

Gender und Gleichstellung aus der Perspektive einer Hochschulpräsidentin

Prof. Dr. Anne Friedrichs

Rückblick

- Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung (WR 1998)
- Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (WR 2007)
- Kritische Bestandsaufnahme der Instrumente zur Anregung der Diskussion über Chancengleichheit im Wissenschaftsbereich.
(HRK 2006 „Frauen fördern. Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006“)
- Entwicklung einer Vielzahl von Konzepten zur Umsetzung – dennoch gleichstellungspolitische Erfolge nach wie vor unbefriedigend

Zahlen (bundesweit)

- Professuren
 - 2006:13,6 %
 - 2017: 23,4 %
- Hochschulleitungen: 25 %
- Dekanate: 19 %
- Fakultäten- und Fachbereichstage: 10 %
- Vorstandsvorsitzende (2 Frauen in 36 Universitätsmedizinern)
- HRK (Professor Dr. Margret Wintermantel, bisher einzige Präsidentin, 2006 – 2012)
- DFG (Prof. Dr. Katja Becker, erste Frau an der Spitze, Amtsantritt 01.01.2020)
- WR (seit 2017 Prof. Dr. Martina Brockmeier, zweite Frau an der Spitze, 1996-1998 Prof. Dr. Dagmar Schipanski)

Resümee aktuelle Situation

„Frauen sind nach wie vor in der Wissenschaft zu wenig präsent und dies vor allem in Positionen, die das Bild der Wissenschaft in der Öffentlichkeit bestimmen.“

HRK 2019: „Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft. Entschließung der 27. Mitgliederversammlung am 19.11.2019“

hsg Bochum - Frauenanteile

- Beschäftigte T & V: 72%
- WiMi/LfbA: 88%
- Professuren (inkl. Vertretungsprof.): 60%
- 4 Präsidiumsmitglieder:
 - derzeit paritätisch besetzt
- 3 Dekanate: 2 Dekane, 1 Dekanin
- Vorsitz Senat: weiblich
- Vorsitz Hochschulrat: männlich (bei 3 Männern und 4 Frauen)

Maßnahmen (vgl. HRK, WR)

- Systemische Herangehensweise
 - Gleichstellung ist keine individuelle, frauenspezifische Aufgabe, die von Frauen für Frauen zu lösen ist, sondern ein Zeichen guter Governance!
 - Veränderung bestehender Rekrutierungsprozesse sowie Organisationsstrukturen und –kulturen
 - Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und substanziellen Teil des Hochschulprofils
 - Anreizsysteme schaffen (z.B. auf der Basis eines Kaskadenmodells, WR 2007)

- Überwindung von Stereotypen
 - Vereinbarkeitspolitik nicht in erster Linie Angebot für Frauen!
 - Kontraproduktiv: Aufrechterhaltung typisches Frauenbild, Mehrbelastung
 - Sensibilität erhöhen , ggf. gezielte Trainings
 - Positive Sichtbarkeit der Vielfalt von wissenschaftlichen Leistungen von Frauen herstellen
 - Anwendung gleicher Maßstäbe

- **Besetzung einflussreicher Gremien**
 - Begrenzung des Gremienwesens
 - Fallbezogene kritische Prüfung der Sinnhaftigkeit von Quoten
 - Verpflichtendes Training von Gremien („unconscious biases“)
 - Ggf. Vergabe von einflussreicheren Aufgaben an Frauen

- Unterstützung für Frauen in der Besetzung von Leitungspositionen
 - Besonders sichtbare Positionen im Wissenschaftssystem stärker mit Frauen besetzen
 - Höchstmögliche Transparenz über Entscheidungsstrukturen für die Nominierungen bzw. Benennungen schaffen – klare Auswahlprozesse und -kriterien, ggf. Quoten, Selbstverpflichtungserklärungen

- Erfahrungen und Netzwerke von „Elder Stateswomen“ nutzen
 - Beratungsleistungen durch Frauen, die bereits Führungspositionen eingenommen haben
 - z.B. unabhängige Advisory Boards