



Handbuch zur Umsetzung von Gleichstellungsplänen in Hochschuleinrichtungen

Förderung der Geschlechtergleichstellung in der akademischen Welt durch die förderung der Geschlechtergleichheit und Inklusion an Hochschulen

**PROMoting Gender mainstrEaming iN
acaDemia through thE enhancement of
gendeR equality and iNclusion in hiGher education**
2023-1-IT02-KA220-HED-000154344

Projektnummer: 2023-1-IT02-KA220-HED-000154344

Dieses Dokument darf entsprechend den oben genannten Regeln kopiert, vervielfältigt oder verändert werden.

Darüber hinaus müssen die Autoren des Dokuments genannt und alle zutreffenden Teile des Urheberrechtsvermerks deutlich hervorgehoben werden.

Datum: 30/12/2024



Co-funded by
the European Union

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Erasmus+ Nationalagentur INDIRE wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können für diese verantwortlich gemacht werden.

Partner

Università degli Studi di Macerata, Italien

KMOP - Zentrum für Bildung und Innovation, Griechenland

Spoleczna Akademia Nauk, Polen

Vrije Universiteit Brussel, Belgien

Mykolas Romeris Universitetas, Litauen

Ludwig-Maximilians-Universität München



unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA



VRIJE
UNIVERSITEIT
BRUSSEL



Mykolas Romeris
University



Inhaltsübersicht

1. INSTRUMENTE UND METHODEN FÜR M&E-ZWECKE WIE ERHEBUNGEN, GENDER BUDGETING, BEWERTUNG GESCHLECHTSSPEZIFISCHER AUSWIRKUNGEN, GESCHLECHTERSENSIBLE BESCHAFFUNGSPOLITIK UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ANALYSEN ZU LOHNGEFÄLLEN

1.1 Einleitung

1.2 Ein Überwachungs- und Evaluationsplan (M&E-Plan)

1.3 Datenerhebung und -analyse: Vorschläge

1.3.1 Auswahl der Indikatoren für die Datenerhebung

1.3.2 Erhebung der Daten

1.3.3 Analyse der Daten

1.4 Veröffentlichung der Daten, Berichterstattung und Kommunikation

1.5 Gender Budgeting

2. INKLUSIVER UNTERRICHT, INKLUSIVES UND SICHERES LERNUMFELD UND INKLUSIVER CAMPUS MIT ZUGÄNGLICHEN ARBEITS- UND LERNUMGEBUNGEN, IN DENEN JEDER MIT RESPEKT BEHANDELT WIRD

2.1 Einleitung

2.1.1 Umsetzung eines inklusiven Unterrichts, Schaffung eines sicheren Lernumfelds und Entwicklung eines inklusiven Campus auf der Ebene der Europäischen Union (EU)

2.2 Der Ansatz zur Förderung eines integrativen Unterrichts, zur Schaffung eines sicheren Lernumfelds und zur Entwicklung eines integrativen Campus

2.2.1 Pro-gendering - Einblicke in die Projektuniversitäten

2.3 Erstellung eines Aktionsplans für einen inklusiven Unterricht, ein inklusives und sicheres Lernumfeld und einen inklusiven Campus, in dem alle Menschen mit Respekt behandelt werden, zur Umsetzung in Gleichstellungsplänen (GEPs)

3. DEKONSTRUKTION DER WICHTIGSTEN ANNAHMEN ZUR GESCHLECHTSNEUTRALITÄT UND UNTERSUCHUNG MÖGLICHER "GESCHLECHTSSPEZIFISCHER BLINDERFLECKEN" BEI DER ENTWICKLUNG VON RICHTLINIEN UND DER BEWERTUNG DER ERGEBNISSE DER RICHTLINIEN

3.1 Grundannahmen der Geschlechtsneutralität

3.2 Vermeidung von Geschlechterblindheit bei der Entwicklung und Bewertung von Maßnahmen

3.2.1 Gender-Analyse und Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen (GIA)

3.2.2 Engagement, Vertretung und Beteiligung

3.2.3 Zuweisung von Ressourcen

**3.3 Bewährte Verfahren des Gender Mainstreaming in der Politik - Griechenland:
Kommunaler Gleichstellungsausschuss**

4. GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG IN DER HOCHSCHULE, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

- 4.1 EU-Politik gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung
- 4.2 Empirischer Nachweis der Problematik
- 4.3 Bewährte Verfahren aus ausgewählten europäischen Ländern
- 4.4 Empfehlungen zu Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

5. BEISPIELE FÜR GEMEINSCHAFTSBILDENDE INITIATIVEN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER UNTER BETEILIGUNG ALLER RELEVANTEN AKTEURE

- 5.1 Einleitung
- 5.2 Relevante Interessengruppen
- 5.3 Woche der Geschlechtergleichstellung
- 5.4 Mentorenprogramme
- 5.5 Task Force Gleichstellung
- 5.6 Initiativen zur Geschlechterforschung
- 5.7 Inklusive Lehrplanentwicklung
- 5.8 Jährliche Gleichstellungspreise
- 5.9 Ressourcenzentrum für Geschlechtergleichstellung

6. PRÄSENTATION VON BEISPIELEN FÜR SCHULUNGSPLÄNE, BEWERTUNG UND ERFAHRUNGEN MIT WORKSHOP-VERANSTALTUNGEN

- 6.1 Beispiele für Ausbildungspläne
 - 6.2 Bewertung und Erfahrungen mit Workshop-Veranstaltungen
- Anhang - Fragebogen PRO-GENDERING

1. Instrumente und Methoden für M&E-Zwecke wie Erhebungen, Gender Budgeting, Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, geschlechtersensible Beschaffungspolitik und geschlechtsspezifische Analyse des Lohngefälles

1.1 Einführung

Das neue F&I-Förderprogramm der EU, Horizont Europa, befasst sich mit geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und geschlechtsspezifischen Vorurteilen in F&I. Alle Organisationen, die sich um eine Förderung bewerben, müssen einen Gleichstellungsplan (GEP) vorweisen können, um für eine Förderung in Frage zu kommen.¹ Ein GEP ist ein systematisches und strategisches Instrument, das darauf abzielt, geschlechtsspezifische Ungleichgewichte und geschlechtsspezifische Ungleichheiten in F&I-Organisationen zu bekämpfen und zu verringern, indem die organisatorischen Prozesse, Kulturen und Strukturen, die zu diesen Ungleichheiten führen, verändert werden. Es sollte ganzheitlich und umfassend sein, indem es sich an die gesamte Organisation wendet, alle relevanten Interessengruppen einbezieht und mehrere Gleichstellungsfragen in einer Organisation angeht. Daher sollten sich GEPs nicht nur auf die Förderung von Karrieremöglichkeiten und den gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen für ein Geschlecht konzentrieren; vielmehr sollten sie integrativ sein und Frauen und Männer in ihrer ganzen Vielfalt ansprechen. Folglich ist ein GEP ein systematisches und strategisches Instrument, das Prioritäten und konkrete Ziele (auf der Grundlage einer gründlichen Bewertung des Status quo) sowie die spezifischen Maßnahmen

¹ Die Einführung des GEP-Förderkriteriums ergibt sich aus der Rechtsgrundlage für Horizont Europa, in der die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittspriorität verankert ist (siehe Verordnung (EU) 2021/695 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. April 2021 zur Einrichtung von Horizont Europa - das Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, zur Festlegung seiner Beteiligungs- und Verbreitungsregeln sowie zur Aufhebung der Verordnungen (EU) Nr. 1290/2013 und (EU) Nr. 1291/2013, ABl. 5.2021, S. 1; und Beschluss (EU) 2021/764 des Rates vom 10. Mai 2021 über das spezifische Programm zur Durchführung von "Horizont Europa - Rahmenprogramm für Forschung und Innovation" und zur Aufhebung des Beschlusses 2013/743/EU, ABl. L 1671 vom 12.5.2021, S. 1).

festlegt, die zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb von Organisationen und im Bereich von F&I durchgeführt werden sollen.

Im Sinne des Arbeitsprogramms von Horizont Europa sollte ein GEP insbesondere Folgendes umfassen:

VIER MINDESTANFORDERUNGEN PROZESSUALE ANFORDERUNGEN	FÜNF EMPFOHLEN INHALTLICHE ANFORDERUNGEN
Öffentliches Dokument Ein GEP ist ein formelles Dokument, das auf der Website der Organisation veröffentlicht, von der obersten Führungsebene unterzeichnet und innerhalb der Organisation aktiv kommuniziert wird. Dedizierte Ressourcen Ein GEP muss die Verpflichtung enthalten, ausreichende Ressourcen und Fachkenntnisse im Bereich der Geschlechtergleichstellung für die Umsetzung bereitzustellen. Datenerhebung und Überwachung Ein GEP sollte durch die Erhebung und Analyse von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten über das Personal (und die Studierenden, für die entsprechenden Organisationen) untermauert werden. Die Organisationen sollten jährlich auf der Grundlage spezifischer Indikatoren über ihre Fortschritte berichten. Ausbildung und Kapazitätsaufbau Ein GEP muss Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter für die gesamte Organisation sowie Schulungen zu unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen für Mitarbeiter und Entscheidungsträger umfassen.	Work-Life-Balance und Organisationskultur. Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung. Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg. Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre. Maßnahmen zur Verhinderung geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung.

Ein wirksames GEP sollte einen kontinuierlichen Prozess zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung zum Nutzen der gesamten Organisation unterstützen. Ein GEP sollte die Selbstreflexion von Mitarbeitern und Führungskräften sowie eine kontinuierliche

Überprüfung von Prozessen und Praktiken fördern. Um ein GEP zu entwickeln, durchlaufen Organisationen in der Regel einen Standardplanungsprozess. Das EIGE-Instrument² Gender Equality in Academia and Research (GEAR) bietet F&I-Organisationen und Forschungsförderungseinrichtungen einen Leitfaden für die Entwicklung und Umsetzung eines wirksamen und nachhaltigen Gleichstellungsplans, der einen schrittweisen Ansatz verfolgt und praktische Ratschläge und Instrumente für alle Phasen des institutionellen Wandels enthält, von der Erstellung eines Gleichstellungsplans () bis zur Evaluierung seiner tatsächlichen Auswirkungen. Der Prozess der Entwicklung und Umsetzung eines Gleichstellungsplans kann in sechs verschiedene Schritte unterteilt werden, die jeweils spezifische Arten von Aktivitäten und Maßnahmen erfordern:



Überwachung und Bewertung sind wichtige Bestandteile des Veränderungsprozesses. Ein Gleichstellungsplan befasst sich in der Regel mit mehreren Themen gleichzeitig, was zu einem komplexen Bündel von Maßnahmen führt. Dennoch fehlt es häufig an wirksamen Überwachungs- und Bewertungsinstrumenten, was das transformative Potenzial der geplanten Maßnahmen untergräbt. Wenn die Ziele nicht an relevante Fortschritts-, Erfolgs- oder Reichweitenindikatoren gekoppelt sind, ist es schwierig zu beurteilen, ob die Organisation tatsächlich umgestaltet wird. Dies könnte auch das Engagement der Beteiligten für die Erreichung dieser Ziele verringern. **Ein geeigneter Überwachungs- und Evaluierungsplan kann die wirksame Umsetzung von Maßnahmen unterstützen, die Rechenschaftspflicht sicherstellen und Ihr Wissen und Verständnis für laufende Veränderungen verbessern. Auf diese Weise wissen Sie auch, ob Ihr GEP angepasst werden muss.**

Um einen wirksamen **Überwachungs- und Bewertungsplan** zu entwickeln, müssen diese Schlüsselkonzepte definiert und zwischen Überwachungs- und Bewertungszielen unterschieden werden. **Das Monitoring-Tool für die Gleichstellung von Frauen und Männern** definiert Monitoring als einen kontinuierlichen Prozess, bei dem systematisch Daten gesammelt werden, um das Management und die wichtigsten Stakeholder regelmäßig über den Fortschritt und die Erreichung der Ziele sowie die Verwendung der zugewiesenen Mittel zu informieren. Die Evaluierung hingegen bezieht sich auf eine systematische und objektive

² Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist eine autonome Einrichtung der Europäischen Union, die gegründet wurde, um die Gleichstellung der Geschlechter in der gesamten EU zu stärken. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert der EU, und die Aufgabe des EIGE besteht darin, dies zu verwirklichen in Europa und darüber hinaus. Dazu gehört, ein europäisches Wissenszentrum für Gleichstellungsfragen zu werden, das Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen der EU und der Mitgliedstaaten zu unterstützen und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen. <https://eige.europa.eu/>

Bewertung eines laufenden oder abgeschlossenen Projekts, Programms oder einer Politik auf der Grundlage der Überwachungsdaten, in der die Erkenntnisse herausgestellt werden, die für die Planung künftiger Maßnahmen genutzt werden können.³

Die Überwachung und Evaluierung der Umsetzung eines Gleichstellungsplans ist nicht nur der Schlüssel zur Erfolgsmessung. Sie ist auch ein Instrument, um den Prozess zu unterstützen und daraus zu lernen. Die Überwachung und Bewertung ist auf die Bedürfnisse und Merkmale jedes Gleichstellungsplans zugeschnitten, um die Relevanz, Wirksamkeit, Auswirkung und Nachhaltigkeit der darin enthaltenen Maßnahmen zu bewerten.

In den Forschungsaktivitäten, die in der ersten Phase dieses ProGendering-Projekts (Arbeitspaket Nr. 2 - Entwicklung eines Handbuchs zur Förderung einer Kultur der Geschlechtergleichstellung an Hochschulen) durch die qualitative Analyse von GEPs und Interviews durchgeführt wurden, wurde deutlich, dass M&E-Maßnahmen selbst innerhalb einzelner nationaler Kontexte heterogen, innerhalb von GEPs manchmal unklar und vor allem nicht immer vollständig umgesetzt sind.

GRIECHENLAND	Der Überwachungs- und Bewertungsprozess besteht aus zwei Hauptaspekten: • Die Überwachung des Fortschritts der Aktivitäten während der Durchführung wird der gesamten akademischen Gemeinschaft anvertraut. • Der Gleichstellungsausschuss ist für die Erstellung von Jahresberichten zuständig, die dem Senat vorgelegt werden.
LITAUEN	Auf höchster Ebene fällt die Aufsicht über das GEP in den Zuständigkeitsbereich des Vizerektors. Innerhalb der Personalverwaltung wurde eine eigene Stelle für einen Berater des Vizerektors für nachhaltige Entwicklung geschaffen, der mit der Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit und Vielfalt beauftragt ist. Alle Beteiligten sind jedoch gemeinsam dafür verantwortlich, die Chancengleichheit zu fördern, zu unterstützen und umzusetzen.
POLEN	Alle Hochschuleinrichtungen führen regelmäßige Evaluierungen durch, in der Regel jährlich oder alle zwei Jahre, um die Fortschritte zu überwachen und zu bewerten. Die Ergebnisse dieser Bewertungen fließen in die Verfeinerung der nachfolgenden Plan-Iterationen ein und stellen sicher, dass die Pläne weiterhin relevant sind und an die sich verändernden Umgebungen und Bedingungen angepasst werden.
DEUTSCHLAND	Die Pläne werden alle sechs Jahre aktualisiert, während die quantitative Datenanalyse jährlich durchgeführt wird.

³ Um den Unterschied zu verstehen, betrachten Sie die folgenden Definitionen, die im Monitoring-Tool zur Gleichstellung der Geschlechter (Wroblewski und Eckste, 2018, S. 3-8) des EU-Projekts Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation (TARGET) verwendet werden
https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf

BELGIEN	Der Plan wird jährlich überwacht und evaluiert, und anschließend wird den Beteiligten, einschließlich der Dekane und des akademischen Rates, ein Bericht vorgelegt. Diese Ergebnisse fließen in die Vorbereitung des GEP für den nächsten Zeitraum ein. Zusätzlich veröffentlicht eine Universität etwa alle fünf Jahre einen öffentlichen Bericht.
ITALIEN	Die meisten GEP enthalten einen Überwachungs- und Bewertungsrahmen, auch wenn er nicht durchgängig umgesetzt wird. Sie sammeln sowohl qualitative als auch quantitative Daten für eine umfassende Analyse, was eine effektive Organisation und Planung der Monitoring-Aktivitäten zeigt. Allerdings mangelt es an der Kommunikation über die Monitoring-Strategie innerhalb der Universität.

Die M&E-Aktivitäten erweisen sich als Schwachpunkt der analysierten GEP, da z. B. der Überwachungs- und Evaluierungsprozess nicht einmal erwähnt oder nur für bestimmte Aktionen spezifiziert wird; es gibt keine spezifischen Zeitpläne und KPIs; es fehlen Verantwortliche für jede Aktion/Unteraktion; nur Sitzungen des GEP-Teams werden als Überwachungsmaßnahmen angegeben.

1.2 Ein Überwachungs- und Bewertungsplan (M&E-Plan)

Obwohl der M&E-Schritt erst nach der Planung und Umsetzung Ihres GEP kommt, wie im Schritt-für-Schritt-Leitfaden dargelegt (weil Sie dann mit der Überwachung der Auswirkungen Ihrer Maßnahmen beginnen), müssen Sie wissen, dass **der Überwachungs- und Bewertungsplan vorher festgelegt werden muss**. Der Wirkungspfad der durchgeführten Maßnahmen wird Ihnen dabei helfen, herauszufinden, was Sie überwachen und bewerten wollen.

Beachten Sie die folgenden Schritte, um eine **Überwachungsstrategie** zu entwickeln:

- konkrete Output-Indikatoren zu ermitteln;
- geeignete Instrumente zur Datenerhebung auszuwählen;
- einen Zeitrahmen festlegen;
- regelmäßige Überwachungssitzungen planen.

Was die Erstellung Ihrer **Bewertungsstrategie** betrifft, so ist der allgemeine Prozess ähnlich, aber einige Dinge müssen eingehender berücksichtigt werden:

- Denken Sie an den Kontext;
- zusätzliche Wirkungsindikatoren zu ermitteln;
- zusätzliche (qualitative) Datenerhebungsinstrumente einsetzen;

- Ihre Überwachungsergebnisse zu berücksichtigen.

Es ist wichtig, dass die Maßnahmen zur institutionellen Verankerung und Durchsetzung genauer definiert werden und klare Zuständigkeiten und Strukturen geschaffen werden, um die wirksame Umsetzung der vorgeschlagenen Strategien zu unterstützen.

1.3 Datenerhebung und -analyse: Vorschläge

1.3.1 AUSWAHL DER INDIKATOREN FÜR DIE DATENERHEBUNG⁴

Auf der Grundlage der in Ihrem GEP festgelegten **Ziele** müssen spezifische Indikatoren entwickelt werden, um eine Ausgangsbasis zu schaffen und die Fortschritte zu überwachen. Solche Indikatoren tragen dazu bei, dass der Erfolg oder Misserfolg der durchgeführten Maßnahmen nachvollziehbar wird.

Ein **Indikator** ist eine messbare Variable, die zur Darstellung eines zugehörigen (aber nicht gemessenen oder nicht messbaren) Faktors oder einer Menge verwendet wird. So wird beispielsweise der Anteil der Mitarbeiter, die ein Gender-Kompetenz-Training absolviert haben, als einer von mehreren Indikatoren für die Gender-Kompetenz der Einrichtung verwendet. Indikatoren können entweder **quantitativ** (z. B. Anzahl, Prozentsatz, Verhältnis) oder **qualitativ** (z. B. Bewertung in qualitativer Hinsicht) sein. Unabhängig von ihrer Art sollten die Indikatoren immer SMART sein⁵

S - Spezifisch (sollte präzise und zielgerichtet sein; nicht eine Kombination aus mehreren Dingen)

M - Messbar (es sollte ein praktisches und unumstrittenes Mittel zur Messung geben)

A - Achievable (sollte sich nicht auf etwas beziehen, das jenseits der Möglichkeiten zur Erreichung liegt)

R - Realistisch (sollte nicht vage sein und kaum Sinn ergeben)

T - Time Bound (sollte die Situation nicht über einen unbestimmten Zeitraum hinweg betrachten).

⁴ Horizon Europe Leitfaden für Gleichstellungspläne (GEP) Europäische Kommission Generaldirektion Forschung und Innovation 2021

[Leitfaden Gender Equality Plans Horizon Europe j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k_82547.pdf](https://ec.europa.eu/research-equality/equality-plans/equality-plans-horizon-europe-j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k_82547.pdf); Gender Equality in Academia and Research

⁵ Betrachten Sie die folgenden Definitionen, die im Monitoring-Tool zur Gleichstellung der Geschlechter (Wroblewski und Eckste, 2018, S. 3-8) des EU-Projekts Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation (TARGET) verwendet werden.

https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf

Während **quantitative** Indikatoren statistische Belege dafür liefern können, was sich verändert hat, und dabei helfen, Rechenschaft über den Erfolg oder Misserfolg der durchgeführten Maßnahmen abzulegen, ermöglichen **qualitative** Analysen eine Bewertung der Qualität des Wandels und helfen zu verstehen, warum bestimmte Muster aufgetreten sind (z. B. durch Klimaerhebungen unter dem Personal und/oder den Studierenden, um die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Gleichstellung in der Organisation zu messen). Qualitative Indikatoren haben ein enormes Lernpotenzial. Sie unterstützen die Selbstreflexion und können nützliche Hinweise für die kontinuierliche Verbesserung der durchgeführten Maßnahmen liefern. Der beste Weg, den Stand der Geschlechter(un)gleichstellung in der Organisation zu erfassen und Fortschritte zu bewerten, ist die **Kombination von quantitativen und qualitativen Indikatoren**.

Die Daten, die eine Organisation erhebt, sollten es ermöglichen, die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in verschiedenen Funktionen, Abteilungen und auf verschiedenen Ebenen der Organisation zu untersuchen. Der **Umfang der** gesammelten **Daten** sollte auch den Auftrag der Organisation und ihre Aktivitäten widerspiegeln und in einem angemessenen Verhältnis zur Größe der Organisation stehen. Es ist wichtig, so **viele relevante Daten wie möglich** zu sammeln, um die relative Situation von Frauen und Männern innerhalb der Organisation und ihrer Kernaktivitäten zu untersuchen.

In den meisten Ländern und Einrichtungen in Europa werden "**Geschlechterstatistiken**" nach dem biologischen Geschlecht bei der Geburt erhoben, in der Regel in binärer Form (weiblich, männlich) und seltener unter Einbeziehung der Kategorie Intersexualität. In einer zunehmenden Zahl von Ländern und Organisationen werden die Daten jedoch nach der Geschlechtsidentität erhoben, wobei in der Regel mindestens drei Kategorien berücksichtigt werden: Frau, Mann und nicht-binär (oder geschlechtsspezifisch verschieden).

Die Organisationen sollten nicht nur nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten erheben, sondern auch erwägen, die Daten weiter aufzuschlüsseln, um Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf der Grundlage anderer individueller oder gruppenspezifischer Merkmale (sofern Daten verfügbar sind) zu untersuchen, z. B. Menschen mit Migrations- oder Minderheitenhintergrund, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit niedrigem sozioökonomischem Status oder Armutsrisiko, Mitglieder der LGBTIQ-Gemeinschaft.

Anhand dieser Daten kann die Schnittmenge zwischen dem Geschlecht und anderen Merkmalen und potenziellen Diskriminierungsgründen (auch als "Gender Plus" bezeichnet) **untersucht werden**, wodurch bestimmte Bereiche hervorgehoben werden können, die Aufmerksamkeit erfordern. Eine Stärkung des intersektionellen Ansatzes, um verschiedene Dimensionen der Diskriminierung (wie ethnische Zugehörigkeit, Alter und Sexualität) einzubeziehen, könnte die Fähigkeit verbessern, die komplexen Realitäten der Mehrfachbenachteiligung anzugehen. Darüber hinaus wird in der europäischen Debatte über Gleichstellungsmaßnahmen im zunehmend ein integrativer Ansatz betont, der nicht nur das Geschlecht, sondern auch andere Faktoren wie den sozioökonomischen Hintergrund, die ethnische Zugehörigkeit und die sexuelle Ausrichtung berücksichtigt.

BEISPIELE FÜR QUANTITATIVE INDIKATOREN⁶

Relevante Daten zur Geschlechtergleichstellung für alle Organisationen können sein:

- Personalbestand nach Geschlecht auf allen Ebenen, nach Disziplinen, Funktionen (einschließlich Verwaltungs- und Hilfspersonal) und nach vertraglicher Beziehung zur Organisation;
- Durchschnittliche Anzahl der Jahre, die Frauen und Männer benötigen, um beruflich aufzusteigen (pro Besoldungsgruppe und nach Fachgebiet);
- Lohnunterschiede nach Geschlecht/Geschlecht und Beruf;
- Anzahl von Frauen und Männern in akademischen und administrativen Entscheidungspositionen (z. B. Top-Management-Team, Vorstände, Ausschüsse, Einstellungs- und Beförderungsgremien);
- Anzahl der weiblichen und männlichen Kandidaten, die sich auf verschiedene Stellen bewerben;
- Anzahl der Frauen und Männer, die die Organisation in den vergangenen Jahren verlassen haben, unter Angabe der Anzahl der Jahre, die sie in der Organisation verbracht haben;
- Anzahl der Bediensteten nach Geschlecht, die Elternurlaub beantragen bzw. in Anspruch nehmen, für wie lange und wie viele nach dem Urlaub zurückkehren;
- Anzahl der Abwesenheitstage von Frauen und Männern und nach Abwesenheitsmotiv;
- Anzahl der von Frauen und Männern besuchten Ausbildungsstunden/Credits.

BEISPIEL AUS DEM PRO-GENDERING-PROJEKT

Empfohlene inhaltsbezogene (thematische) GEP-Bausteine

WORK-LIFE-BALANCE UND ORGANISATIONSKULTUR

WORK-LIFE-BALANCE UND ORGANISATIONSKULTUR				
POLITIK PRAXIS	Unterstützung für Betreuungsaufgaben, einschließlich der Kinderbetreuung und der Betreuung anderer abhängiger Personen (z. B. Menschen mit Behinderungen, ältere Angehörige) wird gewährt.			
Aktionen	Indikator(en)	Zeitplan für Überwachung	Verantwortlich	Ziel(e)
Schaffung von kinderfreundlichen Räumen	Anzahl der Benutzer: 10/Tag Zufriedenheit der Nutzer	2022: Schaffung des Raums 2023: Verbesserung der Dienstleistung	Paritätischer Ausschuss für Chancengleichheit, Sozialamt, Stipendienbüro	Direkt: Professoren, Forscher, Verwaltungspersonal,

⁶ Horizon Europe Leitfaden für Gleichstellungspläne (GEP) Europäische Kommission Generaldirektion Forschung und Innovation 2021
Leitfaden Gleichstellungspläne Horizon Europe j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k 82547.pdf

durch eine
Umfrage

2024: Erreichen de
Ziels

Doktoranden,
Studierende
Indirekt:
Gesellschaft

BEISPIELE FÜR QUALITATIVE INDIKATOREN ⁷

- **Mainstreaming von Gender-Wissen.** Dies lässt sich beispielsweise an der Bedeutung messen, die der Schaffung von Wissen über die Geschlechtergleichstellung innerhalb der Organisation beigemessen wird, an der Institutionalisierung der Geschlechtergleichstellung (in Form von speziellen Programmen oder Abteilungen) und an der Verbreitung von Wissen über die Geschlechtergleichstellung in allen Disziplinen.
- **Sensibilisierung der verschiedenen Kategorien von Mitarbeitern und externen Stakeholdern** (Gutachter, Mitglieder des Verwaltungsrats/Panels und Antragsteller). Dies kann anhand der Aufmerksamkeit gemessen werden, die verschiedene Kategorien von Stakeholdern der Gleichstellung durch Kommunikationsinitiativen, Verhaltenskodizes und Aktivitäten zu geschlechtsspezifischen Aspekten widmen.
- **Die Umsetzung der Gleichstellungsziele, die in Ihrem GEP festgelegt sind.** Dies kann durch die Beobachtung der Beteiligung an und der Akzeptanz der von Ihnen durchgeführten Maßnahmen sowie der zur Unterstützung dieser Maßnahmen bereitgestellten (personellen und finanziellen) Ressourcen überwacht werden.
- **Der tatsächliche Wandel hin zu mehr Geschlechtersensibilität.** Dies sollte sich auf die Auswirkungen der durchgeführten Maßnahmen auf formelle und informelle Praktiken konzentrieren. Dies kann sich zum Beispiel darin zeigen, dass den Ideen und Perspektiven von Frauen in von Männern dominierten Entscheidungsmechanismen mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird. Berücksichtigen Sie verschiedene Hierarchieebenen.
- **Die Verbreitung einer Kultur der Geschlechtergleichstellung.** Dies lässt sich an veränderten Arbeitsbedingungen, aber auch an verbalen und nonverbalen Interaktionen und Entscheidungsmechanismen (z. B. Sitzordnung in Gremien) messen. Sie könnte sich in Veränderungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, das Bewusstsein für sexuelle Belästigung und andere Aspekte geschlechtsspezifischer Gewalt, nichtsexistische Kommunikation usw. niederschlagen.

Die Auswahl der relevanten Indikatoren für jede Organisation hängt von ihrem spezifischen Profil, ihren Zuständigkeiten und ihren Aktivitäten ab.

BEISPIEL AUS DEM PRO-GENDERING-PROJEKT

⁷ Geschlechtergleichstellung in Wissenschaft und Forschung
<https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf>

GLIEDERUNG FÜR DAS INTERVIEW MIT SCHLÜSSELINFORMANTEN

A. Strategische Entscheidungen der Governance in der Entwicklung von gep

1. Wie ist Ihre Institution dazu gekommen, ein GEP zu genehmigen? Bitte erzählen Sie etwas über den Prozess und die laufenden Entscheidungen
2. Wie ist das GEP Teil der umfassenderen Governance-Strategie Ihrer Institution
3. Wer waren die Hauptakteure, die an der Erstellung und Genehmigung des GEP beteiligt waren? Wie wurden sie ausgewählt?

1.3.2 ERHEBUNG DER DATEN

Sobald die Indikatoren festgelegt sind, muss die Organisation sicherstellen, dass geeignete Daten erhoben werden. Einige der Daten werden aus **bestehenden administrativen Quellen** (z. B. Personalwesen) verfügbar sein, während andere Daten möglicherweise speziell erhoben und/oder berechnet werden müssen. Die Analyse geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten ist nur ein erster Schritt zu einer Gender-Analyse. Eine kritische Bewertung der verfügbaren Datenquellen, die für eine geschlechtsspezifische Analyse geeignet sind, muss durchgeführt werden, um eine erneute Stereotypisierung zu vermeiden, die sogar kontraproduktiv sein könnte. Nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten sind für die Gender-Analyse nur von begrenztem Wert, wenn der Datenerhebungsprozess voreingenommen ist. Wenn Daten über potenzielle Probleme oder Themen, die Anlass zur Sorge geben, nicht in bestehenden administrativen Datenerhebungen enthalten oder unvollständig sind (z. B. in Bezug auf sexuelle Belästigung), kann das GEP eine Maßnahme zur Erhebung der relevanten Daten (und zu deren fortlaufender, systematischer Überwachung) enthalten.

Es gibt verschiedene Instrumente, die für die Datenerfassung verwendet werden können, z. B:

1. Erhebungen
2. Befragungen
3. Fokusgruppen
4. Feldbeobachtung
5. Vorhandene Daten
6. Dokumentenanalyse

Das/die Team(s) oder die Einzelperson(en), die für die Datenerhebung für jeden Indikator verantwortlich sind, sollten eindeutig bestimmt werden.

1.3.3 AUSWERTUNG DER DATEN

Sobald die Daten gesammelt sind, sollten sie analysiert werden, um ein Verständnis für die wichtigsten Unterschiede und Lücken zwischen Frauen und Männern innerhalb der Organisation und ihrer Aktivitäten zu entwickeln. Diese Analyse wird dazu beitragen, die Hauptprioritäten für das GEP festzulegen und diese Prioritäten anzupassen, wenn sich die Situation im Laufe der Zeit weiterentwickelt. Es sollte klar festgelegt werden, welche(s) Team(s) oder welche Person(en) für die Analyse der gesammelten Daten verantwortlich ist (sind); wenn möglich, sollte das Team, das die Daten analysiert, über Fachwissen im Bereich der Geschlechtergleichstellung innerhalb der Organisation verfügen.

So wie die verschiedenen Methoden und Instrumente zur Datenerhebung, kann auch die Analyse der Daten mit unterschiedlichen Ansätzen und Software (qualitativ und quantitativ) durchgeführt werden.

Die Sammlung und Analyse relevanter Daten kann für verschiedene Zwecke genutzt werden:

- Festlegung einer **Ausgangssituation** in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Organisation, anhand derer die Fortschritte regelmäßig (mindestens jährlich) überprüft werden können;
- Durchführung einer **Gleichstellungsanalyse, um Bereiche mit relativen Stärken und Schwächen zu ermitteln**, was eine bessere Ausrichtung von Maßnahmen und Prioritäten im Rahmen des GEP ermöglicht und sicherstellt, dass es vollständig faktenbasiert ist;
- **Kommunikation** mit dem Personal der Organisation, den Studierenden (sofern zutreffend), anderen wichtigen Interessengruppen und der breiten Öffentlichkeit über das Engagement der Organisation für die Gleichstellung der Geschlechter und die erzielten Fortschritte.

1.4 Veröffentlichung von Daten, Berichterstattung und Kommunikation

Um im Rahmen von Horizont Europa förderfähig zu sein, "müssen die Organisationen aufgeschlüsselte Daten über das Geschlecht und/oder das Geschlecht des Personals (und gegebenenfalls der Studierenden) erheben und veröffentlichen und eine jährliche Berichterstattung auf der Grundlage von Indikatoren durchführen" (siehe Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2021, S. 23-27).

Erhobene Daten zur Geschlechtergleichstellung sollten auf der Website der Organisation **veröffentlicht werden**, entweder als eigenständiges Dokument oder als Webseite oder im Rahmen des Gleichstellungsplans (GEP). Relevante Daten sollten in den GEP aufgenommen werden, um den Handlungsbedarf sowohl allgemein als auch in Bezug auf bestimmte Problembereiche zu begründen. Sobald Sie die Daten gesammelt und analysiert haben, können Sie feststellen, ob es seit der ersten Bewertung des Status quo (Ausgangslage) (wesentliche) Veränderungen gegeben hat. Sie sollten auch beurteilen, ob die Überwachungs- und Bewertungsziele erreicht wurden. Besprechen Sie die Ergebnisse mit Ihrem Team und ziehen Sie Schlüsse daraus, was sie für Ihr GEP bedeuten.

Wenn Sie die Auswirkungen Ihrer Maßnahmen kommunizieren, sollten Sie sich darüber im Klaren sein, dass es auch andere positive Nebeneffekte (oder einen Mehrwert) Ihrer durchgeführten Maßnahmen geben kann: Der gesamte Prozess kann zu einem gestärkten Gemeinschaftsgefühl, transparenteren Einstellungs-, Beurteilungs- und Bewertungsverfahren, einer stärkeren Pluridisziplinarität in der Forschung und verbesserten Arbeitsbedingungen im Allgemeinen führen. All dies kann durch Ihren Überwachungs- und

Bewertungsprozess aufgedeckt werden. Ihre abschließende Bewertung wird insbesondere die positive Dynamik aufzeigen, die durch die Gender-Mainstreaming-Strategien und die ihnen innewohnenden Möglichkeiten ausgelöst wird. Das Sichtbarmachen dieser positiven Nebeneffekte kann dazu beitragen, Ihre Position zu stärken und die Grundlage für den nächsten GEP-Zyklus zu schaffen.

Die Organisationen müssen **die gesammelten Daten jährlich überwachen und darüber Bericht erstatten**. Die jährliche Berichterstattung sollte in eine Überprüfung der Fortschritte im Hinblick auf die Ziele des GEP durch die Leitung und die Interessengruppen einfließen. Die Überprüfung sollte die Organisation in die Lage versetzen, die Fortschritte zu verstehen und festzustellen, wo die Aktivitäten eine Wirkung zeigen und wo während der gesamten Laufzeit des GEP noch Hindernisse bestehen.

Sobald mehrjährige Daten zur Verfügung stehen, können sie auch dazu verwendet werden, den Fortschritt oder den Mangel an Fortschritt aufzuzeigen. Die veröffentlichten Daten sollten klar, eindeutig, zugänglich und aktuell sein.

1.5 Gender Budgeting

Beim Gender Budgeting geht es um die Analyse und Bewertung der Zuweisung von Finanzmitteln innerhalb akademischer Einrichtungen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und etwaige Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen an Universitäten zu beseitigen. Laut Stotsky (2016, S. 3) bezieht sich auf die systematische Untersuchung von Haushaltsprogrammen und -politiken auf ihre Auswirkungen auf Frauen". Gender Budgeting "⁸ Das heißt, dass jedes Dokument, das die politischen Entscheidungen und die wirtschaftlich-finanziellen Verpflichtungen einer Verwaltung analysiert und bewertet und eine bestimmte Mission (die Förderung einer effektiven und realen Gleichstellung von Frauen und Männern) aus einer Frauen-/Geschlechterperspektive verfolgt, notwendigerweise den Haushalt mit der Analyse der Geschlechtervariable integriert.⁹

Im Zentrum des Gender Budgeting steht nämlich die Überlegung, dass es Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, was Bedürfnisse, Bedingungen, Wege, Lebens- und Arbeitsmöglichkeiten sowie die Beteiligung an Entscheidungsprozessen betrifft. Das bedeutet, dass die Politiken nicht geschlechtsneutral sind, sondern im Gegenteil eine differenzierte Wirkung auf Männer und Frauen haben. Laut dem EIGE Gender Budgeting Toolkit (EIGE, 2020)¹⁰ beinhaltet Gender Budgeting die Durchführung einer geschlechtsspezifischen Bewertung der Haushalte, die Einbeziehung einer geschlechtsspezifischen Perspektive auf allen Ebenen des Haushaltsverfahrens und die Umstrukturierung von Einnahmen und Ausgaben zur Förderung der Geschlechtergleichstellung. Kurz gesagt, Gender Budgeting ist eine Strategie und ein Prozess mit dem langfristigen Ziel, Gleichstellungsziele zu erreichen.

Die Ziele von Gender Budgeting sind demnach:¹¹

- Förderung der Rechenschaftspflicht und Transparenz bei der Finanzplanung;
- Die geschlechtsspezifische Beteiligung am Haushaltsverfahren zu erhöhen, z. B. durch Maßnahmen, um Frauen und Männer gleichermaßen in die Haushaltsaufstellung einzubeziehen;
- die Gleichstellung der Geschlechter und die Rechte der Frauen zu fördern.

⁸ Stotsky, J. (2016) "Gender Budgeting: fiscal context and current outcomes", International Monetary Fund working paper, WP/16/149, Washington DC.

⁹ Elson, D. (2016) 'Gender budgeting and macroeconomic policy' in Campbell, J. and Gillespie, M. (eds), *Feminist economics and public policy: reflections on the work and impact of Ailsa McKay*, IAFPE advances in feminist economics, Abingdon: Routledge Taylor & Francis, S. 27-37.

¹⁰ EIGE (2020), Gender Budgeting - Step-by-step toolkit. Guidance for mainstreaming gender into the EU funds, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220037_pdf_mh0419709enn_002.pdf).

¹¹ 2019 Lomazzi, V., Crespi, I., *Gender Mainstreaming and Gender Equality in Europe. Policies, culture and public opinion* Bristol, Policy Press; S. 1 - 198

Gender Budgeting ermöglicht einige wichtige Maßnahmen:

- Aufklärung von Verwaltungsangestellten und Bürgern über die Geschlechterproblematik und die vielfältigen Auswirkungen der Politik;
- Verringerung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten durch eine gerechtere Verteilung der Ressourcen;
- Die Wirksamkeit, Effizienz und Transparenz des Verwaltungshandelns verbessert;
- Förderung einer Analyse der Bevölkerung und der verschiedenen Bedürfnisse in der Gemeinschaft und kohärente Reaktion auf diese Bedürfnisse;
- Entwickelt geschlechtsspezifische Daten und Statistiken
- Stärkt den Grundsatz der Transparenz und der Partizipation bei der Verwaltung der kollektiven Ressourcen und der öffentlichen Politik.

2. Integrativer Unterricht, integratives und sicheres Lernumfeld und integrativer Campus mit barrierefreien Arbeits- und Lernumgebungen, in denen jeder mit Respekt behandelt wird

2.1 Einleitung

Inklusive Lehre, die Schaffung eines inklusiven und sicheren Lernumfelds und die Entwicklung eines barrierefreien Campus sind wesentliche Komponenten zur Förderung von Gleichberechtigung und Respekt innerhalb von Hochschuleinrichtungen (HEIs). Da Universitäten und Hochschulen weltweit bestrebt sind, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität oder ihrem Hintergrund entfalten können, sind diese Praktiken für den Abbau systemischer Barrieren und die Gewährleistung der Chancengleichheit für alle Mitglieder der akademischen Gemeinschaft von entscheidender Bedeutung. Das Streben nach Inklusivität in der Hochschulbildung beruht auf der Erkenntnis, dass es im akademischen Umfeld nach wie vor Ungleichheiten gibt. Diese Ungleichheiten manifestieren sich in verschiedenen Formen, darunter geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Führungspositionen, die Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Bereichen und Fälle von geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung. Die Bewältigung dieser Probleme erfordert umfassende und vielschichtige Strategien, die die Hindernisse, mit denen marginalisierte Gruppen konfrontiert sind, nicht nur anerkennen, sondern auch aktiv beseitigen. Zu einer inklusiven Lehre gehört die Einführung pädagogischer Praktiken, die die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Hochschulangehörigen anerkennen und berücksichtigen. Dazu gehört die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Lehrpläne, die Schulung von Lehrkräften zu unbewussten Vorurteilen und die Gewährleistung, dass Lehrmaterialien und -methoden für alle Studierenden zugänglich sind. Durch die Förderung eines integrativen Bildungsansatzes können Universitäten Lernumgebungen schaffen, in denen sich jeder wertgeschätzt und unterstützt fühlt. Die Schaffung von integrativen und sicheren

Lernumgebungen geht über die Lernkultur an der Universität hinaus. Dazu gehört die Umsetzung von Strategien und Praktiken, die eine Kultur des Respekts und der Gleichberechtigung in der gesamten Einrichtung fördern. Dazu gehört die Entwicklung umfassender Gleichstellungspläne (GEP), die spezifische Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Gewährleistung gleicher Karrierechancen und zur Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung vorsehen. Wirksame Gleichstellungspläne betonen auch die Bedeutung von Überwachung und Bewertung, um Fortschritte zu verfolgen und verbesserungsbedürftige Bereiche zu ermitteln.

Barrierefreie Hochschulen sind ein weiterer wichtiger Aspekt der Inklusivität in der Hochschulbildung. Dazu muss sichergestellt werden, dass alle physischen und virtuellen Räume so gestaltet sind, dass sie den unterschiedlichen Bedürfnissen von Studierenden, Lehrkräften und Mitarbeitern gerecht werden. Maßnahmen wie die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, das Angebot flexibler Arbeitsregelungen und die Gewährleistung von Verwaltungsverfahren, die alle Geschlechter einbeziehen, sind von entscheidender Bedeutung für die Schaffung eines Umfelds, in dem alle Menschen uneingeschränkt und gleichberechtigt teilnehmen können. Das Engagement für Inklusion in der Hochschulbildung wird durch internationale und nationale Strategien und Rahmenwerke unterstützt. So bieten beispielsweise die Gleichstellungsstrategie 2020-2025 der Europäischen Union und verschiedene nationale Initiativen eine solide Grundlage für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Inklusion im akademischen Umfeld. Diese Rahmenwerke helfen den Universitäten bei der Entwicklung und Umsetzung wirksamer Strategien, um sicherzustellen, dass ihr Campus integrativ, sicher und für alle Mitglieder der akademischen Gemeinschaft zugänglich ist.

Die Umsetzung einer inklusiven Lehre, die Schaffung eines sicheren Lernumfelds und die Entwicklung eines inklusiven Campus auf der Ebene der Europäischen Union (EU) erfordert einen koordinierten und vielschichtigen Ansatz, der verschiedene legislative, bildungspolitische und gemeinschaftsbasierte Strategien integriert. Diese umfassende Strategie stützt sich auf das Engagement der EU für die Gleichstellung der Geschlechter, die Vielfalt und den Respekt innerhalb der Hochschuleinrichtungen, wie es in Schlüsseldokumenten wie der Gleichstellungsstrategie 2020-2025 und dem Rahmen von Horizont Europa dargelegt ist. Die Gleichstellungsstrategie 2020-2025 legt den Grundstein für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen, einschließlich der Hochschulbildung. Sie unterstreicht, wie wichtig es ist, geschlechtsspezifische Ungleichheiten abzubauen und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht entfalten können. Die Strategie umreißt spezifische Ziele wie die Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Führungspositionen, die Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT-Fächern und die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung. Der Horizont Europa Referenzrahmen verstärkt diese Ziele noch, indem er vorschreibt, dass Hochschuleinrichtungen über Gleichstellungspläne als Förderkriterium für bestimmte Finanzierungs-kategorien verfügen müssen. In diesen Plänen müssen verschiedene Aspekte der Geschlechtergleichstellung behandelt werden, darunter die Integration geschlechtsspezifischer Aspekte in Forschungs- und

Innovationsinhalte, die Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Entscheidungsgremien und die Förderung eines Arbeitsumfelds, das frei von geschlechtsspezifischer Diskriminierung ist. Auf EU-Ebene wird die Umsetzung dieser Strategien von Einrichtungen wie dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) unterstützt, das umfangreiche Ressourcen und Leitlinien bereitstellt, um Universitäten bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Gleichstellungspläne zu helfen. Zu diesen Ressourcen gehören bewährte Verfahren, Toolkits und Schulungsmodule, die den Hochschulen dabei helfen sollen, ein integrativeres und gerechteres akademisches Umfeld zu schaffen, wie es dieses Projekt anstrebt.

2.1.1 UMSETZUNG EINES INTEGRATIVEN UNTERRICHTS, SCHAFFUNG EINES SICHEREN LERNUMFELDS UND ENTWICKLUNG EINES INTEGRATIVEN CAMPUS AUF DER EBENE DER EUROPÄISCHEN UNION (EU)

Die Umsetzung einer inklusiven Lehre, die Schaffung eines sicheren Lernumfelds und die Entwicklung eines inklusiven Campus auf der Ebene der Europäischen Union (EU) erfordert einen koordinierten und vielschichtigen Ansatz, der verschiedene legislative, bildungspolitische und gemeinschaftsbasierte Strategien integriert. Diese umfassende Strategie stützt sich auf das Engagement der EU für die Gleichstellung der Geschlechter, die Vielfalt und den Respekt innerhalb der Hochschuleinrichtungen, wie es in Schlüsseldokumenten wie der Gleichstellungsstrategie 2020-2025 und dem Rahmen von Horizont Europa dargelegt ist.

Die Gleichstellungsstrategie 2020-2025 bildet die Grundlage für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen, einschließlich der Hochschulbildung. Sie betont, wie wichtig es ist, geschlechtsspezifische Ungleichheiten abzubauen und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, entfalten können. Die Strategie umreißt spezifische Ziele wie die Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Führungspositionen, die Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT-Fächern und die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung.

Der Horizont-Europa-Rahmen stärkt diese Ziele noch weiter, indem er vorschreibt, dass Hochschuleinrichtungen Gleichstellungspläne als Förderkriterium für bestimmte Finanzierungskategorien haben müssen. In diesen Plänen müssen verschiedene Aspekte der Geschlechtergleichstellung behandelt werden, darunter die Integration geschlechtsspezifischer Aspekte in Forschungs- und Innovationsinhalte, die Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Entscheidungsgremien und die Förderung eines Arbeitsumfelds, das frei von geschlechtsspezifischer Diskriminierung ist.

Auf EU-Ebene wird die Umsetzung dieser Strategien von Einrichtungen wie dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) unterstützt, das umfangreiche Ressourcen und Leitlinien bereitstellt, um Hochschulen bei der Entwicklung und Umsetzung

ihrer GEP zu unterstützen. Zu diesen Ressourcen gehören bewährte Verfahren, Toolkits und Schulungsmodule, die den Hochschulen helfen sollen, ein integrativeres und gerechteres akademisches Umfeld zu schaffen.

Insgesamt spiegelt sich das Engagement der EU für eine integrative Lehre, die Schaffung eines sicheren Lernumfelds und die Entwicklung integrativer Hochschulen in ihren umfassenden Strategien und unterstützenden Rahmenwerken wider. Jedes Mitgliedsland passt diese Strategien an seinen nationalen Kontext an und trägt so zu dem übergeordneten Ziel bei, Gleichstellung und Inklusion in der Hochschulbildung zu erreichen. Kontinuierliche Evaluierung, Anpassung und die Bereitstellung zugänglicher physischer und virtueller Räume sind von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass alle Menschen mit Respekt behandelt werden und die gleichen Chancen haben, in einem akademischen Umfeld erfolgreich zu sein.

2.2 Der Ansatz zur Förderung eines integrativen Unterrichts, zur Schaffung eines sicheren Lernumfelds und zur Entwicklung eines integrativen Campus

Der Ansatz zur Förderung eines inklusiven Unterrichts, zur Schaffung eines sicheren Lernumfelds und zur Entwicklung eines inklusiven Campus umfasst eine Kombination aus bundes- und landespolitischen Maßnahmen, institutionellen Initiativen und einer kontinuierlichen Evaluierung, um Gerechtigkeit und Zugänglichkeit für alle Mitglieder der akademischen Gemeinschaft zu gewährleisten. Inklusive Lehre betont die Notwendigkeit von Bildungsstrategien, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Studierenden gerecht werden. Dazu gehört die Integration der Geschlechterperspektive in die Lehrpläne, die Schulung von Lehrkräften in Bezug auf unbewusste Vorurteile und die Gewährleistung, dass Lehrmaterialien und -methoden zugänglich sind. Die Forschung zeigt, dass Dozenten an Hochschuleinrichtungen vor der Herausforderung stehen, den Bedürfnissen einer immer vielfältigeren Studentenschaft gerecht zu werden, u. a. weil es an institutioneller Unterstützung und Ressourcen fehlt, um integrative Lehrmethoden wirksam umzusetzen. Um die integrative Lehre zu unterstützen, wurden verschiedene gesetzliche Maßnahmen zur Bekämpfung der Geschlechterdiskriminierung und zur Förderung der Gleichstellung im akademischen Umfeld ergriffen. Darüber hinaus spielen Organisationen wie Forschungstiftungen und Rektorenkonferenzen eine wichtige Rolle bei der Befürwortung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen an Universitäten.

Die Schaffung eines integrativen und sicheren Lernumfelds erfordert sowohl politische als auch praktische Maßnahmen. Die Einrichtungen sind verpflichtet, ein diskriminierungsfreies und integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Förderung aller Mitglieder der Gemeinschaft begünstigt. Dazu gehören eine geschlechtergerechte Sprache und Maßnahmen zur Förderung

der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, wie z. B. flexible Arbeitsregelungen und Unterstützung beim Elternurlaub. Darüber hinaus werden die Universitäten ermutigt, umfassende Gleichstellungspläne zu entwickeln, die sich mit Themen wie einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in Führungspositionen, gleichen Einstellungs- und Aufstiegschancen sowie Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt befassen. Diese Pläne werden in der Regel auf der Grundlage grundlegender europäischer Rahmenwerke formuliert, um einen standardisierten Ansatz für alle Einrichtungen zu gewährleisten.

Ein inklusiver Campus soll sicherstellen, dass alle physischen und virtuellen Räume so gestaltet sind, dass sie den unterschiedlichen Bedürfnissen von Studierenden, Lehrkräften und Mitarbeitern gerecht werden. Zu den Maßnahmen gehören die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, die Einrichtung geschlechtsneutraler Toiletten und die Gewährleistung von Verwaltungsverfahren, die alle Geschlechteridentitäten berücksichtigen. Die Hochschulen konzentrieren sich auch auf die Schaffung sicherer Räume, z. B. Queer Student Departments für LGBTIQ+-Studierende, in denen sensible Themen diskutiert werden können, und bieten psychologische Unterstützung und Beratungsdienste an. Bei der Umsetzung wenden die Hochschulen eine Vielzahl von Strategien an. So sind beispielsweise die Einrichtung von Gleichstellungsbüros oder -ausschüssen, die die Entwicklung und Umsetzung von GEP überwachen, sowie die regelmäßige Überwachung und Bewertung dieser Pläne gängige Praxis. Trotz dieser Bemühungen bleiben Herausforderungen bestehen, wie z. B. unzureichende Kommunikations- und Koordinationsstrukturen, hierarchische Widerstände und die Notwendigkeit einer solideren Datenerhebung und -analyse, um politische Anpassungen zu ermöglichen.

An den Universitäten wird das gemeinsame Lernen betont, um die sozialen Fähigkeiten und den gegenseitigen Respekt unter den Studierenden zu fördern. Gruppenprojekte und Interaktionen zwischen Gleichaltrigen ermutigen die Studierenden, voneinander zu lernen, unterschiedliche Perspektiven zu schätzen und ein Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln. Dieser kooperative Ansatz verbessert nicht nur das akademische Lernen, sondern fördert auch ein unterstützendes und integratives Klassenklima. Die Schaffung eines sicheren und respektvollen Lernumfelds ist ein grundlegender Aspekt der integrativen Bildung. Die Universitäten haben umfassende Richtlinien gegen Mobbing und Antidiskriminierung eingeführt, um sicherzustellen, dass sich alle Studierenden sicher und unterstützt fühlen. Zu diesen Maßnahmen gehören klare Verfahren für die Meldung und Behandlung von Mobbing- und Diskriminierungsvorfällen, damit die Studierenden wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie mit solchen Problemen konfrontiert werden. Die Universitäten führen außerdem regelmäßig Workshops und Seminare durch, um das Bewusstsein für diese Themen zu schärfen und eine Kultur der Empathie und des Respekts zu fördern.

Die Unterstützung der psychischen Gesundheit ist ein weiterer wichtiger Bestandteil der Schaffung eines sicheren Lernumfelds. Der Zugang zu psychologischen Diensten ist von

entscheidender Bedeutung, um Studierenden bei der Bewältigung von Stress, Ängsten und anderen psychischen Problemen zu unterstützen. Viele Universitäten bieten Beratungs- und psychologische Unterstützungsdienste an, die von geschulten Fachleuten betreut werden, die Beratung und Hilfe anbieten können. Darüber hinaus bieten die Universitäten häufig Workshops zur Stressbewältigung, Achtsamkeit und zum psychischen Wohlbefinden an, um den Studierenden zu helfen, ihre psychische Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu erhalten. Sichere Räume auf dem Campus bieten einen Rückzugsort für Studierende, die sich überfordert oder bedroht fühlen. Diese Räume sind als beruhigende Umgebung konzipiert, in der die Studierenden Trost und Unterstützung finden können. Sie werden von geschulten Fachleuten betreut und bieten Ressourcen und Hilfestellungen, die den Studierenden helfen, schwierige Situationen zu meistern.

Die Förderung der Verwendung einer integrativen Sprache ist für die Schaffung einer einladenden und respektvollen Atmosphäre unerlässlich. Die Universitäten fördern die Verwendung einer geschlechtsneutralen und kulturell sensiblen Sprache in der gesamten Kommunikation und Interaktion. Diese Praxis gewährleistet, dass sich alle Studierenden anerkannt und respektiert fühlen, und trägt so zu einer integrativen Campus-Kultur bei. Ein inklusiver Campus setzt die Grundsätze der Inklusion auch außerhalb des Lernortes um.

Die physische Zugänglichkeit ist eine Priorität, wobei der Campus so gestaltet oder nachgerüstet wird, dass er den Zugänglichkeitsstandards entspricht. Dazu gehören Rampen, Aufzüge, zugängliche Toiletten und Beschilderungen in Blindenschrift, die sicherstellen, dass sich alle Studierenden, auch diejenigen mit Behinderungen, auf dem Campus selbständig bewegen können. Barrierefreie Lernmaterialien sind ebenfalls von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass alle Studierenden Zugang zu den von ihnen benötigten Inhalten haben. Die Universitäten bieten Lernmaterialien in verschiedenen Formaten an, z. B. in digitaler Form, in Audioform und in Blindenschrift, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Studierenden gerecht zu werden. Vorlesungsskripte und Lehrbücher können beispielsweise in digitalen Formaten vorliegen, auf die mit Bildschirmlesegeräten zugegriffen werden kann, oder in Audioformaten für Studierende mit Sehbehinderungen.

Unterstützungsdienste sind ein wesentlicher Bestandteil eines integrativen Campus. Die Universitäten müssen eine Reihe von Dienstleistungen anbieten, um sicherzustellen, dass alle Studierenden, auch diejenigen mit Behinderungen, Zugang zu den Ressourcen haben, die sie für ein erfolgreiches Studium benötigen. Zu diesen Diensten gehören akademische Beratung, Nachhilfe und Berufsberatung, die auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Durch die Bereitstellung dieser Unterstützungsdienste tragen die Universitäten dazu bei, dass alle Studierenden die Mittel und die Unterstützung erhalten, die sie benötigen, um ihre akademischen und persönlichen Ziele zu erreichen. Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Schaffung eines integrativen Campus ist die Förderung der Vielfalt im Lehrkörper, im Personal und in der Verwaltung. Es werden Anstrengungen unternommen, um eine vielfältige

Belegschaft zu rekrutieren und zu halten, Vorbilder für Studierende mit unterschiedlichem Hintergrund zu schaffen und eine integrative institutionelle Kultur zu fördern. Diese Vielfalt in der Repräsentation trägt dazu bei, ein einladenderes und unterstützenderes Umfeld für alle Studierenden zu schaffen.

Auch das Engagement der Gemeinschaft ist für die Schaffung eines integrativen Campus-Umfelds von entscheidender Bedeutung. Universitäten arbeiten aktiv mit lokalen Gemeinschaften und Organisationen zusammen, um Partnerschaften aufzubauen, die Inklusion unterstützen. Die Zusammenarbeit mit Gemeindegruppen, kulturellen Organisationen und Behindertenverbänden stellt zusätzliche Ressourcen und Unterstützung für Studierende bereit und trägt dazu bei, Klüfte zu überbrücken und ein integratives und unterstützendes Bildungsumfeld zu schaffen. Respekt und Würde stehen im Mittelpunkt einer inklusiven Bildung.

Professoren, Verwaltungsangestellte und Mitarbeitende sind angehalten, bei allen Interaktionen mit Studierende und Kollegen ein respektvolles Verhalten vorzuleben. Dies ist ein positives Beispiel und unterstreicht, wie wichtig es ist, jeden mit Respekt und Würde zu behandeln. Die Förderung eines offenen und ehrlichen Dialogs über Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration ist ebenfalls wichtig. Universitäten schaffen durch Foren, Seminare und Diskussionsgruppen Möglichkeiten für Diskussionen, die dazu beitragen, Vorurteile abzubauen und ein tieferes Verständnis unter Studierenden und Mitarbeitern zu fördern. Rasches und entschiedenes Handeln gegen jede Form von Diskriminierung oder Voreingenommenheit ist entscheidend dafür, dass sich alle Studierenden wertgeschätzt und geschützt fühlen. Die Universitäten verfügen über klare Richtlinien und Verfahren für die Meldung und Behandlung von Diskriminierungsvorfällen. Diese Richtlinien stellen sicher, dass alle Probleme umgehend und effektiv behandelt werden, um ein sicheres und unterstützendes Umfeld für alle Studierenden zu schaffen.

Die Herausstellung der Vielfalt ist ein wichtiger Aspekt bei der Schaffung einer integrativen Campus-Kultur. Universitäten erkennen und feiern die unterschiedlichen Hintergründe und Leistungen von Studierenden und Mitarbeitern durch Veranstaltungen, kulturelle Festivals und Anerkennungsprogramme. Diese Aktivitäten tragen dazu bei, ein Gefühl des Stolzes und der Gemeinschaft zu schaffen und den Wert der Vielfalt und die Beiträge aller Mitglieder der akademischen Gemeinschaft hervorzuheben. Inklusive Bildung ist ein umfassender Ansatz, der die Umsetzung inklusiver Lehrmethoden, die Schaffung eines sicheren und respektvollen Lernumfelds und die Förderung eines inklusiven Campus umfasst. Durch die Übernahme dieser Grundsätze können die Universitäten sicherstellen, dass alle Studierenden erfolgreich sein können. Dieses Engagement für Inklusion kommt nicht nur den einzelnen Studierenden zugute, sondern bereichert auch die akademische Gemeinschaft und fördert eine Kultur des gegenseitigen Respekts, des Verständnisses und der Exzellenz. Die Umsetzung einer inklusiven Lehre, die Schaffung eines sicheren Lernumfelds und die Entwicklung eines inklusiven Campus in der Hochschulbildung erfordern umfassende und koordinierte Anstrengungen auf den

verschiedenen Ebenen der institutionellen Steuerung. Dazu gehören die Integration inklusiver Pädagogik, die Förderung eines Umfelds des Respekts und der Sicherheit sowie die Gewährleistung der Zugänglichkeit sowohl in physischen als auch in digitalen Räumen. Ein inklusiver Unterricht beginnt mit der Integration unterschiedlicher Perspektiven und Bedürfnisse in den Lehrplan. Das bedeutet, dass auch die Geschlechterperspektive berücksichtigt werden muss und dass das Lehrmaterial ein breites Spektrum von Stimmen und Erfahrungen repräsentieren muss. Die Ausbildung von Pädagogen ist in dieser Hinsicht entscheidend. Lehrkräfte und Professoren müssen darin geschult werden, unbewusste Vorurteile zu erkennen und zu beseitigen, die ihre Interaktion mit den Studierenden und ihre Bewertung der Prüfungsleistung beeinflussen können. Diese Schulung sollte auch integrative Pädagogik umfassen, die aktives Lernen und die Beteiligung aller Studierender fördert, indem sie Techniken wie kollaboratives Lernen, Peer-Ansätze und differenzierten Unterricht einsetzt.

Die Schaffung eines integrativen und sicheren Lernumfelds erfordert die Entwicklung und Durchsetzung umfassender Strategien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Nichtdiskriminierung. Gleichstellungspläne sind für diese Bemühungen von zentraler Bedeutung, da sie spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorsehen, wie z. B. die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Führungspositionen. Diese Pläne sollten auf grundlegenden europäischen Rahmenwerken basieren, um einen standardisierten Ansatz in allen Institutionen zu gewährleisten. Neben der Entwicklung von Strategien ist das Engagement der Gemeinschaft von entscheidender Bedeutung für die Förderung eines integrativen Umfelds. Sensibilisierungskampagnen können die Universitätsgemeinschaft über die Bedeutung von Inklusion und Respekt aufklären, indem sie Workshops, Seminare und öffentliche Vorlesungen über Geschlechtergleichstellung und Vielfalt zur Bewusstseinsbildung nutzen. Unterstützungsdienste wie Beratung, Mediation und Konfliktlösung sind ebenfalls wichtig. Die Universitäten sollten Hotlines und Meldemechanismen einrichten, um sicherzustellen, dass Vorfälle von Belästigung und Diskriminierung umgehend und wirksam behandelt werden. Regelmäßige Prüfungen und Evaluierungen von Strategien und Praktiken sind notwendig, um sicherzustellen, dass sie wirksam und aktuell sind. Dazu gehören Umfragen und Rückmeldungen von Studierenden und Mitarbeitern, um verbesserungswürdige Bereiche zu ermitteln, sowie die Erhebung und Analyse von Daten über die Geschlechterverteilung, Belästigungsvorfälle und andere relevante Messgrößen, um Fortschritte zu überwachen und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Bei der Entwicklung eines integrativen Campus muss sichergestellt werden, dass alle physischen und virtuellen Räume so gestaltet sind, dass sie den unterschiedlichen Bedürfnissen von Studierenden, Lehrkräften und Mitarbeitern gerecht werden. Die physische Zugänglichkeit kann durch universelle Designprinzipien erreicht werden, die sicherstellen, dass alle Gebäude, Unterrichtsräume und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind. Dazu

gehören Rampen, Aufzüge, zugängliche Toiletten und eine klare Beschilderung. Darüber hinaus sollten Universitäten Einrichtungen wie Kinderbetreuungseinrichtungen, geschlechtsneutrale Toiletten und Stillräume zur Verfügung stellen, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Universitätsgemeinschaft gerecht zu werden. Die virtuelle Zugänglichkeit ist ebenso wichtig. Online-Ressourcen, einschließlich Websites, Lernmanagementsysteme und digitale Kursmaterialien, sollten den Standards für Barrierefreiheit entsprechen. Die Bereitstellung von Hilfstechnologien und Unterstützung für Studierende und Mitarbeiter mit Behinderungen stellt sicher, dass sie in vollem Umfang an akademischen und administrativen Aktivitäten teilnehmen können. Die Schaffung einer Gemeinschaft und einer Kultur der Inklusivität beinhaltet die Förderung einer vielfältigen Vertretung in Entscheidungsgremien und die Organisation von kulturellen Veranstaltungen, die unterschiedliche Hintergründe und Perspektiven würdigen. Dies trägt zur Förderung einer Campus-Kultur bei, die Vielfalt und Inklusion schätzt. Die Förderung der Verwendung einer inklusiven Sprache und Praxis auf dem gesamten Campus trägt ebenfalls dazu bei, ein respektvolles und einladendes Umfeld für alle zu schaffen. Durch die Anwendung dieser Strategien können Universitäten ein integratives Lehrumfeld schaffen, sichere und einladende Lernräume gewährleisten und einen Campus entwickeln, der für alle zugänglich ist. Eine kontinuierliche Evaluierung, die Entwicklung von Strategien, das Engagement der Gemeinschaft und die Bereitstellung zugänglicher physischer und virtueller Räume sind für die Erreichung dieser Ziele unerlässlich. Dieser umfassende Ansatz wird dazu beitragen, eine akademische Gemeinschaft zu fördern, in der jeder mit Respekt behandelt wird und die gleichen Chancen auf Erfolg hat.

2.2.1 PRO-GENDERING - EINBLICKE IN DIE PROJEKTUNIVERSITÄTEN

Das Projekt unterstreicht die Bedeutung der Integration der Geschlechterperspektive in Lehre und Forschung und hebt Initiativen wie Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme in Italien und Deutschland hervor, in denen Mitarbeitenden und Studierenden darin geschult werden, die Geschlechterperspektive in ihre Forschungs- und Lehrtätigkeit zu integrieren. Auch die Entwicklung von Lehrplänen wird hervorgehoben, wobei griechische, deutsche und italienische Universitäten geschlechtsspezifische Kurse und Perspektiven in ihre Lehrpläne aufnehmen, um Bewusstsein und Verständnis zu fördern. Darüber hinaus zielen Mentoring-Programme in Italien darauf ab, Geschlechterstereotypen in der wissenschaftlichen Forschung durch Seminare in Sekundarschulen zu bekämpfen.

Um sicherzustellen, dass das Lernumfeld für alle Studierenden sicher und integrativ ist, beschreibt das Dokument die Einrichtung von Gleichstellungsausschüssen an griechischen Universitäten. Diese Ausschüsse integrieren die Geschlechterperspektive in die akademischen Verfahren und bieten Vermittlungsdienste an, um Belästigung und Diskriminierung zu bekämpfen. Belgische und griechische Universitäten setzen Verhaltenskodizes und Strategien zur Bekämpfung von Belästigung und zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter um. Darüber hinaus haben polnische und litauische Hochschulen Verfahren für die Meldung und

Behandlung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung entwickelt und damit die Sicherheit und Integration auf ihrem Campus verbessert.

Auch die Bemühungen um die Schaffung zugänglicher und respektvoller Arbeits- und Lernumgebungen werden ausführlich dargestellt. Belgische Universitäten bieten Kinderbetreuungseinrichtungen und flexible Arbeitsregelungen an, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, während Deutschland und Belgien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungs- und Entscheidungspositionen anstreben. Zu den Initiativen in Deutschland und Italien gehören flexible Arbeitsbedingungen, Elternurlaubsregelungen und Unterstützung für den Elternurlaub von Männern

Litauische Universitäten konzentrieren sich auf die Bereitstellung zugänglicher Einrichtungen und Entscheidungsprozesse, die die Würde und die Rechte aller Menschen respektieren. Universitäten in Belgien, Griechenland und Deutschland verwenden in ihren Verwaltungsverfahren und ihrer Kommunikation eine inklusive Sprache, um die Inklusion weiter zu fördern

Die wirksame Umsetzung dieser Strategien wird durch eine systematische Datenerhebung und -überwachung unterstützt. Griechische und litauische Universitäten erheben qualitative und quantitative Daten zur Geschlechterverteilung, um ihre Strategien und Praktiken zu untermauern. Regelmäßige Überwachungs- und Bewertungsprozesse in Italien und Belgien gewährleisten, dass die Gleichstellungspläne wirksam und aktuell sind. Trotz dieser Bemühungen wird in den Dokumenten zum Thema Gleichstellung festgestellt, dass es nach wie vor Herausforderungen gibt, wie z. B. geschlechtsspezifische Ungleichheiten in leitenden akademischen Positionen und die Notwendigkeit eines integrativeren Ansatzes. Zu den Empfehlungen gehören die Annahme intersektionaler Ansätze, um den spezifischen Bedürfnissen marginalisierter Geschlechteridentitäten gerecht zu werden, die Verbesserung von Schulungsinitiativen für Lehrkräfte, Verwaltungsangestellte und Studierende, die Sicherstellung angemessener finanzieller und personeller Ressourcen für die Umsetzung von Gleichstellungsplänen und die Einrichtung robuster Kommunikations- und Koordinierungsstrukturen für Gleichstellungsbemühungen

Zusammenfassend wird in diesem Kapitel ein umfassender Ansatz zur Förderung integrativer Lehr- und Lernumgebungen und Hochschulen in ganz Europa skizziert. Es unterstreicht die Bedeutung rechtlicher Rahmenbedingungen, institutioneller Strategien, Schulungen und systematischer Datenerhebungen für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Schaffung eines sicheren, respektvollen und zugänglichen akademischen Umfelds. Die fortlaufende Entwicklung, Umsetzung und Überwachung von GEPs sind entscheidend für die Verwirklichung dieser inklusiven und gerechten akademischen Umgebungen und spiegeln ein starkes Engagement für Geschlechtergleichstellung und Inklusion in der Hochschulbildung wider.

2.3 Erstellung eines Aktionsplans für einen inklusiven Unterricht, ein inklusives und sicheres Lernumfeld und einen inklusiven Campus, in dem alle Menschen mit Respekt behandelt werden, zur Umsetzung in GEPs

Die Erstellung eines Aktionsplans für integrative Lehre, integrative und sichere Lernumgebungen und integrative Campusse mit zugänglichen Arbeits- und Lernumgebungen, in denen jeder mit Respekt behandelt wird, erfordert einen vielschichtigen und detaillierten Ansatz. Diese umfassende Strategie befasst sich mit allen Aspekten des universitären Lebens und stellt sicher, dass Strategien, Praktiken und physische Räume die vielfältigen Bedürfnisse der akademischen Gemeinschaft unterstützen.

Der erste Schritt in diesem Aktionsplan besteht darin, integrative Lehrmethoden in alle Fachbereiche zu integrieren. Dazu gehört die Überarbeitung der Lehrpläne, um unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen und sicherzustellen, dass die Lehrmaterialien die Beiträge der verschiedenen Geschlechter, Ethnien und kulturellen Hintergründe widerspiegeln. Es wurde hervorgehoben, dass es an einer spezifischen Ausbildung der Lehrkräfte für die Geschlechterperspektive mangelt, was die Anwendung dieser Perspektive in den verschiedenen Studiengängen erschwert. Das Fehlen einer angemessenen Ausbildung schränkt die Fähigkeit des Lehrpersonals ein, sich strukturiert und bewusst mit Geschlechterfragen auseinanderzusetzen. Es wäre sinnvoll, die in einigen Universitäten bereits vorhandenen bewährten Verfahren zu fördern und weiterzugeben, um eine integrativere und geschlechtersensiblere akademische Kultur zu verbreiten. Darüber hinaus wurde betont, wie wichtig es ist, eine Kultur der Gewaltlosigkeit an den Universitäten zu verbreiten, die sowohl das Lehrpersonal als auch die Studierenden einbezieht. Die Förderung einer solchen Kultur sollte ein integraler Bestandteil der Bildung sein, um die Universitäten zu sicheren und respektvollen Räumen für alle zu machen. Die Lehrkräfte werden laufend in geschlechtergerechter Pädagogik, unbewusster Voreingenommenheit und integrativen Unterrichtsmethoden geschult. Diese Schulungen werden verpflichtend sein und in Weiterbildungsprogramme eingebettet werden, um sicherzustellen, dass alle Lehrkräfte in der Lage sind, ein integratives Lernumfeld zu schaffen.

Um diese integrativen Lehrmethoden zu unterstützen, müssen die Universitäten umfassende Gleichstellungspläne (GEP) entwickeln. In diesen Plänen werden spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern skizziert, wie z. B. die Festlegung von Zielen für die Vertretung von Frauen in Führungspositionen, die Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen und die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung. Die GEP werden auf internationalen Rahmenwerken wie der EU-Gleichstellungsstrategie 2020-2025 basieren und messbare Ziele, Zeitvorgaben und Rechenschaftsmechanismen enthalten. Regelmäßige Prüfungen und Bewertungen werden sicherstellen, dass diese Pläne wirksam und aktuell sind, wobei Daten über die Verteilung der Geschlechter, Vorfälle von Belästigung und andere relevante Messgrößen herangezogen

werden. Die Schaffung eines sicheren und respektvollen Lernumfelds geht über das Klassenzimmer hinaus. Die Einrichtungen werden strenge Antidiskriminierungs- und Anti-Belästigungsrichtlinien mit klaren Verfahren für die Meldung und Behandlung von Vorfällen einführen. Unterstützungsdienste wie Beratung, Mediation und Konfliktlösung werden allen Studierenden und Mitarbeitern zur Verfügung stehen. Auf dem gesamten Campus werden sichere Räume eingerichtet, in denen Einzelpersonen bei Bedarf Trost und Unterstützung suchen können. Diese Räume werden von geschulten Fachleuten besetzt sein, die Beratung und Unterstützung anbieten können. Die physische Zugänglichkeit ist ein wichtiger Aspekt eines integrativen Campus. Alle Gebäude, Unterrichtsräume und Einrichtungen der Universität werden nach den Grundsätzen des universellen Designs entworfen oder nachgerüstet, um sicherzustellen, dass sie für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind. Dazu gehören der Einbau von Rampen, Aufzügen, zugänglichen Toiletten und eine klare Beschilderung. Darüber hinaus werden Einrichtungen wie Kinderbetreuung, geschlechtsneutrale Toiletten und Stillräume bereitgestellt, um die vielfältigen Bedürfnisse der Universitätsgemeinschaft zu unterstützen. Gemeinschaftliches und kulturelles Engagement ist für die Förderung eines integrativen Umfelds unerlässlich. Die Universitäten werden Sensibilisierungskampagnen durchführen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und Stereotypen durch Workshops, Seminare und öffentliche Vorträge zu Geschlechterfragen zu bekämpfen. Durch Feiern der Vielfalt, wie kulturelle Veranstaltungen, Preisverleihungen und Anerkennungsprogramme, werden die Beiträge aller Mitglieder der Gemeinschaft hervorgehoben und ein Gefühl des Stolzes und der Inklusion geschaffen. Die Förderung einer vielfältigen Vertretung in Entscheidungsgremien ist von wesentlicher Bedeutung. Es werden Anstrengungen unternommen, um eine vielfältige Belegschaft zu rekrutieren und zu halten, um Vorbilder für Studierende mit unterschiedlichem Hintergrund zu schaffen und um eine integrative institutionelle Kultur zu fördern. Diese vielfältige Vertretung wird dazu beitragen, ein einladenderes und unterstützenderes Umfeld für alle Studierenden zu schaffen.

Kontinuierliche Bewertung und Verbesserung sind Schlüsselemente dieses Aktionsplans. Die Universitäten werden regelmäßig Umfragen und Feedback-Sitzungen durchführen, um die Erfahrungen der Studierenden und des Personals zu verstehen und Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln. Die gesammelten Daten werden ausgewertet, um die Fortschritte zu überwachen und fundierte Entscheidungen zu treffen. Die Universitäten werden außerdem Gleichstellungsbüros oder -ausschüsse einrichten, um die Umsetzung der GEP zu überwachen und die Rechenschaftspflicht sicherzustellen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Umsetzung eines inklusiven Unterrichts, die Schaffung eines sicheren und respektvollen Lernumfelds und die Entwicklung eines inklusiven Campus umfassende und koordinierte Anstrengungen erfordern. Durch die Integration inklusiver Pädagogik, die Förderung eines Umfelds des Respekts und der Sicherheit und die Gewährleistung der Zugänglichkeit sowohl in physischen als auch in virtuellen Räumen können Universitäten eine akademische Gemeinschaft schaffen, in der jeder mit Respekt behandelt wird.

und die gleichen Chancen auf Erfolg hat. Dieser ganzheitliche Ansatz wird nicht nur den einzelnen Mitgliedern der akademischen Gemeinschaft zugute kommen, sondern auch die Qualität und Inklusivität der Hochschulbildung insgesamt verbessern.

3. Dekonstruktion zentraler Annahmen zur Geschlechtsneutralität und Untersuchung möglicher "geschlechtsspezifischer Blindheit" bei der Entwicklung von Richtlinien und der Evaluierung der Richtlinien

3.1 Grundannahmen der Geschlechtsneutralität

Geschlechtsneutrale Maßnahmen sind so konzipiert, dass sie alle Menschen einbeziehen und alle Geschlechter gleich behandeln. Dabei werden jedoch häufig die spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern übersehen, was zu Einheitslösungen führt, die die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern noch verschärfen können (EIGE - Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, n.d.). Dieser Ansatz kann auch zu geschlechtsblinden Maßnahmen führen, die bestehende Vorurteile, Stereotypen und Ungleichheiten verstärken (March, Smyth, & Mukhopadhyay, 1999).

1 Eine geschlechtsneutrale Politik unterstützt und fördert stets die Gleichstellung der Geschlechter

Obwohl geschlechtsneutrale Maßnahmen darauf abzielen, die Gleichstellung der Geschlechter und die Gleichbehandlung zu fördern, können sie unbeabsichtigt negative Auswirkungen auf das Geschlecht haben. Diese Politiken werden oft auf der Grundlage geschlechtsspezifischer

Annahmen entwickelt und können bestehende Ungleichheiten aufrechterhalten, da sie die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Bevölkerungsgruppen nicht wirksam berücksichtigen (Allwood, 2013) (Europäische Kommission, 1998). Solche Praktiken können in diesem Sinne zur Legitimierung ungleicher Lebensbedingungen beitragen (Saguy, Williams, & Rees, 2020). Im Gegensatz dazu kann ein stärker geschlechtsspezifischer Ansatz, der die einzigartigen Bedürfnisse und Realitäten der verschiedenen Bevölkerungsgruppen berücksichtigt, eine gerechte Politikgestaltung besser unterstützen (Teghtsoonian, 2004).

2 Damit Menschen gleich behandelt werden können, müssen sie auch gleich behandelt werden.

Alle Menschen gleich zu behandeln, mag zwar wie ein Weg zur Gleichheit erscheinen, kann aber aufgrund der unterschiedlichen³⁴ xpériences der Menschen Unterschiede und Herausforderungen verstärken. Das UNDP definiert horizontale Gerechtigkeit als Gleichbehandlung von Menschen mit ähnlichen Merkmalen,³⁴ Erfahrungen und Hintergründen, während vertikale Gerechtigkeit bedeutet, dass Menschen unterschiedlich behandelt werden, um ihre unterschiedlichen Hintergründe und³⁴ Erfahrungen zu berücksichtigen und so die Auswirkungen ihrer Unterschiede zu verringern. Verteilungsgerechtigkeit hingegen bezieht sich auf die faire Verteilung von Gütern und Dienstleistungen innerhalb einer Gesellschaft, wobei die Wahrnehmung von Fairness unterschiedlich sein und zu Unstimmigkeiten führen kann (UNDP - United Nations Development Programme, 2012). Daher sind die vertikale und die Verteilungsgerechtigkeit von entscheidender Bedeutung für das Erreichen gleicher, fairer und gleicher Behandlung.

3 Die Auswirkungen der Politik sind einheitlich

Wie aus anderen gängigen Annahmen über geschlechtsneutrale Maßnahmen hervorgeht, sind deren Auswirkungen möglicherweise weder gleich noch einheitlich für alle Geschlechter. Gesellschaftliche Normen und geschlechtsspezifische Unterschiede in Bereichen wie Beschäftigung, finanzieller Status und digitale Fähigkeiten beeinflussen, wie Einzelpersonen von verschiedenen Maßnahmen betroffen sind. Gender Mainstreaming ist für die Entwicklung einer ganzheitlichen Politik, die die Gleichstellung fördert und Chancengleichheit bietet, unerlässlich. So kann beispielsweise die Durchführung einer geschlechtsspezifischen Folgenabschätzung und einer Gender-Analyse wertvolle Einblicke in die aktuellen Herausforderungen, Ungleichheiten und Bedürfnisse der verschiedenen Geschlechter bieten. Diese Analyse ist entscheidend für die Entwicklung von Strategien in allen Politikbereichen, von der Beschäftigung bis zur Gesundheit, um geschlechtsspezifische Normen und Schwierigkeiten in Bezug auf Wissen, Geld, Macht, Zeit und andere relevante Bereiche zu messen (EIGE - Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2020).

#4 Die Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache in politischen Dokumenten gewährleistet die Inklusion

Eine geschlechtsneutrale Sprache unterstützt zwar die Einbeziehung aller Menschen, unabhängig von Geschlecht und Gender, und wird häufig für offizielle Dokumente empfohlen, kann aber manchmal die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Geschlechter verdecken. In Anerkennung des Einflusses der Sprache auf die Wahrnehmung, die Ideen und die Gefühle der Menschen wurden von internationalen Gremien und Institutionen mehrere Leitlinien und Handbücher zu nicht-sexistischer Sprache entwickelt (Europäisches Parlament, 2018). Dennoch kann es Fälle geben, in denen eine geschlechtsneutrale Sprache das Hervorbringen der spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Geschlechter behindern kann. In bestimmten Kontexten ist die Verwendung geschlechtsspezifischer Pronomen jedoch unerlässlich, um individuelle Bedürfnisse hervorzuheben und einen inklusiveren Ansatz zu gewährleisten. Dies ist besonders wichtig, wenn sich vorgefasste Meinungen, Rollen und Stereotypen negativ auf die Teilnahme oder Präsenz eines Geschlechts auswirken könnten (Europarat, 2024).

#5 Das Faktenwissen ist ausreichend für die Entwicklung von Gender-Mainstreaming-Politiken

EntscheidungsträgerInnen und EntwicklungspraktikerInnen verlassen sich oft nur auf Faktenwissen und vernachlässigen die Prüfung theoretischer Rahmen, wie z.B. Theorien über die Geschlechterverhältnisse, in dem Glauben, dass sie lediglich technokratische Instrumente sind. Solche Praktiken können dazu führen, dass geschlechtsspezifische Rahmenbedingungen in dieser entscheidenden Phase der Politikentwicklung außer Acht gelassen werden, wodurch die politische Dimension, die sie in die Politik einbringen können, verloren geht (March, Smyth, & Mukhopadhyay, 1999). Die Integration von Faktenwissen und theoretischen Erkenntnissen ist für eine umfassende und wirksame Gender-Mainstreaming-Politik unerlässlich.

3.2 Vermeidung von ‘Geschlechterblindheit’ bei der Entwicklung und Bewertung von Maßnahmen und Richtlinien

3.2.1 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ANALYSE UND BEWERTUNG GESCHLECHTSSPEZIFISCHER AUSWIRKUNGEN (GIA)

Trotz der Unterschiede bei der Umsetzung der geschlechtsspezifischen Folgenabschätzung in der EU folgen die verschiedenen Modelle gemeinsamen Grundsätzen. Viele Mitgliedstaaten wenden entsprechende Verfahren an, und die Europäische Kommission hat einen

entsprechenden Leitfaden entwickelt (EIGE - Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2017). Das Hauptziel einer geschlechtsspezifischen Folgenabschätzung besteht darin, mögliche unbeabsichtigte negative Auswirkungen von scheinbar neutralen Maßnahmen auf Frauen und Männer zu bewerten. Diese Maßnahmen können sich aufgrund der unterschiedlichen Aspekte des täglichen Lebens der Geschlechter unterschiedlich auswirken (Europäische Kommission, 1998). Vor der Durchführung einer GIA ist es unerlässlich, die potenziellen geschlechtsspezifischen Auswirkungen einer Politik zu untersuchen. Diese Untersuchung sollte in zweierlei Hinsicht erfolgen: zum einen durch die Untersuchung geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten und zum anderen durch die Analyse der Auswirkungen, die die besagte Politik auf das tägliche Leben eines Teils der Bevölkerung haben wird, wobei die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf das Geschlecht und soziale Konstrukte wie Partizipation, Werte und Ressourcen zu berücksichtigen sind (Europäische Kommission, 1998). Zu einer umfassenden Gender-Analyse gehört auch die Untersuchung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in den sozialen Beziehungen, der Geschlechterrollen und der Überschneidungen von Geschlecht mit Alter, Ethnie, Ethnie und wirtschaftlichem Status (UNDP - United Nations Development Programme, 2012).

Ein GIA sollte in einem frühen Stadium der Politikentwicklung und nach Abschluss der Untersuchung der Geschlechterrelevanz durchgeführt werden. Gemäß den Leitlinien der Europäischen Kommission *bedeutet eine "Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen, dass die derzeitige Situation und der Trend mit der erwarteten Entwicklung infolge der Einführung der vorgeschlagenen Politik verglichen und nach geschlechtsspezifischen Kriterien bewertet werden"* (Europäische Kommission, 1998). Die Europäische Kommission hat die GIA in ihre standardisierten Verfahren zur Entwicklung von Politiken integriert, und zwar im Rahmen der Untersuchung der sozialen Folgen, um Rechenschaft über das Gender Mainstreaming abzulegen (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2017).

Die Durchführung einer GIA unterstützt die Bewertung der Ungleichheiten, mit denen Frauen und Männer in ihrem täglichen Leben konfrontiert sind, die Erkennung der unterschiedlichen Herausforderungen und die Annahme eines maßgeschneiderten Ansatzes, der zu Chancengleichheit führt (EIGE - Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2017).

In vielen der in der Anfangsphase des ProGendering-Projekts analysierten Gleichstellungspläne wird hervorgehoben, wie wichtig es ist, vor der Ausarbeitung und der Aktualisierung der Pläne in eine ganzheitliche Gender-Analyse zu investieren. Zwar sind in den Plänen nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten enthalten, doch betonen die Autorinnen und Autoren die Notwendigkeit, die Erhebung geschlechtsspezifischer Daten auszuweiten, um sowohl quantitative als auch qualitative Erkenntnisse zu gewinnen, die ein umfassenderes Bild der Realitäten und Schwierigkeiten von Männern und Frauen vermitteln. Diese Datenerhebung sollte auch die Perspektiven und Erfahrungen von Randgruppen wie LGBTQIA+-Personen und

Frauen mit sich überschneidenden Merkmalen einbeziehen, die die Ungleichbehandlung noch verschärfen können. Schlüsselinformanten, die an der Untersuchung teilnahmen, erwähnten auch die Notwendigkeit einer weiteren Untersuchung der Teilzeitarbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Rahmen künftiger Planreformen.

3.2.2 ENGAGEMENT, VERTRETUNG UND BETEILIGUNG

Die Einbeziehung verschiedener Interessengruppen mit unterschiedlichem Hintergrund in die Politikentwicklung und -bewertung kann zu einer gerechteren und realistischeren Darstellung der verschiedenen Gruppen beitragen, denen die jeweilige Reform zugute kommt oder auf die sie Auswirkungen hat. Die Einbeziehung eines breiten Spektrums von Perspektiven und Fachwissen hilft, die Bedürfnisse verschiedener Bevölkerungsgruppen besser zu verstehen, insbesondere von Randgruppen oder Menschen mit sich überschneidenden Merkmalen, die zu verstärkter Diskriminierung führen können. Organisationen der Zivilgesellschaft und Frauenbewegungen können wichtige Einblicke in die potenziellen geschlechtsspezifischen Auswirkungen einer Politik geben und die spezifischen Bedürfnisse beleuchten, auf die eingegangen werden muss (UN Women, 2014). Darüber hinaus können spezialisierte hochrangige Mechanismen und thematische Allianzen mit Gender-Expertinnen und -Experten das Gender-Mainstreaming in nicht-traditionellen Sektoren weiter unterstützen. Durch die Anwendung eines Gender-Blickwinkels können diese Expertinnen und Experten Themen ansprechen, die andernfalls übersehen werden könnten oder unverbunden erscheinen, wie etwa die geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Klimawandels (UN Women, 2014). Die meisten der wichtigsten Stakeholder, die an der ProGendering-Forschungsphase teilgenommen haben, bestätigten auch die Bedeutung der Entwicklung von Gleichstellungsplänen nach einem Mitgestaltungsverfahren. Die Einbeziehung verschiedener Stakeholder und interessierter Parteien in die Ausarbeitung dieser politischen Dokumente führt zur Schaffung realistischer und greifbarer Ziele, die den Bedürfnissen aller Parteien besser gerecht werden. Eine solche breitere Vertretung unterstützt auch die Integration eines intersektionellen Ansatzes, der die Bedürfnisse von ansonsten marginalisierten Gruppen wie der LGBTQIA+-Gemeinschaft aufzeigt. Die Teilnehmer betonten auch, dass eine solche breite Vertretung auch in der Evaluierungsphase dieser Pläne stattfinden sollte, um sicherzustellen, dass alle Stimmen gehört und zur Verbesserung der Dokumente und Ziele genutzt werden.

3.2.3 ZUWEISUNG VON RESSOURCEN

Die Ressourcenzuweisung ist von zentraler Bedeutung für die Entwicklung von Strategien, die angemessene finanzielle und personelle Ressourcen für die Durchführung der geplanten Maßnahmen gewährleisten. Dem Europarat zufolge ist *"Gender Budgeting eine Anwendung des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es bedeutet eine geschlechtsspezifische Bewertung der Haushalte, die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive auf allen Ebenen des Haushaltsprozesses und die Umstrukturierung von Einnahmen und Ausgaben zur Förderung der*

Gleichstellung der Geschlechter. (Europarat, 2005). Gender Budgeting trägt nicht nur zur Gleichstellung der Geschlechter bei, sondern kann auch zu einer wirksameren Umsetzung der politischen Ziele beitragen, indem es eine präzisere Planung und Zuweisung von Ressourcen ermöglicht, um Frauen und Männer besser zu erreichen und qualitativ bessere Ergebnisse zu erzielen. Es gewährleistet Rechenschaftspflicht und Transparenz und unterstützt einen leistungsorientierten Ansatz, der die Haushaltsplanung mit den politischen Zielen verbindet (EIGE - Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2020). Gender Budgeting umfasst die Durchführung einer Gender-Analyse, die Einbeziehung der Gleichstellung der Geschlechter in politische Vorgaben mit spezifischen Zielen, die Festlegung von Budgetzuweisungen sowie die Umsetzung, Überwachung und Bewertung dieser Zuweisungen. Der letzte Schritt ermöglicht ein besseres Verständnis der Ausgaben und der Art und Weise, wie die Budgetierung mit der Gleichstellung der Geschlechter verknüpft ist und zu ihr beiträgt. Die Überwachungs- und Bewertungsverfahren geben Aufschluss über potenziell notwendige künftige Veränderungen, um die Beteiligung von Frauen und Männern an den Haushaltsverfahren zu gewährleisten und sicherzustellen, dass die Mittel zur Deckung des tatsächlichen Bedarfs eingesetzt werden (EIGE - Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2020).

Schlüsselinformationen aus der ProGendering-Forschung wiesen darauf hin, dass für die wirksame Umsetzung von Gleichstellungsplänen angemessene Haushaltsmittel und Humanressourcen erforderlich sind. Ressourcenknappheit behindert oft die substanzielle Umsetzung der Ziele und verlagert die Verantwortung in das Ermessen der Universitätslehrkräfte, die auch mit anderen Verwaltungsaufgaben belastet sind. Gender Budgeting ist eine wesentliche Maßnahme, die in die Struktur der Pläne integriert und während der Umsetzung der festgelegten Ziele verfolgt und bewertet werden sollte.

3.3 Bewährte Verfahren des Gender Mainstreaming in der Politik - Griechenland: Kommunalen Gleichstellungsausschuss

Kommunale Gleichstellungsausschüsse wurden in Griechenland mit Art. 6 des Gesetzes 4604/2019 als beratendes Gremium für den Stadtrat eingeführt. Gemäß diesem gesetzlichen Auftrag beteiligen sich die Ausschüsse an der Integration der Geschlechtergleichstellung in die Kommunalpolitik und der Entwicklung lokaler Aktionspläne zur Gleichstellung der Geschlechter und unterstützen diese. Sie sind auch dafür verantwortlich, den Kommunalbehörden Maßnahmen zur Förderung der substanziellen Gleichstellung der Geschlechter in sozialen, wirtschaftlichen und politischen Bereichen vorzuschlagen. Darüber hinaus arbeiten die Ausschüsse mit einschlägigen Gremien zusammen, wie dem regionalen Gleichstellungsausschuss, den zuständigen Stellen der Stadtverwaltung, den Strukturen des Netzwerks des Generalsekretariats für Gleichstellung und Menschenrechte zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Organisationen der Zivilgesellschaft (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2019).

In der Gesetzesbegründung heißt es, dass die Aufgaben der Ausschüsse unter anderem die gemeinsame Organisation von Seminaren und Informationstagen zu Themen wie Gewalt- und Stereotypenprävention, Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und Chancengleichheit sowie ihre Beteiligung an Entscheidungspositionen umfassen. Darüber hinaus sollen die Ausschüsse mit Grund- und Sekundarschulen und Gesundheitseinrichtungen zusammenarbeiten, um Informationen für Schüler bereitzustellen (Υπουργείο Εσωτερικών, 2019).

Laut dem Jahresbericht 2022 des Generalsekretariats für Gleichstellung und Menschenrechte über die Umsetzung der Gleichstellungspolitik durch die Gemeinden und regionalen Behörden gaben 183 der 203 Gemeinden, die auf den entsprechenden Fragebogen geantwortet haben, an, einen kommunalen Gleichstellungsausschuss zu haben. Gleichzeitig steigt die tatsächliche Zahl der Gemeinden, die Ausschüsse eingerichtet haben, auf 326 von insgesamt 332 Gemeinden im Land, wobei die Erfassungsquote 98,2 % übersteigt und jedes Jahr steigt (Γκαύρου, και συν., 2023). Im Jahr 2020 hatten 317 Gemeinden entsprechende Ausschüsse eingerichtet (Πλατής, και συν., 2021), und die Zahl blieb im Jahr 2021 gleich (Πλατής, και συν., 2022).

Das Generalsekretariat für Bevölkerungs- und Familienpolitik und Gleichstellung der Geschlechter hat eine Liste mit indikativen Aktionen veröffentlicht, die von den kommunalen Gleichstellungsausschüssen anlässlich des Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen 2023 organisiert wurden. Zu den verschiedenen durchgeführten Aktionen gehörten Informationstage, Sensibilisierungsveranstaltungen auf der Grundlage von Kunst und Theater, eine Cartoon-Ausstellung zum Thema geschlechtsspezifische Gewalt, Bildungs- und Erlebnisveranstaltungen für Schüler, ein Selbstverteidigungsseminar und Filmvorführungen (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2023). Darüber hinaus organisieren die Gemeinden das ganze Jahr über Aktionen wie kostenlose Gesundheitsuntersuchungen für Frauen vor Ort und die Förderung kultureller Aktivitäten wie Fotografie- und Kunstausstellungen, Seminare und Veranstaltungen für Studierende, um Geschlechterstereotypen zu bekämpfen und geschlechtsspezifische Gewalt zu verhindern (Γκαύρου, et al., 2023). Obwohl die Einsetzung von Gleichstellungsausschüssen auf lokaler Ebene noch relativ neu ist, hat sie bereits die Annahme von Maßnahmen gefördert, die stärker auf die Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet sind. Die Konsultationen dieser Ausschüsse haben den Übergang zu gerechteren und ganzheitlicheren Interventionen erleichtert, die auf die Bedürfnisse der lokalen Bevölkerung eingehen. Ihre Verbindung mit den Regionalausschüssen unterstützt die Umsetzung einer horizontalen Agenda zur Gleichstellung der Geschlechter, die mit den vom Generalsekretariat festgelegten nationalen Zielen abgestimmt ist. Auch wenn weitere Schritte notwendig sind, um einen geschlechtersensiblen Ansatz vollständig in die Politikgestaltung und -umsetzung zu integrieren, kann die Entwicklung und Koordinierung dieses organisierten Netzwerks als Eckpfeiler für eine wirksame und umfassende Politikgestaltung dienen.

4. Die geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung im akademischen Bereich

4.1 EU-Politik gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

In der Erklärung von Ljubljana zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation (nachstehend "Erklärung von Ljubljana" genannt) wird betont, dass "geschlechtsspezifische Gewalt in Hochschulbildung und Forschung, einschließlich sexueller Belästigung, ein ernstes und zu wenig beachtetes Problem ist"¹². Sie hat langanhaltende negative Auswirkungen auf Professoren, Forschende, Mitarbeitende und Studierende und beeinträchtigt deren Studium, berufliche Laufbahn in der Forschung und Hochschulbildung sowie ihr Privatleben. Frühere Untersuchungen haben ergeben, dass nur geschlechtsspezifische Arbeitsregelungen mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind, und bestätigen, dass es häufig zu Vorfällen von sexueller Belästigung, Mobbing und geschlechtsspezifischer Gewalt kommt.¹³

Die Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung im akademischen Bereich hängt von einschlägigen Strategien, Gesetzen/Verordnungen, einer kohärenten Infrastruktur, zuständigen Behörden, Experten für geschlechtsspezifische Gewalt/sexuelle Belästigung, geschlechtsspezifischen Protokollen, Meldeverfahren und aktuellen Prävalenzdaten ab. In der Mitteilung über den Europäischen Forschungsraum (EFR) wird jedoch festgestellt, dass es bei der Verabschiedung akademischer Politiken und Strategien sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene sowie bei deren Umsetzung auf institutioneller Ebene an relevanten Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter mangelt, einschließlich Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt.¹⁴

Die ERA Policy Agenda 2022-2024¹⁵ unterstreicht die Notwendigkeit, dieses Thema im Rahmen der Gleichstellungspolitik zu behandeln, neben der Förderung von Inklusion und

¹² Erklärung von Ljubljana zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation, 26. November 2021. Brüssel, Belgien: Rat "Wettbewerbsfähigkeit" (Forschung). <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed final.pdf>

¹³ Europäische Kommission. (2021). She Figures 2021. Geschlecht in Forschung und Innovation: Statistiken und Indikatoren. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

¹⁴ Ebd.

¹⁵ Europäische Kommission. (2022). Politische Agenda für den Europäischen Forschungsraum - Überblick über die Maßnahmen für den Zeitraum 2022-2024. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Antidiskriminierung aufgrund des Geschlechts und anderer Faktoren wie ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung oder sexueller Orientierung. Die Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) listet auch Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung¹⁶, als Förderkriterien für GEPs auf, die mit dem beruflichen Aufstieg in der Wissenschaft verbunden sind.

Die ERA Policy Agenda 2022-2024¹⁷ unterstreicht die Rolle des Forschungs- und/oder Lehrpersonals und der Studierenden in GEPs. Von ihnen wird erwartet, dass sie sich aktiv an den in diesem Rahmen organisierten Initiativen beteiligen, z. B. an Schulungen zu geschlechtsspezifischer Gewalt, unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Aktivitäten zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt. Die Hochschuleinrichtungen sind dafür verantwortlich, ihre Studierenden über die Gleichstellung der Geschlechter aufzuklären, einschließlich der Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Fragen in verschiedenen Disziplinen, nicht nur für geschlechtsbezogene Gewalt und sexuelle Belästigung. Darüber hinaus können externe Stakeholder wie Ministerien, Ombudsleute, Prüforganisationen, Gender-Experten, Berater, Beiräte, Partner von Gender-Forschungsprojekten, persönliche Kontakte in der akademischen Gemeinschaft, Nichtregierungsorganisationen und (inter)nationale Netzwerke in die GEP-Prozesse einbezogen werden.

Einer der sechs Schwerpunktbereiche der Erklärung von Ljubljana zur Gewährleistung einer gleichberechtigten Teilhabe an der Erbringung hochwertiger Forschung und Innovation ist die "Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt"¹⁸. Diese Strategie konzentriert sich auf die Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung innerhalb des europäischen Forschungs- und Innovationssystems (F&I). Sie zielt darauf ab, ein geschlechtergerechtes und integratives Arbeitsumfeld durch institutionelle Veränderungen in der Forschungsförderung oder in den durchführenden Organisationen zu gewährleisten.

Im folgenden Dokument werden zunächst die Themen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung auf der Grundlage empirischer Erkenntnisse aus den am Projekt "PROmoting Gender mainstrEaming iN acaDemia through thE enhancement of gender equality and iNclusion in hiGher education - PRO-GENDERING" beteiligten Ländern diskutiert: Italien, Griechenland, Polen, Belgien, Litauen und Deutschland. In diesem Kapitel werden Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt vorgestellt und bewährte Verfahren aus

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁶ Europäische Kommission. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁷ Europäische Kommission. (2022). Politische Agenda für den Europäischen Forschungsraum - Überblick über die Maßnahmen für den Zeitraum 2022-2024. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁸ Erklärung von Ljubljana zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation, 26. November 2021. Brüssel, Belgien: Rat für Wettbewerbsfähigkeit (Forschung). <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed final.pdf>

den genannten europäischen Ländern aufgezeigt. Der Text schließt mit Empfehlungen für Universitäten und Forschungseinrichtungen zum Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung.

4.2 Empirischer Nachweis der Problematik

Empirische Untersuchungen, die 2024 an belgischen Hochschulen durchgeführt wurden, ergaben, dass die im GE und GEP angewandten Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung überwiegend positiv bewertet werden. Die Hochschulen gehen aktiv gegen sexuelle Belästigung vor, indem sie Hotlines, Schulungen, Richtlinien, Verhaltenskodizes und Verfahren für die Täter anbieten. Aus subjektiver Sicht werden breiter angelegte Kampagnen und Sensibilisierungsmaßnahmen als ausreichend entwickelt angesehen, um Themen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt an der gesamten Universität zu vermitteln. Die Maßnahmen sind klar formuliert, die erwarteten Verhaltensweisen für Mitarbeiter und Studierende sind festgelegt, eine integrative Sprache wird aktiv gefördert, und die Sichtbarkeit von Frauen bei universitären Aktivitäten wird als vorrangig angesehen. Die meisten Befragten (Professoren, Forscher, Mitarbeiter, Studierende) bewerteten die Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung als nützlich oder sehr nützlich. Von den verschiedenen GE-Maßnahmen wurden diejenigen, die auf die Bekämpfung sexueller Belästigung abzielen, als am nützlichsten bewertet. Die Befragten glauben, dass sie gut darüber informiert sind, wie sie Fälle von sexueller Belästigung melden können, sei es als Opfer oder als Zeuge. Es wurde jedoch festgestellt, dass die Informationen über die Ermittlungs- und Entscheidungsprozesse in Fällen sexueller Belästigung nicht ausreichend sichtbar oder verständlich sind. Infolgedessen wissen einige Personen nicht, welche Unterstützung oder Verfahren Opfern oder Zeugen von geschlechtsspezifischer Gewalt zur Verfügung stehen.

Nach Untersuchungen, die im selben Jahr in griechischen Hochschuleinrichtungen durchgeführt wurden, stimmte die überwiegende Mehrheit der Integration einer geschlechtersensiblen Sprachpolitik, Sensibilisierungsinitiativen und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu. Starke Unterstützung gab es auch für zusätzliche Maßnahmen, darunter die Umsetzung einer geschlechtersensiblen Sprachpolitik, Schulungen zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und Stereotypen sowie die Annahme weiterer Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung. Die Hälfte der Teilnehmer kannte und bewertete die bestehenden Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung positiv. Etwa ein Drittel der Befragten ist der Ansicht, dass die Beratungsdienste für Diskriminierung angemessen gefördert werden, während fast ein Viertel unsicher war. Ein Drittel der Befragten äußerte jedoch einen Mangel an Wissen über Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung sowie an Klarheit über Handlungen, die eine sexuelle Belästigung darstellen. Darüber hinaus waren sich zwei Fünftel der Befragten nicht sicher, ob es Richtlinien gibt, die beschreiben, wie Universitätsangehörige Fälle von sexueller Belästigung melden

können, was auf Unsicherheiten hinsichtlich der Meldewege für Fälle von sexueller Belästigung und der Beseitigung von Hindernissen für die Meldung hinweist.

Eine an deutschen Hochschulen durchgeführte Untersuchung ergab, dass die Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung als sehr nützlich angesehen werden. Die Befragten bewerteten Dienstleistungen wie die Hochschulpolitik zu sexueller Belästigung, die Verwendung einer integrativen Sprache und die Sichtbarkeit von Frauen in Expertengremien und in der Öffentlichkeitsarbeit positiv. Weniger als die Hälfte der Befragten befürwortete jedoch die Werbung für Beratungsstellen für Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung.

In Italien befürwortete die Mehrheit der Befragten alle Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung. Es wurde bestätigt, dass die von den Universitäten ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung klar formuliert sind, die erwarteten Verhaltensweisen von Mitarbeitenden und Studierenden festgelegt sind und die Handlungen, die als sexuelle Belästigung gelten, klar definiert sind. Aus subjektiver Sicht scheint jedoch das Vorhandensein von Beratungsdiensten für Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung nicht ausreichend gefördert zu werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die an Hochschuleinrichtungen in ausgewählten europäischen Ländern durchgeführten Untersuchungen eine allgemein positive Bewertung der in den Gleichstellungsplänen angewandten Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung ergeben. Allerdings gibt es nach wie vor einige Unzulänglichkeiten. Eine beträchtliche Anzahl der Befragten äußerte die Meinung, dass diese Maßnahmen nicht ausreichend sichtbar oder verständlich sind und die Werbung für Beratungsstellen für Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung unzureichend ist. In einigen Fällen fehlt es an Wissen über die Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung, über die Klarheit von Handlungen, die als sexuelle Belästigung gelten, und darüber, wie Universitätsangehörige Fälle von sexueller Belästigung melden können. Außerdem wissen einige nicht, welche Unterstützung oder Verfahren Opfern oder Zeugen von geschlechtsspezifischer Gewalt zur Verfügung stehen.

4.3 Bewährte Verfahren aus ausgewählten europäischen Ländern

Die Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung hängen häufig von der Bewertung früherer Pläne, den verfügbaren Ressourcen und politischen Entscheidungen von oben ab. In Italien beispielsweise werden die Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung als sehr erfolgreich bewertet. Neben anderen Maßnahmen

stellt der Ministerrat sicher, dass öffentliche Einrichtungen, einschließlich Universitäten, ein Arbeitsumfeld bieten, das frei von Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art ist, einschließlich sexueller Belästigung. Der Ausschuss für die Einheitliche Garantie überwacht und fördert die Gleichstellung der Geschlechter in akademischen Einrichtungen, indem er Personen, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder sexuelle Belästigung erfahren, unterstützt und berät. Der Ausschuss organisiert außerdem Veranstaltungen, Workshops und Informationskampagnen zur Förderung einer integrativen Organisationskultur, sorgt für eine ordnungsgemäße Bearbeitung von Fällen von geschlechtsspezifischer Diskriminierung oder sexueller Belästigung und ergreift erforderlichenfalls Korrekturmaßnahmen.

In Belgien führen die Universitäten verschiedene Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung durch, darunter eine Hotline für die Meldung von Vorfällen, die mit einem eigenen Budget und Personal ausgestattet ist, sowie eine externe Hotline, die von der flämischen Regierung organisiert wird. Sie entwickeln auch Verhaltenskodizes und Strategien, die Kampagnen, Schulungen für Unbeteiligte und ein Disziplinarverfahren für Personal und Studierenden umfassen. Breit angelegte Kampagnen und Sensibilisierungsmaßnahmen sind gut entwickelt, um Themen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt in der gesamten Universität zu vermitteln. In Deutschland haben sich Universitäten und Forschungseinrichtungen erfolgreich um die Beratung von Opfern oder Zeugen sexueller Belästigung bemüht.

In Griechenland wurde ein Verhaltenskodex und eine gute Praxis speziell auf Fälle von sexueller Belästigung innerhalb der akademischen Gemeinschaft zugeschnitten. Das GEP umfasst auch die Erstellung von Absichtserklärungen mit lokalen Einrichtungen, Krankenhäusern und anderen relevanten Institutionen, die das Engagement der Universität für die Förderung eines sicheren und integrativen akademischen Umfelds verstärken. Fakultätsmitglieder und Mitarbeiter werden ermutigt, unwillkommene Witze oder unsensible Bemerkungen gegenüber männlichen und weiblichen Akademikern zu vermeiden, was eine fast gemeinsame Anfälligkeit für solches Verhalten widerspiegelt. Darüber hinaus haben die in Griechenland eingeführten kommunalen Gleichstellungsausschüsse ein Netzwerk geschaffen, das dem Bereich der Hochschulbildung eine neue Dynamik verliehen hat. Dieses Netzwerk mobilisiert Einrichtungen und Einzelpersonen zur Ausarbeitung und Umsetzung von Aktionsplänen für Gleichstellung und Vielfalt, wobei häufig messbare Ziele verfolgt und die Sensibilität der Aktivitäten berücksichtigt werden

Die litauische Rektorenkonferenz hat ein Dokument zur Prävention von sexueller Belästigung im akademischen Bereich angenommen. Bei der Ausarbeitung des GEP wurden die EU-Leitlinien zur Gleichstellung der Geschlechter und die spezifischen Leitlinien für Hochschuleinrichtungen berücksichtigt. Heute haben verschiedene Universitäten und Forschungseinrichtungen in Litauen ihre eigenen Strategien gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung, die sich auf das Erkennen und Verstehen von potenzieller geschlechtsspezifischer Gewalt und die Schaffung eines sicheren, integrativen und sensiblen Umfelds konzentrieren. Die Universität

duldet keine direkte oder indirekte geschlechtsspezifische Diskriminierung, sexuelle Belästigung, psychische Gewalt oder Mobbing. Sie fördert ein gesundes, sicheres, transparentes, ethisches und integratives Umfeld, um Vielfalt und Integration zu unterstützen und gleichzeitig die Würde eines jeden Einzelnen zu schützen. Obwohl die Umsetzungsphase des GEP nicht finanziert ist, führt die Arbeitsgruppe die Aktivitäten zur Bewertung der Prävention von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt fort

In Polen regeln das Strafgesetzbuch und das Antidiskriminierungsgesetz die sexuelle Belästigung, ein entscheidender Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter. Im ersten Artikel des Dokuments werden die Bereiche und Methoden zur Bekämpfung von Verstößen gegen die Gleichbehandlung aus Gründen des Geschlechts, der Ethnie, der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung dargelegt. Das Dokument verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Hochschulbildung. Es gibt jedoch keine Regelungen oder Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in Bereichen wie der Einbeziehung des Geschlechts in Forschung und Lehre oder der Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing. Das GEP konzentriert sich jedoch auf Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung. Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt, Handlungen, die eine sexuelle Belästigung darstellen, und Richtlinien, wie Universitätsangehörige Vorfälle von sexueller Belästigung melden können - unabhängig davon, ob sie Opfer oder Zeugen sind - sind klar dargelegt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass verschiedene Länder eine Vielzahl von Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung durchführen. Diese Maßnahmen lassen sich in mehrere Kategorien einteilen: Anpassung der erforderlichen Dokumente auf nationaler und institutioneller Ebene, Einführung klarer und objektiver Verfahren, Schulung von Gemeindemitgliedern und Schaulustigen sowie Durchführung von Kampagnen und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Vermittlung der Problematik. Besonderes Augenmerk wird auf die Anerkennung der Fakten von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung gelegt. Die meisten Maßnahmen sind erfolgreich, wenn es ein gut koordiniertes Netzwerk der beteiligten Akteure gibt, das harmonisch funktioniert. Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, ein gesundes, sicheres, transparentes, ethisches und integratives Umfeld zu schaffen, das Vielfalt und Integration fördert und durch Hotlines zur Meldung von Vorfällen unterstützt wird

4.4 Empfehlungen zu Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung sollten neben anderen obligatorischen Anforderungen in den GEP aufgenommen werden. Gemäß den Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans muss ein GEP vier verpflichtende prozessbezogene Anforderungen erfüllen¹⁹ :

- **Öffentliches Dokument:** Es sollte ein formelles Dokument sein, das auf der Website der Einrichtung veröffentlicht, von der obersten Leitung unterzeichnet und innerhalb der Einrichtung aktiv kommuniziert wird. Es sollte unter anderem eine Verpflichtung zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung enthalten und klare Ziele, Aktionen und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele festlegen.
- **Zugewiesene Ressourcen:** Der GEP sollte durch Ressourcen und Fachwissen über geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung unterstützt werden, um den Plan umzusetzen. Die Hochschule sollte die Art und den Umfang der Ressourcen berücksichtigen, die zur Unterstützung der laufenden Prozesse erforderlich sind.
- **Datenerhebung und Überwachung:** Die Hochschuleinrichtungen müssen Daten erheben und einen Jahresbericht über Schlüsselindikatoren erstellen. Die Einrichtung sollte eine geeignete Methodik anwenden, um die relevantesten Indikatoren auszuwählen, die den Zielen und Vorgaben des GEP entsprechen, und sie sollte diese Daten jährlich erheben, analysieren und veröffentlichen.
- **Ausbildung:** Das Dokument muss Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen (Seminare, Konferenzen, Workshops usw.) zu geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung enthalten. Der Prozess sollte evidenzbasiert, fortlaufend und langfristig sein und die gesamte Einrichtung – Professor*innen, Forscher*innen, Mitarbeitende und Studierende - einbeziehen.

Bei der Erstellung eines GEP haben die Hochschuleinrichtungen das Recht zu entscheiden, welche spezifischen Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung sie darin aufnehmen wollen. Je nach den Bedürfnissen der einzelnen Einrichtungen können verschiedene Bereiche in dem Dokument kombiniert werden. Die Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans²⁰ und der GEAR-Tool-Schritt-für-Schritt-Leitfaden²¹ bieten Empfehlungen für die Behandlung der folgenden Dimensionen von Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung:

¹⁹ Europäische Kommission. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

²⁰ Europäische Kommission. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

²¹ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen - EIGE. (2022). Geschlechtergleichstellung in Wissenschaft und Forschung. GEAR tool step-by-step guide. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795_pdf_mh0922276enn_002.pdf
Geschlechtergleichstellung in Wissenschaft und Forschung - GEAR-Tool: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment>

- *Verhaltensweisen:* Festlegung und Kodifizierung der erwarteten Verhaltensweisen von Professoren, Forschenden, Mitarbeitenden und Studierenden in Bezug auf geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung. Es sollte sichergestellt werden, dass potenzielle Opfer oder Zeugen von Belästigung keine Angst haben, Vorfälle zu melden. Es sollte auch klargestellt werden, wie die Auslegung dieser Verhaltensweisen von der Macht oder Autorität innerhalb verschiedener Beziehungen abhängt.
- *Meldung:* In der Richtlinie sollte dargelegt werden, wie Mitglieder der Einrichtung Fälle von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung melden können, unabhängig davon, ob sie Opfer oder Zeugen sind. Beratungsstellen und/oder sichere Zonen sollten sichtbar sein, Hindernisse für die Meldung beseitigen und sicherstellen, dass die Meldungen ernst genommen werden. In der Richtlinie sollte bereits das Untersuchungsverfahren erläutert werden.
- *Untersuchung:* Die Richtlinie sollte sichtbare und leicht verständliche Informationen für alle bieten: Professoren, Forschenden, Mitarbeitenden und Studierenden. Sie sollte den Untersuchungs- und Entscheidungsfindungsprozess, einschließlich der damit verbundenen Fristen, darlegen. Die Untersuchungen selbst sollten unabhängig, fair, klar und transparent sein.
- *Unterstützung für Opfer:* In der Strategie sollte dargelegt werden, wie Opfer oder Zeugen beraten und informiert werden. Informationen über verfügbare Unterstützung, Beratung oder andere Formen der Hilfe - ob innerhalb der Institution oder durch externe Einrichtungen - sollten klar kommuniziert werden.
- *Disziplinarmaßnahmen und Strafverfolgung:* Die Politik sollte Verfahren für den Umgang mit Tätern auf der Ebene der Einrichtung umfassen. Sie sollte auch Leitlinien und Unterstützung für die Anzeige bei der Polizei und die Einleitung von Gerichtsverfahren enthalten.

Im GEP sollte erörtert werden, wie die gesamte Hochschuleinrichtung mobilisiert werden soll, um eine Kultur der Nulltoleranz gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung zu schaffen. Zu diesem Zweck sind Kommunikationsmaßnahmen und Schulungsprogramme von entscheidender Bedeutung. Schließlich wird empfohlen, dass sich die Einrichtungen auf die Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung konzentrieren und ein integratives und sicheres Umfeld für alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft gewährleisten.

5. Beispiele für gemeinschaftsbildende Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter unter Beteiligung aller relevanten Akteure

5.1 Einleitung

Eine Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschuleinrichtungen ist die Durchführung von Initiativen zur Gemeinschaftsbildung in diesem Bereich. Durch diese Initiativen können mehrere Interessengruppen in den Prozess der Verbesserung der Gleichstellung an den Einrichtungen einbezogen werden, einschließlich der Leitung, der Studierenden, des Lehrkörpers, des Verwaltungspersonals und der externen Interessengruppen. Diese Art von Maßnahmen trägt der Tatsache Rechnung, dass zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter mehr als nur Änderungen der Politik erforderlich sind, und unterstreicht die Bedeutung der Einbeziehung eines breiten Spektrums von Akteuren, insbesondere derjenigen, die an der Umsetzung von Maßnahmen beteiligt sind, und derjenigen, für die diese Maßnahmen gedacht sind, wie z. B. das Personal und die Studierenden.

Diese Beispiele zeigen, wie die Zusammenarbeit dazu beitragen kann, den Status der Geschlechtergleichstellung an Hochschulen zu verändern. Universitäten und Hochschulen haben gemeinschaftliche Anstrengungen unternommen, um geschlechtsspezifische Unterschiede zu verringern, das Bewusstsein für das Thema Geschlecht zu schärfen und unterrepräsentierte Gruppen zu unterstützen. Von Graswurzelkampagnen und Mentorenprogrammen bis hin zu Reformen und Partnerschaften mit externen Organisationen lassen sich verschiedene Strategien finden, die auch andere nutzen können.

In diesem Kapitel werden verschiedene Beispiele für gemeinschaftsbildende Initiativen zur Gleichstellung von Frauen und Männern erörtert und wenn möglich ein Beispiel aus der Praxis angeführt. Bevor wir uns mit den konkreten Beispielen befassen, werden wir verschiedene

relevante interne und externe Interessengruppen erörtern, die an diesen Aktivitäten beteiligt sein können. Dies wird es uns ermöglichen, die potenziell beteiligten Akteure für jedes Beispiel aufzulisten, das im weiteren Verlauf dieses Kapitels behandelt wird.

5.2 Relevante Interessengruppen

Bevor wir Beispiele für gemeinschaftsbildende Initiativen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschuleinrichtungen untersuchen, wollen wir alle relevanten Interessengruppen solcher Einrichtungen erfassen, die in diese Initiativen und Aktivitäten einbezogen werden können und sollten. Dazu werden wir das Toolkit von GEAR (Gender Equality in Academia and Research) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen verwenden.²² Zunächst werden die internen Stakeholder erörtert, dann die externen Stakeholder.

INTERNE STAKEHOLDER

In der Regel handelt es sich bei den Akteuren, die in einer Hochschuleinrichtung mit der Gleichstellung befasst sind, um das obere Management, das mittlere Management und die Leitung, das Forschungs- und Lehrpersonal, das Verwaltungspersonal und die Studierenden. Wenn die Hochschuleinrichtung über ein für die Gleichstellung zuständiges Referat verfügt, kann dieses entweder in einer dieser Abteilungen angesiedelt sein, wie z. B. in der Personalabteilung, oder es kann eine eigene Person oder Einheit für die Gleichstellung geben, wie z. B. einen Gleichstellungsbeauftragten, ein Team oder einen Ausschuss.

GESCHÄFTSLEITUNG

Personen in der obersten Führungsebene haben die Befugnis, Entscheidungen zu treffen, die sich auf die gesamte Organisation auswirken, was sie zu wichtigen Impulsgebern für jede Initiative zur Gleichstellung innerhalb ihrer Einrichtung macht. Ihre Unterstützung von Initiativen zur Förderung des Engagements und ihr Einsatz für die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Institution sind entscheidend für die Einbindung der Beteiligten und die Überwindung von Widerständen

Ihre Rolle bei Initiativen zum Aufbau von Gemeinschaften umfasst:

- Offene Unterstützung von Gemeinschaftsinitiativen zur Gleichstellung der Geschlechter und Engagement für die Förderung eines integrativen Umfelds.
- Unterstützung von gemeinschaftsbildenden Maßnahmen und Förderung von Initiativen, die verschiedene Interessengruppen zusammenbringen, um geschlechtsspezifische

²² <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

Fragen anzugehen, sowie Gewährleistung der Anerkennung und Wertschätzung dieser Bemühungen.

- Idealerweise sollten Sie an der Planung und Durchführung von Gemeinschaftsinitiativen beteiligt sein und Einblicke, Einfluss und ein Netzwerk bieten.
- Bereitstellung angemessener finanzieller und personeller Ressourcen, um den Erfolg von Initiativen zum Aufbau von Gemeinschaften zu gewährleisten, die sich auf die Gleichstellung der Geschlechter konzentrieren.
- Genehmigung einschlägiger Unterlagen, Verfahren und Aktivitäten, die von der Gemeinschaft betriebene Veränderungen in Richtung Gleichstellung erleichtern.
- Überwachen Sie die Fortschritte, indem Sie regelmäßige Updates über die Umsetzung und die Ergebnisse der gemeinschaftsbildenden Maßnahmen anfordern, um eine kontinuierliche Verbesserung und Rechenschaftspflicht zu gewährleisten.

MITTLERES MANAGEMENT UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Das mittlere Management und die Führungskräfte spielen ebenfalls eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung von Gleichstellungsinitiativen vor Ort, da diese Akteure den täglichen Betrieb in Abteilungen, Forschungsgruppen oder Personal- und Studierendendiensten leiten. Ihre engere Interaktion mit Lehrkräften, Mitarbeitern, Studierenden und anderen Akteuren macht sie bei der Förderung und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen wertvoll.

Ihre Rolle bei Initiativen zum Aufbau von Gemeinschaften umfasst:

- öffentlich für die Gleichstellung von Frauen und Männern eintreten und sich aktiv an gemeinschaftsbildenden Maßnahmen innerhalb ihres Referats und in anderen Referaten der Einrichtung beteiligen.
- Sie beteiligen sich an der Planung und Durchführung von Gemeinschaftsinitiativen, helfen bei der Aufrechterhaltung des dafür vorgesehenen Budgets und bieten Einblicke und Fachwissen aus ihren spezifischen Bereichen.
- Erleichterung und Beaufsichtigung der praktischen Umsetzung von gemeinschaftsbildenden Aktivitäten und Programmen auf Anweisung der Geschäftsleitung.
- Stellen Sie sicher, dass geschlechtsspezifische Aspekte in Diskussionen, Workshops und Aufklärungsmaßnahmen in der Gemeinschaft berücksichtigt werden, auch wenn diese nicht speziell auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet sind.
- Sammlung und Bereitstellung der erforderlichen Daten und Rückmeldungen zur Überwachung des Fortschritts und der Auswirkungen der auf die Gleichstellung der Geschlechter ausgerichteten Gemeinschaftsinitiativen.

MITARBEITENDE IN FORSCHUNG UND LEHRE

Sie stehen den Studierenden am nächsten und sind gleichzeitig die Nutznießer jeglicher Aktivitäten zur Gleichstellung der Geschlechter.

Sie spielen eine Rolle bei Initiativen zum Aufbau von Gemeinschaften, zum Beispiel auf folgende Weise:

- Sie beteiligen sich an der Planung und Entwicklung von Initiativen zum Aufbau von Gemeinschaften, indem sie ihr Fachwissen und ihre Erkenntnisse weitergeben.
- Organisieren und/oder leiten Sie Workshops, Seminare und Diskussionen, die sich auf die Gleichstellung der Geschlechter konzentrieren und an denen Studierende, Kollegen und möglicherweise auch Führungskräfte und externe Interessengruppen teilnehmen.
- Mentorenschaft für unterrepräsentierte Gruppen und Unterstützung ihrer Teilnahme an Gemeinschaftsinitiativen.
- Förderung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit und Zusammenarbeit mit externen Organisationen, anderen Abteilungen und gesellschaftlichen Gruppen, um die Wirkung von Gleichstellungsinitiativen zu verstärken.

VERWALTUNGSPERSONAL, NICHT-WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Die Einbeziehung des Verwaltungspersonals in Initiativen zum Aufbau von Gemeinschaften im Bereich der Geschlechtergleichstellung ist aus mehreren Gründen wichtig. Ihre Perspektiven und ihr Fachwissen stellen sicher, dass die Initiativen die Bedürfnisse der gesamten Organisation berücksichtigen und wirksam umgesetzt werden. Abteilungen wie die Personalabteilung können unvoreingenommene Verfahren und faire Einstellungen fördern und so eine integrative Kultur begünstigen. Kommunikationsabteilungen können das Bewusstsein schärfen und Informationen verbreiten, während Rechts- und Finanzabteilungen die Durchführbarkeit von Initiativen sicherstellen können. Abteilungen für Forschungsunterstützung können die Geschlechterperspektive in Lehre und Forschung integrieren.

Zu den Aufgaben des Verwaltungspersonals können gehören:

- Unterstützung und Förderung von Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung in ihren Abteilungen.
- Sie beteiligen sich an der Planung und Umsetzung von Gemeinschaftsinitiativen, indem sie ihre Erfahrungen, ihr Fachwissen und ihre Perspektiven einbringen.
- Gewährleistung der praktischen Durchführung von gemeinschaftsbildenden Aktivitäten und Programmen.
- Berücksichtigung geschlechterspezifischer Aspekte in Verwaltungsverfahren, Politik und Kommunikation.
- Erhebung von Daten und Erstellung von Berichten, um den Fortschritt und die Auswirkungen von Initiativen zum Aufbau von Gemeinschaften auf die Gleichstellung der Geschlechter zu verfolgen.

STUDIERENDE

Die Einbindung von Studierenden in Initiativen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist von entscheidender Bedeutung für die Schaffung eines integrativeren und

bewussteren akademischen Umfelds. Ein Schlüsselement für den Erfolg des GEP ist die aktive Beteiligung der Studierenden. Es wurde vorgeschlagen, mit Studentenvereinigungen zusammenzuarbeiten, die eine entscheidende Rolle bei der Sensibilisierung und Förderung der Gleichstellung spielen können. Es könnten Grundkurse für aktives Zuhören initiiert werden, um einen diskreten und unterstützenden Raum für gegenseitiges Zuhören zu schaffen. Einige Verbände und Organisationen haben dem Thema bereits besondere Aufmerksamkeit gewidmet und könnten in spezifische Initiativen wie Podcasts, Workshops und andere interaktive Aktivitäten eingebunden werden, die das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen und konkrete Maßnahmen fördern. Als Nutznießer werden die Studierenden für geschlechtsspezifische Themen in allen Disziplinen sensibilisiert, einschließlich Karriereentwicklung und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt, und sie werden ermutigt, geschlechtsspezifische Perspektiven in ihrer Forschung anzuwenden. So werden sie darauf vorbereitet, die Gleichstellung der Geschlechter in ihrer künftigen Laufbahn als Lehrende und Forschende zu fördern. Der Aufbau einer Gemeinschaft, die sich mit der Gleichstellung der Geschlechter befasst, kann die Studierenden auch in ihrem akademischen Werdegang stärken.

Die Rolle der Studierenden kann Folgendes umfassen:

- Aktive Teilnahme an gemeinschaftsbildenden Maßnahmen wie Workshops und Schulungen zu unbewussten Vorurteilen und geschlechtsspezifischer Gewalt.
- Beiträge zu Meinungen und Erkenntnissen bei der Entwicklung und Umsetzung von Initiativen zum Aufbau von Gemeinschaften.
- Übernehmen Sie eine Führungsrolle in der Gleichstellungsarbeit, z. B. in einem Ausschuss, als Mentor für Gleichaltrige oder als Leiter einer Gemeinschaftsinitiative.

EXTERNE INTERESSEGRUPPEN

An Initiativen zum Aufbau von Gemeinschaften sind häufig auch andere Akteure als die Organisation selbst beteiligt. Zu den externen Partnern können Gender-Experten und -Berater, Forscher und akademische Kontakte aus anderen Einrichtungen, Nichtregierungsorganisationen, die sich mit Themen wie Gewalt gegen Frauen oder geschlechtsspezifischen Vorurteilen befassen, Rechnungsprüfungsorganisationen und verschiedene Netzwerke wie Hochschulgruppen oder Finanzierungsstellen gehören. Darüber hinaus können auch politische Persönlichkeiten oder Regierungsministerien hilfreich oder wichtig sein. Diese externen Stakeholder können Fachwissen und Kenntnisse zur Verfügung stellen, indem sie beispielsweise einen Workshop leiten, sie können die Perspektive eines Außenstehenden einnehmen und sie können dazu beitragen, das Netzwerk von Einrichtungen, die an der gleichen Sache arbeiten, zu erweitern, eine Gemeinschaft über mehrere Hochschuleinrichtungen hinweg aufzubauen, die beispielsweise den Informationsaustausch und gemeinsame Initiativen ermöglichen kann.

5.3 Woche der Geschlechtergleichstellung

Ein erstes Beispiel für eine gemeinschaftsbildende Initiative zur Gleichstellung von Frauen und Männern, das in diesem Kapitel behandelt wird, ist eine so genannte Gleichstellungswoche. Eine Gleichstellungswoche ist eine organisierte Reihe von Veranstaltungen und Aktivitäten, die eine Woche lang stattfinden, um das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen zu schärfen. In der Regel wird sie einmal im Jahr organisiert. Ziel ist es, die gesamte Gemeinschaft über Themen wie geschlechtsspezifische Vorurteile, sexuelle Belästigung und die berufliche Förderung von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen aufzuklären und einzubeziehen. Sie kann auch Gelegenheiten zum Knüpfen von Netzwerken und zur Initiierung von Mentorenprogrammen bieten. Zu den Akteuren gehören in der Regel Studierende, Lehrkräfte, Verwaltungsmitarbeiter und externe Partner wie Nichtregierungsorganisationen und Gleichstellungsexperten.

Zu den Aktivitäten, die während dieser Woche organisiert werden, können gehören:

- Podiumsdiskussionen: Experten, Mitglieder der Universitätsleitung und Studierendenvertreter diskutieren über verschiedene Aspekte der Gleichstellung.
- Workshops: interaktive Sitzungen zu Themen wie unbewusste Vorurteile, geschlechtersensible Pädagogik und Führungsqualitäten für Frauen.
- Filmvorführungen und Debatten: Vorführung von Filmen mit Bezug zu geschlechtsspezifischen Themen, gefolgt von offenen Debatten oder Diskussionen.
- Networking-Veranstaltungen: Gelegenheiten für Studierenden, Dozierenden und Mitararbeitenden, Kontakte zu knüpfen und Erfahrungen auszutauschen.

Eine ähnliche Aktivität findet an der Vrije Universiteit Brussel (VUB) in Belgien statt, die jedes Jahr im März, in der Woche des Internationalen Frauentags (8. März), eine "Gender Week" veranstaltet. Diese Woche wird von der VUB-Leitung in Zusammenarbeit mit dem VUB-Expertenzentrum für Gender, Diversität und Intersektionalität organisiert und umfasst eine Reihe von Aktivitäten, darunter Dokumentarfilmvorführungen, themenbezogene Vorträge sowie Podiumsdiskussionen und Debatten.

5.4 Mentorenprogramme

Ein zweites Beispiel für gemeinschaftsbildende Initiativen sind Mentorenprogramme. Bei diesen Programmen werden erfahrene Personen mit weniger erfahrenen Mentees zusammengebracht, um ihnen Anleitung und Unterstützung zu geben, wobei der Schwerpunkt auf der Gleichstellung der Geschlechter liegt. Ziel ist es, die berufliche Entwicklung und das persönliche Wachstum von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen zu fördern und ihnen bei der Bewältigung von Herausforderungen und Chancen zu helfen. Zu den Hauptakteuren gehören Mentoren (häufig akademische Lehrkräfte), Mentees (Studierende oder

Berufsanfänger) und Programmkoordinatoren, die sowohl aus dem Unternehmen selbst als auch aus externen Organisationen stammen können

Mentorenprogramme können aus verschiedenen Komponenten bestehen, darunter:

- Regelmäßige Treffen: strukturierte Interaktionen zwischen Mentoren und Mentees, um die berufliche Entwicklung und die Herausforderungen für die Studierenden zu besprechen.
- Workshops und Seminare: Schulungen zu Themen wie Karriereplanung, Work-Life-Balance und Umgang mit der Geschlechterdynamik am Arbeitsplatz.
- Vernetzungsmöglichkeiten: Veranstaltungen, die Mentoren, Mentees und andere Akteure zusammenbringen, um berufliche Netzwerke aufzubauen.

5.5 Task Force Gleichstellung der Geschlechter

Eine Gleichstellungs-Taskforce ist eine engagierte Gruppe innerhalb einer Organisation, die sich auf die Identifizierung und Behandlung von Problemen der Geschlechterungleichheit konzentriert. Ziel ist die Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Förderung eines gerechteren Umfelds. Zu den Akteuren dieser Initiative gehören Mitglieder aus verschiedenen Abteilungen, einschließlich der Personalabteilung, der Geschäftsleitung, Studierendenvertreter und Vertretende von externen Organisationen oder Beiräten, die sich mit Geschlechterfragen befassen

Die Task Force kann:

- Durchführung von Bewertungen: regelmäßige Evaluierung des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern in verschiedenen Abteilungen, sowohl für Studierende als auch für das (akademische oder administrative) Personal.
- Entwicklung von Strategien: Formulierung und Empfehlung von Strategien zur Förderung der Gleichstellung.
- Organisation von Schulungen: Schulung von Lehrkräften und Mitarbeitern zu geschlechtsspezifischer Sensibilität und integrativen Praktiken.
- Überwachung der Fortschritte: Verfolgung und Berichterstattung über die Umsetzung von Gleichstellungsinitiativen.

5.6 Gender-Forschungsinitiativen

Gender-Forschungsinitiativen umfassen Projekte und Studien, die darauf abzielen, geschlechtsspezifische Fragen innerhalb und außerhalb der Organisation zu erforschen und zu behandeln. Ziel ist es, neue Erkenntnisse zu gewinnen, die als Grundlage für Maßnahmen und Praktiken zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung dienen können. Zu den

Akteuren gehören Forscher (die Mitglieder des Lehrkörpers, aber auch Studierenden sein können), akademische Partner, Gender-Experten und oft auch Förderorganisationen oder Forschungseinrichtungen. Bei dieser Art von Aktivitäten geht es um die Förderung und Finanzierung interdisziplinärer Forschungsprojekte, die sich mit Gender-Fragen befassen.

Zu den wichtigsten Aktivitäten könnten gehören:

- Forschungsstipendien: Finanzierung von Projekten zur Erforschung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in verschiedenen Bereichen.
- Forschungsseminare: regelmäßige Seminare, in denen Forscher ihre Ergebnisse präsentieren und mit der Universitätsgemeinschaft und externen Interessengruppen diskutieren können.
- Unterstützung bei der Veröffentlichung: Unterstützung der Forscher bei der Veröffentlichung ihrer Arbeit und der Verbreitung der Ergebnisse an ein breiteres Publikum.

5.7 Inklusive Lehrplanentwicklung

Die Entwicklung inklusiver Lehrpläne konzentriert sich auf die Erstellung und Überarbeitung akademischer Programme, um unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen und geschlechtsspezifische Vorurteile zu beseitigen. Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle Studierenden eine Ausbildung erhalten, die ein breites Spektrum an Erfahrungen und Standpunkten widerspiegelt. Zu den beteiligten Akteuren gehören akademische Lehrkräfte, Studierende und manchmal auch externe Berater oder Gleichstellungsexperten. Diese Aktivität zielt darauf ab, die Geschlechterperspektive in den Lehrplan der Universität in allen Disziplinen zu integrieren.

Dies beinhaltet:

- Lehrplanüberprüfung: Bewertung bestehender Lehrveranstaltungen, um geschlechtsspezifische Vorurteile zu ermitteln und zu beseitigen.
- Schulung von Lehrkräften: Angebot von Schulungen für akademisches Personal über die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Lehre.
- Einbindung der Schüler: Einbindung der Schüler in den Prozess, um sicherzustellen, dass der Lehrplan verschiedene Standpunkte und Erfahrungen widerspiegelt.

5.8 Jährliche Gleichstellungspreise

Mit den jährlichen Gleichstellungspreisen werden Leistungen bei der Förderung der Gleichstellung innerhalb der Organisation anerkannt und gewürdigt. Ziel ist es, erfolgreiche Initiativen hervorzuheben, andere zu inspirieren und Einzelpersonen oder Gruppen

auszuzeichnen, die einen bedeutenden Beitrag geleistet haben. Zu den Stakeholdern gehören Studierende, akademisches Personal, Verwaltungspersonal, mittlere und höhere Führungskräfte als Mitglieder von Nominierungsausschüssen und möglicherweise auch Mitglieder der breiteren Gemeinschaft, die an der Preisverleihung teilnehmen oder sie besuchen

Zu den Aktivitäten im Zusammenhang mit dieser Art von Auszeichnung (oder Auszeichnungen) können gehören:

- Nominierungs- und Auswahlverfahren: Ein integratives Verfahren, das die Beiträge von Studierenden, Lehrkräften und Mitarbeitern einbezieht.
- Preisverleihung: eine formelle Veranstaltung, um die Erfolge zu feiern und bewährte Verfahren hervorzuheben.
- Verbreitung: Weitergabe der Geschichten der Preisträger als Fallstudien zur Inspiration und zum Lernen in der gesamten Einrichtung.

5.9 Ressourcenzentrum für Geschlechtergleichstellung

Eine letzte gemeinschaftsbildende Maßnahme ist die Einrichtung eines Ressourcenzentrums für die Gleichstellung der Geschlechter, das Informationen, Unterstützung und Ressourcen zum Thema Gleichstellung bietet. Das Ziel ist es, einen Knotenpunkt für Bildungsmaterialien, Beratung und Interessenvertretung zu schaffen, um die Bemühungen um Geschlechtergleichheit zu unterstützen. Zu den Akteuren gehören Mitarbeiter des Zentrums, Studierende, Dozierende und möglicherweise externe Gender-Experten sowie Gemeinschaftsorganisationen, die mit dem Zentrum zusammenarbeiten, um Dienstleistungen und Workshops anzubieten

Zu den Dienstleistungen dieses speziellen Zentrums innerhalb der Universität, das als Drehscheibe für Ressourcen und Unterstützung im Bereich der Geschlechtergleichstellung dient, können gehören:

- Ressourcenbibliothek: eine Sammlung von Büchern, Artikeln und anderen Materialien zum Thema Gleichstellung.
- Beratungsdienste: Unterstützung für Studierende und Mitarbeiter bei geschlechtsspezifischen Fragen.
- Schulungen und Workshops: regelmäßige Veranstaltungen zu Themen wie Geschlechtersensibilität, Führung und berufliche Entwicklung.

6. Präsentation von Beispielen für Schulungspläne, Bewertung und Erfahrungen mit Workshop-Veranstaltungen

6.1 Muster-Schulungspläne

MODUL I - STEREOTYPE UND VORURTEILE

Dieses Modul sollte sich mit Fragen im Zusammenhang mit Stereotypen in einem bestimmten Land befassen - die Schulungsteilnehmer müssen sich ihrer eigenen Stereotypen bewusst werden und wissen, woher diese Stereotypen stammen könnten. Es ist notwendig, verschiedene Quellen von Stereotypen im Kontext von zu erklären:

- Denkmuster, kognitive Muster;
- Sozialisierung.

Die Teilnehmer müssen auch lernen:

- Wie Vorurteile gebildet werden
- Was ist der Unterschied zwischen Stereotypen und Vorurteilen?
- Wie Stereotypen das Auftreten von Vorurteilen beeinflussen.

MODUL II - DER WEG VOM STEREOTYP ZUR DISKRIMINIERUNG

In diesem Modul sollen sich die Teilnehmer (anhand von Beispielen) mit dem Mechanismus der Diskriminierung vertraut machen:

- Diskriminierender Dreiklang = (Stereotypen - Vorurteile - Diskriminierung);
- Gordon Allports Pyramide des Hasses.

MODUL III - DISKRIMINIERUNG

In diesem Modul ist es sehr wichtig, darüber zu sprechen:

- Grundlegende Informationen über Diskriminierung
- Was ist Diskriminierung - Definition
- Wie man Diskriminierung erkennt - Erscheinungsformen und Formen
- Rechtlicher und institutioneller Schutz

- Was sind die gesetzlich geschützten Merkmale?
- Diskriminierung im Arbeitsgesetzbuch
- Formen der Diskriminierung
- Direkte Diskriminierung
- Indirekte Diskriminierung
- Verpflichtung zum gleichen Entgelt
- Verbot von Vergeltungsmaßnahmen
- Ausnahmen von der Gleichbehandlung

MODUL IV - BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

In diesem Modul sollen die Teilnehmer mit den folgenden Konzepten vertraut gemacht werden:

- Mobbing,
- sexuelle Belästigung (als besondere Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts).

Es ist auch wichtig, dass die Teilnehmer wirksame Formen der Reaktion auf sexuelle Belästigung lernen und erfahren, wo und wie sie solche Fälle melden können. Das nächste Thema für Modul IV ist die Vorstellung, Diskussion und Übung der Verwendung einer integrativen Sprache.

KOMMENTARE

Die Zeit und die Themen, die während der Schulung behandelt werden, hängen von dem Ausbilder und der Organisation ab, in der die Schulung stattfindet. Es ist besonders wichtig, darauf zu achten, dass es sich lohnt, E-Learning-Schulungsmodule zu den oben genannten Themen vorzubereiten. Die E-Learning-Form der Schulung ermöglicht es den Mitarbeitern, sich häufiger mit wichtigen Themen zu befassen.

6.2 Bewertung und Erfahrungen mit Workshop-Veranstaltungen

Der Evaluierungsprozess sollte mit der Formulierung der Evaluierungsziele beginnen, die es Ihnen ermöglichen, zu bestimmen, was Gegenstand der Analyse sein wird, wer in den Evaluierungsprozess einbezogen werden soll, wann dieser Prozess stattfinden soll und wie er durchgeführt werden soll.

Für die Bewertung gibt es zwei Ansätze:

1. behandelt die Bewertung als eine Studie, die objektive Daten liefern soll (unter Verwendung soziologischer und statistischer Forschung);

2. betont die Rolle der Evaluierung als partizipativer Prozess, der Raum für unterschiedliche Standpunkte bietet. Im Gegensatz zum ersten Ansatz ist hier die Suche nach einer objektiven Wahrheit nicht das primäre Ziel.

Im Falle der Gleichstellungsworkshops scheint der zweite Ansatz angemessener zu sein. Dieser Ansatz geht von der Befähigung der am Prozess beteiligten Personen und der Einbeziehung von Vertretern der verschiedenen Gruppen aus. Jede teilnehmende Gruppe wird den Workshop aus einem anderen Blickwinkel betrachten, so dass Sie sich ein möglichst umfassendes Bild vom Ganzen machen können.

Die Bewertung wird durchgeführt, um:

- Die Umsetzung von Programmen zu modifizieren, z. B., um ihre Wirksamkeit zu erhöhen,
- Die Nützlichkeit des Workshops für die Empfänger zu erfahren,
- Eine bestimmte Phase des Workshops zusammenfassen,
- Die Stärken und Schwächen des Bildungsprozesses zu ermitteln,
- Einzelne Elemente des Workshops zu verbessern,
- Das Workshop-Programm an die Erwartungen der Empfänger anzupassen,
- Lernen Sie die Auswirkungen des Workshops kennen,
- Den weiteren Entwicklungsweg der Teilnehmer zu bestimmen,
- Andere Ziele zu verfolgen.

Der Erfolg eines Workshops hängt von vielen Faktoren ab, wie z. B:

- a) Gruppendynamik,
- b) das Ausmaß, in dem das Lernen berücksichtigt wird
- c) Konflikte in der Gruppe,
- d) Methode zur Erörterung des Themas usw.

Jeder der genannten Faktoren wirkt sich auf die Endergebnisse des Workshops aus. Sobald der Zweck der Evaluierung festgelegt ist, wofür ihre Ergebnisse verwendet werden sollen und wer an der Vorbereitung, Durchführung und Diskussion beteiligt sein soll, muss überlegt werden, was evaluiert werden soll. Handelt es sich um eine breit angelegte Analyse, die den Prozess der Bedarfsermittlung, der Rekrutierung, der Programmvorbereitung, der Durchführung und der Auswirkungen abdeckt, oder wird vielleicht nur ein ausgewählter Teil berücksichtigt, z. B. die Auswirkungen des Workshops nach dessen Abschluss?

Der nächste Schritt besteht darin, den Gegenstand und den Umfang der Evaluierung festzulegen.

BEWERTUNGSMODELLE

Die Analyse kann nach mehreren verschiedenen Modellen durchgeführt werden. Die nachstehende Tabelle zeigt vier verschiedene Studiendesigns.

MODELL	DIE IM MODELL VERWENDETEN BEWERTUNGSSTUFEN
MODEL BY KIRKPATRICK	4 EBENEN 1. Reaktion - waren die Teilnehmer mit dem Workshop zufrieden? 2. Lernen - was haben die Teilnehmer während des Workshops gelernt? 3. Verhalten - haben die Teilnehmer ihr Verhalten nach dem Workshop geändert und was haben sie während des Workshops gelernt? 4. Ergebnisse - Haben sich die Verhaltensänderungen positiv auf die Organisation/die Einrichtung/das Umfeld ausgewirkt, in dem sie leben, arbeiten oder tätig sind?
CIPP-MODELL	4 EBENEN 1. Bewertung des Kontextes - wurden die richtigen Ziele für diesen Workshop gewählt? 2. Bewertung des Inputs - ist das Programm gut geplant? Verfügen Sie über ausreichende Mittel, um diesen Workshop zu organisieren? 3. Prozessevaluation - wie ist der Workshop verlaufen? Was war die Meinung der Teilnehmer? 4. Bewertung der Auswirkungen (Produkte) - Wurden die Ziele erreicht?
MODEL BY BRINKERHOFF	6 EBENEN 1. Ziele setzen - welche Bedürfnisse gibt es? Sind diese Bedürfnisse real? 2. Workshop-Struktur - was braucht es, um diese Bedürfnisse zu erfüllen? Wird diese Struktur des Workshops den Bedürfnissen gerecht? 3. Programmdurchführung - wie bewerten Sie das Programm in der Praxis? 4. Unmittelbare Auswirkungen - haben die Teilnehmer etwas gelernt? Was? 5. Auswirkungen oder Nutzung von Auswirkungen in der Zwischenphase - Nutzen die Teilnehmer das, was sie während des Workshops gelernt haben? 6. Auswirkungen (langfristige Effekte) und Wert - hat der Workshop zu signifikanten oder dauerhaften Veränderungen in den Organisationen der Teilnehmer geführt und einen sichtbaren Einfluss auf ihre individuelle Entwicklung gehabt?
SYSTEMISCHE R ANSATZ VON BUSHNELL	4 EBENEN 1. Input - Welche Inputs sind für den Workshop erforderlich? (Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmer, materielle Ressourcen usw.). 2. Prozess - wie sehen die Phasen der Planung und Konzepterstellung aus? und Struktur, Detailentwicklung und Durchführung des Workshops?

3. Ergebnisse - wie sind die Reaktionen der Teilnehmer, welche Kenntnisse und Fähigkeiten haben sie erworben, welche Verhaltensweisen haben sie überdacht und welche Einstellungen haben sie verändert?
4. Auswirkungen - wie hat sich der Workshop auf die Organisationen der Teilnehmer ausgewirkt?

BEWERTUNGSPROZESS

Die Workshop-Evaluierung ist ein geplanter und in das Workshop-Programm integrierter Prozess. Der Evaluierungsprozess beginnt mit den Vorbereitungen für den Workshop und läuft parallel zu seiner Durchführung.

Der Workshop kann in mindestens vier **Schlüsselmomenten** bewertet werden:

1. Erste Evaluierung (ex-ante) - findet statt, nachdem der Schulungsbedarf ermittelt und ein Workshop-Programm entwickelt wurde. In dieser Phase lohnt es sich, die Annahmen und Bedürfnisse, auf denen das Programm basiert, sowie das Programmkonzept selbst zu überprüfen und, falls erforderlich, größere Änderungen oder kleinere Korrekturen vorzunehmen.

2. Kontinuierliche Bewertung - diese Art der Bewertung wird während des Workshops durchgeführt. Das Programm wird täglich überprüft, um festzustellen, ob es den Bedürfnissen entspricht und die festgelegten Ziele erreicht. Ein Element dieser Evaluierung besteht darin, die Erwartungen zu Beginn des Unterrichts zu sammeln und am Ende des Workshops auf sie Bezug zu nehmen. Es ist wichtig, den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, ihren Lernprozess ständig zu kommentieren und zu "kontrollieren". Daher basiert das Modell des Erfahrungslernens von Kolb auf einem ständigen Evaluierungsprozess, was selten beachtet wird, z. B. die Reflexions- oder Bezugsphase einer gegebenen Erfahrung zur Realität (Phase II und IV im Kolb-Zyklus) ermöglichen es sowohl den Ausbildern als auch den Teilnehmern, den Lernprozess zu beobachten, was mit dem partizipativen Evaluierungsmodell übereinstimmt.

Die wichtigsten Methoden einer solchen Bewertung sind:

- "Runden"/Diskussion zum Abschluss des Tages oder
- schriftliche Kommentare der Teilnehmer usw.

3. Abschließende Bewertung - diese Bewertung wird am Ende des Workshops durchgeführt. Dabei geht es in erster Linie um die Reaktionen der Teilnehmer, ihre Meinung zu den Lernergebnissen, die Bewertung des Grades der Erreichung der allgemeinen und spezifischen Ziele. Die am häufigsten verwendeten Instrumente sind Umfragen zum Grad der Zufriedenheit, mündliche Erklärungen, die Darstellung ihrer Meinungen in visueller

Form, z. B. auf Postern, der Verweis auf die Erwartungen, die Reflexion durch das für die Planung der Schulung verantwortliche Team.

4. Ex-post-Evaluierung - diese Art der Analyse wird auch als "Wirkungsevaluierung" bezeichnet. Sie wird mindestens sechs Monate nach dem Ende des Workshops durchgeführt. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie sich der Workshop nach Ansicht der Teilnehmer auf ihre individuelle Entwicklung ausgewirkt hat und wie er sich auf die Situation der Gruppen, für die sie arbeiten, oder ihrer Einrichtungen/Organisationen ausgewirkt hat. Dabei kommen Methoden wie Fallanalysen, Umfragen oder Interviews mit Personen, die mit den Teilnehmern des zu evaluierenden Workshops zusammenarbeiten, Untersuchungen ganzer Organisationen usw. zum Einsatz.

Sobald wir wissen, warum wir die Evaluierung durchführen wollen, welches Thema evaluiert werden soll und wann wir sie durchführen sollten, müssen wir festlegen, was wir herausfinden wollen und wie wir es überprüfen werden.

In dieser Phase der Planung und Durchführung der Evaluierung sind die folgenden Konzepte wichtig:

- Bewertungskriterien, Schlüsselfragen und Zufriedenheitsindikatoren.
- Bewertungskriterien, Forschungsfragen und Zufriedenheitsindikatoren

Bewertungskriterien sind Werte für einen bestimmten Workshop, und die wichtigsten Bewertungsfragen sind die gleichen wie Forschungsfragen (es handelt sich nicht um Fragen, die später in Forschungsinstrumente aufgenommen werden). Sie sollten sich auf den Zweck der Evaluierung beziehen. Kriterien und Schlüsselfragen sind eng miteinander verbunden.

RELEVANZ (ADEQUAZITÄT) - kann sich z. B. auf die angemessene Auswahl der Ziele der Teilnehmer oder der angewandten Bildungsmethoden in Bezug auf die Bildungsziele und -inhalte beziehen. Beispiele für Fragen, die sich aus diesem Kriterium ergeben, sind:

- Inwieweit entsprechen die Ziele des Workshops den diagnostizierten Bedürfnissen einer bestimmten Gruppe?
- Gibt es alternative Methoden zu den im Workshop verwendeten, um die Bildungsziele zu erreichen? Wenn ja, welche? Warum hat sich der Leiter für diese Methoden entschieden? Welche Konsequenzen hatte dies für den Bildungsprozess?

EFFEKTIVITÄT - bezieht sich meist auf den Grad der Erreichung der Ziele und Ergebnisse des Workshops und bestimmt den Einfluss externer Faktoren auf die endgültigen Auswirkungen des Workshops. Um die Effektivität während des Bildungsprozesses zu testen, werden manchmal "Hausaufgaben" verwendet, bei deren Erledigung die erworbenen Fähigkeiten

überprüft werden, ebenso wie die Umsetzung einer Aufgabe nach Abschluss des gesamten Bildungszyklus.

Beispiele für Fragen, die sich aus diesem Kriterium ergeben, sind:

- Inwieweit wurden die angenommenen Ziele erreicht? Was haben die Teilnehmer gelernt, und inwieweit entspricht dies den Zielen des Programms?
- Welche der angewandten Methoden sind am wirksamsten?
- Welche Faktoren haben die Ergebnisse dieses Workshops beeinflusst?

EFFIZIENZ (EFFECTIVENESS) - untersucht das Verhältnis zwischen Inputs, Kosten, Ressourcen (finanziell, personell, administrativ) und den erzielten Wirkungen eines bestimmten Workshops. Beispiele für Fragen, die sich aus diesem Kriterium ergeben, sind:

- Inwieweit war es möglich, die angenommenen Ziele mit geringeren Kosten zu erreichen?
- Inwieweit war es möglich, mit weniger Mitteln, z. B. in kürzerer Zeit, bessere oder gleiche Ergebnisse zu erzielen?
- Inwieweit waren die Kompetenzen der Ausbilder ausreichend, um die angenommenen Bildungsziele zu erreichen?

NÜTZLICHKEIT - bestimmt den Grad der Nutzung und Anwendung der während des Workshops erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in der späteren Praxis. Dieses Kriterium wird am häufigsten bei der Ex-post-Bewertung verwendet. Sie können auch in längeren Bildungsprozessen verwendet werden, solange wir die Möglichkeit haben, die Anwendung des erworbenen Wissens zu beobachten.

Beispiele für Fragen, die sich aus diesem Kriterium ergeben, sind:

- Wie haben sich die von den Teilnehmern durchgeführten Aktivitäten verändert und inwieweit hängt diese Veränderung mit der Teilnahme am Workshop zusammen?
- Inwieweit waren die erwarteten und unerwarteten Auswirkungen des Projekts?

GENAUIGKEIT - umfasst Fragen zur Kontinuität der (in erster Linie positiven) Auswirkungen einer bestimmten Maßnahme auf mittlere und lange Sicht. Beispiele für Fragen, die sich aus diesem Kriterium ergeben, sind:

- Inwieweit waren die positiven Auswirkungen der Workshops nach deren Abschluss spürbar?

- Inwieweit werden die positiven Auswirkungen nach Abschluss der Workshops spürbar sein?

Es sei daran erinnert, dass es sich bei den oben genannten Kriterien nicht um eine abschließende Liste handelt, sondern nur um Beispiele. In Bezug auf den Anti-Diskriminierungs-Workshop kann eines der Bewertungskriterien der partizipatorische Charakter des Bildungsprozesses sein, d. h. die Einbeziehung von Vertretern der Gruppen, an die sich die Workshops richten, in den Prozess ihrer Vorbereitung und Bewertung, oder das Empowerment-Kriterium, d. h. die Sicherstellung der Teilnahme von Vertretern von Gruppen, die normalerweise an den Rand gedrängt werden, an den Workshops.

Einer der letzten Schritte bei der Planung der Workshop-Evaluierung ist die Entwicklung einer Methode zur Erhebung der erforderlichen Informationen. Dies beinhaltet die Auswahl von Methoden, Techniken und der so genannten Forschungsstichprobe, d.h. eine Entscheidung darüber, wie viele Personen und welche Gruppen Informationen gesammelt werden sollen.

TRIANGULATION BEI DER BEWERTUNG

Ein wichtiges Konzept bei der Bewertung ist die Triangulation, d. h. die Betrachtung aus drei Blickwinkeln.

Es gibt vier Arten der Triangulation, die sich auf verschiedene Arten beziehen:

1. Informationsquellen,
2. Bewertungsmethoden,
3. die Personen, die den Workshop bewerten,
4. Bildungsmodelle

Mit Hilfe der Triangulation können Sie Widersprüche und Ungereimtheiten aufdecken und Einzelmeinungen von einer bestimmten Regelmäßigkeit trennen. Sie ermöglicht es Ihnen auch, die Besonderheiten einer bestimmten Gruppe kennenzulernen und ihre Meinung bei der Erstellung eines weiteren Bildungsprogramms zu berücksichtigen. Bei der Evaluierung von Workshops können sowohl qualitative als auch quantitative Methoden der Informationssammlung eingesetzt werden, die sich gegenseitig ergänzen und es ermöglichen, ein vollständigeres Bild der Realität zu erhalten.

BEWERTUNGSMETHODEN UND -TECHNIKEN

Die quantitative Methodik geht von der Existenz einer objektiven Welt und der Möglichkeit aus, sie zu kennen. Quantitative Forschung konzentriert sich auf die Messung und Identifizierung von Fakten und beantwortet die Fragen: WAS, WIE VIEL, WIE HÄUFIG, IN WELCHEM TEIL, WIE STARK... (quantitative Beschreibung der Realität), z. B. wie viele Personen entschieden haben, dass der Workshop ihren Bedürfnissen entspricht. Bei der Anwendung qualitativer Methoden gehen wir von der subjektiven Natur von Wissen und Erkenntnis aus. Qualitative Forschung ist ein Versuch, die "verborgene Bedeutung" zu erfassen, die das

strukturiert, was wir sagen und was wir tatsächlich tun. Sie ist ein Versuch, die "wahre Bedeutung" dessen, was wir sehen, zu erklären. Qualitative Forschung führt zum Verständnis von Fakten und Prozessen und zu Antworten auf die Fragen: WARUM, WIE IST ES MÖGLICH, WIE... (qualitative Beschreibung der Realität), z. B. wie definieren die Teilnehmer des Workshops das Wort "Bedürfnis"? Inwieweit stimmen die verbalisierten Bedürfnisse (Erwartungen) mit den tatsächlichen Bedürfnissen überein?

Beim quantitativen Ansatz werden in der Regel Techniken wie z. B. :

Umfragen - (alle Teilnehmenden füllen gleichzeitig im Schulungsraum Fragebögen aus, meist direkt nach dem Unterricht), E-Mail- und Online-Umfragen. Wenn Sie diese Technik verwenden, denken Sie daran, dass jede Umfrage die so genannte "Metrik" enthalten muss, d. h. die Angabe der wichtigsten Merkmale von der Person, die darauf antwortet, Variablen, einschließlich: Geschlecht, Grad der körperlichen Fitness, Alter, Bildung, Wohnort, Ort der Beschäftigung. Auf diese Weise kann bei der Analyse des Materials überprüft werden, ob es Unterschiede in der Wahrnehmung eines bestimmten Workshops aus der Sicht von Frauen und Männern oder z. B. von Behinderten und Nichtbehinderten und anderen Identitätsdimensionen gibt, je nach Zusammensetzung der Gruppe.

Die Analyse quantitativer Dokumente - z. B. die Anzahl der Personen, die sich als Frauen, Männer, nicht-binäre Personen oder Personen, die sich keiner Kategorie zuordnen wollen, bei einem Workshop zur Bekämpfung von Geschlechterdiskriminierung identifiziert haben - kann uns Aufschluss über das Interesse an einem bestimmten Thema geben und unsere Evaluierung auf die Berücksichtigung von Geschlechterkategorien im Einstellungsprozess ausrichten.

Verwendet vor allem Techniken des **qualitativen Ansatzes**:

- Vertiefendes Einzelinterview.
- Befragung der Fokusgruppe.
- Telefoninterviews (geskriptet).
- Beobachtung.
- Rund - kann verschiedene Formen annehmen, z.B. freie Äußerungen der Teilnehmer, Technik der unvollendeten Sätze, "Korb und Koffer" - Ich werfe das, was ich aus diesem Workshop nicht brauche, in den Korb und stecke das, was ich mitnehmen will, in den Koffer , "Schublade und Tasche" - In die Schublade stecke ich das, was mir vielleicht einmal nützlich sein kann, aber nicht jetzt, und in die Tasche nehme ich das, was für eine schnelle Anwendung und Nutzung notwendig ist, Metapher - Wenn Sie die Atmosphäre in diesem Workshop als Wetter darstellen würden, wie wäre das Wetter.

- Visualisierung, z. B. eine Zeichnung dessen, was in der Ausbildung am wichtigsten war.
- Lernjournale - individuell verfasste Reflexionen nach jedem thematischen Modul.
- Coaching-Sitzungen - Zusammenfassende Sitzungen des Coaching-Teams nach jedem Unterrichtstag oder nach Abschluss einer bestimmten Phase des Bildungsprozesses.
- Fallstudie - z.B. Analyse der Veränderungen, die im Umfeld von 2-3 Personen, die am Workshop teilgenommen haben, eingetreten sind, um zu überprüfen, welche Faktoren die Anwendung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten begünstigen und welche Faktoren sie behindern.
- Biografische Analyse - z. B. die Entwicklung einer Person, die an einem Coaching-Kurs teilnimmt, über einen bestimmten Zeitraum hinweg, unter Berücksichtigung von Veränderungen bei externen Faktoren und Lebensereignissen (z. B. im Falle längerer Ausbildungszyklen, Zeichnung der Lebenswege von Personen, die an den Workshops teilnehmen, von der ersten bis zur letzten Sitzung).

Fragen, die bei der Auswahl von Techniken zur Sammlung von Informationen zu berücksichtigen sind:

- Was wir wissen wollen (was sind unsere Bewertungsfragen, benötigen wir mehr numerische Daten oder ein besseres Verständnis bestimmter Prozesse),
- Wo Sie die erforderlichen Daten finden können,
- Wie viel Zeit haben wir dafür und welche Ressourcen stehen uns zur Verfügung?
- Wie komplex die gesammelten Daten sind,
- Wie oft sie gesammelt werden,
- Welche kulturellen Voraussetzungen die Gruppen haben, die an der Studie teilnehmen werden.

Es ist zu bedenken, dass jede Technik ihre Vor- und Nachteile hat, z. B. bieten Umfragen mehr Anonymität, können aber auch entmutigend sein. Interviews ermöglichen ein besseres Verständnis der Meinungen, sind aber zeitaufwändig. Es lohnt sich, bei der Evaluierung eines Workshops verschiedene Methoden anzuwenden. Bei der Bewertung von Anti-Diskriminierungs-Workshops ist es auch wichtig, dass einige Methoden den Besonderheiten der Gruppe nicht gerecht werden, z. B. ist ein langer Fragebogen mit Kleingedrucktem ein schwieriges Instrument für Sehbehinderte.

Nach der Auswahl der Techniken ist es an der Zeit, Instrumente zu entwickeln, z. B. Umfragen oder Interviewfragen, und Informationen zu vorher geplanten Zeiten zu sammeln. Denken Sie daran, dass Zeit für die Evaluierung in das Workshop-Programm aufgenommen werden sollte,

da sie eines der Schlüsselemente des Bildungsprozesses ist. Ohne Reflexion gibt es kein Lernen, dann gibt es nur eine unbewusste Anhäufung von Informationen und Kompetenzen.

PRÄSENTATION DER BEWERTUNGSERGEBNISSE

Sie können die Form eines Berichts oder einer Präsentation der wichtigsten Schlussfolgerungen und Empfehlungen annehmen. Was unter dem Gesichtspunkt der Evaluierung von Antidiskriminierungsworkshops wichtig erscheint, ist die Verbreitung der Schlussfolgerungen und Empfehlungen. Es ist wichtig, dass die Gruppen, die am Bewertungsprozess beteiligt waren, Zugang zu ihnen haben. Zwei Punkte sollten beachtet werden. Erstens muss zu Beginn festgelegt werden, wer in welcher Form und in welchem Umfang von den Evaluierungsergebnissen Kenntnis erhalten soll. Nicht jeder muss alles sehen, obwohl es - in Übereinstimmung mit den Standards der Offenheit und Transparenz der Aktivitäten - empfohlen wird, die Berichte zu veröffentlichen, z. B. auf Websites oder in Publikationen. Zweitens ist zu bedenken, dass der Bewertungsbericht dem Grundsatz der Chancengleichheit entsprechen sollte - er sollte die Kriterien der Zugänglichkeit für jedermann erfüllen, wobei die Besonderheiten eines bestimmten Mediums zu berücksichtigen sind. Es lohnt sich, dies sicherzustellen:

- Diversifizierung der Kanäle für die Verbreitung der Schlussfolgerungen und Empfehlungen aus der Bewertung, so dass sie von verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen gelesen werden können (z. B. Veröffentlichung eines Berichts oder einer Präsentation für sehbehinderte Menschen - wenn die Schlussfolgerungen aus der Bewertung für diese Personengruppe wichtig sind - in Braille-Schrift'a, Anpassung der Schriftarten an Menschen mit geringer Sehkraft, Legasthenie, Erhöhung des Kontrasts).
- Information der Gruppen, die am Bewertungsprozess beteiligt waren, z. B. durch die Organisation von Sondersitzungen zur Erörterung der Bewertungsergebnisse unter Berücksichtigung der räumlichen und zeitlichen Voraussetzungen für die Teilnahme aller interessierten Personen an der Sitzung.
- Profil-Informationsmaterial mit den wichtigsten Schlussfolgerungen und Empfehlungen aus der Bewertung, die aus Sicht einer bestimmten Gruppe besonders wichtig sind.
- Verwenden Sie eine integrative Sprache - verwenden Sie in dem Bericht eine geschlechtsspezifische Sprache, die keine Gruppe diskriminiert oder stigmatisiert.

Anhang

FRAGEBOGEN PRO-GENDERING

Teil I - Demographie

1. Geschlecht
 - Weiblich
 - Mann
 - Nicht-binäre Person

- Andere

2. Alter

Geben Sie die richtige Nummer an

3. Position

- Forscher
- Lehrkraft
- Verwaltungsangestellter

Teil II

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen im Fragebogen zustimmen.

Nr.	Stellungnahme	Ich stimme nachdrücklich zu	Ich stimme zu	Ich habe keine Meinung	Ich stimme nicht zu	Ich stimme nicht zu
1.	Frauen sind nicht ehrgeizig					
2.	Frauen haben eine nicht-konfrontative Art zu kommunizieren					
3.	Kinder zu haben, beeinträchtigt die Qualität der Arbeit					
4.	Frauen sind gut bei arbeitsintensiven Aufgaben					
5.	Frauen sind gut in prestigeträchtigen Aktivitäten					
6.	Frauen haben weniger Möglichkeiten, ihre berufliche Laufbahn zu entwickeln als Männer					
7.	Ich werde von meinen Vorgesetzten ungleich behandelt					
8.	Ich werde von meinen Kollegen ungleich behandelt					
9.	Frauen sind für bestimmte					

	Aufgaben nicht ungeeignet					
10.	Frauen sind für administrative Aufgaben in Forschungsprojekten nicht geeignet					
11.	Frauen sind für inhaltliche Aufgaben in Forschungsprojekten nicht geeignet					
12.	Frauen sind nicht sehr stressresistent					
13.	Frauen sind unentschlossen					
14.	Männer sind nicht ehrgeizig					
15.	Männer haben eine nicht-konfrontative Art zu kommunizieren					
16.	Männer sind gut bei arbeitsintensiven Aufgaben					
17.	Männer sind gut in prestigeträchtigen Aktivitäten					
18.	Männer haben weniger Möglichkeiten, ihre berufliche Laufbahn zu entwickeln als Frauen					
19.	Männer sind für bestimmte Aufgaben nicht ungeeignet					
20.	Männer sind für administrative Aufgaben in Forschungsprojekten nicht geeignet					
21.	Männer sind für inhaltliche Aufgaben in					

	Forschungsprojekten nicht geeignet					
22.	Männer sind nicht sehr stressresistent					
23.	Männer sind unentschlossen					

KOMMENTARE

Die Aussagen sind lediglich eine Reihe von Behauptungen, die je nach Bedarf erweitert werden können. Das Wichtigste ist, dass das Gleichgewicht zwischen den Aussagen über Frauen und Männer gewahrt bleibt

FRAGEBOGEN - PSYCHOSOZIALE RISIKEN BEI DER ARBEIT IM ZUSAMMENHANG MIT DISKRIMINIERUNG UND SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Teil I - Demographie

1. Geschlecht
 - ☐ Weiblich
 - ☐ Mann
 - ☐ Nicht-binäre Person
 - ☐ Andere

2. Alter
Geben Sie die richtige Nummer an

3. Position
 - ☐ Forscher
 - ☐ Lehrkraft
 - ☐ Verwaltungsangestellter

Teil II

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen im Fragebogen zustimmen.

Nr.	Stellungnahme	Ich stimme nachdrücklich zu	Ich stimme zu	Ich habe keine Meinung	Ich stimme nicht zu	Ich stimme nicht zu
1.	Ich weiß, wie ich im Falle von Diskriminierung am Arbeitsplatz reagieren muss					
2.	Ich weiß, wo ich Diskriminierung am Arbeitsplatz melden kann					
3.	Ich weiß, wie ich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz reagieren muss					
4.	Ich weiß, wo ich sexuelle Belästigung					

	am Arbeitsplatz melden kann					
5.	Ich weiß, wie ich auf ausgrenzendes Verhalten reagieren muss					
6.	Ich weiß, wo ich ausgrenzendes Verhalten melden kann					
7.	Ich werde am Arbeitsplatz wegen meines Geschlechts schlechter behandelt					
8.	Ich werde am Arbeitsplatz wegen meiner sexuellen Orientierung schlechter behandelt					
9.	Ich werde von meinen Vorgesetzten als Experte behandelt					
10.	Ich werde von meinen Kollegen als Experte behandelt					
11.	Ich werde ermutigt, eine führende Rolle in Forschungsprojekten zu übernehmen					
12.	Ich fühle einen Mangel an Unterstützung durch meine Vorgesetzten					

13.	Ich fühle einen Mangel an Unterstützung durch meine Mitarbeiter					
14.	Ich bin gestresst von der Arbeit					
15.	Ich bin müde wegen der Arbeit					
16.	Ich bin besorgt über meine berufliche Zukunft					
17.	Ich habe ungleiche Behandlung erfahren					
18.	Ich bewerte mein Wohlbefinden bei der Arbeit gut					

KOMMENTARE

Diese Aussagen sind nur eine Reihe von Vorschlägen und können je nach den Bedürfnissen der Organisation geändert und erweitert werden.

FRAGEBOGEN ZUR ÜBERPRÜFUNG DES GESCHLECHTERGLEICHGEWICHTS AM ARBEITSPLATZ

In der Forschung tätige Personen

Nr.	Kategorie	F - nr	M - nr	Sonstiges - nr
1.	In der Forschung tätige Personen			
2.	Personen mit dem Titel eines außerordentlichen Professors			
3.	Personen mit dem Titel eines ordentlichen Professors			
4.	Personen, die als Assistenzprofessor arbeiten			

5.	Personen, die als Assistenten arbeiten			
6.	Personen mit Ph.D.-Titel			

Personen, die in der Verwaltung arbeiten

Nr.	Kategorie	F - nr	M - nr	Sonstiges - nr
1.	Personen in Forschung und technischen Berufen			
	Personen in Ingenieur- und technischen Berufen			
2.	Personen in der Position eines Bibliothekars			
3.	Verwaltungsangestellte und andere Mitarbeiter			
4.	Zuständige Personen			
5.	Personen in der Position des Dekans			
6.	Personen in der Position des stellvertretenden Dekans			
7.	Personen in der Position des Direktors des Instituts			
8.	Personen in der Position des Leiters der Abteilung			
9.	Personen in der Position des Vertreters			
10.	Personen in der Position des Vorsitzenden des wissenschaftlichen Rates			
11.	Personen, die Zuschüsse erhalten			
12.	Personen, die ein akademisches Stipendium erhalten			

KOMMENTARE

Der Fragebogen sollte regelmäßig und wiederkehrend verwendet werden, um den Stand der Geschlechtergleichstellung in der Organisation zu überprüfen. Jede Organisation sollte alle

Positionen in den Forschungs- und Verwaltungsabteilungen bestimmen und den Fragebogen mit den entsprechenden Positionen ausfüllen.

www.pro-gendering.eu