



DAS ENDE DER „MANELS“: DIE ÜBERWINDUNG DES GENDER GAP IN EUROPAS TOP-POLITISCHEN EVENTS

INHALT

1

EINLEITUNG

4

EIN KLAFFENDER
GENDER GAP
IN EUROPAS
TOP-KONFERENZEN

16

EMPFEHLUNGEN UND
NÄCHSTE SCHRITTE

17

ANHANG

© 2018 Open Society Foundations

Diese Veröffentlichung ist auf der Webseite der Open Society Foundations als PDF unter einer Creative-Commons-Lizenz erhältlich. Dieser Creative-Commons-Lizenz erlaubt das Vervielfältigen und Weiterverbreiten dieser Veröffentlichung nur im ihrer Gesamtheit, solange sie der Open Society Foundations zugeschrieben und für nichtkommerzielle Zwecke der Bildung oder der öffentlichen Politik genutzt wird. Die Fotos dürfen nicht getrennt von der Veröffentlichung genutzt werden.



Autoren: Christal Morehouse, Alla Volkova, Silvia Fierăscu

Programmierer: David Deriței

Forschungsassistenten:

Tamer Khraisha, *Central European University*

Mihaela Porumbescu, *West-Universität Temeswar*

Razvan Popescu, *Polytechnische Universität Temeswar*

Székely Előd, *Sapientia University Transsilvanien*

Székely Magor, *Babeş-Bolyai-Universität Cluj*

Éltető Kamilla, *Babeş-Bolyai-Universität Cluj*

EINLEITUNG

Dieser Bericht handelt über Geschlechts¹ - und Sprecherrollen in Europas Top-Konferenzen². Dies ist die erste von einer Reihe von Forschungen der Open Society Foundations, die sich mit der nicht ausreichenden Gleichberechtigung demographischer Gruppen in Thematisierungsdiskussionen auseinandersetzt.

Die Anzahl von Frauen, die in wichtigen Konferenzen zur Politikgestaltung in ganz Europa sprechen, liegt stark unter die ihrer männlichen Kollegen. In diesem Bericht haben wir den Gender Gap (die Geschlechterkluft) gemessen, indem wir 23 Top-Konferenzen in Europa von 2012 bis Mitte 2017 analysiert haben. Wir hoffen, dass dieses krasse Bild einen Dialogprozess zur Überrepräsentation von Männern auf Top-Konferenzen in Europa einleitet und Aktionen ermutigt, um dies anzugehen. Die Verantwortung liegt nun bei den Regierungen, Unternehmen und Konferenzveranstaltern, um sicher zu stellen, dass repräsentative Delegationen an diesen Events teilnehmen.

Wir hoffen, dass dieser Bericht dazu ermutigt, die Geschlechterkluft in Konferenzen zu kontrollieren und die Einsetzung von manchen bewährten Praktiken beschleunigt, die eine bessere Repräsentation von Frauen gewährleisten. Die Konferenzveranstalter sind die Wärter des Podiums. Bei ihnen liegt große Verantwortung: Sie entscheiden, wer die Chance haben wird, seine Meinung mit Staatsoberhaupten, politische Entscheidungsträger und Wirtschaftsführer zu teilen. Danach werden die Aussagen dieser Sprecher von Journalisten rund um die Welt verbreitet. Der Datensatz dieses Berichts befasst sich mit den 23 untenstehenden Konferenzen und berücksichtigt 12.600 Sprecherrollen zwischen 2012 und Mitte 2017. Wir sprechen dafür, dass dieser Datensatz groß genug ist, um deutliche Trends in Europas Top-Konferenzen hervorzuheben. Unsere Ergebnisse zeigen, dass wenn man die Daten von 2012 bis Mitte 2017 als ein Ganzes betrachtet, Männer 74% dieser Sprecherrollen besetzten und Frauen nur 26%.³

1 Wir sind uns bewusst, dass Geschlecht kein binäres Konzept ist. Für diesen Bericht identifizieren wir als „Frauen“ diese Personen, dessen Name in ihrer Herkunftskultur oft diesem Geschlecht zugeteilt wird.

2 Es gibt keine einheitliche Definition für dieses Wort. Wir meinen damit Konferenzen, in denen politische Entscheidungsträger und Meinungsführer interagieren.

3 Schließt man die Daten von 2017 aus, erhält man ein ähnliches Bild der Sprecherrollen von Männer und Frauen in den 23 Top-Konferenzen zwischen 2012 und 2016: 25% Frauen und 75% Männer. Weiter im Bericht werden wir auf den Datensatz von 2012-2016 hinweisen, da wir keinen vollständigen Datensatz des Jahres

Konferenzen im Datensatz

1. Belgrade Security Forum, Serbien
2. Berlin Foreign Policy Forum, Deutschland
3. Bled Strategic Forum, Slowenien
4. Bruegel Annual Meetings, Belgien
5. Center for European Policy Studies Ideas Lab, Belgien
6. Chatham House London Conference, Vereinigtes Königreich
7. European Council on Foreign Relations' Annual Council Meeting
8. European Strategy and Policy Analysis System Annual Conference
9. Forum 2000 Conference, Tschechische Republik
10. Freedom Games, Polen
11. German Marshall Fund's Brussels Forum, Belgien
12. Globsec Bratislava Forum, Slowakei
13. Human Dimension Implementation Meeting, Polen
14. Lennart Meri Conference, Estland
15. Münchner Sicherheitskonferenz, Deutschland
16. Organisation for Economic Co-operation and Development Forum, Frankreich
17. Prague European Summit, Tschechische Republik
18. Tatra Summit, Slowakei
19. The Riga Conference, Lettland
20. Vision Europe Summit, Deutschland (2015), Portugal (2016), Italien (2017)
21. World Economic Forum Annual Meeting, Schweiz
22. World Forum for Democracy, Frankreich
23. Wroclaw Global Forum, Polen

In unserer Analyse haben wir alle Konferenzen in ihre Sprecherrollen zerlegt. Ein Event mit beispielsweise einem Moderator und vier Podiumssprecher hat fünf Sprecherrollen. In diesem Bericht befassen wir uns mit vier typischen Sprecherrollen in Konferenzen: Keynote Speaker (Hauptredner), Moderatoren, Podiumssprecher und Sonstige. In der Kategorie „Sonstige“ können sich künstlerische Performer oder jemand, der für Logistikinformationen zuständig ist, befinden. Unser Datensatz analysiert jede Sprecherrolle und ob sie von einem Mann oder einer Frau besetzt ist; wir betrachten nicht die Anzahl von Männern und Frauen in der Agenda einer Konferenz, die mehr als eine Sprecherrolle besetzen. Wir glauben nämlich, dass um die Geschlechterparität am besten messen zu können, wir uns die Anzahl der Sprecherrollen einer Konferenz anschauen müssen und danach verstehen, wie oft ein Mann oder eine Frau der Diskussion beitragen kann.

Um den Datensatz dieses Berichts zusammenzustellen, haben wir uns das Konferenzprogramm über ihre Webseiten heruntergeladen und die Daten per Hand überprüft. Obwohl wir die Veranstaltungsorte nicht nach einer strikten Methode gewählt haben, haben wir sichergestellt, dass wir Konferenzen von unterschiedlichen Ländern und Unternehmen unterschiedlicher Bereiche miteinbeziehen. Wir haben auch sichergestellt, dass die ausgewählten Konferenzen über unterschiedliche Themen handelten. Wir betrachten diesen Bericht als der Anfang eines größeren Studiums.

Aus unseren Ergebnissen schließt man, dass es eine klare und dringende Notwendigkeit besteht, dass Veranstalter, die Top-Konferenzen in Europa halten, sicherstellen, dass mehr Frauen eine Chance haben, auf diesen Konferenzen zu sprechen. Eine solche Geschlechterkluft ist problematisch, weil es die Meinung einer Gruppe widerspiegelt, die ähnliche Merkmale teilen. In der Politik werden Entscheidungen und Maßnahmen ohne den Beitrag von den betroffenen Gruppen getroffen und damit riskiert man, dass Echokammer entstehen. Bei vielen homogenen Sprechern kann es passieren, dass Diskussionen stattfinden, die den Ansichten der diversen und manchmal gespaltenen Gesellschaften Europas fremd sind. Obwohl wir uns in diesem Bericht nur mit Geschlecht befassen, sind wir dabei, Datensätze für weitere Studien über die Herkunftsländer der Sprecher und die Themenvielfalt auf Top-Konferenzen zusammenzutragen.

Ich kam vom Mutterschaftsurlaub zurück und merkte, dass man mich anders als davor behandelte. Dann merkte ich auch was zu meinen jüngeren Kollegen passierte, die Karriere machen wollten. Ich hörte oft „Sie ist gut in ihrem Job, aber sie hat nicht genug Erfahrung“.

Ich hatte unbewusste Vorurteile: Ich wusste gar nicht, wie viele Frauen in Denkfabriken im Bereich Politik arbeiteten. Ich sah sie nie, ich hörte nie von ihnen. Es waren immer die Männer, die am Podium standen und Männer, die Artikel schrieben — oder wenigstens die Anerkennung dafür erhielten.

Als Frauen in der Welt der Politik war uns klar, dass wir manchmal benachteiligt waren, dass wir nicht die Chance zum Sprechen hatten, dass uns gesagt wurde, ihr habt nicht die richtigen Titel, ihr habt noch nicht genug Veröffentlichungen. Manche der Frauen tragen regelmäßig zu Forschungen und Berichten bei, werden aber nicht als Autorinnen anerkannt. Dann gibt es auch die männlichen Leiter der Denkfabriken, die an einem Podium stehen, aber ihre jüngeren Kolleginnen darum bitten, Sprechzettel zu schreiben. Dafür hätte auch die Kollegin am Podium stehen können. Auf einer Konferenz gesehen zu werden führt dazu, in deiner Karriere wahrgenommen zu werden, sich ein Profil zu schaffen und anerkannt zu werden. Keine Chance zum Sprechen wegen mangelnden Status zu haben, hält dich in deiner Karriere zurück, was dich wiederum davon abhält, Sprecherrollen zu erhalten — es ist ein Teufelskreis.

Viele dieser Politikdebatten sind unglaublich langweilig; oft sind es die gleichen Leute, die immer das Gleiche sagen und miteinander einverstanden sind. Es ist Zeit, andere Perspektiven in Betracht zu ziehen und lebendigere Debatten zu haben. Wenn eine homogene Gruppe über politische Herausforderungen und Lösungen spricht, wie können sie für die Leute sprechen, die anders sind als sie? Die Leute, die den politischen Kontext beobachten und die Herausforderungen und Lösungen analysieren, müssen genau so divers sein wie die Gesellschaft, auf die sich diese Politik bezieht.

Die politischen Entscheidungsträger müssen dem zuhören, was Frauen brauchen, was Männer brauchen, was Jugendliche brauchen, was ältere Leute brauchen, was Einwanderer brauchen. Wenn nicht, wird es politisch nicht funktionieren, oder es wird nur für manche funktionieren. Geschlechterdiversität ist nur der Anfang — wir müssen auch auf das Alter, Religion, Politik, und Ethnie achten.

Corinna Hörst

Senior Fellow und stellvertretende Direktorin, German Marshall Fund of the United States, Brüssel. Mitgründerin des Brussels Binder, ein Verzeichnis von Politikexpertinnen.

EIN KLAFFENDER GENDER GAP IN EUROPAS TOP-KONFERENZEN

Konferenzen können geschlechtsspezifische Ungleichheiten verschlimmern

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen befasst sich mit sieben Kategorien, in denen Männer und Frauen in EU-Mitgliedsstaaten im Durchschnitt nicht gleichgestellt sind. Diese Kategorien lauten wie folgt: Beruf, Geld, Wissen, Zeit, Kraft, Gesundheit und Gewalt. Die aktuellsten Daten im Index sind von 2015, was der EU eine Gesamtbewertung von 66% Gleichstellung erteilt.⁴ Bei 100% würden Männer und Frauen komplett gleichgestellt sein; die Bewertung zeigt, dass Männer in der EU deutlich bevorzugen gegenüber Frauen sind.

Wenn man sich aber die Geschlechterzusammensetzung in Hochschulausbildung in der EU anschaut, wird man ein fast gleichgestelltes Bild finden. Der Anteil sowohl von Männer als auch Frauen mit sehr hohem Bildungsniveau liegt bei 24% in der EU. Auch wenn dieser Indikator fehlerhaft ist (man kann sich die nötigen sozialen, politischen, wirtschaftlichen und anderen Kenntnisse, die Konferenzveranstalter verlangen auch anderweitig aneignen), zeigt er, dass die Basis der „Talentspyramide“ in der EU fast komplett gleichgestellt ist. Die Geschlechterkluft zeigt sich aber stark in bezahlten Führungspositionen in Europa – dies ist vor allem in den Kreisen zu sehen, die in Top-Konferenzen eine Stimme haben.

Wenn wir uns die Bereiche anschauen, in denen Konferenzveranstalter ihre Sprecher rekrutieren, wie z.B. in der Politik, werden wir sehen, dass Männer in der EU in vielen Bereichen überrepräsentiert sind. Wir sehen auch, wie leicht es für einen Konferenzveranstalter ist, zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten beizutragen, wenn er gezielt keine Sprecherinnen einbringt. Der Anteil von Frauen, die beispielsweise in einem Ministerium, Parlament oder Regionalversammlung amtieren liegt bei unter 30% für alle drei Regierungsebenen.

Die Wirtschaft ist ein anderer Bereich, in dem Konferenzveranstalter unseres Datensatzes oft Sprecher rekrutieren. Auch hier sehen wir, dass Frauen auf höchstem Niveau unterrepräsentiert sind. Knapp über 20% der Vorstandsmitglieder der größten Unternehmen in der EU sind Frauen und knapp unter 20% der Zentralbanken der EU-Mitgliedsstaaten haben Frauen im Vorstand.

Die aktuellen Rekrutierungsstrategien in diesen Bereichen scheinen den massiven geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, die ohnehin schon existieren, beizutragen. Um sicherzustellen, dass Top-Konferenzen nicht die Meinung von ohnehin schon überrepräsentierte Gruppen überrepräsentieren, ist gezielte Rekrutierung nötig.

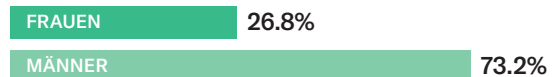
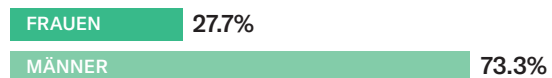
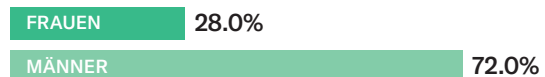
Man kann darüber diskutieren, dass Geschlecht allein das Problem der Homogenität auf Konferenzen nicht lösen kann. Wir sind uns bewusst, dass auch andere Arten von Diversität auf Konferenzen nötig ist. Es gibt aber manche Angelegenheiten, wo man mit nur mehr Geschlechterdiversität die Diskussionen zum Thema Wirtschaft beträchtlich ändern könnte. In ihrem Artikel, „Are Disagreements among Male and Female Economists Marginal at Best?“ (Deutsch: Sind Meinungsverschiedenheiten zwischen männlichen und weiblichen Ökonomen bestenfalls nebensächlich?), bewiesen Ann Mari May, Mary G. McGarvey und Robert Whaples, dass es generell bedeutende Unterschiede in den Ansichten männlicher und weiblicher Ökonomen gab, zumindest in den Vereinigten Staaten.⁵ Zum Beispiel fanden die Autoren, dass:

Es gibt wichtige Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Ökonomen, was die Ansichten bestimmter Themen angeht, wie z.B. Mindestlohn, Arbeitsnormen, Krankenversicherung und vor allem Erklärungen des Gender Gaps und Gleichstellungsfragen im Arbeitsmarkt und der Wirtschaft selbst. Dieses Ergebnis unterstützt die Vorstellung, dass Geschlechterdiversität in der Politik dazu beitragen könnte, eine breitere Auswahl an politischen Entscheidungen haben zu können.⁶

An der Umfrage nahmen Ökonomen der American Economic Association in den Vereinigten Staaten teil.⁷

FIGUR 1**Hochschulabsolventen**

Quelle: Europäische Institut für Gleichstellungsfragen, Gender Equality Index 2015, <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/knowledge>

FIGUR 2**Anteil der Minister****Anteil der Parlamentmitglieder****Anteil der Mitglieder in Regionalversammlungen**

Quelle: Europäische Institut für Gleichstellungsfragen, Gender Equality Index 2015, <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/knowledge>

FIGUR 3**Geschlechterverhältnis im Vorstand der größten börsennotierten Unternehmen oder Aufsichtsrat****Geschlechterverhältnis im Vorstand der Zentralbanken**

Quelle: Europäische Institut für Gleichstellungsfragen, Gender Equality Index 2015, <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/knowledge>

FIGUR 4**Aggregierte Sicht von Männern und Frauen auf 23 Konferenzen in Europa von 2012 bis 2016**

Quelle: Berechnungen der Open Society Foundations von Konferenzagenda

5 Ann Mari May, Mary G. McGarvey, and Robert Whaples, 'Are Disagreements Among Male and Female Economists Marginal at Best?: A Survey of AEA Members and Their Views on Economics and Economic Policy', *Contemporary Economic Policy* (ISSN 1465-7287) Jahrgang 32, Nummer 1, Januar 2014, Seiten 111-132, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/coep.12004/full>

6 ebd.

7 ebd.

Es gibt manche Bereiche, die komplett von Männern besetzt sind — Außenpolitik und Sicherheit, zum Beispiel. Keiner wird dir direkt nein sagen, es ist eher etwas strukturelles, eine Mischung aus Geschlecht und Alter. Als junge Forscherin ist es immer schwieriger, gehört zu werden.

Die Konferenzveranstalter sehen mich immer als jemand, der Angelegenheiten verwaltet oder koordiniert. Die Leute sind manchmal überrascht, dass ich Mandarin spreche und dass ich in China gelebt und Politikberichte geschrieben habe.

Es gab auch einmal, wo ein Kollege zustimmte, über ein Thema, das nicht seine Expertise war zu sprechen, anstatt es seiner Kollegin zu überlassen, die Expertin darin war. Ich bin mir sicher, er hätte dies nicht mit einem männlichen Kollegen gemacht.

Wenn ich Konferenzen organisiere, fällt es mir sehr schwer, Kolleginnen zu finden, die auf meinen Events über Asien sprechen, sogar europäische Asien-Expertinnen. Ich bin mir sicher, es gibt Frauen in diesem Bereich, aber meine Kontakte führen mich immer zurück zu Männern.

Ich dachte, wie hilfreich es nur sein würde, wenn es ein Verzeichnis gäbe, um eine Expertin in Energie oder Wirtschaft finden zu können.

Wir haben all diese extrem talentierten Frauen in der Welt der Politik, die aus Top-Universitäten kommen. Sie müssen über all diese Angelegenheiten sprechen, die unsere Gesellschaft betreffen — Frauen inclusive. Es sollte so offensichtlich sein. Ich war Teil von Diskussionen, wo 10 Männer auf dem Podium standen. Es ist ein wirklich schlimmes Beispiel für jüngere Frauen in der Branche.

Wir müssen den Begriff „Experte“ neu definieren. Wir wissen, dass die höchsten Stufen in Unternehmen immer noch von Männern besetzt sind, aber es gibt Leute hinter den Kulissen, die die Arbeit machen, die ein CEO später präsentiert und diese Teams sind sehr divers. Ich mache viele der Hintergrundprüfungen der Frauen, die im Brussels Binder aufgenommen werden wollen und es erstaunt mich, wie viele Frauen es in allen möglichen Feldern gibt. Das sind wirklich hochqualifizierte Expertinnen.

Virginia Marantidou

Mitgründerin des Brussels Binder und frühere Asien-Programmkoordinatorin des German Marshall Fund of the United States

Um zu erreichen, dass Top-Konferenzen in Europa integrative und breitere gesellschaftliche Sichten widerspiegeln, müssen wir erst verstehen, welche Perspektiven unter- oder gar nicht repräsentiert sind. Es bringt nicht viel, Top-Konferenzen zu halten, wenn sie nur denen eine Stimme verleihen, die sich schon in Führungspositionen befinden und dessen Meinung Gewicht hat. Dies trifft besonders zu, da Europa in den letzten Zehn Jahren unter mehrfachen Krisen gelitten hat: von einer Finanzkrise bis hin zu einer Zufuhr von Leuten, die nach Schutz von Konflikten und Terroranschläge suchten. In Europa haben Wahlen und Meinungsumfragen oft die diversen, ausfächernden Meinungen der europäischen Gesellschaften gezeigt. Top-Konferenzen in Europa müssen dabei helfen, diverse Perspektiven in eine konstruktive Konversation zu politischen Entscheidungen zu bringen, um Europa in die Zukunft zu leiten.

Quantifizierung des Gender Gaps auf Top-Konferenzen in Europa

Unsere Daten stammen von 23 Konferenzen von 2012 bis Mitte 2017. Wir sind uns bewusst, dass manche Organisationen mehrere Konferenzen im Jahr halten, aus praktischen Gründen haben wir aber die Anzahl der Veranstaltungen begrenzt. Die Frist zur Datenerfassung war bevor Ende des Jahres 2017, von daher ziehen wir unsere Schlüsse nur von den 5 Jahren über die wir auch komplette Datensätze haben: 2012-2016. Dieser Bericht enthält auch einen inkompletten Datensatz für 2017: Daten der 23 Konferenzen, die uns während unserer Datenerfassung zur Verfügung standen.

Aus einer „aggregierten Sicht“

In diesem Bericht haben wir uns bis jetzt nur mit der „aggregierten Sicht“ befasst, und den Gesamtanteil von Frauen, die eine Sprecherrolle in allen Konferenzen (2012-2016) als einen kompletten Datensatz betrachtet. Wir errechneten den Anteil der Sprecherrollen, die von Frauen und Männern besetzt waren aus allen Sprecherrollen einer Konferenz. Dieser Ansatz gibt uns einen Gesamtüberblick darüber, wer eine Stimme in Europa hat und beweist, dass Frauen nur ein Viertel der Chancen hatten, zwischen 2012 und 2016 auf einer Konferenz zu sprechen.

Es ist wichtig, sich bewusst zu sein, dass die verfügbaren Daten der 23 Konferenzen von 2012 bis 2016 unterschiedlich waren. Manche Konferenzen wurden erst vor Kurzem gegründet, andere haben nur eine begrenzte Anzahl der Agenda online verfügbar, was zu Lücken in unseren Datensätzen führt (siehe die untenstehende Tabelle 1, um Daten pro Jahr zu sehen). Wir weisen darauf hin, dass in der „aggregierten Sicht“ die Daten langanhaltender Konferenzen mehr Gewicht haben. Es ist auch wichtig darauf hinzuweisen, dass nicht alle 23 Konferenzen die gleiche Anzahl von Sprecherrollen pro Konferenz haben. Größere Konferenzen mit mehr Sprecherrollen haben mehr Gewicht im Gesamtbild. Auch wenn wir uns mit dieser Art Analyse ein Bild des Anteils der Sprecherrollen, die in Europäischen Konferenzen von 2012-2016 von Männern und Frauen besetzt werden machen können, können wir mehr lernen, wenn wir einen zweiten Analyserahmen nutzen: Ein „Pro Konferenz“-Rahmen.

Aus einer „Pro Konferenz, Pro Jahr“-Sicht

Tabelle 1 zeigt eine „Pro Konferenz, Pro Jahr“-Sicht der Sprecherrollen, die von Frauen besetzt wurden. Dieser Ansatz erlaubt uns, die Lücken in unseren Datensätzen und alle jährlichen Veränderungen pro Konferenz zu zeigen. Die Tabelle zeigt ebenfalls den Durchschnitt der Sprecherrollen, die im Laufe der Jahre, in denen die Konferenz ihre Daten öffentlich teilte, von Frauen besetzt wurden.

Egal aus welcher Sicht man die Top-Konferenzen in Europa betrachtet, kann man nur einen Schluss ziehen: Männer sind in Sprecherrollen rund um Europa überrepräsentiert und Frauen sind unterrepräsentiert. In den meisten Fällen wurden nur geringe Fortschritte für gleichberechtigte Top-Konferenzen erzielt. Im Durchschnitt ist der Anteil der Frauen mit Sprecherrollen zwischen 2012 und 2016 nur leicht gestiegen.

Selbst wenn man die Datenlücken und Gewichtsangelegenheiten mit in Betracht zieht, zeigt dieser Datensatz von 23 Konferenzen und 12.600 Sprecherrollen ein sehr klares Bild des klaffenden Geschlechterkluf auf Top-Konferenzen. Unsere Daten zeigen, dass Frauen nicht mehr als 28% aller eingeladenen Sprecher in 2016 waren. Wir waren selbst auf einige dieser Konferenzen und es besorgte uns sehr zu sehen, dass sogenannte Männerkonferenzen (Engl: „Manels“, male panels) regelmäßig in Europa stattfinden.

TABELLE 1. Anteil der Sprecherrollen besetzt von Frauen, pro Konferenz und pro Jahr, 2012 bis Mitte 2017

ANTEIL DER SPRECHERROLLEN BESETZT VON FRAUEN	2012	2013	2014	2015	2016	KONFERENZDURCHSCHNITT	ENTWICKLUNG	2017
Belgrade Security Forum	29%	35%	31%	28%	36%	32%		–
Berlin Foreign Policy Forum	16%	14%	28%	28%	38%	25%		–
Bled Strategic Forum	14%	19%	21%	31%	22%	21%		–
Bruegel Annual Meetings	0%	11%	22%	26%	27%	17%		28%
Center for European Policy Studies and Ideas Lab	–	–	–	23%	22%	22%		28%
Chatham House London Conference	–	–	24%	28%	44%	32%		–
European Council on Foreign Relations' Annual Council Meeting	–	–	27%	25%	28%	27%		–
European Strategy and Policy Analysis System Annual Conference	–	–	–	41%	27%	34%		–
Forum 2000 Conference	26%	22%	14%	19%	21%	20%		–
Freedom Games	–	–	19%	27%	25%	24%		–
German Marshal Fund's Brussels Forum	24%	17%	22%	31%	36%	26%		33%
Globsec Bratislava Forum	10%	11%	13%	10%	17%	12%		20%
Human Dimension Implementing Meeting	45%	54%	51%	56%	46%	51%		–
Lennart Meri Conference	11%	15%	11%	18%	20%	15%		21%
Münchner Sicherheitskonferenz	9%	15%	14%	18%	17%	15%		23%
Organisation for Economic Co-operation and Development Forum	35%	27%	25%	43%	40%	34%		36%
Prague European Summit	–	–	–	21%	19%	20%		24%
Tatra Summit	–	5%	10%	12%	29%	14%		–
The Riga Conference	7%	25%	20%	27%	17%	19%		–
Vision European Summit	–	–	–	26%	31%	29%		17%
World Economic Forum Annual Meeting	–	–	20%	19%	23%	20%		29%
World Forum for Democracy	26%	34%	41%	41%	44%	37%		40%
Wroclaw Global Forum	17%	14%	15%	22%	24%	18%		18%
JAHRES DURCHSCHNITT	19%	21%	22%	27%	28%	–		26%

Quelle: Berechnungen der Open Society Foundations von Konferenzagenda

NIEDRIGSTE %

HÖCHSTE %

Aus einer „Sprecherrollen“ Sicht

Man kann unseren Datensatz in die unterschiedlichen Rollen zerlegen, die männliche und weibliche Sprecher besetzen. Generell ist der Großteil der Sprecher (männlich und weiblich) Podiumssprecher: 74%. Die Moderatoren bestehen aus einem 17%, gefolgt von 8% Keynote Speaker (Hauptredner) und 1% anderer Rollen, wie z.B. Cartoonisten, Szenenbilder oder Asset Publisher.

Da Podiumssprecher die größte Sprechergruppe sind (7.899 Sprecherrollen insgesamt), sind Podiumsdiskussionen besonders wichtig für den Versuch, Konferenzen gleichberechtigter zu machen.

Auch Hauptredner-Rollen sind sehr wichtig, da sie den Sprecher ins Rampenlicht stellen. Diese Rollen werden normalerweise in den Spitzenstunden der Agenda eingebracht, dauern länger und sind oft fast wie ein Monolog. Hauptredner-Rollen haben viel Gewicht und sollten sorgfältig für Über- und Unterrepräsentanz überprüft werden. Moderator-Rollen sind generell nicht sehr stimmlich, d.h. dass sie normalerweise gebeten werden, keine Partei zu ergreifen, auf ein bestimmtes Problem hinzuweisen oder für lange Zeit zu sprechen. Es wird von den Moderatoren erwartet, dass sie das Gespräch am Laufen halten, die Sprecher beim Thema und Zeitplan behalten und das Publikum beschäftigen. Unserer Ansicht nach sind Moderatoren

sehr wichtig für den korrekten Verlauf einer Konferenz, es wäre aber ein großer Fehler, Frauen in diese Rolle zu konzentrieren, nur um ein Gleichgewicht in Konferenzsprecherrollen erreichen zu wollen. Die Kategorie „Sonstiges“ (1% der Sprecherrollen) ist nicht groß genug, um sich mit der Unter- und Überrepräsentanz auf Konferenzen zu befassen.

Später im Jahr 2018 werden wir einen Bericht verfassen, der sich mit den Trends befasst, die Geschlechter und Themen in diesen 23 Konferenzen abgleichen. Ein anderer Bericht, an dem wir auch arbeiten, wird die geographische Vielfalt auf Top-Konferenzen analysieren. Unsere aktuelle Theorie lautet, dass die Stimmen der Frauen nicht gleichmäßig in allen Angelegenheiten dieser Konferenzen zu hören sind. Unsere ersten Belege zeigen, dass Frauen in gewissen Themen überrepräsentiert oder darauf eingeschränkt werden und bei anderen Themen unterrepräsentiert oder völlig ausgeschlossen werden. Ein Beispiel dieser Über- und Unterrepräsentation sehen wir z.B. beim Human Dimension Implementation Meeting. Diese Konferenz hat eine mehr oder weniger gute Geschlechtergleichstellung. Wenn wir es uns aber näher ansehen, sehen wir, dass Frauen generell nur bei Gesprächen über Geschlecht dabei waren. In 2014, 2015 und 2016 waren alle Sprecher über Geschlechtergleichheit Frauen.

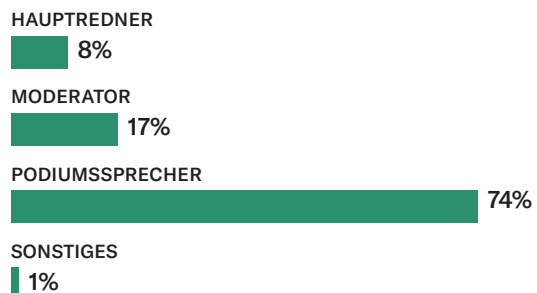
Diese Diskussionen handelten über Toleranz und Nichtdiskriminierung und hatten im Laufe der Jahre ähnliche Titel. Es wurde auch über Geschlechtergleichheit gesprochen. Wir glauben, dass Geschlechter in Verbindung mit Konferenzthemen mehr Forschung verdienen.

Interessante Praktiken

Wenn man die Geschlechtergleichheit der 23 Konferenzen in Tabelle 1 vergleicht, kann man sehen, dass in 2016 manche Konferenzveranstalter eine bessere Gleichstellung der Geschlechter als andere erreicht hatten. Wir konnten aber nur mit ein paar der 23 Konferenzveranstalter sprechen, während wir diesen Bericht verfassten. Unsere limitierte Interaktion mit den Veranstaltern begrenzt unser Wissen in diesem Feld, aber wir hoffen, dass die Veröffentlichung dieser Daten mehr Dialogchancen öffnen wird. Unser Ziel ist es, mehr gute Praktiken für Geschlechtergleichheit auf Top-Konferenzen zu finden. In den Gesprächen, die wir bis jetzt geführt haben, sind wir auf Praktiken gestoßen, die Top-Konferenzveranstaltern nützlich sein könnten.

FIGUR 5

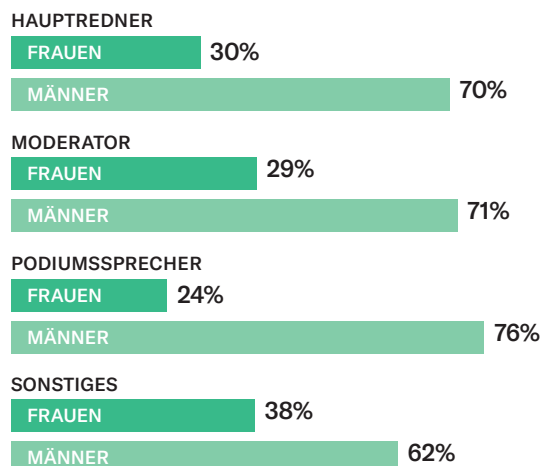
Anteil der Sprecherrollen auf allen Konferenzen von 2012-2016



Quelle: Berechnungen der Open Society Foundations von Konferenzagenda

FIGUR 6

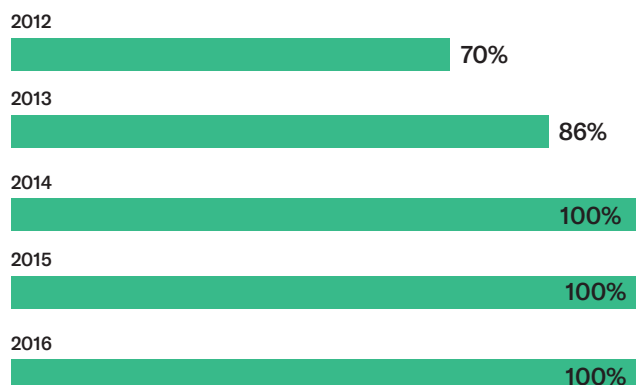
Anteil der Sprecherrollen von Männer und Frauen in allen



Quelle: Berechnungen der Open Society Foundations von Konferenzagenda

FIGUR 7

Podiumsdiskussionen über Geschlecht bei der Human Dimension Implementation Meeting, 2012-2016



Quelle: Berechnungen der Open Society Foundations von Konferenzagenda

Chatham House, the Royal Institute of International Affairs

Chatham House ist eine Denkfabrik in London und schaut mit ihrer jährlichen London Conference auf internationalen Angelegenheiten durch eine globale Linse. Sie setzt sich ein, eine nachhaltige, sichere, wohlhabende und gerechte Welt zu schaffen. Die Chatham House 2016 Konferenz in London war fast geschlechtergleichgestellt. In 2016 waren 44% der Sprecherrollen Frauen. Chatham House erreichte diese fast Geschlechtergleichheit auch wenn die Konferenz im Großteil über Politik und Wirtschaftsthemen handelte. In diesen Bereichen ist statistisch gesehen eher ein Mann zu finden. Wir haben Chatham House gefragt, wie sie die Geschlechtergleichheit fast erreichten. Dies ist ihre Antwort:

Chatham House analysiert den Schnittpunkt von Geschlechtern, internationale Angelegenheiten und Denkfabriken als Teil ihrer Verpflichtung gegenüber des Auftrags, eine nachhaltige, sichere, wohlhabende und gerechte Welt für alle zu schaffen. Chatham House erforscht Angelegenheiten wie die Gleichstellung der Geschlechter und Wirtschaftswachstum, Frauenrechte, Gewalt gegen Frauen und Mädchen und die Rolle der Frau in Frieden- und Sicherheitssachen. Um diese Forschung zu unterstützen, und anzuerkennen, wie eine geschlechtsspezifische Linse über Forschungspraktiken informieren und analytische Arbeit stärken kann, hat Chatham House neulich einen internen Gleichstellungsaktionsplan gestartet. Der Plan befasst sich mit drei Strängen von Chatham Houses Aktivitäten und versucht einen Toolkit für Denkfabriken, die sich mit internationalen Angelegenheiten befassen, zu entwerfen. Die Ziele befassen sich mit Forschung und Analyse; Einberufung von Konferenzen und debattieren; Veröffentlichungen und soziales Engagement.

Besonders bei der Einberufung von Konferenzen und Debatten versichert sich Chatham House keine Podiumsdiskussionen mit nur Männern zu haben und fordert das Personal darauf an, diesen Grundsatz auch außerhalb von Chatham House zu pflegen. Für Chatham House ist es genau so wichtig, eine größere Geschlechterdiversität unter den Teilnehmern zu haben als auch sicher zu stellen, dass Events und Workshops so entworfen sind, dass sie Meinungen und Beiträge aller Teilnehmer ermöglichen und fördern. Manche Verbesserungen machen sich jetzt schon deutlich: In Chatham Houses Flaggschiff, die jährliche Konferenz in London sieht man wie nach und nach mehr Frauen teilnehmen. Dies ist ein fortlaufender Prozess mit sorgfältigem Training des Personals und genaue Überwachung der Statistiken in den kommenden Jahren.

Laura Dunkley

Research Partnerships Assistant, Direktorsbüro

RICHTLINIEN FÜR OECD-MITARBEITER

Die Gleichstellung der Geschlechter bei Konferenzen und Veranstaltungen auf der ganzen Welt ist anhaltend gering. Die Folgen für Frauen sind, dass sie:

- a. nicht in der Lage sind, ihre Ansichten zu äußern und politische Entscheidungen zu beeinflussen;
- b. nicht von der Möglichkeit profitieren, Kontakte zu pflegen, eine der wichtigsten Empfehlungen der OECD für die Überwindung des Gender Gaps im Unternehmertum und Beruf.

Dies verstärkt auch die Tendenz, dass Männer die wichtigsten Entscheidungsträger sind, und hilft jungen Frauen nicht, sich mit starken Vorbildern zu identifizieren.

Es sind eine Reihe von Top-Initiativen hervorgekommen, um die Geschlechterkluft zu verdeutlichen, die nun alle Männerkonferenzen im Auge behalten. Viele bitten um Unterstützung und Unterschriften für ihre Versprechen. @EUPanelWatch hält z.B. über alle Männerkonferenzen in Brüssel mit Bildern und Tweets am Laufenden, um Konferenzveranstalter unter Druck zu setzen, sowie die Sprecher der Regierung, Wirtschaft und anderen Gruppen, die an Podiumsdiskussionen teilnehmen. GenderAvenger fordert Männer auf, ein Versprechen zu unterzeichnen: „Ich werde

nicht als Podiumssprecher bei einer öffentlichen Konferenz teilnehmen, wenn keine Frauen in der Podiumsdiskussion sind“.

- Ziel ist es, dass 50% der Sprecher und Mitwirkenden in Foren, Konferenzen, Sitzungen und Veröffentlichungen, die von der OECD organisiert werden, Frauen sind. Dazu gehört, dass Frauen schon in der Vorbereitungsphase in die Liste der Referenten, Teilnehmer und potenziellen Autoren aufgenommen werden.
- Die Delegationen dazu ermutigen, eine gleiche Anzahl von Männer und Frauen in Sprecherrollen und/oder Teilnehmern an nationalen und internationalen Konferenzen, Meetings und als potenzielle Autoren für Veröffentlichungen vorzuschlagen.
- Stimmen Sie nur zu, auf Konferenzen zu sprechen, in denen auch mindestens eine Frau sprechen wird.
- Wenn in Konferenzen, Seminaren oder als Autoren von Veröffentlichungen, zu denen die OECD-Mitarbeiter einen Beitrag leisten sollen, keine Frauen mit einbezogen werden, schlagen Sie vor, stattdessen OECD-Kolleginnen und zusätzliche Experten in der Regierung oder der breiteren Gesellschaft einzuladen.

GABRIELA RAMOS
Chief of Staff and Sherpa, OECD

Die Organisation for Economic Co-operation and Development

Die Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung; OECD) bemüht sich auch, gleichgestellte Events zu halten und an solchen teilzunehmen. Gabriela Ramos, Stabschefin und Sherpa der OECD, überprüft die internen Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter. Oben sehen wir einen Auszug.

Bruegel

Bruegel ist eine Denkfabrik in Brüssel, die in Wirtschaft spezialisiert ist. Wirtschaft ist ein Bereich, wo die Leute, die sich in Führungspositionen befinden im Großteil Männer sind. Statistisch und praktisch gesehen, sollte Bruegel nach Sprechern suchen, indem sie nur die Führungspositionen der Wirtschaftsinstitutionen in Betracht ziehen, würden ihre Konferenzen sicherlich nur aus Männern bestehen, die sich untereinander unterhalten. Dies ist eine Herausforderung, die Bruegel aktiv hervorgehoben hat. Wir haben Bruegel nach ihrem Ansatz gefragt.

Bei Bruegel überprüfen wir das Geschlechterverhältnis bei jedem einzelnen unserer Events. Der Anteil von männlichen und weiblichen Sprecher bei allen Bruegel Events im Q1 und Q2 2017 waren 23% und 8% höher als in 2015, als wir anfangen, diese Daten zu messen. Neben ständiger Überprüfung und Verbreitung der Ergebnisse in unseren Teams, empfehlen wir unseren Kollegen, die andere Events organisieren auch regelmäßig Sprecherinnen. Bruegel unterstützt das Brussels Binder aktiv, eine Initiative, die ein Verzeichnis von Politikexpertinnen zusammenstellt. Eine faire Gleichstellung der Geschlechter auf Konferenzen ist eine absolute Priorität für Bruegel.

Scarlett Varga

Partnerships Manager, Bruegel

BRUSSELS FORUM 2018 TEILNEHMER UND SPRECHER KRITERIEN

- Sicherstellen, dass Teilnehmer und Sprecher an der transatlantischen Beziehung interessiert sind.
- An Eingeladene denken, die eine andere Perspektive/innovative Sicht/Herausforderung in die Diskussion einbringen wird.
- Sicherstellen, dass Teilnehmer und Sprecher Experten in ihrem Feld sind.
- Sicherstellen, dass sie sich im interaktiven und informellen Format des BF wohlfühlen.
- Eine Liste von Eingeladenen einreichen, die folgendes beinhaltet:
 - Mindestens 50% Frauen
 - Gleichgewicht zwischen 60% Teilnehmer und 40% Sprecher.
 - Mindestens 30% neue Teilnehmer (die nie an einem BF teilgenommen haben).
 - Unterschiedliche Sektoren

DER GERMAN MARSHALL FUND OF THE UNITED STATES

German Marshall Fund of the United States

Der German Marshall Fund of the United States bemüht sich institutionsweit dafür, in seinen Konferenzen Diversität zu garantieren. Manchmal hat dies zu einer guten Gleichstellung der Geschlechter auf den Veranstaltungen der Stiftung geführt.

Wir haben sie nach ihren Praktiken gefragt, die sich darum bemühen, diverse Stimmen in ihren Konferenzen zu haben. Die Stiftung strebt danach, 50% männliche und weibliche Sprecher auf ihren Konferenzen zu haben.

THE BRUSSELS BINDER

Ausreden und Antworten

AUSREDE:

„Sie waren zwar nicht auf der Sprecherliste, aber es gab viele Frauen im Publikum.“

ANTWORT:

„Im Publikum‘ heißt nicht, dass sie gesprochen haben.“

Man muss klarmachen, dass Frauen auf dem Podium zu haben ein Zeichen dafür ist, wie sehr die Organisation die Stimme einer Frau schätzt und versteht, dass eine unterschiedliche Perspektive eine Diskussion bereichert.

AUSREDE:

„Schau, wie viele unserer Moderatoren Frauen sind.“

ANTWORT:

„Gut, jetzt lass sie auch Podiumssprecherinnen sein.“

Dies ist eine sehr häufige Ausrede. Man muss klarmachen, dass Moderatoren wichtig sind und die Diskussion leiten können. Sie haben aber keine Chance, ihre eigene Meinung auszudrücken und als Experten zu gelten. Von daher ist es kein Ersatz für Frauen, die nicht als Expertinnen gelistet sind.

Brussels Binder

Auch wenn wir keine Konferenz dieser Organisation in unserer Studie beigefügt haben, ist deren Arbeit zur Überwindung der Geschlechterkluft auf Top-Konferenzen in Europa sehr wichtig. Das Brussels Binder ist ein Netzwerk von Frauen, die in Denkfabriken arbeiten. Ihre Webseite hat ein Verzeichnis von Expertinnen in ganz Europa: <https://brusselsbinder.org>. Auf der Webseite kann man auf „eine Expertin finden“ klicken und nach Name, Sektor (öffentlich, privat, NGO, etc.), Fachgebiet, Kompetenzregion, gesprochene Sprachen und Aufenthaltsland suchen.

Das Brussels Binder hat auch ein Toolkit entworfen, das als Richtlinien für Konferenzveranstalter gelten soll. Das Ziel der Richtlinien ist, die Gleichstellung der Geschlechter auf Konferenzen zu erreichen. Es enthält Richtlinien für Podiumssprecher, die ihre Interaktion mit den Konferenzveranstaltern nutzen können, um Geschlechterungleichheiten aufmerksam zu machen. Ein Beispiel dafür ist: „Nachzufragen, wer die anderen Podiumssprecher sind und wie die Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden soll.“⁹ Das Toolkit enthält auch eine Serie von Ideen, um Konferenzveranstalter herauszufordern, wenn er oder sie zu rechtfertigen versuchen, wieso die Überrepräsentanz von Männern die einzige Option ist (oder war).

⁹ <https://brusselsbinder.org/toolkit/>

Das politische Umfeld hier in Brüssel befasst sich mit einer Vielfalt von Angelegenheiten: vom Bankwesen bis hin zur Klimaschutzpolitik, von der Beziehung zwischen der EU und Asien bis zu transatlantischer Kooperation. Aber wenn über diese Themen auf Konferenzen diskutiert wird, fehlt immer die Repräsentation von 50% der Bevölkerung: Frauen. Ich frage mich, wie lange es so noch weitergehen kann.

Meiner Meinung nach, wenn man eine Podiumsdiskussion, die ausgeglichen in Geschlecht und Alter ist, sorgt es für eine willkommene Abwechslung in politischen Diskussionen, sie sind viel lebendiger und fruchtbar. Aus diesem Standpunkt sollten die großen Denkfabriken, die Konferenzen einberufen, ein Interesse daran haben, genauso viele Frauen wie Männer einzuladen und jüngere Stimmen zu fördern. Meiner Meinung nach sind Männer und Frauen unterschiedlich, wir alle haben ein Leben, leben es aber anders aus, mit anderen Erfahrungen und Standpunkten. Die Repräsentation dieser einander ergänzenden Perspektiven ist uns allen zu Nutze.

Ironischerweise werden viele Konferenzen von Frauen organisiert. Für viele Konferenzen ist es jedoch wichtiger, Erfahrung zu haben, als eine gleichberechtigte Konferenz zu organisieren. Deshalb ist die Geschlechterungleichheit auf Konferenzen die Widerspiegelung der Geschlechterungleichheit innerhalb von Institutionen.

Wir brauchen einen Bewusstseinswandel; Frauen müssen anfangen, bewusst zusammenzuarbeiten, einander zu empfehlen, bei einander in unterschiedlichen Institutionen zu stehen. Das Brussels Binder hilft ihnen dabei. Abgesehen davon ist das Brussels Binder ein Tool, dass die alte Ausrede „Oh, ich konnte keine Expertin finden“ verhindern soll. Jetzt kann das nicht mehr wahr sein, öffnen Sie einfach den Brussels Binder und Sie werden Hunderte finden.

Sarah Charlotte Henkel

Programm-Officer, Stiftung Wissenschaft und Politik.

Die hier beschriebenen Meinungen wurden in privatem Rahmen geäußert und repräsentieren nicht unbedingt die der Stiftung Wissenschaft und Politik.

EMPFEHLUNGEN UND NÄCHSTE SCHRITTE

Wir haben den Gender Gap auf 23 Konferenzen Europas quantifiziert. Die Ergebnisse zeigen, dass noch sehr viel verbessert werden muss. Konferenzveranstalter können helfen, einen Unterschied zu machen, indem sie folgendes implementieren:

1. Gezielt Sprecher rekrutieren

Konferenzveranstalter müssen Wege finden, die Geschlechterungleichheiten, die sich in vielen patriarchalen Strukturen vieler Unternehmen ergeben haben, zu bekämpfen, anstatt sie zu stärken. Statistiken zeigen, dass die Führungspositionen in vielen politischen Organisationen von Männern besetzt sind. Um eine größere Gleichstellung der Geschlechter auf Konferenzen zu erreichen, müssen Veranstalter über die „Protokolle“ der letzten Jahrzehnte hinwegsehen. Sie müssen nicht nur die Branchenführer einladen, sondern auch talentierte Denker und Sprecher (Männer und Frauen) rekrutieren, die kein spezifisches Geschlecht oder Gruppe überrepräsentieren.

2. Aufsicht

Konferenzveranstalter sollten sich über die generelle Zusammensetzung ihrer Podiumsdiskussionen bewusst sein. Wenn Männer drei der vier Sprecherrollen einer Konferenz besetzen, beherrscht eine Gruppe die Diskussion. Deshalb sollten Konferenzveranstalter Daten über den Anteil der Sprecherrollen, die sie an Männer und Frauen übergeben, und die Ergebnisse auswerten. Das Ziel sollte diverse Diskussionen, die Ansichten eines spezifischen Geschlechts oder Gruppe nicht überrepräsentieren.

3. Keine „Manels“ oder „Fanel“

Die Sprecher tragen auch Verantwortung, vor allem Podiumssprecher und Moderatoren. Diese Teilnehmer sollten sich der Geschlechtszusammensetzung der Podiumsdiskussionen bewusst sein. Wenn die Diskussion nur aus Männern (Engl: „Manel“) oder Frauen (Engl: „Fanel“) besteht, sollten die Sprecher die Konferenzveranstalter darauf hinweisen und um eine gleichgestellte Podiumsdiskussion bitten.

4. Neue, junge Stimmen

Zukünftige Sprecher sollten es Konferenzveranstalter leichter machen, ihr Fachbereich, ihr Sprechstil (mit einem Video) und von wo sie ihre Erkenntnisse gewinnen (Veröffentlichungen, Gemeinschaftsorganisationen, etc.) zu verstehen. Einer Organisation wie das Brussels Binder beizutreten kann dabei helfen. Es gibt auch andere nationale, regionale und geschäftliche Netzwerke.

5. Unabhängige Bewertung

Eine unabhängige Gruppe sollte das Repräsentationsniveau mit einem großen Querschnitt von europäischen Konferenzen dokumentieren und regelmäßig Daten über über- und unterrepräsentierte Gruppen veröffentlichen.

ANHANG

Der komplette Datensatz kann hier heruntergeladen werden:

<https://osf.to/endmanels>

