



Empfehlungen für eine geschlechter- und diversitygerechte Hochschulentwicklung

Erarbeitet von der AG Gender & Diversity in der Fassung vom 08.07.2014

Präambel

Die IBH-Hochschulen nehmen die Vielfalt der Kompetenzen und Erfahrungen, die eine diverse Zusammensetzung von Belegschaft und Studierenden mit sich bringt, als wichtige Ressource wahr. Sie wertschätzen, nutzen und entwickeln diese Potenziale. Alle Aufgabenbereiche der Hochschule sollen auf struktureller und individueller Ebene offen, vielfältig und geschlechtergerecht gestaltet sein, um die Attraktivität der IBH-Hochschulen als Studien- und Arbeitsorte zu erhöhen.

Die aktuelle demografische Entwicklung und eine bestehende Segregation von Frauen und Männern in den verschiedenen Studien- und Berufsfeldern bringen einen Fach- und Führungskräfemangel in Wissenschaft und Wirtschaft mit sich. Diese Situation erfordert einen hochschulübergreifenden Handlungsbedarf in den zentralen Arbeitsbereichen der IBH-Hochschulen. Als Ursachen für die Segregation und den Fachkräftemangel werden u.a. geringe Familienfreundlichkeit, strukturelle Diskriminierungsfallen und Geschlechter-Stereotypen gesehen. Durch zunehmende Kooperation der Mitgliedshochschulen können strukturelle Nachteile im Bereich Chancengleichheit und Gleichstellung im Verbund ausgeglichen werden. Das IBH-Netzwerk bietet darüber hinaus eine gemeinsame Reflexions- und Handlungsplattform, die hochschulübergreifende Synergie-Effekte und damit gegenseitigen Nutzen für die einzelnen Mitgliedshochschulen bringt. Langfristig trägt diese Kooperation zu einer erhöhten Wettbewerbsfähigkeit unserer Hochschulen bei und macht die Bodenseeregion als Wissenschaftsstandort deutlicher sichtbar.

Die Arbeitsgruppe Gender & Diversity der IBH formuliert Empfehlungen, um ein Fundament für die regionalspezifischen und länderübergreifenden Strategien zur Hochschulentwicklung im IBH-Raum zu schaffen. Diese Empfehlungen sollen Zielformulierungen zur Erreichung von Gender- und Diversity- Gerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Forschungsförderung im Hinblick auf Chancengleichheit und Wettbewerbsfähigkeit in den einzelnen Hochschulen erleichtern und fußen auf folgenden Grundhaltungen:

Studium

Die Hochschule setzt sich zum Ziel,

...die Studienbedingungen so zu gestalten, dass Studierende in ihrer Unterschiedlichkeit (Geschlecht, Familienstand, kulturellen und religiösen Hintergrund, physischen und psychischen Fähigkeiten, sozioökonomischen Herkunft und sexuellen Orientierung) ein Studium aufgreifen und erfolgreich beenden können.

...dass bei der Werbung von Studiengängen alle potenziellen Studierenden angesprochen werden und dass eingesetzte Formate und Medien Gender- und Diversity-Kriterien berücksichtigen.

...dass die zentralen und die fachspezifischen Studienberatungen und weiteren Angebote (z.B. Career Service, Mentoring-Programme) einen gender- und diversitygerechten Ansatz verfolgen.

...ihre Unterstützungsangebote so weiterzuentwickeln, dass sie individuellen Bedürfnissen und Bedarfen einer vielfältigen Studierendenschaft gerecht werden, um Chancengleichheit herzustellen.

Lehre

Die Hochschule bekennt sich zu einer gender- und diversity-gerechten Lehre und setzt sich dafür ein,

...diversity- und gendergerechte Bild- und Text-Sprache einzusetzen und damit diskriminierenden sowie sexistischen Stereotypisierungen entgegenzuwirken.

...interkulturelle sowie Gender- und Diversity-Kompetenzen in überfachliche Schlüsselkompetenzen für Studierende zu integrieren.

... Wert auf eine Didaktik zu legen, die ein breites Spektrum an Methoden nutzt und auf unterschiedliche Lerntypen sowie Zielgruppen eingeht.

...Curricula so zu gestalten, dass eine diverse Studierendenschaft angesprochen wird und tradierte Berufs- und Studienwahlverhalten aufgebrochen werden.

...im Rahmen von hochschuldidaktischen Weiterbildungen interkulturelle sowie Gender- und Diversity-Kompetenzen zu berücksichtigen und dadurch die Lehrenden kontinuierlich fortzubilden.

Forschung

Die Hochschule verschreibt sich

...gendergerechten Rahmenbedingungen, die die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen wissenschaftlichen Qualifikationsphasen befördern sowie unterschiedlichen Lebensmodellen gerecht werden.

...der Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschungsprojekten und der Sichtbarmachung bereits durchgeführter gender- und diversity-bezogener Projekte.

...der Förderung von Gender und Diversity Studies sowie der Unterstützung des Wissenstransfers von der Forschung in die Praxis.

...der Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Kriterien sowie Gleichstellungszielen bei der internen Vergabe von Forschungsmitteln, der Freistellung für Forschungsaufgaben oder für Weiterqualifikation – sofern gegeben.

Personalentwicklung

Die Hochschule versteht sich als Arbeitgeberin, die

...bei Stellenbesetzungen aktiv und mit zielgerichteten Verfahren die Chancengleichheit sowie die tatsächliche Gleichstellung fördert und umsetzt.

...die Auswahl- und Entscheidungsgremien für Personalfragen divers zusammensetzt, um der Tendenz zur Monokultur entgegenzuwirken.

...die Arbeitsbedingungen für die Tätigkeit an der Hochschule gender- und diversity-gerecht sowie familienfreundlich gestaltet.

...Instrumente der Personalförderung und -entwicklung (wie Weiter- und Fortbildungsangebote, Mentoring, Beratung und Coaching) einsetzt, damit eine perspektivische Laufbahnplanung und Weiterqualifikation für alle Mitarbeitenden ermöglicht wird.

...Gender- und Diversity-Kompetenz als Teil von Führungskompetenzen begreift und die Sensibilität für Diversity sowie Genderawareness ihrer Führungskräfte entsprechend entwickelt.

Organisationsentwicklung

Die Hochschule setzt sich für eine gender- und diversitygerechte Organisationsentwicklung ein. Dies bedeutet, dass sie

...bei der Lenkung und Steuerung Gleichstellung als Ziel durchgängig berücksichtigt.

...beim Controlling und Monitoring Daten zu Gender und Diversity erhebt und analysiert.

...Ziele, Strategien und Maßnahmen zur Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen und Vermeidung von Diskriminierungen formuliert.

...Zuständigkeiten für die Verantwortung für Gender und Diversity auf allen Ebenen festlegt und sichtbar macht.

...nachhaltig Ressourcen für die Umsetzung einstellt.

...beim Qualitätsmanagement gender- und diversity-relevante Kriterien und Indikatoren integriert, um Qualität sicherzustellen.

...reflektiert, in wie weit die bestehende Arbeits-, Forschungs-, Informations- und Kommunikationskultur sowie informelle Prozesse zu Strukturen führen, die bestimmte Personengruppen und Lebensmodelle ausschließen.

Commitment der AG Gender & Diversity

Die Arbeitsgruppe Gender & Diversity der Internationale Bodenseehochschule

...bringt gesellschaftliche und hochschulübergreifende Themen wie Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversity im Austausch, gemeinsam und mit Synergieeffekten zum gegenseitigen Nutzen ihrer Hochschulen voran.

...erarbeitet eine themenspezifische Good-Practice-Sammlung der Hochschulen, die regelmässig aktualisiert und ausgetauscht wird.

...erstellt Handlungsempfehlungen für einzelne Bereiche basierend auf Good-Practice-Beispielen und kommuniziert sie den Hochschulleitungen.

...verbindet und vermittelt Expertinnen und Experten ihrer Hochschulen im Bereich Gender & Diversity innerhalb des Netzwerks der IBH.