

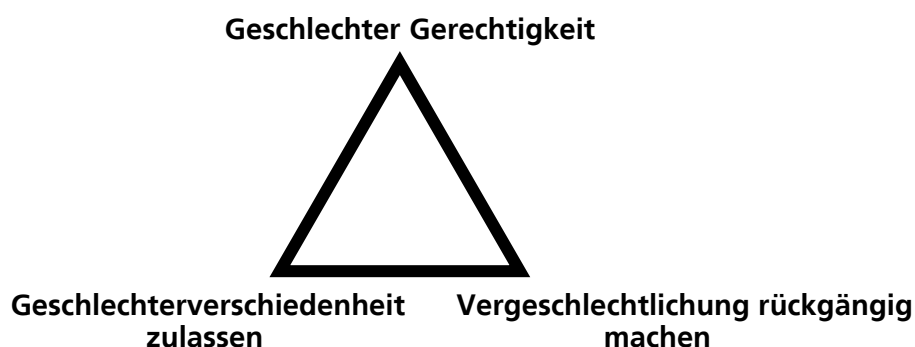
Dr. Barbara Stiegler
Friedrich Ebert Stiftung
April 2005

Menschen machen Innovation
Strategieworkshop 2
Innovation und Gender Mainstreaming

Von der Frauenförderung zu Gender Mainstreaming – Wie innovativ ist Genderpolitik ?

Thesen

1. Genderpolitik hat in Unternehmen und Betrieben weder auf der Leitungsebene noch bei den Betriebs- und Personalräten eine besondere Priorität. Im öffentlichen Dienst gibt es eine gesetzliche Grundlage für die Frauenförderung und die Gleichstellungspolitik und in einigen großen Unternehmen freiwillige Vereinbarungen. Genderpolitik wird allenfalls als Frauenförderung verstanden und mit einer besonderen Problematik der Frauen (Benachteiligung und Vereinbarkeitsproblem) begründet. Frauen gelten als eine Zielgruppe, der unter bestimmten Umständen geholfen werden muss.
2. Ein anderes Verständnis von Gender und Genderpolitik , wie es im Konzept Gender Mainstreaming möglich ist, bietet eine innovative, verändernde Perspektive. Sie könnte vor allem die beschäftigten Männern und Frauen einen Schritt näher zum „ besseren Leben“ bringen. Dazu müssen aber geschlechterpolitische Zielsetzungen definiert werden:



3. Genderpolitik durch Gender Mainstreaming bedeutet, dass Unternehmen und Betriebe begreifen, welchen Beitrag sie zur Stabilisierung oder Veränderung von Geschlechterverhältnissen leisten. Sie reflektieren sich als geschlechterpolitische Akteure durch ihre Personalpolitik, Produktpolitik, Öffentlichkeitsarbeit und die Arbeitsorganisation. Für die Personalpolitik zeigt das folgender Schema auf, welche Veränderungen/ Innovationen Gender Mainstreaming im Vergleich zur Frauenförderung und der Gleichstellungspolitik beinhaltet.

Strategien für die Personalpolitik

Bezugspunkte

Frauenförderung (+) Gleichstellungspolitik (+) Gender Mainstreaming

Zielgruppen	Frauen als Betroffene, Mütter, Frauen in Teilzeit, Frauen in typischen Frauenberufen	Männer als teilweise Betroffene, Väter, Teilzeitbeschäftigte Vorgesetzte	Männer und Frauen als Betroffene und als Reproduzierende von Geschlechterverhältnissen; als Fachleute und als Führungskräfte
Zielleitende Vorstellungen	Ressourcendefizite von Frauen gegenüber Männern ausgleichen, Frauenarbeit aufwerten	Partnerschaftlichkeit zwischen Männern und Frauen herstellen, Equality	Reflexion von und Verantwortlichkeit für die Geschlechterverhältnisse im eigenen Handlungsfeld für alle realisieren
Gestaltung von Rahmenbedingungen und Angeboten	Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort für Frauen und Mütter, gerechtes Beurteilungswesen, Lohn- gerechtigkeit, Karriere- Förderung, Kinderbetreuung	Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort für Eltern/ Väter, Führung in Teilzeit, Führungskräfteschulungen	Qualifizierung zur Verknüpfung von Fach- und Genderkompetenz, Männerarbeit / Väterarbeit / Führungs- kräftequalifizierung / Bezug: Strukturelle Voraussetzungen von Geschlechterkultur i.d. Verwaltung
Organisations- und Personalentwicklung	Geschlechterquote für Führungspositionen fachliche Qualifizierung für Frauen	Gemischtgeschlechtliche Teamstrukturen, flache Hierarchien	Kultur der Organisation modernisieren, Alternativen entwickeln zu dominierenden männlich konnotierten Organisationsprinzipien, Gender in die Verwaltungsreform