

In vielen Stiftungen und anderen gemeinnützigen Organisationen sind ungefähr 70% der Angestellten Frauen aber etwa 70% der Führungskräfte Männer. Das heißt, ein talentierter Mann hat etwa fünfmal so gute Chancen, eine Führungsposition zu erlangen wie eine gleich talentierte Frau. Wir fordern alle gemeinnützigen Organisationen auf, mindestens 50% der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Organisationen, die mehr als 50% Mitarbeiterinnen haben, sollten einen entsprechend höheren Anteil weiblicher Führungskräfte haben.

"Ich halte dies für ein Projekt mit starkem und vielfältigem Veränderungs-Potenzial. Wir brauchen Alternativen zur auf Männer zugeschnittenen Führung. Das gegenwärtige Zahlenverhältnis von Männern vs. Frauen in der Führung zivilgesellschaftlicher Institutionen fällt, GANZ gelinde gesagt, ins Auge."

**Ise Bosch** Förderin von FAIR SHARE Gemeinnützige Organisationen sind eine wichtige Kraft im Kampf für die Geschlechtergerechtigkeit. Sie haben sich für die UN Nachhaltigkeitsziele eingesetzt und darauf bestanden, dass ein eigenes Ziel für die Geschlechtergleichheit und die Gleichberechtigung von Frauen und Mädchen verabschiedet wurde.

#### Der gemeinnützige Sektor erfüllt seine eigenen Forderungen nicht

Dennoch scheitern viele Organisationen daran, diese Gleichberechtigung in ihren eigenen Strukturen umzusetzen. Sehr häufig sind weit unter 50% der Führungskräfte Frauen, obwohl sie oft weit mehr als die Hälfte der Belegschaft ausmachen. Frauen haben demnach schlechtere Aufstiegschancen. Wenn Stiftungen und andere gemeinnützige Organisationen die UN-Ziele nicht erfüllen, bleiben sie hinter ihren eigenen Forderungen zurück und setzen so langfristig ihre Glaubwürdigkeit aufs Spiel. Das muss sich schnellstmöglich ändern.



## Bis spätestens 2030 einen fairen Anteil von Frauen in Führungspositionen erreichen

Wenn Stiftungen und andere gemeinnützige Organisationen das UN Nachhaltigkeitsziel SDG5 zur Geschlechtergleichheit nicht nur in ihrer Programmarbeit, sondern auch intern erfüllen wollen, müssen sie bis spätestens 2030 einen angemessenen Anteil von Frauen in Führungspositionen erreichen. 13 internationale gemeinnützige Organisationen haben sich diesem Ziel bereits verpflichtet.

Dies wird ihnen gelingen, wenn sie bereit sind, ihre Organisationskultur, ihre Arbeitsbedingungen und ihre Führungsphilosophie so zu ändern, dass sie den Herausforderungen der Zukunft und den Ansprüchen von Frauen genügen. Der gemeinnützige Sektor benötigt eine feministische und transformative Führungskultur.



"As feminists, we need to commit to redistributing the imbalanced power structures that for far too long have benefitted men at the expense of women. That is why I am committing to increase the number of women in the Senior Leadership and board level at Amnesty International. Our aim is to have 70% of these positions occupied by women by 2030, ideally well before then, in order to reflect the diversity and structure of the rest of our organisation."

#### **Kumi Naidoo** Secretary General of Amnesty International

### Die Benachteiligung von Frauen messen

FAIR SHARE of Women Leaders e.V. will weltweit dazu beizutragen, dass die Benachteiligung von Frauen in gemeinnützigen Organisationen messbar und sichtbar wird. Wir vergleichen den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft einer Organisation mit dem Frauenanteil auf ihrer Führungsebene. Die Benachteiligung von Frauen in konkreten Zahlen festzuhalten, erlaubt es festzustellen, welche Organisation einen angemessenen Frauenanteil in ihrer Führungsstruktur hat und welche nicht. Unser erster internationaler Monitor zeigt, wie groß die Unterschiede zwischen den Organisationen sind: während etwa ein Drittel der Organisationen einen angemessenen Frauenanteil auf der Leitungsebene aufweist, bleiben zwei Drittel, zum Teil dramatisch, hinter diesem Ziel zurück.

FAIR SHARE wird die Zahlen jährlich überprüfen und Fortschritte zeigen. Mit den Daten, die FAIR SHARE erhebt, wollen wir insbesondere den Frauen im gemeinnützigen Sektor Argumente liefern, um für eine faire Repräsentation in ihren eigenen Organisationen einzutreten.





"Amidst a global momentum around the importance of equality, inclusion, and representation, we believe our sector is ready to look at feminist leadership as a powerful - and collective strategy for transformative change. Throughout our careers, feminism has traditionally been seen as an individual affiliation rather than an institutional strategy. However, some organisations within our sector are publicly embracing feminist principles, and exploring what a public shift towards feminism would mean for them and their work."

FAIR SHARE Action Circle

## Frauen wollen führen – aber anders

Nicht selten hören wir das Argument, Frauen wollten gar nicht führen. Die Tatsache, dass es einer ganzen Reihe von Organisationen gelingt, eine angemessene Zahl weiblicher Führungskräfte an sich zu binden und der Umstand, dass diese Organisationen häufig erfolgreicher sind als die vorwiegend oder ausschließlich von Männern geführten, spricht gegen dieses Argument.

Richtig ist, dass viele Frauen sich oftmals nicht in eine traditionelle Führungshierarchie einfügen wollen. Sie erwarten eine andere Organisationsund Leitungskultur, die stärker auf Beteiligung, Repräsentation und Teamarbeit setzt und wollen diese Kultur auch mitgestalten. Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, bedeutet daher auch, eine patriarchalische Führungskultur durch eine transformative, feministische Kultur zu ersetzen. Dies erfordert familienfreundliche Arbeitszeitregelungen, Talentförderung im Miteinander statt Gegeneinander, Führungsteams statt hierarchischer Einzelentscheidungen und vieles mehr. Davon profitieren nicht nur Frauen, sondern alle Mitarbeiter\*innen, die in einem modernen und innovativen Arbeitsumfeld positiven Wandel in der Welt vorantreiben wollen.

# R SHAIR SHAIR SHAIR SHAIR SHAIR SHAIR SHAIR SHARE FAIR SHARE FAIR SHARE FAIR SHAIR S

#### FAIR SHARE of Women Leaders e.V. bittet um Ihre Unterstützung

FAIR SHARE ist ein als gemeinnützig anerkannter Verein, der Frauen und Männern im gemeinnützigen Daten und Werkzeuge an die Hand gibt, um sich für Geschlechtergerechtigkeit einzusetzen und eine neue Organisationskultur zu prägen. Mit unserer Arbeit zu feministischer Führungskultur haben wir eine zweite Arbeitsebene geschaffen. Weitere Instrumente, wie etwa ein Mentoring-System für Frauen, sind in Vorbereitung.

Bis März 2020 erstellen wir den ersten FAIR SHARE Monitor des deutschen gemeinnützigen Sektors. Wir bitten Sie, sich daran zu beteiligen:

Unterzeichnen Sie die Selbstverpflichtung zu einem angemessenen Frauenanteil oder überzeugen Sie die Leitung Ihrer Organisation, zu unterzeichnen

Übersenden Sie uns die Daten zu Frauen in Führungspositionen für Ihre Organisation

Unterstützen Sie uns finanziell

Helfen Sie uns als Freiwillige





Alle Unterlagen und Informationen finden Sie auf unserer Website: www.fairsharewl.org/deutsch

Oder wenden Sie sich direkt an unsere Vorstandsvorsitzende, Helene Wolf: helene@fairsharewl.org

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören. Ihr FAIR SHARE Team

