

GLEICHSTELLUNG SICHTBAR MACHEN CEDAW IN NIEDERSACHSEN

Dokumentation 27. Juni 2019



Auftaktveranstaltung

„Existenzsicherung von Frauen – MITBESTIMMEN und MITGESTALTEN“

Modellregion Stade

www.cedaw-in-niedersachsen.de



Gleichberechtigung
und Vernetzung e.V.



Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung

Einladung zur Auftaktveranstaltung inklusive Ablaufplan



Anmeldung & Infos

Aktive und Aktivistinnen aus den gesellschaftlichen Bereichen Politik, Wirtschaft, Soziales, Kultur und Jugend sowie Bürgerinnen und Bürger können sich per E-Mail: Karina.Holt@stadt-stade.de oder telefonisch unter 04141-401 -103 bis zum 21.6.19 anmelden. Der Eintritt ist frei, für eine gesunde Pause ist gesorgt. Weitere Informationen zur Auftaktveranstaltung unter www.stade.de und unter www.cedaw-in-niedersachsen.de.

Machen Sie mit! Wir freuen uns auf Sie!

Veranstalterinnen:  HANSESTADT STADE

Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.  Gefördert durch: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung



Gleichstellung
SICHTBAR MACHEN
CEDAW IN NIEDERSACHSEN

Donnerstag, 27. Juni 2019
10.00 – 15.00 Uhr
Kulturhaus Stade
Seminarturnhalle | Seminarstraße 7

Ablauf der Auftaktveranstaltung am 27. Juni 2019

<p>09.30 Uhr Ankommen</p> <p>10.00 Uhr Begrüßung Bürgermeisterin Silvia Niebe, Hansestadt Stade</p> <p>Grußwort Was haben Kommunen mit der UN-Frauenrechtskonvention zu tun? Dr. Uta Marilth Biermann Referatsleiterin Gleichstellung in den Bereichen Politik, Migration, Gesundheit, Sport und Medien, Nds. Sozialministerium</p> <p>Statenwerk und Positionen Brauchen wir wirklich noch 209 Jahre bis zur Gleichstellung von Frauen und Männern?</p> <p>11.00 Uhr Interaktiver Rundgang Länderberichte und Gegenmaßnahmen aus vier Verlogstaaten</p>	<p>11.30 Uhr Was können wir vom Modellprojekt „Branchenspezifische Dienstleistungen“ (Baden-Württemberg) lernen? Barbara Markus, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsplatz, Arbeitsagentur Aales</p> <p>12.15 Uhr Gesunde Mühsappaten</p> <p>13.15 Uhr Open Space mit Experten und Expertinnen Haushaltsnahe Dienstleistungen Geschlechterspezifische Existenzgründung Gechleiche Bezahlung Arbeitswelt von morgen</p> <p>14.30 Uhr Frucht und Ausblick Moderation: Silke Garlto und Kristina Lunk Gleichberechtigung und Vernetzung e.V., Hannover Karina Holt, Gleichstellungsbeauftragte Hansestadt Stade</p>
--	--

Einladung zur Auftaktveranstaltung

»Existenzsicherung von Frauen – MITBESTIMMEN und MITGESTALTEN!«

Gleichstellung gemeinsam nach vorne bringen!

CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) ist die von 189 Staaten vor 40 Jahren unterzeichnete UN-Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen, um jede Form der Benachteiligung von Frauen zu beseitigen. Um dieses internationale Übereinkommen bekannter zu machen und aktiv für die Gleichstellungsarbeit zu nutzen, hat das Niedersächsische Sozialministerium ein Förderprogramm initiiert.

Innerhalb dieses Programms ist die Hansestadt Stade als Modellregion für den Themenschwerpunkt „Existenzsicherung von Frauen“ ausgewählt worden.

Zur öffentlichen Auftaktveranstaltung »Existenzsicherung von Frauen – MITBESTIMMEN und MITGESTALTEN!« laden wir Sie sehr herzlich ein!

Gleichstellungsarbeit betrifft uns alle: Frauen und Männer. Gemeinsam können wir Strukturen für eine gerechtere und bessere Zukunft schaffen.

Kommen Sie vorbei und beteiligen Sie sich an diesem Austausch, BESTIMMEN und GESTALTEN Sie mit!

Ihre

Karina Holt
Gleichstellungsbeauftragte Hansestadt Stade

Silke Garlto & Kristina Lunk
Gleichberechtigung und Vernetzung e.V., Hannover

Eröffnung der Veranstaltung durch die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Stade, Karina Holst



Dr. Uta Maritta Biermann als Repräsentantin des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.

Für sie besteht ein Zusammenhang von CEDAW und Existenzsicherung, Equal Pay, Berufswahl sowie dem Gender Care Gap.

Positionen und Statements

Brauchen wir wirklich noch 209 Jahre bis zur Gleichstellung?

- Frauen und Männer müssen gemeinsam den Feminismus stärken
- Für Frauen müssen hohe Karriereziele auch selbstverständlich sein
- Frauen müssen gestärkt werden, damit sie ihre Existenz unabhängig und lebenslang selbstständig sichern können
- Alle müssen auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt durch technische Einflüsse vorbereitet sein



Eine aktive Weltreise führt die Teilnehmenden nach Schweden, Frankreich, Äthiopien und Polen

- Fakten aus den CEDAW-Berichten -



Äthiopien

Arbeitswelt

In der äthiopischen Verfassung und anderen Gesetzen (Civil Servants Proclamation 2007, Labour Proclamation 2003) sind Arbeitsrechte, wie das Recht auf freie Berufswahl, Gleichberechtigungs- und Antidiskriminierungsrechte festgelegt. Auch das Recht auf bezahlte Elternzeit besteht gesetzlich.

Trotz anderslautender Gesetze gibt es auch in Äthiopien Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern im privatwirtschaftlichen Bereich. Um das Prinzip „Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit“ durchzusetzen, gab und gibt es verschiedene, staatlich organisierte Schulungen, die bereits in über 150.000 privatwirtschaftlichen Einrichtungen durchgeführt wurden. 2011 wurde die „Public Servants‘ Pension Proclamation“ verabschiedet, die unter anderem die

Altersrente und die Berufsunfähigkeitsrente regelt. Diese Erklärung gilt, anders als vorher, auch für den privatwirtschaftlichen Bereich.

Die Beschäftigungsquote von Frauen ist stark angestiegen: 2013 standen 72,1% der Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis. Frauen sind mit 66, bzw. 68% in der Textil- und Lederverarbeitungsindustrie sowie in der Landwirtschaft besonders stark vertreten, im Staatsdienst arbeiten zu 41% Frauen.

Bei jungen Frauen liegt die Arbeitslosenquote mit 30,2 % deutlich höher als bei jungen Männern: das liegt nach Untersuchungen an der niedrigeren Bildung von Frauen und daran, dass sie häufiger unbezahlte Hausarbeit übernehmen müssen.

Die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern erklären sich durch die Art der Beschäftigungsverhältnisse und das Gehalt. Nur 27% der Frauen haben Führungspositionen inne. Dagegen sind 64% der Beschäftigten im Bürodienst und 65% im sonstigen Dienstleistungsbereich Frauen.

Es gibt Projekte, die die Fähigkeiten und das Bildungslevel von Frauen steigern sollen, um den Frauenanteil in höheren Position zu vergrößern.

Äthiopien hat sich der ILO Convention 156 (ILO = Organisation der UNO, zuständig für die Durchsetzung internationaler Arbeitsstandards) angeschlossen, in der die verstärkte Einrichtung von Tagespflegeeinrichtungen für Kinder gefordert wird, um Mütter zu entlasten. Ein 2012 installiertes Sozialschutzprogramm soll Altersarmut und soziale Risiken besonders für Frauen verhindern.

Existenzgründungen und Genossenschaften

Um Existenzgründungen von Frauen zu fördern, setzt die äthiopische Regierung auf das Instrument von Mikrokrediten und auf Schulungen für Frauen im Unternehmenswesen (MSE). Zwischen 2011 und 2013 konnten so 3.964.621 neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Bis 2015 waren fast 5 Millionen Frauen in Kleinstunternehmen organisiert.

Genossenschaften spielen eine wesentliche Rolle bei der Förderung von sozial-ökonomischen rechten für Frauen, ca. 3,61 Millionen Frauen sind in Genossenschaften tätig. Die Bundesagentur für Genossenschaften reguliert und unterstützt die Genossenschaften.

Bildung

Noch 51% der Äthiopier waren 2015 Analphabeten, bei Frauen ist dieser Anteil höher als bei Männern. Um das zu ändern, wurde verstärkt in Bildung investiert: mobile Schulen wurden auf dem Land eingerichtet, besonders für Mädchen auch Internate und Nachhilfeprogramme.

Schweden

Frauen im Beruf

Arbeitgeber in Schweden sind verpflichtet, Maßnahmen zu treffen, um berufliche Nachteile aufgrund des Geschlechts und andere Diskriminierungen auszuschließen. Dazu gehören Gleichstellungspläne, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Gehaltsumfragen. Diese Maßnahmen werden vom schwedischen Ombudsman für Geschlechtergerechtigkeit auditiert. Im weltweiten Vergleich ist Schweden nach Island führend bei der Beschäftigungsquote von Frauen: 77,2% der Frauen standen 2013 in einem Arbeitsverhältnis (82,2% der Männer). Von den zugewanderten, nicht in Schweden geborenen Frauen sind 54% berufstätig. Bei zugewanderten Frauen ist zu beobachten, dass sie länger als zugewanderte Männer brauchen, um in Arbeit zu kommen. Das Eingliederungsgesetz von 2010 soll hier auf drei Weisen Geschlechtergerechtigkeit bewirken:

- Jeder Mensch wird unabhängig vom Gesamteinkommen des Haushalts, in dem er lebt, gefördert. Dadurch werden bisher im Haushalt arbeitende Frauen unabhängig
- Es wurden verpflichtende Sprach- und Integrationskurse eingeführt
- Jedem Zugewanderten wird eine Integrationslotsin oder ein Integrationslotse zur Seite gestellt. Oft sind die Ehemänner bei zugewanderten Frauen die einzige Verbindung zur Gesamtgesellschaft, durch einen eigenen Integrationslotsen können sie ein eigenes Netzwerk schaffen



In Schweden waren 2013 30% der Frauen gegenüber 11% der Männer teilzeitbeschäftigt.

Gender Pay Gap

2013 verdienen Frauen in Schweden 93,9% des Gehalts von Männern, eine im weltweiten Vergleich hohe Quote. In verschiedenen Branchen fällt die „gender pay gap“ allerdings ganz unterschiedlich aus: während es in der Verwaltung keine Unterschiede gibt, beträgt die Lücke bei Angestellten in der Privatwirtschaft noch 9,6%.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kernstück der schwedischen Gleichstellungspolitik ist das staatliche Planziel, das jeder Einzelne durch Erwerbstätigkeit finanzielle Unabhängigkeit erlangen soll. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über Fremdbetreuung durch staatliche Einrichtungen sicherzustellen. Zusätzlich gibt es die Elternversicherung, die Verdienstauffälle der Eltern während der Pflege von Kleinkindern abdeckt. Sie umfasst 16 Monate, wovon zwei Monate an den Vater und zwei Monate an die Mutter gebunden sind. Die Elternversicherung zahlt 80 % des bisherigen Einkommens.

Existenzgründung

2007 hat die Regierung ein Programm zur Förderung von weiblichem Unternehmertum aufgelegt. 880 Frauen wurden zu Botschafterinnen für weibliches Unternehmertum ernannt. Sie agieren als „role model“ und sollen Frauen als Existenzgründerinnen sichtbar machen. Von 2006-2010 stieg die Zahl weiblicher Existenzgründungen dann um 13,2%, das Gehaltslevel in diesen Betrieben stieg um 44%.

Die Regierungskommission „Golden Rules of Leadership“ unternimmt seit 2013 Anstrengungen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen. Die Programme dazu umfassen die Entwicklung von Führungskompetenzen bei Frauen sowie Mentoring Programme. Von 17% in 2003 stieg der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft auf 28% in 2013.



Frankreich

2012 wurde in Rennes ein Aktionsplan zur Absicherung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern beschlossen. 2013 wurde eine berufsübergreifende Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern getroffen. Diese betreffen

- Teilzeitarbeit: 80% aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, mit der Vereinbarung sollen Erleichterungen für Teilzeitarbeitende ermöglicht und deren soziale Rechte abgesichert werden. Vor allem in der Dienstleistungsbranche soll darauf hingearbeitet werden, dass es mehr Vollzeitarbeitsplätze gibt

- Elternzeit: durch die dann mögliche Verlängerung der gemeinsamen bezahlten Elternzeit

wurden Anreize für Väter geschaffen, auch in Elternzeit zu gehen

- „Frauenberufe“: typische Frauenberufe sollen weiterentwickelt werden
- Antidiskriminierung: es wurde eine Arbeitsgruppe Antidiskriminierung gegründet, die sich mit jeder Art von Diskriminierung am Arbeitsplatz beschäftigt
- Parität: Personalvertretungsorgane sollen paritätisch besetzt werden
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf: dazu werden Pilotprojekte entwickelt

Frauen übernehmen 80% der Haushaltsarbeit, dadurch sind sie in der beruflichen Entwicklung gegenüber Männern eingeschränkt. Die Erweiterung der Elternzeit für Väter soll sie stärker an Haushaltsarbeit heranführen.

Um die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Betrieben zu erreichen, setzt Frankreich auf den „Sozialen Dialog“ – falls Betriebe untätig bleiben, sind Sanktionen aber durchaus vorgesehen.

Der gender-pay-gap wirkt sich logischerweise auch auf die Rente aus, über 700.000 Rentnerinnen lebten 2013 unter der Armutsgrenze. Die Mindestrente wurde 2014 erhöht.

Kinderbetreuung

Frankreich liegt bei den Betreuungsquoten der unter 3-Jährigen über dem europäischen Durchschnitt, allein im Zeitraum von 2008-2012 wurden 120.000 neue Kindergartenplätze, 55.000 Vorschulplätze und 13.000 Plätze in der Tagespflege aufgebaut. Es gibt allerdings große regionale Unterschiede. Es sollen nicht nur quantitativ mehr Plätze geschaffen werden, auch die Qualität der Betreuung soll steigen durch besondere Betreuung von behinderten Kinder, die verstärkte Unterstützung von einkommensschwachen und Ein-Eltern-Familien. Die Ausbildung von Erzieherinnen soll verbessert und attraktiver gemacht werden.

Führungspositionen

In Führungspositionen sind Frauen unterdurchschnittlich vertreten, mit 24% der Aufsichtsratsmitglieder französischer Unternehmen (2013) ist die Quote dennoch sehr gestiegen und liegt über dem europäischen Durchschnitt. 2012 wurde ein Gesetz verabschiedet, das vorsieht, dass jeder Aufsichtsrat oder Vorstand mit mindestens 40% jeden Geschlechtes besetzt werden soll.

Unternehmensgründungen

Eine Studie von 2011 fand heraus, dass nur 1 von 10 französischen Unternehmensgründungen von Frauen vorgenommen wird. 2013 wurde daraufhin ein Aktionsplan verabschiedet um Unternehmensgründungen von Frauen zu fördern, der folgende Schritte vorsieht: Bewusstseinsbildung und Anleitung, verstärkte Unterstützung für Frauen im Kreativbereich, Erleichterung des Zugangs von Frauen zu Finanzierungsmöglichkeiten. Der Plan soll von einem Bündnis des Staates mit lokalen Behörden, Financiers und einem Unterstützungsnetzwerk umgesetzt werden.



Polen

Arbeit und Einkommen

Von 2003 bis 2010 stieg die Quote berufstätiger Frauen von 37,7 auf 42,7%, gleichzeitig sank die Arbeitslosenquote um fast die Hälfte auf 10,7%. Frauen sind vorwiegend in „Frauenberufen“ wie Kindererziehung, im sozialen Bereich sowie in der Verwaltung tätig. Andere Arbeitsbereiche wie IT-Berufe, Ingenieurs- oder Bauwesen sind männlich dominiert. Die Devise „gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit“ gilt auch in Polen, dennoch gibt es auch hier eine „gender pay gap“: Frauen verdienen ca. 85% von dem, was Männer bekommen (in 2003: 83,1%).

Polen hat 2009 als eines von 5 Ländern an einer EU-weiten Informationskampagne teilgenommen, in der über die Einkommensunterschiede aufgeklärt wurde. Betriebe wurden über EU-Kofinanzierte Projekte aufgeklärt, die den Einkommensunterschieden entgegenwirken sollen.

Unternehmerinnen

Polen hat mit fast 35% (2010) Unternehmensinhaberinnen eine vergleichsweise hohe weibliche Quote. Darunter sind viele Kleinstunternehmen ohne festangestellte Mitarbeiter, die meisten sind in den Bereichen Dienstleistungen, Gesundheit und soziale Hilfen angesiedelt. Zwischen 2004 und 2006 wurden 3.665 Startups, die von Frauen geführt werden, staatlich und von der EU subventioniert. Damit waren auch Beratungen und andere Hilfsleistungen verbunden. Weitere Programme (z.B. My Job, my Company“) unterstützten bis Ende 2010 35.988 Frauen (und 60.904 Männer) bei der Unternehmensgründung, zusätzlich wurde ein Nationales Netzwerk von Unternehmensbotschafterinnen gegründet.

Rente und ältere Berufstätige

Frauen können nach polnischem Recht bereits mit 60 Jahren in Rente, Männer mit 65; es ist aber auch möglich, weiter zu arbeiten. Auch durch den früheren Renteneintritt (zusätzlich war es qua Gesetz bis 2008 möglich, nach abgeschlossen 30, bzw. 35 Jahren Berufstätigkeit in Rente zu gehen) fällt die Rente bei Frauen im Durchschnitt geringer aus als bei Männern. Seit 2008 wird ein Programm durchgeführt, mit dem die Beschäftigungsquote von über 50Jährigen gesteigert werden soll, 2009 waren lediglich 32,3% der 55-64Jährigen berufstätig. Mit dem Programm sollen die Arbeitsbedingungen, aber auch die Kompetenz und Qualifikation von über 50-Jährigen verbessert werden, sowie Wiedereinsteigerinnen nach der Familienphase gefördert werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nach der Geburt eines Kindes können Frauen seit 2009 20 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub nehmen, Vaterschaftsurlaub kann von Männern genommen werden: allerdings nur 2 Wochen bis zum ersten Geburtstag des Kindes. Elternzeit kann zusätzlich bis zu 3 Jahren (bis zum 4.Geburtstag des Kindes) genommen werden. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, gibt es folgende Arbeitsgesetze:

- Individuelle Arbeitszeitvereinbarungen
- Auch Wochenenden können zu Arbeitszeit werden
- Telearbeit kann vereinbart werden
- Es kann für einen Zeitraum Teilzeitarbeit vereinbart werden mit einem Anrecht darauf, danach wieder in Vollzeit zu arbeiten
- Kindergärten, Vorschulen und Hortplätze werden in Polen (auch EU-kofinanziert) ausgebaut, dies gilt besonders für ländliche Regionen

Barbara Markus zu dem Pilotprojekt „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ der Agentur für Arbeit Aalen



Diskussionspotenzial aus
Geschlechterperspektive:

Kostenbeteiligung für
Haushaltsnahe
Dienstleistungen als Anreiz
von Frauen, ihrer Karriere
nachzugehen und ihre
Arbeitszeiten nicht zu
reduzieren

ODER

Unterstützung von
Dienstleistungs-
unternehmen auf Kosten
der in diesem Feld tätigen
Frauen?

Open Space: Austausch zu Haushaltnahe Dienstleistung, Geschlechterrollen, Existenzgründung und Arbeitswelt von morgen

Haushaltsnahe Dienstleistungen



- Warum wurde dieses Projekt gestärkt?
- Gesellschaftliche Probleme?
- Wie kann man Frauen für eine Ausbildung gewinnen?
- Problemlösungen?
- **Ziel:**
 - Abschluss Hauswirtschaftlerin
 - Einstellung der Frauen
 - Fachkraft Gastronomie
 - 15 Frauen
 - Beiköchin
- **Problem:**
 - Anfangsfinanzierung
 - Bezahlung knapp Mindestlohn
- **Bedarf:**
 - für Seniorenhaushalte brauchen wir mehr Kräfte
 - Was können wir tun um Berufstätigkeit zu unterstützen?
- **Idee**
 - Gründung eines Dienstleistungsunternehmens
 - gGmbH
 - Kooperation mit bestehenden Unternehmen (Tochterunternehmen)

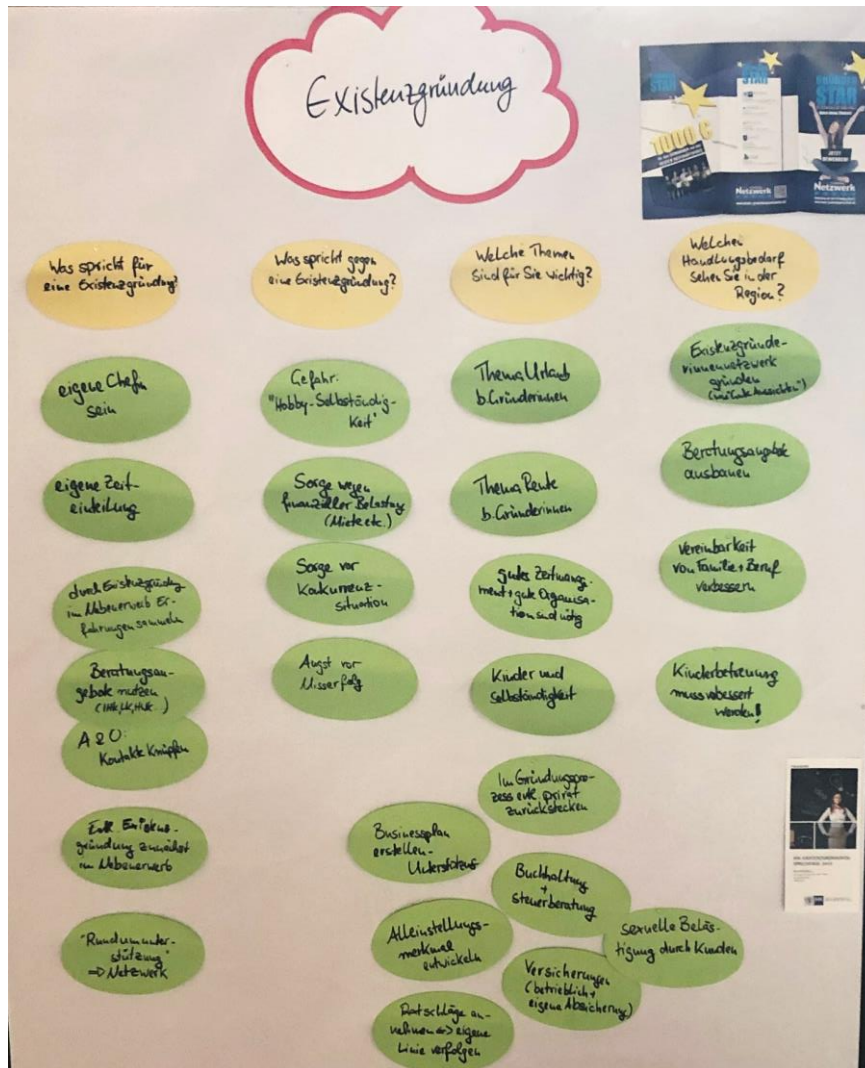
Geschlechterrollen – Teilhabe Migrantinnen am Arbeitsmarkt



- **Geflüchtete Frauen ...**
 - als Expertinnen ihrer eigenen Lebenswelt anerkennen!
 - Unterstützen für ihre selbstbestimmte Orientierung!
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Aktiv geflüchtete Frauen zu Veranstaltungen einladen
- 1:1 Patenschaft
- Diversity abbilden
- Interkulturelle Netzwerke
- Qualifikationen anerkennen
- Ehrenamtliche „bei Laune“ halten
- Arbeitsmarktintegration fördern
- Bedarfsanalyse gezielt
- Aktionen „ohne Worte“: Sport, Musik etc.
- Mobilität stärken
- Mehrfachrealitäten beachten
- Beteiligungsaktionen für geflüchtete Frauen
- Sprache, Sprache, Sprache
- **Selbstreflexion!** Ich bin...Ich bleibe...Ich werde
- Interaktionsfreudig und neugierig
- Konfliktfähig und grenzachtend
- Selbstachtsam und fehlerfreundlich
- empathisch, ressourcenorientiert, wertschätzend

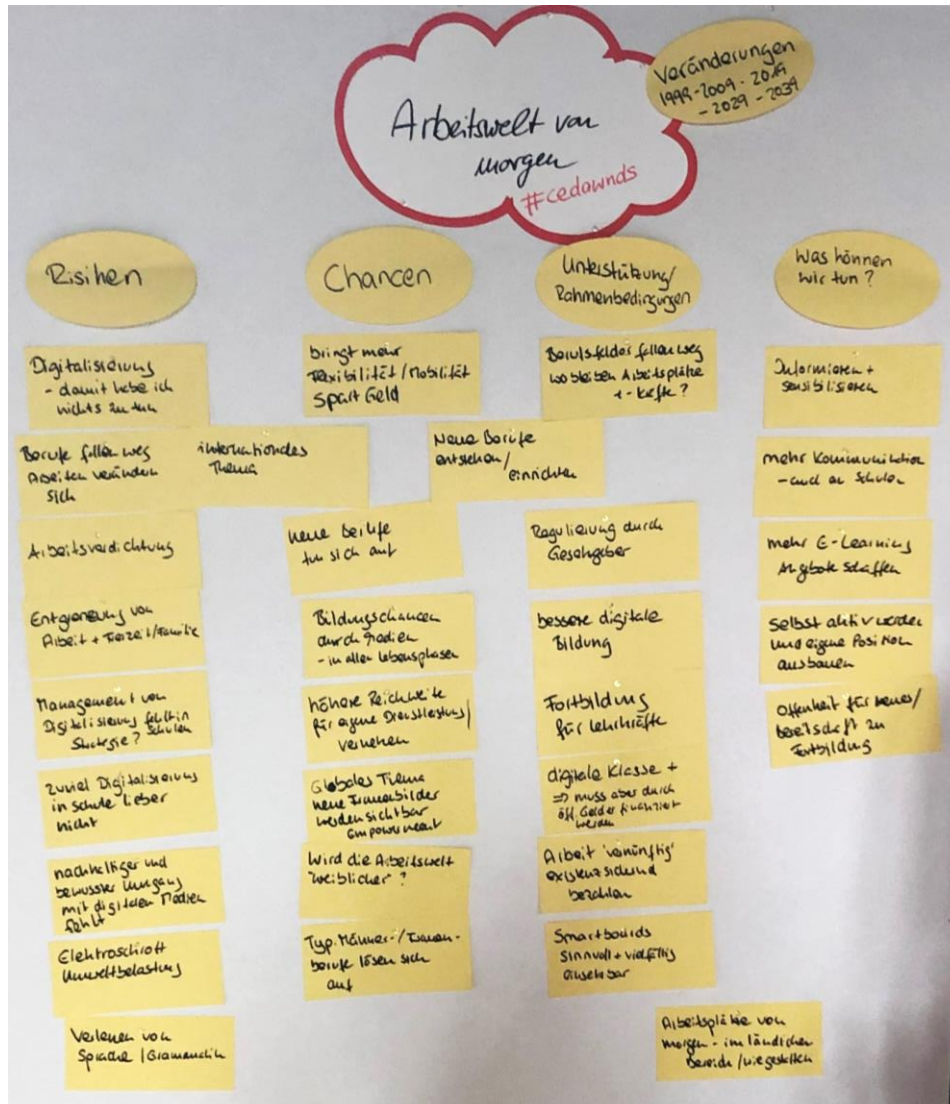
Der Bericht aus Schweden verdeutlicht, wie wichtig es ist, die vulnerable Gruppe der Frauen mit Migrationserfahrungen – insbesondere der geflüchteten Frauen – in den Fokus zu nehmen. Dieser Gruppe wird es im Allgemeinen besonders erschwert, die eigene Existenz zu sichern.

Existenzgründung



- **Was spricht für eine Existenzgründung?**
- eigene Chefin sein
- eigene Zeiteinteilung
- durch Existenzgründung im Nebenerwerb Erfahrungen sammeln
- Beratungsangebote nutzen (IHK, LK)
- A20: Kontakte knüpfen
- Eventuelle Existenzgründung zunächst im Nebenerwerb
- Rundumunterstützung → Netzwerk
- **Was spricht gegen eine Existenzgründung?**
- Gefahr „Hobby-Selbstständigkeit“
- Sorge wegen finanzieller Belastung (Miete etc.)
- Sorge vor Konkurrenzsituation
- Angst vor Misserfolg
- **Welche Themen sind für Sie wichtig?**
- Thema Urlaub bei Gründerinnen
- Thema Rente bei Gründerinnen
- Gutes Zeitmanagement, gute Organisation sind wichtig
- Kinder und Selbstständigkeit
- Im Gründungsprozess evtl. privat zurückstecken
- Businessplan erstellen – Unterstützung
- Alleinstellungsmerkmal entwickeln
- Ratschläge annehmen ↔ eigene Linie verfolgen
- Buchhaltung + Steuerberatung
- Versicherungen (betrieblich + eigene Absicherung)
- Sexuelle Belästigung durch Kunden
- **Welche Handlungsbedarfe sehen Sie in der Region?**
- Existenzgründerinnennetzwerk gründen (wie z.B. „Gute Aussichten“)
- Beratungsangebote ausbauen
- Vereinbarkeit von Familie + Beruf verbessern
- Kinderbetreuung muss verbessert werden?

Arbeitswelt von morgen



- **Risiken**
 - Digitalisierung – damit habe ich nichts zu tun
 - Berufe fallen weg, Arbeiten verändern sich
 - Arbeitsverdichtung
 - Entgrenzung von Arbeit + Freizeit/Familie
 - Management von Digitalisierung fehlt in Schulen, Strategie?
 - Zuviel Digitalisierung in Schule lieber nicht
 - nachhaltiger und bewusster Umgang mit digitalen Medien fehlt
 - Elektroschrott, Umweltbelastung
 - Verlernen von Sprache/Grammatik
- **Chancen**
 - bringt mehr Flexibilität/Mobilität, spart Geld
 - Internationales Thema
 - neue Berufe entstehen/einrichten
 - neue Berufe tun sich auf
 - Bildungschancen durch Medien – in allen Lebensphasen
 - Höhere Reichweite für eigene Dienstleistung/vernetzen
 - Globales Thema, neue Firmenbilder werden sichtbar, Empowerment
 - wird die Arbeitswelt „weiblicher“
 - Typische Männer-/ Frauenberufe lösen sich auf
- **Unterstützung/Rahmenbedingungen**
 - Berufsfelder fallen weg, wo bleiben Arbeitsplätze + -kräfte
 - Regulierung durch Gesetzgeber
 - Bessere digitale Bildung
 - Fortbildung für Lehrkräfte
 - Digitale Klasse + → muss aber durch öffentliche Gelder finanziert werden
 - Arbeit „vernünftig“ existenzsichernd bezahlen
 - Smartboards sinnvoll + vielfältig anwendbar
 - Arbeitsplätze von morgen – im ländlichen Bereich/wie gestalten
- **Was können wir tun?**
 - Informieren + sensibilisieren
 - Mehr Kommunikation – auch an Schulen
 - Mehr E-Learning Angebote schaffen
 - Selbst aktiv werden und eigene Position ausbauen
 - Offenheit für neues/Offenheit für neues/Bereitschaft zur Fortbildung



GLEICHSTELLUNG SICHTBAR MACHEN CEDAW IN NIEDERSACHSEN

Kontakt:

Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.

Sodenstr. 2

30171 Hannover

gardlo@gleichberechtigung-und-vernetzung.de

Hansestadt Stade

Gleichstellungsbeauftragte Karina Holst

Hökerstr. 8-10

21682 Stade

karina.holst@stadt-stade.de

Gleichberechtigung
und Vernetzung e.V.



Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung