Goethe-Universität
Chancen=

POTENZIALE FÜR BESSERE WISSENSCHAFT

ECKPUNKTE ZUM AKTIONSPLAN CHANCENGLEICHHEIT

2017-2022

GOETHE
UNIVERSITÄT
FRANKFURT AM MAIN

Goethe-Universität

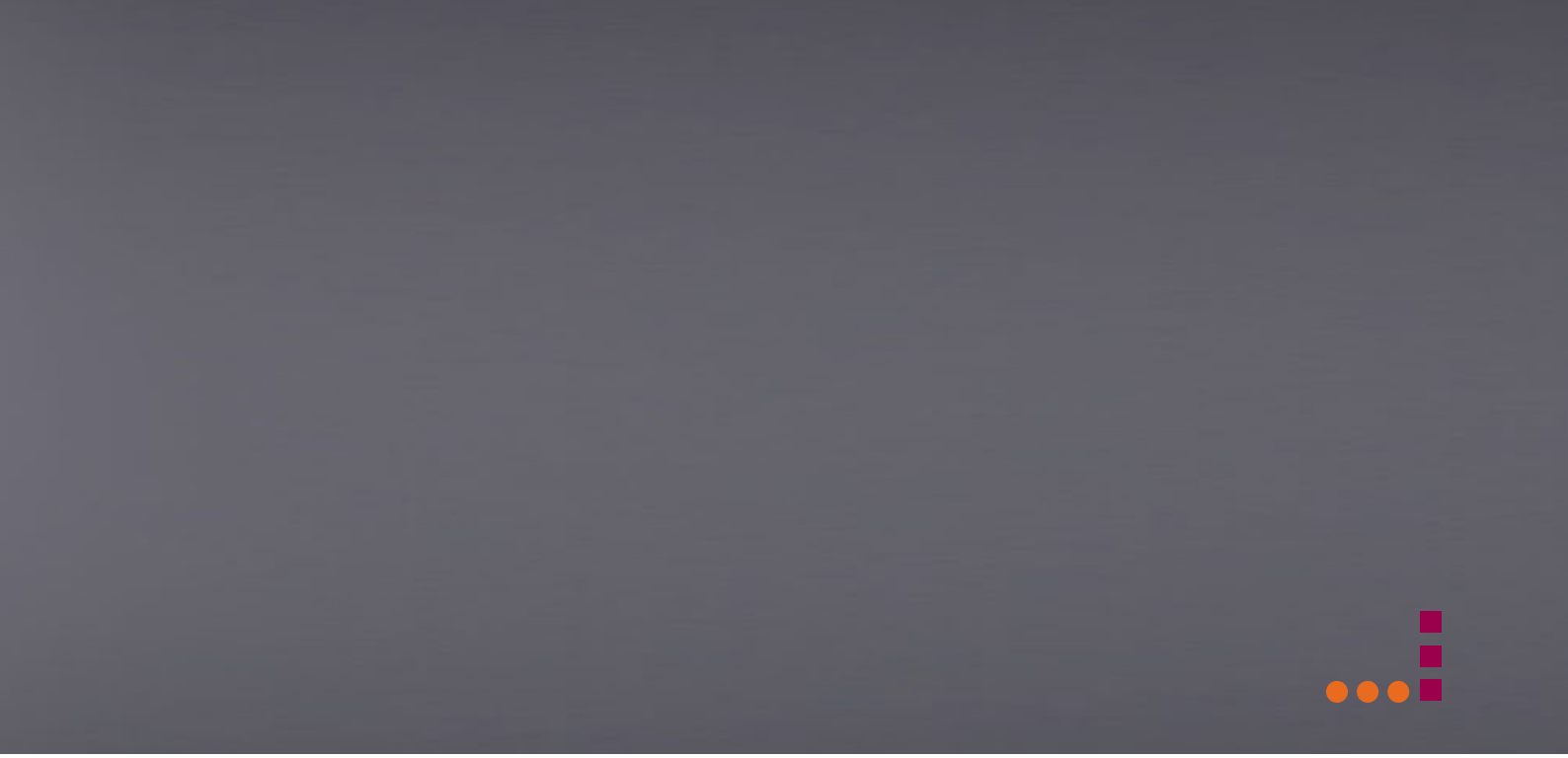
Chancen

VORWORT 4
POTENZIALE FÜR BESSERE WISSENSCHAFT 6
ZIELE 8
HANDLUNGSBEDARF 9
SCHWERPUNKTE 11
Diskriminierungsfreie Universität
Geschlechtergleichstellung nachhaltig umsetzen
Interkulturelle Öffnung
Inklusive Universität
IMPRESSUM 18

VORWORT

Die Goethe-Universität zeichnet eine große Heterogenität ihrer Studierenden und ihrer Beschäftigten aus. Um in Lehre und Forschung leistungsfähig und innovativ zu sein, will und muss die Goethe-Universität daher Rahmenbedingungen bieten, in denen sich die unterschiedlichen persönlichen Potenziale ihrer Mitglieder, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten, ihr Engagement und ihre Kreativität positiv entfalten und vergrößern können. Dies setzt voraus, dass alle Hochschulmitglieder sensibel sind für den Umgang mit Verschiedenheit, unterschiedliche Bedarfe wahrnehmen und darauf eingehen können. Zu diversitätssensiblen Rahmenbedingungen gehört es auch, Diskriminierungen entgegenzuwirken und Personen, die Diskriminierung erfahren, dabei zu unterstützen, sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Um diese Aufgaben zu erfüllen, arbeitet die Goethe-Universität seit vielen Jahren aktiv daran, eine auf Chancengleichheit und Gerechtigkeit basierende Hochschulkultur zu schaffen. In ihren Frauenförderplänen und ihrem 2012 verabschiedeten Diversity-Konzept hat sie viele Maßnahmen für Geschlechtergleichstellung und Diversity Politiken entwickelt und auch umgesetzt. Dabei hat sie viel geschafft: Mit ihren Gender Equality & Diversity Policies ist die Goethe-Universität für viele Hochschulen in Deutschland Vorbild geworden. Gleichwohl ist



das Glas nur halbvoll: nach wie vor steigt der Anteil von Wissenschaftlerinnen in Professuren und Führungspositionen in der Forschung nur langsam, Studierende und Beschäftigte mit Behinderungen haben eingeschränkte Partizipationsmöglichkeiten, eine Zunahme rassistischer Diskriminierung lässt sich auch an der Universität verzeichnen, „Age" ist ein Thema in Forschung und Verwaltung – um nur einige Baustellen zu benennen.
Im Juni 2016 hat die Goethe-Universität daher beschlossen, 2017 eine Offensive „CHANCEN$^{=}$" zu starten. Ziel ist es, die Entwicklungen zu beschleunigen und ihre bisherigen Gender Equality & Diversity Policies auszubauen und nachhaltig zu stellen. Dazu hat sie in einem partizipativen Ansatz einen umfassenden Aktionsplan erarbeitet, der in den kommenden sechs Jahren umgesetzt wird. Mit der vorliegenden Broschüre stellt die Goethe-Universität die inhaltlichen Schwerpunkte ihres Aktionsplans Chancengleichheit 2017-2022 dar, der am 1. Januar 2017 in Kraft treten soll.

Enrico Schleiff, Vizepräsident der Goethe-Universität
Frankfurt am Main, im September 2016

Goethe-Universität
Chancen=

POTENZIALE FÜR BESSERE WISSENSCHAFT

Mit Goethe-Universität CHANCEN=[1] startet die Goethe-Universität Frankfurt am Main auf der Basis ihrer bisherigen Erfolge 2017 eine neue Offensive zur Umsetzung von Chancengleichheit. Mit ihrem erstmaligen Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit (Gender Equality & Diversity Actionplan) stellt sie bis 2022 die Weichen für einen verstärkten Wandel der Universität, indem sie Gender Equality & Diversity Policies als Strategien zur Qualitätsentwicklung in Lehre, Forschung und Verwaltung fest etabliert. Die Goethe-Universität legt damit als erste bundesdeutsche Hochschule ein einheitliches Strategiekonzept Chancengleichheit vor. Der Aktionsplan führt alle bisherigen Konzepte[2] und Initiativen zu Gender Equality & Diversity Policies in einer intersektionellen Perspektive[3] zusammen. Unter Einbeziehung vieler Akteurinnen und Akteure wurden die konkreten Maßnahmen in einem partizipativen Prozess erarbeitetet. Sie sind sowohl inhaltlich als auch prozessual aufeinander abgestimmt. Damit können sie eine große Durchsetzungskraft, vielfältige Synergien und ein hohes Maß an Verbindlichkeit und Transparenz für alle Hochschulangehörigen erzeugen.

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Herausforderungen, die Globalisierung und demographischer Wandel mit sich bringen, setzt die Goethe-Universität auf die Vielfalt ihrer Mitglieder und die mit dieser Vielfalt verbundenen Potenziale. Alle Angehörigen der Universität sollen Wertschätzung erfahren und erfolgreich studieren und arbeiten können. Dies unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung oder davon, ob sie eine physische oder psychische Einschränkung erfahren oder in die Betreuung anderer Menschen eingebunden sind. Die Goethe-Universität geht davon

[1] Lies: Goethe-Universität Chancengleich.
[2] Frauenförderplan 2008-2014, Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnenprogramms I + II sowie der FoGS der DFG, Diversity-Konzept 2011-2014, die Zielvereinbarungen für eine Familiengerechte Hochschule 2015-2018.

aus, dass ein diversitätssensibles Studier- und Arbeitsumfeld positive Effekte auf die Zufriedenheit aller Mitglieder der Universität und ihre Bindung an die Hochschule hat. Potenziale aller Hochschulmitglieder können so zur Geltung kommen und Kreativität und Problemlösungskompetenzen in allen Bereichen der Universität gestärkt werden. Die Gleichstellung der Geschlechter und ein fördernder Umgang mit Heterogenität, so ihre Überzeugung, werden die Chancengerechtigkeit steigern und die Qualität von Forschung und Lehre verbessern. Als Forschungs- und Bildungseinrichtung in einer durch die Internationalität und Vielfalt ihrer Bürgerinnen und Bürger geprägten Region sieht sich die Goethe-Universität in der Verantwortung, Vorreiterin und Ideengeberin zu sein. Sie generiert neues Wissen über Prozesse und Mechanismen sozialer Differenzierung und Ungleichheit entlang der verschiedenen Diversitätskategorien und versucht, dieses Wissen gesellschaftlich produktiv zu machen. Was kann die Gesellschaft, was kann die Universität beitragen, damit ihre Mitglieder ihre Potenziale möglichst weitgehend entfalten können? Wie können dabei diskriminierende soziale Strukturen aufgedeckt und ihnen entgegengewirkt werden, ohne zugleich selbst Individuen in Gruppen einzuordnen und ihnen starre Identitäten zuzuschreiben?

Ihren Studierenden und Beschäftigten will die Goethe-Universität Achtung vor der Würde anderer sowie Kompetenzen vermitteln, Stereotype, Vorurteile und soziale Ungleichheit zu hinterfragen, sich in der Auseinandersetzung damit gegenseitig zu stärken und anerkennend mit Heterogenität umzugehen.

Der Zentrale Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2022 ist ein Instrument, um diese Ziele der Chancengerechtigkeit und gelebten Vielfalt zu erreichen.

[3] Der Ansatz „Intersektionalität“ wurde von der Rechtswissenschaftlerin Kimberlèe Crenshaw entwickelt. Dieses interdisziplinär zwischen den Rechts- und Gesellschaftswissenschaften zu verortende Konzept hat seinen Ursprung im Black Feminism bzw. der Critical Race Theory der USA der 80er und 90er Jahre. Die Perspektive von Intersektionalität fokussiert auf das gemeinsame Vorhandensein von sozialen Merkmalen einer Person und auf die Verschränkungen und Überschneidungen sozialer Ungleichheiten. Damit verbunden ist oftmals das Problem von Mehrfachdiskriminierungen. Grundlegend für das Diversity-Konzept der GU wird Intersektionalität als Denkansatz verstanden, die strikte Einteilung von Individuen aufgrund von statischen Identitätskategorien zu vermeiden.

ZIELE

Die Goethe-Universität will mit ihrer Offensive Goethe-Universität CHANCEN$^{=}$ den bereits durch Gender Equality & Diversity Policies begonnenen Veränderungsprozess zu einer gender- und diversitätsgerechten Universität auf allen Ebenen beschleunigen. Übergreifende Ziele sind dabei:

- Strukturen und Prozesse gerecht gestalten: Die Strukturen und Prozesse an der Hochschule so verändern, dass Personen unabhängig von ihren sozialen Merkmalen die gleichen Zugangs- und Erfolgschancen haben.
- Wissenschaftskultur wandeln: Eine familienbewusste, gender- und diversitätssensible Organisations- und Wissenschaftskultur gestalten.
- Potenziale entfalten: Studierende und Beschäftigte unabhängig von Geschlecht, sozialer Schicht, Ethnizität, Alter, Religion etc. und damit verbundenen Zuschreibungen bei der Entfaltung ihrer vorhandenen Potenziale unterstützen.
- Unterrepräsentanzen abbauen: Unterrepräsentanzen abbauen, dabei insbesondere den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Forschung weiter erhöhen.
- Diskriminierung entgegenwirken: Allen Formen der Benachteiligung und Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht oder anderen Dimensionen von Diversität und damit in Verbindung stehenden Zuschreibungen entgegenwirken.
- Geschlechter- und diversitätsbezogene Forschung fördern: Geschlechter- und diversitätsbezogene Forschung fördern und in die Lehre integrieren.
- Qualität sichern: Eine durchgängig hohe Qualität ihrer Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken durch regelmäßige Evaluationen, wissenschaftliche Reflexion und Good-Practice-Austausch auf (inter)nationaler Ebene sichern und weiterentwickeln.

HANDLUNGSBEDARF

Die Goethe-Universität gehört im Bereich der Gender Equality & Diversity Policies zu den erfolgreichsten Hochschulen in Deutschland. Auszeichnungen, Drittmitteleinwerbungen und die aktive Verankerung in Netzwerken belegen dies[4]. Einige ihrer etablierten Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen haben national Modellcharakter. In der Geschlechterforschung genießt die Universität internationale Anerkennung vor allem durch das seit 1997 bestehende „Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse" (CGC) und auch in der Migrationsforschung ist die Goethe-Universität stark[5]. Gleichwohl besteht – wie an allen anderen Hochschulen auch – nach wie vor großer Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen. So steigt z. B. der Anteil von Frauen an Professuren und Führungspositionen in der Forschung noch immer nur sehr langsam an. Und ein tatsächlicher Wandel der Wissenschafts- und Hochschulstrukturen und -kultur hin zu gelebter Sensibilität für Fragen der Chancengleichheit, der besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und eines produktiven, diskriminierungsfreien Umgangs mit Heterogenität zeichnet sich erst in Ansätzen ab.

Mit ihrer Offensive Goethe-Universität CHANCEN$^{=}$ will die Goethe-Universität daher ausgehend von ihren übergreifenden Zielsetzungen bis 2022 ihre Gender Equality & Diversity Policies ausbauen und ihre Anstrengungen zur Umsetzung intensivieren. Im Mittelpunkt steht der Struktur- und Kulturwandel der Universität. Dabei versucht sie, eine intersektionelle Perspektive einzunehmen – also verschiedene Dimensionen von Diversität gleichzeitig zu fokussieren und kontextbezogen deren Verknüpfungen, wechselseitige Verstärkungen oder Relativierungen zu berücksichtigen. Angestrebt wird eine Sensibilisierung für Stereotypisierungen und Ungleichbehandlungen sowie die Anerkennung wech-

[4] Höchste Eingruppierung in „Stadium vier" bei den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der DFG 2011 und 2013; Zertifikat der Beruf & Familie gGmbH alle drei Jahre seit 2005; erfolgreiches Engagement im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder I + II 2008 und 2013; „Total E-Quality-Prädikat" 2012 und 2015; Mitglied u.a. in der „Charta der Vielfalt", dem „Bündnis für Familie" sowie dem Best Practice Club „Familie in der Hochschule"; Sprecherschaft in vielen gleichstellungspolitischen Netzwerken wie z.B. Dual Career Netzwerk Deutschland, Netzwerk Gleichstellungscontrolling, Netzwerk Gender Consulting für Forschungsverbünde.

[5] Zudem gibt es verschiedene Professuren, deren Gegenstand unterschiedliche Dimensionen einer kritischen Diversitätsforschung sind, wie Inklusion oder Alter.

selnder, kontextabhängiger Zugehörigkeiten und selbstbestimmter Identitäten.
In diesem Rahmen führt die Goethe-Universität viele ihrer bisherigen Strategien und Maßnahmen fort und setzt zugleich neue Arbeitsschwerpunkte für die kommenden sechs Jahre.
Die Arbeitsschwerpunkte beantworten konkrete Bedarfsäußerungen von Angehörigen der Universität, die in Workshops zusammengetragen, durch Befragungen[6] eruiert und in Diskussionen in Gremien herausgestellt wurden. Zugleich sind sie auch das Ergebnis hochschulübergreifender politischer Akzentsetzungen, die sich nicht zuletzt über die Bewilligung von Fördermitteln ausdrücken. Beispielhaft ist hier das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder II zu nennen oder auch das Bund-Länder-Programm „Starker Start ins Studium", das Mittel zur Verbesserung der Studiensituation in der Studieneingangsphase zur Verfügung stellt.
Nicht alle Diversitätsdimensionen können daher derzeit gleich hohe Beachtung finden. So werden die Themen Geschlechtergleichstellung, Inklusion von Personen mit physischen und psychischen Einschränkungen sowie die interkulturelle Öffnung der Universität stärker mit Maßnahmen angesprochen. Bezüglich der Dimension „Alter" werden in den ersten drei Jahren des Aktionsplans Analysen und Maßnahmen entwickelt. Zur Geschlechtergleichstellung gehört auch der Blick auf die Arbeitssituation der überdurchschnittlich großen Gruppe von Frauen, die im Sekretariats- und Sachbearbeitungsbereich beschäftigt sind.
Ein großer Teil der Maßnahmen im Aktionsplan ist allerdings nicht auf einzelne Diversitätsdimensionen beschränkt, sondern soll übergreifend dazu beitragen, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitglieder der Goethe-Universität frei von diskriminierenden Zuschreibungen und behindernden Strukturen ihre Leistungsfähigkeit entfalten können. Hierfür steht besonders auch der Schwerpunkt „Diskriminierungsfreie Universität".

[6] Studierendenbefragung 2013/2014, Promoviertenbefragung 2014.

SCHWERPUNKTE

Diskriminierungsfreie Universität

Die wachsende Heterogenität der Studierendenschaft und Beschäftigten birgt zahlreiche Chancen, aber auch Herausforderungen, denen sich die Universität aktiv stellen muss und will. So zeigt sich auch die Goethe-Universität als ein sozialer Raum, der nicht frei ist von strukturellen und individuellen Benachteiligungen entlang der unterschiedlichen Diversitätsdimensionen. Studierende erleben diskriminierende Äußerungen und diskriminierendes Verhalten seitens Kommiliton_innen, Dozierenden und Verwaltungsmitarbeitenden. Auch im alltäglichen Leben außerhalb des Campus können Studierende Diskriminierung erfahren: sei es bei der Wohnungs- und Jobsuche, im Umgang mit Behörden und staatlichen Institutionen, im Übergang vom Studium zum Beruf oder in der Freizeit. Beschäftigte können ebenfalls Diskriminierungen ausgesetzt sein: sei es bei Einstellungsverfahren, durch ihre Vorgesetzten, andere Mitarbeitende oder durch Studierende, z. B. in den sozialen Medien. Neben sexueller Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund physischer und psychischer Einschränkungen – für beide Fälle bestehen bereits Anlaufstellen – wird derzeit vermehrt auch auf Probleme rassistischer Diskriminierung hingewiesen. Für die Beschäftigten gewinnt zudem die Problematik der Altersdiskriminierung an Bedeutung. Dazu gehören das Thema von Altersbegrenzungen bei der Forschungsförderung ebenso wie Fragen des Gesundheitsmanagements oder des Wissenstransfers.

Diskriminierungserfahrungen sind oft äußerst belastend für Studierende wie für Beschäftigte. Nur wenn Schutz vor Diskriminierungen besteht und Unterstützung erfahren wird, sich gegen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen, kann sich die Vielfalt menschlicher Lebensentwürfe und -umstände mit ihren positiven Potenzialen für die persönliche und gesellschaftliche Entwicklung auch entfalten. Um Beschäftigte, aber besonders auch Studierende, die anders als Mitarbeitende der Universität nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungs-

gesetz (AGG) geschützt sind, im Fall von Benachteiligung zu unterstützen und sie zu stärken, engagiert sich die Goethe-Universität in den kommenden Jahren gezielter als zuvor gegen Diskriminierung.
Wesentliche Maßnahmen sind:

- Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle als Anlauf- und Clearingstelle für Studierende für zunächst drei Jahre
- Erarbeitung einer Antidiskriminierungsrichtlinie für Studierende und Beschäftigte
- Erarbeitung einer Broschüre über erste Anlaufstellen und Maßnahmen im Falle sexistischer Diskriminierung und Gewalt
- Unterstützende Angebote für Studierende mit Diskriminierungserfahrungen, insbesondere rassistischer und homophober Diskriminierung, wie z. B. Empowerment-Angebote[7]
- Erarbeitung eines Konzepts zum Thema „Altersdiskriminierung" (Age Antidiscrimination Policy)
- Untersuchung der Bildsprache der universitätseigenen Medien hinsichtlich diskriminierender Inhalte und Erarbeitung eines Handlungsleitfadens für eine gender- und diversitätssensible Bildsprache
- Erarbeitung einer Leitlinie für gender- und diversitätsgerechte Sprache

Geschlechtergleichstellung nachhaltig umsetzen

Durch die Integration des Frauenförderplans nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) in den Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2022 kommt der Gleichstellung der Geschlechter dort eine besondere Bedeu-

[7] Unter dem Begriff „Empowerment" vereinen sich Ansätze, die die Ermächtigung, Befähigung und Mitwirkungsmöglichkeiten von Individuen, Gruppen und Gemeinschaften stärken sollen, mit dem Ziel, ihre Bedarfe und Interessen eigenmächtig zu artikulieren und gestalten zu können. Es sollen Bedingungen geschaffen werden, die die Stärken von Personen in den Vordergrund stellen und Selbstbestimmung fördern.

tung zu. Damit wird zugleich den weit fortgeschrittenen Politiken Rechnung getragen, die den Bereich der Geschlechtergleichstellung kennzeichnen. In Bezug auf Geschlechterverhältnisse verfügen die Hochschulen inzwischen über sehr differenzierte Daten, die entsprechende Feinsteuerungen, z. B. zu der Frage von Unterrepräsentanzen, ermöglichen, die hinsichtlich anderer Diversitätsdimensionen noch nicht in gleicher Weise erfolgen können.

Die Goethe-Universität hat in den vergangenen Jahren bereits viele Anstrengungen unternommen, den Anteil studierender Frauen insbesondere in den MINT-Fächern zu erhöhen und die sehr gut qualifizierten Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen und zu halten. Angebote wie der Girls' Day, die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch gezielte Mentoring-, Trainings- und Coachingangebote, familienunterstützende Maßnahmen sowie die Sensibilisierung von Lehrenden für Gender-und Diversity-Aspekte sind gute Praxis. Doch noch immer ist insbesondere ab der PostDoc-Phase eine hohe Drop out-Quote von Frauen zu verzeichnen.

Zentrale Maßnahmen in diesem Arbeitsschwerpunkt beziehen sich daher neben dem Ausbau einer nachhaltigen Gleichstellungsgovernance auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung sowie auf die weitere Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind:

- Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur und in Führungspositionen in der Forschung
- Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen u.a. durch aktive Rekrutierung und Anreize

- Stärkung der familienunterstützenden Angebote
- Weitere Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern
- Sensibilisierung insbesondere von Professuren und anderen Führungskräften für Gender- und Diversity-Aspekte

Ein weiterer Fokus liegt auf der Verbesserung der Arbeitssituation der mehrheitlich weiblichen Beschäftigten in der Verwaltung, insbesondere im Sekretariats- und Sachbearbeitungsbereich. Ihr Engagement ist wichtig für eine leistungs- und wettbewerbsstarke Universität; ihre Zufriedenheit ist von hoher Bedeutung, denn sie sind es, die oftmals fehlende Ressourcen durch außergewöhnliche Anstrengungen ausgleichen. Die Goethe-Universität arbeitet daher kontinuierlich daran, ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu erhöhen und ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit der Identifikation mit der Hochschule und mit ihren Aufgaben zu geben.

Chancengerechtigkeit, ein Klima des wechselseitigen Respekts und der Wertschätzung, Familienbewusstsein und ein gutes Gesundheitsmanagement sind wichtige Faktoren für die Arbeitszufriedenheit. Die Goethe-Universität will ihre Anstrengungen ausbauen, um hier den Bedarfen der Mitarbeitenden weiter gerecht zu werden.

Maßnahmen sind hier unter anderem:

- Die Wertschätzung der Kompetenzen administrativ-technischer Mitarbeiter_innen wird aktiv durch verschiedene Ansätze wie z.B. bessere Kommunikation und Rahmenbedingungen für den Wissenstransfer gestärkt.
- Es werden zertifizierte Qualifizierungsmodule zur Fort- und Weiterqualifizierung administrativ-technischer Mitarbeitender – insbesondere auch für Sekretariats- und Assistenzkräfte – entwickelt.

- Ein Netzwerk administrativ-technischer Mitarbeitender vor allem im Sekretariats- und Sachbearbeitungsbereich wird mit professioneller Unterstützung durch die Personalentwicklung aufgebaut.
- Ein Gesundheitsmanagement für Beschäftigte wird eingerichtet.

Interkulturelle Öffnung

Im Zuge der Globalisierung wächst in Deutschland der Anteil von Menschen mit einer Migrationsgeschichte. In Hessen haben 28% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund; in Frankfurt sogar 50%. In den Universitäten jedoch sind Personen mit Migrationshintergrund und insbesondere Persons of Color unterrepräsentiert[8]. Die Goethe-Universität will daher aktiv Schüler_innen mit Migrationshintergrund für ein Studium gewinnen, an der Universität ihre Potenziale weiterentwickeln und die Voraussetzungen für den Studienerfolg und gegebenenfalls eine anschließende wissenschaftliche Karriere bieten. Dabei ist ihr die Heterogenität dieser Zielgruppe und ihrer Bedarfe bewusst.

Auch internationale Studierende und Wissenschaftler_innen sowie hochqualifizierte Geflüchtete sollen noch gezielter als bisher in ihrem Studium und ihrer Arbeit an der Universität unterstützt und gefördert werden, sodass sie ihre Fähigkeiten an der Goethe-Universität voll einbringen können.

Maßnahmen sind unter anderem:

- Die Goethe-Universität entwickelt ein Konzept, um Diversitäts-Aspekte in die Schüler_innen-Projekte der Goethe-Universität aufzunehmen.
- Die Förderung von Studierenden mit heterogenen Bildungs- und Spracherwerbsbiographien wird ausgeweitet und u.a. im Schreibzentrum und im Internationalen Studienzentrum verankert.

[8] Hier besteht bereits beim Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung eine Unterrepräsentanz.

- Ein Trainingsangebot für Wissenschaftler_innen und administrativ-technisch Beschäftigte mit Beratungsfunktionen zur Sensibilisierung für Diversität und Vermittlung interkultureller Kompetenzen wird aufgebaut.
- Studierende – insbesondere Lehramtsstudierende – werden in ihren interkulturellen und Diversity-Kompetenzen gestärkt.
- Die Akademie für Bildungsforschung und Lehrerbildung (ABL) bietet eine diversitätssensible Beratung für Lehramtsstudierende an; das bisherige Beratungsangebot für Lehramtsstudierende mit Migrationshintergrund wird darin integriert.
- Das Angebot des Dual Career Service wird auf internationale PostDocs ausgeweitet.
- Die Angebote der Goethe-Universität für Geflüchtete werden ausgebaut.

Inklusive Universität

Der UN-Behindertenrechtskonvention folgend will die Goethe-Universität die Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten mit physischen und psychischen Einschränkungen weiter ausbauen. Dazu wird die Goethe-Universität in den kommenden drei Jahren auf Basis einer Bestandsaufnahme einen Aktionsplan erarbeiten, der vor allem auch die Situation(en) Studierender mit Behinderungen reflektiert. Die Steuerung wird durch die 2015 ins Leben gerufene AG Inklusion[9] erfolgen, an der alle für die Thematik relevanten Verantwortlichen innerhalb der zentralen Verwaltung beteiligt sind.

Den Hintergrund dieser Entscheidung bildet das vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) geförderte Projekt „Inklusive Hochschu-

[9] Die Goethe-Universität verwendet hier einen eher engen Inklusionsbegriff, der die Teilhabechancen von Personen mit Beeinträchtigungen fokussiert.

len“ der hessischen Hochschulen. Verschiedene Studien zeigen, dass bei Studierenden sowohl der Anteil von Menschen mit Behinderungen als auch die Vielfalt der Einschränkungen hoch ist. Es gibt also einen großen Handlungsbedarf, wobei es wichtig ist zu berücksichtigen, dass auch hier nicht von einer homogenen Gruppe gesprochen werden kann. So sind auch die Barrieren, die zu Studienabbrüchen führen können, vielfältig: Barrierefreiheit kann sich auf Räume, Zeitstrukturen, Materialien oder die Form der Vermittlung von Lehrinhalten beziehen. Zentral ist auch, wie sensibel alle Angehörigen der Hochschule für das Thema sind. Dies gilt insbesondere für die Gruppe der Lehrenden, die sich auf sehr unterschiedliche Bedarfe ihrer Studierenden einstellen können müssen. Geplante Maßnahmen sind unter anderem:

- Zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention erstellt die Goethe-Universität einen Aktionsplan Inklusion.
- Ausbau des Informationsmanagements (z. B. zentrale barrierefreie Onlineplattform).
- Überarbeitung des Studienführers des Studien Service Centers für Studierende mit Behinderungen.
- Informationen über die barrierefreie Zugänglichkeit von Gebäuden der Goethe-Universität werden in einem „Barrierefreien Lageplan“ zusammengetragen.
- Die IT-Unterstützung von Studierenden bei verschiedenen Formen der Beeinträchtigung wird verbessert.
- Trainings zur Sensibilisierung von Hochschulangehörigen für eine barrierefreie, inklusive Hochschule werden angeboten und die Öffentlichkeitsarbeit zu dem Thema wird verstärkt.

IMPRESSUM

Frankfurt September 2016

V.i.S.d.P.: Goethe-Universität Frankfurt am Main
Theodor-W.-Adorno-Platz 1, 60323 Frankfurt am Main

Redaktion: Dr. Anja Wolde
Grafik, Layout und Satz: Grübelfabrik e.K., Anja Feix
Druck und Bindung: Buch- und Offsetdruckerei Häuser KG

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche Arten der Vervielfältigung oder der Wiedergabe dieses Werkes oder von Teilen desselben – insbesondere der Nachdruck von Text und Bildern, Vorträge, Aufführungen, Vorführungen – sind nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Dies gilt auch für alle sonstigen Arte der Nutzung wie zum Beispiel die Übersetzung, die Entnahme von Schaubildern, die Verfilmung und die Sendung. Zuwiderhandlungen werden verfolgt.

Goethe Universität
Gleichstellungsbüro
Campus Westend (PA)
Theodor-W.-Adorno-Platz 1
60323 Frankfurt
Deutschland
Tel.: +49 69 798-18698
Fax: +49 69 798-763-18698
Email: gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de

Goethe-Universität
Chancen=

POTENTIAL FOR BETTER RESEARCH AND ACADEMIA

MAIN FOCUS POINTS OF THE GENDER EQUALITY AND DIVERSITY ACTION PLAN

2017-2022

GOETHE
UNIVERSITÄT
FRANKFURT AM MAIN

Goethe-Universität

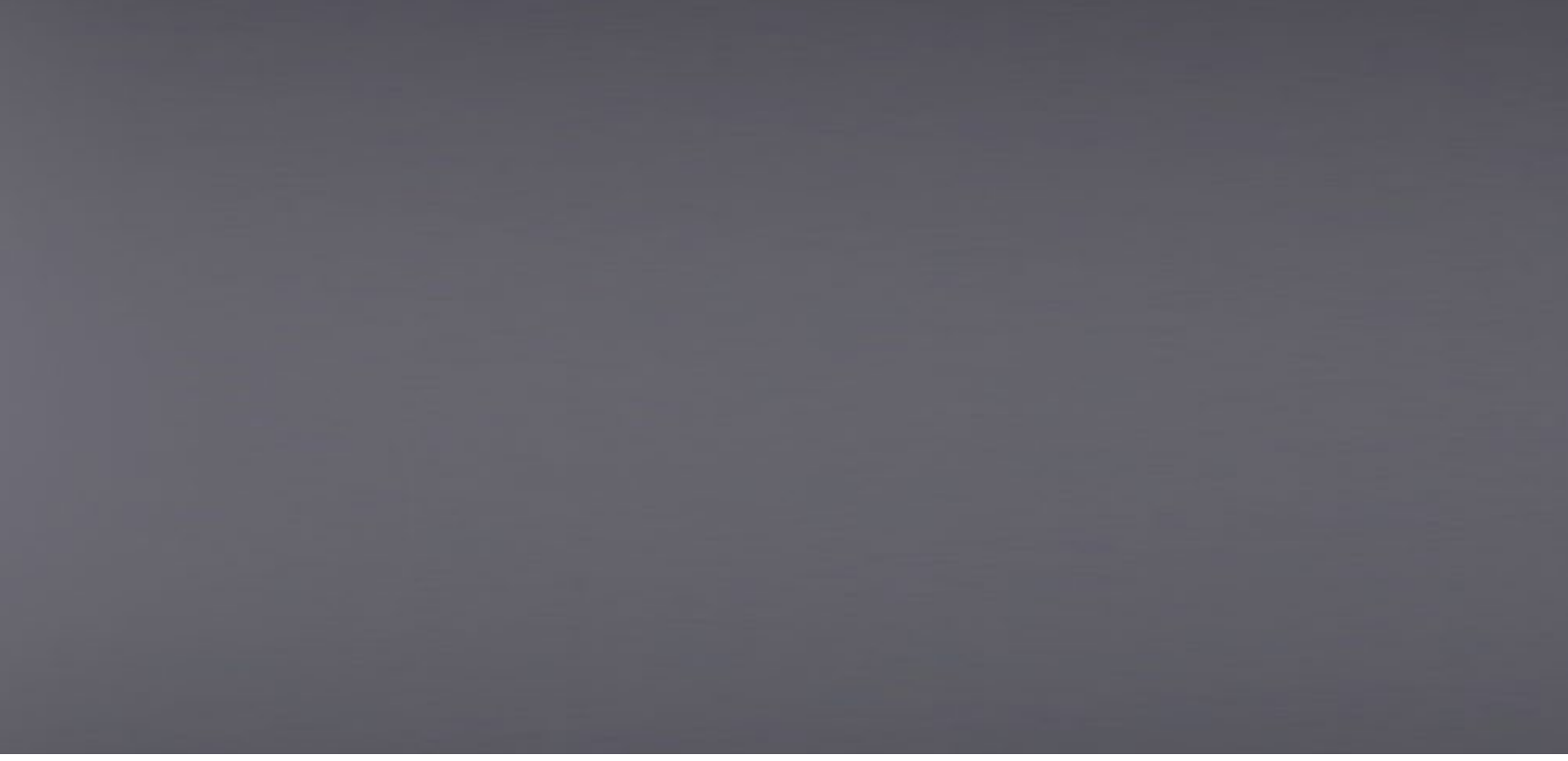
Chancen

FOREWORD 4
POTENTIAL FOR BETTER RESEARCH AND ACADEMIA 6
OBJECTIVES 8
NEED FOR ACTION 9
PRIORITIES 11
Nondiscriminatory University / Sustainable Implementation of Gender Equality / Intercultural Opening / Inclusive University
IMPRINT 18

FOREWORD

Goethe University is characterized by a great diversity among its students and employees. To be effective and innovative in teaching and research, Goethe University works to provide the essential basis conditions in which the different personal potential of its members, their competencies, skills, commitment and creativity can develop and expand in a positive way. That requires sensitizing all university members with respect to their attitude towards differences, perceiving contrasting requirements and accepting them. Diversity-sensitive underlying conditions include opposing discrimination and supporting people exposed to discrimination in their struggle to overcome it.

For many years, Goethe University has been actively working to create a university culture based on equal opportunities and fairness. With its previous Plans for the Advancement of Women and its Diversity Concept passed in 2012, it has developed and implemented numerous measures promoting gender equality and diversity. In doing so, it has achieved a great deal: with regard to its Gender Equality & Diversity Policies, Goethe University has become a model for many other universities in Germany. Nevertheless, the glass is only half full: the pro-



portion of female Professors and women in leading research positions is only rising slowly, students and employees with disabilities are still unable to participate fully, an increase in racist discrimination is also detectable in the university, and "age" is an issue for researchers as well as for administrative staff – to name but a few areas with room for improvement.
In June 2016, Goethe University therefore decided to launch the campaign "Goethe University=OPPORTUNITY" as of 2017. The aim is to accelerate and expand its Gender Equality & Diversity Policies and increase sustainability. To this end, by using an inclusive approach, it has developed a comprehensive plan of action that will be implemented in the next six years. This brochure outlines the main focus points of Goethe-University's first Gender Equality & Diversity Action Plan, which will come into effect on January 1, 2017.

Enrico Schleiff, Vice President of Goethe University
Frankfurt am Main, September 2016

POTENTIAL FOR BETTER RESEARCH AND ACADEMIA

On the basis of its previous successes, Goethe University Frankfurt am Main is launching a new offensive in 2017 for the implementation of equal opportunity: Goethe University =OPPORTUNITY[1]. With its first Gender Equality & Diversity Action Plan it is setting the course for the increased transformation of the university by firmly establishing Gender Equality & Diversity Policies as strategies for the development of the quality of teaching, research, and administration. Goethe University is thus the first German university to introduce a uniform equal opportunity strategy concept. The action plan, to be implemented by 2022, brings together all of the previous concepts[2] and initiatives associated with gender equality & diversity policies in an intersectional perspective.[3] With the involvement of numerous actors, concrete measures were worked out in a participative process. They are geared to each other both in terms of content as well as processually and can therefore engender a great deal of self-assertion, multifaceted synergies, and a high degree of commitment and transparency for all members of the university.

Against the background of the social challenges that globalization and demographic change entail, Goethe University relies on the diversity of its members and the potentials associated with this diversity. All members of the university should experience appreciation and be able to study and work successfully, regardless of their social and ethnocultural background, their age, their sexual orientation and gender identity, their religion or worldview, or whether they have physical or mental limitations or are involved in the care of others. Goethe University assumes that a diversity-sensitive study and work environment has positive effects

[1] Goethe University Equal Opportunity.
[2] Plan for the Advancement of Women 2008–2014, equal opportunity concepts within the scope of the Federal-State Program for Women Professors I and II, as well as Research-Oriented Standards on Gender Equality of the German Research Foundation, the Diversity Concept 2011–2014, the Target Agreements for a Family-Friendly University 2015–2018.

on the satisfaction of all members of the university and their commitment to the institution. Only in this way can the potentials of all members of the university come into their own, and creativity and problem-solving skills be strengthened in all areas of the university. Gender equality and a supportive approach to heterogeneity will heighten equal opportunity and improve the quality of research and teaching.

As a research and educational institution in a region characterized by the internationality and diversity of its citizens, Goethe University considers itself responsible for being a pioneer and a source of ideas. It generates new knowledge about processes and mechanisms of social differentiation and inequality along the various categories of diversity, and attempts to make this knowledge productive for society. What can society, what can the university do so that its members are capable of developing their potentials to as great an extent as possible? How can discriminatory social structures be detected and counteracted without at the same time classifying individuals into groups and assigning them rigid identities?

Goethe University wants to convey a sense of respect for the dignity of others to its students and employees. Moreover, it wants to endow them with skills to challenge stereotypes, prejudices, and social inequality, to empower them in their examination of these, and to give them the means to deal appreciatively with heterogeneity.

The Gender Equality & Diversity Action Plan 2017–2022 is an instrument for achieving the objectives of equal opportunity and lived diversity.

[3] The "intersectionality" approach was developed by the legal scholar Kimberlèe Crenshaw. This concept, which can be situated between the disciplines of legal and social science, originated in Black Feminism and American Critical Race Theory of the 1980s and '90s. The intersectionality perspective focuses on the shared existence of an individual's social attributes and the interconnection and overlapping of social inequalities. Often associated with this is the problem of multiple discrimination. As a fundamental aspect of the Goethe University's Diversity Concept, intersectionality is understood as an approach for avoiding the strict classification of individuals based on static categories of identity.

OBJECTIVES

By launching its Goethe University =OPPORTUNITY offensive, Goethe University wants to accelerate the transformation process that began with the Gender Equality & Diversity Policies towards becoming a gender- and diversity-friendly university at all levels. The overarching objectives are:

- Shape equitable organizational structures and processes: Change the structures and processes at the university in such a way that individuals have the same opportunities for admission and success, regardless of their social attributes.
- Change academic culture: Set up an organizational and academic culture that is sensitive to family-, gender-, and diversity-related issues.
- Develop potentials: Support students and employees in their development of existing potentials regardless of gender, social class, ethnicity, age, religion, etc., and the associated ascriptions.
- Reduce underrepresentation: Reduce underrepresentation, and in doing so further increase the share of women in top positions in research in particular.
- Work against discrimination: Counteract all forms of disadvantage and discrimination based on gender or other dimensions of diversity and their associated ascriptions.
- Promote gender- and diversity-related research: Promote gender- and diversity-related research and integrate it into teaching.
- Assure quality: Consistently assure and further develop the high quality of the university's equal opportunity and diversity policies through regular evaluations, scholarly reflection, and an exchange of good practice on an (inter) national level.

NEED FOR ACTION

In the area of gender equality & diversity policies, Goethe University is one of the most successful universities in Germany. This is testified by awards, the raising of third-party funds, and its active participation in networks.[4] Some of its established gender equality and diversity measures have national model character. In the area of gender research, the university enjoys international recognition, in particular due to the Cornelia Goethe Center for Women's and Gender Studies (CGC), which has existed since 1997. Goethe University is moreover strong in the area of migration research.[5] Nevertheless, as is the case for all other universities, there is still an enormous need for action in various areas. For example, the number of women in professorships and senior staff positions in research remains low. Furthermore, an actual transformation of academic and university structures and culture towards a lived awareness for issues related to equal opportunity, an improved work-life balance, and a productive, nondiscriminatory treatment of heterogeneity are only beginning to become apparent.

By launching its Goethe University =OPPORTUNITY offensive, based on its overarching objectives until 2022 Goethe University will consolidate its gender equality & diversity policies and intensify its efforts to implement them. The focus is on the structural and cultural transformation of the university. In doing so, it attempts to adopt an intersectional perspective—thus to focus on various dimensions of diversity simultaneously and to take into account their context-related links, mutual intensification, or their relativization. What is intended is to raise awareness for stereotyping and unequal treatment as well as the acknowledgement of changing, context-dependent affinities and self-determined

[4] Highest classification in "stage four" of the DFG's "Research-Oriented Standards on Gender Equality" in 2011 and 2013; certificate from the Beruf & Familie gGmbH every three years since 2005; successful involvement in the Federal-State Program for Women Professors I + II 2008 and 2013; "Total E-Quality Certificate" 2012 and 2015; member in, among others, the "Charta of Diversity, " the "Bündnis für Familie" (Family Alliance), as well as the Best Practice Club "Familie in der Hochschule" (Family in Higher Education Institutions); spokesuniversity in numerous equality-political networks, such as, for example, Dual Career Netzwerk Deutschland, Netzwerk Gleichstellungscontrolling, Netzwerk Gender Consulting für Forschungsverbünde.

[5] There are moreover various professorships whose object is the various dimensions of critical diversity research, such as inclusion or age.

identities. Within this framework, Goethe University is continuing many of its previous strategies and measures and at the same time setting new working priorities for the coming six years.

The focus of activity responds to specific expressions of need from members of the university that were gathered in workshops, elicited through surveys[6], and were pointed out in discussions in committees. At the same time, they are also the result of transuniversity political emphases, which not lastly find expression in the approval of funding. Exemplary for this is the Federal-State Program for Women Professors II or the federal-state program "Starker Start ins Studium", which makes funding available for the improvement of students' situations in the initial phase of their studies.

Thus not all dimensions of diversity can currently be given the same amount of attention. The issues of gender equality, the inclusion of individuals with physical and mental limitations, as well as the intercultural opening of the university are more strongly addressed with courses of action. With respect to the dimension of "age," analyses and measures will be developed in the first three years of the action plan. Gender equality also includes the examination of the working situation of the larger-than-average group of female secretaries and clerks.

However, the majority of the measures in the action plan are not limited to individual dimensions of diversity. Rather, they are meant to contribute comprehensively to the creation of an environment in which all members of Goethe University can develop their capabilities without any ascriptions or obstructive structures. This is accounted for in particular by the priority "Nondiscriminatory University."

[6] Student survey 2013/14, graduate student survey 2014.

Nondiscriminatory University

The university has to—and wants to—actively confront the numerous opportunities as well as challenges associated with the growing heterogeneity of students and employees. Goethe University manifests as a social space that is not devoid of structural and individual discrimination along the various dimensions of diversity. Students experience discriminatory comments and behavior on the part of their fellow students, lecturers, and administrative employees. Students can also experience discrimination in everyday off-campus life: be it in their search for an apartment or a job, when dealing with officials and state institutions, in the transition from the university to a career, or in their leisure time. Employees can also be exposed to discrimination: be it during selection processes, by their superiors, other employees, or by students, for example in the social media. Besides discrimination based on sex or physical or mental limitations—there are already drop-in centers for both cases—problems associated with racist discrimination are currently being increasingly pointed out. Furthermore, for employees, the problem of age-related discrimination is gaining importance. This includes age limits for research funding as well as questions concerning health management or knowledge transfer.

Experiences of discrimination are often extremely taxing on students as well as employees. Only when protection against discrimination and support are experienced can the diversity of human life schemes and circumstances develop along with their positive potential for personal and social development. Unlike university staff, students are not protected by the General Act on Equal Treatment (AGG). In order to protect and empower them, in the coming years Goethe

University will commit itself more than ever before to countering discrimination. Principle measures are:

- Establishment of an antidiscrimination center as a drop-in and clearing center for students, initially for three years
- Preparation of an antidiscrimination guideline for students and employees
- Preparation of a brochure on the drop-in centers and measures in the case of sexist discrimination and violence
- Range of supporting offers for students who have experienced discrimination, in particular racist and homophobic discrimination, such as, for example, empowerment offers[7]
- Preparation of an age antidiscrimination policy concept
- Examination of the visual language of the university's own media with respect to discriminatory content and preparation of an action guideline for one that is sensitive to gender- and diversity-related issues
- Preparation of a guideline for gender- and diversity-friendly language

Sustainable Implementation of Gender Equality

By integrating the Plan for the Advancement of Women according to Hessen's Equal Rights Act (HGlG) into the Gender Equality & Diversity Action Plan 2017–2022, special importance is placed on gender equality. At the same time, this accommodates the advanced policies that characterize the area of gender equality. With respect to gender relations, universities meanwhile have access to very differentiated data. These enable the respective honing of its planned measures, for example in connection with the issue of underrepresentation,

[7] The "empowerment" of individuals means combining approaches to strengthen them with the goal of being able to independently articulate and shape their needs and interests. Conditions are to be created that give priority to individuals' strengths and promote self-determination.

which in view of other dimensions of diversity cannot yet take place in the same way.

Goethe University has undertaken numerous efforts in recent years to increase the share of female students, especially in mathematics, informatics, and the natural sciences and to win over and retain the well-qualified women for academics. Offers such as Girls' Day; advancing the careers of junior academics through specific mentoring, training, and coaching offers; family-supporting measures; as well as raising awareness among teachers for gender and diversity aspects is good practice. Yet the dropout rate for women is still high, in particular in the postdoctoral phase.

Besides the development of sustainable equality governance, key measures in this working priority therefore make reference to the advancement of women in managerial positions in academics and research as well as to the further increase of the share of women in those areas in which they are underrepresented:

- Career advancement of female academics on the path to professorships and in managerial positions in research
- Increase in the share of appointed women professors
- Increase in measures to support families
- Further increase of the share of women in mathematics, informatics, and natural sciences
- Raising awareness among professors and other senior staff in particular for gender and diversity aspects

A further focus is placed on the improvement of the working situation of the predominantly female administrative employees, in particular administrative assis-

tants and clerks. Their commitment is important for an efficient and competitive university, as is their level of satisfaction—they are the ones that often compensate for a lack of resources through their extraordinary efforts. Goethe University is therefore continuously working on increasing its attraction as an employer and giving its employees the opportunity to identify with the university and its functions. Equal opportunity, a climate of mutual respect and appreciation, family awareness, and good health management are important factors for job satisfaction. Goethe University wants to increase its efforts in order to further accommodate the needs of its employees.

These include measures such as:

- The appreciation of the qualifications of administrative-technical employees will be actively strengthened by means of various approaches, such as, for example, better communication and framework conditions for the transfer of knowledge.
- Certified modules will be developed for the continued and advanced qualification of administrative-technical employees—in particular for secretaries and assistants.
- A network of administrative-technical employees, above all in the secretarial and clerk areas, will be prepared with professional support through staff development.
- A health management scheme will be put in place for employees.

Intercultural Opening

Globalization is being accompanied by a rise in the share of individuals with migration experience. In Hessen, 28% of the population has a migration background; in Frankfurt it is even 50%. In universities, however, individuals with a migration background, in particular persons of color, are underrepresented.[8] Goethe University therefore wants to actively win over high-school students with a migration background for a course of study, develop their potentials at the university, and offer them the preconditions for academic success, possibly even a subsequent career as an academic. At the same time, Goethe University is aware of the heterogeneity of this target group and their needs.

Not only international students and academics but also highly qualified refugees will be more systematically supported and advanced in their course of study and their work at the university. This will enable them to fully contribute their capabilities at Goethe University.

Measures include:

- Goethe University will develop a concept for the purpose of integrating diversity aspects into the university's high-school student projects.
- The advancement of students with heterogeneous educational and language acquisition biographies will be expanded and embedded, e.g., in the Writing Center and in the International Study Center.

[8] There is already underrepresentation in the earning of university entrance qualifications.

- A course of training will be developed for academics and administrative-technical employees with counseling functions in order to raise their awareness for diversity and the communication of intercultural skills.
- The intercultural and diversity skills of students—especially teacher trainees—will be strengthened.
- The Academy for Educational Research and Teacher Training (ABL) offers diversity-sensitive counseling for teacher trainees, into which the previous counseling services will be integrated.
- Dual Career Services will be extended to include international PostDocs.
- The Goethe University's program for refugees will be extended.

Inclusive University

In accordance with the United Nation's Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Goethe University will continue to extend the support of students and employees with physical and mental limitations. To this end, in the coming three years it will develop an action plan on the basis of an evaluation that above all reflects the situation(s) of students with disabilities. It will be managed by the AG Inklusion (Inclusion Working Group),[9] initiated in 2015, in which all of those within the central administration participate who are responsible for the subject matter.

This decision is based on the project "Inclusive Universities" funded by the Hessen State Ministry of Higher Education, Research and the Arts (HMWK). Various

[9] Goethe University uses a very strict definition of inclusion that focuses on opportunities for participation for individuals with impairments.

studies have shown that among students, the share of persons with disabilities is high, and the range of limitations is wide. Thus, there is a major need for action, whereby it is important to take into account that this is not a homogenous group. The obstacles that can lead to withdrawal are also diverse: accessibility can apply to rooms, time structures, materials, or the way in which teaching content is communicated. Another key aspect is how sensitive all members of the university are for the subject. This applies in particular for the group of teachers that have to be able to accommodate the very different needs of their students.

The planned measures include:

- Preparation of an inclusion action plan for the implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities.
- Expansion of information management (e.g., central accessible online platform with drop-in centers and accessibility on the campus).
- Revision of the Study Service Center's study guide for students with disabilities.
- Information about building accessibility at Goethe University will be assembled in an "Accessible Site Map."
- The IT support of students with various forms of impairments will be improved.
- Training sessions will be offered for raising the awareness of members of the university for an accessible, inclusive university, and public relations on the subject will be intensified.

IMPRINT

Copyright © September 2016 by Goethe University Frankfurt
Theodor-W.-Adorno-Platz 1, 60323 Frankfurt am Main, Germany

Editing: Dr Anja Wolde
Graphics and Layout: Grübelfabrik e.K., Anja Feix
Print: Buch- und Offsetdruckerei Häuser KG

All rights reserved. No part of this book may be reprinted or reproduced or translated or utilized in any form or by any electronic, mechanical, or other means, now known or hereafter invented, including photocopying and recording, or in any information storage or retrieval system, without permission in writing from the publishers.

Goethe Universität
Gleichstellungsbüro
Campus Westend (PA)
Theodor-W.-Adorno-Platz 1
60323 Frankfurt
Germany
Tel.: +49 69 798-18698
Fax: +49 69 798-763-18698
Email: gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de