

Gleichstellungs- und Diversitätsplan 2024-2030

Kommission

Studierende

Mariia Chetyrkina, Sonia Simons

Stellvertretende: **Paul Chevelev, Paul Ermler, Louisa Mölm**

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Florence Böttger, Christoph Schlaffner

Professor:innen

Anja Lehmann, Bernhard Renard

Stellvertretende: **Tobias Friedrich, Andreas Polze**

Technische und administrative Mitarbeitende

Oliwia Gust, Marija Petrovic

Stellvertretende: **Christiane Herzog, Sina Jurkowlaniec**

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel / Einleitung	3
Rechtliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen	5
Geltungsbereich	5
Aktuelle Situation und Analyse	6
Vereinbarte Ziele und Maßnahmen	11
1. Vermeidung unbewusster Diskriminierung	12
2. Beratung bei Diskriminierung	13
3. Kommunikation und Networking	14
4. Unterstützung von Familien- und Betreuungsaufgaben	15
5. Internationale Studierende und Mitarbeitende	17
6. Schüler:innen	17
7. Erstsemester-Studierende	18
8. Studierende	19
9. Lehrende	21
10. Mitarbeitende und Wissenschaftler:innen	21
11. Professor:innen	22
12. Unterstützung von Initiativen zur Gleichstellung und Diversität	22
13. Datenmonitoring und Qualitätsmanagement	23
14. Infrastruktur und Barrierefreiheit	24
Projektmanagement und Berichterstattung	26

Präambel / Einleitung

An der Digital Engineering Fakultät (DEF) und am Hasso-Plattner-Institut für Digital Engineering gGmbH (HPI) legen wir großen Wert auf die Förderung einer einladenden und wertschätzenden Kultur und streben nach kontinuierlicher Verbesserung, sowohl für Einzelpersonen als auch für die Institution. Der gemeinsame Gleichstellungs- und Diversitätsplan (engl.: Gender Equality and Diversity Plan, GEDP) der DEF und des HPI dient als Grundlage für Verantwortlichkeiten, Transparenz und zur Förderung eines sichereren und inklusiveren Umfelds.

Unser Ziel ist es, Chancengleichheit für alle Studierenden und Mitarbeitenden sowie für Besucher:innen des Campus zu verwirklichen und die Gleichstellung der Geschlechter, die Familienfreundlichkeit und die Beseitigung von Diskriminierung zu fördern. Wir sind bestrebt, allen Geschlechtern eine gleichberechtigte Teilhabe an allen Aspekten des akademischen und institutionellen Lebens zu ermöglichen und gleichzeitig unterstützende und familienfreundliche Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Wir verpflichten uns, jede Form der Diskriminierung zu beseitigen, insbesondere auch aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, des Glaubens, der politischen Weltanschauung sowie des Alters einer Person. Wir wollen bestehende Benachteiligungen ausgleichen und Chancengleichheit in der beruflichen und persönlichen Entwicklung sicherstellen.

Derzeit sind Personen aus FLINTA*-Gruppen (ein Akronym, das Frauen, Lesben, Intersexuelle, nicht-binäre, trans- und agender-Personen umfasst, wobei das Gendersternchen alle nicht-binären Geschlechtsidentitäten repräsentiert) an unserer Fakultät unterrepräsentiert. Sie machen 19 % der Bachelorstudierenden, 23 % der Masterstudierenden und 17 % der Professor:innen aus (Stand: 1. April 2024). Geschlechtsspezifische Unterschiede können auch zu einer höheren Fluktuations- und Abbruchquote unter den FLINTA*-Mitgliedern unserer Gemeinschaft beitragen. Daher liegt ein Schwerpunkt dieses Plans darauf, die Repräsentation unterrepräsentierter Gruppen zu erhöhen und ein Umfeld zu schaffen, das alle willkommen heißt.

Unser GEDP zielt darauf ab, ein produktives und inklusives akademisches Umfeld zu schaffen und die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Betreuungsaufgaben zu gewährleisten. Als Forschungs- und Bildungseinrichtung haben wir uns verpflichtet, Gleichstellung und Antidiskriminierung in unsere Organisation zu integrieren und dafür zu sorgen, dass sie unsere tägliche Praxis bestimmen.

Dieses Engagement stärkt unsere Innovationskraft, Exzellenz und Zukunftsfähigkeit. Unser Ziel geht über die rein zahlenmäßige Diversität hinaus; wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem sich alle willkommen, geschätzt und einbezogen fühlen.

Prof. Dr. Mathias Weske
Vorsitzender des Fakultätsrats
der Digital Engineering Fakultät

Prof. Dr. Tobias Friedrich
Geschäftsführung
des Hasso-Plattner-Instituts

Rechtliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Nach §7 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) ist die Universität Potsdam (UP) verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile und die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie und Pflege hinzuwirken und bei allen Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen. Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sollen dezentrale Gleichstellungspläne erstellt werden. Das Gleichstellungskonzept der DEF wird in diesem Gleichstellungs- und Diversitätsplan definiert.

Der Gleichstellungs- und Diversitätsplan der DEF unterstützt den Maßnahmenkatalog des hochschulübergreifenden Gleichstellungskonzepts, das vom Koordinationsbüro für Chancengleichheit im Rahmen des [Professorinnenprogramms III](#) entwickelt wurde.

Geltungsbereich

Der folgende Gleichstellungs- und Diversitätsplan gilt für die DEF an der Universität Potsdam und den wissenschaftlichen Bereich des HPI für einen Zeitraum von fünfeinhalb Jahren. Er tritt mit dem Beschluss des Fakultätsrates in Kraft und soll bis zum 31.12.2030 gelten.

Aktuelle Situation und Analyse

Ausgangssituation

Am 1. April 2017 gründeten das HPI und die Universität Potsdam die gemeinsame Digital Engineering Fakultät. Sie ist die erste privat finanzierte Fakultät einer öffentlichen Universität in Deutschland. Die Fakultät bietet derzeit an:

- Bachelor in IT-Systems Engineering (DE)
- Master in IT-Systems Engineering (DE)
- Master in Digital Health (ENG)
- Master in Computer Science (ENG)
- Master in Cybersecurity (DE) – auslaufend
- Master in Data Engineering (DE) – auslaufend
- Master in Software Systems Engineering (ENG) – auslaufend
- Ph.D.-Programme

In diesem Dokument werden die einzelnen Statusgruppen anhand der verfügbaren Daten zur Verteilung nach Geschlecht und Nationalität bewertet. Die untersuchten Statusgruppen sind:

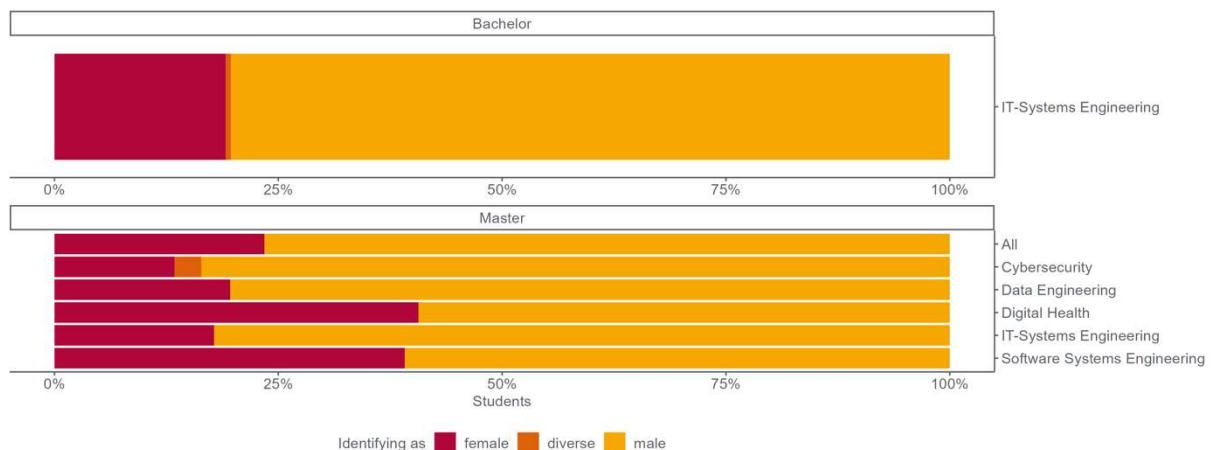
1. Studierende
2. Wissenschaftliche Mitarbeitende (Promovierende und Habilitierende, akademische und wissenschaftsstützende Mitarbeitende)
3. Professor:innen
4. Technische und administrative Mitarbeitende

Analysen

Aktuelle Studierendendaten

Geschlechterverteilung unter Bachelor- und Masterstudierenden

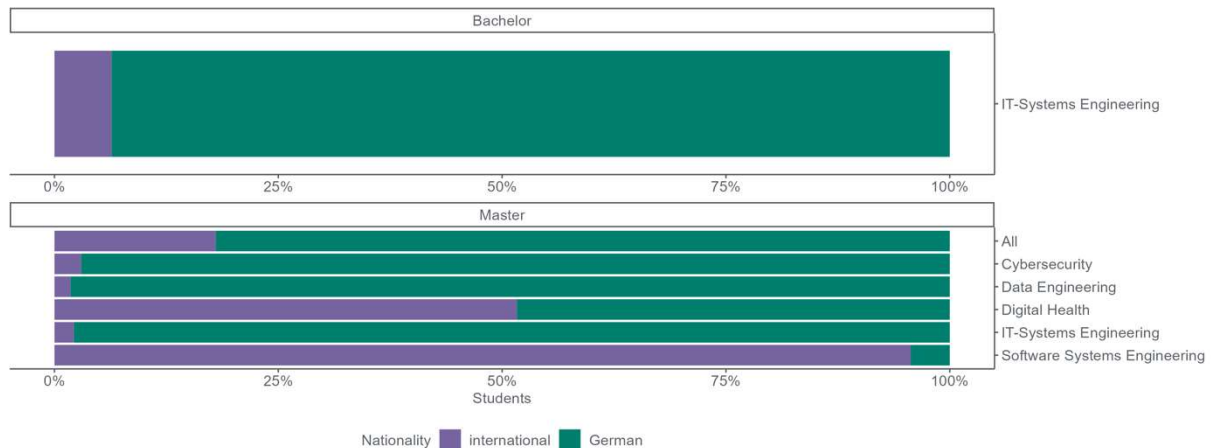
Die Studierendenschaft an der DEF und am HPI setzt sich zu 20 % aus FLINTA*-Studierenden im B.Sc.-Studiengang und zu 23 % aus FLINTA*-Studierenden in den M.Sc.-Studiengängen zusammen. Der höhere Anteil an FLINTA*-Studierenden ist vor allem auf die höheren FLINTA*-Anteile in den beiden englischsprachigen Studiengängen Digital Health und Software Systems Engineering mit 41 % bzw. 39 % FLINTA*-Studierenden zurückzuführen.



Verteilung der Studierenden nach Geschlecht, aufgeschlüsselt nach Bachelor- und Masterstudiengängen sowie nach Studienabschlüssen. Sommersemester (SoSe) 2024 – Stand 1. April 2024

Nationalitätenverteilung unter Bachelor- und Masterstudierenden

Die Studierendenschaft besteht zu 13 % aus internationalen Studierenden (Stand: 1. April 2024). Mit 6 % in den Bachelorstudiengängen, 18 % in den Masterstudiengängen und insbesondere in den beiden englischsprachigen Studiengängen mit 52 % bzw. 96 % internationalen Studierenden wird die Vielfalt unter den Studierenden verstärkt.

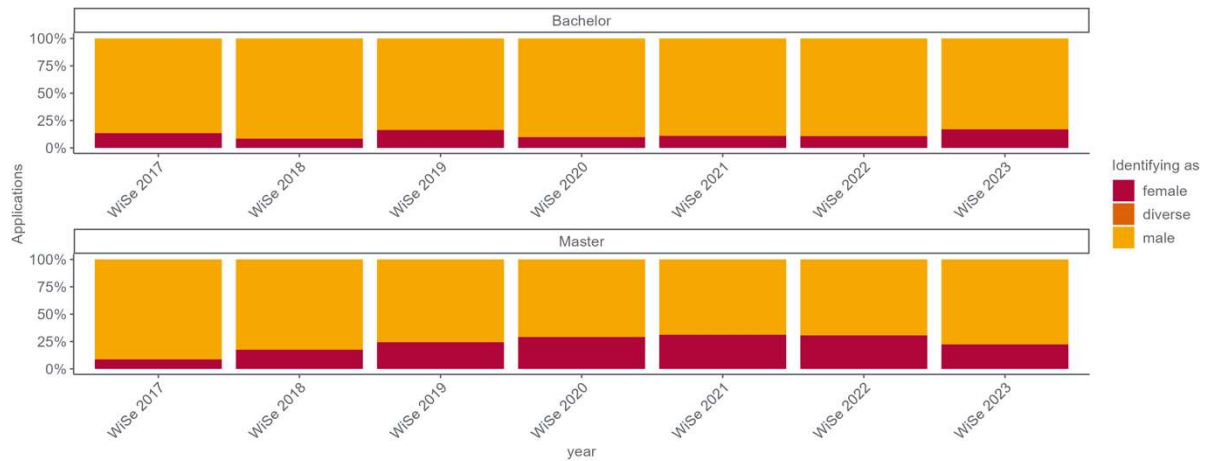


Verteilung der Studierenden nach Nationalität, aufgeschlüsselt nach Bachelor- und Masterstudiengängen sowie nach Studienabschlüssen. Sommersemester (SoSe) 2024 – Stand 1. April 2024

Bewerbungen

Geschlechterverteilung bei den Bewerbungen für Bachelor- und Masterstudiengänge

Mit einem Anteil von 20 % FLINTA*-Studierenden in den Bachelor- und 23 % FLINTA*-Studierenden in den Masterstudiengängen ist ein Anstieg der FLINTA*-Studierenden im Vergleich zu den Bewerbungen zu verzeichnen. Die Bewerbungsquoten von FLINTA*-Studierenden in Bachelorstudiengängen liegen zwischen 9 % und 17 % für die Jahre 2017 bis 2023. Bei den Bewerbungen von FLINTA*-Studierenden für Masterstudiengänge ist ein gegenläufiger Trend zu beobachten. Ein Gesamtanstieg von 9 % auf einen konstanten Anteil von mehr als 30 % der Bewerbungen von FLINTA*-Personen im Zeitraum von 2017 bis 2023 zeigt einen deutlichen und willkommenen Anstieg der Bewerbungen dieser unterrepräsentierten Gruppe. Berücksichtigt man den höheren Anteil von FLINTA*-Studierenden in den internationalen Masterstudiengängen, kann insgesamt eine Verbesserung der Akzeptanz von FLINTA*-Studierenden in den Studiengängen festgestellt werden. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Trends durch die Umstellung auf den englischsprachigen Masterstudiengang Computer Science verändern werden.

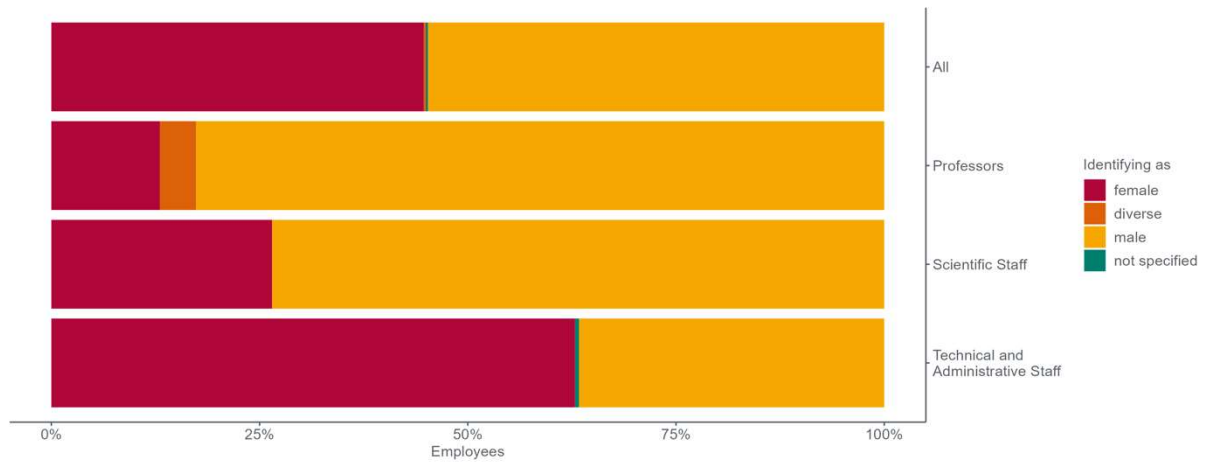


Verteilung der Bewerbungen nach Geschlecht, aufgeschlüsselt nach Bachelor- und Masterstudiengängen Wintersemester (WiSe) 2017 bis Wintersemester 2023 – Stand 1. April 2024

Alle Mitarbeitenden und Professor:innen

Geschlechterverteilung bei Mitarbeitenden und Professor:innen

Die einzigartige Struktur der DEF und des HPI erfordert einen genaueren Blick auf die Daten der gesamten Fakultät und der Mitarbeitenden des HPI. Der Anteil des technischen und administrativen Personals am HPI steht in klarem Gegensatz zu dem des wissenschaftlichen Personals und der Professor:innen (66 % zu 25 %). Auch unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie den Professor:innen ist das FLINTA*-Personal mit 27 % bzw. 21 % deutlich unterrepräsentiert. Durch die jüngsten Berufungskommissionen werden jedoch im Herbst 2024 zwei neue FLINTA*-Professor:innen zur DEF und zum HPI stoßen, wodurch sich der Anteil der FLINTA*-Professor:innen auf 23 % erhöhen wird. Dies unterstreicht die jüngsten gezielten Werbemaßnahmen und Bemühungen, mehr Bewerbungen von FLINTA*-Personen für Professuren zu erhalten. Insgesamt zeigt dies auch eine Umkehrung des üblichen Verlusts von FLINTA*-Personen von den Studierenden über den akademischen Trichter hin zu einer Anreicherung von FLINTA*-Personen auf ihrem Weg innerhalb der akademischen Welt (20 % auf der B.Sc.-Ebene, 23 % auf der M.Sc.-Ebene, 27 % auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und 23 % auf der Ebene der Professor:innen). Eine gleichmäßige Vertretung von 50 % auf allen Ebenen erfordert jedoch weitere Anstrengungen.



Geschlechterverteilung bei allen Mitarbeitenden des HPI, aufgeschlüsselt nach Statusgruppen. Sommersemester (SoSe) 2024 – Stand 1. April 2024

Vereinbarte Ziele und Maßnahmen

Verbesserung der Sichtbarkeit und des Bewusstseins für Initiativen zur Gleichstellung und Diversität.			
Beseitigung negativer Erfahrungen auf dem Campus durch Förderung eines sicheren, inklusiven und unterstützenden Umfelds für alle Studierenden und Mitarbeitenden.	Erhöhung der Anzahl der FLINTA*-Personen im akademischen Umfeld auf 30 % sowie deren Bindung	Sensibilisierung für unbewusste Voreingenommenheit durch Weiterbildung, Schulungen und systemische Veränderungen in den Richtlinien und Praktiken innerhalb der Institution.	Einführung umfassender Unterstützungssysteme für Personen , die Betreuungsaufgaben wahrnehmen, um ihr Wohlbefinden und ihre akademischen/beruflichen Möglichkeiten zu verbessern
Entwicklung und Einführung eines Prozesses für den Zugang zu Daten, um Transparenz und fundierte Entscheidungen zu gewährleisten.			

1. Vermeidung unbewusster Diskriminierung

Verhaltenskodex (Code of Conduct – CoCo)

Beschreibung: Wir wollen in Zusammenarbeit mit allen Statusgruppen einen Verhaltenskodex (Code of Conduct – CoCo) entwickeln, der dann breit kommuniziert wird. Der CoCo sollte klare Richtlinien vorgeben und Beispiele für positive Verhaltensweisen, die wir auf dem Campus anstreben sollten, sowie für unerwünschte Verhaltensweisen, die es zu vermeiden gilt, zusammen mit den entsprechenden Konsequenzen bei Verstößen aufzeigen. Es wird einen CoCo für DEF/HPI mit kurzen, zusammengefassten Versionen für verschiedene Anwendungsfälle geben.

Aktionspunkte und Metriken:

- Es sollte sichergestellt werden, dass alle Statusgruppen angehört werden und fair im Erstellungsprozess vertreten sind.
- CoCo wird erstellt.
- CoCo wird über alle DEF/HPI-Kanäle veröffentlicht.
- Wir ermutigen Dozent:innen/Professor:innen, den CoCo in ihre Vorlesungen zu integrieren, z.B. mit ein paar Folien zu Beginn einer Vorlesung.
- Evaluationen, die mit EvaP durchgeführt werden, sollten einen Abschnitt enthalten, in dem gefragt wird, ob der CoCo in der Vorlesung vermittelt und geübt wurde.
- Alle Veranstaltungen, die am HPI organisiert werden, sollten den CoCo als Teil ihrer Kommunikationsmaterialien klar kommunizieren.
- Ein Hinweis auf das Incident Response System (IRS) im Falle von Verstößen ist im CoCo enthalten.

Von DEF/HPI angebotene Schulungen und Workshops für alle Statusgruppen

Beschreibung: Wir wollen Inklusion fördern, indem wir jedes Semester einen offenen Workshop zum Thema Diskriminierung durchführen. Darüber hinaus wird für

alle Statusgruppen ein vielfältiges Schulungsangebot zu den Themen Gleichstellung und Diversität angeboten.

Aktionspunkte und Metriken:

- Durchführung von mindestens einem offenen Workshop pro Semester zum Thema Diskriminierung, z. B. zu unbewusster Voreingenommenheit oder Kommunikation
- Im Schulungskatalog ausgewiesene Angebote für entsprechende Statusgruppen

Awareness-Team bei Veranstaltungen

Beschreibung: Unser Ziel ist es, dafür zu sorgen, dass geschulte Awareness-Teams bei Veranstaltungen mit mehr als 150 Teilnehmenden bei DEF/HPI integriert werden, um Unterstützung zu bieten und die Sicherheit zu erhöhen.

2. Beratung bei Diskriminierung

Implementierung des Incident Response Systems (IRS) für Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Beschreibung: Wir legen Wert auf eine einladende, wertschätzende Kultur und kontinuierliche Verbesserung. Zu diesem Zweck dient das IRS als Reaktionssystem für Diskriminierung und fördert ein sichereres, inklusives Umfeld für alle Statusgruppen sowie Verantwortungsbewusstsein in derartigen Fällen.

Aktionspunkte und Metriken:

- Funktionierende technische Lösung
- IRS-Team erhält eine angemessene Schulung
- Informationen sind auf dem Campus und online verfügbar
- Konsequenzen werden klar kommuniziert und umgesetzt
- Verweis auf den Verhaltenskodex als Regelwerk für ein harmonisches Miteinander

Einführung eines Begleitservice

Beschreibung: Unser Ziel ist es, einen Begleitservice anzubieten, der die Sicherheit und das Wohlbefinden von Studierenden, Mitarbeitenden und Besucher:innen gewährleistet, indem er sie auf dem Campus begleitet.

3. Kommunikation und Networking

Öffentlich zugängliche Liste aller Unterstützungsangebote

Beschreibung: Es gibt verschiedene Unterstützungsangebote für Studierende und Mitarbeitende. Dazu gehören unter anderem eine psychologische Unterstützungshotline, vertrauenswürdige Berater:innen und ein Incident Response System (siehe *Implementierung des Incident Response Systems (IRS) für Diskriminierung, Belästigung und Gewalt*). Es ist wichtig sicherzustellen, dass jede:r an der DEF/am HPI über diese Angebote informiert ist.

Aktionspunkte und Metriken:

- Auf dem gesamten Campus und in allen Toiletten hängen Plakate, die auf die verschiedenen Unterstützungsangebote hinweisen.
- Es gibt eine Website und eine Confluence-Seite mit einer umfassenden Liste aller verfügbaren Unterstützungsangebote, die leicht zugänglich sind.
- Dozent:innen werden ermutigt, zu Beginn ihrer Vorlesungen auf die Unterstützungsangebote hinzuweisen.

Angebote für FLINTA*

Beschreibung: Das Diversity Management und die dezentralen *Gleichstellungsbeauftragten* (dGBA) werden wöchentliche Sprechstunden anbieten. Außerdem organisieren sie 1-2 FLINTA*-Networking-Events pro Semester (mindestens eines zu Semesterbeginn) und organisieren Veranstaltungen für die queere Community am HPI. Wir möchten auch alle Personen an der DEF/am HPI dazu ermutigen, eine geschlechterinklusive Sprache zu verwenden (siehe Anhang 1).

DEF/HPI werden in der öffentlichen Kommunikation eine geschlechterinklusive Sprache verwenden.

4. Unterstützung von Familien- und Betreuungsaufgaben

Kinderbetreuung

Beschreibung: Wir wollen Personen mit Kinderbetreuungsaufgaben bestmöglich unterstützen und die Standards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) erfüllen.

Aktionspunkte und Metriken:

- Wir streben die Entwicklung einer umfassenden Richtlinie zum Thema „Kinder am Arbeitsplatz“ an, die es Eltern ermöglicht, ihre Kinder mit zur Arbeit zu bringen, wobei auf dem Campus ausgewiesene Eltern-Kind-Büros (inklusive geeigneter Möbel für die Eltern) zur Verfügung stehen sollen.
- Prüfung der Möglichkeit, einen Spielplatz auf dem Campus zu errichten
- Wir wollen Eltern bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten unterstützen.
- Wir streben an, finanzielle Mittel für Menschen bereitzustellen, die Betreuungsaufgaben wahrnehmen (Doktorand:innen und Postdoktorand:innen).
- Evaluierung von Optionen für die Telearbeit, die eine flexible Arbeitsorganisation für Personen mit Betreuungsaufgaben ermöglichen, wenn die Tätigkeit oder Aufgabe keine Anwesenheit erfordert

Zentralisierte Kommunikation von Ressourcen zur Unterstützung von Betreuungsaufgaben

Beschreibung: Um sicherzustellen, dass alle Unterstützungsmöglichkeiten für Betreuungsaufgaben leicht zugänglich sind, wollen wir eine spezielle Website einrichten, auf der verfügbare Ressourcen und praktische Beispiele vorgestellt werden. Diese Plattform wird die Informationen für Forschende und Mitarbeitende

mit Betreuungsaufgaben zentralisieren und die Suche nach geeigneter Unterstützung erleichtern. Wir empfehlen, Informationen zu Betreuungsaufgaben und Unterstützungsangeboten bei der Familienplanung in die Bewerbungswebseiten aufzunehmen. In der internen und externen Kommunikation wollen wir Beispiele für Elternschaft (auch von Vätern) aus allen Statusgruppen aufzeigen.

Unterstützung von Familien auf Geschäftsreisen

Beschreibung: Unser Ziel ist es, Methoden zu entwickeln, mit denen Betreuungspersonen finanzielle Unterstützung beantragen können, um ihre Kinder auf Geschäftsreisen mitzunehmen oder sie während dieser Zeit betreuen zu lassen.

Aktionspunkte und Metriken:

- Ermittlung der Betreuungskosten bei Geschäftsreisen
- Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden um Wege zu finden, familiäre Bedürfnisse während Geschäftsreisen zu berücksichtigen
- Prüfung der Möglichkeit, die Finanzierung von Betreuungskosten über das Reisekostenformular zu ermöglichen
- Einrichtung eines Kinderbetreuungsfonds für Geschäftsreisen

Umfassendes Audit für Betreuungsaufgaben

Beschreibung: Wir möchten ein Audit für Betreuungsaufgaben in Betracht ziehen, wenn eines gefunden werden kann, das uns bei der Erreichung und Bewertung unserer Ziele zur Unterstützung von Personen mit Betreuungsaufgaben hilft. Dieses Audit zielt darauf ab, die verschiedenen Kategorien von Betreuungsaufgaben über alle Statusgruppen innerhalb der Organisation hinweg gründlich zu bewerten. Durch die Abdeckung eines breiten Spektrums von Betreuungsaufgaben soll das Audit sicherstellen, dass die Unterstützungssysteme inklusiv sind und den Bedürfnissen aller Mitarbeitenden und Forschenden effektiv gerecht werden.

Beratungsdienste für Mitarbeitende mit befristeten Verträgen

Beschreibung: Wir wollen die aktuellen Prozesse und Bedarfe analysieren und nach Möglichkeit Beratungsleistungen anbieten, damit sich Beschäftigte mit befristeten

Verträgen oder Stipendien (z.B. wissenschaftliche Mitarbeitende) über die Möglichkeiten im Rahmen von Betreuungsaufgaben informieren können.

5. Internationale Studierende und Mitarbeitende

Unterstützung beim Umzug

Beschreibung: Unser Ziel ist es, allen, die nach Potsdam/Berlin umziehen, um bei DEF/HPI zu studieren/zu arbeiten Unterstützung anzubieten, um die mit dem Umzug verbundene Arbeitsbelastung leichter zu bewältigen. Derzeit unterstützt das HPI sein Personal bei der Beantragung von Visa.

Aktionspunkte und Metriken:

- Optionen evaluieren, inwieweit DEF/HPI Unterstützung bei der Wohnungssuche bieten kann
- Deutschkurse vor Ort/als Fernunterricht sind für alle derzeitigen und zukünftigen Studierenden/Mitarbeitenden bei DEF/HPI verfügbar.
- Entwicklung einer Roadmap, damit die administrativen Prozesse bei DEF/HPI auch auf Englisch verfügbar sind (derzeit sind sie hauptsächlich auf Deutsch verfügbar)
- Organisation von Networking-Veranstaltungen für internationale Studierende mindestens zweimal pro Semester

6. Schüler:innen

Fortführung und Ausbau der Aktivitäten des Education Klubs und der Schülerakademie mit FLINTA*-Vorbildern

Beschreibung: Da die Schülerakademie für viele Bewerber:innen ein wichtiger Erstkontakt am HPI ist, stellt sie eine wesentliche Gelegenheit dar, vielfältige Talente zu gewinnen und sie mit FLINTA*-Vorbildern zusammenzubringen. Um die Wirkung

zu maximieren, sollten die Formate kontinuierlich evaluiert und im Hinblick auf die Fragen „Bieten wir vielfältige Rollenvorbilder für Studierende?“ oder „Sprechen unsere Formate FLINTA* inhaltlich an?“ optimiert werden, um die Bedürfnisse unterrepräsentierter Gruppen effektiv zu adressieren.

Aktionspunkte und Metriken:

- Bewertung und Verbesserung des Programms der Schülerakademie
- Demografische Daten der Teilnehmenden verfolgen
- Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, um die Schülerakademie bei verschiedenen Gruppen bekannt zu machen

Prüfung der Idee eines Einführungssemesters

Beschreibung: Wir wollen die Machbarkeit und den Wert eines Einführungssemesters für Personen mit Sekundarschulabschluss evaluieren. Ein solches Programm würde es Studieninteressierten ermöglichen, den Bachelorstudiengang an der DEF/am HPI kennenzulernen, bevor sie sich für eine Einschreibung entscheiden. Ein solches Programm könnte es uns ermöglichen, potenzielle FLINTA*-Studierende zu ermutigen, ein Studium bei DEF/HPI in Betracht zu ziehen. Um diese Idee zu prüfen, möchten wir uns von anderen Programmen dieser Art inspirieren lassen, wie z. B. MINTGrün an der TU Berlin. Wenn es sich als möglich erweist, möchten wir Testläufe des Programms durchführen.

7. Erstsemester-Studierende

Onboarding/Kultur-Workshop für Erstsemester

Beschreibung: Um von Anfang an eine positive und inklusive Gemeinschaft zu fördern, möchten wir einen Workshop anbieten, der Erstsemester-Studierenden verfügbare Unterstützungsangebote vorstellt und Aspekte von Leistungsdruck, Gleichstellung und Diversität am HPI behandelt. Dieser Workshop wird auch das Bewusstsein für Diskriminierung, Stereotypen und Vorurteile schärfen und gleichzeitig die Studierenden dazu ermutigen, auf ihr Verhalten zu achten und ein unterstützendes Umfeld füreinander zu schaffen.

8. Studierende

Erweiterung bestehender Programme um die Themen Gleichstellung und Diversität

Beschreibung: Wir wollen unser Angebot (z. B. Professional Skills) um neue Kurse und Workshops erweitern, die eine Vielzahl von Themen im Zusammenhang mit Diversität und Kommunikation abdecken.

Aktionspunkte und Metriken:

- Workshops zur Arbeit und Kommunikation innerhalb von Projektteams vor/während größerer Gruppenprojekte wie dem Bachelorprojekt
- Von DEF/HPI organisierte Kurse zu den Themen Diversität, Gleichstellung, Ethik und Antidiskriminierung in den Winter- und Sommersemestern
- Prüfung der Möglichkeit für Studierende, sich Kurse an der Universität Potsdam zu diesen Themen als Professional Skills-Module anrechnen zu lassen
- Förderung des Zertifikats Interdisziplinäre Geschlechterstudien der Universität Potsdam
- Einladung von mindestens einer:m Referent:in pro Jahr, der/die einen Vortrag zu einem Thema im Zusammenhang mit Gleichstellung und Diversität für das Professional-Skills-Kolloquium hält

Organisation von Studiengängen, die mit Betreuungsaufgaben vereinbar sind

Beschreibung: Unsere Studiengänge sollen auch von Studierenden mit Betreuungspflichten absolviert werden können. Dazu ist eine flexiblere zeitliche Gestaltung des Studienplans notwendig.

Aktionspunkte und Metriken:

- Prüfung eines alternativen, modellhaften Studienverlaufsplanes für Studierende mit Betreuungsaufgaben
- Planung von Pflichtveranstaltungen nach Möglichkeit in familienfreundlichen Zeitfenstern

- Wo möglich und fachlich sinnvoll, sollen für alle Lehrveranstaltungen Fernteilnahme und/oder Aufzeichnungen angeboten werden

Förderung von Flexibilität und Anonymität in den Kursen

Beschreibung: Für den Fall, dass unangenehme Situationen auftreten, wollen wir eine systematische Unterstützung fördern, um das Problem schnell oder anonym zu lösen.

Aktionspunkte und Metriken:

- Ermutigung zum Wechsel in Projektgruppen, wenn sich Studierende in ihrer Gruppenkonstellation diskriminiert, belastigt oder Ähnliches fühlen
- Förderung und Kommunikation der Möglichkeit für Studierende anonym Fragen zu stellen (z. B. durch Aktivierung der Funktion in Moodle)

FLINTA*-Vorbilder für Studierende

Beschreibung: Es ist wichtig, eine große Vielfalt an Karrierewegen in der Informatik aufzuzeigen, die von verschiedenen Menschen eingeschlagen wurden. Wir möchten ein Studienprogramm fördern, das FLINTA*-Vorbilder einbezieht.

Aktionspunkte und Metriken:

- FLINTA*-Vorbilder zu Vorträgen und als Referent:innen zu Veranstaltungen einladen, um ihre Arbeit vorzustellen oder wichtige Themen in unserem Bereich zu vermitteln
- Vorbilder präsentieren, die über Möglichkeiten im reinen Managementbereich hinausgehen
- FLINTA*-Vorbilder durch Mentoring-Programme fördern

Pronomen als freiwilliges Datenfeld für Studierende

Beschreibung: Um die Inklusivität und den Respekt der Geschlechtsidentität zu fördern, planen wir, Pronomen als freiwilliges Standarddatenfeld für alle Studierenden zu integrieren. Diese Initiative wird dazu beitragen, dass die Pronomen im akademischen und administrativen Umfeld richtig anerkannt werden.

Aktionspunkte und Metriken:

- Prüfung der Möglichkeit, dass Teilnehmerlisten für Seminare Pronomen für die Studierenden enthalten, die diese eingetragen haben
- Prüfung der Möglichkeit, Pronomen als freiwillige Option in das Campus Management System aufzunehmen und aufzulisten, wo die Informationen verwendet werden

9. Lehrende

Verbesserung der inklusiven Lehrpraxis

Beschreibung: Wir möchten fortlaufende Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrende zu den Themen Gleichstellung und Diversität, um ein inklusives akademisches Umfeld zu schaffen. Dazu gehören regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten, Workshops und Ressourcen, die darauf abzielen, das Bewusstsein, die Fähigkeiten und die Praxis in Bezug auf die Lehre zu verbessern. Diese Möglichkeiten, Workshops und Ressourcen sollten auf die spezifischen Bedürfnisse der Statusgruppen der Tutor:innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und Professor:innen zugeschnitten sein.

10. Mitarbeitende und Wissenschaftler:innen

Einrichtung von Antidiskriminierungs-Workshops

Beschreibung: Wir wollen Antidiskriminierungs-Workshops für interessierte Mitarbeitende und Wissenschaftler:innen anbieten, um Inklusivität und Gleichstellung in unserer Gemeinschaft zu fördern.

11. Professor:innen

Aktive Anwerbung

Beschreibung: Um die Repräsentation von FLINTA*-Personen zu gewährleisten, werden wir unsere Anwerbungsprozesse weiterhin inklusiv und transparent gestalten. Dazu gehört die Festlegung von Zielen für diverse Pools von Kandidat:innen und die Pflege detaillierter Daten über die Diversität der Kandidat:innen.

Aktionspunkte und Metriken:

- Aktive Anwerbung unter Einbeziehung externer Agenturen
- Interne Kommunikation der Daten zur Geschlechterdiversität der Kandidat:innen während des gesamten Rekrutierungsprozesses

12. Unterstützung von Initiativen zur Gleichstellung und Diversität

Unterstützung von Personen in Bezug auf Weiterbildung und Workshops

Beschreibung: Wir möchten Personen unterstützen, die ihr Wissen über Gleichstellung und Diversität durch Schulungen und Workshops erweitern möchten. Wir möchten finanzielle Unterstützung und Hilfe bei der Suche nach geeigneten Workshops anbieten.

Aktionspunkte und Metriken:

- Erstellung eines Budgets für Reise- und Teilnahmekosten
- Angebot eines Beratungsdienstes, der Personen bei der Suche nach geeigneten, auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Fortbildungen unterstützt.
- Werbung für diese Möglichkeit machen

13. Datenmonitoring und Qualitätsmanagement

Internes Dashboard zur Gleichstellung und Diversität

Beschreibung: Um Gleichstellung und Diversität bei DEF/HPI zu analysieren und zu verfolgen, planen wir die Erstellung eines internen Diversitäts-Dashboards, das aktuelle Erkenntnisse auf Basis der gesammelten Daten liefert. Das Dashboard sollte intern allen Statusgruppen zur Verfügung stehen, um Fortschritte und Trends im Bereich Gleichstellung und Diversität innerhalb der Organisation zu nachzuverfolgen.

Regelmäßige Evaluierung von Richtlinien und Maßnahmen

Beschreibung: Um unsere Fortschritte zu überwachen, wollen wir die Auswirkungen der Richtlinien regelmäßig bewerten und sie mit den festgelegten Metriken vergleichen. Dies wird es uns ermöglichen, die Richtlinien neu zu bewerten und gegebenenfalls anzupassen.

Aktionspunkte und Metriken:

- Evaluierung der Metriken anhand aktueller Daten, z. B. Anzahl der FLINTA*-Personen in den verschiedenen Statusgruppen, qualitative Befragung der Studierendenschaft/Mitarbeitenden
- Neubewertung der Richtlinien bei Bedarf

Evaluierung von Workshops zu Gleichstellung und Diversität nach Abschluss des Workshops

Beschreibung: Wir möchten den Workshop-Teilnehmenden die Möglichkeit geben, nach Abschluss des Workshops eine Bewertung und ein Feedback abzugeben. Dieses Feedback wird zur Verbesserung zukünftiger Workshops verwendet.

Aktionspunkte und Metriken:

- Entwurf der Umfrage entwickeln
- Auswertung über EvaP durchführen

Entwicklung und Einführung effektiver Metriken, um den Fortschritt bei Gleichstellung und Diversität zu verfolgen

Beschreibung: Um die verschiedenen Faktoren zu verstehen, die sich auf Gleichstellung und Diversität auswirken, wollen wir eine Reihe solider Metriken entwickeln, die uns eine umfassende Analyse unserer Fortschritte ermöglichen.

Aktionspunkte und Metriken:

- Überprüfung bestehender Gleichstellungs- und Diversitätsmetriken und ihrer Anwendung auf DEF/HPI
- Erstellung einer Liste von Metriken und Festlegung zugänglicher Methoden für die zukünftige Verwendung

Einrichtung eines externen Diversitäts-Audits

Beschreibung: Wir wollen ein externes Diversitäts-Audit für DEF/HPI in Betracht ziehen, wenn eines gefunden werden kann, das uns bei der Erreichung und Bewertung unserer Ziele in Bezug auf Gleichstellung und Diversität hilft. Auf diese Weise könnten wir wichtige neue Perspektiven in Bezug auf Diversität gewinnen und die Einhaltung von Vorschriften sicherstellen, die wir möglicherweise nicht berücksichtigt haben.

14. Infrastruktur und Barrierefreiheit

Bereitstellung von Menstruationsprodukten

Beschreibung: Sicherstellen, dass Menstruationsprodukte in allen Gebäuden auf dem Campus leicht zugänglich sind.

Aktionspunkte und Metriken:

- Aufstellung von Spendern für Menstruationsprodukte in allen Campusgebäuden
- Regelmäßige Kontrolle und Auffüllung der Vorräte, um die Verfügbarkeit zu gewährleisten

Verfügbarkeit von Unisex-Toiletten

Beschreibung: Bereitstellung von Unisex-Toiletten in allen Campusgebäuden, um diversen Bedürfnissen gerecht zu werden und Inklusion zu fördern.

Aktionspunkte und Metriken:

- Wenn möglich sicherstellen, dass jedes Campusgebäude mindestens eine Unisex-Toilette hat
- Unisex-Toiletten deutlich kennzeichnen und leicht zugänglich machen

Sichere Räume

Beschreibung: Wir wollen sichere Räume für alle auf dem Campus anbieten. Sie dienen der Entspannung und dem Rückzug, aber auch der Information und Weiterbildung zu den Themen Gleichstellung und Diversität.

Aktionspunkte und Metriken:

- Die Verfügbarkeit der FQ-Lounge als sicheren Raum weiter bekannt machen
- Notwendige Anpassungen und Verbesserungen der Ausstattung in den entsprechenden Räumen

Zugänglichkeitspläne und Verbesserung der Barrierefreiheit

Beschreibung: Wir wollen die Barrierefreiheit des Campus verbessern, indem wir umfassende Zugänglichkeitspläne erstellen, bestehende Einrichtungen verbessern und besondere Unterstützung für Menschen mit Behinderungen sicherstellen.

Aktionspunkte und Metriken:

- Entwicklung und Aktualisierung eines Zugänglichkeitsplans, der alle barrierefreien Bereiche auf dem Campus ausweist
- Erhöhung der Anzahl barrierefreier Einrichtungen auf dem Campus, mit Schwerpunkt auf Campus 3
- Prüfung der Möglichkeit, einen speziellen Beauftragten für Barrierefreiheit einzusetzen, um die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen und zu unterstützen

Projektmanagement und Berichterstattung

Um den Gleichstellungs- und Diversitätsplan effektiv umsetzen und überwachen zu können, sind ein solides Projektmanagement und ein Kontrollrahmen unerlässlich. Dieser Rahmen wird sicherstellen, dass die Fortschritte verfolgt und alle Statusgruppen auf dem Laufenden gehalten werden.

- Zeitpläne und Verantwortlichkeiten
 - Ein internes Dokument mit Zeitplänen und Zuständigkeiten wird erstellt, um einen allgemeinen Überblick zu geben, in dem dargelegt wird, welches Team welche Aspekte des Plans umsetzen wird und welcher Zeitrahmen dafür vorgesehen ist.
 - Es wird ein jährlicher Projektplan erstellt, in dem die für das betreffende Jahr geplanten Ziele dargelegt werden.
 - Im Plan sollten die Maßnahmen nach Wirkung und Zeit geordnet werden, um rasche und effektive Fortschritte bei der Zielerreichung zu gewährleisten.
- Kontrolle und Transparenz
 - Der Fakultätsrat ist für die Überprüfung der Fortschritte und die Gewährleistung einer klaren Kommunikation mit Vertreter:innen aller Statusgruppen zuständig.
 - Projektteams für die Ziele sind für die Umsetzung und die Berichterstattung über die Fortschritte verantwortlich.
- Evaluierung und Anpassung
 - Dem Fakultätsrat muss ein jährlicher Bericht über den Fortschritt des Plans vorgelegt werden.
 - Alle Aktualisierungen müssen dokumentiert und in den jährlichen Projektplan für das Folgejahr aufgenommen werden.

Dieser strukturierte Ansatz gewährleistet ein effektives Projektmanagement, fördert die Verantwortlichkeiten und Transparenz und trägt dazu bei, die Ziele im Bereich Gleichstellung und Diversität innerhalb des Instituts zu erreichen.

Anhang 1: Empfehlung zum geschlechterinklusive Sprachgebrauch an der Universität Potsdam

https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/KfC-Empfehlung_zum_geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_WEB1.pdf