

Nina Steinweg, Lisa Roland, Christine Abraham, Theresa Schumacher

Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft: Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ



1 Einleitung

Am 31. August 2023 endet die erste Antragsrunde für das Professorinnenprogramm 2030. In den verbindlichen Anforderungen zum Qualitätsmanagement spiegelt sich die Debatte um Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen wider. Danach ist eine wesentliche Komponente von Gleichstellungscontrolling das Qualitätsmanagement der Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule:

„Die Gleichstellungskonzepte für Parität an der Hochschule müssen die folgenden Komponenten verbindlich enthalten: [...] die Einführung eines hochschulspezifisch angemessenen Gleichstellungscontrollings auf Basis eines Monitorings wesentlicher gleichstellungsrelevanter Parameter sowie eines Qualitätsmanagements der Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule.“¹

In der Gleichstellungspraxis und in der Wissenschaftspolitik bestehen teilweise unterschiedliche Verständnisse von und Erwartungen an die Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen. Häufig liegt der Fokus auf dem Monitoring der Umsetzung von Maßnahmen. Eine Wirkungsmessung im engeren Sinne wird selten angestrebt, da hierfür komplexe Wirkungsmodelle und aufwändige Evaluationen notwendig wären. Die Wirkungsmessung ist daher häufig auf die Zufriedenheit von Teilnehmenden begrenzt. Der Bedarf nach einer strukturierten und wissenschaftsbasierten Betrachtung der Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen war der Ausgangspunkt für das BMBF-geförderte Projekt StaRQ² (2019–2023).

Der vorliegende Beitrag fokussiert auf zentrale Projektergebnisse und Perspektiven sowie ausgewählte Erkenntnisse zum Handlungsfeld Geschlechtersensibilisierung. Die Ergebnisse aus der Befragung der Gleichstellungsakteur*innen im Rahmen eines Online-Surveys sowie die gesamten

Ergebnisse können in der Abschlusspublikation eingesehen werden (s. FN 1).³

2 Projektdesign

Das Projekt StaRQ⁴ basierte auf einer Kombination aus Forschungsanteil und Wissenstransfer, mit dem Ziel, Transparenz über Entwicklungen in Forschung und Praxis zu schaffen sowie Handlungsempfehlungen für ausgewählte Handlungsfelder zu entwickeln. Aufgrund der Diversität der Gleichstellungsmaßnahmen nahm das Projekt die drei Handlungsfelder *Geschlechtersensibilisierung*, *Mentoring* und *Aktive Rekrutierung* als Untersuchungsgegenstand in den Blick.

Berücksichtigt wurden dabei nicht nur unterschiedliche Handlungsfelder, Zielgruppen und Maßnahmentypen, sondern auch verschiedene Rahmenbedingungen und Anforderungen, die sich aus den differierenden Organisationsformen (Fach-, Kunst- und Musikhochschulen, Universitäten, Forschungseinrichtungen) ergaben. Insgesamt bestand das Projekt aus *drei Elementen*: Bestandsaufnahme, Netzwerken und Wissenstransfer.

3 Projektumsetzung und zentrale Ergebnisse

Gegenstand der Bestandsaufnahme war zum einen die Aufbereitung der Informationen und des Forschungsstands zum Thema Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen. Zum anderen stand eine Literatur- und Praxisrecherche zu den drei Handlungsfeldern im Fokus.

3.1 Bestandsaufnahme

Kern des Projekts war ein Theorie-Praxis-Vergleich zu den spezifischen Handlungsfeldern mit dem Ziel, evidenzbasierte Handlungsempfehlungen zu ermitteln. Der Fokus lag auf einem Abgleich der wissenschaftlichen Erkenntnisse mit den Maßnahmen in der Praxis. Hierfür wurde der im Rahmen des Projekts erarbeitete Forschungsüberblick mit dem Ergebnis einer Praxisrecherche in allen drei Handlungsfeldern in Beziehung gesetzt.

¹ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Verwaltungsvereinbarung Professorinnenprogramm 2030; https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung_Professorinnenprogramm_2030_2022.pdf.

² <https://www.gesis.org/starq>.

³ Vgl. Nina Steinweg, Lisa Roland, Kristin Poggenburg, Heike Strohmann, Wolfgang Otto, Christine Abraham, Theresa Schumacher, Lucas Jungbluth: Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ, Reihe: CEWSPublik no. 27, Köln 2023.

⁴ STARQ: Standards, Richtlinien und Qualitätssicherung für Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft; Projektklaufzeit: 01.09.2019–28.02.2023, gefördert durch das BMBF, Förderkennzeichen: 01FP1901, Projektleitung: Dr. Nina Steinweg, GESIS/CEWS, <https://www.gesis.org/starq>.

Aufgrund der wettbewerblichen Verfahren zu Gleichstellung in der Wissenschaft (Professorinnenprogramm, Gleichstellungsstandards der DFG, TOTAL E-QUALITY) haben die Hochschulen und insbesondere die Gleichstellungsakteur*innen in den Hochschulen die Marketing-Aktivitäten in Bezug auf ihre Gleichstellungsmaßnahmen stark erhöht. Die Informationen auf den Webseiten bilden Trends und Diskurse zu Gleichstellungsmaßnahmen und ihrer Qualitätssicherung sehr gut ab und können somit als *digitale Verhaltensdaten (DVD) bzw. digital trace data* auf Organisationsebene genutzt werden. Um die große Anzahl der existierenden Gleichstellungsmaßnahmen zu erfassen, wurden verschiedene Instrumente zur Gewinnung und Auswertung von Informationen eingesetzt und teilweise miteinander kombiniert. Für die Praxisrecherche stand hierbei die (teil-)automatisierte Analyse der Webseiten von Hochschulen zu Gleichstellungsmaßnahmen mit Hilfe von methodischen Ansätzen aus dem Bereich Data Mining von Web-Daten im Vordergrund. Neben den Text- und Linkanalysen auf der Grundlage des GAW⁵, eines wissenschaftsspezifischen Web-Crawls, wurden manuelle und teilautomatisierte Annotationen von ausgewählten Webseiten und PDF-Dokumenten erstellt.

Bislang wurden digital verfügbare Daten kaum für die Gleichstellungs- und Hochschulforschung genutzt. Das Projekt StaRQ hat daher mit der Extraktion und Auswertung von Webdaten ein neues Forschungsfeld beschritten: Erstens wurden für die bereits genannte Forschung bislang nicht zugängliche Daten erschlossen. Zweitens wurde ein einzigartiger Anwendungsfall geschaffen, der nicht nur neue Daten zugänglich machte, sondern diese auch auf innovative Weise im Sinne der Triangulation mit anderen, „klassischen“ quantitativen und qualitativen Daten verband.

3.2 Netzwerke

Das Projekt konnte außerdem von der Expertise der Akteur*innen innerhalb der Hochschulen sowie zu den ausgewählten Handlungsfeldern profitieren. Die Synchronisation verschiedener Wissensbestände ermöglichte es, voneinander zu lernen und den durch die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen wissenschaftlichen Einrichtungstypen geprägten Horizont zu erweitern. Mit Hilfe eines partizipativen Prozesses gelang die gemeinsame (Weiter-)Entwicklung spezifischer Standards bzw. Handlungsempfehlungen. Im Rahmen von drei sogenannten *Equality Labs* wurde partizipativ und interaktiv an der Entwicklung von Standards und Richtlinien

zu jeweils einem der drei Handlungsfelder gearbeitet. Ein Equality Lab im Rahmen des StaRQ-Projekts war eine Schreibwerkstatt, in der die Projektverantwortlichen gemeinsam mit Forschenden und Praktiker*innen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Expert*innen aus Wirtschaft und Politik Textentwürfe des Projektteams diskutierten und bearbeiteten. Die Einbeziehung heterogener Perspektiven ermöglichte die Erarbeitung praxisnaher Empfehlungen.

Die Umsetzung des Projekts wurde außerdem durch einen *Expert*innenrat* fachlich unterstützt und begleitet. Die Mitglieder brachten sowohl die Expertise aus unterschiedlichen Forschungsfeldern (Hochschul-, Gleichstellungs- und Geschlechterforschung) als auch aus der Gleichstellungspraxis (zentrale und dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Leiter*innen von Stabsstellen etc.) mit. Zum Projektende brachten sich die Mitglieder des Expert*innenrats außerdem aktiv in die Equality Labs ein und reflektierten die Projektergebnisse im Rahmen eines Fachgesprächs. Die Teilnehmenden aus Forschung, Praxis und Wissenschaftspolitik diskutierten die zentralen Projektergebnisse und tauschten sich zu Perspektiven und Empfehlungen für die Weiterentwicklung von Qualitätssicherung aus. Ebenfalls herausgearbeitet wurden Anknüpfungspunkte für die Integration der Qualitätssicherung in Standards und Wettbewerbsverfahren.⁶

3.3 Wissenstransfer

Zentrales Ergebnis des Projekts sind die Handlungsempfehlungen zu den drei Handlungsfeldern Geschlechtersensibilisierung, Aktive Rekrutierung und Mentoring, die aus den Projektergebnissen entwickelt wurden und auf der Grundlage der kritischen und konstruktiven Diskussionen in den Equality Labs und dem Fachgespräch finalisiert wurden. Die Handlungsempfehlungen sind sowohl in der Abschlusspublikation als auch als drei einzelne PDF-Dateien unter <https://www.gesis.org/starq> zugänglich.

Die Handlungsempfehlungen wurden bewusst nicht als Standards bezeichnet, weil sich im Austausch mit Vertreter*innen aus Praxis, Forschung und Politik zeigte, dass die Unterschiede aufgrund von Hochschul- bzw. Einrichtungstyp, Organisationsgröße und Ressourcen für die Gleichstellungspraxis keine einheitlichen Standards zulassen. In Bezug auf die Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) wurde im Fachgespräch darauf hingewiesen, dass die wettbewerblichen Anforderungen an die Gleichstellungspolitik durch die Exzellenzstrategie und

⁵ Der *German Academic Web (GAW) Crawl* ist ein halbjährlich erhobenes Web-Archiv, das seit 2014 auf der Basis einer Seedlist von URLs deutscher Universitäten mit Promotionsrecht arbeitet.

⁶ Das StaRQ-Projektteam dankt den Mitgliedern des Expert*innenrats für die konstruktive und wertvolle Unterstützung bei der Umsetzung des Projekts sowie für die aktive Beteiligung an den Equality Labs bzw. dem Fachgespräch: Birgit Fritzen, Dr. Dagmar Höppel, Prof. Dr. Bernd Kleimann, Dr. Lisa Mense, Dr. Dirk Schulz, Dr. Nadyne Stritzke, Dr. Christine von Bloh, Prof. Dr. Elke Wolf, Dr. Andrea Wolfram.

die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards den Universitäten im Vergleich zu den HAWs einen Vorsprung verschafft haben. Hier gilt es perspektivisch, die besonderen Rahmenbedingungen für HAWs, künstlerische Hochschulen und Forschungseinrichtungen stärker in den Blick zu nehmen und entsprechende Anreize zu schaffen.

Neben den Handlungsempfehlungen sowie weiteren Projektergebnissen enthält das nachhaltig bei GESIS/CEWS verankerte und auch nach Projektende zugängliche StaRQ-Portal die Datenbank INKA bereit.⁷

4 Ausgewählte Projektergebnisse im Handlungsfeld Geschlechtersensibilisierung

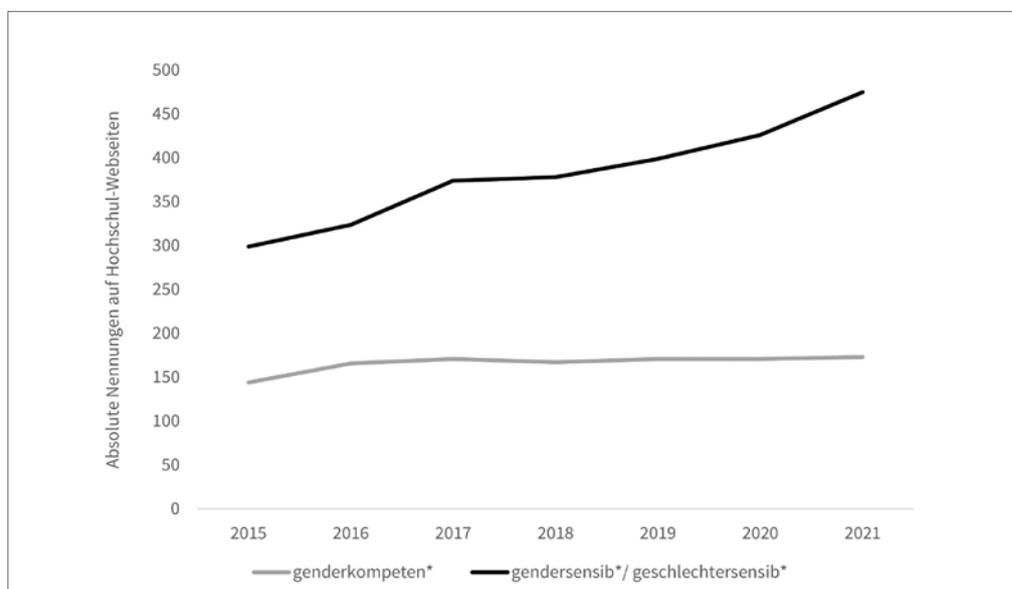
Das Thema Geschlechtersensibilisierung hat an Bedeutung gewonnen bezüglich der Voraussetzungen für eine nachhaltige Transformation der Hochschulen („fix the knowledge“, Schiebinger 2008). Hierdurch werden neben den Gleichstellungsakteur*innen und den Lehrenden auch weitere Zielgruppen in den Blick genommen, insbesondere Personen mit Leitungsfunktionen und Beteiligte an Berufungsverfahren. Seit einigen Jahren werden an vielen Hochschulen Genderkompetenz- oder Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen angeboten – die meisten davon richten sich an Studierende und Lehrende. Diese Maßnahmen

bilden einen wichtigen Schritt hin zur Verbreitung von Wissen über strukturelle Geschlechterungleichheiten und sollen zum Abbau dieser beitragen (Blome, Erfmeier et al. 2013).

Im Projekt wurde der Begriff Geschlechtersensibilität wie folgt definiert: Geschlechtersensibilität ist das Bewusstsein über strukturelle Geschlechterungleichheiten, eigene Widerstände und die Motivation, diese durch Wissens- und Erfahrungszugewinn in einem laufenden Prozess abzubauen, indem soziale Zuschreibungen und ihre intersektionalen Auswirkungen auf gesellschaftliche Geschlechter- und Machtverhältnisse kritisch reflektiert werden.

Es kristallisierte sich im Laufe des Projekts heraus, dass der Begriff Genderkompetenz nicht mehr passend erschien. Genderkompetenz kann grundsätzlich als die Fähigkeit verstanden werden, kritisch zu reflektieren, wie soziale Zuschreibungen in Bezug auf Geschlecht entstehen und wie sie gesellschaftliche Machtverhältnisse herstellen und legitimieren (Wegrzyn 2014). Der Begriff Genderkompetenz ist teilweise mit problematischen Assoziationen behaftet. Vor allem kann er dazu verleiten, eine Aufteilung in *Sex* und *Gender* fortzuführen. Aus diesem Grund wurde anstatt *Genderkompetenz* der Begriff *Geschlechtersensibilisierung* im Projekt StaRQ verwendet. Dies hat zum einen den Vorteil, geschlechtliche Vielfalt gedanklich miteinzubinden. Zum anderen wird mit dem Begriff Sensibilisierung der kritische, un abgeschlossene Lern- und Reflexionsprozess sprachlich stärker hervorgehoben. Die Entschei-

Abbildung 1: Zeitliche Entwicklung der Begriffe Genderkompetenz und Geschlechter-/Gendersensibilisierung auf Hochschul-Webseiten im Korpus Geschlechtersensibilisierung



Datengrundlage: Korpus Geschlechtersensibilisierung; Zeitraum: 2015–2021. Ziel von Maßnahmen zur Geschlechtersensibilisierung ist das Erreichen von Geschlechtersensibilität bei den Zielgruppen. Quelle: eigene Darstellung.

⁷ Eckdaten zum INKA: Der INKA ist eine öffentlich zugängliche Sammlung von über 300 qualitätsgeprüften Modellbeispielen für Gleichstellungsmaßnahmen und bietet umfangreiche Filtermöglichkeiten, z. B. nach Themenbereich, Einrichtungstyp, Fächergruppe oder Zielgruppe; <https://gesis.org/starq/inka>.

derung wurde als Konsequenz und Ergebnis der Literaturrecherche und in Rückkopplung mit den Mitgliedern des Expert*innenrats getroffen. Die zunehmende Verwendung des Begriffs spiegelt auch einen Trend auf den Webseiten der Hochschulen wider. So konnte im Korpus Geschlechtersensibilisierung festgestellt werden, dass der Begriff *Genderkompetenz* zunehmend seltener verwendet wird (siehe Abbildung 1).

5 Zusammenfassende Handlungsempfehlungen und Perspektiven

Die Erkenntnisse aus dem Projekt eröffnen zahlreiche Impulse und Perspektiven für die Weiterentwicklung der Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen. Im Vordergrund stehen die kritische Auseinandersetzung mit der Konzeption intersektionaler Maßnahmen sowie die Unterstützung des Wissenstransfers und die Stärkung der finanziellen und personellen Nachhaltigkeit der Maßnahmen.

5.1 Fokus: Konzeptionsphase

Zentrale Anforderung für das Qualitätsmanagement ist die Entwicklung informierter, realistischer und evidenzbasierter Ziele und Indikatoren. Die Aufarbeitung der Ziele in einer Zielhierarchie erleichtert die Überprüfung ihrer Operationalisierung. Hierbei sollte eine Einbettung in die Organisationsziele erfolgen, wie z. B. Nachwuchsförderung, Internationalisierung oder Diversität.

Es bedarf weiterer Forschung und Austausch über die Integration intersektionaler Perspektiven in die Gestaltung von Gleichstellungsmaßnahmen. Im Fachgespräch wurde betont, dass es eine „substanzielle Herausstellung intersektionaler Perspektiven“ braucht. In diesem Zusammenhang mit den Herausforderungen einer *intersektionalen Gleichstellungspolitik* wurden die folgenden Fragen diskutiert: Wie kann eine Vertiefung des Wissens einzelner Dimensionen erreicht und gleichzeitig der Anspruch an Intersektionalität erfüllt werden? Wie kann die Verwobenheit der Dimensionen adressiert werden, ohne dass es zu einer Auflösung der einzelnen Dimensionen führt?

In diesem Kontext sollte die Forschung zur Beteiligung von Gleichstellungs-, Diversitäts- und Antidiskriminierungsakteur*innen an der Entwicklung und Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen gestärkt werden. Der Wettbewerb um *Ressourcen* sollte nicht dazu führen, dass die Bekämpfung sozialer Ungleichheiten gegeneinander ausgespielt wird. Eine solidari-

sche Zusammenarbeit und die Ausschöpfung von Synergien können nur gelingen, wenn klare und transparente Strukturen bestehen, Zuständigkeiten geregelt sind und angemessene Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Gerade im Hinblick auf die Herausforderungen der Gestaltung intersektionaler Gleichstellungsmaßnahmen ist ein regelmäßiger Dialog zwischen Interessenvertretungen, Beauftragten und Leitungspersonen auf Augenhöhe von hoher Bedeutung. Nur so können vielfältige Perspektiven und Wissensbestände zusammengeführt sowie unterschiedliche Interessen berücksichtigt werden. Als Vorbild könnten beispielsweise die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen als Kollegialorgan an den österreichischen Hochschulen dienen.

Auch die notwendige Abgrenzung zwischen Diversitätsmaßnahmen und intersektionalen Gleichstellungsmaßnahmen wurde kritisch reflektiert. So setze der Begriff Diversität nur am Sichtbaren an, während Diskriminierung und Benachteiligung häufig unsichtbar blieben. Kritik gab es auch an einem nutzenorientierten Verständnis von Diversität, anstatt sich auf Antidiskriminierung und Sensibilisierung zu fokussieren. Die Tendenz, positiv konnotierte Begriffe wie Diversität und Vielfalt zu verwenden, zeigte sich z. B. auch in den Analysen von Bildungsveranstaltungen und Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen (siehe Abbildung 2).

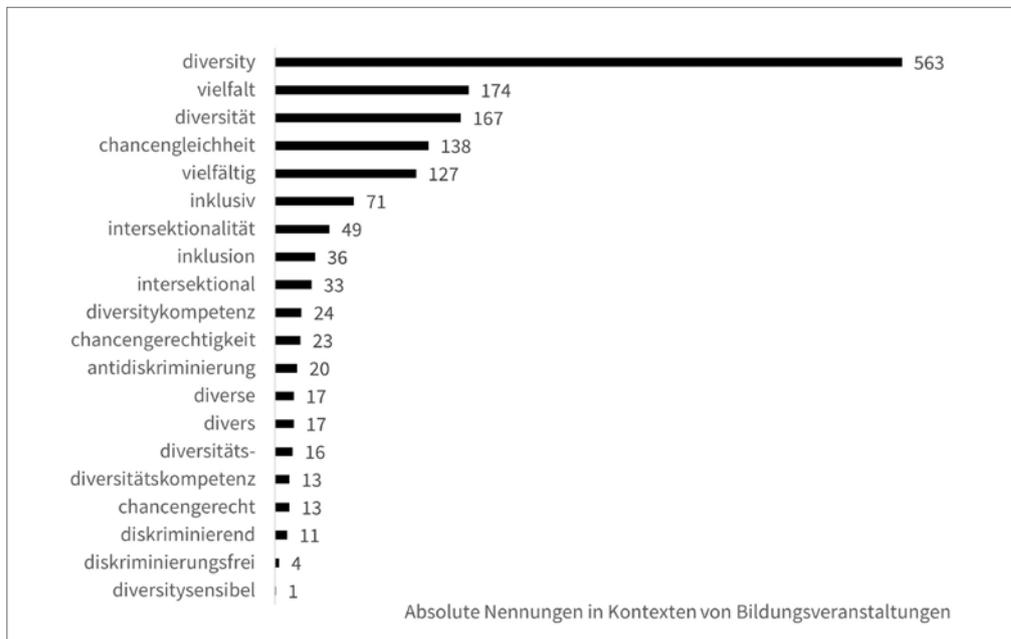
Die Entwicklung zielgruppenspezifischer, bedarfsorientierter Maßnahmen setzt eine gute Kenntnis der Zielgruppen bzw. Nutzenden voraus. Datenschutzerfordernisse und mangelnde Ressourcen stehen einer Verbesserung der Datenlage häufig im Weg. Climate Surveys können die Erfassung von Arbeits- und Organisationsklima sowie Diskriminierungserfahrung bzw. -beobachtung unterstützen, um passgenaue Maßnahmen zu entwickeln. Die Berücksichtigung weiterer Ungleichheitsdimensionen im Sinne einer intersektionalen Erfassung von Daten von Teilnehmenden oder zu Bedarfen und Erfahrungen der Zielgruppen gilt es zu etablieren.

Im Ergebnis sollte das Qualitätsmanagement stärker auf die Konzeptionsphase fokussieren und die Herausforderungen bei der Wirkungsmessung benennen.

5.2 Qualitätssicherung im engeren Sinne: Wirkungsmessung

Die Messung des Impacts von Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne einer Wirkungsmessung sollte differenzierter und realistischer adressiert werden. Aufgrund der multiplen Faktoren für die Etablierung von Geschlechtergerechtigkeit ist die Entwicklung eindeutiger Wirkungsketten

Abbildung 2: Termfrequenz zu Antidiskriminierung, Diversität, Intersektionalität und Chancengleichheit/-gerechtigkeit in Kontexten von Bildungsveranstaltungen



Datengrundlage: Korpus Geschlechtersensibilisierung, Subkorpus Kontexte von Bildungsveranstaltungen mit Genderbezug; Zeitraum: 2015–2021; Anzahl der Nennungen in Kontexten von Bildungsveranstaltungen mit Genderbezug im Abstand von maximal 3 Sätzen: n = 2.491. Quelle: eigene Darstellung.

in der Regel unmöglich. Das gilt für strukturelle Maßnahmen (Berufungsleitfaden) ebenso wie für personelle Maßnahmen (Mentoring-Programm). Es gilt daher, Indikatoren für eine Wissens-, Bewusstseins- oder Verhaltensveränderung zu erarbeiten und einzelne Schritte innerhalb von Wirkungsketten zu bestimmen. Die Grundsteine, die hierzu in einzelnen Handlungsfeldern bereits gelegt sind, sollten im Hinblick auf ihre Übertragbarkeit auf andere Handlungsfelder geprüft werden.

5.3 Dialog und Vernetzung

Die konstruktiven und wertschätzenden Diskussionen in den Labs und im Expert*innenrat haben aufgezeigt, dass es mehr Räume für den *Dialog zwischen Praxis, Forschung und Politik* geben muss. Hieraus könnten wichtige Impulse für die Konzeption von Gleichstellungsmaßnahmen gewonnen und einer Polarisierung bzw. der Konkurrenz von Ungleichheitsdimensionen entgegengewirkt werden.

Ein wichtiges Element für die Qualitätssicherung innerhalb von spezifischen Handlungsfeldern ist außerdem die *Vernetzung der Maßnahmenverantwortlichen* und der einrichtungsübergreifende Wissenstransfer. Die Konzeption, Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen werden durch das Teilen von Wissen und Erfahrungen bereichert. Eine professionelle Vernet-

zung und kollegiale Beratung neben der eigenen Projektarbeit zu organisieren erfordert Ressourcen und nachhaltige Strukturen. Hierfür sollten Austauschräume und Plattformen geschaffen werden, z. B. über einen Fonds, der Anschubfinanzierungen für den Aufbau von Netzwerken zu spezifischen Handlungsfeldern fördert, als Pendant zur Förderung wissenschaftlicher Netzwerke der DFG. Der institutionalisierte Austausch kann auch dazu beitragen, Standards für einzelne Handlungsfelder zu entwickeln (vgl. Forum Mentoring). Die Relevanz von Standards und Richtlinien für (Weiter-)Entwicklungen von Maßnahmen wurde sowohl im Online-Survey als auch in den verschiedenen Projektveranstaltungen (Equality Labs und Fachgespräch) immer wieder hervorgehoben.

5.4 Nachhaltigkeit

Ein zentraler Faktor für die Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen ist die Nachhaltigkeit. Die Entwicklung von Strategien, Prozessen und standardisierten Voraussetzungen für die Institutionalisierung von Gleichstellungsmaßnahmen trägt wesentlich zur Planungssicherheit und zum Wissenserhalt bei. Häufig hängen Entscheidungen über die Weiterfinanzierung etablierter und bedarfsgerechter Maßnahmen von einzelnen Personen und externer Finanzierung ab. Ein Konzept des Maßnahmen-Tenure-Tracks

würde gewährleisten, dass gut konzipierte und nachgefragte Maßnahmen eine Entfristungsoption erhalten. Dies ermöglicht zum einen die langfristige Planung von Qualitätssicherung und zum anderen die Erhaltung der Expertise und des Know-hows der Verantwortlichen.

Allerdings stehen die prekären Beschäftigungsbedingungen und die fehlenden Ressourcen in der Gleichstellungsarbeit an wissenschaftlichen Einrichtungen einem nachhaltigen Ausbau der Qualitätssicherung entgegen. Gleichzeitig wachsen die Forderungen aus Politik und Wissenschaft an die Gleichstellungsarbeit, neue innovative Maßnahmen zu entwickeln und die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen zu belegen.

5.5 Fazit

Es gibt in den nächsten Jahren eine Vielzahl von Anknüpfungspunkten für die Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen. Hierzu gehören insbesondere das Professorinnenprogramm 2023–2030, die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG 2022, die Exzellenzstrategie sowie die Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“. Förderorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen sollten gemeinsam an der Verbesserung des Qualitätsmanagements arbeiten, damit Gleichstellungsakteur*innen ihre Expertise produktiv für die Überprüfung und Weiterentwicklung von Maßnahmen einsetzen können. Im Fachgespräch wurde betont, dass hierbei *fixing the institution* und *fixing the knowledge* die zentralen Ansätze sein müssen, die auch von den Projektträger*innen konsequent eingefordert werden sollten.

Literaturverzeichnis

- Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Schiebinger, Londa (2008): Getting more Women in to Science: Knowledge Issue. In: Schiebinger, Londa (Hg.): Gendered Innovation in Science and Engineering. Stanford, California: Stanford University Press, S. 1–17.
- Steinweg, Nina; Roland, Lisa; Poggenburg, Kristin; Strohmam, Heike; Otto, Wolfgang; Abraham, Christine et al. (2023): Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ. Hg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (CEWSpublik, 27). (<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-85368-1>, abgerufen am 14.03.2023).
- Wegrzyn, Eva (2014): Genderkompetenz. Gender Glossar. (<https://www.gender-glossar.de/post/genderkompetenz>, abgerufen am 19.01.2023).

Kontakt und Information

Dr. Nina Steinweg
 GESIS – Leibniz-Institut für
 Sozialwissenschaften
 Kompetenzzentrum Frauen in
 Wissenschaft und Forschung
 CEWS
 Abteilung Data and Research
 on Society
 Unter Sachsenhausen 6–8
 50667 Köln
nina.steinweg@gesis.org
<https://www.gesis.org/cews>

<https://doi.org/10.17185/duepublico/78756>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/78756

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20230808-135501-9



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.