

Bericht zum gemeinsamen Workshop der Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen und des Arbeitskreises Gender and Diversity zur Erarbeitung von Maßnahmen im Bereich Gender and Diversity

14.12.2017, 15:00-17:00 Uhr, Senatssaal des Rektoratsgebäudes

von Moritz May und Katerina Breitling (studentische Mitglieder der Senatskommission)

Ausgangspunkt des Workshops war der von der Stabstelle für Gender and Diversity verfasste Entwurf einer Standortanalyse Gender and Diversity; gegliedert war diese Analyse nach den fünf „Handlungsfeldern“ Hochschulsteuerung, Personalpolitik, Forschung, Studium und Lehre sowie Rahmenbedingungen; für jedes Handlungsfeld wurden jeweils Stärken und Schwächen aufgezeigt. Ziel des Workshops war es, für die fünf Handlungsbereiche neue wie alt bewährte Maßnahmen zur Behebung der jeweiligen Schwächen zu sammeln und zu entwickeln. Die so erarbeiteten Maßnahmen sollen in den Struktur- und Entwicklungsplan und/oder in den Antrag der Förderlinie Exzellenzinitiative eingehen.

In Phase 1 wurden in 5er Gruppen Ideen gesammelt; je Handlungsfeld lag ein Blatt Papier aus, die Gruppenmitglieder trugen reihum ihre Ideen ein, wobei pro Handlungsfeld und Mitglied vier Minuten zur Verfügung standen.

In Phase 2 fanden sich fünf „Expert*innengruppen“ zusammen, eine je Handlungsfeld, in denen die Vorschläge aus Phase 1 gesichtet und sortiert wurden. Jede Gruppe formulierte (drei) aus ihrer Sicht besonders wichtige Maßnahmen, die in Phase 3 präsentiert und bei Bedarf diskutiert wurden:

Hochschulsteuerung

- Dekanerunde zu Gender and Diversity als „Kanal“ vom Rektorat in die Fakultäten
- Vorhandene Formate wie Einführungsveranstaltungen für alle Statusgruppen zur Sensibilisierung nutzen

Personalpolitik

- Schulung und Training verpflichtend für Führungskräfte
- Gender-and-Diversity-gerechte Stellenausschreibungen
- Transparente Kriterien für Leistungsbewertung und Aufstieg

Forschung

- Zentrum für Anthropologie und Gender Studies stärken – finanziell und durch Gender-Teildominationen
- Fakultätseigene Beratung in der Forschung
- Interfakultäre Gespräche
- Verbindung von Wissenschaft und Genderpraxis
- Beibehaltung des Berta-Ottenstein-Preises

Studium und Lehre

- Training und Schulung
- Abfragen von Gender-and-Diversity-Themen bei Berufungen
- BOK-Kurs-Angebot in diesem Bereich ausbauen, vielleicht verpflichtend machen

Rahmenbedingungen

- Kinderbetreuung
- Gender-Pay-Gap beheben – betrifft v.a. Vergabe von Forschungsmitteln, Personal etc.
- Barrierefreiheit
- Geschlechterneutrale Toiletten

Problematisch, das wurde immer angeführt, sei die Akzeptanz der Wichtigkeit, die Sichtbarkeit von Gender-and-Diversity-Fragen – und natürlich mangelnde Ressourcen.

Es herrschte eine angenehme Atmosphäre während des Workshops. Vielleicht insbesondere durch die Arbeit in kleinen, wechselnden Gruppen konnten wir unsere Vorstellungen einbringen – die eigentlich immer auf Zustimmung oder zumindest Verständnis trafen, was uns freute; leider folgte aber auch häufig ein relativierendes, etwas resigniert wirkendes „das findet keine Akzeptanz“ oder „das ist noch ein weiter Weg“.