

# **GEAR - GENDER EQUALITY AWARENESS-RAISING**

## **Bericht über den Status der Geschlechtergerechtigkeit in Mitgliedsorganisationen der EBU**

Arbeitsübersetzung aus dem Englischen  
von Benedikt van den Boom (DBSV)



**The voice of blind and partially sighted people in Europe**

Diese Umfrage wurde von März bis Mai 2018 vom schwedischen Blinden- und Sehbehindertenverband als erste Aktivität im EBU-Projekt GEAR (Gender Equality Awareness-Raising) durchgeführt.

## Einleitung

Ziel dieser Umfrage war es zu erfahren, wie die Arbeit zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit („*gender equality*“ – Anm. des Übersetzers) voranschreitet und inwieweit dieses Thema in der täglichen Arbeit der EBU-Mitgliedsorganisationen verankert ist. Die Ergebnisse dieser Umfrage werden als Basis für die weitere Projektarbeit genutzt, um Maßnahmen zur Steigerung der Beteiligung von blinden und sehbehinderten Frauen in den Leitungsgremien der Mitgliedsorganisationen zu entwickeln.

## Ergebnisse

Alle 42 EBU-Mitgliedsorganisationen wurden zur Teilnahme an der Umfrage aufgerufen. 24 Verbände haben an der Umfrage teilgenommen, [*darunter Deutschland* – Anm. des Übersetzers]. Die Umfrageteilnehmer bilden die Spanne zwischen kleinen (weniger als 800 Mitglieder) und großen (mehr als 200000 Mitglieder) Verbände in der EBU repräsentativ ab. Antworten auf die Umfrage wurden über Telefoninterviews und schriftliche Stellungnahmen gesammelt.

Die erste Hälfte des Fragebogens bestand aus quantitativen Fragen:

### **1. Wie viele Frauen sind im Vorstand Ihrer Organisation vertreten?**

Die Repräsentation von Frauen in den nationalen Vorständen der Mitglieder unterscheidet sich stark. Zwei Teilnehmer der Umfrage haben keine Frauen im Vorstand. Sechs Teilnehmer haben zwischen 21% und 30% weibliche Vorstandsmitglieder. Ein Teilnehmer hat zwischen 31% und 40%, sechs weitere zwischen 41% und 50% und drei Teilnehmer zwischen 51% und 60% weibliche Vorstandsmitglieder.

### **2. Welche der folgenden Ämter haben Frauen in Ihrer Organisation inne (Präsident, Vizepräsident, Sonstiges)?**

Fünf von 24 Präsidenten der nationalen Vorstände sind Frauen. Acht der 40 Vize-Präsidenten sind weiblich. Sonstige Ämter wie Schatzmeister, Sekretär, etc. werden von Männern wie Frauen

geführt und unterscheiden sich zu stark in den verschiedenen Mitgliedsorganisationen, um hier vergleichbare Daten abzubilden.

### **3. Welches Geschlecht haben regionale Vorstände Ihrer Organisation?**

Bei der Präsidentschaft regionaler Gremien bietet sich ein anderes Bild. Sieben Umfrageteilnehmer haben keine regionalen Vorstände. Zehn der übrigen 17 Umfrageteilnehmer melden einen Anteil von weiblichen Präsidenten zwischen 42% und 65%. Die übrigen Teilnehmer melden einen Anteil von 31%, 29%, 15%, 14%, 5%, 0% und 0%. Einige Umfrageteilnehmer geben als möglichen Grund für diese Werte an, dass auf regionaler Ebene ein Mangel an interessierten Ehrenamtler herrscht und jede Bewerberin gerne nominiert wird.

### **4. Wie viele Mitglieder Ihrer Organisation sind weiblich?**

16 Umfrageteilnehmer geben an, dass die Mitglieder der Organisation mehrheitlich weiblich sind. Ein Verband gibt an, dass 45% der individuellen Mitglieder weiblich sind, ein anderer 30%. Die verbleibenden sechs Umfrageteilnehmer verfügen über keine entsprechenden Daten. Der Durchschnittswert liegt damit bei 55%.

Die zweite Hälfte des Fragebogens besteht hauptsächlich aus qualitativen Fragen:

### **5. Hat Ihr Verband die Lebensbedingungen von Frauen und Männern gesondert untersucht?**

Nur knapp ein Drittel der Umfrageteilnehmer hat diese Frage mit „Ja“ beantwortet. Zwei Tendenzen werden deutlich: Im Hinblick auf die Zugänglichkeit zu Hilfsmitteln gibt es keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen. Zugänglichkeit zum Arbeitsmarkt hingegen ist ein Bereich, in dem Männer bevorzugt werden. Blinde und sehbehinderte Frauen sind zu einem größeren Anteil arbeitslos oder geringfügig beschäftigt. Dieser doppelten Form der Diskriminierung muss Rechnung getragen werden. Zudem zeigen Studien dass sich blinde und sehbehinderte Frauen unsicherer mit täglichen Leben bewegen als Männer, was der allgemeinen Situation in vielen Ländern entspricht. Eine weitere Beobachtung ist, dass psychosoziale Assistenzdienstleistungen weitaus öfter von Frauen (62%) als von Männern (38%) in Betracht gezogen werden.

## **6. Organisiert Ihr Verband spezifische Aktivitäten für Frauen?**

14 der 24 befragten Teilnehmer haben in den vergangenen Jahren Aktivitäten durchgeführt, die sich explizit an Frauen richten. Diese beinhalten, unter anderem, Selbsthilfekurse, wie beispielsweise Rhetoriktraining, Computerkurse und Organisationstraining. Zudem gab es Aktivitäten für Frauen wie beispielsweise Kochkurse, Styling, Selbstverteidigung, Erste-Hilfe und Pilates. Ein Umfrageteilnehmer organisiert Integrationskurse für Frauen mit Migrationshintergrund.

Eine der teilnehmenden Organisationen greift auf die Internetseite zurück, um Frauen mit textlichen und audiovisuellen Materialien zu verschiedenen Themen gezielt anzusprechen. Eine andere Organisation veröffentlicht regelmäßig eine Frauen-Beilage zur Mitgliederzeitschrift.

Organisierte Aktivitäten richten sich dem Anschein nach im Regelfall zu gleichen Teilen an Männer und Frauen. Dort, wo Kurse mit konkretem Bezug zu Frauen geschaffen werden, geschieht dies nachdem die Organisation eine Forderung nach dieser Aktivität erkannt hat.

Ein Teil der Aktivitäten wird originär von der Organisation oder durch staatliche Förderung unterstützt. Oft jedoch muss zusätzliche Förderung eingeworben werden. Mangelnde finanzielle Ressourcen oder ein Mangel an aktiven Personen sind häufigste Gründe für einen Wegfall der Aktivitäten.

## **7. Ist Geschlechtergerechtigkeit ein Teil Ihrer politischen Interessenvertretung? Wenn ja, wie?**

Die häufigste Antwort ist: "Nein, der Fokus liegt auf den Menschen mit Sehbehinderung im Allgemeinen." Nichtsdestotrotz haben 11 Verbände eine mehr oder weniger stark ausgeprägte Agenda in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit und drei bestätigen dies explizit. Zwei dieser drei Verbände haben entsprechende Fachausschüsse, welche die Positionen der Verbände erarbeiten und im politischen Prozess vertreten.

**8. Auf einer Skala von 1 (keine Priorität) bis 10 (höchste Priorität), wo würden Sie die Arbeit zur Geschlechtergerechtigkeit Ihres Verbandes bewerten?**

Die Antworten sind breit gestreut, von „1“ bis „9“. Zwei Teilnehmer haben keine Antwort auf diese Frage gegeben. Die Antwort „5“ wurde von sieben der übrigen 22 Teilnehmern gegeben, was 32% entspricht. 68% der Antworten liegen zwischen „4“ und „7“. Es ist festzuhalten, dass diese Antworten nicht abbilden, wie weit die Arbeit zur Geschlechtergerechtigkeit gekommen ist, sondern nur die Priorität der aktuellen Arbeit innerhalb der Verbände.

**9. Nach Ihrer Meinung, wie sollte die EBU Fragestellungen zur Geschlechtergerechtigkeit in Zukunft bearbeiten?**

Diese sehr offen gestellte Frage hat unterschiedliche Antworten hervorgerufen, die in vier Bereiche fallen:

- A. Frauen in allen EBU-Mitgliedsverbänden durch Aktivitäten wie beispielsweise Fortbildungen stärken und positive Erfahrungen teilen.
- B. Ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsgremien sicherstellen; die ‚maskuline Kultur‘ verändern; neue Teilhabewege für Frauen schaffen; Verfahren der Verbandsarbeit transparenter und logischer gestalten.
- C. Männer in der Arbeit zur Geschlechtergerechtigkeit einbinden.
- D. Geschlechtergerechtigkeit in alle Arbeitsbereiche integrieren und in allen Veröffentlichungen der EBU auf diese Perspektive eingehen.

Eine vollständige Liste der Kommentare ist im Anhang beigefügt.

## **Schlussfolgerung**

Arbeit zur Geschlechtergerechtigkeit wird in allen EBU-Mitgliedsverbänden durchgeführt, auch wenn auf ungleichmäßige Weise. Umfangreiche Arbeit ist nötig, um die Repräsentanz und Teilnahme von Frauen zu stärken. Der Anteil an weiblichen Mitgliedern auf der Verbandsebene weicht stark von dem Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder ab. Zudem wird die Arbeit zur Geschlechtergerechtigkeit in den unterschiedlichen Verbänden äußerst unterschiedlich priorisiert.

Frauen sind zu einem größeren Teil als Männer der Gefahr einer doppelten Diskriminierung ausgesetzt. Daher bieten viele Mitglieder der EBU Aktivitäten speziell für Frauen an, darunter einige mit ausgeprägt sozialem Fokus und einige, die eher auf die Persönlichkeitsentwicklung abstellen.

Die Arbeit der meisten teilnehmenden Verbände konzentriert sich auf die Diskriminierung von blinden und sehbehinderten Personen und nicht auf geschlechtsspezifische Fragen. Nichtsdestotrotz ist das Bewusstsein hierfür in vielen Organisationen ausgeprägt und einige haben eine Struktur herausgebildet, um auf die Herausforderung reagieren zu können.

Die EBU hat im Rahmen dieses Berichtes mehrere durchdachte Vorschläge aus den Reihen der teilnehmenden Verbände erhalten, wie die Arbeit zur Geschlechtergerechtigkeit ausgebaut werden könnte. Dieser Bericht bietet eine gute Grundlage, im weiteren Verlauf des Projektes die Diskussionen zu vertiefen.

## Anhang

### **Nach Ihrer Meinung, wie sollte die EBU Fragestellungen zur Geschlechtergerechtigkeit in Zukunft bearbeiten?**

R1: "Es ist wichtig, dass sich die Verbände mit dieser Frage beschäftigen. Dieses Projekt ist ein guter Schritt. Geschlechtergerechtigkeit sollte in allen Organisationen bedacht werden."

R2: "Die EBU sollte Schritt für Schritt an der Geschlechtergerechtigkeit arbeiten und sollte sich stärker dafür einsetzen, dass sich Frauen als Aktivistinnen engagieren."

R3: "Wir unterstützen auf jeden Fall die Aktivitäten der EBU im Bereich der Bewusstseinsbildung und den Austausch von Erfahrungen, wie beispielsweise zur Professionalisierung von Sozialdienstleistungen für Frauen mit Sehbehinderung."

R4: "Es ist grundsätzlich wichtig, Geschlechtergerechtigkeit in allen Arbeitsbereichen zu verankern. Es ist auch wichtig, das Selbstwertgefühl von Frauen zu stärken. Außerdem müssen Männer stärker in die Pflicht genommen werden. Sie müssen das Problem verstehen. Es ist gut, Daten zu sammeln und diese dann in Workshops oder Konferenzen weiterzugeben. Die Leute fühlen sich dann verpflichtet, das Gelernte in ihrem Land umzusetzen."

R5: "Die EBU sollte ergründen, was Frauen von der Mitarbeit abhält, da dies sicherlich von den Ländern abhängt, zum Beispiel von der Kinderbetreuung oder dem Bildungsniveau."

"Die EBU sollte besonders in den Ländern arbeiten, in denen die Unterschiede besonders groß sind. Die EBU kann den Verbänden dort helfen, Kampagnen zu erarbeiten und Veranstaltungen organisieren, um blinde und sehbehinderte Frauen zu stärken."

R6: "Datensammeln, um zu Themen wie Misshandlung, Diskriminierung, Gewalt Trends erkennen zu können; Ein Netzwerk aus Frauen gründen, um sicherzustellen, dass entsprechende Themen in den Generalversammlungen besprochen werden."

R7: “Beispiele und Aktivitäten bewerben, die in anderen Ländern oder Verbänden funktionieren. Toolkits entwickeln, Bewusstsein schaffen. Die Männer ebenfalls ansprechen.”

R8: “Das Thema der Geschlechtergerechtigkeit muss höher gehängt werden. Die ‚maskuline Kultur‘ der EBU muss sich ändern. Es lohnt sich, Wege zu erkunden, um die Teilnahme von Frauen auszubauen. Das Prozedere der Treffen sollte transparenter und logischer gestaltet werden, um blinden und sehbehinderten Menschen leichter zu fallen. Die Amtszeit, beziehungsweise die Möglichkeit der Wiederwahl sollte beschnitten werden. ”

R9: “Die EBU sollte sich innerhalb der EU für eine Richtlinie gegen Mehrfachdiskriminierung aussprechen.”

R10: “Das Frauen-netzwerk der EBU existiert, was gut ist, aber es ist nicht klar, wer ein Teil davon ist. Eine greifbarere Lösung ist nötig, zum Beispiel ein Treffen von Frauen, um Erfahrungen auszutauschen und neue Aktivitäten zu planen. Dies sollte allerdings nicht in der EBU-Geschäftsstelle in Paris geplant werden, sondern direkt von den Mitgliedern kommen. Sowohl die EBU als auch die WBU werden hauptsächlich von Männern geleitet und es ist extrem wichtig, dass mehr Frauen in den Leitungsgremien aktiv sind.”

R11: “Meiner Erfahrung nach hat sich die EBU in der Vergangenheit zu sehr auf theoretische Arbeit konzentriert, sodass die Resolutionen oder Berichte oft nicht anwendbar waren. Ich halte es für wichtig, zum einen effektive Informationskampagnen zu Themen wie Gleichberechtigung, Gewalt, Mutterschaft, Adoptionsrechte, Arbeitsleben, etc. anzuleiten. Und zum anderen Werkzeuge wie beispielsweise Anleitungen, Trainingskurse, Dokumentarfilme oder kurze Kampagnenvideos zu produzieren. Es könnte außerdem eine gute Idee sein, unter den EBU-Verbänden kurze Artikel zu zirkulieren, in denen Aktivitäten vorgestellt werden, die in anderen Ländern nachgeahmt werden können. Die EBU könnte auch regelmäßige Audio-Konferenzen mit den entsprechenden Ausschüssen auf nationaler Ebene veranstalten oder einen Podcast produzieren, in dem Frauen Themen aus ihrem Interessensbereich vorstellen können.”



R12: "Geschlechtergerechtigkeit sollte in alle Themen integriert werden. Männer und Frauen sollten zusammenarbeiten und sich gegenseitig ergänzen."

R13: "Die EBU sollte mit gutem Beispiel für alle Verbände vorangehen, wie beispielsweise mit diesen Aktivitäten:

- 50% der Delegierten in der Generalversammlung sollten Frauen sein.
- Die Anzahl der Männer und Frauen im Vorstand und nach und nach in allen Fachausschüssen sollte gleich sein.
- Regelmäßige Fortbildungen im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit sollten in allen Verbänden organisiert werden.
- Die EBU sollte solidarisch mit allen Mitgliedsverbänden zusammenarbeiten, damit blinde und sehbehinderte Frauen in diesen Organisationen von den Grundrechten gleichberechtigt profitieren können.
- Die EBU sollte sich aktiv in die Arbeit seiner Mitglieder zur Geschlechtergerechtigkeit einbringen. Gute Beispiele sollten offen kommuniziert werden, um so sozialen Druck auf die zögerlichen Mitglieder zu schaffen.
- Die EBU sollte eine Versammlung aus weiblichen Delegierten aus allen Mitgliedsverbänden schaffen, die zu jeder Generalversammlung neu gewählt wird. Diese Versammlung sollte ich turnusmäßig in den verschiedenen Ländern treffen und die Situation in jedem Land bezüglich der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im öffentlichen und privaten Bereich beleuchten."

R14: "Wichtig, dass das Thema aktuell bleibt. Wichtig, dass beide Geschlechter in die Aktivitäten eingebunden sind. Dafür sorgen, dass Frauen selbstbewusster werden. Sicherstellen, dass Mütter besser teilnehmen können."

R15: "Die EBU sollte ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Geschlechtergerechtigkeit ein gutes Prisma ist, um die Probleme von Männern und Frauen zu analysieren. Die EBU kann auch die Vor- und Nachteile für beide Geschlechter beleuchten. Die EBU kann kreative Frauen und Männer in den Verbänden fördern. Ich würde vorschlagen, dass die EBU gemeinsame Workshops für Frauen und Männer in der Organisationsführung anbietet."

R16: “Es ist gut, Frauen und Mädchen auf verschiedene Wege zu motivieren. Das VISAL Projekt der EBU war ein guter Ansatz.”

R17: “Der erste Schritt sollte es sein, eine ausgewogene Repräsentanz im Vorstand und allen anderen Leitungsgremien herzustellen. Dies gilt auch für alle Aktivitäten der EBU als Ganzes.”

R18: “Die EBU sollte eine zweigleisige Strategie verfolgen. Zum einen sollte die Geschlechterperspektive in allen Veröffentlichungen und Strategien der EBU verankert werden. Zum anderen sollten quer durch die Organisation spezifische Aktionen entwickelt werden, welche die Probleme von Frauen und Mädchen mit Sehbehinderung angehen. Diese Aktivitäten sollten von blinden und Sehbehinderten Frauen und Mädchen geleitet werden.”

R19: “Im Rückgriff auf die legislative Arbeit der EU und die internationalen Akte sowie im Hinblick auf die Tatsache, dass eines der 17 Ziele der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN die Geschlechtergerechtigkeit ist, sollte die EBU das Thema in ihre Programmentwicklung aufnehmen. Es ist notwendig, die aktive Teilhabe von Frauen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu fördern, zum Beispiel über Bildungsaktivitäten oder Regionalkonferenzen. Es ist außerdem notwendig, gute Beispiele aus einigen EBU-Mitgliedsländern zu teilen und die geltende Rechtslage auf der EBU-Internetseite zu veröffentlichen. ”



Dieser Bericht wurde von dem EU-Programm “Rights, Equality and Citizenship Programme” gefördert

Ende des Dokumentes