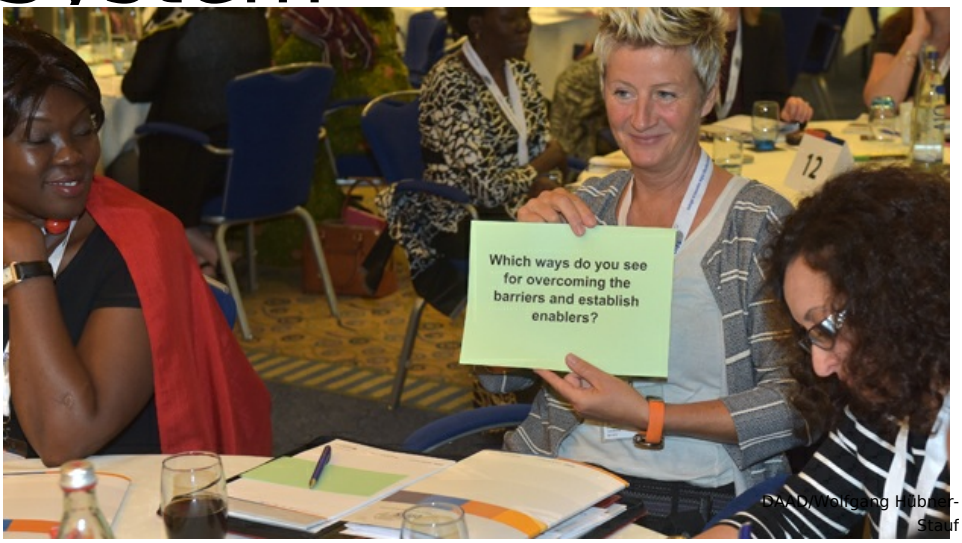
DAAD

Konferenz zur Geschlechtergerechtigkeit: Nicht die Frauen ändern, sondern das System



© DAAD/Wolfgang Hübner-Stauf

Teilnehmerinnen der Gender-Konferenz: Grenzen überwinden, neue Wege gehen

„Wir sitzen alle im selben Boot“: Diese Erkenntnis der Teilnehmer*innen einer großen Gender-Konferenz in Bonn war ermutigend. Zwei Tage lang diskutierten Akademiker*innen aus der ganzen Welt darüber, mit welchen Hemmnissen weibliche Führungskräfte im Hochschulwesen zu kämpfen haben. Gerade weil sich die Probleme weltweit ähneln, hilft ein internationales Netzwerk.

120 vorwiegend weibliche Gäste aus 35 Ländern trafen sich unter dem Motto „Female Leadership and Higher Education Management in Developing Countries“ in Bonn, um über die Herausforderungen für Frauen in höheren Bildungsinstitutionen zu sprechen. Vertreterinnen von Bildungs- und Forschungsinstitutionen, Gleichstellungsexpertinnen und Wissenschaftlerinnen kamen zu der vom DAAD und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) im Rahmen des Programms Dialogue on Innovative Higher Education Strategies (DIES) [https://www.daad.de/der-daad/unsere-aufgaben/entwicklungszusammenarbeit/foerderprogramme/hochschulen/infos/de/44524-dialogue-on-innovative-higher-education-strategies-dies/] koordinierten Konferenz. Allein für die in Bonn mit Posterpräsentationen vorgestellten 20 Erfahrungsberichte zum Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit hatte es rund 400 Bewerbungen gegeben. Ein Beweis dafür, welche wichtige Rolle der Austausch spiele, sagte Dr. Anette Pieper, Direktorin der Abteilung Projekte im DAAD, in ihrer Begrüßungsrede.





DAAD/Wolfgang Hübner-Stauf

Anette Pieper: Es gibt noch viel zu tun

Pieper sprach auch über die Situation in Deutschland und stellte fest: „Wir sind kein Vorbild.“ Bei einem Anteil von 22 Prozent weiblichen Professoren gebe es auch in der deutschen Hochschullandschaft noch viel zu tun. Iris Danowski von der HRK forderte einen Wandel in den Führungsebenen. Nur 17 Prozent der Hochschulleitungen seien weiblich besetzt. „Wir brauchen mehr personelle Diversität und mehr Gerechtigkeit“, so Danowski.

Maßnahmen gegen die Diskriminierung

Gudrun Chazotte, die die innerhalb von DIES neu angelegte Programmlinie „Gender“ verantwortet, legte die Resultate eines Expert*innenworkshops und einer im Auftrag des DAAD verfassten Studie des Fraunhofer-Zentrums für Internationales Management und Wissensökonomie (Fraunhofer IMW) vor. Die befragten Frauen in Managementpositionen und Gender-Expertinnen aus Afrika, Asien, Europa und Lateinamerika seien in ihren Einschätzungen und Empfehlungen überraschend einstimmig gewesen, so Chazotte. Als Maßnahmen gegen die Diskriminierung nannten sie unabhängig von ihrer Herkunft institutionelle Reformen, Mentoringprogramme, Führungskräftetrainings, Auslandsaufenthalte und Gelegenheiten zum Netzwerken.



DAAD/Wolfgang Hübner-Stauf

Lebendiger Dialog: Die DIES-Konferenz ermöglichte zahlreiche Gespräche

Von den Erfahrungen in einem Land, in dem politische Strukturen, finanzielle Probleme und traditionelle Geschlechterrollen junge Frauen am Zugang zu höherer Bildung hindern, berichtete Professor Christine Dranzoa, Vice-Chancellor und Mitbegründerin der Muni University in Uganda. Der Mangel an Gleichberechtigung sei ein globales Problem: „Wir sitzen alle im selben Boot“, so Dranzoa. Beate Schücking, Rektorin der Universität Leipzig, ergänzte Dranzoas Grundsatzrede mit ihren Einschätzungen zum Phänomen der „Gläsernen Decke“, die qualifizierte Frauen oft noch vor dem Erreichen einer

Führungsposition aufhalte. Das Ansehen weiblicher Hochschul-Führungskräfte sei nach ihrer Erfahrung in Deutschland fragiler als das ihrer männlichen Kollegen, so Schücking: Sie würden mehr in Frage gestellt, schlechter bezahlt und müssten hartnäckiger sein. Schücking nannte aber auch erfolgreiche politische Anreize wie die Elternzeit für Väter.

Globale Lösungsstrategien

Um den Austausch zwischen Rednerinnen und Zuhörerinnen zu intensivieren, sammelten die Teilnehmerinnen im Anschluss an jeden Programmpunkt Einschätzungen an Tischgruppen und schilderten ihre Erfahrungen mit strukturellen Hindernissen und globalen Lösungsstrategien. Shifrah Lukwago, eine weitere Teilnehmerin aus Uganda, berichtete von der Gewohnheit ugandischer Männer, Frauen am Lesen zu hindern, um Selbstbestimmung entgegenzuwirken. Professor Oluwatoyin Odeku, die ein Mentoringprogramm an der Universität von Ibadan in Nigeria gegründet hat, sagte: „Wir brauchen mehr Unterstützung auf dem Weg nach oben.“ Viele teilten die Erfahrung: Sobald man über den Feminismus spreche, verschlössen sich Türen – so global und umfassend seien Ablehnung und Vorurteile.



DAAD/Wolfgang Hübner-Stauf

Diskutierten Chancen für mehr Gleichberechtigung (v. l.): Patricia Licuanan, Elizabeth Rasekoala, Michael Hörig (Moderator der Podiumsrunde und Leiter des DAAD-Referats "Partnerschaftsprogramme und Hochschulmanagement in der Entwicklungszusammenarbeit"), María Luisa Durando de Boehm und Christiane Gaehtgens

In einer international besetzten Podiumsrunde erörterten Akademikerinnen in Führungspositionen, wie mehr Gleichberechtigung zu erreichen wäre. Dr. Patricia Licuanan, mit Ministerrang agierende Vorsitzende der Kommission für Hochschulbildung (CHED) der Philippinen, plädierte für eine feministische Bewegung, die sowohl die breite Bevölkerung als auch die Führungsebenen erfasst. Als Vertreterin des Hochschulsystems in Guatemala verwies María Luisa Durando de Boehm von der Universidad del Valle de Guatemala darauf, wie wichtig der direkte Zugang zur Bildung auch in ländlichen Regionen sei. Nur 10 Prozent der Bevölkerung Guatemalas besuchen eine Hochschule.





DAAD/Wolfgang Hübner-Stauf

Elizabeth Rasekoala: "Hört auf, euch zu entschuldigen"

Dr. Christiane Gaehtgens, die das Bildungsprogramm der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Äthiopien leitet, vertrat die Auffassung, dass für die Gleichstellung von Frauen der Rückhalt der ganzen Gesellschaft nötig sei. „Es sind die Brüder und Väter, die wir erreichen müssen“, sagte Gaehtgens. Pragmatisch gesehen sei es auch im Eigeninteresse der Wirtschaft, Wachstum und soziale Teilhabe zu fördern: Jedes Talent müsse schließlich genutzt werden. Und Dr. Elizabeth Rasekoala, Präsidentin des panafrikanischen Netzwerks „African Gong“ für Wissenschaft und Technologie, empfahl den Teilnehmerinnen: „Hört auf, euch zu entschuldigen.“ Es gehe nicht darum, die Frauen zu verändern, sondern das System.

Sensibilisierung von Frauen und Männern

Nicht nur die Diskussionsrunden im Plenum, sondern auch die Pausen nutzten die Teilnehmerinnen dazu, sich über Rollenkonflikte, patriarchalische Strukturen und ihre persönlichen Strategien, diese zu überwinden, auszutauschen. „Es ist faszinierend zu sehen, dass sich die Probleme auf der ganzen Welt ähneln“, bemerkte Dr. Claudia Segovia-Salcedo, Lehrbeauftragte an der Universidad de las Fuerzas Armadas in Ecuador, die ihre Initiative wie auch 19 weitere Teilnehmer*innen in Bonn mit einem Poster-Vortrag vorstellte. Seit März 2017 baut sie ein Netzwerk für Frauen in der Wissenschaft auf, das inzwischen 40 Mitglieder an elf Universitäten in Ecuador hat. Die gemeinsame Arbeit helfe dabei, der Politik auf den Zahn zu fühlen. „Die Diskriminierung ist so tief in unserer Gesellschaft verankert, dass viele Frauen es gar nicht erkennen, wenn sie benachteiligt werden“, so Segovia-Salcedo. Deshalb organisiere sie Workshops zur Sensibilisierung von Männern und Frauen – und sei nach Bonn gekommen, um aus den Erfahrungen anderer etwas mitzunehmen.

Das DIES-Referat im DAAD wird die Ergebnisse der Konferenz nutzen, um Programmangebote zu entwickeln, die Frauen aus Entwicklungsländern so effektiv wie möglich unterstützen. Zu den konkreten Empfehlungen gehörte unter anderem die positive Erfahrung aus anderen Ländern, mit Fördergeldern Gleichstellungsinitiativen gezielt zu stärken. Der Start der neuen DIES-Programmlinie ist für 2018 geplant. Auch über eine Folgekonferenz wird bereits nachgedacht: Das Netzwerk soll weiter wachsen.

Elena Witzeck (11. Juli 2017)