



WESTEM

Cross-country report on women in STEM

Prepared by: The WESTEM partnership



Co-funded by
the European Union

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können für sie verantwortlich gemacht werden. Projekt Nr. 2021-1-SE01-KA220-HED-000032058

Cross-country report

WESTEM PARTNERSHIP:



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

INHALTSVERZEICHNIS

Über das Projekt	5
Methodik	6
Teil 1: SYSTEMATISCHE LITERATURPRÜFUNG	9
Definitionen	9
MINT	9
Geschlechtsspezifische Unterschiede in MINT	9
Überblick über die Gleichstellung von Frauen und Männern im MINT-Bereich im nationalen Kontext	10
Österreich	10
Griechenland:	11
Italien:	12
Schweden:	13
Zypern:	13
Rechtlicher Rahmen (aus Sekundärforschung) - vorläufig	14
Österreich:	15
Griechenland:	19
Italien:	24
Schweden	28
Zypern:	31
Praktiken und institutionelle Strategien (aus Sekundärforschung)	36
Österreich:	36
Griechenland:	37
Italien:	38
Schweden:	39
Zypern:	41
Teil 2: PRIMÄRFORSCHUNG UND DURCHFÜHRUNG	45
Erfahrungen aus der Implementierung im Rahmen des Projekts	45
Österreich:	45
Griechenland:	46
Italien:	47
Schweden:	48
Zypern:	51
Fallstudien (aus Interviews mit Mentoren)	53
Österreich:	53
Schlussfolgerungen	70



Co-funded by
the European Union

Österreich:	71
Griechenland:	72
Italien:	72
Schweden	74
Zypern	75
Referenzen	75
Anhang 1	80
Dokumentarfilm und Interview-Drehbuch WESTEM	80

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Über das Projekt

WESTEM ist ein Erasmus+-Projekt, das von 2022 bis 2024 läuft und Mädchen und Frauen die Möglichkeit geben soll, die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen zu erlangen, um im Bereich MINT erfolgreich zu sein. Außerdem soll es das Bewusstsein für die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bereichen MINT (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik) schärfen. Der Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Schaffung einer Plattform, die junge Frauen ermutigt, den Schritt in den MINT-Bereich zu wagen. Das Projekt wird von der Europäischen Union finanziert.

Eine unzureichende Vertretung von Frauen im MINT-Bereich beeinträchtigt, wie auch andere Ungleichheiten, das gesamte Wirtschaftswachstum in vielen Ländern, zusätzlich zu den schwierigen sozialen Problemen, die damit verbunden sind, wie der Globale Bericht über nachhaltige Entwicklung (2019) auf der Grundlage solider empirischer Daten feststellt.

Die MINT-Lücke ist nicht leicht zu bekämpfen und erfordert nachhaltige Strategien für eine langfristige Wirkung. Mit WESTEM wollen wir durch sinnvolle Unterstützung und Dienstleistungen den Ton für einen solchen Weg angeben.

Unser Ziel

Die folgenden konkreten Ziele sind in WESTEM vorgesehen:

Ermöglichung von Möglichkeiten für Mädchen und Frauen, die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen zu erwerben, um in der MINT-Branche erfolgreich zu sein

- Entwicklung eines Selbstbewertungsinstruments zur Bewertung der Bereitschaft von Hochschullehrern, die Beteiligung von Frauen in MINT-Fächern zu fördern
- Entwicklung und Anwendung geeigneter beruflicher Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen für Lehrkräfte zur Förderung einer integrativen MINT-Ausbildung und zur Unterstützung von Frauen aus marginalisierten Verhältnissen
- Anziehung, Anwerbung und Bindung von Frauen für MINT-Studiengänge und -Fächer an Hochschulen und Universitäten durch engagierte Mentoren mit Vorbildfunktion

Methodik

Das WESTEM-Projekt stützt sich auf die Methodik der designbasierten Forschung (DBR). Designbasierte Forschung (DBR) ist eine Methode, die von Forschern in den Lernwissenschaften, einem Teilbereich der Bildung, verwendet wird. Ihre wichtigsten Merkmale sind:

Prozess: DBR beinhaltet die Entwicklung von "Interventionen" oder Lösungen für bestimmte Probleme. Anschließend wird die Wirksamkeit dieser Lösungen durch Erprobung und Umsetzung bewertet.

Iterativer Ansatz: Mithilfe einer Reihe von Wiederholungen und Anpassungen, die von den während der Tests gesammelten Daten abhängen, entwickeln und verbessern die Forscher die Interventionen. Durch dieses iterative Verfahren ist ein kontinuierlicher Fortschritt möglich.

Ziel der DBR ist es, neue Theorien und Rahmenwerke für Unterricht, Lernen, Design und Bildungsreform zu entwickeln. Durch die Berücksichtigung des Lernens als komplexes System mit emergenten Qualitäten geht sie über das konventionelle Studium hinaus.

Aus der Perspektive der Lernwissenschaften wird DBR verwendet, weil es zu ihrem Schwerpunkt auf der Erforschung von Lernenden, ihren Gemeinschaften und den lokalen Kontexten, in denen sie leben, passt.

Im Rahmen des WESTEM-Projekts haben wir diesen länderübergreifenden Bericht erstellt, um ein Gesamtbild des Projektlebenszyklus zu vermitteln, da er sich insbesondere auf das Projektergebnis 3 bezieht, das sich über die 24 Monate der Projektdurchführung erstreckt. Der länderübergreifende Bericht basiert auf den 5 Länderberichten, die von den Partnerorganisationen des Konsortiums - Schweden, Österreich, Italien, Griechenland und Zypern - erstellt wurden.

Zur Erstellung des länderübergreifenden Berichts wurden insbesondere die folgenden Verfahren durchgeführt:

- Die Erstellung von Leitlinien für die Haupt- und Sekundärforschung. Dabei werden die Prinzipien der designbasierten Forschung genutzt, um durch Lösungsprototyping an der Intervention teilzunehmen.
- Datenerfassung und -analyse: Die Informationen, die zur Ermittlung der Bedürfnisse, Lücken und Anforderungen in Bezug auf geschlechtsspezifische



Co-funded by
the European Union

Unterschiede in den MINT-Fächern erforderlich sind, wurden durch dieses Datenerhebungsverfahren gewonnen.

- Es wurden fünf nationale Berichte verfasst: Die Partnerorganisationen verschafften sich ein umfassendes Bild vom Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in MINT-Studiengängen und -Berufen durch systematische Literaturrecherche, Sekundärforschung, Interviews und Feldforschung im Rahmen der Durchführung des WESTEM-Projekts. Jeder Partner nutzte Sekundärforschung, Fragebögen und halbstrukturierte Interviews, um Daten für die nationalen Berichte zu sammeln.

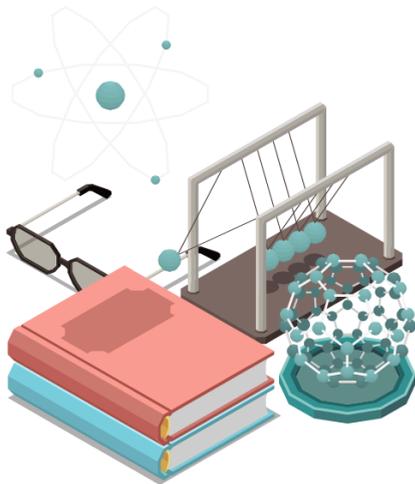
- Untersuchung und Bewertung von fünf nationalen Forschungsstudien

- Zusammenstellung des länderübergreifenden Berichts

Der länderübergreifende Bericht erfüllt einen wichtigen Zweck. Die Analyse und die Erfahrungen, die im Rahmen des WESTEM-Projekts ausgetauscht wurden, bieten eine deskriptive und kontextbezogene Bewertung des Stands der Gleichstellung der Geschlechter in MINT-Studiengängen und -Berufen in den Partnerländern und anderen Regionen. In praktischer Hinsicht ist es von entscheidender Bedeutung, ein tieferes Verständnis für die Herausforderungen in diesem Bereich zu entwickeln, langfristige Ziele zu skizzieren, die Schwierigkeiten in einem globalen Umfeld zu beschreiben und Bedingungen und Empfehlungen zu schaffen, um die Geschlechterklüft in MINT in Zukunft zu überwinden.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Part 1: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW



Teil 1: SYSTEMATISCHE LITERATURPRÜFUNG

Definitionen

MINT

Die vier sich überschneidenden Bereiche Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik werden unter dem Begriff MINT zusammengefasst. Die Bildungsstrategie, die die Disziplinen in ein einziges, gut strukturiertes Programm integriert, wird manchmal in diesem Akronym zusammengefasst. Im Grunde genommen ist MINT also eine interdisziplinäre Unterrichtsmethode, die Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik in einem anspruchsvollen Studiengang vereint.

Laut der National Science Teachers Association ist der MINT-Unterricht "eine Pädagogik des Erfahrungslernens, bei der die Anwendung von Wissen und Fähigkeiten durch kontextbezogene Projekte oder Probleme integriert wird, die auf Lernergebnisse ausgerichtet sind, die mit der Entwicklung wichtiger Fähigkeiten für die Hochschul- und Berufsreife verbunden sind". Ziel ist es, Schüler beim Erwerb naturwissenschaftlicher Grundlagen und Fähigkeiten zu unterstützen, damit sie komplizierte Probleme beurteilen, Ideen und Argumente erklären und an einer technologisch fortgeschrittenen Gesellschaft teilhaben können.

Es ist wichtig, daran zu denken, dass es sich bei MINT nicht um einen einzelnen Bereich handelt, sondern um die Integration aller vier Bereiche durch praktischen Unterricht. Ein Student, der zum Beispiel einen naturwissenschaftlichen Abschluss macht, erhält nicht immer Unterricht in MINT-Fächern. Obwohl Mathematik ein MINT-Fach ist, muss sie mit Wissenschaft, Ingenieurwesen und Technologie kombiniert werden, um

Geschlechtsspezifische Unterschiede in MINT

Betreten Sie die Räumlichkeiten eines Unternehmens, das nicht in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik (MINT) tätig ist. Wählen Sie 10 Mitarbeiter nach dem Zufallsprinzip aus, und es ist wahrscheinlich, dass 5 davon Frauen und 5 Männer sind. Gehen Sie nun in ein Unternehmen mit vielen MINT-Mitarbeitern und nehmen Sie 10 zufällige Mitarbeiter. Was glauben Sie, wie viele davon werden Frauen sein? Die Antwort ist 3, laut dem Global Gender Gap Report 2023 des Weltwirtschaftsforums.



Co-funded by
the European Union

Nach Angaben des [Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen](#) arbeiten 4 % der Frauen in MINT-bezogenen Berufen, gegenüber 27 % der Männer in Europa. Insgesamt bleiben die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Bildung bestehen, auch wenn mehr Mädchen als je zuvor eingeschult werden.

Obwohl 74 % der Frauen an einem MINT-Beruf interessiert sind, studieren nur 24 % von ihnen tatsächlich MINT. Obwohl Frauen fast 50 % des Arbeitsmarktes ausmachen, sind nur 28 % der Frauen in MINT-Berufen tätig, während es bei den Männern 72 % sind.

Mädchen sind in den MINT-Bereichen unterrepräsentiert, weil Vorurteile, soziale Normen und Erwartungen sie häufig zurückhalten und sich auf die Qualität ihrer Ausbildung und die von ihnen gewählten Fächer auswirken. Dies ist besonders besorgniserregend, da MINT-Bereiche als die Bereiche der Zukunft gelten, die Innovation und nachhaltige Entwicklung vorantreiben werden. Es ist heute wichtiger denn je, dass Frauen und Mädchen gleichberechtigt an den MINT-Fächern teilnehmen, sowohl als wirtschaftliche Voraussetzung als auch für den Fortschritt und die Innovation der Technologie. Wie Sven Blumberg, Senior Partner bei McKinsey, vorschlägt, könnte eine Erhöhung des Frauenanteils in der Tech-Branche um die Hälfte das BIP Europas um bis zu 600 Milliarden Euro steigern.

Überblick über die Gleichstellung von Frauen und Männern im MINT-Bereich im nationalen Kontext

In diesem Abschnitt wird der aktuelle Stand in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und MINT-Studien und -Berufe in den Partnerländern des WESTEM-Projekts untersucht.

Österreich

Die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von MINT-Fächern (Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik) und Karrieren sind zwei Bereiche, in denen Österreich Anzeichen für Verbesserungen zeigt. Österreich hat eine Reihe von Initiativen zur Förderung der Geschlechterparität umgesetzt. Diese bestehen aus nationalen und europäischen Gesetzen, Verordnungen und Initiativen. Es gibt Bestrebungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, das Lohngefälle zu verringern und den Anteil von Frauen in

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

Führungspositionen zu erhöhen. Gleichstellungspolitik und die Stärkung der Rolle der Frau sind in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens fest verankert.

Im Zusammenhang mit MINT-Berufen und -Bildung gibt es Initiativen, um das Interesse und das Engagement von Studentinnen in diesen Bereichen zu steigern. Es gibt jetzt Programme, die Frauen und Mädchen dazu motivieren sollen, MINT-Themen zu studieren und eine Karriere in diesem Bereich anzustreben. Um den Bedarf an ausgebildeten Fachkräften in den MINT-Bereichen zu decken, wurde auch die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, der Industrie und staatlichen Organisationen verstärkt. Mit Initiativen wie der "MINT Girls Challenge" und dem "Girls Day" im Bundeskanzleramt will die österreichische Frauenministerin Frauen für MINT-Fächer begeistern.

Dennoch ist der Anteil der Frauen in den MINT-Fächern relativ gering. Nur 38,1 Prozent der MINT-Standardstudiengänge an Universitäten werden von Frauen gewählt, im Vergleich zu 53,9 Prozent aller Studienrichtungen. Unter den Hochschulabsolventen machen Frauen 37,9 % der MINT-Absolventen aus, verglichen mit 55,8 % der Absolventen insgesamt (BMBWF, 2022).

Griechenland:

Heutzutage ist die Stärkung der Rolle der Frauen in den MINT-Bereichen von entscheidender Bedeutung, da sie nicht nur die Gleichstellung der Geschlechter fördert, sondern auch eine wichtige Triebkraft für Fortschritt und Kreativität darstellt. Trotz einiger Verbesserungen in jüngster Zeit sind Frauen in Griechenland in den MINT-Fächern (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik) nach wie vor unterrepräsentiert, was die Vielfalt einschränkt, die zur Förderung von Innovation und ganzheitlichen Problemlösungen erforderlich ist. Um die Situation von Frauen in MINT-Fächern in Griechenland besser zu verstehen, konzentriert sich dieser Bericht auf die Zusammenarbeit von Mentoren, Hochschulen und Bildungseinrichtungen. Da wir wissen, welche wichtige Rolle Mentoring für die berufliche Entwicklung spielt, untersuchen wir Programme, die eine für beide Seiten vorteilhafte Beziehung zwischen aufstrebenden Personen, Hochschuleinrichtungen, erfahrenen Mentoren und Schulen fördern. Wie in vielen anderen Ländern sind Frauen in Griechenland in den MINT-Fächern seit jeher unterrepräsentiert. Es gab eine klare Unterrepräsentation.

Italien:

Auch wenn es noch Hindernisse zu überwinden gibt, hat Italien in den letzten Jahren Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in der MINT-Ausbildung und -Beschäftigung gemacht. Die Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Fächern an italienischen Universitäten ist sowohl auf institutionelle als auch auf kulturelle Faktoren zurückzuführen. Zu den strukturellen Faktoren gehören organisatorische Praktiken wie die Homosozialität, bei der Doktoranden auf der Grundlage der Ähnlichkeit mit ihren Betreuern ausgewählt werden, während zu den kulturellen Faktoren Diskriminierung und Erwartungen an die Geschlechterrollen gehören. Dies kann dazu führen, dass weniger Frauen in Abteilungen arbeiten, was sich auf die künftige Beteiligung auswirken kann. Unzureichende Kinderbetreuungsangebote, flexible Arbeitszeiten und Ungleichheiten zwischen unbezahlter Pflege und familiären Verpflichtungen beeinflussen ebenfalls häufig die beruflichen Entscheidungen von Frauen. Es wird auch betont, wie wichtig es ist, die Industrie dabei zu unterstützen, Wege zu finden, um die mit einer größeren zeitlichen Flexibilität verbundenen Lohneinbußen zu verringern, und sich nicht nur auf die Angleichung der Verteilung von Männern und Frauen in verschiedenen Branchen und Berufen zu konzentrieren.

Italien hat einen gesetzlichen Rahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der akademischen Forschung und in anderen Bereichen geschaffen. Als Ersatz für die früheren Gleichstellungsausschüsse wurden mit dem Gesetz 183/2010 einzigartige Garantieausschüsse für Chancengleichheit in öffentlichen Verwaltungen eingerichtet. Ziel dieses Gesetzes ist es, Menschen vor Diskriminierung zu schützen und Chancengleichheit in öffentlichen Einrichtungen zu gewährleisten, wozu auch Forschungseinrichtungen und Universitäten gehören. Öffentliche Verwaltungen müssen einen positiven Aktionsplan erstellen, um Hindernisse für die Chancengleichheit im Einklang mit dem Nationalen Kodex für die Chancengleichheit von Frauen und Männern von 2006 zu beseitigen. Dazu gehören die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die ausgewogene Vertretung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen und die Bevorzugung von Frauen bei Einstellungs- und Beförderungsverfahren. Darüber hinaus wird das Nationale Forschungsprogramm vom Ministerium für Bildung, Universität und Forschung koordiniert, das großen Wert auf die Förderung der Chancengleichheit und der Geschlechterdimension in der Forschung sowie auf die Gewährleistung der Geschlechterparität in Einstellungs- und Auswahlgremien legt.

Trotz dieser Initiativen gibt es jedoch nach wie vor geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in den MINT-Berufen, was zu Einkommensunterschieden im späteren Leben führt. In Italien gibt es in diesem Bereich immer noch



Co-funded by
the European Union

Schwankungen, auch wenn das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern in der gesamten EU zurückgegangen ist. Eine der Hauptursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist die Unterrepräsentation von Frauen in hoch bezahlten, männerdominierten Branchen wie MINT. Die Überrepräsentation von Frauen in schlechter bezahlten Branchen wie Pflege und Erziehung macht etwa 30 % des gesamten geschlechtsspezifischen Lohngefälles aus. Auch wenn mehr Frauen Karrieren in historisch männerdominierten Branchen anstreben, gibt es immer noch Berufe, in denen ein großer Prozentsatz der Beschäftigten Männer sind, was die Entlohnung der Frauen schmälert. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle besteht zum Teil deshalb fort, weil die Arbeit von Frauen in einigen Branchen unterbewertet wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Italien zwar durch eine Vielzahl gesetzlicher und politischer Initiativen Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den MINT-Fächern erzielt hat, dass aber immer noch große Hindernisse in Form von tief verwurzelten Lohnunterschieden, strukturellen Hindernissen und kulturellen Ansichten zu überwinden sind. Um eine vollständige Gleichstellung der Geschlechter in der MINT-Ausbildung und -Beschäftigung in Italien zu erreichen, müssen weitere Anstrengungen unternommen werden.

Schweden:

Schweden ist eines der Länder mit der gleichstellungsfreundlichsten Kultur. Mit seinen Gesetzen und Praktiken steht Schweden zusammen mit den skandinavischen Ländern an der Spitze der Liste der Länder, in denen die Gleichstellung der Geschlechter am weitesten fortgeschritten ist und die Frauen mehr Chancen in der Schule und im Beruf bieten.

Heutzutage gibt es mehr Frauen als Männer in höheren Bildungslaufbahnen, und auch die Beteiligung an MINT-Laufbahnen nimmt zu, aber es gibt noch Raum für Verbesserungen, was die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen und eine höhere Beteiligung am Arbeitsmarkt angeht.

Zypern:

Die zypriotische Kommissarin für Geschlechtergleichstellung, Josie Christodoulou, betont die Notwendigkeit von Bildungsreformen, um die Beteiligung von Frauen in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik (MINT)

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

zu fördern. In ihrer Funktion als Kommissarin für Geschlechtergleichstellung ist sie bestrebt, die erhebliche Lücke in den MINT-Bereichen in Zypern zu schließen. Die Kommissarin nimmt häufig an Initiativen zur Förderung von Frauen in MINT-Fächern teil, darunter die letzte WESTEM-Konferenz im Dezember 2023 und der erste Workshop für Frauen in den mathematischen Wissenschaften (WMSC), der im Mai 2023 im zyprischen Institut für Neurologie und Genetik in Nikosia stattfand. In ihrer Rede räumte die Kommissarin ein, dass das Geschlechtergefälle in den MINT-Fächern in Zypern beträchtlich ist, und erklärte, dass die Regierung Maßnahmen ergreift, um dieses Problem durch verschiedene Initiativen anzugehen. Sie erwähnte auch, dass Zypern einen der niedrigsten Prozentsätze von Männern und Frauen in MINT-Bereichen in der EU hat.

Die Regierung hat Lücken identifiziert, um sich auf diese Fragen zu konzentrieren. Daher kündigte Frau Christodoulou an, dass ihr Büro in Zusammenarbeit mit der staatlichen zyprischen Stipendienstiftung zehn Stipendien für Frauen ab dreißig Jahren vergeben wird, die bisher nicht in der Lage waren, ein Studium aufzunehmen. Frauen, die ein Studium in den Bereichen Innovation und Technologie anstreben, werden diese Stipendien erhalten.

Die Kommissarin teilte auch mit, dass ihr Amt in Zusammenarbeit mit dem stellvertretenden Ministerium für Forschung, Innovation und Technologie eine Reihe von Initiativen organisiert, darunter eine monatliche Webkampagne, die ein weibliches Vorbild oder eine weibliche Leistung in den MINT-Bereichen vorstellt. Darüber hinaus organisiert das Bildungsministerium eine Reihe von geschlechtsspezifischen Schulungsprogrammen für Lehrer und Berufsberater. Ziel ist es, implizite Vorurteile abzubauen, die Jungen und Mädchen häufig dazu verleiten, Karrieren in den so genannten "traditionellen Frauen- und Männerberufen" und in auf Stereotypen basierenden Bereichen zu verfolgen.

Abschließend betonte die Kommissarin, wie wichtig es ist, weibliche Vorbilder anzuerkennen und andere Frauen zu inspirieren, ähnliche Karrieren zu verfolgen. "Wir müssen die Leistungen von Frauen würdigen und mehr von ihnen dazu inspirieren, eine Karriere in MINT-Bereichen anzustreben."

Rechtlicher Rahmen (aus Sekundärforschung) - vorläufig

In diesem Abschnitt werden die nationalen Strategien zur Verhinderung geschlechtsspezifischer Unterschiede am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt in den MINT-Bereichen untersucht, einschließlich eines rechtlichen Rahmens, der geschlechtsspezifische Vorurteile bekämpft und die Gleichstellung der Geschlechter

in der MINT-Branche gewährleistet. Darüber hinaus befassen wir uns mit den verfügbaren statistischen Daten über die Vertretung von Frauen in MINT-Hochschulstudiengängen und -karrieren, nationalen Vorschriften und den Ansätzen formeller Regierungsorganisationen, die die Einbeziehung von Frauen in MINT-Einstellungspraktiken und -verfahren gewährleisten.

Österreich:

Die Gleichstellung der Geschlechter und die Verhinderung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sind in Österreich vorrangig. Die folgenden Faktoren werden in Österreich in der nationalen Politik und im Rechtsrahmen häufig berücksichtigt:

Gleichstellungsgesetze und Antidiskriminierungsmaßnahmen: In Österreich sind Gesetze in Kraft, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern und Diskriminierung am Arbeitsplatz verbieten. Die Allgemeine Rechtsvorschrift für Bundes Gleichbehandlungsgesetz (2023) und das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) sind wichtige Rechtsvorschriften, die die Diskriminierung von Frauen und Männern auf Bundesebene verbieten und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung festlegen.

Förderung von Frauen und Quotenregelungen: Es wurden Schritte unternommen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Die Einhaltung von Geschlechterquoten in Aufsichtsräten kann für Unternehmen verpflichtend sein.

Förderung von MINT-Berufen für Frauen: Es gibt Programme, die das Interesse von Frauen an MINT-Fächern und -Berufen fördern. Veranstaltungen, die Wissen vermitteln, Mentoring-Programme und gezielte Bildungsinitiativen können dies leisten.

Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung: Öffentliche Sensibilisierungskampagnen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Stereotypen und Vorurteilen sind ein häufiger Bestandteil nationaler Pläne. Dies kann zur Entwicklung eines einladenderen Arbeitsplatzes beitragen.

Der rechtliche Rahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich, der auch die Förderung von Frauen in MINT-Bereichen umfasst, wird von staatlichen Stellen und Organisationen umgesetzt und überwacht. Zu diesen Unternehmen gehören:



Co-funded by
the European Union

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BFSFJ): Dem **BMFSFJ** kommt eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung und Umsetzung der Gleichstellungspolitik zu. Es ist zuständig für nationale Fragen der Geschlechterpolitik und der Stärkung der Rolle der Frau.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF): Das **BMBWF** ist nicht nur für Forschung und Lehre zuständig, sondern spielt auch eine entscheidende Rolle bei der Ermutigung von Frauen, eine Karriere in den MINT-Bereichen einzuschlagen. Es setzt die Gleichstellungspolitik in Forschung und Lehre in die Praxis um.

Gleichbehandlungsanwaltschaft (GWA): Die Aufgabe der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es, die Gleichstellung zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen. Wir bieten unparteiische, kostenlose Beratung und Unterstützung für alle, die von Diskriminierung betroffen sind.

Große geschlechtsspezifische Diskrepanzen gibt es im MINT-Schwerpunktbereich, so die Analysen aus dem Studienbericht des "Instituts für Höhere Studien (IHS)" mit dem Schwerpunkt "Geschlechtersituation am Beispiel von MINT-Schwerpunkt- und Pädagogikstudien". Im Evaluierungszeitraum von rund 20 Jahren hat sich der Frauenanteil im MINT-Schwerpunktbereich relativ bescheiden verbessert und liegt immer noch unter 25 % aller Studierenden. Der Anteil der Schülerinnen, die ihre Schulausbildung in Österreich absolviert haben, ist wesentlich geringer, was darauf hindeutet, dass das österreichische Bildungssystem eine stärkere geschlechtsspezifische Segregationswirkung hat.

Der Projektbericht 2021 über "Entwicklungen im MINT-Bereich an den Hochschulen und auf dem Arbeitsmarkt" enthält folgende statistische Ergebnisse:

Die Geschlechterverteilung in MINT-Fächern unterscheidet sich stark von der in anderen Bildungsbereichen. Der Anteil der Frauen an den MINT-Studierenden an öffentlichen Universitäten beträgt 37 %, wobei der Anteil im MINT-Bereich mit 20 % besonders niedrig ist. In den Nicht-MINT-Fächern ist der Anteil mit 61 % wesentlich höher. An den Fachhochschulen ist die Diskrepanz noch deutlicher: Frauen sind nur in 25 % der MINT-Studiengänge eingeschrieben, gegenüber 64 % in den anderen Bildungsbereichen. Dies kann jedoch auch teilweise dadurch erklärt werden, dass 86 % der MINT-Studiengänge an diesen Hochschulen auf MINT-Themen ausgerichtet sind. Der Frauenanteil in diesen Fächern ist mit 23 % etwas höher als in den MINT-Fächern an den öffentlichen Hochschulen.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

In den letzten Jahren ist der Anteil der weiblichen MINT-Studierenden leicht gestiegen. An den öffentlichen Hochschulen stieg er vom Wintersemester 2014-15 bis zum Wintersemester 2019-20 um über 3 Prozentpunkte bzw. 37 %. Die Fächer mit dem größten Zuwachs waren Physik, Chemie und Geowissenschaften (plus 4 Prozentpunkte), Ingenieurwesen und Fertigung, Architektur und Bauwesen, Informatik und Kommunikationstechnik, Biologie und Umwelt (jeweils plus 3 Prozentpunkte).

Aufgrund von Zuwächsen in den Bereichen Informatik und Kommunikationstechnik (+3%-Punkte) sowie Ingenieurwesen und Fertigung (+4%-Punkte) waren im Wintersemester 2018/19 insgesamt 25% der Studierenden in MINT-Studiengängen an Fachhochschulen Frauen eingeschrieben. Dies entspricht einem Anstieg von 2 % gegenüber dem Wintersemester 2014-15. Dagegen ist der Anteil der Frauen in den Studiengängen Biologie und Umwelt etwas zurückgegangen (um 1 %).

Statistiken aus dem Gender Equality Index

Österreich liegt auf dem Gleichstellungsindex auf Platz 10 in der EU und erreicht 71,2 von 100 Punkten. Dieser Wert liegt um 1,0 Punkte über dem EU-Durchschnitt.1.

Österreichs Wert hat sich gegenüber 2010 um 12,5 Punkte verbessert, was vor allem auf Zuwächse im Bereich Energie zurückzuführen ist (+ 27,0 Punkte). Seit der letzten Ausgabe des Index liegt Österreich weiterhin auf Platz 10. Der Wert des Landes ist seit 2020 um 2,4 Punkte angestiegen. Dieser Anstieg ist vor allem auf Verbesserungen in den Bereichen Zeit (+ 7,2 Punkte) und Leistung (+ 3,7 Punkte) zurückzuführen. Nichtsdestotrotz hat das Land auch einen Rückgang seiner Punktzahl (-0,8 Punkte) und eine Verschlechterung seiner Platzierung im Bereich Arbeit um neun Plätze zu verzeichnen.



Beste Leistung

Mit 88,2 Punkten in der Kategorie Geld hat Österreich den höchsten Wert (Platz 4 von allen Mitgliedstaaten). Österreich hat sich in diesem Bereich um zwei Plätze verbessert, mit einer marginalen Verbesserung der Punktzahl um 0,7 Punkte seit 2020. Das Land schneidet in diesem Bereich in der Unterkategorie Finanzielle Ressourcen hervorragend ab und belegt mit 83,3 Punkten den fünften Platz in der EU. Im Teilbereich Wirtschaftliche Lage liegt Österreich mit 93,4 Punkten auf dem neunten Platz.

Größte Verbesserung

Am stärksten verbessert hat sich Österreich seit 2020 im Bereich Zeit (+ 7,2 Punkte), wodurch sich das Land von Platz 15 auf Platz 10 verbessert hat. Diese Verschiebung ist vor allem auf eine Verbesserung im Teilbereich der Pflegeaktivitäten (+ 14,2 Punkte) zurückzuführen. Infolgedessen liegt das Land in diesem Teilbereich nun auf Platz 15, sechs Plätze besser als zuvor. Im Teilbereich der sozialen Aktivitäten hat sich Österreich seit 2020 verbessert (+ 1,1 Punkte). Mit 60,8 Punkten liegt Österreich in diesem Teilbereich nun auf dem sechsten Platz, sechs Plätze höher als zuvor.

Am meisten Raum für Verbesserungen

Im Bereich Macht (55,4 Punkte), in dem die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten besonders deutlich sind, liegt Österreich auf Platz 15. Aufgrund der schnelleren Entwicklung in anderen Mitgliedstaaten hat sich der Wert Österreichs seit 2020 zwar um 3,7 Punkte verbessert, seine Position in der Liste ist jedoch gleich geblieben. Mit 32,0 Punkten liegt Österreich im Teilbereich der wirtschaftlichen Entscheidungsfindung, in dem das größte Verbesserungspotenzial besteht, auf Platz 20. Im Teilbereich der sozialen Entscheidungsfindung liegt Österreich mit 65,3 Punkten auf Platz 10 und hat sich damit seit 2020 um vier Plätze verbessert.

		Women	Men	Gender gap		Gap change
				2014	2021	
Full-time equivalent employment rate (% , 15-89 population, 2021)*						
Family type	Couple without children	37 	42 	-6	-5	●
	Couple with children	54 	90 	-36	-36	●
Level of education	Low educated	21 	41 	-16	-20	●
	Medium educated	42 	61 	-18	-19	●
	High educated	61 	70 	-9	-9	●
Country of birth	Native born	42 	59 	-18	-17	●
	Foreign born	42 	63 	-21	-21	●

Graduates of tertiary education (% , 15-89 population, 2021)

		Women	Men	Gender gap		Gap change
				2014	2021	
Age groups	15/16-24	19 	13 	5	6	●
	25-49	42 	37 	2	5	●
	50-64	23 	30 	-10	-7	●
	65+	12 	28 	-15	-16	●
Country of birth	Native born	27 	31 	-6	-4	●
	Foreign born	31 	30 	0	1	●

● gender gap decreased (< -1 p.p.) ● no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.) ● gender gap increased (> 1 p.p.)

* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

Griechenland:

Rechtlicher Rahmen

Nationale Gesetze und Verordnungen bilden den rechtlichen Rahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Griechenland. Eine wichtige Organisation, die für die Durchführung und Überwachung der Gleichstellungspolitik zuständig ist, ist das Generalsekretariat für Geschlechtergleichstellung. Rechtsdatenbanken, Veröffentlichungen der Regierung oder Gespräche mit Rechtsexperten wären notwendig, um spezifische Rechtsvorschriften zu ermitteln, die geschlechtsspezifische Vorurteile beseitigen und die Gleichstellung der Geschlechter in MINT-Bereichen gewährleisten.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Griechenland hat versucht, seine Gesetze mit den EU-Leitlinien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Einklang zu bringen; dennoch würden die Feinheiten der Gesetze in Bezug auf die Geschlechter in MINT-Bereichen eine gründliche Überprüfung der nationalen Politiken erfordern. Zwar gibt es möglicherweise nationale Strategien, um geschlechtsspezifische Unterschiede am Arbeitsplatz zu verhindern, aber offizielle Berichte, Gleichstellungsbüros oder zuständige Regierungsstellen verfügen möglicherweise über detaillierte Informationen über griechische Regierungsorganisationen, die speziell die Einbeziehung von Frauen und Männern in MINT-Bereichen bei Einstellungen und Einstellungsverfahren umsetzen. Allgemeinere EU-Politiken können sich ebenfalls auf die Bemühungen zur Förderung der Geschlechtervielfalt und -integration in der MINT-Ausbildung und in MINT-Berufen auswirken.

Wie im Ministerialbeschluss Nr. 146/29-12-2020 festgelegt, hat das Gesundheitsministerium wichtige strategische Ziele gesetzt, die zwischen 2021 und 2023 umgesetzt werden sollen. Diese Ziele zielen darauf ab, gesundheitliche Risikofaktoren zu bekämpfen, allen Menschen eine hochwertige Gesundheitsversorgung zu bieten und die Gesundheit und das Wohlbefinden von Menschen jeden Alters zu schützen und zu fördern. Das Ministerium betrachtet Gesundheit als einen sozialen Nutzen und ein Recht im Einklang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs), die in der Agenda 2030 der Vereinten Nationen enthalten sind. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle aller Mädchen und Frauen ist das Hauptziel von SDG Ziel 5. Es legt großen Wert darauf, dass die Gender-Theorie in die politischen Maßnahmen für eine erfolgreiche nachhaltige Entwicklung einbezogen wird, wie z. B. die Beendigung von Gewalt, die Gewährleistung der vollen Teilhabe von Frauen an der Gesellschaft und die Gewährung des Zugangs aller zu reproduktiver Gesundheitsversorgung.

Statistik

Laut dem Gender Equality Index 2023 für Griechenland liegt Griechenland mit 58,0 von 100 Punkten auf Platz 24 in der EU. Damit liegt das Land 12,2 Punkte unter dem EU-Durchschnitt.1.

Der Wert Griechenlands hat sich seit 2010 um 9,4 Punkte verbessert, vor allem aufgrund von Verbesserungen im Bereich Zeit (+ 31,5 Punkte). Die Gesamtpunktzahl Griechenlands hat sich seit 2020 um 4,6 Punkte verbessert, womit das Land zu den Mitgliedstaaten mit den größten Verbesserungen gehört. Die höhere Gesamtpunktzahl Griechenlands ist hauptsächlich auf Verbesserungen im

Zeitbereich zurückzuführen. Auch im Bereich Arbeit hat Griechenland seit 2020 Fortschritte gemacht (+ 3,1 Punkte). Die Gesamtbewertung Griechenlands hat sich seit 2020 um drei Punkte verbessert, was auf schnellere Fortschritte im Vergleich zu anderen EU-Ländern zurückzuführen ist.



Beste Leistung

Griechenland liegt im Gesundheitssektor auf Platz 17 mit der höchsten Punktzahl von 85,5 Punkten. Griechenland hat seine Position im Gesundheitssektor seit 2010 verbessert und ist von Platz 19 im Jahr 2010 um zwei Plätze auf Platz 17 im Jahr 2021 aufgestiegen. Am besten schneidet das Land in diesem Bereich im Teilbereich Gesundheitszustand ab, wo es mit 94,3 Punkten den sechsten Platz unter allen Mitgliedstaaten belegt.

Größte Verbesserung

Griechenland hat sich seit 2020 im Bereich Zeit am stärksten verbessert (+ 22,4 Punkte) und ist von Platz 26 auf Platz 13 vorgerückt. Von allen Mitgliedstaaten stellt dies die größte Verbesserung dar. Diese Veränderung ist vor allem auf Fortschritte im Teilbereich der Pflegeaktivitäten zurückzuführen (+ 23,9 Punkte seit 2020). Griechenlands Punktzahl im Teilbereich der sozialen Aktivitäten hat sich ebenfalls deutlich verbessert (+20,9), wodurch das Land um 16 Plätze auf den siebten Rang vorrückte.

Am meisten Raum für Verbesserungen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Im Bereich Arbeit sind die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sehr deutlich (68,7 Punkte). Griechenland liegt in diesem Bereich auf Platz 25, was die niedrigste Bewertung ist. Die Punktzahl Griechenlands hat sich seit 2020 um 3,1 Punkte erhöht, doch hat sich die Position des Landes seit 2010 nur um einen Platz verbessert. Die niedrigste Punktzahl (64,6 Punkte) erhält Griechenland im Teilbereich Segregation und Qualität der Arbeit, die schlechteste Platzierung innerhalb des Bereichs Arbeit jedoch im Teilbereich Beteiligung am Erwerbsleben (vorletzter Platz unter allen Mitgliedstaaten).

				Gender gap		Gap change
		Women	Men	2014	2021	
Full-time equivalent employment rate (% , 15-89 population, 2021)*						
Family type	Couple without children	29	33	-5	-4	●
	Couple with children	61	92	-29	-31	●
Level of education	Low educated	12	30	-16	-18	●
	Medium educated	35	61	-19	-26	●
	High educated	63	69	-5	-6	●
Country of birth	Native born	34	53	-15	-19	●
	Foreign born	34	62	-17	-28	●

Graduates of tertiary education (% , 15-89 population, 2021)

Age groups	15/16-24	7	5	3	2	●
	25-49	44	35	5	9	●
	50-64	28	32	-7	-4	●
	65+	11	22	-9	-11	●
Country of birth	Native born	27	29	-3	-2	●
	Foreign born	25	17	8	8	●

● gender gap decreased (< -1 p.p.) ● no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.) ● gender gap increased (> 1 p.p.)

* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

Es wurde eine umfassende quantitative Analyse über die Unterrepräsentation von Frauen im Bereich der Informatik durchgeführt. Die Studie konzentrierte sich speziell auf die Absolventen des Fachbereichs Informatik der Universität Kreta von 1985 bis zum letzten Studienjahr (2016-2017). In der Informatik und im Ingenieurwesen waren Frauen im Vergleich zu Männern auf allen akademischen Ebenen anhaltend unterrepräsentiert. In den Fächern Mathematik und Physik waren auf allen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

akademischen Ebenen gleich viele Männer und Frauen vertreten. In den MINT- und IT-Fächern waren weibliche Lehrkräfte ebenfalls seltener als männliche Lehrkräfte. In den Kategorien Studienanfänger, Bachelorabsolventen und Masterabsolventen war die Zahl der Frauen im Studienjahrzehnt stets höher als die der Jungen. Dennoch schlossen jedes Jahr weniger Frauen als Männer ein Promotionsstudium ab.

Insgesamt war der Frauenanteil unter den Studienanfängern (60,53 %), den Bachelor-Absolventen (64,33 %) und den Master-Absolventen (57,37 %) an allen griechischen Universitäten und Ingenieurschulen höher. Der Prozentsatz der Doktorandinnen ist drastisch gesunken und liegt bei nur 38,78 %. Die Ergebnisse wurden als glaubwürdig und zuverlässig erachtet, da sie vom offiziellen statistischen Dienst Griechenlands, der Griechischen Statistikbehörde (ELSTAT), stammen.

Im Vergleich zu jungen Männern weisen junge Frauen nach wie vor deutlich niedrigere Quoten für Erwerbsbeteiligung, Beschäftigung, Langzeitarbeitslosigkeit und NEET auf. Ein Teil der Abweichung tritt auf, wenn die Frauen Mitte 20 sind, weil sie familiäre Verpflichtungen haben und der Bedarf an weiblichen Arbeitskräften in bestimmten Altersgruppen sinkt.

Unter Verwendung des DSGE-Modells (dynamisches stochastisches allgemeines Gleichgewicht), insbesondere des von der Europäischen Kommission entwickelten Forschungs- und Entwicklungsmodells QUEST III, wurden die makroökonomischen Auswirkungen der Initiativen des Fonds für die Entwicklung und Integration der gleichen Gesellschaft (ESDIF) in Griechenland untersucht.

Zunächst wurde ein Szenario mit einer jährlichen Erhöhung der öffentlichen Ausgaben um etwa 20 Millionen Euro von 2021 bis 2025 untersucht. Um die suggestiven Auswirkungen der ESDIF-Initiativen zu veranschaulichen, wurde auch ein marginaler Anstieg der weiblichen Erwerbsquote um einen Prozentpunkt über einen Zeitraum von zehn Jahren berücksichtigt. Im Vergleich zu dem Szenario, in dem das ESDIF nicht umgesetzt wurde, prognostizierte das Modell Verbesserungen des potenziellen realen BIP von 0,16 % nach fünf Jahren, 0,34 % nach zehn Jahren und sogar 0,42 % auf lange Sicht.

Drei weitere Szenarien zielten darauf ab, die Differenz zwischen der griechischen Frauenerwerbsquote und dem Durchschnitt des Euroraums zu schließen. Die Auswirkungen auf das reale BIP wurden bis zum Ende der Umsetzungsfrist im Jahr 2025 auf 0,31 % bis 0,9 % projiziert, wobei eine teilweise Konvergenz zu den Standards des Euroraums von 25 %, 50 % bzw. 75 % angenommen wurde. Dies entspricht einem Anstieg des Frauenanteils an der Erwerbsbevölkerung um 2, 4 bzw.



Co-funded by
the European Union

6 Prozentpunkte. Darüber hinaus wurden die möglichen Verteilungsfolgen einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen um 1-6 Prozentpunkte untersucht. Das offizielle Mikrosimulationsmodell der Europäischen Union ist das als EUROMOD bekannte Steuer-Nutzen-Modell.

Initiativen

Um mehr Frauen für eine MINT-Ausbildung und -Berufslaufbahn zu begeistern, wurde eine Reihe von Programmen und Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt. Mehrere Universitäten und Organisationen gingen offensiv gegen geschlechtsspezifische Ungleichheiten vor. Organisationen und Interessenvertretungen drängten auf Verbesserungen am Arbeitsplatz und in der Ausbildung sowie auf eine stärkere Sensibilisierung für den Wert der Geschlechtervielfalt in MINT-Bereichen. Die Einstellung gegenüber Frauen in MINT-Fächern wurde möglicherweise durch kulturelle und sozioökonomische Einflüsse beeinflusst. Es wurden kontinuierliche Anstrengungen unternommen, um diese Probleme zu lösen und Frauen in MINT-Fächern Chancen zu eröffnen.

Italien:

Um geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen, hat Italien eine Reihe nationaler Strategien und gesetzlicher Rahmenbedingungen geschaffen, wobei der Schwerpunkt auf der Gleichstellung der Geschlechter in MINT- und anderen Bereichen liegt.

1. Nationale Strategie für Geschlechtergleichstellung: Italiens Nationale Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter wurde 2021 verabschiedet und gilt von 2021 bis 2026. Diese Methode konzentriert sich auf eine Reihe von Themen, wie Beschäftigung, Einkommen und Gehälter, Kompetenzen, Zeit, Macht und den COVID-19-Effekt. Das Hauptziel der Strategie ist die Förderung und Koordinierung von Regierungsinitiativen, um die Umsetzung der Gesetze zur Chancengleichheit und zu den Rechten der Geschlechter zu gewährleisten. Um die vollständige Umsetzung der Politik zur Chancengleichheit von Männern und Frauen zu gewährleisten, insbesondere in den Bereichen Unternehmertum, Selbstständigkeit sowie öffentliche und private Arbeit, ist eine Reihe von Abteilungen und Ministerien beteiligt, darunter die Abteilung für Chancengleichheit.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

2. Legislative Maßnahmen: Das Gesetz Nr. 162, das 2021 verabschiedet wurde, ist für den Kampf gegen die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern von entscheidender Bedeutung. Es verpflichtet den Nationalen Gleichstellungsbeauftragten, dem Parlament alle zwei Jahre über den Stand der Umsetzung der Gleichstellungsgesetze zu berichten und erweitert damit die Definition von "Diskriminierung". Die vorgenannten Rechtsvorschriften umfassen Bestimmungen, die darauf abzielen, die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz zu gewährleisten, wobei Fragen wie Beschäftigung, beruflicher Aufstieg, berufliche Entwicklung, Entlohnung, Kündigung, Austritt und Renten besonders berücksichtigt werden.

3. Gesetz zur Lohngleichheit und Zertifizierungssystem: Mit dem Gesetz über Entgeltgleichheit (Gesetz 162/2021) wurden wichtige Anforderungen geschaffen, um die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz zu fördern und das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern zu verringern. Sowohl für private als auch für öffentliche Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten schreibt das Gesetz eine Berichterstattung über den Status der männlichen und weiblichen Beschäftigten vor. Mit dem Gesetz wurde auch ein Zertifizierungsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen eingeführt. Bei diesem Ansatz werden Unternehmen anhand einer Reihe von Faktoren bewertet, darunter Strategie und Kultur, Unternehmensführung, Personalverfahren, Aufstiegschancen für Frauen und deren Einbeziehung in die Belegschaft, Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern sowie die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Elternschaft. Unternehmen können Steuererleichterungen und andere Vorteile erhalten, wenn sie diese Anforderungen erfüllen und eine Mindestpunktzahl erreichen.

4. Mutterschaft und Work-Life-Balance: Studien haben gezeigt, dass die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in Italien durch die Geburt von Kindern zunehmen. Im Vergleich zu Frauen ohne Kinder ist die Wahrscheinlichkeit, dass erwerbstätige Frauen in den zwei Jahren nach der Geburt arbeitslos werden, wesentlich höher. Und selbst fünfzehn Jahre nach der Geburt verdienen Frauen, die nach der Entbindung weiterarbeiten, deutlich weniger als Frauen, die keine Kinder haben. Diese Strafen sind zum Teil auf kulturelle Unterschiede und Mängel in der familienfreundlichen Gesetzgebung zurückzuführen. Zu den Gründen gehören auch der Mangel an Kindertagesstätten und die im Vergleich zu anderen europäischen Ländern weniger großzügige Politik des Vaterschaftsurlaubs.

Italien hat sich verpflichtet, die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen, wie diese Initiativen und gesetzlichen Rahmenbedingungen zeigen, wobei der Schwerpunkt auf der Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter in MINT- und anderen Bereichen liegt. Italien hat einen vielfältigen Ansatz gewählt, um diese Fragen anzugehen, einschließlich einer nationalen Strategie, gesetzlicher Maßnahmen, Zertifizierungsprogrammen und spezifischer Maßnahmen, die auf Mutterschaft und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgerichtet sind.

Statistik:

Italien liegt mit 68,2 von 100 Punkten auf dem 13. Platz des Gleichstellungsindex in der EU. Dieser Wert liegt 2,0 Punkte unter dem EU-Durchschnitt.1.

Von allen Mitgliedstaaten hat sich der Wert Italiens seit 2010 um 14,9 Punkte verbessert, was den größten Zuwachs in der Gesamtbewertung und den größten Sprung in der Rangfolge um acht Plätze bedeutet. Die Hauptursache für diese Verschiebung waren Fortschritte im Bereich Energie (+ 37,5 Punkte). Die Gesamtpunktzahl Italiens hat sich gegenüber 2020 um 3,2 Punkte erhöht. Verbesserungen in den Bereichen Zeit (+ 8,1 Punkte) und Leistung (+ 5,8 Punkte) waren die Hauptursachen für diesen Anstieg. In der Gesamtwertung hat sich Italien damit gegenüber 2020 um einen Platz auf Rang 13 verbessert.



Beste Leistung

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Italien liegt im Bereich Gesundheit auf dem neunten Platz aller Mitgliedstaaten und schneidet dort mit 89,2 Punkten am besten ab. Die Punktzahl des Landes hat sich um 0,2 Punkte erhöht, aber die Platzierung in dieser Kategorie hat sich seit 2020 um einen Platz verbessert. Mit 94,6 Punkten in der Unterkategorie Gesundheitszustand schneidet das Land in diesem Bereich hervorragend ab und belegt den fünften Platz, eine Verbesserung um einen Platz gegenüber 2020. In der Unterkategorie "Zugang zur Gesundheitsversorgung", in der Italien die Höchstpunktzahl von 98,6 Punkten erhielt, liegt das Land derzeit auf Platz neun in der EU.

Größte Verbesserung

Italien hat sich gegenüber 2020 im Bereich Zeit am meisten verbessert (+ 8,1 Punkte) und liegt nun auf Platz 12 statt auf Platz 16. Diese Verschiebung ist vor allem auf eine Verbesserung im Teilbereich der Pflegeaktivitäten zurückzuführen (+ 13,0 Punkte). Infolgedessen liegt das Land in diesem Teilbereich nun auf Platz 18 und hat sich damit um vier Plätze verbessert.

Auch im Teilbereich der sozialen Aktivitäten hat sich Italien seit 2020 verbessert (+ 3,8 Punkte) und ist von Platz 15 auf Platz 5 geklettert.

Am meisten Raum für Verbesserungen

Im Bereich Arbeit, in dem die geschlechtsspezifischen Unterschiede am stärksten ausgeprägt sind (65,0 Punkte), belegt Italien seit 2010 kontinuierlich den letzten Platz unter allen Mitgliedstaaten. Italien hat seinen Wert in diesem Bereich seit 2020 um 1,8 Punkte verbessert.

Italien erhält 68,9 Punkte im Teilbereich Partizipation, was der niedrigste Wert in diesem Bereich ist (27). Die niedrigste Punktzahl (61,4 Punkte) erhält Italien im Teilbereich Segregation und Qualität der Arbeit, wo es seit 2020 vom 19. auf den 22.

		Women	Men	Gender gap		Gap change
				2014	2021	
Full-time equivalent employment rate (% , 15-89 population, 2021)*						
Family type	Couple without children	24	31	-8	-7	●
	Couple with children	51	88	-36	-37	●
Level of education	Low educated	13	37	-23	-24	●
	Medium educated	41	62	-19	-21	●
	High educated	65	72	-9	-7	●
Country of birth	Native born	31	49	-19	-18	●
	Foreign born	36	68	-25	-32	●

Graduates of tertiary education (% , 15-89 population, 2021)

Age groups	15/16-24	7		5		2	2	
	25-49	30		20		7	10	
	50-64	14		13		-1	1	
	65+	6		9		-4	-3	
Country of birth	Native born	17		14		1	3	
	Foreign born	15		9		5	6	

 gender gap decreased (< -1 p.p.)

 no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.)

 gender gap increased (> 1 p.p.)

* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

Schweden

Rechtlicher Rahmen

Schweden setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter ein, indem es Gesetze erlässt, die Diskriminierung verbieten und Gleichbehandlung garantieren. Genauer gesagt gelten Verwaltungs- und Arbeitsmarktgesetze wie das Elternurlaubsgesetz (1995:584), das die Rechte von werdenden Müttern und Vätern schützt, und das schwedische Diskriminierungsgesetz (2008:567), das sich für "Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei Arbeit, Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Weiterbildung" einsetzt - also für die Bekämpfung von Diskriminierung und die Förderung von gleichen Rechten und Chancen unabhängig von Geschlecht, Transgender-Identität oder -Ausdruck, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder anderen Überzeugungen, Behinderung, sexueller Orientierung oder Alter - für staatliche Stellen, einschließlich Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Das Antidiskriminierungsgesetz erlaubt Einstellungspraktiken, die dem unterrepräsentierten Geschlecht eine gewisse Vorzugsbehandlung gewähren, solange sie die Gleichstellung der Geschlechter fördern und nicht gegen EU-Recht verstoßen. Nach Angaben des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (2024). Nach diesem Gesetz müssen sich Arbeitgeber aktiv darum bemühen, die Diskriminierung zu beenden und die Gleichstellung der Geschlechter sowohl beim Personal als auch bei den Studierenden zu fördern. Genauer gesagt schreiben das schwedische Hochschulgesetz (SFS 1992:1434) und die Hochschulverordnung (SFS 1993:100) den Hochschulen vor, Maßnahmen zur Gewährleistung der

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Chancengleichheit und zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen zu ergreifen. Diese Gesetze wurden vom schwedischen Rat für das Hochschulwesen im Rahmen einer schwedischen Regierungsvorlage entworfen (Silander, 2023).

Statistik

Der Anteil der Frauen in traditionell von Männern dominierten Studienfächern ist gestiegen, so dass laut dem schwedischen Statistikamt (SCB, 2020) vier nationale Studiengänge der Sekundarstufe II - einschließlich der Naturwissenschaften - eine gleichmäßige Geschlechterverteilung aufweisen. Im Jahr 2019 waren mehr Frauen als Männer an Hochschulen eingeschrieben, wobei 56 % von ihnen Studiengänge belegten, die typischerweise von Männern belegt werden, mit Ausnahme von Fertigung und Technik. In Bezug auf die akademische Ebene schreiben sich Frauen eher in Grund- und Aufbaustudiengänge ein, wobei sie in den letzten Jahren in den Postdoc-Studiengängen paritätisch vertreten sind, danach geht ihre Beteiligung zurück (Scb, 2020).

Mit 82,2 von 100 Punkten liegt Schweden beim Gleichstellungsindex auf Platz 1 in der EU. Sein Ergebnis liegt 12,0 Punkte über dem der EU insgesamt.

Seit 2010 hat sich der Wert Schwedens insgesamt um 2,1 Punkte erhöht, was hauptsächlich auf Verbesserungen in den Bereichen Macht (+ 7,3 Punkte) und Wissen (+ 5,7 Punkte) zurückzuführen ist. Seit 2020 hat sich der Wert Schwedens verringert (- 1,7 Punkte), aber das Land bleibt auf Platz 1 der Rangliste aller EU-Mitgliedstaaten. Zunehmende geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Bereich Zeit (- 18,2 Punkte) waren die Hauptursache für den Rückgang der schwedischen Punktzahl.



Beste Leistung

Im Bereich Macht steht Schweden mit 85,1 Punkten an erster Stelle (von allen Mitgliedstaaten). Die Entwicklung in diesem Bereich stagniert seit 2020 (+ 0,5 Punkte). Am besten schneidet das Land in diesem Bereich im Teilbereich der politischen Entscheidungsfindung ab, wo es mit 95,9 Punkten den ersten Platz in der EU einnimmt. Im Teilbereich der sozialen Entscheidungsfindung schneidet das Land ebenfalls am besten ab (92,9) und konnte seinen Wert seit 2020 um + 1,5 Punkte steigern.

Größte Verbesserung

Mit einem Anstieg von 1,8 Punkten in der Kategorie Arbeit hat sich Schweden seit 2020 am stärksten verbessert und seinen Spitzenplatz von 84,8 Punkten gehalten. Diese höhere Punktzahl ist hauptsächlich auf Verbesserungen in den Teilbereichen Segregation und Arbeitsplatzqualität zurückzuführen (+ 4,9 Punkte). Infolgedessen liegt das Land nun mit 77,1 Punkten auf dem ersten Platz in der EU und hat sich in diesem Teilbereich um zwei Plätze verbessert. Schweden belegt den ersten Platz und erreicht 93,3 Punkte im Teilbereich Partizipation.

Am meisten Raum für Verbesserungen

Mit 87,2 Punkten in der Kategorie Geld hat Schweden die niedrigste Bewertung (Platz 8 in der EU). Schweden hat den gleichen Rang in diesem Bereich seit 2020 gehalten, mit einem bescheidenen Anstieg von +1,3 Punkten. Schweden belegt mit 91,2 Punkten in diesem Bereich den 12. Platz, und der Teilbereich, in dem das Land die meisten Entwicklungsmöglichkeiten hat, ist die wirtschaftliche Lage. Mit einem Wert von 82,6 Punkten im Teilbereich der finanziellen Ressourcen liegt das Land an sechster Stelle unter den Mitgliedstaaten.

		Women	Men	Gender gap		Gap change
				2014	2021	
Full-time equivalent employment rate (% , 15-89 population, 2021)*						
Family type	Couple without children	43	46	-3	-3	●
	Couple with children	81	93	-14	-12	●
Level of education	Low educated	19	34	-14	-15	●
	Medium educated	54	66	-12	-12	●
	High educated	69	74	-5	-5	●
Country of birth	Native born	54	61	-9	-7	●
	Foreign born	48	61	-11	-13	●

Graduates of tertiary education (% , 15-89 population, 2021)

Age groups	15/16-24	8		6		4	2	
	25-49	60		44		13	16	
	50-64	44		30		12	14	
	65+	35		28		4	7	
Country of birth	Native born	45		31		11	14	
	Foreign born	41		36		6	5	

gender gap decreased (< -1 p.p.)

no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.)

gender gap increased (> 1 p.p.)

* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

Zypern:

Rechtlicher Rahmen

Im August 2021 gab es in Zypern keine Gesetze oder Vorschriften, die ausdrücklich die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation fördern.

Der Strategieplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bildungswesen 2018-2020, der den vorherigen Plan 2014-2017 ersetzt, ist das jüngste politische Dokument zum Gender Mainstreaming in Bildung und Forschung. Er unterstützt drei Ziele, von denen zwei für Universitäten relevant sind und vom ressortübergreifenden Gleichstellungsausschuss des Pädagogischen Instituts des Ministeriums für Bildung, Kultur, Sport und Jugend erarbeitet wurden.

Erstens soll die Gleichstellung der Geschlechter in den Rahmen des zypriotischen Bildungssystems (CES) integriert werden. Zweitens soll die Gleichstellung der Geschlechter in die Ausbildungsprogramme des CES aufgenommen werden. Das dritte Ziel besteht darin, die Gleichstellung der Geschlechter durch die Stärkung der Familie zu fördern. Das Ministerium für Hochschulbildung (DHE) begann mit der Förderung und Verfolgung des Ziels der Geschlechtergleichstellung als erstes Zwischenziel. Es beauftragte eine Person mit der Bildung einer Aktionsgruppe oder eines Teams zur Förderung der Gleichstellung an jeder Hochschuleinrichtung. Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Klassenzimmern und/oder anderen Bildungseinrichtungen (durch Forschung, Prävention, Interventionen und andere Programme) war das dritte Zwischenziel. Für das Department of Higher Education (DHE) wurden drei Aktivitäten festgelegt:

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

- Verfolgung und Aktualisierung von geschlechtsspezifischen Programmen und Initiativen, die von Hochschuleinrichtungen durchgeführt werden oder geplant sind und sich auf Studierende, Lehrkräfte, Personal oder die Verwaltung auswirken könnten;
- Sammlung und Präsentation von Kunstwerken, Schriften und Bildern, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen und von Studierenden, Lehrkräften und Verwaltungsangestellten an Universitäten geschaffen wurden;
- Ermutigung der Hochschuleinrichtungen, einen Gender-Aktionsplan (GAP) zu erstellen, der institutionelle Maßnahmen und Prozesse zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter umfasst. Einige Beispiele hierfür sind Maßnahmen in den Bereichen Chancengleichheit, Eingliederung, (sexuelle) Belästigung und Mobbing, Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschungsprogrammen, verstärkte Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien, Elternurlaub, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Aus- und Weiterbildung sowie Kinderbetreuung (für Studierende und Eltern beiderlei Geschlechts)[2].

Ein neuer Aktionsplan für 2021-2023 ist in Arbeit.

Weiche Gesetze regeln das Gender Mainstreaming in Forschungseinrichtungen und Unternehmen. So hat der Ministerrat den Nationalen Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (NGEP) gebilligt, wodurch er für alle Beteiligten rechtlich verbindlich wird. Gender Mainstreaming ist eines der Themen, die unter anderem im Nationalen Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2019-2023 (Ministerium für Justiz und öffentliche Ordnung, 2019) enthalten sind. Im Einklang mit den RESTART-Forschungsprojekten 2016-2020 sieht der NGEP Maßnahmen vor, mit denen das Ministerium für Justiz und öffentliche Ordnung die Einhaltung der nationalen und europäischen Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter bescheinigt.

Ähnlich verhält es sich mit der Akkreditierung von Unternehmen durch das Ministerium für Arbeit, Wohlfahrt und Sozialversicherung (Nationale Akkreditierungsstelle für Gleichstellungsfragen)[3]. Das nationale Reformprogramm Europa 2020 für Zypern (Europäisches Semester) berücksichtigte die verschiedenen Barrieren, Probleme und Schwierigkeiten, die Frauen haben, wenn sie versuchen, sich in den Bereich der digitalen Technologie zu integrieren und sich mit ihr vertraut zu machen. Der dritte Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter 2019-2023 skizziert eine Reihe von Initiativen, die darauf abzielen, das Problem durch IKT-Aus- und Weiterbildung für Frauen anzugehen. Der NGEP-Plan soll die beruflichen



Co-funded by
the European Union

technischen Fähigkeiten von Frauen verbessern und den Anteil der Frauen, die Computer studieren, erhöhen. In ähnlicher Weise zielt eine Reihe von Initiativen unter dem Motto "Beseitigung von Stereotypen und sozialen Vorurteilen" darauf ab, die Beteiligung von Frauen in technischen Bereichen zu fördern. Am 5. April 2019 unterzeichnete die Ministerin für Verkehr, Kommunikation und Bauwesen die Erklärung über das Engagement für Frauen in der digitalen Welt (WiD) und meldete der Europäischen Kommission (Nationales Reformprogramm Zyperns im Rahmen von EUROPA 2020) entsprechende nationale Maßnahmen.

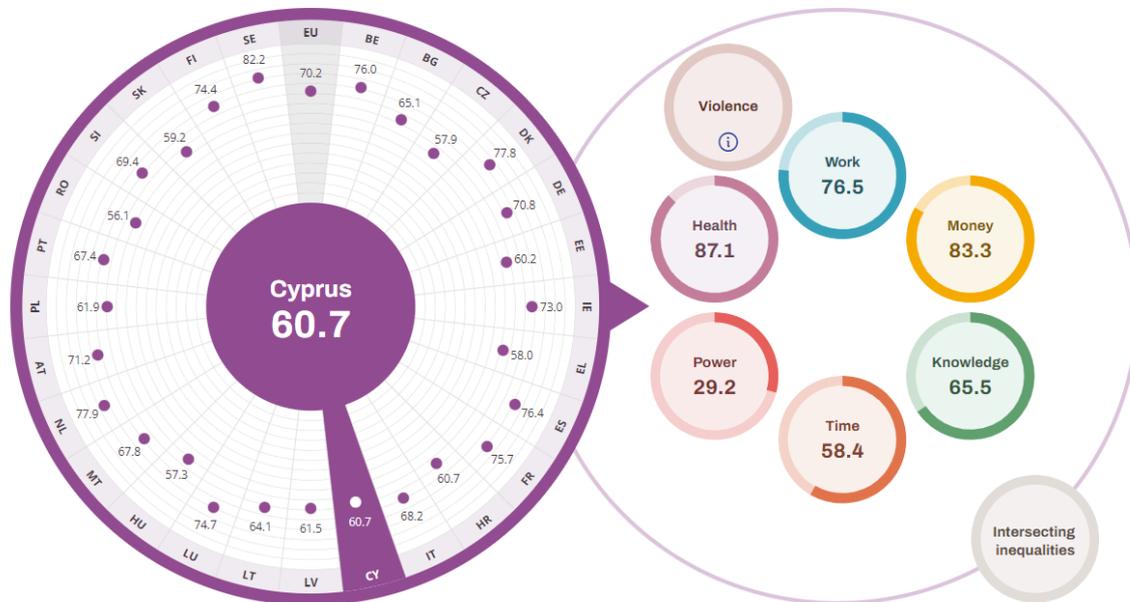
Im Rahmen des Projekts "Actions for Reducing the Gender Pay Gap" wurde ein Gleichstellungszertifikat erstellt. Das Projekt wurde von der Abteilung für Arbeitsbeziehungen des Ministeriums für Arbeit, Wohlfahrt und Sozialversicherung von Juli 2010 bis Dezember 2015 durchgeführt. Es umfasste eine breite Palette von Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern.

Statistik

Laut dem vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen erstellten Gleichstellungsindex 2023 liegt Zypern mit 60,7 von 100 Punkten auf Platz 21 in der EU. Das Land erhielt 9,5 Punkte weniger als die EU insgesamt.¹

Aufgrund von Fortschritten in den Bereichen Macht (+ 13,8 Punkte) und Zeit (+ 12,5 Punkte) ist Zyperns Punktzahl seit 2010 um 11,7 Punkte gestiegen. Der Gesamtindexwert Zyperns hat sich seit 2020 um 3,4 Punkte erhöht. Verantwortlich dafür sind Zuwächse in den Bereichen Wissen und Zeit (+10,7,7 bzw. +7,1 Punkte). Zypern hat sich seit 2020 von Platz 22 auf Platz 21 verbessert, was auf die kontinuierlichen Fortschritte im Vergleich zu anderen Mitgliedstaaten zurückzuführen ist.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Beste Leistung

Zypern erhält 65,5 Punkte in der Kategorie Wissen, wo es am besten abschneidet (Platz 10 unter allen Mitgliedstaaten).

Größte Verbesserung

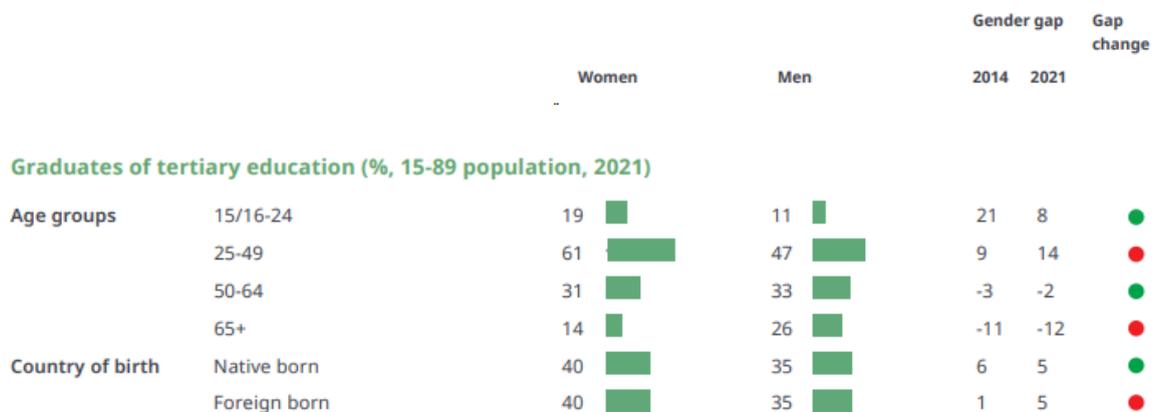
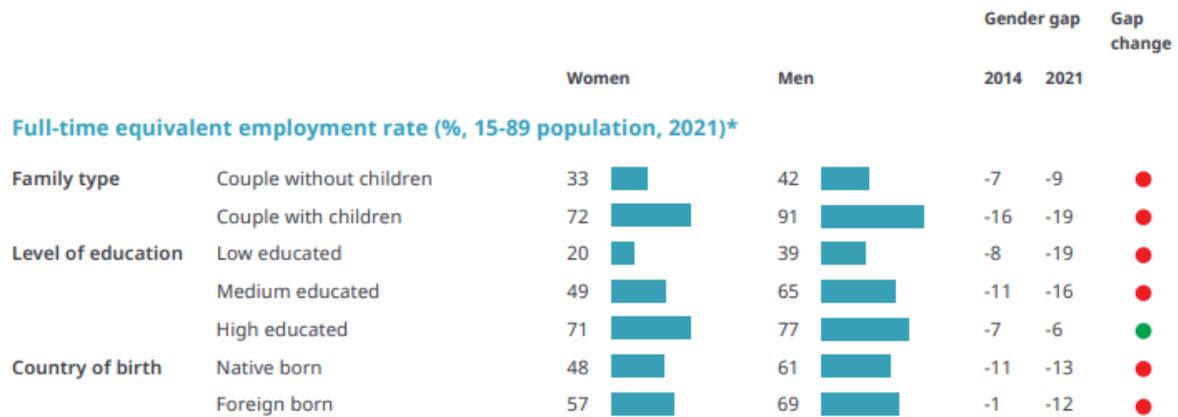
Zypern hat sich in diesem Zeitraum in allen Bereichen am stärksten verbessert: Sein Wissenswert stieg seit 2020 um 7,7 Punkte. Folglich hat sich das Land in dieser Kategorie seit 2020 von Platz 15 auf Platz 10 verbessert. Im Wissensbereich erzielt Zypern die meisten Punkte im Teilbereich "Erreichen und Beteiligung" (78,9 Punkte), wo es seinen Rang um 7,3 Punkte von Platz 13 auf Platz 10 verbessert hat. Mit einem Zuwachs von 7,7 Punkten rangiert das Land in der EU auf Platz 12 mit einer Punktzahl von 54,4 im Teilbereich Segregation.

Am meisten Raum für Verbesserungen

Zypern, das im diesjährigen Index 29,2 Punkte in der Kategorie Energie erhielt, hat die meisten Entwicklungsmöglichkeiten. Bis 2020 war Zypern in allen Bereichen am

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

schlechtesten platziert, als es in diesem Bereich von Platz 24 auf Platz 26 zurückfiel. Dies ist auf die stagnierenden Fortschritte Zyperns (-0,9 Punkte) im Gegensatz zu den schnelleren Fortschritten der anderen Mitgliedstaaten zurückzuführen. Der am schlechtesten bewertete Teilbereich im Bereich Macht ist die politische Entscheidungsfindung, wo Zypern auf Platz 25 liegt. Zypern erhält in diesem Teilbereich 34,5 Punkte, was 26,9 Punkte weniger als der EU-Durchschnitt ist.



● gender gap decreased (< -1 p.p.) ● no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.) ● gender gap increased (> 1 p.p.)

* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Praktiken und institutionelle Strategien (aus Sekundärforschung)

Dieser Abschnitt bietet Einblicke in Praktiken/Initiativen/Aktivitäten, Manifeste und institutionelle Agenden verschiedener Interessengruppen in den Partnerländern in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und die geschlechtsspezifischen Unterschiede in MINT. Außerdem heben wir alle in den öffentlichen Medien verbreiteten Geschichten und Themen hervor, die sich mit dem Thema Frauen in MINT-Berufen und -Studien befassen.

Österreich:

Mehrere von Frauen geleitete Projekte befassen sich mit dem Thema Frauen in MINT-Bereichen: Let's Empower Austria (LEA) hat sich zum Ziel gesetzt, einen Rahmen für Programme und Aktionen zu schaffen, die mit überholten Mythen aufräumen, Potenziale fördern und die individuelle Freiheit unterstützen. LEA hat es sich zur Aufgabe gemacht, Frauenbelange in allen gesellschaftlichen Bereichen voranzutreiben, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Mädchen und Frauen zu stärken und letztlich die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben.
<https://letsempoweraustria.at/about/>

Die Bundesministerien für Arbeit und Wirtschaft, Frauen, Familie, Integration und Medien sowie die Industriellenvereinigung sind die Träger der österreichweiten MINT Girls Challenge. Ziel der MINT Girls Challenge ist es, dem Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Österreich entgegenzuwirken und mehr Mädchen und junge Frauen für Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu begeistern. Die 2021 erstmals stattfindende österreichweite MINT Girls Challenge soll das Bewusstsein für das Thema "Mädchen und junge Frauen in MINT-Fächern" in Österreich schärfen und die Auseinandersetzung von Kindern und Jugendlichen mit dem Thema fördern.

Im Rahmen des MINT-Wettbewerbs sind Mädchen und junge Frauen im Alter von 4 bis 19 Jahren aufgefordert, Konzepte und Lösungen für die Probleme von heute zu entwickeln. Durch Experimente und Präsentationen können sie zeigen, wie sie MINT-Themen nutzen würden, um die Welt nachhaltiger und lebenswerter zu gestalten.

<https://www.mintgirlschallenge.at>



Co-funded by
the European Union

Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Initiativen, die sich für die Schließung der Geschlechterlücke in MINT-Berufen und die Förderung der Geschlechtergleichstellung einsetzen, sind in Österreich weit verbreitet. "Femtech.at" ist eine österreichische Organisation, die sich der Förderung der Geschlechterparität in MINT-Berufen widmet. Das Bundesministerium für Klimapolitik, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) bietet Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung und fördert Frauen in Forschung und Technologie durch FEMtech. Für uns ist es auch entscheidend, Frauen, die aufgrund anderer Faktoren wie Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung und Geschlechtsidentität Vorurteile erfahren, mehr Sichtbarkeit und Unterstützung zu geben. (<https://www.femtech.at>).

Die Österreichische Akademie der Wissenschaften zeichnet vorwissenschaftliche Arbeiten von Studentinnen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und technischen Fächern aus.

<https://www.oeaw.ac.at/news/maedchen-in-mint-faecher-oeaw-verleiht-preise-fuer-maturantinnen-1>

Das Bundeskanzleramt unterstützt u.a. eine Reihe von Projekten und Workshops. Wie "MINT your future" (<https://mintyourfuture.at/projekt/>), das den Zugang zu den MINT-Fächern für alle verbessern soll.

MINT-Salzburg ist ein weiteres Programm, das Kinder und Jugendliche an den MINT-Bereich heranführt. (<https://www.mint-salzburg.at>)

Griechenland:

Eine Gruppe griechischer Frauen, die in der Wissenschaft tätig sind, gründeten und leiten Greek Women in STEM, ein eigenständiges Projekt. Die gemeinnützige Organisation AEGIS bietet ihnen Unterstützung und rechtliche Vertretung. Indem sie dafür sorgen, dass diese Stereotypen allmählich der Vergangenheit angehören, hoffen sie, eine integrative Zukunft für alle Frauen in den Wissenschaften zu fördern. (<https://greekwomeninstem.com/gr/about/>).

Sie führen Bildungsaktivitäten durch, wie zum Beispiel:

- Interviews mit den Forschern selbst.
- Artikel, Podcasts und Veranstaltungen zu Themen über Neuigkeiten und Entwicklungen in den Wissenschaften und in den Bereichen der Wissenschaft

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

mit Bezug auf den Beitrag der griechischen Forscherinnen und Wissenschaftlerinnen.

- Mentoring-Programme

Die von der EU finanzierten Projekte CALLIPER - Gender Equality in STEM Research (Gleichstellung der Geschlechter in der MINT-Forschung) und RESET - Redesigning Equality and Scientific Excellence Together (Neugestaltung von Gleichstellung und wissenschaftlicher Exzellenz) haben zusammen mit ihren Piloteinrichtungen, der School of Electrical and Computer Engineering der Nationalen Technischen Universität Athen bzw. der Aristoteles-Universität Thessaloniki, das Netzwerk Women in STEM & Entrepreneurship - Greece (G-WISE) gegründet.

Ziel des Netzwerks war es, ein offenes Forum für Frauen zu schaffen, die in den Bereichen MINT und Unternehmertum tätig sind oder dies anstreben, um miteinander in Kontakt zu treten, Ideen und Erfahrungen auszutauschen, Wissen weiterzugeben, sich als Vorbilder zu etablieren und die Gleichstellung der Geschlechter in diese Bereiche einzubringen.

[_\(<https://www.ece.ntua.gr/gr/article/625>\)](https://www.ece.ntua.gr/gr/article/625).

Italien:

Um der Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Berufen entgegenzuwirken, führen NRO und der Unternehmenssektor in Italien eine Reihe bemerkenswerter Initiativen an. Bestimmte Programme zeigen ein starkes Engagement für die Förderung von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter in bestimmten Bereichen.

1. TechWomen-Programm 2024: Das Ziel dieses Programms ist es, die nächste Welle weiblicher MINT-Führungskräfte zu vernetzen, zu stärken und zu unterstützen. Es gibt Frauen die Werkzeuge und Chancen, die sie brauchen, um in ihrem Beruf erfolgreich zu sein, ihren Leidenschaften zu folgen und ein Beispiel für andere Frauen und Mädchen in ihren Gemeinschaften zu geben. Dies ist ein Beispiel für eine globale Bewegung, die Frauen im MINT-Bereich überall betrifft, auch in Italien.

2. Das Pilotprojekt von EIB und UniCredit für Unternehmerinnen: Die Europäische Investitionsbank (EIB) und die UniCredit haben ein Pilotprojekt initiiert, um das weibliche Unternehmertum in Italien zu fördern. Dieses Projekt, das sich vor allem auf von Frauen geführte Unternehmen konzentriert, bietet bessere Kreditkonditionen und möglicherweise eine gemeinsame Kreditrisikodeckung. Dieses Projekt ist ein hervorragendes Beispiel für eine öffentlich-private Zusammenarbeit zur Unterstützung von Frauen in der Wirtschaft, insbesondere in den MINT-Fächern.

3. Girls Go Circular und die STEM-Initiative des EIT: Das Europäische Innovations- und Technologieinstitut (EIT) ist für das Programm Girls Go Circular verantwortlich, das darauf abzielt, Schülerinnen in Italien und ganz Europa mit digitalen und unternehmerischen Fähigkeiten auszustatten, insbesondere im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft. Darüber hinaus hat das Forum "Frauen und Mädchen in MINT" des EIT im Rahmen dieses Programms die Zahl der jungen Frauen, die sich an MINT-Studiengängen beteiligen, erhöht und damit das Potenzial und Talent von Frauen in diesen Fächern aufgezeigt.

4. Unterstützung des Privatsektors für Gleichstellungskampagnen: UN Women und eine Reihe von Wirtschaftsunternehmen haben sich zusammengetan, um den Internationalen Frauentag zu unterstützen und die Kampagne "Generation Equality" auszuweiten. Diese Unternehmen unterstützen Projekte für Frauen und Mädchen und fördern die Gleichstellung der Geschlechter durch die Nutzung ihrer Plattformen und ihres Publikums. Dazu gehören Programme und Initiativen, die eigens geschaffen wurden, um Geschlechterstereotypen abzubauen und die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen und MINT-Berufen zu fördern.

5. Abteilung für Chancengleichheit (DEO) in Italien: Um zu gewährleisten, dass die Gesetze zur Chancengleichheit und zu den Rechten der Geschlechter umgesetzt werden, arbeitet das DEO mit der Regierung zusammen und fördert deren Initiativen. Obwohl es sich um eine Regierungsorganisation handelt, arbeitet es mit einer Reihe von Abteilungen und Ministerien an Themen, die NRO und den privaten Sektor berühren. Die Förderung der Chancengleichheit und einer Kultur der Rechte in Bereichen wie Gesundheit, Bildung, Ausbildung und Forschung ist Teil der Aufgabenbeschreibung des DEO. Diese Bereiche sind für die Vertretung von Frauen in den MINT-Disziplinen von entscheidender Bedeutung.

Diese Programme zeigen, wie Italien sich bewusst darum bemüht, Frauen in MINT-Bereichen zu fördern und die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben, indem es Ressourcen und Wissen aus dem öffentlichen und kommerziellen Sektor sowie von internationalen Organisationen bündelt.

Schweden:

Zusätzlich zu den schwedischen Maßnahmen und Plänen haben Schulen, Universitäten, Berufsverbände, Unternehmen, gemeinnützige Organisationen und andere eine Vielzahl von MINT-Programmen und fachspezifischen Initiativen



Co-funded by
the European Union

gestartet. Die Besorgnis über den Mangel an MINT-Fähigkeiten und die Nachfrage nach ihnen in einer Reihe von Bereichen (z. B. grüner Wandel, Energie, Wohnungsbau, Verkehr und Wohlfahrt) haben die Diskussionen über die Schaffung einer MINT-Politik in Schweden angeheizt, die von Unternehmen, der Industrie und anderen Gruppen angeführt wird.

Initiativen zur Verbesserung des Mathematikunterrichts und zur Bereitstellung von Unterrichtsmaterialien (wie Matematiklyftet und NT-Programmierung) wurden als Reaktion auf die PISA-Ergebnisse ins Leben gerufen, die in den letzten Jahren einen Rückgang der Mathematikkompetenzen erkennen lassen. Berufsverbände haben sich in den letzten Jahren für die Bereitstellung von gezielten Berufsberatungsprogrammen eingesetzt und dabei die Bedeutung der für den heutigen Arbeitsmarkt erforderlichen Fähigkeiten junger Menschen hervorgehoben. Freeman, Brigid (2023).

Bei diesen Programmen war die Einbeziehung der Zivilgesellschaft von entscheidender Bedeutung, um das Profil und die Beschäftigung von Frauen im MINT-Bereich zu verbessern. In den meisten Städten mit technischen Berufen und hohem Bildungsniveau gibt es Frauenverbände mit Schwerpunkt auf MINT. WiTEC Schweden, eine Berufsorganisation, die seit 1988 Frauen im MINT-Bereich (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik) unterstützt, ist ein Beispiel für eine Organisation, die sich für Frauen im MINT-Bereich einsetzt (WiTEC, 2023). Solche Organisationen gibt es zum Beispiel in Linköping, Uppsala, Malmö, Stockholm und Göteborg. Aufgrund der Beziehung zwischen den Lehrplänen der Einrichtungen und den etablierten Industrien und Technologien in der Region unterstützen die Organisationen Initiativen, die Frauen inspirieren, anziehen, betreuen und weiterbilden.

in Einrichtungen der höheren Bildung. Unions sind Studentenclubs, in denen sich Studenten mit gemeinsamen Interessen und Zielen zusammenschließen. Diese Vereinigungen wurden als gemeinnützige Organisationen gegründet, die aus Mitteln der Studentenschaft und der kooperativen Unterstützung des Campus finanziert werden, um die Studenten bei ihrer akademischen, beruflichen und sozialen Entwicklung im Laufe ihrer Laufbahn zu unterstützen. So haben die Gewerkschaften beispielsweise ihre Partnerschaft mit nahe gelegenen Unternehmen ausgebaut, um Seminare, Praktika, Mentorenschaften und Hospitationsmöglichkeiten anzubieten.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

Beispiele für diese Vereinigungen an der Universität Lund, die sich ausschließlich der Förderung von Frauen in MINT-Fächern widmen, sind:

Dchip - Frauenvereinigung für die Studenten der Computertechnik.
-<https://dchip.dsek.se/>

Elektra- Frauenvereinigung für Studentinnen des Bauingenieurwesens in Elektrotechnik an der Universität Lund. - <http://www.elektra-lth.se/>

Freya - Frauenvereinigung für Studentinnen der Physik, Mathematik und Nanowissenschaften. <https://www.frejalth.se/>

Hera- Frauenvereinigung für Studentinnen der Studiengänge Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Technisches Design und Betriebswirtschaft an der LTH. www.hera-lth.se

Ein weiteres Beispiel für schwedische Initiativen ist der "L'Oréal-Unesco For Women in Science Sweden Prize", der von der Jungen Akademie Schwedens unterstützt wird. Mit diesem Preis, der seit 2016 alle zwei Jahre verliehen wird, sollen "*Frauen in der Forschung, die großes Potenzial in der Wissenschaft bewiesen haben, identifiziert, ermutigt und ausgezeichnet werden (...)*". Die vom schwedischen König gegründete Junge Akademie Schwedens möchte eine Plattform für junge Forscherinnen und Forscher schaffen, um die Beteiligung und die Debatte über die Forschungspolitik zu fördern, die in diesem Fall Frauen in den Mittelpunkt stellt und dazu beiträgt, die Kluft zu schließen und die Gleichstellung der Geschlechter in Schweden anzustreben (Sveriges unga akademin, 2023).

Zypern:

Die zyprische Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung in der Hochschulbildung wurde 2015 durch das Gesetz 136 (I) von 2015 eingerichtet. Ihr Ziel ist es, die Einschreibung von Studierenden zu fördern und günstige Bedingungen für die postsekundäre Bildung und Ausbildung in akademischen und beruflichen Studiengängen zu schaffen. Die Agentur hat die Aufgaben des Evaluierungsausschusses für Privatuniversitäten (ECPU), des Beratenden Ausschusses für Hochschulbildung (ACTE) und des Rates für Bildungsevaluierung und Akkreditierung (CEEA) übernommen[18]. Soweit dies praktisch möglich ist, bemüht sich die Agentur um eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

in ihren externen Evaluierungsausschüssen und in allen Aspekten ihrer Tätigkeit. Die Agentur fordert die Hochschuleinrichtungen auf, Strategien zu entwickeln, die die Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen fördern. Darüber hinaus unterstreicht sie, wie wichtig eine alle Geschlechter einbeziehende Sprache für die Beeinflussung von Einstellungen und die Förderung der Geschlechtergleichstellung ist.

Das Cyprus Institute (Cyl) fördert aktiv Frauen in MINT-Fächern. Am Internationalen Frauentag wurde eine Reihe von Kurzvideos mit Wissenschaftlerinnen des Cyl veröffentlicht. Diese Videos zeigen ihr Fachwissen, ihre Berufswahl und Einblicke in die Herausforderungen, mit denen Frauen in MINT-Bereichen konfrontiert sind.

Durch die Erhöhung der Sichtbarkeit will Cyl die nächste Generation zyprischer Frauen inspirieren und ermutigen, sich aktiv an MINT zu beteiligen.

She.Can.STEM-Programm:

Deloitte Zypern führt das She.Can.STEM-Praktikumsprogramm durch, mit dem Schülerinnen der Sekundarstufe gefördert werden sollen. Das Programm bietet Erfahrungen aus erster Hand in MINT-Berufen und überbrückt die Geschlechterkluft in diesen Bereichen.

Derzeit arbeiten in Zypern nur 4 % der Frauen in MINT-Berufen, verglichen mit 27 % der Männer. Geschlechterstereotypen halten sich hartnäckig, wobei MINT häufig als männlich wahrgenommen wird. Bemühungen wie She.Can.STEM stellen diese Stereotypen in Frage und ermutigen Mädchen, MINT-Berufe zu ergreifen.

Initiativen:

Der 1. WMSC-Workshop wurde vom Netzwerk Women in Mathematical Sciences in Cyprus (WMSC) am 12. Mai 2023 organisiert. Ziel des Workshops war es, Frauen in den mathematischen Wissenschaften eine Plattform zu bieten, auf der sie ihre Arbeit und ihren wissenschaftlichen Werdegang vorstellen sowie Vielfalt und Integration fördern können. Die Veranstaltung wurde durch die Ausstellung "Women of Mathematics from around the world; A gallery of Portraits" inspiriert, die vom 10. bis 26. Mai 2023 am selben Ort - Institut für Neurologie und Genetik - zu sehen ist.

Das EU STEM Forum konzentriert sich auf die Stärkung von Mädchen und jungen Frauen. Durch Diskussionen mit politischen Entscheidungsträgern, Wissenschaftlern und Unternehmern sollen geschlechtsspezifische Vorurteile im MINT-Bereich beseitigt werden.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

Projekte wie Girls Go Circular vermitteln Tausenden von zyprischen Mädchen zwischen 14 und 19 Jahren digitale und unternehmerische Fähigkeiten und fördern ihr Interesse an MINT4.

Die [Girls in STEAM Academy](#) ist eine gemeinnützige Initiative der Be an Ally Foundation, die darauf abzielt, die Lücke in der Vertretung von Frauen und Mädchen in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen, Kunst und Mathematik in Zypern und im Ausland zu verringern. Ihre Vision ist es, Stereotypen und Vorurteile zu beseitigen, die Mädchen und Frauen davon abhalten, sich für Karrieren in STEAM-Bereichen zu interessieren. Die angebotenen Aktivitäten zielen darauf ab, Mädchen und Frauen zu stärken, eine integrative Kultur in STEAM-Organisationen zu fördern und das Bewusstsein von Pädagogen und der breiten Öffentlichkeit zu schärfen. Die Hauptaktivitäten richten sich an Mädchen im Teenageralter und an Berufstätige durch BridgeSTEAM-Programme. Wir streben eine Welt an, in der Frauen und Mädchen in allen STEAM-Bereichen gleichberechtigt vertreten sind, und möchten Organisationen und Pädagogen in die Lage versetzen, sich uns in diesem Bemühen anzuschließen. Gemeinsam können wir Barrieren abbauen und neue Möglichkeiten für die nächste Generation von Frauen schaffen.

Es ist erwähnenswert, dass die Robotik-Akademie einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Kampagne der Universität Frederick "[To all women and girls: join the Journey in Engineering and Technology](#)" ([An alle Frauen und Mädchen: Mach mit bei der Reise ins Ingenieurwesen und in die Technologie](#)) leistet, die darauf abzielt, mehr Mädchen zu ermutigen, sich für MINT-Fächer (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik) zu interessieren. Im Rahmen der Kampagne bietet die Universität Frederick kostenlose Robotik-Workshops für Mädchen im Alter von 9-12 und 13-16 Jahren im Rahmen des STEM Day bzw. STEM Camp an. Durch ihre aktive Teilnahme an der Kampagne der Universität und durch ihre mehrdimensionalen Aktivitäten trägt die Robotik-Akademie zum Ziel der Gleichstellung der Geschlechter und zur Beseitigung von Geschlechterstereotypen bei.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Part 2: PRIMARY RESEARCH AND IMPLEMENTATION



Teil 2: PRIMÄRFORSCHUNG UND DURCHFÜHRUNG

Erfahrungen aus der Implementierung im Rahmen des Projekts

In diesem Teil geben die Partnerorganisationen des WESTEM-Projekts Einblicke in ihre Erfahrungen als Projektmanager, Mitarbeiter, die Organisationskultur und die Beteiligung an der Projektdurchführung. Dabei werden insbesondere die folgenden Themen angesprochen:

- Welche Hindernisse und Herausforderungen gab es, um die Teilnehmer zu erreichen?
- Wie haben Sie die Zielgruppen angesprochen?
- Welche Verbesserung der Kenntnisse, Einstellungen und Fähigkeiten haben Sie durch die Durchführung des Projekts und die Umsetzung der Projektergebnisse erreicht?
- Ihr Gesamteindruck von den Vor- und Nachteilen.

Österreich:

Trotz der Tatsache, dass die Sekundärforschung zeigt, dass das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium und zahlreiche andere Organisationen ein politisches Engagement für Frauen in MINT-Fächern haben, gab es während der Projektdurchführung Schwierigkeiten.

Im Rahmen des WESTEM-Projekts für die Organisation BrainPlus wurden zwei Mentoren von zwei verschiedenen Universitäten in Österreich eingestellt. Sie erhielten für ihr Engagement keine zusätzlichen Tage von der Universität, und beide leisteten ihren Beitrag zum Projekt zusätzlich zu ihrer regulären Arbeit dort. Positiv war, dass sie beide sehr motiviert waren, was zu einer guten Beteiligung am Projekt führte. Die technologische Ausrichtung erwies sich für beide als problematisch, insbesondere was die Nutzung von DISCORD anging. Die Teilnehmer hatten Schwierigkeiten, sich für diese Plattform anzumelden, da keiner von ihnen mit DISCORD vertraut war. Schließlich konnten auch diese technischen Probleme gelöst werden, so dass wir die Projektarbeit wie geplant abschließen konnten. Insgesamt war das Projekt sehr ansprechend und hat Brainplus neue Wege eröffnet.

Griechenland:

Hindernisse und Herausforderungen bei der Erreichung der Teilnehmer

Um die Barrieren zu überwinden und die Teilnehmer zu erreichen, war es notwendig, auf unterschiedliche Zugänglichkeitsstufen und ein geringes Bewusstsein einzugehen. Durch die Zusammenarbeit mit Akademikern und Professoren sowie durch die Nutzung von Internetressourcen konnte die Reichweite erweitert werden. Trotz dieser Bemühungen war es eine Herausforderung, die Barrieren zu überwinden und die Teilnehmer zu erreichen, insbesondere wenn es darum ging, Frauen in außerschulische Aktivitäten einzubinden.

Ein bemerkenswertes Hindernis für die Frauen war die begrenzte Zeit, die sie zur Verfügung hatten, was meist durch häusliche Pflichten und Schwangerschaftsverpflichtungen verursacht wurde. Das UTH-Team, das die Partnerorganisation in Griechenland vertritt, hat daher eine Taktik für die Kontaktaufnahme entwickelt, die Möglichkeiten für eine virtuelle Beteiligung und eine flexible Terminplanung vorsieht, um eine Reihe von zeitlichen Einschränkungen zu berücksichtigen. Darüber hinaus gab es Hindernisse im Zusammenhang mit Vorurteilen, die Frauen davon abhielten, berufliche Chancen wahrzunehmen.

Annäherung an die Zielgruppen

Das UTH-Team setzte eine Reihe von Strategien ein, um die Zielgruppen zu erreichen. Sie nutzten die allgegenwärtige Nutzung sozialer Medien und starteten Outreach-Initiativen, die sich an Studierende richteten. Dabei wurden Internetplattformen genutzt, um interessantes Material zu erstellen, Projektinformationen zu verbreiten und ein Gemeinschaftsgefühl zu fördern. Die interaktiven Funktionen der sozialen Medien erleichterten die direkte Kommunikation und ermöglichten es uns, herauszufinden, woran die Menschen interessiert sind und ihre Fragen zu beantworten.

Das UTH-Team führte gleichzeitig einen proaktiven Ansatz zur Einbindung der akademischen Akteure ein. Die Ziele und Inhalte des Projekts wurden den Professoren erläutert, wobei die Bedeutung ihrer Rolle bei der Förderung der Beteiligung von Frauen hervorgehoben wurde.

In Anbetracht der Bedeutung zwischenmenschlicher Interaktionen waren persönliche Begegnungen von entscheidender Bedeutung. Dank dieser Begegnungen konnten wir direkt mit möglichen Partnern und Teilnehmern in Kontakt treten. Darüber hinaus erwies sich die Mund-zu-Mund-Propaganda, bei der zufriedene Teilnehmer über ihre großartigen Erfahrungen berichteten, als erfolgreiche Basisstrategie zur Steigerung des Bekanntheitsgrads in der akademischen Gemeinschaft.



Co-funded by
the European Union

Durch die Kombination dieser Taktiken gelang es ihnen, die Schüler mit zeitgemäßen Mitteln zu informieren und die Unterstützung von Experten zu gewinnen.

Vorteile und Nachteile

Das UTH-Team räumt ein, dass es auch die Schattenseiten wie unvermeidliche Zeitbeschränkungen und gelegentliche Kommunikationsbarrieren kennt. Der Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Erwartungen der Teilnehmer und die Bewältigung unvorhergesehener Herausforderungen waren Aspekte, die eine ständige Anpassung erforderten. Die Vorteile des Projekts sind vielfältig. Es vermittelte den Teilnehmern nicht nur wertvolle Fähigkeiten und Kenntnisse, sondern stärkte auch das Gemeinschaftsgefühl und die gemeinsame Zielsetzung. Die Vernetzungsmöglichkeiten waren wichtige Bezugspunkte und förderten eine globale Perspektive.

Italien:

Das WESTEM-Projekt erweist sich als ein interessantes Projekt von großer Bedeutung, wenn man den sozioökonomischen und soziokulturellen Rahmen betrachtet, der hier vorgestellt wird, sowie den politischen Kontext, der diskutiert wird. Die Ziele des Projekts stimmten mit den Grenzen und Anforderungen des italienischen Umfelds in Bezug auf die Schwierigkeiten bei der Förderung der Beteiligung von Frauen in Stammsektoren und Berufen überein. Es führte auch einige neuartige Komponenten ein, wie z. B. die Verwendung digitaler Werkzeuge zur Erleichterung des internationalen Erfahrungsaustauschs durch die Zusammenführung von Frauen aus den Partnerländern und die Einführung eines europäischen Vergleichs dieser Anliegen, was den öffentlichen Diskurs in Italien fördern könnte.

Die Herausforderungen, mit denen die Zielgruppe konfrontiert ist, zeigen jedoch, wie gering das Bewusstsein für diese Themen in Hochschulen, Organisationen, Unternehmen und der Zivilgesellschaft ist.

Die WESTEM-Bemühungen wurden über den Newsletter von S-Nodi, soziale Medienplattformen und persönliche Kontakte zu einflussreichen Personen verbreitet, die entweder direkt oder indirekt mit dem Problem der geschlechtsspezifischen Diskriminierung im MINT-Bereich zu tun haben. Es stellte sich heraus, dass der lokale Kontext weniger durchlässig war als erwartet.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

Die an WESTEM beteiligten S-Nodi-Projektleiter bestätigen, dass die Fähigkeiten, das Wissen und die Sensibilitäten der Arbeitsgruppe und der internen Organisation, mit der das Projekt geteilt wurde, durch den ständigen Ideenaustausch mit den Projektpartnern, die Entwicklung der Projektaktivitäten und die damit verbundenen Studien- und Forschungsaktivitäten stark beeinflusst wurden.

Wie das S-Nodi-Team berichtet, zeigen sich die positiven Auswirkungen des Projekts darin, dass diese Themen in den Diskussionen und Initiativen, die der italienische Partner mit den lokalen Partnern durchführt, um die Eingliederung von Frauen in die Arbeitswelt zu unterstützen, stärker in den Mittelpunkt rücken. Diese Initiativen haben den S-Nodi-Mitarbeitern auch die Möglichkeit gegeben, sich kritisch an die akademische Gemeinschaft zu wenden, indem sie deren Interesse an der Gleichstellung der Geschlechter geweckt haben.

Schweden:

Hindernisse und Herausforderungen bei der Erreichung der Teilnehmer

Erreichen von Sekundarschulen mit Schwerpunkt auf MINT-Fächern. Die KC-Mitarbeiter wandten sich an die Schulen in Malmö, um die Schüler in das Projekt einzubeziehen und so Schüler der Sekundarstufe zu erreichen, die eine MINT-Laufbahn in Erwägung ziehen, doch die Schulen stellten keine Zeit für die Initiative zur Verfügung. Es ist eine Tatsache, dass Pädagogen überlastet sind und jede zusätzliche Aufgabe ein Maß an Engagement erfordert, das von denjenigen, die nicht direkt am Projekt beteiligt sind, nur schwer zu erreichen ist.

Einbindung von Universitätsstudenten in das Mentoring-Programm. Das Projekt hat zwei große Universitäten erreicht. Die Universität Malmö gewinnt an Bekanntheit und expandiert als akademische Einrichtung. Obwohl sie nicht als MINT-Universität bekannt ist, bietet sie mehr technische Kurse und Programme an, die mehr Studentinnen anziehen. Die Projektaktivitäten schienen relevant zu sein, aber die Studenten waren daran interessiert, zunächst eine MINT-Frauengruppe zu konsolidieren, da ihre Bemühungen während der Pandemie verwässert wurden.

Die Universität Lund, eine altherwürdige, gut etablierte Einrichtung mit einem großen Angebot an MINT-Berufen, wurde ebenfalls angesprochen. Hier boten die Aktivitäten des WESTEM-Projekts für die Studierenden nichts Neues, da sie bereits ähnliche Strategien in den vier Studentenvereinigungen umgesetzt haben, die sich der Unterstützung von Frauen in MINT-Berufen widmen.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

Nutzung der Online-Gemeinschaft auf Discord. Zahlreiche Organisationen in Schweden nutzen diese Plattform derzeit für verschiedene Arten von Gemeinschaften. Es gibt eine Reihe von Alternativen für Frauen in MINT-Fächern, wie z. B. die Discord-Community für Mädchen, die programmieren, und weibliche Webentwickler, zusätzlich zu den beiden Frauenclubs der Universität Lund, die ihre eigenen Communities haben. Obwohl das Konzept einer Online-Gemeinschaft machbar schien, erfordert es eine große Anzahl von Teilnehmern und nachhaltige Aktivitäten, um erfolgreich zu sein. Die Initiative umfasste die Einrichtung der WESTEM-Discord-Community, die bereits eine Fülle von Informationen bietet. Ohne eine große Teilnehmerzahl und einen klaren Vorteil durch eine etablierte lokale Organisation ist es jedoch schwieriger, eine Community zu gründen.

Lehrkräfte für die Verwendung des WESTEM-Materials zu gewinnen. Die Haupthindernisse waren die Abneigung der Lehrkräfte, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, die ihre Zeit in Anspruch nehmen und keine Belohnung bringen. Sie fragen: "Was habe ich davon?", denn sie haben viel zu tun und wenig Zeit, und sie wollen mehr als nur das Material, das für den praktischen Gebrauch erstellt wurde. Nach zahlreichen Gesprächen und dem Abschluss des Projekts hat die Fakultät für Ingenieurwissenschaften an der LTH in Lund die Materialien des Projekts erhalten, um sie in die Lehrmethoden ihres Personals zu integrieren und so die Zahl der Frauen zu erhöhen, die bestimmte Berufswege einschlagen. Darüber hinaus denkt die Universität Malmö darüber nach, eine Gruppe zu bilden und auf die Konsolidierung einer geschlechtsspezifischen Gruppe in ihren MINT-Studien- und Beschäftigungsbereichen hinzuarbeiten.

Zielgruppen

Es wurden zwei Methoden zur Kontaktaufnahme mit den Universitäten angewandt: direkte Kommunikation über das Netzwerk des KC-Personals mit einigen Forschern und Dozenten in vielen Fakultäten und E-Mail-Korrespondenz mit den Gender-Gruppen und Verwaltungsgruppen der MINT-Fakultäten.

Darüber hinaus wurden Frauen in der MINT-Branche über Social-Media-Plattformen sowie über verschiedene Gruppen und Veranstaltungen von Frauen in der MINT-Branche in Malmö kontaktiert. Eine Reihe von Frauen in MINT-Organisationen wurde auf lokaler und nationaler Ebene direkt kontaktiert. Darüber hinaus wurden lokale Nichtregierungsorganisationen kontaktiert, die Informationen über Frauen in der Sekundarbildung und Frauen in MINT bereitstellen können.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

Verbesserung der Kenntnisse, Einstellungen und Fähigkeiten, die durch die Durchführung des Projekts und die Umsetzung der Projektergebnisse erworben wurden

Dieses Projekt war von Anfang an ehrgeizig und herausfordernd, und die KC-Mitarbeiter, die sich nun am Ende des Projektzyklus befinden, bestätigen, wie wichtig es ist, die Zielgruppen einzubeziehen, und zwar sowohl bei der Bildung von Partnerschaften für die vorgeschlagenen Projekte als auch in der Anfangsphase der Erstellung der geistigen Produkte. Das Thema Frauen in MINT-Fächern ist in Schweden gut bekannt und wird aufgrund der großen und vielfältigen Bewegungen, die sich für die Rechte der Frauen und den gleichberechtigten Zugang zu verschiedenen Formen von Bildung und Beschäftigungsmöglichkeiten einsetzen, aktiv unterstützt. Die Bemühungen von WESTEM sind zwar wichtig, aber im Vergleich zu der Arbeit, die in diesem Bereich in Schweden bereits geleistet wird, wesentlich geringer. Die Idee ist jedoch genau der Grund, warum KC der Hauptantragsteller war, da sie dazu dient, die anderen Partnerländer des Konsortiums, die in Bezug auf Frauen in MINT-Fächern noch relativ rückständig sind, mit vorbildlichen Praktiken aus Schweden zu informieren.

Wie die Mitarbeiter von KC betonen, haben sie nun einen Kommunikationskanal eröffnet und die Aufmerksamkeit mehrerer MINT-Fakultäten in Lund erhalten, die bereits Erfahrung mit der Einbindung von mehr Frauen in ihre Gruppen und der Förderung von Frauen im Beruf haben. Wir sind auch eine Partnerschaft mit der Universität Malmö eingegangen, um deren Bemühungen zu unterstützen, die Praktiken, das Wissen und die Aktivitäten der Mitarbeiter zur Förderung von Frauen in den MINT-Fächern zu bündeln.

Die Arbeit mit Online-Zentren und -Gemeinschaften hat uns gelehrt, dass diese Gruppen am besten funktionieren, wenn es eine etablierte lokale Anstrengung oder Organisation gibt, die die Online-Aktivitäten als Zusatz und nicht als Hauptaufgabe unterstützt und durchführt. Das war gut gemeint, denn die Epidemie erforderte besondere Vorsichtsmaßnahmen, aber im gegenwärtigen Klima werden Frauen, die zuvor keine lokale Hilfe in Anspruch genommen haben, keine Online-Gruppen nutzen.

Gesamteindruck zu den Vor- und Nachteilen

Insgesamt hat es den Anschein, dass das Projekt besser hätte funktionieren können, wenn es von Anfang an ein gemeinsames Verständnis des Ziels gegeben hätte. Jede intellektuelle Anstrengung wurde als Benchmark betrachtet, wobei gelegentlich eine starke Verbindung zwischen dem ursprünglichen Konzept und dem, was

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

vorgeschlagen wurde, bestand und gelegentlich eine schwache Verbindung zwischen beiden. Dieses Projekt ist vielversprechend und greift ein Problem auf, das je nach Erfahrung in der Arbeit mit den Schülern in einigen Hochschulen deutlicher zu Tage tritt als in anderen. Ein Nachteil des Projekts ist, dass die Hochschulen nicht von Anfang an einbezogen wurden, um die Beteiligung an allen Aspekten der Durchführung zu gewährleisten.

Das KC Kompetenzzentrum profitiert vom WESTEM-Projekt in erster Linie durch seine Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Hochschulen; außerdem haben die Verbindungen zwischen den Lehrkräften das Bewusstsein für das KC Kompetenzzentrum geschärft und Möglichkeiten für eine künftige Zusammenarbeit eröffnet.

Die Mitarbeiter verfügen nun sowohl über theoretisches als auch praktisches Wissen über die Situation der MINT-Fächer in Schweden, einschließlich der Auswirkungen auf die Studierenden an den Universitäten und den Arbeitsmarkt. Insbesondere gibt es einen Boom bei den Beschäftigungsmöglichkeiten für ausländische Frauen im Technologiesektor, und wir gehen davon aus, dass es mehr Möglichkeiten für Frauen geben wird, in diesen Bereich einbezogen zu werden.

Darüber hinaus haben die Mitarbeiter des KC Kompetenzzentrums unsere Fähigkeiten zur Erstellung von Medieninhalten, zur Interaktion mit Nutzern in sozialen Medien und zur Gestaltung von Websites verbessert. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter besser für die Qualitäts- und Wirkungskontrolle gerüstet, da sie sich der mit größeren Projekten verbundenen Gefahren bewusst sind.

Die Nachteile des Projekts in Bezug auf die mangelnde Beteiligung der jüngeren Zielbevölkerung stehen in einem geringeren Zusammenhang mit der endgültigen Wirkung des Projekts, da es sehr schwierig war, sie zu erreichen, aber gleichzeitig ist es eine wertvolle Lektion für das KC Kompetenzzentrum, da es das erste Erasmus-Projekt überhaupt ist. Es ist wichtig, ein solides Management zu haben, das von Beginn des Projekts an klare Vorgaben macht. Die Zielgruppe einzubinden ist die größte Herausforderung und somit die wichtigste Lektion für künftige Projekte.

Zypern:

Hindernisse und Herausforderungen

SYNTHESIS ist eine Organisation, die seit mehr als 20 Jahren im Bereich der sozialen Innovation tätig ist. In dieser Hinsicht und als Anbieter von Erwachsenenbildung verfügt sie über etablierte Beziehungen zu verschiedenen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Interessengruppen und ein engagiertes Expertenteam mit Erfahrung in MINT und Geschlechtergleichstellung. Dies erleichterte die verschiedenen Aktivitäten des Projekts und somit auch die größten Herausforderungen, die vor allem mit der Rekrutierung von Mädchen und Schülern der Sekundarstufe zusammenhingen. Der Grund dafür ist, dass die nationalen Prüfungen zeitgleich mit dem Abschluss des Mentoring-Programms stattfanden. In ähnlicher Weise war es schwierig, HED-Lehrkräfte zu rekrutieren, da die Prüfung und Benotung der Arbeiten mit dem Aufruf zur aktiven Teilnahme an der Durchführungsphase des Projekts zusammenfiel.

Zielgruppen

Die Rekrutierung von Teilnehmern für die verschiedenen Phasen der Pilotierung und Umsetzung des WESTEM-Projekts in Zypern erfolgte über das erweiterte Netzwerk von Universitäten und Verbänden, mit denen SYNTHESIS zusammenarbeitet. Es gibt auch eine Kommunikationsliste mit verschiedenen Fachleuten und Interessenvertretern, die wir je nach dem Thema der durchgeführten Projekte und dem Bedarf an Beteiligung erreichen. Diese Kommunikationskanäle sowie die Plattformen der sozialen Medien wurden genutzt, um Teilnehmer zu rekrutieren.

Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen

Das an dem Projekt beteiligte Personal von SYNTHESIS profitierte in erheblichem Maße von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die für die Förderung der Geschlechtergleichstellung in MINT-Studiengängen und -Berufen relevant sind. Das Wissen, das bei der Entwicklung des Bewertungsinstruments, des inklusiven Toolkits für HED und der intensiven Arbeit in PR3 für die Mentoren-Akademie und die Webinare gewonnen wurde, hat das Verständnis, die Fähigkeiten und die Einstellungen des Teams in Bezug auf Stereotypen, Statistiken und die Vertretung von Frauen in MINT-Studiengängen in den Partnerländern und darüber hinaus verbessert. Wichtig ist, dass das Team das Gefühl hat, dass sein Fachwissen gestärkt wird, um Mädchen und Frauen zu befähigen, MINT-Studiengänge und -Karrieren zu verfolgen, während es auch mit praktischem Wissen über Strategien für eine integrative Gestaltung von MINT-Studiengängen ausgestattet ist.

Vorteile und Nachteile

Das Projekt kam der zyprischen Organisation zugute, da es eine Kommunikationslinie mit MINT-Fachleuten schuf, aber auch den Kontakt zur zyprischen Kommissarin für Geschlechtergleichstellung ermöglichte, die zur Abschlusskonferenz in Zypern eingeladen wurde, die von SYNTHESIS ausgerichtet

wurde. Der Kommissar und SYNTHESIS werden nun systematisch daran arbeiten, die Gleichstellung der Geschlechter in Zypern in den MINT-Bereichen und darüber hinaus zu fördern.

Fallstudien (aus Interviews mit Mentoren)

Dieser Abschnitt enthält Erkenntnisse aus der Diskussion mit den Vorbildern/Mentoren aus den Partnerländern des WESTEM-Konsortiums. Ziel war es, mehr Einblicke in die Geschichten von Frauen zu erhalten, die ein Studium oder eine Karriere im MINT-Bereich anstreben. Zur Erleichterung der Datenerhebung und -analyse wurden spezifische Leitlinien entwickelt und mit den Partnern geteilt, während ein spezielles halbstrukturiertes Interviewprotokoll und Vorlagen verwendet wurden (siehe Anhang 1). Insgesamt wurden 13 Interviews im Zeitraum Mai-Juni 2023 durchgeführt, mindestens 2 in jedem Partnerland. Die Hauptzielgruppen waren: weibliche Fachkräfte in MINT-Berufen, die daran interessiert sind, als Mentorinnen für das WESTEM-Projekt tätig zu werden. In den folgenden Abschnitten wird die Zusammenfassung dieser Interviews in Form von Geschichten und Fallstudien vorgestellt. Die Interviews mit weiblichen Vorbildern sind auch auf der Projektwebsite unter der [Seite Mentorenakademie](#) verfügbar.

Österreich:

AT, Fallstudie 1

Artikel	Ausgangsfrage/Themen/Hinweise
Demografische Daten	Dipl.-Ing. Christina Ipser Christina Ipser ist seit 2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin und Forschungsprojektleiterin an der Donau-Universität Krems. Am Zentrum für Immobilien und Facility Management des Departments für Bauen und Umwelt liegen ihre Forschungs- und Lehrschwerpunkte auf Themen wie Life Cycle Costing, Planung und Betrieb von energieeffizienten und klimasensiblen Gebäuden, Anpassung an den Klimawandel in Gebäuden und Quartieren sowie den komplexen Wechselwirkungen zwischen Mensch und gebauter Umwelt. Derzeit ist sie Leiterin der internen Forschungs koordinationsstelle des Fachbereichs und

	<p>stellvertretende Leiterin des Zentrums für Immobilien und Facility Management.</p> <p>Christina Ipser studierte Architektur an der Technischen Universität Wien und arbeitete von 2001 bis 2007 in einem Architekturbüro in Wien. Im Jahr 2008 machte sie sich mit einem eigenen Architekturbüro selbstständig und begann, für die Sustainable Building Group der TU Wien unter der Leitung von Karin Stieldorf und Klaus Kreč an Forschungsprojekten zu Themen wie klimafreundliches und energieeffizientes Bauen, Gebäudezertifizierung, Auswirkungen von Nachhaltigkeitskriterien bei der Immobilienbewertung sowie gebäudeintegrierte erneuerbare Energien und Gebäudekonzepte wie Plus- und Nullenergiegebäude zu arbeiten.</p>
<p>Erfahrungen als weibliche MINT-Studentin (wie waren die Erfahrungen mit dem Studium in MINT-Fächern) - Vorurteile und Stereotypen, falls vorhanden</p>	<p>Sie stieß auf mehrere Hindernisse und Schwierigkeiten. Sie hatte das Gefühl, dass sie nicht in das Umfeld der Architekturstudenten passte. Sie musste für ihren Lebensunterhalt arbeiten und die Diskrepanz zwischen dem, was sie an der Universität gelernt hatte, und den Aufgaben in ihrem Job passte nicht zusammen. Die meisten ihrer Kommilitonen interessierten sich für den gestalterischen Teil, sie aber mehr für den technischen Teil.</p> <p>Sie besuchte Kurse für Bauingenieure und lernte andere Studenten mit den gleichen Erfahrungen kennen. Sie bauen Partnerschaften und Unternehmen auf, um sich gegenseitig zu helfen und zu motivieren.</p> <p>In der Architektur gibt es viele Studentinnen, aber wenn es um die Arbeit in diesem Bereich geht, scheinen Architektinnen zu verschwinden.</p>

	<p>Das Baugewerbe ist in Österreich ein sehr traditioneller, von Männern dominierter Sektor.</p> <p>Sie hat in den letzten Jahren einige Anstrengungen zur Förderung von Frauen unternommen, aber sie hat das Gefühl, dass sie sich immer noch in einem von Männern dominierten und konservativen Arbeitsumfeld befindet.</p>
<p>Erfahrungen mit Ansätzen/Strategien/Praktiken am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit weiblichen MINT-Fachkräften</p>	<p>Obwohl ihr Beruf sehr männerdominiert ist, hat sie während ihres Studiums und ihrer Arbeit viele interessante Frauen, Kolleginnen und Projektpartner als Vorbilder kennen gelernt.</p> <p>Ihr Rat an Mädchen und Frauen in der MINT-Branche: Tun Sie es. Schaffen Sie Partnerschaften, um Erfahrungen auszutauschen und Erfolge zu feiern.</p> <p>Sie ist überzeugt, dass eine vielfältigere Gesellschaft allen Herausforderungen besser gewachsen ist.</p>
<p>Absichten und Motivation, Mentor zu sein</p>	<p>Erhöhung der Zahl der Studentinnen</p>

AT, Fallstudie 2

Artikel	Ausgangsfrage/Themen/Hinweise
<p>Demografische Daten</p>	<p>Barbara Reiter, BSc</p> <p>Barbara Reiter ist seit 2019 an der FH JOANNEUM am Institut Software Design & Security tätig. Die Studiengänge des Instituts beschäftigen sich mit vielen verschiedenen Bereichen der Informatik und natürlich mit den damit verbundenen Anwendungsmöglichkeiten. IT-Sicherheit und mobile Entwicklung sind nur zwei der Forschungsschwerpunkte des Instituts.</p>

	<p>Barbara Reiter studierte den Bachelorstudiengang "Internettechnologien" an der FH JOANNEUM in Kapfenberg und befindet sich derzeit im Masterstudiengang "IT-Recht & Management". Bereits während ihres Bachelorstudiums arbeitete sie als studentische Hilfskraft an der FH JOANNEUM und nach Abschluss ihres Bachelorstudiums war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in verschiedenen EU-Projekten tätig, die sich vor allem mit der Vermittlung von IT-Wissen an Kinder und Jugendliche beschäftigten. Derzeit ist Barbara Reiter Projektkoordinatorin des Projekts KAIT Green Startupmark, das sich mit der Förderung von nachhaltigen und grünen IT-Startups beschäftigt.</p>
<p>Erfahrungen als weibliche MINT-Studentin (wie waren die Erfahrungen mit dem Studium in MINT-Fächern) - Vorurteile und Stereotypen, falls vorhanden</p>	<p>Vor ihrem IT-Studium hat sie Management studiert. Sie wusste nicht genau, wie sie in der IT-Branche gelandet war, aber sie dachte sich: "Warum sollte ich das nicht tun".</p> <p>Auch sie erlebt Hindernisse und Schwierigkeiten. Ohne jegliche technische Erfahrung und Hintergrund war es ein sehr interessanter Start, sagt sie. Die Schwierigkeiten im IT-Bereich lagen in der unterschiedlichen Logik, mit der man denkt. Sie musste also dieses andere Denken lernen.</p> <p>Eine weitere Schwierigkeit war, dass es in ihrem Studiengang nur sehr wenige Frauen gab. Die meisten männlichen Studenten hatten technische Erfahrung und bildeten ihre eigene Gruppe.</p> <p>Es war sehr schwierig für sie, der Gruppe beizutreten, aber sie schaffte es sehr gut.</p>
<p>Erfahrungen mit Ansätzen/Strategien/Praktiken am Arbeitsplatz im Zusammenhang</p>	<p>Vor 5 Jahren waren viele Menschen in ihrem Umfeld sehr kritisch gegenüber ihrer Entscheidung, im IT-Bereich zu arbeiten.</p>

<p>mit weiblichen MINT-Fachkräften</p>	<p>Heute ist sie der Meinung, dass das Gesamtbild von Frauen in der MINT-Branche viel besser ist und Frauen in der MINT-Branche sehr unterstützt werden.</p> <p>Sie hatte keine wirklichen Vorbilder. Ihr Vater inspirierte sie dazu, ein technisches Studium zu wählen.</p> <p>In der IT-Branche hat sie viele Möglichkeiten, in verschiedenen Sektoren und Bereichen zu arbeiten.</p> <p>Sie ist der Meinung, dass Frauen in der MINT-Branche für mehr Vielfalt sorgen und dass es für Mädchen besser erreichbar wäre, wenn mehr Frauen in der MINT-Branche arbeiten würden.</p>
<p>Absichten und Motivation, Mentor zu sein</p>	<p>Barbara wurde von der Leiterin der Abteilung eh, Sonja Gögele, für das Projekt nominiert.</p>

Griechenland

GR, Fallstudie 1

Artikel	Ausgangsfrage/Themen/Hinweise
<p>Demografische Daten</p>	<p>Elisavet Cha Sie hat einen Master-Abschluss in Architektur der Universität Lüttich und verfügt über Berufserfahrung in den Bereichen Architektur, bildende Kunst und Industriedesign. Starke Kommunikationsfähigkeiten und pädagogischer Geist führten dazu, dass ich MINT-Kurse, einschließlich Technik und angewandte Mathematik, für Kinder und Jugendliche in Schulen in Spanien und Griechenland unterrichtete.</p>

<p>Erfahrungen als weibliche MINT-Studentin (wie waren die Erfahrungen mit dem Studium in MINT-Fächern) - Vorurteile und Stereotypen, falls vorhanden</p>	<p>Ihre Erfahrungen als MINT-Studentin waren sehr inspirierend, und sie hatte das Glück, dass sie keine Kluft zwischen den Genres oder Stereotypen jeglicher Art erlebte. Indem sie lernte, ihr theoretisches Wissen in der Praxis anzuwenden, konnte sie einen wissbegierigen Geist kultivieren, der ständig auf der Suche nach Entdeckungen und Innovationen ist.</p>
<p>Erfahrungen mit Ansätzen/Strategien/Praktiken am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit weiblichen MINT-Fachkräften</p>	<p>Als weibliche MINT-Fachkraft geht es ihr nicht nur darum, ihre Ausbildungsfähigkeiten und ihr Wissen zu evaluieren, sondern auch darum, pädagogische Strategien zu erlernen und anzuwenden, die für Mädchen und Frauen einladend und attraktiv sind. Während der Aktivitäten war es ihr auch wichtig, die Kinder dazu zu inspirieren, von klein auf ein kollaboratives und respektvolles Umfeld zu kultivieren, das Jungen und Mädchen als gleichwertig betrachtet und sich auf die Arbeit im Team konzentriert.</p>
<p>Absichten und Motivation, Mentor zu sein</p>	<p>Motivierung und Erhöhung der Anzahl von Frauen in MINT-Fächern.</p>

Italien

IT, Fallstudie 1

Artikel	Ausgangsfrage/Themen/Hinweise
<p>Demografische Daten</p>	<p>Michela Minigher, Italienerin Trainerin für Neurowissenschaften und beratende Digitaldesignerin Mehr als 15 Jahre Erfahrung</p>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

<p>Erfahrungen als weibliche MINT-Studentin (wie waren die Erfahrungen mit dem Studium in MINT-Fächern) - Vorurteile und Stereotypen, falls vorhanden</p>	<p>Sie ist Medienpädagogin, Coach, Dozentin an der Pearson-Akademie für Lehrer, Trainerin für Jugendliche und Erwachsene auf dem Weg des persönlichen Wachstums, Achtsamkeitstrainerin mit einem Master in Neurowissenschaften und Meditation von der Universität Udine und einem Master in digitaler Psychologie. Sie ist Beraterin zur Unterstützung von Eltern und Schule mit Schwerpunkt auf den Themen Cybermobbing, emotionale Erziehung und digitale Kompetenz. Sie ist spezialisiert auf Kommunikation sowohl online als auch offline sowie auf Neuromarketing. Sie arbeitet mit Experten aus der Neuropsychiatrie an der Erforschung von Abhängigkeiten, die durch die ständige Nutzung des Internets entstehen. Sie ist Mitglied des Technischen Wissenschaftlichen Ausschusses der Nationalen Vereinigung der Pädagogischen Erzieher und fungiert als Fachberaterin im Bereich der digitalen Bildung.</p> <p>Die Studienerfahrung war eine Herausforderung, da ihr Interesse an MINT-Fächern mit dem familiären Umfeld kollidierte, das einen anderen Weg bevorzugte.</p>
<p>Erfahrungen mit Ansätzen/Strategien/Praktiken am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit weiblichen MINT-Fachkräften</p>	
<p>Absichten und Motivation, Mentor zu sein</p>	<p>Die Bedeutung des Austauschs mit weiblichen Kollegen/Berufstätigen ist eine wichtige Ressource für junge Studentinnen/Berufstätige, die in die Welt der MINT-Fächer einsteigen. Sie tut dies gerne, da sie weiß, dass sie zu Beginn ihrer Karriere ebenfalls davon profitiert hätte.</p>

IT, Fallstudie 2

Artikel	Ausgangsfrage/Themen/Hinweise
---------	-------------------------------

Demografische Daten	Martina Lavagnini 5 Jahre Erfahrung ICT-Lerndesigner
Erfahrungen als weibliche MINT-Studentin (wie waren die Erfahrungen mit dem Studium in MINT-Fächern) - Vorurteile und Stereotypen, falls vorhanden	Martina Lavagnini ist Lerndesignerin bei der Gruppo Pragma, einem privaten Frauenunternehmen in Italien. Ihre Forschung konzentriert sich darauf, wie Technologien Lernpfade und -erfahrungen unterstützen und erneuern können. Ihr Interesse am Lerndesign entstand dank ihrer Universitätsforschung, in der sie analysierte, wie Lernprogramme in Grundschulen von geschlechtsspezifischen Vorurteilen beeinflusst werden.
Erfahrungen mit Ansätzen/Strategien/Praktiken am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit weiblichen MINT-Fachkräften	
Absichten und Motivation, Mentor zu sein	Martina glaubt an Bildung als ein mächtiges Instrument zur Stärkung von Menschen. Sie hat ihre Karriere diesem Ziel gewidmet. Mentoring ist ein Weg, dieses Ziel zu erreichen, indem sie ihre Erfahrung als Seniorin nutzt, um junge Frauen zu unterstützen.

Schweden

SE, Fallstudie 1

Artikel	Ausgangsfrage/Themen/Hinweise
Demografische Daten	<p>Cindy Urena Kolumbianischer Geologe, 33 Jahre alt Mehr als 12 Jahre Erfahrung auf dem Gebiet der Geologie, Leben in Schweden bis 2023</p> <p>Sie schloss ihr Promotionsstudium an der Universität Lund (Schweden) im Jahr 2023 ab. Derzeit tritt sie eine Postdoc-Stelle an der Universität Bern (Schweiz) an. Ihre Arbeit umfasst sowohl Feld- als auch Laboraktivitäten, die zum Verständnis der entscheidenden Rolle beitragen, die das Studium der Zusammensetzung, der Prozesse und der Mineralien der Erde für das tägliche Leben und die nachhaltige Entwicklung von Gesellschaften spielt.</p>
Erfahrungen als weibliche MINT-Studentin (wie waren die Erfahrungen mit dem Studium in MINT-Fächern) - Vorurteile und Stereotypen, falls vorhanden	<p>Zu dieser Zeit war der Beruf nicht sehr populär, so dass es viele falsche Vorstellungen darüber gab, was der Beruf danach bringen könnte (Arbeit, finanziell usw.), so dass es Vorbehalte gab, etwas zu studieren, das nur wenig bekannt war oder ein sehr begrenztes Betätigungsfeld hatte.</p> <p>Darüber hinaus gab es während der gesamten Laufbahn nur wenige Frauen als Lehrende oder Beraterinnen und Studierende, was für die Unterstützung und das Verständnis vieler Konzepte, die in diesem Studienbereich ohnehin schwierig zu verstehen sind, von entscheidender Bedeutung ist. Nur 4 von 40 Studenten in ihrer Bachelor-Karriere waren Frauen, und nicht alle von ihnen schlossen den Studiengang ab. Dies ist auf der akademischen Karriereleiter (Master und Promotion) noch offensichtlicher, aber hier in</p>

	<p>Europa sind immer mehr Frauen in der Forschung tätig.</p> <p>Das Bild von Frauen in den MINT-Fächern hat sich im Laufe der Jahre gewandelt, aber anfangs gab es Vorbehalte gegen die Zusammenarbeit mit Frauen, z. B. bei der Feldarbeit, da dies bei der Organisation der Teams und der Erkundung des Feldes zu Komplikationen führen kann. Als mehr Frauen begannen, in diesem Bereich zu studieren und zu arbeiten, wurden mehr Ansichten akzeptiert, einschließlich der Tatsache, dass im Laufe der Geschichte die großen Paradigmen und Konzepte in der Geologie von Frauen gelöst wurden.</p>
<p>Erfahrungen mit Ansätzen/Strategien/Praktiken am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit weiblichen MINT-Fachkräften</p>	<p>Früher war man der Meinung, dass Frauen bei Expeditionen und Feldforschungen mehr Rücksicht nehmen sollten. Dies ist eine recht männliche Auffassung, die sich allmählich ändert, da immer mehr Frauen in der Forschung tätig sind und der Karriere Vorrang vor anderen, traditionelleren Rollen, die nur Frauen zugeschrieben werden, einräumen.</p> <p>Mehr Frauen als Beraterinnen und Professorinnen waren entscheidend, um eine Vielzahl von Ansätzen zur Lösung der Forschungsfragen und Herausforderungen in der täglichen Arbeit einzubeziehen.</p>
<p>Absichten und Motivation, Mentor zu sein</p>	<p>Auch wenn es mehr (aber nur wenige) Vorbilder im Beruf gibt, kann ihr Erbe oder ihre Arbeit manchmal als etwas angesehen werden, das den Rahmen sprengt, wenn man am Anfang seiner Karriere steht, weshalb der Kontakt mit Gleichaltrigen, die einem näher stehen, einen großen Unterschied machen und sich sogar positiv auf die persönliche Entwicklung auswirken kann.</p> <p>Ich habe bereits als Mentorin an Frauen-Mentorengruppen in Kolumbien</p>

	teilgenommen und möchte anderen Frauen in meinem Umfeld helfen, den Weg der MINT-Fächer einzuschlagen.
--	--

SE, Fallstudie 2

Artikel	Ausgangsfrage/Themen/Hinweise
Demografische Daten	<p>Elsa Norden Schweden, Softwaretechnik, 32 Jahre alt 4 Jahre Berufserfahrung in der technischen Informatik</p> <p>Nach einem Berufswechsel von den Biologiewissenschaften zu einem Master in Geomatik (digitale Kartensysteme) arbeitete Elsa drei Jahre lang als Umweltberaterin, wo sie u. a. Landschaftsanalysen durchführte, um zu untersuchen, wo Tierüberführungen angebracht werden sollten. Heute ist sie in einen anderen MINT-Beruf gewechselt, nämlich in die Softwareentwicklung, in der sie in den letzten vier Jahren an speziellen Anwendungen gearbeitet hat, die für bestimmte Kundenanforderungen entwickelt wurden.</p>
Erfahrungen als weibliche MINT-Studentin (wie waren die Erfahrungen mit dem Studium in MINT-Fächern) - Vorurteile und Stereotypen, falls vorhanden	<p>Ihre Erfahrungen im Biologiestudium unterscheiden sich von denen, die sie in anderen MINT-Berufen oder sogar bei ihrer derzeitigen Arbeit in der Computertechnik machen könnte.</p> <p>In den Biologiewissenschaften gibt es mehr Frauen im Programm, so dass man sich der Stereotypen oder Vorurteile gegenüber Frauen in MINT-Fächern nicht so bewusst ist. Das ändert sich jedoch, wenn man in die Promotionsphase eintritt, in der es Frauen schwer haben, ihre Karriere fortzusetzen, und viele von ihnen ihr Studium abbrechen. Auch aufgrund der Arbeitsbelastung in der Wissenschaft (es wird erwartet, dass man viele Stunden arbeitet)</p>

	<p>können viele Frauen, die eine Familie gründen wollen, dies nicht tun, es sei denn, ihr Partner ist bereit, die Hauptverantwortung für die Kinder zu übernehmen, was selten der Fall ist.</p>
<p>Erfahrungen mit Ansätzen/Strategien/Praktiken am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit weiblichen MINT-Fachkräften</p>	<p>In der IT-Branche liegt der Anteil der Frauen am Arbeitsplatz bei etwa 10-15 %, und es handelt sich um ein eher machohaftes Umfeld. Hier wird eher die Tatsache in Frage gestellt, dass mehr Frauen eingestellt werden, nur weil die geschlechtsspezifische Lücke im Unternehmen gefüllt werden muss.</p> <p>Dies trägt zu der Erfahrung bei, dass das Wissen von Frauen unterschätzt wird, was dazu führt, dass Frauen ihren "Wert" für die Leute, die sie nicht kennen, beweisen müssen. Da die stereotype IT-Person ein weißer Mann ist, gehen wir unbewusst davon aus, dass Frauen andere Rollen haben, und auf diese Weise werden Frauen ausgegrenzt.</p> <p>Außerdem ist es einigen Männern unangenehm, mit Frauen zu sprechen oder mit ihnen umzugehen, was zu einer Barriere zwischen uns führt und in manchen Situationen das Gefühl hervorruft, von der Gruppe ausgeschlossen zu sein.</p> <p>Das kann bedeuten, dass ich nicht nach meiner Meinung gefragt werde, dass ich nicht bereit bin, zu helfen, dass ich es vermeide, mit mir zu sprechen... usw.</p> <p>Das Macho-Umfeld kann auch Frauen abschrecken, die Witze sind hart, es wird nicht erwartet, dass jemand Schwächen zeigt, und als Frau fühle ich mich nicht wohl.</p>

	<p>Es gibt einen Trend, der in die richtige Richtung geht und die Zahl der Frauen in MINT-Berufen und -Arbeitsplätzen erhöht.</p> <p>Trotzdem ist es immer gut, sich der Vorurteile bewusst zu sein, die es gibt und auf die Frauen stoßen, während man versucht, positiv zu bleiben und sich mit gleichgesinnten Frauen zu verbinden.</p> <p>Es ist immer gut, mutig genug zu sein und für sich selbst zu sprechen, aber wenn nicht, dann ist es in Ordnung, weiter zu arbeiten, solange es einem Spaß macht</p>
<p>Absichten und Motivation, Mentor zu sein</p>	<p>Mir gefällt der Gedanke, als Mentorin Frauen zu unterstützen, die sich in der gleichen Situation befinden, wie ich sie erlebt habe. Vielleicht kann ich einige Ratschläge geben, damit mehr junge Frauen selbst den Schritt in eine Karriere in der Wissenschaft wagen.</p> <p>Es werden mehr Frauen in MINT-Positionen gebraucht, und ich denke, mehr würden es tun, wenn ihre Möglichkeiten und ihre Unterstützung besser wären. Eine Mentorin zu sein ist also ein richtiger Schritt, um den Frauen in meiner Nähe zu helfen.</p>

SE, Fallstudie 3

Artikel	Ausgangsfrage/Themen/Hinweise
<p>Demografische Daten</p>	<p>Ximena Cardozo Kolumbianer, der bei IKEA Schweden arbeitet, Elektroingenieurwesen mit Schwerpunkt Informationssicherheit. 41 Jahre alt 13 Jahre Erfahrung in der technischen Informatik</p>

<p>Erfahrungen als weibliche MINT-Studentin (wie waren die Erfahrungen mit dem Studium in MINT-Fächern) - Vorurteile und Stereotypen, falls vorhanden</p>	<p>Schon in ihrem Bachelor-Studium stieß sie auf ein großes Geschlechtergefälle mit nur 5 Frauen gegenüber 200 Männern in den Kursen. Das war eine Herausforderung, denn sie dachte, sie müsse allen beweisen, dass sie es verdiente, unter ihnen zu sein und dass sie intelligent genug war. Daher bestand die zusätzliche Anstrengung darin, sich "wie die Männer" zu beweisen.</p> <p>Es gab viele Situationen, in denen es zu geschlechtsspezifischen Vorurteilen kam, sowohl bei Schülern als auch bei Lehrern, insbesondere in Bezug auf die Vorstellung, womit Frauen arbeiten könnten und womit nicht. Um einige der Schwierigkeiten zu bewältigen, nutzte sie ihre Kommunikationsfähigkeiten und ihr Einfühlungsvermögen, um die Botschaften zu vermitteln, die sie übermitteln musste.</p> <p>Zusätzlich zu den Männern, die sie aufgrund ihres Geschlechts herausforderten, gab es auch einen negativen Wettbewerb zwischen den wenigen Frauen, die nicht miteinander sprachen, da sie sich als "Gegnerinnen" betrachteten. Später erkannte sie, dass sie einfach die beste Version von sich selbst sein musste, indem sie das Gegenteil tat, anderen Frauen half und ein Gefühl von Schwesternschaft oder Gemeinschaft schuf, so dass alle Frauen zusammenwuchsen und alle das Bewusstsein für den MINT-Weg für Frauen erhöhten.</p>
<p>Erfahrungen mit Ansätzen/Strategien/Praktiken am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit weiblichen MINT-Fachkräften</p>	<p>Das Arbeitsumfeld ist ebenfalls schwierig, da von den Männern erwartet wird, dass sie sich wie sie verhalten. Frauen müssen sich im Allgemeinen mehr anstrengen, um zu beweisen, dass sie die Arbeit kennen und erledigen können.</p>

	<p>Aber wenn sich die Menschen erst einmal daran gewöhnt haben, mehr Frauen um sich zu haben, wird es einfacher. Dennoch müssen sich die Frauen dieser Herausforderungen bewusst sein und sie überwinden.</p> <p>Die Einstellung, die man braucht, ist, niemals aufzugeben und die zusätzlichen Anstrengungen zu unternehmen, um die gewählte Karriere zu vollenden. Zu Beginn einer MINT-Laufbahn muss man viel arbeiten, manchmal mit schwierigen Zeitplänen, und viele Bereiche unterstützen, aber sobald man Erfahrung hat, wird man auch anerkannt und die Arbeit wird interessanter.</p>
<p>Absichten und Motivation, Mentor zu sein</p>	<p>Sie hat erkannt, dass wir im Laufe der Jahre Wissen und Erfahrungen sammeln und dass man diese nutzen kann, um anderen etwas beizubringen und sie daran teilhaben zu lassen. Sie war bereits in MINT-Gruppen für Frauen involviert und möchte weiter daran arbeiten, Frauen dabei zu helfen, ihr Potenzial zu erkennen und einige der Herausforderungen zu überwinden, die für Frauen in diesem Bereich bestehen.</p>

Zypern

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

CY, Fallstudie 1

Artikel	Ausgangsfrage/Themen/Hinweise
Demografische Daten	<p>Anna Valianti Geboren in Thessaloniki, Griechenland Physikerin auf dem Gebiet der angewandten Physik an der Aristoteles-Universität Thessaloniki und Absolventin des Masterstudiengangs Medizinphysik-Radio-Physik. Doktorand in Medizinischer Physik -Radio-Physik</p>
Erfahrungen als weibliche MINT-Studentin (wie waren die Erfahrungen mit dem Studium in MINT-Fächern) - Vorurteile und Stereotypen, falls vorhanden	<p>Sie hat Fälle und Erfahrungen gemacht, in denen sie davon abgehalten wurde, in diesem MINT-Bereich zu bleiben Sie ist der Meinung, dass man mit Rückschlägen rechnen muss, aber jeder sollte sein eigener Fürsprecher sein und sich durch Herausforderungen kämpfen. Sie konnte keinen Mentor finden, weil sie eine Frau ist, und es war schwierig, aber sie wurde stärker und hatte Vertrauen in sich und ihre Fähigkeiten.</p>
Erfahrungen mit Ansätzen/Strategien/Praktiken am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit weiblichen MINT-Fachkräften	<p>Ich habe keine spezifischen Ansätze gefunden, die sich auf weibliche MINT-Fachkräfte beziehen.</p>
Absichten und Motivation, Mentor zu sein	<p>Da sie selbst sehr motiviert ist, möchte sie gerne die Fackel weitergeben und eine Mentorin und ein Vorbild für Frauen sein, was sie während ihres Studiums nicht hatte. Sie ist der Meinung, dass es wichtig ist, weibliche Mentoren im MINT-Bereich zu haben. Sie rät dazu, trotz der Herausforderungen niemals aufzugeben und sich um die Verwirklichung ihrer Träume zu bemühen.</p>

CY, Fallstudie 2

Artikel	Ausgangsfrage/Themen/Hinweise
Demografische Daten	Sotiroula Thrasyvoulou Geboren in Nikosia, Zypern Molekularbiologin, arbeitet als Laborwissenschaftlerin im Allgemeinen Krankenhaus in Nikosia. Hauptsächlich beschäftigt er sich mit Next Generation Sequencing und Krebspatienten. Master in Biotechnologie aus Griechenland und Promotion in Krebsbiologie.
Erfahrungen als weibliche MINT-Studentin (wie waren die Erfahrungen mit dem Studium in MINT-Fächern) - Vorurteile und Stereotypen, falls vorhanden	keine Vorurteile oder Diskriminierungserfahrungen oder stereotype Ansätze, sie hat eine sehr positive Erfahrung als Studentin gemacht und hat auch viele weibliche Klassenkameraden und Kollegen.
Erfahrungen mit Ansätzen/Strategien/Praktiken am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit weiblichen MINT-Fachkräften	Sie ist der Meinung, dass sich die Sichtweise auf Frauen in Zypern und darüber hinaus in Europa geändert hat und immer mehr Frauen ermutigt werden, eine MINT-Karriere einzuschlagen.
Absichten und Motivation, Mentor zu sein	Sie möchte ihr erworbenes Wissen und ihre Leidenschaft für MINT und ihr spezielles Studienfach weitergeben.

CY, Fallstudie 3

Artikel	Ausgangsfrage/Themen/Hinweise
Demografische Daten	Maria Kola Informatik, Geboren in Paleometochi, einem Dorf in Nikosia. Sie ist Absolventin der Fakultät für Maschinenbau und Fertigung an der Universität Zypern. Master in Datenanalyse der Universität UCLAN Zypern.

<p>Erfahrungen als weibliche MINT-Studentin (wie waren die Erfahrungen mit dem Studium in MINT-Fächern) - Vorurteile und Stereotypen, falls vorhanden</p>	<p>Männlich dominierter Studiengang - Ingenieurwesen, aber in ihrem ersten Studienjahr an der Universität waren fast die Hälfte der Studenten Mädchen Professoren hatten Vorurteile gegenüber den weiblichen Studenten und glaubten nicht, dass sie in der Lage sein würden, die Ingenieurschule abzuschließen</p>
<p>Erfahrungen mit Ansätzen/Strategien/Praktiken am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit weiblichen MINT-Fachkräften</p>	<p>Es gab Vorurteile und stereotype Verhaltensweisen, aber auch Bemühungen der zyprischen Institutionen, den Frauenanteil in den MINT-Fächern zu erhöhen.</p>
<p>Absichten und Motivation, Mentor zu sein</p>	<p>Ich engagiere mich in Jugendräten, unterrichte an der Universität und setze mich leidenschaftlich dafür ein, Frauen zu stärken und insbesondere Mädchen und Frauen zu zeigen, dass sie alles tun können, was sie wollen, und dass sie auf jeden Fall eine MINT-Laufbahn einschlagen und erfolgreich sein können.</p>

Schlussfolgerungen

In diesem Projekt wurde deutlich, wie der Gender Equality Index (2023) zeigt, dass Schweden in Bezug auf den Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im MINT-Bereich mit Abstand am weitesten fortgeschritten ist. Während dies für das Projekt von Vorteil ist, da die Koordinatorin strategisch aus Schweden ausgewählt wurde, war es bei der tatsächlichen Umsetzung nicht möglich, als Vorbildland zu dienen, da die erreichten HED-Institutionen der Meinung waren, dass sie sich bereits intensiv mit dem Thema befassen und daher kein gesteigertes Interesse daran hatten, Zeit und Mühe zu investieren und sich am WESTEM-Projekt zu beteiligen. Dies war unerwartet und brachte einige Herausforderungen für die Partnerschaft und



Co-funded by
the European Union

die erwarteten praktischen Aktivitäten mit sich, die jedoch mit der Sorgfalt des Koordinators und der beteiligten Partner überwunden werden konnten.

Für den Rest des Konsortiums ist die Situation in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich MINT so, dass Schritte in die richtige Richtung unternommen werden, auch in Bezug auf die Gesetzgebung und den politischen Rahmen. Es folgen spezifischere Schlussfolgerungen für jedes Partnerland.

Österreich:

In Österreich befassen sich Nichtregierungsorganisationen (NRO), staatliche Stellen und andere Akteure auf verschiedenen Ebenen mit der Gleichstellung der Geschlechter und MINT (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik). Die österreichische Regierung hat Gesetze und Verordnungen zur Gleichstellung der Geschlechter erlassen, um die Gleichstellung der Geschlechter in einer Vielzahl von Disziplinen, einschließlich MINT, zu fördern. Geschlechterdiskriminierung ist illegal und die Gleichstellung der Geschlechter wird durch das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und das Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) gefördert. Organisationen und Bildungseinrichtungen unternehmen gezielte Schritte, um den Anteil der Studentinnen in MINT-Studiengängen zu erhöhen. Diese bestehen aus Informationsveranstaltungen, Mentoring-Initiativen und Initiativen zur Förderung des Interesses von Frauen an MINT-Fächern.

Es werden Programme und Initiativen ins Leben gerufen, um Frauen den Einstieg in MINT-Fächer zu erleichtern. Dazu gehören Mentoring-Programme, Karriereförderung und Maßnahmen zur Überwindung geschlechtsspezifischer Barrieren am Arbeitsplatz.

Zu den Organisationen, die sich aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter in MINT-Bereichen einsetzen, gehören "Femtech.at" und andere NGOs. Sie bieten Werkzeuge, Möglichkeiten zur Vernetzung und Unterstützung bei Bildungsprojekten. Organisationen sammeln und untersuchen Gender-Statistiken durch Forschung. Dies hilft bei der Planung gezielter Maßnahmen und der Verfolgung des Fortschritts der Geschlechtergleichstellung in MINT-Berufen. Um umfassende Pläne zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in MINT-Berufen zu entwerfen und umzusetzen, ist die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Regierungsstellen und Nichtregierungsorganisationen unerlässlich. Obwohl viel getan wird, sind Frauen in MINT-Berufen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Im

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Vergleich zu anderen akademischen Bereichen ist der Anteil der Frauen in MINT-Studiengängen deutlich geringer. Allerdings gibt es in den MINT-Bereichen viele faszinierende Beschäftigungsmöglichkeiten, die hervorragende Verdienstmöglichkeiten und ein hohes Wachstumspotenzial bieten. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die traditionellen Rollen aufzubrechen.

Damit junge Frauen die Zukunft als Expertinnen, Innovatorinnen und Technikerinnen in den MINT-Disziplinen maßgeblich mitgestalten können, ist es von entscheidender Bedeutung, überholte Rollenklischees zu zerstreuen und sie für diesen Beruf zu begeistern. Es ist von entscheidender Bedeutung, ein diversifiziertes Berufsprofil zu fördern und Frauen zu ermutigen, nicht-traditionelle Berufe zu wählen. Das Interesse von Mädchen an MINT-Fächern sollte frühzeitig geweckt werden, um zu gewährleisten, dass sich Frauen in Zukunft mehr für technische und wissenschaftliche Phänomene interessieren. Dies sollte den Mädchen die Augen für neue Sichtweisen öffnen und möglicherweise sogar verborgene Fähigkeiten aufdecken.

Griechenland:

Die Zeit von Frauen für außerschulische Aktivitäten ist aufgrund von Kinderbetreuungs- und Schwangerschaftsverpflichtungen stark eingeschränkt. Darüber hinaus halten diskriminierende Maßnahmen Frauen davon ab, eine Karriere anzustreben, da sie abschreckend wirken. Die Durchführung von Bildungs-Webinaren mit flexibler Zeitplanung und virtuellen Teilnahmeoptionen, um den eingeschränkten zeitlichen Möglichkeiten von Frauen Rechnung zu tragen, ist eine Möglichkeit, diese Schwierigkeiten auf nationaler Ebene zu lösen.

Eine wichtige Rolle spielten gezielte Sensibilisierungsinitiativen, um Vorurteile abzubauen und eine integrative Atmosphäre zu fördern. Die Ansätze zur Kontaktaufnahme umfassen eine Mischung aus digitalen und persönlichen Techniken. Soziale Medien sind wirksame Instrumente, um mit Frauen in Kontakt zu treten, da sie ein Forum für den Austausch von Projektdetails und die Schaffung einer Online-Gemeinschaft bieten. Die nationalen Forschungsergebnisse unterstreichen, wie wichtig eine individuelle Anpassung ist.

Italien:

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Situation hinsichtlich der Beteiligung von Frauen an MINT-Fächern in Italien im Rahmen des europäischen Projekts dynamisch ist und sich ständig verändert. Italien hat erkannt, dass geschlechtsspezifische Vielfalt für die Förderung von Innovation und wirtschaftlichem



Co-funded by
the European Union

Wachstum von entscheidender Bedeutung ist, und hat eine mehrgleisige Strategie entwickelt, um die niedrige Zahl von Frauen in MINT-Fächern anzugehen.

Die Nationale Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern und das Gesetz über gleiches Entgelt sind zwei Beispiele für den legislativen und strategischen Rahmen, den die italienische Regierung auf nationaler Ebene geschaffen hat. Ziel dieser Vorschriften ist es, eine Atmosphäre zu schaffen, die das Streben und den Erfolg von Frauen in MINT-Fächern aktiv fördert und unterstützt. Um diese Initiativen zu koordinieren, die Gleichstellung der Geschlechter in umfassendere Politikbereiche einzubeziehen und eine Kultur zu fördern, die weibliche Talente in MINT-Bereichen anerkennt und unterstützt, ist die Abteilung für Chancengleichheit (DEO) von entscheidender Bedeutung.

Diese Top-down-Strategien werden an der Basis durch eine Vielzahl von Programmen ergänzt, die von NRO, Bildungseinrichtungen und dem kommerziellen Sektor durchgeführt werden. Frauengruppen und lokale NRO spielen eine entscheidende Rolle bei der Stärkung von Frauen, indem sie Vernetzungsmöglichkeiten, Mentorenprogramme und Schulungen anbieten. In dem Bemühen, Frauen im MINT-Bereich zu unterstützen, haben Universitäten und Hochschulen Organisationen, Mentorenprogramme und Stipendien ins Leben gerufen.

Darüber hinaus hat der Unternehmenssektor durch eine Vielzahl von Outreach-Programmen, Mentorenprogrammen und Stipendieninitiativen bewundernswerte Anstrengungen unternommen, um die Beteiligung von Frauen in MINT-Bereichen zu fördern. Prominente Beispiele sind die TechWomen-Initiative und Partnerschaften zwischen Organisationen wie der Europäischen Investitionsbank und UniCredit, die sich für die Förderung des weiblichen Unternehmertums, insbesondere in MINT-Bereichen, einsetzen.

Dank kreativer Initiativen wie dem Programm "Girls Go Circular" und dem Forum "Frauen und Mädchen in der MINT-Branche" des Europäischen Innovations- und Technologieinstituts (EIT) hat die Beteiligung junger Frauen an MINT-Berufen stark zugenommen. Die verschiedenen Programme bieten nicht nur Unterstützung und nützliche Fähigkeiten, sondern dienen auch als Foren, um das enorme Potenzial von Frauen in verschiedenen Berufen aufzuzeigen.

Trotz dieser Initiativen gibt es nach wie vor Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie - insbesondere für berufstätige Mütter - sowie kulturelle Vorurteile und einen Mangel an positiven Vorbildern. Um diese Hindernisse zu überwinden, bedarf

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

es eines nachhaltigen Engagements und kreativer Ansätze, die Unterstützungsnetze, Arbeitsplatzregelungen, Bildung und kulturelle Einstellungen umfassen.

Kurz gesagt: Italiens Ansatz zur Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Fächern zeichnet sich durch eine Kombination aus regulatorischen Maßnahmen, Graswurzelbewegungen und dem Engagement des Unternehmenssektors aus. Diese allumfassende Strategie ist notwendig, um eine vielfältigere und integrative MINT-Belegschaft zu kultivieren, die für die Förderung der technischen Innovation und des Wirtschaftswachstums in Italien und ganz Europa entscheidend ist. Sie kommt auch der Gleichstellung der Geschlechter zugute.

Schweden

In Schweden verringert sich die Kluft zwischen den Geschlechtern in den MINT-Fächern auf schulischer Ebene, da immer mehr Frauen einen Hochschulabschluss anstreben. Es gibt zahlreiche lokale, regionale und nationale Initiativen, die Frauen während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn unterstützen, um ihnen zu helfen, die Möglichkeiten, Fähigkeiten, Eignungen und die Mentalität zu finden, die für eine Tätigkeit in MINT-Bereichen erforderlich sind. Frauen werden ermutigt, jeden beruflichen Weg einzuschlagen und sich die Fähigkeiten anzueignen, die zum Erreichen ihrer Ziele erforderlich sind.

Die Herausforderungen beim Aufstieg in mittlere und höhere Positionen, bei der Suche nach Stellen, die ihren Qualifikationen und Fachkenntnissen entsprechen, und bei der Unterstützung derjenigen, die sich für den Weg in die Forschung entschieden haben, müssen jedoch weiterhin angegangen werden. Die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Teilnehmerinnen für das WESTEM-Projekt spiegeln die Bemühungen der Frauenverbände wider, aber auch die Dinge, die in den Bildungseinrichtungen hervorgehoben werden müssen, wo die Zahl der Studentinnen steigt, aber MINT-Berufe nicht vorrangig behandelt werden.

Anstatt sich mehr auf die Konsolidierung von Online-Knotenpunkten zu konzentrieren, die von Vorteil sind, wenn eine große Zahl von Akteuren engagiert und aktiv ist, sollten mehr Anstrengungen auf die Entwicklung lokaler Initiativen gerichtet werden.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Zypern

Trotz erheblicher Anstrengungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den MINT-Berufen ist die Kluft zwischen den Geschlechtern in Zypern nach wie vor vorhanden; Zypern hat eine der niedrigsten Quoten von Frauen und Männern in MINT-Berufen innerhalb der EU. Es gibt zwar einige weiche Gesetze und Richtlinien, aber keine strengen Rechtsvorschriften für die Gleichstellung der Geschlechter in MINT-Berufen. Die zyprische Gleichstellungsbeauftragte Josie Christodoulou spielt in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle und hat kürzlich Pläne angekündigt, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in MINT-Berufen durch Bildung und Stipendien zu beseitigen. Um die unbewussten Vorurteile zu bekämpfen, die Mädchen und Jungen häufig in Berufe drängen, die auf Stereotypen beruhen, wird im Rahmen dieser Initiativen eine Reihe von Seminaren für Pädagogen und Berufsberater veranstaltet. Die Idee ist, das Stereotyp der "geschlechtsspezifischen Berufe" zu zerstreuen und Jungen und Mädchen zu inspirieren, ihren Leidenschaften in MINT-Disziplinen zu folgen.

Dazu bedarf es der Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und dem kommerziellen Sektor sowie der Entwicklung einer Akzeptanzkultur, die die Gleichstellung der Geschlechter wertschätzt. Eine bessere Vertretung von Frauen macht die Welt nicht nur sicherer und einladender für alle, sondern sorgt auch für eine Vielfalt von Standpunkten bei der Entscheidungsfindung in allen Branchen, was zweifellos ein Wettbewerbsvorteil ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Zypern anerkennt, wie wichtig es ist, geschlechtsspezifische Ungleichheiten in den MINT-Fächern zu beseitigen, und sich aktiv für die Förderung der Chancengleichheit und der Möglichkeiten in diesen Bereichen einsetzt.

Referenzen

[AT_2023_factsheet.pdf \(europa.eu\)](#)

Binder D., Dibiasi A., Schubert N., Zaussinger S. (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Retrieved from: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwixOy68piDAxUp0wIHHVBNBtwQFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.bmbwf.gv.at%2Fdam%2Fjcr%3A158c1c57-2e65-4842-9746-c727903e21bb%2FIHS_Entwicklungen_im_MINT-Bereich.pdf&usg=AOvVaw0AMy0wMiOtXT_U434AWP17&opi=89978449. (P. 75-77)

BMBWF (2022): BMBWF setzt gezielt Schwerpunkt in der MINT-Förderung für Frauen. Retrieved from <https://www.bmbwf.gv.at/Ministerium/Presse/20220211.html>.

Brigid Freeman (2023). STEM policy in Nordic, other European, Anglosphere and East Asian countries: Objectives and prevalence. Svenskt Näringsliv. https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/jxunpa_stem_policy_in_nordic_other_european_anglosphere_and_east_asian_c_1200059.html/STEM_policy_in_Nordic_other_European_Anglosphere_and_East_Asian_countries_BrigidFreeman.pdf

Centre for Economic Policy Research. (n.d.). Tackling gender gaps in the Italian labour market: Evidence and policy implications. Retrieved from [\[https://cepr.org\]\(https://cepr.org/voxeu/columns/tackling-gender-gaps-italian-labour-market-evidence-and-policy-implications\)](https://cepr.org](https://cepr.org/voxeu/columns/tackling-gender-gaps-italian-labour-market-evidence-and-policy-implications))

Commissioner for Gender Equality aims to address significant gap in STEM fields (fastforward.com.cy)

Cyprus | European Institute for Gender Equality (europa.eu)

CY_2023_factsheet.pdf (europa.eu)

Dibiasi A., Schubert N., Zaussinger S. (2021): Geschlechtersituation am Beispiel von MINT-Fokus- & Pädagogikstudien. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019. Retrieved from: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwI8YbN85iDAxXUzAIHHXD-BaUQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fpubshop.bmbwf.gv.at%2Findex.php%3Freflex_media_type%3Dpubshop_download%26reflex_media_file%3Dsola19_zb_mint_geschlechtersituation.pdf&usg=AOvVaw2si6IU0Drq_DoiyT_jSl9z&opi=89978449. (P. 13-16).

EL_2023_factsheet.pdf (europa.eu)
European Institute for Gender Equality. (n.d.). Gender Mainstreaming Approach - Italy. Retrieved from [https://eige.europa.eu] (https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/country-highlights/italy)
European Institute for Gender Equality. (n.d.). Gender Mainstreaming Approach - Italy. Retrieved from [https://eige.europa.eu](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/country-highlights/italy)
European Institute for Gender Equality. (n.d.). Italy: Promoting Gender Equality in Research. Retrieved from [https://eige.europa.eu](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/egislative-and-policy-frameworks/italy)
European Institute of Innovation and Technology. (2023). Pioneering STEM Initiative Achieves 100% Surge in Young Women’s Participation. Retrieved from [https://eitrawmaterials.eu](https://eitrawmaterials.eu/pioneering-stem-initiative-achieves-100-surge-in-young-womens-participation/)
European Investment Bank. (2019). New opportunities for female entrepreneurs in Italy. Retrieved from [https://www.eib.org](https://www.eib.org/en/stories/female-entrepreneurship-italy)
E. Prappa, E. Papaioannou, C. Kaklamanis (2022) FEMALE FACULTY IN HIGHER EDUCATION IN GREECE: DATA ANALYSIS AND VISUALIZATION, TRENDS AND PERSPECTIVES, EDULEARN22 Proceedings, pp. 264-273.
FundsforNGOs. (2024). Call for Applications: TechWomen Program 2024. Retrieved from [https://www2.fundsforngos.org](https://www2.fundsforngos.org/women-and-gender/call-for-applications-techwomen-program-2024/)
Gender equality and inclusive language (dipae.ac.cy)
Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (2023): Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG). Retrieved from

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>.

Gesamte Rechtsvorschrift für Gleichbehandlungsgesetz (2023): Bundesrecht
Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG).

Retrieved from:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395> .

<https://www.bmbwf.gv.at>

<https://www.bmfsfj.de>

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/jugend/oesterreichische-jugendstrategie/oe-jugendstrategie-im-bka/maedchen-und-frauen-in-mint.html>

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at>

https://www.pi.ac.cy/pi/files/epimorfosi/isotita_fylou/schedio_drasis_i...

https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?option=com_content&view=article&id=91...

http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/sectorgend02_el/sectorgend02_el?Op...

International Bar Association. (n.d.). Italy: recent legislative steps towards gender equality in the workplace. Retrieved from

[\[https://www.ibanet.org\]](https://www.ibanet.org)(<https://www.ibanet.org/Article/NewDetail.aspx?ArticleUid=6a8a0a98-3a04-4302-8c84-dfec37ef5f00>)

IT_2023_factsheet.pdf (europa.eu)

PayAnalytics. (n.d.). Italy aims to close the pay gap with equal pay legislation. Retrieved from

[\[https://www.payanalytics.com\]](https://www.payanalytics.com)(<https://www.payanalytics.com/blog/italy-aims-to-close-the-pay-gap-with-equal-pay-legislation>)

SE_2023_factsheet.pdf (europa.eu)

Silander, C. (2023) Gender equality in Swedish academia: Unpacking the toolbox
Journal of Praxis in Higher Education, 5(1): 45-68 <https://doi.org/10.47989/kpdc372>

Statistiska centralbyrån SCB. (2020). Women and men in Sweden 2020 Facts and figures. https://www.scb.se/contentassets/95ffcd4b3f394877abb3bd41e40df0a0/le0201_2019b20_br_x10br2002eng.pdf

Sveriges unga Akademin (2023). For women in science.
<https://www.sverigesungaakademi.se/en/733.html>

The National Law Review. (2023). Italy's Fight Against Gender Inequality. Retrieved from
[\[https://www.natlawreview.com\]](https://www.natlawreview.com)(<https://www.natlawreview.com/article/italy-s-fight-against-gender-inequality>)

Tra i Leoni. (2023, March). Gender gap in the Italian university system: a “reversed” leaky pipeline? Retrieved from
[\[https://traileoni.it\]](https://traileoni.it)(<https://traileoni.it/2023/03/gender-gap-in-the-italian-university-system-a-reversed-leaky-pipeline/>)

UN Women – Headquarters. (2021). Private sector companies support International Women’s Day and amplify UN Women’s Generation Equality campaign. Retrieved from
[\[https://www.unwomen.org\]](https://www.unwomen.org)(<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/press-release-private-sector-companies-support-iwd-and-generation-equality-campaign>)

WITEC , (2023). European Association for women in science, engineering, and technology. <https://www.witec.se/sv-SE>

Women in STEM & Entrepreneurship - Greece (G-WISE) Greek Women in STEM



Co-funded by
the European Union

Anhang 1

Dokumentarfilm und Interview-Drehbuch WESTEM

Wie?

Die WESTEM-Dokumentation wird ein maximal 15-minütiger Film sein, der in den sozialen Medien, auf der Website usw. verfügbar sein wird und während der Abschlusskonferenz präsentiert wird. Teile des Films können auch bei Multiplikatorenveranstaltungen gezeigt werden.

Der Dokumentarfilm wird Filme, Aufnahmen, Bilder, Zitate und Kurzinterviews mit den Mentorinnen und Mentoren im Community Hub enthalten, die die Erfolgsgeschichten von Frauen im MINT-Bereich festhalten und hervorheben.

Warum?

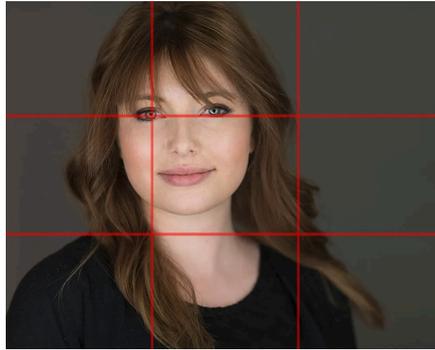
Für junge Frauen in MINT-Fächern sind Vorbilder von entscheidender Bedeutung, um Stereotypen und Hindernisse zu bekämpfen und zu überwinden und mehr Mädchen und Frauen dabei zu helfen, eine Karriere in MINT-Fächern einzuschlagen. Initiativen zur Förderung von Vorbildern wurden im Rahmen von Erasmus Plus mit positiven Ergebnissen unterstützt, insbesondere in benachteiligten Regionen. Dieses Projektergebnis (PR3) nimmt die Herausforderung an, auf diese Lücke bei den Vorbildern für Mädchen zu reagieren, indem es die **Porträts von Frauen mit unterschiedlichem kulturellem und sozioökonomischem Hintergrund vorstellt**.

Wie man das Interview führt:

Die zu befragende Person ist eine Mentorin, eine Frau im MINT-Bereich.

- Sie können entweder mit einem Handy mit guter Qualität oder mit einer Kamera filmen.
- Benutzen Sie ein externes Mikrofon (es gibt sie für wenig Geld sowohl für das Telefon als auch für die Kamera) und NICHT das eingebaute Mikrofon.
- Stellen Sie sicher, dass die Beleuchtung gut und so natürlich wie möglich ist. Kein grelles Sonnenlicht direkt auf die Person und keine harten Schatten auf ihrem Gesicht. Sie können ein Studiolicht verwenden, wenn Sie möchten, oder einfach einen hellen Raum mit Tageslicht (stellen Sie den Befragten jedoch nicht direkt in die Sonne oder in den Rücken der Sonne).
- Verwenden Sie einen Ständer für das Telefon oder die Kamera.
- Sie können das Bild auf zwei Arten zuschneiden:

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



- Achten Sie darauf, den Interviewpartner vor eine einfarbige Wand zu stellen, oder wenn Sie mit einer Kamera filmen, können Sie die größtmögliche Blendeneinstellung verwenden (die kleinstmögliche Zahl), um den Hintergrund unscharf zu machen, damit der Hintergrund nicht um die Aufmerksamkeit "konkurriert").
- Die Interviews sollten nicht länger als 10 Minuten dauern, besser noch kürzer

PORTRÄT FÜR DIE WEBSITE UND DIE SOZIALEN MEDIEN

Vor dem Vorstellungsgespräch sollten Sie ein Foto machen, das als Porträt auf der Website veröffentlicht wird, zusammen mit dem Namen und dem Beruf des Models.

Ein Zitat aus dem Video kann zusammen mit dem Foto verwendet werden.

Das Drehbuch / Fragen:

1. Sagen Sie uns Ihren Namen, stellen Sie sich vor und wie engagieren Sie sich im Bereich MINT?
2. Können Sie uns kurz erzählen, wie Sie zu MINT gekommen sind? Wie sind Sie zu MINT gekommen?
3. Welche Hindernisse und Schwierigkeiten sind Ihnen während Ihres Studiums in Erinnerung geblieben? Wie haben Sie sie überwunden?
4. Hat sich die Art und Weise, wie Frauen in der MINT-Branche angesehen werden, verändert oder weiterentwickelt, seit Sie Ihre Arbeit/Karriere aufgenommen haben?

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

5. Haben Sie weibliche Vorbilder im MINT-Bereich? - Wer hat Sie dazu inspiriert, MINT zu studieren?
6. Was finden Sie am lohnendsten an der Arbeit im MINT-Bereich oder was ist das Beste an Ihrem Beruf?
7. Welchen Rat würden Sie einem Mädchen geben, das eine Karriere im MINT-Bereich anstrebt?
8. Gibt es einen gesellschaftlichen Nutzen, wenn mehr Frauen und Mädchen in den MINT-Bereich gehen?

Einverständniserklärung für Foto-, Video- oder Audioaufnahmen

Das WESTEM-Projekt im Rahmen der Erasmus+-Förderung möchte Frauen und Mädchen dazu ermutigen, künftige Generationen zu inspirieren, die sich für eine MINT-Karriere (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik) interessieren, indem sie Fotos, Videos oder Audioaufnahmen von weiblichen Vorbildern auf der Projektwebsite (www.weste.eu), den WESTEM-Konten in den sozialen Medien (Facebook, Instagram und LinkedIn) und in einem abschließenden Dokumentarfilm, der im Dezember auf einer Konferenz in Zypern veröffentlicht wird, teilen.

Das Bild und/oder die Interviews sind Teil der Darstellung von Frauen in der MINT-Branche, zusammen mit Zitaten, die aus der Interaktion mit den Teilnehmern, den Projektpartnern oder dem Inhalt des Interviews stammen. Die Interviews sind nur für das Konsortium des WESTEM-Projekts zugänglich. Die Interviews können der schwedischen Nationalagentur als Teil des Prüfungsmaterials des Projekts vorgelegt werden. Die Informationen, die Sie in den Interviews preisgeben, können auch in der Präsentation für die Beteiligten zitiert werden. Wenn Sie weitere Informationen über die Interviews oder das Projekt benötigen, können Sie sich an den Projektverantwortlichen wenden: soley@ckc.nu.

Vielen Dank für Ihren wertvollen Beitrag zu unserem Projekt!

Ich, Name (vollständiger Name der aufgenommenen Person), willige hiermit ein, dass das WESTEM-Projekt-Konsortium mein Bild, mein Video, meine Stimme oder alle drei in dem oben beschriebenen Artikel verwendet.

Außerdem verzichte ich auf das Recht, die fertige Videoaufnahme einzusehen oder zu genehmigen.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass alle derartigen Bilder, Video- oder Audioaufnahmen und deren Vervielfältigung Eigentum des Autors bleiben und dass das WESTEM-Projekt sie nach eigenem Ermessen verwenden kann.

Mir ist bekannt, dass diese Zustimmung unbefristet gilt, dass ich sie nicht widerrufen kann und dass sie verbindlich ist.

Mir ist bekannt, dass diese Bilder auf der Website des WESTEM-Projekts und/oder in anderen Marketingmaterialien veröffentlicht werden können.

Name: _____

Geburtsdatum: _____

Es wird davon ausgegangen, dass dieses Material sowohl intern als auch außerhalb des WESTEM-Projekts in legitimer Weise verwendet wird und nicht dazu gedacht ist, den beteiligten Parteien Schaden zuzufügen oder sie in unangemessene Verlegenheit zu bringen.

Signature: _____

Datum: _____

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Contact us

 <p>KOMPETENSCENTER</p>	
	 <p>CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION</p>
	
	 <p>UNIVERSITY OF THESSALY creative years</p>
 <p>Ideen</p>	