

GLEICHSTELLUNGS- und DIVERSITY-KONZEPT

NORDAKADEMIE Hochschule der Wirtschaft gAG

2023 bis 2027



Das Gleichstellungs- und Diversity-Konzept wurde von Birgit Kuhnert unter Mitarbeit von Cosima Schwarke erstellt.

Es wurde dem Präsidium am 14.02.2023 zur Kenntnis gegeben und ersetzt das bis Ende 2022 gültige Gleichstellungskonzept (1. Fortschreibung) von Eline Joosten und Birgit Kuhnert.

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	3
2	Ziele geschlechtergerechter Teilhabe und abgeleitete Handlungsfelder	5
3	Gleichstellung an der NORDAKADEMIE: Aktuelle Bestandsaufnahme	7
3.1	Strukturen der Gleichstellungsarbeit.....	7
3.2	3.2 Erfolge bisheriger Gleichstellungsarbeit	8
4	Ziele und Maßnahmen zur geschlechtergerechten Teilhabe in abgeleiteten Handlungsfeldern	9
4.1	Handlungsfeld Berufung von Professorinnen und Professoren.....	9
4.2	Handlungsfeld Gremienbesetzung.....	10
4.3	Handlungsfeld Studierende/Schülerinnen.....	11
4.4	Handlungsfeld interne und externe Kommunikation	13
4.5	Handlungsfeld Genderperspektive in Forschung und Lehre	13
4.6	Handlungsfeld strukturelle Verankerung.....	15
5	Diversity-Management an der NORDAKADEMIE - Ziele und Maßnahmen	16
5.1	Diversity-Management in Wissenschaft und Wirtschaft	16
5.2	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	19
5.3	Berücksichtigung des „dritten Geschlechts“	19
5.4	Implementierung einer Diversity-Kultur	20
6	Perspektiven der weiteren Arbeit zu Gleichstellung und Diversity	21

1. Präambel

Gleichstellung an der NORDAKADEMIE verfolgt das Ziel, geschlechterbezogene Rollenbilder und strukturelle Diskriminierungen zu überwinden. Die NORDAKADEMIE verpflichtet sich dazu, Menschen in ihrer Individualität wertzuschätzen und ihnen gleiche Chancen und Karrierewege zu ermöglichen. Diversität wird dabei stets mitgedacht. Die Themen sollen in den Köpfen aller Stakeholder präsent sein und aktiv umgesetzt werden.

- Die NORDAKADEMIE fördert die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichberechtigung der Geschlechter in allen ihren internen Handlungsfeldern. Dies bezieht sich auf alle Bereiche der Hochschule und stellt somit eine Querschnittsaufgabe in Forschung, Lehre, Studium sowie Verwaltung dar. Chancengleichheit wird an der NORDAKADEMIE als Qualitätsmerkmal gesehen.
- Ziel der Gleichstellung an der NORDAKADEMIE ist die Überwindung von Geschlechtergrenzen, geschlechterbezogener Rollenbilder und struktureller Diskriminierungen zur Erreichung einer langfristigen Gleichheit aller Geschlechter. Da nicht alle Menschen dem binären Geschlechtsverständnis zuzuordnen sind (insbesondere Trans* und Inter*personen sind vielfachen Diskriminierungen ausgesetzt), verpflichtet sich die NORDAKADEMIE dem Ziel der intersektionalen Geschlechtergerechtigkeit.
- Chancengleichheit wird nicht nur durch die Gleichstellung aller Geschlechter, sondern auch durch die Beachtung der Bereiche Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung oder/und Identität sowie sozialer Herkunft angestrebt. Das hat die Hochschule mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt 2016 bekräftigt.

Kurz:

1. Die NORDAKADEMIE setzt sich für Chancengleichheit aller Hochschulangehörigen ein.
2. Die NORDAKADEMIE begrüßt die Diversität aller Hochschulangehörigen und schafft entsprechend vielfältige Strukturen und Angebote.

Im vorliegenden Gleichstellungskonzept wird dokumentiert, wie die NORDAKADEMIE die gesetzten Ziele erreichen möchte. Die Durchsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter und der Schutz vor Diskriminierung sind nicht nur grundgesetzliche Pflicht öffentlicher Einrichtungen, sondern tragen auch dazu bei, die Talente, Fähigkeiten und Potenziale jeder und jedes Einzelnen optimal zu fördern. Deshalb finden sich diese Handlungsmaximen in allen Bereichen der Hochschule wieder und stellen somit eine Querschnittsaufgabe in Forschung, Lehre, Studium sowie Verwaltung dar.

Ergänzend bietet der Code of Conduct einen Orientierungsrahmen für ein integriertes, faires und sorgfältiges Miteinander aller Hochschulangehörigen.

2. Ziele geschlechtergerechter Teilhabe und abgeleitete Handlungsfelder

Um die gleichstellungspolitischen Ziele transparent sowie zukunftsorientiert darzulegen, werden **Handlungsfelder** definiert. Dabei soll der Fokus insbesondere auf Professuren und die Förderung des Nachwuchses von Studentinnen gelegt werden mit dem Ziel, Chancengleichheit und die gleichen Karrierewege zu ermöglichen. Durch eine Frauenquote allein lässt sich keine paritätische Lösung für Chancengleichheit und Vielfalt herstellen.

Bei den nachfolgend aufgeführten Handlungsfeldern stehen Aspekte der Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft und an der Gestaltung der wissenschafts- und verwaltungsseitigen Strukturen der Hochschule im Vordergrund. Diese basieren auf der Grundlage der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG von 2017 (http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards) und verfolgen damit den grundlegenden Anspruch, die Gleichstellungsziele umzusetzen.

Konkret geht es um folgende Handlungsfelder:

Handlungsfeld Professuren (siehe 4.1)

Dies beinhaltet eine Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf Professuren sowie den Abbau von Gender-Bias bei Berufungen und den Aufbau von Gender-Kompetenzen bei allen Professuren der Hochschule.

Handlungsfeld Frauen in Führungspositionen und Gremien (siehe 4.2)

Hierzu gehört ein Hinwirken auf eine geschlechtergerechte Vertretung auf allen Führungsebenen und in allen Gremien der Hochschule mit dem Ziel einer stärkeren Beteiligung von Frauen.

Handlungsfeld Studierende/Schülerinnen (siehe 4.3)

Dies beinhaltet eine geschlechterunabhängige Gewinnung von Studierenden mit dem Ziel, junge Frauen für das Studium der Informatik und Technik zu begeistern. Dies wird begleitet durch die Unterstützung einer klischeefreien Berufswahl.

In diesem Handlungsfeld ist ferner die Unterstützung aller Studierenden bei der Betreuung von Kindern oder zu pflegenden Angehörigen angesiedelt sowie die Überlegung, studentische Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit aufzubauen und zu intensivieren.

Handlungsfeld interne und externe Kommunikation (siehe 4.4)

Hierzu gehört eine Geschlechter- und diversitätssensible Schrift- und Bildsprache in allen Dokumenten und auf der Website der Hochschule.

Handlungsfeld Genderperspektive in Forschung und Lehre (siehe 4.5)

Die Berücksichtigung von Geschlecht als inhaltliches, nicht nur personelles, Querschnittsthema wird von nationalen (z. B. DFG) und internationalen (v. a. EU) Drittmittelgebern in Projektanträgen erwartet und als Qualitätsmerkmal der Forschung ausdrücklich anerkannt. Die Genderdimension kann bei vielen Forschungsfragen relevant sein und neue Perspektiven eröffnen.

Handlungsfeld strukturelle Verankerung (siehe 4.6)

Dies beinhaltet eine Stärkung von Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit in allen Bereichen der Hochschule sowie eine „Verankerung in den Köpfen“.

3. Gleichstellung an der NORDAKADEMIE: Aktuelle Bestandsaufnahme

3.1 Strukturen der Gleichstellungsarbeit

Die NORDAKADEMIE fördert die tatsächliche Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen ihren internen Handlungsfeldern und berücksichtigt die in § 3 Abs. 5 des Schleswig-Holsteinischen Hochschulgesetzes angesprochene „Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen“. Gleichstellung und Chancengleichheit beziehen sich auf alle Bereiche der Hochschule und stellen somit eine Querschnittsaufgabe in Forschung, Lehre und Studium sowie Verwaltung dar. Seit der Benennung einer dem Präsidium zugeordneten Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2010 existiert eine direkte Ansprechpartnerin, welche die Hochschule bei Aktivitäten des Gender und Diversity Managements unterstützt.

Mit der Schaffung der Position einer Gleichstellungsbeauftragten wurde das Thema nicht nur institutionell verankert, sondern wird vor allem sichtbar nach außen getragen. Aufgrund der Größe der Hochschule werden Gleichstellungsaufgaben nicht als Haupttätigkeitsgebiet der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen. Zusätzlich übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte aktuell das Amt des/der in § 27a HSG SH beschriebenen Diversitätsbeauftragten. Derzeit mangelt es an einer Stellvertretung für die Gleichstellungsbeauftragte.

Um trotz der knappen zeitlichen Ressourcen qualitätsvolle Gleichstellungsarbeit betreiben zu können, sind Kooperationen und Netzwerke unabdingbar. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt als Gast an den Sitzungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LAKOG) teil und besucht - wenn möglich - die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof).

Die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein, insbesondere anderer Fachhochschulen und HAWs, schlägt sich in gemeinsamen Projekten nieder. So findet seit 2021 jährlich eine online-Veranstaltung zum Thema „Karriereweg FH/HAW-Professorin“ statt. Dazu ist eine Publikation in Arbeit. Zudem hat sich diese Kooperation aktuell für einen Tagungsbeitrag auf dem WomenPower Kongress 2023 in Hannover beworben.

Aktuell ist die laut § 13 AGG einzurichtende Beschwerdestelle nicht besetzt. Hier wird zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gleichstellungskonzeptes eine Lösung geprüft und seitens des Präsidiums rasch eine Entscheidung getroffen werden. Laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist umstritten, ob auch unabhängige externe Personen oder Stellen benannt werden können (dafür: Gach/Julis, BB 2007, 773 [773 f.]; Nollert-Borasio/Perreng, § 13 Rn. 2; dagegen: B/G/K, § 13 Rn. 7; Schiek-Kocher, § 13 Rn. 12; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 12; Oetker, NZA 2008, 264 [267]; M/H/H, § 13 Rn. 13; V. Roetteken, § 13 Rn. 18.

Es wird allerdings nicht empfohlen, die Beschwerdestelle bei Vorgesetzten, externen Dritten oder dem Betriebsrat anzusiedeln. Mehrheitlich wird eine rein externe Beschwerdestelle als unzulässig erachtet.

3.2 Erfolge bisheriger Gleichstellungsarbeit

Neben der regelmäßigen Betreuung von Studierenden in Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium ist als Erfolg der bisherigen Gleichstellungsarbeit die Änderung der Berufungsordnung herauszustellen. Danach ist bei der Zusammensetzung der Berufungskommission darauf zu achten, dass - ggf. neben den Studierenden - mindestens ein stimmberechtigtes weibliches Mitglied dieser angehört.

Als weitere Erfolge der bisherigen gleichstellungspolitischen Arbeit lassen sich die eingegangenen Kooperationen hervorheben, mit denen eine aktive Teilnahme an Projekten möglich ist, die andernfalls aufgrund der Ressourcenbegrenzung nicht zu realisieren wären (z. B. online-Veranstaltung „Professorin an einer FH/HAW werden“ und die dazu geplante Publikation).

Dazu kommen regelmäßige Aktionen auf dem Campus.

Der Girls and Boys Day macht nicht nur junge Menschen auf das Studentenleben am Campus in Elmshorn neugierig, sondern revidiert auch klassische Rollenbilder, indem beispielsweise Informatikerinnen und Wirtschaftsingenieurinnen aus ihrem Berufsalltag berichten und diesen vor Ort erlebbar machen.

Die aktive Beteiligung am Deutschen Diversity-Tag (siehe Kapitel 5) sowie die Einbindung in Aktionen der Stadt Elmshorn (z. B. Teilnahme an der interkulturellen Woche) machen die NORDAKADEMIE in der Stadt präsent und unterstreichen ihre wichtige Position als Bildungseinrichtung.

Wiederkehrende Aktionen wie „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ machen auf die wichtige Thematik aufmerksam. Um weiter daran anzuknüpfen, sollen Öffentlichkeitsarbeit und die Hochschulkommunikation weiter intensiviert werden.

4. Ziele und Maßnahmen zur geschlechtergerechten Teilhabe in abgeleiteten Handlungsfeldern

4.1 Handlungsfeld Berufung von Professorinnen und Professoren

Eine wichtige Aufgabe aller Hochschulen ist die Gleichstellung von wissenschaftlich Tätigen im Hochschulbereich. Auch die NORDAKADEMIE sieht ihre gleichstellungspolitische Aufgabe in einem gendergerechten Zugang für alle und der Entfaltung und Realisierung beruflicher und persönlicher Potenziale. Vor allem soll es um das Ziel gehen, engagierte (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen (und interessierte Studentinnen, siehe 4.3) an ein Studienangebot heranzuführen, das noch von traditionellen Rollenbildern lebt und dominiert wird. Als Role Models mit Vorbildwirkung sollen für diesen Bereich verstärkt Professorinnen gewonnen werden. Hierzu könnte sich die Hochschule eine entsprechende Quote setzen - in dem Bewusstsein, dass es angesichts der aktuell angebotenen Studiengänge mit vorrangig technischem Bezug schwierig werden könnte, diese zu erfüllen. Allerdings sollte die Gleichstellungsbeauftragte bei der Eröffnung von Berufungsverfahren ermächtigt werden, in entsprechenden Datenbanken nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen und diese auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen.

Zur Erreichung des Ziels erscheint zudem eine gleichstellungspolitische Qualifizierung innerhalb der Berufungsverfahren sinnvoll. Dazu zählt eine Reflexion und ein Abbau von Gender-Bias bei den Mitgliedern der Berufungskommission. Dies könnte beispielsweise durch deren Schulung erreicht werden. Schulungen auf diesem Gebiet sollen das Bewusstsein stärken und zur Reflexion der eigenen Wahrnehmung und des eigenen Verhaltens anregen. Best Practise-Beispiele anderer Hochschulen könnten einen Vorbildcharakter für die NORDAKADEMIE haben (siehe Universität Heidelberg, Online Tutorials zu Gender Bias bei Berufungsverfahren https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial_genderbias.html) oder entsprechende Schulungen z. B. an der TH Lübeck oder FH Kiel (durch Sabine Blackmore). Zudem könnte - wie an der THL - die Genderkompetenz der Bewerber:innen als Kriterium in die Bewertung aufgenommen werden.

Auch nach einer Berufung geht es gleichstellungspolitisch darum, für Professorinnen gute Bedingungen zu schaffen und Marginalisierungen weitgehend zu verhindern. „Das bedeutet weit mehr als die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auf die viele der bestehenden Gleichstellungspraktiken zielen. Darüber hinaus ist eine Veränderung der Hochschulkultur notwendig, in der das Ankommen auf der Professur so begleitet wird, dass Frauen nicht nach einem Semester ´schreiend abhauen´ oder sich auch weiterhin als ´einsam´ bezeichnen.“ (Dölemeyer, Wagner 2020: 25). Daher sollte diskutiert werden, inwiefern der Spielraum der LVV genutzt wird, nach der für Neuberufene der Umfang der Lehrverpflichtung um bis zu einem Drittel reduziert werden kann.

Zur Verbesserung der Situation von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen wurden in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen durchgeführt. Insbesondere das Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) hat in den verschiedenen Auflagen dazu beigetragen, dass „Maßnahmen für Professorinnen in den Bereichen Mentoring und Coaching, Karriereentwicklung, Vernetzung, Weiterbildung und finanzielle Förderung gezielt“ entwickelt wurden (Löther, Glanz 2017: 46). Insbesondere der Aspekt der Vernetzung von Wissenschaftlerinnen ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben. Besonders in der Post-doc-Phase sind gute Beziehungen zu bedeutsamen Akteur:innen innerhalb der Fachcommunity und darüber hinaus wichtig, da sie einen großen Einfluss auf Sichtbarkeit und Reputation von Nachwuchswissenschaftlerinnen haben (vgl. Dahmen-Adkins, Wolfram, 2020). Da sich erfolgreiches Netzwerken nicht erlernen lässt, ist der Kontakt zu erfahrenen und etablierten Wissenschaftlerinnen hilfreich. Dieser Aspekt soll in den kommenden Jahren durch die Hochschule unterstützt werden. Ein Best-Practise-Beispiel hierzu bildet ein Netzwerk für Professorinnen an der CAU Kiel unter Schirmherrschaft der dortigen Präsidentin.

Ziel der Hochschule ist es, für alle Hochschulangehörigen Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Darin liegt ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der NORDAKADEMIE. Für die Mitarbeitenden wird diese Aufgabe vorrangig von der Personalabteilung wahrgenommen, indem beispielsweise mobiles Arbeiten ermöglicht wird. Für die Studierenden übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte - auf Antrag - die Gestaltung von angepassten Studien- und Prüfungsbedingungen, um Nachteile aufgrund der Betreuung von Kindern oder zu pflegenden Angehörigen auszugleichen (siehe Abschnitt 4.3).

4.2 Handlungsfeld Gremienbesetzung

Nach Untersuchungen des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) sind aktuell fast 40 % der Senatsmitglieder (NORDAKADEMIE 2022: knapp 43%) und der Mitglieder in Hochschulräten inzwischen Frauen. Dagegen sind Frauen bei der Leitung von Fakultäten und Hochschulen immer noch deutlich unterrepräsentiert.

2020 gab es 103 Rektorinnen oder Präsidentinnen an deutschen Hochschulen; dies entspricht einem Frauenanteil von 25 Prozent. In den letzten 20 Jahren stieg damit der Frauenanteil um fast 20 Prozentpunkte an. Trotzdem sind die Hochschulen in Deutschland noch weit von einer paritätischen Beteiligung von Frauen an dieser Führungsposition entfernt. Auch bei den Hochschulräten ist seit der ersten Erhebung im Jahr 2003 eine deutliche Steigerung von 20 Prozent auf jetzt 37 Prozent zu verzeichnen. Erstaunlich niedrig ist dagegen die Beteiligung von Frauen an den Fakultätsleitungen: Nur ein Fünftel der Fakultäten wird von Frauen geleitet und der Anteil der Dekaninnen liegt damit unter dem Professorinnenanteil (Löther 2022: 16).

Auch andere Statistische Daten z. B. zur Übernahme von Leitungspositionen an Hochschulen lassen darauf schließen, „(...) dass sich die Unterrepräsentanz von Frauen ´jenseits der gläsernen Decke´, d. h. nach Berufung auf eine Professur fortsetzt (Wagner et al 2021: 4).

In Gremien der NORDAKADEMIE, wie z. B. im Senat, soll weiterhin die Frauenbeteiligung kontinuierlich evaluiert und gefördert werden. Bei öffentlichen Veranstaltungen wird darauf geachtet, dass die Plätze auf Podien geschlechtergerecht verteilt sind.

Bei überproportionaler Gremienarbeit von Wissenschaftlerinnen (dazu kann es kommen, wenn die wenigen Professorinnen sich aufgrund der Vorgaben überproportional zu ihren männlichen Kollegen an Gremien beteiligen) soll es Ausgleichsmaßnahmen geben, wie beispielsweise eine Reduktion des Lehrdeputats nach LVVO. Hier wären weitere Maßnahmen denkbar, wie etwa Online-Sitzungen oder Kinderbetreuung bei Sitzungen am Nachmittag/Abend.

Das Programm Women in Digital Areas (WIDA; (Koalitionsvertrag SH, S. 216). bietet Frauen aus Schleswig-Holstein die Möglichkeit, Digitalisierung mitzugestalten und ihr Wissen auszubauen. Diese Initiative soll auch von Seiten der Hochschule unterstützt werden.

Die NORDAKADEMIE zeichnet sich durch einen starken Alumni-Verein mit Verbundenheitsgefühl zur alma mater aus. Ein Mentorinnen-Programm, organisiert vom Alumni-Verein, könnte hier weitere Potenziale aktivieren. In diesem Zusammenhang könnte ggf. auch eine spezielle Gründungsberatung für Frauen konzipiert und angeboten werden.

Das Netzwerk mit den Kooperationsunternehmen könnte ebenfalls einen wichtigen Beitrag hierzu leisten.

4.3 Handlungsfeld Studierende/Schülerinnen

An Hochschulen studieren fast ebenso viele Frauen wie Männer. Wenn es aber um die Entscheidung für eine Hochschulart oder ein Studienfach geht, zeigen sich große Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021: Tabelle 7, S. 29,). In einigen Studienfächern bleiben Frauen und Männer weitgehend unter sich. Dies ist auf Rollenbilder in der Schule zurückzuführen, auf eine wenig sensible Bildsprache sowie Prägungen aus dem direkten Umfeld. Geschlechterklischees und Geschlechterrollen begrenzen immer noch die Potenziale junger Menschen und bestimmen ihre berufliche Orientierung. Um dem entgegenzuwirken, braucht es Vorbilder, die aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen Mut machen. So könnten z. B. am bundesweiten Zukunftstag (Girls & Boys- Day) erfolgreiche Absolventinnen aus der Informatik und/oder dem Wirtschaftsingenieurwesen eingeladen werden, die als Role Model Mut machen und Interessierten neue Wege aufzeigen. Die NORDAKADEMIE setzt sich eine deutliche Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender vor allem in den MINT-Fächern

zum gleichstellungspolitischen Ziel. Bei der Umsetzung dieses Ziels ist die NORDAKADEMIE aufgrund der spezifischen Gestaltung des Studienzugangs durch die Kooperationsunternehmen auf deren gleichstellungspolitisches Commitment angewiesen und wird hierzu den Dialog mit den dualen Partnern verstärken.

Zusätzlich wird die NORDAKADEMIE der „Initiative Klischeefrei“, der BMBF und BFMSJ geförderten nationalen Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees beitreten. Dies trägt zur Sensibilisierung für das Thema bei und unterstützt das Ziel einer geschlechtsunabhängigen Studienfachwahl. Die Initiative verfügt über ein großes Netzwerk, dem sich die NORDAKADEMIE anschließen möchte.

Bei der Gewinnung von Studentinnen in den Bereichen Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftsinformatik sollten jedoch die Ergebnisse des Projekts „MINT-Strategien 4.0 - Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ berücksichtigt werden. In dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt gingen die beteiligten Forscherinnen unter anderem der These nach, dass sich MINT-Projekte stärker auf die heterogenen Lebenssituationen von MINT-Studentinnen einstellen müssten. „Es hat sich gezeigt, dass der überwiegende Teil der Projekte immer noch in klassischer Weise Studentinnen adressiert. Viele der von uns befragten Studentinnen sind aber mit dieser Perspektive unzufrieden, weil diese Form der Ansprache vermittelt, dass Frauen besonders gefördert werden müssten“, konstatiert Projektleiterin Prof. Dr. Clarissa Rudolph. „Die Studentinnen wünschen sich tatsächlich Angebote, die mehr auf ihre spezifischen Lebensumstände eingehen, z. B. auf Elternschaft oder Sprachbarrieren.“ Noch mehr wünschten sich die Studentinnen aber, dass solche Projekte gar nicht nötig wären und dass sie weniger mit sexistischen Äußerungen oder Verhaltensweisen konfrontiert würden, sagt Prof. Dr. Rudolph (<https://www.oth-regensburg.de/new-startpage/hochschule/aktuelles/einzelansicht/news/abschlussstagung-des-projekts-mint-strategien-40.html>).

Allerdings soll durch die Verankerung des Gleichstellungskonzepts nicht eine Dichotomie zwischen Mann und Frau aufgebaut, sondern es sollen vielmehr die Themen aller abgebildet werden, die neben dem Beruf das Leben in verschiedenen Altersstufen betreffen, wie etwa Berufswahl, Elternschaft, Vereinbarkeit mit Familie sowie pflegebedürftigen Angehörigen/Eltern. Es sollen weniger die stereotypen Rollenbilder Mann/Frau und die Auflösung dieser in den Fokus gerückt als vielmehr ein grundsätzliches Selbstverständnis für Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen und -phasen etabliert werden. Dabei soll es keine geschlechterspezifischen Unterschiede, sondern einen offenen Raum geben, um allen gleiche Chancen zu ermöglichen, ohne dass es einer Rechtfertigung oder Begründung bedarf. Dazu muss in den Köpfen mehr Selbstverständlichkeit, Toleranz und Offenheit verankert werden, um diesem so begegnen zu können.

Darüber hinaus möchte die NORDAKADEMIE sich auch für andere Gruppen

engagieren, die weniger häufig ein Studium antreten, wie z. B. durch die Unterstützung von Schülerinnen und Schülern aus bildungsfernen Schichten und Personen mit Migrationshintergrund. Dies kann beispielsweise durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit arbeiterkind.de umgesetzt werden.

In das beschriebene Handlungsfeld gehört die Fortführung der Unterstützung aller Studierenden bei der Betreuung von Kindern und zu pflegenden Angehörigen. Die Möglichkeiten hierzu finden sich im Merkblatt „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium“. Die Studierenden richten gewöhnlich einen Antrag an die Gleichstellungsbeauftragte, die den Antrag mit einem Kommentar an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses zur Genehmigung weiterleitet.

Im Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungskonzeptes soll schließlich geprüft werden, ob und wenn ja, wie eine studentische Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit aufgebaut und unterstützt werden kann. Denkbar wäre z. B. eine studentische Vertretung auf der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof). Ein Best-Practise-Beispiel bietet ferner die TH Lübeck, bei der zusammen mit dem ASTA die Aktion „Sicher feiern“ konzipiert und durchgeführt wurde.

4.4 Handlungsfeld interne und externe Kommunikation

Als ein Kulturgut ist Sprache gewachsen, hat sich entwickelt und gefestigt. Zur Verständigung ist Sprache das Werkzeug, das intuitiv bedient wird. Umso wichtiger ist es, ein Bewusstsein zu schaffen, wie gesprochen und wie die Art der Kommunikation bei anderen aufgenommen wird. In dem Koalitionsvertrag SH ist festgehalten, dass eine gendersensible Sprache von großer Bedeutung sei und diese auch weiter unterstützt werde, aber die Verwendung bzw. auch die Nichtverwendung keinesfalls zu einer besseren oder schlechteren Benotung von Studienleistungen führen dürfe. Hieran schließt die NORDAKADEMIE an, die jedem/jeder die freie Wahl bei der sprachlichen Gestaltung lässt, aber grundsätzlich eine Geschlechter- und diversitätssensible Schrift- und Bildsprache in allen Dokumenten und auf der Website proaktiv unterstützt.

Die Fachbereiche und das Marketing sind angehalten, zukünftig ihre Außendarstellung, Beratungs- und Informationsangebote sowie Werbematerialien zu den einzelnen Studiengängen daraufhin zu überprüfen, ob Geschlechterstereotype oder andere Diskriminierungen vermieden und alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden. Zur weiteren Optimierung sind für die kommenden Jahre Schulungen für die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache sowie diesbezüglich externe Überprüfungen verschiedener Dokumente und Internetseiten als Maßnahmen geplant.

Weiterhin soll an eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Forschungs- und Lehrleistung von Frauen angeknüpft und diese damit verstärkt werden, um erfolgreiche und vielfältige „Role Models“ zur Motivation für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs sichtbar zu machen.

4.5 Handlungsfeld Genderperspektive in Forschung und Lehre

Die Förderung von Gleichstellung in der Praxis und die **Berücksichtigung der Geschlechterdimension in Lehre und Forschung** sind eng miteinander verknüpft und beeinflussen sich gegenseitig. „Die Berücksichtigung von Geschlecht als inhaltliches, nicht nur personelles, Querschnittsthema wird von nationalen (z.B. DFG) und internationalen

(v.a. EU) Drittmittelgebern in Projektanträgen erwartet und als Qualitätsmerkmal der Forschung ausdrücklich anerkannt. Die Genderdimension kann bei vielen Forschungsfragen relevant sein. Zu den grundlegenden Prinzipien und Standards guter wissenschaftlicher Praxis zählt demnach, dass Wissenschaftler*innen die Bedeutung von Geschlecht für ihre Forschungsvorhaben prüfen“ (https://www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/gleichstellungsplan/GStPlan_2020_2024.pdf, S. 4).

Da bereits bei der Antragstellung in zunehmendem Maße Gleichstellungskompetenz erforderlich ist (auf nationaler Ebene müssen beispielsweise bei allen DFG-Förderlinien, die größere Verbundforschungsprojekte fördern, Kapitel zur Gleichstellung und Familienförderung im Antrag enthalten sein), empfiehlt sich an der NORDAKADEMIE eine enge Zusammenarbeit von Forschungskordinatorin und Gleichstellungsbeauftragter. Aufgrund der Größe der Hochschule dürfte sich eine Stelle „Gender Consulting“, wie sie beispielsweise an der CAU Kiel im zentralen Gleichstellungsbüro angesiedelt ist, nicht rechnen. Im Zuge der Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten der NORDAKADEMIE mit den GB in Schleswig-Holstein könnten bei Bedarf Kompetenzen dieser spezialisierten Stelle potenziell genutzt werden.

Auch das Gleichstellungskonzept der Hochschule kann für eine Förderentscheidung von Relevanz sein. So benennt die DFG in ihren Richtlinien zur Begutachtung von Sonderforschungsbereichen (SFBs) seit 2015 die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft explizit als ein Kriterium im Bereich der unterstützenden Strukturen. In den anderen Programmlinien ist die Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit ein für die Begutachtung relevantes Querschnittsthema. (siehe https://www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/gleichstellungsplan/GStPlan_2020_2024.pdf, S. 5).

Die Themen „**Gender und Diversity**“ haben in der **Lehre** an der NORDAKADEMIE bisher nur einen unzureichenden Platz erhalten. Das liegt zum einen an den etablierten Curricula und zum anderen an klassischen, sich über die Jahre verfestigten Rollenbildern. An dieser Stellschraube soll gedreht werden, denn die Themen Gender und Diversity gehen alle Hochschulangehörigen an und werden - wie beschrieben - auch für Forschungsthemen immer relevanter. Denn Gender bedeutet nicht nur die Beschränkung auf stereotype Geschlechterrollen in Verbindung mit einer gefühlten Benachteiligung, sondern ist in der Diversitätsdimension auch verschränkt mit Alter, sozialer Lage, Religion und körperlicher Beeinträchtigung. Damit wird eine Sensibilisierung für vielfältige Themen geschaffen.

Im Rahmen einer Umstrukturierung der Studiengänge sollen die Themen Gender und Diversity präserter in die Curricula eingebunden werden. So hat z. B. das Master-Modul *Interkulturelles Management und Diversity* einen festen Platz im Curriculum. Als Wahlpflichtmodul steht es allen Masterstudierenden offen.

Darüber hinaus sollen fachbereichsspezifische Einbindungen der Themen Gender und Diversity geprüft werden. Ein anregendes Beispiel bietet die TU Braunschweig mit dem Forschungsprojekt „Gender, Technik und Mobilität“

(<https://www.tu-braunschweig.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=84793&token=473da4057d98ba748f783350531a84c42bba3279>)

4.6 Handlungsfeld strukturelle Verankerung

Gleichberechtigte Teilhabe und Gendersensibilisierung sind zentrale Aufgabenfelder einer Hochschule, nicht nur der Gleichstellungsbeauftragten! Es muss ein Bewusstsein für Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit bei allen Hochschulangehörigen geschaffen werden. Dies kann z. B. durch geeignete Schulungsangebote erfolgen. Allerdings gilt es hier zu berücksichtigen, dass einerseits nicht nur die Interessierten die Angebote wahrnehmen bzw. durch eine Verpflichtung keine Reaktanz bei den Beteiligten entsteht.

Durch die Stärkung von Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit in allen Bereichen der Hochschule (Lehre, Forschung, Verwaltung) soll die Sichtbarkeit der Themen Gender und Diversity erhöht werden, um eine (allmähliche) Verankerung in den Köpfen zu bewirken. In Zielvereinbarungen kann dies beispielsweise schriftlich festgehalten und für alle nachvollziehbar gemacht werden.

Zum Handlungsfeld strukturelle Verankerung zählen zudem die aktive Verantwortungsübernahme des Präsidiums für Gender und Diversität, die Bereitstellung erfolgskritischer Ressourcen (insbesondere in Form von Zeit) und die einer Festlegung einer ambitionierten Gender- und Diversitätsquote, die regelmäßig überprüft werden sollte.

5. Diversity-Management an der NORDAKADEMIE - Ziele und Maßnahmen

5.1 Diversity-Management in Wissenschaft und Wirtschaft

Demografische Veränderungen, gesetzliche Bestimmungen und Globalisierung machen sowohl für Unternehmen als auch für Hochschulen die Auseinandersetzung mit Diversität immer wichtiger. Gemäß § 3 Abs. 5 S. 1, 2 und 3 HSG SH wirken die Hochschulen „an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Sie berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können. Sie wirken sexualisierter Belästigung und Gewalt entgegen.“

Hierzu ist nach §27a HSG ein/e Diversitätsbeauftragte/r zu bestellen. Die oder der Beauftragte für Diversität ist an Hochschulen mit mehr als 5.000 Studierenden hauptberuflich tätig. In Hochschulen mit weniger als 5.000 Studierenden ist die oder der Beauftragte für Diversität nebenberuflich tätig und zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben von ihren oder seinen sonstigen Dienstpflichten angemessen zu befreien. Das Nähere regelt die Hochschule in ihrer Verfassung. An der NORDAKADEMIE werden aufgrund der Größe der Hochschule - wie auch an anderen Hochschulen Schleswig-Holsteins - die Aufgaben Gleichstellung und Diversity-Management von der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen.

Gemäß Code of Conduct verpflichtet sich die Hochschule, alle potenziellen und bestehenden Mitarbeitenden fair und gleich zu behandeln und die Grundsätze der Gleichbehandlung anzuwenden. Es werden keinerlei Benachteiligungen geduldet. Dies gilt auch für die Zielgruppe der Studierenden.



„Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie wurde im Dezember 2006 von vier Unternehmen ins Leben gerufen und wird von der von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Reem Alabali-Radovan, unterstützt.

Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Organisationen sollen ein

Arbeitsumfeld erschaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter:innen sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

Das Herzstück der Initiative ist eine Urkunde. Sie ist die Charta der Vielfalt im wörtlichen Sinn und eine Selbstverpflichtung der Unterzeichnenden, Vielfalt und Wertschätzung in der Arbeitswelt zu fördern. Über 4.700 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt 14,7 Millionen Beschäftigten haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet, und kontinuierlich kommen neue Unterzeichner:innen hinzu.“

(<https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/> - abgerufen am 28.07.2022).

2016 hat die NORDAKADEMIE die Charta der Vielfalt unterzeichnet und damit zum Ausdruck gebracht, dass die Hochschule für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeits- und Studierumfeld eintritt, das Talente aufgrund ihrer Leistung schätzt - unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Das Engagement bringt die NORDAKADEMIE u. a. durch die **Teilnahme** an dem von der Charta der Vielfalt ausgerufenen „**Deutschen Diversity Tag (DDT)**“ zum Ausdruck. Seit 2017 gab es folgende Aktionen:

Deutscher Diversity Tag ...	Thema
2017	Diversity in der Personalauswahl
2018	„Jetzt mal ehrlich ... wie wir Unterschiede sinnvoll definieren, Stereotype überwinden und Vielfalt produktiv in Teams einsetzen“
2019	Buffet der fairen Vielfalt
2020	NA kocht - das Vielfaltskochbuch der NORDAKADEMIE https://www.nordakademie.de/news/NORDAKADEMIE-kocht-unser-Beitrag-zum-Deutschen-Diversity-Tag-2020
2021	„Bits and Bias“, online Vortrag von Lisa Hanstein, EAF
2022	Perspektivwechsel - mit VR-Brillen in Szenen von Alltagsrassismus eintauchen https://www.nordakademie.de/news/Deutscher-Diversity-Tag-2022
2023	Online-Veranstaltung zur Digitalen Diversität mit Impulsvorträgen zu den Themen „Blind am Computer“ und „Warum blinde Menschen nicht allein einkaufen können“ und den Konklusion: Wir brauchen keine Extrawürste, sondern frühzeitige Teilhabe https://www.nordakademie.de/news-media/events/deutscher-diversity-tag

Die Beteiligung der NORDAKADEMIE am DDT soll fortgeführt und darüber hinaus die Awareness auch unabhängig von diesem Tag bei allen Stakeholdern der Hochschule gestärkt werden.

5.2 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Im überarbeiteten Hochschulgesetz wurde in § 3 Abs. 5 explizit das Thema Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aufgenommen.

Sexuelle Diskriminierung wird in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal oder auch durch tätliche Angriffe. Es gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle Diskriminierung und Gewalt, die beleidigend, demütigend, von den davon Betroffenen nicht erwünscht sind und als abwertend und herabwertend erlebt werden (AGG § 3, Abs. 4).

Die NORDAKADEMIE begegnet jeder Form von sexueller Diskriminierung, Belästigung, Schikane oder Mobbing mit Entschlossenheit und hat dies im Code of Conduct festgehalten.

Als sichtbares Zeichen beteiligt sich die NORDAKADEMIE seit 2021 mit einer Spende an der Aktion „**Gewalt kommt nicht in die Tüte**“. Der Landesinnungsverband des Bäckerhandwerks in Schleswig-Holstein wirbt damit zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten und Vertreter:innen der Frauenhäuser, Frauenfachberatungsstellen sowie des Kooperations- und Interventionskonzeptes (KIK) des Landes Schleswig-Holstein für Gewaltlosigkeit. Die von mitmachenden Bäckereien (und der NORDAKADEMIE) am Internationalen Tag der Gewalt gegen Frauen ausgegebene Brötchentüte mit der Aufschrift „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ enthält auf der Rückseite verschiedene Hilfetelefonnummern. Auf der Website der NORDAKADEMIE werden die aufgeführten Hilfsangebote um weitere ergänzt, um aufzuzeigen, dass die Hochschule sich gegen jegliche Form der Gewalt positioniert (siehe z. B. <https://www.nuss-netz.de/img/initiative-gewaltopfer-mann.pdf>)

Im Hochschulkontext sollte die Sichtbarkeit des Engagements weiter verstärkt werden. Dies bedingt zunächst eine **Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen** für alle möglichen Formen sexueller Diskriminierung, also beispielsweise auch als unangemessen empfundener Beispiele in Vorlesungen. Hierfür sollen Schulungen mit anschließend erarbeiteten Material für diejenigen, die nicht teilnehmen konnten, präsent eingebunden werden. Des Weiteren bietet es sich an eine **Richtlinie zum Umgang mit SDG** zu erarbeiten und transparent aufzuzeigen, an wen sich Betroffene im Bedarfsfall wenden können.

5.3 Berücksichtigung des „dritten Geschlechts“

Im Koalitionsvertrag Schleswig-Holsteins aus dem Jahr 2022 finden sich zum Thema Diversität Aussagen in Bezug auf das **Personenstandsgesetz** und räumliche Gegebenheiten. So heißt es auf S. 35 f. des Koalitionsvertrags: „Wir unterstützen die Hochschulen darin, dass selbstgewählte Namen und Pronomen von Studierenden und Mitarbeitenden rechtssicher erfasst und genutzt werden.“ Aufgrund eines Beschlusses des Bundesverfassungsgerichtes aus dem Jahr 2017 muss eine dritte Geschlechtsbezeichnung

für Menschen möglich sein. Im Rahmen des Recrutings hat die NORDAKADEMIE bereits darauf reagiert, indem alle Stellenausschreibungen grundsätzlich mit dem Zusatz „m/w/d“ - männlich, weiblich, divers - versehen werden. **Stellenanzeigen** werden in Hinblick auf eine **geschlechterneutrale Formulierung** geprüft. Die Umsetzung des Beschlusses in die Hochschulsysteme (SANNA) steht noch aus.

Zu **räumlichen Gegebenheiten**/Hochschulbau heißt es im Koalitionsvertrag Schleswig-Holstein auf Seite 37: „Wir werden bei Neubauten Toilettenräume mit abschließbaren Einzelkabinen mit WC und Handwaschgelegenheit als Schutzraum für alle Menschen zum Standard machen.“ Im Erdgeschoss des H-Gebäudes ist eine (Behinderten-) als „Uni Sex-Toilette“ ausgewiesen. Ein weiterer Ausbau in Richtung Schutzräume wird angestrebt. Ein Wickeltisch soll auch nicht ausschließlich auf der Damentoilette vorhanden sein.

5.4 Implementierung einer Diversity-Kultur

Mit dem weiteren Schwerpunkt in anderen Bereichen der Diversität soll dieser weiter als bisher analysiert und ausgearbeitet werden.

- **Steigerung der Gender- und Diversity-Kompetenz bei Studierenden und Personal**

Themen wie Gleichstellung und Diversität sollen in Forschung und Lehre ein größeres Gewicht erhalten, damit sowohl unter Studierenden als auch Mitarbeitenden mehr Bewusstsein und Sensibilität für diese Themen geschaffen wird.

6. Perspektiven der weiteren Arbeit zu Gleichstellung und Diversity

Die NORDAKADEMIE sieht ihre gleichstellungspolitische Aufgabe wie dargelegt in einem genderunabhängigen Zugang für alle sowie der Entfaltung und Realisierung beruflicher und persönlicher Potenziale. Vor allem soll es um das Ziel gehen, engagierte (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und interessierte Studentinnen an ein Studienangebot heranzuführen, das noch von traditionellen Rollenbildern lebt und dominiert wird.

Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sind Orientierungspunkte und Messlatte der gleichstellungspolitischen Handlungen der NORDAKADEMIE, die regelmäßig evaluiert und einer Qualitätssicherung unterzogen werden müssen.

Quellen:

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (Bukof) (2021): Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik. Berlin 2021. Verfügbar unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/2021-bukof-Standpunkte-fuer-eine-geschlechtergerechte-Hochschulpolitik.pdf> (Zugriff am 15.11.2022).

Dahmen-Adkins, Jennifer und Wolfram, Andrea (2020): GenderNetz. Netzwerke und Networking in der PostDoc-Phase technischer Disziplinen. Eine Handreichung für die Praxis. Transferprodukt des Projekts „Gender Bias in den Karriereverläufen von Frauen in den Ingenieurwissenschaften und der Informationstechnik durch informelle Förderbeziehungen und Netzwerke (GenderNetz)“. Verfügbar unter: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gendernetz.de/wp-content/uploads/GenderNetz_Broschuere.pdf (Zugriff am: 25.07.2022).

DFG: Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG von 2020-2022. Verfügbar unter: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allg_informationen/gleichstellungsstandards/

Dölemeyer, Anne und Wagner, Leonie: Selbstbestimmung und Verlorenheit: Professorin werden an HAW, in: DNH 02/20, S. 22-25.

Heublein, Elke und Kollig, Mathieu (2022): Diversity ist kein Selbstläufer, in Wirtschaftspsychologie aktuell 2, S. 26-30.

Löther, Andrea (2022): Datenreport: Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsgremien von Hochschulen (2020 / 2021). Unter Mitarbeit von Sarah Weißmann. Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Köln. Online verfügbar unter <https://www.gesis.org/cews/portfolio/publikationen/sonstige-veroeffentlichungen>. (Zugriff am: 25.07.2022).

Löther, Andrea und Glanz, Sabrina (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht (cews.publik.no22, 22). www.ssoar.info/ssoar/handle/document/54112

Rudolph, Clarissa (2022): Geschlechtergerechtigkeit und MINT, in DNH 06/22, S. 26-29. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7303400>

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021): Bildung und Kultur - Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2020/2021, Fachserie 11, Reihe 4.1, Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-endg-2110410217004.pdf?__blob=publicationFile

Wagner, Leonie; Paulitz, Tanja, Dölemeyer, Anne und Fousse, Johannes (2021): Jenseits der gläsernen Decke - Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Handreichung für Gleichstellungs- und Hochschulpolitik. Darmstadt. Verfügbar unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/76469>

Online-Quellen

<https://www.bmfsfj.de/re-source/blob/185576/63321c9dc8ab8c63266c40cbf4d84e05/dritter-gleichstellungsbericht-eine-zusammenfassung-des-gutachtens-deutsch-data.pdf>

<https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/> (Zugriff am 28.7.2022)

<https://beyondgenderagenda.com/german-diversity-monitor/#german-diversity-monitor> (Zugriff am 1.8.22)

https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial_genderbias.html

<https://www.oth-regensburg.de/new-startpage/hochschule/aktuelles/einzelansicht/news/abschlussstagung-des-projekts-mint-strategien-40.html> (Zugriff am 5.1.2022)

<https://www.tu-braunschweig.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=84793&token=473da4057d98ba748f783350531a84c42bba3279>

https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards