

Fachbereich 16

Elektrotechnik/Informatik

Gleichstellungskonzept

Prof. Dr.-Ing. Peter Zipf, Studiendekan FB 16
Wintersemester 2017/18

v04-20171018

Inhaltsverzeichnis

1 Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Elektrotechnik/Informatik	3
2 Gleichstellungsprofil des Fachbereichs	3
3 Gleichstellungsziele des Fachbereichs	4
3.1 Qualitative Ziele	4
3.2 Quantitative Ziele	5
3.3 Verankerung der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit am Fachbereich	5
4 Gleichstellungsmaßnahmen des Fachbereichs	5
4.1 Beteiligung an zentralen Maßnahmen	6
4.2 Fachbereichsspezifische Maßnahmen	6
4.3 Einbeziehung in Lehre und Forschung	7
5 Gleichstellungsmonitoring	7

1 Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Elektrotechnik/Informatik

Der Fachbereich 16 sieht es als eine Verpflichtung an, den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs und dabei besonders auch die Frauen zu fördern. Bei Betrachtung des prozentualen Anteils von Frauen unter den Studierenden, den wissenschaftlichen Mitarbeitern und in der Professorenschaft des Fachbereichs wird unmittelbar klar, dass Chancengleichheit ganz wesentlich Frauenförderung bedeutet. Dazu gehört einerseits eine verstärkte Ansprache von Frauen im voruniversitären Bereich, um sie zu einem Studium der Informatik oder der Elektrotechnik zu motivieren, andererseits aber auch eine deutliche Förderung von Frauen auf allen Ebenen des universitären Qualifikationsprozesses, um insgesamt den Frauenanteil in allen Bereichen zu erhöhen. Nur so kann Chancengleichheit gewährleistet und das Potenzial aller Talente adäquat gefördert und genutzt werden.

Der Fachbereich ist bei der Intensivierung der Frauenförderung bzw. der Ermöglichung von Chancengleichheit seit einigen Jahren in verschiedenen Bereichen aktiv geworden. Dazu gehört neben dem Studierendenmarketing auch der Aufbau eines Maßnahmenkatalogs zur Verbesserung der Studienbedingungen für Frauen, die Umsetzung zu Mentoringmaßnahmen sowie erste Ansätze zur Verbesserung der Übergangsmöglichkeiten vom Studium zur Promotion. Daneben bemüht sich der Fachbereich inzwischen um eine intensivere Akquise von Professorinnen bei Neuberufungen.

Die Anstrengungen des Fachbereichs sind einerseits organisatorischer Art, andererseits wurden auch Wege eröffnet, eine finanzielle Unterstützung für sinnvolle Maßnahmen zu erreichen.

2 Gleichstellungsprofil des Fachbereichs

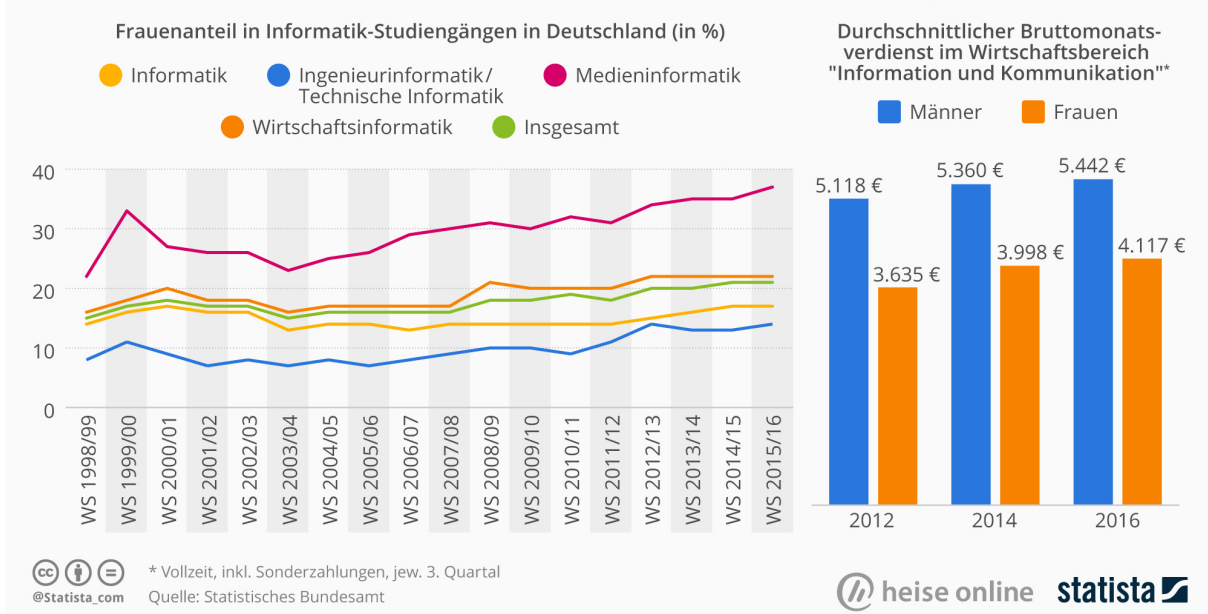
Bedingt durch die fachliche Ausrichtung des Fachbereichs liegt eine Unterrepräsentation von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Werdegangs vor. Insbesondere im Bereich wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen sowie Professorinnen ist jedoch ein extremes Defizit zu verzeichnen. Derzeit sind lediglich zwei Professorinnen im Fachbereich tätig (von 26 Professuren), wobei eine der Stellen eine Juniorprofessur ist. Ein Blick auf den Anteil Studienanfängerinnen und Studienabsolventinnen in den 3 Jahren vom Wintersemester 2012/13 bis Sommersemester 2015 am FB 16 verdeutlicht den Handlungsbedarf:

Studiengang/Studienstufe	Studienanfänger Frauenanteil	Absolventen Frauenanteil
B.Sc. Elektrotechnik	34,1%	6,8%
B.Sc. Informatik	17,3%	5,6%
M.Sc. ECE	19,3%	26,9%
Studienstufe 2 Elektrotechnik	8,4%	4,8%
Studienstufe 2 Informatik	9,4%	3,5%

Auffällig ist neben dem geringen Gesamtanteil eine überproportionale Abnahme des Frauenanteils über den Studienverlauf der konsekutiven Studiengänge hinweg. Die vergleichsweise hohe Zahl beim Bachelor Elektrotechnik ist vermutlich auf Warte-Einschreibungen im Sommersemester zurückzuführen und somit nicht charakteristisch für den Studiengang: Die Teilnahmezahlen an den Mathematiktests liegen zwischen 30 und 50 Personen bei über 200 eingeschriebenen Erstsemestern.

Im bundesweiten Vergleich ist ein allgemeines Defizit in den Studiengängen festzustellen, die folgende Graphik von statista und heise online zeigt die Studien- und Verdienstsituation in Informatikstudiengängen:

Frauen studieren seltener IT-Fächer und verdienen weniger



Zu erkennen ist die klare Unterrepräsentation von Frauen in den Studiengängen und eine offenbar strukturelle Benachteiligung auch nach dem Studium. Über die Gründe für die geringe Zahl an Anfängerinnen sind keine verlässlichen Informationen vorhanden, jedoch ist zu vermuten, dass bereits in der Mittelstufe eine Umorientierung stattfindet, da andere Zahlen auf ein in etwa zwischen den Geschlechtern gleichverteiltes Interesse an Technik im Alter von etwa 11 Jahren hindeuten. Insofern ist ein Kontakt zu Schulen sehr wichtig.

3 Gleichstellungsziele des Fachbereichs

3.1 Qualitative Ziele

Das Ziel des Gleichstellungskonzepts ist eine Sensibilisierung aller Angehörigen des Fachbereichs, um so einen Kulturwechsel herbeizuführen und eine vorteilhaftere Situation für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu erzeugen. Dadurch sollen Perspektiven für einen durchgängigen Karriereweg eröffnet und insgesamt ein höherer Frauenanteil auf allen Ebenen erreicht werden. Der Fachbereich betrachtet hierbei die Frauenförderung als ein Hauptziel und ist bemüht, Frauen auf allen Ebenen zu fördern, insbesondere in Spitzenpositionen in höherem Maß zu etablieren und Qualifikation und Karriere zu ermöglichen. Als ein Basiselement hierfür wird die Studienzufriedenheit angesehen, weshalb hierauf ein besonderes Augenmerk gelegt wird.

Grundsätzlich sollen durch eine darauf abgestimmte Organisationsstruktur, Kontaktmöglichkeiten, Mentoring und weitere Unterstützungsmaßnahmen sowie eine Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung eine durchgehende Erhöhung des Frauenanteils in allen studien- und karriererelevanten Bereichen angestrebt und damit ein Schritt hin zu einer echten Gleichstellung in dem Sinne erreicht werden, dass nicht nur gleiche Möglichkeiten geboten, sondern diese für die Zielgruppe auch konkret nutzbar gemacht werden. Es erscheint unmittelbar evident, dass die mit einem nicht zu unterschätzenden Aufwand, organisatorische und auch finanzieller Art, verbunden sein wird.

Der angestrebte Kulturwechsel wird seit Januar 2017 durch die Juniorprofessur „Gender/Diversity in Informatiksystemen“ unterstützt. Das Fachgebiet bearbeitet das Gleichstellungsziel der Ausweitung der Geschlechterforschung auf die MINT-Fächer.

3.2 Quantitative Ziele

Der Fachbereich möchte in den kommenden Jahren auf eine deutliche Erhöhung der Frauenanteile im Studium und wissenschaftlicher Karriere hinarbeiten. Als Ziel sollen folgende Anteile angestrebt werden:

- 15% bei den Professuren (mittelfristig zunächst 3 Professorinnen, wünschenswert wären dauerhafte Positionen),
- 30% im akademischen Mittelbau (25% mittelfristig) und
- 35% bei den Studierenden.

Damit ergeben sich drei Handlungsfelder, in denen ein größeres Augenmerk auf die Berücksichtigung von Genderaspekten gerichtet wird bzw. eine direkte Frauenförderung umgesetzt werden soll: (1) Eine stärkere Unterstützung der Akquise von Bewerberinnen auf ausgeschriebene Professuren. (2) Eine klarere Vermittlung der Möglichkeiten für eine wissenschaftliche Karriere nach dem Studium. (3) Die Unterstützung von Studentinnen während des Studiums und die Werbung um Studienanfängerinnen für die Studiengänge des Fachbereichs.

3.3 Verankerung der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit am Fachbereich

Zur Umsetzung der Ziele sollen im Fachbereich Strukturen aufgebaut werden, die eine durchgehende und dauerhafte Verfolgung aller gesetzten Ziele sicherstellen. Innerhalb dieser Strukturen sollen Vorgehensweisen etabliert werden, die eine langfristige Verankerung der Förderung und Unterstützung von Frauen über eine weit gestreute Anzahl einzelner Maßnahmen sichern. Besonderer Wert wird auf die Effektivität der Maßnahmen gelegt; in regelmäßigen Abständen werden daher die Ergebnisse im Rahmen eines Treffens der Frauenbeauftragten, des Studiendekans und des Dekanats bewertet und über eine Anpassung beraten. Die Maßnahmen werden nach Bedarf eingerichtet und sollen vom Fachbereich sowohl organisatorisch als auch finanziell unterstützt und getragen werden. Hierfür ist als Koordinationstelle das erweiterte Dekanat zuständig.

4 Gleichstellungsmaßnahmen des Fachbereichs

Zur Erreichung der im Abschnitt 3 beschriebenen Zahlen werden im Fachbereich drei verschiedene Handlungsfelder verfolgt, innerhalb derer diverse Verbesserungsmaßnahmen angesiedelt sind.

Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren sollen einerseits Wege gesucht werden, sehr früh im Umfeld neuer Ausschreibungen gezielt auf mögliche Bewerberinnen zuzugehen. Andererseits sollte bereits in der Ausschreibung das Interesse des Fachbereichs an Bewerberinnen deutlicher als bisher hervorgehoben werden. Insgesamt soll durch den Verbund aller Maßnahmen des Fachbereichs im Bereich Gender-Diversity und Gleichstellung eine attraktivere Situation für Frauen erzeugt werden.

Eine Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses soll durch eine gezielte Ansprache von Studentinnen innerhalb ihres Studiums erreicht werden, um so eine Promotion als realistische Option und sinnvolle Fortführung des Studiums aufzuzeigen. Dazu gehören auch organisatorische Begleitmaßnahmen, indem zum Beispiel durch den am Fachbereich eingerichteten Eltern-Kind-Raum frühzeitig gezeigt wird, dass Familie und akademische Karriere unterstützt und gewollt sind. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden zudem regelmäßig angesprochen und bei Interesse in die Gleichstellungsaktivitäten des Fachbereichs integriert.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in den Studiengängen, insbesondere bei Studienanfängerinnen und durch geringere Studienabbruchquoten, werden eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen im Fachbereich etabliert, die im Abschnitt 4.2 beschrieben werden und sich wesentlich auf die Zusammenarbeit zwischen dem Dekanat, der Fachbereichsfrauenbeauftragten und der studentischen Frauenbeauftragten stützen. Über Möglichkeiten der Begabtenförderung wird zurzeit nachgedacht.

4.1 Beteiligung an zentralen Maßnahmen

Der Fachbereich 16 ist bemüht, alle Gleichstellungsstrukturen der Universität im Fachbereich fortzuführen und durch eigene Maßnahmen zu ergänzen. Der Schwerpunkt innerhalb des Fachbereichs liegt derzeit bei strukturbildenden Ansätzen, die eine langfristige Verbesserung der Gleichstellung durch Frauenförderung erreichen sollen.

Vertreter des Fachbereichs beteiligen sich an der Veranstaltung „Runder Tisch Familie“ des Family Service der Universität Kassel sowie an allen weiteren relevanten Veranstaltungen der Universität.

4.2 Fachbereichsspezifische Maßnahmen

Die Aktivitäten des Fachbereichs zielen einerseits auf eine deutlichere Ansprache von Schülerinnen als zukünftige Studentinnen, andererseits auf die Unterstützung und Organisation der bereits am Fachbereich aktiven Studentinnen. Beim Studierendenmarketing im voruniversitären Bereich sollen dazu gezielt junge Frauen und Mädchen angesprochen werden, u.a. durch:

- Filmprojekte, Homepage des Fachbereichs
- Aktive Teilnahme am Girls' Day
- Schülerpraktikum mit Augenmerk auf Interessen von Schülerinnen
- Workshop Girls Go Informatics und
- Kontaktaufnahme mit Kasseler Gymnasien für eine engere Kooperation.

Als grundlegenden Ansatz zur Interessenvertretung der weiblichen Studierenden wurden am Fachbereich zwei studentische Fachbereichsfrauenbeauftragte gewählt. Die studentischen Frauenbeauftragten kooperieren eng mit der Fachbereichsfrauenbeauftragten, deren Vertreterin und dem Dekanat. In diesem Rahmen wurden bereits mehrere Maßnahmen geplant und umgesetzt:

- Stammtische am FB 16 für Studentinnen (2x pro Woche, Studentin als Hilfskraft, Doktorandinnen und Schülerinnen sind ebenfalls eingeladen)
- Überarbeitung der Fachbereichs-Webseiten (Bilder, Formulierungen)
- Studentische Frauenvollversammlung
- Web-Site zum Thema Frauen in MINT-Fächern und zum MINT-Mentoring
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Raums
- Erweiterung der Tutoren-Qualifikation um den Aspekt Gender in der Lehre
- Posteraktion um weibliche Vorbilder in der Säulenhalle und
- Werbepostkarten für angehende Studentinnen und Studenten.

Darüber hinaus werden an verschiedenen Stellen Maßnahmen ausprobiert und entsprechend ihrer Wirksamkeit angepasst oder verworfen.

Die studentischen Frauenbeauftragten können im Rahmen der QSL-Mittelverteilung eigene Anträge im Bereich Frauenförderung und weiterer studentischer Projekte stellen, die bevorzugt berücksichtigt werden.

Ausgehend von den verfügbaren Informationen zu einem Frauenförderungsprojekt der Carnegie-Mellon-University werden im Fachbereich Ideen zur weiteren Einbindung und Aktivierung von Studentinnen aber auch zur Gewinnung zusätzlicher Studienanfängerinnen erarbeitet. Besonderes Gewicht wird hierbei auf die Umsetzung von innerstudentischen Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den studentischen Frauenbeauftragten gelegt. Zu nennen sind hier:

- Infostand mit Kuchenverkauf einmal im Semester
- Aufbau einer Umfrage zur Atmosphäre am Standort Wilhelmshöher Allee
- Web-Site zum Thema Frauen in MINT-Fächern und zum MINT-Mentoring.

Besonders herauszuheben ist der Aufbau eines Mentorinnen-Netzwerks (KOMMUnity), bei dem jede Studienanfängerin das Angebot erhält, eine Studentin aus einem höheren Semester als Mentorin zugeordnet zu bekommen. Dieses Netzwerk wird auch zur Vernetzung der Studentinnen der verschiedenen Semester untereinander genutzt. Innerhalb des Netzwerks finden darüber hinaus weitere Aktivitäten und Unternehmungen statt. Das Angebot ist auch auf einer entsprechenden Webseite dargestellt.

Die regelmäßige Umfrage zur Atmosphäre am Standort wird jeweils zeitnah ausgewertet und bei einem gemeinsamen Treffen der studentischen und Fachbereichsfrauenbeauftragten sowie dem Studiendekan diskutiert. Besonderer Wert wird dabei darauf gelegt, aus den Ergebnissen schnell neue Maßnahmen abzuleiten, die eine direkte Verbesserung der Situation ergeben. Eine entsprechende Rückmeldung an die Studierenden wird ebenfalls gegeben, um zum weiteren Mitmachen zu motivieren. Insgesamt soll dadurch die Bindung unserer Studierenden an den Fachbereich und die Attraktivität des Fachbereichs erhöht werden.

4.3 Einbeziehung in Lehre und Forschung

Der Einbezug von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung durch die Juniorprofessur „Gender/Diversity in Informatiksystemen“ macht die Verschränkung von Technik und sozialer Welt deutlich, sensibilisiert für soziale Ungleichheiten und stärkt das Reflexionsvermögen zukünftiger Ingenieurinnen und Ingenieure im Hinblick auf eine sozialverträgliche, innovative Technikentwicklung.

Um dieses Gleichstellungsziel nachhaltig wirksam werden zu lassen, müsste das Fachgebiet allerdings beständig im Fachbereich verankert werden. Dies würde auch begünstigen, die Lehrveranstaltungen (derzeit: Gender and Computing; Computing and Society; Nutzungsorientierte Gestaltung) zentraler im Curriculum zu verorten.

5 Gleichstellungsmonitoring

Neben den organisatorischen Maßnahmen zur Sicherstellung effektiver Einzelprojekte soll über ein auf AKADEMIS basierendes zahlenmäßiges Monitoring der Verlauf und Erfolg des Konzepts verfolgt und verbessert werden. Bisher befindet sich das zahlenmäßige Monitoring noch im Aufbau und ist daher noch nicht in dieses Konzept mit aufgenommen worden.