



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Interne Evaluation von Gleichstellungspolitik – Chance oder Sackgasse?

Dr.ⁱⁿ Angela Wroblewski

„Kulturwandel durch Gender Mainstreaming – wie kann Veränderung von
Organisationen gemessen werden?“

Session des AK Gender Mainstreaming

21. Jahrestagung der DeGEval, 12-14. September 2018, TU Dresden

Agenda

- **Kontext: Gleichstellungspolitik in einem außeruniversitären Forschungsinstitut**
- **Beispiel IHS**
- **Rolle von Genderexpertinnen**
- **Monitoring & Evaluation**
- **Resümee**



Kontext

- **Rechtliche Rahmenbedingungen**
 - Etabliertes und umfassendes Set an Gleichstellungspolitiken für Universitäten (UG 2002)
 - Ansatzpunkte an Fachhochschulen (Fokus Diversität, FHStG)
 - Keine rechtlichen Vorgaben für den außeruniversitären Bereich
- **Fördermaßnahmen für Gleichstellung im außeruniversitären Bereich – z.B. FEMtech**
- **Gleichstellung relevant bei einigen AuftraggeberInnen**
- ➔ **Keine rechtlichen Vorgaben, keine Förderungen, ökonomischer Druck über Ausschreibungen**



Gleichstellungspolitik am IHS

- **2013: Verabschiedung eines Gleichstellungsplanes**
 - Prozedere für die Entwicklung von konkreten Politiken
 - Etablierung von Gleichstellungsbeauftragten (nominiert von Betriebsrat und Institutskonferenz)
 - Jährlicher Gleichstellungsbericht
- **2014: Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache**
- **Seit 2016: Gleichstellungsberichts wird dem Kuratorium vorgelegt**
- **2018: Beauftragung einer externen Analyse des Gleichstellungsproblems**



Rolle von Genderexpertinnen

- Initiatorinnen der Entwicklung des Gleichstellungsplans
- Nutzen des „externen Drucks“
- Koppelung der Gleichstellungsfrage mit „übergreifenden Themen“ um Akzeptanz herzustellen
 - Transparenz
 - Nachwuchsförderung
 - Auszeitenmanagement (statt Karenz)
- Diskussionsangebote für Belegschaft und Leitungspersonen



Monitoring & Evaluation

▪ **Zentrale Rolle des Gleichstellungsberichts**

- Für einige Themen einzige Datenquelle
- Problemwahrnehmung durch das Kuratorium
- Ermöglicht Diskussion von Gleichstellungsthemen im Haus
- Zusage der Direktion sich des Themas anzunehmen

▪ **Themen**

- Partizipation von Frauen und Männern
- Arbeitszeit, Vertragsform, Gender Pay Gap, Qualifikation
- Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache
- Genderforschung
- Reflexion v. Reorganisations- und Gleichstellungsmaßnahmen



Resümee – was wurde erreicht?

- **Systematische Datenaufbereitung und –analyse – evidenzbasierte Diskussion**
- **Sensibilisierung im Kuratorium**
- **Sensibilisierung bei einem Teil der Belegschaft**
- **Subtiler Widerstand bei einem anderen Teil der Belegschaft**
- **Umsetzung erster Maßnahmen**
- **Ansatzpunkte für die Berücksichtigung der Genderdimension in bislang als „geschlechtsneutral“ wahrgenommenen Forschungsinhalten**



Resümee – was bleibt zu tun?

- **Aufbau bzw. Erfassen von Genderkompetenz – insbesondere bei Leitungspersonen**
- **Unterstützung von außen suchen – inkl. finanzieller Unterstützung**
- **Weiterentwicklung der Datengrundlage**
 - Genderkompetenz
 - Genderdimension in Forschungsinhalten
 - Diversität
- **Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragten aus anderen außeruniversitären Forschungsinstituten**



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**