

Implementierung von Gender Mainstreaming in der Pädagogischen Hochschule Steiermark

Konzeptentwurf

AG Gender Mainstreaming

PHSt: Brigitte Pelzmann (Leitung der AG), Elisabeth Amtmann, Olivia de Fontana, Silvia Sabathi, Maria Winter

Externe Expertin: Dorothea Sauer

Implementierung von GM in der PHSt

Gender Mainstreaming – die Strategie zur Geschlechtergleichstellung

- Gender Mainstreaming ist die internationale, europäische und nationale Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Damit Frauen und Männer in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Strukturen und Rahmenbedingungen vorfinden, die sie weder bevorzugen noch benachteiligen, sind Strategien, Produkte und Dienstleistungen auf ihre Gleichstellungswirkung hin zu überprüfen und dahingehend zu verändern, dass sie Chancengleichheit für Frauen und Männern fördern/ermöglichen.
- Gender Mainstreaming erfordert einen systematischen Change-Prozess. Dieser Veränderungsprozess muss politisch gewollt und beauftragt werden – Gender Mainstreaming verändert nicht die Menschen sondern jene Strukturen und Rahmenbedingungen die Frauen und Männer in herkömmliche Geschlechterrollen zwingen und sie so in ihren Möglichkeiten und Potenzialen einschränken.
- Gender Mainstreaming – die weltweite Strategie zur Geschlechtergleichstellung - ist seit 1995 Unterrichtsprinzip in Österreichs Schulen. Diesem Auftrag sind jedoch keine systematischen Schritte zur Umsetzung der Strategie gefolgt.

Gender Mainstreaming in der Pädagogischen Hochschule Steiermark

Bisherige Aktivitäten zu Gender Mainstreaming bezogen sich auf Einzelaktivitäten im Kontext von Lehren und Lernen. Das vorliegende Konzept ist als bedeutender Schritt in einem langfristigen Vorhaben angelegt mit dem erreicht werden soll, dass alle AkteurInnen in der PHSt in ihrem Einflussbereich bei allen Aktivitäten integriert die Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgen.

Das vorliegende Implementierungskonzept hat Schritte und Aktivitäten für den Zeitraum von 3 Jahren festgelegt. Entlang der in diesen 3 Jahren entwickelten Strukturen, der aufgebauten Kompetenz und erprobten transferfähigen Vorgehensweisen können weiterhin systematisch Aktivitäten zur umfassenden Ausrichtung aller Organisationseinheiten auf Gleichstellung folgen.

Ziele und Ergebnisse

ZIELE

- In der PHSt sind Strukturen für die systematische Umsetzung von Gender Mainstreaming geschaffen.
- In ausgewählten Handlungsbereichen ist die integrierte Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern selbstverständliches Handlungsprinzip bei allen Entscheidungen.
- In ausgewählten Bereichen der PHSt sind konkrete Maßnahmen gesetzt, die überprüfbar zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bildungsbereich beitragen.

ERGEBNISSE

Umgesetzte Pilotprojekte :

Im Projektzeitraum werden Pilotprojekte zur Implementierung von Gleichstellung initiiert und umgesetzt. Die Ergebnisse der Pilotprojekte sind in den Regelablauf transferiert.

Gender Mainstreaming Know-how

Führungs- und Fachkräfte der PHSt verfügen über ein gemeinsames Verständnis der Strategie Gender Mainstreaming sowie über Kenntnis von Methoden und Instrumenten zur Ausrichtung von Strategien und Maßnahmen auf Gleichstellung von Frauen und Männern.

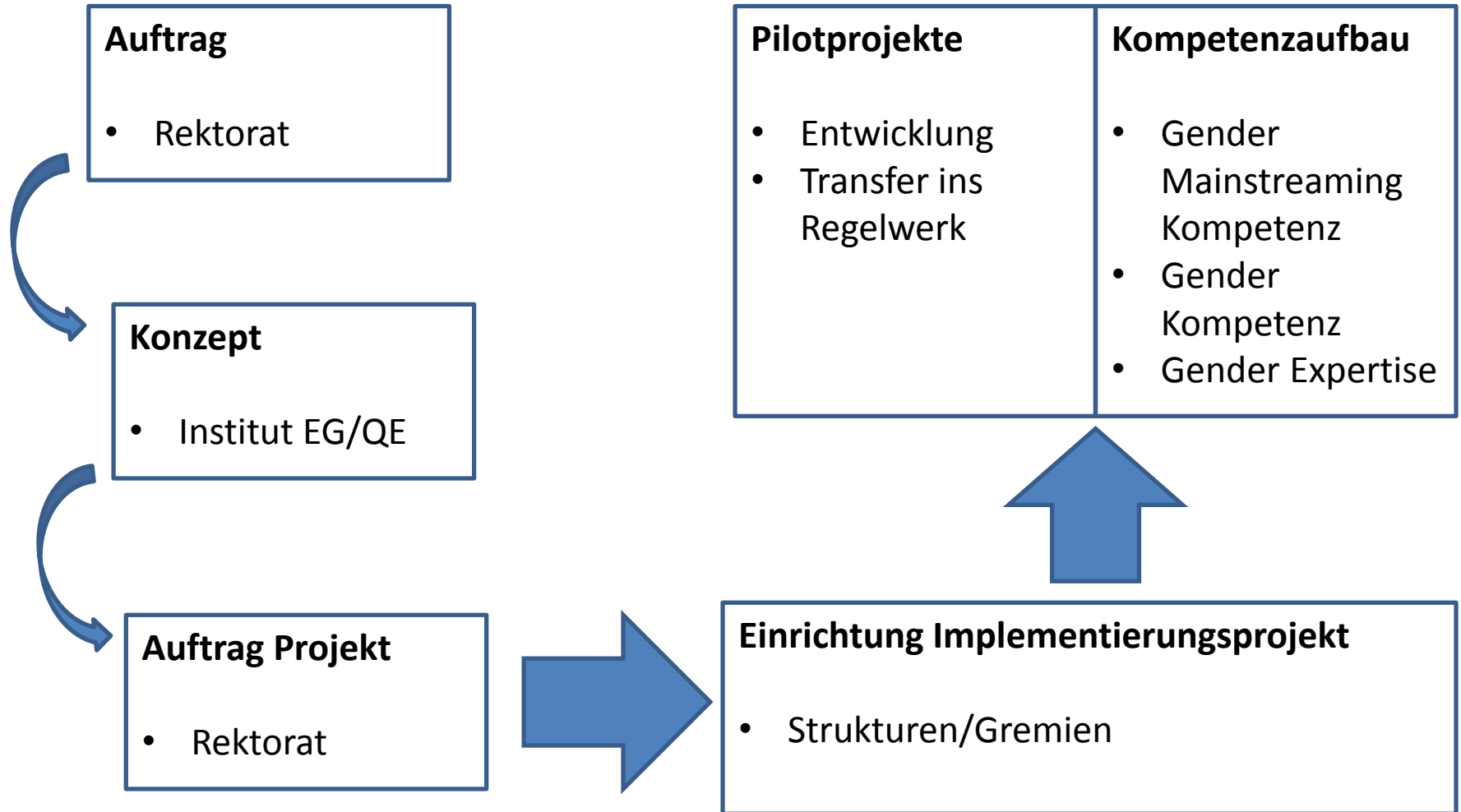
Gender Expertise

In ausgewählten Fachbereichen ist Gender Expertise aufgebaut und strukturell gesichert (dokumentiert)

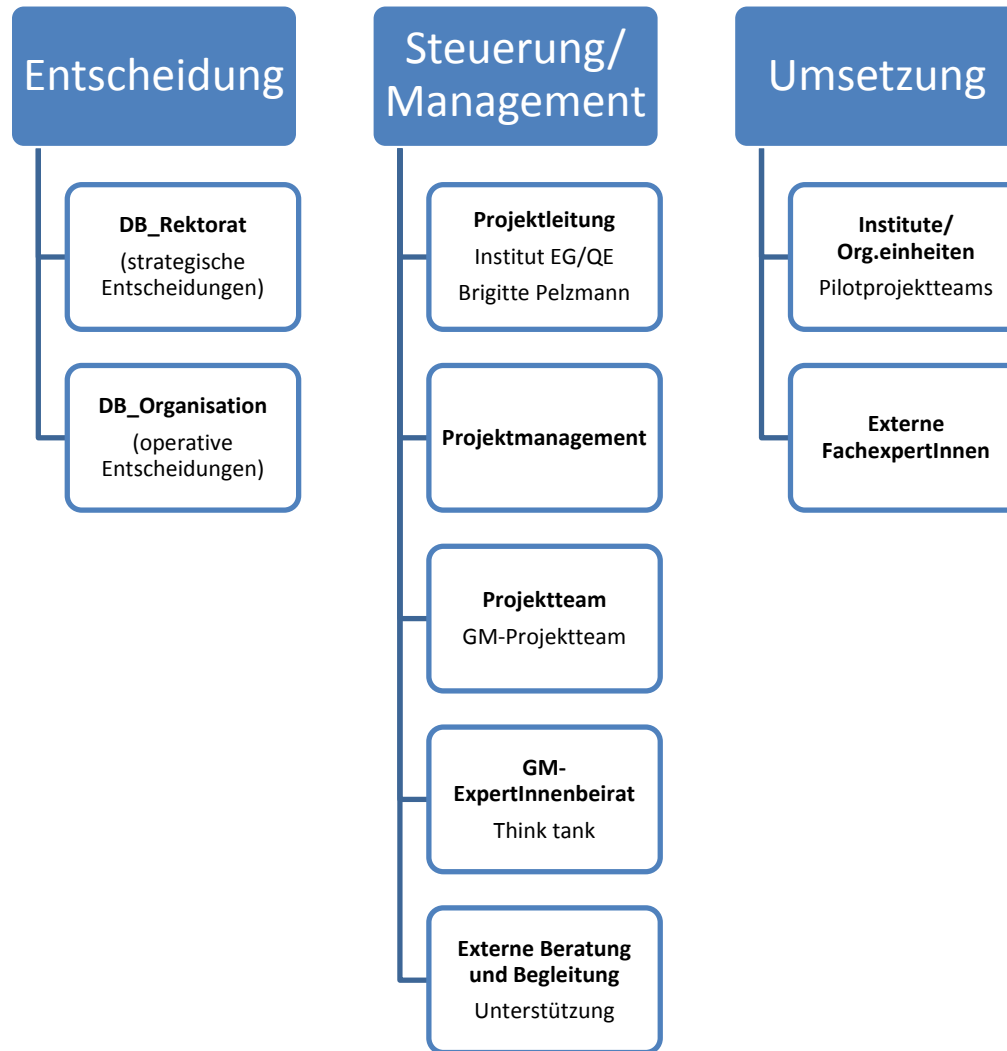
Struktur

Ergebnis des Projektes ist die Einrichtung einer Struktur, die gewährleistet, dass das Begonnene weitergeführt wird und die Umsetzungen in den Pilotbereichen nicht punktuell bleiben - eine Struktur, die dafür sorgt, dass Gender Mainstreaming im Mainstream bleibt.

Ablauf - Schritte



Projektgremien



Projektgremien – Aufgaben und Ressourcen

	Struktur/Personen	Aufgaben	Ressourcen
Entscheidung	DB-Rektorat	<ul style="list-style-type: none"> • Legt die Strategie fest • Definiert die leitenden Gleichstellungsziele (im Rahmen eines moderierten Workshops) • Beauftragt die Pilotprojekte • Sorgt für Transfer (Auftrag) • Trifft Entscheidungen über die Ressourcen • Positioniert das Projekt (innen und außen) 	Durchführung eines 2-stündigen Workshops (extern moderiert, 2 Personen) zur Entwicklung der leitenden Glt-Ziele Ansonsten keine gesonderten Ressourcen notwendig
	DB-Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Trifft operative Entscheidungen während der Umsetzung • Verantwortet und gestaltet die Pilotprojekte mit • Sorgt für den Transfer in den Organisationseinheiten 	Durchführung eines 3-stündigen Workshops mit der DB Strategie (extern moderiert, 2 Personen) zur Übersetzung leitenden Ziele auf die Handlungsebene Ansonsten keine gesonderten Ressourcen notwendig

Projektgremien – Aufgaben und Ressourcen

	Struktur/Personen	Aufgaben	Ressourcen
Steuerung / Management	Projektleitung Mag. ^a Brigitte Pelzmann	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortet die Projektumsetzung • Ist nach innen und außen Ansprechperson für das Projekt • Ressourcenplanung und Steuerung 	2 AT/Monat
	Projektmanagement	Projektmanagement (strukturell, organisatorisch, methodisch...) <ul style="list-style-type: none"> • Informationsmanagement • Ergebnissicherung und Dokumentation • Evaluierung • Entscheidungsvorbereitung für DB_Rektorat • Koordination ExpertInnenbeirat und Pilotprojektleitungen 	1-2 AT/Monat 2 AT für externe Begleitung
	GM- Projektteam GM-Beauftragte PV AK gleich Projektleitungen der Pilotprojekte	Prozesssteuerung und fachliche Steuerung <ul style="list-style-type: none"> • Begleitung und Beratung der Pilotprojekte • Transferkonzeption • Dissemination (GMB) • GM-Marketing (GMB) • Professionalisierung, Expertiseverantwortung (sorgt für Kompetenzaufbau) (GMB, PV/PE) • Vorantreiben der strukturellen Verankerung (z.B. Gender Agents, Bildung von ExpertInnenteams...) (PM, PL) • Innen- und Außenbeobachtung (GM-Relevanz) (GMB) 	Analyse: GM-Aspekte bei Potenzialanalyse integrieren Workshop zum Aufbau von GM-Kompetenz extern 1 AT
	GM-ExpertInnenbeirat AK Gleich, Personen mit Gender Expertise aus allen Organisationseinheiten und Praxisschulen	<ul style="list-style-type: none"> • Think tank für Gender Mainstreaming an der PHSt • Bringen Ideen für Projekte/Aktivitätsfelder ein • Stehen dem Projektteam und den Pilotprojekten inhaltlich beratend zur Seite • Arbeiten in der PST aktiv zur Bewusstseinsbildung für Gleichstellung • Sitzungen 2 – 4 mal jährlich 	
	Externe Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützt PL und GM-Projektteam bei (Begleitung und Beratung der Pilotprojekte, Kompetenzaufbau, Begleitung und Beratung der Pilotprojekte, GM-Marketing und bei der Ressourcenplanung) 	Siehe oben plus Zukauf bei Bedarf

Projektgremien – Aufgaben und Ressourcen

	Struktur/Personen	Aufgaben	Ressourcen
Umsetzung	Institute/ Org.einheiten Pilotprojektteams	Zur Umsetzung von Pilotprojekten, werden Pilotprojektteams eingesetzt, die das Teilprojekt strukturell und inhaltlich steuern <ul style="list-style-type: none"> • Auswahl eines Handlungsfeldes für das Pilotprojekt • Entwicklung einer Zielsetzung auf Basis einer IST-Analyse • Konzeption des Projektes • Einrichtung von Gruppen/Teams • Inhaltliche (Neu)entwicklung und Neuausrichtung • Evaluation • Transfer in die Linie • Dokumentation • Verbreitung und Dissemination 	Ressourcen-einteilung obliegt den FK der jeweiligen Organisations-einheit
	Externe Begleitung	Bei Bedarf unterstützt externe Begleitung im Projektmanagementprozess oder bringt Gender Expertise im jeweiligen Handlungsfeld ein.	

Exemplarische Darstellung von möglichen Pilotprojekten und Aktivitäten

Organisationseinheit	Projekt/Aktivität
Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsorientiertes MitarbeiterInnengespräch • Fragestellungen/Kriterien für Aufnahme- und Karriereprozesse • Entwicklung von GM-Kompetenzaufbaumaßnahmen für MitarbeiterInnen • Kriterien für externe ReferentInnen • GM-Kompetenzprofil für MitarbeiterInnen • Gender Agents Lehrgang (EU-Projekt)
Schulentwicklung / Führungskräfte	<ul style="list-style-type: none"> • Kriterien für geschlechtergerechte Beratung und Begleitung von Schulen • Kompetenzaufbau für geschlechtergerechte Moderation • Forschungsarbeiten zu geschlechtergerechter Führung etc. • Integration der Gender Perspektive in den Governance-Ansatz • Schulungsmodul für Gender Mainstreaming Beauftragte an Schulen • Projekte mit Schulen zur gendersensiblen Berufsorientierung (EU-Projekt)
Lehre	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Methodik-Didaktik • Weiterbildung der Lehrenden aller Fächer • Durchforstung der Curricula, Lehrunterlagen mit der Gender Perspektive • Systematischer Aufbau von Gender Kompetenz: Weiterbildungsangebote für LehrerInnen • Integration der Genderperspektive in Weiterbildungsangebote
Praxis VS und NMS	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotprojekte mit Begleitforschung gendersensibler Unterricht
Forschung	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitforschung bei Pilotprojekten • In Zusammenarbeit mit anderen Organisationen: Wirkungsforschung

Zeitleiste

	Sep	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun
SJ 2017/18	Organisationsanalyse (Projektteam) MST: Vorlage Umsetzungskonzept/Entscheidung MST: Einrichtung Projektstrukturen MST: Kick-off									
		WS DB-Rektorat zur Zielfindung MST: Gleichstellungsziele PHSt MST: Ziele DB Strategie								
						Einrichtung Think-tank MST: Think-tank Workshop				
						Installierung von Pilotprojekten MST: 2 Pilotprojekte werden begonnen				

	Sep	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	
SJ 2018/19	Weiterführung der Pilotprojekte MST: 2 weitere Pilotprojekte werden begonnen										
	Kompetenzaufbau MST: Gender Agents Lehrgang (EU-Projekt startet), Gender Champions-Lehrgang startet										
		MST: Denkraum									
	Vernetzung innen und außen, Sitzungen Think-tank, Projektteam										

Im SJ 2019/20 Weiterführung der Projekte, Sicherung der strukturellen Verankerung und ein geplanter Projektabschluss (im Sinne einer revolvierenden Projektplanung wird ein jährlicher Arbeitsplan erstellt).