

Gender Mainstreaming im AMS A Crash of Cultures

GM-Konferenz Wien

21. Juni 2007

Andrea Leitner
Institut für Höhere Studien
e-mail: andrea.leitner@ihs.ac.at

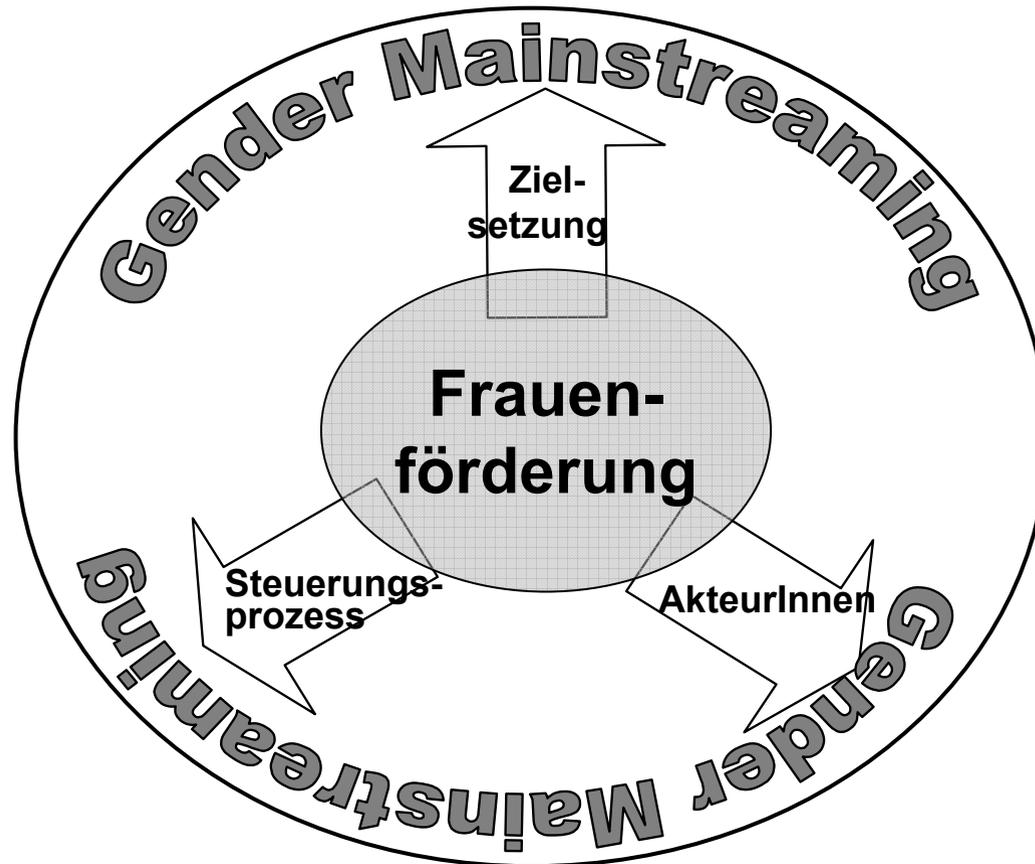
Inhalt

- Erfolgsstory AMS
- Herausforderungen
 - Top-Down-Strategie: GM im Doing-Gender Prozess
 - Kooperation von Management und GM-Beauftragten

Basis: ESF-Ziel-1 Evaluierung 2000-2006

Andrea Leitner: Frauenförderung im Wandel: Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt/New York: Campus Verlag

Ansatzpunkte von Gender Mainstreaming



GM in Steuerungsprozessen

- Integration der Geschlechterperspektive in Steuerungsmechanismen
 - Arbeitsmarktpolitischen Ziele auf Bundes-, Landes- und Regionalebene – Management by Objectives
 - Nationale Richtlinien – bundesweit lenkende Normen
 - EFQM – Feedbackprozesse zur Prozessverbesserung (Radar^a)

Zielsetzung der Gleichstellungspolitik

- Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
- Ansatzpunkte
 - Interne Personalpolitik
 - Zugang zu Förderungen
 - Qualifizierung bei mangelnder bzw. ‚falscher‘ Qualifikation
 - Berufswahl

AkteurInnen des GM

- Verantwortung beim Top
- Einbindung von GM-Beauftragten in Managementfragen
- Unterstützungstruktur durch
 - GeM-Koordinationsstelle
 - TrainerInnen und
 - ExpertInnen

Wirkung

- Aufwertung von Gleichstellungszielen, -umsetzung und -akteurInnen
- Überproportionale Förderung von Frauen (Köpfe und Gelder)

Aber

- Stärkung der Frauenförderung
- Ziele als Frauenquoten

Barrieren durch Doing Gender-Prozesse

- Barrieren von Gleichstellung in AMP durch Doing Gender-Prozesse – Verstärkung von Geschlechterstereotypen
- Alltagsverständnis der Geschlechterrollen bestimmt Umsetzungspraxis
 - Frauen mit Familieninteressen, Arbeitsmarktdefiziten oder als ZuverdienerInnen wahrgenommen
- Zielsetzungen zur Förderung von Wiedereinsteigerinnen, Existenzsicherung oder Abbau der Segregation unterschiedlich wahrgenommen

„Doing Gender“ entgegenwirken

- Geschlechterunterschiede durch Analysen nicht verstärken
- Widersprüche zwischen Gleichheitsnorm und Alltagsverständnis von Geschlecht aufzeigen
- Sensibilisierung der Basis in Top-Down-Strategie vorantreiben
- Eindeutige Zielformulierungen
- Soziale Konstruktion von Geschlecht nicht Ausgangspunkt, sondern Ziel und Gegenstand der Politik

Crash of Cultures

Management

- GM als technokratischer Ansatz: operationalisierbare Unterziele und Bearbeitungsroutinen
- Neutralisierung der Gleichstellungspolitik
- Eine Zielsetzungen unter anderen

GM-Beauftragte

- GM als Interessenspolitik: Bewusstseinsänderungen aller Beteiligten erforderlich
- Machtinteressen bleiben leitend
- Persönliches Engagement für Gleichstellung

Kooperation von Management und GM-Beauftragte

- Übernahme der Gender-Expertise von GM-Beauftragten ist persönlichkeitsabhängig
- GM-Beauftragte gleichzeitig für Frauenförderung zuständig
- Hohe Kompetenzanforderungen an GM-Beauftragte: Gender-, Kooperations-, Management-, Analysekompetenzen....

Fazit

- AMS ist Vorreiter bei Implementierung von GM
- Barrieren gelten nicht nur für AMS sondern auch auf andere Organisationen übertragbar
- Barrieren von GM bleiben ähnlich wie jene von traditioneller Frauenförderung
- Dilemma: wie Unterschiede zwischen Frauen und Männern vermieden werden können, ohne diese zu verstärken
- Neues Geschlechterverständnis (Transformationsansatz) schwierig zu transportieren