

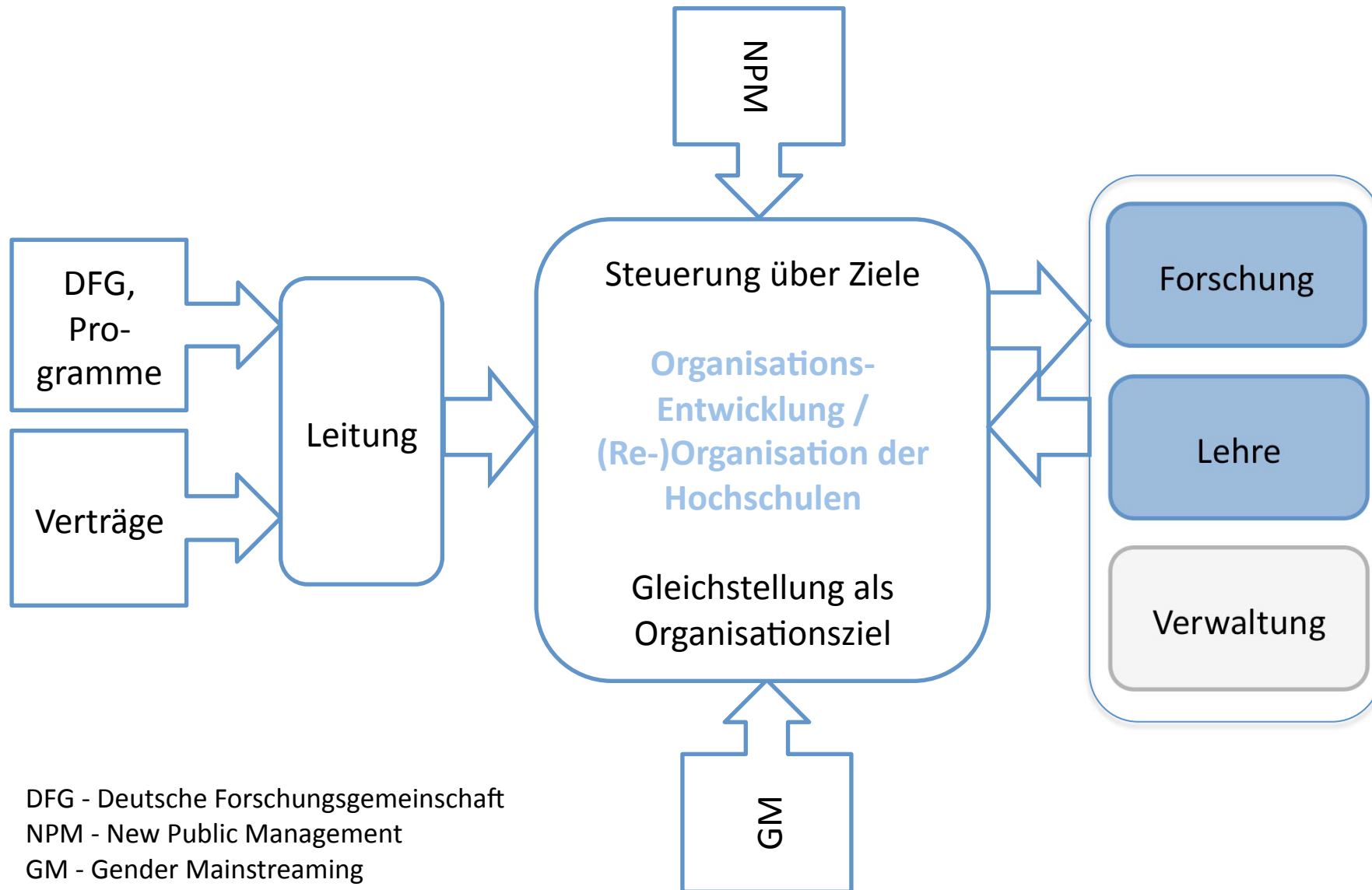
Gleichstellungsorientierte Steuerung vs die Autonomie der Fachbereiche – Steuerungsansätze zur Entwicklung fachbereichsadäquater Maßnahmen



Dr. Ingrid Schacherl, Frauenakademie München

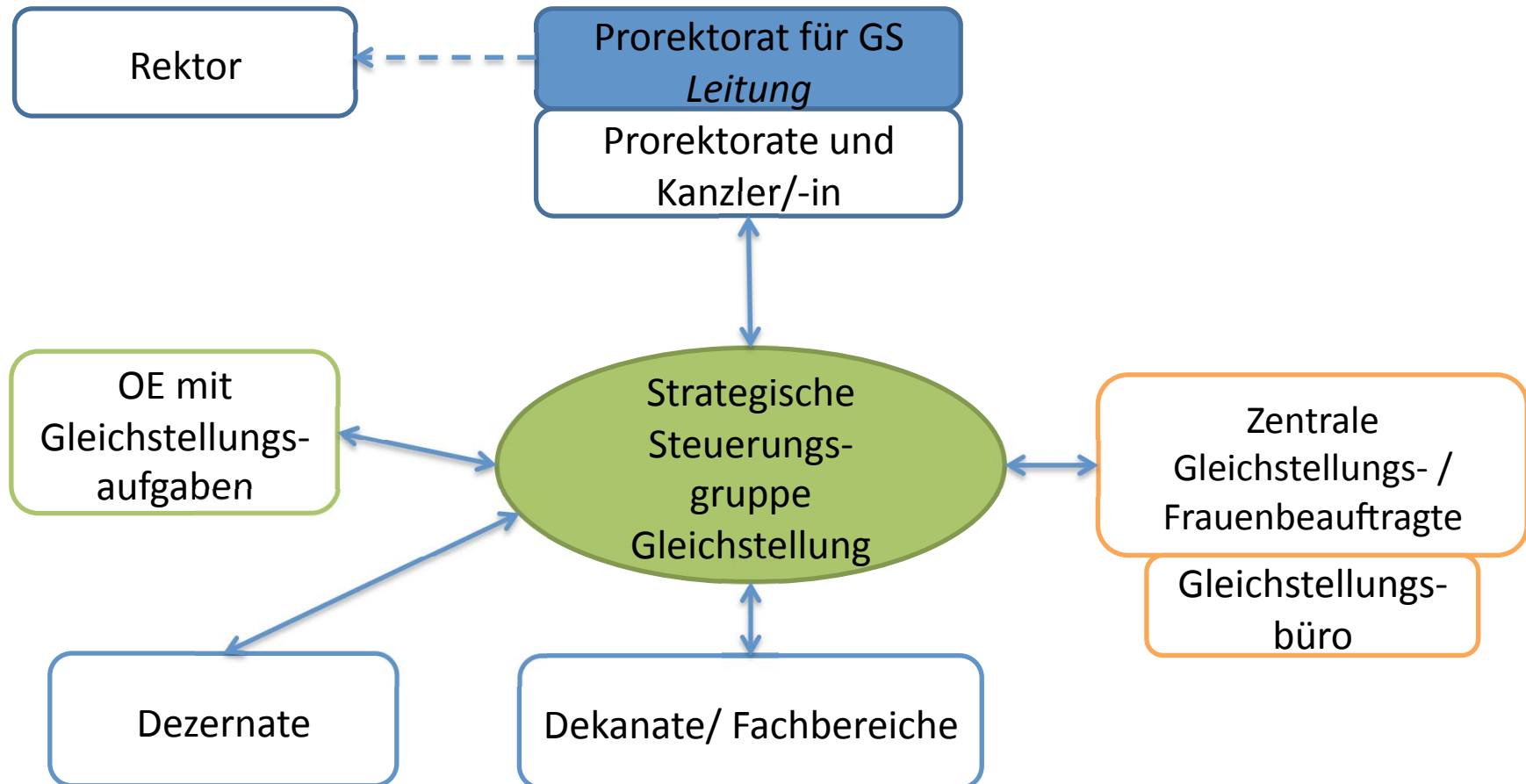
Werkstatt Dortmund, 28.3.2014

- Zusammenspiel externen u. interner Faktoren
- Interne steuerungsrelevante Faktoren
- Steuerungsansätze aus der EQUISTU Studie:
 - Strategische Steuerungsgruppe Gleichstellung
 - Gleichstellungscontrolling
 - Beispiel Lehre



DFG - Deutsche Forschungsgemeinschaft
 NPM - New Public Management
 GM - Gender Mainstreaming

- Formale strukturelle Ebene:
 - Leitbild, HEP, Gleichstellungsziele in ZLV- mit Fachbereichen
 - Verankerung in der Hochschulleitung, z.B. bei Prorektor/-in bzw. Vizepräsident/-in
 - Einrichtung von Organisationseinheiten (z.B. Büro/ Stabstelle/Referat f. Gleichstellung)
 - (Temporäre) Arbeitsgruppen, Gremien u.ä.m.
- Prozessebene:
 - Akteurskonstellationen
 - Verfahren u. Instrumente



OE - Organisationseinheit

- Steuerung über Zielvereinbarung
 - Gleichstellungsziele in ZV integriert (interner Konsens)
- Entwicklung von Steuerungsinstrumenten
 - Beispiel Gender&Diversity Aktionspläne
- Etablierung eines Steuerungskreislaufs
 - Vizepräsident/-in initiiert Prozess
 - Dekanat bildet fachbereichsbezogene „Steuerungsgruppe“
 - Fachbereiche erhalten Planungsinstrumente und fachliche Beratung
 - Fachbereichsbezogene Ziele werden festgelegt, Maßnahmen entwickelt, umgesetzt und evaluiert

Biomedizinische Technik

- Entwickelt im Rahmen d. strategischen Planung der Lehre bei der Umstellung auf Bachelor/Master
- Erfahrungen:
 - Frauenanteil höher als in anderen techn. Fächern durch die Kombination von Technik mit „Biomedizin“
 - im Entwicklungsprozess bringen junge Frauen die Perspektive der Nutzer/- innen ein (z.B. Pflegeroboter)
 - neue Perspektive im Lernprozess d. beteiligten Studenten (u. Professoren)
 - Relevanz von Soft Skills für den Forschungsprozess

- Externe Programme geben Input u. Ressourcen
- Breite Basis an Unterstützung: Hochschulleitung, Gremien, Dekan/-innen, Professor/-innen in Fachbereichen
- Einbeziehen der Genderexpertise
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe/eines Gremiums (neuer Akteur), das nach innen sensibilisiert, Genderwissen aufbaut und Prozess begleitet/unterstützt
- Aufbau von Gleichstellungskompetenzen und Wissen in steuerungsrelevanten Bereichen (Dekanate, Hochschulmanagement, u.a.m.)
- Etablierung eines (Gender)Monitoringsystems

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Ingrid Schacherl
Frauenakademie München
schacherl@frauenakademie.de
www.equality-management.de