

Gender und Technik

Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Bente Knoll

Dr.ⁱⁿ Helga Gartner

Organisatorisches

1. Prüfungstermin

8. Juni 16:30 – 18:00

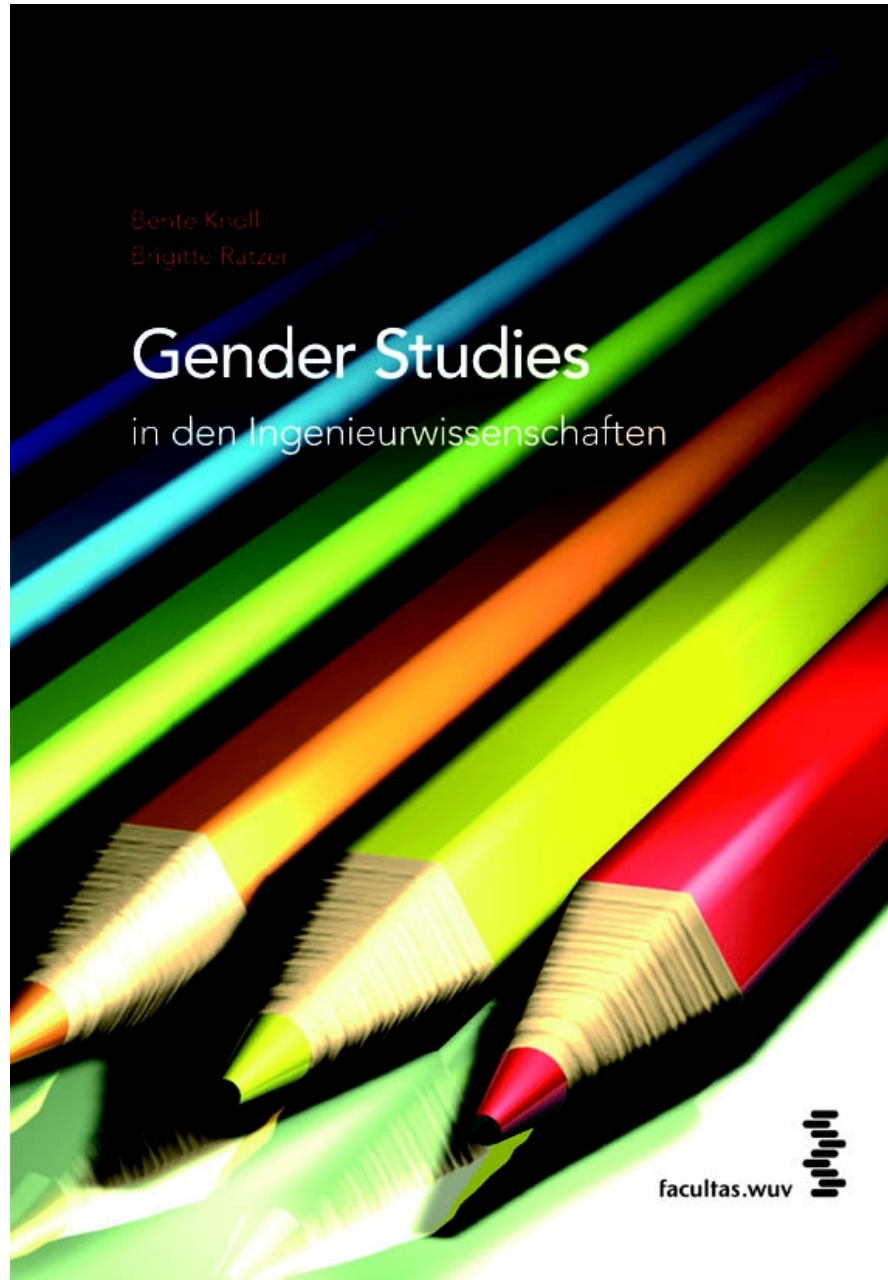
Neuer Ort: HS5

2. Prüfungstermin

16. Juni 8:15 – 9:45

Neuer Ort: EI5

Anmeldung übers TISS ab 16. Mai möglich



Empfohlene Literatur

Bente Knoll und Brigitte
Ratzer (2010):

Gender Studies in den
Ingenieurwissenschaften
facultas Verlag, Wien

Preis: 16,-- Euro
oder
Lehrbuchsammlung

Gleichstellung und geschlechterpolitische Strategien

- Gleichstellung
- Strategien zur Gleichstellung
 - Rechtliches zur Gleichbehandlung
 - Gender Mainstreaming
 - Gender Budgeting
 - Antidiskriminierung und Managing Diversity
- Gleichstellung – warum?
- Sprachliche Gleichbehandlung (Gastvortrag)

EU-Bericht zur Gleichstellung

- Die Beschäftigungsquote der Frauen nimmt zu, liegt aber nach wie vor unter der Beschäftigungsquote der Männer
- Mehr Frauen als Männer absolvieren ein Universitätsstudium.
- Frauen verdienen pro Arbeitsstunde immer noch durchschnittlich 17,8 % weniger als Männer.
- In wirtschaftlichen und politischen Entscheidungspositionen sind Frauen nach wie vor in der Minderzahl, allerdings hat sich diese Situation in den letzten zehn Jahren verbessert.
- Bei der Aufteilung der familiären Pflichten zwischen Frauen und Männern bestehen weiterhin große Ungleichheiten.
- Das Armutsrisiko ist für Frauen höher als für Männer.
- Opfer geschlechterbezogener Gewalt sind überwiegend Frauen, darüber hinaus sind Frauen und Mädchen eher von Menschenhandel betroffen als Männer.

„Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundrecht, ein gemeinsamer Wert der EU und eine Voraussetzung zur Erreichung der EU-Ziele für Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt.“

(Europäische Kommission)

„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“

(Österreichisches Bundes-Verfassungsgesetz,
Artikel 7, Abs. 2)

„Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.“

(Österreichisches Bundes-Verfassungsgesetz,
Artikel 51, Abs. 8, der mit 1. Jänner 2013 in Kraft tritt)

Entwicklung – Gleichbehandlung 1

- 1975/76: 1. Gleichbehandlungsrichtlinie auf EU-Ebene
- 1979: 1. Gleichbehandlungsgesetz in Österreich für die Privatwirtschaft „Lohngleichstellung“

Der Geltungsbereich erfasst Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen, mit Ausnahme der Arbeitsverhältnisse land- und forstwirtschaftlicher ArbeiterInnen und der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse zum Bund und zu den Gebietskörperschaften.

Entwicklung – Gleichbehandlung 2

- 1990: Einrichtung der AK für Gleichbehandlungsfragen an österreichischen Universitäten
- 1993: Gleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst

Entwicklung – Gleichbehandlung 3

- 2004: Neues Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft mit Bestimmungen für den Anwalt / die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt

sowie für den Anwalt / die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in den sonstigen Gebieten (Güter und Dienstleistungen)

Begriff: unmittelbare Diskriminierung

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts nachteilig behandelt wird und es dafür keine sachliche Rechtfertigung gibt

- z.B. nur männliche Angestellte einer Firma bekommen unbefristete Stellen

Begriff: mittelbare Diskriminierung

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Regelungen, Vorschriften, Kriterien, Verfahren etc. Personen, die einem Geschlecht angehören, gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen

- z.B. Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten, ohne dass es eine sachliche Rechtfertigung gibt

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

Katalog von Ausnahmen

- Geschlecht als „unverzichtbare Voraussetzung“ für die Tätigkeit
- Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft
- Maßnahmen zur Gewährleistung voller Gleichstellung von Frauen und Männern → „positive Diskriminierung“, Fördermaßnahmen für das unterrepräsentierte Geschlecht

Gender Mainstreaming

- Einbeziehung der Dimension der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politikfeldern und Aktivitäten der Gemeinschaft
- Gender Mainstreaming bedeutet, dass in allen Phasen des politischen Prozesses (Planung, Durchführung, Monitoring und Evaluation) der Geschlechterperspektive Rechnung getragen wird. Ziel ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Begriff: Gender Mainstreaming

- Gender Mainstreaming ist eine politische Strategie mit dem Ziel der Beseitigung von Ungleichheitsstrukturen und der Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit.
- Gender Mainstreaming ist wie Nachhaltigkeit eine Querschnittsaufgabe und berührt sämtliche Tätigkeitsbereiche und politischen Handlungsfelder.
- Alle müssen gleichermaßen Verantwortung für Gender Mainstreaming übernehmen.
- Mit einer ernsthaften Implementierung von Gender Mainstreaming geht ein (gesellschaftlicher) Veränderungsprozess einher.

Gender Mainstreaming Definition

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in alle Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligte Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.“

(Definition des Europarats, Straßburg 1998)

GeM – Abriss zur Geschichte

- Internationale Entwicklungszusammenarbeit
- Frauenbewegungen und feministische Forschungen weltweit
- Gleichstellungspolitiken der 1970er Jahre
- 1985: Weltfrauenkonferenz in Nairobi
- 1995: Weltfrauenkonferenz in Peking

GeM in der EU 1

1995: Europarat ExpertInnengruppe GeM

1996: 4. Aktionsprogramm Chancengleichheit

„... die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit [sind] nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern [es sind] zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspannen...“

(Mitteilung der Europäischen Kommission)

GeM in der EU 2

1997: Vertrag von Amsterdam / EG-Vertrag

Art. 2: Hier werden die Aufgaben der Gemeinschaft um die Gleichstellung von Frauen und Männern ergänzt.

Art. 3: Die Gemeinschaft ist hier aufgefordert, bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinzuwirken, dass Ungleichheiten überwunden werden und die Gleichstellung von Frauen und Männern sichergestellt wird.

Der EG-Vertrag ist für alle 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union verpflichtend.

GeM in Österreich

- 1998: Österreich ratifiziert den Vertrag von Amsterdam
- 2000: Beschluss des MinisterInnenrats für die Umsetzung von GeM
- 2000: Einrichtung der IMAG Gender Mainstreaming
- Seit 2000: Verankerung von GeM in den Bundesländern
- mehrere MinisterInnenratsbeschlüsse zu GeM
- Aktuell: Gender Budgeting

GeM zusammenfassend / 1

- Ist eine Top-Down – Strategie
- Braucht Verantwortung und Ressourcen
- Setzt auf der politischen Ebene, in den Verwaltungen, in den Organisationen an
- Bringt die Geschlechterperspektive in den politischen Prozess ein
- Setzt voraus, dass PolitikerInnen und EntscheidungsträgerInnen Kenntnisse in Gleichstellungsfragen und Fragen der Geschlechterdemokratie haben (müssen) und eine geschlechtsspezifische Sichtweise einnehmen (müssen)

GeM zusammenfassend / 2

- Nimmt Einfluss auf Inhalte von Gesetzen, Forschungsvorhaben etc.
- Betrifft als horizontales Ziel der EU alle auch nationalen Ressorts und Politikfelder
- Bedeutet, dass alle Geschlechter gleichermaßen Verantwortung für Gender Mainstreaming übernehmen müssen
- Hat gesellschaftsveränderndes Potenzial

GeM und Frauenförderung als dualer Ansatz

Frauenförderung

- zielt direkt auf die Aufhebung von bestehende Ungleichheiten ab
- erarbeitet kurzfristig wirkende Maßnahmen

Gender Mainstreaming

- zielt auf die Rahmenbedingungen und Strukturen, die Ungleichheit hervorbringen, ab
- wirkt langfristig und weniger direkt

Ein Beispiel

Können Frauen derzeit wegen Betreuungspflichten ein Jobangebot nicht annehmen ...

- zielt Frauenförderung darauf, die Angebote an flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitmodellen auszuweiten.
- zielt GeM darauf, dass mehr Männer von diesen Angeboten Gebrauch machen und dass die ungleiche Verteilung der Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern verändert wird.

Implementieren von GM

Prozess-Schritte

- Gender-Analysen
- Zielformulierung zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit
- Entwicklung von Maßnahmen zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit
- Umsetzen der Maßnahmen
- Genderkompetente Evaluierung und Überprüfung des Prozesses

Gender Budgeting

- Geschlechterdifferenzierte Analysen der Einnahmen und Ausgaben von öffentlichen Haushalten
- Die Auswirkungen von öffentlichen Ausgaben auf Frauen und Männer können damit sichtbar gemacht werden. Darauf aufbauend kann mit entsprechenden Zielsetzungen sichergestellt werden, dass öffentliche Gelder gleichermaßen Frauen und Männern zugute kommen.

Gender Budgeting Definition

„Gender Budgeting besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von budgetpolitischen Prozessen. Es bedeutet eine genderbasierte Beurteilung von Budgets, die Einbeziehung einer Gender Perspektive auf allen Ebenen des Budgetprozesses und die Umgestaltung von Einnahmen und Ausgaben im Hinblick auf eine Förderung der Geschlechtergleichstellung.“

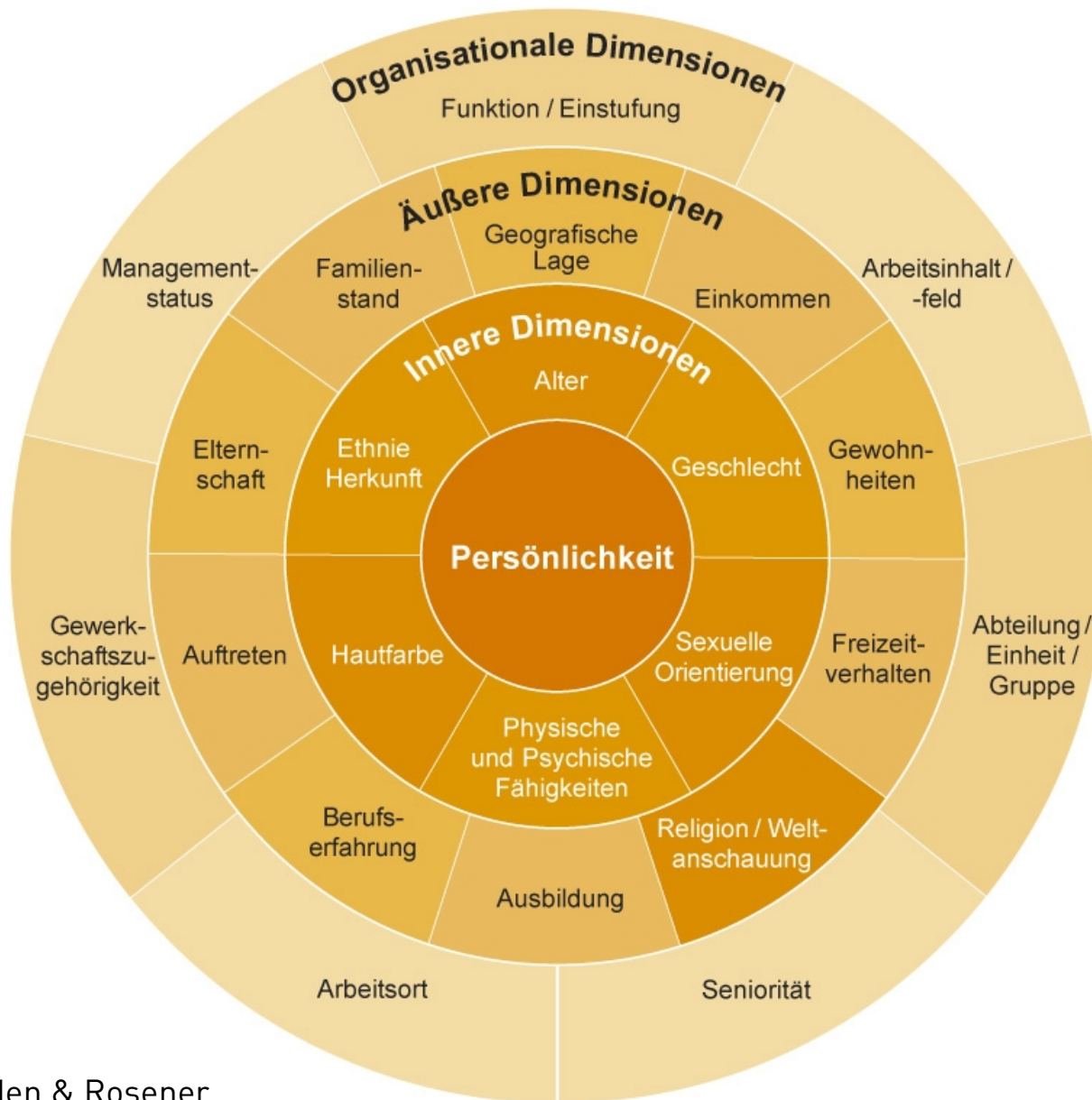
(Definition des Europarat, 2005)

Gender Budgeting in Österreich

- Die Novelle des Bundes-Verfassungsgesetzes (BGBl I Nr. 1/2008), mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz und das Bundeshaushaltsgesetz geändert werden, sieht vor, dass Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben haben.
- Auch Umsetzung auf Bundesländer-Ebene

Begriff: Managing Diversity

- Managing Diversity bezieht sich auf Antidiskriminierungsrichtlinie und fokussiert marktwirtschaftlich orientierte Organisationen.
- Erweitert die Diversität „Gender“ um 5 weitere Kerndimensionen:
 - Alter
 - Herkunft / Ethnie
 - Hautfarbe
 - Physische und psychische Fähigkeiten
 - Sexuelle Orientierung



Quelle: Loden & Rosener,
Gardenswartz/ Rowe

Grundlegende EU-Richtlinien

„EU-Antidiskriminierungsrichtlinie“

- Rasse / Ethnische Herkunft
- Beruf und Beschäftigung, Sozialschutz, Bildung, Zugang und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

„Rahmen-Richtlinie zur Gleichbehandlung“

- Religion, Weltanschauung / Behinderung
- Alter / Sexuelle Orientierung
- Beruf und Beschäftigung

Managing Diversity

Durch Managing Diversity sollen MitarbeiterInnen in ihrer Vielfalt wahrgenommen, bestmöglich gefördert werden und auch dem Unternehmen bestmöglich nutzen.

Managing Diversity is about us, not about them.

→ Wie gehen wir mit Unterschieden um?

Gleichstellung - warum?

- Chancengleichheit: Von der Pflicht zur Kür!
- Geschlechtergerechtigkeit – moralische Frage
- Gleichstellung als Beitrag zur Effizienzsteigerung

Zur Bedeutung dieser Strategien für Technik/technische Studiengänge

- Gesetzliche Rahmenbedingungen
- Gender Mainstreaming / Gender Budgeting
- Managing Diversity
- Veränderungsprozesse

Fragen?

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!