

Mehr Chancengerechtigkeit durch die Verknüpfung von Gender Equality & Diversity Policies?!



Gender Equality & Diversity Policies
an der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Fragen

- Befördern Diversitätspolitiken die Umsetzung von Geschlechtergleichstellung oder drohen sie Gleichstellungspolitiken „zu schlucken“?
- Lassen sich und wie lassen sich Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken miteinander verbinden, sodass sie mehr Chancengerechtigkeit herstellen?
- Welche Konzepte, Rahmenbedingungen und Instrumente tragen dazu bei, dass diese Verbindung produktiv wird?



Prämissen einer Diversity-Strategie mit Verknüpfung von Gleichstellung und Diversity Policies

- Diversity-Konzept sollte stark auf Chancengleichheit und Antidiskriminierung abheben und dies sollte sich auch begrifflich ausdrücken: z.B. Selbstverständnis von Diversity Policies statt Diversity-Management
- mit der Fokussierung auf Diskriminierung sind strukturelle, symbolische und individuelle Benachteiligungen, Macht- und Herrschaftsverhältnisse weiterhin thematisierbar
- Bezugnahme auf das Konzept der Intersektionalität – Praxis richtet sich kontextbezogen an der Verknüpfung von Ungleichheitsdimensionen aus
- partizipativer Ansatz
- Blick auf die Organisation und ihre Strukturen gerichtet und nicht auf vermeintliche Defizite von Individuen

Prämissen einer Diversity-Strategie mit Verknüpfung von Gleichstellung und Diversity Policies

- Widersprüche institutionalisierter Chancengleichheits- und Antidiskriminierungspolitik reflektieren und aushalten:
 - Spannung zwischen machtkritischer und wettbewerbsorientierter Politik
 - Gleichstellung und Diversity Policies können selbst ausschließende Effekte produzieren
 - Bezugnahme auf einzelne Kategorien kann immer wieder Stereotype und Essentialisierungen aufrufen und sogar verfestigen
 - Interessengegensätze verschiedener Gruppen; Konzentration auf einzelne inhaltliche Schwerpunkte/Kategorien
- Gleichstellung und Diversity Policies organisational verknüpfen, aber: Gleichstellung aufgrund der historischen Entwicklung als eigenständige Politik neben den ebenfalls historisch unterschiedlich konstituierten Diversity-Politiken betrachten

Inhaltliche Vorteile der systematischen Verknüpfung von Gender Equality & Diversity Policies

- es können gleichsinnige Strategien der Umsetzung von Maßnahmen entwickelt werden (z. B. Sensibilisierung für Diskriminierung; implicite bias)
- bessere Möglichkeit der Umsetzung eines Intersektionalitätsansatzes
- bei der Produktion von Handlungsanleitungen, Empfehlungen, unterstützenden Materialien können mit geringerem Kommunikationsaufwand mehrere Dimensionen beleuchtet werden
- es werden mehr Personen für die übergreifende Thematisierung von Diskriminierung erreicht, als mit einer ausschließlich auf Gender bzw. Geschlechtergleichstellung bezogenen Politik
- wieder verstärkte Politisierung der Arbeit; stärkere universitäre Diskurse zu Gleichstellung & Diversity durch verschiedene Akteurgruppen der Universität

Organisationale Vorteile der systematischen Verknüpfung von Gender Equality & Diversity Policies

- Beteiligung der zuständigen Abteilung (Gleichstellungsbüro/Stabsstelle etc) an vielen universitären Prozessen mit schneller Rückkoppelung zu den inhaltlichen Expert*innen im Team
- dadurch Wissenszuwachs der Abteilung über universitäre Prozesse
- bei den inneruniversitären Aushandlungsprozessen um Bedeutungszuweisung sowie der Mitteleinwerbung innerhalb als auch außerhalb der Institution treten Gleichstellung und Diversity Policies nicht in einen Wettbewerb, sondern können sich gegenseitig verstärken
- bei der Mitarbeit an großen Anträgen sowie bei Antragstellungen für bestimmte Arbeitsbereiche oder Statusgruppen können kontextbezogen verschiedene Diversitätsdimensionen relevant gemacht werden

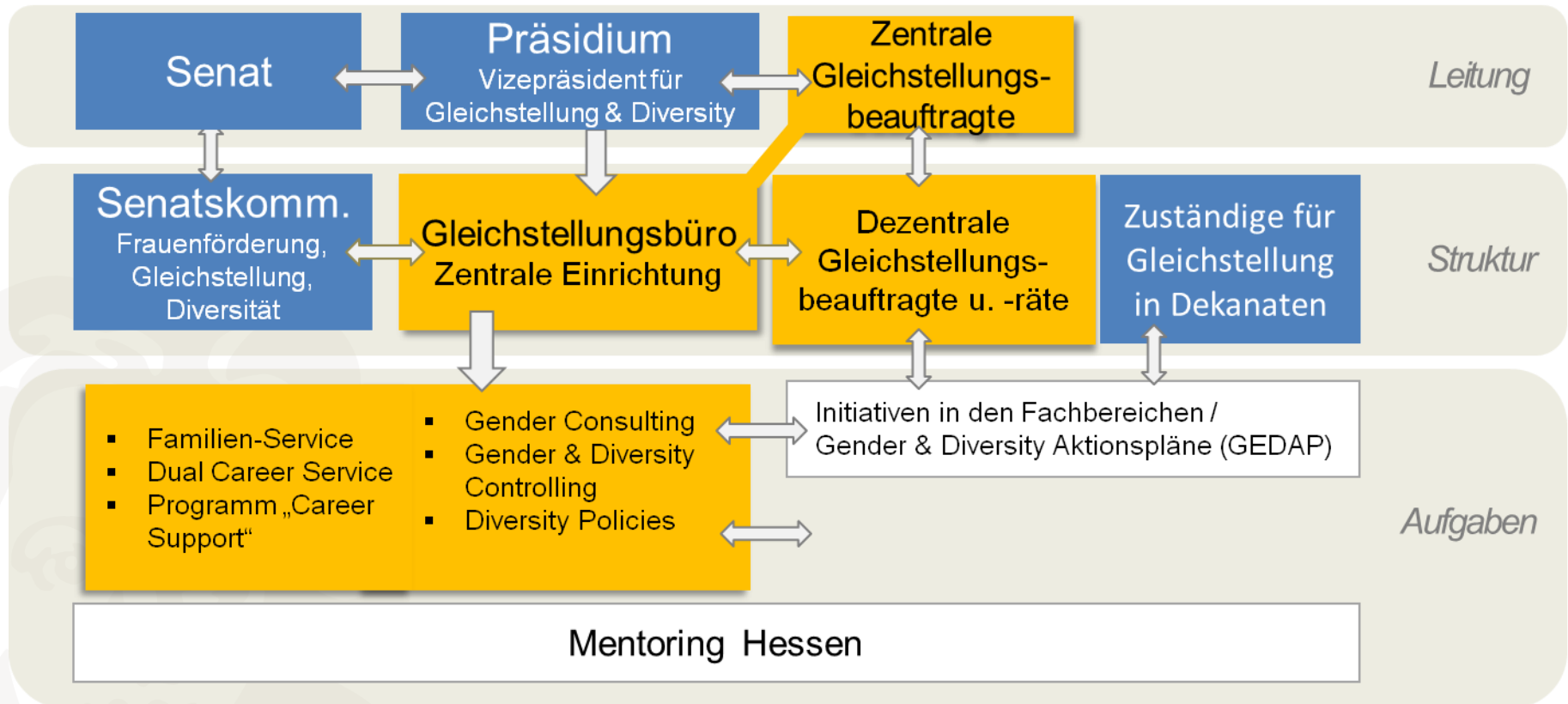
Nachteile der systematischen Verknüpfung von Gender Equality & Diversity Policies

- sehr hohe inhaltliche Komplexität insbesondere in Bezug auf Beachtung von Intersektionalität
- breites inhaltliches Spektrum und Komplexität erfordert viel Spezialwissen im Team
- sehr hohe (politische) Erwartungsansprüche von unterschiedlicher Seite an die zuständige Abteilung, die in der Regel nicht mit hohen Ressourcen ausgestattet ist
- Spagat zwischen machtkritischer und wettbewerbsorientierter Politik vergrößert sich
- hohe Anforderungen an Drittmittelinwerbungen und Projektmanagement, verbunden mit hoher Personalfuktuation – demgegenüber stehen viele Aufgaben, die eher Daueraufgaben sind
- schnelle Reaktionsmöglichkeiten im Falle von Diskriminierung werden von der ganzen Abteilung erwartet – Anzahl und Meldungen von Diskriminierung nehmen zu und es bedarf auch hier eher kontinuierliches Personal, das klare Prozesse definiert

Implementation an der Goethe-Universität



Institutionelle Verankerung Gleichstellung und Diversity Policies

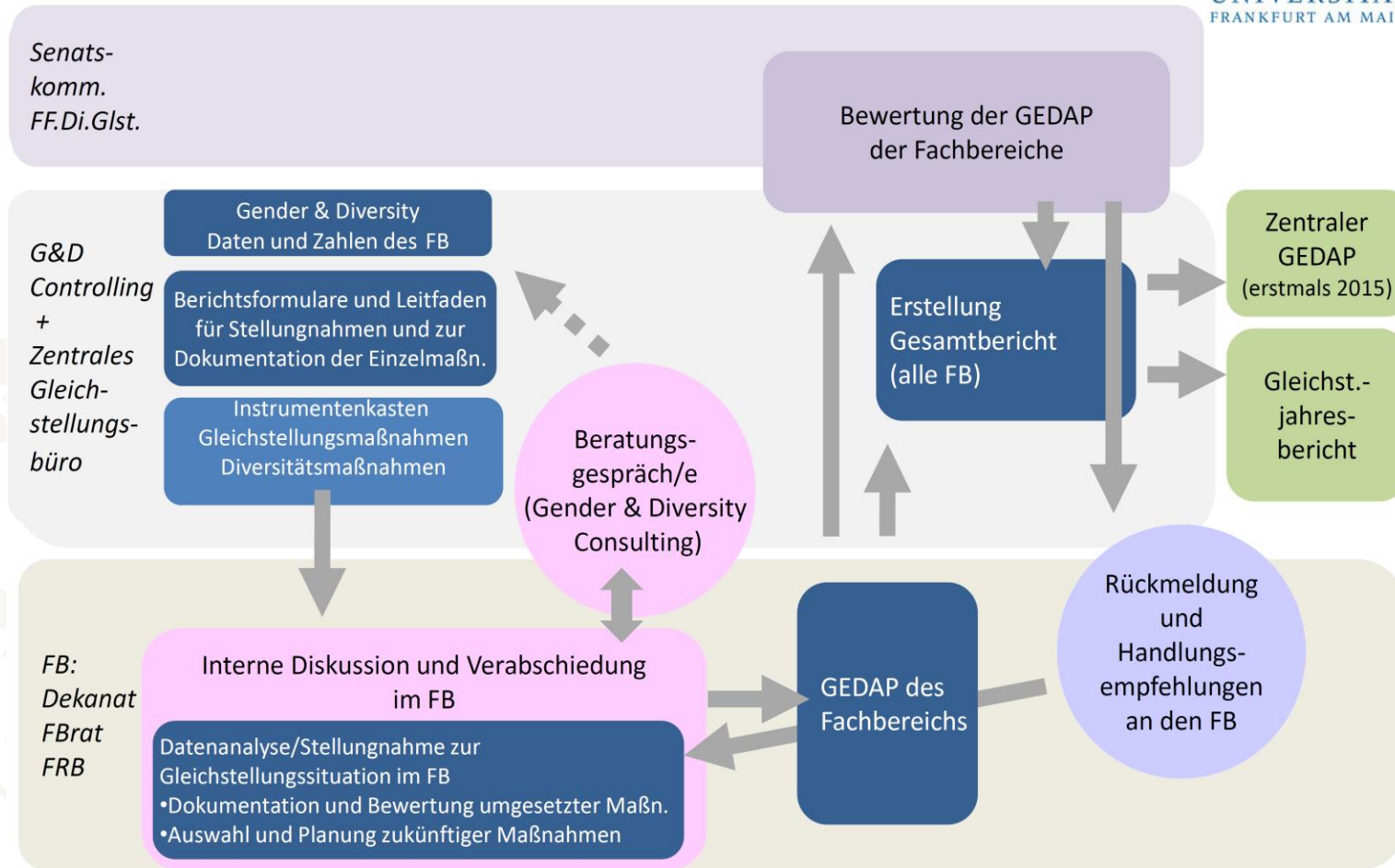


- Präsidiumsbeschluss zur Entwicklung von Diversity Policies 2010
- strategische Verankerung im Gleichstellungsbüro seit 2010
 - Koordinationsstelle Diversity Policies (2010)
 - Gender & Diversity Controlling (2011)
 - Projektstellen zur Diversity-Sensibilisierung (Starker Start ins Studium, ABL, Kompass³)
- Gender & Diversity Controlling seit 2011 systematisch aufgebaut
- „Gender Equality & Diversity Action Plan“ (GEDAP) der Fachbereiche, der zweijährlich seit 2011 erstellt wird
- Diversity Konzept 2011-2014
- Verabschiedung einer Offensive 2016
 - Eckpunktepapier „Potentiale für eine bessere Wissenschaft“ (2016)
- Zentraler „Aktionsplan Chancengleichheit 2018-2023“

Goethe-Universität
Chancen =

Prozessablauf der GEDAP (Fachbereiche)

Prozessablauf GEDAP (Gender & Diversity-Aktionspläne)



Bearbeitungsdauer für FB: 3 Monate; Berichtsperiode: 2-jährlich

Positive Ergebnisse

- klare Einbindung der Dekanate; feste Ansprechpartner*innen auf FB-Ebene eingerichtet
- regelmäßiges Monitoring; Prüfung der Umsetzung der Maßnahmen
- Verknüpfung mit ZV der Fachbereiche

aber

- wenige nachhaltige Maßnahmen und geringer Ressourceneinsatz
- zu wenige Daten zur Heterogenität und Bedarfen der Fachbereichsmitglieder (steigt durch Studierenden- und Promovierendenbefragung)
- Diversity-Ansätze noch marginal
- schriftliche Rückmeldung an FB zu aufwendig

- Der Zentrale Aktionsplan Chancengleichheit 2018-2023 schreibt
 - den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan nach dem HGIG (01.01.2016) fort
 - und erweitert ihn um Dimensionen von Diversität (AGG), sozialer Herkunft und Familie
 - Laufzeit: sechs Jahre nach dem HGIG, nach drei Jahren Zwischenevaluation mit ggf. ergänzenden oder korrigierenden Maßnahmen; im sechsten Jahr externe Abschlussevaluation

- Instrumente bottom up
 - 3 Workshops: Administrativ –technische Mitarbeitende, Nachwuchsförderung, Studium und Lehre
 - Expert*innengespräche und Arbeitsgruppen zu inhaltlichen Fragestellungen (z.B. Inklusion)
 - Diskussionen mit den Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten
 - Gespräche mit allen Verantwortlichen und Gremien

- Instrumente top down
 - Diskussion des Prozesses und der Entwürfe in der Senatskommission „Frauenförderung, Gleichstellung, Diversität“ und dem zuständigen VP
 - Einreichung des von der Senatskommission abgestimmten Entwurfs beim Präsidium
 - Diskussion des mit dem Präsidium abgestimmten Entwurfs im Senat

- Gender & Diversität in die Hochschulentwicklungsprozesse integrieren
 - in universitätsweite Leitlinien, Programme und Konzepte (z. B. Leitbild der Universität, HEP, ZV Land, Strategiegespräche Fachbereiche, Grundsätze zu Lehre und Studium)
 - in das Qualitätsmanagement der Universität (z.B. Systemakkreditierung)

- Monitoring der Implementation von Gender Equality & Diversity Policies
 - regelmäßiger Gender-Equality Monitor und Aufbau eines Diversity-Monitoring
 - Integration von Gender und Diversität in Befragungen und Datenerhebungen (1. und 2. Studierendenbefragung, Promovierendenbefragung, Lehrveranstaltungsevaluationen, Evaluationen studienbegleitender Angebote etc.)
 - gezielte Datenanalysen zu Gender und Diversität
 - Ranking und Benchmarking mit vergleichbaren Universitäten
 - qualitative Studie zu Bedarfen von Studierenden unter Diversity-Aspekten (2017-2019)
 - PostDoc-Befragung (2018)

- Gender & Diversity Consulting der Fachbereiche & zentralen Einrichtungen
 - zum produktiven Umgang mit vielfältigen Studiensituationen und Heterogenität der Studierenden
 - bei der Entwicklung und Umsetzung von Diversity-Maßnahmen
 - Individuelle Beratung für Lehrende, Tutor*innen und Studien(fach)-Berater*innen

- Konzeption von Informations- und Trainingsmodulen für Fachbereiche & zentrale Einrichtungen (ca. 25 Trainings jährlich)
 - Entwicklung eines Train-the-Trainer-Moduls zu Diversity in der Hochschuldidaktik regelmäßige Sensibilisierungstrainings für Lehrende und Tutor*innen (zentral und fachnah)
 - Sensibilisierung von Studien(fach)-Berater*innen
 - Entwicklung eigener spezieller Formate, z.B. rassismuskritische Didaktik, Disability Awareness

- Leitfäden, Materialien, Informationen bereitstellen
 - Studierendenleitfaden „Diversity kompakt“ mit allen Anlaufstellen, Projekten, Initiativen
 - Lehrenden-Leitfaden „Barrierefreies Studium“
 - Aufbau einer Literaturdatenbank für alle Interessierten und eines Trainer*innen-Pools zur Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenz
 - Aufbau einer Lehrmaterialdatenbank zur Integration von Diversität in die Lehre
 - Broschüre „Grenzen wahren. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“
 - Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache
 - Broschüre „Engagiert für Vielfalt“

- Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle als Anlauf- und Clearingstelle für Studierende für zunächst drei Jahre
- Erarbeitung einer Antidiskriminierungsrichtlinie für Studierende und Beschäftigte
- Erarbeitung einer Broschüre über erste Anlaufstellen und Maßnahmen im Falle sexistischer Diskriminierung und Gewalt (s.o.)
- Unterstützende Angebote für Studierende mit Diskriminierungserfahrungen, insbesondere rassistischer und homophober Diskriminierung, wie z. B. Empowerment-Angebote
- Erarbeitung eines Konzepts zum Thema „Altersdiskriminierung“ (Age Antidiscrimination Policy)
- Untersuchung der Bildsprache der universitätseigenen Medien hinsichtlich diskriminierender Inhalte und Erarbeitung eines Handlungsleitfadens für eine gender- und diversitätssensible Bildsprache (s.o.)
- Erarbeitung einer Leitlinie für gender- und diversitätsgerechte Sprache
- Angebot der Lehrerbildung einer diversitätssensiblen Beratung für Lehramtsstudierende

Wissenschaftlerinnen

- Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur und in Führungspositionen in der Forschung; Verstärkung des Übergangsmanagements, Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen
- Stärkung der familienunterstützenden Angebote
- weitere Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern
- Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsverbänden um Diversität erweitern und verstärken
- Sensibilisierung insbesondere von Professuren und anderen Führungskräften für Gender- und Diversity-Aspekte

Administrativ-technische Mitarbeiterinnen

- Wertschätzung der Kompetenzen administrativ-technischer Mitarbeiter*innen aktiv stärken durch bessere Kommunikation und Wissenstransfer
- zertifizierte Qualifizierungsmodule zur Fort- und Weiterqualifizierung insbesondere für Sekretariatskräfte und Assistenzen entwickeln
- Netzwerk administrativ-technischer Mitarbeitender institutionelle stärken
- Gesundheitsmanagement für Beschäftigte wird eingerichtet

- die Goethe-Universität entwickelt ein Konzept, um Diversitäts-Aspekte in die Schüler*innen-Projekte der Goethe-Universität aufzunehmen.
- Förderung von Studierenden mit heterogenen Bildungs- und Spracherwerbsbiographien ausweiten und u.a. im Schreibzentrum verankern
- Trainingsangebot für Wissenschaftler*innen und administrativ-technisch Beschäftigte mit Beratungsfunktionen zur Sensibilisierung für Diversität und Vermittlung interkultureller Kompetenzen ausbauen
- Diversitätssensibilisierung für internationale Studierende und Tutor*innen für diese Studierendengruppe
- Studierende – insbesondere Lehramtsstudierende – in ihren interkulturellen und Diversity-Kompetenzen stärken
- Angebot des Dual Career Service wird auf internationale PostDocs ausgeweitet
- verstärkte Beratung von internationalen Wissenschaftler*innen mit Familienverantwortung

- zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention erstellt die Goethe-Universität einen Aktionsplan Inklusion
- Ausbau des Informationsmanagements (z. B. zentrale barrierefreie Onlineplattform).
- Überarbeitung des Studienführers des Studien Service Centers für Studierende mit Behinderungen
- Informationen über die barrierefreie Zugänglichkeit von Gebäuden der Goethe-Universität werden in einem „Barrierefreien Lageplan“ zusammengetragen
- die IT-Unterstützung von Studierenden bei verschiedenen Formen der Beeinträchtigung wird verbessert
- Trainings zur Sensibilisierung von Hochschulangehörigen für eine barrierefreie, inklusive Hochschule werden angeboten und die Öffentlichkeitsarbeit zu dem Thema wird verstärkt

Vielen Dank!

Dr. Anja Wolde
Gleichstellungsbüro
Goethe-Universität Frankfurt am Main
069 798 18100
wolde@em.uni-frankfurt.de



DCND
Dual Career Netzwerk Deutschland

charta der vielfalt



GLEICH
STELLUNGSBÜRO
Goethe - Universität
Frankfurt am Main