

# Gleichstellungskonzept 2015 - 2020

**GEKÜRZTE FASSUNG**

*vom Fachbereichsrat Mathematik und Naturwissenschaften*

*beschlossen am 13. Januar 2016*

## Inhalt

0. Zusammenfassung
1. Zielsetzung und Verfahrensweise
2. Organisationsstrukturelle Gleichstellungsmerkmale
3. Personalstrukturelle Gleichstellungsmerkmale
4. Ressourceneinsatz zur Verbesserung der Gleichstellung
5. Monitoring zur Verbesserung der Gleichstellung
6. Sicherstellung Nachhaltigkeit

*Die vorliegende Version des Gleichstellungskonzepts des Fachbereichs Mathematik und Naturwissenschaften ist eine stark gekürzte Fassung. Verzichtet wurde vor allem auf die ausführliche Darstellung und Analyse des Status Quo, welche in der Originalfassung großen Raum einnehmen.*

## 0. Zusammenfassung

Die Gleichstellung der Geschlechter am Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften erscheint auf den ersten Blick in weiten Teilen gegeben zu sein. Eine differenzierte Analyse offenbart jedoch Ungleichheiten auf Ebene der Fachwissenschaften bzw. der Abschlüsse sowie entlang des Studienverlaufs und der Organisationsstruktur.

In diesem Sinne verfolgt das Konzept zur Gleichstellung drei zentrale Ziele:

- Steigerung des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Karrierestufen Professur, Habilitation und Promotion.
- Erhöhung der Zahl von Studienanfängerinnen in den Bachelor- und Masterprogrammen Physik, Mathematik und Nanostrukturwissenschaften.
- Klares Bekenntnis aller Fachbereichsangehörigen zur Bedeutung der Gleichstellung im Denken und Handeln.

Zur Erreichung dieser Ziele wird der Fachbereich folgende Maßnahmen durchführen

- Optimierung der Organisation ( „*Runder Tisch Gleichstellung*“, Gleichstellungsbüro)
- Ausweitung der Weiterbildungs- und Beratungsangebote („*Peer -Mentoring*“, Vorträge, „*Karriere Coaching*“) direkt auf dem Campus Oberzwehren
- Intensivierung der Kooperation und Zusammenarbeit zur Förderung der Gleichstellung

Zur Unterstützung wird der Fachbereich entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stellen bzw. sich für die Einwerbung und Bereitstellung entsprechender Mittel einsetzen.

## 1. Zielsetzung und Verfahrensweise

Der Fachbereich ist sich des hohen Gewichts, die der Gleichstellungsaspekt in der zukünftigen Förderpraxis der DFG einnehmen wird, bewusst. Die im **Abschlussbericht DFG** niedergelegten Zielvorgaben für die personellen Gleichstellungsstandards, die bis 2018 erreicht werden sollen, bilden daher wesentliche Grundlagen für die Formulierung der Gleichstellungsziele des Fachbereichs Mathematik und Naturwissenschaften. Gemäß den Anforderungen der DFG, benennt der Fachbereich im vorliegenden Konzept konkrete Zielzahlen und versteht diese als Selbstverpflichtungserklärung.

Der **Frauenförderplan 2012 - 2018** der Universität Kassel betont die besondere Bedeutung, die den Fachbereichen für die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zukommt (vgl. S.9). Dieser Einschätzung schließt sich der Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften ausdrücklich an. Weiter heißt es dort: *„In den dezentralen Gleichstellungskonzepten wird es nicht nur darum gehen, rein quantitativ die Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft sicherzustellen, es wird auch darauf ankommen, historisch und kulturell bedingte, geschlechtsbezogene Unterschiede von Lebensentwürfen zu verstehen und zu berücksichtigen. Insofern wird sich auch die Wissenschaftskultur ändern müssen, um Frauen die gleichen Entwicklungsperspektiven zu bieten.“* Dieses hoch gesteckte Ziel wird nicht kurzfristig und auf einfache Weise zu erreichen sein. Dennoch will sich der Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaft dieser Herausforderung stellen und mit dem hier vorgelegten Grundsatzdokument erste Schritte in diese Richtung gehen. Für den Erfolg werden dabei aber sicherlich auch die angemessene Verfügbarkeit von Ressourcen und deren differenzierte Allokation ausschlaggebend sein.

Das vorliegende Konzept stellt zunächst Maßnahmen zur Verbesserung der **organisations-** und **personalstrukturellen Gleichstellungsmerkmale** am Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften vor. In einem zweiten Teil werden Schritte zur Sicherstellung des dafür erforderlichen **Ressourcenbedarfs** sowie zur **Erfolgsbeurteilung (Monitoring)** beschrieben. Da es sich dabei um eine große Zahl verschiedener Einzelmaßnahmen handelt werden diese nach vier Handlungsfeldern gebündelt und durchnummeriert:

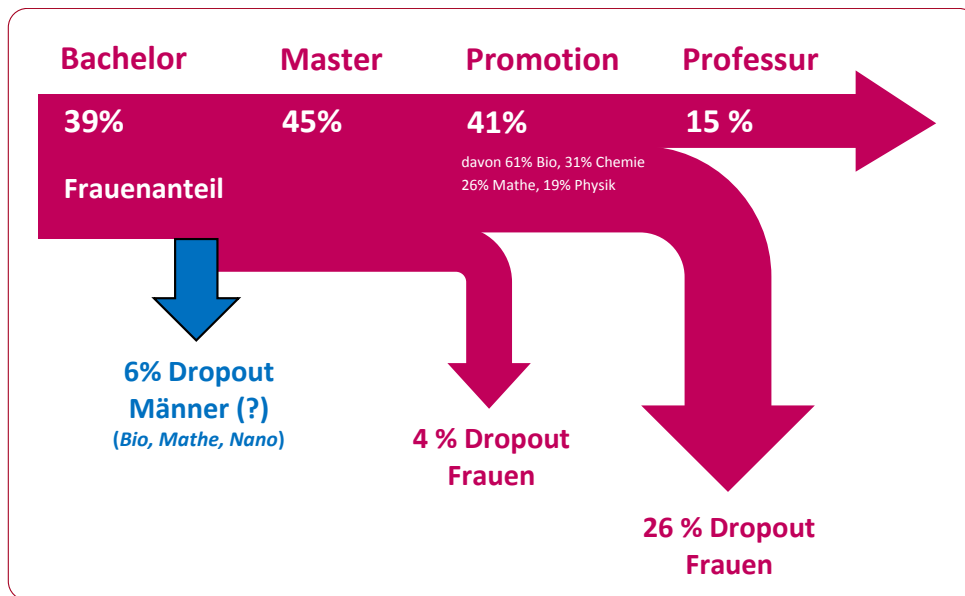
- **O**rganisationsstruktur      Maßnahmen O1 bis O10
- **P**ersonalstruktur            Maßnahmen P1 bis P7
- **R**essourcen                    Maßnahmen R1 bis R3
- **M**onitoring                    Maßnahmen M1 bis M4

Den Abschluss bilden Überlegungen zur **Nachhaltigkeit** im Rahmen einer Zusammenschau der insgesamt **25 Einzelmaßnahmen**.

Die Ziele und gleichstellungsorientierten Maßnahmen des vorliegenden Konzepts werden bei der Erstellung des **Struktur- und Entwicklungsplans 2017 - 2021** des Fachbereichs Mathematik und Naturwissenschaften eine wesentliche Randbedingungen bilden. Das vorliegende Konzept wurde in einem iterativen Abstimmungsprozess zwischen Dekanat, Frauenbeauftragten, Studierendenvertretern und Instituten entwickelt. Nach seiner Abnahme durch das Präsidium der Universität Kassel wird es am Fachbereich aktiv kommuniziert werden (Informationsveranstaltungen, Web, Print).

## 2. Organisationsstrukturelle Gleichstellungsmerkmale

Die Geschlechterverteilung im Studien- und Karriereverlauf weist am Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften bis zur Promotionsphase eine nur wenig ausgeprägte Ungleichverteilung auf. Bei den Professuren sind Frauen hingegen stark unterrepräsentiert (Vgl. Abb. 1).



**Abb. 1:** Entwicklung des Frauenanteils im fachwissenschaftlichen Karriereverlauf, Mittelwerte 2009 - 2014 (Quelle AKADEMIS).

Zur Optimierung der organisationsstrukturellen Unterstützung der Gleichstellung sieht der Fachbereich bis 2020 folgende Maßnahmen vor:

### O1: Einrichtung eines Runden Tisches zu Gleichstellungsthemen

Das Dekanat identifiziert Personen, die am Runden Tisch „Gleichstellung“ mitwirken. Dabei sollen alle Statusgruppen und mindestens eine der Fachbereichsfrauenbeauftragten vertreten sein.

Der Runde Tisch soll die Maßnahmen des vorliegenden Konzeptes inhaltlich und administrativ begleiten.

### O2: Stärkung der Stellung und Sichtbarkeit der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragten erhalten eine offizielle Einladung (inkl. aller Anlagen) zu Gremiensitzungen des Fachbereichsrates und zu Kommissionssitzungen mit gleichstellungsrelevanten Inhalten.

Eine besondere Wertschätzung der Tätigkeiten Frauenbeauftragten wird nicht nur durch ihre zeitliche Freistellung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, sondern auch durch fachbereichsweite Information über ihre Aktivitäten unterstützt. Dies wird u.a. durch einen neuen Schaukasten zu Gleichstellungsthemen sowie eines Raumes für Prospektauslagen und Veranstaltungen unterstützt (vgl. Maßnahmen O4, R1).

### **O3: Stärkung der Gendersensibilität**

Das Leitbild des Fachbereichs sowie alle Grundsatzpapiere, Berichte und Konzepte werden im Hinblick auf Genderaspekte überarbeitet und an geeigneter Stelle werden Themen der Gleichstellung integriert.

In allen Dokumenten und im Webaufttritt des Fachbereichs wird konsequent auf die Nutzung geschlechtergerechter Sprache geachtet.

### **O4: Gleichstellungsbüro am Campus Oberwehren**

Durch die Einrichtung eines Gleichstellungsbüros vor Ort werden folgende Ziele verfolgt:

- Verbesserte Ansprechbarkeit der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten, niedrigschwelliges Angebot für alle Fachbereichsangehörigen für Beratung und Hilfe in Gleichstellungsfragen „
- Organisation von Veranstaltungen durch das zentrale Frauen- und Gleichstellungsbüro, z.B. zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf mit Hilfe von Telearbeit, Teil- und Gleizeit, Betreuungsmöglichkeiten etc.
- Offensive Bewerbung bestehender Angebote, z.B. Studieren mit Kind, Vereinbarkeit von Studium und Familie („*Familiengerechte Hochschule*“) durch gut sichtbare Werbematerialien (Plakate, Broschüren, Aktionen) in Schaukästen
- Option auf Krisenintervention durch direkte Ansprache

Durch die Einstellung einer entsprechend geschulten, studentischen Hilfskraft werden angemessene Öffnungszeiten ermöglicht.

### **O5: Einrichtung von Webseiten innerhalb der Website des Fachbereichs**

Die Einrichtung spezieller Webseiten zum Thema Gleichstellung verfolgt die folgenden Ziele:

- Bekanntmachung einer E-Mail - Funktionsadresse ([gleichstellung-fb10@uni-kassel.de](mailto:gleichstellung-fb10@uni-kassel.de)) zur Ermöglichung direkter Ansprache und Krisenintervention
- Kommunikation der Organisationsstruktur und der Verantwortlichkeiten in Fragen der Gleichstellung (Informationen zu dezentralen Frauenbeauftragten, zum Runden Tisch Gleichstellung usw.)
- Bereitstellung einer zentralen Informationsplattform für alle gleichstellungsrelevanten Themen und Zielgruppen am Fachbereich, mit Verweisen auf die Angebote des zentralen Frauen- und Gleichstellungsbüros.

- Verlinkung zu Materialsammlungen bereits bestehender Förderangebote zur Gleichstellung (z.B. Leitlinien Berufungen, Leitlinien geschlechtsneutrale Sprache) inklusive aller gleichstellungsrelevanten Grundsatzdokumente, Evaluationsergebnisse und Follow Up Maßnahmen.
- Portraits über erfolgreiche Frauen in den Naturwissenschaften in Vergangenheit und Gegenwart, Produktion von Videos in Kooperation mit den Fachbereichen 05, 16 und der Kunsthochschule (Für die Umsetzung sollen Mittel aus dem Sonderfonds „Strukturelle Chancengleichheit“ eingeworben werden).<sup>1</sup>
- Linksammlung mit redaktioneller Betreuung zu Gleichstellungsthemen mit besonderem Bezug zu Mathematik und Naturwissenschaften.
- Vorstellung von „Good Practices“ zur Gleichstellung aus anderen Hochschulen (Vgl. Instrumentenkasten der DFG).

Die dauerhafte Betreuung der Webseite wird durch das Dekanat durch die Einstellung einer stud./wiss. Hilfskraft gewährleistet.

#### **O6: Intensivierung der gleichstellungsrelevanten Öffentlichkeitsarbeit**

Die Sensibilisierung für Probleme der Gleichstellung soll durch eine offensive Öffentlichkeitsarbeit gefördert werden. Diese wird umfassen:

- Vorträge von Wissenschaftlerinnen bzw. Berufspraktikerinnen werden in das Programm des „Tags der offenen Tür“ integriert. Damit soll das Modelllernen anhand von beispielhaften Biographien gefördert werden.
- Der „Girls' Day“ wird als Rekrutierungsinstrument aufgewertet. Dafür erarbeitet der Fachbereich<sup>2</sup> in Zusammenarbeit mit den Fachdidaktiken ein Standardangebot für dessen Durchführung.
- Reportagen in Text, Bild und Video über erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen auf der Gleichstellungs-Website sollen Vorbildfunktion übernehmen

Der Gebrauch geschlechtergerechter Sprache und entsprechender visueller Kommunikation werden vom Fachbereich gezielt gefördert (Leitfaden, Briefing für neue Mitarbeiter\_innen, Anpassen aller Dokumente am Fachbereich etc.)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Als mögliche Kandidatinnen für Portraits seien an dieser Stelle beispielsweise die Physikochemikerin Agnes Pockels (1862 -1935) und die Physikerin Katharine Burr Blodgett (1898 - 1979) genannt. Beider Biographien werden aktuell bereits in Lehrveranstaltungen des FB10 vorgestellt.

<sup>2</sup> Personell wird diese Maßnahme durch die im Dekanat angesiedelte QPL - Projektstelle unterstützt (voraussichtliche Laufzeit bis 2020).

<sup>3</sup> Vgl. Frauenförderplan 2012 - 2018: „Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise etc. der Universität Kassel werden in geschlechtsneutraler Sprache verfasst. (...) Bei Fotos und Abbildungen wird darauf geachtet, dass Rollenklischees vermieden und Diversitätsaspekte berücksichtigt werden. So sollte z. B. darauf geachtet werden, dass z. B. Frauen wie Männer in allen Fachdisziplinen zu sehen sind und nicht etwa in den Technik- und Naturwissenschaften nur Männer und den Geistes- und Sozialwissenschaften nur Frauen.“, S. 19

### **O7: Vorträge zu Genderaspekten im Rahmen der Institutskolloquien**

Durch die Integration von Vorträgen von Wissenschaftlerinnen bzw. Berufspraktikerinnen in das Programm der wöchentlichen Institutskolloquien zu speziellen gleichstellungsrelevanten Themen und zur Genderforschung sollen Themen der Gleichstellung auch im fachwissenschaftlichen Diskurs stärker verankert werden.

In Diskussionsrunden können die Teilnehmenden Möglichkeiten zur Einbindung von Genderaspekten in Lehre und Forschung erarbeiten. Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen, Promovenden und Studierende erhalten für diese Termine eine persönliche Einladung.

Angestrebt ist eine Häufigkeit von ca. zwei Vorträgen pro Semester. Verantwortlich für die Durchführung sind die Institute, die dabei vom Gleichstellungsbüro unterstützt werden

### **O8: Erweitertes Weiterbildungsangebot**

Der Fachbereich wird zentrale Weiterbildungsangebote zu speziellen gleichstellungsrelevanten Themen und zur Genderforschung bei Studierenden und Mitarbeiter\_innen über das neue Gleichstellungsbüro, seine Website und Aushänge offensiver als bislang bewerben.

Parallel dazu wird die thematische Verankerung dieser Themenfelder und Lehrangebote in der Lehre (z. B. Schlüsselkompetenzen) bei der Curriculumsentwicklung berücksichtigt.

### **O9: Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium/Arbeit für alle Fachbereichsangehörigen**

Der Fachbereich wird Eltern bei der Vereinbarung von Studium und Familie durch folgende Angebote unterstützen:

- Alle Studiengangskoordinatoren entwickeln mit Unterstützung der QPL-Projektmitarbeiterin Frau Versteeg fachspezifische Stundenplan- und Studienempfehlungen für ein Teilzeitstudium und für die Wiedereingliederung nach einer Familienphase (Studienverlaufspläne in 12 Semestern). Die Fachstudienberatung wird in individuellen Beratungen weitere Empfehlungen für Teilzeitstundenpläne aussprechen.
- Im neuen Gleichstellungsbüro organisiert das Dekanat mit Hilfe einer stud./wiss. Hilfskraft gemeinsam mit der Koordinatorin von „*Family Welcome & Dual Career*“ (Frau Yvonne Weber) Infoveranstaltungen.
- Studierende bekommen die Möglichkeit, einen formlosen Antrag an den Prüfungsausschuss zu stellen, um damit z.B. priorisierten Zugang zu Seminaren/Praktika zu erhalten oder alternative Prüfungsformen und -termine (z.B. bei Erkrankung des Kindes) zu vereinbaren.
- Die Kinderbetreuungsangebote werden nach Absprache mit der Koordinatorin „*Family Welcome & Dual Career*“ verbessert: angedacht sind z.B. eine Neugestaltung des Eltern-Kind-Raums, Ausstattung des Raums für ältere Kinder zu erweitern, bessere Ausschilde- rung, Installation eines Wickeltisches in einer weiteren Männertoilette, Ausleihe von Kin- derspielsachen, deutliche Hinweise zum zentralen Kinderbetreuungsangebot auf der Webseite etc.
- Einrichtung von laborfreien Varianten bestimmter Module speziell für schwangere Teil- nehmerinnen (z.B. Fortgeschrittenen-Praktikum Physikalische Chemie für L3 Chemie).



**O10: Intensivierung der Kooperationen mit Schulen unter dem Gleichstellungsaspekt**

Das Dekanat wird für die Konzeption eines standardisierten, strukturierten Programms für die Durchführung von mehrwöchigen Schnupperpraktika im Fachbereich für Schüler\_innen unter besonderer Einbeziehung des Gleichstellungsaspektes (Vorstellung der Fachbereichsfrauenbeauftragten, von Doktorandinnen etc.) Projektmittel einwerben (z.B. über den Strukturfonds). Master-Studentinnen, Doktorandinnen und technische Mitarbeiterinnen fungieren dabei als Mentorinnen für die Zeit des Schnupperpraktikums.

### 3. Personalstrukturelle Gleichstellungsmerkmale

Folgende personalstrukturelle Maßnahmen zur Unterstützung der Gleichstellung sieht der Fachbereich bis 2020 vor:

**P1: Verstärkte Kooperation mit der Graduiertenakademie der Universität Kassel <sup>4</sup>**

Gemeinsam mit Frau Dr. Schulz (Graduiertenakademie) sind folgende Aktivitäten geplant:

- Intensive Öffentlichkeitsarbeit über die neuen Webseiten des Fachbereichs zum Thema Gleichstellung (vgl. Maßnahme O5)
- Aktive Bewerbung über das Gleichstellungsbüro (vgl. Maßnahme O4)
- Organisation von Workshops und Infoveranstaltungen am Campus Oberzwehren

**P2: Gleichstellungsorientierte Beratungsangebote für alle Fachbereichsangehörigen**

Beratungsangebote zur Gleichstellung sollen am Fachbereich stärker strukturiert und sichtbar gemacht werden. Dafür sind folgende Aktivitäten geplant:

- Offene Sprechstunden im Gleichstellungsbüro des Fachbereichs (vgl. Maßnahme O4)
- Regelmäßige Infoveranstaltungen des zentralen Frauen- und Gleichstellungsbüros vor Ort auf dem Campus Oberzwehren zur gleichstellungsrelevanten Themen und zur individuellen Lebensentwurfsgestaltung, z.B. Work Life Balance
- Organisation von Workshops zur Reflexion von Stereotypen, Lebensmodellen, Selbstbildern
- Kooperation mit der zentralen Weiterbildung der Universität Kassel (Fr. Ahrendt) mit dem Ziel, einzelne Seminare vor Ort auf dem Campus Oberzwehren anzubieten
- Kontaktaufnahme mit Fr. Dr. Kaiser-Beltz aus der Organisationsentwicklung, um gemeinsame Strategien zur Karriereförderung von Frauen zu entwickeln

<sup>4</sup> Vgl. [www.uni-kassel.de/themen/wissenschaftlicher-nachwuchs/gleichstellungsorientierte-nachwuchsfoerderung.html](http://www.uni-kassel.de/themen/wissenschaftlicher-nachwuchs/gleichstellungsorientierte-nachwuchsfoerderung.html)

### **P3: Karriere-Coaching für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen**

Masterstudentinnen, Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen werden künftig explizit auf die Mentoring-Programme „*SciMento*“, „*ProProfessur*“ und „*MentorinnenNetzwerk*“ hingewiesen und zu einer Teilnahme ermutigt.

Der Fachbereich wird außerdem Angebote zu gendersensibler, individueller Karriereberatung anbieten bzw. auf deren Wichtigkeit explizit hinweisen.

Die frühzeitige Einbindung von Studentinnen in Forschungsbezüge soll durch verstärkte individuelle Ansprache durch Dozent\_innen befördert werden. Die Lehrenden werden auf die Wichtigkeit dieser Vorgehensweise seitens des Dekanats explizit hingewiesen.

### **P4: Trainings- und Unterstützungsangebote zu Promotionsvorbereitung und –abschluss**

Die Option auf ein Abschlussstipendium für Promovierende mit Kind wird gezielt im Fachbereich beworben.

Bewerbung der zentralen Workshops zur Vermittlung von Techniken des Exposé-Schreibens, über Information zu Bewerbung für Stipendien und die Vorbereitung auf Auswahlgespräche werden durch Dozent\_innen proaktiv empfohlen.

### **P5: Stärkung des Gleichstellungsaspektes in Einstellungs- und Berufungsverfahren**

In den Berufungs- und Bewerbungsverfahren des wissenschaftlichen Nachwuchses soll der Genderaspekt weiter hervorgehoben werden: Dazu sollen folgende Strategien verfolgt werden:

- Die Auswahlverfahren sollen auf einer potentialorientierten Beurteilung der Bewerber\_innen beruhen, bei der auch weitere Rahmenbedingungen einer wissenschaftlichen Karriere wie z.B. Care-Zeiten berücksichtigt werden. Der Fachbereich betreibt proaktives Recruitment von Frauen („*Head Hunting*“).
- Die Orientierung an den gleichstellungsrelevanten Vorgaben der Berufungsleitlinien wird künftig explizit als dringende Empfehlung und nicht als formale Notwendigkeit kommuniziert.
- Der Fachbereich setzt sich dafür ein, dass das Audit-Siegel „*Familiengerechte Hochschule*“ in Stellenanzeigen aufgenommen wird und wird dieses Thema in Auswahlgesprächen berücksichtigen.

**P6: Gezielte Rekrutierung von Schülerinnen und Studentinnen**

Das bisherige Format der Kooperation zwischen Fachbereich und Schulen soll um den Aspekt einer gezielten Ansprache von Schülerinnen erweitert werden. Dabei sollen in Kontakt- und Beratungssituationen gezielt Strategien der Ermutigung eingesetzt werden, damit sich Mädchen nicht mehr aufgrund von Vorurteilen oder Unsicherheiten von einem Studium der „harten“ Naturwissenschaften oder der Mathematik abschrecken lassen.<sup>5</sup>

Geeignete Studentinnen bzw. Absolventinnen sollen künftig gezielt aufgefordert werden, sich auf freie Stellen (Hilfskraft, WB) am Fachbereich zu bewerben.

Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit am Fachbereich soll auch bei den Lehrenden ein Bewusstsein für die Notwendigkeit geschaffen werden, talentierte Studentinnen ggf. zu einer wissenschaftlichen Karriere ermutigen zu müssen.

**P7: Genderspezifisches Peer-Mentoring**

Die dreitägige Orientierungsphase für Studienanfänger\_innen wird in ihrer aktuellen Form von allen Teilnehmenden sehr geschätzt. Für eine Behandlung von Gender-Themen ist eine Woche allerdings zu kurz. Es hat sich außerdem gezeigt, dass die eigentlichen Probleme erst später im Studium auftreten bzw. bewusst werden und dass dann keine Ansprechpartner\_innen, Tutor\_innen, Mentor\_innen für diese Probleme mehr vorhanden sind. Der Fachbereich strebt daher eine zeitliche Ausweitung der Orientierungsphase zumindest über das gesamte erste Semester mit Hilfe von stud./wiss. Hilfskräften als Peer-Mentor\_innen an.

**P8: Beschäftigung einer studentischen/wissenschaftlichen Hilfskraft**

Zur Unterstützung der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen soll eine wissenschaftliche Hilfskraft eingestellt werden. Diese wird außerdem die Pflege der Gleichstellungswebseite, die Verbreitung von Informations- und Werbematerialien sowie die Planung und Organisation von Informationsveranstaltungen übernehmen. Darüber hinaus fungiert Sie als Ansprechpartnerin im Gleichstellungsbüro.

---

<sup>5</sup> In analoger Weise wird der Fachbereich selbstverständlich an geeigneter Stelle auch Schüler ermutigen, ein Studium aufzunehmen das derzeit hauptsächlich von Frauen gewählt wird (z.B. Lehramt Grundschule). In diesem Zusammenhang wird der Fachbereich auch entsprechende Förderprogramme, z.B. „Boy's Day“ des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (2014) bei seiner Gleichstellungsarbeit berücksichtigen.

## 4. Ressourceneinsatz zur Verbesserung der Gleichstellung

Zur Verbesserung der Ressourcenallokation plant der Fachbereich die Durchführung folgender Maßnahmen bis 2020:

### **R1: Einrichtung eines Gleichstellungsbüros**

Der Fachbereich wird den Frauenbeauftragten einen gut erreichbaren und zentral gelegenen Raum zur Verfügung stellen, um die Kommunikation in Fragen der Gleichstellung zu intensivieren und die allgemeine Sichtbarkeit dieses Themenfeldes zu erhöhen.

### **R2: Bereitstellung eines Gleichstellungsbudgets**

Der Fachbereich wird jährlich einen Betrag in Höhe von 3.500 € aus der Grundzuweisung für die Förderung der Gleichstellung reservieren. Daraus soll eine studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft zur Unterstützung der Arbeit der Frauenbeauftragten finanziert werden. Der geplante Umfang beträgt 30 Std. pro Monat.

Der Fachbereich wird der Kommission für die Vergabe von **QSL-Mitteln** empfehlen, im kommenden 6. Vergabeturnus 2017 - 2019 einen Prozentsatz in Höhe von bis zu 5% des Gesamtbudgets für die Umsetzung von Projekten zur Förderung der Gleichstellung zu vorzusehen. Für die Umsetzung der Maßnahmen aus dem vorliegenden Gleichstellungskonzept sollen entsprechende Projektvorschläge eingebracht werden.

### **R3: Einwerbung von Fördermitteln aus dem Sonderfonds „Strukturelle Chancengleichheit“**

Der Fachbereich wird sich ab 2015 regelmäßig an dem jährlichen Wettbewerb um Fördermittel im Rahmen des Sonderfonds „Strukturelle Chancengleichheit“ beteiligen. Dadurch soll versucht werden, jeweils eine Anschubfinanzierung für folgende drei Maßnahmen zu erhalten:

- O4 Einrichtung eines Gleichstellungsbüros am Campus Oberzwehren
- O7 Vorträge zu Genderaspekten im Rahmen von Institutskolloquien
- M4 Externe Evaluation

## 5. Monitoring zur Verbesserung der Gleichstellung

Folgende Maßnahmen zur Verbesserung des Gender - Monitorings beabsichtigt der Fachbereich bis 2020 umzusetzen:

### **M1: Erweiterung der Lehrveranstaltungs- und Modulevaluation**

Der Fragebogen zur Lehrveranstaltungsevaluation wird für alle Unterrichtsformen ergänzt um die Fragen: „*Hat die Dozentin/der Dozent geschlechtergerechte Sprache/Texte/Symbole verwendet?*“ Diese Frage dient nicht nur empirischen Zwecken sondern soll gleichzeitig Dozent\_innen und Studierende für die Wichtigkeit einer gleichstellungsorientierten Kommunikation sensibilisieren.

Die Modulevaluation soll optional um Fragen zur Gleichstellung ergänzt werden, z.B. „*Behandeln Lehrende ihre Studenten und Studentinnen gleich?*“.<sup>6</sup>

### **M2: Biographische Interviews mit Fachbereichsangehörigen**

Der Fachbereich sieht vor, Interviews mit Professor\_innen, wissenschaftlichen und technisch-administrativen Mitarbeiter\_innen und Studierenden unter dem Aspekt der Gleichstellung durchzuführen. Dafür kommen zielgruppenspezifische Leitfragen zum Einsatz. Die Auswahl der Interviewpartner erfolgt nach der Methode des theoretischen Samplings. Die Ergebnisse werden inhaltsanalytisch ausgewertet.

Ein besonderer Fokus soll auf die Karriereschnittstellen Master/Promotion/Habilitation gelegt werden.

Einzelne Interviews werden mit Einverständnis des Interviewpartners medial aufbereitet und auf der Website des Fachbereichs dokumentiert. Ein wesentliches Ziel liegt dabei in der Beförderung des Gleichstellungs-Diskurses und der Erhöhung der allgemeinen Aufmerksamkeit und Sensibilisierung für dieses Thema.

Eine Zusammenarbeit mit dem FB05 und der Kunsthochschule wird angestrebt.

Die Durchführung soll durch Einwerbung von Mitteln aus dem Sonderfond „*Strukturelle Chancengleichheit*“ der Universität Kassel ermöglicht werden.

<sup>6</sup> Da es sich hierbei um eine Erhebung handelt, die sich gleichzeitig an alle Studierenden eines Studiengangs richtet, ist eine Verletzung des Datenschutzes aufgrund kleiner Gruppengrößen nicht zu befürchten.

### M3: Zusätzliche Auswertungsroutinen

Die bisherige Auswertung gleichstellungsorientierter Daten wird erweitert um ein **Kaskadenmodell**, in dem der Frauenanteil auf einer bestimmten Karrierestufe mit der darunterliegenden verglichen wird. Dabei soll in Kooperation mit Herrn Knierim aus der Entwicklungsplanung versucht werden, kohortenbezogene Studienverlaufsanalysen zu generieren. In der bisherigen Berichtspraxis kann beispielsweise nicht nachvollzogen werden, ob ein Anstieg des Frauenanteils auf einen Dropout von Männern oder einen Quereinstieg von Frauen ausgelöst wird (vgl. Anhang „Kohortenbezogene Geschlechterverteilung über den Studienverlauf“.) Durch die Zuordnung anonymisierter Identifikationsnummern für jeden einzelnen Studierenden, sollen künftig individuelle Studienverläufe genauer in den Blick genommen werden.

Versuchsweise sollen multidimensionale Verfahrensweisen (z.B. Faktorenanalyse) eingesetzt werden, um die Gründe für die Veränderungen in der Geschlechterzusammensetzung der Kohorten im Studienverlauf besser verstehen zu können.

Insbesondere sollen dabei folgende Fragen näher untersucht werden:

- Neigen Studenten eher zum Studienabbruch als Studentinnen oder handelt es sich hierbei um ein Artefakt durch „Parkstudierende“?
- Benötigen Frauen längere Zeit für ihr Studium als Männer? Was sind die Gründe dafür?
- Wie hoch ist die Übergangsquote von Bachelor-Absolventinnen des FB10 in dessen Master-Programme bzw. von Master-Absolventinnen in die Promotionsphase?
- Erfolgt dieser Übergang für beide Geschlechter gleich oder kommt es hier zu zeitlichen Verzögerungen?

### M4: Externe Evaluation

Der Fachbereich wird Workshops bzw. Gesprächskreise mit Vertretern anderer Fachbereiche zum Thema Gleichstellung organisieren, z.B. mit Studierenden aus den Human- und Sozialwissenschaften.

Ziel ist die Gewinnung einer externen Sichtweise auf die Gleichstellungssituation am Fachbereich. Diese Veranstaltung soll auch dem Ideenaustausch und der Erhellung „blinder Flecke“ dienen.

## 6. Sicherstellung der Nachhaltigkeit

Der Fachbereich möchte die Nachhaltigkeit der geplanten Maßnahmen über den projektierten Zeitrahmen von 2015 bis 2020 hinaus sicherstellen. Daher wird bei der konkreten Umsetzung der einzelnen Maßnahmen darauf geachtet, dass jeweils mindestens eines der beiden folgenden Kriterien erfüllt ist:

- Die Maßnahmen sind von ihrer Konzeption her so ausgelegt, dass sie als Impulsgeber bzw. Katalysatoren wirken und dauerhafte Strukturanpassung induzieren.
- Die Maßnahme ist so angelegt, dass der Fachbereich ihre dauerhafte ressourcenne Unterstützung auch über 2020 hinaus sicherstellen kann.

In der folgenden Übersicht sind alle 25 Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung am Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften zusammengestellt. Ausgewiesen wurden zusätzlich der zeitliche Rahmen, der Bedarf an zusätzlichen Ressourcen bzw. Fördermitteln, die Akteure und die Priorität:

| Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung am<br>Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften |      |  |  |                                   |
|--|------|--|--|-----------------------------------|
| Art  | Code | Name   | Zusätzliche Ressourcen                 | Akteure                           |
| Strukturell  | O1   | Einrichtung eines Runden Tisches zu Gleichstellungsthemen  |  | Dekanat*                          |
|  | O2   | Stärkung der Stellung und Sichtbarkeit der Frauenbeauftragten  |  | Dekanat*, Frauenbeauftragte       |
|  | O3   | Stärkung der Gendersensibilität  |  | Dekanat*, Gleichstellungsbüro     |
|  | O4   | Einrichtung eines Gleichstellungsbüros (GB) am Campus Oberwehren                                     | Anschubfinanzierung Sonderfonds (2015) | Dekanat*, Gleichstellungsbüro     |
|  | O5   | Einrichtung von Webseiten innerhalb der Website des Fachbereichs                                     |  | Gleichstellungsbüro               |
|  | O6   | Intensivierung der gleichstellungsrelevanten Öffentlichkeitsarbeit                                   |  | Dekanat*, Gleichstellungsbüro     |
|  | O7   | Vorträge zu Genderspekten im Rahmen der Institutskolloquien  | Anschubfinanzierung Sonderfonds (2017) | Dekanat*, Gleichstellungsbüro     |
|  | O8   | Erweitertes Weiterbildungsangebot  |  | Gleichstellungsbüro               |
|  | O9   | Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft mit Studium/ Arbeit für alle Fachbereichsangehörigen |  | Dekanat*, Gleichstellungsbüro     |
|  | O10  | Intensivierung der Kooperationen mit Schulen unter dem Gleichstellungsaspekt                         |  | Dekanat*, Gleichstellungsbüro     |
| Personell  | P1   | Verstärkte Kooperation mit der Graduiertenakademie der Universität Kassel                            |  | Dekanat*, Frauenbeauftragte       |
|  | P2   | Gleichstellungsorientierte Beratungsangebote für alle Fachbereichsangehörigen                        |  | Dekanat*, Frauenbeauftragte       |
|  | P3   | Karriere-Coaching für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen   |  | Dekanat*, Gleichstellungsbüro     |
|  | P4   | Trainings- und Unterstützungsangebote zu Promotionsvorbereitung und –abschluss                       |  | Dekanat*, Gleichstellungsbüro     |
|  | P5   | Stärkung des Gleichstellungsaspektes in Einstellungs- und Berufungsverfahren                         |  | Dekanat*, Frauenbeauftragte       |
|  | P6   | Gezielte Rekrutierung von Schülerinnen und Studentinnen  |  | Institute und Gleichstellungsbüro |
|  | P7   | Genderspezifisches Peer -Mentoring   | QSL-Mittel (2018)                      | Dekanat*, Gleichstellungsbüro     |
|  | P8   | Beschäftigung einer studentischen/wissenschaftlichen Hilfskraft im Gleichstellungsbüro               | Dekanat (ab 2016)                      | Dekanat*, Frauenbeauftragte       |
| Ressourciell   | R1   | Einrichtung eines Gleichstellungsbüros am Campus Oberwehren  |  | Dekanat*                          |
|  | R2   | Bereitstellung eines Gleichstellungsbudgets  | Dekanat (ab 2016)                      |                                   |
|  | R3   | Einwerbung von Fördermitteln aus dem Sonderfonds „Strukturelle Chancengleichheit“                    |  | Dekanat*, Frauenbeauftragte       |
| Monitoring   | M1   | Erweiterung der Lehrveranstaltungs- und Modulevaluation  |  |                                   |
|  | M2   | Biographische Interviews mit Fachbereichsangehörigen   | QSL-Mittel (2018)                      |                                   |
|  | M3   | Zusätzliche Auswertungsroutinen  | QSL-Mittel (2018)                      |                                   |
|  | M4   | Externe Evaluation   | Anschubfinanzierung Sonderfonds (2019) | Dekanat*, Gleichstellungsbüro     |

\* Personell wird das Dekanat durch die dort angesiedelten QSL und QPL - Projektstellen unterstützt (voraussichtliche Laufzeit bis 2020)

|                    |
|--------------------|
| Priorität: Hoch    |
| Priorität: Mittel  |
| Priorität: Niedrig |