

Das Projekt **gendernow**

Erfahrungen aus der Umsetzung von Gender Mainstreaming im NÖ Beschäftigungspakt

Birgit Woitech

GeM-Tagung, 21. Juni 2007

Was und wer war gendernow?

- Regionale Koordinationsstelle

- ↳ Projekt, eingerichtet zur Unterstützung der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Territorialen Beschäftigungspakt Niederösterreich (TEP NÖ)
- ↳ Auftraggeberin: Pakt-Koordinationsstelle
- ↳ www.gendernow.at

- Aufgaben

- ↳ Inhaltliche Aufbereitung des Themas und Erarbeitung anwendungsorientierter Unterlagen
- ↳ Information und Bewusstseinsbildung: Seminare und Workshops
- ↳ Unterstützung von Vernetzungsaktivitäten und Wissenstransfer
- ↳ Initiieren und Begleiten von GM-Pilotprojekten
- ↳ Beratung der Partnerorganisationen des NÖ Beschäftigungspaktes in der Umsetzung von G

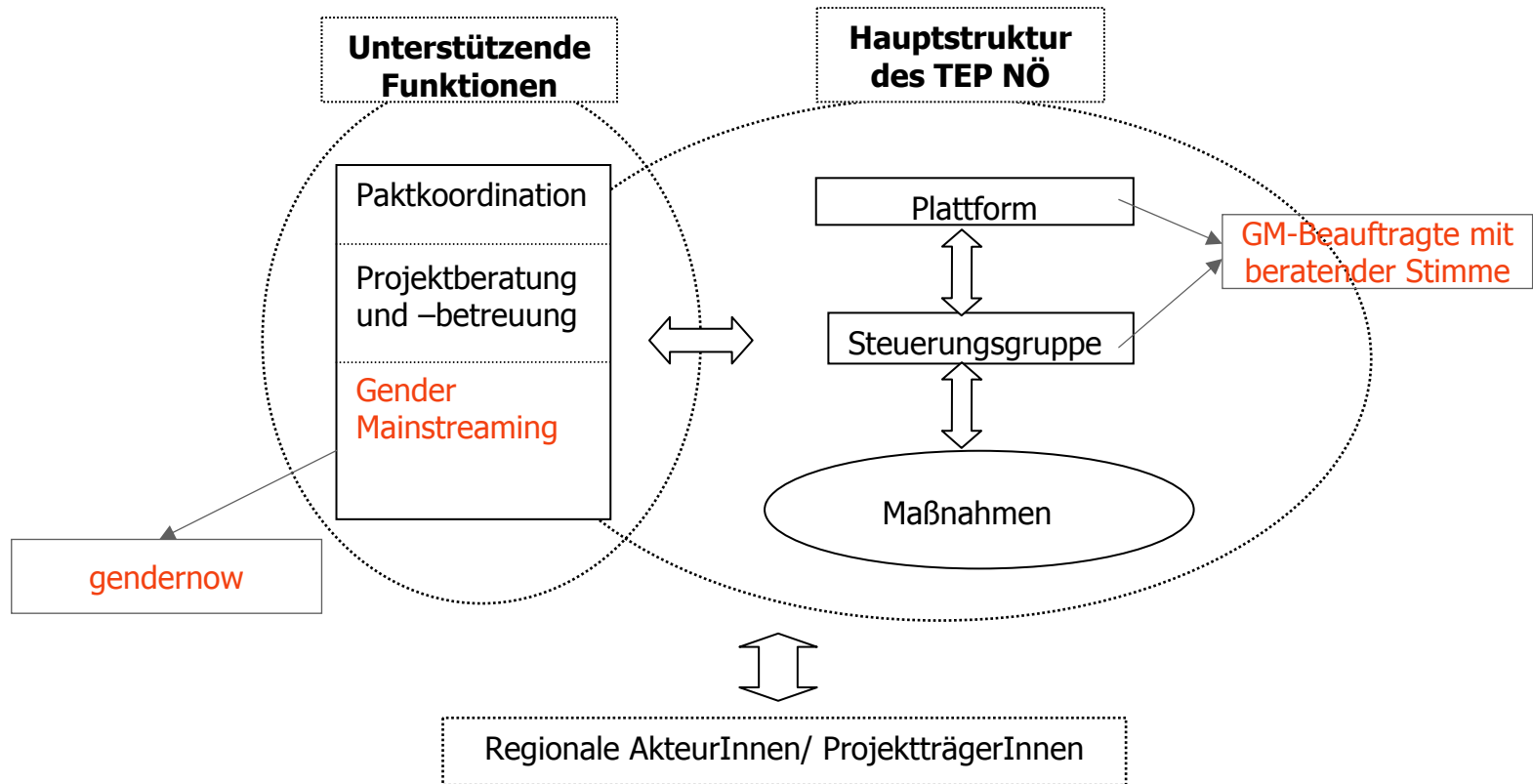
- Laufzeit: April 2002 – Dezember 2006

- finanziert aus Mitteln von BMWA und ESF

- durchgeführt von Joanneum Research

Sybille Reidl, Nicole Schaffer, Helene Schiffbänker und Birgit Woitech

Wie war gendernow im TEP NÖ verankert?



- ↳ Teil der Pakt-Unterstützungsstruktur (=budgetäre Mittel und Auftrag)
- ↳ besetzt mit externen Expertinnen, in enger Zusammenarbeit mit TEP-Koordinationsstelle und GM-Beauftragten des Paktes (von AMS NÖ und Land NÖ)

Was waren die Schwerpunkte von gendernow?

Pilotprojekte zur inhaltlichen Aufbereitung und Konkretisierung

- Gleichstellung im Unternehmen
 - ↳ Information und Beratung von NÖ Unternehmen zum Thema Gleichstellung im Betrieb
 - ↳ Produkte: Argumente für Gleichstellung im Betrieb, Schritte zur Chancengleichheit, Sammlung guter Praxisbeispiele etc.
- geseBo
 - ↳ Workshops in HS, PÄDAK und PI zu geschlechtssensibler Berufsorientierung
 - ↳ Produkt: geseBo-Koffer - Unterrichtsmaterialien zu geschlechtssensibler Berufsorientierung und generell zu reflexiver Koedukation, www.gendernow.at/gesebo
- Erfolgsfrauen in Niederösterreich
 - ↳ Berufs-, Karriere- und Lebensverläufe von 12 erfolgreichen Frauen aus NÖ
 - ↳ Produkt: genderKalender 2006
- Chancengleichheit in der Pflege
 - ↳ Arbeitssituation von Frauen und Männern in der Altenpflege und Anforderungen an Chancengleichheit
 - ↳ Produkte: Studie und Maßnahmenbroschüre „Chancengleichheit in der Altenpflege“

Welche weiteren Aktivitäten wurden gesetzt?

- **Vernetzung & Wissenstransfer**

- ↳ 8 Netzwerktreffen zum Thema „Mädchen und Frauen in technisch-handwerklichen Berufen“ (seit 2005): Vernetzung von VertreterInnen aus Schulen, Arbeitsmarkt und Wirtschaft
- ↳ Regelmäßige regionale Veranstaltungen: 1-2 pro Jahr
- ↳ Austausch mit AMS-RGSen, Projekten, AK, WK, IV, BSB...

- **Öffentlichkeits- und Pressearbeit**

- ↳ Homepage www.gendernow.at
- ↳ Regelmäßige thematische HTML-Newsletter (ab 2005)
- ↳ Beobachtung und Betreuung der regionalen Presse (Unterstützung durch PR-Agentur)
- ↳ genderKalender 2005 und 2006

- **Unterstützung der TEP-PartnerInnen**

- ↳ Unterstützung der TEP-Koordination
- ↳ Regelmäßige GM-Trainings für AMS NÖ und Land NÖ (2-4 pro Jahr)
- ↳ GM-Workshop-Reihe für TEP-Projekte, Workshops für BSB und IV
- ↳ Anlassbezogene Begutachtung von Gleichstellungsplänen & Projektanträgen

Was sind unsere Erfahrungen?

- Mix aus praktischer Erfahrung (*Inhalte bottom-up erarbeiten*) und struktureller Arbeit (*Wissensvermittlung top-down vorgeben*) als zentraler Erfolgsfaktor
 - ↳ Vereinfacht die „Übersetzung“ des zu Beginn abstrakten Begriffs der GM-Strategie
 - ↳ Beispiele „wie machen's andere“ als guter Einstieg
 - ↳ Zugang und Akzeptanz vor allem über Wissen um Problematik in jeweiligen Kontexten (Unternehmen, Schule, Organisationen etc.)
 - ↳ Bearbeitung unterschiedlicher Themen ermöglicht Arbeit mit verschiedenen AkteurInnen und fördert Vernetzung
 - ↳ Sicherstellung der Nachhaltigkeit (durch Produkte) und Rückspiegelung der Erfahrungen an die TEP-PartnerInnen
- Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung brauchen Zeit, Ressourcen und Ausdauer → Gender Mainstreaming ist ein ständiger Lernprozess

Worüber haben wir uns gefreut?

- Rückhalt und gute Zusammenarbeit mit den zentralen Pakt-PartnerInnen
- Wahrnehmung als kompetente Akteurin (*Was ist gendernow? Für welche Themen steht gendernow?*)
- Deutliche Ausweitung des Bekanntheitsgrades (Gender Mainstreaming UND gendernow)
- Anhaltendes Interesse an den Themen und Angeboten (insbesondere TEP-Projekte)
- Laufzeit, Gestaltungsfreiheit und Bereitstellung von Ressourcen durch den TEP NÖ
- Positives Feedback: Bislang in Gender-Fragen Aktive erlebten durch gendernow Unterstützung in ihrem Engagement und bekamen mehr Möglichkeiten zur Vernetzung

Wo standen wir vor Herausforderungen?

- Abbau von „Berührungsängsten“ und Vorurteilen (Mehrarbeit durch GM)
- Zu Beginn standen alle am Anfang
 - ↳ Rasche Bereitstellung praktischer, verständlicher und zielgruppenspezifische Erfahrungen („good-practice“) gefordert
- Unterschiede bei den TEP-PartnerInnen hinsichtlich ihrer Interessen, des GM-Vorwissen, der Erwartungen sowie der Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit GM
 - ↳ Überzeugungsarbeit und Unterstützung von außen, aber Blockaden von innen → Frustration und Demotivierung für Weiterarbeit bei engagierten Personen
 - ↳ Wenig sichtbares Engagement seitens der Sozialpartner-Einrichtungen → GM-Beauftragte mit kaum Ressourcen und Kompetenzen, fehlendes Bekenntnis der Leitungsebene, GM eher Alibi als tatsächliches Anliegen
 - ↳ Frauenförderung zum Teil als Umgehungsstrategie für GM → „*Wir tun eh viel für die Frauen*“
- Schaffung von Akzeptanz (bei TEP-PartnerInnen, bei ExpertInnen, bei Projekten) – Koordinationsstelle und Thema

Was hat sich insgesamt verändert?

- GM hat Bekanntheit erreicht bei vielen AkteurInnen der Arbeitsmarktpolitik → *Verbreiterung des Informationsstandes*
- Bewusstseinsbildende Maßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit haben Sensibilisierung erhöht → *Stärkung der Awareness*
- Gender-Trainings wurden/werden zunehmend in Anspruch genommen → *Erhöhung des Wissensstandes*
- Übersetzung und Anwendung des erlernten Wissens in Projekten findet vielfach statt → *Aufbau von Gender-Kompetenzen*
- Auseinandersetzung mit GM nicht mehr ausschließlich auf ExpertInnen-Kreise beschränkt → *erfolgreicher Wissenstransfer*
- Berücksichtigung der GM-Strategie wird weniger häufig in Frage gestellt → *Zunahme der Akzeptanz oder akzeptieren des „Unvermeidlichen“?*

Handlungsbedarfe für die Zukunft!?

- „Übersetzen“ der allgemeinen Gleichstellungsziele in konkrete Zielsetzungen und/oder Arbeitsvorgaben in den TEPs
 - ↳ Was bedeutet es konkret, dass Maßnahmen so auszurichten sind, dass neue Ungleichheiten vermieden werden? Was bedeutet Chancengleichheit bei Menschen mit Vermittlungseinschränkungen etc.?
 - ↳ Was/wo sind gleichstellungsorientierte Wirkungsziele?
- Bereitstellung und SICHTBARE Reservierung ausreichender Mittel (Zeit, Geld, Personen) für die Umsetzung von GM
- Klare Vorgaben und Verpflichtung für Monitoring (an alle nachgelagerten Stellen)
- Sicherstellung der Überprüfung der Gleichstellungsziele
 - ↳ Einheitliche GM-Qualitätskriterien für (TEP)-Projekte
 - ↳ Was geschieht bei Nichterfüllung?

Handlungsbedarfe für die Zukunft!?

- Einführung von Gender Budgeting
 - ↳ Verankerung einheitlicher Standards und Indikatoren
 - ↳ Gestaltung des Aufbaus von Wissen
 - ↳ Festlegung von Verantwortlichkeiten (*Wer macht's bzw. hat es zu machen?*)
- Umgang mit der Unterschiedlichkeit im Wissen, Wollen und „doing gender“ in arbeitsmarktpolitischen Institutionen und Einrichtungen
 - ↳ Fortführung von Wissensvermittlung und Bewusstseinsarbeit
 - ↳ Intensivierung der Überzeugungsarbeit bei nachgeordneten AkteurInnen
 - Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Interessensvertretungen und Berufsverbänden
 - ↳ Integration von GM in das Regelwerk, in die tägliche Arbeit
 - immer noch als Zusatzaufgabe betrachtet, mit Mehrarbeit verbunden
 - ↳ Bekenntnis zur Umsetzung von GM seitens der Leitung aller beteiligter Institutionen, Organisationen und Einrichtungen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Informationen zu Ergebnissen und Produkten

www.gendernow.at