

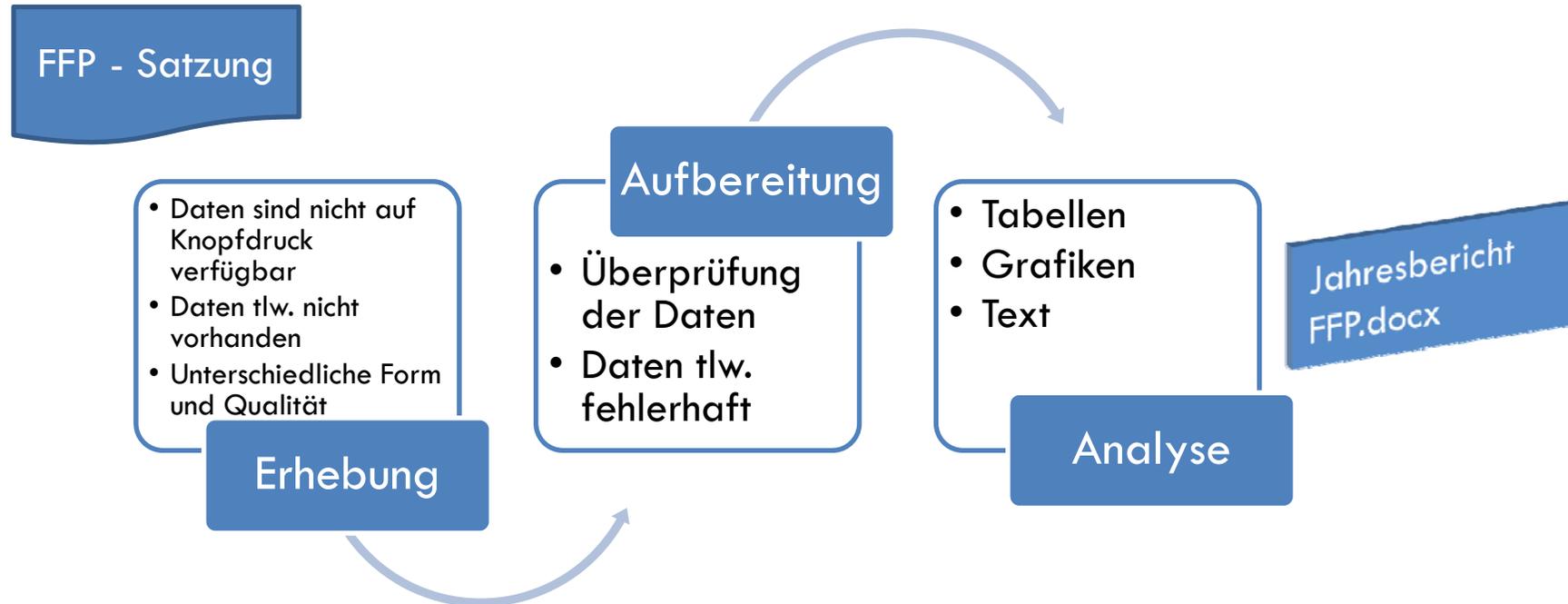
Präsentation des Jahresbericht lt. § 29 Frauenförderungsplan* Berichtszeitraum:2007/08

erstellt von MMag.^a Stephanie Krawinkler unter Mitarbeit von Mag.^a Anna Schiller
für die Koordinationsstelle für Genderfragen

Übersicht

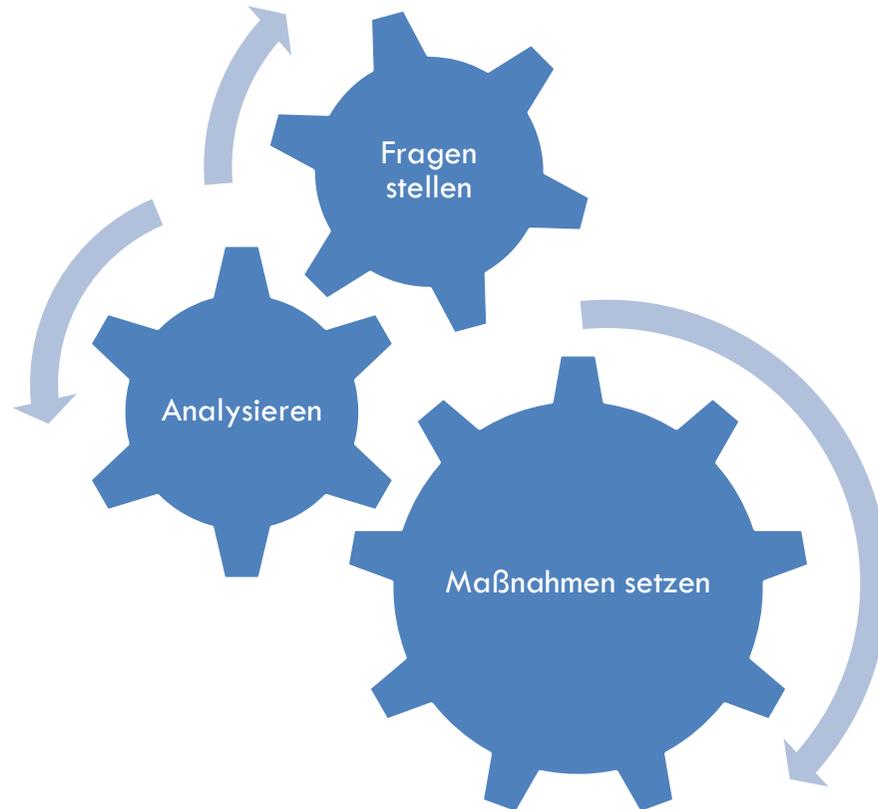
- Entstehungsprozess
- Berichtsinhalte
- Gesamtüberblick über die Umsetzung des FFP
- Gesamtüberblick Anzahl Frauen & Männer 2008
- Beschäftigte
- Studierende
- Forschungsmittel & Stipendien
- Coaching & Supervision, Mentoring
- Kinderbetreuung
- Lehrveranstaltungen & Projekte im Studienjahr 2007/08
- Was gut läuft...
- Handlungsbedarf

Der Entstehungsprozess



erstmalige Erstellung des Frauenförderungsplan-Berichts im Jahr 2009

- deutlich zeitaufwändiger als ursprünglich angenommen
- Verständnis und Interesse mussten erst geschaffen werden



***Man muss etwas Neues
machen, um etwas Neues zu
sehen.***

(Georg Christoph Lichtenberg)

Die Berichtsinhalte

- Gesamtüberblick über die Umsetzung des Frauenförderungsplanes,
 - Beschäftigte,
 - Studierende,
 - Forschungsmittel & Stipendien,
 - Coaching & Supervision, Mentoring,
 - Kinderbetreuung,
 - Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Gender Studies,
 - Projekte zur Frauen- und Geschlechterforschung
- und
- Lehrveranstaltungen und Gastvorträge

... sind im Frauenförderungsplan definiert.

Gesamtüberblick über die Umsetzung des Frauenförderungsplanes

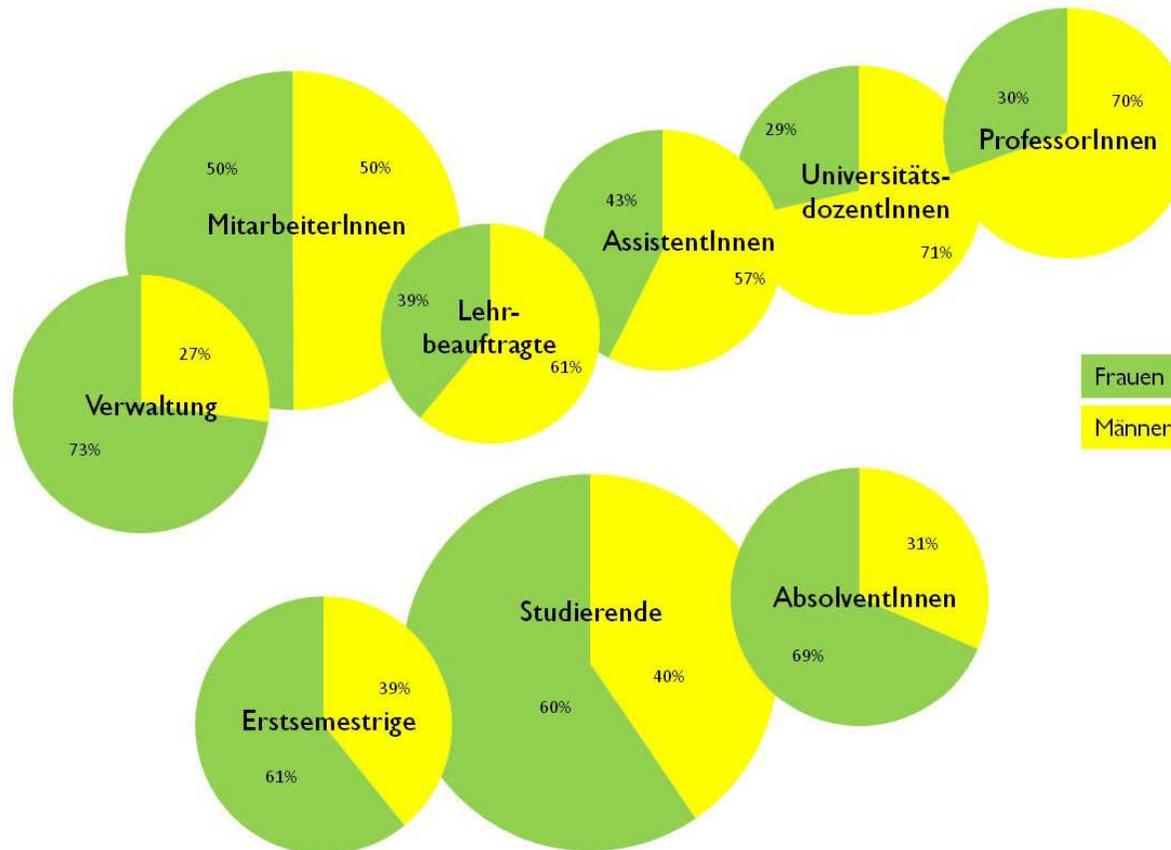
folgt der Struktur des Frauenförderungsplans

verdeutlicht, dass der Frauenförderungsplan zum Teil umgesetzt ist

verdeutlicht aber auch, dass sich viele Bestimmungen des Frauenförderungsplanes überlebt haben

Gesamtüberblick Anzahl Frauen und Männer 2008

in Kopfzahlen



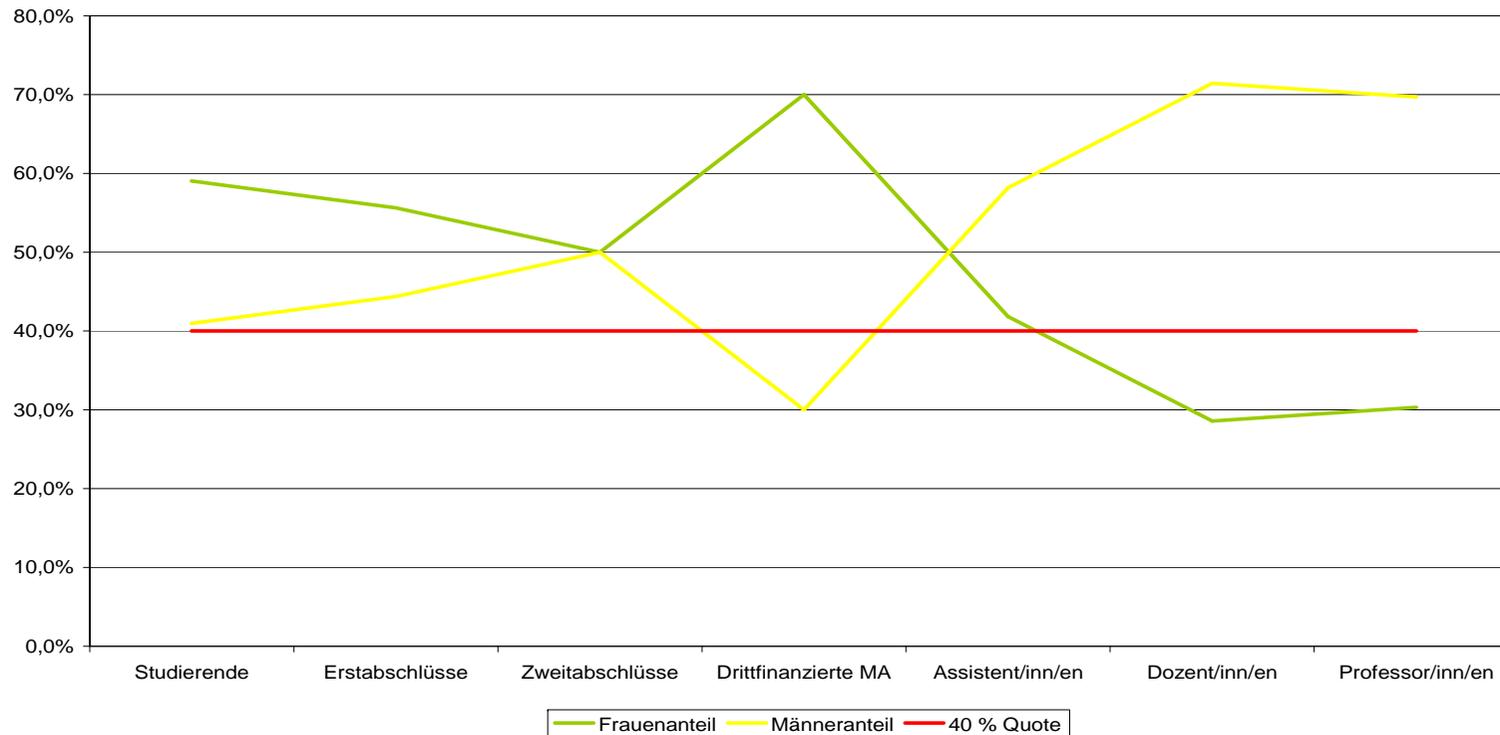
Beschäftigte I

Funktion	VZÄ-cluster	2007					2008				
		Männer	Frauen	Gesamt- ergebnis	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt- ergebnis	% Männer	% Frauen
[1] RektorIn	100%	1		1	100%	0%	1		1	100%	0%
[2] VizerektorIn	100%	2	1	3	67%	33%	2	1	3	67%	33%
[3] VorsitzendeR des Senats	100%	1		1	100%	0%	1		1	100%	0%
[5] LeiterIn einer Organisationseinheit mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst	100%	4	2	6	67%	33%	4	2	6	67%	33%
[6] LeiterIn einer Organisationseinheit mit anderen Aufgaben	50 % 75 bis 99 % 100%		1 1 9	1 1 18	0% 0% 50%	100% 100% 50%		1 1 9	1 1 18	0% 0% 50%	100% 100% 50%
6 Ergebnis		9	11	20	45%	55%	9	11	20	45%	55%
Sonstige	<10 % 11 bis 20 % 21 bis 49 % 50 % 51 bis 74 % 75 bis 99 % 100%	43 67 64 10 9 14 92	51 44 34 33 3 14 103	94 111 98 43 12 28 195	46% 60% 65% 23% 75% 50% 47%	54% 40% 35% 77% 25% 50% 53%	52 62 60 12 8 13 97	59 56 32 34 7 14 106	111 118 92 46 15 27 203	47% 53% 65% 26% 53% 48% 48%	53% 47% 35% 74% 47% 52% 52%
Sonstige Ergebnis		299	282	581	51%	49%	304	308	612	50%	50%
Gesamtergebnis		316	296	612	52%	48%	321	322	643	50%	50%

- über die gesamte Organisation betrachtet 50 % Frauenanteil an den Beschäftigten
- Frauen hauptsächlich in der Verwaltung (im künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich sind Frauen unterrepräsentiert)

Beschäftigte II

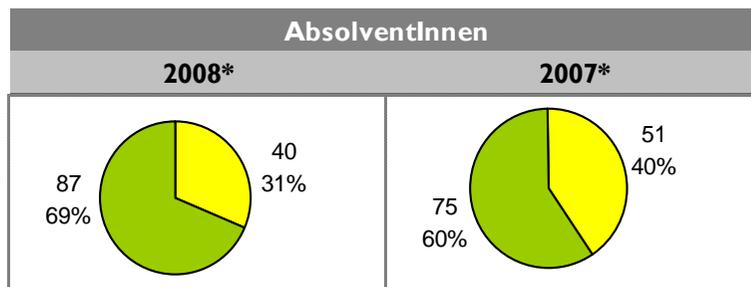
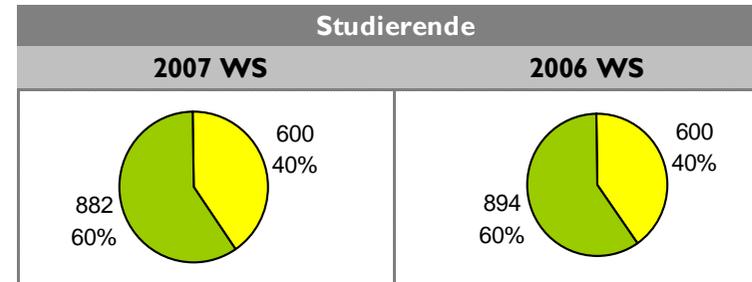
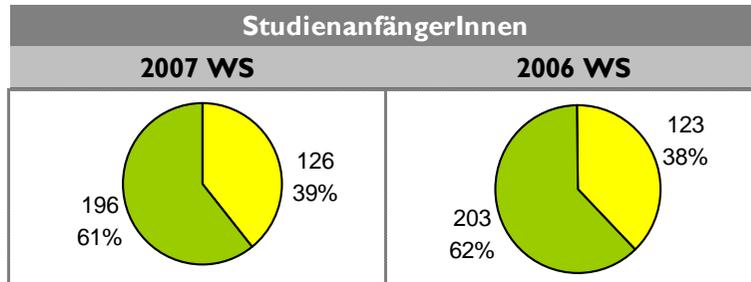
Leaky Pipeline 2008



- Leaky Pipeline sowohl beim allgemeinen als auch beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal

Im Vergleich mit anderen Kunstuniversitäten in Österreich hat die Universität für angewandte Kunst Wien noch weiteren Gleichstellungsbedarf.

Studierende I

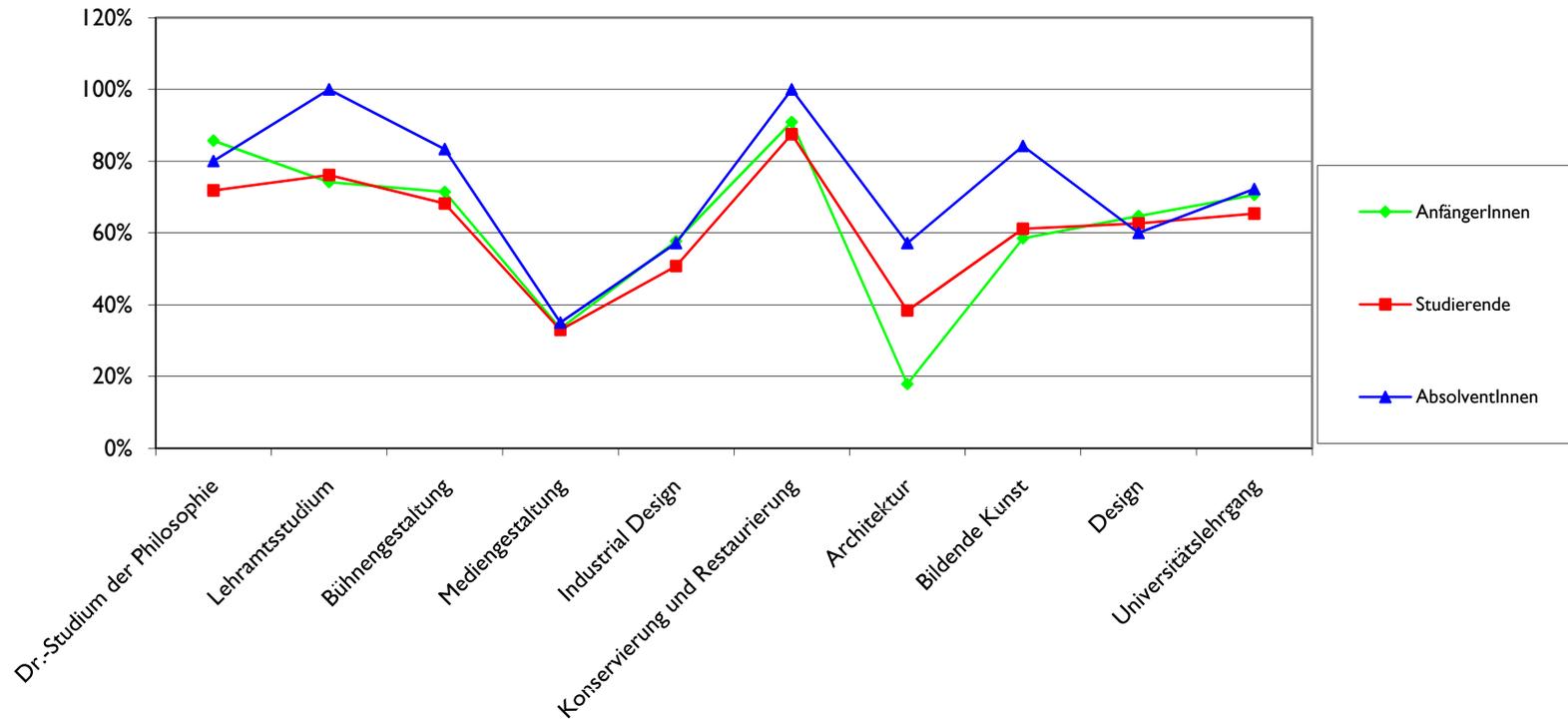


*Daten aus der WB

- zwei von drei StudienanfängerInnen sind weiblich
- Frauenanteil bei den Studierenden deutlich über 50 %
- Frauenanteil bei den AbsolventInnen im Studienjahr 2007/08 fast 70 %
- Detaillierte Analyse je Studienrichtung (Bewerbungen, Zulassungen, StudienanfängerInnen, Studierende, AbsolventInnen)
- ausgeprägte Geschlechter-Segregation nach Studienrichtungen
 - Industrial Design geschlechterparitatisch
 - Doktorat der technischen Wissenschaften, Mediengestaltung und Architektur männerdominiert
 - Konservierung und Restaurierung 87 % Frauenanteil

Studierende II

Frauenanteil 2007/08



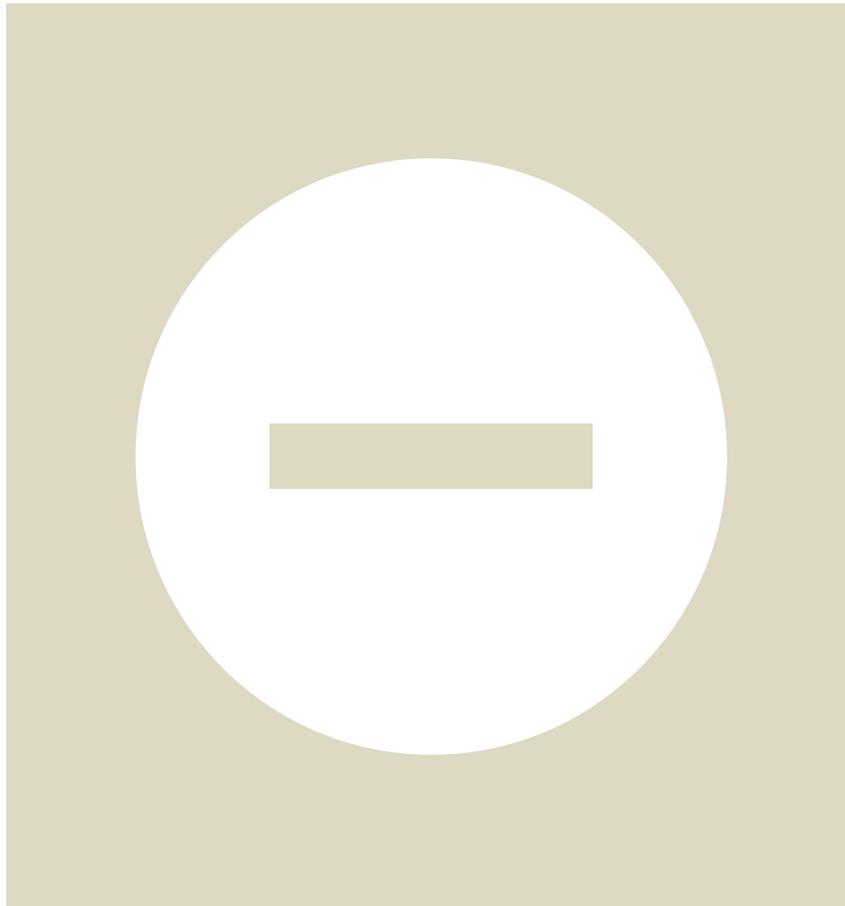
Frauenanteile im Vergleich je Studienrichtung und nach Status für das Studienjahr 2007/08

Forschungsmittel & Stipendien

An der Universität für angewandte Kunst Wien haben Studierende und MitarbeiterInnen mehrere Möglichkeiten Forschungsmittel und Stipendien zu lukrieren.

- Die Arbeits- und Forschungsstipendien wurden im Studienjahr 2007/08 geschlechterparitätisch vergeben. Allerdings liegen keine Daten darüber vor, warum es so vergleichsweise wenige Einreichungen gibt. Die Förderstipendien wurden zu 57 % an Männer vergeben, die Leistungsstipendien wurden zu 78 % Frauen zuerkannt.
- Zur Mobilität von weiblichen und männlichen Studierenden lassen sich aufgrund der lückenhaften Datengrundlage nur eingeschränkt Aussagen treffen.
- Die Fred-Adlmüller-Stipendien als auch die Förderstipendien aus der Sussmann-Stiftung wurden im Studienjahr 2007/08 mehrheitlich an Frauen vergeben.
- Prinzipiell ist eine Prüfung der Geschlechtergerechtigkeit bei der Stipendienvergabe nur bedingt aussagekräftig, solange die Daten über die vergebenen Beträge nicht zur Verfügung stehen. Diese Lücke kann hoffentlich mit dem nächsten Bericht geschlossen werden.

Coaching & Supervision, Mentoring



Es wurde keine finanzielle Unterstützung für Coaching und Supervision beantragt und gewährt.

Ebenso wenig gibt es bis jetzt ein strukturelles Mentoring.

Kinderbetreuung

- Kindergruppe „Kokodil“
- Die Plätze sind alle belegt.
- Weitere Kinder auf der Warteliste. Insgesamt wird das Angebot stärker von Studierenden und AbsolventInnen als von MitarbeiterInnen der Universität genutzt.



Lehrveranstaltungen und Projekte im Studienjahr 2007/08

Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Gender Studies

- 13 Lehrveranstaltungen im Bereich der Gender Studies

Projekte gemäß § 27 & FWF-Projekte

- **kein** Projekt, das sich explizit mit Frauen- und Geschlechterforschung befasst

Lehrveranstaltungen und Gastvorträge

- Gender Art Laboratory
- *gender studies@project space*

Was gut läuft...

- Die Universität für Angewandte Kunst Wien beschäftigt gleich viele Männer wie Frauen.
- Der Glasdecken-Index konnte im Jahr 2008 auf 0,8 angehoben werden.
- Anteil der Frauen an den Studierenden > 50 %
- Im Wintersemester waren 56 % aller StudienanfängerInnen Frauen.
- Studienrichtung Industrial Design: keine Verschiebungen von Bewerbungen zu Zulassungen.
- Bei den AbsolventInnen spiegelt sich eine ähnliche Verteilung der Geschlechter wie bei den Studierenden.
- Das Angebot der Kinderbetreuung *Kokodil* wird gut angenommen und könnte evtl. noch ausgebaut werden.
- Es gab 2007/08 13 LV aus dem Bereich Gender Studies.
- GAL & Vortragsreihe *gender studies@project space*

Handlungsbedarf I

Personal

- Die im Frauenförderungsplan angestrebten Ziele für die Zusammensetzung des Personals sind zwar allgemein bekannt und wohl zumeist auch anerkannt, aber keineswegs erreicht (siehe das folgende Kapitel 2 des Berichts). Es fehlt bisher an der vorgesehenen Integration von Frauenförderungsmaßnahmen (§ 3 Abs 4) in die Personalplanung und -entwicklung (bzw. fehlt es auch nach wie vor an Personalentwicklung überhaupt).

FFP

- Seit dem Beschluss des Frauenförderungsplans im Jahr 2003 gibt die Präambel an, dass es sich um eine reduzierte Variante desselben handle; „aufgrund der gespannten finanziellen Situation“. Es bleibt zu wünschen, dass die Universität für angewandte Kunst Wien endlich den finanziellen Spielraum erhält, um umfassend Frauenförderung implementieren zu können – dieser Bericht wird einen Beitrag dazu leisten die Notwendigkeit dafür zu unterstreichen.

Projekte zur Frauen- und Geschlechterforschung

- Bei den Projekten gemäß § 27 und den im Jahr 2008 bewilligten FWF-Projekten findet sich kein Projekt, das sich explizit mit Frauen- und Geschlechterforschung befasst. Da gibt es durchaus Handlungsbedarf.

Handlungsbedarf II

Prozesstransparenz

- intransparente Prozesse erhöhen die Wahrscheinlichkeit einer (unbewussten) Diskriminierung
- Im Rahmen einer umfassenden Frauenförderung und von Gender Mainstreaming ist es anstrebenswert Prozesse im Detail zu durchleuchten und in den Abläufen nachvollziehbar zu gestalten.

Überarbeitung FFP

- Bei der Erstellung hat sich gezeigt, dass der FFP teilweise überarbeitet werden sollte, um den veränderten realen Gegebenheiten Rechnung zu tragen.

Zusätzliche Analysen

- Um etwaige Diskriminierung zu erkennen wäre es wichtig, auch folgende Punkte im Detail zu erheben:
 - Prämien und Zuschläge (gender gap), Gehälter
 - Reisekostenverteilung (Mobilität der MitarbeiterInnen)
 - Übersicht über die Lehrveranstaltungsstunden je Geschlecht
 - Ressourcenverteilung (wie z.B. in Bezug auf Raumfläche (Büros, Ateliers – Arbeitsplätze für Studierende, Ausstellungsfläche) je Geschlecht und je Studienrichtung
 - Geschlechtergerechte Verteilung der Dienstpflichten
 - Drittmittel-Analyse
 - Gremienanalyse
 - Stipendienbeträge (u.a. bei den Auslandsstipendien), versteckte Ausschlusskriterien

Vertiefende Analysen

- z.B. Architektur
- Stipendienhöhe bei den Auslandssemestern

Wie es weitergeht...



- Information aller MitarbeiterInnen der Angewandten mittels Aussendung des Mitteilungsblatts
- Datenerhebung für den Folgebericht

Den umfassenden Bericht finden Sie unter:
gender.dieangewandte.at im Bereich Download