

Technik und Gender 015.080

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Bente Knoll

Frauen in Naturwissenschaft und Technik 188.234

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Bente Knoll

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Helga Gartner

Gender-Dimensionen in den Ingenieurwissenschaften

Ausgangslagen

- Geschlecht nicht NUR eine biologische Kategorie
- Ungleiche Geschlechterverhältnisse in vielen gesellschaftlichen Bereichen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen (EU-Vertrag von Amsterdam, Bundes-Verfassungsgesetz, MinisterInnenratsbeschlüsse, Umsetzung in den Bundesländern)

Gleichstellungsziele

- Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Anwendung von Gender Mainstreaming
- Frauenförderung
- Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen
- Vermeidung von Benachteiligung von Frauen
- Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre
- Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfeldes
- Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung
- Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung

Gender Dimensionen in der (technologieorientierten) Forschung und Lehre

- Handelnde Personen
- Organisationsebene
- Ebene der Inhalte (Content) und Methoden von Projekten
- Vermittlung von Inhalten (Unterricht)

Gender in der (technologieorientierten) Forschung

■ Handelnde Personen

■ Wer entscheidet?

■ Wer studiert?

■ Wer forscht? Wer leitet?

	Zusammen	Männer	Frauen	Männer in %	Frauen in %
Technische Universität Wien	1.926	1.493	433	77,5	22,5
Technische Universität Graz	973	790	183	81,2	18,8
Montanuniversität Leoben	281	210	71	74,7	25,3
Universität für Bodenkultur Wien	846	444	402	52,5	47,5

Quelle: Statistik Austria, eigene Berechnungen.

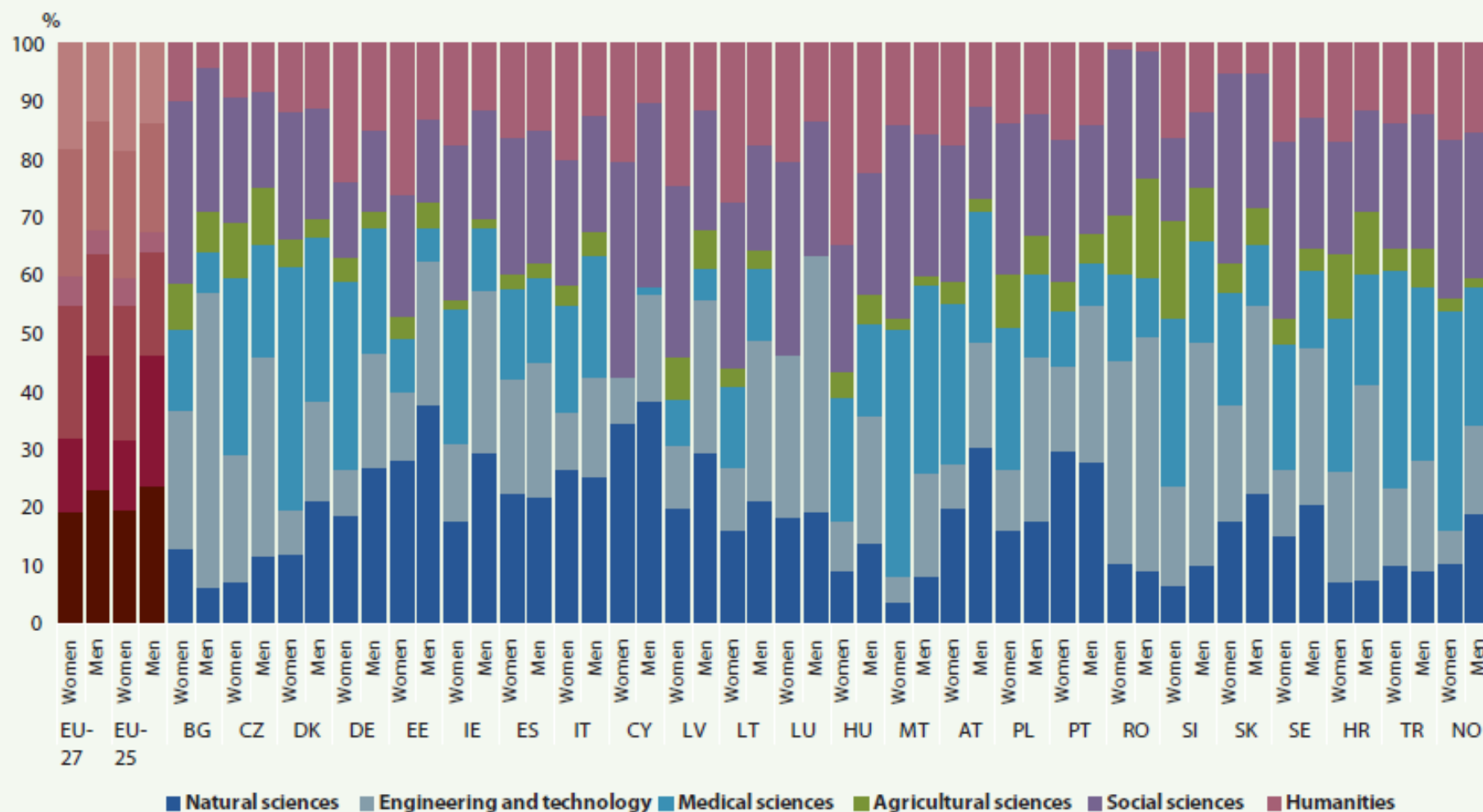
Abb. 3: Studienabschlüsse ordentlicher Studierender an ausgewählten Universitäten in Österreich 2007/08

Ausbildungsbereich	Zusammen	Männer	Frauen	Männer in %	Frauen in %
Technik, Ingenieurwissenschaften	3.075	2.508	567	81,6	18,4

Quelle: Statistik Austria, eigene Berechnungen.

Abb. 4: Studienabschlüsse ordentlicher Studierender an ausgewählten Fachhochschul-Studiengängen in Österreich 2008/09

Figure 2.4: Distribution of researchers in the Higher Education Sector (HES) across fields of science, 2006



Source: S&T statistics (Eurostat), Norwegian Institute for Studies in Innovation, Research and Education, WIS database for Sweden (DG Research)

Exceptions to the reference year: CZ, EE, MT, SK, SE, NO: 2007; LU, PT: 2005

Data unavailable: BE, EL, FR, NL, FI, UK, IS, CH, IL

Provisional data: MT (2007)

Data estimated: EU-27, EU-25 (by DG Research)

Head count

Recruiting-Maßnahmen (Auswahl)

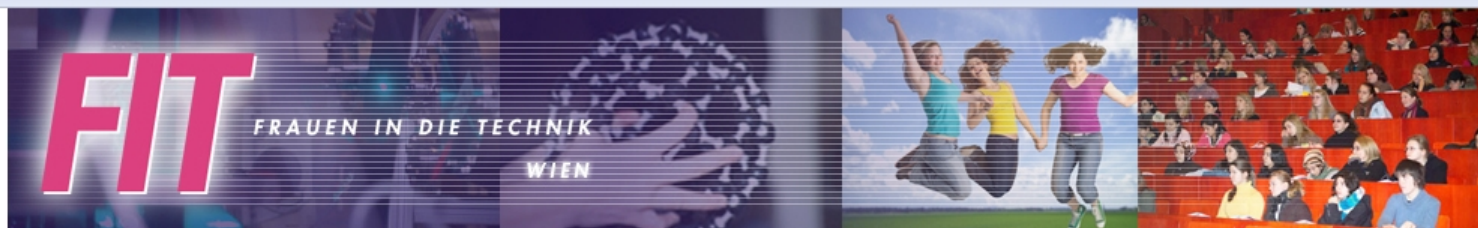
- ❑ Kooperation mit Schulen (Schulbesuche, Projektwochen, Fachbereichsarbeiten, Institutsführungen etc.)
- ❑ Studien- und Berufsmessen
- ❑ Fortbildungsworkshops für LehrerInnen anbieten, in denen diese „nebenbei“ in Genderfragen sensibilisiert werden
- ❑ Summerschools oder Workshops für SchülerInnen
- ❑ Einsatz von Role Models (d.i. weibliche Studierende und Lehrende)
- ❑ Umstiegsanreize setzen über Events für Erstsemestrige anderer Studiengänge derselben Universität
- ❑ Überarbeitung der Zulassungskriterien (-> nur bedingt auf österreichische Universitäten anwendbar)
- ❑ Unterschiedliche Einstiegsmöglichkeiten anbieten für Studierende mit unterschiedlichen Vorerfahrungen
- ❑ Medien auf das Image hin überprüfen, das sie repräsentieren

Retaining-Maßnahmen (Auswahl)

- Hohe Personalfluktuation vermeiden
- Role Models anbieten
- Lehrende anstellen, die gerne unterrichten
- Kommunikation unter den Studierenden und die Bildung von Lerngruppen unterstützen
- Mentoring für StudienbeginnerInnen durch ältere Studierende
- Eine positive Auffassung über die fachliche Qualität der Arbeit von Frauen kommunizieren
- Frauen an der Forschung beteiligen
- Programme institutionalisieren und mit ausreichenden Ressourcen versehen

Ausgewählte Praxisprojekte

Projekt	AkteurInnen	Zielgruppen	Strukturelle Rahmenbedingungen
Girls' Day Töchter Tag Österreich 24. April 2008 23. April 2009 22. April 2010	Bundeskanzleramt, Firmen, öffentliche Einrichtungen, Institutionen	Mädchen und deren Eltern. Firmen, öffentliche Einrichtungen, Institutionen	Integrativer Aktionstag, dadurch soll eine Trendwende bei der Berufsorientierung von Mädchen unterstützt und ihnen ein neuer Blick auf die Berufswelt eröffnet werden
Girls' Day Mädchen-Zukunftstag Deutschland 24. April 2008 23. April 2009 22. April 2010 14. April 2011	Bundesministerium für Bildung und Forschung, Deutscher Gewerkschaftsbund, Initiative D21 auf Bundesebene	Technische Unternehmen, Hochschulen, Forschungszentren Junge Frauen, Schülerinnen	Seit 2001 alljährlich auf Bundesebene, gut in den Verwaltungen verankert – viele teilnehmende Betriebe und Mädchen



→ FIT Startseite

- > Bildungsträger
- > Institutionen
- > Unternehmen
- > Botschafterinnen
- > TechnikerInnen
- > Team und Kontakt
- > FIT-Infotage
- > Presse: AUS für FIT WIEN-NÖ-BGLD
- > Links
- > Newsletter Anmelden
- > Newsletter Abmelden

FIT in Wien, Niederösterreich und Burgenland

heißt "Frauen in die Technik" und ist ein Projekt zur Studieninformation und Berufsorientierung von Schülerinnen der 9.-13. Schulstufe (AHS und BHS). FIT soll das Technikinteresse wecken und zeigen, dass Technik für junge Frauen attraktiv sein kann, indem Frauen in technischen Berufsfeldern sichtbar gemacht, Kontakte vermittelt und berufliche Identifikationsmöglichkeiten geschaffen werden.

Die FIT Infotage 2010:

Die (vorerst?) letzten **FIT Infotage fanden von 25.-28.01.2010** an der TU Wien, der Uni Wien, der BOKU, den FHS Burgenland, der FH Wiener Neustadt, der FH Technikum Wien und dem FH Campus Wien statt. Insgesamt **270 Schülerinnen** besuchten Workshops an diesen Bildungsinstitutionen und nahmen an Exkursionen bei Baxter BioScience, NXP, Wien Energie, dem Verbund, der MA 38 und Henkel Eastern European teil. In einer Pressekonferenz kommentierten **sprungbrett** Geschäftsführerin Margarete Bican, Vizerektor der TU Wien Adalbert Prechtl und der Rektor der FH Technikum Wien Fritz Schmöllebeck das drohende Aus von FIT. Weitere Infos **hier**.

Programmbroschüre 2010



SCHULBESUCHE:

„Ich hatte vor den FIT

Tagen nur eine vage

Vorstellung, jetzt bin ich

drauf gekommen, dass es

einen Weg gibt alle meine

Interessen zu kombinieren!“

Teilnehmerin der FIT

Infotage 2010

PRESSE: AUS für FIT-WIEN-NÖ-BGLD!



16-Mai-2010 | 17:38

Gender in der (technologieorientierten) Forschung

■ Handelnde Personen

- Wer entscheidet?

- Wer studiert?

- Wer forscht? Wer leitet?

■ Organisationsebene

- Stichwort: Fachkulturen

- Stichwort: Personal- und Organisationsentwicklung

- Stichwort: Qualitäts- und Exzellenz-Kriterien

Gender in der (technologieorientierten) Forschung

■ Handelnde Personen

- Wer entscheidet?
- Wer studiert?
- Wer forscht? Wer leitet?

■ Organisationsebene

- Stichwort: Fachkulturen
- Stichwort: Personal- und Organisationsentwicklung
- Stichwort: Qualitäts- und Exzellenz-Kriterien

■ Ebene der Inhalte (Content) von Projekten

- Was wird „beforscht“? Sind Personen/Personengruppen Forschungsgegenstand? Sind Personen von den Ergebnissen der Forschung (im Alltag) betroffen?
- Wie wird geforscht?

Beispiele

- ❖ Gender Medicine – Herzinfarkt (Symptome von Frauen und Männern anders beschrieben) (ULG an MUW)
- ❖ Erste Spracherkennungssysteme: Versagen bei hohen Stimmen
- ❖ YCC – Volvo (Team von 8 Ingenieurinnen und Entwicklerinnen) (http://de.wikipedia.org/wiki/Volvo_YCC)



Beispiele

- ❑ Gender Medicine – Herzinfarkt (Symptome von Frauen und Männern anders beschrieben) (ULG an MUW)
- ❑ Erste Spracherkennungssysteme: Versagen bei hohen Stimmen
- ❑ YCC – Volvo (Team von 8 Ingenieurinnen und Entwicklerinnen) (http://de.wikipedia.org/wiki/Volvo_YCC)
- ❑ Gender in Research – Toolkit and Training (www.yellowwindow.com/genderinresearch)

Herausforderungen an die Forschung

- Biologische Unterschiede
 - anatomisch und/oder physiologisch bedingt
- Werte/Präferenzen
 - Umweltbewusstsein, Technik-Affinität, Designorientierung
 - Kaufentscheidungen
 - Anwendungskontexte, Service- und Nutzenorientierung
- Gesellschaftliche Entwicklungen
 - Vertikale und horizontale Segregation, Teilzeitarbeit, Bildung
 - Veränderte Rollenmuster, Lebensstile
 - Demografischer Wandel

Spannungsfeld: Analyse - Zuschreibung

Benennen von „Frauen“ und „Männern“ -->

--> statistische Größen -->

--> (vermeintliches) Abbilden von gesellschaftlichen
Phänomenen -->

--> Zuschreibungen („Frauen sind ...“) -->

--> Zementieren von Geschlechterstereotype („Alle
Frauen sind ...“)

Gender Dimensionen bedeutet

- Mehr Frauen in technologieorientierter Forschung
 - Politische Forderungen in Europa und Österreich
- Gendergerechte Arbeitsbedingungen
 - Lebensbalance, Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben
- Strukturelle Verankerung der Gleichstellung- bzw. Gender-Agenden
 - Gender Mainstreaming, Sprache, ...
- Gesellschaftliche Fragen/Gender-Aspekte in der Forschung und Lehre
 - Bedarfsgerechte und zielgruppenorientierte Forschung und Lehre
 - Anwendungs- und Nutzungskontexte

Forschungsförderung

Basisprogramm der FFG

- Gender-Aspekt im Projektinhalt und positive Folgewirkung
- Geschlechterspezifische Ausgewogenheit im Projektteam
- Geschlechterspezifisch ausgewogene Arbeitsbedingungen im Unternehmen

FEMtech FTI-Projekte

- „Die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern können einen relevanten Einfluss auf die Entwicklung von Technologien und Produkten und in Folge auf den Markt haben. Durch die Berücksichtigung der Gender-Dimension entsprechen Innovationen besser den Erwartungen von Kundinnen und Kunden. Marktpotenziale können verstärkt genutzt werden.“

Zusammenfassend ...

6 Schritte zum Erfolg

1. **Frauenförderung** / Karrierechancen für Frauen

- Frauen in Führungs- und Leitungspositionen!
- Sofort und die Frauen, die da sind!

1.a **Sichtbar machen** von weiblichen role models

- Sichtbar machen von (historischen) Frauen und deren Leistungen!

6 Schritte zum Erfolg

2. Studien- und Berufsalltag

- gute und sozial verträgliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Beruf mit anderen Lebensbereichen für alle

3. Vermittlungsformen

- problem based learning und Teamarbeiten bei Studierenden fördern
- geschlechtergerechte Didaktik für Lehrende

6 Schritte zum Erfolg

4. Repräsentation von Technik

- Darstellen von realistischen und möglichst umfassenden Technik-Bildern und den technischen Arbeitswelten

5. Fachkulturen

- Bewertung von Exzellenz und „guter“ Wissenschaft nicht nur nach quantitativen Maßstäben
- Förderung von Interdisziplinarität, human-, sozial- und umweltverträglichen Forschungen und partizipativen Entwicklungsansätzen
- Gender in die Inhalte

6 Schritte zum Erfolg

6. Maßnahmen öffentlich sichtbar machen

- Frauen in Leitungsfunktionen und in Entscheidungspositionen
- Hervorragende Arbeitsbedingungen
- Beste Vermittlungsformen
- Differenzierte Darstellung und Repräsentation von Technik
- Richtungsweisendes Technikverständnis

Fragen?



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!