



in2sai

INcreasing young women's participation in
Science Studies and in the Aeronautic Industry

**Empfehlungen für ein ausgewogeneres
Geschlechterverhältnis bei Studierenden in
wissenschaftlichen Studiengängen und
Beschäftigten in der Luft- und Raumfahrt**



Co-funded by the
Lifelong Learning programme
of the European Union



Empfehlungen für ein ausgewogeneres
Geschlechterverhältnis bei Studierenden in
wissenschaftlichen Studiengängen und
Beschäftigten in der Luft- und Raumfahrt

Projektnummer 539439-LLP-1-2013-1-ES-ERASMUS-ESIN

Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission gefördert. Diese Publikation (Kommunikation) und all ihre Inhalte stellen lediglich eine Meinungsäußerung des Verfassers dar. Die Europäische Kommission haftet nicht für Schäden aus der Nutzung der in diesem Dokument enthaltenen Informationen.

INHALTSVERZEICHNIS

1.	EINFÜHRUNG	5
2.	IN2SAI – MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE	9
2.1.	Frauen Brücken zur Wissenschaft und Industrie bauen	9
2.2.	Öffentliche Veranstaltungen	12
3.	EMPFEHLUNGEN	15
4.	VORHANDENE RESSOURCEN UND INITIATIVEN .	27
4.1.	Materialien und Aktivitäten im Rahmen von IN2SAI.....	27
4.2.	Andere Initiativen.....	28



EINFÜHRUNG

Empfehlungen für ein ausgewogeneres
Geschlechterverhältnis bei Studierenden in
wissenschaftlichen Studiengängen und Beschäftigten in der
Luft- und Raumfahrt

1. EINFÜHRUNG

Mit dem Projekt IN2SAI sollen der **Frauenanteil in wissenschaftlichen Studiengängen (insbesondere solchen mit Relevanz für die Luft- und Raumfahrt) erhöht und mehr Frauen in Beschäftigungsverhältnisse in der Luft- und Raumfahrtindustrie gebracht werden**. Die im Rahmen des Projekts durchgeführten Maßnahmen richten sich an junge Frauen und die Gesellschaft im Allgemeinen, aber auch an Interessengruppen im Bildungssystem (Schüler der Sekundarstufe 2, Studierende, Professoren, Forscher) und den Arbeitsmarkt/die Luft- und Raumfahrtindustrie einschließlich Personalleitern, Coaches und anderen Berufsgruppen.

Dieses europäische Projekt wird u. a. finanziert durch das Programm Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission und wird getragen von sieben Partnerinstitutionen, darunter Hochschulen und Unternehmen aus Portugal, Spanien, Italien, den Niederlanden, Deutschland und Österreich.

In einem Zeitraum von zwei Jahren (Oktober 2013 – September 2015) führten die Partnerinstitutionen im Projekt IN2SAI unterschiedliche Maßnahmen durch. Diese sollten dazu beitragen, die wichtigsten Hemmnisse für einen höheren Frauenanteil in den auf Luft- und Raumfahrt bezogenen Studiengängen und Arbeitsplätzen in der Branche zu verstehen und die zugrunde liegenden Einstellungen bei den Akteuren zu verändern. Wir haben Forschung betrieben, Events zur Schaffung eines Bewusstseins für das Problem durchgeführt, mit Universitäten und Branchenvertretern zusammengearbeitet, Frauen interviewt, die in

der Luft- und Raumfahrt arbeiten, Videos produziert und weitere Initiativen ins Leben gerufen.

In diesem Dokument werden die Ergebnisse der durchgeführten Maßnahmen vorgestellt und Handlungsvorschläge unterbreitet, wie der Anteil junger Frauen in Studiengängen der Naturwissenschaften, Technik, Maschinenbau und Mathematik (insbesondere mit Bezug auf die Luft- und Raumfahrt) und die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen in der Luft- und Raumfahrtindustrie erhöht werden können. Studieren und arbeiten mehr Frauen in diesen Bereichen, so können die Ergebnisse des Projekts möglicherweise auch zu einer erhöhten Innovationskraft und zu mehr Wachstum der europäischen Unternehmen führen, die in der Luft- und Raumfahrt und angrenzenden Sektoren tätig sind.

Im Anschluss an diese Einführung enthält das Dokument ein Kapitel über die wichtigsten Maßnahmen und Ergebnisse des Projekts IN2SAI, denen sich Handlungsempfehlungen für die Steigerung des Frauenanteils anschließen. Zum Abschluss stellen wir Ihnen Ressourcen und Initiativen (sowohl von IN2SAI als auch anderen Projekten) vor, mit denen die Aufgabe von IN2SAI in der Zukunft erfüllt werden kann.

Alle öffentlich zugänglichen Materialien des Projekts können Sie kostenlos auf der Website <http://www.in2sai.eu/> einsehen. Die meisten Materialien und die Webseiten stehen auf Englisch, Deutsch, Niederländisch, Italienisch, Portugiesisch und Spanisch zur Verfügung.

Wir hoffen, dass sich junge Frauen von dem Projekt IN2SAI und den produzierten Materialien inspirieren lassen. In gleicher Weise haben uns alle Menschen inspiriert, die am Projekt IN2SAI mitgearbeitet und ihren Beitrag geleistet haben zu unserem Motto:

Mehr Frauen in die Luft- und Raumfahrt!

Das Konsortium von IN2SAI

September 2015



IN2SAI – MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Empfehlungen für ein ausgewogeneres
Geschlechterverhältnis bei Studierenden in
wissenschaftlichen Studiengängen und Beschäftigten in der
Luft- und Raumfahrt

2. IN2SAI – MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

2.1. Frauen Brücken zur Wissenschaft und Industrie bauen

Unter dem Motto „Frauen Brücken zur Wissenschaft und Industrie bauen“ haben die Partnerinstitutionen von IN2SAI Maßnahmen in den drei Hauptthemenfeldern durchgeführt:

- ✦ *Analyse der Ist-Situation in Studiengängen der Luft- und Raumfahrt und in der Luft- und Raumfahrtindustrie*
- ✦ *Analyse von Bildungsprogrammen und wie diese auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Studiengängen der Luft- und Raumfahrt und in der Luft- und Raumfahrtindustrie Einfluss nehmen können*
- ✦ *Besuche bei Universitäten und Unternehmen der Luft- und Raumfahrtbranche*

Analyse der Ist-Situation

Die Analyse der Ist-Situation in der Luft- und Raumfahrtbranche und in Studiengängen der Luft- und Raumfahrt hat uns einen umfassenden Überblick über die wichtigen Indikatoren für Bildung und Arbeitsmarkt in Wissenschaft und Technik auf europäischer Ebene ermöglicht, besonders in den am Projekt teilnehmenden Ländern Spanien, Portugal, Italien, Niederlande, Deutschland und Österreich. Die Datensammlung wurde stationär u. a. anhand von Fragebögen durchgeführt, die an Schüler der Sekundarstufe 2 sowie Studierende, Professoren und Personalleiter gerichtet waren. Die wichtigsten Ergebnisse waren:

In2sai – Empfehlungen

- ✦ *Es besteht bei den Beschäftigten in der Luft- und Raumfahrt kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, weniger als 15% sind Frauen.*
- ✦ *Die meisten Frauen wählen Berufe aus dem sozialen, künstlerischen oder Gesundheitsbereich statt technische Berufe.*
- ✦ *In allen europäischen Universitäten mit Studiengängen im Bereich Luft- und Raumfahrt ist der Anteil junger Frauen in wissenschaftlichen und technischen Studiengängen gering (ca. 25%).*
- ✦ *In der Luft- und Raumfahrtindustrie sind in Positionen mit hoher Verantwortung weniger Frauen als Männer zu finden.*
- ✦ *Es gibt weniger Professorinnen und Doktorinnen als Professoren und Doktoren.*
- ✦ *Die EU unternimmt große Anstrengungen, um junge Frauen dazu zu bringen, einen technischen Beruf zu ergreifen, insbesondere in der Luft- und Raumfahrt.*

Der vollständige Bericht mit einer Beschreibung der eingesetzten Methoden und erzielten Ergebnisse kann auf der Website von IN2SAI im [Download-Bereich](#) heruntergeladen werden.

Bildungsprogramme

Diese Aktivitäten zielen darauf ab, die bestehenden Bildungsprogramme und Lehrveranstaltungen an Hochschulen zu bewerten, insbesondere im Bereich Luft- und Raumfahrt, aber auch in wissenschaftlichen Studiengängen allgemein. Dazu werden

Professoren und Dozenten nach ihrer Meinung und Empfehlungen gefragt, wie der Frauenanteil in wissenschaftlichen Bereichen erhöht werden kann.

Im Ergebnis wurden Richtlinien für Hochschulen, weiterführende Schulen und Familien (die Gesellschaft) erarbeitet, die auf eine größere Beteiligung und eine stärkere Unterstützung von Interessengruppen abzielten. Die Richtlinien können auf der Website von IN2SAI im [Download-Bereich](#) heruntergeladen werden.

Besuche

Die Partnerinstitutionen veranstalteten zwei Arten von Events, die junge Studentinnen in Kontakt mit weiblichen Fachkräften aus Forschungszentren, Universitäten und der Industrie bringen sollten. Das Hauptziel dieser Maßnahmen bestand darin, jungen Frauen mögliche Berufswege und Karrierechancen aufzuzeigen und einen konstruktiven Dialog zwischen Studentinnen und weiblichen Beschäftigten in der Luft- und Raumfahrtindustrie zum Austausch von Ideen, positiven und negativen Erfahrungen, Vorschlägen etc. in die Wege zu leiten.

- ✦ **Technologieklinik:** Events für Schülerinnen der Sekundarstufe 2, um mehr über wissenschaftliche Lehrveranstaltungen und Karrierechancen zu erfahren. Es wurden Besuche bei Universitäten und Forschungszentren durchgeführt, wo Schülerinnen auf Studentinnen und Forscherinnen trafen.

- **Mentoring-Exkursionen:** Diese boten jungen Studentinnen die Möglichkeit, bei Besuchen in Unternehmen des Luft- und Raumfahrtsektors Kontakt zu Frauen in der Luft- und Raumfahrtindustrie aufzunehmen.

2.2. Öffentliche Veranstaltungen

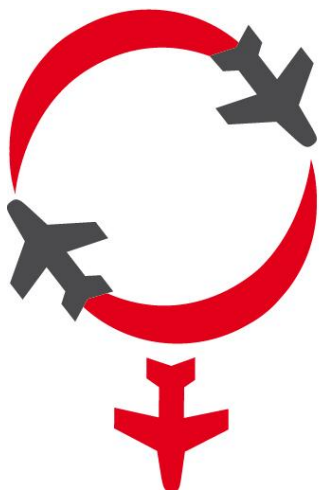
Viele Maßnahmen im Rahmen von IN2SAI zielten darauf ab, klischeehafte Vorstellungen abzubauen und eine gute Grundlage zu schaffen, um den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen. IN2SAI hat öffentliche Veranstaltungen organisiert und Informationsmaterial erstellt, um breitere Gesellschaftskreise zu erreichen und das Bewusstsein für die Karrierechancen von Frauen zu erhöhen.

- **Tage der offenen Tür:** Events, die die Wissenschaft und Industrie mit gezielten Workshops und interaktiven Maßnahmen in der Öffentlichkeit bekannter gemacht haben
- **Fallstudien:** Insgesamt 17 Fallstudien von Frauen, die erfolgreich ein wissenschaftliches Studium absolvieren oder in einem wissenschaftlichen Bereich arbeiten, wurden ausgewählt und in einem Dokument zusammengestellt. Diese Frauen übernehmen eine Vorbildfunktion für junge Frauen und sollen sie dazu motivieren, sich für die Wissenschaft und die Luft- und Raumfahrt zu entscheiden.

- **Videos:** Drei Videos wurden produziert, um bei Frauen Neugier und Interesse an der Wissenschaft zu wecken.

Der Bericht über die Fallstudien und die Videos können auf der Website von IN2SAI im [Download-Bereich](#) heruntergeladen werden.

An den Maßnahmen von IN2SAI haben über 1.000 Personen teilgenommen, darunter Sekundarstufen-Schülerinnen, Studentinnen, Professorinnen, die wissenschaftliche Lehrveranstaltungen abhalten, weibliche Beschäftigte der Luft- und Raumfahrtindustrie, Eltern und die breite Öffentlichkeit.



EMPFEHLUNGEN

Empfehlungen für ein ausgewogeneres
Geschlechterverhältnis bei Studierenden in
wissenschaftlichen Studiengängen und Beschäftigten in der
Luft- und Raumfahrt

3. EMPFEHLUNGEN

Eines der wichtigsten Ergebnisse des Projekts IN2SAI: Der Frauenanteil in wissenschaftlichen Studiengängen (und insbesondere in den auf Luft- und Raumfahrt bezogenen Studiengängen) hat sich in den letzten Jahrzehnten zwar bereits erhöht. Es kann und sollte aber noch viel getan werden, um die Motivation von Frauen in wissenschaftlichen und auf Luft- und Raumfahrt bezogenen Berufen zu verbessern und ihre Karrierechancen zu erhöhen. Alle von den verschiedenen Interessengruppen im Rahmen von IN2SAI gelernten relevanten Einsichten, Erfahrungen und Lektionen boten uns Material für die Entwicklung von Strategien und Initiativen, um das Geschlechterverhältnis in wissenschaftlichen Studiengängen und bei den Beschäftigten in der Luft- und Raumfahrt ausgewogener zu gestalten.

Im Ergebnis wurden folgende Empfehlungen für den Bildungssektor, die Industrie und die Gesellschaft allgemein erarbeitet:



Attraktivität wissenschaftlicher Lehrveranstaltungen für Studentinnen erhöhen

Um den Frauenanteil in wissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen, ist es sehr wichtig, das Interesse der Frauen an diesen

Studiengängen schon in frühen Jahren zu fördern. Zu diesem Zweck müssen unbedingt Strategien für Initiativen und Maßnahmen definiert und umgesetzt werden, mit denen ein Bewusstsein geschaffen wird und bestimmte Aspekte wissenschaftlicher Studiengänge entmystifiziert werden.

Alle Bildungsträger und Schulen müssen intensiv zusammenarbeiten. Schon in der Grundschule und weiterführenden Schule müssen Schülerinnen Informationen über wissenschaftliche Studiengänge und Karrierechancen erhalten, die ihnen eine Entscheidung über den einzuschlagenden Berufsweg erleichtern. Folgende Maßnahmen können einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität von wissenschaftlichen Studiengängen und einer Karriere in der Wissenschaft für Frauen leisten:

- ✦ Interaktive Aktivitäten und Spiele zu wissenschaftlichen Studiengängen und den damit verbundenen Berufen, die in Grund- und weiterführenden Schulen veranstaltet werden, können das Bewusstsein der Schülerinnen für bestimmte Studiengänge und Berufe erhöhen. Weiterhin soll durch solche Maßnahmen darauf aufmerksam gemacht werden, dass es auf dem Arbeitsmarkt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede geben sollte und es in den unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen und Berufen erfolgreiche Frauen gibt.
- ✦ Informationsveranstaltungen an (Grund- und weiterführenden) Schulen, auf denen die Lehrveranstaltungen, Prüfungen, Berufswege und Karrierechancen vorgestellt und beschrieben werden. Auf solchen Veranstaltungen können auch

Studentinnen der relevanten Studiengänge und berufstätige Frauen der Branche als Vorbilder für die Schülerinnen zu Wort kommen. Sie können das bei jungen Frauen vorherrschende Bild wissenschaftlicher Studiengänge entmystifizieren und bei der Klärung ihrer Fragen und Bedenken helfen. Wenn junge Frauen über mehr Informationen zu wissenschaftlichen Studiengängen verfügen, kann dies auch ihre Bedenken mindern, dass ein wissenschaftliches Studium zu schwer oder langweilig ist.

- Besuche an Universitäten und in Unternehmen der Branche, bei denen die Schülerinnen und Studentinnen schon einmal Universitäts- und Arbeitsluft schnuppern können. In den Universitäten können die Schülerinnen die verschiedenen Abteilungen und Labore besuchen und sich Windtunnel und Flugsimulatoren ansehen. In Unternehmen können sie etwas über die Herstellung von Motoren und Komponenten oder auch Qualitätskontrolle erfahren. Die Unternehmen sollten den Schülerinnen und Studentinnen dabei ihre Anforderungen,



Berufsbeschreibungen und die Realität des Arbeitslebens in einfacher und klarer Form darstellen.

Bei diesen Besuchen bietet sich den Schülerinnen und Studentinnen die Gelegenheit, ihre Zweifel und Bedenken zu äußern und von Studentinnen bzw. Arbeitnehmerinnen im Gespräch Lösungswege aufgezeigt zu bekommen und für ihre berufliche Zukunft wertvolle Tipps zu erhalten. Solche Besuche vermitteln die Bedingungen aus der Praxis und die Schülerinnen und Studentinnen erhalten Informationen über Karrierechancen und Berufsbilder.

Ganz nach dem Motto „Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“ erhalten die Schülerinnen und Studentinnen einen bleibenden Eindruck von ihrem potenziellen Beruf. Nachgewiesenermaßen sind sogar Vorschulkinder empfänglich für Bilder und Geschichten, die mit bestimmten Berufen zu tun haben.

FÖRDERUNG EINES AUSGEWOGENEN GESCHLECHTERVERHÄLTNISSES UND WEITERENTWICKLUNG VON FÜHRUNGSQUALITÄTEN DURCH TEAMBILDUNGSMASSNAMEN

Gruppenprojekte und Übungen, die auf eine Erhöhung des Frauenanteils abzielen und Führungsqualitäten verbessern sollen, können zu einem erhöhten Selbstbewusstsein, verbesserter Selbstachtung und Ausbildung einer starken Persönlichkeit beitragen, die auf dem Arbeitsmarkt viel besser wahrgenommen wird und daher bessere Karrierechancen hat. Manche Menschen verfügen von

sich aus über eine solche Persönlichkeit, andere müssen sie in Bildungsmaßnahmen und/oder durch einschlägige Methoden erst lernen.

Frauen besitzen Stärken, Talente und Fertigkeiten wie z. B. gute Analysefähigkeit, Kommunikation, Managementfähigkeiten und Kreativität, die für jede Arbeitsstelle und jeden Beruf einen Mehrwert bedeuten können. Solche Fertigkeiten sollten während der Schul- und Ausbildung angemessen herausgearbeitet, gefördert und gefordert werden, damit sich Frauen ihrer Stärken und damit verbundenen Fähigkeiten bewusst sind und ein höheres Selbstbewusstsein bekommen, um in jedem Beruf erfolgreich zu sein.



BEGABUNGEN FINDEN UND BEOBACHTEN

Die allgemeinen Interessen, Vorlieben, Hobbys und beruflichen Interessen eines Kindes zu verstehen und zu beobachten, kann nützlich sein, um seine Präferenzen besser zu verstehen und es bei der Wahl seines zukünftigen Studiengangs und Berufsweges effizient zu begleiten.

Die Begabungen des Kindes herauszufinden, ist nicht nur Aufgabe des Lehrers. Auch die Eltern und Verwandten sollten eine wichtige Rolle dabei spielen, die Vorlieben des Kindes herauszufinden. Ein Ausdruck von Interesse sollte immer bestärkt und nie unterdrückt werden, auch wenn kulturelle und soziale Einflüsse möglicherweise

etwas anderes vorgeben, z. B. „Mädchen mögen keine Technik/Raumfahrt“ oder „Jungen werden keine Krankenpfleger“.

AKTIVITÄTEN MIT VORBILDERN ERARBEITEN UND BEWERBEN



In Europa und der Welt gibt es viele Frauen, die auf wissenschaftlichem Gebiet und/oder in der Luft- und Raumfahrt erfolgreich sind und jungen Frauen als

Vorbild dienen können. Studentinnen können sich mit diesen Vorbildern identifizieren, sie wollen „in ihre Fußstapfen treten“ und „sein wie sie“. Je bekannter die Profile dieser Vorbilder bei Studentinnen werden und je mehr Tipps die Studentinnen von ihnen erhalten, desto deutlicher wird ihnen, dass man in der Wissenschaft erfolgreich sein kann, ohne dabei weniger weiblich zu sein.

ZIELGRUPPEN ÜBER VIELE UNTERSCHIEDLICHE KANÄLE UND MEDIEN ERREICHEN

Sowohl in den Universitäten als auch in den Unternehmen sollten zahlreiche unterschiedliche Kanäle genutzt und Marketingaktivitäten durchgeführt werden, um junge Studentinnen zu erreichen und sie für ein wissenschaftliches Studium zu begeistern. Die vermittelte Botschaft muss darin bestehen, die positiven Aspekte der wissenschaftlichen Studiengänge herauszuarbeiten und zu betonen, dass die Luft- und Raumfahrt eine Industrie mit Zukunft ist und viele unterschiedliche, interessante und spannende Berufsbilder bietet!

Folgende Kanäle haben u. a. das Potenzial, die Zielgruppen zu erreichen: soziale Medien (z. B. Facebook und Twitter), Zeitungen, Zeitschriften, E-Paper, Newsletter, andere Werbemaßnahmen wie Poster und Broschüren, die in Schulen und Universitäten aufgehängt und verteilt werden, sowie Aktionen, die die Sichtbarkeit erhöhen, wie z. B. Videos und Kurzfilme.

AUFKLÄRUNGSARBEIT IN FAMILIEN LEISTEN, UM MIT ALTEN KLISCHEES ÜBER GESCHLECHTERROLLEN AUFZURÄUMEN

Eltern haben einen starken und wirksamen Einfluss auf ihre Kinder. Sie vermitteln ihnen Werte und Verhaltensweisen und machen sie mit Regeln vertraut. Wenn die Eltern daher bestimmten althergebrachten Klischees über „Männer-“ bzw. „Frauenberufe“ anhängen oder den Vater noch als den Ernährer der Familie ansehen, vermitteln sie diese Ansichten (auch ohne es selbst zu merken) an ihre Kinder weiter. Daher sollten sich Kampagnen zur Steigerung des Bewusstseins an die Familien richten, um dort mit Ansichten

aufzuräumen, die junge Frauen möglicherweise von einer wissenschaftlichen Karriere abhalten.

UNTERNEHMEN DABEI UNTERSTÜTZEN, HAUSINTERNE KINDERBETREUUNG ANZUBIETEN, UM FRAUEN DIE VERBINDUNG VON BERUF UND FAMILIE ZU ERMÖGLICHEN UND EIN BEWUSSTSEIN FÜR DIE BEDÜRFNISSE VON FRAUEN ALS ARBEITNEHMERINNEN ZU SCHAFFEN

Das Angebot einer hausinternen Kinderbetreuung in Unternehmen kann zwei Vorteile bieten. Erstens erleichtert es die Doppelrolle der Frau als Ehefrau/Mutter und Arbeitnehmerin und zweitens lernt das Kind die Arbeitsumgebung der Mutter oder des Vaters kennen. Auf diese Weise kann sich ein Kind schon früh ein Bild über das Unternehmen und die Situation von arbeitenden Frauen machen.

LEHRER SCHULEN

Lehrer sollten Schulungen aus der Industrie erhalten und mit den neuesten industriellen Entwicklungen, praktischen/empirischen Erfahrungen der Branche und Innovationen vertraut gemacht werden. Sie können so ihren Unterricht mit empirischen Informationen über die Anwendungsfelder der behandelten Themen/Materialien erweitern. Daher sollten auch Seminare in Universitäten gefördert werden, in denen Branchenvertreter über den aktuellen Status der Branche berichten. Um die Anforderungen der Industrie besser abzudecken, sollten Schulungs- und Bildungsprogramme außerdem kontinuierlich daraufhin überprüft

werden, ob darin die neuesten Entwicklungen und Technologien der Branche berücksichtigt werden.

Auch sollten Lehrer und Professoren darin geschult und unterstützt werden, wie sie mit der vollvernetzten Online-Generation Y umgehen können. Lehrer sollten lernen, wie Aktivitäten, Techniken und Events (wie die oben genannten) durchgeführt werden können, bei denen Schülerinnen, Studentinnen, die Wissenschaft und die Industrie zusammengebracht werden, was zu einem erhöhten Frauenanteil in diesen Bereichen führen könnte.

Zum guten Schluss sollten auch die Unterrichtsmaterialien wie z. B. Schulbücher überprüft und bei Bedarf verbessert werden, damit geschlechertypische Rollenbilder verschwinden und in den Beispielen und Querverweisen auf genauso viele Frauen wie Männer hingewiesen wird.

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN INDUSTRIE UND UNIVERSITÄTEN DURCH PRAKTIKA VERSTÄRKEN

Um die Praxiskompetenz von Studierenden zu erhöhen und zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis beizutragen, kann eine Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Universitäten durch Praktika, Betreuung von Doktorarbeiten mit Förderung durch ein Unternehmen und andere wissenschaftliche Formen nützlich sein.



Die Verbindung zur Branche ist ein wesentliches Element, um die praktischen Anwendungsfelder und Auswirkungen der studierten Inhalte kennen zu

lernen. Oft weicht die Arbeitswelt von dem ab, was in der Universität gelernt wurde, so dass die Studierenden nach Abschluss ihres Studiums zu wenig über die tatsächliche Situation am Arbeitsplatz wissen.

INFORMATIONEN ÜBER VORHANDENE INITIATIVEN ZUR FÖRDERUNG EINES AUSGEWOGENEN GESCHLECHTERVERHÄLTNISSSES VERBREITEN, VERNETZUNG UND BENCHMARKING FÖRDERN

In den letzten zehn Jahren wurden auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene Initiativen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in der Luft- und Raumfahrtbranche wie z. B. das Projekt In2sai ins Leben gerufen. Diese Initiativen sollten weiter bekannt gemacht und unterstützt werden. Die Anerkennung solcher Initiativen durch Universitäten und die Industrie kann dazu beitragen, die jeweils beste Praxis für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu finden und diese beste Praxis bei Maßnahmen und Methoden jeweils anwenden zu können.

Auch die Verbindung solcher Initiativen mit anderen Plattformen und Unternehmen, die dasselbe Ziel verfolgen, kann sich deutlich positiv auswirken.



VORHANDENE RESSOURCEN UND INITIATIVEN

Empfehlungen für ein ausgewogeneres
Geschlechterverhältnis bei Studierenden in
wissenschaftlichen Studiengängen und Beschäftigten in der
Luft- und Raumfahrt

4. VORHANDENE RESSOURCEN UND INITIATIVEN

Ressourcen und Initiativen sind vorhanden, um die im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Empfehlungen umzusetzen. Diese Ressourcen und Initiativen befinden sich in unterschiedlichen Ländern, nutzen unterschiedliche Sprachen und Formate und sind meist kostenlos. Dieses Kapitel enthält einen nicht-erschöpfenden Überblick über diese Ressourcen, der im Rahmen von IN2SAI und über andere Initiativen entwickelt worden ist.

4.1. Materialien und Aktivitäten im Rahmen von IN2SAI

Wie in Kapitel 2 dieses Dokuments beschrieben stehen verschiedene Ressourcen zum Download von der IN2SAI-Website bereit:

- ➔ Richtlinien für Hochschulen, weiterführende Schulen und Familien (<http://www.in2sai.eu/downloads/>) in Englisch, Deutsch, Niederländisch, Italienisch, Portugiesisch, Spanisch
- ➔ Fallstudien (<http://www.in2sai.eu/downloads/>) in Englisch, Deutsch, Italienisch, Portugiesisch, Spanisch
- ➔ Videos (<http://www.in2sai.eu/downloads/>)

Daneben können verschiedene von IN2SAI organisierte Aktivitäten nachgeahmt und an unterschiedliche Kontexte angepasst werden. Beispiele für solche Aktivitäten sind:

- ➔ [Tage der offenen Tür](#)
- ➔ [Mentoring-Exkursionen](#)

- ➔ [Technologiekliniken](#)

4.2. Andere Initiativen

Weitere Beispiele für Initiativen, die ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Luft- und Raumfahrtindustrie fördern sollen:

- ➔ Women in Aerospace (WIA) - <http://www.womeninaerospace.org/>
- ➔ Women in Aviation, International - <https://www.wai.org/about.cfm>
- ➔ Women in Aerospace Europe (WIA) - <http://wia-europe.org/>
- ➔ International Aviation Women's Association (IAWA) - <http://www.iawa.org/>
- ➔ Women in Aviation/Aerospace Australia (WA/AA) - <http://www.aviationaerospace.org.au/initiatives/women-in-aaa/>
- ➔ Women@NASA - <http://women.nasa.gov/>
- ➔ Aviation and Women in Europe (AWE) - <http://www.aweu.org/>
- ➔ The Women Worldwide Initiative (TWWI) <http://womenworldwideinitiative.org/>
- ➔ Girls in Aviation (Austria) <http://www.girls-in-aviation.com/Programm>

- ➔ Aspasia (Niederlande) bietet Stipendien an, um mehr Wissenschaftlerinnen bei der Erlangung einer Gast- oder Voll-Professur zu unterstützen
<http://www.nwo.nl/en/funding/our-funding-instruments/nwo/aspasia/aspasia.html>
- ➔ Girls with wings <http://www.girlswithwings.com/>
- ➔ Workshop „Talent Take Off“ der Femtec (Deutschland)
<https://www.femtec.org/de/talent-take-ernetzen>
- ➔ Workshop „Girls Macht Mint!“, Girls' Day (Deutschland)
http://www.girls-day.de/Aktuelles/Tipps/Macht_MINT
- ➔ Studentische Vereinigung „Women with Wings“, Fakultät für Luft- und Raumfahrt, TU Delft (Niederlande)
<https://vsv.tudelft.nl/society/members/committees/women-wings>

„Frauen müssen Dinge ausprobieren, genauso wie Männer Dinge ausprobiert haben. Wenn sie scheitern, kann dies für andere nur ein Ansporn sein.“

Amelia Earhart

Konsortium In2sai:

SPANIEN - Promoter

Universidad Politécnica de Madrid

Herr Javier Crespo Moreno (javier.crespo@upm.es)



PORTUGAL – Coordinator

INOVA+

Frau Candela Bravo (candela.bravo@inovamais.pt)



ITALIEN

CESIE

Frau Silvia Ciaperoni (silvia.ciaperoni@cesie.org)



ITALIEN

Università Bologna

Frau Francesca De Crescenzo (francesca.decrescenzo@unibo.it)



ÖSTERREICH

**E.N.T.E.R. - European Network for Transfer and
Exploitation of EU Project Results**

Frau Petra Kampf (petra.kampf@enter-network.eu)



DIE NIEDERLANDE

Delft University of Technology

Fakultät für Raumfahrttechnik –
Abteilung Lufttransport und -operationen
Prof. Warren E. Walker (w.e.walker@tudelft.nl)



DEUTSCHLAND

Technische Universität Dresden

Professur Technologie und Logistik des Luftverkehrs,
Institut für Luftfahrt und Logistik
Frau Stefanie Friedel (stefanie.friedel@tu-dresden.de)





in2sai

www.in2sai.eu



Co-funded by the
Lifelong Learning programme
of the European Union