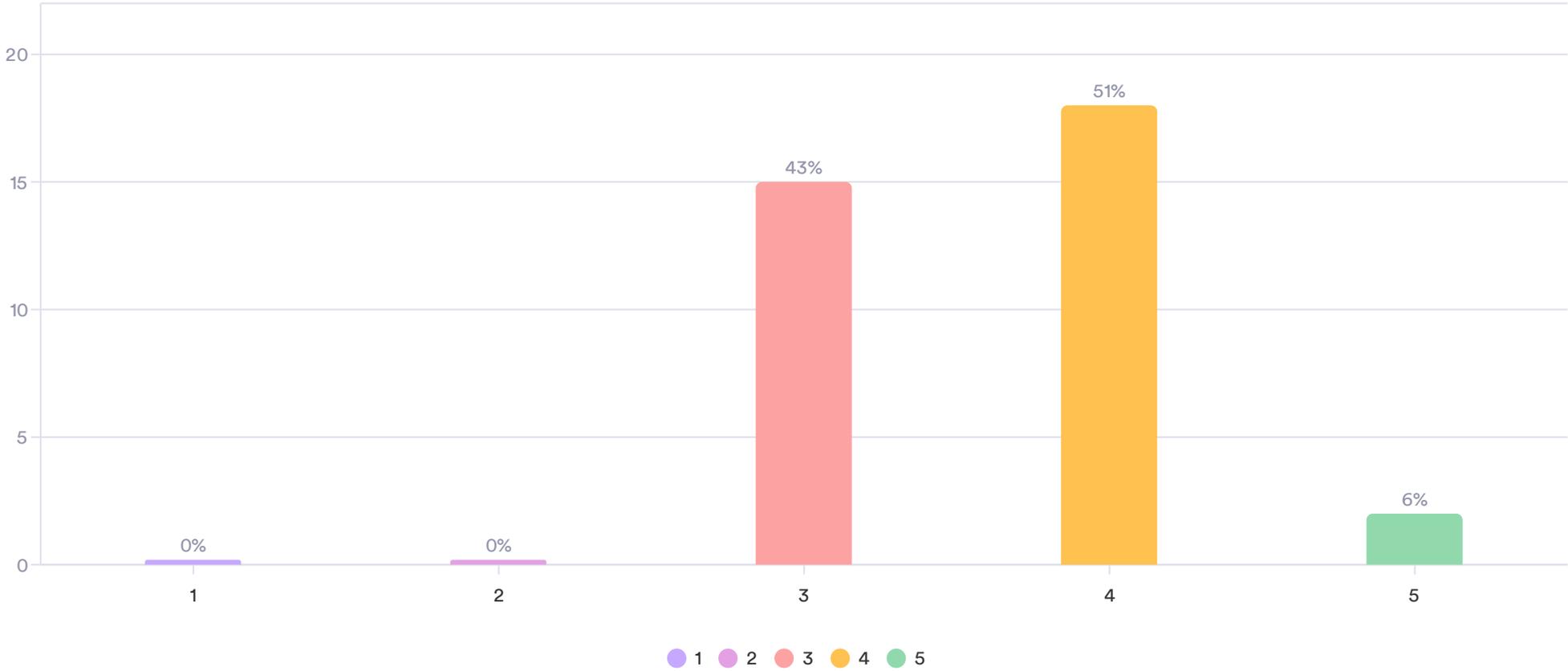


# Intersektionale Gleichstellungsarbeit

Evaluation (Stand 10.12.2024) (n=35)

## 2. Wie schätzt Du den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit an deiner Hochschule ein?

35 Responses



1 - sehr schlecht bis 5 -hervorragend

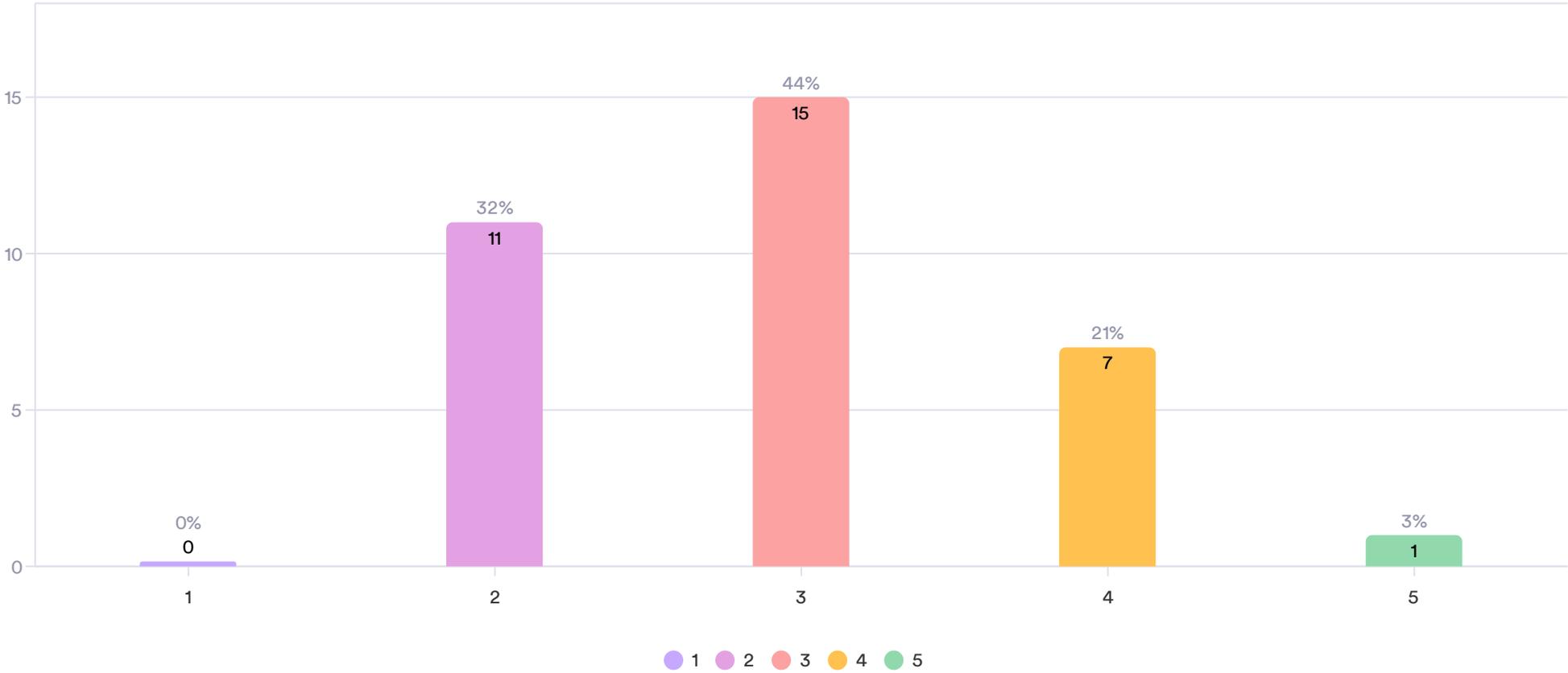
## Möchtest Du hierzu noch etwas ergänzen?

12 Responses- 23 Empty

Data	Responses
Es gibt jedoch Nichtbeteiligungen bei der Entwicklungsplanung der HS und bei Antragstellungen	1
Bei der dezentralen Gleichstellungsarbeit gibt es noch Entwicklungsbedarf - wird aber gerade mit dem PP2030 angegangen.	1
Im technischen Bereich schwierig, trotz guter Unterstützung der Leitung	1
Aud der zentralen Ebene ist die Gleichstellungsarbeit gut aufgestellt, aber auch dezentraler Ebene gibt es noch viele Bedarfe, die adressiert werden müssen	1
Wir bräuchten Dauerstellen zur nachhaltigen Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen	1
Auszeichnung Gleichstellungsstarke Hochschule, Gender-Mainstreaming Ansatz wird Stückfür Stück umgesetzt	1
Prädikat "gleichstellungsstarke Hochschule" im PP2030	1
Qualitativ sind wir gut aufgestellt. Quantitativ eher im unteren Mittelfeld.	1
bes. Problematik der letzten Jahre: Viele Personalwechsel. Wir stellen uns grad als Team neu auf nun mit 2 Gleichstellungsbeauftragten im "Job-Pairing" und wollen in den kommenden Monaten neben dem Tagesgeschäft auch mehr strategisch arbeiten. U.a. Entwicklung eines Konzepts zur intersektionalen Gleichstellungsarbeit	1
sehr viele Themen und zu wenig Zeit	1
Alles ehrenamtlich	1
Von einem mäßigen Niveau ausgehend, hat die Gleichstellungsarbeit in den letzten 5 Jahren einen enormen Aufwind erfahren	1

## 3. Inwieweit wird deiner Meinung nach Intersektionalität in der Gleichstellungsarbeit berücksichtigt?

34 Responses- 1 Empty



1 - gar nicht bis 5 - sehr stark

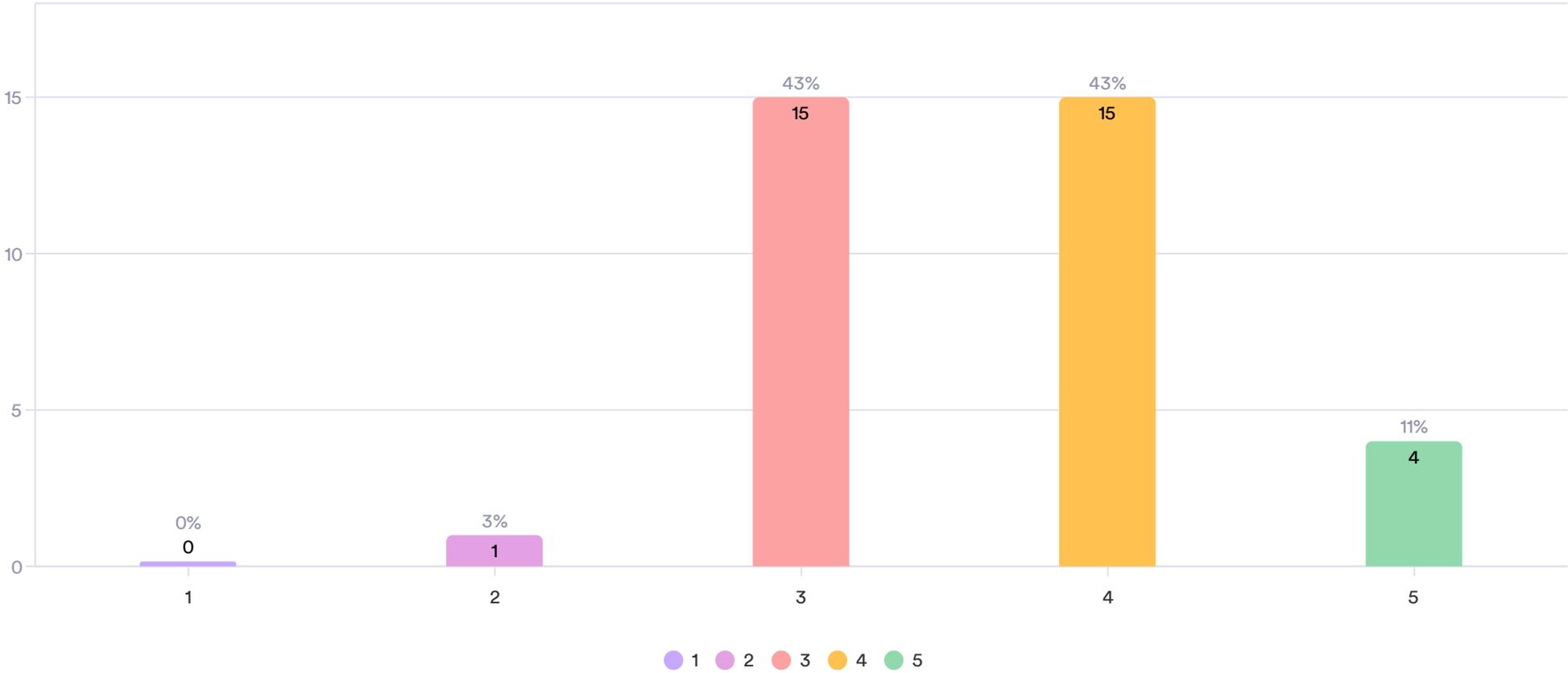
## Möchtest Du hierzu noch etwas ergänzen?

11 Responses- 24 Empty

Data	Responses
Schwer zu beantworten. Wo möglich, berücksichtigen wir Intersektionalität, aber wie bei den meisten Themen/Bereichen ist da sicherlich noch Luft nach oben.	1
Bislang ist die Gleichstellungsarbeit stark auf Frauenförderung und frauenbezogene Antidiskriminierungsarbeit ausgerichtet	1
Insbesondere Frauen mit Migrationsgeschichte und muslimische Frauen würde ich gerne besser adressieren.	1
Die meisten Gleichstellungsakteur*innen haben Sensibilität dafür; es gibt aber keine explizit intersektionalen Maßnahmen/Angebote	1
Es gibt einzelne Initiativen, die meist von studentischer Seite initiiert sind.	1
Aufgrund der Internationalität der HSRW ist Diversity bei uns ein zentrales Thema. Die Gleichstellung arbeitet mit der Vizepräsidentin für Interna. und Diversität zusammen an versch. Themen, die Gleichstellungsarbeit um weitere Ungleichheitsmerkmale erweitern. Im Tagesgeschäft der Gleichstellungsarbeit ist es aber noch derzeit weniger Thema, u.a. auch wegen der gesetzl. Einschränkungen. Wir merken aber, dass die Richtung zunehmend zu Intersektionalität hin geht, bes. auch durch die Probleme und Anfragen der Hochschulmitglieder.	1
Gedanklich ja, in der Umsetzung noch weniger, hat auch (personelle) ressourcengründe	1
Schwerpunkt ist dennoch die Gleichstellung von Frau und Mann	1
Gemeinsame Arbeit als Diversity Management	1
Im neuen Gleichstellungskonzept mit Maßnahmen hinterlegt.	1
aufgrund unzureichender Ressourcen	1

## 4. Wie offen ist deine Hochschule deiner Meinung nach dafür, Gleichstellungsarbeit intersektional aufzufassen?

35 Responses



1 - gar nicht bis 5 - sehr offen

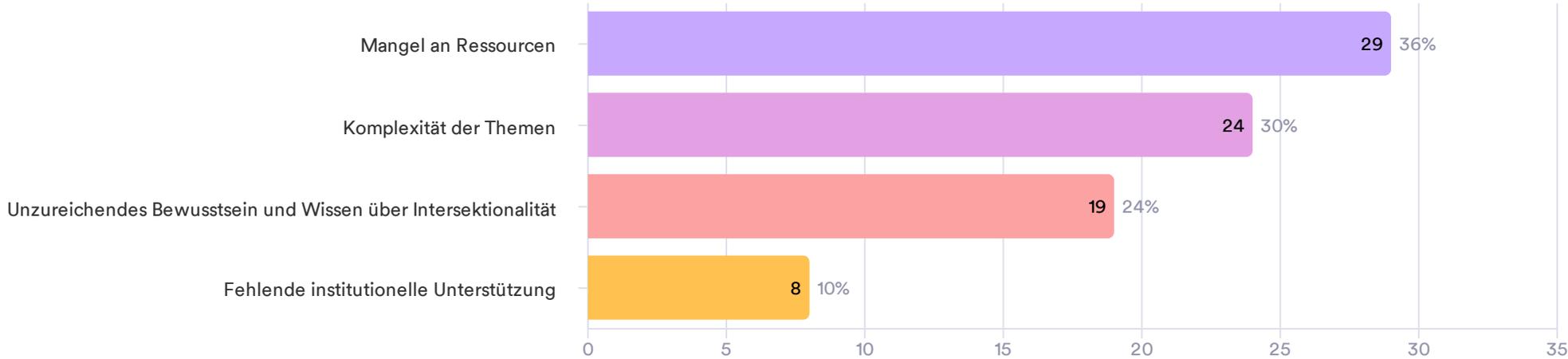
## Möchtest Du hierzu noch etwas ergänzen?

7 Responses- 28 Empty

Data	Responses
Es fehlen zusätzliche Ressourcen	1
Hochschulzeitung gibt es aus meiner Sicht bisher kaum ein Bewusstsein dafür.	1
Zur Zeit wird eine neue Antidiskriminierungsstelle ausgebaut, in der Zusammenarbeit mit dieser kann die Gleichstellungsarbeit möglicherweise intersektionaler aufgebaut werden	1
Wir haben seit Okt 24 erstmals eine Vizepräsidentin für Chancengerechtigkeit & Nachhaltigkeit mit eigenem Ressort im Präsidium. Das neue Präsidium möchte Intersektionalität klar fördern auch wenn das Wie noch zu erarbeiten ist.	1
Seitens des Präsidiums besteht Offenheit zum Umdenken hinsichtlich der Gleichstellungsarbeit	1
Das Thema kommt erst auf.	1
Nicht intersektorale Gleichstellung sondern Gleichstellung arbeitet zusammen mit DM Kolleg:innen	1

## 5. Welche Herausforderungen siehst Du bei der Umsetzung intersektionaler Gleichstellungsarbeit an deiner Hochschule?

80 Responses



Data	Response	%
Mangel an Ressourcen	29	36%
Komplexität der Themen	24	30%
Unzureichendes Bewusstsein und Wissen über Intersektionalität	19	24%
Fehlende institutionelle Unterstützung	8	10%

## Möchtest Du hierzu noch etwas ergänzen?

2 Responses- 33 Empty

Data	Responses
Genauerer siehe eigene Studie "MINTersectionality" von 2017, siehe hier: <a href="https://www.th-nuernberg.de/einrichtungen-gesamt/kompetenzzentren/gender-and-diversity-komgedi/projekte/">https://www.th-nuernberg.de/einrichtungen-gesamt/kompetenzzentren/gender-and-diversity-komgedi/projekte/</a>	1
Insb. fehlende rechtliche Grundlage in vielen Fällen. Wir erstellen aktuell ein Konzept dazu, wiss. Expertise dazu ist im theoretischen Bereich da, uns fehlt aber derzeit eine Idee von Transfer: Wie setzt man intersektionale Gleichstellungsarbeit im Tagesgeschäft um. Hierzu würden wir uns gerne auf der Tagung austauschen. Gesprächsbedarf haben wir auch auf konzeptioneller Ebene. Wir würden gerne das Gleichstellungsbüro entsprechend verstärken, dazu fehlen aber finanzielle Mittel In Niedersachsen ist das Landesgesetz völlig rückständig in bezug auf Intersektionalität bzw. Antidiskriminierung.	1

## 6. Welche Maßnahmen wurden an deiner Hochschule bereits ergriffen oder sind geplant, um intersektionale Gleichstellung zu fördern?

150 Responses

Entwicklung und Umsetzung eines Diversity- und Gleichstellungsplans

15%

Einrichtung von Gremien, Kommissionen, runden Tischen oder Arbeitsgruppen

13%

Einrichtung von Vertrauensstellen für Betroffene von Diskriminierung

18%

regelmäßige Erhebung und Analyse von Diversitäts- und Gleichstellungsdaten

11%

Intersektionale Beratung und Unterstützung für Studierende und Mitarbeitende

9%

Other entries

33%

## Möchtest Du hierzu noch etwas ergänzen?

7 Responses- 28 Empty

Data	Responses
Wir haben eine Stabsstelle Diversität. Diese kümmert sich um verschiedene Belange von Beeinträchtigungen, Elternschaft bishin zu Integrationshilfe ausländischer Studierender	1
Bei der Gleichstellungskommission wird Intersektionalität - soweit möglich - mitgedacht. Wir führen einige Workshops und Sensibilisierungskampagnen durch, die Intersektionalität zwar nicht als direktes Thema haben, wo Intersektionalität aber auch eine Rolle spielt.	1
Ausschließlich für Queere Personen und ein Antirassismus Projekt	1
Gleichstellungsarbeit und Diversitymanagement werden noch nicht ausreichend zusammengedacht	1
Aufgrund der Internationalität der HSRW werden Diversityaspekte an vielen Stellen berücksichtigt. bes. in der Beratung und bei Anlaufstellen für marginalisierte Personengruppen.	1
die meisten Beratungsstellen/ Gremien etc. denken das Thema mit	1
Die bestehende Maßnahmen sind ausbaufähig!	1

## 7. Welche weiteren Maßnahmen hältst Du für notwendig, um die intersektionale Gleichstellung zu fördern?

10 Responses- 19 Empty

Data	Responses
Bewusstsein machen, was alles unter intersektionale Gleichstellung fällt. Relevanz für die Organisation Hochschule herausstellen	1
Einsicht im Präsidium	1
Ressourcen, es fehlt einfach die Zeit, in diesem Bereich mehr zu machen.	1
Existierende Strategie Chancengleichheit um Intersektionale Aspekte erweitern	1
Fortbildung, personelle Ressourcen, Daten zu Intersektionalität	1
Ressourcen	1
Die enge Zusammenarbeit des Gleichstellungsbüros mit der Antidiskriminierungsstelle	1
eine Dauerstelle, die sich darum kümmern könnte	1
Es braucht glaube ich nicht unbedingt neue Maßnahmen, ich würde mir eher wünschen, dass die Maßnahmen von intersektional marginalisierten Gruppen in Anspruch genommen werden würden	1
zeitliche Ressourcen für Gleichstellungs- und Diversity-Akteur*innen für Bedarfsanalysen sowie theoretische und konzeptionelle Diskussionen; Ressourcen für daras ggf. abgeleitete Maßnahmen	1

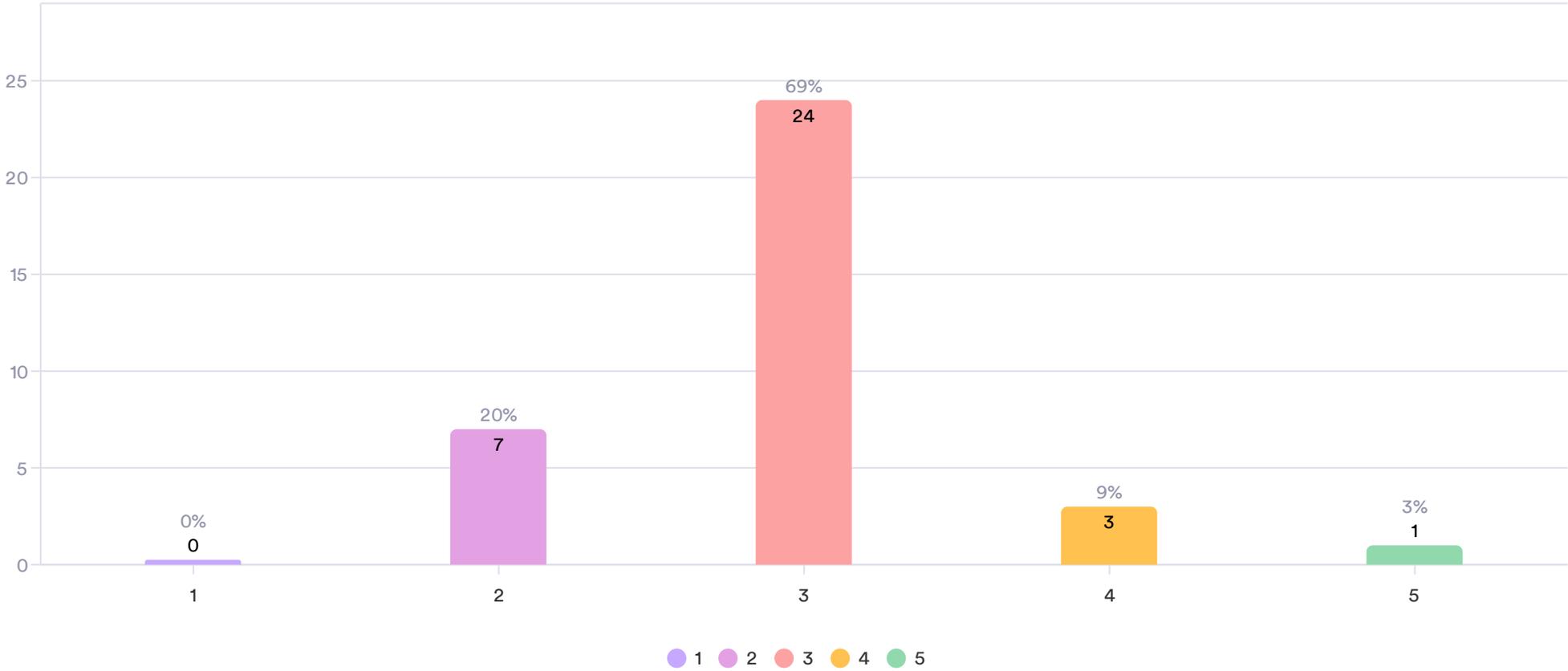
## 7. Welche weiteren Maßnahmen hältst Du für notwendig, um die intersektionale Gleichstellung zu fördern?

6 Responses- 19 Empty

Data	Responses
politische Positionierung des Präsidiums; beteiligungsorientierter OE-Prozess durch die neue VPIn für Chancengerechtigkeit und Nachhaltigkeit	1
Erweiterung des Gleichstellungsbüros um das Thema bzw. Einrichtung einer Stelle für Chancengleichheit als erster Schritt. Diese Stelle könnte dann die o.g. Schritte in die Wege leiten und die Gleichstellungsbeauftragte (die ja nicht unbedingt wiss. Hintergrund hat) mit Fachexpertise unterstützen	1
Schulungen, Workshops	1
Aufklärungsarbeit / Schulungen auf allen Ebenen	1
Einrichtung einer Stelle für Diversity, damit die Gleichstellungsarbeit nachhaltig intersektional gestaltet wird.	1
Bewusstseinsbildung	1

## 8. Wie gut fühlst Du dich in deiner Rolle an der Hochschule in Bezug auf intersektionale Gleichstellung unterstützt?

35 Responses



1 - sehr schlecht bis 5 - hervorragend

## Möchtest Du hierzu noch etwas ergänzen?

7 Responses- 28 Empty

Data	Responses
das Bewusstsein für das Thema ist hier noch nicht wirklih fest verankert	1
Die Aufgabenbereiche wachsen bei gleichbleibenden personellen Ressourcen.	1
das Thema ist bei uns (noch) nicht präsent	1
mir ist nicht klar, was ist gemeint: Von WEM unterstützt?	1
Diese Ziel ist noch nicht so gut in der Strategie verankert.	1
Hilfreich ist auf jeden Fall auch die Dialoginitiative dazu in Niedersachsen.	1
mittelmäßig, Offenheit vom Präsidium ist da und es wurde der Wunsch nach Erstellung eines Konzepts geäußert. Es fehlen aber finanzielle Mittel zur Umgestaltung. Sehr gute Zusammenarbeit mit Vizepräsidentin für Internationales und Diversität	1

## 9. Welche weiteren Anregungen hast Du?

5 Responses- 30 Empty

Data	Responses
Lasst uns nicht nur darüber reden, was fehlt, sondern konkret schauen, was gemacht und umgesetzt werden kann.	1
siehe oben erwähnte Studie "MINTersectionality"	1
Danke für die Abfrage	1
Wir freuen uns auf den Austausch! Stand der Dinge an anderen Hochschulen, welche Veränderungen werden vorgenommen, Konzepte, Umsetzung bei der praktischen Arbeit	1
Bessere Ausstattung mit Ressourcen, um das Thema ganzheitlicher angehen zu können.	1

# Zusammenfassung der Bedarfe und Maßnahmen:

---

## Bedarfe:

- Ressourcen für unterschiedliche Aktionen/Maßnahmen/Schulungen
  - Zeit
  - Personal
  - monetäre Unterstützung
- Bewusstsein für Komplexität des Themas in den HS
- Teilnahme an den Workshops/Angeboten/Schulungen

## Maßnahmen:

- Erhebungen/Evaluationen zum Ist-Stand
- Workshops/Schulungen zur Sensibilisierung
- Gründungen von Netzwerken für marginalisierte Gruppen
- Gleichstellungs- und Diversityplan
- Einrichtung von Büros/Stabsstellen/Anlaufstellen mit Beratungsangeboten
- Einführung von Stipendien
- Richtlinie gegen Diskriminierung

**Vielen Dank!**