

Gender 2020 – Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur

Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) Deutschland: Baaken Uschi, Jung Sybille, Koreuber Mechthild, Niehoff Anneliese, van Riesen Kathrin

Projekt „Gender 2020. Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“

- Das Projekt „Gender 2020. Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“ wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Deutschland, gefördert.
- Es wurde von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) initiiert und ist an der Universität Bielefeld angesiedelt.
- Die Konferenz zum Thema „Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“, die im Jänner 2017 an der Universität Bielefeld, Deutschland, veranstaltet wurde, ist das Kernelement des Projektes.

Hintergrund – Ausgangssituation I

- Ziel des Projektes ist, die Förderung eines Kulturwandels mit geschlechtergerechten Steuerungs- und Handlungsoptionen;
- Kulturwandel umfasst gleichermaßen eine Umgestaltung von Wissenschafts- und Hochschulpolitik wie Änderungen in Organisationen und Fächerkultur und zielt damit auf eine grundlegende Wandlung des Alltagshandelns aller Mitglieder der Institutionen ab;
- bisher gesetzte Maßnahmen der deutschen Bundesregierung zur Stärkung der Frauen im Wissenschaftssystem haben noch nicht die gewünschten Veränderungen gebracht, wie die Zahlen und Daten belegen;
- bisher gesetzten strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen für die Etablierung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung wirken weiterhin unterschiedlich;

Hintergrund – Ausgangssituation II

- Ziel der Konferenz im Jänner 2017 war, einen breiten, offenen Dialog mit allen Beteiligten über die nächsten Schritte zu beginnen;
- Folgende Fragen bildeten bei der Konferenz den Kern und den Ausgangspunkt:
 - Worin begründet sich diese beharrliche Diskrepanz zwischen den Aktivitäten auf politischen und institutionellen Ebenen und der Situation in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?
 - Welche neuen Wege in der Steuerung von Gleichstellung müssen beschritten werden, um die erreichten Ziele abzusichern und den wirklichen Durchbruch zu schaffen?
 - Wie kann ein Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur angestoßen und gesteuert werden?
- rund 100 TeilnehmerInnen von Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen, Politik sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen nahmen an der Konferenz teil;

Ergebnisse I

Im Rahmen der Konferenz wurden folgende Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschafts- und Hochschulsystem diskutiert:

- Fehlen von verlässlichen Karrierewegen: die Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien steigt nur langsam; die Teilhabe von Frauen mit steigender Karrierestufe nimmt weiterhin ab;
- Dominanz befristeter Verträge: der Anteil von Wissenschaftlerinnen auf befristeten Stellen und auf Teilzeitstellen ist höher als bei Männern;
- auf Geschlechterstereotypen basierende Kompetenzzuschreibungen und Förderkulturen: geschlechtssegregierte Studienwahl mit den gesellschaftlichen Ursachen und wissenschaftlichen Folgen hält sich hartnäckig;
- Hoher Konformitätsdruck führt dazu, dass sich viele Wissenschaftlerinnen von der Wissenschaft abwenden aufgrund einer scheinbar individuellen Entscheidung obwohl das komplexe System der Fremd- und Selbstselektion wirkt;

Quelle: Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), Deutschland, 2018

Ergebnisse II

- im Rahmen der Konferenz wurden in unterschiedlichen Formaten vielfältige gleichstellungspolitische Strategien entwickelt, Handlungsempfehlungen auf institutioneller Ebene für die Hochschulen sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen erörtert und Umsetzungsmöglichkeiten diskutiert;
- vorhandene Strukturwandel muss mit einem Kulturwandel des Systems verbunden werden, muss auf allen Ebenen (politisch, organisatorisch, disziplinar) greifen und muss auch das Alltagshandeln umfassen;
- Voraussetzung für den Kulturwandel ist, dass alle Beteiligten davon überzeugt sind, dass Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe angenommen werden muss und sich alle Beteiligten ihrer Verantwortung bewusst sind und sich zur Umsetzung verpflichten;

Ergebnisse III

Folgende Forderungen wurden bei der Konferenz zusammengefasst:

In der Wissenschafts- und Hochschulpolitik muss Geschlechtergerechtigkeit expliziter Bestandteil jeglicher Programme und Initiativen sein! Dies gelingt durch:

- Einbindung von Gleichstellungsexpertise in allen hochschul- und wissenschaftspolitischen Prozessen und Entscheidungsfindungen;
- Geschlechtergleichstellung als Bewertungskriterium bei der Finanzierung von Hochschulen und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen integrieren;
- Zur Unterstützung des Kulturwandels braucht es eine Begleitung durch eine „Außenperspektive“, wie etwa ein unabhängiges und hochkarätig besetztes Gremium;

Geschlechtergerechtigkeit als Organisationsziel sollte in jeder Institution verankert sein:

- Verantwortung für das genderkompetente Handeln der gesamten Organisation obliegt der Leitungsebene;
- Führungskräfte auf zentralen und dezentralen Ebenen tragen Verantwortung für passgenaue Strategien zur Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit;
- Genderreflektierte Personalpolitik sowie diskriminierungssensible und transparente Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren;
- Einrichtung einer eigenständigen, weisungsunabhängigen sowie institutionell abgesicherten organisationalen Einheit, die Gleichstellungsexpertise in die Organisation einbringt;

Wissenschaftliches Geschlechterwissen sowie die Vermittlung von Gender-Kompetenzen sollten entsprechend integrale Bestandteile des Studiums sein:

- Diskriminierende Strukturen beseitigen;
- Auf allen Ebenen Vorannahmen und Rahmenbedingungen wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Arbeit und Ausbildung kritisch reflektieren;
- Geschlechterforschung trägt als transdisziplinäres Forschungsfeld zur Veränderung des disziplinären Selbstverständnisses bei;

Vermittlung von Gender-Kompetenzen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen in den Organisationen;

Fortsetzung der Implementierung geschlechtergerechter Strukturen und Abbau von exkludierender Mechanismen in den Organisationen;

Zusammenfassung

Das Projekt „Gender 2020. Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“ hatte im Rahmen der veranstalteten Konferenz im Jänner 2017 das Ziel, gemeinsam mit EntscheidungsträgerInnen einen Kulturwandel anzustoßen hin zu einer nachhaltigen, verbindlichen geschlechtergerechten Wissenschaftskultur, damit die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit und die Berücksichtigung von Gender-Dimensionen in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung in das alltägliche Handeln übernommen wird.

Mehr Informationen finden Sie unter:

Projekt: Gender 2020 – Auf dem Weg zu einer gendergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur

AutorInnen: Baaken Uschi, Jung Sybille, Koreuber Mechthild, Niehoff Anneliese, van Riesen Kathrin, (Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), Deutschland

Publikation zur Konferenz (2018):

http://www.gender2020.de/wp-content/uploads/2018/02/gender2020_broschuere.pdf

Foliensatz erstellt durch BMVIT für FEMtech