

Betriebliche Gleichstellungspolitik – top oder flopp?

Um eine umfassende Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu erreichen, muss auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen (Staat, Verbände, Unternehmen, Familien) angesetzt werden. Eine Schlüsselrolle kommt dabei Erwerbsorganisationen zu, die durch ihre Managementstrategien und Personalpolitik einen entscheidenden Einfluss auf die Chancengleichheit haben. Sie können wesentlich zu einer Entspannung oder Verschärfung von struktureller Ungleichheit zwischen Frauen und Männern beitragen. Erwerbsorganisationen sind zunächst zentrale ‚Verursacherinnen‘ von Ungleichheit



Dr. Heike Welte. [Foto: Ritsch]

durch ihre Strukturen oder (männlich dominierten) Organisationskulturen, die qualifizierte Arbeit oder beruflichen Aufstieg für Frauen wesentlich erschweren. Aber Erwerbsorganisationen sind zunehmend auch Betroffene dieser Problematik, weil sie auf Frauen als qualifizierte Arbeits- und Füh-

rungskräfte angewiesen sind und gesellschaftlicher Druck in Richtung Gleichstellung entsteht. Dazu kommt, dass sich immer mehr Väter für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagieren und deshalb auch von dieser Seite Druck ausgeübt wird. Gleichstellungspolitik als systematisch integriertes Konzept in Managementprozesse ist auf die jeweils spezifischen Problemstellungen abgestimmt und be-

inhaltet die zentralen Handlungsfelder, wie Zugang zu Fach- und Führungspositionen, Arbeitsgestaltung und Entgeltpolitik, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Gleichstellungskompetenz von Führungskräften.

Dr. Heike Welte ist Assistenzprofessorin am Institut für Organisation und Lernen, Bereich: Wirtschaftspädagogik

www.betriebliche-altersvorsorge.at

Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH • 5760 Saalfelden • Achenweg 1
T +43 (6582) 70370 • F +43 (6582) 70370 11 • E-Mail: office@betriebliche-altersvorsorge.at