

Jahresbericht 2021

Frauen- und Gleichstellungsbüro intern

- Corona hat vieles schwieriger gemacht (informelle Kommunikation, Kontaktpflege, Abstimmung), manches aber auch vereinfacht (Digitalisierung, leichtere Zugänglichkeit von Dokumenten)
- Assistenz im Frauenbüro hat sich bewährt und ist nicht mehr wegzudenken
- räumliche Situation ist und bleibt schwierig

Gesetzliche Aufgaben der FGB

- Begleitung von Berufungsverfahren (Verdopplung, derzeit mehr als 40 laufende Verfahren)
- Mitwirkung bei neuer Berufsordnung
- Teilnahme an Sitzungen und Arbeitsgruppen
(Senat und Senatskommissionen, insbes. SK HEP und SK Forschung, JF Vize, Mitarbeitendenbefragung, Nachhaltigkeitsstrategie, PE-Netzwerk, Monatsgespräche, ProFfm mit Bewerber*innenauswahl, Besoldungskommission, Digitalisierung/Steuerungsgruppe HISinOne, Expert*innengruppe Studieren mit Behinderung, STEPS-Fokusgruppe etc.)

Frauenvollversammlung 08.03.2022

Gesetzliche Aufgaben der FGB

- Beiträge zu Berichten der HSL
(HSP 2020, Abschlussbericht Zielvereinbarungen 2016-2020, Personalversammlung, Tätigkeitsbericht hessischer Landtag, Landtagsanfragen zu Frauen in der Wissenschaft (SPD), 2 AfD-Anfragen zur Genderforschung)
- Hochschulinterne Beratungsanfragen und Gespräche
Inhaltlich, persönlich
- Frauenkommission und Frauenvollversammlung, Bassi-Preis

Zusätzliche strategische Aufgaben

- Genderreport – Datensammlungen
- Beantragung, Konzeption, Planung und Umsetzung der Maßnahmen im Professorinnenprogramm III
Einzelanträge im März und Oktober 2021, Bewilligungen im Juni und Dezember 2021

Zusätzliche strategische Aufgaben

Maßnahmen im PP III:

Zusätzliche Stelle im Familienbüro

Referentin für Genderrecruiting und Gendermonitoring

Referent*innen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Personals in den Fachbereichen

- Antidiskriminierung

Fachliche Vorgesetzte Referentin für Antidiskriminierung

- Maßnahmen zur Förderung von Frauen in MINT

Beirat Hessentechnikum, Kontaktgruppe Mentoring Hessen, Fachliche Vorgesetzte MINT-Koordinatorin

- Koordination mit Stabsstelle Diversity

- Interne Anfragen

Bsp. Gender Action Plans in der EU-Forschung

- Externe Anfragen

Interessentinnen an Professuren, als Sachverständige

- Vernetzung

Mitarbeit in der Lakof – Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den hessischen Hochschulen
Sprecherin der LakoF für die HAWs, Kontakt mit dem HMWK
HHG-Novelle und Anhörung im Landtag

- Fazit

weiter steigende Anforderungen, mit 50%-Stelle nicht mehr zu bewältigen
Strukturprobleme der Hochschule verschärfen die Lage – Strukturen halten nicht Schritt mit immer neuen Aufgaben und Projekten, Umsetzung des Frauenförderplans schwierig
Verschärfung durch Corona
Kein „Weiter so!“

Respektvoller, kollegialer und achtsamer Umgang an der Hochschule

- Wie wir auf das Thema gekommen sind
- Beispiele aus der Praxis
- Definitionen
- Erklärungen zu den Breakout-Sessions
- Fragen für die Breakout-Sessions
- Ihre Fragen

Definitionen

Respektlosigkeit ist...

- schlecht über andere zu sprechen
- sie be-/abwerten
- sie nach Äußerlichkeiten zu beurteilen
- unhöflich sein
- die Grenzen anderer nicht zu achten
- über andere hinwegzugehen, sich nicht dafür zu interessieren, was sie sagen
- die Gefühle und Gedanken anderer nicht achten, ihnen nicht zuzuhören
- den Standpunkt oder die Situation anderer zu missachten

...

Definitionen zu Respektlosigkeit auch auf der Seite „Stop: das will ich nicht! Wege aus der Gewalt für Frauen“ unter <https://www.wege-aus-der-gewalt.de/was-ist-gewalt/welche-gewalt-gibt-es/respektlosigkeit/>

Definitionen

Grenzüberschreitung ist...

- persönliche und körperliche Grenzen zu überschreiten
- zu nahe kommen
- in die Ecke drängen
- verletzen
- anschreien

Deswegen ist es oft ein langer Prozess, bis wir ohne Zögern sagen können: „Das ist mir eindeutig zu viel“ und bis wir klar benennen können: „Das ist Belästigung“. Oft bemerken wir erst viel später, wenn eine Grenze überschritten wird.

Die Grenzen jeder Person sind anders — sie gelten als überschritten, sobald sie sich unwohl fühlt und findet, dass es zu viel für sie war.

(Textbausteine aus dem Handbuch „It's not that grey“ von Sara Hassan und Juliette Sanchez-Lambert : https://periodbrussels.eu/wp-content/uploads/2019/04/Its-not-that-Grey_Period_Guide_2019_online.pdf)

Definitionen

Sexismus ist...

- Reduzierung einer Person auf Geschlecht oder geschlechtliche Eigenschaften und damit verbundene Abwertung
- aktive Benachteiligung
- Machtausübung bis hin zur Gewaltausübung

Sexismus zeigt sich beispielsweise in Form von Grenzverletzungen, Herabwürdigungen und Machtmissbrauch aufgrund des Geschlechts. Er gründet auf stereotypen Geschlechterrollen und verfestigt sie. Sexismus tritt in vielen, oft alltäglichen Varianten auf. Das Spektrum reicht von rückwärtsgewandten Rollenzuschreibungen und scheinbar spaßhaften Bemerkungen bis zu offener Herabsetzung.

„Sexismus heißt, Menschen aufgrund ihres Geschlechts zu beurteilen, wenn ihr Geschlecht keine Rolle spielt“ (Caroline Bird 1968).

(Mehr zum Thema Sexismus auf der Seite „Dialogforen gegen Sexismus“:

<https://www.dialogforen-gegen-sexismus.de/sexismus>)

FÜHREN ZUR AKZEPTANZ VON GEWALT

(Quelle: Council of Europe 2019)



Fragen für die Breakout-Sessions:

„Was wir schon erlebt haben und was wir uns endlich mal von der Seele reden wollen“

- Welche Formen von Respektlosigkeit / Grenzverletzungen / Belästigungen / Sexismus haben Sie /habt ihr schon an der Hochschule erlebt oder beobachtet oder wurden Ihnen / euch berichtet?
- Was ärgert oder belastet Sie /euch besonders?
- Ist durch die Coronapandemie etwas schlimmer / besser geworden bzw. hat sich etwas verändert?
- Wo sind Frauen nach wie vor besonders betroffen?

Fragen für die Breakout-Sessions:

„Was bei uns schon gut läuft und was noch besser werden könnte“

Die Hochschule bietet mittlerweile schon einiges an um Betroffene zu unterstützen. Führungskräfte wurden weitergebildet, Erstberatungsstellen für Antidiskriminierung eingerichtet, Personalrat und Beauftragte wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bieten Beratungen an, ein Sicherheitsbeauftragter wurde etabliert.

- Was funktioniert aus Ihrer Sicht gut oder besser gegenüber früher?
- Wo soll / muss die Hochschule noch besser werden? Wo gibt es blinde Flecken?
- Wäre ein Verhaltenskodex für die Hochschule oder für unterschiedliche Personengruppen (kollegialer Umgang allgemein, Kodex für Lehrende, Kodex für die Kommunikation zwischen Verwaltung und Wissenschaft etc.) sinnvoll?
- Haben Sie noch andere Ideen, um ein respektvolles und grenzenachtendes Miteinander zu fördern?

Beispiele aus dem Wertebasierten Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins:

- Ich verhalte mich anderen gegenüber rechtskonform und respektvoll. Das gilt auch für den künstlerischen Arbeitsprozess.
- Ich unterlasse jede körperliche, sprachliche oder gestische Form von Übergriff oder Diskriminierung.
- Ich bin mir bewusst, dass mein Verhalten bei meinem Gegenüber eine andere Wirkung erzielen kann als beabsichtigt. Deshalb bemühe ich mich darum, eindeutig und klar zu kommunizieren. Ich verhalte mich empathisch, selbstkritisch und gesprächsbereit.
- Ich gehe gewissenhaft mit der mir übertragenen Verantwortung um.
- Ich spreche Konflikte offen an und trage aktiv dazu bei, diese fair zu lösen.
- Ich schreite ein, wenn ich Zeug*in von situationsunangemessenem Verhalten jeglicher Art werde und spreche dies direkt an.

Quelle:

<https://www.buehnenverein.de/de/publikationen-und-statistiken/kulturpolitische-statements/statements.html?det=621>