

Projektbeschreibung

Zweck des Projekts ist ein Beitrag zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes und die Gewährleistung gleicher Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer im **Innovationsbereich** von Unternehmen. Dabei handelt es sich zum einen um F&E-ABTEILUNGEN, zum anderen aber auch um **verschiedenste Bereiche der Organisation**, die heute in Innovationsprozesse eingeschlossen werden. In den vergangenen Jahren haben Unternehmen gestützt auf neue digitale Technologien gerade im Innovationsbereich neue Formen von Arbeit und Zusammenarbeit (Stichworte: vernetzte und virtuelle Zusammenarbeit, agile Teamarbeit, «skilled agile frameworks», autonome Teams etc.) unter neuen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeitmodelle, Anstellungsverträge, Arbeit im Home Office etc.) entwickelt, die in ganz neuer Weise (Un-)Gleichstellungspotentiale enthalten.

Während bestehende Ansätze zur Förderung von Frauen in Forschung und Innovation vor allem bei der Kompetenzförderung bzw. bei Frauen selbst ansetzen, fehlen bis heute Massnahmen, welche in besonderer Berücksichtigung von **betrieblichen Rahmenbedingungen** Gleichstellungsmassnahmen für Organisationen entwickeln. Gerade mit Blick auf die mit der **Digitalisierung** einhergehenden Veränderungen von Arbeitsbedingungen, Arbeitsformen und Arbeitsabläufen stellt sich in den Innovationsbereichen der Unternehmen die Frage, wie die Gleichstellung der Geschlechter in diesem Bereich des Erwerbslebens nachhaltig gewährleistet werden kann. Darüber hinaus stellt sich mit Blick auf die bis anhin fehlenden «Good Practices» im Innovationsbereich der «Industrie und Dienstleistung 4.0» die Frage nach den Möglichkeiten der Förderung von Frauen in Forschungs- und Innovation und die Umsetzbarkeit von Massnahmen.

In Anlehnung an Erkenntnisse aus der Forschungsliteratur zum Themenfeld Frauen und Innovation und in Berücksichtigung international bereits bekannter Ansätze zur Förderung von Frauen in Forschung und Innovation (s.o.) werden in diesem Projekt Massnahmen und Instrumente zur Verbesserung der Gleichstellung in vier zentralen Handlungsfeldern von Unternehmen (Strategien, Strukturen, Personalprozesse, Kultur) gezielt (weiter-)entwickelt, eingesetzt und auf ihre Wirkung hin evaluiert.