

Gleichstellungssachverstand für Diversity an Hochschulen

Die Perspektive der Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten nutzen!

BuKoF, September 2015 Kassel

Die Perspektive der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nutzen!

1. Aus Erfahrung klug – ein Rückblick auf Gender Mainstreaming
2. Phasen im Umgang mit neuen Anforderungen
3. Debattenvergleich GM – Diversity: Standorte und Standpunkte GM
4. Etablierung von Diversity als Gleichstellungspolitik: Das Projekt der FU Berlin

1. Aus Erfahrung klug – Rückblick GM

Besprechen Sie gemeinsam!

1. Was waren ihre ersten Reaktionen auf GM? Warum waren das ihre erste Reaktion?

2. Wie haben Sie sich zu GM schlau gemacht?

a) wen oder was haben Sie gelesen?

b) mit wem haben Sie sich ausgetauscht?

3. Wie haben Sie sich schließlich zu GM positioniert?

Was waren Gründe für die Positionen?

Sind Ihre Erfahrungen zu den 3 Punkten ähnlich oder vergleichbar?

3. Standorte zu GM

CONTRA	PRO
Feministische Tradition	
Separatistisch, revolutionär	„Marsch durch Institutionen“
Haltung zu Politik	
Politik = Vereinnahmung	Politik = Gestaltung
Wissenschaftstradition	
theoretische Wissenschaften	empirische Sozialwissenschaften
Autonomie	
Institutionell nicht abgesichert	Institutionell abgesichert
„Policy Access“	
Kein Zugang zu Entscheidungszentren	Zugang zu Entscheidungszentren

3. Standpunkte zu GM

Contra: Verrat an Frauenpolitik	Pro: Weiterentwicklung Gleichstellungspolitik
Herkunft: neoliberale Konzernpolitik	Erkenntnisse der Entwicklungspolitik
Nur Frauen können für Frauen sprechen	Ermöglicht strategische Bündnisse
Zerstreut Zuständigkeit ins Nirgendwo	Korrigiert bisherige Verantwortungslosigkeit
Verstärkt Stereotypisierungen	Erfordert (noch) differenziertere Gleichstellungspolitik
Verschärft Ressourcenkonflikte unter Marginalisierten	Korrigiert Strukturdefizite

4. Diversity Projekt der FU

Hintergrund

Missbrauchspotenzial

- Schmalspur HR Programm
- De-Legitimierung von bisheriger Gleichstellungspolitik

Institutionelle „Architekturfehler“

- **Kompetenz-Gap:**
Fachkompetenz \neq Entscheidungskompetenz
„Die eine kann's und darf nicht. Der andere darf und kann's nicht.“
- **Kein Wissensmanagement**
vorhandenes Wissen wird nicht genutzt

4. Diversity Projekt der FU Anliegen

- **Diversity als Gleichstellungspolitik etablieren!**
- **Wissen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung systematisch nutzen!**
- **Mit Diversity Gleichstellung stärken!**
- **EntscheidungsträgerInnen befähigen, „gutes“ Diversity zu erkennen und zu fördern!**

4. Diversity Projekt der FU Anliegen

- **Diversity als Gleichstellungspolitik etablieren!**
- **Wissen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung systematisch nutzen!**
- **Mit Diversity Gleichstellung stärken!**
- **EntscheidungsträgerInnen befähigen, „gutes“ Diversity zu erkennen und zu fördern!**

4. Diversity Projekt der FU Vorgehen

**Wissen kompakt:
Handreichung für
EntscheiderInnen**

4. Diversity Projekt der FU

Vorgehen

wissenschaftliche Literatur
zu Chancengleichheit

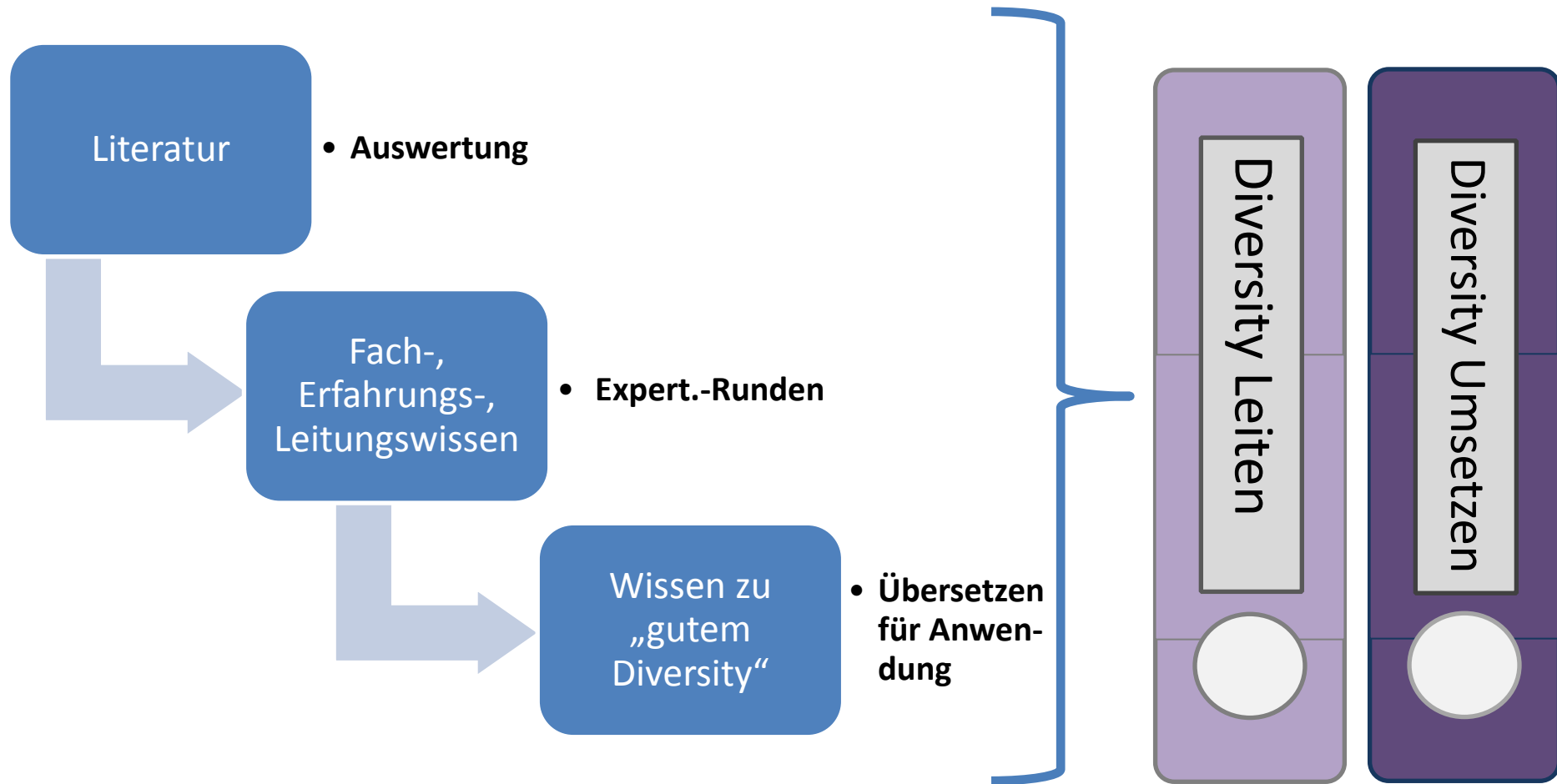
Erfahrungswissen zu
(Anti)Diskriminierung

**Wissen kompakt:
Handreichung für
EntscheiderInnen**

Strategisches Wissen zu
Diversity – und
Gleichstellungspolitik

Leitungswissen zu
Querschnittsaufgaben

4. Diversity Projekt der FU Ansatz



4. Diversity Projekt der FU Ansatz

Diversity			
Dimensionen	als Herausforderung im Alltag	als gleichstellungspolitische Herausforderung	als hochschulpolitische Herausforderung
Wissensbestände	Erfahrungs- und Praxiswissen zu Diskriminierungsmechanismen	Fachwissen zu Gleichstellung und institutioneller Politik	Leitungserfahrung mit Planung und Umsetzung Querschnittsreformen
Wissens-träger*innen	Diversity Praxisexpert*innen	Diversity Politik-Spezialist*innen	Diversity-affine Hochschulleitungen
Teilnehmende Expert*innenrunde	Teilnehmer*innen und Beteiligte von Diversityprojekten, Vertreter*innen von Interessensgruppen	Frauen- u. Gleichstellungsbeauftragte, diversity-erfahrende Mitarbeiter*innen in Stabsstellen u.ä., Forscher*innen	Hochschulkanzler*innen, Präsident*innen

4. Diversity Projekt der FU

Institutioneller Rahmen

„Strategien und Umsetzungsoptionen für neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen“

- BMBF Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“
- Antrag: Büro Zentrale Frauenbeauftragte - Referentin Caren Kunze und Mara Kuhl

Gleichstellungssachverstand für Diversity an Hochschulen

Die Perspektive der Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten nutzen!

Gleichstellungssachverstand für Diversity an Hochschulen

VIELEN DANK!