



FUEN

FEDERAL UNION OF EUROPEAN NATIONALITIES
FÖDERALISTISCHE UNION EUROPÄISCHER NATIONALITÄTEN
ФЕДЕРАЛИСТСКИЙ СОЮЗ ЕВРОПЕЙСКИХ НАЦИОНАЛЬНЫХ МЕНЬШИНСТВ
UNION FÉDÉRALISTE DES COMMUNAUTÉS ETHNIQUES EUROPÉENNES

WOMEN OF MINORITIES PROJECT SURVEY FINDINGS



Impressum

Autor und Mitwirkende:

Dr Zora Popova
Merle Bornemann

Herausgegeben von:

Föderalistische Union Europäischer Nationalitäten (FUEN)
24939 Flensburg
Schiffbrücke 42.

Design:

Visuart Mediaworks

Übersetzung:

Viktoria Aygül

© FUEN 2022

WOMEN OF MINORITIES PROJECT – SURVEY FINDINGS



DR ZORA POPOVA

Mit dem Ziel, die Rechte der nationalen, ethnischen und autochthonen Minderheiten und Sprachgruppen in ganz Europa zu fördern, die Entwicklung ihrer organisatorischen Kapazitäten zu unterstützen und die Stimmen der Vielfalt vor nationalen und internationalen Institutionen zu verstärken, hat die FUEN einen Bereich identifiziert, der Aufmerksamkeit erfordert: die Intersektionalität und die vielfältigen Formen der Diskriminierung, die Frauen aus (einigen) Minderheiten zu den am stärksten gefährdeten Gruppen in der heutigen Zeit machen.

Das Bewusstsein für Intersektionalität und vielfältige Formen der Diskriminierung zu schärfen und sich im Kampf dagegen zu engagieren, ist eine Herausforderung, der sich die FUEN stellen muss, um sicherzustellen, dass sowohl Männer als auch Frauen aus Minderheiten, Jungen und Mädchen, ihre Rechte als gleichberechtigte Bürger der europäischen Gesellschaften uneingeschränkt wahrnehmen. Die Umfrage, die im November 2022 unter den Mitgliedsorganisationen der FUEN durchgeführt wurde, war der Startschuss für die neue Programmlinie „Frauen in Minderheiten“. Ziel der Umfrage war das Niveau und die Einstellung zur Gleichstellung der Geschlechter im gesamten Netzwerk zu überprüfen, damit die Minderheitenorganisation mit einem besseren Verständnis des Status quo eine konstruktive Diskussion über die weiteren Schritte führen kann.

Der Fragebogen war vollständig anonym, weil sein Zweck nicht darin bestand, zu beschuldigen oder anzuprangern, sondern das Engagement der FUEN-Mitgliedsorganisationen zu diesem Thema zu skizzieren und herauszufinden, ob sie die Gleichstellungsprinzipien in ihrer Arbeit einhalten und umsetzen. Der aktuelle Bericht präsentiert und stellt die vorläufigen Umfrageergebnisse zur Diskussion und zeigt einige der identifizierten Herausforderungen für die Gleichstellung und aktive Beteiligung von Frauen aus Minderheiten auf. Es skizziert die Bereiche möglicher zukünftiger FUEN-Interventionen.

UMFRAGEUMFANG UND TEILNEHMER

Binnen 20 Tagen sammelte die FUEN-Umfrage 60 ausgefüllte Formulare aus 17 europäischen Staaten und einem Land Zentralasiens. Die folgenden Grafiken visualisieren den geografischen Geltungsbereich (Abbildung 1) und die Anzahl der teilnehmenden Organisationen pro Staat (Abbildung 2). Die FUEN hat festgestellt, dass die Umfrage neben den Mitgliedsorganisationen auch Organisationen außerhalb des FUEN-Netzwerks erreicht hat. Überraschenderweise kamen 25 der Antworten nur aus Kasachstan, was ein erhebliches Interesse und Engagement für das Thema zeigt.

Um Fehlinterpretationen der Gesamtsituation zu vermeiden, die sich aus der hohen Anzahl von Antworten ergeben und die nur aus einem Land kommen, wurden bei der Analyse die Informationen berücksichtigt, die von den drei Organisationen aus Kasachstan vorgelegt wurden, die (freiwillig) ihre Kontaktdaten am Ende der Fragebögen angegeben haben – eine davon ist eine FUEN-Mitgliedsorganisation und die beiden anderen mit dieser verbundene Organisationen. Die Gründe für die Analyse der Antworten der Nichtmitglieder neben den Mitgliedern sind:

- Die FUEN hat festgestellt, dass auch Nichtmitgliedsorganisationen aus anderen Staaten an der Umfrage teilgenommen haben (Schlussfolgerung basierend auf der Anzahl der teilnehmenden FUEN-Länder und die Anzahl der von diesen Ländern erhaltenen Fragebögen)
- Die Umfrage hat die Nichtmitglieder erreicht, da die FUEN-Mitglieder diese weiter in deren Netzwerken verbreitet haben (und dadurch wurde auch das FUEN-Netzwerk erweitert).
- Alle Antworten stammen von Organisationen, die nationale, ethnische, autochthone Minderheiten und Sprachgruppen vertreten, und gehören daher zur ursprünglich identifizierten Zielgruppe.



Abbildung 1 Geografischer Geltungsbereich

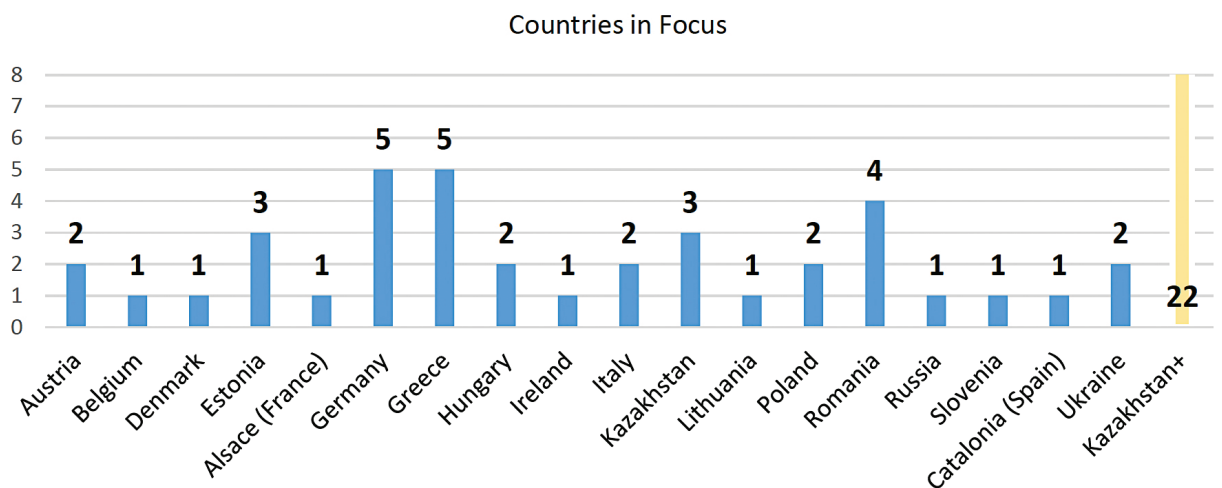


Abbildung 2 Anzahl der Befragten pro Land

Ziel der Umfrage war es unter anderem, festzustellen, ob es einen Zusammenhang zwischen der Art der Siedlungen, in denen die Organisationen ansässig sind, und den Jahren ihres Bestehens (Abbildung 3) auf der einen Seite und den verschiedenen Ansätzen zur Gleichstellung der Geschlechter auf der anderen Seite gibt. Die vorläufigen Ergebnisse deuten darauf hin, dass Organisationen, die erklären, dass es in ihrer institutionellen Geschichte noch nie eine Frau in einer Führungsposition (in einem Leitungsgremium oder auf der obersten Führungsebene) gegeben hat, in ländlichen Gebieten und Kleinstädten ansässig sind.

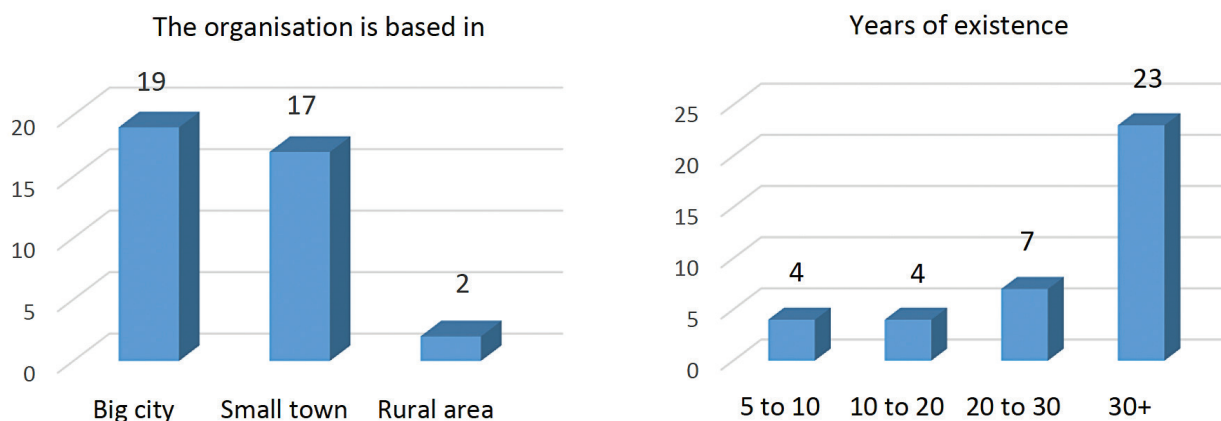


Abbildung 3 Art des Standorts & Jahre des Bestehens der Organisationen

In ähnlicher Weise zielte die Frage nach dem Organisationstyp (Abbildung 4) darauf ab, die Faktoren zu identifizieren, die potenziellen Unterschieden zugrunde liegen, aber auch die Anzahl der Befragten, innerhalb derer Frauenorganisationen vorhanden sein könnten (Abbildung 5). Wie aus den Antworten hervorgeht, ist die einzige Organisation, die sich als eine „Frauenorganisation“ erklärt hat, einer politischen Partei angeschlossen (die zweite ist Mitglied der FUEN). Keines der an der Umfrage teilnehmenden FUEN-Mitglieder gab an, eine Frauenorganisation zu sein.

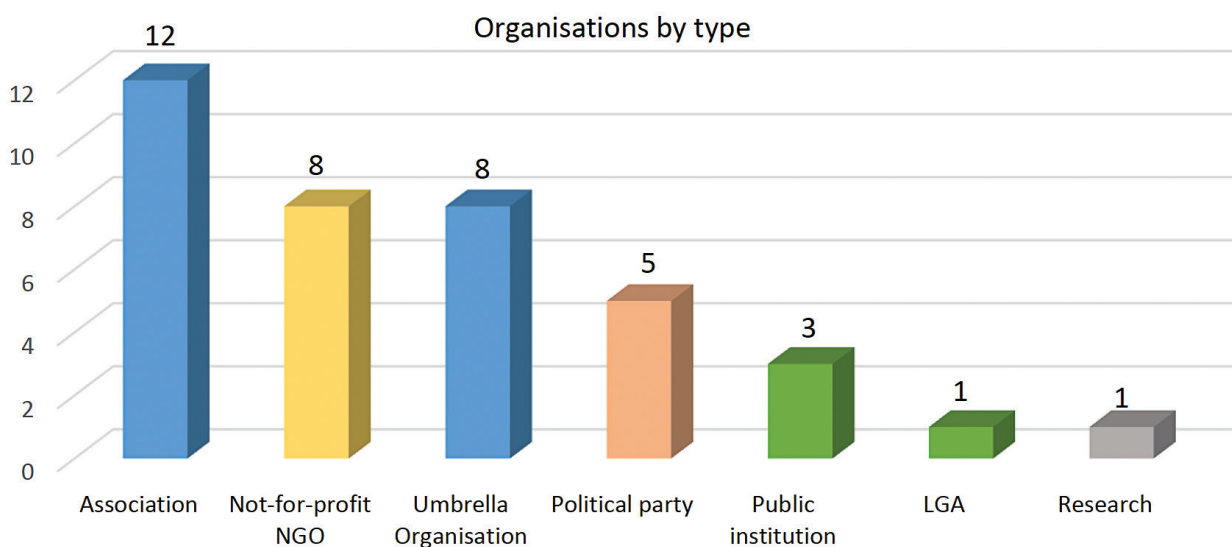


Abbildung 4 Organisationen nach Typ

Member organisations within umbrella-structures

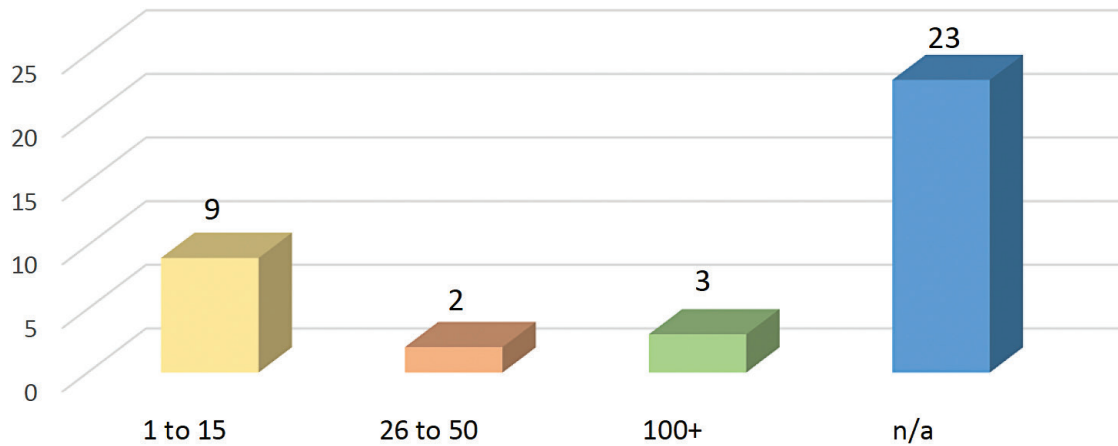


Abbildung 5 Mitglieder in Dachverbänden

Schließlich wurden auch die Tätigkeitsbereiche der MOs als Faktor für potenziell identifizierte Unterschiede untersucht. Obwohl die aktuelle Umfrage einen solchen Zusammenhang nicht belegte, war es interessant herauszufinden, dass neben den Themen Kultur, Sprache und Bildung, die die Minderheitenstrukturen und ihre Vertreter betreffen, auch die Themen Gleichstellung und Menschenrechte, politische Partizipation, nachhaltige Entwicklung und Wirtschaft, Umwelt und Medien zu den Interessensgebieten und Aktivitäten der Minderheitenorganisationen gehören. Positiv im Kontext der thematischen Linie der aktuellen Umfrage ist, dass 20 von 38 Befragten angeben, dass Geschlechtergleichstellung und Frauenfragen im Mittelpunkt ihrer regulären Aktivitäten stehen (Abbildung 6).

Areas of activity

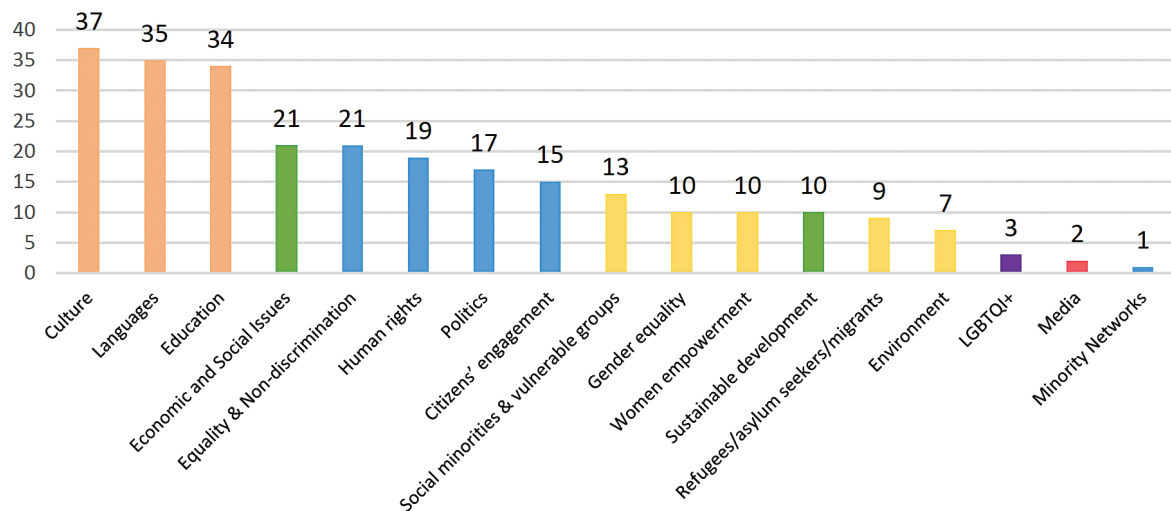


Abbildung 6 Tätigkeitsbereiche

FRAUEN IN DER INSTITUTIONELLEN STRUKTUR

Der zweite Fragenblock zielte darauf ab, die Teilhabe von Frauen (in der Vergangenheit und aktuell) bei der Gründung und dem Betrieb von Organisationen zu ermitteln. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass 27 von ihnen zu den Gründern öffentlicher Strukturen gehören, die die Interessen von Angehörigen nationaler, ethnischer, autochthoner Minderheiten und Sprachgruppen in Europa vertreten, fördern und schützen (Abbildung 7). Wie in Abbildung 8 und Abbildung 9 dargestellt ist, waren und sind Frauen sowohl in der Vergangenheit als auch heute unter den Mitgliedern des Top-Managements von Minderheitenorganisationen vertreten. Ein Blick auf die Grafiken zeigt jedoch, dass in der heutigen Zeit die Zahl der von Männern geleiteten Organisationen die Zahl der von Frauen geleiteten Organisationen deutlich übersteigt.

Women among founders of organisations

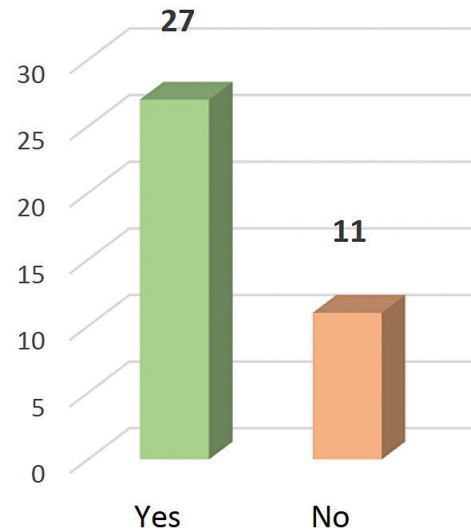
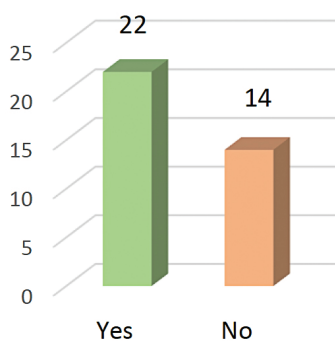


Abbildung 7 Frauen unter den Gründerinnen von Minderheitenorganisationen

Organisations headed by women in the past



Number of women heading the organisations since their establishment

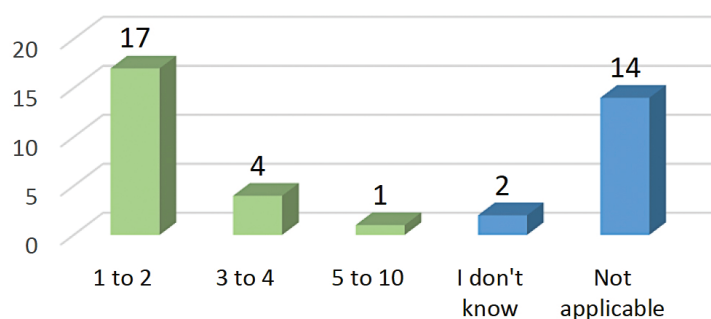


Abbildung 8 Frauen in Führung (Vergangenheit)

Es ist interessant festzustellen, dass in kleinen Organisationen (mit etwa zwei bis vier Personen an der Spitze) ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis herrscht als in den größeren Organisationen, in denen die Anzahl der Männer größer ist als die der Frauen (Abbildung 10). Abbildung 11 und Abbildung 12 bestätigen die Schlussfolgerung, dass je größer die Organisation ist, desto größer ist das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern – die Anzahl der Männer auf den verschiedenen Führungsebenen ist größer als die Anzahl der Frauen.

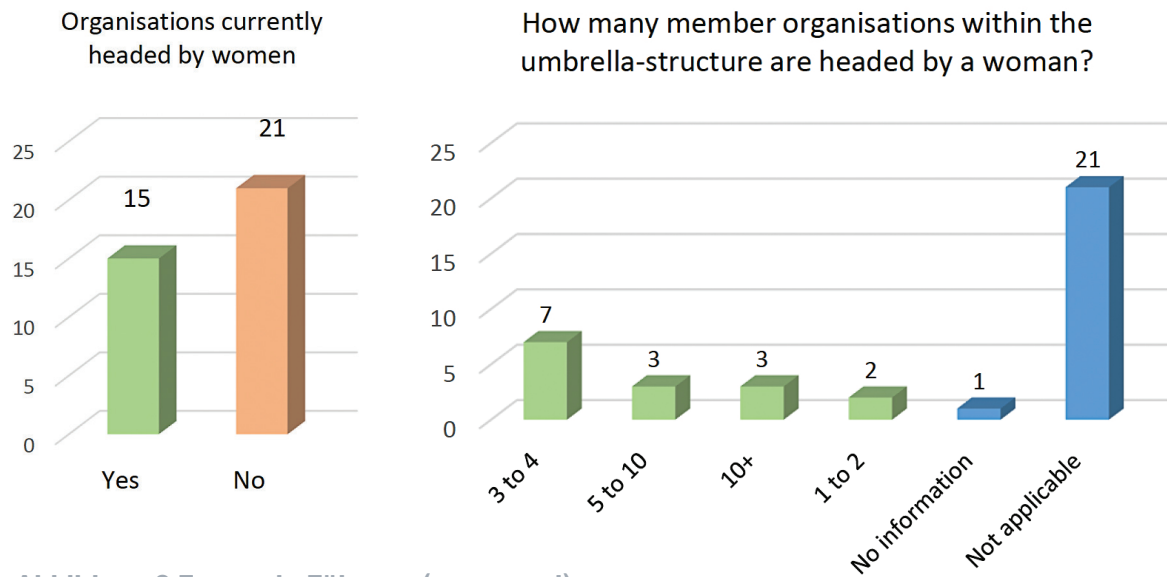


Abbildung 9 Frauen in Führung (anwesend)

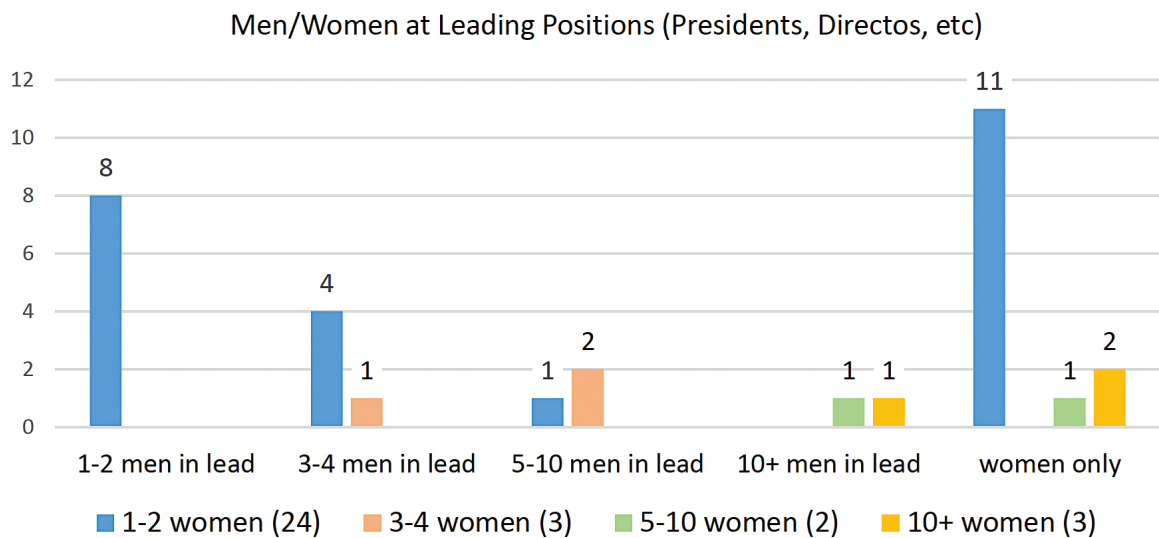


Abbildung 10 Frauen im Management

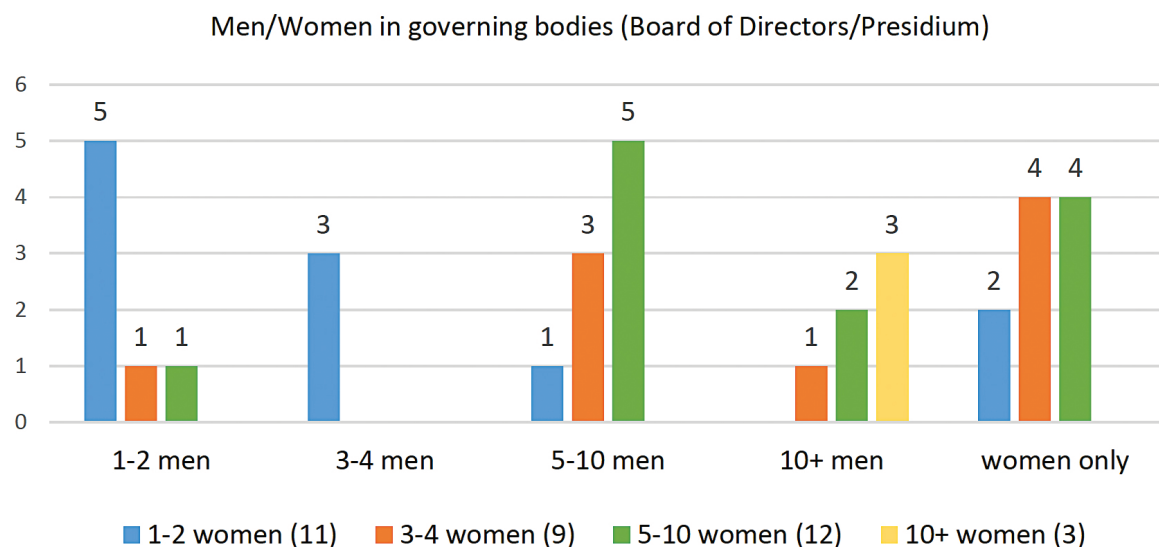


Abbildung 11 Männer/Frauen in Leitungsgremien

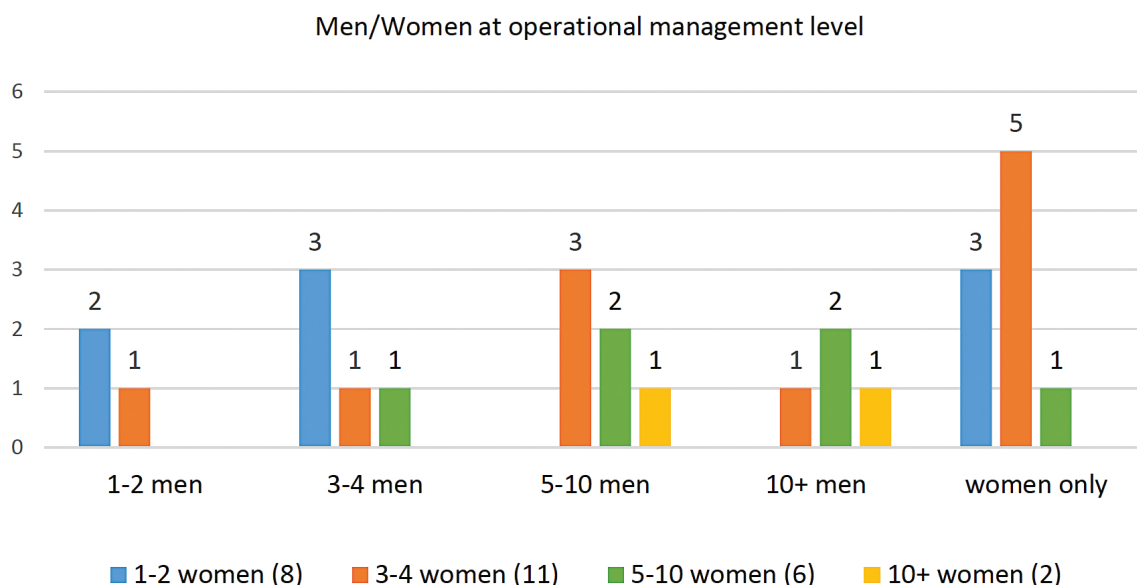


Abbildung 12 Männer/Frauen auf operativer Führungsebene

Die Erhebung hat jedoch ergeben, dass die Zahl der Frauen unter den ständigen MitarbeiterInnen der Organisationen größer ist als die Zahl der beteiligten Männer (Abbildung 13). Daher ist eine vorläufige Schlussfolgerung auf der Grundlage der Umfrageergebnisse, dass hauptsächlich Frauen mit dem Alltagsgeschäft betraut sind, während Männer an der Spitze stehen und nicht selten als „Gesichter“ und offizielle Vertreter der Minderheitenorganisationen agieren.

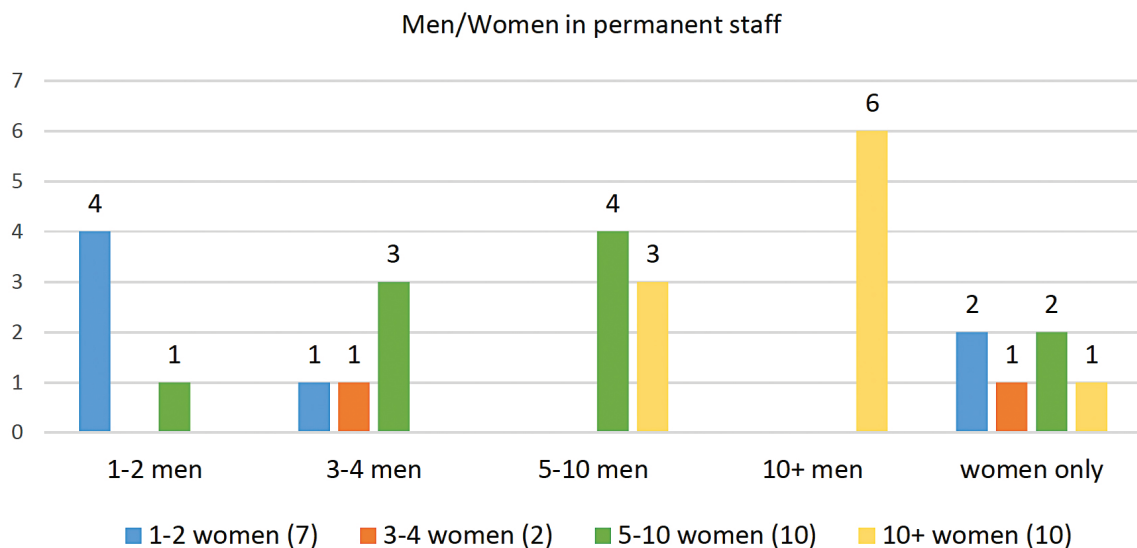


Schaubild 13 Männer/Frauen im Stammpersonal

RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN

Der dritte Teil der Umfrage zielte darauf ab festzustellen, inwieweit die Minderheitenorganisationen mit den nationalen und europäischen/internationalen rechtlichen Rahmenbedingungen, Strategien und Institutionen zum Schutz und zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter vertraut sind.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die MinderheitenvertreterInnen die bestehenden Rechtsvorschriften und Institutionen sowohl auf nationaler (Abbildung 14) als auch auf europäischer/internationaler Ebene (Abbildung 15) gut kennen und darüber informiert sind. Obwohl ca. 67% der Organisationen mit der Gesetzgebung und 81% mit den Institutionen auf nationaler Ebene vertraut sind, hat ein erheblicher Prozentsatz der Organisationen einen Bedarf an solchen Kenntnissen angegeben (33% bzw. 19%). Ähnlich verhält es sich mit dem bestehenden Bewusstsein über europäische und internationale Instrumente und Institutionen. Dennoch gibt ein höherer Prozentsatz der Befragten an, dass ihre Kenntnisse über die europäischen Strukturen verbessert werden müssen (33%).

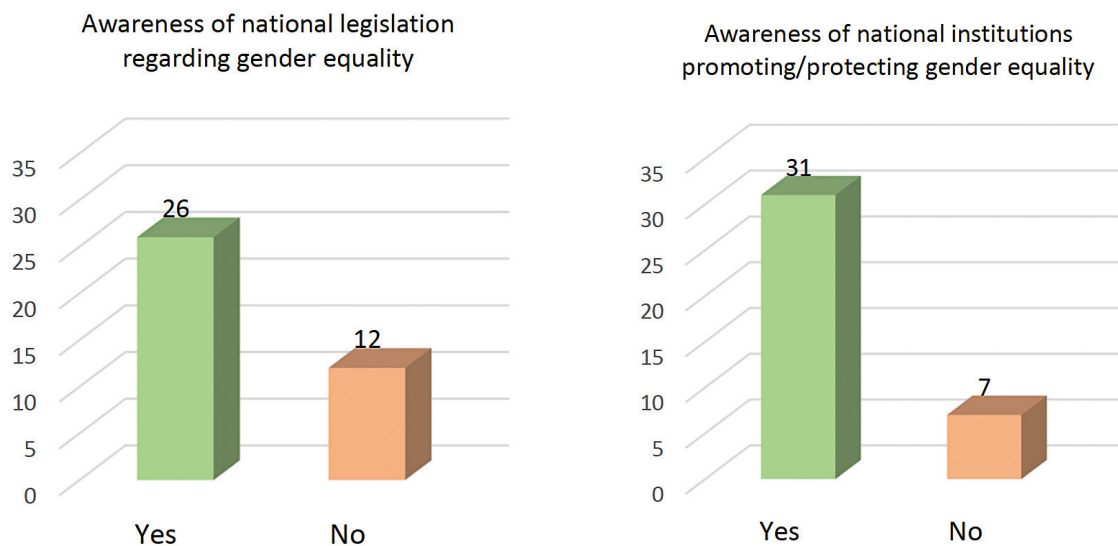


Abbildung 14 Sensibilisierung – nationale Ebene

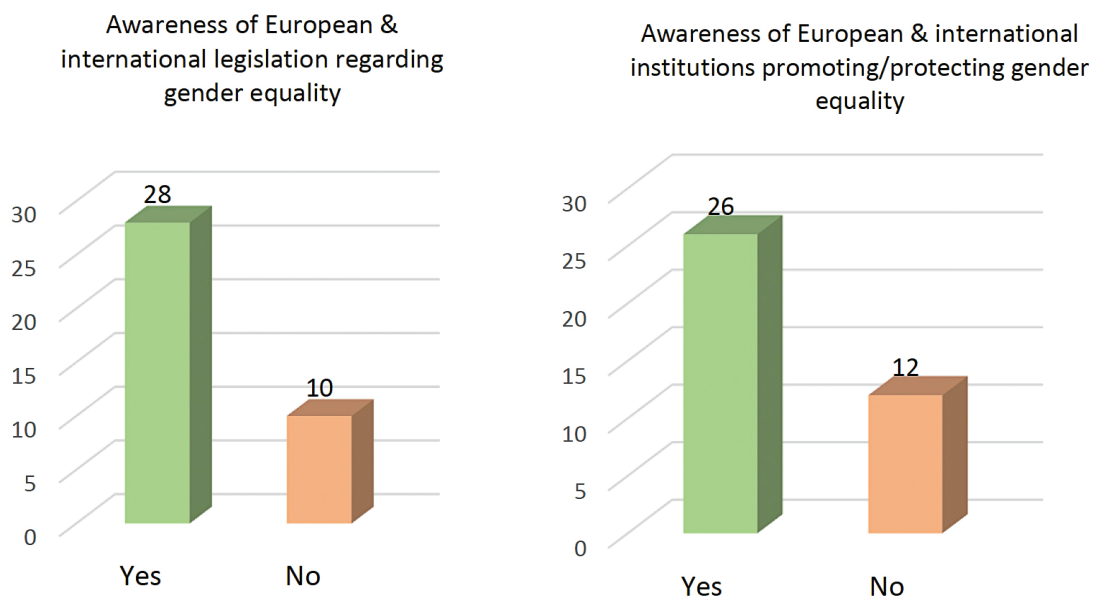


Abbildung 15 Sensibilisierung – europäische/internationale Ebene

Ziel der Erhebung war es, zu untersuchen, ob Minderheitenorganisationen einen strukturellen Ansatz zur Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter auf institutioneller Ebene verfolgt haben. Die Ergebnisse zeigen, dass nur ein Drittel der Befragten über funktionierende Gleichstellungsregeln und -verfahren verfügt und weniger als ein Viertel auf ein schriftliches Dokument verweisen kann (Abbildung 16). Es überrascht nicht, dass die Organisationen angesichts der vorhandenen Grundlagendokumente, die die institutionelle Politik umreißen, über strukturierte Pläne für die Umsetzung der jeweiligen Aktivitäten und Organe zur Überwachung und Kontrolle der Prozesse verfügen (Abbildung 17).

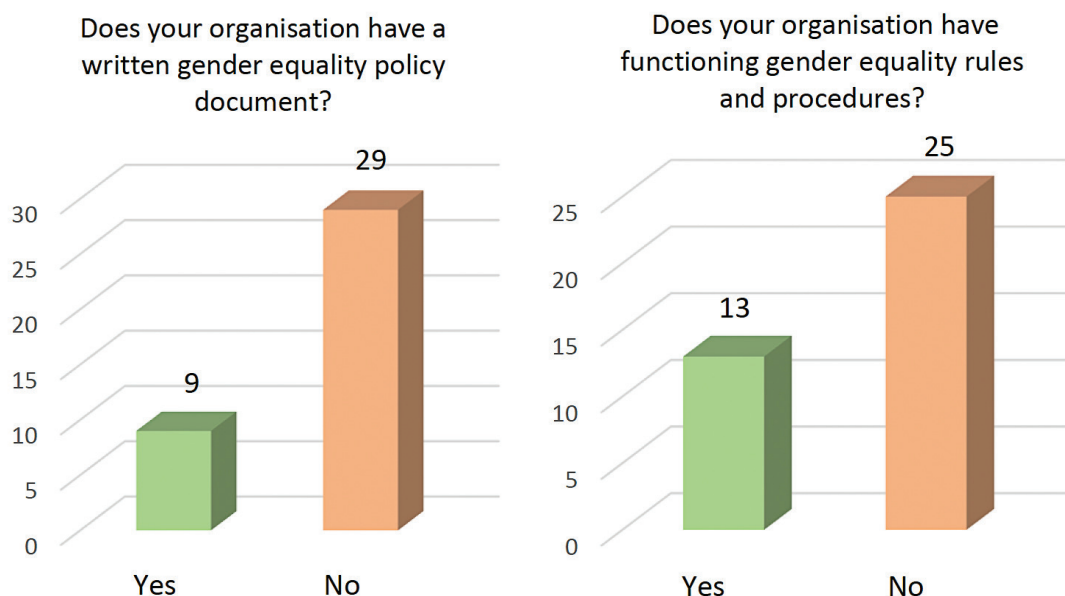


Schaubild 16 Institutionelle Regelungen – Politiken und Verfahren

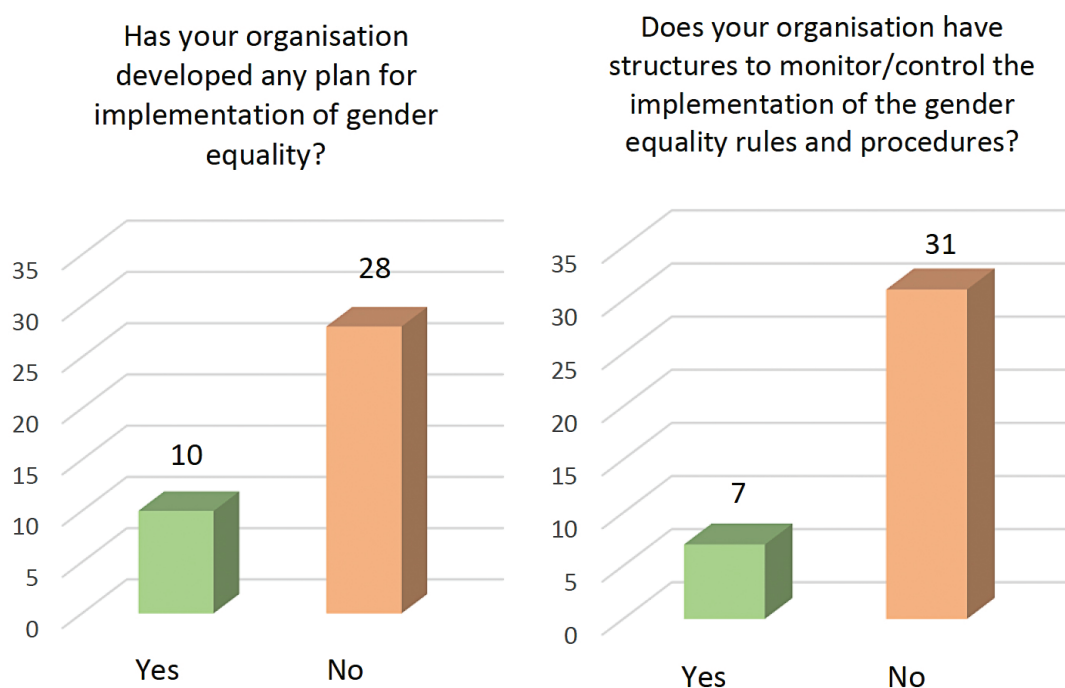


Schaubild 17 Institutionelle Regelungen – Überwachungsstrukturen und Durchführungspläne

Die Umfrage ergab, dass 22 von 38 Organisationen ihre Mitarbeiter noch nie zu Gleichstellungsfragen geschult haben (Abbildung 18). Diese Tatsache kann durch die festgestellte Notwendigkeit eines stärker strukturierten Ansatzes auf institutioneller Ebene erklärt werden, um sicherzustellen, dass Frauen gleiche Chancen für Beteiligung, Teilhabe und berufliche Entwicklung erhalten. Obwohl dies per se besorgniserregend ist, verdient die Tatsache, dass Minderheitenorganisationen Projekte zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Behandlung frauenbezogener Probleme durchführen, ohne dass ihre MitarbeiterInnen dies kennen und mit aktualisiertem Hintergrundwissen ausgestattet sind (Abbildung 19, Abbildung 20), erfordert Beachtung.

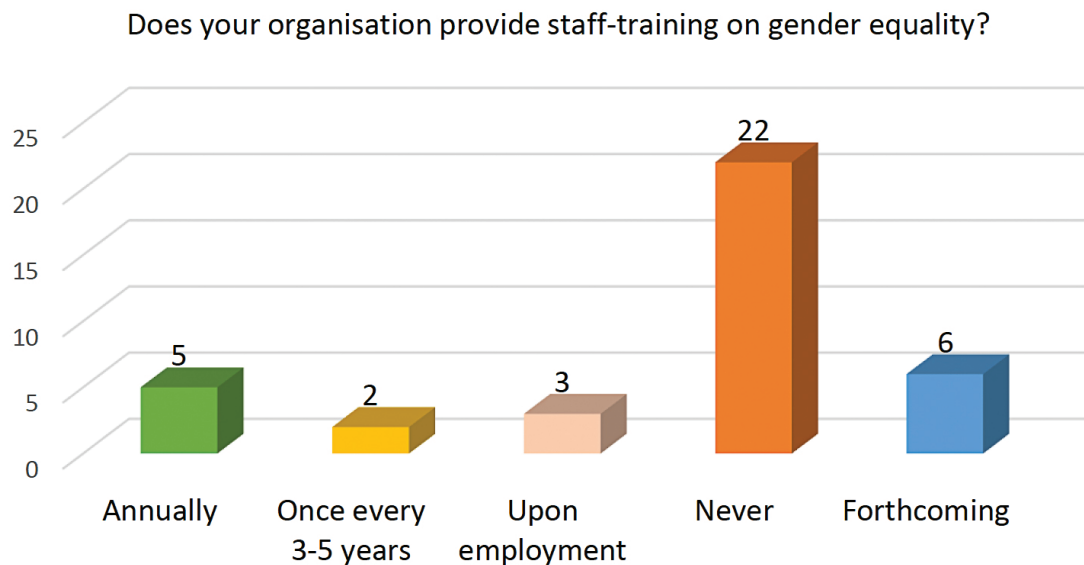


Schaubild 18 Institutionelle Kapazitäten – Personal

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IN PROGRAMMEN UND AKTIVITÄTEN

Mit den Fragen in Abschnitt 4 der Erhebung sollte festgestellt werden, inwieweit sich die Minderheitenorganisationen für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau einsetzen. Den Ergebnissen zufolge ist die Gleichstellung der Geschlechter für die Hälfte der Befragten eine Priorität bei der Programmplanung, und Frauen gehören zu den Zielgruppen der Projektaktivitäten (regelmäßig/häufig – für 14 Organisationen und manchmal – für weitere zehn Organisationen). 14 von 38 Befragten hatten selten oder nie ein Projekt für Frauen. Abbildung 20 zeigt, dass nur ein Drittel der Organisationen Projekte mit Geschlechterperspektive durchgeführt hat und derzeit durchführt. Dennoch hat etwa die Hälfte der NGOs einige Aktivitäten, die sich auf Frauen konzentrieren.

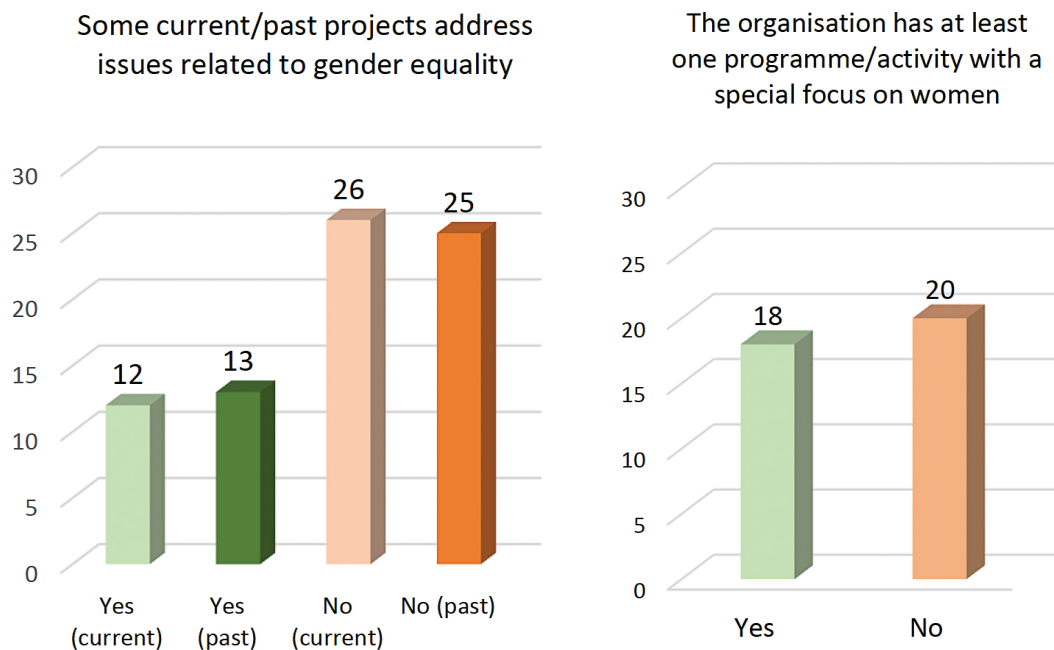


Abbildung 19 Gleichstellung der Geschlechter in der Programmplanung

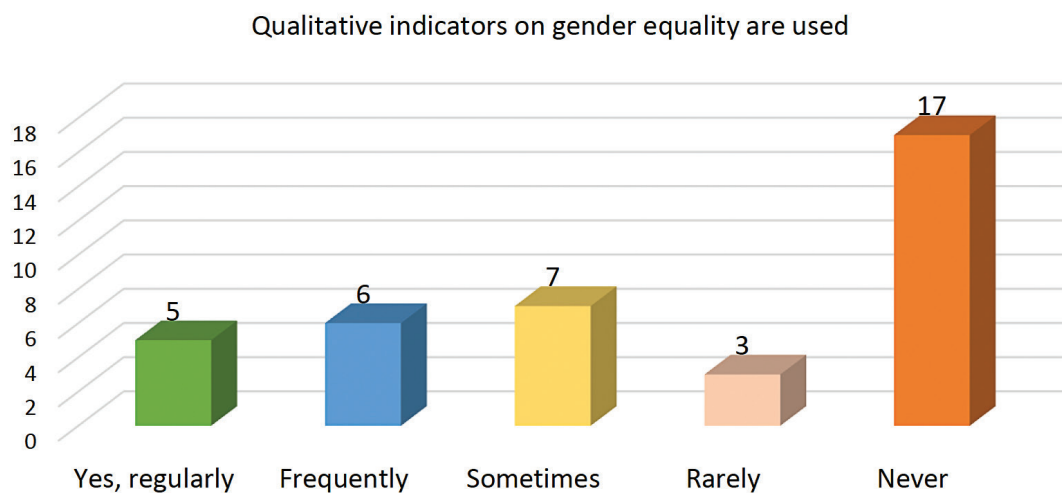


Abbildung 20 Aktivitäten mit Schwerpunkt Gleichstellung der Geschlechter

Ein weiteres Umfrageergebnis ist, dass mehr als die Hälfte der teilnehmenden Organisationen entweder nie (17) oder selten (4) Informationen sammeln, um die Beteiligung von Frauen an ihren Projektaktivitäten zu überwachen und zu berücksichtigen (Abbildung 21).

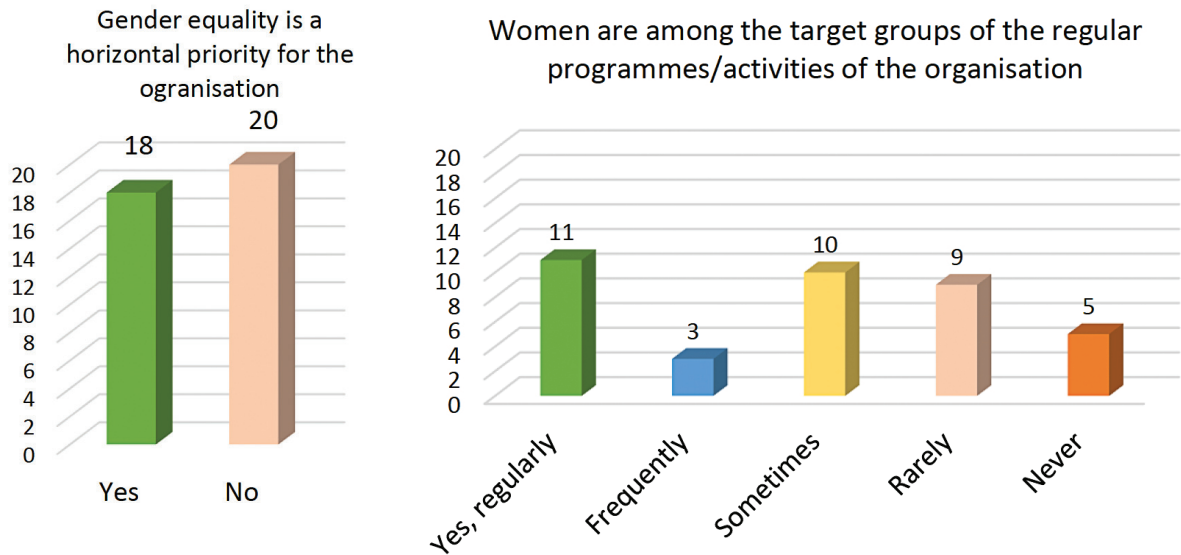


Abbildung 21 Datenerhebung über die Beteiligung von Frauen an Projektaktivitäten

Wenn man bedenkt, dass nur sieben Organisationen regelmäßig oder häufig aufgeschlüsselte Daten über die TeilnehmerInnen an ihren Aktivitäten erhoben haben, ist die Zahl der Befragten (11), die angeben, dass die Verwendung qualitativer Indikatoren zur Gleichstellung der Geschlechter eine institutionelle Praxis ist, überraschend hoch (Abbildung 22). Die 17 Organisationen, die noch nie qualitative Indikatoren verwendet haben, sind dieselben, die die Merkmale der Mitglieder, die zu den Zielgruppen gehören, mit denen sie arbeiten, nicht berücksichtigen.

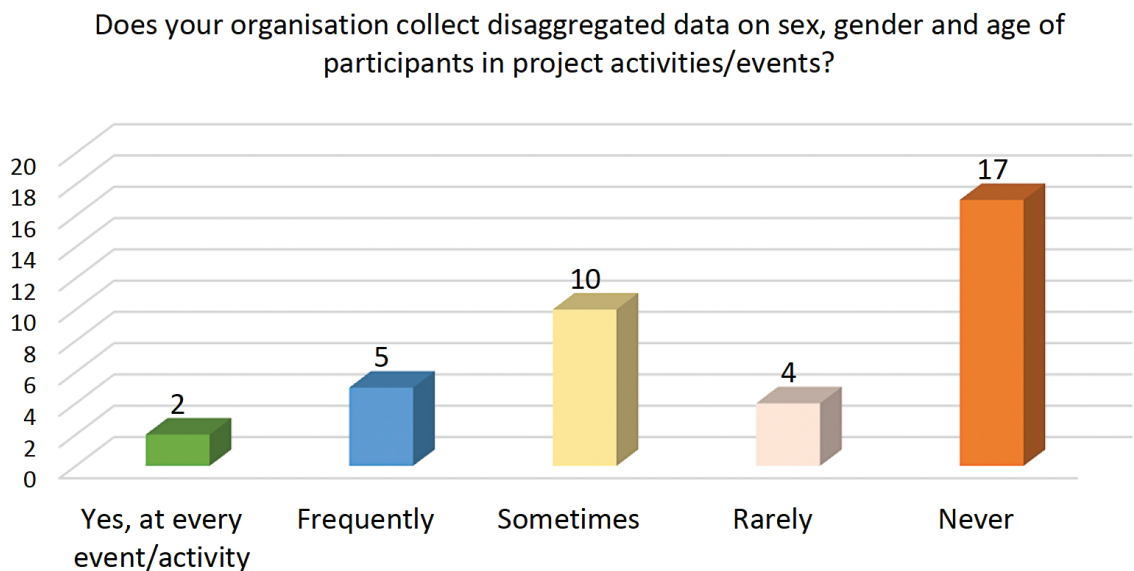


Abbildung 22 Verwendung qualitativer Indikatoren für die Gleichstellung der Geschlechter

HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN

Der letzte Teil der Umfrage zielte darauf ab, Informationen über die Herausforderungen zu sammeln, die die Stärkung der Rolle der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter im Allgemeinen behindern, Ideen für mögliche Lösungen aus Sicht der Interessengruppen zu sammeln und den Schulungs- und Kapazitätsaufbaubedarf der Minderheitenorganisationen zu ermitteln.

Angesichts der Erkenntnisse über das Fehlen von entwickelten institutionellen Instrumenten und Werkzeugen zur Gewährleistung eines strukturierten Ansatzes für die Umsetzung der Gleichstellungsgrundsätze ist die Tatsache, dass mehr als 75 % der Befragten ein Interesse an der Verbesserung ihrer Politiken und Praktiken bekundeten (Abbildung 23), während die Mehrheit ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in ihrer Einrichtung angab (Abbildung 24), als positiv zu bewerten. Mehr als ein Drittel der an der Umfrage teilnehmenden Organisationen hat jedoch die bestehende Notwendigkeit eines Gleichgewichts zwischen der Anzahl der Männer und Frauen in ihren Strukturen bewertet. Als Gründe nannten die Befragten die traditionelle Rolle der Frauen, die ihre aktive Beteiligung am NRO-Sektor behindert. Interessanterweise wurde das Problem der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere als externe (patriarchale Einstellungen, Stereotypen) und interne (Entscheidung von Frauen) Hindernisse für das Engagement für bürgerliche und/ oder politische Aktivitäten identifiziert.

It is important for the organisation to improve its gender equality policies and practices

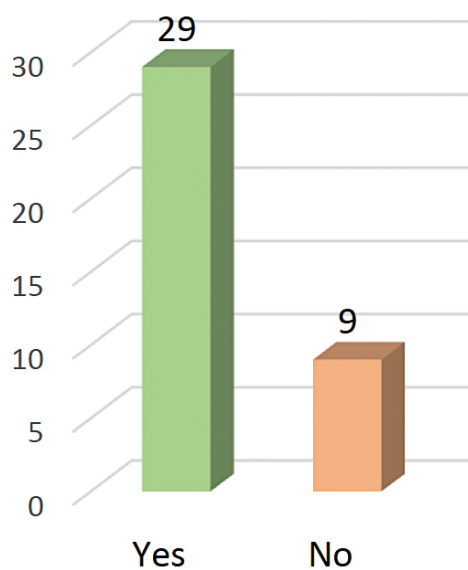


Abbildung 23 Bedeutung der Verbesserung

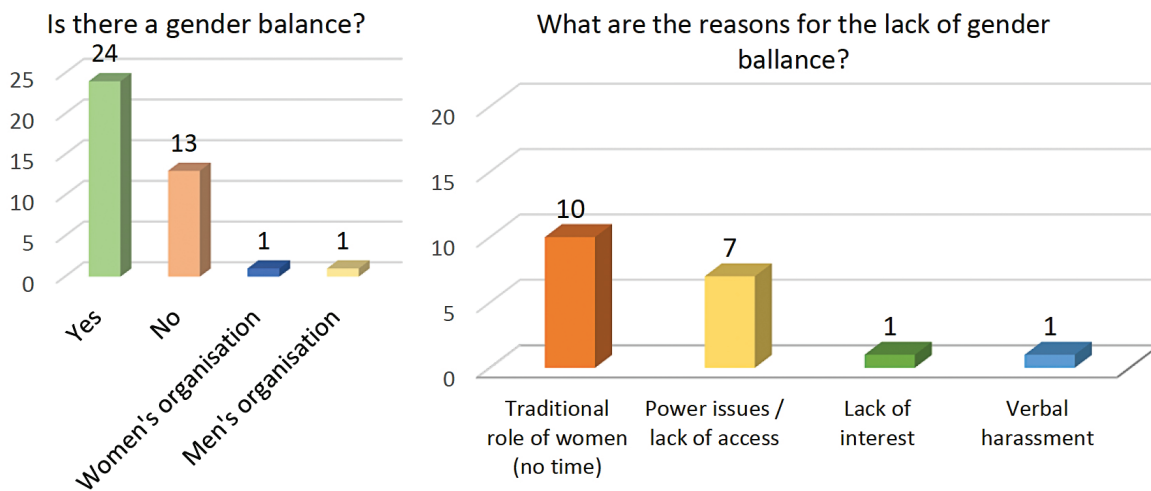


Abbildung 24 Geschlechtergleichgewicht und Hindernisse dafür

Der fehlende Zugang zu Führungspositionen und die Machtprobleme innerhalb der Organisationen scheinen ebenfalls zu den Herausforderungen für die Beteiligung von Frauen zu gehören. Leider sind auch verbale Belästigungen unter den identifizierten Faktoren vorhanden.

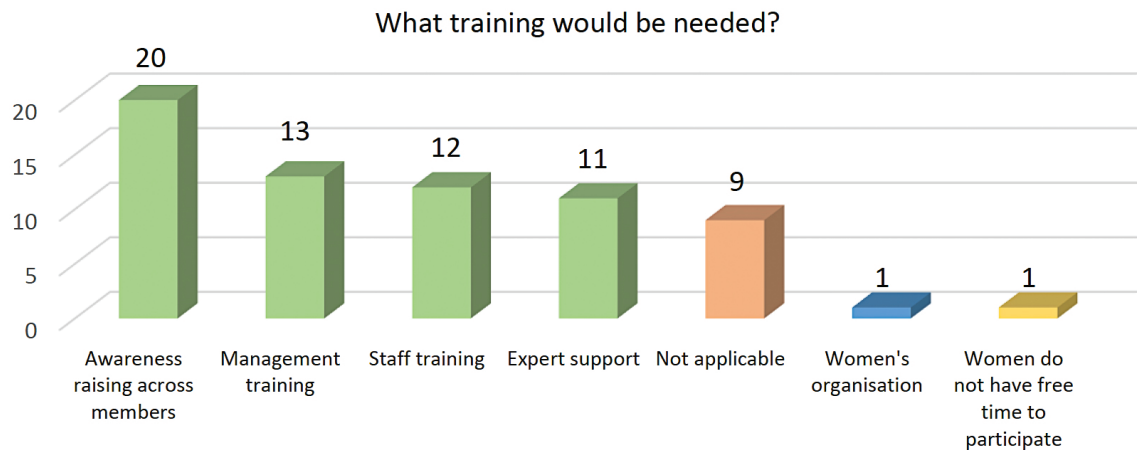


Abbildung 25 Schulungsbedarf

Die meisten Befragten sind der Ansicht, dass zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Förderung der Umsetzung ihrer Grundsätze eine Sensibilisierung der Mitglieder der Minderheitenorganisationen erforderlich ist. Gleichzeitig scheinen auch institutionelles Management und Mitarbeiterschulung ein von den TeilnehmerInnen identifizierter Bedarf zu sein (Abbildung 25).

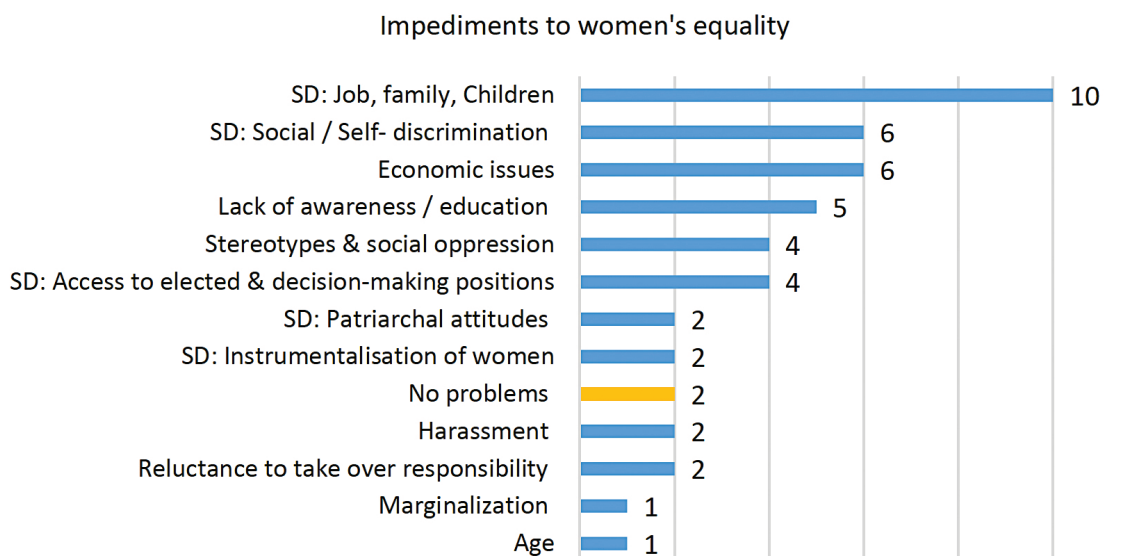


Abbildung 26 Identifizierte Herausforderungen durch die Minderheitenorganisationen

*SD – Strukturelle Diskriminierung

Wie Abbildung 26 zeigt, scheinen die erheblichen Hindernisse für Gleichberechtigung und bürgerschaftliches Engagement nach Ansicht der teilnehmenden Minderheitenorganisationen die Probleme zu sein, mit denen Frauen konfrontiert sind, wenn sie Beruf, Familie und Kinder vereinbaren und gleichzeitig freiwilligen Zwecken Zeit widmen möchten. Dennoch ist es besorgniserregend, dass Herausforderungen wie soziale und Selbstdiskriminierung, Stereotype und soziale Unterdrückung auftreten sowie bestehende patriarchale Einstellungen ebenfalls zu den häufigsten Hindernissen gehören. Obwohl die Ergebnisse auf die Situation von Frauen aus Minderheiten zurückgeführt werden können (da es sich bei den TeilnehmerInnen an der Umfrage um Minderheitenorganisationen handelte), wäre es interessant, die Daten mit den Ergebnissen von Untersuchungen zu vergleichen, die auf der Ebene der Mehrheitsgesellschaft durchgeführt wurden. Die erste Annahme ist, dass der Mangel an Bewusstsein und Bildung und der

erschwerter Zugang zu Wahlämtern zu den Herausforderungen für Frauen gehören würden, unabhängig davon, ob sie Minderheiten oder Mehrheitsgemeinschaften angehören.

Um die Ergebnisse in Bezug auf die Herausforderungen zu überprüfen, die Frauen von Minderheiten daran hindern, aktiv am Leben ihrer Gemeinschaften teilzunehmen, startete die FUEN eine parallele einminütige Kurzumfrage, die sich nur auf dieses Thema konzentrierte. An der Umfrage, die für Frauen und Männer aus allen Gemeinschaften offen war, nahmen 21 Personen aus zwölf europäischen Staaten teil – 17 Frauen und vier Männer, 18 gehörten einer Minderheitengemeinschaft an und drei gehörten der Mehrheitsgesellschaft an (Abbildung 27).

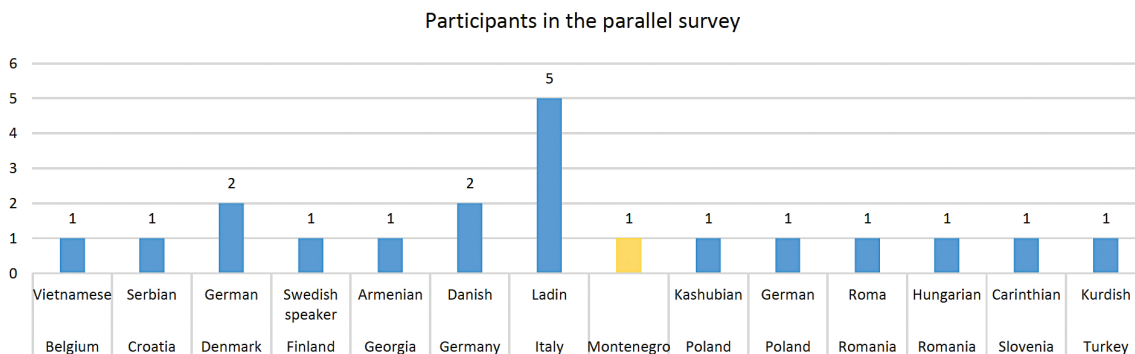


Abbildung 27 In der parallelen Erhebung vertretene Bezirke/Minderheiten

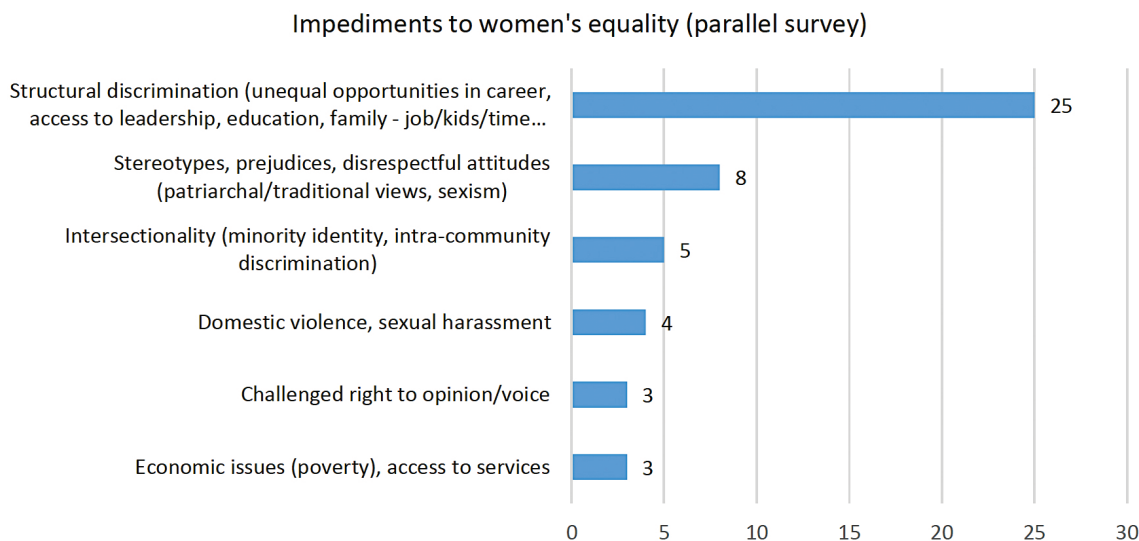


Abbildung 28 Identifizierte Herausforderungen durch die Interessengruppen (allgemeines Publikum)

Die größte Herausforderung für Frauen ist nach Ansicht der TeilnehmerInnen der parallelen Befragung die strukturelle Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen – im Berufsleben und in den Arbeitsbeziehungen, beim Zugang zu Entscheidungspositionen und Führungspositionen, in der Bildung und auch in der Familie (Abbildung 28). Und obwohl dies gleiche Hindernisse sind, mit denen auch Frauen aus Mehrheitsgemeinschaften konfrontiert sind, sind die Frauen von Minderheiten zusätzlich Stereotypen und Vorurteilen sowie Intersektionalität ausgesetzt. Unabhängig von den unterschiedlichen Problemformulierungen, die auch dadurch erklärt werden können, dass die Befragten in der ersten Umfrage die Position institutioneller Vertreter eingenommen haben, sind die Ähnlichkeiten zwischen den beiden Antwortgruppen sichtbar.

In der letzten Kategorie der Umfrage wurden die Teilnehmer gefragt, ob die Organisationen daran interessiert wären, an zukünftigen FUEN-Aktivitäten zu diesem Thema teilzunehmen (Abbildung 28). Die Tatsache, dass die Mehrheit der Befragten (67%) dies bestätigt hat und dass mehr als die Hälfte dieser Organisationen am Ende der anonymen Umfrage freiwillig ihre Kontaktdaten angegeben hat, um direkt kontaktiert werden zu können, wird als Unterstützung des FUEN-Projekts „Frauen in Minderheiten“ gesehen, das mit dieser kleinräumigen Forschung gestartet wurde. und die Anerkennung der Tatsache, dass die Mitgliedsorganisationen daran interessiert sind, sich für die Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen.

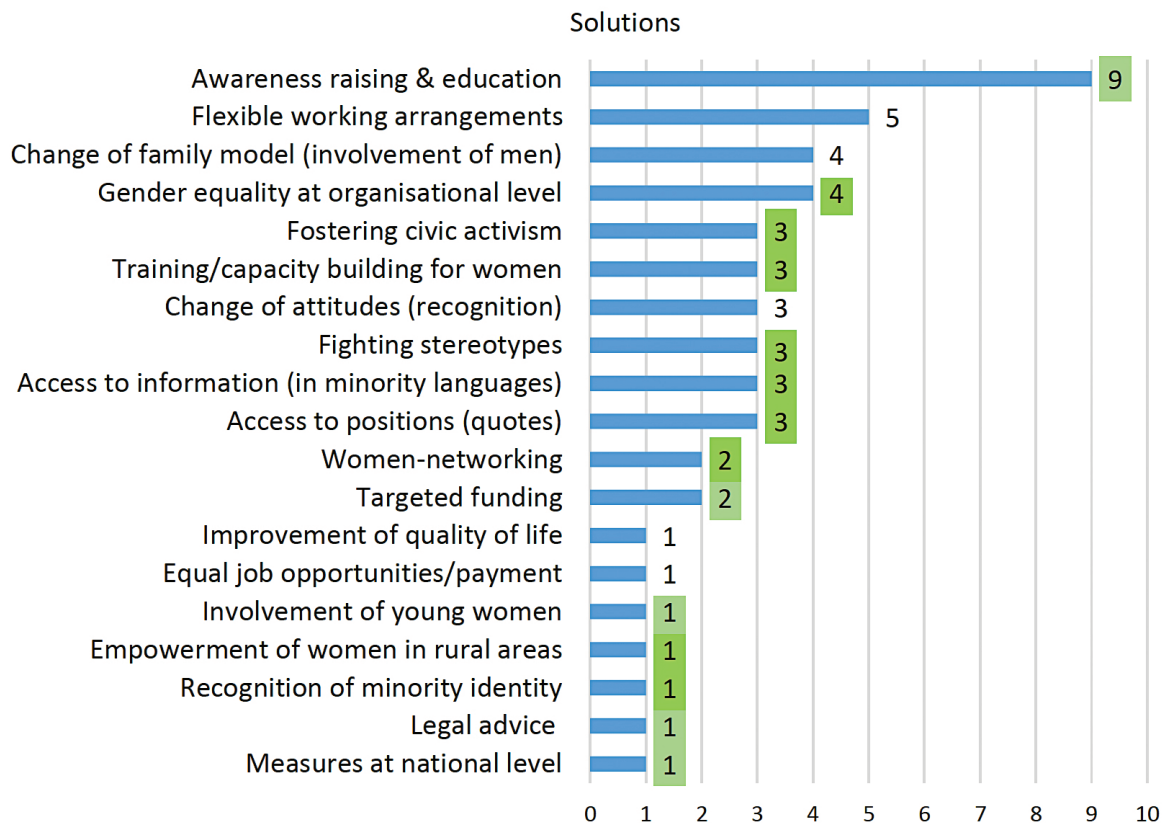


Abbildung 29 Lösungsansätze für die identifizierten Herausforderungen

Nach der Identifikation der Herausforderungen wurden die Minderheitenorganisationen auch gebeten, auf Maßnahmen hinzuweisen, die sie für die Bewältigung der Probleme für relevant halten. Abbildung 29 zeigt, dass die Mehrheit der Befragten der Ansicht ist, dass die Sensibilisierung, die Bereitstellung von Schulungen und Informationen sowie der Aufbau von Kapazitäten von Frauen (und insbesondere von Frauen in ländlichen Gebieten) positive Veränderungen bewirken können.

SCHLUSSFOLGERUNG

Zusammenfassend hat das „FUEN Women of Minorities Screening Tool“ Folgendes festgestellt:

- › Das Thema Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung ist nicht nur für die Mitgliedsorganisationen der FUEN von Interesse, sondern auch für eine Reihe von Akteuren, die Minderheitenrechte fördern und schützen. Die Situation, mit der Frauen aus Minderheiten konfrontiert sind, scheint sowohl Frauen als auch Männer zu betreffen, die einer Minderheit angehören, aber auch Mehrheitsgemeinschaften.
- › Frauen aus Minderheiten sind auf institutioneller Ebene aktiv, aber ihr Beitrag bleibt oft unsichtbar, da sie selten als Vertreterinnen ihrer Institutionen vorgeschlagen werden. Die Hindernisse scheinen von den bestehenden Einstellungen und Stereotypen statt von strukturellen Herausforderungen herzurühren.
- › Während die Mehrheit der MitarbeiterInnen der Organisationen Frauen zu sein scheinen, dominieren Männer die Entscheidungspositionen und die Führung. Manche Organisationen hatten noch nie eine Frau in Führungspositionen.
- › Die meisten Minderheitenorganisationen berichten von einem bestehenden Geschlechtergleichgewicht und Nichtdiskriminierung. Dennoch haben nur sehr wenige von ihnen Regeln und Verfahren zum Schutz und zur Förderung der Gleichstellung auf institutioneller Ebene eingeführt.
- › Das Bewusstsein für nationale Gesetze und Instrumente zum Schutz und zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist größer als das Bewusstsein für die übergreifenden rechtlichen Rahmenbedingungen und Mechanismen auf europäischer und internationaler Ebene. Einem erheblichen Prozentsatz der Befragten fehlt jedoch die Kenntnis nationaler oder internationaler normativer Regeln und Verfahren.
- › Minderheiten-Organisationen führen fast nie Mitarbeiterschulungen zur Gleichstellung der Geschlechter durch.
- › Frauen scheinen zu den Zielgruppen der Programmaktivitäten der Minderheitenorganisationen zu gehören. Dennoch hat nur die Hälfte der Institutionen die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsprinzip ihrer Aktivitäten eingeführt. Nur ein Drittel der Organisationen hat Aktivitäten durchgeführt, die sich auf Frauen konzentrieren, oder führt sie derzeit durch.
- › Nur sehr wenige Organisationen überwachen die Beteiligung von Frauen an Projektaktivitäten und verwenden qualitative Indikatoren für die Datenerhebung. Die Mehrheit der Organisationen berücksichtigt nicht, ob Frauen teilnehmen und ob ihre Beteiligung aktiv ist – ob sie sprechen, präsentieren und sich aktiv an den Initiativen beteiligen oder nur passive Empfänger sind.
- › Die (Selbst-)Screening-Umfrage der FUEN erfüllte ihren Zweck als Sensibilisierungsinstrument und führte dazu, dass 29 von 38 Organisationen angaben, dass die Verbesserung ihrer Gleichstellungspolitik und -praxis für die Institutionen von wesentlicher Bedeutung ist. Als relevante Mechanismen zum Aufbau von Kapazitäten wurden die Sensibilisierung der Mitglieder, die Schulung von Management und Mitarbeitern sowie die Einholung von Expertenunterstützung identifiziert.

- › Strukturelle Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen scheint ein erhebliches Hindernis für die Gleichstellung von Frauen im Allgemeinen zu sein. Dennoch sind Frauen aus Minderheiten darüber hinaus mit Intersektionalität konfrontiert und den Stereotypen und Vorurteilen stärker ausgesetzt als die Frauen der Mainstream-Gemeinschaften.
- › Obwohl Sensibilisierung, Schulung und Kapazitätsaufbau (von Frauen aus Minderheiten, aber auch auf der Ebene der Gesellschaft insgesamt) als mögliche Mechanismen identifiziert wurden, die eine positive Veränderung herbeiführen können, könnte nach Ansicht der UmfrageteilnehmerInnen auch der strukturelle Ansatz zur Stärkung der Rolle der Frau führen, wie z. B. die Gewährleistung des Zugangs zu Entscheidungspositionen durch Quoten, institutionelle Regeln und Verfahren und die Mobilisierung von Unterstützung durch Frauennetzwerke, welche die Gleichstellung der Geschlechter fördern.

Durch die Analyse der Umfrageergebnisse und die Berücksichtigung der verschiedenen Vorschläge zu möglichen Lösungen für die identifizierten Probleme hat die FUEN mehrere Aktivitäten identifiziert, die der Verband umsetzen kann, um seine Mitglieder und andere interessierte Parteien zu unterstützen. Auch wenn es außerhalb der Möglichkeiten der Organisation liegt, auf die Arbeitsgestaltung Einfluss zu nehmen, um flexibler zu werden oder bestehende Familienmodelle zu verändern, können verschiedene Maßnahmen in Projektaktivitäten eingebettet werden oder sich auf neue FUEN-Initiativen konzentrieren. Die Bereiche, in denen die FUEN die Stakeholder unterstützen kann, sind in Abbildung 29 grün hervorgehoben.

Positiv bewertet die FUEN, dass die meisten Befragten (67 %) bestätigten, dass sie interessiert sind, sich an zukünftigen Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter und zum Empowerment von Frauen zu beteiligen (Abbildung 30). Dass sich über 50 % dieser Organisationen zudem dazu entschieden haben, am Ende der anonymen Befragung freiwillig ihre Kontaktdaten anzugeben (um direkt kontaktiert werden zu können), wird als Unterstützungserklärung an die FUEN-Initiative „Frauen in Minderheiten“ gewertet, sowie als Anerkennung, dass die Mitgliedsorganisationen daran interessiert sind, an der Förderung der Geschlechtergleichstellung zu arbeiten.

In Anbetracht dessen, dass die in der Umfrage aufgeworfenen Fragen Aufmerksamkeit erfordern, wird der erste Schritt im Jahr 2023 darin bestehen, dass die FUEN zusammen mit den interessierten Mitgliedsorganisationen ein Online-Planungstreffen durchführt. Eine Einladung wird auch an alle Mitglieder und andere Interessengruppen gerichtet, die bereit sein könnten, die Initiativen zu unterstützen, die auf die Stärkung der Rolle der Frauen aus Minderheiten abzielen.

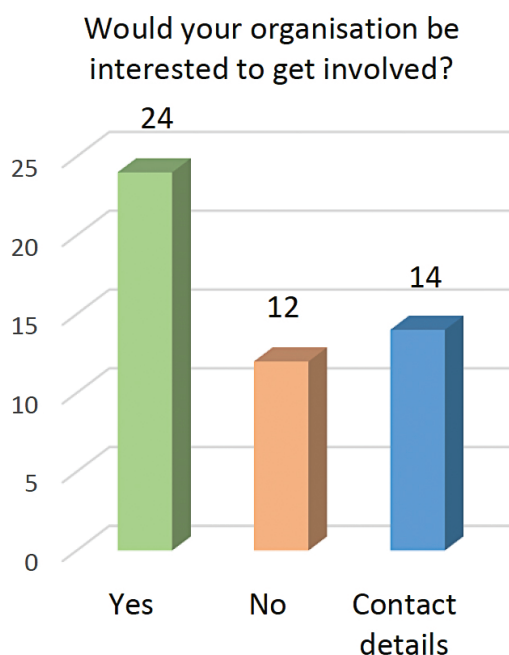


Abbildung 30 Anzahl der Organisationen, die an einer weiteren Bearbeitung des Themas interessiert sind



www.fuen.org