändert?“ Wenig wird jedoch darüber gesprochen, wie sich Rahmenbedingungen ändern müssen, damit Frauen und Männer in Bezug auf ihre Lebensgestaltung und die Verteilung von Ressourcen weder bevorzugt noch benachteiligt sind. Alleine die vorhin schon zitierte Aussage zum Gender Budgeting⁷ zeigt auf, wie man die Problematik einer geschlechtergerechten Aufteilung von

⁷ „Und da denke ich ist die Strategie Gender Mainstreaming schon sehr wichtig. ... Wie viel Geld geht in die Burschen, wie viel Geld geht in die Mädchen? Ganz einfach das Budgeting anschauen und dann stellt man zufällig fest, die Halfpipe kostet 10-mal so viel wie das Gärtchen, das wir da an der Ecke machen.“

Ressourcen wie Raum und Geld angehen könnte, ohne dass hier auf die freiwillige Herausgabe durch die „geläuterte“ Gruppe der bisherigen Nutznießer gewartet werden muss.

Meist geht es in der Diskussion also um das Arbeiten am Rollenverhalten durch Workshops, Seminare mit und Beratungen der jeweiligen Zielgruppe, aber es wird auch auf die Wichtigkeit einer Verankerung gendersensibler Didaktik in der Ausbildung der Lehrer und Lehrerinnen und der Kindergartenpädagogik hingewiesen oder auf die Schaffung überhaupt neuer Schulformen, die einen demokratischeren, gewaltfreieren Umgang miteinander zulassen. Denn was den TeilnehmerInnen der Gruppendiskussion, die solche Workshops und Seminare durchführen, in ihrer täglichen Arbeit bewusst ist, ist, dass sie ohne veränderte Rahmenbedingungen nur wenig ausrichten können:

„Wenn ich einen Workshop mache und versuche ein Vorbild zu geben und merke wie der Lehrer oder die Lehrerin reagiert, dann denke ich mir auch, da kann ich 20 Stunden machen, wenn in der 21. Stunde die Schüler zusammengeschissen werden und wieder einfach zurecht gestutzt werden, ist meine Arbeit für nix.“

„... Wir hadern einfach ein bisschen mit so dreistündigen Workshops, weil das ist so der Tropfen auf den heißen Stein. Wir würden uns wünschen, dass es da intensivere Arbeit gibt, Projektarbeit, eine andere Schulstruktur, wo es möglich ist, längere Zeit an einem Thema zu arbeiten und dann kann z.B. Theater einen guten Beitrag leisten dafür, dass das Zusammenleben der Geschlechter und ein gewaltfreierer Umgang ganz einfach Realität wird.“

Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für die Gleichstellungsproblematik wird auch in der Gruppendiskussion als zentrale Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern besprochen, denn hier wird ein großes Manko verortet bzw. sogar „so etwas wie ein Backflash“, indem „Gleichbehandlungsthemen wieder lächerlich gemacht werden, emanzipatorische Ansätze lächerlich gemacht werden.“

Ein anderer Teilnehmer meint, „Oder [in einer Zeitschrift] aus den 70er Jahren: „Wie findest du einen neuen Bewunderer?“, wo drinnen steht, hör' ihm zu und sag ja nicht, dass er Blödsinn redet, sondern horch ihn aus und bewundere ihn. Und wenn ich dann mit den Mädchen rede und frage, wie ist es heute und sie sagen, es ist eh in etwa gleich. Das heißt, da geht es für mich schon ganz klar um diese Bewusstseinsbildung. Die Rollenbilder haben sich leider im Alltag viel weniger geändert in 40 Jahren als es mir lieb wäre.“

Angesprochen werden im Zuge dieser Diskussion die Regelungen der EU im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und die Kluft zwischen diesen Vorgaben und den Rollenbildern und Verhaltensweisen, die junge Menschen tagtäglich in den Medien sehen, wo alles „genau in die entgegengesetzte Richtung läuft derzeit.“

Rechte

Regelungen, Gesetze und deren Sanktionierung war jenes Thema, das intensiv diskutiert wurde, als die TeilnehmerInnen der Gruppendiskussion gefragt wurden, ob den NGOs eine spezielle Rolle in der Gleichstellung von Frauen und Männern zukommen würde. Obwohl sehr wohl angemerkt wird, dass *„wir als NGOs für soziale Gerechtigkeit und Gemeinnützigkeit arbeiten und in diesem Sinne den Auftrag haben, genau wie andere Menschenrechte, dies umzusetzen. ... Und unsere Glaubwürdigkeit gewinnt, wenn wir das nach innen und außen tun“* wird der Ball an die öffentliche Hand zurückgespielt, die die Rahmenbedingungen vorgibt, unter denen die NGOs diesen Auftrag erfüllen können bzw. müssen.

„Ich glaube einmal, dass die gesellschaftliche Wirkung, wenn wir es schon tun, auch nur begrenzt da ist. Also ich glaube schon auch, dass es woanders umgesetzt gehören würde und, dass es vorgegeben gehört. Da braucht es Regeln, da braucht es Vorgaben. Freiwillig passiert das schlichtweg nicht. Und es geht ja auch. Es wird eh so viel reguliert, da könnte man da auch viel mehr regulieren.“

Die GruppendiskussionsteilnehmerInnen besprechen, dass es zwar Regelungen und Gesetze wie die Menschenrechte, das Gleichbehandlungsgesetz etc. gibt, diese aber nicht im selben Maße wie in anderen Bereichen exekutiert werden. Ein Teilnehmer schildert aus seiner beruflichen Praxis:

„Ich merke das ja, wenn man mit der Justiz zum Gleichbehandlungsrecht arbeitet, dass auf einmal Richter, die ja eigentlich nach dem Gesetz zu urteilen gewohnt sind, anfangen in dem Bereich Meinungen zu haben und nach diesen Meinungen urteilen. ... Und immer diese Diskussionen, bei diesen Seminaren, wo es um sexuelle Belästigungen geht. Z.B. ein Großraumbüro und Bildschirmschoner mit nackten Frauen oder so. Sexuelle Belästigung, wenn ich daneben sitze oder nicht? Und da gilt auf einmal eine Meinung. Das steht aber relativ klar im Gesetz, wie das zu beurteilen ist. ... Aber, wenn jetzt sogar die Justiz, die dieses Gesetz in der Rechtsprechung anzuwenden hat, nach Meinungen urteilt, dann brauche ich dort – und das ist es, was ich sagen will – dann brauche ich dort eine Sensibilisierung.“

Dieselbe Person meint auch: *„Und so ist das immer noch ein bisschen eine moralische Frage und moralische Fragen sind ungünstig bei sachlichen Themen.“*

Einerseits wird hier also wieder Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der in der Justiz handelnden Personen angesprochen, auf der anderen Seite wird aber auch eine stärkere Sanktionierung durch die öffentliche Hand gefordert z.B. in der Form von Koppelung von Fördermitteln an die Erfüllung von Gleichstellungskriterien:

„Also ich bin auch für Sanktionen. Wenn gesagt wird, wir zahlen nur öffentliche Mittel, wenn diese und jene Dinge erfüllt werden, dann geht das schnurstracks. Ob das jetzt bauliche Veränderungen sind oder Frauen in Vorstände, das ist ja alles kein Problem, wenn man es auf einmal muss, um Gelder zu bekommen. Also den Anreiz halte ich für enorm effektiv und der müsste in vielen Bereichen angewendet werden.“

Zukunftsperspektiven

Es sind noch die gängigen Themenbereiche wie die Repräsentation von Frauen und Männern in den verschiedenen Berufsfeldern und Tätigkeitsbereichen sowie in Führungspositionen, der Gender Pay Gap und die traditionellen Rollenbilder, die beide Geschlechter in ihren Wahlmöglichkeiten einschränken, an denen weiter gearbeitet werden muss, denn in der Diskussion wird klar, dass Gleichstellung hier noch in keinem Fall erreicht ist. Im Gegenteil, die GruppendiskussionsteilnehmerInnen sehen in manchen Bereichen geradezu eine Rückwärtsbewegung in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern vor sich gehen.

Ein Themenbereich, den die DiskutantInnen verstärkt auf sich zukommen sehen, ist die Intersektion von Diskriminierung, d.h. das Aufeinandertreffen von mehreren Diskriminierungsmerkmalen wie z.B. Frau-Sein und Migrantin-Sein oder Frau-Sein und Behindert-Sein.

„Besonders problematisch finde ich eine Konstellation, wo Intersektionalität von Diskriminierung stattfindet. Insbesondere dann in dem Bereich wo gruppeninterne und gruppenexterne Diskriminierung zusammenfällt, wie Frauen und Behinderung oder Frauen und Migrationshintergrund. Wo es noch ganz starke Rollenzuschreibungen gibt, dort sehen wir die Auswirkungen des Geschlechts besonders krass und dramatisch.“

„Wenn mehrere Faktoren zusammenkommen, nicht nur Frau, sondern auch Migrantin oder Frau mit Behinderung, dann kriegt das gleich ganz andere Dimensionen und noch mehr Schärfe für die Betroffenen, hat noch mehr Auswirkungen. Und da gibt es einige Randgruppen, die das betrifft und wo noch mehr nötig wäre. Also auch Frauen mit Behinderung. Das ist eine Thema in Österreich, das habe schon lange als Thema, aber es gibt noch nicht mehr dazu als zu Frauen mit Migrationshintergrund. Da gibt es einige Bereiche, wo noch kaum etwas passiert ist.“

Thema ist für einen Gruppendiskussionsteilnehmer, der u.a. Workshops und Seminare in Schulen durchführt, auch der Umgang mit Geschlechterrollen und Verhaltensweisen gegenüber Frauen in verschiedenen Kulturen. Er meint:

*„Da merke ich schon, dass noch einmal eine kulturelle Komponente hinzukommt in der Arbeit mit Migrant*innenjugendlichen, wo ich nicht genau weiß, was das alles für Folgen haben wird. ...Zum einen haben ich da Jugendliche, die sowohl einen gewissen kulturellen Unterschied haben, aber auch noch einmal sozial irrsinnig benachteiligt sind. Da gibt es einfach Verhaltensformen, die kann ich dann einfach nicht negieren ... Und ich denke mir die Kopftuchdiskussion ist genau ein Thema, wo ich sehr gerne einmal innerhalb der NGO-Szene einen Standpunkt gemeinsam erarbeiten würde, wie man jetzt dazu steht. ... Das ist so ein Bereich, wo ich mir denke, da fehlt es mir oft noch an Kompetenz innerhalb der NGOs.“*

Hier wird also ein inhaltlicher Austausch und Kompetenzaufbau innerhalb der NGO-Szene gewünscht.

Kompetenzaufbau in Sachen Gleichstellung und Gender Mainstreaming muss ebenfalls weiter betrieben werden. In der Fragebogenerhebung gibt zwar ein hoher Anteil der TeilnehmerInnen an, in der Organisation sei bereits hohes Wissen bezüglich der Gleichstellungsproblematik und viel Kenntnis in der gendersensiblen Datenerhebung und Auswertung vorhanden, doch – und das gibt zu denken – meint gerade ein Diskutant, der selbst an einem Gender Mainstreaming-Lehrgang teilgenommen hat, dass hier noch Aufholbedarf besteht:

„Dann behaupte ich auch, dass es auch nur bedingt Kompetenz gibt in dem Bereich. Also da weiß nicht jeder, was das ist oder wie man das macht. ... es braucht die entsprechenden Haltungen dazu, die persönliche, um das machen zu können und dann muss man es entsprechend auch tun. Und die Kompetenz natürlich. Die ist auch ganz wichtig. Man muss wissen worum es geht dabei und wie das geht.“

Was wird sonst noch benötigt, um Gleichstellung im Bereich der NGOs – und dabei im internen Bereich sowie im externen Handlungsfeld - zu forcieren?

Zum einen sind das langfristige Verträge, um - wie diskutiert - prekäre Arbeitsverhältnisse, die vorwiegend Frauen treffen, in der eigenen Institution abzuschaffen. Damit wäre ein Schritt in Richtung Lohngleichheit getan, denn langfristige Anstellungsverhältnisse bringen höhere und gesichertere Einkommen mit sich.

Die TeilnehmerInnen argumentieren u.a. in folgender Weise, um ihre Forderung von längerfristigen Verträgen der öffentlichen Hand mit den NGOs zu begründen:

„Ich glaube nicht, dass NGOs deshalb so viele prekäre Dienstverhältnisse haben, weil sie ein bisschen menschenfeindlich sind, oder frauenfeindlich sind, sondern dass einfach die budgetäre Situation von Jahr zu Jahr immer unsicherer ist und dass es damit schwierig ist Menschen anzustellen.“

„Weil damit wären ... die prekären Arbeitsverhältnisse einfach obsolet. Weil wenn ich von Jahr zu Jahr oder von Projekt zu Projekt hanteln muss, schauen muss, dass ich irgendwie die Finanzierung hinbringe, dann kann ich die Leute nicht langfristig gut anstellen.“

Auch in die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für die Benachteiligung von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter muss laut DiskutantInnen noch weiterhin Arbeit gesteckt werden. Gut ist, dass auch die Fragebogenerhebung und die Gruppendiskussion, die im Rahmen dieses Projektes durchgeführt wurden, zur Auseinandersetzung mit dem Thema geführt haben. Die TeilnehmerInnen der Gruppendiskussion meinen, sie hätten einen Beitrag zur Sensibilisierung geleistet und zur Auseinandersetzung mit Gleichstellung von Frauen und Männern und dem eigenen Arbeitsbereich geführt, wie die Aussagen *„Und ich glaube deswegen ist bei den Fragebögen so viel Bewusstseinsbildung rausgekommen“* und *„Bei mir oder bei uns trägt die Veranstaltung oder so ein Fragebogen schon dazu bei, dass wir uns vereinsintern noch mehr wahrscheinlich damit beschäftigen, dass es wieder Thema wird“* verdeutlichen.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Gleichstellung von Frauen und Männern ist für NGOs Notwendigkeit und Potential zugleich. Diese Auffassung haben wir in der Einleitung bereits kundgetan und damit begründet, dass NGOs ihre Ziele der Gemeinnützigkeit und sozialen Gerechtigkeit nicht erreichen könnten, würden sie nicht auch Geschlechtergerechtigkeit anstreben. Geschlechtergerechtigkeit bedeutet für uns, Frauen und Männer sind in unserer Gesellschaft gleichgestellt, d.h. sie werden aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Geschlechterrollen weder bevorzugt noch benachteiligt und nehmen an allen Bereichen des privaten und öffentlichen Lebens gleich teil.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter. Gender Mainstreaming bedeutet, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen immer wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Alle Vorhaben werden auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft und so gestaltet, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten. Um die Umsetzung dieser Strategie zu unterstützen, werden verschiedene Methoden (z.B. das 6-Schritte-Verfahren oder die 4R-Methode) angewandt, die dabei helfen sicherzustellen, dass die Geschlechterperspektive und das Ziel der Gleichstellung von der Planung über die Umsetzung bis zur Evaluierung von Maßnahmen integriert werden.

Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind keine Gegenstrategien, sondern ergänzen einander, indem sie dasselbe Ziel, nämlich die Gleichstellung der Geschlechter, verfolgen. Da Frauen in vielen Bereichen zur benachteiligten Gruppe gehören, ist Frauenförderung eine effektive Option zur Umsetzung von Gleichstellung.

Inwieweit tragen nun die Mitglieder der steirischen NGO Plattform zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei und inwieweit verwenden sie dazu die Strategie Gender Mainstreaming? Welche Herausforderungen sehen sie in Zukunft auf sich zukommen und was brauchen sie, um sich ihnen zu stellen und die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren Handlungsfeldern weiter voranzutreiben?

Um diese Fragen zu klären und um darüber hinaus, im Anschluss an die Untersuchung, Indikatoren zu entwerfen, mit denen zukünftige Entwicklungen erkannt werden und die als Umsetzungshilfe von Gender Mainstreaming dienen können, wurden eine Fragebogenerhebung und eine Gruppendiskussion durchgeführt. Fragebögen wurde an alle 45 Partnerinstitutionen der steirischen NGO Plattform (Mitgliederstand Mitte November 2007) verschickt und zur Gruppendiskussion wurden 12 GeschäftsführerInnen der Plattformorganisationen eingeladen, wobei auf eine gute Verteilung über die wichtigsten Aufgabenfelder der vertretenen NGOs geachtet wurde. An der Fragebogenerhebung nahmen schließlich 29 Institutionen teil, an der Gruppendiskussion beteiligten sich acht NGO-VertreterInnen.

In unserer Fragebogenerhebung wurden die beteiligten Institutionen ersucht, Angaben zur Gleichstellung im internen Bereich (etwa die Verankerung in den Grundlagen, wie dem Leitbild, und im Personalbereich) und im externen Handlungsfeld zu machen. Abgefragt wurden jeweils die Ziel- und die Maßnahmenebene, die Erfolge intern und im externen Handlungs-

feld und die Pläne für die Zukunft. Außerdem wurde gesondert nach der Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern gefragt. Die Gruppendiskussion warf das Licht zusätzlich auf Themen wie die Rolle von NGOs bei der Gleichstellung von Frauen und Männern und die nötigen Voraussetzungen, um diese Arbeit zu forcieren.

Die befragten Institutionen sind hauptsächlich in den Handlungsfeldern Bildung, Arbeit und Beschäftigung, Gesundheit, Frauenförderung sowie Demokratie, Menschenrechte, Migration & Interkulturalität tätig. Die zwei am stärksten vertretenen Zielgruppen der befragten NGOs sind zum einen Unternehmen, öffentlichen Institutionen, andere NGOs und politische EntscheidungsträgerInnen und zum anderen Mädchen und Frauen.

Acht der befragten Organisationen können zu Fraueneinrichtungen gezählt werden, deren Hauptziel es ist, die Diskriminierung von Mädchen und Frauen in ihrem jeweiligen Handlungsfeld zu beseitigen. Die acht Fraueneinrichtungen tragen insgesamt deutlich zu einem positiveren Bild der NGOs bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern bei. Aus diesem Grund wird im Bericht auf die Ergebnisse der Fraueneinrichtungen zumeist noch einmal gesondert hingewiesen.

Geschlechterpolitische Ziele in den Grundlagen der Organisation, wie dem Leitbild, verankert zu haben, geben rund die Hälfte der Befragten an (14 von 29). Etwas mehr als die Hälfte meint, eigene Ressourcen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, Frauenförderung oder Männerarbeit zur Verfügung zu haben (16 von 29) und ein Großteil schätzt die Kompetenz in der Gleichstellungsthematik als hoch ein (23 von 29). Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist demnach in der Hälfte der befragten NGOs in den Leitzielen integriert und die nach eigenen Einschätzungen hohe Kompetenz im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter würde den Weg für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ebnen.

Etwa ein Drittel der NGOs (11 von 29) gibt an, Gleichstellungsziele im Personalbereich festgelegt zu haben. Für die Fraueneinrichtungen, die ausschließlich weibliche Mitarbeiterinnen beschäftigt haben, ist Gleichstellung im Personalbereich grundsätzlich kein Thema. Sie sind hier mit nur einer Nennung vertreten. Eine Fraueneinrichtung verweist aber auf Gleichstellungsziele wie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder die Aufwertung weiblich konnotierter Beschäftigung und zeigt so auch Gleichstellungspotential für reine Fraueneinrichtungen auf. Die Festlegung von Gleichstellungszielen in der Personalpolitik der übrigen Institutionen scheint Früchte zu tragen, denn in jenen Einrichtungen, die Ziele für die Gleichstellung ihrer MitarbeiterInnen festlegen, sind Frauen beim Aufstieg in höhere Positionen weniger benachteiligt als bei jenen, die dies nicht tun. Diese Benachteiligung von Frauen in den NGOs ist derweilen eklatant: Frauen sind, obwohl unter den MitarbeiterInnen der NGOs klar in der Überzahl, in den Führungspositionen eindeutig unterrepräsentiert. Der Glasdeckenindex, der den Frauenanteil in der Leitungsebene mit dem Frauenanteil bei den MitarbeiterInnen der Institution insgesamt vergleicht, zeigt, dass Frauen in 75% der befragten NGOs (ohne Fraueneinrichtungen) beim Aufstieg in höhere Positionen benachteiligt sind.

Gleichstellung von Frauen und Männern im externen Handlungsfeld ist wieder ein von den Fraueneinrichtungen stark getragener Bereich. Etwa die Hälfte der Befragten insgesamt (15

von 29, sieben davon sind Fraueneinrichtungen) meint, mit ihrer inhaltlichen Arbeit zur Geschlechtergleichstellung beitragen zu wollen und gibt Ziele in diesem Bereich an. Vier Befragte können allerdings keine Angabe zu den Maßnahmen machen, mit denen sie die Ziele erreichen wollen, was drauf hindeutet, dass diesen Zielen nicht strukturiert nachgegangen wird.

„Sensibilisierung der Öffentlichkeit“ rangiert als externes Gleichstellungsziel an oberster Stelle, während „Gleichverteilung des Budgets, das Männern und Frauen zugute kommt“ das Schlusslicht bildet. Dass die am häufigsten genannte „Zielgruppe“ der NGOs Unternehmen, öffentlichen Institutionen, andere NGOs und politische EntscheidungsträgerInnen sind, legt nahe, dass die NGOs eine wichtige Rolle in der Bewusstseinsbildung für die Gleichstellung von Frauen und Männern spielen können. Die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Gleichstellungsthematik ist, das wird auch in der Gruppendiskussion klar, nach wie vor ein aktuelles Thema für NGOs. Die GruppendiskussionsteilnehmerInnen verorten, was z.B. die Emanzipation von traditionellen Geschlechterrollen oder die Akzeptanz von Frauenförderung betrifft, einen Stillstand bzw. gar eine Rückwärtsbewegung.

Etwa mehr als die Hälfte der befragten Institutionen (16 von 29) gibt an, die Strategie Gender Mainstreaming umzusetzen. Allerdings lassen nur fünf der 16 Organisationen (zwei davon sind Fraueneinrichtungen) ihren Antworten nach darauf schließen, dass sie Gender Mainstreaming als Querschnittsstrategie, als Planungs- und Steuerungsinstrument anwenden, während die restlichen Organisationen eher auf der Ebene von Maßnahmen verbleiben.

Aus der Fragebogenerhebung und der Gruppendiskussion ist ein angelegtes und geplantes Vorgehen der NGOs für die Gleichstellung von Frauen und Männern wie es die Strategie Gender Mainstreaming vorsieht, nicht klar erkennbar. Gleichstellung ist sehr wohl Thema und es werden auch verschiedenste Maßnahmen dazu im internen Bereich sowie im externen Handlungsfeld durchgeführt, aber ein Querschnittsthema, das in den Strukturen der Organisation verankert ist und das sich in allen Aufgabenbereichen und zwar von der Analyse und Entscheidungsfindung, über die Planung und Umsetzung bis zur Erfolgskontrolle und Evaluierung zieht, scheint es, bis auf wenige Ausnahmen, nicht zu sein.

Ganz klar zeigt sich dies bei den letzt genannten Bereichen, der Erfolgskontrolle und Evaluierung. Diese gehören für Gender Mainstreaming, sowie generell für jedes geplante und strukturierte Vorgehen, zu einem sehr wichtigem Schritt. Ohne diese Erfolgskontrolle und Evaluierung kann nicht festgestellt werden, ob man sich überhaupt auf dem richtigen Weg befindet und es kann nicht abgeschätzt werden, was als nächstes getan werden muss. Aber gerade hier zeigt sich ein großes Manko der befragten NGOs: Von 22 Institutionen, die entweder interne oder externe Gleichstellungsziele festgelegt haben, überprüfen 11 die Erreichung dieser Ziele nicht und sieben von jenen 15 Organisationen, die Gleichstellungsziele im externen Handlungsfeld festgelegt haben, können dort keine Erfolge für die Geschlechtergleichstellung nennen. Dass mehr als die Hälfte der befragten Institutionen (16 von 29, 2 Angaben fehlen) auch keine konkreten Zukunftspläne zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Handlungsbereich angeben, steht damit sehr wahrscheinlich in Zusammenhang.

In der Gruppendiskussion wird Gleichstellung von Männern und Frauen von ein paar VertreterInnen sehr wohl als transversales Thema beschrieben und von einer Teilnehmerin wird auch die Wichtigkeit der gendersensiblen Datenanalyse und Gender Budgeting hervorgehoben, das Thema Erfolgskontrolle und Evaluierung wird aber auch hier gänzlich ausgespart. Auch wenn die TeilnehmerInnen meinen, dass zugleich auf unterschiedlichen Ebenen angesetzt werden muss, um die Geschlechtergleichstellung voranzutreiben, liegt ihr Fokus in der Diskussion mehr auf Veränderungen auf individueller Ebene, auf der kulturellen Ebene der Werte und Rollenbilder, als auf der – für Gender Mainstreaming wichtigen - strukturellen Ebene, also den Rahmenbedingungen, die Benachteiligungen bedingen bzw. immer wieder verfestigen.

Welche Rolle spielen die NGOs bei der Gleichstellung von Frauen und Männern? Hier wird der Ball an die Politik und die öffentliche Verwaltung weiter gespielt, die dem Thema Geschlechtergleichstellung nicht genügend Bedeutung beimessen. Es gäbe zwar Regelungen und Gesetze, diese werden aber nicht in genügendem Ausmaß exekutiert. In manchen Bereichen bräuchte es darüber hinaus noch mehr Vorgaben. Wären Fördermittel beispielsweise an die Erfüllung von Kriterien im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern gebunden, wären wir, laut GruppendiskussionsteilnehmerInnen, auf diesem Weg schon weiter vorangeschritten. Der Wunsch nach der Koppelung von Fördermitteln an Gleichstellung von Frauen und Männern, sowie die Sanktionierung bei Verstoßen gegen bestehende Regelungen und Gesetze, kommt in der Gruppendiskussion ausdrücklich zur Sprache.

Und noch einen Wunsch, der sich auf die Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NGOs bezieht, bringen die DiskutantInnen zum Ausdruck: Längerfristige Förderverträge. Diese würden dazu führen, dass NGOs besser planen können und aus befristeten Anstellungsverhältnissen, freien DienstnehmerInnen oder WerkvertragnehmerInnen – also tendenziell prekären Arbeitsverhältnissen – unbefristete Anstellungsverhältnisse werden könnten. Die prekären Arbeitsverhältnisse, so die Beobachtung der NGO-VertreterInnen, betreffen überwiegend Frauen und bringen auf längere Sicht erhebliche Nachteile mit sich. So wird dies z.B. als ein Grund für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern gesehen.

Neben der Intersektion von Diskriminierung, ein Bereich den die NGO-VertreterInnen vermehrt auf sich zukommen sehen, sind es die „alten“ Schauplätze – Einkommensunterschiede, horizontale und vertikale Segregation, einschränkende Geschlechterrollen, geringes Bewusstsein für die Benachteiligung von Frauen, fehlender politischer Wille und die Angst vor Veränderungen – an denen weitergekämpft werden muss.

Kurz zusammengefasst benötigen die NGOs für ihren Einsatz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren Einrichtungen und in ihren jeweiligen inhaltlichen Aufgabenfeldern den politischen Willen, Regelungen und Gesetze, und die allfällige Sanktionierung bei Nichtbeachtung, sowie eine ausreichende Ausstattung mit finanziellen Ressourcen um sich dem Thema widmen zu können und Strukturen zu schaffen, die Geschlechtergerechtigkeit fördern (z.B. Schaffung sicherer Arbeitsplätze).

Was können die NGOs selbst tun? Abgesehen von den Fraueneinrichtungen, sehen wir innerhalb der steirischen NGO-Szene noch einigen Handlungsbedarf für die Gleichstellung von Frauen und Männern: Nur zehn der 21 NGOs, die nicht zu den Fraueneinrichtungen gezählt wurden, verfolgen Gleichstellungsziele im Personalbereich und nur acht dieser 21 Institutionen zielen in ihrem externen Aufgabenbereich auch auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ab. Bezüglich der Gleichstellung der Frauen und Männern, die in den NGOs beschäftigt sind, geht es unter anderem um eine gerechtere Verteilung der Leitungspositionen zwischen den Geschlechtern. Im externen Aufgabenbereich geht es vermutlich darum, das Bewusstsein zu erhöhen, was überhaupt für die Gleichstellung von Frauen und Männern im eigenen Handlungsfeld getan werden kann, welche Maßnahmen dafür angebracht sind und wie deren Wirkung überprüft werden kann. Generell, so unsere Schlussfolgerung, müsste das bereits vorhandene Wissen im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern um Kompetenz in der gendergerechten Planung, Steuerung und Evaluierung ergänzt werden. Hier gibt es aus unserer Sicht noch Aufholbedarf, denn so gut auch die einzelnen Gleichstellungsmaßnahmen sind, eingebettet in eine Strategie wie Gender Mainstreaming, wirken sie zielsicherer und nachhaltiger.

3. Indikatoren für Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsfeld der steirischen NGOs

Am 15. Mai fand im Rahmen des Projektes „Schritte zur Gleichstellung im Arbeitsfeld der steirischen NGOs“ die Theklaklausur statt. Dieser zweite Projektteil sah die „Entwicklung von Indikatoren für Gleichstellung innerhalb von NGOs – Kriterien für Gleichstellung“ vor. Daneben wurde auch die „Notwendigkeit von parteilicher Frauen – und Mädchenförderung“ herausgearbeitet.

Folgende Bereiche wurden in der Klausur behandelt:

- Indikatoren
- Gender Mainstreaming und Frauenförderung

Indikatoren

Die Ergebnisse der IST-Analyse waren die Basis, Indikatoren für die Gleichstellung innerhalb von NGOs zu entwickeln. Diese sollten in weiterer Folge als Umsetzungshilfe für die zukünftige Arbeit von NGOs im Bereich des Gender Mainstreamings dienen. Im Folgenden werden die Indikatoren für Gleichstellung im internen und externen Arbeitsfeld von NGOs dargestellt.

Gleichstellung im internen Arbeitsfeld

Strukturen und Abläufe

Institutionalisierung	<ul style="list-style-type: none">• Verankerung geschlechterpolitischer Ziele in den Grundlagen der Organisation (Statuten, Leitbild)• Ressourcen (zeitlich, personell, finanziell) für die Umsetzung von Gleichstellungszielen stehen zur Verfügung• es gibt verbindliche Vorgaben zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in allen Dokumenten und der Vermeidung geschlechtsstereotyper und diskriminierender Bilder• Entwicklung von Planungskompetenz• Evaluierung der Maßnahmen
Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none">• Erhöhung der Gleichstellungskompetenz von Führungskräften durch Schulungsmaßnahmen (Gender Trainings)• Rücksichtnahme der Institution auf das Privatleben von MitarbeiterInnen und auf MitarbeiterInnen aus anderen Kulturen (z.B. Feiertage, Speiseplan)• Bewusstseinsbildung zum Thema Gleichstellung bei EntscheidungsträgerInnen und MitarbeiterInnen (z.B. Schulungen, Veranstaltungen etc.)• Know-How-Aufbau zu den Themen Gender Mainstreaming und Diversity• präventive Maßnahmen und Strategien gegen jegliche

	<p>Art von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing werden unternommen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anstrengungen traditionelle Geschlechtsstereotype zu durchbrechen werden unternommen (z.B. werden Männer und Frauen ermutigt, sich für Tätigkeitsbereiche zu bewerben, die traditionell für das andere Geschlecht typisch sind?) • in den Dokumenten, die die Unternehmenskultur widerspiegeln (z.B. Leitbild, Website etc.) gibt es ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung • Charakteristika, die die Organisation und die Tätigkeiten beschreiben, sind nicht geschlechtlich besetzt • Evaluierung der Maßnahmen
<p>Interne Kommunikation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frauen und Männern stehen gleichermaßen Ansprechpartner bei Konflikten und Problemen zur Verfügung • formelle Entscheidungsfindungsprozesse anstatt Entscheidungen informeller Art (nach Feierabend, am Golfplatz, in der Sauna etc.) • Sitzung, Besprechungen werden zu Zeiten angesetzt, die weder Frauen noch Männer ausschließen („frauenfreundliche Zeiten“) • transparente Kommunikationswege • regelmäßige Evaluierung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern auf betrieblicher Ebene • Gleichstellung wird als Thema für Männer und Frauen verstanden und auch als solches kommuniziert • Evaluierung der Maßnahmen
<p>Personalauswahl</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personalentscheidungen werden nicht von „unsachlichen“ Negativkriterien (potentielle Karenzanwärterin etc.) beeinflusst • Anforderungsprofile sind nicht geschlechtlich konnotiert • bei Stellenausschreibungen wird die weibliche und männliche Sprachform verwendet • die Bewertung von Bewerbungen erfolgt nach einem allgemein zugänglichen Katalog klar formulierter und nachvollziehbarer Aufnahmekriterien • Angebot von flexiblen Arbeitszeitvarianten und Teilzeitarbeit als Beschäftigungsalternativen in Stellenausschreibungen • Berücksichtigung der besonderen kulturellen Kenntnisse ausländischer BewerberInnen bei der Bewertung von Bewerbungen • bei der Ausarbeitung von Einstellungskriterien werden

	<p>weibliche und männliche MitarbeiterInnen einbezogen, die über Gleichstellungskompetenz verfügen</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei der Auswahl und Einstufung von Bewerbungen werden an Frauen und Männern die gleichen Maßstäbe gelegt • Evaluierung der Maßnahmen
--	--

Personal

Einkommen	<ul style="list-style-type: none"> • gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit • gleiche Beschäftigungsdauer bis zum Aufstieg in höhere Einstufungsgruppen • Teilzeitbeschäftigte werden bei der Einstufung und Arbeitsbewertung gleich behandelt wie Vollzeitbeschäftigte • Transparenz des Einkommensschemas • gleiche Behandlung von Frauen und Männern bei der Zahlung von Zulagen und sonstigen Vergütungen • Evaluierung der Einstufungen
Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben	<ul style="list-style-type: none"> • ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern bei der Inanspruchnahme von Elternkarenz • Vorhandensein freiwilliger Unterstützungsstrukturen (finanziell, organisatorisch, emotional) für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten • Rücksichtnahme bei der Gestaltung der Arbeitszeit auf die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen sowie auf die Betriebszeiten sozialer Dienste und öffentlicher Verkehrsmittel • für alle Funktionen besteht die Möglichkeit einer flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes (z.B. Telearbeit) • Möglichkeit zur flexiblen Änderung des Stundenausmaßes der Beschäftigung auf Wunsch der ArbeitnehmerInnen • Evaluierung der Maßnahmen
Karriereläufe	<ul style="list-style-type: none"> • ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern an verschiedenen Fach- und Tätigkeitsbereichen • ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen • Vereinbarkeit von beruflichem Aufstieg bzw. der Ausübung von Leitungspositionen und Betreuungspflichten ist gegeben • ausgewogener Anteil von Frauen und Männern in den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen (Vollzeit-Angestellte, Teilzeit-Angestellte, geringfügig Beschäftigte, Honorarkräfte, Freie DienstnehmerInnen, ehrenamtliche MitarbeiterInnen)

	<ul style="list-style-type: none"> • ausgewogene Teilnahme von Frauen und Männern an Aus- und Weiterbildungen (Zahl der Weiterbildungen, Dauer, Kosten etc.) • Evaluierung der Karriereverläufe
Aus- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • ausgewogene Teilnahme von Frauen und Männern an Aus- und Weiterbildungen (Zahl der Weiterbildungen, Dauer, Kosten etc.) • wichtige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen finden innerbetrieblich / in Betriebsnähe und während der Arbeitszeit statt • ArbeitnehmerInnen in allen Beschäftigungsverhältnissen verfügen über den gleichen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Zahl der Weiterbildungen, Dauer, Kosten etc.) • für aufwendige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten • Einbindung in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenz • Evaluierung der Maßnahmen

Gleichstellung im externen Handlungsfeld

externe Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in der alltäglichen Interaktion wie auch in allen schriftlichen Dokumenten (Informationsbroschüren etc.) • Werbung, Informationsmaterial, und Homepage sind frei von geschlechterbezogenen Klischees und jeglicher Form von Diskriminierung • Evaluierung der Maßnahmen
Wirkung nach außen	<ul style="list-style-type: none"> • Setzen von Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligung von Frauen bzw. Männern im Handlungsfeld der Institution • Setzen von Maßnahmen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Gleichstellung von Frauen und Männern • Vermittlung von Gender-Kompetenz durch konkrete Maßnahmen (z.B. als Gender Mainstreaming bzw. Gleichstellungsexpertin, im Rahmen eines Peer-to-Peer Erfahrungsaustausches etc.) • Evaluierung der Maßnahmen
geschlechtergerechte Ressourcenaufteilung	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichverteilung des Budgets, das Frauen und Männern relativ zu ihrem Anteil an NutzerInnen zugute kommt (Gender Budgeting) • zielgruppengerechte Besetzung von Funktionen • Evaluierung der Maßnahmen

geschlechtergerechte Produkte und Dienstleistungen

- die Gleichstellungsorientierung stellt einen verbindlichen und selbstverständlichen Teil bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen dar
- Erfolgsmessungen (z.B. KundInnenzufriedenheit, KlientInnenzufriedenheit) werden geschlechterbezogen durchgeführt und ausgewertet
- eine geschlechterbezogene Zielgruppenanalyse bildet die Basis für Forschung, Entwicklung und Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen
- bei der Definition von Zielen wird darauf geachtet, dass geschlechterbezogene Unterschiede in den Voraussetzungen, Präferenzen, Erwartungen und Nutzungsverhalten Berücksichtigung finden
- Evaluierung der Maßnahmen

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Im Hinblick auf die Gleichstellung im internen und externen Arbeitsfeld von NGOs lässt sich festhalten, dass zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit die Veränderung struktureller Rahmenbedingungen genauso von Bedeutung ist wie die Umgestaltung von Rollenbildern, Normen und Werten.

Die Erhebung zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in steirischen NGOs hat gezeigt, dass mit Ausnahme der Fraueneinrichtungen noch konkreter Handlungsbedarf für die Gleichstellung von Frauen und Männern besteht. Sowohl in der schriftlichen Befragung als auch in der Gruppendiskussion stellte sich zwar heraus, dass eine Auseinandersetzung mit der Thematik der Gleichstellung von Frauen und Männern gegeben ist, Gender Mainstreaming jedoch als Querschnittsstrategie im Sinne einer Integration in alle Analyse-, Planungs-, Umsetzungs-, Controlling- und Evaluierungsprozesse kaum angewendet wird. Insbesondere die Schritte Erfolgskontrolle und Evaluierung von Gleichstellungsmaßnahmen werden nur von wenigen Institutionen umgesetzt.

Mit den im Projekt „**Schritte zur Gleichstellung im Arbeitsfeld der steirischen NGOs**“ entwickelten Indikatoren steht ein Instrument zur Verfügung, mit dessen Hilfe die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Gleichstellung im internen und externen Handlungsfeld der NGOs vorangetrieben werden können.

4. Gender Mainstreaming und Frauenförderung

1. GM ist gleichzeitig Grundlage und Ergebnis von Maßnahmen der Frauenförderung
 - ❖ Grundlage: Frauenförderung basiert grundsätzlich auf Genderanalysen. Bei nachteiligen Ergebnissen für Frauen zielt Frauenförderung auf deren Beseitigung durch Maßnahmen (u. a. durch Leistungen der Frauenprojekte).
 - ❖ Ergebnis: Die historische Entwicklung (Abb. S. 44.) zeigt: „GM ist ein Ergebnis der Forderungen der Frauenbewegung“.
2. Zielgruppenspezifika
 - ❖ Professionelles Arbeiten im Sinne der Zielerreichung bedeutet für Frauenprojekte, die heterogene Gruppe der Frauen zielgruppenspezifisch anzusprechen
 - ❖ GM ist daher nicht Teil dieses Ziels, weshalb Frauenprojekte ohne explizite GM-Angebote kein Defizit aufweisen
3. Professionalisierung
 - ❖ GM ist eine Managementtechnik, indem sie top down Gleichstellung durchsetzen will
4. Positive Effekte von GM
 - ❖ Akzeptanz des Themas Chancengleichheit und von Maßnahmen mit diesem Ziel
 - ❖ mehr Ressourcen für Frauenprojekte
 - ❖ „moralischer“ und politischer Druck und größere Ansprechbarkeit von PolitikerInnen auf entsprechende Maßnahmen
5. Konkurrenzen

Folgende Bedingungen führen zu einer Konkurrenzsituation zwischen Frauenförderung⁸ und GM.

5.1. Ideologie & Machtverhältnisse:

- ❖ Bei deren Vergabe von Fördermittel spielen der „NGO-Markt“ und die Existenzängste von NGOs eine Rolle. Tendenziell nutzt diese Situation großen NGOs und benachteiligt kleine, da große NGOs bei den Anforderungen bezüglich finanziellem Background, Administration und Anbotshöhen einen Vorteil haben.

5.2 Bürokratie:

- ❖ Die öffentliche Verwaltung muss sich - bei immer knapper werdenden Ressourcen - mit immer komplexeren Materien auseinandersetzen. Diese Situation wird immer häufiger durch „outsourcing“ an Agenturen erledigt.

5.3. Marketing:

- ❖ Eine Kommerzialisierung im Bereich GM ist bemerkbar. Die Qualität der Angebote scheint oft beliebig.

⁸ In dem Sinne wie sie Frauenprojekte/NGOs betreiben

6. Qualitätskriterien

GM	FF →Frauenprojekte
<ul style="list-style-type: none">- Analysen- Zieldefinition- Indikatoren- Aufbau von Gender- Know How- Evaluierung- Sanktionen (Auswirkungen)	<ul style="list-style-type: none">- Analysen- Zieldefinition- Indikatoren- langjährige Erfahrung, Know How- Evaluierung <p>Plus</p> <ul style="list-style-type: none">- Feministisches Bewusstsein und Vision- Beharrlichkeit- Vernetzungstätigkeiten- Parteiliche Interessenvertretung- Politisches Engagement- Politische Unabhängigkeit

WEITERE BEWEGUNGEN

Weitere Bewegungen

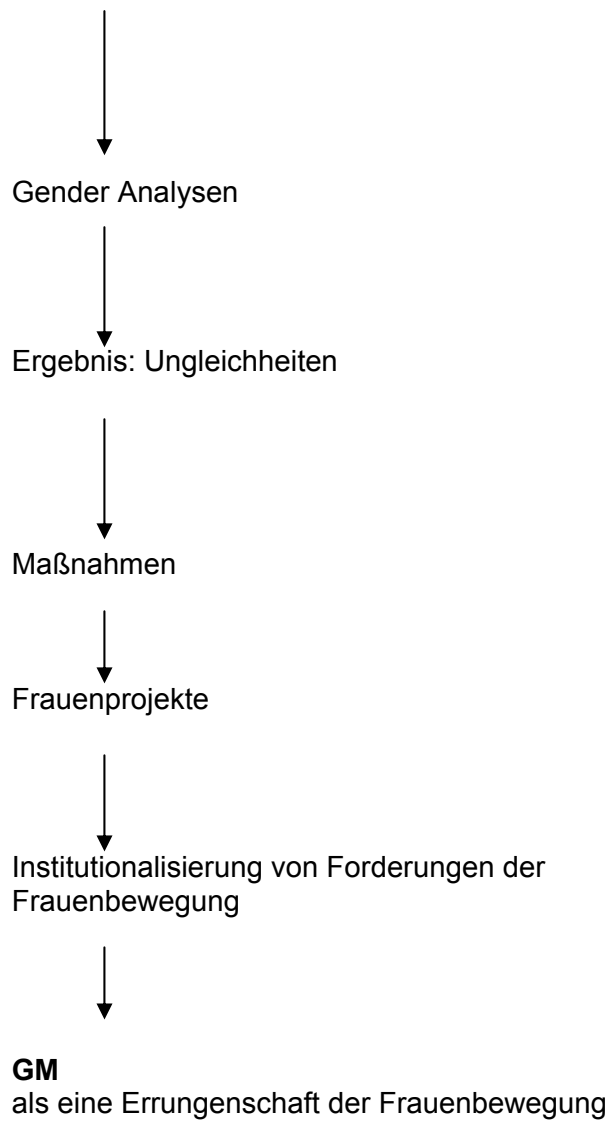
Civil rights (USA) L

Lesben/ Schwule L

Behinderte >
Frauen und Männer L

Migrantinnen L

Frauenbewegung



Anhang

Fragebogen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in steirischen NGOs

1. Bitte geben Sie an, in welchem Bereich Ihre Institution tätig ist. (Bitte wählen Sie max. 3 Antworten aus)

Arbeit & Beschäftigung	<input type="radio"/>
Bildung	<input type="radio"/>
Gesundheit	<input type="radio"/>
Migration, Integration, Interkulturalität	<input type="radio"/>
Demokratie, Menschenrechte, BürgerInnenengagement	<input type="radio"/>
Gewalt, Kriminalität, Schutz vor Gewalt	<input type="radio"/>
Gender Mainstreaming	<input type="radio"/>
Frauenförderung; Männerarbeit	<input type="radio"/>
Diskriminierung	<input type="radio"/>
Rassismus	<input type="radio"/>
Pflege und Betreuung	<input type="radio"/>
Umweltschutz, Tierschutz	<input type="radio"/>
Kunst & Kultur	<input type="radio"/>
Interessensvertretung	<input type="radio"/>
Sonstiges:	

2. An welche Zielgruppe(n) richtet/n sich die Angebote Ihrer Institution? (Sie können mehrere Antworten auswählen.)

Kinder und Jugendliche	<input type="radio"/>
Ältere Menschen	<input type="radio"/>
Menschen mit Behinderungen	<input type="radio"/>
MigrantInnen	<input type="radio"/>
Buben/Männer	<input type="radio"/>
Mädchen/Frauen	<input type="radio"/>
Familien, Eltern	<input type="radio"/>
Lesben, Schwule, Transgender-Personen	<input type="radio"/>
Unternehmen, öffentliche Institutionen, andere NGOs, politische EntscheidungsträgerInnen	<input type="radio"/>

3. Bitte geben Sie die Verteilung nach Frauen und Männern in Ihrer Institution an:

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Vollzeit-Angestellte (36 – 40 Stunden/Woche)		
Teilzeit-Angestellte (bis 35 Stunden/Woche, ohne geringfügig Beschäftigte)		
Geringfügig Beschäftigte		
Honorarkräfte, freie DienstnehmerInnen		
Ehrenamtliche MitarbeiterInnen		
Karenzierte Personen		

4. Bitte schlüsseln Sie die Besetzung folgender Bereiche (soweit vorhanden) in Ihrer Organisation nach der Zahl der Frauen und Männern auf:

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Vorstand		
Geschäftsführung (falls nicht dieselben Personen wie im Vorstand)		
sonstige Leitungsfunktionen		

5. Bitte geben Sie die Verteilung von Frauen und Männern unter Ihren Mitgliedern (soweit vorhanden) an:

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Vereinsmitglieder		

6. Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern unter den NutzerInnen Ihrer Angebote?

	% Frauen	% Männer
NutzerInnen		

7. Sind geschlechterpolitische Ziele in den Grundlagen Ihrer Institution (z.B. in den Statuten, im Leitbild) explizit verankert?

Ja Nein

Wenn ja, welche?

8. Wie hoch schätzen Sie das Wissen zur Gleichstellungsthematik in Ihrer Institution ein?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr hoch	eher hoch	mittel	eher niedrig	sehr niedrig

9. Wie hoch schätzen Sie die Kompetenz Ihrer Institution in der Erhebung, Analyse und Auswertung gendersensibler Daten ein?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr hoch	eher hoch	mittel	eher niedrig	sehr niedrig

10. Stehen Ressourcen (zeitlich, personell, finanziell) für die Umsetzung von Gender Mainstreaming / Frauenförderung / Männerarbeit zur Verfügung?

Ja Nein

Wenn ja, welche?

11. Wird die Strategie Gender Mainstreaming in Ihrer Institution angewandt?

Ja Nein

Wenn ja, beschreiben Sie bitte, wie Sie Gender Mainstreaming in Ihrer Institution konkret umsetzen.

Wenn nein, erläutern Sie bitte, warum Sie Gender Mainstreaming nicht umsetzen.

12. Haben Sie Gleichstellungsziele im Bereich der Personalpolitik festgelegt?

Ja Nein

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, welche personalpolitischen Gleichstellungsziele wurden festgelegt? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

	festgelegt	nicht festgelegt
Abbau von Ungleichheiten bei der Teilhabe von Frauen und Männern an verschiedenen Fach- und Tätigkeitsbereichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abbau von Ungleichheiten bei der Teilhabe von Frauen und Männern an Leitungspositionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abbau von Ungleichheiten bei der Teilnahme von Frauen und Männern an Aus- und Weiterbildungen (Zahl der Weiterbildungen, Dauer, Kosten etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abbau von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bei der Ausübung von Teilzeitarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abbau von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bei der Inanspruchnahme von Elternkarenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichem Aufstieg / Ausübung von Leitungspositionen und Betreuungspflichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erhöhung der Gleichstellungskompetenz von Führungskräften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderes:		

13. Welche Maßnahmen werden angewandt, um die jeweils von Ihnen angegebenen Ziele zu erreichen?

14. Haben Sie Ziele bezüglich der Geschlechterverteilung unter Ihren NutzerInnen festgelegt?

Ja Nein

Wenn ja, welche?

15. Verfolgt Ihre Institution weitere Gleichstellungsziele in Ihrem Handlungsfeld (Ihre Produkte und Dienstleistungen, Ihre Zielgruppe betreffend)?

Ja Nein

Wenn ja, welche Gleichstellungsziele werden verfolgt? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

	festgelegt	nicht festgelegt
Abbau von Benachteiligung von Frauen bzw. Männern im Handlungsfeld meiner Institution	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichverteilung des Budgets, das Frauen und Männern (relativ zu ihrem Anteil an den NutzerInnen) zugute kommt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Gleichstellung von Frauen und Männern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vermittlung von Gender-Kompetenz (gemeint ist z.B. als Gender Mainstreaming bzw. GleichstellungsexpertIn, im Rahmen eines Peer-to-Peer Erfahrungsaustausches etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderes:		

16. Welche Maßnahmen werden angewandt, um die von Ihnen oben angegebenen Gleichstellungsziele (Frage 14 und 15) zu erreichen?

17. Wird die Erreichung der Gleichstellungsziele (in der Personalpolitik und im externen Handlungsbereich) einer Überprüfung unterzogen?

Ja Nein

Wenn ja, wie wird die Zielerreichung überprüft?

18. Welche gleichstellungsrelevanten Erfolge konnten im Bereich der Personalpolitik bereits erreicht werden?

19. Welche Erfolge für die Gleichstellung von Frauen und Männern konnten Sie in Ihrem externen Handlungsfeld bereits erreichen?

20. Woran fehlt es noch? Welche Hindernisse gibt es für die Erreichung der Gleichstellung in Ihrer Institution und im Handlungsfeld Ihrer Institution?

21. Haben Sie konkrete Zukunftspläne zur Förderung der Geschlechtergleichstellung?

Ja Nein

Wenn ja, beschreiben Sie bitte Ihre Pläne.

Leitfragen Gruppendiskussion

1. Welche Bedeutung haben die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming in Ihrer Institution und in Ihrem Arbeitsfeld?
2. Kommt NGOs (oder gemeinnützigen Gesellschaften) Ihrer Meinung nach eine spezielle Aufgabe bei der Gleichstellung von Frauen und Männern zu? Wenn ja, welche?
3. Was muss getan werden um Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellung der MitarbeiterInnen und vor allem Gleichstellungswirkung der Dienstleistungen und Produkte) im Bereich der NGOs weiter voranzutreiben?
4. Was brauchen die NGOs um Erfolge für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen?