

Protokoll

Agenda-Treff "Frau/ Mann"

Am 27. Oktober 2003-12-03

Anwesende:

Christa Stippinger, Walter Waiss, Peter Hansi, Markus Naczinsky, Peter Weiss, Petra Oswald

Themenaufriss

"Gleiche Chancen für alle!" lautet das Motto - egal welches Geschlecht und welche sexuelle Orientierung. "Gender Mainstreaming" heißt nichts anderes, als sich die geschlechterbezogene Brille auf zu setzen:

- Wie steht's mit der Gleichsetzung von Mann und Frau in Neubau?
- Welche Erfahrungen machen wir als Frau, Mann, Mädchen oder Junge in unserem Alltag?
- Welche Probleme haben einzelne Gruppen?
- Und wie können wir ein Bewusstsein dafür schaffen?

Alltagserfahrungen und Diskriminierung

- Im Amerlinghaus haben Frauen das Sagen (nur ein männl. MA)
- Prekäre Arbeitsverhältnisse für Frauen
- Bereiche finden, wo wir in AW7 etwas verändern können
- Gemeinsame Begriffsdefinition (Gender Mainstreaming oder Diversity?)
- Männlicher Sprachgebrauch in Diskussion ® überwinden
- Zusammensetzung der Runde (3 Männer, 1 Frau) ® warum sind nicht mehr Frauen gekommen?

Themen

- Frauengerechte Freiraumplanung
- Analyse: wo werden Frauen nicht sichtbar?
- Zusammensetzung der Arbeitsgruppen
- Kinderbetreuung
- Ziel: Runde voll zu kriegen mit den unterschiedlichen Zielgruppen

Ideen und Vorschläge

Inhaltlicher Vorschlag:

In AW7 sollte sich eine strategische Gruppe bilden, die sich nicht nur um Gender Mainstreaming im AW7-Prozess kümmert, sondern allgemein DIVERSITY-Fragen behandelt, wo es um die Einbeziehung vielfältiger Minderheiten geht.

Gender Mainstreaming

® heterobezogener Ansatz, beschäftigt mit Konzepten, wie Frauen und Männer in gleicher Weise in Prozessen und Organisationen sichtbar werden können.

Diversity

Bei Diversity-Fragen geht es darum, wie vielfältige Minderheiten in Prozessen einbezogen werden können. Dies kann unter folgenden Blickwinkeln gesehen werden:

- ® Geschlechter: Mann/Frau
- ® Religionen
- ® ethnische Fragen, inklusive Integration
- ® Subkulturen
- ® Schwule und Lesben
- ® Transidente
- ® work&life–Balance

negativer Aspekt an Diversity-Strategie: gezielter Fokus geht möglicherweise verloren (Vorteil des Begriffes „Gender“), sehr heterogene Zielgruppen

Nächster Schritt zur Umsetzung in AW7

- Erste Zielgruppendefinition ® Frauen, Schwule/ Lesben/ Transidente, AlleinerzieherInnen, SozialhilfeempfängerInnen, MigrantInnen, SeniorInnen, Kinder, Behinderte

Ergebnisse

Diversity-Strategie für AW7 Umsetzungsplan:

1. Zielgruppen für eine Diversity-Strategie definieren und durch zielgruppenspezifische Veranstaltungen einbinden: ® Bedarf formulieren/ Ist Analyse, Diversity-Landkarte
2. Ist-Zustand sichtbar machen ® Bevölkerungsvielfalt im 7. Bezirk aufzeigen
3. Bedürfnisse der einzelnen Zielgruppen formulieren (für Kontakt evtl. VermittlerInnen einsetzen) ® tlw. in den Agenda-Treffs bzw. weiteren Zielgruppen-Treffen
4. Arbeitsgruppe „Diversity“ bilden und Strategie sowie Evaluierungsmöglichkeiten für AW7 formulieren

Nächste Schritte

Das Agenda-Büro sollte bis zum nächsten Arbeitsgruppen-Treffen folgende Aktivitäten durchführen:

- Definition des DIVERSITY-Begriffes
- Zielgruppendefinition für "Diversity" (soll weiterhin auch die Zielgruppe Frau/Mann beinhalten, wegen der Polarität)
- Ist-Analyse: zielgruppenspezifische Infos "sichtbar machen" (Walter), evtl. zusätzliche Interviews mit Walter Waiss bzw. Gustav Glaser, um zu Infos über den Bezirk zu kommen
- Die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen festmachen
Erreichbarkeit der Zielgruppen berücksichtigen!!! Aktivierung verbessern! "Die Runde soll voll sein!" (Christa, Walter)

Nächstes Treffen:

Arbeitsgruppen-Treffen "Diversity-Strategie"

- Termin: Mo. 19.01.04, 18.30 Uhr, Agenda-Büro, Seideng. 13/ M
- Thema: Gleichstellungspolitische Zielsetzungen für Neubau