

GeCo: Erste Projektergebnisse liegen jetzt vor!

Ein State-of-the-Art Report und eine Befragung von Personalverantwortlichen geben nützliche Einblicke in die Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie in den Bedarf, der bei Verantwortlichen für Personalentwicklung in Bezug auf geplante Gleichstellungsmaßnahmen am Arbeitsplatz besteht. Ergebnisse jetzt online abrufbar unter www.gender-competence.eu!



GeCo Befragung von Personalverantwortlichen zum Thema "Gleichstellung von Frauen und Männern"

Das Kernprodukt des GeCo Projektes stellt die e-Toolbox dar, die bereits in Unternehmen und Hochschulen erfolgreich eingeführte Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männer beinhalten wird. Die dargestellten Beispiele sollen Personen mit Personalverantwortung Anregungen zur Einführung von Maßnahmen in der eigenen Organisation geben.

Um zu erfahren, welche Bereiche für die Zielgruppe besonders wichtig sind und in welchen Bereichen ein hoher Bedarf an Informationen zum Prozess der Umsetzung besteht, wurde in den Monaten März bis Mai 2011 eine Online-Befragung in den Partnerländern des Projektes durchgeführt.

[Mehr dazu auf Seite 2->](#)

GeCo State of the Art Report

Der im Juni 2011 veröffentlichte „GeCo State of the Art Report“ beschreibt die Situation von Männern und Frauen in der europäischen Arbeitswelt.

Der Bericht zeigt, dass Frauen zunehmend erwerbstätig sind und dass sie die Männer in Bezug auf den Ausbildungsstand mittlerweile überholt haben. Dennoch gibt es noch immer viel zu verbessern: Im europäischen Durchschnitt verdienen Frauen bei gleicher Arbeit 17 % weniger als ihre männlichen Kollegen („Gender Pay Gap“), und es fehlt weitgehend an Möglichkeiten, Arbeit und Familie zu vereinbaren. Abgesehen davon besteht eine starke Stereotypisierung: Frauen übernehmen oft weiterhin die ihnen traditionell zugewiesene Rolle und unterbrechen ihre Karriere (oder sind dazu gezwungen), sobald sie eine Familie gründen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es akut an Kinderbetreuungseinrichtungen, flexiblen Arbeitszeiten, Karrieremöglichkeiten bei Teilzeitarbeit, aber auch an Wiedereinstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt nach längerer Auszeit mangelt.

[Mehr dazu auf Seite 3->](#)

GeCo Befragung von Personalverantwortlichen zum Thema "Gleichstellung von Frauen und Männern"

-> Fortsetzung von Seite 1

Befragt wurden Personen aus Wirtschaft und Wissenschaft, von denen sich eine Vielzahl in den letzten Jahren um Prädikate zur erfolgreichen Gleichstellungspolitik bzw. guten Arbeitsplätzen beworben bzw. diese erhalten haben und somit über einen hohen Erfahrungsschatz im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt verfügen.

der Organisationsentwicklung ★ Organisationskultur ★ Forschung, Lehre und Bildung (*nur für Hochschulen*).

Die Befragten aus der Wirtschaft betrachten die Bereiche „Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie“, „Karriere- und persönliche Entwicklung“ sowie „Organisationskultur zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen“

Bedeutung bewertet. Zum anderen sollten sie jeweils angeben, wieweit bereits Kenntnisse zur Implementierung vorhanden sind und wieweit Bedarf an weiteren Informationen besteht.

Den größten Bedarf nach Informationen zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen haben die Befragten in den Unternehmen sowie Hochschulen im Handlungsfeld „Karriere- und persönliche Entwicklung“. Hier stehen die Umsetzungsbereiche „Karriereförderprogramme für Frauen“ sowie „Anreize für Führungskräfte, Karrieren von Frauen zu fördern“ ganz oben in der Rangliste. Bei den Befragten der Wirtschaft besteht zudem ein hoher Informationsbedarf zur Umsetzung von „Mentoring/Cross-Mentoring Programmen“ sowie von „Führungstrainings für Mitarbeiterinnen“. Die Befragten der Hochschulen haben außerdem einen hohen Bedarf an Informationen zu „Strategien zur Erhöhung der Anzahl weiblicher Studierender in männlich dominierten Studiengängen“ sowie zu „Karrieremöglichkeiten für Teilzeitkräften“.

Um mehr über Gleichstellungsthemen zu erfahren, wie nützlich würden Sie folgende Formate finden?

		■ sehr nützlich	■ eher nützlich	■ nicht nützlich
Berichte	Unternehmen	45%	43%	12%
	Hochschulen	59%	37%	4%
Fallbeispiele	Unternehmen	73%	27%	
	Hochschulen	57%	39%	4%
Videos	Unternehmen	27%	38%	35%
	Hochschulen	11%	46%	43%
Web-Seminare	Unternehmen	35%	42%	24%
	Hochschulen	18%	54%	29%
E-Learning programme <i>(mit e-Learning Materialien, Beurteilungen und Zertifikaten bei einer erfolgreichen Teilnahme)</i>	Unternehmen	35%	40%	25%
	Hochschulen	30%	44%	26%
Erfahrungsaustausch und Teilnahme an Netzwerktreffen <i>(mit anderen Organisationen / Unternehmen)</i>	Unternehmen	70%	27%	3%
	Hochschulen	64%	36%	

Ergebnisse

Die Umsetzungsbereiche, in denen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern initiiert werden können, wurden für die Unternehmen in sechs und für die Hochschulen in sieben Handlungsfelder unterteilt:

Karriere und persönliche Entwicklung
 ★ Rekrutierung und Stellenbesetzung
 ★ Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie
 ★ Commitment des Top-Managements und Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik
 ★ Management und Beurteilungsinstrumente in

men“ als besonders wichtig. Die Befragten der Hochschulen sehen ihre Prioritäten in mehreren Handlungsfeldern. Aber auch für sie haben die Bereiche „Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie“ sowie „Organisationskultur“ hohe Bedeutung; zudem wird der Bereich „Forschung, Lehre und Bildung“ von vielen als besonders wichtig erachtet.

Die zu den Handlungsfeldern aufgeführten Umsetzungsmöglichkeiten zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen haben die Befragten zum einen bezüglich ihrer

73% der Befragten aus den Unternehmen und 57% aus den Hochschulen sind der Auffassung, dass Fallbeispiele ein sehr nützlich Lernformat darstellen, Erfahrungsaustausch / Netzwerktreffen werden von 70% bzw. 64% der Befragten aus Wirtschaft und Wissenschaft als sehr nützlich empfunden. Dies zeigt sehr deutlich, dass das Projekt GeCo mit den beiden zentralen Arbeitspaketen „e-Toolbox“ und „Netzwerktreffen“ die Bedürfnisse der Zielgruppe hinsichtlich der Lernform genau getroffen hat.

Der Bericht kann auf der Webseite des Projektes heruntergeladen werden:

www.gender-competence.eu/de/onlinesurvey

Wir danken allen, die sich an der Befragung beteiligt haben. Die Ergebnisse bieten nützliche Hinweise worauf bei der Auswahl der Gleichstellungsmaßnahmen und bei der Gestaltung der e-Toolbox geachtet werden muss.

Anfang 2012 wird die e-Toolbox (www.gender-competence.eu) im Internet zur Verfügung stehen und hoffentlich vielen Personen mit Personalverantwortung eine Plattform zur Ideen- und Umsetzungsfindung sein.



GeCo State of the Art Report

-> Fortsetzung von Seite 1

Glücklicherweise sind die grundlegenden gesetzlichen Vorgaben der europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern weitgehend in nationales Recht umgesetzt worden. Die Umsetzung ist zwar verbindlich vorgeschrieben, Verletzungen werden aber nicht sanktioniert. Gegenwärtig soll zum Beispiel die Regelung für einen geteilten Elternurlaub in allen Mitgliedsstaaten bis März 2012 umgesetzt werden. Auf nationaler Ebene unterstützt die Politik aktiv Gleichstellungsprojekte in Österreich, Deutschland und Großbritannien, wo es viele von Ministerien und Unternehmen geförderte Initiativen gibt. Aktionen wie der „Equal Pay Day“ sind in

den meisten europäischen Ländern bereits bekannt, während in der Tschechischen Republik, in Griechenland und Litauen zurzeit erste Initiativen entstehen. In diesen Ländern übernehmen Partner des GeCo-Projekts eine führende Rolle.

Der State of the Art Report bietet eine sehr detaillierte Analyse des gegenwärtigen Stands in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern und stellt eine gute Grundlage für die Toolbox dar. Der Bericht steht unter: www.gender-competence.eu/de/stateofart als Download zur Verfügung (in Englisch).

Alles in allem zeigt der Bericht eine zunehmende Chancengleichheit von Frauen und Män-



nen. Dennoch besteht weiterhin ein enormer Handlungsbedarf, um eine wirkliche Gleich-

stellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu erreichen.



... .. NEXT STEPS!!!

e-Toolbox

Die GeCo Projektpartner entwickeln derzeit eine europäische Toolbox mit konkreten Praxisbeispielen aus der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, wie sie in verschiedenen Organisationen europaweit bereits bestehen. Schwerpunktmäßig wird dabei auf Beispiele aus den sechs teilnehmenden Ländern zurückgegriffen.

Nachdem die Projektpartner zunächst eine Auswahl der „guten Beispiele“ getroffen haben, werden diese in der abschließenden Phase entsprechend aufbereitet mit dem Ziel, den Personalverantwortlichen bei der Implementierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen wichtige Details auf praktischer Ebene an die Hand zu geben. Die e-Toolbox versteht sich als innovatives Selbstlerninstrument, das Beispiele und Veränderungsprozesse im Detail beschreibt und Entscheidungsträger in ihrem Vorhaben, die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren jeweiligen Organisationen zu verbessern, unterstützen, inspirieren und motivieren soll. **Die Toolbox wird Anfang 2012 zur Verfügung stehen.**

Nationale Netzwerktreffen

Um eines der Hauptziele des Projekts, die Vernetzung und den Austausch von persönlichen Erfahrungen über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zu gewährleisten, ist in jedem der sechs Projektländer ein nationales Netzwerk-Treffen geplant. Je nach den vorrangigen Aspekten und Stärken des betreffenden Mitgliedslandes konzentriert sich dabei jedes Land auf einen von sechs verschiedenen Arbeitsschwerpunkten rund um das Thema der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen (z. B. gleicher Lohn, Work-Life-Balance, usw.). Die Treffen umfassen sowohl Beiträge der Projektpartner, die die Diskussion leiten, als auch Gruppendiskussionen und den Austausch von Fachwissen. **Die nationalen Netzwerk-Treffen werden Anfang 2012 stattfinden.** Wenn Sie an einer Teilnahme interessiert sind, wenden Sie sich bitte an die Partnerorganisation in Deutschland oder an den Projektkoordinator.

Das GECO-Projekt baut auf den Kompetenzen von sieben Organisationen aus sechs EU-Ländern auf, die seit langem im Bereich Planung, Entwicklung und Ausrichtung von Wettbewerben über die Chancengleichheit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen tätig sind. Das vorrangige Ziel des Projekts ist die Stärkung der Stellung von Frauen in Unternehmen und Universitäten, indem den Personalverantwortlichen konkrete Instrumente und Lösungen für die Umsetzung einer frauenfreundlicher Politik in ihren Organisationen angeboten werden.

Projektpartner

- TU Dortmund, Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), Deutschland (Projektkoordination)
- TU Berlin, Institut für Werkzeugmaschinen und Fabrikbetrieb, Fachgebiet Gender und Diversity in Organisationen, Deutschland
- ALBA Graduate Business School, Griechenland
- Gender Studies, Tschechien
- ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik, Österreich
- The UKRC – Advancing gender equality in Science, Engineering & Technology, UK
- SIF – Social Innovation Fund, Litauen