

Kurzfassung zur Antragstellung

EQUAL ÖSTERREICH Antragsrunde 2004/05

Hinweis: Die Kurzfassung ist zur Vorinformation der Sozialpartnerorganisationen nur in deutscher Fassung auszufüllen sowie zu Ende der Einreichfrist als Tool 8 des Gesamtantrages aktualisiert und in deutscher und englischer Fassung vorzulegen.

Dient zur Information, zur Bewertung wird ausschließlich der vollständige Antrag herangezogen.

Titel der Entwicklungspartnerschaft (EP)	Arbeitstitel: POP UP GEM (POLicy and PUBLIC Service Push Gender Mainstreaming)																		
Thema laut Programmplanungsdokument für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in Österreich (PGI)	Bitte ankreuzen <table border="1"> <tr> <td>1A Reintegration in den Arbeitsmarkt</td><td></td></tr> <tr> <td>1B Erleichterung der Integration von Menschen mit Behinderungen</td><td></td></tr> <tr> <td>2 Bekämpfung von Rassismus</td><td></td></tr> <tr> <td>3 A Unternehmensgründung</td><td></td></tr> <tr> <td>3 B Sozialwirtschaft</td><td></td></tr> <tr> <td>4 A Lebensbegleitendes Lernen, integrationsfördernde Arbeitsplatzgestaltung</td><td></td></tr> <tr> <td>4 B Betriebliche Weiterbildung</td><td></td></tr> <tr> <td>5 Reduktion geschlechtsspezifischer Segregation</td><td>X</td></tr> <tr> <td>6 Aktivitäten für Asylwerber/innen</td><td></td></tr> </table>	1A Reintegration in den Arbeitsmarkt		1B Erleichterung der Integration von Menschen mit Behinderungen		2 Bekämpfung von Rassismus		3 A Unternehmensgründung		3 B Sozialwirtschaft		4 A Lebensbegleitendes Lernen, integrationsfördernde Arbeitsplatzgestaltung		4 B Betriebliche Weiterbildung		5 Reduktion geschlechtsspezifischer Segregation	X	6 Aktivitäten für Asylwerber/innen	
1A Reintegration in den Arbeitsmarkt																			
1B Erleichterung der Integration von Menschen mit Behinderungen																			
2 Bekämpfung von Rassismus																			
3 A Unternehmensgründung																			
3 B Sozialwirtschaft																			
4 A Lebensbegleitendes Lernen, integrationsfördernde Arbeitsplatzgestaltung																			
4 B Betriebliche Weiterbildung																			
5 Reduktion geschlechtsspezifischer Segregation	X																		
6 Aktivitäten für Asylwerber/innen																			
sektoral / regional	Bitte ankreuzen: <table border="1"> <tr> <td>Sektoral</td><td></td></tr> <tr> <td>Regional</td><td>X</td></tr> </table> Bei regionalen EP bitte Angabe des Bundeslandes/der Region: Steiermark	Sektoral		Regional	X														
Sektoral																			
Regional	X																		
Partner/innen der geplanten EP	<u>Finanzverantwortung:</u> ➤ P1, EB Projektmanagement GMBH <u>Gesamtkoordination</u> ➤ P2, NOWA <u>Strategische PartnerInnen</u> ➤ P22, RAW ➤ P8, WK Stmk ➤ P7, AK Stmk ➤ P6, AMS Stmk ➤ P9, Amt der Steiermärkischen Landesregierung, A14 ➤ P10, RBP SW-Stmk ➤ P11, EU-REM Voitsberg ➤ P12, RMSW <u>Operative PartnerInnen</u> ➤ P3, FPF/PRISMA ➤ P4, Peripherie ➤ P5, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Landesorg. STMK ➤ P13, Magistrat Graz ➤ P14, SHV Liezen ➤ P15, Agentur Hiebler&Partner ➤ P16, SAPPI ➤ P17, BAB ➤ P18, ÖKO SERVICE ➤ P19 TEZ Georgsberg ➤ P20 TCM ➤ P23, SFL GMBH ➤ P21, Peters GMBH																		
Gründe, Ausgangsproblematik	Die komplexe Problematik von Frauen am Arbeitsmarkt ist in der Struktur des Sozial- und Beschäftigungs- bzw. Wirtschaftssystems sowie in gesellschaftlichen Normen- und Wertemustern verankert, daher können Lösungen nicht auf individueller Ebene herbeigeführt werden. Nur Struktur verändernde Maßnahmen und ein gemeinsames Vorgehen auf allen Ebenen werden dazu beitragen, die Benachteiligungen von Frauen im Beschäftigungssystem zu																		

	reduzieren. Im Rahmen des Projektes „JUST GEM“ in der 1. Antragsrunde haben die beschäftigungspolitischen Organisationen der Steiermark gemeinsam begonnen, sich auf Gleichstellung auszurichten. Die erfolgreiche Zusammenarbeit hat bereits einen „Quantensprung“ in Richtung Nachhaltigkeit eingeleitet! Dies wird auch durch die veränderte PartnerInnenstruktur im neuen Projekt sichtbar. Ehemals strategische PartnerInnen werden in „POP UP GEM“ zu operativen PartnerInnen. Ehemalige NutznießerInnen von Qualifikation und Beratung in der Vorrunde werden hier zu aktiven MultiplikatorInnen von Know-how und BeraterInnen in ihren Handlungsfeldern. Die PartnerInnen 1. Antragsrunde werden Projekt dazu nutzen, die Erfolge mit neuen Ansätzen zu verstärken und die noch nötigen konkreten Schritte zu tun, die auf dem Weg zu einem geschlechtergerechten Arbeitsmarkt noch zu setzen sind. Die politische Ebene muss und möchte ihre Kompetenz, Daten zu nutzen, geschlechtergerecht zu planen und die Auswirkungen zu kontrollieren noch erhöhen. Die in der 1. Antragsrunde ausgebildeten GM-ExpertInnen sehen einen Bedarf an GM-Beratung in ihren politischen Handlungsfeldern. Auf politisch-strategischer Ebene muss der Kompetenzaufbau vorangetrieben werden. Und es gilt den Schritt in die Betriebe zu tun. Denn alle Bemühungen auf politischer Ebene verfolgen den Zweck, real andere Verhältnisse am Arbeitsmarkt herzustellen, der Benachteiligung von Frauen entgegenzuwirken. In POP UP GEM werden gemeinsam mit Betrieben Modelle entwickelt, die zeigen, wie in einer Region Politik, Verwaltung und Wirtschaft zusammenwirken, um Gleichstellung von Männern und Frauen tatsächlich herzustellen.
Zielgruppe(n)	Ziel von POP UP GEM ist die Reduktion der geschlechtsspezifischen Benachteiligungen durch Implementierung von Gleichstellungsorientierung in die Strukturen am Arbeitsmarkt. Dies kann nicht durch die von Ungleichstellung betroffenen Frauen und Männer herbeigeführt werden, sondern verlangt, dass die AkteurInnen in Politik und Wirtschaft handeln. Daher definieren sich einige der im Projekt aktiven Partnerorganisationen zugleich auch als Zielgruppe: - o Beschäftigungspolitisch relevante Organisationen bzw. Personen, die politische strategische Programme schaffen oder Förderungen und Aufträge vergeben (Landessressorts, AMS, Sozialpartner, PolitikerInnen) - o Organisationen bzw. Personen, die die beschäftigungspolitischen Strukturen schaffen oder gestalten (Kommunen und Gemeindeverbände, Regionalentwicklungsverbände, Betriebsratskörperschaften) - o Betriebe bzw. Personen, die Arbeitsplätze schaffen und vergeben (UnternehmerInnen, PersonalistInnen)
Ziele	Auf oberster Ebene steht das Ziel: ● Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt voranzutreiben, der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken, Gender-Gaps zu verringern und die Chancen der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Mit dem vorliegenden Projekt soll nachweisbar erreicht werden, dass: ● Die Verankerung von GeM auf politisch-strategischer Ebene spiegelt sich in fundierten Planungsprozessen für Programme und Förderungen wieder. ● Organisationen, die bereits Erfahrung mit GeM-Implementierungsprozessen haben, aktiv als BeraterInnen und MultiplikatorInnen für andere Organisationen in ihrem politischen Handlungsfeld wirken. ● Durch Kompetenzaufbau werden die GM-Prozesse in politisch

	tätigen Organisationen von internen ExpertInnen kompetent koordiniert und gesteuert werden. Die Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik auf Gleichstellung schlägt sich in der Unternehmens- und Personalpolitik der Betriebe nieder.
Kurzbeschreibung Inhalt, geplante Aktivitäten	„POP UP GEM“ wird von den beteiligten AkteurInnen dazu genutzt, die im Projekt JUST GEM erfolgreich begonnenen institutionellen Veränderungen verstärkt in ihren jeweiligen Handlungsfeldern zu verbreiten und verankern. Damit können tief greifende strukturelle Weiterentwicklungen in der steirischen Beschäftigungspolitik gewährleistet werden. Unterstützung und Vertiefung der Verankerung von Gender Mainstreaming auf strategisch politischer Und betrieblicher Ebene Im Projekt JUST GEM wird eine nachhaltige Verankerung der Gleichstellungsorientierung in allen beschäftigungspolitischen Programmen und Strategien bereits vorbereitet. In „POP UP GEM“ wird dem Wunsch der politisch Verantwortlichen nach Daten und Fakten, auf deren Basis eine politisch-strategische Planung erfolgen kann, entsprochen. - Tools und Methoden zur Vertiefung der Kompetenz für gleichstellungsorientierte Planung - Erstellung eines Handbuchs zur Verwendung von geschlechtsspezifischen Daten in den jeweiligen Handlungsfeldern - Entwicklung eines Monitoringsystems auf Basis internationaler Beispiele Know-How-Transfer durch TeilnehmerInnen der ersten Antragsrunde : Die operativen PartnerInnen in „POP UP“ waren in der ersten Antragsrunde TeilnehmerInnen und NutzniesserInnen. Sie nahmen an Lehrgängen teil und/oder wurden dabei unterstützt, in Pilotprojekten Gender Mainstreaming in politische Handlungsfelder zu implementieren. In „POP UP“ werden sie zu „AktivistInnen“, um nun GeM in ihren beschäftigungspolitisch relevanten Politik- und Handlungsfeldern selbst aktiv verbreiten und vertiefen. GeM-Expertise und die praktische Erfahrung mit der Umsetzung wird also nicht mehr von ExpertInnen von „außen“ oder aus „Nischen“ ins Feld getragen, sondern von Personen mit „innerer“ Feldkompetenz an andere AkteurInnen im eigenen Handlungsbereich weitergegeben. - Magistrat Graz (z.B. Verbreitung sowohl an die internen Führungskräfte als auch an andere Kommunen und Städte hinsichtlich der beschäftigungspolitischen Relevanz) - Österreichischer Gewerkschaftsbund (z.B. Qualifizierung von FKs der Gewerkschaft und Schulungen der Betriebsrätkörperschaften) - Sozialhilfeverband Liezen (z.B. Verbreitung in den beteiligten Umwelten wie BürgermeisterInnen, TrägerInnen, Sozialpolitik und Know-how-Transfer zu anderen Sozialhilfeverbänden) Aus- bzw. Weiterbildung zur Optimierung der Reformprozesse GeM bedingt, dass Entscheidungsprozesse verändert und verbessert werden. Daher müssen die Beschäftigten in den Organisationen jene Gender-Kompetenzen erweitern, die für ihre Arbeitsbereiche relevant sind. Die „Ausbildung von Gender Agents“ für Personen in politik- und strukturschaffenden Organisationen war in JUST GEM sehr erfolgreich. - Follow up für Gender Agents zur Verstärkung der Transferkompetenzen. TeilnehmerInnen sind Personen mit Führungsverantwortung, Stabsstellenfunktion oder interne OE-BeraterInnen, aus Organisationen, die politik- und strukturschaffend sind (z.B. Landessressorts, Kommunen, Sozialpartnerorganisationen, Regionalentwicklungsverbände, etc.) - Bedarfsorientierte Qualifizierungen für in den Modulen beteiligte AkteurInnen, z.B. in den Betrieben (PersonalistInnen, BetriebsrätInnen), im AMS (BetraterInnen), in der Gewerkschaft,

	etc. Steuerung und Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik in Betrieben: In konkreten Aktionen werden in den beteiligten Betrieben, flankiert von politischer Unterstützung der Sozialpartner, der Regionalpolitik und des AMS neue innovative Ansätze einer gleichstellungsorientierten Unternehmens- und Personalpolitik umgesetzt und veröffentlicht, die beispielhaft für eine Lösung der angesprochenen komplexen Problemlagen der Ungleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sind. - o <u>BetriebsrätInnen</u>: Ausrichtung der personalpolitisch relevanten Prozesse und Produkte aller Beteiligten auf Gleichstellung, alle gewerkschaftlichen Aktivitäten, Produkte und Vereinbarungen, die die Strukturen der Personalpolitik gestalten - o <u>UnternehmerInnen und PersonalistInnen</u>: Akquise- und Auswahlprozesse und betriebsinterne Führungskräfteförderung, Vorgehensweisen der PersonalistInnen - o <u>AMS</u>: Beratungsprozesse, Produkte und Förderansätze des Service für Unternehmen bei der Unterstützung von Betrieben bezügl. der Abdeckung offener Stellen Begleitet und unterstützt werden die Aktivitäten vom regionalen Beschäftigungspakt. In allen Bereichen und Aktivitäten ist eine Vernetzung und synergetische Zusammenarbeit mit den bundesweiten Bestrebungen des Wissensmanagement, der Qualitätssicherung und Zertifizierung von GM beabsichtigt.
Modultitel der geplanten Module	MODUL 1: <u>Entwicklung</u> Methoden und Tools zur Unterstützung bei Analyse, Planung, Controlling MODUL 2: <u>Beratung</u> Know-How-Transfer durch interne ExpertInnen MODUL 3: <u>Qualifizierung</u> Aus- und Weiterbildung zur Optimierung der Reformprozesse MODUL 4: <u>Qualität von Arbeitsplätzen</u> Gleichstellung in der Unternehmens- und Personalpolitik
Budget in € ca. (für die Vorlage zur Information der Sozialpartnerorganisationen)	Aktion 1: € 49.694,00
Beantragtes Budget in € für A2 und 3 (bei Vorlage im endgültigen Antrag)	Aktion 2 und 3 (inkl. transnational) €
Bisherige EQUAL-Erfahrungen, (welche Partner/innen, welche EQUAL-Partnerschaft) Anmerkung: dient zur Information	Folgende PartnerInnen der beantragenden Entwicklungspartnerschaft arbeiteten bereits im Projekt JUST GEM zusammen. <u>PartnerInnen:</u> ➤ P2, NOWA ➤ P3, FPF/PRISMA ➤ P4, Peripherie ➤ P5, ÖGB STMK ➤ P22, RAW ➤ P8, WK Stmk ➤ P7, AK Stmk ➤ P6, AMS Stmk ➤ P9, Amt der Steiermärkischen Landesregierung, A14 ➤ P10, RBP SW-Stmk ➤ P11, EU-REM Voitsberg ➤ P12, RMSW