



Mit den „WIDE-Updates“ bieten wir Einblicke in die feministische Diskussion relevanter Themen aus dem Bereich „Gender & Development“ – Analysen und Positionen zu Geschlechtergleichstellung und für soziale Gerechtigkeit

WIDE-Update 1/2022

## Gender-Indizes

### Geschlechtergleichstellung messbar machen

---

#### Einleitung

Wie steht es um die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in verschiedenen Ländern und Regionen heute? Wo und in welchen Bereichen gibt es Fortschritt; wo Stagnation und Backlash? Die COVID-19-Krise hat vieles verändert – wie können Entwicklungen erfasst und prägnant dargestellt werden?

In diesem WIDE-Update geht es um internationale Gender-Indizes, die den Anspruch haben, Geschlechter-Ungleichheit im Verlauf der Zeit sowie im Vergleich zwischen Staaten und Regionen zu dokumentieren.

Indizes sind komprimierte Darstellungen von Realität. Sie ermöglichen internationale Vergleiche, sind aber immer nur so gut wie das ihnen zugrunde liegende Konzept und die Qualität der verfügbaren Daten.

In jedem Gender-Index werden Informationen stark gebündelt und dadurch reduziert. Somit können dynamische oder komplexere Sachverhalte, wie Machtverhältnisse und Intersektionalität kaum abgebildet werden.

Ebenfalls ein Problem ist die Binarität der gängigen Konzeptualisierung von „Geschlecht“ (Mann – Frau), die den internationalen Gender-Indizes bis dato zugrunde liegt.

Jedoch bieten manche der Indizes wie insbesondere SIGI, der diskriminierende Geschlechternormen berücksichtigt, auch Datenbanken mit der Möglichkeit, genauer in die Datengrundlage hineinzuschauen und ein differenziertes Bild zu gewinnen.

Im ersten Beitrag dieses Updates werden einige grundsätzliche Fragen zu Gender-Indizes erläutert.

Daran anschließend werden verschiedene – bekannte und weniger bekannte – internationale Gender-Indizes vorgestellt – ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit.

Eine weiterführende Liste an Gender-Indizes findet sich im Kompendium über das Messen von wirtschaftlichem Empowerment von Frauen, das im zweiten Beitrag präsentiert wird (S.2f).

In diesem Abschnitt wird auch das Konzept des Gender-Pay-Gaps vorgestellt und es wird thematisiert, welche Indikatoren und Indizes Gender-Ungleichheit etwa für die Bereiche Landwirtschaft und Handel nützlich sind.

Im Anschluss daran wird diskutiert, was Daten und Reports zu globaler Ungleichheit leisten können.

Abschließend wird der in entwicklungspolitischen Berichtsformaten häufig verwendete OECD-DAC „Gender Marker“ vorgestellt sowie die Indikatoren zum entwicklungspolitischen EU-Gender Action Plan III.

#### Inhalt

- Was macht einen guten Index aus? S.2
- Ausgewählte Gender-Indizes S.3
- Reports: Daten für ein besseres Leben? S.8
- Entwicklungspolitische Gender-Marker und Indikatoren S.10

## Was macht einen guten Index aus?

### Tragen Indizes zur Gleichstellung der Geschlechter bei?

In dem Bestreben, Geschlechtergleichstellung und deren Fortschritt zu messen, gab es in den letzten Jahren eine Vielzahl von Indizes. Indizes reduzieren komplexe Konzepte und mehrere Indikatoren auf eine Zahl, und diese Zahl kann verwendet werden, um Länder einzustufen und, so die Theorie, den Wandel voranzutreiben. Indizes scheinen also Einfachheit, Ordnung und transformatives Potenzial zu bringen.

Aber liefert die ständig wachsende Zahl von Indizes für Themen wie die Stärkung der Rolle von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter neue, umsetzbare Erkenntnisse?

Die Autorinnen betonen, dass nur Indizes, die eine solide analytische Grundlage haben, auf guten Daten basieren und eine klare politische Botschaft vermitteln, dazu beitragen können, die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben.

Sechs Grundregeln, denen gute Indizes folgen sollten:

1. Ein solider konzeptioneller Rahmen ist notwendig, um einen aussagekräftigen Index zu erstellen. So basiert beispielsweise der Gender Inequality Index (GII) auf Amartya Sen's Kompetenz- und Chancenrahmen.
2. Einfachheit des Designs und einfache Interpretation sind entscheidend, um Missbrauch zu vermeiden.
3. Ein klarer Zweck ist notwendig, insbesondere wenn der Index neben einer Kommunikationsfunktion auch für politische Entscheidungen gedacht ist – seine Ergebnisse sollten klare politische Reaktionen auslösen.
4. Die Datenverfügbarkeit ist entscheidend, denn ohne Daten gibt es keinen Index.
5. Eine solide Methodologie zur Umwandlung von Indikatoren mit unterschiedlichen Eigenschaften in ein einziges zusammengesetztes Maß und ein gesundes Urteilsvermögen bei der Gewichtung dieser Indikatoren sind von wesentlicher Bedeutung.
6. Es sollen neue Erkenntnisse gewonnen werden können und nicht nur schon bestehende Einsichten wiederholt werden.

Problematik von Indizes:

- Gute, zuverlässige Daten sind notwendig, d.h. eine gute Ausstattung von Statistik- und Forschungsbüros sowie geschultes Personal.
- Länder-basierte Daten sind gut für internationale Vergleiche, aber Diversität im eigenen Land und Intersektionalität in der Bevölkerung wird mit einem nationalen Index nicht erfasst.
- Die Wahl von Indikatoren kann Geschlechter(un)gleichheit verdeutlichen oder verstecken. Z.B. sind altersspezifische Einschulungsquoten von Mädchen oftmals höher als für Buben, aber die Einschulungsquote sagt noch nichts aus über etwaige Diskriminierung von Mädchen in den Schulen und über Schulabschlüsse. Hohe Einschulungsquoten von Mädchen könnten sogar zu weniger Investitionen für Programme zur Förderung der Schulbildung für Mädchen führen.
- Ein komplexer Index mit mehreren Komponenten (z.B. Bildung, Arbeitsmarkt, Einkommen, Sicherheit) kann unterschiedliche Werte der einzelnen Komponenten verschleiern.
- Ein quantitativer Index allein benötigt eine Absicherung mit qualitativen Daten, um gute Politikentscheidungen treffen zu können.

*Kommentar:* Ein kurzer Artikel, der eine gute Übersicht über die Erfordernisse an Gender Indizes gibt. Es hat keinen Sinn, die gleichen Daten in neue Kombinationen zu gießen, wenn die Datenlage unzuverlässig und fehlerhaft ist. Indizes sind statistische Verallgemeinerungen, deshalb sollte das Makroniveau eine Landesindex immer mit Mikrostudien für bestimmte Bevölkerungsgruppen ergänzt werden.

Buvinic, Mayra & Carey, Eleanor (2018): [Do Indices Move the Needle on Gender Equality?](#)

### Ökonomisches Empowerment von Frauen messen

Eine sehr gute Übersicht über internationale Gender-Indizes und die ihnen zugrunde liegenden Indikatoren und zudem über nützliche Monitoring- und Evaluierungs-Tools

stellt das von Mayra Buvinic u.a. herausgegebene 120-seitige Kompendium „Measuring Women’s Economic Empowerment“ dar.

Zum einen werden Analysen geboten, was die verschiedenen Gender Indizes leisten und welche Indikatoren-(Sets) ihnen zugrunde liegen, was eine Einschätzung der Aussagekraft der Indizes ermöglicht.

Zum anderen ist die Präsentation von Monitoring- und Evaluierungstools eine ausgezeichnete Handreichung für Organisationen, die den Effekt ihrer Projekte und Programme in Bezug auf das ökonomische Empowerment von Frauen nachweisen wollen.

Data2X & Center for Global Development (2020): [Measuring Women’s Economic Empowerment](#)

Lateinamerika und die Karibik besser abschneiden (GII zwischen 0,256 und 0,389). An der Spitze mit vergleichsweise geringer Gender-Ungleichheit stehen die Industrieländer (darunter Österreich an 18. Stelle mit einem Wert von 0,069).

Der letzte Human Development Report aus 2020 befasst sich mit der Umwelt- und Klimakrise unter dem Titel „Menschliche Entwicklung und das Anthropozän“. Unter anderem anhand des GII wird dargestellt, dass hohe Umweltbelastungen und Ressourcenknappheit mit hoher sozialer Vulnerabilität einhergehen und zur Vertiefung von bestehenden Benachteiligungen führen.

UNDP (o.J.): [Human Development Reports. Gender Inequality Index \(GII\)](#)

UNDP (2020): [Human Development Report 2020](#)

## Ausgewählte Gender-Indizes

### Gender Inequality Index (GII)

Der Gender-Ungleichheit-Index (GII) wurde ebenso wie der Human Development Index (HDI) und der Gender and Development Index (GDI) vom Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) entwickelt. Die Daten werden jährlich in einem Report veröffentlicht.

Während der „Gender and Development“-Index unmittelbar auf dem HDI basiert, der auf den Faktoren Lebenserwartung, Schulbildung (Zahl der Schuljahre) und Pro-Kopf-Einkommen beruht, sind im Gender-Ungleichheits-Index (GII) die Dimensionen reproduktive Gesundheit, Empowerment und Arbeitsmarktbeteiligung abgebildet. Konkret werden für diesen Index Daten zu Müttersterblichkeit, Teenager-Schwangerschaften (Geburten) sowie geschlechtsspezifische Daten bezüglich Sekundarbildung, Anteil an Parlamentsabgeordneten und Arbeitsmarktbeteiligung verwendet. Der Wert des GII rangiert zwischen 0 und 1, wobei 0 eine sehr geringe und 1 eine sehr hohe Ungleichheit darstellt.

Die laut GII ungleichsten Regionen der Welt waren 2019 Subsahara Afrika (GII: 0,570), die arabischen Staaten (0,518) und Südostasien (0,505), wohingegen Europa und Zentralasien, Ostasien und die Pazifikregion sowie

### Global Gender Gap Index

Mit dem Global Gender Gap Index misst das World Economic Forum (WEF) seit 2006 die Entwicklung der „gender gaps“ in vier gesellschaftlichen Bereichen: 1) Wirtschaftliche Teilhabe, 2) Bildungsstand, 3) Gesundheit und Lebenserwartung und 4) politische Teilhabe. Laut dem Global Gender Gap Report 2021 werden wir noch 135,6 Jahre brauchen, um den weltweiten Gender Gap zu schließen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. 36 Jahre mehr als noch vor der Covid-19-Pandemie.

Zur Berechnung des Gender Gaps zieht das WEF 14 Indikatoren in den vier oben genannten Bereichen heran. Länder, die Daten für mindestens 12 der 14 Indikatoren vorweisen können, werden in den Bericht aufgenommen. Im Global Gender Gap Report 2021 wurden Daten aus 156 Ländern ausgewertet und dargestellt. Afghanistan, Guyana und Niger sind erstmals dazugekommen. Der Global Gender Gap Report erlaubt einen Vergleich der Daten und somit des berechneten Gender Gaps auf nationaler Ebene über die Zeit hinweg (2006 und zum Vorjahresbericht) und auf internationaler Ebene (zwischen Ländergruppen und einzelnen Ländern), sowie zwischen den vier gesellschaftlichen Bereichen. Island stand im Ländervergleich 2021 an erster Stelle, Österreich an 21. und Afghanistan an letzter. Für jedes Land liefert der Bericht auch Daten zur Kontextualisierung des Gender Gaps (u.a. in den Bereichen:

Zugang zu Finanzen, bürgerliche und politische Freiheiten, Bildung oder Gesundheit).

Dem Global Gender Gap Index liegen drei Konzepte zugrunde: 1) er misst die „gaps“ (Lücken in der Geschlechtergleichstellung) und nicht den Level, 2) er misst die Ergebnisse und nicht die dahinterstehenden Bemühungen wie Investitionen und 3) das Ranking basiert auf dem Grad der Erreichung von Geschlechtergleichstellung und nicht von Frauenempowerment. Die Daten für die 14 Indikatoren werden vor allem von internationalen Organisationen wie der ILO, UNESCO, Weltbank oder vom WEF selbst bezogen. Die Aktualität der verwendeten Daten reicht von 2018 bis 2020.

Anzumerken ist, dass bei den Daten und Ergebnissen nur zwischen Frauen und Männern unterschieden wird. Der Bericht gibt demzufolge keine Auskunft über Differenzen innerhalb der Geschlechter (wie aufgrund von Besitz, Behinderungen oder Religion) und berücksichtigt auch keine anderen Geschlechtsidentitäten. Das wird auch von den Studienautor\*innen thematisiert und auf die Binarität der verfügbaren Daten zurückgeführt. Der Bericht gibt Aufschluss über den gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten, und nicht, ob z.B. genügend Schulen vorhanden sind oder ob die gesundheitlichen Dienstleistungen qualitativ gut sind. Somit sagt er auch nichts über den generellen Level von Schulbildung in einem Land aus und geht nur auf die Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen in der Schulbildung ein.

World Economic Forum (March 2021): [Global Gender Gap Report 2021](#)

### **SIGI: Index zu Gender-Normen**

Der „Social Institutions and Gender Index“ (SIGI) des OECD Development Centre misst die Diskriminierung von Frauen in sozialen Institutionen in 180 Ländern. Durch die Berücksichtigung von Gesetzen, sozialen Normen und Praktiken erfasst der SIGI die zugrunde liegenden Ursachen der Geschlechterungleichheit mit dem Ziel, die für einen transformativen Politikwandel erforderlichen Daten bereitzustellen. Der SIGI ist auch eine der offiziellen Datenquellen für das Monitoring von SDG 5.1.1: „Ob rechtliche Rahmenbedingungen zur Förderung, Durchsetzung und Überwachung der

Geschlechtergleichstellung und der Stärkung der Rolle von Frauen bestehen oder nicht“.

Was sind soziale Institutionen?

Der SIGI definiert soziale Institutionen als formelle und informelle Gesetze, soziale Normen und Praktiken, die Zugang (access), Rechte (rights), Möglichkeiten (opportunities) und Handlungsspielraum (agency) von Frauen und Mädchen bestimmen. Informelle Hindernisse bestehen aus Sanktionen, Tabus, Sitten, Traditionen, und Verhaltensregeln. Formale Regeln findet man in der Verfassung des Staates, in Gesetzen und festgeschriebenen Rechten.

Der SIGI misst folgende Dimensionen bezüglich formeller und informeller Gesetze, sozialer Normen und Praktiken:

- Diskriminierung in der Familie (Kinderehe, Haushaltsaufgaben, Scheidung und Erbe)
- Eingeschränkte physische Unversehrtheit (Gewalt gegen Frauen, Genitalverstümmelung, reproduktive Autonomie, negative Genderbalance („missing women“))
- Eingeschränkter Zugang zu produktiven und finanziellen Ressourcen (Zugang zu Land und Wohnung, Finanzen, Arbeitsrechten);
- Eingeschränkte bürgerliche Freiheiten (Bürgerrechte, politische Mitbestimmung, Bewegungsfreiheit, Zugang zur Justiz).

Die 16 Variablen des SIGI mit 33 Indikatoren quantifizieren diskriminierende soziale Institutionen wie ungleiche Erbrechte, Kinderehen, Gewalt gegen Frauen sowie ungleiche Land- und Eigentumsrechte. Mit seinen 180 Länderprofilen, Länderklassifizierungen, einer einzigartigen Datenbank und seinem innovativen Simulator bietet der SIGI eine starke Evidenzbasis. Damit kann effektiv gegen diejenigen diskriminierenden sozialen Institutionen vorgegangen werden, die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung von Frauen behindern. Dadurch können politische Entscheidungsträger Reformoptionen ausloten und ihre wahrscheinlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter in sozialen Institutionen bewerten.

Der SIGI bietet:

- Ein länderübergreifendes Ranking bezüglich der Diskriminierung von Frauen

- 180 individuelle Länderprofile mit umfassenden qualitativen Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Aktionsplänen zum Schutz der Frauenrechte und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung
- Eine Datenbank mit allen diskriminierenden Gesetzen, sozialen Normen und Praktiken weltweit
- Ein Politiksimulator zur Vorhersage von Reformoptionen, der es politischen Entscheidungsträgern ermöglicht, Reformoptionen auszuloten und deren wahrscheinliche Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter in sozialen Einrichtungen zu bewerten.

In der Datenübersicht von 2019 finden sich die letzten verfügbaren Berechnungen des SIGI, die mit den Resultaten von 2014 verglichen werden können.

Die Scores werden nach Kontinent und Land anhand der farblich gehaltenen vier Dimensionen erstellt, zusammen mit Abwärts- oder Aufwärtstrends. Auch können Ländervergleiche gezeigt werden. Die Datenquellen werden angegeben. Aber was z.B. für Österreich ein Wert von 0.5 für das Gesetz gegen Kinderehen und ein Praxiswert von 2.8. bedeutet, ist nicht gleich ersichtlich. Die Erklärung für Scores zu Gesetzen findet sich auf <https://www.genderindex.org/methodology/>. 2.8. bedeutet der Prozentsatz an Mädchen zwischen 15-19 Jahren, die verheiratet, geschieden, verwitwet oder in einer Partnerschaft sind (man findet das heraus, wenn man das ‚i‘ bei dem jeweiligen Wert anklickt.)

*Kommentar:* Der SIGI bietet eine komplexe Analyse der relevanten gender-diskriminierenden Faktoren mit einer ausgefeilten Methodologie. Datenquellen sind transparent angeführt, die Datensuche nach Region und Länderprofilen funktioniert gut und rasch, die Tabellen sind trotz ihrer Komplexität übersichtlich. Je höher ein Wert, desto höher die Diskriminierung von Frauen/Mädchen. Auch der Policy Simulator ist ein numerischer Wert (für Österreich z.B. 0.221 für die Dimension „Diskriminierung in der Familie“, der höchste Wert der vier Dimensionen.) Was aber konkret getan werden sollte, um diesen Wert zu verringern, erfordert eine Analyse der Indikatoren zu diesem Wert. Durch die Vielzahl an Indikatoren findet man jedoch gute Hinweise für Politikempfehlungen und Korrekturen.

Wie bei allen Gender Indizes, liegt die Aussagekraft eines Länderindex in der Qualität der statistischen Daten. Eine Makrosicht auf ein Land kann zwar für Politikentscheidungen hilfreich sein, erfasst aber nicht etwaige Differenzen aufgrund von Klassen-, Kasten- oder ethnischen Zugehörigkeiten. Dazu würden lokale Fallstudien zu „access, opportunities, rights“ und „agency“ differenzierte Einsichten bringen.

OECD (o.J.): [SIGI - Social Institutions & Gender Index](#)

## UNCTAD: Gender-Ungleichheit und globaler Handel

Ein für die UNCTAD (UN-Organisation für Handel und Entwicklung) erstellte Forschungspapier zu „Vergleich globaler Gender-Ungleichheitsindizes: Wo ist der Handel?“ diskutiert den Global Gender Gap Index (GGI), den Geschlechter-Ungleichheitsindex (GII) und den Social Institutions and Gender Index (SIGI) im Hinblick auf Handel. Anhand der Hauptkomponenten werden die wichtigsten Dimension - wie Gesundheit, soziale Bedingungen und Bildung, wirtschaftliche und Erwerbsbeteiligung sowie politisches Engagement – identifiziert und analysiert, wie sich diese auf das Geschlecht und die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern auswirken, dabei wird auch ein Vergleich mit den Nachhaltigen Entwicklungszielen (SDG) hergestellt.

Die Ergebnisse zeigen, dass wirtschaftliche Teilhabe und Empowerment zwar wesentliche Faktoren der Geschlechtergleichstellung sind, jedoch nicht vollständig in die Geschlechtergleichstellungsindizes aufgenommen werden. In diesem Zusammenhang erörtert das Papier das Fehlen von internationalem Handel, einem wichtigen Treiber der wirtschaftlichen Entwicklung, der komplexe und je nach Sektor unterschiedlichen Folgen für die Gleichstellung der Geschlechter hat.

Das UNCTAD-Forschungspapier bietet Interessierten die Möglichkeit zu einem vertieften Verständnis relevanter Gender-Indizes, mit besonderem Blick auf die wirtschaftliches Empowerment und die Dimension des Welthandels.

UNCTAD (19.12.2019): [Comparing Global Gender Inequality Indices: Where is Trade? UNCTAD-Forschungspapier Nr. 39](#)

## Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap misst die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern in der Europäischen Union. Eurostat – das Statistische Amt der Europäischen Union (EU) – ermittelt den Gender Pay Gap jährlich für die 27 EU-Länder. Die Daten werden von den einzelnen Ländern bereitgestellt.

Um den Gender Pay Gap zu messen, erfasst Eurostat den Bruttostundenlohn aller Arbeitnehmer\*innen, die in Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten arbeiten. Der Indikator wird als unbereinigter Gender Pay Gap bezeichnet, da er für die Berechnung nicht nur die durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Vollzeitbeschäftigten, sondern auch von Arbeitnehmer\*innen in (Alters-)Teilzeit, von geringfügig Beschäftigten sowie Auszubildenden und Praktikant\*innen berücksichtigt.

Laut dem aktuellsten Gender Pay Gap von Eurostat verdienen Frauen 2019 im EU-Durchschnitt 14,1% weniger pro Stunde als Männer. In anderen Worten: im EU-Schnitt verdienen Frauen 0,86 Cent, wo Männer 1 Euro verdienen. Sie müssten also zwei Monate länger arbeiten, um auf das gleiche Entgelt zu kommen. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen EU-Ländern: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle reicht von weniger als 5% in Luxemburg, Italien und Rumänien bis zu mehr als 19% in Österreich, Deutschland, Lettland und Estland.

Im Vergleich zu dem unbereinigten Gender Pay Gap der EU würde ein bereinigter Gender Pay Gap die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern auf Basis vergleichbarer Tätigkeiten und Qualifikationen berechnen; er ist dementsprechend niedriger.

Die Europäische Kommission führt das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen Frauen und Männern auf folgende strukturelle Ursachen zurück: 1) Arbeitsmarktsegregation nach Geschlecht (Frauen sind überrepräsentiert in relativ schlecht bezahlten Sektoren wie Pflege, Gesundheit und Bildung), 2) die zu Lasten von Frauen ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, 3) Lohndiskriminierung von Frauen und 4) wenige Frauen in Führungspositionen aufgrund der „gläsernen Decke“.

Der Gender Pay Gap erlaubt einen jährlichen Vergleich zwischen einzelnen Ländern und im EU-27-Schnitt sowie den Vergleich über einen zeitlichen Zeitraum hinweg (ab 2002). Die aktuellsten Daten werden jährlich ausgewertet, was zwei Jahre in Anspruch nimmt – somit ist der aktuellste Gender Pay Gap für das Jahr 2019 vorhanden. Der Indikator unterscheidet lediglich zwischen Frauen und Männern und nicht zwischen unterschiedlichen Bildungshintergründen, Alter, sexuellen Identitäten etc.

EC (o.J.): [The gender pay gap situation in the EU](#)

Eurostat (o.J.): [Data Browser. Gender pay gap in unadjusted form](#)

## Equal Pay Day

Um auf das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern öffentlichkeitswirksam hinzuweisen und auf mögliche Ursachen und Lösungsansätze, wird in Österreich zwei Mal jährlich der Aktionstag „Equal Pay Day“ begangen, einer im Frühjahr und der bekanntere im Herbst; weiters gibt es noch einen EU-Aktionstag.

2008 wurde der Equal Pay Day erstmals von den „Business and Professional Women Austria“ (BPW) eingeführt und wird im Frühjahr begangen. 2021 fand der Equal Pay Day am 17. Februar statt. Das ist der Tag, bis zu dem Frauen unentgeltlich arbeiten würden, wenn sie ab dem Tag die gleiche Lohnsumme wie die Männer bekämen, wobei BPW zur Berechnung das jährlich berechnete Median-Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten ohne Lehrlinge der Statistik Austria heranzieht.

Der bekanntere und öffentlichkeitswirksamere Aktionstag findet jährlich im Herbst statt. 2021 wurde er am 25. Oktober begangen und von vielen gewerkschaftlichen Organisationen zum Anlass genommen, um auf die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern hinzuweisen. Die Berechnung des Tages bezieht sich auf den Gender Pay Gap der EU. Der Tag markiert den Moment, ab dem Frauen unentgeltlich arbeiten aufgrund der existierenden Lohnschere zwischen Frauen und Männern.

Anzumerken ist, dass in beiden Berechnungen nicht der gesamte Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen abgebildet ist, da Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse bzw. Stundenlöhne verglichen werden. Nicht

berücksichtigt ist die hohe Teilzeitquote von Frauen. Laut Statistik Austria liegt der reale Einkommensunterschied (2019) bei den Netto-Löhnen der unselbständig Beschäftigten in Österreich bei 29,7% (bei den Brutto-Löhnen 36,4%). Auch die Erwerbsquote ist nicht reflektiert.

Ein dritter Aktionstag findet von der EU organisiert jährlich am 10. November statt: der Equal Pay Day der Europäischen Union. Er wurde 2011 ins Leben gerufen und soll die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles befördern, was ein Hauptziel der Gleichstellungsstrategie 2020-2025 der EU ist. Der Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist auch im Recht der EU festgelegt.

Equal Pay Day (o.J.): [Equal Pay Day](#)

Statistik Austria (o.J.): [Gender-Statistik: Einkommen](#)

## Gleichstellungsindex der EU

Das Europäische Institut für Geschlechtergleichstellung (European Institute for Gender Equality – EIGE) in Vilnius hat seit 2013 einen Gleichstellungsindex (Gender Equality Index – GEI) veröffentlicht, der die Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung in der EU jährlich misst.

Das Besondere des GEI liegt einerseits in der numerischen Präsentation von Geschlechtergleichstellung durch ein Punktesystem (1-100), das in einem Kreisdiagramm für alle EU-Länder dargestellt wird und Vergleiche schnell ermöglicht.

Andererseits werden die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in sechs Kernbereichen, nämlich Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit in diesem System erfasst. Damit ist sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Analyse ermöglicht. Die Darstellung der Resultate sowie der konzeptuelle Rahmen sind graphisch sehr gut aufbereitet, wodurch der Status quo im internationalen Vergleich schnell erfasst werden kann.

Zudem beinhaltet der Index noch zwei weitere Aspekte: Gewalt gegen Frauen und intersektionale Ungleichheiten. Zu den intersektionellen Faktoren gehören Behinderung, Alter, Bildungsstand, Geburtsland und Familientyp.

Der Index bietet auch ein „Spiel“ an: Man kann nachschauen, wie ein Leben für eine

Frau bzw. einen Mann in einem bestimmten Land ausschauen wird.

Für 2021 wurde der Jahresbericht zum GEI mit dem Schwerpunkt auf Gesundheit publiziert, der die ersten Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf die geschlechtsspezifischen Aspekte von Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit beleuchtet.

Der GEI ist ein wichtiges Policy-Instrument: Durch die detaillierte Analyse auf EU- und nationaler Ebene können jene Bereiche identifiziert werden, die verbesserungswürdig sind. Der GEI fungiert somit als ein wichtiges Instrument für die Politikgestaltung, das auch NGOs für ihre Advocacy gegenüber Regierungsinstitutionen verwenden können.

*Kommentar:* Der GEI ist einer der wenigen Indizes, der Intersektionalität berücksichtigt und in die Analyse von Geschlechterungleichheiten aufnimmt.

EIGE (o.J.): [Gender Equality Index](#)

EIGE (o.J.): [Gender Equality Index 2021: Health](#)

## Gender-Indizes für die Landwirtschaft

Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und Indikatoren in der Landwirtschaft und einen Überblick über Datenlücken und bewährte Verfahren gibt das von der Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO) 2016 herausgegebenen 165 Seiten starke Dokument. Es beschreibt und analysiert drei geschlechtsspezifische Indizes im Bereich Landwirtschaft, zeigt deren Möglichkeiten und Grenzen sowie Best Practices auf. Diese Veröffentlichung dient auch dazu Verbesserungen in der Agrar- und ländlichen Statistik im Rahmen der Globalen Strategie zu erreichen.

Als Gründe für die Notwendigkeit dieser Indizes wird Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft per se (S. 6) als erstes genannt, weiters Wirtschaftswachstum und Entwicklung (S. 7). Darüber hinaus werden Bezüge sowohl zu den Millenniumsentwicklungszielen (MDG 3) als auch den Nachhaltigkeitszielen (SDG 1, 2, 4, 5) der Vereinten Nationen hergestellt (S. 7).

Die Rolle und der Status von Frauen in der Landwirtschaft im globalen Süden unterscheiden sich je nach Land, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Klasse; sie sind bei landwirtschaftlichen Tätigkeiten häufig Segregation und Diskriminierung ausgesetzt,

was sich wiederum auf die Wahrnehmung ihres Beitrags zum Wohlergehen der Haushalte auswirken kann. Es ist daher wichtig, die traditionellen Rollen und häuslichen Pflichten von Frauen sowie die ihnen zuzuteilende Zeit zu berücksichtigen. Dementsprechend wurden für die Analyse acht Bereiche – Humankapital, Naturkapital, physisches Kapital, Finanzkapital, Sozialkapital, Zeitzuweisungen und Arbeit, Entscheidungsfindung und landwirtschaftliche Produktion – ausgewählt und sowohl empirische Studien als auch statistische Ressourcen und wissenschaftliche Artikel ausgewertet.

Die drei hier vorgestellten Indizes in der Landwirtschaft sind:

- Das Agrar-Gender-Statistik-Toolkit der FAO (S. 42)
- Der zentrale Rahmen für Gender-Kern-Indikatoren in der Landwirtschaft (S. 47, Core Gender Indicators for Assessing the Socio-Economic Status of the Agricultural and Rural Population)
- Der Index zur Stärkung der Frauen in der Landwirtschaft (S. 50, WEAI - Women's Empowerment in Agriculture Index)

Alle drei haben sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede, ergänzen aber einander: Der WEAI etwa berücksichtigt weitgehend die gleichen Kapitalarten wie der zentrale Gender-Rahmen, jedoch mit einer geringeren Anzahl von Indikatoren, und ignoriert Themen wie die Verwendung von Bewässerung und Düngemitteln oder den Erhalt von Beratungsdiensten. Das Agrar-Gender-Statistik-Toolkit und WEAI erkennen die Bedeutung von Zeitaufwand und Arbeit an. Alle drei Indizes erkennen den Wert der Produktion, die Produktivität und den Bestimmungsort landwirtschaftlicher Produkte an.

FAO (2016): [Sex-Disaggregated Data and Gender Indicators in Agriculture. A Review of Data Gaps and Good Practices](#)

## Women, Peace and Security Index

Dieser Index wurde 2021 zum dritten Mal publiziert. Er zielt darauf ab, global die Sicherheitslage von Frauen zu erfassen. Dabei werden die Bereiche Inklusion (ökonomische, soziale und politische Inklusion), Rechtslage (Gesetze sowie informelle Normen) und Sicherheit (auf individueller, kommunaler und

gesellschaftlicher Ebene) erfasst. Der Index basiert nur auf 11 Indikatoren.

Wenig überraschend gehören die Länder mit den besten Bedingungen in Bezug auf Frieden und Sicherheit für Frauen alle zu den Industriestaaten, so auch Österreich, das 2021 auf Platz 8 von 170 untersuchten Ländern – in denen 99% der Weltbevölkerung leben – rangiert.

Hingegen zählen fast alle Länder am unteren Ende des Sicherheitsindex zu Staaten, die von der Weltbank als fragil bezeichnet werden: Afghanistan ist demzufolge das allerunsicherste Land weltweit für Frauen, gefolgt von Syrien, Jemen, Pakistan, Irak, Südsudan, Tschad, D.R. Kongo, Sudan, Sierra Leone, Palästina und Somalia.

Ergänzend zu den globalen Daten wurde 2021 für fünf Länder (Äthiopien, Nigeria, Somalia, Südsudan und Sudan) erhoben, wie sich die Situation von geflüchteten / vertriebenen Frauen gegenüber einheimischen Frauen darstellt. Fazit: Ihre Situation ist durchgängig signifikant schlechter, was Einkommen, Bewegungsfreiheit oder häusliche Gewalt betrifft. In einem Briefing werden daher dringend gezielte Unterstützungsmaßnahmen gefordert, um gender-basierte Gewalt gegen geflüchtete Frauen zu verringern, Diskriminierung zu bekämpfen und ihre ökonomische Inklusion zu fördern.

Georgetown Institute for Women, Peace and Security (o.J.): [Women Peace and Security Index](#)

International Rescue Committee (9.12.2021): [The Women Peace and Security Index: A new lens on forced displacement](#)

## Reports:

### Daten für ein besseres Leben?

## Gender-Daten und Kampf gegen Hunger

Im Jahr 2018 starteten Gallup und die FAO die Maßzahl GE 4 FS („Gender Equality for Food Security“) auf Grund einer Befragung von 17.000 Frauen und Männern nach deren Freiheit, sich für eine Schwangerschaft zu entscheiden, nach ihrer finanziellen Unabhängigkeit, Schutz vor Gewalt und unbezahlter Arbeit.



Dabei zeigte sich, dass Frauen stärker dem Hunger unterliegen, aber sich diese Gefahr herabsetzt, je mehr Entscheidungsmacht vorhanden ist und zwar gleichermaßen bei Frauen und bei Männern.

Dabei spielt auch Alter, Bildung und Standort eine Rolle, aber je eine unterschiedliche bei Frauen und Männern und ebenso auch, um welches Land es sich handelt. Frauen haben weniger Zugang zu Ressourcen; COVID-19 wirkt sich an ihren Arbeitsplätzen und ebenso bei ihrer (unbezahlten) Care- und Hausarbeit stärker aus. Letztere gilt als zur Privatsphäre gehörig und wird nur zögerlich untersucht.

Helen Castell (13.7.2020): [How data can stop women from going hungry](#)

### **Weltbank: Daten für ein besseres Leben**

Dem Ziel, dass Daten für die Verbesserung von Lebensumständen nutzbar gemacht werden sollen, hat sich die Weltbank in ihrem Welt-Entwicklungs-Bericht 2021 „Data for Better Lives“ verschrieben.

Der Bericht widmet sich vor allem der Frage, welche Daten es braucht, um Entwicklungsprozesse vor allem in den ärmsten Ländern zu unterstützen und voranzutreiben, wobei auch Risiken und Einschränkungen in der öffentlichen Daten-Infrastruktur und im Zugang zu Daten beleuchtet werden, jedoch liegt der Fokus auf den Chancen der „Datenrevolution“.

Die Autor\*innen gehen davon aus, dass in den heutigen Möglichkeiten zur Datengewinnung und -verarbeitung große Potenziale stecken, sowohl für eine erhöhte Wertschöpfung von Unternehmen als auch für gezielte Maßnahmen von Regierungen zur Verbesserung der Situation benachteiligter und extrem armer Bevölkerungsgruppen.

Die Notwendigkeit zur Erhebung gender-spezifischer Daten steht nicht im Vordergrund, wird jedoch an verschiedenen Stellen erwähnt; etwa im Zusammenhang mit der Bedeutung, „granulare“ (kleinteilig aufgeschlüsselte) Daten zur Verfügung zu haben. Das sei wichtig, wenn es darum geht, Prioritäten zu setzen, damit knappe Ressourcen möglichst gezielt benachteiligten Bevölkerungsgruppen zugutekommen. Oder im Zusammenhang mit den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Folgen der COVID-19-Pandemie, wobei auf die gestiegene Ungleichheit und Zunahme von Gewalt gegen

Frauen hingewiesen wird. Weiters wird auch auf einen signifikanten digitalen Gender-Gap hingewiesen. Weltweit verwenden 250 Millionen weniger Frauen als Männer das Internet. Auch der Gebrauch von Mobiltelefonen ist bei Männern um 20 Prozentpunkte höher als bei Frauen.

*Fazit:* Daten können (verborgene) Realitäten sichtbar machen, aber es braucht politischen Willen, um Änderungen herbeizuführen.

World Development Report 2021: [DATA FOR BETTER LIVES](#)

### **World Inequality Report 2022**

Dieser Report basiert auf den Recherchen eines Teams (World Inequality Lab) rund um die französischen Ökonomen Thomas Piketty und Gabriel Zucmann. Im Ungleichheitsreport 2022 wird herausgearbeitet, dass die globale Vermögensungleichheit heute auf einem so hohen Niveau liegt wie zur Blütezeit des westlichen Imperialismus zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Dabei hat zuletzt die Ungleichheit innerhalb von Staaten stärker zugenommen als zwischen den Staaten.

Die globale Vermögensungleichheit ist noch ausgeprägter als die Einkommensungleichheit: Während die reichsten 10% der Weltbevölkerung 76% des gesamten Vermögens besitzen, besitzt die ärmere Hälfte der Weltbevölkerung nur 2% des Gesamtvermögens, also fast gar kein Vermögen. Geschlechtsspezifische Daten zu Vermögensverhältnissen scheinen allerdings nicht vorzuliegen.

In Bezug auf Geschlechterungleichheit wird im Report die globale Entwicklung bei den Erwerbseinkommen vorgestellt, wobei sich der Anteil von Frauen am gesamten Einkommen aus Erwerbsarbeit zwischen 1990 bis jetzt von 31% auf nicht ganz 35% erhöht hat; ein Fortschritt, jedoch in sehr langsamen Schritten – keine ganz neue Erkenntnis. Männer verdienen noch immer knapp doppelt so viel wie Frauen (vgl. Gender-Daten auf S. 102 bis 113 im Report).

Neben den Vermögensdaten ist am Report interessant, dass auch aufgezeigt wird, wie Einkommens- und Vermögensungleichheit mit dem Klimawandel zusammenhängen: 10% der Menschen sind für fast 50% aller Emissionen verantwortlich, während andererseits 50% der ärmeren Menschen nur 12% der Gesamtemissionen verursachen.

Weiters wird konstatiert, dass in den vergangenen 40 Jahren Nationen reicher, aber Regierungen ärmer geworden sind, wobei die COVID-Krise diesen Trend weiter verstärkt hat.

Um der wachsenden Ungleichheit gegenzusteuern und Mittel für die Bewältigung des Klimawandels zu generieren, plädieren Piketty u.a. für eine Besteuerung sehr großer Vermögen mittels einer leicht progressiven Vermögenssteuer.

Eine Zusammenfassung des Reports ist in verschiedensten Sprachen abrufbar.

World Inequality Lab (2021): [World Inequality Report 2022](#)

World Inequality Lab (2021): [Bericht zur weltweiten Ungleichheit 2022](#) (Zusammenfassung auf Deutsch)

### „Manns genug?“ OECD-Report zu restriktiven Männlichkeitsnormen

Basierend auf Umfragen und einer Vielzahl von Daten(-sätzen) unterschiedlicher Institutionen, darunter des „Social Institutions and Gender Index“ (SIGI), veröffentlichte die OECD am internationalen Frauentag 2021 einen Report über Männlichkeitsnormen, die der Geschlechtergleichstellung hinderlich sind.

Bei einem vom österreichischen Außenministerium gesponsertem (online-) Side-Event zur CSW65 wurden zentrale Ergebnisse dieses Reports präsentiert.

Fazit: Es können länderübergreifend mehrere Normen „restriktiver Männlichkeit“ identifiziert werden, die der Geschlechtergleichstellung abträglich sind. Sie sind teils der öffentlichen, teils der Privatsphäre zuzurechnen. In der Zusammenfassung der Studie sind sie plastisch dargestellt.

So gilt die öffentliche Sphäre, insbesondere der wirtschaftliche und politische Bereich, seit jeher als eine Domäne der Männer. Für diese Sphäre werden fünf Männlichkeitsnormen beschrieben, die quer über verschiedene Kulturen weithin akzeptiert sind. Demnach sollte ein „richtiger Mann“ der Familienernährer sein; er soll mehr verdienen als die Frau; er soll in „männlichen“ Berufen arbeiten; er soll ein „idealer Arbeiter“ sein, für den die Arbeit Vorrang vor allen anderen Aspekten des Lebens hat; und er sollte eine „männliche“ Führungspersönlichkeit sein, mit einem durchsetzungsstarken und raumgreifenden Führungsstil.

In der privaten oder häuslichen Sphäre, die traditionell als Domäne der Frauen gilt, fördern restriktive Männlichkeitsvorstellungen ebenfalls männliche Dominanz. Bezogen auf diesen Bereich bestehen (toxische) Normen darin, dass ein „echter“ Mann das letzte Wort bei Entscheidungen im Haushalt haben sollte; dass er das Haushaltsvermögen kontrolliert; dass er Schutz und Vormundschaft für die Familienmitglieder ausübt, insbesondere über Frauen und Mädchen in der Familie; dass er in Bezug auf sexuelle und reproduktive Entscheidungen dominiert; und dass er keine unbezahlte Pflege- und Hausarbeit leistet.

Etwa erklärten 37% der Befragten aus 49 Ländern, dass es ihrer Meinung nach zu Problemen führen wird, wenn eine Frau mehr Geld verdient als ihr Mann. 18% der Befragten aus 27 Ländern befanden, dass ein Mann, der zu Hause bleibt, um sich um seine Kinder zu kümmern, weniger „ein Mann“ ist.

Diese Normen und Einstellungen führen zu einer Entwertung von bezahlter und unbezahlter Arbeit von Frauen und tragen zu einer Fortschreibung geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei. Es wird im Report versucht, auch aufzuzeigen, wie gegengesteuert werden kann.

OECD (8.3.2021): [Man Enough? Measuring Masculine Norms to Promote Women's Empowerment](#)

## Entwicklungspolitische Gender-Marker und -Indikatoren

### OECD-DAC Gender Marker – ein Instrument für die EZA

Den meisten Praktiker\*innen der Entwicklungszusammenarbeit, die mit Förderungen durch die Austrian Development Agency arbeiten, ist der „Gender Marker“ („Gender Equality Policy Marker“) mittlerweile ein Begriff. Eingeführt vom Komitee für Entwicklungszusammenarbeit (DAC) der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), einer Organisation der Industriestaaten, Ende der 1990er Jahre, sollen mithilfe des Gender-Markes Aussagen darüber getroffen werden können, ob Entwicklungsprojekte und -Programme in Partnerländern Geschlechtergleichstellung als primäres Ziel,

als integriertes sekundäres Ziel oder gar nicht verfolgen.

Österreich veröffentlicht auf dieser Basis seit mehreren Jahren Gender-Daten zu den Mittelflüssen seitens der Austrian Development Agency (ADA), sodass mittlerweile eine Zeitreihe seit 2005 verfügbar ist. Gemäß OECD-Standard werden diese Daten auf Basis der neuen Projektzusagen/-Verträge pro Jahr und nicht auf den Auszahlungen veröffentlicht – daher können diese Zahlen nicht mit den ansonsten geläufigen ODA-Daten direkt in ein Verhältnis gesetzt werden.

Über das „Creditor Reporting System“, eine online-Datenbank des OECD-DAC, ist zudem der Gender-Fokus aller entwicklungspolitisch relevanten öffentlichen Förderungen der verschiedenen Ministerien und öffentlichen Körperschaften nachvollziehbar, und zwar für jedes einzelne genehmigte Projekt oder Programm.

Das DAC veröffentlicht jährlich eine Übersicht mit Ländervergleich, wobei zu beachten ist, dass die Zahlen vom DAC in US-Dollar angegeben werden (von der ADA hingegen in Euro). Es wird dargestellt, in welchen Sektoren Gender(-Mainstreaming) in welchem Ausmaß umgesetzt wird. Eigens angeführt werden die Mittel, die direkt an Frauenorganisationen und Gleichstellungs-Institutionen gehen, sowie Mittel, die dem Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt gewidmet sind; wobei diese Informationen erst seit kurzem separat ausgewiesen sind.

Einen Überblick über weitere Gender Policy Marker, die von UN-Agenturen, der Weltbank, privaten Sponsoren oder im For-Profit-Bereich angewendet werden, gibt ein Artikel des Center for Global Development von September 2021 (siehe Quellenangabe unten).

Austrian Development Agency (2020): [ODA-Bericht 2019](#) (Tabellen), (S.20)

Alle ODA-Berichte:

<https://www.entwicklung.at/mediathek/publikationen/b/erichte>

OECD (2021): [Aid in Support of Gender Equality and Women's Empowerment. DONOR CHARTS](#) (S. 7 zu Österreich)

OECD (o.J.): [DAC gender equality policy marker](#)

OECD (o.J.): [Creditor Reporting System \(CRS\)](#)

Center for Global Development (27.9.2021): [Gender Equality Policy Markers: A Beginner's Guide](#)

## Indikatoren zum EU Gender Action Plan III - Entwicklungszusammenarbeit

Der EU Gender Action Plan III (GAP III) gilt für die Entwicklungszusammenarbeit und Außenpolitik der Europäischen Union für den Zeitraum 2021-2025. Für die EU-Mitgliedsstaaten ist er nicht verbindlich, sie werden jedoch dazu aufgefordert („eingeladen“), ihn zu unterstützen und nach den gleichen Indikatoren zu berichten.

Im GAP III sind sechs Schwerpunkte festgelegt: geschlechtsspezifische Gewalt; sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte; ökonomische und soziale Rechte und Empowerment von Mädchen und Frauen; gleichberechtigte Partizipation und „Leadership“; Agenda „Frauen, Frieden, Sicherheit“; und Nutzen der Chancen, die es durch die grüne Transition und die digitale Transformation gibt.

Für all diese Aktionsbereiche wurden Indikatoren ausgearbeitet. Dabei wird unterschieden zwischen: Teil I. Indikatoren für die Implementierung von Maßnahmen durch die EU-Institutionen, und Teil II. Indikatoren bezüglich Geschlechtergleichstellung und Verbesserung der Lebenssituation von Frauen und Mädchen in den Partnerländern.

In der tabellarischen Darstellung der Ziele und dazugehörigen Indikatoren ist die jeweilige Ausgangsbasis („Baseline“), eine (heruntergebrochene) konkrete Zielsetzung, die zu verwendende Datenquelle, und der/die zuständige Akteur\*in beschrieben.

In Teil I geht es um die Dokumentation der Mittelflüsse für Gleichstellungsmaßnahmen in EU-EZA-Projekten und -Programmen, wobei die OECD DAC Gender Marker 1 und 2 (für integrierte und spezifische Gleichstellungsmaßnahmen) eine wichtige Rolle als Indikatoren spielen. Damit sollen auch Aktionen über den engeren EZA-Bereich erfasst werden, insbesondere Aktionen unter dem „Rahmenwerk für Investitionen“ (betrifft Kreditvergaben und Garantien).

Weiters gibt es eher simpel gehaltene Indikatoren wie z.B., ob es Gender-Analysen und -Pläne in Bezug auf die Partnerländer gibt oder nicht, ob und wie häufig sich die EU-Delegationen in Dialogen mit den Partnerregierungen engagieren, oder ob sich die EU-Delegationen sich mit der Zivilgesellschaft austauschen.

Teil II der Zielsetzungen des GAPIII bezieht sich auf die Situation in den Partnerländern der Zusammenarbeit. Für jedes Sub-Ziel des GAPIII ist zumindest ein Haupt-Indikator, meist ergänzt von weiteren Indikatoren genannt. Es ist ein sehr ausführliches und detailliertes Set an Indikatoren, das hier angeführt wird.

Vielfach geht es um den Anteil von Frauen, die in bestimmten Gremien vertreten sind, die an Fördermaßnahmen teilnehmen konnten, die Zugang zu Dienstleistungen im Bereich sexueller und reproduktiver Gesundheit haben etc. Für viele dieser Informationen wird eine gute öffentliche Datenlage, aber auch eigene Erhebungen Voraussetzung für eine entsprechende Berichterstattung sein.

Für viele der Indikatoren werden qualitative Analysen notwendig sein, etwa um über das Ausmaß, in dem Sexualbildung in Lehrpläne integriert ist, Auskunft geben zu können (um nur einen Sub-Indikator im Bereich sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte zu nennen).

Bislang wurden die GAPIII-Indikatoren von der ADA nicht als Vorgabe übernommen. Die für den GAPIII entwickelten Indikatoren für das Monitoring und die Evaluierung eigener EZA-Projekte/Programme zu verwenden, wird für NGOs jedoch kein Fehler sein.

EU Commission (25.11.2020): [JOINT STAFF WORKING DOCUMENT. Objectives and Indicators to frame the implementation of the Gender Action Plan III \(2021-25\)](#)

---

## Glossar / Abkürzungen

**ADA** – Austrian Development Agency, Agentur der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit

**CRS** – Creditor Reporting System; Online-Datenbank des OECD-DAC

**EZA** – Entwicklungszusammenarbeit

**GAPIII** – EU Gender Action Plan III, für die EU Entwicklungszusammenarbeit 2020-2025

**Gender Equality / Inequality** – Geschlechtergleichheit (-gleichstellung) / -Ungleichheit

**Gender Gap** – Lücke(n) in der Geschlechtergleichstellung

**Gender Pay Gap** – Geschlechtsspezifische Einkommenslücke; geringeres Einkommen von Frauen gegenüber Männern

**ILO** – Internationale Arbeitsorganisation

**OECD DAC** – Komitee für Entwicklungszusammenarbeit der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (eine Organisation der Industriestaaten)

**OECD DAC Gender Marker** – Instrument zur Bewertung von EZA-Maßnahmen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung

**SIGI** – Social Institutions and Gender Index

**UNCTAD** – UN-Organisation für Handel und Entwicklung

**WEF** – Weltwirtschaftsforum

## Impressum

WIDE - Entwicklungspolitisches Netzwerk für Frauenrechte und feministische Perspektiven

Margaretenstr. 166/2.Stock/218-221, 1050 Wien , Tel: (+43-1) 317 40 31

[office@wide-netzwerk.at](mailto:office@wide-netzwerk.at) [www.wide-netzwerk.at](http://www.wide-netzwerk.at) ZVR-Zahl: 626905553

**Redaktion:** Claudia Thallmayer

**Mitarbeit:** Gertrude Eigelsreiter-Jashari, Ilse Hanak, Brigitte Holzner, Aleksandra Kolodziejczyk

Gefördert durch die

 **Österreichische  
Entwicklungs-  
zusammenarbeit**

© WIDE Free use under Creative Commons (cc BY-NC-SA 4.0)

WIDE-Update 1/2022, Gender-Indizes, Februar 2022

Bestellung und Abbestellung des WIDE-Updates unter: [office@wide-netzwerk.at](mailto:office@wide-netzwerk.at).

Datenschutzerklärung: <https://wide-netzwerk.at/datenschutzhinweise/>