

# Mit Gender&Diversity Aktionsplänen einen Steuerungskreislauf in Gang bringen



Dr. Ingrid Schacherl, Frauenakademie München

Werkstatt Dortmund, 28.3.2014

## **Inhalt**



- 1. Zur Hochschule**
- 2. Gleichstellungscontrolling**
- 3. Zielsetzung**
- 4. Prozess und Umsetzung**
- 5. Effekte und Nutzen der Maßnahmen**
- 6. Dos and Don'ts**

	Anzahl	m %	w %
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) 2012/13	36.500	43%	57%
Anzahl an Promotionen im Jahr 2011	651	52%	48%
Wiss. Personal auf Qualifikationsstellen zur Promotion 2012	1.316	52%	48%
Postdoc-Stellen 2011	451	59%	41%
Anzahl an Habilitationen 2011	41	54%	46%
Besetzte Professuren 2011	507	81,3%	18,7%
Gründungsjahr	1914 seit 2008 Stiftungsuniversität		
16 Fachbereiche	Alle Fächer inkl. Medizin		

*Statistische Zahlen aus: DFG–Abschlußberichte im Rahmen der Forschungsorientierte: Gleichstellungsstandards (2013), Quelle: [www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_standards/abschlussberichte/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/abschlussberichte/index.html) (Zugriff 25.7.2013)*

## Gleichstellungsverständnis

- Orientierung am Ziel der Chancengleichheit aller Hochschulmitglieder
- Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind
- Steigerung von Exzellenz: Förderung / Nutzung aller vorhandenen Talente / Potenziale
- Familienfreundliche, gender- und diversitätssensible Organisations- und Wissenschaftskultur
- International konkurrenzfähige Geschlechterforschung / Integration in die Lehre

- ... ist ein von der Hochschulleitung angestoßener Steuerungsprozess im Rahmen der Zielvereinbarungen,
- ... wurde konzipiert in enger Kooperation zwischen:
  - Vizepräsident/-in (zuständig für Gleichstellung),
  - Senatskommission für Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität
  - Gleichstellungsbüro
- Dafür wurde eine Gender&Diversity Controlling-Koordinationsstelle eingerichtet und
- Gender&Diversity Aktionsplänen (GEDAP) entwickelt, die als Steuerungskreislauf angelegt sind

- ...zielt darauf ab, die Fachbereiche in die Prozesse zur Umsetzung der Chancengleichheit **verbindlich** einzubeziehen,
- ... will darüber hochschulweite Gleichstellungsstandards, orientiert an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG etablieren
- ...fokussiert auf: Analyse, bedarfsgerechte Ziel- und Maßnahmendefinition, Umsetzung von Maßnahmen
- ...umfasst ein Set an Berichts- und Planungsinstrumenten, die den Fachbereichen zur Verfügung gestellt werden
- ...verpflichtet zu Dokumentation durchgeführter Aktivitäten / Maßnahmen hinsichtlich Umsetzungsverantwortung, eingesetzter Mittel, Laufzeit

## Analyse

- Zu Beginn jedes Berichts- und Planungsdurchgangs (2 Jahresperioden) erhalten die Fachbereiche
  - fachbereichsspezifische Genderstatistiken,
  - Berichtsvorlage und -leitfaden,
  - Formulare zur Dokumentation und (Selbst-)Bewertung von Einzelmaßnahmen der vorangegangenen Berichtsperiode
  - Formulare zur Erfassung von zukünftigen Maßnahmen
- Beteiligt sind der/die Prodekan/-in, Mitarbeitende des Dekanats sowie Mitglieder der Frauenvertretung im Fachbereich

### Ziele definieren, Maßnahmen planen

- Anhand der Analyseergebnisse werden Gleichstellungsziele für die kommenden zwei Jahre definiert und Maßnahmen für ihre Umsetzung festgelegt (Aktionspläne)
- Die Koordinatorin für G&D Controlling berät die Fachbereiche in dieser Phase

### Evaluierung

- Nach der fachbereichsinternen Verabschiedung erstellt die Koordinatorin für G&D Controlling eine Bewertung der Aktionspläne
- Begutachtung durch die zuständige Senatskommission und des/der zuständigen Vizepräsidenten/-in



## Umsetzung

- Umsetzung der Maßnahmen
- Im dazwischen liegenden Jahr erhalten die Fachbereiche eine Fortschreibung der Genderstatistiken

## Erfolgskontrolle

- Am Ende der Berichtsperiode ist verbindlich darzulegen und zu begründen, ob und wie die Maßnahme umgesetzt wurde

## Neuer Kreislauf: Analyse usw.

- Formulare zur Dokumentation und (Selbst-)Bewertung von Einzelmaßnahmen der vorangegangenen Berichtsperiode

- Verbindlichkeit der Planung
- Priorisierung der Ziele anstelle von umfangreichen Zielkatalogen
- Auf den jeweiligen Fachbereich zugeschnittene Ziele und Maßnahmen steigern Akzeptanz
- Standardisierte Berichtsstruktur bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Situation in den Fachbereichen
- Erhöhte inneruniversitäre Aufmerksamkeit
- Höhere Sichtbarkeit der Gleichstellungsaktivitäten u.a. durch die Dokumentation

- Überzeugungsarbeit in die Fachbereiche hinein
- Vorwurf der Bürokratisierung und Ökonomisierung entkräften
- Aufbau von gleichstellungsrelevantem Basiswissen und Genderkompetenz auf Fachbereichsebene über Beratungsgespräche
- Standardisierte Genderstatistiken sind notwendige Datenbasis
- Sanktionen „sparsam“ einsetzen

Danke für Ihre Beteiligung!



Dr. Ingrid Schacherl  
Frauenakademie München  
[schacherl@frauenakademie.de](mailto:schacherl@frauenakademie.de)  
[www.equality-management.de](http://www.equality-management.de)