

INHALTSVERZEICHNIS

1.	EINLEITUNG	3
2.	PERIPHERIE – INSTITUT FÜR PRAXISORIENTIERTE GENDERFORSCHUNG	4
3.	PERIPHERIE – 2005 IM ÜBERBLICK	7
4.	PROJEKTE	12
4.1	Gender Mainstreaming	12
4.2	Entwicklungspartnerschaft JUST GEM – Chancengleichheit für Frauen und Männer. Ein integriertes Gesamtkonzept für die Steiermark (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)	14
4.2.1	Case Studies – ein Überblick	15
4.2.2	Einstellungen der Gender Agents	16
4.2.2.1	Rollenverständnis und Definition	16
4.2.2.2	Motivation und Identifikation mit der Rolle	17
4.2.2.3	Akzeptanz	18
4.2.2.4	Zukunftsvorstellungen	19
4.2.3	Institutionelle Faktoren	20
4.2.3.1	Top Down	20
4.2.3.2	Ressourcen	22
4.2.3.3	Institutionelle Positionierung der Gender Agents	23
4.3	Entwicklungspartnerschaft POP UP GeM – Policy and Public Service Push Gender Mainstreaming. Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)	25
4.3.1	Datencoaching	26
4.3.2	Handbuch für den Umgang mit Daten	27
4.3.3	Recherche von Monitoringsystemen	28
4.3.4	Gender Budgeting auf kommunaler Ebene	29
4.3.5	Entwicklung eines Planungstools	30
4.3.6	Evaluierung der angebotenen GM-Seminarreihe	30

4.4	Entwicklungspartnerschaft learn forever – Lebensbegleitendes Lernen im Zeitalter der Informationsgesellschaft – neue Wege mit Frauen (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)	31
4.4.1	Analyse erfolgreicher Wirkungsfaktoren zur Erreichung und Qualifizierung der Zielgruppe im deutschsprachigen Raum	32
4.4.2	Unterstützung der Selbstevaluation	33
4.4.3	Entwicklung neuer Strategien zur Erreichung der Zielgruppe und Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung	33
4.5	KLARA! Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)	34
4.6	Entwicklungspartnerschaft qe-gm – Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming: Konzepte, Umsetzung, Evaluation (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)	35
5.	VERNETZUNG	36
6.	ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	38
6.1	Veranstaltungen	38
6.2	Website und Medien	44
7.	QUALITÄTSSICHERUNG	50
8.	FÖRDERGEBERINNEN	47
9.	MITARBEITERINNEN	48

1. EINLEITUNG

Mit unserem Tätigkeitsbericht 2005 möchten wir Ihnen einen Überblick über unsere Arbeit geben und Sie über wichtige Ereignisse und Veränderungen in unserer Organisation informieren. Dieser Jahresbericht richtet sich einerseits an die Institutionen, welche die Arbeit von PERIPHERIE durch ihre Aufträge und Subventionen ermöglichen und unterstützen. Andererseits ist der Jahresbericht als Information für alle Interessierten gedacht, die auf diesem Weg einen Einblick in die Arbeit des Instituts erhalten.

Der Jahresbericht beinhaltet neben einer Kurzbeschreibung des Instituts (Abschnitt 3) die Berichterstattung über die Ereignisse des Jahres 2005 im Überblick (Abschnitt 4). Eine Darstellung der Projekte des Jahres 2005 (Abschnitt 5), eine Beschreibung der Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit (Abschnitt 6 und 7). Vorgestellt wird auch die Qualitätssicherung des Instituts (Abschnitt 8). Zum Abschluss stellen wir unsere FördergeberInnen (Abschnitt 9) sowie die Mitarbeiterinnen von Peripherie im Jahr 2005 (Abschnitt 10) vor.

2. Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung

PERIPHERIE, das Institut für praxisorientierte Genderforschung, wurde im Jahr 2000 als Verein gegründet und setzt sich heute aus einem interdisziplinären Team von WissenschaftlerInnen zusammen. Die Vielfalt der inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte von PERIPHERIE ergibt sich aus dem Wissenspotenzial der Mitarbeiterinnen und entspricht unserem vernetzten, interdisziplinären Selbstverständnis.

Unsere Themenbereiche in Forschung und Praxis sind Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Bildung, Migration/ Integration und Gesundheit:

Gender Mainstreaming versteht sich als Strategie zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen gesellschaftlichen und institutionellen Ebenen. PERIPHERIE hat es sich zum Ziel gesetzt, die sehr allgemeinen Kriterien des Konzepts zu Gender Mainstreaming für die jeweiligen Institutionen (sowohl private als auch öffentliche) in konkrete Fragestellungen und Umsetzungspläne zu übersetzen und diese Umsetzung zu begleiten.

Gender Budgeting umfasst alle Bemühungen zu einer geschlechtergerechten Gestaltung von Budgets. PERIPHERIE sammelt nationale und internationale Ansätze und Methoden zur Umsetzung von Gender Budgeting und entwickelt daraus Leitfäden, vor allem für öffentliche Körperschaften wie Kommunen.

Der Arbeitsmarkt und die Sozialpolitik der meisten industrialisierten Staaten basieren auf der Idee einer „männlichen Erwerbskarriere“ und bieten damit Männern größere Vorteile. In allen unseren Fragestellungen, Untersuchungen und Analysen gehen wir auf die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Lebenszusammenhänge ein.

PERIPHERIE betreibt in unterschiedlichen Bereichen Bildungsforschung und setzt die Erkenntnisse in der Erwachsenen- und Weiterbildung um. Ziel ist es, die Erkenntnisse aus den Gender Studies den unterschiedlichen AkteurInnen zu vermitteln und dadurch einen Transfer der Ergebnisse unserer Forschungsaktivitäten in die Praxis zu gewährleisten.

PERIPHERIE arbeitet auch in den Bereichen Migration und Integration. In den europäischen Gesellschaften wird die Frage, wie und mit welchen Rechten Menschen mit Migrationshintergrund in die Aufnahmegesellschaften integriert werden können, immer wichtiger. PERIPHERIE hat es sich zum Ziel gesetzt, sowohl durch Forschung als auch durch Bildung einen Beitrag dazu zu leisten.

Die Verteilung und Entstehung von Gesundheit und Krankheiten stehen in engem Zusammenhang mit gesellschaftlichen Bedingungen. Insbesondere geschlechtsspezifische Erkenntnisse ermöglichen eine positive Weiterentwicklung des Gesundheitssystems.

Folgende Grundsätze stützen unsere Arbeit:

- Gender-Perspektive bedeutet, aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und Probleme, aber auch Handlungsoptionen unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel zu betrachten. Es ist notwendig, die Ursachen und Auswirkungen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten zu analysieren und Gegenstrategien zu entwickeln, um die Benachteiligungen von Frauen in unterschiedlichen Handlungsfeldern zu thematisieren und einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu leisten.
- Praxisorientierung wissenschaftlicher Forschung erfordert Konzepte, die über die reine Analyse von Bedingungen hinausgehen. Wissenschaftliche Forschung wird in enger Anbindung an praxisrelevante Bedürfnisse gestaltet.
- Interdisziplinarität ist eine notwendige Voraussetzung, um Problembereiche aus verschiedenen Blickwinkeln analysieren zu können und Angebote auszuarbeiten, in denen vielfältigen Ideen und Lösungsansätzen Raum gegeben wird – unser Team setzt sich daher aus WissenschaftlerInnen der Fachbereiche Soziologie, Ökonomie und Bildungswissenschaften zusammen.
- Internationalität erfordert die enge Kooperation mit nationalen und internationalen Einrichtungen. Die Mitgliedschaft Österreichs in der Europäischen Union ermöglicht die Umsetzung gesamteuropäischer Ziele auf nationaler und lokaler Ebene. Die Inhalte der praxisrelevanten Forschungsthemen finden eine internationale Ausrichtung, indem Analysen und Konzepte in den Kontext globaler Entwicklungen gestellt werden. Transnationale Kooperationen finden in den unterschiedlichen EU-Projekten, an denen PERIPHERIE beteiligt ist, ihre Verwirklichung.

- Das Institut PERIPHERIE strebt eine Verschränkung von wissenschaftlicher Forschung und gesellschaftlicher Praxis an. Daher bestehen unsere Angebote zum einen in der Forschungstätigkeit in mehreren Themenbereichen und zum anderen in der konkreten Umsetzung von Ergebnissen und Inhalten. Die Forschungsaktivitäten des Instituts umfassen Projekte der Sozial- und Bildungsforschung sowie Begleitforschungen und Wirkungsanalysen.

Die Umsetzung der Forschungsergebnisse erfolgt im Rahmen von begleitenden und beratenden Maßnahmen. Dazu zählen beispielsweise:

- Entwicklung von Leitfäden, Handbüchern und Maßnahmen auf der Basis von Forschungsergebnissen
- Konzeption, Organisation und Durchführung von Symposien, Tagungen, Podiumsdiskussionen, Seminaren und Workshops
- Weiterbildung, Beratung und Coaching

3. PERIPHERIE – 2005 im Überblick

Folgende Projekte wurden im Jahr 2005 durchgeführt:

Just Gem. Die steirische Entwicklungspartnerschaft JUST GEM (im Rahmen der EU-Förderschiene Equal) wurde abgeschlossen. Sie beschäftigte sich seit Herbst 2002 mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in der politischen und wirtschaftlichen Praxis. Es wurden Struktur verändernde Prozesse in Gang gesetzt, die in Zukunft eine umfassende Gleichstellungspolitik in der steirischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik forcieren.

Im Rahmen von Just Gem wurden im Jahr 2004 bis 2005 von PERIPHERIE Case Studies durchgeführt, die das Ziel (hatten?) haben, den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming in vier ausgewählten Institutionen / Organisationen zu untersuchen, zu beschreiben und zu analysieren. Die untersuchten Institutionen ließen zum einen Gender Agents innerhalb der Entwicklungspartnerschaft ausbilden, zum anderen setzten sie ein Pilotprojekt zu Gender Mainstreaming innerhalb ihrer Institution um. Auf der Grundlage von Tiefeninterviews mit den Gender Agents und relevanten AkteurInnen in Leitungspositionen wurde der Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming untersucht. Im Frühjahr 2005 wurde diese Untersuchung mittels eines Forschungsberichtes abgeschlossen.

POP UP GeM. Das Projekt POP UP GeM (POLicy and PUBlic Service Push GENDER Mainstreaming) strebt durch gezielte Strukturveränderungen die Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Reduzierung von Benachteiligungen am steirischen Arbeitsmarkt an. Die Entwicklungspartnerschaft, zu der 23 PartnerInnenorganisationen gehören, wird von den beteiligten AkteurInnen dazu genutzt, die im Projekt JUST GeM erfolgreich begonnenen institutionellen Veränderungen verstärkt in ihren jeweiligen Handlungsfeldern zu verbreiten und zu verankern. Damit können tief greifende strukturelle Weiterentwicklungen in der steirischen Beschäftigungspolitik gewährleistet werden.

PERIPHERIE ist für das gesamte Modul 1 – Entwicklung – zuständig und führt dabei folgende Arbeitspakete durch:

- Planungstool: Wie kann man Gleichstellung in konkrete Teilziele übersetzen und wie diese erreichen? Ein über eine Homepage abrufbares Tool wird dafür eine Anleitung bieten.

- Monitoring: Peripherie sammelt und systematisiert internationale Gleichstellungs-Monitoring-Verfahren sowie Instrumente zur Einflussnahme der Politik auf den Arbeitsmarkt.
- Gender Budgeting: Für Kommunen erarbeiten wir einen Leitfaden für die geschlechtergerechte Gestaltung von Budgets.
- Daten-Handbuch: Um überzeugend argumentieren zu können oder um Ziele festzulegen, benötigt man Daten. Das Handbuch bietet eine Einführung in die gendersensible Recherche, Interpretation und Darstellung von Daten.
- Datencoaching: Wir unterstützen mehrere beschäftigungspolitisch relevante Organisationen in Form eines Datencoaching. Mit zwei Organisationen, dem AMS Steiermark und dem Magistrat Graz, fanden die ersten Einheiten bereits im Herbst / Winter 2005 statt.
- Evaluierung: Peripherie evaluiert die von Modul 3 angebotenen GM-Qualifizierungen.

Mit Geschäftsführerin Mag.a Dr.in Doris Kapeller ist Peripherie auch im Leitungsteam von POP UP GeM vertreten.

learn forever. Ziel dieser EP ist es, bildungsfernen Frauen den Zugang zum Lebensbegleitenden Lernen zu eröffnen. Gemeint sind damit solche Frauen, die entweder niedrige formale Bildungsabschlüsse aufweisen und / oder lange Zeit nicht an (Weiter-) Bildungsangeboten teilgenommen haben. Dabei wird vor allem der Nutzung von IKT eine große Rolle zugemessen. In den Bundesländern Steiermark, Wien, Salzburg und Oberösterreich werden dafür neue lösungsorientierte Ansätze und Modelle entwickelt und erprobt. Ausgangspunkt der Überlegungen ist, dass die bislang angebotenen Aktivitäten den Bedürfnissen dieser speziellen Zielgruppe wenig Aufmerksamkeit schenken und zudem eher technikorientiert sind. Bei allen Aktivitäten werden Frauen und ihre Bedürfnisse und Bedarfe in den Mittelpunkt gestellt – es wird nicht nur für Frauen, sondern auch mit den Frauen gearbeitet.

Ein wesentliches Thema dieser EP ist die Frage, wie generell lernungewohnte bzw. nicht mehr lerngewohnte Frauen am besten erreicht und zur Teilnahme an Weiterbildung motiviert werden können und wie Qualifizierungsangebote für die Zielgruppe gestaltet sein sollten. So widmet sich ein Modul der aufsuchenden Erwachsenen-Bildungsarbeit und der Bildungsarbeit in peripheren Regionen. Weiters wird ein eigenes Qualifizierungsprogramm entwickelt und durchgeführt, wobei Teilnehmerinnen als Expertinnen für die Gestaltung von Rahmenprozessen fungieren sollen. Ein großes Thema ist auch die Sensibilisierung von Erwachsenenbildungseinrichtungen für dieses Thema und die Qualifizierung von TrainerInnen zu „Lernprozessmoderatorinnen“. Schließlich wird Lernsoftware in Hinblick auf die Anforderungen der Zielgruppe getestet und entwickelt.

PERIPHERIE hat in der EP folgende Aktivitäten übernommen:

- Analyse erfolgreicher Wirkungsfaktoren zur Erreichung und Qualifizierung der Zielgruppe im deutschsprachigen Raum,
- Durchführen und Auswerten von Gruppendiskussionen mit der Zielgruppe zur Erforschung von Zugangsbarrieren zu Bildung und Lernerfahrungen,
- Unterstützung der Evaluation der Sensibilisierung / Qualifizierung von Erwachsenenbildungseinrichtungen / TrainerInnen,
- Entwicklung neuer Strategien zur Erreichung der Zielgruppe und Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung aus der Sicht ehemals Betroffener mittels Erhebungen,
- Evaluierung der Lernprozesse in den Qualifizierungsangeboten für die Zielgruppe.

Weiters nimmt PERIPHERIE an der **EP Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming** teil. Hauptaufgabe dieser EP ist es, die Gender Mainstreaming Praxis durch strukturelle und institutionelle Veränderungen zu optimieren. Dazu werden theoretisch fundierte Qualitätsmerkmale für die Einführung und Überprüfung von Gender Mainstreaming sowie Instrumentarien für die Feststellung von Gleichstellung bzw. Benachteiligung entwickelt und getestet, die nötig sind, um Gender Mainstreaming als qualitätsgesicherte Gleichstellungsstrategie auf verschiedenen Ebenen zu implementieren. Innerhalb des Projekts wurde ein „BeraterInnendiskurs“ eingerichtet: Eine ausgewählte Gruppe an GM-AnbieterInnen aus ganz Österreich trifft sich dabei insgesamt acht Mal und bearbeitet in jeweils eintägigen Arbeitstreffen verschiedene Themen rund um das Thema Qualität und Gender Mainstreaming. PERIPHERIE ist in dem Diskurs mit einer Mitarbeiterin vertreten.

PERIPHERIE arbeitet auch bei der **Entwicklungspartnerschaft KLARA - Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt (Equal)** mit. KLARA ist ein österreichweites Netzwerk, das sich das Ziel gesetzt hat, mehr geschlechtsspezifische Einkommensgerechtigkeit in Österreich aufzubauen. Innerhalb von Fokusgruppen diskutieren ExpertInnen gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien zur Verwirklichung von mehr Einkommensgerechtigkeit.

Folgende **Veranstaltungen** wurden im Jahr 2005 von PERIPHERIE organisiert bzw. bei folgenden Veranstaltungen hat PERIPHERIE einen Beitrag geleistet:

- Durchführung eines dreitägigen Seminars zum Thema **"Geschlecht und Daten"** im Rahmen der von SAUER & DOHR Consulting angebotenen „Lehrgang zur Implementierung und Koordination von Gender Mainstreaming“, Graz, 3. bis 5. 9. 2005.

- Organisation von zwei Vorträgen mit Podiumsdiskussionen, zu denen je zwei Expertinnen eingeladen wurden, im Rahmen einer Veranstaltungsreihe, die von der Österreichischen Gesellschaft für Politische Bildung sowie vom Land Steiermark, Ressort Wissenschaft, unterstützt wurde:
- **„Gleichstellung. Ideen und wie sie sich auf die Politik auswirken. Ein europäischer Vergleich“**, Gleichstellungspolitik in zwei ausgewählten Feldern: Prostitution und Familienpolitik. 21. 9. 2005, Graz. Eingeladene Expertinnen: Mag.^a Karin Tertinegg, Institut für die Wissenschaften vom Menschen, Wien; Majda Hrženjak, Peace Institute, Ljubljana.
- **„Gender Budgeting. Neueste Entwicklungen und Umsetzungsbeispiele“**, 29. 9. 2005, Graz. Eingeladene Expertinnen: Dr.in Elisabeth Klatzer, Mitautorin „Frauen Macht Budgets“ (beigewum), Wien; Andrea Pfeifer Brändli, lic. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Statistischen Amt des Kantons Basel-Stadt.

PERIPHERIE nahm an folgenden **Vernetzungstreffen und transnationalen Treffen** (kleinere Koordinationstreffen werden hier nicht aufgelistet) teil:

- Thekla - Regionales Netzwerk der Frauen- und Mädchenprojekte zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen
- Grazer Frauenrat
- Sozialplattform - die Plattform der steirischen Sozialprojekte
- Gender Mainstreaming und Qualitätssicherung, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
- Arge steirische Erwachsenenbildung
- Klara - Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt (EP – Equal)
- qe-gm Qualitätsentwicklung und Gender Mainstreaming (EP – Equal)
- transnationales Treffen in Stockholm im Rahmen der EP POP UP GeM

In den anschließenden Kapiteln werden die einzelnen Bereiche detailliert beschrieben. Zusätzliche Informationen finden Sie auf unserer Homepage www.peripherie.ac.at

Die Tätigkeiten von PERIPHERIE waren nur durch **Aufträge und Subventionen** folgender Institutionen möglich:

- ESF – Europäischer Sozialfonds
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung Gesellschaftswissenschaften
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung II/7b
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für das Sozialwesen
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für Frauen und Familie
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung für Wissenschaft und Forschung
- Stadt Graz, Amt für Jugend und Familie
- Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung

4. Projekte

4.1 Gender Mainstreaming

In den Aktivitäten des Instituts ist Gender Mainstreaming sowohl ein eigenständiger als auch ein übergreifender Forschungs- und Bildungsbereich, der in den Fragestellungen und Projekten zu Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Bildung, Migration/ Integration und Gesundheit Beachtung und Anwendung findet.

Gender Mainstreaming ist das rechtlich verbindliche politische Konzept der Europäischen Union zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und zur Erreichung des Ziels der Gleichberechtigung der Geschlechter in allen Bereichen unseres Lebens (z.B. Bildung, Arbeitsmarkt, Gesundheit). Die EU definiert Gender Mainstreaming als eine Querschnittsaufgabe: Gender Mainstreaming bedeutet, eine geschlechtssensible Perspektive in alle Aktivitäten und Maßnahmen zu integrieren und alle Vorhaben und Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifische Wirkung hin zu überprüfen. Dabei wird davon ausgegangen, dass das Geschlechterverhältnis in unserer Gesellschaft ein Ungleichheitsverhältnis darstellt, dessen Ursachen sozial und kulturell bedingt sind. Dem Konzept liegt die Einsicht zugrunde, dass sich Gleichstellungsaktivitäten nicht nur auf einzelne Maßnahmen beschränken dürfen, sondern die Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Aktionsfelder zu sichern ist. Denn auch scheinbar geschlechtsneutrale Entscheidungen können unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben. Diese gilt es zu untersuchen, zu bewerten und gegebenenfalls zu verbessern. Gender Mainstreaming bedeutet daher, dass alle politischen Maßnahmen so gestaltet werden, dass sie die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern. Das Konzept ersetzt keineswegs spezifische Maßnahmen zur konkreten Förderung von Frauen – gerade der doppelte Ansatz (Frauenförderung bzw. positive Aktionen und Gender Mainstreaming) ist zur Erreichung des Ziels unerlässlich.

Bei der konkreten Umsetzung des Konzepts sind mehrere Arbeitsschritte notwendig:

- Analyse des Ist-Zustands: Auswertung vorhandener Daten, Erhebung weiterer relevanter Daten, Entwicklung neuer Datenerhebungsinstrumente und Indikatoren, Untersuchung von Ursache-Wirkungszusammenhängen u. ä.
- Definition der Ziele im Sinne des Gender Mainstreaming
- Entwicklung von Maßnahmen und Strategien zur Veränderung des Ist-Zustands und Festlegung von Indikatoren zur Bewertung

- Kontrolle der zur Zielerreichung gesetzten Maßnahmen und Strategien (Evaluation, Monitoring, Vergleich von Best-Practice Modellen, Benchmarking) und ev. Optimierung der Maßnahmen und Strategien (Prozess- und Wirkungsanalyse)
- Bei Bedarf: erneute Untersuchungen, Festlegung neuer Zielbereiche

PERIPHERIE betreibt Grundlagenforschung im Bereich Gender Mainstreaming. Ziel ist die Anbindung der praktischen Erfahrungen an die Forschungsarbeit, um einen Beitrag zur Ausgestaltung des Konzepts des Gender Mainstreaming zu leisten. In den praktischen Tätigkeiten des Instituts wird dieses Konzept insbesondere auf der institutionellen Ebene umgesetzt. PERIPHERIE bietet in unterschiedlichen Bereichen eine Unterstützung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in Institutionen an. Ein modulares Bildungs- und Umsetzungsangebot auf der Basis des Rahmenkonzepts zu Gender Mainstreaming bietet den Kundinnen und Kunden eine umfassende Hilfestellung bei dessen Umsetzung. Diese Module sind sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Bereich konzipiert und umfassen folgende Schritte:

- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung in Bezug auf die Grundlagen des Gender Mainstreaming (Modul 1)
- Erhebung und Gender-Check (Modul 2)
- Analyse (Modul 3)
- Entwicklung von Optionen (Modul 4)
- Prüfen der Alternativen, Entwickeln von Maßnahmen (Modul 5)
- Umsetzung (Modul 6)
- Prozessevaluation und Rückkoppelung (Modul 7)

Weitere Angebote im Bereich Gender Mainstreaming von PERIPHERIE:

- Coaching und Beratung
- Weiterbildung und Schulung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
- Informations- und Wissensmanagement als unterstützendes Angebot

4.2 Entwicklungspartnerschaft JUST GEM – Chancengleichheit für Frauen und Männer. Ein integriertes Gesamtkonzept für die Steiermark (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)

JUST GEM war eine regionale Entwicklungspartnerschaft im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und wird innerhalb des Programmplanungsdokuments dem Themenbereich „Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt“ zugeordnet. Die Laufzeit erstreckte sich von September 2002 bis August 2005.

PERIPHERIE hat im Jahr 2003 Daten zu Politik auf regionaler, steirischer und nationaler Ebene recherchiert und zusammengestellt und im folgenden Jahr upgedatet. Es wurden grundlegende Beschreibungen zu Gleichstellung, Recht und Geschlecht sowie Gender Mainstreaming, Geschlecht und Politik vorgelegt. Eine historische Zeittafel zur Entwicklung der Gleichstellung der Geschlechter in Österreich in den letzten zwei Jahrhunderten wurde erarbeitet und ein Flyer zu den Ergebnissen des Daten-Moduls entwickelt.

Innerhalb der transnationalen Arbeit hat PERIPHERIE einen englischen Bericht zu den grundlegenden statistischen Daten in der Steiermark und Österreich sowie zur politischen Repräsentanz von Frauen vorgelegt. Das Konzept dafür wurde mit den holländischen, italienischen und spanischen Partnerorganisationen entwickelt. Die italienischen PartnerInnen haben auf Grundlage der nationalen Befunde einen vergleichenden Bericht verfasst.

PERIPHERIE hat gemeinsam mit Joanneum Research im Jahr 2003 die Evaluationsbögen für den Gender Agent-Lehrgang von Modul 1 erstellt.

Von 2004 bis 2005 hat PERIPHERIE Case Studies durchgeführt, die den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming in Institutionen untersuchen. Diese Untersuchung stellt dar, wie Gleichstellung in unterschiedlichen institutionellen Kontexten durchgesetzt werden kann.

Der Endbericht der Case Studies wurde im Frühjahr 2005 abgeschlossen und den Gender Mainstreaming-Beauftragten der regionalen Pakte sowie einer breiteren Öffentlichkeit präsentiert. Die Studie ist sowohl bei Peripherie erhältlich als auch auf der Homepage www.peripherie.ac.at herunterzuladen.

4.2.1 Case Studies – ein Überblick

Gegenstand dieser Forschungsarbeit ist der Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming in vier ausgewählten Organisationen bzw. Institutionen, die repräsentativ für die Gesamtheit jener Institutionen stehen, die im Rahmen der Equal Entwicklungspartnerschaft Just Gem ein Pilotprojekt durchführen und MitarbeiterInnen im von Just Gem angebotenen Lehrgang für Gender Agents ausbilden ließen. Die Auswahl der Institutionen erfolgte nach den Kriterien Größe, inhaltlicher Tätigkeitsbereich der Institution, regionale Verteilung und Vorerfahrungen mit Gender Mainstreaming.

Generell ist der Blick auf die Dynamik, die sich im Laufe des Implementierungsprojektes ergab, gerichtet. Die erste Forschungsfrage ist demnach weniger am „warum“, als vielmehr am „wie“ orientiert und hat eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Institutionen als Ergebnis. In diesen Intra-Fall Analysen geht es darum, sich mit jedem einzelnen Fall vertraut zu machen, den Kontext und die Tiefenstrukturen der sozialen Phänomene – in diesem Fall des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming – zu verstehen.

Die zweite Forschungsfrage widmet sich der Rolle der Gender Agents in ihren Institutionen. Dabei stehen zunächst die Einstellungen der Gender Agents im Vordergrund, die Fragen nach dem Rollenverständnis und der Rollendefinition, der Motivation und Identifikation mit der Rolle, der Akzeptanz und den Zukunftsvorstellungen umfassen. Zudem werden institutionelle Faktoren, die den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming begünstigen bzw. hemmen, analysiert: Wie funktioniert das Top down Prinzip? Sind die Aufträge an die Gender Agents klar definiert? Welche Ressourcen stehen den Gender Agents für die Wahrnehmung ihrer Aufgabe zur Verfügung? Ist ihre Rolle formalisiert, institutionell verankert? Welche Positionen werden die Gender Agents nach Abschluss des Projektes einnehmen? Die dabei gewonnen Inter-Fall Analysen verfolgen den Zweck, einen Gesamteindruck über die genannten Dimensionen auf einer Ebene zu vermitteln, die verallgemeinernde Schlüsse zulässt.

Um das Prozesshafte an der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Institutionen erheben zu können, haben wir zwei Zeitpunkte der qualitativen Befragung gewählt. Die erste Erhebungsphase erstreckte sich über die Monate Mai und Juni 2004. Da sich in den meisten Institutionen der Projektstart verzögert hatte, konnte wenig bis nichts über die praktische Umsetzung berichtet werden. In den Monaten Oktober und November 2004 wurden die gleichen Personen ein zweites Mal interviewt. In allen Institutionen war bereits mit der Umsetzung der Pilotprojekte begonnen worden, wenn auch in den meisten Fällen erst in Form von Auftaktveranstaltungen oder Auftaktworkshops. Im Vergleich zum ersten Erhebungszeitpunkt wurde jedoch

selbstverständlicher, konkreter und spezifizierter mit dem Thema Gender Mainstreaming umgegangen.

Zu beiden Zeitpunkten der empirischen Forschung wurden alle Gender Agents und alle für den Implementierungsprozess relevanten Personen in Leitungspositionen bzw. des mittleren Managements interviewt. Es wurden insgesamt 30 Tiefeninterviews in der durchschnittlichen Dauer von 60 Minuten geführt. In der 2. Erhebungsrunde wurden dieselben Fragen noch einmal gestellt. Dazu kam ein Fragenblock über Veränderungen, die sich innerhalb der Erhebungszeitpunkte ergeben haben und spezifische Nachfragen, die sich aus dem Interviewmaterial der ersten Erhebungsrunde ableiten ließen. Eine Person konnte in der zweiten Erhebungsphase lediglich über eine schriftliche Befragung erreicht werden. 3 Personen haben aus Kompetenzgründen ein Interview verweigert und auf die Zuständigkeit der Gender Agents verwiesen.

Die empirische Ergebnisse (detaillierte Beschreibungen der vier Institutionen und Analyse der Dimensionen auf Vergleichsbasis) werden um eine Zusammenschau bewährter Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, Reflexionen über methodische Implikationen und theoretische Debatten über Gender Mainstreaming im Kontext sozialwissenschaftlich-feministischer Perspektiven ergänzt. Im Folgenden wird eine Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse der Inter-Fall Analysen präsentiert:

4.2.2 Einstellungen der Gender Agents

4.2.2.1 Rollenverständnis und Definition

Hinsichtlich der Definition der Rolle „Gender Agent“ und des Verständnisses darüber, was ein Gender Agent tun kann und soll, dominierte in der ersten Erhebungsphase Unklarheit und Unsicherheit. Je weniger die TeilnehmerInnen des Lehrgangs in ihrer beruflichen oder persönlichen Vorgeschichte mit dem Thema Gleichstellung von Männern und Frauen befasst waren, umso unklarer waren auch die Vorstellungen darüber, wie die sukzessive erworbenen Kompetenzen in die Praxis umgesetzt werden könnten. In der zweiten Erhebungsphase zeigte sich, dass das Selbstverständnis, mit dem die Rolle in der Zwischenzeit über die theoretische Auseinandersetzung und auch praktische Umsetzung angetreten worden war, wesentlich klarer und zielorientierter vermittelt wurde. Die Statements der Befragten machen deutlich, dass Gender Agents nicht als individuelle „Weltverbesserer“ auftreten, sondern dass ihnen als systemisch eingebundene AkteurInnen bestimmte Zuständigkeiten im Bereich des Gender Mainstreaming überantwortet werden und ihre Tätigkeiten damit strukturverändernd wirken sollen. Ausnahmen bildeten jene Gender Agents, die nicht unmittelbar mit der Umsetzung und Koordination der Pilotprojekte betraut sind und auch sonst keine Aufträge, Gender Mainstreaming in ihren Institutionen zu festigen, erhalten. Sie besuchten den Lehrgang in erster Linie aus persönlichem Interesse und beschreiben ihre Rolle als Selbstnennung.

Der Titel Gender Agent wurde in den meisten Fällen weder von den Ausgebildeten selbst, noch von den Personen in ihrem Arbeitsumfeld verwendet. Das hat einerseits damit zu tun, dass diese Bezeichnung neu, nicht durchgehend bekannt und ungewohnt ist und deshalb selbst in Institutionen, in denen ähnliche Bezeichnungen bereits existieren, eher zu Verwirrungen als zu einer Klarheit führt. Auch wird die Bezeichnung Gender Agent vermieden, weil sie schlichtweg abgelehnt wird. Diese emotional ablehnende Haltung entspricht zum einen der generellen Ablehnung einer künstlich anglikanisierter Sprache (dabei bezieht sich die Kritik auch auf den Begriff Gender Mainstreaming selbst), zum anderen werden Assoziationen von verdeckter Ermittlung, Ausforschung oder Spionage wachgerufen. Lediglich eine Interviewpartnerin erzählte davon, dass sie kein Problem mit der Bezeichnung Gender Agent hätte, sondern im Gegenteil immer wieder darauf hinweist, dass sie diesen Titel trägt. In einem anderen Fall wurde zwar der Titel bisher nicht verwendet, es wurde aber auch deutlich gemacht, dass keine bessere, alternative Bezeichnung zu finden sei. Gerade die Assoziationen mit „Geheimer Ermittlung“ wurden als besonders positiv in den Vordergrund gerückt, weil: „Was geheim ist, ist auch interessant, oder?“

4.2.2.2 Motivation und Identifikation mit der Rolle

Hinsichtlich der Gesamtorganisationen kann von zwei Motiven für das Interesse an Gender Mainstreaming ausgegangen werden. Einerseits wurde das Nichtthematizieren und Nichtbefassen mit einem gesellschaftspolitisch relevanten Thema wie der Gleichstellung von Frauen und Männern offenbar als institutsinterner Mangel erfahren und motivierte dazu, sich an der EP Just Gem zu beteiligen. Andererseits dürfte das Streben nach Professionalisierung, Vollendung und „Wachstum“ im Bereich des bereits begonnenen Verankerungsprogramms von Gender Mainstreaming ausschlaggebend für das Engagement gewesen sein. Gerade im Blick auf Institutionen gilt es freilich auch die externen Motivationen – also das Prestige nach außen hin, die Etikettierung oder das finanzielle Anreizsystem –, die mit der Beteiligung an einer Europäischen Gemeinschaftsinitiative verbunden sind, mitzudenken.

Als wesentlich für die direkt beteiligten AkteurInnen erscheint die Unterscheidung zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation. Die extrinsische Motivation kann über materielle (Entlohnung) wie immaterielle Anreize (Gruppenmitgliedschaft, Kommunikation, Arbeitszeit, Personalentwicklung usw.) beeinflusst werden. Mindestens so wichtig wie die Pflege der extrinsischen Motivation ist auch die der intrinsischen Motivation, bei der die Arbeit per se und ihre Sinnhaftigkeit Anreiz stiften. In jedem Fall sind beide Anreizsysteme zu identifizieren. Welchem Antrieb nun größeres Gewicht beigemessen wird, hängt von der institutionellen Position der AkteurIn, der persönlichen Betroffenheit, dem inhaltlichen Arbeitskontext und vom Geschlecht ab. Überwiegt bei den weiblichen Gender Agents die intrinsische Motivation bzw. wird sie in den Interviews auch artikuliert, dominiert bei den

männlichen Gender Agents eher der Prestigegewinn. Ein Ergebnis, das wenig verwundert, und dennoch deutlich macht, dass Beweggründe, sich mit einem Thema zu befassen, immer vor der Folie der persönlichen Geschichte, der Betroffenheit, zu lesen sind.

4.2.2.3 Akzeptanz

Die Qualität der Gender Mainstreaming Umsetzung hängt entscheidend von der Akzeptanz bzw. vom Widerstand der beteiligten AkteurInnen ab. Deshalb ist es von nicht zu unterschätzender Bedeutung, bei den AkteurInnen Bewusstsein für die Problematik geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und die Notwendigkeit ihrer Beseitigung zu schaffen.

Das kognitive Verständnis über Gender Mainstreaming ergab in der ersten Erhebungsrunde kein einheitliches Bild. Tendenziell wird Gender Mainstreaming eher akzeptiert und anerkannt als Frauenförderung, was die Gefahr in sich birgt, Frauenförderung als vernachlässigwertes Thema abzudrängen.

Bezüglich des inhaltlichen Arbeitsfeldes besteht im Falle der Ähnlichkeit bzw. Überlagerung des eigentlichen Arbeitsgebietes mit Gender Mainstreaming der Anreiz, sich mit diesem Thema zu beschäftigen, darin, dass die Akzeptanz für das Thema eine größere ist als die Akzeptanz für Frauenförderung. Im extrem gegenteiligen Fall ist die Position ambivalent. Einerseits wird es als angenehm empfunden, an einem für das eigene Umfeld eher fremden Thema zu arbeiten, es motiviert auch, sich zur Abwechslung mit etwas anderem zu beschäftigen. Andererseits bedarf es eines größeren Engagements, das Thema bei KollegInnen publik zu machen und nicht das negative Image eines Exoten bzw. einer Exotin angehängt zu bekommen.

Unmittelbar mit der Akzeptanz des Themas bei Kollegen und Kolleginnen verbunden ist die Anerkennung, die den Gender Agents für ihre Arbeit zukommt. Als sekundäre Motivation nimmt Anerkennung bzw. Wertschätzung einen großen Stellenwert ein. In der ersten Erhebungsphase dominierten die Erfahrungen, dass dem Thema eher ablehnend begegnet wurde; vor allem wurde Gender Mainstreaming nicht ganz ernst genommen und belächelt.

Das oft mühsame Kämpfen um Akzeptanz wurde von vielen der Befragten allerdings nicht als demotivierend für ihre Arbeit empfunden. Im Gegenteil scheint sich durch diese eher ablehnende Haltung eine Dynamik zu entwickeln, die in vielen Fällen zu einer Festigung des Selbstverständnisses und der Identifikation mit der Rolle als Gender Agent führte. Schließlich geht es nicht nur um Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit, sondern auch um das Verteidigen eigener Wertvorstellungen und Überzeugungen.

In einem Fall wurde zunächst erst gar nicht versucht, mit dem Begriff Gender Mainstreaming zu operieren, weil, so wurde vermutet, damit nur Verwirrung, Unmut und Ablehnung hervorgerufen würden. Gender Mainstreaming sei zu theoretisch und „akademisch“ und weise kaum praktische Bezüge auf. In einem traditionellen Umfeld, in dem die Werte des Patriarchats nach wie vor unhinterfragte Gültigkeit besitzen, ist es besonders schwierig, Akzeptanz für das Thema zu schaffen.

Hat sich die gesamte Organisation bisher nicht mit dem Thema Gender Mainstreaming befasst, ist die Herausforderung der Implementierung von Gender Mainstreaming besonders groß. Die Investitionen, um Akzeptanz zu schaffen, sind hoch. Dem Thema wird zunächst skeptisch begegnet, weil es mit zusätzlicher Arbeit assoziiert wird.

Als wesentlicher Einflussfaktor für eine breite Akzeptanz sind sicherlich die Einstellungen zur Gleichstellung und die Förderungen der Strategie des Gender Mainstreaming von Seiten der institutionellen Spitze zu werten. Sie bieten den Gender Agents einerseits Rückenstütze, andererseits wird ihnen für ihre Arbeit Anerkennung gezollt. Dass hier überwiegend Männer befragt wurden, wird nicht verwundern. Auffällig ist, dass das Thema Gender Mainstreaming in den seltensten Fällen „emotionslos“ besprochen wurde.

Gemeinhin gilt, dass Gender Mainstreaming nur dann erfolgreich implementiert werden kann, wenn die Personen in Leitungsposten ganz klar Position dafür beziehen, Ziele vorgeben und den Umsetzungsprozess engagiert unterstützen. Auf diese Weise kann eine breite Akzeptanz für die Gender Agents erreicht werden. Nach Ergebnissen der ersten Erhebungsphase muss davon ausgegangen werden, dass in drei von vier Organisationen zumindest eine offene Willensbekundung und Sensibilisierung der obersten EntscheidungsträgerInnen besteht. Abgesehen von einem Fall nehmen die Personen der obersten Leitungsebene ihre Position ernst und wahr. In diesem einen Fall wusste die Person in Leitungsposition in der ersten Erhebungsrunde nicht einmal darüber Bescheid, dass es Gender Agents in ihrer Institution gibt; sie konnte sich auch keine Vorstellungen darüber machen, welche Funktionen und Aufgaben Gender Agents übernehmen könnten.

Generell kann festgehalten werden, dass die Akzeptanz des Themas in den Institutionen vor allem von den Einstellungen und Wahrnehmungen der AkteurInnen abhängt und sich in jedem Fall innerhalb der beiden Erhebungszeitpunkte erhöht hat.

4.2.2.4 Zukunftsvorstellungen

Nachdem die Tätigkeiten der Gender Agents in den meisten Fällen sehr eng an die Verantwortung für die Pilotprojekte im Rahmen von Just Gem geknüpft sind, sehen viele ihre Tätigkeit nach Beendigung des Projektes als unklar. Ihnen ist bewusst, dass der Prozess der Implementierung nach Ende des Projektes nicht abgeschlossen sein

wird, sie haben aber keine konkreten Vorstellungen darüber, ob und wie dieser Prozess fortgesetzt werden wird und vor allem, welche Position sie dabei einnehmen.

In zwei der Fallbeispiele ist die zukünftige Verankerung von Gender Mainstreaming und die Einrichtung einer/eines internen Beauftragten für Gender Mainstreaming Angelegenheiten Teil des Pilotprojektes. Hier ist es klar, dass die zu Gender Agents ausgebildeten Personen ihre Aufgabe als BegleiterInnen und BeraterInnen im Bereich des Gender Mainstreaming weiterhin wahrnehmen werden.

Die Erwartungen über die Auswirkungen von Gender Mainstreaming im Allgemeinen sind sehr unterschiedlich. Einerseits werden durchaus positive Veränderungen damit verbunden, andererseits wird befürchtet, dass Gender Mainstreaming nur dann etwas bewirkt, wenn die politischen AkteurInnen vehement für diese Strategie auftreten und die Assoziationen mit Frauenförderung beseitigt werden können.

Dort, wo Gender Mainstreaming ohnehin auf der Tagesordnung steht, wird der Fortbestand der Strategie auch nicht in Zweifel gezogen. Verunsicherung entsteht dort, wo das Fehlen einer politischen Rückenstütze und einer Stütze von Seiten der unmittelbar Vorgesetzten befürchtet wird. In vielen Fällen sind die Erwartungen bzw. Zukunftsvisionen sehr eng an die Sensibilisierung der EntscheidungsträgerInnen geknüpft.

4.2.3 Institutionelle Faktoren

4.2.3.1 Top Down

Gender Mainstreaming ist als Top-Down-Strategie charakterisiert. Damit ist die ausdrückliche Verpflichtung und Verantwortung der politischen und beamteten Spitze in Organisationen oder Institutionen gemeint, den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming zu initiieren, die Umsetzung zu steuern und zu kontrollieren.

Speziell in großen Institutionen mit einer ausdifferenzierten Organisationsstruktur ist diese Verantwortungsübernahme eine groß angelegte Aufgabe und die Erfahrung dieser Untersuchung zeigt, dass das Bekenntnis der höchsten politischen und beamteten Führungsebene zu Gender Mainstreaming in den hierarchischen Zwischenebenen, im Bereich der Abteilungsleitung etwa, hängen bleiben kann. Neben dem Verdacht auf eine mangelnde Ernsthaftigkeit der Leitungsebene, der sich aus diesem Ergebnis ableiten ließe, zeigt es aber auch die Bedeutung der Einbindung aller Managementebenen einer Organisation.

Wie aus den Beschreibungen der einzelnen Institutionen hervorgeht, scheint das „Top down Prinzip“ im oben gemeinten Sinn in den meisten Institutionen zu funktionieren. Neben den formellen Beschlüssen, die in den beiden größeren Institutionen existieren,

wurden auch Steuerungsgruppen installiert, die sich für eine regelmäßige Bearbeitung und Kontrolle der Umsetzung von Gender Mainstreaming annehmen.

Im Sinne der Top Down Strategie sind es nicht zuletzt die ProjektkoordinatorInnen und ExpertInnen, die sich um die Umsetzung der Pilotprojekte bemühen. Hier kommt neben den externen Gender Mainstreaming ExpertInnen den Gender Agents eine tragende Rolle zu, denn sie verfügen als interne Fachleute über eine Koppelung von Gender Wissen und spezifischem Fachwissen ihre inhaltlichen Tätigkeitsbereiche innerhalb der Institutionen betreffend. Im idealtypischen Fall wurden sie von den Top Down Beauftragten ernannt, diese Aufgabe zu übernehmen und haben klare Zielanweisungen und Aufträge erhalten. In der praktischen Umsetzung dieser Ebene des Top Downs hat sich allerdings herausgestellt, dass weder die Ernennung noch die Auftragsvergabe in jedem Fall eindeutig und klar ist.

Dabei kann kein Unterschied zwischen Institutionen mit großen und Institutionen mit geringen Vorerfahrungen im Bereich Gender Mainstreaming ausgemacht werden. Die Unterschiede bestehen vielmehr darin, in welchem Ausmaß die Leitungspersonen selbst mit dem Thema Gender Mainstreaming befasst sind bzw. wie weit sie inhaltlich in das Pilotprojekt involviert sind. Dabei gilt es zwei Ebenen zu unterscheiden: Entweder ist die Person in Leitungsposition selbst zum Gender Agent ausgebildet und hauptverantwortlich für das Pilotprojekt oder die Person in Leitungsposition delegiert die Aufgabe an eine/n MitarbeiterIn.

In der praktischen Erfahrung zeigte sich auch, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming Bottom Up durch engagierte Initiativen oder EinzelkämpferInnen vorangetrieben wird. In einem Fall wurde die Gender Agent weder von einer Führungsperson ernannt, noch ist mit ihrer Funktion ein offizieller Auftrag verbunden.

Dass es für die konkrete Umsetzung und ernst gemeinte Verankerung von Gender Mainstreaming dennoch von großer Bedeutung ist, klare Aufträge zu erhalten, zeigte sich in zweierlei Hinsicht. Zum einen wurde klar, dass der Einsatz einzelner Personen aufgrund von mangelnden Ressourcen und fehlenden Verbindlichkeiten an Grenzen stößt, wenn die Verantwortung nicht Top Down wahrgenommen wird. Zum anderen hat sich innerhalb der beiden Erhebungszeitpunkte in einem Fallbeispiel gezeigt, dass die zwei Rollen, nämlich jene als Top Down Beauftragte/r und Umsetzungsverantwortliche/r, kaum in kompetenter Weise zu vereinen sind. Hier wurde die Verantwortlichkeit für die Umsetzung des Pilotprojektes an eine andere Person delegiert, um die Rollenkonflikte, die entstehen können, wenn man zu seinem eigenen bzw. zu seiner eigenen AuftraggeberIn wird, zu umgehen.

4.2.3.2 Ressourcen

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in die Alltagspraxis ist eine Aufgabe, die sich nicht nebenbei erledigen lässt. Auch wenn es gilt, Gender Mainstreaming innerhalb der Regelstruktur und Regelabläufe umzusetzen, bedeutet das nicht, dass nicht eigene Ressourcen für die Umsetzung notwendig wären. Die Bereitstellung von Ressourcen kann gemeinhin als relativ zuverlässiger Gradmesser für die Ernsthaftigkeit des Gender Mainstreaming Engagements in Institutionen bzw. Organisationen betrachtet werden. Dabei lässt es sich im Allgemeinen zwischen finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen unterscheiden.

Die finanziellen Ressourcen, die den Institutionen für ihre Pilotprojekte von der EP Just Gem zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Verfügung gestellt wurden, beziehen sich auf externe Dienstleistungen wie Projektmanagement, Planung, Konzepte, Gutachten, Beratung, Coaching, Analysen, Studien und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf allgemeine Sachkosten wie Reisezuschüsse oder eventuelle Raummieten für Konferenzen und auf Öffentlichkeitsarbeiten wie Publikationen, mediale Verbreitungen oder Informationsveranstaltungen. In der Wahrnehmung der Gender Agents spiegelt sich diese budgetäre Situation völlig unterschiedlich wider. Beziehen die einen sie auf eher persönliche Ressourcen, sehen die anderen die Situation in einen größeren institutionellen Kontext eingebettet.

Die personellen Ressourcen beziehen sich zum einen auf das Wissenskapital, das für den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming zur Verfügung steht, zum anderen und damit verbunden auf die Personen, die an dem Prozess beteiligt sind, ihr Wissen, ihre Kompetenzen, ihr Engagement und ihre Zeit einbringen. Neben den externen ExpertInnen für Gender Mainstreaming, den wissenschaftlichen BegleiterInnen der Gender Analysen und Studien und den UnterstützerInnen in Leitungspositionen sind es vor allem die Gender Agents und ProjektkoordinatorInnen, die institutsintern den Umsetzungsprozess begleiten. Um ihnen die Möglichkeit der Aneignung der spezifischen Kenntnisse und Kompetenzen zu bieten, wurde ihnen als materielle Ressource eine Weiterbildung, der Lehrgang zur Ausbildung zum/zur Gender Agent, zur Verfügung gestellt. Es wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass die Gruppe der TeilnehmerInnen hinsichtlich ihrer Erfahrungen mit Gender Mainstreaming eher heterogen war. Einerseits wiesen sich die Gender Agents bereits als ExpertInnen aus und haben den Lehrgang vor allem deshalb als positiv empfunden, weil er einen Ausstieg aus dem normalen Arbeitsalltag bedeutete und neue Kooperationsmöglichkeiten und Wissensaustausch mit sich brachte. Andererseits wurde die Sensibilisierung und Veränderung der eigenen Einstellung als besonders positiv hervorgekehrt.

Ganz abgesehen von der Zeit, die für die Teilnahme am Lehrgang gebraucht wird, sind es vor allem die zeitlichen Ressourcen, die der Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming in Anspruch nimmt. Offiziell – und das gilt für alle untersuchten Institutionen – gilt es für die Gender Agents und ProjektkoordinatorInnen, ihre Arbeit während der Dienstzeit zu verrichten. Für alle Gender Agents bedeutet das, dass eine zusätzliche Tätigkeit zur regulären Arbeit hinzukommt. Wie sie damit umgehen, fällt unterschiedlich aus. Es liegt im Ermessen der Gender Agents, nach Prioritäten zu entscheiden, wann die Arbeit gemacht wird und an ihrem Zeitmanagement, ob über die offizielle Dienstzeit hinaus gearbeitet werden muss. In einem Fall wurde auch klar darauf hingewiesen, dass die Aufgaben als Gender Agent nicht mit der Dienstzeit zu vereinbaren sind und eigentlich ein eigener Posten dafür geschaffen werden müsste, will man die Aufgabenbeschreibung ernsthaft umsetzen.

Darüber hinaus gilt es, auf soziales Kapital als Ressource hinzuweisen, das über Netzwerkbildungen gewonnen werden kann. Die Einrichtung einer Steuerungsgruppe oder Arbeitsgruppe etwa, die sich mit dem Thema der Implementierung von Gender Mainstreaming in der jeweiligen Institution oder Organisation befasst, bietet ein Forum, das AkteurInnen aus unterschiedlichen Abteilungen an einen Tisch bringt und die Chance, eine vernetzte Struktur über die gesamte Institution zu spannen. Zudem werden Kooperationen geschaffen, die ohne diese Gruppe nicht zustande kämen. Durch die institutionalisierte Form des Treffens wird auch zeitliches Budget für die Arbeit an der Implementierung von Gender Mainstreaming frei gemacht.

Ähnlich positiv wurde der Lehrgang von den TeilnehmerInnen erlebt, die zusätzlich zu internen KooperationspartnerInnen ein Netzwerk über die Institutionen hinaus spannen konnten. Gerade der Erfahrungs- und Wissensaustausch über den eigenen „Horizont“ hinaus wurde als zusätzliche Ressource in den Vordergrund gestellt.

4.2.3.3 Institutionelle Positionierung der Gender Agents

Während der Projektlaufzeit war die Rolle der/des Gender Agent in keinem der Fälle institutionell verankert. Das ist verständlich, da der Lehrgang noch nicht abgeschlossen war und die TeilnehmerInnen auch nicht zertifiziert waren. In zwei Fällen wurde von Seiten der Befragten in Leitungspositionen die institutionelle Verankerung der Gender Agents über ihre offizielle Projektleitung bzw. über die Mitgliedschaft in der Steuerungsgruppe definiert.

Hinsichtlich der Frage nach der zukünftigen Positionierung der Gender Agents stellte sich ein Unterschied zwischen Institutionen bzw. Organisationen mit relativ großen Vorerfahrungen im Bereich Gender Mainstreaming und jenen Organisationen, die im Rahmen von Just Gem zum ersten Mal mit dem Thema konfrontiert wurden, dar. In den letztgenannten Fällen soll die institutionelle Verankerung zum einen Teilresultat des Pilotprojektes sein. Für die Gender Agent und Projektverantwortliche handelt sich

dabei um eine festgeschriebene Vereinbarung einer nachhaltigen Verankerung der Position.

In den beiden Institutionen mit relativ großen Vorerfahrungen herrschte bezüglich der Frage nach der zukünftigen Positionierung der Gender Agents in einem Fall vor allem Unstimmigkeit zwischen Leistungspersonen und Gender Agent vor. Von Seiten der Gender Agent wurde der Wunsch nach einer institutionellen Verankerung deutlich artikuliert, wenn auch nicht klar ist, wer diese neu geschaffene Stelle besetzen könnte. Von Seiten der Leitungsebene wurde die Idee, die Rolle der/ des Gender Agent in Form einer Stabstelle zu verankern, vehement abgelehnt.

In der anderen Institution scheint gerade die Vorerfahrung mit Gender Mainstreaming oder mit angrenzenden Themen die Realisierung der Verankerung einer neuen Rolle zu behindern. Es wird befürchtet, dass durch die Institutionalisierung einer Ansprechperson für Gender Mainstreaming das bestehende Gefüge aus dem Gleichgewicht gerät. In derselben Institution wurde auch von Seiten einer Leitungsperson darauf hingewiesen, dass es weniger um formale Verankerungen gehe, denn um die Schärfung des Bewusstseins für Ungleichheitsfragen.

Folgende Publikationen zu JUST GEM stehen auf unserer Homepage zum Download zur Verfügung:

Kapeller, Doris/ Raith, Dirk: Additional data on demography, tertiary education and the labour market for the province of Styria, Graz 2003 (Peripherie).

Kapeller, Doris/ Raith, Dirk: Texte zur Gleichstellung: Theorie, Rechtlicher Rahmen & Politisches Gewicht, Graz 2004 (Peripherie).

Malli, Gerlinde: Auf dem Weg zur Selbstverständlichkeit. Gender Mainstreaming und Gender Agents im Kontext institutioneller Bedingungen. Case Studies Report, Graz 2005 (Peripherie).

4.3 Entwicklungspartnerschaft POP UP GeM – Policy and Public Service Push Gender Mainstreaming. Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)

Die Entwicklungspartnerschaft startete im Juli 2005 und läuft bis Juli 2007. Ziel von POP UP GeM ist die Reduktion der geschlechtsspezifischen Benachteiligungen durch Implementierung von Gleichstellungsorientierung in die Strukturen am Arbeitsmarkt. In der Entwicklungspartnerschaft geben sich die politisch Verantwortlichen nicht mit dem „politischen Willen“ zufrieden, sondern sind gewillt, zu handeln.

Wir wissen: Chancengleichheit kann nicht durch die betroffenen Frauen und Männer herbeigeführt werden!

Gleichstellung von Frauen und Männern verlangt eine tief greifende Änderung der sozialen, politischen und institutionellen Strukturen und Prozesse. Strategische Analyse und Planung der Arbeitsmarktpolitik, Entscheidungen in der Kommunal- und Gewerkschaftspolitik, in der Sozialpolitik und in der Unternehmenspolitik sollen auf Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet werden.

Die gesamte EP beruht auf einem systemischen Ansatz, der davon ausgeht, dass das Zusammenwirken der Hemmnisse für eine Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt komplex ist und es keinesfalls genügt an einem „Schräubchen“ zu drehen. Im Rahmen des Projektes wird ein Zusammenwirken von politischer, betrieblicher und fachlicher Ebene in Richtung Gleichstellung forciert.

Organisationen, die bereits Erfahrungen mit Gender Mainstreaming Implementierungsprozessen haben – das Magistrat Graz, der Österreichische Gewerkschaftsbund und der Sozialhilfeverband Liezen – wirken aktiv als BeraterInnen und MultiplikatorInnen für andere Organisationen in ihrem politischen Handlungsfeld. In mehreren Betrieben wird eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik forciert: So werden Analysen zum Thema Gleichstellung sowie Maßnahmen zum Abbau diskriminierender Strukturen und Prozesse durchgeführt. Innerhalb beteiligter Organisationen werden die GM -Prozesse von internen ExpertInnen durch Kompetenzaufbau gesteuert: Für in den Modulen beteiligte AkteurInnen, etwa in den Betrieben, in der Gewerkschaft etc. werden GM -Qualifizierungen und –Beratungen angeboten.

In POP UP GM arbeiten politische Organisationen, GM-ExpertInnen und Betriebe gemeinsam als aktive operative PartnerInnen zur Herstellung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zusammen:

- Beschäftigungspolitisch relevante Organisationen und AkteurInnen, die politisch strategische Programme schaffen oder Förderungen und Aufträge vergeben (Landesressorts, AMS, SozialpartnerInnen, PolitikerInnen)
- Organisationen und AkteurInnen, die beschäftigungspolitische Strukturen schaffen oder gestalten (Kommunen und Gemeindeverbände, Regionalentwicklungsverbände, Betriebsratskörperschaften)
- Betriebe bzw. Personen, die Arbeitsplätze schaffen und vergeben (UnternehmerInnen, PersonalistInnen)
- Die Koordinationsstelle des Steirischen Beschäftigungspaktes sorgt für eine Verbreitung der Ergebnisse in die anderen Regionen und für die enge Anbindung zur höchsten beschäftigungspolitischen Ebene des Landes Steiermark.
- Nowa, Prisma und Peripherie stellen ihre GM-Expertise zur Verfügung und koordinieren die Aktivitäten.
- EB-Projektmanagement trägt die finanztechnische Verantwortung.

Die Tätigkeit innerhalb von POP UP GeM umfasst folgende Module (Projekte):

- **MODUL 1: Entwicklung**
Methoden und Tools zur Unterstützung bei Analyse, Planung, Controlling
- **MODUL 2: Beratung**
Know-How-Transfer durch interne ExpertInnen
- **MODUL 3: Qualifizierung**
Aus- und Weiterbildung zur Optimierung der Reformprozesse
- **MODUL 4: Qualität von Arbeitsplätzen**
Gleichstellung in der Unternehmens- und Personalpolitik

Innerhalb der Entwicklungspartnerschaft werden von PERIPHERIE folgende Arbeitsschritte im Modul 1 umgesetzt:

4.3.1 Datencoaching

Für vier beschäftigungspolitisch relevante Organisationen wird ein Datencoaching angeboten. Darin wird in einem ersten Arbeitsschritt der Bedarf der beteiligten beschäftigungspolitisch relevanten Organisationen und Personen an fehlenden Datengrundlagen in spezifischen Themenfeldern erhoben.

Bereits vorhandene Datenquellen sind auf ihre Gendertauglichkeit zu überprüfen bzw. ist zu klären, welche zusätzlichen Daten notwendig sind, um dem Anspruch einer geschlechterdifferenzierten Statistik und Datenerhebung als wichtiges Element der Umsetzung von Gender Mainstreaming gerecht zu werden. Geschlechterdifferenzierte Daten sind ein erster Schritt für die Analyse von unterschiedlichen Wirkungen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Planungen auf Frauen und Männer. Eine Gender-Analyse kann nur auf einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis feststellen, wie die Verteilung von Ressourcen – Einfluss, Erwerbsmöglichkeiten, Einkommen, Zeit usw. – auf beide Geschlechter aussieht. Das heißt, vorhandene Statistiken und Datensammlungen müssen bei entsprechendem Bedarf um das Merkmal Geschlecht erweitert werden. Darüber hinaus soll das Datencoaching eine Anleitung für zukünftige Datenerhebungen bieten. Dabei gilt zu beachten, dass die Indikatoren nicht nur nach Geschlecht zu differenzieren sind, sondern bereits die Auswahl der verwendeten Indikatoren und ihre Darstellung eine Rolle spielen. Das heißt, die Indikatoren müssen so ausgewählt und präsentiert werden, dass es möglich wird, Geschlechtsstrukturen sichtbar zu machen. Bei Hindernissen, Problemen oder Grenzen der Datengrundlagen wird sowohl den AnbieterInnen als auch den ProduzentInnen von Statistiken entsprechende Unterstützung angeboten.

4.3.2 Handbuch für den Umgang mit Daten

Das Handbuch für den Umgang mit Daten bietet eine grundlegende Einführung in die geschlechtssensible Recherche, Verwendung, Interpretation und Darstellung von arbeitsmarktpolitisch relevanten Daten und Zahlen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Anhand von Beispielen werden die Anschaulichkeit konkreter Umsetzungsmöglichkeiten und die Verständlichkeit des oft verwirrenden „Datensalates“ ermöglicht. Ziel dieses Handbuches ist es, einen möglichst niedrigschwelligen und praktischen Zugang zum Thema Gender Mainstreaming zu schaffen, um der häufig geäußerten Kritik, das Thema werde zu theoretisch und akademisch präsentiert, Rechnung zu tragen.

Nach einer Einführung in grundlegende Strategien zur Datenanalyse und in die Bedeutung von Daten bei Gender Mainstreaming werden zentrale Fragen und Probleme bei der Recherche, Interpretation und Präsentation von Daten diskutiert:

- Welche Daten sind für die spezifischen Themenfelder notwendig?
- Wie komme ich zu Daten?
- Wie interpretiere ich Daten richtig?
- Wann sollten ExpertInnen zu Rate gezogen werden?

Das Handbuch soll einerseits AnwenderInnen anleiten, sich mit beschäftigungspolitischen Daten gendersensibel auseinanderzusetzen und sie für ihren

Anwendungsbereich nutzbar zu machen. Andererseits soll auch gezeigt werden, welche Fragestellungen mit vorhandenem Material beantwortbar sind und in welchen Bereichen der Gleichstellung kein adäquates Datenmaterial vorhanden ist bzw. ExpertInnen herangezogen werden sollten.

4.3.3 Recherche von Monitoringsystemen

Geplant ist, Monitoring-Verfahren für die systematische Beobachtung und Aufzeichnung von Fortschritten im Bereich Gleichstellung auf arbeitsmarktpolitischer Ebene zu sammeln und zu systematisieren bzw. weiterzuentwickeln. Damit ist beispielsweise das Verfolgen der Einkommensentwicklung oder des Anteils von Frauen an Führungspositionen gemeint. Dieser Prozess schließt jedoch nicht nur die Entwicklung von Indikatoren und die Sammlung von Informationen ein, sondern auch deren Weitergabe an alle PartnerInnen und Beteiligten. Diese Informationsweitergabe soll sicherstellen, dass Entscheidungen über die Verbesserung der Situation getroffen werden können. Darüber hinaus sollen Instrumente zur Einflussnahme der Politik auf den Arbeitsmarkt aufgezeigt werden, etwa Gender Mainstreaming fördernde Richtlinien bei der öffentlichen Auftragsvergabe.

Die dargestellten Monitoring-Instrumente sollen es erlauben, Entwicklungen im Bereich Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt regelmäßig, langfristig und zielbewusst zu beobachten. Sie sollen Informationen darüber liefern, wie sich die Situation der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt entwickelt, ob und wie sich Gender Mainstreaming auf dem Arbeitsmarkt auswirkt, wo Verbesserungen, Stagnation oder Verschlechterungen auftreten und wo Handlungsbedarf besteht. Weiters sollen sie es erlauben, aus früheren Projektphasen zu lernen.

Wesentlich ist hier vor allem die Recherche internationaler, im deutschsprachigen Raum noch wenig bekannter Ansätze, da einige Länder mehr Erfahrung im Bereich Gender Mainstreaming am Arbeitsmarkt und Monitoring haben als Österreich. Beispiele für internationale Monitoring-Verfahren sind etwa die Schweizer Lohnstrukturerhebung sowie ein in der Schweiz neu entwickeltes Instrument zur Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit sowie das in Deutschland in Planung befindliche Monitoring des Anteils weiblicher Führungskräfte. An Beispielen für Methoden zum Vorantreiben von Geschlechtergerechtigkeit durch öffentliche Verwaltungen wären beispielsweise zu erwähnen:

- gleichstellungsorientierte Vergabesysteme, wie sie etwa in der Schweiz im öffentlichen Beschaffungswesen im Einsatz sind,

- auf Einkommensgerechtigkeit abzielende Instrumente, z. B. das schwedische Gesetz, wonach alle Arbeitgebenden jährlich die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern analysieren müssen und alle ArbeitgeberInnen ab zehn Beschäftigten jährliche Maßnahmenpläne zur Angleichung der Bezahlung erstellen müssen. Fehlt ein solcher Förderplan, können sowohl Einzelpersonen wie Gewerkschaften sich an das Amt des Ombuds (JämO) wenden. Der Ombudsmann / die Ombudsfrau kann Empfehlungen aussprechen. Werden diese nicht befolgt, kann das Ombud sich an den Gleichbehandlungsausschuss wenden. Dieser ist gesetzlich bemächtigt, den ArbeitgeberInnen unter Androhung einer Geldstrafe anzuordnen, bestimmte aktive Maßnahmen zu ergreifen. Die ArbeitgeberInnen sind allerdings nicht per se zur Vorlage ihrer Gleichstellungspläne verpflichtet, sondern nur auf Anfrage, z.B. durch Ombud.

4.3.4 Gender Budgeting auf kommunaler Ebene

Die Gender Budgeting-Instrumente sollen Handlungsmöglichkeiten für alle PartnerInnen enthalten: Die Verteilung finanzieller Ressourcen beeinflusst wesentlich die Lebensbedingungen von Frauen und Männern und die Geschlechterverhältnisse. Die Berücksichtigung der Kategorie Gender bei der Erstellung, der Analyse und dem Controlling von Budgets kann daher ein hohes Maß an Veränderungen bewirken.

Die Entscheidung für Gender Budgeting auf kommunaler Ebene fiel deswegen, weil das Thema Gender Budgeting generell sowie speziell jenes auf kommunaler Ebene gerade dabei ist, an Akzeptanz und Verbreitung zu gewinnen, und großer Bedarf an konkreten Umsetzungsmodellen besteht. Weltweit existieren zahlreiche Initiativen zu Gender Budgeting, auch auf kommunaler Ebene, sowohl in Europa (darunter Deutschland, Schweiz, Italien), den USA und Australien als auch in Asien, Afrika und Südamerika. Am Beispiel von Kommunen sollen sowohl für Gemeinden / Städte als auch für andere Institutionen einschließlich Betriebe Ansatzpunkte für Gender Budgeting aufgezeigt werden, die als Anregungen für alle PartnerInnen dienen sollen.

Es soll ein Überblick über Methoden, Fragestellungen, Leitfäden zum Vorgehen beim gender-fokussierten Analysieren von Budgets gegeben werden (wie sie etwa vom Commonwealth, von der UNO und anderen hier relevanten internationalen Institutionen publiziert wurden), die allgemeinerer Natur sind, also für unterschiedliche Institutionen und auf unterschiedlichen Analyseebenen einsetzbar sind. Weiters sollen Verfahren und Fragestellungen dargestellt werden, die speziell für die kommunale Ebene entwickelt wurden. Beispielsweise wurde für die Andenregion ein methodologischer Rahmen entwickelt, der auf einer Reihe bereits durchgeführter Initiativen in diesem Raum basiert. Auch in der Stadt Modena (Italien) wurde ein Projekt mit dem Anspruch verfolgt, eine Methodologie zu entwickeln, die von anderen lokalen Regierungen ohne zu hohe Kosten übernommen werden kann. Vorgestellt

werden häufige Fragestellungen (etwa Auswirkungen budgetärer Maßnahmen auf die Beschäftigung sowie auf die unbezahlte Arbeit), Analysemethoden (z. B. Benchmarking) sowie Instrumente zur Einflussnahme in Richtung Gleichstellung (Reservierung eines Teils des Budgets in jeder Abteilung für Gleichstellungsprojekte).

4.3.5 Entwicklung eines Planungstools

Mit einem Planungstool wird den AnwenderInnen eine weitere Unterstützungsstruktur angeboten. Geplant ist ein computerunterstütztes Tool auf einer Homepage, das Planungsprozesse im Bereich Gender Mainstreaming anleiten und unterstützen soll.

Gender Mainstreaming integriert eine geschlechtssensible Perspektive in alle Aktivitäten und Maßnahmen. Bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming stellen sich prozess- und ergebnisorientierte Fragen, die mittels eines computerunterstützten Programms den Planungsprozess erleichtern sollen. Zum einen ist in der prozessorientierten Perspektive zu überlegen, wie Planung, Durchführung und Evaluierung von Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu gestalten und wie Umsetzungs- und Entscheidungsstrukturen zu organisieren sind. Zum anderen ist in der ergebnisorientierten Perspektive zu konkretisieren, welches Ziel mit Gender Mainstreaming verfolgt wird und welche Ergebnisse angestrebt werden. Wie wird Chancengleichheit in konkrete und überprüfbare Teilziele umgesetzt und wie kann man die angestrebten Ziele erreichen?

Mit diesem computerunterstützten Tool werden die Erkenntnisse der Gender Lehrgänge in ein Arbeitsmittel gegossen, das allen AkteurInnen die Umsetzung im eigenen Handlungsfeld erleichtern soll.

4.3.6 Evaluierung der angebotenen GM-Seminarreihe

Die Evaluierung der angebotenen Seminare dient der laufenden Verbesserung und Weiterentwicklung der Lehrangebote für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im arbeitsmarktpolitischen Bereich.

Als Instrumente der Evaluierung werden zum einen ein schriftlicher Feedback-Fragebogen für die TeilnehmerInnen mit offenen und standardisierten Bewertungsfragen konzipiert, zum anderen werden die Ergebnisse der quantitativen Evaluierung durch eine Gruppendiskussion und qualitative Interviews mit ausgewählten TeilnehmerInnen verglichen bzw. ergänzt.

Aus bisherigen Erfahrungen lässt sich ableiten, dass eine Fragebogenumfrage allein nicht ausreicht, um eine genaue und detaillierte Einschätzung der TeilnehmerInnen über ihre Zufriedenheit mit den Inhalten, Themen und Methoden der Seminare zu erreichen. Generelle Probleme der schriftlichen Befragung, wie etwa die Kontrolle der

Antwortsituation oder die begrenzten Nachfragemöglichkeiten bei eventuellen Missverständnissen können durch die Kombination mit qualitativen Befragungstechniken vermindert werden. Dasselbe gilt in umgekehrter Weise: Durch das Instrument des Fragebogens werden die oft verzerrenden Einflüsse der InterviewerInnen vermieden. Der Evaluierungsbericht entspricht einer objektiven Analyse der Ergebnisse und kann als transferfähiges Fundament für die Weiterentwicklung von Lehrangeboten im Gender Mainstreaming-Bereich herangezogen werden.

Weitere Informationen sind auch auf folgender Homepage zu finden:

→ www.popupgem.at

4.4 Entwicklungspartnerschaft learn forever – Lebensbegleitendes Lernen im Zeitalter der Informationsgesellschaft – neue Wege mit Frauen (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)

Die Entwicklungspartnerschaft learn forever hat zum Ziel, neue Ansätze für die Beteiligung von lernungsgewohnten Frauen an Weiterbildung zu finden und umzusetzen. Rahmenbedingungen für Lebensbegleitendes Lernen werden geschaffen, und der Erwerb von Informations- und Kommunikationstechnologien wird gefördert.

Die Zielgruppe der lernungsgewohnten Frauen wird in dieser Entwicklungspartnerschaft wie folgt beschrieben: Frauen mit geringer Berufsausbildung, die über einen niedrigen Qualifikationsabschluss verfügen und seit (mindestens?) zwei Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, die für die Erwerbsarbeit verwertbar ist. Insbesondere werden Frauen ohne IKT-Kenntnisse und Frauen über 45 Jahren in learn forever berücksichtigt.

Warum wurde diese Zielgruppe ausgewählt? Je höher das Bildungsniveau, desto höher ist auch die Beteiligung an Weiterbildung im Erwachsenenalter. Jüngere Frauen haben zwar in den letzten Jahren bezüglich formaler Bildungsabschlüsse stark aufgeholt, bei älteren Frauen ist der Gender Gap jedoch noch sehr hoch: Während 1999 für 36,3% der 45- bis 49-jährigen bzw. für 39,5% der 50- bis 54-jährigen Frauen der Pflichtschulabschluss die höchste abgeschlossene Ausbildung war, war dies nur für 21,1% bzw. 21,3% der Männer in der Vergleichsgruppe der Fall. Die gängigen Lernangebote orientieren sich mehr an Lern-Interessierten als an Menschen, für die Lernen mit negativen Schulerfahrungen assoziiert wird oder die Lernen an Bildungslücken erinnert. Darüber hinaus schreckt der unübersichtliche Dschungel an Bildungsangeboten vor allem Menschen mit wenig Bildungserfahrung und/oder niedrigem Qualifikationsniveau ab. Wer über ein niedriges Bildungsniveau verfügt, hat

zumeist auch geringe IKT-Kompetenzen und muss erst lernen, sich dieser Kulturtechnik zu bedienen. Auch wer keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, hat weniger Zugang zu IKT, und wer älter ist, ist mit diesen Technologien nicht „groß“ geworden und hat daraus folgend zumeist ein geringeres Interesse an IKT. Medienkompetenz, IKT-Grundkenntnisse und die Schlüsselqualifikation Lernen lernen sind aber wichtige Voraussetzungen, um an formeller Weiterbildung wie an informellem Lernen im Erwachsenenalter teilzunehmen.

An vorderster Stelle in diesem Projekt stehen somit die Analyse der Zugangsbarrieren lernungewohnter Frauen für die Teilnahme an Weiterbildung, die Entwicklung neuer Strategien zur Erreichung diese Zielgruppe und die Entwicklung und Umsetzung adäquater Lernarrangements, um die oben angesprochenen Fähigkeiten zu vermitteln.

Die Entwicklungspartnerschaft learn forever startete im Juli 2005 und läuft bis Juli 2007. Sie wird in 4 Modulen umgesetzt:

- **MODUL 1: Lernen vor Ort**
- **MODUL 2: Von der Trainerin zur Moderatorin von Lernprozessen**
- **MODUL 3: Lernen gestalten**
- **MODUL 4: E-Learning**

Peripherie arbeitete 2005 in den Modulen 1, 2 und 3 an folgenden Arbeitspaketen:

4.4.1 Analyse erfolgreicher Wirkungsfaktoren zur Erreichung und Qualifizierung der Zielgruppe im deutschsprachigen Raum

Modul 1 - Lernen vor Ort – richtet sich an Frauen im ländlichen Raum. Frauen werden hier im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien geschult und befähigt, sich mittels dieser Medien Wissen in für sie relevanten Themenbereichen selber zu erarbeiten bzw. Partizipationsmöglichkeiten wie E-Government zu nutzen.

Peripherie erarbeitet in diesem Modul eine Expertise zur Erreichung der Zielgruppe lernungewohnter Frauen und zu erfolgreichen Wirkfaktoren zur Qualifizierung. Dazu wurde begonnen, vorhandene internationale Projekte zu recherchieren und nach folgenden Gesichtspunkten zu analysieren:

- Erreichbarkeit der Zielgruppe und geschlechtsspezifische Zugangsmöglichkeiten
- Lehr- und Lernmethoden
- Rahmenbedingungen
- Zielerreichung/ Erfolge

Anhand der Beispiele wird die Übertragbarkeit der Projekte auf die österreichische Situation geprüft. Übertragbare Elemente werden sondiert und in eine Expertise überführt.

4.4.2 Unterstützung der Selbstevaluation

Modul 2 - Lernen begleiten – richtet sich an Trainer und Trainerinnen in der Erwachsenenbildung. Diese sollen für die Bedürfnisse von lernungewohnten Frauen sensibilisiert und dazu motiviert werden, passende Angebote zu entwickeln und umzusetzen. Die Aufgabe von Trainerinnen und Trainern wird hier nicht in der Vermittlung von Lerninhalten gesehen, sondern in der Moderation und Begleitung von Lernprozessen. Peripherie unterstützt dieses Modul in der Selbstevaluierung und Qualitätssicherung. In drei Workshops wird gemeinsam mit den Selbstevaluatorinnen ein Evaluationskonzept erstellt, die Selbstevaluierung wird begleitet und reflektiert. Der Coachingprozess wurde 2005 mit dem ersten Workshop gestartet.

4.4.3 Entwicklung neuer Strategien zur Erreichung der Zielgruppe und Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Modul 3 – Teilnehmerinnen als Expertinnen für die Gestaltung von Lernprozessen – positioniert ehemals lernungewohnte Frauen, die sich jetzt im Bildungsprozess befinden, als Expertinnen und bezieht ihr Wissen um die Bedürfnisse der Zielgruppe in die Entwicklung neuer Strategien ein. Peripherie erhob hier mittels Gruppendiskussionen Zugangsbarrieren zur Weiterbildung und Lernerfahrungen der Frauen. Insgesamt wurden 25 Frauen akquiriert, die in drei Gruppen – arbeitslose Frauen und Wiedereinsteigerinnen, berufstätige Frauen und Frauen über 45 – aufgeteilt wurden. Jede der Gruppen wurde zu zwei Diskussionen zum Thema Hürden im Zugang zur Weiterbildung und Lernerfahrungen in Schulzeit und Erwachsenenalter geladen.

Als zentrale Zugangsbarrieren lernungewohnter Frauen ließen sich folgende Faktoren herausfiltern:

- Fehlende Information über Weiterbildungsangebote und Beratungsmöglichkeiten
- Angst vor Misserfolg, wenig Selbstsicherheit im Auftreten vor anderen
- Zeitstruktur der Angebote in Bezug auf Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung
- Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- zu hohe finanzielle Anforderungen, vor allem wenn Kosten für Kinderbetreuung hinzukommen
- mangelnde Mobilität der Frauen
- Diskriminierungen und Vorurteile gegenüber Frauen, die Weiterbildungen im technischen Bereich besuchen (wollen)

Diese Ergebnisse sowie die Ergebnisse aus den Diskussionen zum Thema Lernerfahrungen werden in einen Bericht über Zugangsbarrieren und Strategien zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung aus Sicht der Zielgruppe überführt.

Weitere Informationen sind auch auf folgender Homepage zu finden:

→ www.learnforever.at

4.5 KLARA! Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Für die österreichischen Frauen noch immer eine Illusion, denn geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede sind, wie zahlreiche Studien beweisen, auch am Anfang des 21. Jahrhunderts noch bittere Realität. Nach wie vor verdienen Frauen in allen Branchen und Berufsklassen bei gleicher Ausbildung und Qualifikation und bei gleicher beruflicher Stellung weniger als Männer. Im europäischen Vergleich zählt Österreich zu den Schlusslichtern in der EU. Die Gründe sind vielfältig und auf verschiedenen Ebenen angesiedelt.

Im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL haben sich gemeinnützige Vereine und öffentliche Einrichtungen zur Entwicklungspartnerschaft (EP) KLARA! Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung zusammengeschlossen, um diese Situation zu verändern. Gemeinsam arbeiten sie daran, ein österreichweites Netzwerk zur Verwirklichung von mehr Einkommensgerechtigkeit aufzubauen.

Peripherie nimmt an Fokusgruppen zu Equal Pay und Gendergleichstellung teil. In einem österreichweiten Forum diskutieren ExpertInnen gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien, die zur Verwirklichung von mehr Einkommensgerechtigkeit beitragen sollen.

Angebote der Entwicklungspartnerschaft KLARA:

- Öffentlichkeitsarbeit: Wanderausstellung, Freecards, Radiosendung, Homepage, Newsletter, Pressearbeit
- Equal Pay-Lehrgang: Weiterbildungsangebot für 15 MultiplikatorInnen, die sich Wissen zum Thema "Abbau von Einkommensunterschieden" aneignen wollen
- Aufbau regionaler Gender-Pools: Fraueneinrichtungen werden dabei unterstützt, ihre Position als lokale Kompetenzzentren im Bereich "Gender und Equal Pay" zu festigen
- Mentoringprogramm für Frauen mit Migrationsgeschichte: Frauen aus anderen Kulturkreisen können ihre Berufs- und Einkommenschancen verbessern
- Fokusgruppen zu Equal Pay und Gendergleichstellung

Um die Projektziele auch längerfristig zu sichern, arbeitet die Entwicklungspartnerschaft mit anderen österreichischen und europäischen EQUAL-EPs eng zusammen: KLARA! ist Mitglied des österreichischen thematischen Netzwerks Nachhaltig Netzwerken und gehört der transnationalen Arbeitsgruppe WEGA (Women European Gender Actions) an.

4.6 Entwicklungspartnerschaft qe-gm – Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming: Konzepte, Umsetzung, Evaluation (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)

Die EP qe-gm - Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming will die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming verbessern, indem Qualitätsmerkmale entwickelt und erprobt werden und an eventuell notwendigen strukturellen und institutionellen Veränderungen gearbeitet wird. Dabei sind folgende Fragestellungen leitend:

- Was ist "gutes" Gender Mainstreaming? Was sind entscheidende Qualitätsmerkmale?
- Was sind "intelligente" Qualitätskriterien für die Implementierung von Gender Mainstreaming und gleichstellungsorientierter Maßnahmen in Institutionen und Organisationen?
- Wie kann bestehende Ungleichheit und der Fortschritt von Gleichstellung in Institutionen und Organisationen beschreibbar gemacht werden?
- Wie kann die Strategie des Gender Mainstreaming auf hohem qualitativem Level in Österreich praktisch wirksam werden?

Der BeraterInnendiskurs, in dem PERIPHERIE vertreten ist, ist im Modul 5, „Qualitätssicherung in Gender Mainstreaming Beratung und Gender Training“, angesiedelt. Hauptaufgabe dieses Moduls ist es, auf Basis gemeinsamer Qualitätsvorstellungen Konzepte für eine geeignete Vernetzungsstruktur von AnbieterInnen zu entwickeln. Bisher bestanden nämlich in Österreich keine einheitlichen Richtlinien und Qualitätsstandards für GM BeraterInnen und Gender TrainerInnen, weshalb der Markt und die Qualität der Angebote für AuftraggeberInnen relativ unübersichtlich ist.

Im BeraterInnendiskurs, der als Workshop-Reihe aufgebaut ist, arbeiten 15 erfahrene BeraterInnen und TrainerInnen sowie ExpertInnen aus der EP zu den Themen Kompetenzen von GM BeraterInnen und Gender TrainerInnen sowie zu der Qualität ihrer Angebote. Ein wichtiger Ausgangspunkt ist dabei eine Marktanalyse, die erstmals österreichische Beratungs- und Trainingsangebote zu Gender Mainstreaming und Gender umfassend darstellt. Ziel ist ein Austausch darüber, woran GM BeraterInnen

und Gender TrainerInnen sowie deren Beratungs- und Trainingsangebote in verschiedenen Fach- und Wirkungsbereichen gemessen werden können.

5. Vernetzung

PERIPHERIE sieht in der Vernetzung mit unterschiedlichen Institutionen eine Aufgabe von besonderer Bedeutung, um den Anspruch der Verbindung von Forschung und Praxis zu gewährleisten.

Aus der Zusammenarbeit in der Entwicklungspartnerschaft Just Gem (Equal) ist POP UP Gem (Equal) entstanden. Sie soll in Zukunft für die Steiermark eine Basis für Gender Mainstreaming im arbeitsmarktpolitischen Bereich bieten.

Thekla als Zusammenschluss von Mädchen- und Frauenprojekten in der Steiermark ermöglicht, unterschiedliches Wissen aus Forschung und Praxis zu koordinieren und durch Aktivitäten in die Praxis umzusetzen.

Der Grazer Frauenrat als wichtiges Gremium der Stadt Graz ist in frauenpolitischer Hinsicht durch die Vernetzung über Parteien hinweg ein wichtiges Diskussionsforum, an dem sich PERIPHERIE beteiligt.

Im Jahr 2003 haben sich die steirischen Sozialeinrichtungen zu einer Plattform zusammen gefunden, um einerseits eine Anwartschaft für wenig privilegierte gesellschaftliche Gruppen zu bilden und um andererseits auf die Kürzungen im Sozial-, Beschäftigungs- und Bildungspolitischen Bereich aufmerksam zu machen. Es wurde gemeinsam eine Sozialcharta entwickelt, die über die Homepage von Peripherie herunterzuladen ist.

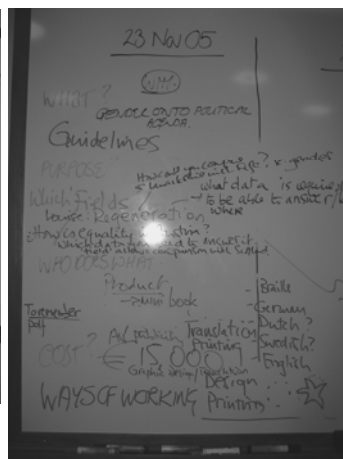
Die Teilnahme an der Arge der steirischen Erwachsenenbildung stellt für PERIPHERIE eine wichtige Vernetzung im Bildungsbereich dar.

Die transnationalen Treffen im Rahmen von POP UP GeM bieten eine wichtige Auseinandersetzung mit den Fortschritten innerhalb der Gleichstellungspolitik in anderen Ländern.

Innerhalb des BeraterInnendiskurses bei qe-gm (Qualitätsentwicklung und Gender Mainstreaming) besteht die Möglichkeit, Erfahrungen von Gender Mainstreaming-Lehrgängen und -Seminaren auszutauschen.

Peripherie kann innerhalb von KLARA – Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt seine bisherigen Forschungsergebnisse im Bereich Equal Pay darstellen und diskutieren. Zudem werden durch Präsentation von internationalen Beispielen weitere Strategien zur Verringerung von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden diskutiert.

Peripherie nahm im November 2005 am **transnationalen Treffen** im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft POP UP GeM in Stockholm teil. Peripherie ist im Netzwerk „**gender@work**“ mit Partnerschaften aus Schweden, den Niederlanden und Schottland verbunden. Expertinnen und Experten der beteiligten vier Länder arbeiten zu den Themen „Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung und –suche“, „Gender in Training“ und „Gender Mainstreaming bei friedenserhaltenden Maßnahmen“ zusammen. Neben Erfahrungsaustausch und Know-how-Aufbau wurde beim ersten Treffen der ExpertInnen mit der Erarbeitung von gemeinsamen Produkten wie CD-ROM und Foldern zu Gender Mainstreaming in den oben genannten Themenbereichen begonnen.



6. Öffentlichkeitsarbeit

6.1 Veranstaltungen

Seminar „Gender und Daten“

Innerhalb der von SAUER & DOHR Consulting angebotenen „Lehrgang zur Implementierung und Koordination von Gender Mainstreaming“ führte PERIPHERIE ein dreitägiges Seminars zum Thema "Geschlecht und Daten" durch. Der Lehrgang richtete sich an Führungskräfte und MitarbeiterInnen, die in ihren Organisationen damit beauftragt sind, einen Gender Mainstreaming-Implementierungsprozess zu koordinieren. Er dauerte insgesamt zwölf Tage und wurde in vier Modulen zu je drei Tagen durchgeführt. Die anderen drei Module beschäftigten sich mit „Gender Mainstreaming – die Strategie“, „Implementierung von Gender Mainstreaming und Projektmanagement“ sowie „Gender Mainstreaming im Organisationskontext“.

Das Ziel des Seminars bestand darin, den GM-Beauftragten eine Einführung in die Arbeit mit Daten zu vermitteln: Wie lege ich fest, welche Daten ich benötige? Wo finde ich welche Daten? Was muss ich bei der Auswahl beachten und was bei der Aufbereitung von Daten – auf welche Verzerrungs- und Manipulationsmöglichkeiten gilt es aufzupassen? Und schließlich: Wie kann ich einfache Analysen durchführen und die Ergebnisse aufbereiten?

Der Prozess des Umgangs mit Daten wurde in folgende Schritte unterteilt: Identifikation der relevanten Themen – Identifikation des Bedarfs an Datenmaterial – Klären von Verfügbarkeit und Qualität des Datenmaterials – Klärung des weiteren Bedarfs an Daten – Analyse, Präsentation und Verbreitung von Daten.

Dieses Angebot von Peripherie wird in nächster Zeit weiter ausgebaut werden, da sich gezeigt hat, dass der Umgang mit Daten bei der Implementierung von Gender Mainstreaming ein besonderes Hindernis darstellt.

Oft werden zum Beispiel Ist-Analysen als Ausgangspunkte von Gender Mainstreaming-Prozessen übersprungen: Man meint, man wisse über die Realität ohnehin ausreichend Bescheid, brauche nicht genauer hinzuschauen und könne sofort zum Entwickeln von Maßnahmen schreiten.

Gerade dieser Umstand führt oft dazu, dass man aus dem Alltagswissen falsche Schlüsse zieht und somit auch falsche Maßnahmen zur Veränderung der Realität vorschlägt. Eine fundierte Ist-Analyse ist für die weiteren Schritte bei der

Implementierung von Gender Mainstreaming von besonderer Bedeutung, da darauf alle weiteren Schritte aufbauen.

Sowohl bei der Ist-Analyse als auch im Bereich des Monitoring und der Evaluation stoßen GM-Verantwortliche oft auf größere Schwierigkeiten: Manchmal können vorhandene Datensätze für die gewünschte Fragestellung nicht gefunden bzw. interpretiert werden, Daten sind nicht im ausreichenden Maße vorhanden bzw. müssen erst aufbereitet werden. Dieser Lehrgang will eine Hilfestellung bieten, um ExpertInnen zu ermächtigen, kleine Analysen selbst vorzunehmen und im gegebenen Fall Untersuchungen in Auftrag zu geben.

Veranstaltungsreihe „Gender Mainstreaming und Sozialwissenschaften“



**Gleichstellungspolitik in zwei ausgewählten Feldern:
Prostitution und Familie**

MAG. KARIN TERTINEGG
Institut für die Wissenschaften vom Menschen, Wien
MAJDA HRZENJAK, PHD
Peace Institute, Ljubljana

Mi., 21. Sept. 05, 19 Uhr, Kleiner Minoritensaal, Mariahilferpl. 3, 8020 Graz

Prostitution und die Antworten der Politik

- Welche Ansichten zur Prostitution haben die politische Debatte in Österreich und Slowenien in den letzten Jahren geprägt?
- Die unterschiedlichen Umgangsweisen der Politik mit dem Phänomen Prostitution

Mag. Karin Tertinegg, Juristin, Schwerpunkt: Umsetzung von Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Politikfeldern

Spannungsfeld Familienpolitik und Gleichstellung: Gemeinsamkeiten, Unterschiede, Widersprüche innerhalb Europas

- Bilder und Ideen zur "Familie" im europäischen Vergleich
- Die unterschiedlichen Ansichten darüber, was "Gleichstellung" in Bezug auf Familie bedeutet, und wie sich diese in der Familienpolitik niederschlagen

Majda Hrzenjak, PhD, Soziologin, Schwerpunkt: Gender Studies und Gleichstellungspolitik

Beide Referentinnen forschen im EU-Projekt "Megeeq", das Ideen über Gleichstellung und deren politische Auswirkungen im europäischen Vergleich untersucht.

Moderation: **Mag. Kirstin Eckstein, Mag. Gerlinde Pölsler, Peripherie**
Übersetzung Vortrag Majda Hrzenjak: **Mag. Christiane Roth**

PERIPHERIE **pb** **politische bildung** **Das Land Steiermark**
Wissenschaft

PERIPHERIE, Institut f. praxisorientierte Genderforschung, Friedrichg. 3/1, 8010 Graz
Tel./Fax: 0316/817342, E-Mail: office@peripherie.ac.at, Home: www.peripherie.ac.at



PERIPHERIE organisierte zwei Vorträge mit Podiumsdiskussionen zum Thema „Gender Mainstreaming und Sozialwissenschaften“, zu denen je zwei Expertinnen eingeladen wurden. Beide fanden im September im Kulturzentrum bei den Minoriten, Kleiner Saal, statt. Unterstützt wurden die Veranstaltungen von der Österreichischen Gesellschaft für Politische Bildung sowie vom Land Steiermark, Ressort Wissenschaft. Die Ziele, die PERIPHERIE mit der Veranstaltungsreihe verfolgte, waren politische Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung zum Thema Gleichstellung und dem politischen Umgang damit sowie die Vermittlung von Gender-Kompetenzen durch eine Kombination aus Theorie sowie konkreten Umsetzungsvorschlägen. Ansprechen wollten wir damit vor allem Gender Mainstreaming Agents bzw. –Beauftragte, MultiplikatorInnen aus Erwachsenenbildung, Medien und Politik sowie SozialwissenschaftlerInnen.

Die erste Veranstaltung drehte sich um „Gleichstellung. Ideen und wie sie sich auf die Politik auswirken. Ein europäischer Vergleich“. Unter die Lupe genommen wurde dabei die Gleichstellungspolitik im europäischen Vergleich in zwei ausgewählten Themenfeldern, der Prostitution und der Familienpolitik.

Als Referentinnen konnten Mag.^a Karin Tertinegg vom Institut für die Wissenschaften vom Menschen in Wien sowie Majda Hrženjak, PhD, vom Peace Institute in Ljubljana gewonnen werden. Karin Tertinegg ist Juristin und beschäftigt sich vor allem mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Politikfeldern. Majda Hrženjak ist Soziologin mit den Schwerpunktthemen Gender Studies und Gleichstellungspolitik. Beide arbeiten an dem EU-Forschungsprojekt „Mageeq“ mit. In

der Veranstaltung wurde ein Teil der Ergebnisse dieses EU-Forschungsprojektes „Mageeq“ präsentiert, das in Österreich vom Institut für die Wissenschaften vom Menschen (IWM) abgewickelt wird. Dessen Ziel ist es, zu untersuchen, welche Ideen und Vorstellungen (so genannte „frames“) über Gleichstellung und über Frauen und Männer sich in unterschiedlichen Themenfeldern in verschiedenen Ländern sowie auf EU-Ebene finden und wie sich diese auf die politische Praxis auswirken. An dem Projekt nehmen Österreich, Italien, die Niederlande, Slowenien, Spanien und Ungarn teil.

Für alle an dem Projekt teilnehmenden Staaten wurden als zentrale Politikfelder für Gleichstellungspolitik die Familienpolitik, Gewalt gegen Frauen/häusliche Gewalt sowie politische Repräsentation von Frauen – analysiert. Zusätzlich wählte jedes Länderteam ein Politikfeld, das in diesem Land spezifische Wichtigkeit hat und/oder das in der öffentlichen Debatte sehr präsent ist. Für Slowenien und Österreich war dies Prostitution. Sie sind in beiden Ländern ein heiß diskutiertes Thema, auch im Zusammenhang mit Frauenhandel/Zwangsprostitution waren sie in den letzten Jahren von großer Bedeutung.

Karin Tertinegg vom IWM sprach darüber, welche Ansichten zur Prostitution die politische Debatte in Österreich und Slowenien in den letzten Jahren geprägt haben, und zeigte die sehr unterschiedlichen Umgangsweisen der slowenischen und der österreichischen Politik mit der Problematik auf. Wie sich herausstellte, ist das Bild von Prostitution in Slowenien stark neo-liberal geprägt: Prostitution als völlig freiwillige, frei gewählte wirtschaftliche Tätigkeit slowenischer Frauen. Als erzwungen wird Prostitution nur im Zusammenhang mit Frauenhandel erwähnt. In Österreich hingegen wird Prostitution in den meisten Fällen als erzwungene oder zumindest unfreiwillige Tätigkeit dargestellt. Eine Gemeinsamkeit beider Länder: Über Männer und deren Beteiligung an Prostitution schweigt man lieber.

Majda Hrženjak gab einen Überblick über Bilder und Ideen zu „Familie“ im europäischen Vergleich, über die unterschiedlichen Ansichten darüber, was Gleichstellung in Bezug auf Familie bedeutet und wie sich diese in der Familienpolitik niederschlagen. Eines ihrer zentralen Ergebnisse: Familienpolitik in europäischen Ländern verfolgt vorwiegend ökonomisches Wachstum und demographische Ziele – das Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter per se steht dagegen im Hintergrund.

Kirstin Eckstein und Gerlinde Pölsler vertraten Peripherie als Moderatorinnen auf dem Podium. Ulla Sladek (Peripherie) hielt die Veranstaltung fotografisch fest.



Am Podium: Kirstin Eckstein, Gerlinde Pölsler (beide Peripherie), Karin Tertinegg (Institut für die Wissenschaften vom Menschen, Wien), Majda Hrženjak (Peace Institute, Ljubljana) (v. li. nach re.)



Für die zweite Veranstaltung mit dem Titel „Gender Budgeting. Neueste Entwicklungen und Umsetzungsbeispiele“ waren Dr.ⁱⁿ Elisabeth Klatzer, österreichische Gender Budgeting-Expertin der ersten Stunde, sowie Andrea Pfeifer Brändli, lic. phil., vom Statistischen Amt des Kantons Basel-Stadt als Referentinnen geladen. Wie schon in der ersten Veranstaltung stellten Kirstin Eckstein und Gerlinde Pölsler, beide Peripherie, gemeinsam mit den beiden Referentinnen das Podium.

Klatzer war Mitautorin des Buches „Frauen macht Budgets“, das vom beigewum, dem Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Initiativen, herausgegeben wurde. Außerdem ist sie stellvertretende Gender Mainstreaming-Beauftragte im Bundeskanzleramt und arbeitet in der Watch Group. Gender und öffentliche Finanzen mit. Zusätzlich hält sie zahlreiche Veranstaltungen zum Thema ab und ist Autorin diverser Publikationen. Vor diesem reichen Erfahrungshintergrund konnte sie nicht nur das Konzept des Gender Budgeting erklären und über die jüngsten Entwicklungen in Österreich sowie international berichten, sondern wusste auch viel über Bedingungen, Strategien und Grenzen der Umsetzung zu erzählen.

Andrea Pfeifer Brändli wiederum war Mitautorin des Buches „Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen“. Dieses ist Ergebnis von Budgetanalysen, die im Kanton Basel-Stadt durchgeführt wurde. Im Mittelpunkt standen die Fragen: Wem kommen staatliche Leistungen vor allem zu? Was haben Staatsausgaben mit unbezahlter Arbeit zu tun, und: Wie wirken sie auf die Beschäftigung von Frauen und Männern? Interessant waren an Pfeifer Brändlis Ausführungen nicht nur die Ergebnisse dieser Fragestellungen, sondern insbesondere auch die methodologischen Vorgehensweisen, um zu diesen zu gelangen: Die Basler Studie kann hier als federführend betrachtet werden.



Am Podium: Gerlinde Pölsler (Peripherie), Andrea Pfeifer Brändli (Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt), Kirstin Eckstein (Peripherie), Elisabeth Klatzer (Watch Group. Gender und öffentliche Finanzen)



Die Inhalte der Vorträge wurden von den Referentinnen jeweils bereits im Vorhinein übermittelt, sodass Peripherie bei den Veranstaltungen bereits gebundene Exemplare der Vortragstexte auflegen konnte, die auch großes Interesse fanden (siehe Anhang). Auch stellte Peripherie die Texte über seine Homepage zur Verfügung.

6.2 Website und Medien

Die Homepage von PERIPHERIE (www.peripherie.ac.at) wird laufend aktualisiert und gibt Auskunft über aktuelle Projekte sowie abgeschlossene Projekte. Unsere Veröffentlichungen können kostenlos als Pdf-files herunter geladen werden. Weiters sind auf der Website links zu den Bereichen Frauen- und Genderforschung, regionale Frauenprojekte, Datenbanken, Archive und Netzwerke sowie Fachzeitschriften zu finden.

Die Presse- bzw. Öffentlichkeitsarbeit findet laufend statt. Wir präsentieren PERIPHERIE in den Medien und nutzen andere Möglichkeiten wie Kongresse, Symposien, Veranstaltungen, die wir selbst organisieren oder an denen wir teilnehmen bzw. durch Vorträge mitwirken.

Genderpolitische Veranstaltungen

Peripherie, das Institut für praxisorientierte Genderforschung, analysiert die Ursachen und Auswirkungen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und entwickelt Gegenstrategien zur Diskriminierung. In zwei der folgenden von Peripherie organisierten Veranstaltungen werden verschiedene Aspekte dieser Thematik behandelt.

Gleichstellung. Ideen und wie sie sich auf die Politik auswirken.

Ein europäischer Vergleich. Mag. **Martina Tertinegg** und Dr. **Majda Hrenjak** sprechen über Positionen der Politik zur Prostitution und das Spannungsfeld Familienpolitik und Gleichstellung. Mittwoch, 21. September 2005, 19 Uhr im Kleinen Minoritensaal, Mariahilferplatz 3, 8020 Graz

Gender Budgeting. Neueste Entwicklungen und Umsetzungsbeispiele. Dr. **Elisabeth Klutzer** und

Andrea Pfeifer Brändli sprechen über die Rolle der Frauen in den öffentlichen Budgets in Österreich und der Schweiz. Donnerstag, 29. September 2005, 19 Uhr, Kleiner Minoritensaal, Mariahilferplatz 3, 8020 Graz

Info: Institut für praxisorientierte Genderforschung, Friedrichgasse 3/II, A-8010 Graz, Tel. & Fax: 0316 - 81 73 42, E-Mail: office@peripherie.ac.at, Web: www.peripherie.ac.at

Korso, September 2005

Am 13. Oktober ist in Österreich der sogenannte „Equal Pay Day“. Es ist jener Tag im Jahr an dem – statistisch gesehen – Frauen ihr Jahreseinkommen bereits erarbeitet haben, während Männer durch ihr höheres Einkommen noch bis 31. Dezember bezahlt weiterarbeiten.

AB SOFORT GRATIS!

Wieso Frauen ab sofort gratis arbeiten!

Der Equal Pay Day wurde 2002 in Norwegen erfunden, wird seither jährlich erhoben und soll der Öffentlichkeit bewusst gemacht werden. Frauen arbeiten in Österreich die letzten 2 ½ Monate des Jahres also gratis. Das Ziel der Equal Pay Day-Kampagne ist, ihn jedes Jahr weiter nach hinten zu

Tipps

Tipps zum Nachlesen:
Österreichs Länderbericht:
www.peripherie.ac.at
Projektberichte aller 6 Länder:
www.ikestilling.no/genderpaygap

verschieben bis es keine Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern mehr gibt, Equal Pay Day also der 31. Dezember ist. In Norwegen fällt er derzeit auf einen Tag im November.

In Österreich hat das Grazer Institut für praxisorientierte Genderforschung - PERIPHERIE im Jahr 2003 den Equal Pay Day das erste Mal ermittelt. Die Berechnungen mit arbeitszeitbereinigten Einkommensdaten ergaben für 2002 den 12. Oktober und einen Einkommensunterschied von 22% für gesamt Österreich. Am 21. September 2005 veröffentlichte die AK Oberösterreich, dass die

Ungleichheit der Einkommen zwischen den Geschlechtern dramatische Ausmaße erreicht hat: 1,1 Millionen Frauen verdienen zusammen so viel wie 100.000 Männer. In Oberösterreich verdient eine ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frau sogar um 35% weniger als ihre männlichen Kollegen. Das liegt noch knapp 5% unter dem Österreichdurchschnitt.

Warum ist das so? Das Institut PERIPHERIE hat den österreichischen Länderbericht der transnationalen Studie „Towards a closing of the gender pay gap“ er-

stellt an der 6 europäischen Nationen teilnahmen: Neben Österreich waren Norwegen, Island, England, Dänemark und Griechenland beteiligt. Der Bericht wirft viele denkwürdige Punkte auf. Unter anderem, dass eine steigende weibliche Erwerbsquote nicht gezwungenmaßen zu einer Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern beiträgt, zumindest nicht kurzfristig. Auch dass die Auswirkungen von Bildung nicht unbedingt einen ausgleichenden Effekt haben, denn es gibt auch Länder, wo sich hier kein Effekt feststellen lässt. Vielmehr steckt eine Vielzahl von komplexen Faktoren hinter den Einkommensunterschieden

der Geschlechter. Zu den prägnantesten zählen geschlechtersegregierte Arbeitsmärkte und die Tatsache dass Löhne in frauendominierten Berufsfeldern systematisch niedriger sind als in männerdominierten Bereichen. Eine zentrale Aufgabe in der Auseinandersetzung um gleichwertige Bezahlung muss also sein die Sicht und Bewertung von frauendominierten Berufen zur Diskussion zu stellen. Das könnte speziell in Österreich ein äußerst langwieriges Unterfangen sein, denn die so genannten „natürlichen“ Rollenzuweisungen zu hinterfragen ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung.

Heidi Obermaier

7. Qualitätssicherung

Die Tätigkeiten von PERIPHERIE werden innerhalb der EU-Programme regelmäßig extern evaluiert. Allein die Tatsache, dass PERIPHERIE viele Kooperationspartnerschaften angeboten werden, sowie die hohe Akzeptanz von regionalen, nationalen und internationalen Institutionen, weisen auf die Verlässlichkeit der MitarbeiterInnen und die Qualität und Kontinuität der von uns geleisteten Arbeit hin.

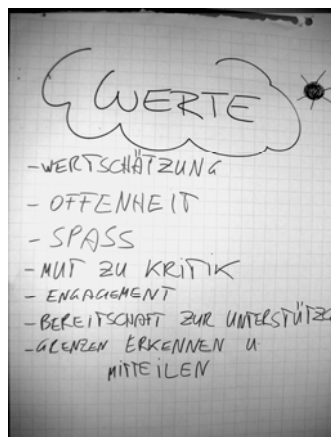
Das positive Feedback von regionalen, nationalen und internationalen AkteurInnen im Jahr 2005 und die Anfragen von unterschiedlichen Institutionen hinsichtlich potenzieller Kooperationen bestärken uns in unserer Tätigkeit und stellen zudem ein wichtiges Evaluationskriterium dar.

Mitarbeiterinnen nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil. Im Jahr 2005 waren dies folgende Fortbildungen:

- Argumentationstraining gegen Sexismus und Rassismus
- Interviewtechnik
- Gem-Themenforum Lebenslanges Lernen
- PR-Material druckfertig aufbereiten

Zudem wurde ein Qualitätshandbuch entwickelt, welches mit externem Coaching jedes Jahr upgedatet wird.

Zwei Mal im Jahr hält Peripherie Klausuren ab, an denen alle Mitarbeiterinnen teilnehmen und die zum intensiven Feedback über die Arbeit bei Peripherie dienen und so einen entscheidenden Beitrag zur internen Qualitätssicherung liefern.



8. FördergeberInnen

- ESF – Europäischer Sozialfonds
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung Gesellschaftswissenschaften
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung II/7b
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für das Sozialwesen
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für Frauen und Familie
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung für Wissenschaft und Forschung
- Stadt Graz, Amt für Jugend und Familie
- Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung

9. Mitarbeiterinnen



Mag.ª Dr.ª Doris Kapeller

Geschäftsführerin

Soziologin

Schwerpunkte: Gender Mainstreaming, Gender Studies, Arbeitsmarktforschung, Migrationssoziologie und ethnische Minderheiten



Mag.ª Gerlinde Malli

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Soziologin

Schwerpunkte: Gender Mainstreaming, Qeer und Cultural Studies, Theorien und Methoden der qualitativen Sozialforschung, Wissenschaftsforschung



Mag.^a Gerlinde Pölsler
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Soziologin
Schwerpunkte: Gender Mainstreaming, Gendersensible Statistik, Evaluation,
Arbeitsmarktforschung, Weiterbildung



Mag.^a Ulla Sladek
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Soziologin
Schwerpunkte: Gender Mainstreaming, Diversity Management, Interkulturelle
Kompetenz, Evaluation



Mag.^a Kirstin Eckstein
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Pädagogin
Schwerpunkte: Gender Mainstreaming, Statistik, Gender Budgeting, Evaluation,
Weiterbildung