



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Gleichstellung messbar machen – Zugänge, Anforderungen und Herausforderungen der Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen

Angela Wroblewski

Präkonferenz ‚Evaluierung von Gleichstellung
in Ländlichen Entwicklungsprogrammen‘ im Rahmen der
28. ÖGA-Jahrestagung, 26. September 2018, BOKU Wien

Agenda

- **Warum ist es notwendig sich mit der Genderdimension in Evaluation auseinander zu setzen?**
- **Wo und wie die Genderdimension in Evaluation berücksichtigen?**
- **Genderkompetenz versus Genderexpertise**
- **Resümee**



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Gender Mainstreaming & Evaluation

- **GM erfordert die Berücksichtigung der Genderdimension in allen Politik- und Handlungsfeldern und in allen Prozessen**
- **D.h. auch in allen Phasen/Schritten einer Evaluation**
 - Analyse des Konzepts einer Politik oder Maßnahme
 - Analyse der Umsetzung
 - Analyse der Wirkungen
 - Aufbereitung der Ergebnisse der Evaluation
 - Formulierung von Empfehlungen
 - Kommunikation von Evaluationsergebnissen

Evaluation als Teil evidenzbasierter Politik

- **Evaluation kann zu evidenzbasierter Politik beitragen, wenn sie z.B. fragt**
 - ob ein gesellschaftliches Problem tatsächlich vorhanden ist,
 - ob bestimmte Maßnahmen geeignet sind, dieses Ziel zu erreichen, diese Maßnahmen also „wirksam“ sind, weil sie
 - an den realen Ursachen des Problems ansetzen.
- **Evidenzbasierung gerade im Bereich Gleichstellung wichtig, um eine Grundlage für einen Diskurs zu schaffen**

Evaluationsansatz

- **Nutzenorientierten Evaluation (Patton 1998)**
- **Evaluation als demokratischer Prozess soll Disparitäten und ungleiche Chancen von sozialen Gruppen in differenzierter Form aufzeigen (z.B. Fettermann et al. 2018, Podems 2017, Rossi et al. 1999, Stake 1995, Guba & Lincoln 1989)**
- **Feministische Evaluation (Brisolara et al. 2014, Seigart & Brisolara 1999)**
- **Reflexive Evaluationspraxis und Methodentriangulation**



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Voraussetzung

- **Offenlegen des Genderkonstrukts und des übergeordneten Gleichstellungsziels**
 - **Theoriegeleitetes Verständnis von Gender**
 - „soziales Geschlecht“, das sowohl sozial konstruiert als auch strukturwirksam ist
 - plurales Verständnis von Geschlecht, das mit anderen Dimensionen von Diversität verwoben ist
 - **Theoriegeleitetes Verständnis von Gleichstellung**
 - Nancy Fraser – gleicher Zugang zu Ressourcen, gleiche Anerkennung, Umverteilung unbezahlter Arbeit
- ➔ **Bewertungsrahmen für die Evaluation**



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Evaluationsdesign

- Identifikation aller relevanter Stakholdergruppen und deren Einbeziehung in die Evaluation (N1)
- Transparenz von Werthaltungen (N5)
- Angemessene Verfahren zur Beantwortung der Fragestellung (D1)
- Kontextanalyse und Berücksichtigung der Ergebnisse bei der Interpretation von Ergebnissen (G2)
- Valide und reliable Informationen (G5)
- Systematische Fehlerüberprüfung (G6)

Messen von Gleichstellung

- Frage nach der Wirkungsweise bzw. Wirkung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen
- Herausfordernd, weil ...
 - Gleichstellung ein mehrdimensionales Konstrukt ist und nicht alle Dimensionen gleichermaßen empirisch fassbar sind,
 - trotz Datenfluten Datenlücken bestehen,
 - Zielkonflikte zu wenig thematisiert und
 - quantitative Indikatoren präferiert werden.

Indikatorenentwicklung

- komplexer und reflexiver Prozess
- Balanceakt zwischen Anspruch und Möglichkeiten



Indikatoren

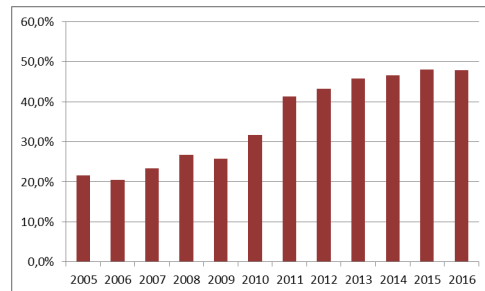
- **Geschlechtersegregierte Daten \neq Genderindikatoren \neq Gleichstellungsindikatoren**
- **Genderindikatoren – Lebensrealitäten abbilden**
 - Konzeptgeleiteter Zugang (Noll 1995) anstelle eines datengeleiteten Zugangs
 - Annäherung an Lebensrealitäten durch Einbeziehung weiterer Merkmale (z.B. Elternschaft)
- **Gleichstellungsindikatoren haben darüber hinaus Bezug zu einem Gleichstellungsziel**

Entwicklung von Indikatoren

- **“Was soll gemessen werden?” Entscheidung für ein theoretisches Konstrukt**
- **Operationalisierung des theoretischen Konstrukts**
- **Konstruktion eines Sets von „idealen Indikatoren“**
- **Ableitung realisierbarer Indikatoren**
- **Reflexion der Abstriche gegenüber „idealen Indikatoren“**
- **Entscheidung über Periodizität der Erhebung und Analyse**
- **Evaluation und ggf. Weiterentwicklung der Indikatoren**

Beispiel – Frauenanteil in Rektoraten

- **Genderindikator – beschreibt Strukturen (geprägt v. Geschlechterrollen, begründen Machtverhältnisse)**
- **Gleichstellungsindikator?**
- **Gleichstellungsziel: Partizipation von Frauen (50%) und Veränderung von Entscheidungsprozessen**
- **Lücken:**
 - Heterogenität von Frauen
 - Prozesse
 - Genderkompetenz
- **Bei der Interpretation explizit aufgreifen!**



Quelle: unidata

Genderkompetenz & Genderexpertise

- **Genderkompetenz als Basiskompetenz für EvaluatorInnen und AuftraggeberInnen**
 - Wissen
 - Wollen
 - Können
- **Genderexpertise geht über Genderkompetenz hinaus und baut darauf auf**

Genderkompetenz – Wissen

- **Basiswissen über Geschlecht als soziokulturelle Strukturkategorie in Wechselwirkung mit anderen Strukturkategorien im jeweiligen Evaluationsfeld**
- **Wissen über gleichstellungspolitische Ziele auf organisationaler, nationaler, internationaler, europäischer Ebene**
- **Wissen über die Bedeutung einer geschlechtergerechten Sprache als wichtiges Element zur Veränderung von Denken und Handeln**

Genderkompetenz – Wollen

- **Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen im jeweiligen Arbeitskontext**
- **Einfordern dieser Auseinandersetzung bzw. aktiver Umgang mit Widerstand**
- **Positive Haltung gegenüber Gleichstellungszielen**
- **Bereitschaft das eigenen Handeln im jeweiligen Arbeitskontext aus einer Genderperspektive zu reflektieren**
- **Bereitschaft bestehende Praktiken zu hinterfragen**

Genderkompetenz – Können

- Erkennen der Genderrelevanz/-dimension im jeweiligen Evaluationsfeld
- Erkennen von geschlechtsbezogenen Machtverhältnissen und –strukturen
- Berücksichtigung der Genderdimension in den üblicherweise verwendeten Methoden
- Reflexionsfähigkeit in Bezug auf
 - Geschlechterrollen/Stereotypen im Evaluationsfeld
 - eigene Alltagserfahrungen und Sozialisationserfahrungen
- Fähigkeit zu Erkennen, wann zusätzliche Genderexpertise eingeholt werden muss



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Genderexpertise

- Wissen über unterschiedliche Geschlechtertheorien,
- über Gender Mainstreaming als politische Strategie,
- über Konstruktionsprozesse von Gender,
- Kenntnis des Standes der Genderforschung im jeweiligen Evaluationsfeld,
- Strategien/Methoden, die Genderdimension in Prozesse oder Forschungsvorhaben einzubringen,
- Reflexionsprozesse zu initiieren, zu moderieren und zu dokumentieren.



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Resümee

- Berücksichtigung der Genderdimension ist mehr als ein “add on” sondern ein Qualitätskriterium
- Beitrag zur Validität und Belastbarkeit der Ergebnisse von Evaluationen
- Vermeidet (nicht intendierte) Reproduktion von Stereotypen
- Ermöglicht EvaluatorInnen den Beitrag von Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterdisparitäten zu unterstützen



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Quellen:

Gutknecht-Gmeiner, M., Eckstein, K. und Wroblewski, A. (2017). Genderkompetenz und Genderexpertise – Anforderungen an Kompetenzprofile von Evaluator(inn)en. *Zeitschrift für Evaluation*, 16(1):218-222.

Gutknecht-Gmeiner, M., Wotha, B. und Wroblewski, A. (2013). Considering Gender - Qualitätsvolle Evaluierung durch Einbeziehung der Geschlechterperspektive in Evaluationen, *Zeitschrift für Evaluation, DeGEval Info*, 12(2):349-352.

Wroblewski, A., Kelle, U. und Reith, F. (Hg.) (2017). *Gleichstellung messbar machen – die Entwicklung von Gender-Indikatoren. Grundlagen und Anwendungen*. Wiesbaden: Springer VS.