

Jahresbericht '07



PERI **PHERIE**
institut für
praxisorientierte
genderforschung

VORWORT	2
ANGEBOTE VON PERIPHERIE – INSTITUT FÜR PRAXISORIENTIERTE GENDERFORSCHUNG	3
WEITERBILDUNG, BERATUNG UND COACHING	3
<i>Datencoaching</i>	4
<i>Lehrgänge "gendersensible Statistiken + Daten"</i>	5
GESCHLECHTERSENSIBLE REGIONALANALYSE, REGIONALENTWICKLUNG UND GENDER MAINSTREAMING.....	6
FRAUENBERICHTE/ GENDER-BERICHTE FÜR KOMMUNEN, REGIONEN UND LÄNDER	7
GENDER STUDIES.....	8
KONZEPTION, ORGANISATION UND DURCHFÜHRUNG VON SYMPOSIEN, TAGUNGEN, SEMINAREN UND WORKSHOPS.....	10
EVALUIERUNGEN	11
TEAM.....	12
PROJEKTE	15
POP UP GEM.....	15
LEARN FOREVER I	25
KLARA! NETZWERK FÜR EQUAL PAY UND GLEICHSTELLUNG AM ARBEITSMARKT.....	30
ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT QE-GM – QUALITÄTSENTWICKLUNG GENDER MAINSTREAMING: ..	32
SCHRITTE ZUR GLEICHSTELLUNG IM ARBEITSFELD DER STEIRISCHEN NGOS	34
INTERINSTITUTIONELLES GEMEINSCHAFTSPROJEKT DER STEIRISCHEN NGO PLATTFORM.....	34
ONLINE PLATTFORM INNERHALB DER COMMUNITY OF PRACTICE (CoP) ON GENDER MAINSTREAMING.....	36
LEARN FOREVER II	38
VERNETZUNG	44
THEKLA.....	45
BILDUNGSNETZWERK STEIERMARK	46
FRAUENRAT	46
STEIRISCHE NGO-PLATTFORM	46
RESONANZTEAM ÖSTERREICHISCHER GENDER MAINSTREAMING-ANBIETERINNEN	47
CoP ON GENDER MAINSTREAMING.....	47
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	48
VERANSTALTUNGEN.....	48
WEBSITE UND MEDIEN.....	59
WEBSITES	59
<i>PERIPHERIE Website</i>	59
<i>Vertretung von PERIPHERIE auf gemeinsamen Projekt-Websites</i>	60
<i>Website des Landes Steiermark</i>	60
MEDIENARBEIT	61
FÖRDERGEBERINNEN.....	72

VORWORT

Dieser Tätigkeitsbericht von PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung – dokumentiert die Entwicklung im Jahr 2007. Er gibt Einblicke in die Forschungsschwerpunkte und –bereiche der am Institut tätigen Wissenschaftlerinnen und liefert einen Überblick über die Veranstaltungen und die Öffentlichkeitsarbeit des Institutes.

In den letzten acht Jahren seit der Gründung des Institutes als Forschungs- und Bildungsinstitut mit expliziter Genderperspektive, das Theorie und Praxis verbindet, ist eine schrittweise Etablierung des Institutes gelungen.

Das Jahr 2007 war ein sehr ereignisreiches für PERIPHERIE: Zwei große Projekte innerhalb von Entwicklungspartnerschaften – learn forever und POP UP GeM -, die über zwei Jahre Laufzeit hatten, wurden im vergangenen Jahr erfolgreich abgeschlossen.

POP UP GeM – eine Entwicklungspartnerschaft zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der steirischen Arbeitsmarktpolitik - wurde mit einer Ausstellung plus Filmpräsentation „Geschlechterperspektiven – Einsichten – Ansichten - Aussichten“ im Stadtmuseum Graz abgeschlossen. Dort wurden die Produkte der zweijährigen Arbeit wie das Datenhandbuch und das Planungstool präsentiert. Der Film „FAIR PLAY – PLAY FAIR - a vision of equality“ zeigte die im Projektverlauf entstandenen konkreten praktischen Beispiele der Integration und Umsetzung von GM in unterschiedlichen Handlungsfeldern.

Die Entwicklungspartnerschaft learn forever mit dem Schwerpunkt lernungsgewohnte Frauen zur Weiterbildung zu motivieren, wurde mit einer ganztägigen Fachtagung „ungewohnt & ungewöhnlich. Bildungsferne Frauen und Lebensbegleitendes Lernen. Methoden. Strategien. Modelle“ in Wien abgeschlossen. Diese Veranstaltung widmete sich Expertinnenvorträgen und Diskussionen sowie einer detaillierten Darstellung aller Ergebnisse der Partnerschaft.

Zwei neue große Projekte – eine Online Plattform innerhalb der Community of Practice on Gender Mainstreaming und eine Fortsetzung von learn forever – wurden im Jahr 2007 begonnen. Zudem wurden innerhalb unserer Schwerpunkte unterschiedliche Projekte wie Evaluationen, Zielgruppenanalysen sowie Ist-Analysen im Bereich Gender Mainstreaming durchgeführt.

Wir danken an dieser Stelle allen FördergeberInnen, die durch die Bereitstellung finanzieller Mittel unsere Arbeit ermöglichen und allen Einrichtungen und Personen, die mit uns kooperieren und uns bei unserer Arbeit angeregt und motiviert haben.

Doris Kapeller

Geschäftsführung

ANGEBOTE VON PERIPHERIE – INSTITUT FÜR PRAXISORIENTIERTE GENDERFORSCHUNG

Weiterbildung, Beratung und Coaching

PERIPHERIE, das Institut für praxisorientierte Genderforschung bietet zu seinen thematischen Hauptfeldern Gender Mainstreaming, Gender Budgeting, gendersensible Regionalanalysen sowie gendersensible Statistik sowohl Schulungen und Seminare als auch individuelle Beratungen an.

Beispiele für Beratungs- oder Weiterbildungsanliegen, mit denen sich AuftraggeberInnen an uns wenden:

- Beratung darüber, wie eine Einrichtung bereits vorhandene, interne Daten besser organisieren und nützen könnte,
- Entwickeln / Unterstützen bei der Entwicklung von Fragebögen oder Interviewleitfäden,
- Unterstützung bei der Einführung von Gender Mainstreaming in einer Organisation,
- Durchsicht geplanter Maßnahmen in den Bereichen Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement usw. auf die Frage, ob geschlechtsspezifische Aspekte darin ausreichend berücksichtigt wurden, sowie Vorschläge entsprechender Maßnahmen,
- Beratung beim Ausloten von rasch umsetzbaren Möglichkeiten des Gender Budgeting in einer Kommune,
- Coaching für die Durchführung einer Evaluation bei knappen Mitteln,
- Coaching über die Auswahl von Daten als Basis für Informationsveranstaltungen, für Sensibilisierungsmaßnahmen oder für die Planung von Maßnahmen,
- Schulungsangebot über die Repräsentanz von Frauen und Männern in der Politik oder über die geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktlagen in einer bestimmten Region,
- Einarbeiten von geschlechtsspezifischen Aspekten in (Projekt-) Planungs- oder Reorganisationsvorhaben,

- Aufbereitung von Daten über die Entwicklung einer bestimmten Branche in einer Region in Bezug auf Frauen und Männer und Ableitung empfohlener Maßnahmen.
- **Das Team von PERIPHERIE bietet Weiterbildung und Coaching zum gesamten inhaltlichen Spektrum des Instituts an.**
Themenschwerpunkte und Zeitausmaße passen wir an die Bedürfnisse unserer AuftraggeberInnen an.

Datencoaching



Für viele Planungsprozesse ist die Analyse der Ist-Situation Voraussetzung. Zumeist wird dabei auf sozialwissenschaftliche Fakten und Statistiken zurückgegriffen. PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - bietet dafür maßgeschneiderte Unterstützungen für Institutionen, politische AkteurInnen und Betriebe an. Insbesondere im Bereich Gender Mainstreaming ist die Ist-Analyse ein wichtiger Baustein.

Will eine Organisation oder ein Betrieb Gender Mainstreaming implementieren, ist eine der ersten Aufgaben, die Ist-Situation bezüglich Gleichstellung von Frauen und Männern im eigenen Handlungsfeld zu analysieren: Wo steht meine Organisation in Bezug auf Gleichstellung – beim Personal, bei den Dienstleistungen, bei den Produkten?

PERIPHERIE bietet dazu maßgeschneidertes Coaching an: Welche Daten brauche ich, um den Status quo feststellen und Gleichstellung umsetzen zu können? Wie komme ich zu ihnen? Und wie mache ich Informationen dingfest, die in meiner Einrichtung schon existieren, jedoch weit verstreut sind?

PERIPHERIE unterstützt Organisationen und Betriebe dabei, den Bedarf an geschlechtersensiblen Daten zu identifizieren, geeignetes statistisches Material zu beschaffen, damit zu arbeiten, es aufzubereiten und die Ergebnisse publik zu machen.

Geschlechtersensible Daten sind nicht nur Voraussetzung für eine Ist-Analyse – oft wird im Alltagsleben auch von falschen Annahmen ausgegangen – sie sind auch wichtig, um den Erfolg einer Maßnahme zur Gleichstellung zu messen.

PERIPHERIE hat bisher unterschiedliche Organisationen unterstützt, zum Beispiel das AMS, die Stadt Graz – Personalabteilung, Kulturamt, die Stadt Kapfenberg sowie territoriale Beschäftigungspakte.

- **PERIPHERIE bietet auch Ihrer Einrichtung umfassende Beratung und maßgeschneiderte Unterstützung an. Dauer, Termine und Kosten auf Anfrage.**

Lehrgänge "gendersensible Statistiken + Daten"

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - bietet Workshops und Seminare an, in denen geschlechtssensible Recherche, Interpretation, Analyse und Aufbereitung von Daten vermittelt werden. Im Zentrum stehen Praxisorientierung und die Anknüpfung an die Arbeitsfelder der KursteilnehmerInnen.



Insbesondere bei der Implementierung von Gender Mainstreaming ist dieser Kompetenzaufbau besonders hilfreich.

- **Dauer, Termine und Kosten: auf Anfrage.**

Geschlechtersensible Regionalanalyse, Regionalentwicklung und Gender Mainstreaming

Frauen und Männer sind in unterschiedlicher Weise von regionalpolitischen Maßnahmen betroffen. Interventionen auf dieser Ebene können Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern reproduzieren bzw. sogar verstärken. Oder sie können einen Beitrag dazu liefern, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern voranzutreiben.

Unter WirtschaftsforscherInnen ist es mittlerweile unbestritten, dass das Wachstum einer Region nur durch eine konsequente Genderpolitik gewährleistet werden kann (Weißbuch des WIFO für Wachstum und Beschäftigung, Wien 2006).



Foto: Aaron Kohr – www.fotolia.de

Dies wird mit harten ökonomischen Argumenten begründet: Eine verstärkte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben würde nicht nur zu einem verbesserten Einsatz der Humankapitalressourcen und damit zu einer Produktivitätssteigerung und zu einer Forcierung des Dienstleistungssektors beitragen, sondern auch

zu einer nachhaltigen Finanzierung der Renten- und Gesundheitssysteme.

Immer mehr regionale Akteure und AkteurInnen werden sich darüber bewusst, und wenden sich an PERIPHERIE, um den ersten Schritt zu setzen: eine Beschreibung des Status Quo.

Was dazu notwendig ist, ist die Untersuchung geschlechtsspezifischer Daten auf regionaler Ebene. PERIPHERIE analysiert die Situationen von Frauen und Männern in Bereichen wie Arbeitsmarkt, Bildung und Gesundheit und bereitet die Ergebnisse anschaulich auf, und entwickelt Empfehlungen für spezifische Regionen. So unterstützt PERIPHERIE in der Regionalentwicklung Tätige dabei, Gleichstellungsorientierung in ihre Planung einfließen zu lassen.

- **Wir sind Expertinnen in der Analyse und Aufbereitung gendersensibler Daten für die regionale Planung und nehmen Ihre Anfrage gerne entgegen.**

Frauenberichte/ Gender-Berichte für Kommunen, Regionen und Länder

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - erstellt Berichte über die (soziale) Lage von Frauen und Mädchen bzw. über die Situation von Frauen im Vergleich zu Männern für Städte, Regionen und Bundesländer. Solche Daten werden beispielsweise seitens politischer Verantwortlicher benötigt, um Argumentations- und Planungsgrundlagen zu erhalten, dringende Handlungsbedarfe abzuleiten und schließlich Handlungsprogramme zu entwickeln.

Für die Zusammenstellung und Interpretation der Ergebnisse ziehen wir sowohl quantitative als auch qualitative Daten heran.

Unsere thematischen Schwerpunkte liegen dabei in erster Linie bei den Themen

- Arbeitsmarkt (Beschäftigungsquoten, Arbeitslosigkeit, Deregulierung, horizontale und vertikale Segregation, Berufsorientierungsprozesse und Berufswahl),
- Bildung (Schwerpunkte Erwachsenenbildung, Weiterbildung, Personen mit geringer Grundbildung und Lebenslanges Lernen),
- Einkommen(sunterschiede) und Armut,
- unbezahlte Arbeit und institutionelle Unterstützung (Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Kinderbetreuung, Angebote für alte und pflegebedürftige Menschen sowie Menschen mit Behinderung).



Bei Bedarf entwickeln wir Vorschläge für die thematische Schwerpunktsetzung (beispielsweise: Situation am Arbeitsmarkt; Einkommenssituation; Armut; Lebenssituation von MigrantInnen, ...), wobei wir bemüht sind, die jeweils brisantesten und aktuellsten Themenfelder aufzugreifen (beispielsweise jene Bereiche, in denen besonders große Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder auch zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen oder einzelnen Gruppen von Frauen existieren oder solche, in denen es in jüngster Zeit zu Veränderungen gekommen ist).

Die endgültige Themenauswahl präzisieren und fixieren wir schließlich gemeinsam mit den AuftraggeberInnen.

Ein Prinzip ist die durchgängige Berücksichtigung weiterer Unterscheidungskriterien zusätzlich zum Gender-Aspekt – im Sinne von „Diversity Mainstreaming“. Weder Frauen noch Männer, weder Mädchen noch Buben können als homogene Gruppen betrachtet werden. Daher bedenken wir die Kriterien Alter, eventueller Migrationshintergrund, eventuelle Behinderung/Beeinträchtigung sowie sexuelle und religiöse Orientierung immer.

- **PERIPHERIE erstellt Frauen- bzw. Genderberichte für einzelne Regionen und zu unterschiedlichsten Themen. Bei Bedarf entwickeln wir auch Vorschläge für die jeweilige inhaltliche Schwerpunktsetzung.**

Gender Studies

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - führt Studien im weiten Bereich der Gender Studies durch. Unter Gender Studies verstehen wir interdisziplinäre Studien mit sozialwissenschaftlichem Schwerpunkt, die traditionelle Geschlechtsrollen hinterfragen und auf Strukturen aufmerksam machen, die unterschiedlich auf die Lebenssituation von Männern und Frauen wirken – es geht demnach um die gesellschaftliche Organisation der Geschlechterverhältnisse.

Da die meisten Wissenschaften bisher durch eine männliche Sichtweise geprägt waren – viele Phänomene wurden als geschlechtsneutral ausgegeben, obwohl sie es nicht sind -, verstehen sich Gender Studies nicht nur als thematische Ergänzung der Wissenschaften, sondern sie hinterfragen auch Paradigmen der traditionellen Wissenschaften. Damit wird die Gender-Perspektive sowohl über die Erweiterung des Untersuchungsfeldes als auch in den methodischen und methodologischen Zugängen einbezogen.

Gender Studies haben das Ziel, aktuelle soziale Veränderungen zu untersuchen, daraus Schlüsse für die Praxis zu ziehen sowie die Erkenntnis in die Praxis zu transferieren. Für eine zeitgemäße Steuerung von Politiken sind daher Gesellschaftswissenschaften mit Gender Perspektive von unschätzbarem Wert.

Diese Studien werden entweder von öffentlichen Gebietskörperschaften, SozialpartnerInnen oder Unternehmen in Auftrag gegeben, um differenziertes Wissen über einen sozialen Sachverhalt zu erlangen und damit Grundlagen für ihre Planung und Handlungen zu schaffen, oder von PERIPHERIE (Europäische Kommission, Ministerien, Landesregierungen etc.) beantragt.



Bisher haben wir Gender Studies in unterschiedlichen Bereichen durchgeführt:

- Gender Mainstreaming,
- Arbeitsmarkt und Sozialpolitik,
- Migration/ Integration,
- Bildung,
- Gesundheit.

Als Ergebnis dieser angewandten Gender Forschung entwickeln wir Empfehlungen und Maßnahmen auf der Grundlage der Forschungsergebnisse. Diese wissenschaftlich fundierten Empfehlungen unterstützen die AuftraggeberInnen bei der Planung ihrer Umsetzungsschritte.

Die Umsetzung ist je nach politischem Aktionsfeld in ihrer Reichweite unterschiedlich. Sie reichen von Empfehlungen zur Veränderung von Gesetzen, Beratungs- und Weiterbildungsangeboten, Unterstützungsleistungen der öffentlichen Hand bis zu konkreten institutionellen Planungs- und Umsetzungsschritten.

- **Bei Interesse bieten wir Ihnen maßgeschneiderte Unterstützung durch Gender - Forschung an. Dauer und Kosten auf Anfrage.**

Konzeption, Organisation und Durchführung von Symposien, Tagungen, Seminaren und Workshops

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - legt hohen Wert darauf, dass die Ergebnisse der Studien den betroffenen Personen zugute kommen, das heißt, dass die Ergebnisse auf unterschiedliche Art aufbereitet werden, um den entsprechenden sozialen Gruppen und AkteurInnen wirklich zugänglich gemacht zu werden. Zumeist ist eine bloße Publikation der Studien noch nicht ausreichend, um einen erfolgreichen Transfer zu sichern.



Foto: ninino – www.photocase.com

Der Konzeption dieser Transferleistungen geht eine Analyse der Zielgruppe und des Umfeldes voraus, um einen maßgeschneiderten Transfer zu garantieren. Denn die Erfahrung zeigt, dass ohne detaillierte Konzeption des Transfers die Erreichung der Zielgruppe nicht gewährleistet werden kann. Daran anschließend

werden Methode und inhaltliche Gestaltung der Zielgruppen angepasst. Die Umsetzung wird darüber hinaus evaluiert, um etwaige Feinabstimmungen vornehmen zu können.

- **Bei Interesse bieten wir Ihnen maßgeschneiderte Unterstützung in der Planung von Transferleistungen an. Dauer und Kosten auf Anfrage.**

Evaluierungen

Der Bedarf an Evaluation hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Evaluierungen gehören auch zu den Hauptaktivitäten von PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung -, insbesondere im Bereich Bildungs- und Weiterbildungsangebote sowie Angebote im arbeitsmarktpolitischen Bereich. Außerdem berät PERIPHERIE andere Institutionen, die Selbstevaluierungen durchführen, etwa beim Erstellen von Evaluationskonzepten, beim Entwickeln von Fragebögen und Leitfäden und bei der Auswertung. Dabei sind für uns einige Prinzipien leitend:

- Wir setzen vorwiegend auf eine begleitende Vorgehensweise (formative Evaluation). Das heißt, die Erhebungen finden nicht erst dann statt, wenn ein Projekt / eine Qualifizierungsmaßnahme bereits abgeschlossen ist, sondern bereits während der Durchführung. Dies macht es möglich, dass die Projekt- bzw. Maßnahmendurchführenden eventuelle Änderungen frühzeitig vornehmen können und dass auch deren Auswirkungen sofort beobachtet werden können.
- Außerdem erscheint uns eine enge Zusammenarbeit mit den AuftraggeberInnen und gegebenenfalls auch mit jenen, deren Angebote evaluiert werden, als sinnvoll. Dies beginnt bei der Festlegung der Evaluationsziele und geht bis zur Auswahl der Erhebungsmethoden und der Indikatoren. Zwischen einzelnen Schritten der Evaluation oder an deren Ende stehen ausführliche Feedbackschleifen, bei denen die EvaluatorInnen und die Evaluierten gemeinsam die Ergebnisse und eventuelle Veränderungsmaßnahmen diskutieren.



Weiters setzen wir auf einen Mix unterschiedlicher Methoden, wobei wir neben quantitativen Methoden (zum Beispiel standardisierte Fragebogenerhebung) auch qualitative Zugänge als sehr sinnvoll erachten. Unserer Erfahrung nach können offene Fragen in Fragebögen oder halbstrukturierte, qualitative Interviews enorm dabei helfen, Fakten und Zusammenhänge zu finden, die mit rein quantitativen Erhebungsmethoden niemals zu erfahren gewesen wären. Umgekehrt können durch quantitative Methoden eventuell verzerrende Einflüsse der InterviewerInnen ausgeglichen werden.

- **Wir übernehmen sowohl vollständige Evaluierungen als auch unterstützen und beraten wir Sie bei der Durchführung Ihrer Evaluation.**

TEAM



Mag.ª Dr.ª Doris Kapeller
Geschäftsführerin, Soziologin

Langjährige Forschungs-, Evaluierungs-, Entwicklungs- sowie Lehrerfahrung in den Bereichen:

- Gender Mainstreaming,
- Arbeitswelt,
- Frauen- und Geschlechterforschung,
- Sozialpolitik,
- Diskriminierungsforschung,
- Migrationssoziologie
- ethnische Minderheiten.



Mag.^a Gerlinde Pölsler

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Soziologin

Mehrjährige Forschungs-, Evaluierungs- und Projekterfahrung

Schwerpunkte:

- Gender Mainstreaming,
- Gender Studies,
- Gendersensible Statistik,
- Weiterbildung und berufliche Erwachsenenbildung,
- Geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt,
- Qualitative und quantitative Sozialforschung,
- Langjährige Erfahrung als Journalistin und somit in Recherche, Interviewführung und im Verfassen von Berichten. Schwerpunkte: Innenpolitik, Soziales, Wirtschaft, Frauen und Geschlechterverhältnisse (Falter, diestandard, profil).



Mag.^a Ulla Sladek

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Soziologin

Mehrjährige Forschungs-, Evaluierungs- und Projekterfahrung
Erfahrung in der Arbeit
in internationalen Teams im
In- und Ausland

Schwerpunkte:

- Gender Mainstreaming,
- Diversity Management,
- Interkulturelle Kompetenz,
- Gendersensible Regionalanalyse,
- Datencoaching,
- Qualitative und quantitative Sozialforschung,
- Evaluation



Mag.ª Edith Pöhacker

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Soziologin

Schwerpunkte:

- Gender Mainstreaming,
- Gender Budgeting,
- Evaluation,
- quantitative und qualitative Sozialforschung,
- Arbeitsmarktforschung,
- Migration/ Integration,
- Interkulturelle Kompetenz.



Mag.ª Monika Kern

Assistenz der Geschäftsführung, Betriebswirtin

Schwerpunkte:

- Finanzmanagement in NPO`s,
- Controlling und Budgetierung,
- Projektmanagement,
- Marketing,
- Frauen- u. Geschlechterforschung.

PROJEKTE

POP UP GeM

Policy and Public Service Push Gender Mainstreaming. Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (Gemeinschaftsinitiative EQUAL) 1



Die Entwicklungspartnerschaft POP UP GeM wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundes-

ministeriums für Wirtschaft und Arbeit gefördert. Sie startete mit 1.7.2005 und wurde am 30.6.2007 beendet.

POP UP GeM hat sich zum Ziel gesetzt die Gleichstellung von Frauen und Männern am steirischen Arbeitsmarkt voranzutreiben, der geschlechtsspezifischen Diskriminierung am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, Gender Gaps zu verringern und die Chancen der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Im vorliegenden Projekt arbeiteten privatwirtschaftliche Unternehmen, arbeitsmarktpolitisch relevante öffentliche Organisationen und NGO's eng zusammen. POP UP GeM war eine Arbeitsgemeinschaft von 25 Institutionen und Betrieben, die inhaltlich von drei Institutionen geleitet wurde: von nowa - Netzwerk für Berufsausbildung, Prisma/Frauenplattform und PERIPHERIE - Institut für praxisorientierte Genderforschung. EB Projektmanagement war für das Finanzmanagement verantwortlich. Die Arbeitsgemeinschaft hatte zum Ziel, ein Modell zur Lösung der angesprochenen komplexen Problemlagen der Ungleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu entwickeln.

- GeM (Gender Mainstreaming) wurde auf politisch strategischer Ebene in Planungsprozessen für Programme und Förderungen verankert.
- GeM ExpertInnen der Stadt Graz, der Stadt Kapfenberg, des ÖGB und des SHV Liezen wirkten aktiv als BeraterInnen nach innen und unterstützten andere Organisationen durch Know-How-Transfer in ihren Handlungsbereichen (wie zum Beispiel in den Städtebund).
- Innovative Zugänge führten zu vermehrter Gleichstellungsorientierung in den Betrieben.

¹ Eine detaillierte Gesamtbeschreibung finden sie im Jahresbericht 2006.

- Folgende Strategien wurden dafür eingesetzt:
- AkteurInnen, die beschäftigungspolitisch tätig sind, entwickelten Tools für fundierte Analyse, gleichstellungsorientierte Planung und Monitoring.
- Organisationen, die bereits Erfahrungen mit GeM-Implementierungsprozessen hatten, wirkten in der Entwicklungspartnerschaft aktiv als BeraterInnen und MultiplikatorInnen für andere Organisationen. Denn kein noch so gutes externes ExpertInnenteam kann das bewegen, was interne ExpertInnen mit ihrem institutionellen Wissen kombiniert mit GeM Know-How bewegen können.
- Die beteiligten Betriebe zeigten mittels innovativer Modelle vor, wie eine umfassende Gleichstellung auf Ebene der Unternehmens- und Personalpolitik wirkt und wirkten aktiv als MultiplikatorInnen in der Wirtschaft.
- Im regen Austausch und Diskurs zwischen den beteiligten AkteurInnen wurden neue Strategien für ein gezieltes Zusammenwirken im Beschäftigungspakt entwickelt.

PERIPHERIE setzte im Rahmen von POP UP GeM abgesehen vom erwähnten Beitrag zur Gesamtkoordination folgende Arbeitspakete um:

- Datencoaching,
- Handbuch für gendersensible Statistik,
- Recherche von Monitoringsystemen und Gender Budgeting auf kommunaler Ebene,
- Planungstool,
- Evaluierung von GM-Qualifizierungen.

Im Jahr 2007 wurde die Evaluierung der Gender Mainstreaming Qualifizierungen weitergeführt. Mittels eines eigens entwickelten Fragebogens wurden die TeilnehmerInnen befragt. Danach wurden die Fragebögen analysiert und in Feedbackschleifen an die SeminarleiterInnen weitergegeben.

Die Recherche zu Gender Budgeting auf kommunaler Ebene und zu Monitoringsystemen wurde fertig gestellt.

Folgende Produkte wurden 2007 im Rahmen von POP UP GeM fertiggestellt:

Handbuch: Gendersensible Statistik. Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken – Veränderungen ins Rollen bringen.



Was hat der „Haushaltsvorstand“ in der letzten österreichischen Volkszählung zu bedeuten? Verdienen Männer um zwei Drittel mehr als Frauen oder Frauen um gut ein Fünftel weniger als Männer? Oder stimmt gar beides – je nachdem, welche Zahlen wir verwenden und wie wir bei der Berechnung vorgehen? Warum ist die Arbeitslosigkeit in Österreich laut EU niedriger als laut Arbeitsmarktservice? Und wie verändert sich das Bruttoinlandsprodukt, wenn die vorwiegend von Frauen erledigte, unbezahlte Arbeit mitgerechnet wird?

Um Gleichstellung zwischen Frauen und Männern voranzutreiben, ist es notwendig, mit Daten zu arbeiten. Das Handbuch für gendersensible Statistik wendet sich an alle, die mit Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu tun haben. Es bietet eine Anleitung dafür,

- wie Sie feststellen, welche Daten Sie gerade brauchen,
- wo Sie diese finden,
- wie Sie die Aussagekraft von Statistiken einschätzen,
- wie Sie beurteilen, was eine bestimmte „Verpackung“ von Daten bewirkt,
- wie Sie einfache Analysen durchführen und
- wie Sie die Ergebnisse präsentieren und damit Geschichten erzählen können.

Dabei will das Handbuch vor allem eines zeigen: Statistik muss keine staubtrockene Angelegenheit sein. Im Gegenteil: Sie bildet ab, was sich „da draußen“ abspielt.

Gleichzeitig zeigen Daten wie Fotos immer nur bestimmte Ausschnitte der Wirklichkeit – jene, auf die die Fotografin die Linse gerichtet hat, während andere Dinge im Dunklen bleiben. Manches wiederum ist verzerrt abgebildet: an irgendeiner Stelle abgeschnitten oder von der hübschesten Seite betrachtet, während die hässliche nicht hergezeigt wird. Für all das möchte das Buch Bewusstsein schaffen – und damit sowohl allzu hohen Respekt vor Statistiken nehmen als auch zum Arbeiten mit ihnen ermutigen.

Alle Schritte werden an Hand der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie an anderen Beispielen aus Arbeitsmarkt und Bildung ausführlich erklärt. Ein umfangreiches Glossar über wichtige Begriffe sowie ein Überblick über Datenquellen ergänzen das Handbuch.

Das Handbuch kann bei PERIPHERIE zum Preis der Versandkosten bestellt werden.

Planungstool: www.gendermainstreaming-planungstool.at



Als Nutzerin und Nutzer dieser interaktiven Website werden Sie durch den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming begleitet und dabei über die verschiedenen Stationen geführt. Das Planungstool richtet sich an Führungskräfte und jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihren Organisationen beauftragt sind, die Führungskräfte bei der Ausrichtung der Organisation auf Gleichstellung zu unterstützen.

Informationen werden dabei mit anschaulichen praktischen Beispielen verknüpft. Sowohl öffentliche Institutionen als auch Betriebe finden Anleitungen für ihre speziellen Bedürfnisse. Neben einer grundlegenden Einführung in das Konzept Gender Mainstreaming zeigt das Planungstool seinen NutzerInnen,

- was Gleichstellung in verschiedenen Kontexten bedeuten kann,
- worauf sie bei der Umsetzung von Gleichstellungsvorhaben in Ihrer Organisation generell achten müssen,
- wie sie auf Basis einer Ist-Analyse Gleichstellungsziele formulieren können,
- wie sie Gleichstellungshemmnisse aufdecken,
- wie sie Handlungsmöglichkeiten entwickeln und sich für eine Option entscheiden,
- was sie für eine erfolgreiche Umsetzung Ihres Vorhabens wissen sollten,
- wie sie herausfinden können, ob sie die definierten Ziele erreicht haben,
- und wie sie die Ergebnisse nachhaltig sichern und in die Gesamtorganisation überführen können.

In das Planungstool finden unter anderem das bekannte 6-Schritte-Modell von Krell, Mückenberger und Tondorf (Hannover 2000) und die Erkenntnisse der Seminarreihe „Gender Mainstreaming in Theorie und Praxis“ (Sauer/ Cortolezis) Eingang. Die Kernkompetenzen von PERIPHERIE - Ist-Analyse, Evaluierung von Gleichstellungsmaßnahmen und der Umgang mit gendersensiblen Daten generell – werden in allen Schritten des Planungs- und Umsetzungsprozesses ausführlich und einfach verständlich beschrieben und können so auch von Nicht-ExpertInnen angewandt werden.

Die Website ist interaktiv gestaltet, beispielsweise leitet sie NutzerInnen, durch vorherige Abfrage des Umsetzungskontextes und Umsetzungsstandes zu jenen Seiten des Tools, die ihren Interessen und momentanen Bedürfnissen entsprechen. Außerdem erleichtern folgende Elemente die rasche Auffindbarkeit von Informationen:

- Frequently Asked Questions, die bei Gender Mainstreaming Planungs- und Umsetzungsprozessen immer wieder auftauchen,
- Stichwortverzeichnis, das mit den entsprechenden Seiten verlinkt ist,
- Volltextsuche.

Ein zentrales Element des Planungstools sind die Best Practice Beispiele aus der Privatwirtschaft und aus öffentlichen Einrichtungen, die die einzelnen Schritte des Planungstools begleiten.

PERIPHERIE achtet auch bei diesen Beispielen darauf, einen breiten Einblick in die Handlungsfelder für Gender Mainstreaming zu bieten. Außerdem unterstützen weiterführende Links und nützliche Downloads die Nutzerinnen und Nutzer des Planungstools bei der Planung und Umsetzung ihres Gleichstellungsvorhabens.

Gender Mainstreaming im Kulturamt/ Stadt Graz

Im Rahmen des Datencoachings wurde von PERIPHERIE eine Erhebung für das Kulturamt der Stadt Graz als erster Schritt eines Gender Mainstreaming Prozesses durchgeführt, um den Stand der Gleichstellung bei den geförderten Institutionen und Einzelpersonen zu ermitteln.

953 Kulturvereine und –institutionen, wissenschaftliche Einrichtungen und Einzelpersonen, die ab dem Jahr 2000 um Förderungen des Kulturressorts der Stadt Graz angesucht haben, wurden zu Gender Mainstreaming in ihren Bereichen mittels eines Fragebogens befragt. Insgesamt gab es einen Rücklauf von ca. 22% mit 125 Kulturinstitutionen, 29 wissenschaftlichen Einrichtungen und 54 KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Erhebung zusammengefasst:

- Frauen sind in ca. 60% der befragten Kultur- und Wissenschaftseinrichtungen beim Aufstieg in Leitungsfunktionen benachteiligt.
- 75% der Befragten aus Kulturvereinen, 86% der Befragten aus wissenschaftlichen Einrichtungen und 81% der KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen halten es für wichtig, dass im Kulturbereich aktive Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt werden.
- In 40% der Kulturvereine und in 43% der wissenschaftlichen Einrichtungen kommt, nach Angaben der Befragten, die Strategie Gender Mainstreaming zum Einsatz. Unter den KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen geben rund 20% an, Gender Mainstreaming anzuwenden.

- Hoch eingeschätzt wird die Gender Mainstreaming-Kompetenz: Etwa die Hälfte der Befragten aus den Kultur- und Wissenschaftseinrichtungen schätzt das Gender Mainstreaming-Wissen in ihrer Institution als sehr hoch bzw. eher hoch ein. Bei den Einzelpersonen, den KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, ist der Anteil mit rund 38% etwas geringer, aber immer noch hoch.
- Etwa 74% der Befragten der wissenschaftlichen Einrichtungen und etwa 65% der befragten Einzelpersonen möchten ihre Gender Mainstreaming-Kompetenz vergrößern. Bei den Kulturvereinen sind es immerhin noch 36% die diesen Wunsch haben.
- In 40% der Kulturvereine und in etwa 48% der wissenschaftlichen Einrichtungen überwiegen Frauen als NutzerInnen der Angebote/Produkte oder Forschungsleistungen.
- Über 90% der Befragten geben an, bei den umgesetzten Projekten 2006 darauf abgezielt zu haben, dass Männer und Frauen die Angebote/ Produkte/ Ergebnisse in gleichem Ausmaß nutzen.
- Über die Hälfte der Befragten meint, ein Ziel in den Projekten im Jahr 2006 wäre die Veränderung von traditionellen Geschlechterrollen von Frauen und Männern gewesen.
- Einerseits zeigen die eigenen Einstellungen und Einschätzungen der Befragten gute Voraussetzungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Andererseits lassen die „hard facts“, wie die Besetzung der Leitungsfunktionen, darauf schließen, dass die Gleichstellung der Geschlechter in den befragten Kultur- und Wissenschaftseinrichtungen noch nicht so weit vorangeschritten ist.
- Bei den Einstellungen und Einschätzungen der Befragten ist mit Verzerrungen durch soziale Erwünschtheit zu rechnen. Deswegen wäre es ratsam quantitative Methoden durch qualitative Methoden zu ergänzen. Konzepte/Vorstellungen, die die Befragten zur Gleichstellung von Frauen und Männern haben, können durch qualitative Befragungsmethoden genauer untersucht werden.
- Zur Verifizierung der Ergebnisse wäre es außerdem interessant genauer zu analysieren, welche Maßnahmen in den Handlungsfeldern Personalpolitik, interne Strukturen & Prozesse sowie bei den Produkten/Dienstleistungen tatsächlich umgesetzt wurden.

Kalender: Zeit arbeitet für Gleichstellung von Frauen und Männern



In diesem Kalender wird gezeigt, welche Erfolge im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft POP UP GeM, in Politik, Wirtschaft und Verwaltung zu verzeichnen sind.

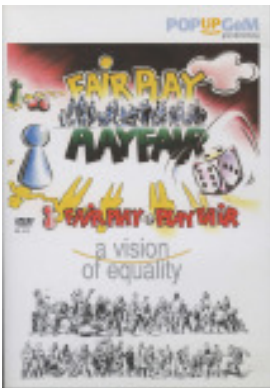
Jedem Thema wurde ein Kalendermonat gewidmet. Mit einem Bild und der Beschreibung der IST-Situation mittels Daten und Fakten zu dem jeweiligen Thema wie zum Beispiel „Versorgung 0 bis 3 Jähriger“, „Straßen- und Radwegnetze“ oder „Armut im Alter“ wird der Status Quo beschrieben. Dazu geben jeweils Politiker bzw. Politikerinnen des Bundes, des Landes Steiermark und der Stadt Graz Statements ab, die auf die zukünftige Perspektive hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit in diesem Bereich verweisen.

Best Practice Beispiele werden in kurzen Textpassagen anschaulich beschrieben. Sie sollen Anregungen geben, wie die Implementierung von GM zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt vorangetrieben werden kann.

Der Kalender rückt für weitere eineinhalb Jahre die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft, das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, sowie die Strategie des Gender Mainstreaming in den „Blickpunkt“ der/s BetrachterIn.

Anfrage unter: office@peripherie.ac.at

Film: FAIR PLAY - PLAY FAIR - a vision of equality



Der 30minütige Industriefilm? beschäftigt sich mit der praktischen Umsetzung des 6- Schritte-Modell nach Tondorf:

- Formulierung von Gleichstellungszielen
- Analyse der Hemmnisse
- Entwicklung von Optionen
- Analyse der Optionen
- Umsetzung
- Evaluierung

Ebenso werden die Institutionen nowa, prisma und PERIPHERIE vorgestellt und in den Kontext gesetzt.

PartnerInnen aus Betrieben und Kommunen agieren als HauptakteurInnen und werden durch Statements steirischer LandespolitikerInnen in ihren Zielsetzungen bestärkt.

Ausstellung: GESCHLECHTER-PERSPEKTIVEN

Einsichten – Ansichten – Aussichten



Die Ausstellung, die im Grazer Stadtmuseum vom 10. bis zum 20. Mai 2007 zu sehen war, zeigt das Thema Gleichstellung im Kontext unterschiedlicher Lebensbedingungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern.

Neben zahlreichen Abbildungen der Lebensrealitäten von Frauen und Männern über Bildschirmpräsentationen und Roll-ups ist der Film FAIR PLAY - PLAY FAIR Teil der Ausstellungsinstallation. Ein modulares Design der Ausstellung ermöglicht die Wiederverwertbarkeit einzelner Elemente; die Umsetzung der Inhalte über Bildschirmvisualisierung und leicht transportablen Präsentations- und Stellflächen den neuerlichen Einsatz in gleichen oder ähnlichen Kontexten.

Transnationale Arbeit



Innerhalb von POP UP GeM war ein Teil der Tätigkeit auch der transnationalen Arbeit gewidmet. Genderforce/ Netherlands, Genderwise/ Scotland, Genderforce/ Sweden und POP UP GeM arbeiteten in verschiedenen Arbeitsgruppen zusammen.

PERIPHERIE war Teil der Arbeitsgruppe „Gender in Recruitment and Retention“. In dieser Gruppe wurde eine DVD entwickelt, die die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Personalpolitik unterstützen soll.

ExpertInnen aus den Teilnahmeländern erarbeiteten die Inhalte für die vier Hauptbereiche der DVD (Recruitment, Maternity/ Paternity, Career Development, Senior Women), entschieden über die Struktur und das Layout der DVD und drehten kurze Videoclips zur Einleitung jedes Bereichs.

Die DVD wurde im Rahmen der Endkonferenz in Den Haag einem breiten Publikum vorgestellt. Moderierte Diskussionen wurden abgehalten, um das Publikum zur Nutzung der DVD zu motivieren.

learn forever I

Lebensbegleitendes Lernen im Zeitalter der Informationsgesellschaft - neue Wege mit Frauen²



www.learnforever.at

Die Entwicklungspartnerschaft learn forever - Lebensbegleitendes Lernen im Zeitalter der Informationsgesellschaft - neue Wege mit Frauen war ein 2-jähriges EU-Projekt im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Sie startete mit 1.7.2005 und dauerte bis 30.4.2007.

Ziel der Entwicklungspartnerschaft war es, bildungsfernen Frauen den Zugang zum lebensbegleitenden Leben unter Nutzung von IKT zu eröffnen. Operative Partnerinnen in den Bundesländern Steiermark, Wien, Salzburg, Oberösterreich entwickelten und erprobten dazu neue lösungsorientierte Ansätze und Modelle.

Lebensbegleitendes Lernen ist eine wichtige Voraussetzung, um sich in einer immer komplexer werdenden Welt zu orientieren und den Anschluss an die Arbeitswelt nicht zu verlieren. Menschen mit geringer Qualifikation wird der Weg zur Bildung oft verstellt. Damit Chancengleichheit in der Weiterbildung garantiert werden kann, sind geeignete Rahmenbedingungen und Strukturen notwendig. Mit learn forever wurden grundlegende Aktivitäten gesetzt, welche die Basis für erfolgreiches Lernen und Weiterlernen schaffen. Nur so kann gewährleistet werden, dass Menschen den neuen Anforderungen im Erwerbsleben gewachsen sind.

Die Teilnahme an der modernen Arbeits- und Informationsgesellschaft setzt voraus, dass der Umgang mit Computer und Internet als Kulturtechnik begriffen wird. Lernen bedeutet heute und in Zukunft, mit dem Computer vertraut zu sein und ihn einsetzen zu können. learn forever zielte darauf ab, Initiativen zu setzen, die lernungewohnten Frauen den Anschluss an die Informations- und Wissensgesellschaft erleichtern.

² Eine detaillierte Beschreibung befindet sich im Jahresbericht 2006.

Gegenwärtig entscheiden Geschlecht, Alter sowie Bildungsgrad über Informationsarmut oder -reichtum und somit über die Form des Beschäftigungsverhältnisses und des Einkommens. Dieser Ungleichheit entgegen zu wirken, war Ziel der Entwicklungspartnerschaft *learn forever*. Dabei werden Frauen und ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt gestellt – es wurde *mit* den Frauen und nicht *für* die Frauen gearbeitet.

Innerhalb der Entwicklungspartnerschaft wurden, abgesehen von Strategien zur Zielgruppenerreichung, Instrumente der Potenzialanalyse für die Zielgruppe, ein Curriculum zur Anleitung von selbstgesteuerten Lernprozessen und Materialien zum Einsatz von Lern-CDs für die Zielgruppe, zwei Modelle in der Bildungsarbeit entwickelt und umgesetzt, die lernungewohnten Frauen den Weg zur Weiterbildung eröffnen:

Lernarrangements: Lernarrangements sind Bildungsangebote über eine Dauer von 14 bis 16 Wochen, in denen Lernende Lernprozesse aktiv mitgestalten und Ziele, Inhalte und Methoden frei auswählen. Lernen in einem Lernarrangement bedeutet, Fragen zu stellen, Probleme zu sehen, Sachverhalte zu erforschen und den Lernprozess zu reflektieren. Die Lernenden nehmen eine aktive Rolle im Lernprozess ein. Lernen an verschiedenen Orten, zu unterschiedlichen Zeiten, unter Nutzung von E-Mail, mit verschiedenen Materialien in unterschiedlichen Settings wurde ermöglicht.

IKT-Lernwerkstatt: Die IKT-Lernwerkstatt ist ein mobiles, flexibles und offenes Bildungsangebot (ca. neun Einheiten zu je drei Stunden) zum Aufbau von IKT-Basiskenntnissen und zur Förderung erster selbstgesteuerter Lernprozesse für lernungewohnte Frauen direkt vor Ort in Gemeinden. Für das Angebot der IKT-Lernwerkstatt wurden zeitlich überschaubare und thematisch abgegrenzte Lerneinheiten zum Thema „E-Government“ entwickelt, mit dem Anspruch lernungewohnten Frauen IKT-Kompetenzen zu vermitteln, die Freude und Spaß am Lernen fördern und Selbstlernfähigkeiten aufbauen.

Zentrales Anliegen von *learn forever* war, das Projekt österreichweit bekannt zu machen und für eine nachhaltige Verankerung in Politik und Praxis zu sorgen. Dies ist vorerst einmal gelungen, da es ein Folgeprojekt (*learn forever II*) gibt, das die entwickelten Modelle für Lernungewohnte in weitere Erwachsenenbildungsinstitutionen transferiert und für neue Zielgruppen (wie zum Beispiel prekär beschäftigte lernungewohnte Frauen sowie junge Frauen) öffnet.

In der gesamten Entwicklungspartnerschaft wurden eine Vielzahl von Produkten entwickelt, die Sie auf der Homepage www.learnforever.at nachlesen können. Zudem wurden in einer eintägigen Abschlussveranstaltung alle Produkte präsentiert und diskutiert.

PERIPHERIE arbeitete innerhalb der Entwicklungspartnerschaft an folgenden Schwerpunkten:

- Zielgruppenerreichung - Wie können gering qualifizierte Frauen zur Weiterbildung motiviert werden?
- Evaluation von Bildungsträgern und der neuen Bildungsmaßnahmen – Wie können Bildungsträger gering qualifizierte Frauen erreichen? Wie müssen die Bildungsmaßnahmen für diese Zielgruppe gestaltet sein?
- Gering qualifizierte Frauen als Expertinnen zur Gestaltung von Bildungsmaßnahmen.

In den zwei Jahren der Projektdauer entstanden von Seiten PERIPHERIE folgende Produkte:



Bericht: Start ins Lebensbegleitende Lernen - Wege zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung lernungehobter Frauen.

Recherchebericht zu erfolgreichen Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland, Großbritannien und Finnland. Erfolgreiche Modelle zur Förderung des Lebensbegleitenden Lernens bei lernungehobten Frauen werden beschrieben.



Empirische Untersuchung und Entwicklung neuer Strategien: Aus Erfahrungen lernen. Zielgruppen-erreichung, Weiterbildungsbarrieren und Lernen aus der Sicht ehemals lernungsgewohnter Frauen. (Gemeinsam mit nowa Netzwerk für Berufsausbildung).

Expertise aus der Sicht ehemals lernungsgewohnter Frauen zu den Themen Zielgruppen-erreichung und -motivierung. Enthält Empfehlungen für die Politik und Weiterbildungseinrichtungen.

Im Jahr 2007 hat sich die Tätigkeit von PERIPHERIE auf die prozessbegleitende Evaluation der Lernarrangements und auf die Abschlussveranstaltung konzentriert.

Learn forever baut auf die direkte Einbindung der Zielgruppe in die Entwicklung und Gestaltung von Lernprozessen und Lernumgebungen, damit Lernen besser gelingt. Lernungsgewohnte Frauen werden als Expertinnen ihrer Situation, ihrer Interessen und Bedürfnisse angesprochen und als aktive Gestalterinnen positioniert. Damit wird gewährleistet, dass Weiterbildungsangebote nicht an der Zielgruppe vorbei geplant werden, sondern optimal auf sie abgestimmt sind und gleichzeitig wichtige Impulse für die Entwicklung und Planung zukünftiger Lernarrangements gesetzt werden. Nowa – Netzwerk für Berufsausbildung - und die Frauenstiftung Steyr haben die Weiterbildungsmaßnahmen für lernungsgewohnte Frauen konzipiert und durchgeführt, welche insbesondere auf die Kompetenz „Lernen lernen“ setzen.

PERIPHERIE hat ein Evaluationskonzept entwickelt: Es wurde eine Gruppendiskussion durchgeführt, auf deren Basis ein Fragebogen erarbeitet wurde.

Dieser wurde nach der ersten Phase der Evaluierung optimiert und für die Evaluierung der weiteren Weiterbildungsmaßnahmen für lernungsgewohnte Frauen angewendet. Der Evaluierungsbericht wurde 2007 fertig gestellt.

Die Teilnehmerinnen zeigten sich sowohl mit dem Inhalt als auch mit der Gestaltung der Weiterbildungsmaßnahmen sehr zufrieden. Für viele ging es dabei nicht nur um das Arbeiten am Computer, sondern auch um den Ausbau sozialer Fähigkeiten und die Steigerung des Selbstbewusstseins.

Grundlegende Computerkenntnisse werden heute vielfach vorausgesetzt und als selbstverständlich betrachtet. Für lernungsgewohnte Frauen ist es daher besonders wichtig, dass auf ihre persönlichen Bedürfnisse eingegangen wird und sie sich in der Gruppe wohl fühlen. Sie lernen die für sie geeignete Lernmethode kennen, arbeiten im Team zusammen und präsentieren das Erlernte ihren Kolleginnen. Der Großteil der befragten Frauen hat das Lernen dadurch als sehr angenehm empfunden und fast alle haben ihre Lernziele auch erreicht. Die Kompetenz der Lernbegleiterinnen, das Klima in der Gruppe sowie der Schwierigkeitsgrad und die Aufbereitung der Lerninhalte insgesamt wurden ebenfalls positiv bewertet. Einzig die zur Verfügung gestellte Lernsoftware bereitete einigen Frauen etwas Probleme. Sie diente in erster Linie der Vorbereitung auf die Unterrichtseinheiten und dazu, selbstständig zu Hause zu üben. Jene, die die Lernsoftware gerne und häufig verwendeten, unterstrichen vor allem das Erfolgserlebnis, einzelne Kapitel selbstständig erarbeitet zu haben. Andere wiederum beklagten, dass für sie das Arbeiten mit der Software sehr ermüdend und zeitaufwändig gewesen ist.

Diese und weitere Erkenntnisse der Untersuchung dienen nun in erster Linie dazu, die Lernprozesse zu optimieren und Anpassungen an den Weiterbildungsmaßnahmen vorzunehmen. Darüber hinaus wurde der Fragebogen so konzipiert, dass er auch in Zukunft für die Evaluierung ähnlicher Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt werden kann und das Bildungsangebot dadurch ständig verbessert wird.



learn forever

Einladung

Fachtagung

ungewohnt & ungewöhnlich
Bildungsferne Frauen und
Lebensbegleitendes Lernen
Methoden, Strategien, Modelle

12. April 2007
10:00 – 17:00
Veranstaltungszentrum Europahaus
Linnengasse 42B
1140 Wien

Auf der eintägigen Fachtagung: „ungewohnt & ungewöhnlich. Bildungsferne Frauen und Lebensbegleitendes Lernen. Methoden. Strategien. Modelle“ am 12. April 2007 im Veranstaltungszentrum Europahaus/ Wien wurden die Ergebnisse von learn forever präsentiert und mit ca. 150 Personen in Kleingruppen diskutiert.

Die Veranstaltung fand sehr großen Anklang. (siehe auch Öffentlichkeitsarbeit).

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

www.netzwerk-frauenberatung.at/klara

Dauer des Projekts: 2 Jahre (Juli 2005 – Juni 2007)

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des BMWA

PERIPHERIE nahm innerhalb der Entwicklungspartnerschaft KLARA als Expertin für Strategien zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede an Fokusgruppen teil. Im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL hatten sich gemeinnützige Vereine und öffentliche Einrichtungen zur Entwicklungspartnerschaft (EP) KLARA! Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung zusammengeschlossen, um die großen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in Österreich zu verringern. Gemeinsam arbeiteten wir daran, ein österreichweites Netzwerk zur Verwirklichung von mehr Einkommensgerechtigkeit aufzubauen.

Ziele dieser Fokusgruppen waren:

- Erstellung eines Kataloges von Hindernissen auf dem Weg zur Einkommensgerechtigkeit,
- Strategien für Equal Pay,
- Indikatoren für die Bewertung von arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungsmaßnahmen,
- Vernetzung von österreichischen und internationalen Equal Pay-ExpertInnen.

In Wien, Graz und Innsbruck wurden ExpertInnengruppen zum Thema Equal Pay (Einkommensgerechtigkeit) gebildet. Sie identifizierten Hindernisse am Weg zu Equal Pay, untersuchten und bewerteten Gleichstellungsmaßnahmen unter dem Fokus ihrer Auswirkungen auf Equal Pay und entwickelten Empfehlungen für Maßnahmen, die zu gerechteren Einkommen führen. Die Ergebnisse dieser Gruppen wurden für einen Interviewleitfaden verwendet, der als Grundlage für zusätzliche Interviews mit 30 österreichischen Equal Pay-ExpertInnen diente.

Die wesentlichsten Hindernisse für Equal Pay:

- Rollenklischees führen zu ungleicher Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen.
- Es gibt zu wenig gute und leistbare Betreuungseinrichtungen für Kinder, alte und pflegebedürftige Menschen.
- Typische Frauen-Tätigkeiten und Frauen-Branchen werden schlechter bewertet und bezahlt.
- Der Aufstieg in gut bezahlte und einflussreiche berufliche Positionen wird Frauen schwer gemacht.
- Frauen bekommen seltener und geringere Zulagen als Männer und werden häufig bei der Anrechnung von Vordienstzeiten benachteiligt.
- In Branchen mit Kollektivvertrag erhalten Frauen im Gegensatz zu Männern selten mehr als den Mindestlohn.
- Die Deregulierung des Arbeitsmarktes fördert prekäre und schlecht bezahlte Arbeitsplätze – besonders für Frauen.
- Männer haben bessere Netzwerke und dominieren wichtige Gremien.
- Die Gleichbehandlungsgesetze enthalten keine aktiven Gleichstellungsmaßnahmen.

Wirksame Maßnahmen und Strategien für Equal Pay und Einkommensgerechtigkeit:

- Aufwertung von Frauenarbeit
- Frauenzentrierte Gewerkschaftsarbeit
- Gender-Controlling von Kollektivverträgen
- Anreize zur Angleichung von bezahlter Berufs-Arbeit und unbezahlter Sorge-Arbeit bei Frauen und Männern
- Ausbau von öffentlicher Infrastruktur, z.B. Betreuungseinrichtungen
- Zielsetzungen zur innerbetrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und Controlling der jeweiligen Maßnahmen
- Bessere Durchsetzung von Gleichbehandlungsgesetzen
- Maßnahmen zur Herstellung von Einkommenstransparenz
- Spezielle Förderung von Frauen und Mädchen
- Weiterentwicklung von beruflichen Frauennetzwerken
- Sensibilisierungskampagnen und –maßnahmen

Entwicklungspartnerschaft qe-gm – Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming:

Konzepte, Umsetzung, Evaluation (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)

www.qe-gm.at

Dauer des Projekts: 2 Jahre (Juli 2005 – Juni 2007)

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des BMWA

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - nahm an der EP qe-gm - Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming teil. Deren Hauptziel war es, die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming zu verbessern, indem Qualitätsmerkmale entwickelt und erprobt werden und an eventuell notwendigen strukturellen und institutionellen Veränderungen gearbeitet wird. Dabei waren 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?

Innerhalb eines Arbeitspaketes des Projekts, „Qualitätssicherung in Gender Mainstreaming Beratung und Gender Training“, wurde ein „BeraterInnendiskurs“ eingerichtet: 16 ausgewählte, erfahrene GM-AnbieterInnen aus ganz Österreich haben sich gemeinsam mit ExpertInnen aus der EP insgesamt acht Mal getroffen. PERIPHERIE war in dem Diskurs mit einer Mitarbeiterin vertreten. In jeweils eintägigen Arbeitstreffen wurden die Themen Qualität von Gender Mainstreaming-Angeboten sowie notwendige Kompetenzen von AnbieterInnen bearbeitet. Ziel war ein Austausch darüber, woran GM-BeraterInnen und Gender-TrainerInnen sowie deren Beratungs- und Trainingsangebote in verschiedenen Fach- und Wirkungsbereichen gemessen werden können.

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 sind.

Ein weiteres Ziel des Diskurses bestand darin, Konzepte für eine geeignete Vernetzungsstruktur von AnbieterInnen aufzubauen, die für eine Weiterentwicklung von Qualitätsstandards, für eine „freiwillige Selbstkontrolle“ und für den Austausch von AnbieterInnen langfristig geeignet ist. Dies sollte auch potenziellen AuftraggeberInnen die Suche nach qualitativvoller GM-Beratung, nach Analysen und Trainings erleichtern. Dazu wurde aus den TeilnehmerInnen des BeraterInnendiskurses ein „Resonanzteam“ gebildet, das an der Aufbauarbeit und der Gestaltung von Strukturen und Inhalten mitwirkt. Auch hier ist PERIPHERIE vertreten.

Das breit gefächerte Spektrum der BeraterInnen und TrainerInnen, ein bewusster Umgang mit positiver Konkurrenz und das Einbringen unterschiedlicher Beratungszugänge und Sichtweisen führten zur Erarbeitung gemeinsamer Kompetenzportfolios, der Austausch mit der Entwicklungspartnerschaft Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming unterstützte den Prozess der (Selbst-) Positionierung auf dem Gendermarkt. Die kontinuierliche Mitarbeit aller Beteiligten machte es möglich, Kriterien für qualitativvolles Handeln zu entwickeln.

KundInnenbefragung Erlebnistherme Warmbad-Villach unter Einbeziehung genderspezifischer Aspekte

Im Rahmen der Neukonzeption und –gestaltung der im Eigentum der Villacher Freibad GmbH stehenden Badeanlage „Erlebnistherme“ wurde von PERIPHERIE eine KundInnen-Befragung durchgeführt, die das Ziel hatte, insbesondere auf genderspezifische Aspekte zu achten, und damit ein Teil eines begonnenen Gender Mainstreaming-Prozesse war, der von arcade begleitet wurde.

Es wurden standardisierte Interviews mit KundInnen der „Erlebnistherme Warmbad Villach“ geführt. Das Ziel der Befragung war, zielgruppenspezifische Präferenzen herauszufiltern, um eine Unterstützung bei der Ausrichtung der „Erlebnistherme neu“ zu bieten und die Integration von gleichstellungspolitischen Zielen zu ermöglichen.

Die Befragung erfolgte mündlich mittels eines Fragebogens, der überwiegend aus geschlossenen Fragen bestand.

Um eine gute Vergleichbarkeit verschiedener Zielgruppen zu ermöglichen wurden Quoten bezüglich der Merkmale Alter und Geschlecht, wobei auf eine Gleichverteilung zwischen Frauen und Männern geachtet wurde, vorgegeben. Es wurden insgesamt 287 Personen zu demografischen Daten und Bildung, bisherige Thermenbesuche/-gewohnheiten, Gründe für den Besuch, persönliche Beurteilungen sowie Anreize und Ansprüche an die Therme befragt. Nach Eingabe der Daten ins SPSS konnten Aussagen zu folgenden Ergebnissen getroffen werden:

- Mit wem wurde die Therme besucht?
- Motive für den Besuch einer Therme
- Häufigkeit des Thermenbesuchs
- Durchschnittliche Aufenthaltsdauer in einer Therme
- Bevorzugte Tageszeit
- Ansprüche an die Therme (von den Thermalbecken über Sicherheitsvorkehrungen, bauliche Gestaltung bis hin zum gastronomischen Angebot)
- Ansprüche an Dienstleistungsangebote im Bereich Gesundheit, Wellness und Entspannung
- Einstellungen zur Preisgestaltung

Die oben genannten Dimensionen wurden nach geschlechtsspezifischen Aspekten und nach Altersgruppen ausgewertet. Diese Ergebnisse werden zu einer gendergerechten Planung der neuen Therme beitragen.

Schritte zur Gleichstellung im Arbeitsfeld der steirischen NGOs

Interinstitutionelles Gemeinschaftsprojekt der steirischen NGO Plattform

Das Projekt startete im Herbst 2007 und wird im Mai 2008 beendet. In vielen steirischen NGOs wurden bisher unterschiedliche Maßnahmen zu Gender Mainstreaming durchgeführt. Dieses Projekt dient zum einen dazu, eine Analyse der Ist-Situation im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming durchzuführen und strebt zum anderen eine Initiierung eines GM-Prozesses über den gesamten dritten Sektor in der Steiermark an. Mit den bestehenden Ressourcen kann dieser Prozess nur begonnen werden.

Die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming ist als freiwillige Verpflichtung der NGO-Plattform zu sehen, mit der die an der Plattform beteiligten NGOs eine zukunftsweisende Strategie aufgreifen und sich in weiterer Folge einen Wettbewerbsvorteil verschaffen können. Darüber hinaus trägt dieses Projekt zur Imageverbesserung der NGOs bei.

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

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

Das Projekt bietet eine Hilfestellung alle Prozesse und Strukturen diesen Bedürfnissen und Bedarfen anzupassen. Damit trägt dieses Projekt auch zu einer Anpassung an neue gesellschaftliche Entwicklungen bei.

Gender Mainstreaming darf nicht als Gegenstrategie zur Frauenförderung gesehen werden, denn sie ergänzen einander, indem sie dasselbe Ziel, nämlich die Gleichstellung der Geschlechter, verfolgen. Da Frauen in vielen Bereichen zur benachteiligten Gruppe gehören, ist Frauenförderung eine effektive Option zur Umsetzung von Gleichstellung.

Geplant sind eine Erhebung und Analyse des Ist-Zustandes im Bereich Gleichstellung bei den steirischen NGOs sowohl im Feld der internen Organisationsstruktur als auch der externen Leistungen und Produkte.

Die Erhebung der Ist-Situation erfolgte im Jahr 2007 mittels einer quantitativen Erhebung. Es wurde ein Fragebogen von PERIPHERIE entwickelt und an alle Mitglieder der NGO Plattform versendet. Der Rücklauf lag bei ungefähr zwei Drittel. Daran anschließend wurden die Fragebögen ausgewertet und analysiert.

Weiters ist im Jahr 2008 eine Gruppendiskussion mit VertreterInnen der NGOs zur Zukunft von Gleichstellung im NGO Bereich von PERIPHERIE geplant.

Daraufhin werden die Ergebnisse der quantitativen Erhebung und der Gruppendiskussion zu einem Bericht zusammengefasst. Auf der Basis dieser Ist-Analyse und der im Fragebogen entwickelten Indikatoren wird Thekla unter der Leitung des DOKUs Indikatoren für Gleichstellung bei NGOs entwickeln. Somit kann dieses Gemeinschaftsprojekt zur Nachhaltigkeit von Gender Mainstreaming im NGO Bereich beitragen und aufgrund der Indikatorenentwicklung auch zukunftsweisend sein.

Online Plattform innerhalb der Community of Practice (CoP) on Gender Mainstreaming

Beginn: September 2007



Die Evaluationen der Gemeinschaftsinitiative Equal im Bereich Gender Mainstreaming ergaben, dass viele good practices entwickelt wurden, die als Modelle innerhalb der ESF Programme in der Zukunft verwendet werden können. Es zeigte sich jedoch, dass außer bei dem Themenschwerpunkt Chancengleichheit Gender Mainstreaming oft zu wenig Relevanz beigemessen wurde. Gender Mainstreaming sollte nicht nur als zahlenmäßiges Gleichziehen in der Beteiligung von Frauen verstanden werden, sondern auch strukturverändernde Maßnahmen nach sich ziehen. Zudem wurde kritisiert, dass zu wenig über die Effektivität und Resultate von unterschiedlichen Zugängen und Maßnahmen bekannt ist.

Um Gleichstellung und Gender Mainstreaming in der neuen Programmperiode (2007-2013) innerhalb des ESF (Europäischen Sozialfonds) zu stärken und um das bisher erarbeitete Wissen, die Erfahrungen, good practices, die effektiven Methoden und Ansätze zu diskutieren, zu bündeln, zu sichern und zu verbreiten, wurde eine Community of Practice (CoP) zu Gender Mainstreaming initiiert. Auf Basis der bisherigen Erfahrungen der vergangenen Perioden soll Gender Mainstreaming im ESF in Zukunft weiter forciert werden.

Eine Community of Practice (CoP) ist eine Gruppe von Personen, die dieselben Anliegen, Probleme, Fragen und Interessen in Bezug auf ein Thema teilen und die ihr Wissen und ihre Fertigkeiten durch laufende Kommunikation miteinander vertiefen und ausweiten.

Das Ziel der CoP on Gender Mainstreaming ist es, Austausch und Lernen zu Gender Mainstreaming zu ermöglichen. Dafür treffen sich die Mitglieder dieser Community einerseits "face-to-face" in sogenannten "Peer Reviews", andererseits wurde eine Internet-Plattform eingerichtet, die es den in verschiedenen Ländern lebenden Mitgliedern ermöglicht, sich laufend miteinander auszutauschen: www.gendermainstreaming-cop.eu

Diese Online Plattform ist eine Internetseite für registrierte Mitglieder der Community of Practice, die viele Möglichkeiten des Kommunizierens und voneinander Lernens bietet.

PERIPHERIE ist gemeinsam mit der Glasgow Caledonian University dafür verantwortlich, diese Internet-Plattform, mit dem Ziel die Erfahrungen mit Gender Mainstreaming auf EU-Ebene voranzutreiben, umzusetzen. Während die Glasgow Caledonian University die technische Umsetzung übernommen hat, ist PERIPHERIE für die inhaltliche Struktur und die Moderation der Plattform zuständig.

Wir laden ExpertInnen und Personen, die Gender Mainstreaming in der neuen Strukturperiode (2007-2013) umsetzen ("ESF-ManagerInnen", Equal ProjektleiterInnen, Informations- und Beratungsstellen zur Umsetzung des neuen Programms, politische EntscheidungsträgerInnen, GleichstellungsexpertInnen etc.) ein, sich auf dieser Plattform zu engagieren!

Die Internet-Plattform www.gendermainstreaming-cop.eu bietet Diskussionsforen, Sammlungen von Gender Mainstreaming Produkten und Tools, Ankündigungen relevanter Veranstaltungen im Bereich Gender Mainstreaming und die Möglichkeit mit ExpertInnen aus verschiedenen EU-Ländern zu diskutieren und sich zu vernetzen.

Nach zwei Monaten der Online CoP waren schon 187 Mitglieder registriert. Die Kombination der face-to-face Peer Reviews mit der Online Plattform erleichterte die Rekrutierung der Mitglieder. Nach der ersten Phase der Umsetzung und Moderierung der Online Plattform wurde sie immer weiter technisch und inhaltlich optimiert, so dass sie für alle Mitglieder einen leichten Zugang bietet. Es wurden Gender Mainstreaming Produkte und Tools gesammelt und übersichtlich auf der Website dargestellt zudem wurden einige Diskussionen angeregt, moderiert und zusammengefasst.

learn forever II



www.learnforever.at

learn forever II ist eine Weiterentwicklung von learn forever I startete im September 2007 und wird bis Ende 2009 dauern. learn forever wird mit Geldern des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (bm:ukk) und des Europäischen Sozialfonds (esf) finanziert. Frauenpolitische Non-Profit Unternehmen und Bildungseinrichtungen haben sich bei learn forever zusammen geschlossen und setzen innovative Projekte in den Bundesländern Steiermark, Salzburg, Oberösterreich, Wien und Kärnten um. Gemeinsam mit einem strategischen Beirat wird für eine nachhaltige Verankerung der Modelle gesorgt. PERIPHERIE übernimmt in diesem Expertinnennetzwerk die Rolle der Evaluiererinnen und trägt damit zur Sicherung der Qualität bei.

Mit learn forever sprechen wir lernungewohnte Frauen an und motivieren sie mit Hilfe neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) zur Weiterbildung. Wir verfolgen das Ziel, Frauen einen gleichberechtigten Zugang zum Lebensbegleitenden Lernen zu verschaffen und eine Teilhabe an der Wissens- und Informationsgesellschaft zu ermöglichen.

Wir haben hierbei die Vision einer Gesellschaft vor Augen, in der Frauen und Männer gleichermaßen an allen Bereichen der Gesellschaft teilhaben. Frauen sind in den Prozess des Lebensbegleitendes Lernens (LLL) integriert, sie haben gleiche Chancen an Weiterbildung teilzunehmen und gleiche berufliche Perspektiven. Eine Teilhabe an der Wissens- und Informationsgesellschaft ist allen Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, sozialer und regionaler Herkunft möglich.

Lebensbegleitendes Lernen als Antwort auf Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt

Lebensbegleitendes Lernen ist Voraussetzung geworden, um sich in einer immer komplexer werdenden Gesellschaft zu orientieren. Heutige Arbeitswelten unterliegen einem ständigen Wandel. Der Mensch ist gefordert, sich „lebenslang“ weiterzubilden, um den Anschluss an die Arbeits- und Berufswelt nicht zu verlieren. Die rasante Verbreitung und rasche technische Entwicklung neuer Technologien verlangen, dass einmal erworbenes Wissen permanent erneuert wird, um flexibel reagieren und agieren zu können. Ein Teil der Bevölkerung bringt diese Voraussetzung nicht mehr mit und läuft Gefahr, den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft zu verlieren und in der Erwerbsarbeitswelt nicht mehr mithalten zu können.

Mit learn forever wollen wir einen Beitrag leisten, dass sich die Kluft schließt zwischen jenen, die in der Lage sind, Lernen als Prinzip des aktiven (Lebens-) Gestaltens für sich in Anspruch zu nehmen und jenen, denen auf Grund ungleicher Voraussetzungen der Zugang zur Bildung und Weiterbildung verschlossen bleibt.

learn forever setzt gezielt Aktivitäten, um lernungewohnte Frauen in den Prozess des LLL zu integrieren. Das Thema Lernen soll einen Platz im Alltag der Frauen finden, die Akzeptanz neuer Medien erhöht und Frauen werden in ihrem Selbstbewusstsein als Lernende gestärkt und motiviert.

Digitale Ungleichheit in der Informationsgesellschaft

Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bestimmen in einem zunehmenden Maße unsere Lebens- und Arbeitsbereiche: Die Handhabung neuer technologiebasierter Dienstleistungsangebote in Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung, Gesundheit sowie im privaten und zivilgeschichtlichen Leben wird in Zukunft Voraussetzung einer aktiven BürgerInnenschaft sein. Es geht um die Teilhabe der BürgerInnen in allen Bereichen des wirtschaftlichen, sozialen und politischen Lebens.

Nach wie vor sind es Faktoren wie Geschlecht, Alter und Bildung, die über die Teilhabe oder Nichtteilhabe an der Wissens- und Informationsgesellschaft entscheiden.

learn forever trägt diesem Phänomen Rechnung, in dem wir gezielte Maßnahmen setzen, um der digitalen Ungleichheit entgegenzuwirken und lernungewohnte Frauen so zur Weiterbildung zu motivieren, dass Lebensbegleitendes Lernen für sie denkbar und leistbar wird.

Lernungewohnte Frauen als Zielgruppe von learn forever

learn forever wendet sich an Frauen, die besonders gefährdet sind, den Anschluss an die Informationsgesellschaft zu verlieren und die weniger Zugang zu Weiterbildungsaktivitäten finden. Wir sprechen lernungewohnte und bildungsferne Frauen an, für die auf Grund ihrer Lebenssituation, ihres Bildungs- und Qualifikationsniveaus sowie mangelnder IKT-Kenntnisse Weiterbildungsbarrieren besonders hoch gefährdet sind.

learn forever orientiert sich an den Möglichkeiten und Bedarfen der Frauen, fördert die Motivation und das Interesse der Lernenden, macht verdeckte Potenziale bewusst, stärkt Selbstbewusstsein, ermöglicht positive Lernerfahrungen und legt damit die Basis für weitere Lernprozesse. Alle Bildungsangebote sind so aufbereitet, dass sie langfristig die Teilhabe an der Mediengesellschaft unterstützen.

Lernende in den Mittelpunkt stellen

Bei all unseren Aktivitäten gehen wir von dem Grundsatz aus, Lernende in den Mittelpunkt zu stellen. Eine große Herausforderung besteht darin, Lernende in der Entwicklung zu mehr Selbststeuerung zu unterstützen und so Lernen nachhaltig in den Lebensalltag der Lernenden zu integrieren. Es bedarf besonderer Maßnahmen und Methoden, Menschen dahin gehend zu begleiten, dass sie Schritt für Schritt zum eigenverantwortlichen, selbstorganisierten und selbstgesteuerten Lernen finden. Selbstgesteuertes Lernen verlangt von den Lernenden hohe Eigeninitiative, Aktivität und Kreativität. Dies wiederum setzt Motivation und Interesse am Lernen voraus. In der Bildungsarbeit mit Lernungewohnten können diese Kompetenzen nicht vorausgesetzt werden und müssen erst aufgebaut werden. learn forever hat Lernangebote entwickelt, die lernungewohnte Frauen einen Wiedereinstieg ins Lernen ermöglichen, sie an selbstgesteuertes Lernen heranzuführen und damit selbstgesteuerte Lernprozesse initiieren.

Aktivitäten

Aufbauend auf der Grundlagenarbeit von learn forever I werden in learn forever II folgende Aktivitäten gesetzt:

In learn forever I hat sich gezeigt, dass die Gruppe der lernungewohnten Frauen aus vielen unterschiedlichen Teilgruppen besteht. Aus diesem Grund wird in learn forever II die Zielgruppe der lernungewohnten Frauen in weitere Teilgruppen segmentiert. Somit können die Konzepte der Zielgruppenerreichung und die entwickelten didaktischen Modelle des selbstgesteuerten Lernens (Lernen gestalten – Lernarrangements, mobile IKT-Lernwerkstätten) noch besser auf die Teilzielgruppen abgestimmt werden.

Mit "Lernen mit jungen Frauen" richtet sich learn forever II an Frauen, die Benachteiligungen am Ausbildungs- bzw. am Arbeitsmarkt erfahren haben: Frauen mit Berufsausbildungen, die nicht (mehr) verwertbar sind, Schul- und Lehrabbrecherinnen, Migrantinnen und junge, allein erziehende Mütter. Sie sind nicht im engeren Sinn als „lernungewohnt“ zu bezeichnen, werden jedoch ohne Hilfestellung bald als lernungewohnt gelten. Die Lernarrangements für junge Frauen werden sowohl in einem großstädtischen als auch in einem kleinstädtischen Raum umgesetzt.

Weiters werden Lernarrangements für Frauen in prekären oder atypischen Beschäftigungsverhältnissen entwickelt. Das Lernangebot richtet sich nicht nur an lernungewohnte Frauen in prekären oder atypischen Beschäftigungsverhältnissen, sondern es werden auch Frauen angesprochen, die dequalifiziert beschäftigt sind und aus eigener Kraft keine Möglichkeit sehen, zu einer adäquaten Beschäftigungsform zu finden. Es handelt sich dabei um eine Zielgruppe, die weder über die Bildungsaktivitäten des Arbeitsmarktservices erreicht noch in die Personalentwicklung in Unternehmen einbezogen werden: unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte, Frauen mit mehreren geringfügigen Dienstverhältnissen, Werkvertragsnehmerinnen, unfreiwillige, neue selbstständige Leiharbeiterinnen.

Zudem wird für die Teilgruppe erwerbslose und Arbeit suchende Frauen ein eigenes Angebot entwickelt. Erfahrungen aus den ersten Projektjahren von learn forever I haben gezeigt, dass es eine Gruppe von erwerbslosen Frauen gibt, die weder in die Zielgruppe des Arbeitsmarktservices (AMS) fällt noch zur Zielgruppe der beschäftigten Frauen gehört. Es handelt sich um Frauen, die sich selbst oft als "Hausfrauen" bezeichnen und die aus unterschiedlichen Gründen (Betreuung der Kinder, Pflege älterer Angehöriger,...) lange Zeit vom Arbeitsmarkt fern geblieben sind.

Vorrangiges Ziel des Lernangebots ist es, den persönlichen Handlungsspielraum der Teilnehmerinnen zu erweitern, IKT als Kulturkompetenz wahrzunehmen, den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft zu finden und Motivation zur Weiterbildung zu wecken.

Die mobilen IKT-Lernwerkstätten vor Ort wurden in den ersten zwei Projektjahren entwickelt und pilotiert und haben sich als überaus erfolgreiches Modell erwiesen. Lernungewohnte Frauen konnten mit diesem Bildungsangebot vor Ort erreicht, fürs Lernen interessiert und für das Lebensbegleitende Lernen gewonnen werden. In mobilen IKT-Lernwerkstätten werden Bildungsportionen – zeitlich überschaubare und thematisch abgegrenzte Lerneinheiten – zu Themen, die für den Alltag der Teilnehmerinnen von Interesse sind, angeboten (zum Beispiel e-Government). Im Rahmen eines weiteren Durchgangs einer Mobilen IKT-Lernwerkstatt sollen die Teilnehmerinnen ihr Wissen über die Angebote regionaler Bildungsanbieter vertiefen und dadurch über die Dauer der IKT-Lernwerkstatt hinaus die Möglichkeit haben, verstärkt an Weiterbildung zu partizipieren. Gemeinsam mit Verantwortlichen der Bildungsberatung Steiermark entwickelt learn forever die Bildungsportion "regionale Bildungslandschaft und Bildungsberatung": Die Teilnehmerinnen lernen, sich eigenverantwortlich Wissen über Ziele, Inhalte und Angebote der regionalen und überregionalen Bildungsanbieter anzueignen, planen darauf aufbauend ihre nächsten Weiterbildungsschritte und leiten konkrete Schritte zur Umsetzung ein.

Ein weiterer Schwerpunkt ist der „Transfer in die Regionen“, womit eine nachhaltige Verankerung von Bildungsangeboten für lernungewohnte Frauen in der österreichischen Weiterbildungslandschaft angestrebt wird: Die in learn forever in den ersten zwei Projektjahren entwickelten Lernangebote - das Modell einer Mobilen IKT-Lernwerkstatt und das Lernarrangement "Lernen gestalten" – werden in drei österreichische Regionen transferiert: in den Bezirk Rohrbach (Oberösterreich), nach Hallein (Salzburg) und in den Bezirk Völkermarkt und Wolfsberg (Kärnten). Derartige Bildungsangebote können nicht einfach übertragen werden, sondern verlangen einen grundlegenden Wandel im Selbstverständnis der Erwachsenenbildung. Mit dem "Transfer in die Regionen" entwickelt learn forever II ein Modell, wie dieser Prozess angestoßen und begleitet werden kann. Das Ergebnis wird ein Praxishandbuch sein.

Weitere Aktivitäten sind Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit sowie die Arbeit mit EntscheidungsträgerInnen und MultiplikatorInnen, wodurch die Zielgruppe der lerngewohnten Frauen in das Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt werden soll.

Evaluierung

PERIPHERIE ist für die Evaluierung des gesamten Projektes zuständig und bietet damit einen wichtigen Bestandteil der Qualitätssicherung.

Gegenstand der Evaluation sind sowohl die Prozesse (Untersuchungsfrage: Wie läuft etwas ab?) als auch die Outcomes (Untersuchungsfrage z. B. Was kommt heraus? Wie ist das Ergebnis?). Für die Evaluation werden Daten auf unterschiedlichen Ebenen erhoben und systematisch dokumentiert, um die Untersuchung, das Vorgehen und die Ergebnisse nachvollziehbar und überprüfbar zu machen.

Im Mittelpunkt der Evaluation steht der „Transfer in die Regionen“. Der Transfer wird über den gesamten Zeitraum zu folgenden Aspekten begleitend evaluiert:

- a. der Gesamtprozess des Transfers in der jeweiligen Bildungsinstitution: Inwieweit die Zielsetzungen der geplanten Transferkonzepte aufgehen, ist die Hauptfragestellung. Diese Prozessevaluation ist so angelegt, dass im Laufe des Projektzeitraums laufend Korrekturen stattfinden können. Begleitende Evaluationen sind für Transfers von besonderer Bedeutung, da bei der Abwicklung des Konzeptes auch deren Wirkungen fortlaufend beobachtet werden. Dabei werden kontinuierlich die Beteiligten auf unterschiedlichen Ebenen (der Bildungsinstitution, die Prozessbegleitung) einbezogen. Es werden sowohl die Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse evaluiert, als auch die Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung und Nachhaltigkeit. Die Instrumente, die dabei entwickelt werden, können bei zukünftigen Transfers adaptiert werden. Innerhalb der Evaluierung des Gesamtprozesses wird auch die Weiterbildung der Lernprozessmoderatoreninnen evaluiert.
- b. die Umsetzung des Transfers: dabei wird auf die Evaluierungsinstrumente von learn forever I zurückgegriffen, diese werden an die regionalen Angebote angepasst und auf die Lernarrangements angewendet. Innerhalb des Transfers von mobilen IKT-Lernwerkstätten wird ein eigens entwickeltes Selbstevaluierungskonzept verwendet.

Zudem werden die Lernarrangements für die verschiedenen Zielgruppen (lernungewohnte erwerbslose Frauen, lernungewohnte prekär beschäftigte Frauen, junge Frauen) evaluiert. Die Erfahrung in der Erprobung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ in learn forever I zeigte, dass die Evaluierung wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung grade bei diesen innovativen Weiterbildungsmaßnahmen ist.

Die Lernarrangements und Lerntreffs werden von Anfang an prozessbegleitend evaluiert, d. h., die Zwischenergebnisse werden den Lernbegleiterinnen in Reflexionsworkshops präsentiert, damit diese allfällige Adaptionen noch während der Durchführung vornehmen können. Dafür werden die Evaluierungsinstrumente, die im Rahmen von learn forever I entwickelt wurden, an die Konzeptadaptionierung angepasst und verwendet. Die Evaluation wird sich auf folgende Dimensionen beziehen:

- Zielgruppenerreichung;
- Information über Weiterbildung;
- Motive für Teilnahme,
- Zufriedenheit mit Weiterbildung, Lernbegleitung, Rahmenbedingungen,
- Selbstorganisation des Lernens,
- Kompetenzerweiterung (Lern-, Selbststeuerungs-, Kooperations-, Medienkompetenz) durch die Weiterbildung,
- Nutzen und Nachhaltigkeit der Weiterbildung,
- demografische Daten und Ausgangsposition.

VERNETZUNG

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung – sieht in der Vernetzung mit unterschiedlichen Institutionen eine Aufgabe von besonderer Bedeutung. Dabei können wir

- den Anspruch der Verbindung von Forschung und Praxis gewährleisten,
- die gesellschaftlichen Bedarfe erkennen,
- das Wissen in die Praxis übertragen,
- unsere Expertise zur Verfügung stellen,
- gemeinsam Strategien entwickeln,
- und gesellschaftliche Veränderungen initiieren.

Thekla

PERIPHERIE ist Teil des Zusammenschlusses der autonomen Grazer Fraueneinrichtungen. Thekla ist ein regionales Netzwerk der Frauen- und Mädchenprojekte mit dem Ziel der Beseitigung der Diskriminierung von Frauen. Thekla hat sich zum einen zum Ziel gesetzt, die Bedürfnisse ihrer Klientinnen als Interessensvertretung bei politischen AkteurInnen zu vertreten, zum anderen, Strategien zur langfristigen Absicherung jener Institutionen zu entwickeln, die Teile von Thekla sind.

Im Zentrum der Arbeit stehen die Bedürfnisse und Interessen der Mädchen und Frauen in allen Lebenslagen und unter Berücksichtigung ihrer Unterschiedlichkeit. Grundlegendes Ziel der Arbeit ist es, Mädchen und Frauen sozial, rechtlich, psychisch, physisch und durch Bildung zu fördern, zu stärken und ihre gesellschaftspolitische Situation zu verbessern.

Die Charakteristika der in Thekla vertretenen Fraueneinrichtungen:

- Unabhängigkeit,
- Gemeinnützigkeit,
- Überkonfessionalität,
- Arbeit von Frauen für Frauen,

Folgende Institutionen sind Teil dieses Netzwerks:

- Danaida – Bildung und Treffpunkt für ausländische Frauen,
- Doku Graz – Frauendokumentations- und Projektzentrum,
- Frauengesundheitszentrum,
- Frauenhaus Graz,
- Frauenservice Graz,
- Mafalda,
- PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung.

Bildungsnetzwerk Steiermark

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - nimmt am Zusammenschluss aller wesentlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen der Steiermark teil. Die Mitglieder sind mehr als 50 Bildungseinrichtungen, die in einer inhaltlichen und organisatorischen Vielfalt Lebensbegleitendes Lernen anbieten und als offenes System zusammenarbeiten. Das Bildungsnetzwerk Steiermark hat sich den Austausch, die Durchführung gemeinsamer Projekte und Veranstaltungen, die Teilnahme an Qualitätsentwicklungsprozessen und die Trainings für MitarbeiterInnen sowie die themenspezifische Vertretung nach außen als gemeinsame Ziele gesetzt.

Frauenrat

PERIPHERIE ist Mitglied des Grazer Frauenrates, der ein überparteiliches und überkonfessionelles Gremium ist, das aus rund 70 Vereinen, Projekten, Institutionen, Frauengruppen, Vertreterinnen aller politischen Parteien und der Kirchen sowie interessierten Privatfrauen besteht. Ziele des Frauenrates sind Vernetzung, gegenseitige Information und Koordinierung gemeinsamer Aktionen und Pressearbeit.

Steirische NGO-Plattform

PERIPHERIE ist Teil einer Plattform für den vermehrten Mitteleinsatz des Landes Steiermark im steirischen Vereinswesen. Diese ist Ende 2006 als Reaktion auf die Ankündigung von Finanzlandesrat Christian Buchmanns zustande gekommen, die Ermessensförderung im Landesbudget 2007 um 40 Prozent zu kürzen. Auf Initiative der überparteilichen ARGE Jugend gegen Gewalt und Rassismus formierte sich als Reaktion darauf eine Plattform steirischer NGO für den vermehrten Mitteleinsatz des Landes Steiermark im steirischen Vereinswesen. Diese Plattform verfasste eine Resolution mit inhaltlichen Argumenten für einen seit Jahren notwendigen Ausbau des Leistungsangebotes der steirischen Vereine und damit verbunden mit einem zu erhöhenden öffentlichen Mitteleinsatz seitens des Landes Steiermark. PERIPHERIE ist Mitträgerin dieser Resolution. Weiters wurde anschließend versucht, mit dem Landeshauptmann und allen Landesrätinnen und Landesräten Gespräche über die Wichtigkeit des NGO-Sektors in der Steiermark aufzunehmen.

2007 wurden innerhalb der Plattform der erste steirische NGO Tag durchgeführt und fünf Gemeinschaftsprojekte zu folgenden Themen begonnen: NGO's und Parteien, Regionale Bildungstage und Finanzierungsmodelle, Innovative Beschäftigungsmodelle, Schritte zur Gleichstellung im Arbeitsfeld der steirischen NGOs, Intersektion (Alter, Migration, sexuelle Orientierung).

Resonanzteam österreichischer Gender Mainstreaming-AnbieterInnen

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - arbeitet im Resonanzteam der Gender Mainstreaming-AnbieterInnen aus ganz Österreich mit. Hervorgegangen ist es aus dem BeraterInnendiskurs, der in der EQUAL-Partnerschaft ge-gm (Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming) angesiedelt war. Das Resonanzteam soll das abz.austria dabei unterstützen, eine langfristig währende Vernetzungsstruktur von AnbieterInnen des Gender-Marktes aufzubauen, die Strukturen zu gestalten und geeignete Inhalte (wie: Qualitätskriterien von GM-Angeboten) festzulegen.

CoP on Gender Mainstreaming

PERIPHERIE übernimmt in diesem speziellen Netzwerk – einer Community of Practice - die inhaltliche Gestaltung und Animation einer Online-Plattform, auf der sich Personen, die auf verschiedenen Ebenen (von politischen EntscheidungsträgerInnen über Programmverantwortliche bis zu Projektfurchführenden) mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in der neuen Strukturfondsperiode (2007 – 2013) betraut sind. Ziel der Community of Practice zu Gender Mainstreaming ist es, Erfahrungen und Erkenntnisse, die in der Arbeit für die Gleichstellung von Frauen und Männern gemacht wurden, nicht zu verlieren, sondern zu sichern und miteinander neue Fähigkeiten in der Implementierung von Gender Mainstreaming zu entwickeln. Die Plattform, die Peripherie betreut, bietet geografisch weit voneinander entfernten ExpertInnen vielfältige Möglichkeiten Ressourcen auszutauschen und miteinander in Diskussion zu treten.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Veranstaltungen

Equal Pay Day 2007 – geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede - Modelle zur gerechten Verteilung

Wo steuern wir hin? Modelle gerechter Verteilung

27. September 2007

Ort: Stadtteilcafe palaver connected, Griesgasse 8, 8020 Graz, 18.00 – 20.30

Der `Equal Pay Day` ist ein internationales PR-Konzept zur Darstellung von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern, der in Österreich noch wenig bekannt ist. Dieser sollte eine Sensibilisierungskampagne in Gang setzen, um allen Menschen begreiflich zu machen, dass hier nach wie vor Diskriminierung passiert.

Die Etablierung des Equal Pay Day, also den `Tag des gleichen Lohns`, soll darauf aufmerksam machen: Auf der Basis des durchschnittlichen Einkommensunterschieds wird jener Tag im Jahr errechnet, an dem Männer das Einkommen, für das Frauen das ganze Jahr über arbeiten müssen, erzielt haben - den Rest des Jahres können Männer sozusagen auf Urlaub gehen. Oder umgekehrt betrachtet: Den Rest des Jahres arbeiten Frauen `gratis`. Wobei bei dieser Rechnung ja nur die Erwerbsarbeit miteinbezogen wird.

Ziel dieser Kampagne ist, diesen `Equal Pay Day` jedes Jahr später zu `feiern` und schließlich den 31.12. zu erreichen - damit wäre dann der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen im Bereich Erwerbsarbeit bei Null. Statistiken zeigen jedoch, dass keineswegs eine Verringerung der Einkommensunterschiede in Österreich zu verzeichnen ist, sodass für uns besondere Relevanz in diesem Tag liegt.

Da Österreich im internationalen Vergleich besonders hohe geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede aufweist und keinerlei Verringerung festzustellen ist bzw. sie in den letzten Jahren eher im Ansteigen sind, hat PERIPHERIE sich vorgenommen, diesen Tag zu etablieren und eine alte Idee aufzunehmen.

PERIPHERIE hat schon im Jahr 2003 dazu eine Veranstaltung durchgeführt, die sehr großes Medienecho erlangt hat.

Der Schwerpunkt der von Peripherie am Equal Pay Day veranstalteten Bildungsmaßnahme lag auf der Förderung politischer Sensibilisierung hinsichtlich geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede und gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Arbeitswelt. Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit bildet die Voraussetzung für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

Da geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede ein internationales Phänomen sind und die Auswirkungen der Ökonomisierung und Globalisierung dabei eine wichtige Rolle spielen, stellt die Trennlinie nach Geschlecht bei der Diskussion Armut und Reichtum einen wichtigen Aspekt dar.

Deswegen hat sich PERIPHERIE zum Ziel gesetzt, in der Veranstaltung nicht ausschließlich auf die Ursachen der und Strategien zur Verringerung der Einkommensunterschiede einzugehen, sondern eine weiter reichende Fragestellung zu behandeln: Welche Visionen, Modelle zu einer gerechteren Verteilung existieren? Wie würden sie auf die geschlechtsspezifische Trennung zwischen Arm und Reich wirken?

Nach den Berechnungen von Peripherie fiel der Equal Pay Day 2007 auf den 27. September. An diesem Tag haben Männer bereits jenes Einkommen erreicht, das Frauen erst bis zum Ende des Jahres erzielen werden. Oder anders ausgedrückt: Ab diesem Tag arbeiten Frauen statistisch gesehen gratis!

Folgende Fragen wurden bei der Veranstaltung behandelt:

Welche Modelle gibt es zur Verringerung der Einkommensunterschiede?

Seit Jahrzehnten wird über die Einkommensnachteile von Frauen geredet. Doch in letzter Zeit geht die Lohnschere sogar wieder weiter auf. Woran liegt das? Gäbe es die passenden Methoden, doch sie werden nur nicht umgesetzt? Ist eine radikale Maßnahme wie „Steuern runter nur für Frauen“ die Lösung?

Wie gendergerecht ist Österreichs Steuersystem?

Steuern sind dazu da, um einen sozialen Ausgleich zwischen Arm und Reich zu schaffen. Heißt es.

Wie ist es aber zu bewerten, wenn die Erbschaftssteuer abgeschafft wird, es eine Vermögenssteuer gar nicht gibt und Österreich bei den Kapitalertragsteuern deutlich unter dem EU-Schnitt liegt? Wie weit verteilt Lohnsteuer um? Und was ist mit der Umsatzsteuer, die Brot und Dach über dem Kopf für alle gleich verteuert?

Referentinnen:

Dr.ⁱⁿ Gudrun Biffl:

wissenschaftliche Mitarbeiterin am WIFO, Forschungsschwerpunkte Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit: „Zur Situation der Frau in der Wirtschaft – wie kann der Gender Pay Gap in Österreich verringert werden?“

Dr.ⁱⁿ Gabriele Michalitsch:

Institut für institutionelle und heterodoxe Ökonomie der Wirtschaftsuniversität Wien, Forschungsschwerpunkte: Neoliberalismus, Feministische Ökonomie, Gender Budgeting „Frauen steuern? Geschlechterimplikationen des österreichischen Steuersystems“

Mag.^a Gerlinde Pölsler:

wissenschaftliche Mitarbeiterin bei PERIPHERIE, langjährige Erfahrung in Gender Studies, Forschungsschwerpunkte Gendersensible Statistik, geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt: „Gender Pay Gap in Österreich – Daten und Fakten zur aktuellen Situation“

Ablauf:

Als erster Schritt wurde von PERIPHERIE der Equal Pay Day für das Jahr 2007 eruiert: Ausgegangen wurde vom mittleren Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht (S.65 im Einkommensbericht des Rechnungshofs 2006). Das mittlere Bruttojahreseinkommen der Frauen beträgt 74% des mittleren Bruttojahreseinkommens der Männer (Frauenmedian in % des Männermedians). Nimmt man nun die verbleibenden 26% des Kalenderjahres (das sind 94,9 Tage) und zählt im Kalender rückwärts, also vom 31. Dezember weg, kommt man auf den 27. September.

Daraufhin wurde die Abendveranstaltung an diesem Tag geplant und der Equal Pay Day in Medien und über die Sozialpartner publik gemacht. Zudem wurde die Veranstaltung über das Internet und über bestehende Netzwerke beworben.

Das Abendsymposium bestand aus drei Teilen:

Mag.^a Gerlinde Pölsler von PERIPHERIE begrüßte das Publikum und bot eine ausführliche Einleitung zu der Veranstaltung. Sie kombinierte Fakten zur Einkommensgerechtigkeit mit Meinungen in den Medien, erklärte inwiefern Strategien zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede überhaupt notwendig wären, stellte die Referentinnen vor und moderierte die gesamte Veranstaltung.

Dr.ⁱⁿ Gudrun Biffl (WIFO) präsentierte ausführlich in ihrem Referat `Was tun, um den Gender Pay Gap zu verringern? Ein Blick über die Grenzen Österreichs` unterschiedliche Zusammenhänge zwischen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden, Frauenerwerbsquoten, Qualifikationsniveau, Teilzeitquote und Organisation der Kinderbetreuung.

Dr.ⁱⁿ Gabriele Michalitsch (Institut für institutionelle und heterodoxe Ökonomie der Wirtschaftsuniversität Wien) stellte anhand der unterschiedlichen Formen von Steuern in Österreich und den dahinterliegenden Logiken die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter vor. Wobei dabei natürlich anzumerken ist, dass der primäre Ansatz zur Gleichstellung bei der Einkommensverteilung zu liegen hat und das Steuersystem bestenfalls korrigierend eingreifen kann.

Anschließend fand eine rege Diskussions- bzw. Fragerunde statt. Das Interesse am Thema war sehr groß, so wurden viele vertiefende Fragen an die einzelnen Referentinnen gestellt und im Rahmen eines informellen Ausklangs weiter diskutiert.

Gender Mainstreaming und Ökonomie

Unter diesem Schwerpunktthema wurden von PERIPHERIE drei Veranstaltungen durchgeführt: „Ist das halbe Geld auch die halbe Welt? Gender Budgeting – ein Baustein des Gender Mainstreaming“ Zu diesem Thema fand im Jahr 2006 ein Nachmittagsworkshop und eine Abendveranstaltung statt.

Im Jahr 2007 wurde unter diesem Schwerpunkt folgende Veranstaltung durchgeführt:

Generation prekär: Atypische Beschäftigung zwischen Zwang und Freiheit

Mittwoch, 28. November 2007, 18:00 – 20:30 Uhr

Ort: Stadtteilcafé palaver connected, Griesgasse 8, 8020 Graz

Freie DienstnehmerInnen, PraktikantInnen, Ein-Frau-Mikrounternehmen: „Atypische“ Beschäftigung wird für immer mehr Menschen normal, mehr noch: Prekäre Arbeitsverhältnisse werden für viele zum Dauerzustand. Unter den Betroffenen sind vor allem junge Leute, aber auch bereits Mütter und Väter jenseits der vierzig. Die Debatten darüber kreisen immer wieder um ein Spannungsfeld: Ist atypische Beschäftigung überwiegend negativ zu bewerten – als aufgezwungen, risikoreich und kaum das Überleben sichernd? Oder bietet sie auch Chancen und Freiheiten? Und: Wie sind Frauen davon betroffen und wie Männer?

Zielgruppe:

- ExpertInnen aus dem Bereich Gender Mainstreaming und Frauenforschung
- NGOs
- SozialpartnerInnen
- Interessierte Öffentlichkeit

Ziele:

- Informationen zu atypischer Beschäftigung und deren gesellschaftlichen Folgen
- Information und Diskussion der geschlechtsspezifischen Implikationen
- Diskussion und Bewertung der Vor- und Nachteile dieser Beschäftigungsverhältnisse
- Diskussion der Rolle der Gewerkschaft
- Austausch von Erfahrungen, Diskussion

Referentinnen:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Ulrike Papouschek, FORBA, Sozialwissenschaftlerin, Schwerpunkt: Arbeit und Geschlecht, Bildung;

„AkademikerIn, nicht mehr ganz jung, sucht...“

Mag.^a Andrea Schober, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP), Geschäftsbereich Interessenvertretung, zuständig für atypisch Beschäftigte; ATTAC.

„Gewerkschaft und prekäre Arbeit“

Moderation: Mag.^a Ulla Sladek, Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei PERIPHERIE

Globale Konkurrenz, Verlagerung von Arbeit und die Gestaltung von Wertschöpfungsketten bestimmen immer mehr die Jobchancen und die Verhandlungsmacht der ArbeitnehmerInnen und zunehmend auch ihren Arbeitsalltag. Das trifft nicht nur auf Industriebranchen, sondern auch auf wissensintensive Dienstleistungen zu. Der Verweis auf ökonomische Zwänge bestimmt die gesellschaftliche Diskussion über die Entwicklung von Arbeit und Beschäftigung derzeit wesentlich stärker als noch vor wenigen Jahren. Arbeitspolitische Perspektiven und Gestaltungsoptionen werden entweder aus einer defensiven Position formuliert oder aber in den Dienst der Wettbewerbsfähigkeit gestellt.

Vor diesem Hintergrund ist auch die Entwicklung der „atypischen Beschäftigung“ zu sehen. In allen Beiträgen wurde sowohl nach den Entwicklungstrends als auch nach Interventionschancen gefragt, die sich aus den Unsicherheiten und Widersprüchen der ökonomischen und sozialen Prozesse ergeben. Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der betrieblichen Qualifikationen wird weithin als eine Strategie empfohlen, die es erlaubt, betriebs- und volkswirtschaftliche Probleme im internationalen Wettbewerb in Zeiten des Neoliberalismus zu bewältigen und dem scheinbar unaufhaltsamen Anstieg der Arbeitslosigkeit entgegen zu wirken. Die Beiträge diskutierten verschiedene Arbeitsformen und Arbeitszeiten, sozial- und geschlechterpolitische Implikationen, gesamtgesellschaftliche wie persönlichkeitsbezogene Aspekte im Lichte der differenzierten Erfahrungen, die mit ganz unterschiedlichen Flexibilisierungsmodellen gesammelt wurden.

Da die prekären Beschäftigungsverhältnisse in den letzten 15 Jahren stark gestiegen sind, wird das Thema immer wichtiger werden.

Neben der öffentlichen Debatte zu diesem Thema haben sich auch aktivistische Ansätze im Zusammenhang mit Prekarisierung verstärkt, die erste Schritte zu einer Organisation von prekarierten Menschen in die Wege leiteten, wie sich auch am Beispiel der österreichischen Gewerkschaften zeigen lässt. Durch partizipative Ansätze und Aktionen vor den Call Centers sowie rechtliche Schritte konnte eine Veränderung herbeigeführt werden.

Der Tenor der Diskussion ging in die Richtung, dass die Entwicklung in Richtung Erhöhung der atypischen, prekären BV nicht aufzuhalten ist, solange neoliberale Tendenzen überwiegen, jedoch die Rahmenbedingungen verbessert werden sollten. Es wurde diskutiert, dass die öffentliche Hand zum Beispiel bei Ausschreibungen verlangen sollte, dass Anbieter für gesicherte, nicht prekäre BV sorgen. Denn derzeit wird bei Ausschreibungen sehr oft Dumping betrieben, so dass zumeist Anbieter mit prekären BV gewinnen.

Die unterschiedlichen Auswirkungen der Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen auf die Geschlechter wurden unter den TeilnehmerInnen sehr ausführlich diskutiert. Damit konnte auch direkt der Konnex zu Gender Mainstreaming und Ökonomie hergestellt werden. Nicht alle atypischen BV führen zu einer Verfestigung der traditionellen Arbeitsteilung. Es gibt Untersuchungen, die zeigen, dass atypische BV von beiden Partnern oft zu einer leichten Aufweichung führen, und bei Partnerschaften bei denen die Frau, die sicherere Arbeitsplatzsituation hat, es oft beinahe zur Angleichung kommt.

Gesamt lässt sich die Veranstaltungsreihe als großer Erfolg bewerten. Gender Mainstreaming als Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung wurde aus verschiedenen Sichtweisen beleuchtet. Anwendungsbeispiele auf unterschiedlichen ökonomischen Ebenen zeigten wie vielfältig Gender Mainstreaming gedacht werden kann und welche gesellschaftlichen Auswirkungen ein konsequentes Einbeziehen der Strategie des Gender Mainstreaming in unterschiedlichen ökonomischen Feldern hätte.

Erster Steirischer NGO-Tag

Programm 1. steirischer NGO-Tag

Wie gestaltet sich die Zukunft der steirischen Vereine? Bleibt der „Sparefroh“ das geheime Wappentier der öffentlichen Hand? Oder erkennt eine breitere Öffentlichkeit Qualitäten und Nutzen des steirischen Vereinswesens? Lässt sich mittelfristig ein Konsens über Qualitäten, Nutzen und Ressourcen erzielen? Der erste steirische NGO-Tag präsentiert Perspektiven für die Zukunft.

Landeshauptmann Mag. Franz Voves und die **Steirische NGO-Plattform** laden zum „1. Steirischen NGO-Tag“ am Samstag, dem 6. Oktober 2007 um 10:00 Uhr und zu einem anschließenden Empfang in die Repräsentationsräume der Grazer Burg herzlich ein. (9:00 Uhr: Get-together in der Orangerie im Grazer Burggarten)

Symposium „Zukunft des steirischen NGO-Wesens“

09:00 Get-together in der Orangerie im Grazer Burggarten

10:00 Eröffnung der Veranstaltung im Weissen Saal der Grazer Burg durch

Landeshauptmann Mag. Franz Voves

Grußworte durch **BGM Mag. Siegfried Nagl**, **STRⁱⁿ Elke Kahr**, **GRⁱⁿ Lisa Rücker**

10:30 **Bernhard Possert, Mag.^a Martina Mauthner** (Zukunftsplattform Steirische Vereine) und **Mag. Peter Tarkusch** (Steirische NGO-Plattform):

Mehr Geld aus mehr Quellen für beste Qualität? Finanzierungsmodelle für die Sicherung der Zukunft der steirischen NGO's

12:00 Pause

12:15 **Univ.-Prof. Dr. Peter Filzmaier**: NGO's als Rettung der Demokratie?

13:30 Empfang

Leistungsschau steirischer NGO's im Burghof

14:30 bis 17:30 Uhr

Grußworte **GR Dr.ⁱⁿ Nuray Richter-Kanik** i.V. Vbgm. Walter Ferik

Moderation: **Mag.^a Claudia Facciani**

Peripherie unterstütze bei der erfolgreichen Durchführung des ersten steirischen NGO-Tages auf Einladung von Herrn LH Mag. Franz Voves e. Über 170 TeilnehmerInnen im Weißen Saal der Burg setzten ein gemeinsames Zeichen für die Anliegen der steirischen Vereine. Zu den positiven Ergebnissen zählt sicher auch, dass Herr LH Voves eine Stabstelle für EU-Förderungen in der Europaabteilung des Landes Steiermark für Vereine einrichten wird und dass er die steirische NGO-Plattform mit dem Städtebund und dem Gemeindebund näher zusammenführen möchte, um den Anliegen der Vereine noch mehr Gehör in diesem Gremium zu verschaffen.

Innerhalb von POPUP GeM wurden 2007 folgende Veranstaltungen durchgeführt:

100% Raum-warum nur für 50% planen

19. Jänner 2007, 15-18 Uhr
Hotel Frohnleitnerhof, Frohnleiten



Steirische GemeindepolitikerInnen diskutierten neue Perspektiven der Raumplanung

Erleben Frauen und Männer Räume unterschiedlich?

Wie können BürgermeisterInnen auf die Bedürfnisse aller Bevölkerungsgruppen eingehen?

Was nutzt's? Wer macht's? Was kostet's?

Innovative Unternehmenspolitik Steirische Unternehmen sichern Wettbewerbsvorteil durch Gleichstellung von Frauen und Männern

19. April 2007, 17-19 Uhr
Flughafen Graz, Feldkirchen



Neben der Entwicklung neuer Produkte, Verfahren und Dienstleistungen gewinnen innovative Modelle in Personal- und Qualitätspolitik zunehmend an Bedeutung. Im Rahmen dieser Veranstaltung zeigten renommierte steirische Betriebe auf, wie sie in unterschiedlichen Bereichen ihre Prozesse und Abläufe auf Gleichstellung von Frauen und Männern ausgerichtet haben und damit ihren Unternehmenserfolg steigern.

Vom Umgang mit Buben und Mädchen

24. Mai 2007, 15-18 Uhr

Großer Saal Burggasse, Burggasse 11-13, Graz

Fortbildungsveranstaltung für KinderpädagogInnen und KindergartenerhalterInnen

„Typisch Bube – typisch Mädchen“: das beginnt schon im Kindergarten, allen Bemühungen um Gleichberechtigung zum Trotz. Der Vorsatz, Buben und Mädchen gleich zu behandeln, ist darum nicht so leicht in die Tat umzusetzen. Und Mädchen und Buben wollen auch gar nicht gleich sein!

Ausgehend von Beobachtungen aus der Praxis wurden Ansatzpunkte und Ziele geschlechtsreflektierender Pädagogik vorgestellt. Auch der sperrige Begriff „Gender Mainstreaming“ wurde mit Leben gefüllt. Deutlich wurde: Es geht nicht um zusätzliche Anforderungen oder Programme, die neben der Alltagsarbeit durchgeführt werden sollen, sondern um einen neuen Blick auf die pädagogische Arbeit mit Mädchen und Buben insgesamt.

Endconference Gender@Work What' in it for you?

24.04.2007, 09:00 – 17:30,
Prinzessin Juliana Kaserne, Den Haag, Niederlande

Im Rahmen der Endkonferenz der transnationalen Partnerschaft Gender@Work im April 2007 wurden die gemeinsam entwickelten Produkte zu den Themen Gender und Training und Gleichstellung im Personalbereich vorgestellt und diskutiert. Um für einen Austausch an Erfahrungen und Kompetenzen zwischen den rund 100 TeilnehmerInnen aus Holland, Schweden, Schottland und Österreich zu sorgen, wurden World cafés und Diskussionen in Kleingruppen veranstaltet.

Innerhalb von learn forever I wurde 2007 folgende Veranstaltungen durchgeführt:

Fachtagung ungewohnt & ungewöhnlich

Bildungsferne Frauen und Lebensbegleitendes Lernen. Methoden. Strategien. Modelle.

12. April 2007, 10.00 – 17.00

Veranstaltungszentrum Europahaus, Linzerstraße 429, 1140 Wien

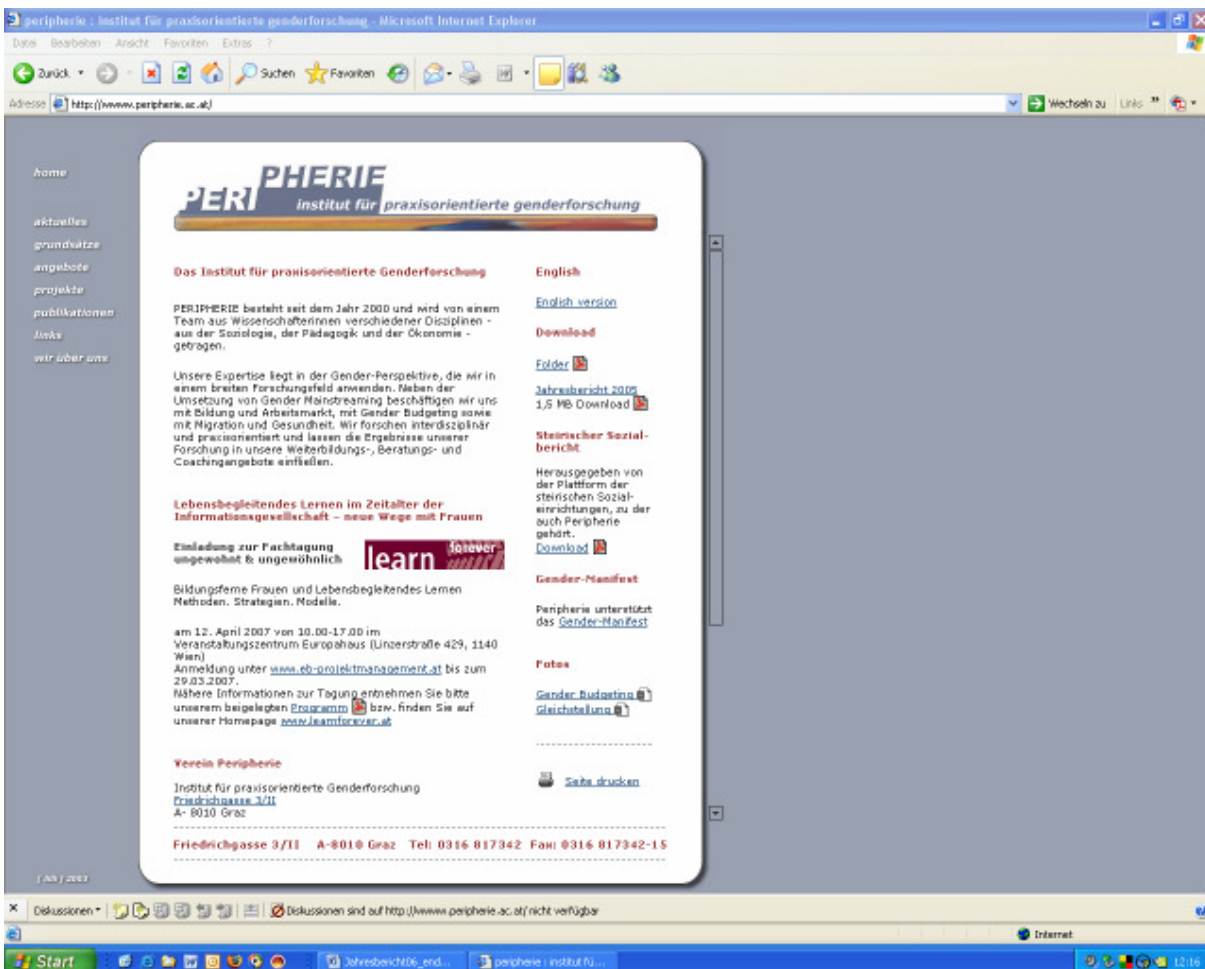


Internationale und nationale ExpertInnen diskutierten die Bedeutung und Wirkung von Gender in LifeLongLearning-Strategien und die Frage der Exklusion und Inklusion. Welcher Platz bildungsfernen Personen in LLL-Strategien sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene eingeräumt wird, stand im Zentrum der Beiträge. Im zweiten Teil wurde berichtet, wie sich Lebensbegleitendes Lernen in der Praxis mit bildungsfernen Frauen umsetzen lässt und die Produkte und Ergebnisse aus learn forever wurden präsentiert.

WEBSITE UND MEDIEN

Websites

PERIPHERIE Website www.peripherie.ac.at



Die Website von PERIPHERIE (www.peripherie.ac.at) informiert über die zentralen Themenbereiche unseres Instituts, über unsere Grundsätze und Leitgedanken sowie über die Mitarbeiterinnen. Sie wird laufend aktualisiert und gibt Auskunft über aktuelle sowie abgeschlossene Projekte. Unsere Veröffentlichungen können kostenlos als Pdf-Files heruntergeladen werden. Weiters sind auf der Website Angebote von PERIPHERIE, Veranstaltungen, Links zu den Bereichen Frauen- und Genderforschung, regionale Frauenprojekte, Datenbanken, Archive und Netzwerke sowie Fachzeitschriften zu finden.

Vertretung von PERIPHERIE auf gemeinsamen Projekt-Websites

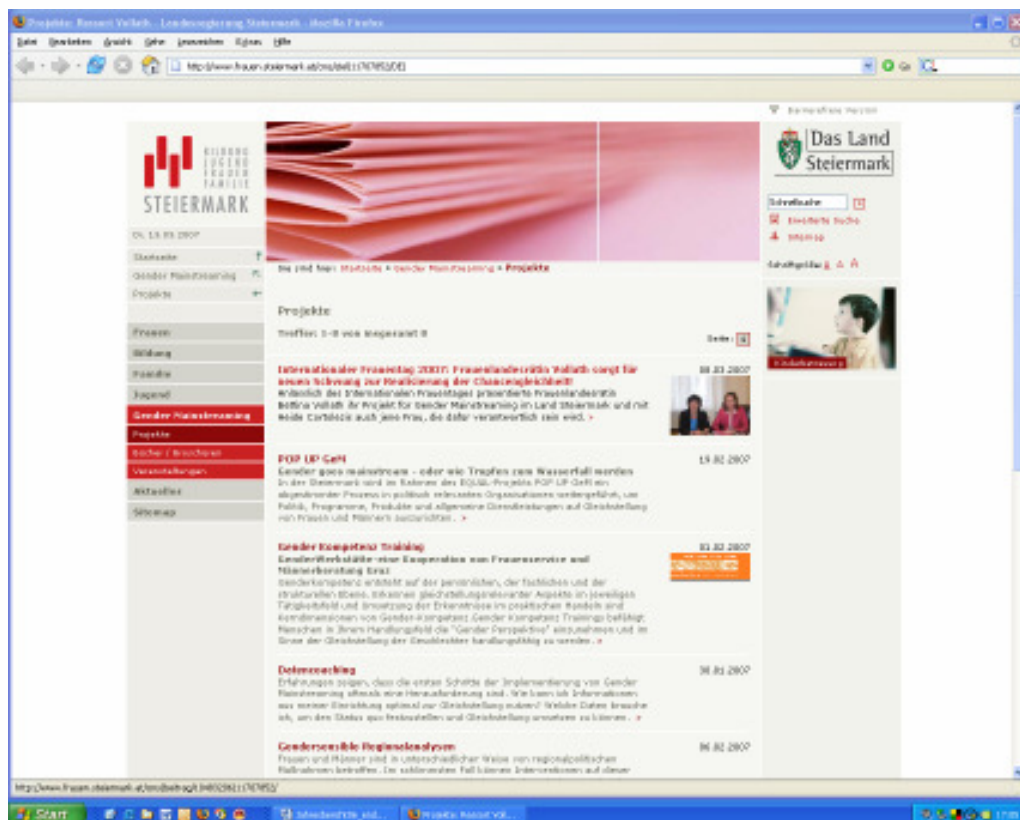
www.popugem.at

www.learnforever.at

<http://www.weiterbildung.steiermark.at/>

Website des Landes Steiermark

Mitarbeiterinnen von PERIPHERIE betätigen sich auch als externe Redakteurinnen für die Website des Landes Steiermark – Amt der Steiermärkischen Landesregierung - Fachabteilung Bildung, Jugend, Frauen, Familie unter Landesrätin Bettina Vollath. Unter der Rubrik „Gender Mainstreaming“ informiert auch PERIPHERIE über aktuelle Projekte, Entwicklungen, Angebote und Termine. Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.frauen.steiermark.at/cms/ziel/11707852/DE/>



Medienarbeit

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.

Im Folgenden eine Auswahl an Presseartikel aus dem Jahr 2007:

<http://diestandard.at>, 15.Dezember 2007

"Sex-counting" ist nicht alles

Männer, Frauen und Zahlen: Ein Grazer Handbuch über gendersensible Statistik zeigt Möglichkeiten auf, an sich trockene Materie zu beleben

Die Begriffe, die die meisten Menschen mit dem Thema gendersensibel in Kombination mit Statistik verbinden, sind entweder "staubtrocken" oder "sex-counting". Weder das eine noch das andere muss zutreffen. Das zu beweisen, hat sich ein Autorinnen-Team aus dem Grazer Institut für praxisorientierte Genderforschung "peripherie" gemeinsam mit "POP UP GeM" vorgenommen. Das Ergebnis: Ein Handbuch über gegenderte Statistik mit besonders scharfem Auge auf Beschäftigung, das sich nicht nur an ausgewiesene ExpertInnen wendet, sondern an all jene, die als NeueinsteigerInnen - oder schlichtweg Interessierte - mit derartigen Daten arbeiten (müssen).

Wozu es denn überhaupt eine nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistik braucht? Fehlen Daten, fehlen Informationen, fehlen Entscheidungsgrundlagen, die für gleichstellungsbemühte politische Kultur in Staat oder Unternehmen unabdingbar ist. Ganz einfach. Im Bereich der Beschäftigung heißt das auch: Welche Daten der Politik vermitteln, damit auch Arbeit außerhalb eng gesetzter Definitionsgrenzen erfasst wird - was Frauen besonders betrifft. Unbezahlte Arbeit ist ein Kernbereich.

Der relativ junge Teilbereich statistischer Erfassung, der Daten über Frauen exponiert, wurde erst in den 1970ern angedacht, seine systematische Umsetzung erfuhr er in den beiden darauf folgenden Jahrzehnten. Anfangs reines "sex-counting", worunter man das Aufschlüsseln von Daten anhand der Geschlechter versteht, hat sich die Erfassung im Zuge der Etablierung des Gender Mainstreamings hin zu einer Arbeit mit Erhebungen aus den Lebensrealitäten beider Geschlechter entwickelt. "Sex-counting" ist längst nicht alles, wenn auch das Geschlecht die zentrale Kategorie ist, bemüht sich auch die Gender Statistik, andere wichtige Marker wie Migrationshintergründe oder Alter miteinzubeziehen.

Bessere Handhabe

Gender Statistik funktioniert hierzulande eher nach dem Muster: Aus Alt mach Neu. Bereits vorhandene Datensätze werden, nicht zuletzt aus budgetären Gründen, besser zu nutzen versucht. Für Wien hatte diese Aufgabe das Institut für Höhere Studien (IHS) übernommen. Ansonsten kümmert sich die Arbeiterkammer recht gründlich um Gender Statistiken, nicht selten mit Beispielen zur besseren Handhabe unterlegt.

Auch das Handbuch aus Graz lässt diesen Punkt nicht außen vor: Den Autorinnen war es wichtig, das - ja, nicht staubtrockene, aber doch recht spröde - Thema zu illustrieren und dadurch besser verständlich zu machen.

Mechanismen offenlegen

Womit Menschen, die mit gendersensibler Statistik zu tun haben, immer wieder konfrontiert werden, ist die weit verbreitete Ansicht, dass "geschönte" bis "gefälschte" Daten in Umlauf gebracht werden, um (feministischen) Gleichstellungsbemühungen Schützenhilfe zu leisten. Was so nicht stimmt. Wissenschaftliche Erhebung steht und fällt mit der Validität der Daten.

Genau hinschauen

Aber, wie Autorin Gerlinde Pölsler *dieStandard.at* gegenüber betont: "Man kann viel machen mit Daten. Man muss genau hinschauen." Denn natürlich stellen Daten nicht unbedingt unanfechtbare Wahrheiten dar. "Wie Fotos zeigen sie immer nur bestimmte Ausschnitte der Wirklichkeit - jene, auf die die Fotografin die Linse gerichtet hat, während andere Dinge im Dunkeln bleiben. Anderes wiederum wird zwar abgebildet, aber unscharf. Oder gar verzerrt: an irgendeiner Stelle abgeschnitten oder von der hübschesten Seite betrachtet, während die hässliche nicht hergezeigt wird", heißt es auch schon in der Einleitung des Handbuchs.

Pölsler zieht zur Veranschaulichung des Problems gerne die Felder Arbeitslosigkeit oder Einkommen heran: Je nach Definition und Zielsetzung werden pro Erhebung unterschiedliche Zeiträume der Beschäftigungslosigkeit und gerade in AMS-Kursen Engespannte, im anderen Fall gar Karenzierte und Präsenzdienere zur Berechnung herangezogen oder eben weggelassen; so erklären sich auch die unterschiedlichen Zahlen, die herumschwirren. Pölsler wiederholt ihren Rat: "Genau hinschauen!"

Glossar mit Absatz

Das Team will mit dem Reader, der sich im Aufbau an dem schwedischen Prototypen "Engendered Statistics. A Tool for Change" orientiert, Bewusstsein für die Grundmechanismen der statistischen Arbeit schaffen und gleichzeitig Schwellenängste davor abbauen. Und Vorurteile, die im Spruch "Traue nur der Statistik, die du selbst gefälscht hast", kulminieren, ausräumen. Auf - trotz geballter Information übersichtlichen - 120 Seiten ist das gelungen, was auch erklärt, warum die Nachfrage nach dem Glossar die Autorinnen recht zufrieden stellt. Die Stadt Graz hat zuletzt fünfzehn weitere Exemplare nachbestellt.

Zur Sache

Wer genauer wissen will, worin sich die Lebenssituation von Frauen in Österreich von jener der Männer unterscheidet, kann sich in der jüngst präsentierten Studie "Frauen und Männer in Österreich" informieren. Es ist eine von der Statistik Austria im Auftrag der Frauenministerin erstellte Datenanalyse, die sich mit der Geschlechterdifferenz in demographischen Strukturen und Lebensformen, Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen befasst. (bto)

Gendersensible Statistik

Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken - Veränderungen ins Rollen bringen
Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung

Gerlinde Pölsler, Autorin / Doris Kapeller, Projektleiterin

ISBN 978-3-200-000915-8

<http://diestandard.at>, 8.Mai 2007

Frauen verdienen mehr

Warum die Berufswahl über das Einkommen entscheidet, will das Projekt KLA-RA! Mädchen und jungen Frauen vor Augen führen

Wer kennt sie nicht, die Frage: "Was möchtest du werden, wenn du groß bist?" Als Kind hat man oft sehr genaue Vorstellungen davon, aber wenn der Zeitpunkt der Berufswahl näher kommt, stehen viele vor einer Entscheidungsschwierigkeit. Und das zu Recht...

In Österreich gibt es 400 verschiedene anerkannte Berufe, davon 270 Lehrberufe. Insgesamt gab es 2005 laut WKÖ österreichweit 122.378 Lehrlinge, davon 82.120 männliche und 40.258 weibliche. Trotz des großen Angebots an Lehrberufen sind 66 Prozent der Mädchen in nur sechs Lehrberufen tätig, wie Daniela Winkler von Mafalda – Verein zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, Graz, zu berichten weiß. Dies sind laut Lehrlingsstatistik 2005 der WKÖ der Einzelhandel, Friseurin und Perückenmacherin, Bürokauffrau, Restaurantfachfrau, Gastronomiefachfrau und Köchin.

Obwohl diese Lehrberufe aufgrund der Kollektivverträge im Vergleich zu anderen sehr schlecht bezahlt sind, wählen Mädchen nach wie vor traditionelle Frauenberufe. Von solchen ist dann die Rede, wenn der Frauenanteil über 50 Prozent liegt, was bei oben erwähnten bis auf den Beruf Köchin auf alle zutrifft. Warum sich die Mädchen für diese Berufe entscheiden, erklärt sich Daniela Winkler folgendermaßen:

Rollenkonforme Verhaltensweisen werden gefördert

Das Interesse der Mädchen wird von klein auf in Richtung helfende Berufe gelenkt. Rollenkonforme Verhaltensweisen werden gefördert, nicht konform gehende Stereotype werden unterdrückt. Deshalb arbeiten viele Mädchen in Dienstleistungsberufen, sowie im Pflegebereich. Die beruflichen Vorbilder der Mädchen sind hauptsächlich Frauen, die in traditionellen Berufen tätig sind. Das kommt daher, dass sie in einem familiären und gesellschaftlichen Umfeld aufwachsen, in dem der Großteil der Frauen in traditionellen Berufen arbeitet und die Mädchen deshalb auch wenige andere Vorbilder finden.

Bei der Berufswahl der Mädchen wird die Familiengründung mit eingeplant und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überdacht. Der Beruf ist zwar wichtig, aber genauso wichtig ist die Familienplanung. Das Gehalt hat nicht denselben Stellenwert wie bei Burschen, weil großteils angenommen wird, dass bei Geburt eines Kindes der Mann weiter arbeitet. Mädchen denken bei der Berufswahl eine mögliche Teilzeitanstellung mit. Es stimmt zwar, dass in traditionellen Frauenberufen Teilzeitbeschäftigung gut möglich ist, dafür kann es ein Problem sein, einen Vollzeitjob zu finden. Die Berufentscheidung passiert in der Phase der Pubertät. In der Auseinandersetzung mit der Geschlechtsspezifizierung kommt es bei Mädchen oft zu einer übersteigerten Form von Positionierung als Frau. Das gelingt noch besser, wenn der gewählte Beruf ein "typisch weiblicher" ist.

Die Einkommensschere geht früh auf und nie mehr zu

Dass der Blick auf die Zahlen beschämend ist, zeigte die ehemalige SPÖ-Bundesfrauenvorsitzende Barbara Prammer bei der Begrüßung zur Enquete "Einkommen und Geschlecht: Strategien für mehr Einkommensgerechtigkeit in Österreich" im Juli 2005 im Renner-Institut auf. Denn bezüglich der Einkommensstatistik der Lehrlinge lässt sich folgendes sagen: 2004 hatte ein männlicher Lehrling im Jahr durchschnittlich nicht ganz 6.000 Euro zur Verfügung, ein weiblicher hingegen nur 4.800 Euro.

Der Broschüre "Spurensuche – Eine Entdeckungsreise durch die Berufsorientierung für Eltern und Töchter" des Projektes "mut! – mädchen und technik" kann man entnehmen, dass eine KFZ-Technikerin im vierten Lehrjahr bereits um 186 Euro mehr verdient als eine ausgelernte Einzelhandelskauffrau. Ebenso erhält zum Beispiel eine Maschinenbautechnikerin im dritten Lehrjahr bereits um 265 Euro mehr als eine Friseurin im selben Lehrjahr. Die Tatsache, dass der Frauenanteil beim Beruf FriseurIn (292 Euro im ersten Lehrjahr) 94 Prozent beträgt, beim Beruf DachdeckerIn (579 Euro im ersten Lehrjahr) beispielsweise hingegen 0,3 Prozent, zeigt, wo der "Scherenschnitt" beginnt: ein Umdenken der Mädchen bezüglich Berufswahl muss parallel zu allen anderen Maßnahmen stattfinden.

Gleichwertige Arbeit heißt nicht gleicher Lohn

Auch wenn Mädchen sich für besser bezahlte Berufe entscheiden, heißt das noch nicht, dass sie deshalb gleichviel verdienen wie Männer. In "Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit – Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung" vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Wien 2004) ist zu lesen, dass Frauen im österreichischen Durchschnitt im Jahr pro Stunde um 20 Prozent weniger verdienen als Männer.

Das liegt nicht so sehr in der bewussten Absicht von UnternehmerInnen. Vielmehr muss es als Produkt einer gesellschaftlich gewachsenen Praxis der Bewertung und Entlohnung von Frauenarbeit gesehen werden. Und diese Praxis gilt es zu hinterfragen, um eine Voraussetzung für die Geschlechtergleichstellung in Bezug auf Entlohnung erlangen zu können.

Equal Pay-Projekt

KLARA! Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt arbeitet an einem Weg dorthin, indem es die komplexen Zusammenhänge beschreibt und veröffentlicht, Weiterbildungen organisiert und durch eine Sensibilisierungskampagne zum Thema bezahlte und unbezahlte Arbeit das Thema in den öffentlichen Diskurs bringen will. KLARA! führt ein Mentoringprogramm für Frauen mit Migrationsgeschichte durch und baut Fokusgruppen zu Equal Pay und Gendergleichstellung auf: Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien von ExpertInnen werden in einem österreichweiten Forum diskutiert. Die Ergebnisse sollen bei der Verwirklichung von mehr Einkommensgerechtigkeit beitragen. (red)

<http://diestandard.at>, 10.Mai 2007

Einsichten, Ansichten, Aussichten Ausstellung zu Geschlechter-Perspektiven plus Filmpräsentation in Graz

Dem Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Ausstellung samt Filmpräsentation im Rahmen des Equal-Projekts POP UP GeM gewidmet. Die Begrüßung erfolgt durch Tatjana Kaltenbeck-Michl, Stadträtin für Kinder, Jugend, Familien, Frauen und Soziales. Danach wird es ein Resümee über zwei Jahre POP UP GeM geben:

- Heide Cortolezis, MSc MBI, nowa Netzwerk für Berufsausbildung
- Dorothea Sauer, PRISMA - Zentrum für Ausbildung und Beruf
- Mag.^a Dr.ⁱⁿ Doris Kapeller, PERIPHERIE - Institut für praxisorientierte Genderforschung

Zeit und Ort

10. Mai 2007, 18:30 Uhr, Stadtmuseum Graz, Sackstraße 18
Um telefonische Anmeldung unter 0316/46 26 00 -10 oder Email_an: susanne.gaulhofer@nowa.at wird gebeten. Weitere Infos unter www.popupgem.at. (red)

<http://diestandard.at>, 15.Mai 2007

Geschlechterperspektiven

Geschlechterperspektiven

Einsichten - Ansichten - Aussichten

Eine Ausstellung im Grazer Stadtmuseum, 8010 Graz, Sackstr. 18

10. bis 20. Mai 2007

Diese Ausstellung zeigt in Fotos, Texten und Installationen, wie Geschlechterrollen unser tägliches Leben sowohl positiv als auch negativ nachhaltig beeinflussen. Sie macht klar, wie sehr wir noch viel zu sehr eine männerdominierte Welt zelebrieren, obwohl Frauen in allen Bereichen entweder schon rechtlich völlig gleichgestellt sind oder längst gleiche Rechte haben müssten.

Die Ausstellung wurde im Rahmen der hochrangig und international besetzten Schlusskonferenz der EU-Gleichstellungskampagne "Popupgem" in Graz vorgestellt und zeigt auch den Film "Fair Play" des Grazer Regisseurs Reinhard Weixler, der ebenfalls im Rahmen dieser Konferenz internationale Premiere hatte.

Gleichstellung sichert Firmenerfolge

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Berufsalltag steigert Wettbewerbsvorteile und bringt den Firmen Erfolge.

Immer mehr Unternehmen setzen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, um mit innovativen Modellen im alltäglichen Wettbewerb die Nase vorne zu haben. Internationale Bei-

spiele zeigen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern den Erfolg von Unternehmen nachweislich steigert und Vorteile bringt.

Anlässlich der Entwicklungspartnerschaft POP UP

GeM haben sich erstmals regional und international tätige Unternehmen mit der Strategie Gender Mainstreaming auseinandergesetzt.

Im Rahmen einer Informationsveranstaltung, die am 19. April ab 17 Uhr im Flughafen Graz stattfindet, berichten Vertreter der am Projekt beteiligten Unternehmen über ihre Erfahrungen. Anmelden kann man sich bei Susanne Gaulhofer unter Tel. 0316/482600-10 oder susanne.gaulhofer@nowa.at. Nähere Infos über die Veranstaltung gibt's auch unter www.popupgem.at.



Die Gleichstellung gehört mittlerweile bei vielen Betrieben zur Unternehmensphilosophie.

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/practical-examples/opport-08-gendfor_en.cfm

Practical examples - Equal Opportunities

An unusual gender mainstreaming alliance

Transnational horizons

What have the armed forces, police services, universities, local governments, training providers and women's NGOs all got in common? The Gender@Work Transnational Partnership (TP) which linked together EQUAL projects from Austria, the Netherlands, Scotland and Sweden is living proof that there are many aims and means to be shared when it comes to gender equality, or more explicitly, the lack of gender equality.

Gender Mainstreaming (GM) must be applied to achieve equal opportunities and equal treatment for women and men, regardless of which sector or policy area. Activists, operating in fields as different and varied as those covered by Gender@Work, undertook a successful learning journey together and generated approaches and tools that can be used in many different contexts.

Whilst following the ambitious objective of producing a guide that could help any organisation to design, implement, monitor and evaluate its own GM strategy, the partners recognised that their transnational cooperation was a unique opportunity to widen horizons. The exchange of information and approaches was very much appreciated and the added value came from being able to:

- Share the realities of what was actually happening in the partner countries;
- Share the visions of those in other countries who worked on gender equality;
- Discuss challenges and possible solutions with people outside the national, regional or local gender equality networks.

New insights and benefits

"The most striking insight was that the situation of gender equality is pretty much the same between all nations, even if our track records are different. These similarities have helped us to support each other's work in this area. The most important added value was to have good contacts for now and also for the future," says Per Anders from the Swedish Armed Forces who worked in the GenderForce project. Marcel Van Houten, the expert coordinating the Dutch counterpart, also called GenderForce, agrees. Marcel underlines the relevance of the intensive cooperation amongst the experts and the new insights he gained into the theoretical foundations of GM, as well as the various methods of working on gender related problems.

Sheryl Harvey, the Coordinator of Genderwise, a Scottish Development Partnership, provides an example of what this experience meant to her and her project: *"Sweden for instance is regarded as being extremely forward thinking in relation to gender equality. Yet even there, problems like occupational segregation continue to exist. Austria's particular problems in relation to school hours (almost no full day schools) were also new to all the Genderwise partners,"* she says, *"for most of our partners, especially in the smaller organisations, there was traditionally no budget available for visits to other European Countries and a wariness of the value of investing time in transnational activities. Due to the length of time spent with colleagues developing products, relationships of trust have emerged which we hope will be used in the future."* According to Sheryl, it took two to three meetings before these relationships were sufficiently established and people felt that they could stop "selling" their countries as being well-developed in terms of gender equality. They gradually began to look at their situations in relation to other EU countries and to see how good practice could be mixed and matched, taking into account differences in culture, to make a positive contribution to their own work. *"Many of our local partners gained confidence,"* Sheryl explains, *"by seeing the progress Scotland has made in certain areas and realising that in some areas we are doing OK, indeed better than other nations. It also highlighted areas where Scotland is extremely poor in gender equality thus, allowing partners to prioritise their work in new ways."*

Tools for capacity building

The transnational partners set out to meet the ambitious challenge of finding and developing products, which were usable almost everywhere and innovative enough to complement the GM concepts which already existed in the different countries. However, this was not always possible because, for example, to have a single curriculum for GM training that fits all organisations, all fields of action and all levels of an organisation's hierarchy would simply not have been possible. In fact, two groups were formed with one focusing on "gender in training" and the other on "gender in recruitment and retention." Both groups targeted policy makers, senior managers, HR-Managers and HR-specialists and the goal was to increase the knowledge of these individuals about how to integrate a gender perspective into their work. It quickly became apparent that the key messages and steps, which must be an integral part of any GM training, would have to be adapted to the needs of different target audiences.

The groups made a point of involving seasoned practitioners in their work. Austria, for instance, which chaired and facilitated the working group on training, sent experts whose competences combined longstanding experiences in education and training with gender mainstreaming. Two people, who were trained as "gender agents" by the Austrian project and who work as HR-managers in Personnel Department of the City of Graz, made valuable inputs and, at the same time, benefited from the expertise of their transnational peers. *"First and foremost it was necessary to exchange experiences and to give some overview of the quantity and quality of gender mainstreaming activities and also of the social, political, and legal framework in each country,"* reports Heidi Gaube from the POPUPGEM project. Before agreeing *"on a concerted action,"* she recalls that *"it took many heated debates – to create our common cause."*

There was also an intensive discussion on terminology. How to define gender, gender mainstreaming and gender equality and what is the gender perspective? Each group member had to gather loads of relevant material from their own country and from their own organisation. This was then reviewed and discussed before deciding to include it on the proposed website or DVD. The next task was to find attractive products, which provided information precisely and quickly, says Heidi: *"Together we also solved this problem and so we proudly presented our homepage and our DVD at the final conference in the Netherlands."* Ulla Sladek who works at Peripherie, an institute that focuses on gender research and a partner in the Austrian project, emphasises that *"it was very important that every expert in each of the groups did her or his homework carefully and came well prepared to the meetings. After all, we needed a basis from which we could work at each meeting."* After proposals and drafts had been discussed and adapted to the interests and needs of each partner, all the material was submitted to a final review, proof read and then "filled" into the website by the staff of the Austrian project. The Gender@Work website answers almost any question related to gender mainstreaming, from definitions, objectives, requirements for implementation, actors and implementation to impact. It is a real hub that provides

- basic knowledge and skills;
- an inventory of what different categories of actors need to know;
- good practices from the participating Member States.

Success factors that made things happen

The movers and shakers of the TP are now looking back and beginning to draw conclusions about what were the essential factors that made their cooperation successful.

Keeping the work focused

The members of this unusual alliance are convinced that the rare mix of partner organisations was a special challenge, yet at the same time, it represented a rich seed bed for innovation. The difference in organisational cultures led to an endless flow of questions and to a deeper and deeper exploration of each others' commitments and beliefs in terms of gender issues. This helped to pave the way for assessing the national and European situations and the range of viable solutions to persistent problems. Eventually, the partners decided to concentrate on two major themes, which were GM in training and GM in recruitment and all projects in the Gender @Work TP participated in both of these working groups.

Building a permanent and reliable team

Although it was very difficult at the early stage, the partners tried to ensure a continuing and productive working process by involving the same experts and representatives over the full lifespan of the TP. In addition, Gender@Work members insisted that the quality of their input should be high and they were really motivated to share their knowledge and practical expertise. *"Our Austrian experts have a long experience in raising gender awareness and training people in gender mainstreaming, as well as in integrating the gender perspective into human resource management,"* reports Heidi Gaube and she adds, *"it was of great interest for us to exchange experiences in these fields with experts from other countries. This helped us to review and audit our own approaches and tools and eventually adapt them to new benchmarks that emerged from transnational work."* For Ulla Sladek, part of this added value was also to learn *"how to promote team-working within a group of experts who came from different countries, very diverse contexts and who had different levels of expertise in the field of gender mainstreaming."*

Involving decision-makers and senior management

The TP also found that the participation of senior staff and decision-makers, both at operational and strategic levels, proved to be an important success factor in the sustainability of their achievements at home.

Exchange and transfer going strong

Officially, Gender@Work ended after the high level visibility event hosted by the Dutch partner, at the end of 2006. However, in Sweden and Scotland where the lifespan of the EQUAL projects extends until the end of 2007 and also in Austria and the Netherlands, the organisations which formed the EQUAL partnerships are all maximising their achievements. This includes the transfer and adaptation of approaches, methods and tools that emerged during transnational cooperation. *"The benefits will be clear in the follow-up phase of this project,"* says Marcel Van Houten, *"and gender policies will be part of the training, recruitment and retention of staff. The Dutch are importing several good practices, which were tested and validated, especially in the Swedish Army."*

His colleague Per Anders from the Swedish Armed Forces is also looking forward to working with the two tools developed by the TP, *"we can use them later in training and education or information sessions."* This future use was reinforced by statements made by the Ministries for Defence and Foreign Affairs at GenderForce's final conference. In the course of this event, both ministries made clear commitments to integrate the project's positive outcomes into their regular policies and practices.

Heidi Gaube makes a point about the successful exports from the Austrian project and underlines the encouragement and motivation of key players that has been triggered in her country: *"We exported our method of implementing gender mainstreaming through the Dutch experts to the Netherlands and we saw during our cross-border work that the Swedish project had similar approaches to ours. However, the implementation of Gender Mainstreaming in the Armed Forces is really new for Austria and the possibility of the integration of the gender dimension into this area has really attracted attention. It is a great experience for Austrian key actors, who work at the interface between labour market, economic and regional politics, to see that strategies and best practice that we have developed can be used in other countries and also that strategies and best practice from these countries can work here in Austria."*

When asked about the lessons learned and those transnational benefits that might have lasting impact, Sheryl Harvey raises another crucial point. *"We wanted not only to bring ideas back,"* she says, *"but also to encourage our local partners to engage more with Europe and think beyond the issues on which they had traditionally focused, in Scotland. We encouraged them to build relationships and think laterally about what they could gain from participation in Gender@work."* She explains that the approach to mentoring which was implemented in Sweden has already been included in the core work of Engender. This is a Scottish sub-project that brings together actors who are in a position to mainstream mentoring in community planning procedures. In addition, the transnational DVD is being used by a working group participant in her new job within the Scottish Parliament. The leader of yet another sub-project, Text2Lean is now confident in working with other European countries and has gone on to engage in a variety of transnational meetings including one organised by the European Community of Practice on Gender Mainstreaming. The older workers team has also engaged in more European level activities and hosted a successful international conference, during 2007. *"Overall we believe that our strategy has been successful,"* confirms Sheryl, *"and that partners who wouldn't have considered working outside of Scotland now feel confident both in working with other European partners and in going to Europe to look for solutions to Scottish problems."*

Even if this is not true for every one of the transnational partners, as some already had strong international contacts and work relationships before EQUAL, they all agree that "going to Europe" for new solutions is a good strategy. This is particularly relevant when seeking to develop and implement innovative approaches to long-standing problems such as inequalities based on gender. Thus, the Gender@Work teams are looking forward to the new ESF programmes and further possibilities for transnational cooperation.

Contact: Heide Cortolezis, Heidi Gaube, NOWA - Netzwerk für Berufsausbildung
Jakominiplatz 16, A 8010 Graz, Tel.: +43 0316 482600, Fax: +43 0316 4826004
E-mail: heide.cortolezis@nowa.at, heidi.gaube@prisma-zam.at
Website: <http://genderatwork.popupgem.at/cms/1070>, <http://www.nowa.at/>,
<http://www.popupgem.at>

Beitrag ORF Steiermark online vom 07.10.2007 Zum ersten steirischen NGO-Tag

NGOs fordern mehr Unterstützung

Ein Zusammenschluss von steirischen Karitativ- und Sozialvereinen - so genannte NGOs - fordert mehr finanzielle Unterstützung von der Politik. Weitere Kürzungen der Fördermittel würden die Steiermark sozial schwächen.

Dort tätig, wo der Staat auslässt

Integrationshilfe, Rassismus- und Gewaltprävention oder Menschenrechtsarbeit: NGOs ("Non Governmental Organisations") decken soziale Bereiche ab, wo staatliche Einrichtungen fehlen. In den letzten Jahren wurde die finanzielle Unterstützung aus öffentlicher Hand aber immer weniger.

"Es kann nicht sein, dass sich der Staat abputzt und sagt, die NGOs sollen uns die Arbeit möglichst billig abnehmen - und wenn NGOs Ressourcen brauchen, wird dort auch noch eingespart", sagt etwa der Grazer Armen-Pfarrer Wolfgang Pucher.

Deutlich mehr Budget gefordert

Die Forderung nach mehr Geld richtet sich in erster Linie an den Landeshauptmann, sagt Christian Ehetreiber von der NGO-Plattform Steiermark: "Er ist mit der steirischen Sozialdemokratie angetreten und hat gesagt: Vieles anders, vieles besser. Wir nehmen ihn beim Wort und hoffen, dass es 2008 bis 2010 viel besser wird für die steirischen NGOs. Verbesserte Rahmenbedingungen heißt deutlich mehr Budget".

Voves: "Auf keinen Fall Kürzungen"

Landeshauptmann Franz Voves sagt dazu: "Wir werden die Leistungen der NGOs auch in Zukunft honorieren, das heißt die Förderungen auf keinen Fall zu kürzen".

NGOs finanzieren sich zu durchschnittlich 70 Prozent aus öffentlichen Mitteln - der Rest wird durch Spenden und Mitgliedsbeiträge aufgebracht.

Mehr Geld kann sich auch negativ auswirken

Der Politologe Peter Filzmaier sagt aber, eine stärkere Förderung der NGOs könnte auch negative Folgen haben: "Nicht mehr sie bestimmen, was wichtig ist zu tun, sondern es hängt immer mehr ab, was der Staat vorgibt und wofür Bund und Land Mittel bzw. Geld zur Verfügung stellen".

FÖRDERGEBERINNEN



ESF – Europäischer Sozialfonds



Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung



Bundesministerium für
Unterricht, Kunst und Kultur

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur



Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit



Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für Frau, Familie und Gesellschaft



Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für Erwachsenenbildung und öffentliche Bibliotheken



Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für Wissenschaft und Forschung



Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Stabstelle Landesamtsdirektion – Landesamtsdirektion und Controlling



Stadt Graz/ Kultur



österreichische gesellschaft
für politische bildung

Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung

Impressum

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung

Friedrichgasse 3/II

A-8010 Graz

Tel.: 0316-817342