



ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

Vorsitzende: Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Katharina Scherke

1. stv. Vorsitzende: VAss. Mag. Dr. Maria Elisabeth Aigner

2. stv. Vorsitzende: Ao. Univ.-Prof. Dr. Edith Gößnitzer

3. stv. Vorsitzende: HR Dr. Liselotte Mayerl

Büroleiterin: Mag. Ulrike Schustacek; Office: Irene Fritz, Karin Schranz



Graz, Oktober 2008 ksch

Positionspapier des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) der Universität Graz zum Thema Gender Mainstreaming

Ausgangspunkt:

Die Universität Graz bekennt sich zum Prinzip des Gender Mainstreaming. Sämtliche Organe der Universität – im Sinne des Top-down-Prinzips insbesondere die Führungskräfte – sind aufgerufen Gender Mainstreaming im universitären Alltag umzusetzen (vgl. §§ 3 Abs 2, 4, 35 Abs 1 Satzungsteil Gleichstellung – Frauenförderungsplan). Der AKGL, zu dessen Aufgaben auch die Beratung aller Universitätsangehörigen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung gehört, ist explizit aufgerufen, die Universitätsorgane in der Umsetzung des Gender Mainstreaming zu unterstützen (vgl. FFP §§ 4 Abs 2, 46 Abs 4 Satzungsteil Gleichstellung – Frauenförderungsplan). Die folgenden Ausführungen sollen daher dem Zweck dienen, die praktische Umsetzung des Gender Mainstreaming an der Universität Graz zu erleichtern.

Grundposition:

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen verwirklichen zu können, ist die konsequente Reflexion über die Auswirkungen von geplanten Maßnahmen und Entscheidungen im Organisationsbereich auf Männer und Frauen notwendig. Hierbei müssen alle Entscheidungsträger und alle Entscheidungsträgerinnen insbesondere auch Unterschiede in der Lebenssituation der beiden Geschlechter mitbedenken, die – um eine effektive Gleichstellung bewirken zu können – Fördermaßnahmen für ein Geschlecht notwendig machen.

Die effektive Gleichstellung ist unverzichtbar, damit an der Universität Graz Frauen und Männer ihre Kompetenzen und Kenntnisse bestmöglich einbringen können. Effektive Gleichstellung bedeutet,

- dass an allen Entscheidungsprozessen Männer und Frauen adäquat beteiligt sind,
- dass der Zugang zu wichtigen Ressourcen und die aus dem Arbeitsalltag resultierenden Belastungen ebenfalls adäquat auf die Geschlechter verteilt sind
- dass ein Arbeitsumfeld geschaffen wird, in dem die Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität nicht durch stereotype Rollenerwartungen beeinträchtigt wird.

Harrachgasse 34, 8010 Graz, Austria
Telefon ++43 (0) 316/ 380-1025, -1026, -1027
Fax ++43 (0) 316/ 380-9012
E-Mail akgl@uni-graz.at
www.uni-graz.at/akglwww/

Missverständnisse:

Kompetenz in Gender Mainstreaming bedeutet **nicht**, dass selbstständig Forschungen zu Genderfragen durchgeführt werden müssen; sehr wohl setzt Kompetenz in Gender Mainstreaming jedoch voraus, dass im Arbeitsalltag auf genderrelevante Informationen und/oder Forschungsergebnisse Bedacht genommen wird bzw. derartige Informationen zu praktischen Zwecken eingeholt werden (z. B. Daten über die Repräsentation von Frauen und Männern in verschiedenen Organisationseinheiten – Datenmaterial hierzu stellt an der Universität Graz die Abteilung LQM zur Verfügung).

Kompetenz in Gendermainstreaming bedeutet **nicht nur**,

- sich für einen fairen und transparenten Ablauf von Entscheidungsprozessen einzusetzen,
- sich für die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf einzusetzen,
- die Förderung von Genderforschung,
- die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache,

sondern **jedenfalls auch** die Bereitschaft, den unterschiedlichen Lebenszusammenhang von Frauen und Männern systematisch in den Entscheidungsprozess mit einzubeziehen, sodass die Auswirkungen geplanter Maßnahmen und Entscheidungen für die beiden Geschlechter vor dem Hintergrund ihrer tatsächlichen Gleichstellung eingeschätzt werden können.

Kompetenz in Gender Mainstreaming kann z.B. nachgewiesen werden durch:

- bisherige Tätigkeiten in einschlägigen Gremien und Organisationen (etwa in einem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)
- Absolvierung von Gender-Sensibilitätstrainings und/oder entsprechenden Fortbildungen
- durch kompetente Antworten auf Fragen zur eigenen Positionierung im Prozess des Gender Mainstreamings im Rahmen der persönlichen Vorstellung z.B. in einem Berufungsverfahren oder in anderen Verfahren zur Besetzung von Leitungspositionen

Weitere Informationen zu Gender Mainstreaming:

- Informationen zu Gender Mainstreaming allgemein:

<http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/>

- Informationen zur Gleichstellung an der Universität Graz:

<http://www.uni-graz.at/akglwww/>

<http://www.uni-graz.at/lqm/>

- Broschüre Chancengleichheit an der Uni Graz:

<http://www.uni-graz.at/zahlenfaktenanalysen-2> (Zum Glasdeckenindex und zur 'leaky pipeline' an der Universität Graz siehe Seite 28ff.)