

# Aktionsplan Chancengleichheit

## Gender Equality & Diversity Action Plan (GEDAP)



Bewegung in Widersprüchen: Entwicklung eines Gender Equality & Diversity Action Plan  
BuKoF-Jahrestagung: Diversity als Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitspolitik?  
23. - 25. September 2015 in Kassel

Dr. Anja Wolde, Goethe-Universität Frankfurt am Main

# Gliederung

- Steuerungsinstrumente der GU
  - GEDAP der Fachbereiche
  - Diversity Konzept 2011-2014
- Zentraler Aktionsplan Chancengleichheit
  - Gewinn
  - Partizipativer Ansatz
  - Aufbau
  - Probleme und Widersprüche
- Fragen

# Implementation von Gleichstellung und Diversity Policies: Steuerungsinstrumente der GU

- Frauenförderplan 2008-2014
- audit familiengerechte hochschule (seit 2005)
- Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnenprogramms I + II sowie der FoGS
- Gender Equality & Diversity Action Plan der Fachbereiche (seit 2011)
- Diversity-Konzept 2011-2014

# Gender Equality & Diversity Action Plan (GEDAP)

## Fachbereiche

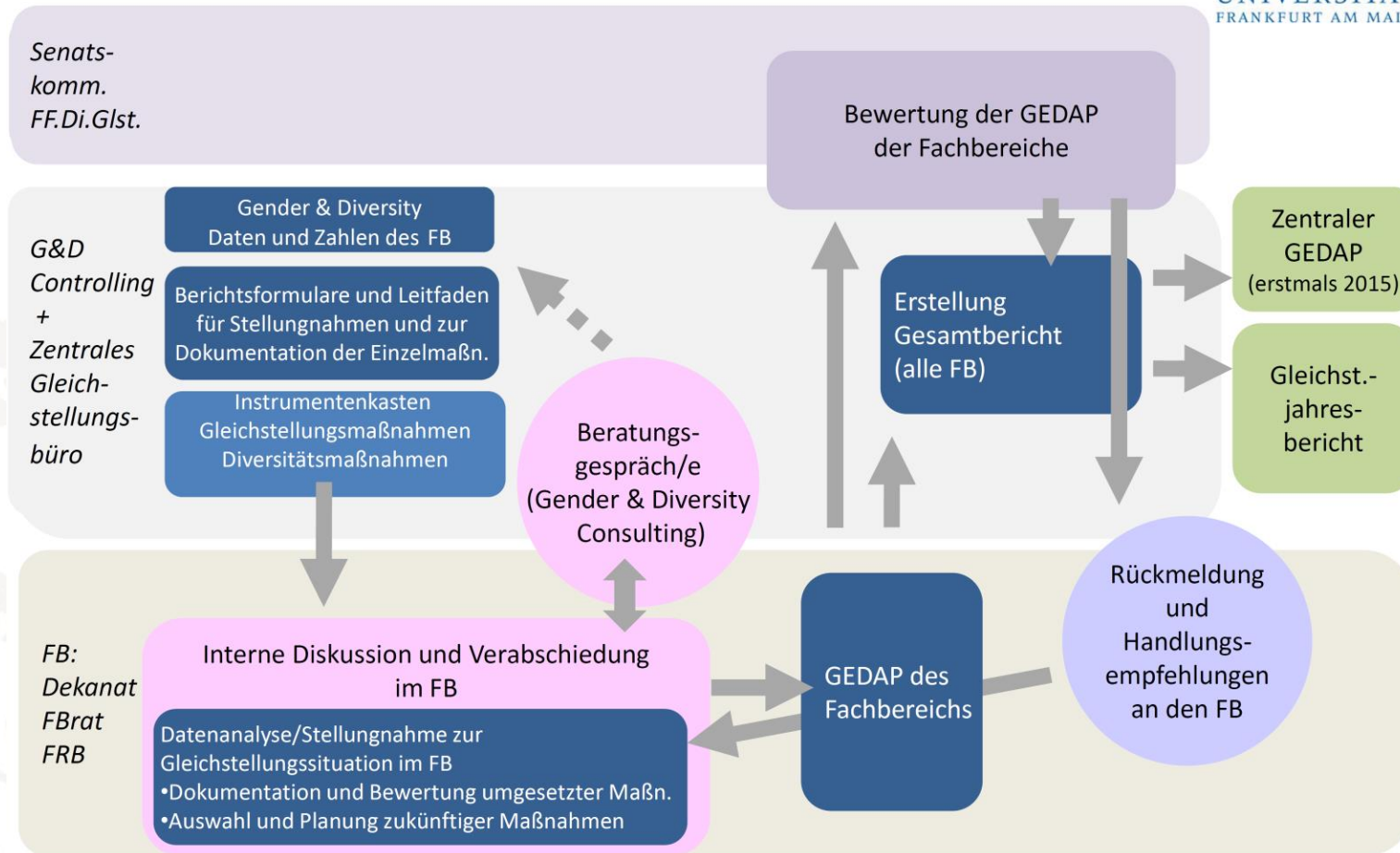
- Bezeichnung „Gender Equality & Diversity Action Plan“ (GEDAP) angelehnt an Sprachgebrauch auf EU-Ebene
- Aktionspläne zur Verbesserung von Chancengleichheit vorrangig für Studierende und Wissenschaftler\_innen

### Unterschied zu bisherigen Frauenförderplänen der FB

- durchgängig implementiert
- erweitert klassischen Fachbereichsfrauenförderplan um Gender- und Diversitäts-Dimensionen
- setzt auf klarere Zuständigkeits- und Verantwortungsstrukturen bei der Umsetzung
- Verbunden mit systematischen Monitoring

# Prozessablauf der GEDAP (Fachbereiche)

## Prozessablauf GEDAP (Gender & Diversity-Aktionspläne)



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

# Bewertung der GEDAP der Fachbereiche

## 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 gibt größere Verbindlichkeit

## aber

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

## Entwicklung Diversity-Konzept 2011-2014

- Bedarfsanalyse durch vier thematisch zentrierte Strategie-Workshops mit Personen aller Statusgruppen (Moderation CHE Consult) (01-03/2011), Interviews, Open-Space-Workshop
- Bestandsanalyse vorhandener Projekte und Maßnahmen in den Fachbereichen und zentralen Abteilungen (seit 10/2010 ff. Studierendenleitfaden „Diversity kompakt“)
- Projektsteuerungsgruppe Diversity Policies (SoSe 2010)
- Kontinuierliche Abstimmung der Konzeptentwürfe (u.a. Senatskommission „Frauenförderung, Gleichstellung, Diversität“)
- fokussiert vor allem den Bereich Studium und Lehre
- Maßnahmen wurden nahezu alle umgesetzt oder sind in Bearbeitung

# Zentraler Aktionsplan Chancengleichheit 2016-2020

## Gender Equality and Diversity Action Plan (GEDAP)

### Der Zentrale Aktionsplan Chancengleichheit 2016-2020 will

- die im „Frauenförderplan 2008-2014“ , „Diversity-Konzept 2011-2014“ sowie die im „audit familiengerechte hochschule“ verabschiedeten Zielvereinbarungen und Maßnahmen in einem Dokument zusammen führen
- Frauenförderplan nach HGIG wird daher um Dimensionen Diversität im Sinne des AGG (+ soziale Herkunft) sowie Familie erweitert
- Laufzeit: sechs Jahre nach HGIG, nach drei Jahren Zwischenevaluation mit ggf. ergänzenden oder korrigierenden Maßnahmen



# Zentraler Aktionsplan Chancengleichheit 2016-2020

## Gewinn

- Überschneidungen vermeiden: z.B. bestehen Beschlüsse über Führungskräfte sensibilisierung für Gleichstellung, für Familie, für Diversität
- Intersektionellen Ansatz umsetzen
- bessere Orientierung durch einen Aktionsplan für alle Hochschulangehörigen erhöht Verbindlichkeit
- Zusammenführung der Prozesse der Erarbeitung der Konzepte in den verschiedenen Arbeitsbereichen spart Arbeitszeit/Ressourcen
- Verzahnung der Evaluationsinstrumente und -prozesse erleichtert Qualitätsmanagement
- Diskussionen um Diskriminierung/Chancengleichheit bleiben zusammen, Ansätze können nicht gegeneinander ausgespielt werden, Steuerung bleibt im Gleichstellungsbüro
- Anpassung an GEDAP der Fachbereiche

# Zentraler Aktionsplan Chancengleichheit 2016-2020

## Partizipativer Ansatz

- bottom up – top down
  - Instrumente bottom up
    - 3 Workshops: Administrativ –technische Mitarbeitende, Nachwuchsförderung, Studium und Lehre
    - ExpertInnengespräche/Arbeitsgruppen zu inhaltlichen Fragestellungen (z.B. Inklusion)
    - Diskussionen mit den Fachbereichsfrauenbeauftragten
    - Diskussion mit den zuständigen Abteilungsleitungen
    - Fortsetzung Bestandsanalyse
  - 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

# Zentraler Aktionsplan Chancengleichheit 2016-2020

## Aufbau I

Gliederung folgt Zielsetzungen der Universität. Die GU setzt sich zum Ziel

- **Unterrepräsentanz:** ... Unterrepräsentanzen abzubauen und Chancengleichheit nachhaltig umzusetzen. Insbesondere der Anteil von Frauen soll in allen Bereichen weiter erhöht werden, in denen sie noch unterrepräsentiert sind.
- **Strukturell:** ... die Strukturen und Prozesse an der Hochschule auf Mechanismen und Effekte insbesondere der institutionellen Diskriminierung hin zu untersuchen und so zu verändern, dass Personen unabhängig von ihren sozialen Merkmalen die gleichen Zugangs- und Erfolgchancen haben.
- **Kulturell:** ... eine familienfreundliche, gender- und diversitätssensible Organisations- und Wissenschaftskultur herzustellen; dies betrifft gleichermaßen Forschung, Lehre und Studium und Verwaltung.
- **Potenziale:** ... Studierende und Beschäftigte unabhängig von Geschlecht, sozialer Schicht, Ethnizität, Alter, Religion etc. bei der Entfaltung ihrer vorhandenen Talente und Potenziale zu unterstützen.
- **Antidiskriminierung:** ... allen Formen der Benachteiligung und Diskriminierungen auf Grund von Geschlecht oder anderen Dimensionen von Diversität entgegen zu wirken und die Mitglieder der Universität in ihren Selbstkompetenzen zu stärken (Empowerment).
- **Forschung:** ... ihre bestehenden Geschlechter- und diversitätsbezogenen Forschungen zu fördern und in die Lehre zu integrieren sowie ein international konkurrenzfähiges Forschungsprofil z. B. über das „Cornelia Goethe Centrum“ weiter auszubauen.
- **Qualität:** ... eine durchgängig hohen Qualität ihrer Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken durch regelmäßige Evaluationen, wissenschaftliche Reflexion und Good Practice-Austausch auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene zu sichern und weiter zu entwickeln.

# Zentraler Aktionsplan Chancengleichheit 2016-2020

## Aufbau II

### ➤ Ziel

- Ist-Stand
- Handlungsebene
- Maßnahmen
  - Teilziele z.B.
  - Aufbau einer nachhaltigen Chancengleichheitsgovernance
  - Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe in Einstellungsverfahren
  - Verbesserung struktureller Rahmenbedingungen der Arbeitssituation für Wissenschaftlerinnen und für Wissenschaftler\_innen in heterogenen Lebenssituationen
  - Verbesserung struktureller Rahmenbedingungen der Arbeitssituation aller Beschäftigten – insbesondere des administrativ-technisch Personals
  - Gesundheit der Beschäftigten und Erleichterung der Pflege von Angehörigen
  - Gender- und diversitätssensible Lehr- und Studienbedingungen
  - Sensibilisierung von Führungskräften für Gender und den Umgang mit der Diversität ihrer Beschäftigten
  - Verbesserte Informationsangebote über Karrierewege in und außerhalb von Hochschule und Wissenschaft für Studierende, Promovierende und PostDocs mit dem Ziel, an Universitäten unterrepräsentierte Gruppen zu fördern

- ungleiche historische Entwicklung in Deutschland von z.B. Feminismus, Antirassismus, Inklusionspolitiken ist verbunden mit ungleichem Grad der Formalisierung von Maßnahmen
  - Gleichstellung der Geschlechter ist gesetzlicher Auftrag der Hochschulen
  - der Rahmen-Inhalt von Frauenförderplänen (FFP) ist im HGIG geregelt
  - um grundlegende Rechte im Bereich der Geschlechtergleichstellung festzuschreiben, benötigt es einer Konkretion des Gesetzes im FFP (Rechte der Frauenbeauftragten, Gremienbesetzungen, positive Diskriminierung bei Stellenbesetzungsverfahren, Ausschreibungstexte etc.)
  - für Diversity-Maßnahmen besteht eine solche Rahmenregelung nicht (außer AGG) und damit auch keine Ansatzpunkte bzw. Legitimation für eine Verregelung im gleichen Ausmaß
- Unterschiedliche Datenlagen und Wissensbestände, um Maßnahmen zu entwickeln

# Zentraler Aktionsplan Chancengleichheit 2016-2020

## Probleme und Widersprüche II

- Problem der Legitimität und der Expertise: wer kann für wen sprechen? Wer ist Expert\_in für einzelne Politikfelder und hat den notwendigen Reflexionshintergrund zur Bewertung von Maßnahmenvorschlägen? = Akteure aus verschiedenen Bereichen und allen möglichen Zielgruppen sollten einbezogen sein
- Klarheit über institutionelle Zuständigkeiten in einzelnen Fällen (z.B. Inklusion, Internationalisierung) muss erst erzeugt werden, Abwehr anderer Abteilungen oder Personen aufgrund hoher Arbeitsbelastung
- große Dichte von Maßnahmen kann im Senat und in den Fachbereichen Ablehnung erzeugen

- An welchen Stellen befördert der Einbezug von diversitätsbezogenen Maßnahmen Gleichstellungspolitiken, an welchen Stellen behindert er Gleichstellung?
- Was sind intersektionelle Maßnahmen? Wird Intersektionalität wirklich stärker beachtet?
- Wie werden wir den ungleichen Ausgangslagen der Politiken gerecht, ohne selbst wieder an der Legitimation von Ungleichheit mitzuarbeiten bzw. bestimmte Gruppen zu bevorzugen oder zu benachteiligen?
- Wie geht man damit um, wenn verschiedene Interessen aufeinander treffen? Z.B. Maßnahme ist gut für Gruppe x, hat aber Nachteile für Gruppe y bzw. Gruppe y nicht einbezogen.
- Welchen Konkretionsgrad dürfen Maßnahmen in einem zentralen Papier haben bzw. wie kleinteilig sollten Maßnahmen sein?

# Vielen Dank!

Dr. Anja Wolde  
Gleichstellungsbüro  
Goethe-Universität Frankfurt am Main  
069 798 18100  
[wolde@em.uni-frankfurt.de](mailto:wolde@em.uni-frankfurt.de)



FAMILIE IN DER  
HOCHSCHULE

Mitglied des Best Practice-Clubs



DCND  
Dual Career Netzwerk Deutschland

charta der vielfalt



GLEICH  
STELLUNGSBÜRO  
Goethe - Universität  
Frankfurt am Main

