

Genderkompetenz-Konzept

Inhalt

Einleitung.....	2
1 Bedeutung von Genderkompetenz	3
1.2 Warum lohnt es sich, sich mit Genderkompetenz zu befassen?	4
1.3 Wie lässt sich Genderkompetenz auf- und ausbauen?	5
2 Genderkompetenz am KIT	6
3 Konkrete Umsetzung zur Erhöhung der Genderkompetenz am KIT	8
3.1 Integrativer Ansatz: Gender-Aspekte als Teil bestehender Formate	8
3.2 Additiver Ansatz: Spezifische Maßnahmen zum Ausbau von Genderkompetenz	9
3.2.1 Unconscious Bias-Workshops.....	9
3.2.2 Online-Training zum Ausbau von Genderkompetenz	10
3.2.3 Vertiefungsangebot zum Ausbau von Genderkompetenz	10
3.2.4 Fortbildungsangebote für neue Chancengleichheitsbeauftragte	11
4 Fazit	13
Literaturverzeichnis	14
Anhang	15
A1 Der „Genderkompetenz“-Ansatz	15
A2 Ist-Analyse der Maßnahmen zur Förderung von Genderkompetenz am KIT	17

Einleitung

Am 29.03.2018 beauftragte das Präsidium des KIT das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)¹ mit der Durchführung einer Evaluation der Chancengleichheitspolitik des KIT. Ausgangspunkt hierfür war die – trotz zahlreicher Maßnahmen und Bemühungen vieler Akteurinnen und Akteure – insgesamt unzureichende Repräsentanz von Frauen insbesondere innerhalb der Gruppe des wissenschaftlichen Personals, aber auch in einigen Abteilungen des wissenschaftsunterstützenden Personals des KIT. Über ein Jahr hinweg wertete das CEWS verschiedene Policies sowie Berichte des KIT mit Chancengleichheitsbezug aus und führte Vor-Ort-Gespräche mit unterschiedlichen Personengruppen. Neben drei weiteren Handlungsfeldern identifizierten die Evaluatorinnen den Aufbau von Genderkompetenz als eine wesentliche Voraussetzung, die am KIT unbedingt erfüllt sein muss, um die dortige Chancengleichheitssituation dauerhaft zu verbessern. Sie unterschieden

„zwischen Problembewusstsein und Genderkompetenz []. *Problembewusstsein* meint die Erkenntnis, dass am KIT Veränderungen in Bezug auf Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit notwendig sind. *Genderkompetenz* bezieht sich dagegen auf das Wissen über soziale Zuschreibungen in Bezug auf Geschlecht und die Reflektion des eigenen Handelns.“ (CEWS 2019, S. 36, Hervorhebung PEBA)

Die Evaluatorinnen konstatierten,

„dass am KIT ein *Problembewusstsein* für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit vorhanden ist. Damit ha[be] das KIT einen wichtigen ersten Meilenstein auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern erreicht. Dagegen [sei] die *Genderkompetenz* sehr unterschiedlich ausgeprägt.“ (CEWS 2019, S. 37f., Hervorhebung PEBA)

Was das weitere Vorgehen betrifft, empfahlen die Mitarbeiterinnen des CEWS

„eine breite Diskussion und Reflexion, um zu einem gemeinsamen Verständnis über Chancengleichheit und die notwendigen Veränderungen am KIT zu gelangen. [...] Wichtig [sei] es, dass sich möglichst viele Akteurinnen und Akteure beteiligt fühlen und in ihrer Mitwirkung wertgeschätzt werden. Ein solcher Prozess [könne] auch die Genderkompetenz und das Genderwissen am KIT erhöhen.“ (CEWS 2019, S. 44)

Die vom CEWS aufgedeckten Handlungsfelder werden seit dem Frühjahr 2019 in vier Teilprojekten im Rahmen des „Projekts zur Umsetzung der Evaluationsergebnisse der Chancengleichheitspolitik am KIT“ (kurz: Wirksamkeitsanalyse) bearbeitet. Das Teilprojekt 4 widmet sich dabei explizit der „Reflexion und Erhöhung der Genderkompetenz bei KIT-Beschäftigten“².

Im Folgenden soll zunächst aufgezeigt werden, was genau unter „Gender“ und „Genderkompetenz“ zu verstehen ist und warum sich die Mitglieder des KIT hiermit befassen sollten. In einem nächsten Schritt werden die Ergebnisse mehrerer Interviews, die mit unterschiedlichen Angehörigen des KIT zum Thema „Genderkompetenz“ und möglichen Weiterbildungsbedarfen geführt wurden, dargestellt. Es folgen Ausführungen dazu, welche Strategie das KIT beim Aufbau von Genderkompetenz verfolgt und welche Maßnahmen neu entwickelt wurden.

¹ Dieses ist Teil des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften.

² Die weiteren Teilprojekte befassen sich mit der „Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses über Chancengleichheit“, der „Reflexion und Entwicklung einer Wertschätzungskultur am KIT – am Beispiel der Chancengleichheit“ sowie der „Klärung der Governance der Chancengleichheitspolitik“.

1 Bedeutung von Genderkompetenz

Einer näheren Betrachtung der so genannten Genderkompetenz muss eine Definition dessen vorausgehen, was unter „Gender“ zu verstehen ist. Eine sehr umfassende Begriffsbestimmung liefert das GenderKompetenzZentrum der HU Berlin (2006, S.1):

„Gender hat sich als Fachbegriff für ‚Geschlecht‘ auch im deutschsprachigen Raum etabliert. Für die Übernahme des englischen Wortes spricht, dass im Deutschen mit dem Begriff Geschlecht von den meisten Menschen vor allem das biologische Geschlecht assoziiert wird, also das, was im Englischen als ‚sex‘ bezeichnet wird. [...] Gegenwärtige Forschung geht davon aus, dass ‚Geschlecht‘ immer soziale, kulturelle, politische und biologische Komponenten beinhaltet, die sich historisch verändern können (Becker-Schmidt/Knapp 2000). [...] ‚Gender‘ bezeichnet also das Geschlecht als ein Zusammenspiel aus biologischen Faktoren, wie z.B. einem Chromosomensatz, aus körperlichen Faktoren, wie Größe, Erscheinung, Stimmlage [...] [und] aus sozialen Faktoren, wie z.B. [...] der Erziehung oder der Arbeitsteilung mit Blick auf bestimmte Geschlechterrollen [...].“

„Gender“ geht demnach über das biologische Geschlecht hinaus und umfasst auch die Prägung durch soziale Interaktionen, Zuschreibungen und Erwartungen.

Diese Einflüsse in den Blick zu nehmen, ist insofern relevant, als die Geschlechterrollenvorstellungen, mit denen Menschen konfrontiert werden, sich auch auf deren Berufsleben und Karriereverläufe auswirken können – mitunter in negativer Weise. So zeigen Studien (Carli et al. 2016, Ramsey 2017) beispielsweise, dass Wissenschaft und Forschung sowie wissenschaftlicher Erfolg stark mit solchen Eigenschaften assoziiert werden, die als „männliche“ Attribute gelten (beispielsweise mit Durchsetzungsstärke und Selbstbewusstsein), jedoch weniger mit Eigenschaften, die typischerweise Frauen zugeschrieben werden (etwa Teamfähigkeit oder Freundlichkeit). Frauen wird daher auch unbewusst seltener zugetraut, wissenschaftlich erfolgreich zu sein³, was sich auf tatsächliche Einstellungsentscheidungen auswirken kann (Moss-Racusin et al. 2012). Solche unbewussten Denkmuster, die häufig bestimmte Bevölkerungsgruppen kategorisch benachteiligen, werden allgemein als „unconscious biases“⁴ bezeichnet.

Von der oben genannten Definition ausgehend kann Genderkompetenz gefasst werden als

„das Wissen und die Fähigkeit, [Geschlechterrollen(bilder), damit verbundene gesellschaftliche Zuschreibungen und durch Geschlechterverhältnisse geprägte Strukturen] zu erkennen und so damit umzugehen, dass benachteiligende Strukturen verändert und allen Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden“ (Blickhäuser/von Bargen 2007, S. 1).

Es geht, genauer gesagt, also darum, eigene bzw. gesellschaftliche Geschlechterrollenvorstellungen zu identifizieren, zu erkennen, wie sich diese auf den Umgang mit Mitmenschen auswirken und ob und in welcher Weise sie zu Benachteiligungen führen, sowie solche Benachteiligungen ggf. zu reduzieren, um allen Menschen die freie Entfaltung und Erweiterung ihrer Fähigkeiten zu ermöglichen.

Genderkompetentes Agieren setzt nicht nur die Kenntnis von (das *Wissen* über) Geschlechterrollenvorstellungen und deren strukturellen Konsequenzen voraus, sondern Menschen müssen zusätzlich die Motivation (das *Wollen*) mitbringen, Geschlechterhierarchien durch entsprechende Maßnahmen

³ Dieses Phänomen beschreibt Heilman (1983) in ihrer „Lack of Fit“-Theory.

⁴ Alle Menschen haben Biases, und diese sind nicht von vornherein schlecht, sondern erst einmal notwendig, um die Komplexität unserer Umwelt zu reduzieren. Allerdings können Biases, wie beschrieben, zur systematischen Benachteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen führen. Daher gilt es, die Fähigkeit zu schulen, eigene und fremde Biases zu identifizieren und kritisch zu hinterfragen.

abzubauen, und sie müssen über die nötigen Fähigkeiten (das *Können*) hierfür verfügen (vgl. z. B. Budde/Venth 2010).

Genderkompetenz wird in der Fachliteratur weiter in die vier Dimensionen Fach-, Methoden-, Sozial- und Reflexionskompetenz unterteilt, was dabei helfen kann, Anwendungsgebiete für sie zu finden und sie im Alltag umzusetzen. Genauere Ausführungen zu den vier Facetten der Genderkompetenz befinden sich im Anhang A1.

1.2 Warum lohnt es sich, sich mit Genderkompetenz zu befassen?

Wie Metz-Göckel und Roloff (2002, S. 2) hervorheben, wird

„Chancengleichheit von Frauen und Männern herzustellen [...] zum gesellschaftlich wünschenswerten Tatbestand, damit Potentiale, die in Wissenschaft, Wirtschaft, Technik und Gesellschaft eingebracht werden können, nicht aufgrund traditionell-stereotyper geschlechtsbezogener Beschränkungen verloren gehen.“

Genderkompetenz ist also eine Grundvoraussetzung für die Auswahl der besten Köpfe für die eigene Institution – und für ihren Verbleib in dieser. Denn wer genderkompetent handelt, beurteilt z.B. Bewerberinnen und Bewerber oder Studierende frei von Geschlechterklischees und Biases, allein auf Basis ihrer Fähigkeiten und Leistungen und ist allgemein dafür sensibilisiert, seinen Mitmenschen im Alltag möglichst unvoreingenommen zu begegnen.

Die gerechte Auswahl und dann insbesondere Förderung von Mitarbeitenden und Studierenden steigert darüber hinaus die individuelle Leistung und erhöht damit das Potenzial für Innovationen und die Produktivität in der Institution (vgl. z.B. Rice 2012; Welbourne et al. 2007). Begegnen sich deren Angehörige unvoreingenommen, so trägt dies zudem zu ihrer Arbeitszufriedenheit und Motivation bei und verringert die Fluktuation. Damit bleiben wertvolle Mitarbeitende der Institution erhalten (vgl. z.B. Armstrong et al. 2010). Zusammenfassend ist Genderkompetenz daher als eine bedeutende Schlüsselkompetenz (Nünning 2008) für alle Angehörigen einer Institution anzusehen.

Nicht zuletzt hat das KIT u. a. durch sein KIT-Gesetz den *rechtlichen* Auftrag, Chancengleichheit zu leben – was, wie vorangehend ausgeführt, das Vorhandensein von Genderkompetenz voraussetzt:

„§ 16 Chancengleichheit

(1) Das KIT sowie alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen die Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen ihren Aufgabebereichen. Das KIT wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin und fördert aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sorgt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und verfolgt das Ziel, die Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern.“

1.3 Wie lässt sich Genderkompetenz auf- und ausbauen?

Die Entwicklung von Genderkompetenz kann sich in ihrer Grundstruktur am Kompetenzentwicklungsmodell von Antman und Olsson (2007) orientieren. Das Modell umfasst den Kompetenzzuwachs auf zwei Dimensionen: Mithilfe der Aneignung theoretischen Wissens auf der einen und der Erlangung praktischer Erfahrung auf der anderen Seite kann der Grad an Genderkompetenz den jeweiligen Erfordernissen entsprechend gesteigert werden.

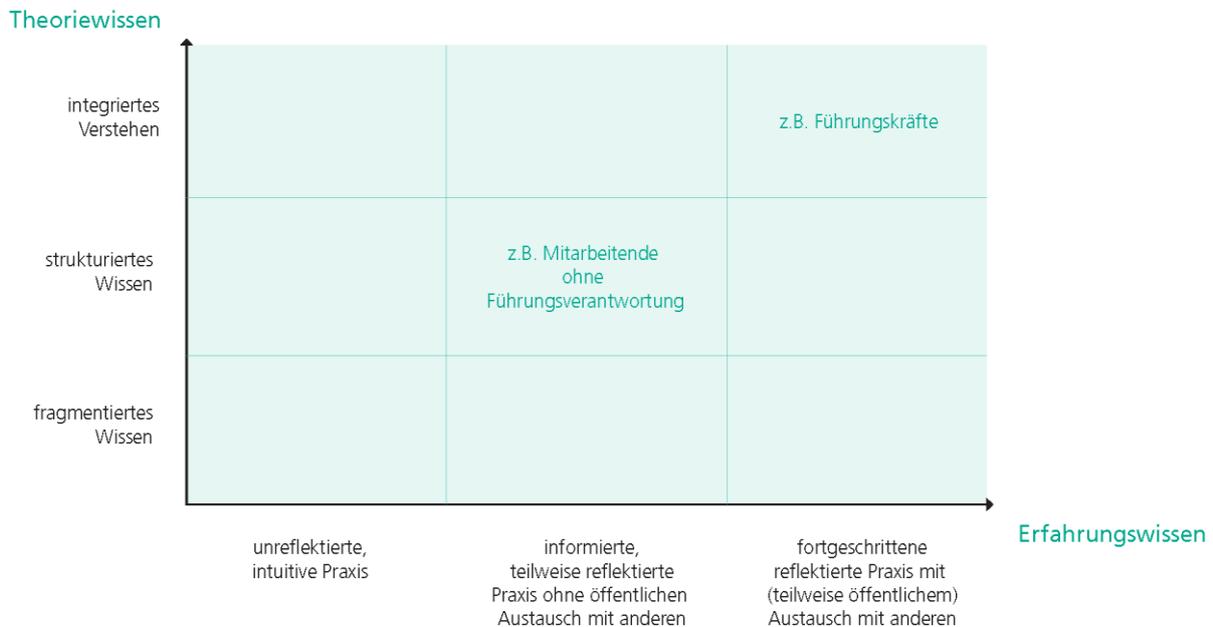


Abbildung 1: Kompetenzentwicklungsmodell nach Antman/Olsson (2007), adaptiert (eigene Darstellung)

Der Anstieg des Theoriewissens soll durch die Zusammenführung der existierenden persönlichen Kenntnisse zu Gender mit dem Forschungsstand zum Thema erreicht werden. Fragmentiertes Wissen entwickelt sich durch Strukturierung sowie Hinzufügen neuen Wissens zu einem integrierten Verstehen der Inhalte. Auf der anderen Seite sollen praktische Erfahrungen im Arbeitsalltag gesammelt, in Workshops unter Begleitung kontinuierlich reflektiert und zu Handlungsroutinen gefestigt werden.

Individuelle wie organisationale Kompetenzentwicklung ist dabei als andauernder Prozess zu verstehen, der nie vollständig abgeschlossen ist und auf den Kontinuen der Achsen unterschiedliche Ausprägungen annehmen kann und auch soll. So würde für Führungskräfte beispielsweise eine sehr hohe Ausprägung in beiden Dimensionen angestrebt werden, da ihre Tätigkeiten in Leitungs- bzw. Führungspositionen und ihre Funktion als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ein hohes Maß an theoretischer Kenntnis und reflektierter Erfahrung erfordern. Demgegenüber wird von Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung möglicherweise nur strukturiertes Wissen und eine informierte sowie teilweise reflektierte Praxis für ihre Tätigkeiten innerhalb eines Teams vorausgesetzt.

2 Genderkompetenz am KIT

Im Rahmen des Teilprojekts 4 des oben genannten Wirksamkeitsanalyse-Projekts wurden von Juli bis September 2019 neun Personen, sechs Frauen und drei Männer, zu Genderkompetenz am KIT befragt. Diese Personen sind am KIT in den Bereichen Wissenschaft und Verwaltung tätig und haben Schlüsselpositionen inne (es handelt sich um Leitungs-/Führungskräfte und Chancengleichheitsakteurinnen und -akteure). Die einzelnen Interviews dauerten im Durchschnitt eine Stunde und wurden von Mitarbeiterinnen der Dienstleistungseinheit Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA) durchgeführt. Die Ergebnisse halfen dabei, einen ersten Eindruck über die Ausprägung von Genderkompetenz am KIT zu gewinnen und unterstützten die Entwicklung eines bedarfsorientierten Weiterbildungsprogramms.

Die Interviewten besaßen unterschiedliche Vorstellungen davon, was Genderkompetenz ist und wie genderkompetente Personen agieren. Insgesamt zeigten sie sich sehr interessiert an diesem Thema, präsentierten jedoch weder ein systematisches Verständnis noch eine einheitliche Definition von Genderkompetenz.

Auf die Frage, für welche Personengruppen bzw. innerhalb welcher Handlungsfelder Genderkompetenz als besonders relevant angesehen wird, antworteten fünf Personen, dass dies für alle Personen am KIT gelte. Im Speziellen wurden darüber hinaus folgende Personengruppen mit besonderem Vorbildcharakter genannt:

- Präsidiumsmitglieder, die Angehörigen des KIT-Senats, die Bereichsleitungen
- Professorinnen und Professoren und Lehrende im Allgemeinen
- Führungskräfte
- diejenigen, die in Auswahl- und Berufungsverfahren involviert sind
- Personen, die nach außen hin kommunizieren
- Mitarbeitende mit Aufgaben mit Servicecharakter
- neue Mitarbeitende am KIT

Aber auch andere Beschäftigte und Studierende sollten in Genderkompetenz geschult werden und könnten bottom-up ein Vorbild sein, so einige Interviewte.

Die Teilnehmenden wurden gefragt, welche Maßnahmen zum Ausbau von Genderkompetenz sie für notwendig halten und wie die Angebote in Hinblick auf die Gestaltung und das Format genau aussehen müssten, damit sie wahrgenommen werden. Zweimal wurde daraufhin angemerkt, Schulungen allein zu Genderkompetenz seien wenig attraktiv. Sinnvoller sei es, das Thema Genderkompetenz in verschiedene andere Weiterbildungsformate als Teilaspekt zu integrieren.

Mit Blick auf die Gestaltung von Weiterbildungen wurde hervorgehoben, dass besonders Dialoge und Diskussionen sowie das Ermöglichen von Selbsterfahrung und Perspektivübernahmen durch das Hervorrufen von Aha-Effekten einen großen Mehrwert haben. Darüber, ob die Angebote eher auf freiwilliger Basis oder verpflichtend besucht werden sollten, waren die Befragten unterschiedlicher Meinung. Auch hinsichtlich der Frage, ob diese von Mitarbeitenden der Dienstleistungseinheit PEBA oder von externen Referentinnen und Referenten durchgeführt werden sollten, bestand keine Einigkeit.

Als gewünschte Formate für Genderkompetenz-Weiterbildungen wurden sowohl bereits etablierte als auch neue genannt. Einige Interviewte gaben an, dass es gut sei, Formate zu wählen, die leicht zugänglich sind. So beispielsweise eine niederschwellige Veranstaltung wie „Gender am Mittag“, Vorträge und Workshops bei der jährlichen Institutssitzung und im Rahmen von OE-Klausurtagungen oder zentral gesteuerte Bereichsworkshops. Auch an Veranstaltungen geknüpftes persönliches Feedback zu Genderkompetenz, wie zum Beispiel nach Studieneinführungsveranstaltungen oder Vorlesungen, könne ein leicht zugängliches Format sein. Mehrfach wurde die Notwendigkeit einer für alle zugänglichen Online-Schulung zu Genderkompetenz und Chancengleichheit betont. Dies sei auch ein realistisch durchführbares Format für Leitungs- und Führungskräfte. Weitere vorgeschlagene Formate sind Einzelberatungen und Coachings sowie Mentoring auf Helmholtz-Ebene.

3 Konkrete Umsetzung zur Erhöhung der Genderkompetenz am KIT

Das sich aus den Zielgruppeninterviews ergebende Bild ist ein Indikator dafür, dass die Genderkompetenz der Beschäftigten am KIT ausgebaut werden muss. Es wird eine gewisse Unzufriedenheit der Befragten mit dem diesbezüglichen Status Quo und ein Bewusstsein für Entwicklungspotenzial deutlich.

Darüber hinaus zeigt eine Ist-Stand-Analyse (Anhang A2), dass bereits eine Vielzahl an Maßnahmen zum weitergefassten Themengebiet „Gender“ am KIT existiert. So stehen beispielsweise die Handreichungen zu gendergerechter (Bild-)Sprache, aber auch eine solche zu gendersensibler Arbeit in interkulturellen Kontexten und Berichte (etwa der alle fünf Jahre veröffentlichte Chancengleichheitsplan) zur Verfügung. Darüber hinaus bietet das KIT verschiedene Gesprächs- und Beratungsangebote, beispielsweise Leitungs- und Führungskräfte-Coachings oder das in der Dienstleistungseinheit PEBA verankerte Gender Consulting. Zusätzlich werden Workshops zu spezifischen Genderthemen durchgeführt, wie etwa zum Thema "Unconscious Bias".

Inmitten der Fülle an verschiedenen Angeboten stellt sich die Frage, wie in Zukunft insgesamt sichergestellt werden kann, dass die relevanten Personen damit erreicht werden und davon profitieren. Zur Umsetzung dieses Ziels soll sowohl ein integrativer Ansatz als auch ein additiver Ansatz herangezogen werden. Das heißt, das Thema Genderkompetenz und die Vermittlung der Grundlagen genderkompetenten Handelns sollen zum einen integrativ in bereits bestehende Maßnahmen am KIT einfließen. Zum anderen sollen spezifische, teilweise neu konzipierte Maßnahmen zum Ausbau von Genderkompetenz additiv bestimmte Zielgruppen fördern.

3.1 Integrativer Ansatz: Gender-Aspekte als Teil bestehender Formate

Wie ein Artikel aus der Personalentwicklung des KITs bereits 2015 erläutert, fördert das KIT

„das Verständnis für genderspezifische Unterschiede und die Akzeptanz, Chancengleichheit als eine gemeinsame Aufgabe zu verstehen. Damit wird die grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit geschaffen. Um die individuelle Handlungskompetenz der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte zu erweitern, wird die Gender-Dimension – als Querschnittsthema – sowohl strukturell innerhalb verschiedener Prozesse als auch fachlich im Rahmen der unterschiedlichen Personalentwicklungsmaßnahmen und Instrumente integriert“ (Diez et al. 2015, S. 116).

Von der Vielzahl an Möglichkeiten zur Integration von Gender-Aspekten in bestehende Formate, und folglich zum Ausbau von Genderkompetenz, werden hier einige exemplarisch aufgeführt.

Gender-Themen werden beispielsweise in Weiterbildungsformate wie Kommunikations- und Führungsworkshops aufgenommen und in spezifischer Form in Formate für koordinierte Forschungsprogramme. Bereits jetzt werden insbesondere Gendersensibilisierungsansätze in diese Workshops integriert.

So wird im grundständigen Führungskräfteentwicklungsprogramm im Rahmen der Auseinandersetzung mit der Führungsrolle, den Aufgaben und Führungsinstrumenten auf Genderkompetenz eingegangen. Im Workshop „Erfolgreiche Personalauswahl“ werden beispielsweise die Themen Diversitykompetenz und Unconscious Biases explizit thematisiert und reflektiert. Zusätzlich werden die Teilnehmenden dazu eingeladen, das Online-Training zum Ausbau von Genderkompetenz (siehe unten) zu

nutzen. Durch die Teilnahme der Chancengleichheitsbeauftragten an Vorstellungs- und Berufungsverfahren und ihr gezieltes Ansprechen weniger genderkompetenten Agierens erfolgt zusätzlich eine regelmäßige Sensibilisierung für das Thema.

Im Programm Leadership Excellence für Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter wird das Thema „Wirksame Einflussnahme auf Mitarbeitende“ an einem Gender-Thema in Kleingruppen geübt. Auch in weiterführenden Führungs-Workshops wie dem Workshop „Führen durch Feedback“ wird beleuchtet, was es heißt, Feedback gendersensibel weiterzugeben.

Im Rahmen des Gender Consultings werden Forschungsverbünde zur Umsetzung von Chancengleichheit beraten. Neben Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen steht insbesondere die Gendersensibilisierung aller Geschlechter im Mittelpunkt. Dazu werden Gender-Aspekte kontextbezogen in Weiterbildungsveranstaltungen integriert. Die Workshops „Qualifiziert und gendgerecht Feedback geben“ oder „Zusammenarbeit in der Wissenschaft: Als Team zum Erfolg – kompetent und gendersensibel“ seien hier als Beispiele genannt.

3.2 Additiver Ansatz: Spezifische Maßnahmen zum Ausbau von Genderkompetenz

Als Ergänzung zum integrativen Ansatz werden spezifische Maßnahmen zum Ausbau von Genderkompetenz für Inhaberinnen und Inhaber von Schlüsselpositionen wie Leitungs- und Führungskräfte, Berufungskommissionsmitglieder und Chancengleichheitsbeauftragte gesehen. Diese sowie die Basis-Angebote (Genderkompetenz- und Unconscious Bias Trainings) bilden den additiven Ansatz, dessen Komponenten im Folgenden weiter beschrieben werden.

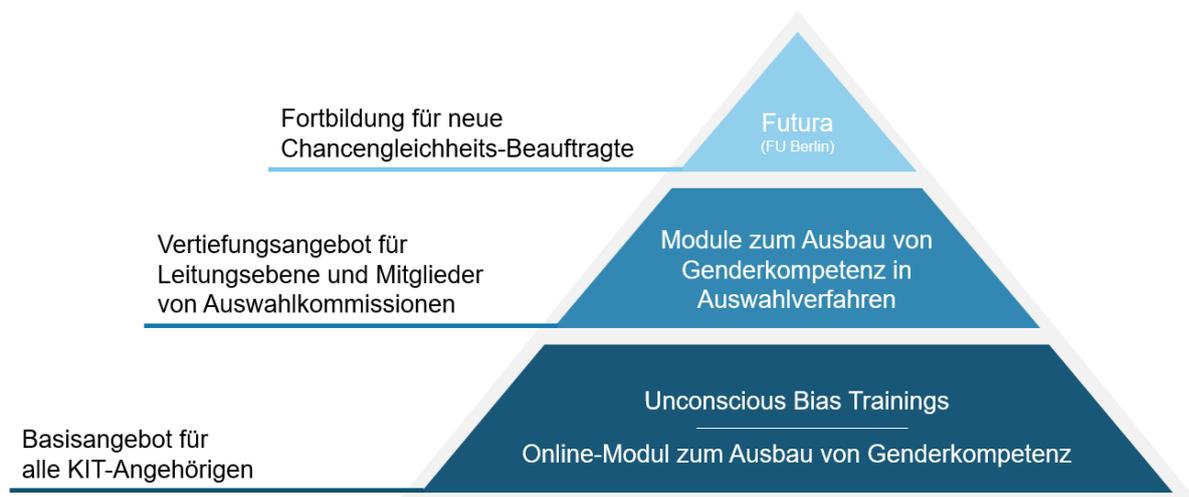


Abbildung 2: Spezifische Maßnahmen zum Ausbau von Genderkompetenz

3.2.1 Unconscious Bias-Workshops

Alle Menschen haben Biases (Wahrnehmungsverzerrungen wie z.B. Vorurteile oder Stereotype), und sie sind grundsätzlich notwendig, um die Komplexität unserer Umwelt zu reduzieren. Häufig werden unsere Entscheidungen von Faktoren beeinflusst, die uns selbst nicht bewusst sind und ggf. durch „Un-

conscious Biases“ hervorgerufen werden. Zu solchen Entscheidungen kann es bspw. in Berufungsprozessen, beim Übertragen von Aufgaben oder bei Leistungsbewertungen kommen, aber auch im alltäglichen Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen.

Das „Unconscious Bias“-Training soll Mitarbeitende für die eigenen Biases sensibilisieren und die Reflexion über diese anstoßen. Es dient als Plattform zur Diskussion und Entwicklung möglicher Handlungsoptionen für die Reduzierung von Unconscious Biases im Arbeitskontext. Die Workshops werden mehrmals jährlich in deutscher und englischer Sprache angeboten.

3.2.2 Online-Training zum Ausbau von Genderkompetenz

Um vor allem Führungskräften am KIT ein flexibles Weiterbildungsformat zum Thema Genderkompetenz zu bieten, wurde ein Online-Training entwickelt. Das Training unterstützt beim Einstieg in das Themenfeld und beim Aufbau von entsprechendem Basiswissen, welches bei Bedarf in vertiefenden Workshops erweitert werden kann.

Die Teilnehmenden werden mit den Definitionen und der Bedeutung von Gender, Genderkompetenz und Unconscious Gender Bias vertraut gemacht. Sie lernen wissenschaftliche Studien und aktuelle Statistiken kennen, die die Notwendigkeit von gelebter Genderkompetenz in den unterschiedlichsten Handlungsfeldern des KIT verdeutlichen. Darüber hinaus werden sie angeregt, eigene Geschlechterrollenvorstellungen zu reflektieren. Das Training zeigt zudem Beispiele für verschiedene "Unconscious Biases" auf und fördert das Bewusstsein für eine eigene Anfälligkeit für diese.

Videomaterial, Beispiele und Testfragen helfen, das Gelernte zu verinnerlichen. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmenden Informationen zu Handreichungen und Unterstützungsangeboten am KIT.

Längerfristiges Ziel ist es, mit dem Training eine möglichst große Zahl an KIT-Beschäftigten zu erreichen. Aus diesem Grunde wurde eine Filterfunktion integriert, die es den Teilnehmenden ermöglicht, je nach eigenem Aufgabengebiet den richtigen „Trainingspfad“ auszuwählen.

Das Training steht also grundsätzlich jeder und jedem Interessierten offen, verpflichtend ist das Durchlaufen des Onlinemoduls für die Leitungs- und Führungsebenen L1, L2 und L3 sowie für die KIT-internen Mitglieder von Berufungskommissionen.

3.2.3 Vertiefungsangebot zum Ausbau von Genderkompetenz

Erweitert werden soll das durch das Online-Training aufgebaute Wissen in vier Vertiefungsmodulen für diejenigen Gruppen, für die in den oben genannten Interviews wiederholt ein hoher Stellenwert von Genderkompetenz konstatiert wurde: Leitungs- und Führungskräfte und weitere in Einstellungs- und Berufungsverfahren eingebundene Personen. Die vier Vertiefungsworkshops bieten einen geschützten Rahmen für Input durch hochkarätige Referentinnen und Referenten zu den in Abbildung 3 aufgeführten Themen, den Austausch darüber und die Besprechung von anonymisierten Fallbeispielen.

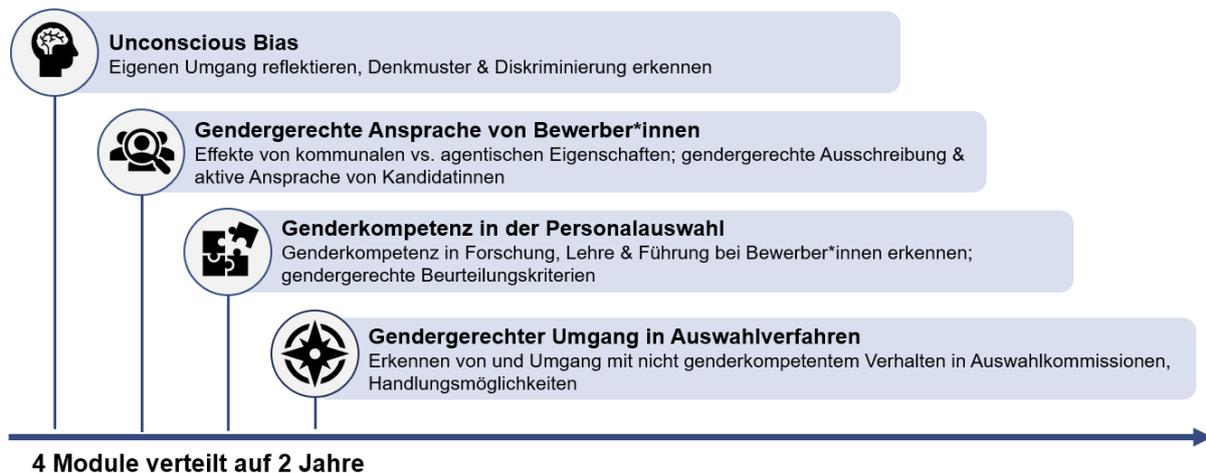


Abbildung 3: Vertiefungsmodule zum Ausbau von Genderkompetenz in Auswahlverfahren

Die Vertiefungsmodule stärken die Methodenkompetenz der Teilnehmenden durch ihren starken Anwendungsbezug. Methodenkompetenz bedeutet in Bezug auf Gender das vorhandene Genderfachwissen in beruflichen Herausforderungen gezielt anwenden und umsetzen zu können (Rosenkranz-Fallegger 2009). Die Module beziehen sich dabei vor allem auf die Aufgabe einer gendergerechten Personalauswahl und greifen praktische Beispiele aus der Arbeit von Auswahlkommissionen auf.

3.2.4 Fortbildungsangebote für neue Chancengleichheitsbeauftragte

Eine besondere Rolle am KIT und Vorbildfunktion mit Blick auf genderkompetentes Auftreten haben die Chancengleichheitsbeauftragten inne. Deshalb bemüht das KIT sich, sie in ihrer Arbeit durch zielgerichtete Weiterbildungsangebote zukünftig stärker zu unterstützen.

Besonders empfehlenswert für neue Chancengleichheitsbeauftragte ist das Zertifikatsprogramm FUTURA⁵ der FU Berlin. Es wurde von der zentralen Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungszentrum der FU Berlin konzipiert und evaluiert. Ziel des Programms ist die Qualifizierung und Professionalisierung von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren und ihrer Arbeit. Das Programm ist mit vier Modulen auf zwei Jahre angelegt. Das erste Modul umfasst Grundlagen der Gleichstellungsarbeit, wie z.B. die Themen Gendersensibilisierung und Gleichstellungspolitik. In einem zweiten Modul werden rechtliche Rahmenbedingungen vertiefend thematisiert. Im dritten Modul geht es um Strukturen und Management an Hochschulen sowie um das Thema Konfliktmanagement. Im vierten Modul werden schließlich Kommunikations- und Beratungskompetenzen theoretisch und praktisch vertieft. Das Programm stattet Chancengleichheitsbeauftragte zusammenfassend mit den notwendigen Kompetenzen und dem Wissen für die erfolgreiche Ausübung ihres Amtes aus.

Ebenfalls zu empfehlen ist das „Starter-Kit“⁶ für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der bukof⁷. In dieser zweitägigen Veranstaltung in Berlin werden die gesetzlichen Grundlagen auch Bundesland-spezifisch beleuchtet. Zudem werden in einem Präsenztraining die eigene Rolle und Position in der Hochschule reflektiert. Schwerpunkte des Trainings sind, die eigene Position in Gremien zu vertreten und

⁵ https://ssl2.cms.fu-berlin.de/fu-berlin/sites/weiterbildung/PM_weiterbildungsprogramm/hv/futura/index.html

⁶ <https://bukof.de/veranstaltungen/starter-kit-fuer-frauen-und-gleichstellungsbeauftragte-2020-ii/>

⁷ Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

die eigene Wirksamkeit in Kommunikationssituationen zu erhöhen. Auch die Beratungskompetenz wird im Rahmen des Starter-Kits weiter ausgebaut.

Durch zielgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen, wie FUTURA oder „Starter-Kit“, werden neue Chancengleichheitsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und speziellen Rolle unterstützt. Die Maßnahmen stärken ihre fachlichen und überfachlichen Kompetenzen und fördern so die Zielerreichung ihrer Arbeit. Zusätzlich unterstützt eine Reihe von Netzwerken die Arbeit und Weiterentwicklung der Chancengleichheitsbeauftragten. Im Kontext der Hochschulen bildet die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) eine wichtige Plattform zum Austausch. Auch die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württemberg (LaKoG) ist eine wichtige Vernetzungs- und Informationsquelle. Diese Netzwerke helfen Chancengleichheitsbeauftragten in Bezug auf hochschul- und gleichstellungspolitische Themen auf Landes-, Bundes- und Hochschulebene aktuell informiert zu bleiben.

4 Fazit

Das KIT engagiert sich, Genderkompetenz über vielfältige Formate auf- und auszubauen. Ziel dabei ist eine breite Sensibilisierung für das Thema. Aktuell bietet die Forschung keine gesicherten Befunde dazu, wie sich Genderkompetenz messen lässt. Um dennoch ein annäherungsweise Bild von der Wirksamkeit der neuen Formate und der Akzeptanz für sie zu erhalten, ist eine Befragung der Teilnehmenden geplant. Der Fragebogen soll mit etwas zeitlichem Abstand zur Teilnahme an den Maßnahmen ausgefüllt werden und unter anderem Aufschluss über die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den Maßnahmen, aber auch über ihre anschließende Veränderungs- und Umsetzungsbereitschaft geben.

Durch die Sensibilisierung für und den Ausbau von Genderkompetenz sollen nachhaltig Geschlechterrollenvorstellungen und daraus entstehende Benachteiligungen reduziert und allen KIT-Angehörigen die freie Entfaltung ihrer Potenziale ermöglicht werden. Für diesen Prozess ist es von zentraler Bedeutung, dass diejenigen, die eine Schlüsselposition innehaben, als Vorbild vorangehen und im Laufe der Zeit ihre Genderkompetenz weiter vertiefen. Das Maßnahmenportfolio aus verpflichtenden und freiwilligen Angeboten für Leitungs- und Führungskräfte, Mitglieder von Berufungskommissionen und Chancengleichheitsbeauftragte soll helfen, einen Mindeststandard zu erreichen. Darüber hinaus steht eine Vielzahl an Angeboten allen Interessierten zur Verfügung.

Literaturverzeichnis

Armstrong, Claire, Patrick C. Flood, James P. Guthrie, Wenchuan Liu, Sarah Maccurtain und Thadeus F. Mkamwa, 2010: The Impact of Diversity and Equality Management on Firm Performance: Beyond High Performance Work Systems. *Human Resource Management*, 49 (6), pp. 977 - 998.

Blickhäuser, Angelika und Hennig von Barga, 2006: Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

Budde, Jürgen und Angela Venth, 2010: Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Carli, Linda L., Laila Alawa, Yoon Ah Lee, Bei Zhao und Elaine Kim, 2016: Stereotypes About Gender and Science: Women ≠ Scientists. *Psychology of Women Quarterly* 40 (2), pp. 244-260.

Center of Excellence Women and Science (CEWS), 2019: Evaluation der Chancengleichheitspolitik des Karlsruher Institut für Technologie. Evaluationsbericht. CEWS-Projektberichte 2019 (2).

Diez, A., Klink, K., Kokott, Y. (2015): „Gendersensible Personalentwicklung in der Wissenschaft“, in: P-OE – Personal und Organisationsentwicklung. Hrsg. UniversitätsVerlagWebler: 4-2015

GenderKompetenzZentrum, 2006: Was ist Gender? Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin. Abrufbar unter: http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gkompz_was_ist_gender.pdf (Abrufdatum: 20.03.2020).

Heilman, Madeline E., 1983: Sex Bias in Work Settings. *Research in Organizational Behavior*, 5, pp. 269-298.

Liebig, Brigitte und Edith Rosenkranz-Fallegger, 2009: Gender-Kompetenz: Eine Anleitung zur Selbstevaluation für Hochschulen und ihre Mitarbeitenden. In: Liebig, Brigitte, Edith Rosenkranz-Fallegger und Ursula Meyerhofer (Hrsg.): *Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-) Hochschulen*. Zürich: vdf Hochschulverlag. S. 50-70.

Metz-Göckel, Sigrid und Christine Roloff, 2002: Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. Abrufbar unter: <http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/artikel.-.Metz-Goeckel.Genderkompetenz.pdf> (Abrufdatum: 20.03.2020)

Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham und Jo Handelsman, 2012: Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109 (41), pp. 16474-16479.

Nünning, Vera (Hrsg.), 2008: Schlüsselkompetenzen: Qualifikationen für Studium und Beruf. Stuttgart: Metzler Verlag.

Olsson, Thomas, Katarina Mårtensson und Torgny Roxå, 2010: Pedagogical Competence – A Development Perspective from Lund University. In: Ryegård, Åsa, Karin Apelgren und Theomas Olsson (Hrsg.): *A Swedish Perspective on Pedagogical Competence*. Uppsala University: Division for Development of Teaching and Learning. S. 121-132.

Ramsey, E. Michele, 2017: Gender as a Consideration When Designing Health and Risk Messages. In: Parrot, Roxanne (Ed.): *Encyclopedia of Health and Risk Message Design and Processing*. New York: Oxford University Press. Pp. 37-56.

Rice, Curt, 2012: Women Matter: Gender Diversity, a Corporate Performance Driver. Abrufbar unter: <http://curt-rice.com/2012/01/19/women-matter-gender-diversity-a-corporate-performance-driver/> (Abrufdatum: 15.06.2020)

Rosenkranz-Fallegger, Edith, 2009: Gender-Kompetenz: Eine theoretische und begriffliche Eingrenzung. In: Liebig, Brigitte, Edith Rosenkranz-Fallegger und Ursula Meyerhofer (Hrsg.): *Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-) Hochschulen*. Zürich: vdf Hochschulverlag. S.30-48.

Welbourne, Theresa M., Cynthia S. Cycyota und Claudia J. Ferrante, 2007: Wall Street Reaction to Women in IPOs. An Examination of Gender Diversity in Top Management Teams. *Group & Organization Management* 32 (5), pp. 524-547.

Anhang

A1 Der „Genderkompetenz“-Ansatz

Genderkompetenz wird in der Fachliteratur in vier Dimensionen unterteilt, die im Folgenden genauer erläutert werden.

Fachkompetenz kann dabei definiert werden als das Wissen über Strukturen und Prozesse, „die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Gesellschaft und (Hochschul-)Organisationen, in Bildung und Beruf hervorbringen“ (Liebig/Rosenkranz-Fallegger 2009, S. 52). Neben dem Wissen, wie die Geschlechter in der eigenen Institution und – mit Blick auf das KIT – dem eigenen Bereich/ der eigenen KIT-Fakultät oder der eigenen Dienstleistungseinheit repräsentiert sind, manifestiert sich Fachkompetenz im Hinblick auf Gender daher in der Kenntnis wesentlicher Befunde der Geschlechterforschung: Was ist unter „Gender“ zu verstehen? Wie wirken sich tradierte Geschlechterrollenvorstellungen und unbewusste Biases auf die (wissenschaftlichen) Karrieren von Männern und Frauen aus? Es kann aber auch ganz konkret um spezifisches genderbezogenes Fachwissen zu bestimmten Verfahrensschritten oder Handlungsfeldern, z.B. bei Einstellungsverfahren oder in der Lehre, gehen. Dieses Hintergrundwissen stellt die Grundvoraussetzung für die Herausbildung aller anderen Dimensionen der Genderkompetenz dar.

So wird unter *Methodenkompetenz* die „Fähigkeit, [Gender-]Fachwissen geplant und zielgerichtet bei der Lösung von beruflichen Aufgaben umzusetzen“ (Rosenkranz-Fallegger 2009, S. 39) gefasst. Ein Zeichen für das Vorliegen von Methodenkompetenz kann etwa die Nutzung einer geschlechtergerechten (Bild-)Sprache sein, wie sie in den Leitfäden „Bildsprache der Vielfalt“⁸ und „Sprache setzt Signale“⁹ des KIT beschrieben wird. Im Lehrgeschehen äußert sich Methodenkompetenz mit Blick auf Gender beispielsweise in der Anwendung von Lernformaten, die das unterschiedliche Lernverhalten der Studierenden berücksichtigen, oder auch in der besonderen Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen bei der Auswahl der Kurslektüre. Der Leitfaden „Diversity in der Lehre“¹⁰ bietet hierzu Hinweise und Anregungen. Und auch die „Handreichung zur aktiven Ansprache qualifizierter Wissenschaftlerinnen“¹¹ stellt auf die Genderkompetenz von Leitungs- und Führungskräften bei der Gewinnung von Mitarbeitenden ab.

Unter *Sozialkompetenz* in Bezug auf Gender werden demgegenüber die „Fähigkeiten, mit denen soziale Beziehungen im beruflichen Kontext bewusst [geschlechtergerecht] gestaltet werden“ (Rosenkranz-Fallegger 2009, S. 39) verstanden. Sozialkompetent zu agieren bedeutet z.B., sich im Alltag auf Personen mit unterschiedlichen Geschlechterrollenvorstellungen und -prägungen unvoreingenommen einzulassen, alle Menschen gleichermaßen und gleichwertig in Kommunikationssituationen einzubinden sowie Konfliktfälle und Diskriminierungen zu erkennen und hier ggf. einzuschreiten und zu vermitteln.

Reflexionskompetenz in Bezug auf Gender schließlich beschreibt die „Reflexivität im Umgang mit der eigenen [Geschlechter]Rolle [...], mit (berufs)biografischen Prägungen und persönlichen Einstellungen, die Geschlechter- und Gleichstellungsfragen betreffen“ (Liebig/Rosenkranz-Fallegger 2009, S. 52). Das bedeutet konkret, sich seiner eigenen Geschlechterrollenvorstellungen und möglichen Voreingenommenheiten bewusst zu sein und sich diese auch immer wieder bewusst zu machen. So wird Reflexionskompetenz beispielsweise in Auswahlverfahren dadurch deutlich, dass stetig hinterfragt und geprüft

⁸ <https://intranet.kit.edu/downloads/Leitfaden%20Bildsprache%20der%20Vielfalt.pdf>

⁹ <https://intranet.kit.edu/downloads/Leitfaden%20Sprache%20setzt%20Signale.pdf>

¹⁰ <https://www.peba.kit.edu/downloads/Leitfaden%20DIVERSITY%20IN%20DER%20LEHRE%20Mai%202019.pdf>

¹¹ http://www.peba.kit.edu/downloads/2018_Handreichung%20AktiveAnsprache.pdf

wird, ob ein vorab entwickelter standardisierter Bewertungsbogen konsequent bei allen Bewerberinnen und Bewerbern genutzt wurde und ausschließlich formale Kriterien Anwendung fanden. In gleicher Weise gilt für die Leistungsbeurteilung Studierender durch Lehrkräfte, dass diese ihr Verhalten immer dahingehend kontrollieren sollten, ob ihm statt oder neben objektiven Kriterien geschlechterbezogene Zuschreibungen oder Erwartungen zugrunde liegen. Die Notwendigkeit, das eigene Handeln hinsichtlich entsprechender Biases zu durchleuchten, besteht im Grunde genommen in allen Situationen, in denen Menschen in Austausch miteinander treten.

Wie die vorangehenden Ausführungen verdeutlichen, setzt genderkompetentes Agieren also nicht nur die Kenntnis von (das *Wissen* über) Geschlechterrollenvorstellungen und deren strukturellen Konsequenzen voraus, sondern Menschen müssen zusätzlich die Motivation (das *Wollen*) mitbringen, Geschlechterhierarchien durch entsprechende Maßnahmen abzubauen, und sie müssen über die nötigen Fähigkeiten (das *Können*) hierfür verfügen (vgl. z. B. Budde/Venth 2010).

A2 Ist-Analyse der Maßnahmen zur Förderung von Genderkompetenz am KIT

Format	Maßnahme	Ziele	Zielgruppe	Verantwortlich	Regelmäßigkeit
Bericht	ChG-Plan	- Festlegung der Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit	Führungskräfte Beschäftigte	PEBA	1 Mal/ 5 Jahre
	Gender-Monitoring-Berichte	- Informationen und Sensibilisierung über die ChG-Situation am KIT	Leitung Beschäftigte	PEBA	1 Mal / Jahr
Handreichung	Handreichung zur aktiven Ansprache von qualifizierten Wissenschaftlerinnen	- Gewinnung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen, um den Frauenanteil bei der Besetzung der Professuren zu erhöhen - bewusste und gezielte Erweiterung des Kreises berufbarer Kandidatinnen für eine vakante Professur mithilfe einer systematischen und motivierenden Rekrutierung	Mitglieder der Berufungskommissionen Führungskräfte	PEBA	einmalig
	Leitfaden „Sprache setzt Signale“	- Sensibilisierung für einen geschlechtergerechten und lebendigen Sprachstil - Unterstützung bei einer einfachen, abwechslungsreichen und zeitgemäß geschlechtergerechten Formulierung	Beschäftigte Studierende	SEK	einmalig
	Leitfaden "Gendergerechte Bildsprache am KIT"	- Unterstützung für alle Akteurinnen und Akteure der strategischen und der dezentralen Kommunikation - Aufbrechen der traditionellen Geschlechterbilder, zeigen von Vielfalt am KIT	Beschäftigte	SEK	einmalig
	Handreichung zur gendersensiblen Arbeit in interkulturellen Kontexten am KIT	- Unterstützung beim Erwerb bzw. Ausbau der interkulturellen Genderkompetenz - Unterstützung beim gendersensiblen Agieren und Vermeiden von Konflikten	Beschäftigte	PEBA	einmalig
Video	Video „Genderkompetenz im interkulturellen Kontext“	- Sensibilisierung für kulturell bedingte unterschiedliche Rollenerwartungen	Beschäftigte Studierende	PEBA	einmalig

Beratung	Coaching und Beratung	Bedarfsgerechte Beratung zu konkreten individuellen Fragestellungen	Führungskräfte	PEBA/ extern	nach Bedarf
	Gender Consulting	- Unterstützung der Forschungsverbände zu ChG-Themen und Projekten - Sensibilisierung der Forscherinnen und Forscher in Bezug auf die ChG-Situation	Forschungsverbände	PEBA	regelmäßig
	Development Program for High Potentials	- Erhöhung der weiblichen PIs in der nächsten Förderperiode des SFB - Identifikation, Entwicklung und Förderung von ausgewählten (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftlern als Vorbereitung auf ihre Rolle als zukünftige bzw. zukünftiger PI	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler PIs	PEBA / SFB	nach Bedarf
	Kaminabend	- Information/ Unterstützung bei Karriereentscheidung mit Berücksichtigung der genderspezifischen Aspekte	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler PIs	PEBA / SFB	nach Bedarf
	Gendergerechte und systematische Personalauswahl bei Berufungsverfahren	- Steigerung des Frauenanteils unter Professorinnen und Professoren - Gendersensibilisierung der Mitglieder der Berufungskommissionen	Mitglieder der BKs	PEBA	regelmäßig
Gespräch	Mitarbeiterjahresgespräche	u.a. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Chancengleichheit	Führungskräfte	PEBA	1 Mal / Jahr
Workshop	"Unconscious Bias"	- Bewusstmachung und Hinterfragen der eigenen Biases - Erarbeitung und Diskussion der Handlungsoptionen für die Reduzierung von „Unconscious Bias“ im Arbeitskontext	Beschäftigte	PEBA	2-3 Mal / Jahr
	"De-biasing staff selection"	- Identifikation der Schritte im Personalauswahlprozess, in denen die Vorurteile / Stereotypen besonders oft auftreten können - Erarbeitung von Lösungen / Handlungsempfehlungen, um diese zu vermeiden	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler PIs	PEBA / SFB	nach Bedarf
	"Gender in Business – Gender- und Diversitykompetenz"	- bestehende Geschlechterhierarchien in der Gesellschaft erkennen - eigene Einstellungen, Stereotype, Vorurteile und Rollenbilder bewerten - geschlechterpolitische Strategien, die auf Gleichstellung bzw. auf Abbau von Nachteilen abzielen, bestimmen	Studierende	HoC	

	Workshops im offenen Programm	- Integration der Gendersensibilisierungsaspekte in die jeweiligen Themenmatiken	Beschäftigte	PEBA	1 Mal / Jahr
Qualifizierung	X-Ment	- Berufliche Vernetzung - Führungswissen und -handeln erweitern - Persönliche Weiterentwicklung, z. B. durch eine Sensibilisierung für Rollenerwartungen.	Beschäftigte	PEBA	1 Mal / Jahr
Projekt	Forum Rekrutierung von Studentinnen	- Studierendenmarketingaktivitäten des KIT bzgl. der Ansprache beider Geschlechter optimieren und ausbauen - Auseinandersetzung mit Gründen für die Studienfachwahl	VP Lehre, Dekane, DEs (zuständig für die Rekrutierung)	VP Lehre	2 Mal / Jahr