

Herzlich willkommen!

Rollenklischees in Handwerk und Technik demontieren, Geschlechtergerechtigkeit installieren!



ZUMTOBEL Group



Wer wir sind

Angelika Atzinger ist Politikwissenschaftlerin und seit 2018 im Verein Amazone für die Geschäftsführung zuständig.

Karin Fitz ist Bautechnikerin, Medientechnikerin und -designerin und leitete elf Jahre lang das Projekt „I kann's! I trau mer's zu!“.

Woher wir kommen



Der Verein Amazone in Bregenz

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist nach wie vor strukturell verankert. Arbeit mit queer-feministischer Grundhaltung, intersektional und diversitysensibel über die Zugänge Bildung und Förderung:

- Räume und Angebote für Mädchen* schaffen
- Menschen aller Altersgruppen und Geschlechter erreichen, um Bewusstsein zu bilden

Arbeit in drei Säulen:

- Mädchenzentrum
- Mädchenberatung
- Fachstelle Gender



Was wir heute vorhaben

Projektvorstellung I kann's! I traue mer's zu!

- Einblicke
- Learnings
- Outputs

i KANN'S!



ZUMTOBEL Group



I kann's! I trau mer's zu! macht die Stimmen junger Technikerinnen* lauter und Menschen in technisch-handwerklichen Betrieben zu besseren Zuhörer*innen. Eine ideale Kombination, wenn es um mehr Geschlechtergerechtigkeit geht.

Was wäre wenn?

Mädchen* und Frauen*

- Überproportional in pflegenden und sorgenden Berufen tätig
- Vereinbarkeit: häufig Teilzeit, unbezahlte Care-Arbeit
- Fehlende Vorbilder und Ansprechpersonen
- Prägung

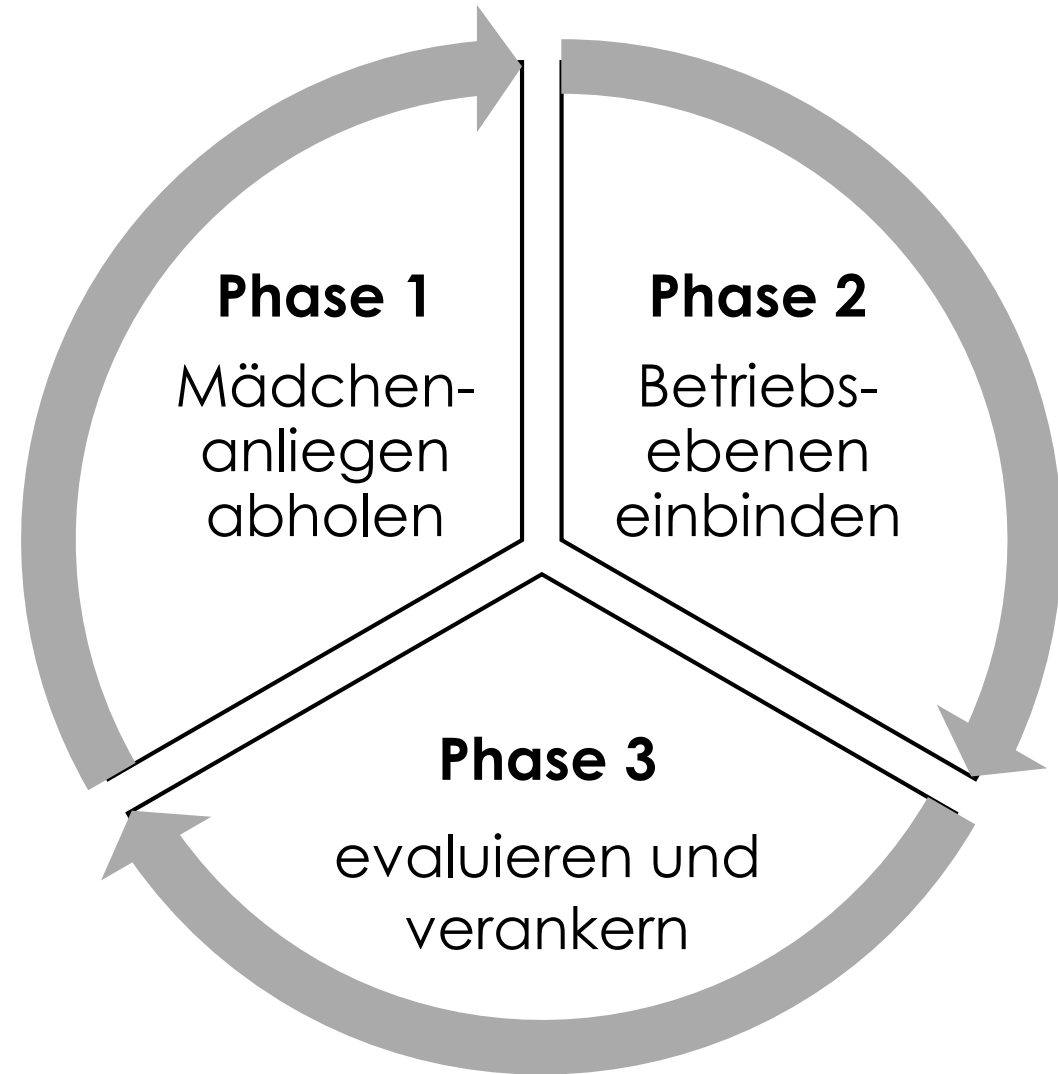
Männlich dominierte Unternehmen

- Fachkräftemangel
- gut bezahlte Jobs
- Notwendigkeit struktureller Veränderungen
- Umgang mit Widerständen
- Angst vor Komplexität und Zeitmangel

Ansätze

- Unternehmen finden, die an sich arbeiten wollen
- Perspektiven von Mädchen* hörbar machen
- Sensibilisierungsarbeit mit allen betrieblichen Ebenen
- Tools für nachhaltige Verankerung etablieren
- Öffentlichkeit einbeziehen

i KANN'S!



Und jetzt ein bisschen
vorarlbergerisch...

Moatla = Mädchen

Vor(ur)teil?!

https://www.youtube.com/watch?v=khcx_LtsXBs&t=13s

Jedem Mädchen*
ihren Schraubenzieher!



CHECKLISTE

I kann's!

Optimierungsmöglichkeiten für männlich
geprägte Unternehmen, um Mädchen
erfolgreich in technische Betriebe einzugliedern.

Bereit für mehr Komplexität?

Klare Bekenntnisse zur Verankerung von Mädchen* und Frauen* in der Unternehmensstruktur!

Ganz konkret

Mehr reden und erklären – vor allem die Mädchen* wollen informiert sein und wissen/erfahren, worauf sie sich einlassen.

- Karriere nach der Lehre
- Familienplanung: Was, wenn ich schwanger werde? Wiedereinstieg nach Karenz. Ist ein Wiedereinstieg in Teilzeit im technischen Bereich möglich? Was ist mit Väterkarenz?
- Infos zu Bildungskarenz, Umschulungen, Schichtmodelle
- Möglichkeiten aufzeigen bei Gewalt/Belästigung

Pinkeln Frauen im Stehen?

Räumlichkeiten und Rahmenbedingungen für Lehmädchen* und -jungen* optimieren!

Ganz konkret

WCs und Umkleiden für Mädchen* und Frauen*, die nicht von Männern* genutzt oder zweckentfremdet werden.

High Heels an der Werkbank?

Nein! Aber Männerhosen sind auch keine passende Arbeitskleidung für Mädchen*!

Ganz konkret

„Männerkleidung“ oder „Frauenkleidung“? Arbeitskleidung soll selbst gewählt werden können. Hauptsache, es sitzt!

Gib mir den Ernst!

Mädchen* als Expertinnen* ihres Berufs wahrnehmen!
Fachgespräche sind nicht mit einem Kaffeeklatsch zu verwechseln.

Ganz konkret

Alle inkludierende und sensible Sprache als wichtiges Tool.

Sexismus besprechbar machen und eine Umgebung schaffen, in dem sexistische (aber z. B. auch rassistische oder homophobe) „Witze“ nicht lustig sind.

Botschaften prüfen, die an Technikerinnen* und interessierte Schülerinnen* gesendet werden.

Rolemodel Prinzessin?

Mädchen* sind Vorbilder und brauchen Vorbilder.

Ganz konkret

Weibliche Ausbilderinnen* und Ansprechpersonen installieren.

Buddysystem mit älteren Lehrmädchen* für einen reibungslosen Einstieg ins Unternehmen.

Bildet Frauschaften!

Mädchen* und Frauen* untereinander stärken und
Gemeinsamkeiten fördern!

Ganz konkret

Workshops – auch betriebsübergreifend – zur Selbstwertstärkung
und zum Austausch.

Vereinzelung von Technikerinnen* vermeiden – auch im
späteren Berufsleben.

Worauf können sich männlich geprägten Unternehmen konzentrieren, um ihre Strukturen zu optimieren und Zugänge für Mädchen* und junge Frauen* zu erleichtern?

INDIKATOREN

I kann's!

Bekanntnisse männlich geprägter Unternehmen zur Gestaltung gleicher Zugänge für Mädchen und Jungen in technische Betriebe.

Maßnahmen zum **Empowerment** von jungen Technikerinnen* sind wirkungslos, wenn es von der Führungsebene kein **Commitment** gibt, Strukturen gerecht zu gestalten.

Eine gezielte **Ansprache weiblicher Lehrlinge** bleibt erfolglos, wenn sich Mädchen* und Frauen* schon während oder nach ihrer Ausbildung täglich **sexistische Sprüche** anhören müssen und keine Solidarität erfahren.

Der **modernste Arbeitsplatz** mit den besten Maschinen ist für Mädchen* und Frauen* wertlos, wenn sie sich in ihrem Beruf **nicht ernst genommen** fühlen und ihre Kompetenzen von Kollegen* in Frage gestellt werden.

Berufswahlspektren von Mädchen* zu erweitern ist aussichtslos, wenn Eltern, Lehrpersonen und andere in Berufsorientierung und Ausbildung Involvierte nicht für **geschlechtsspezifische Faktoren** in diesem Hinblick sensibilisiert sind.

Was kann man(n) für
Gleichberechtigung tun?

CHECKLISTE
UPDATE

I kann's!

Möglichkeiten für männlich geprägte Unternehmen, Sichtweisen von Mädchen* und Jungen* miteinzubeziehen, um gleichmäßige Zugänge und gerechte Strukturen für Frauen* und Männer* zu etablieren.



Privilegien

Dass mein Blaumann passt, ist doch logisch, oder?

Awareness & Sensibilisierung

Was hat Sprache mit Gleichberechtigung zu tun?

Wo fängt Gewalt eigentlich an?

Gewaltfreiheit & Sicherheit

Wie hilft Intersektionalität, meine Kolleg*innen besser zu verstehen?

Wie kann ich Zivilcourage leben und mich selbst dabei sicher fühlen?

Gleichberechtigung geht uns alle an...

...und die Erkenntnis...

...in einer „Männerkultur“ fühlen sich auch viele männliche Mitarbeiter* nicht wohl.

Die im Projekt gesetzten Aktivitäten und herbeigeführten Veränderungen haben sich nicht nur auf die Arbeitssituation von Lehrmädchen* und Technikerinnen*, sondern auf die aller Mitarbeiter*innen positiv ausgewirkt. Sie haben ermöglicht, dass Mitarbeiter*innen unabhängig von Geschlechterrollenbildern mit all ihren Kompetenzen und Fähigkeiten Wertschätzung erfahren.

Wie wirken Maßnahmen, die männlich geprägte Unternehmen setzen, um geschlechtergerechte Strukturen für alle Mitarbeitenden zu etablieren?

WIRKUNGSDIALOG

I kann's!

Wie wirken Maßnahmen, die männlich geprägte Unternehmen setzen, um geschlechtergerechte Strukturen für alle Mitarbeitenden zu etablieren?



Wofür machen wir einen Wirkungsdialog?

Damit wir wissen, **wo** wir **stehen**.

Damit wir **beobachten** können, wie wir uns **entwickeln**.

Damit wir **beurteilen** können, wie gut **Maßnahmen wirken**.



Beim I kann's! Wirkungsdialog wurde klar aufgezeigt, was schon gut läuft und wo es noch Handlungsbedarf gibt. Wie effektiv und funktional dieses Evaluierungswerkzeug funktioniert, war ganz klar ein Aha-Moment für mich.

Thomas Kresser, Ausbildungsleiter, Zumtobel Group



Volls Programm!

<https://www.youtube.com/watch?v=9Lbbq1xfIA>

Verein Amazone
Kirchstraße 39
6900 Bregenz
+43 5574 45801
office@amazone.or.at

www.amazone.or.at
www.ikanns.at

i KANN'S!



ZUMTOBEL Group

