
Gleichstellungsplan der Humanwissenschaftlichen Fakultät

21. Oktober 2020 bis 20. Oktober 2024

(Fortschreibung der Fassung vom Januar 2015)

Präambel

und Fortschreibung der Fassung vom Januar 2015

„Im Mittelpunkt der Mensch“ – so lässt sich unsere Fakultät am besten beschreiben - eine moderne und interdisziplinär ausgerichtete Lehr- und Forschungseinrichtung. Die Säulen bilden die Strukturbereiche Kognitionswissenschaften und Bildungswissenschaften. Es gibt aktuell sieben Departments, in denen die Lehre und Forschung organisiert ist: Psychologie, Linguistik, Sport- und Gesundheitswissenschaften, Erziehungswissenschaften, Inklusionspädagogik, Ästhetische Bildung und Grundschulpädagogik.

Die Humanwissenschaftliche Fakultät setzt sich für die Chancengleichheit aller Fakultätsangehörigen in Forschung, Lehre und Verwaltung ein. Dazu zählen die gegenseitige Wertschätzung und Gleichbehandlung aller Fakultätsangehörigen sowie Familienfreundlichkeit. Ein funktionierendes, produktives akademisches Zusammenleben und -arbeiten ist das Ziel. Es soll keinerlei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, eines Handicaps, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft oder aufgrund von Religion, Glauben, Weltanschauung oder des Alters einer Person geben.

Gleichstellung gilt in der Humanwissenschaftlichen Fakultät als wichtiges Thema. Das Ziel des Gleichstellungskonzeptes ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät. Das vorliegende Konzept wurde von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Fakultätsleitung formuliert, in den Fakultätsgremien vorgestellt, diskutiert und im Fakultätsrat beschlossen. Angehörige aller Statusgruppen hatten die Möglichkeit, Anregungen, Ideen und Gedanken einzubringen. Der Gleichstellungsplan dient als Richtlinie. Die ständige Aktualisierung gleichstellungsrelevanter Themen kann weitere Maßnahmen und ggf. Anpassungen erfordern. Es werden insbesondere Inhalte betrachtet, die für die Spezifika unserer Fakultät zielführend sind.

Gliederung:

1. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen
2. Gültigkeitsbereich
3. Ausgangssituation und Bestandsaufnahme
4. Maßnahmen: Bericht und Zielstellung
5. Ergänzung zur aktuellen Situation während der Corona-Pandemie

1. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Folgende Regelungen geben den gesetzlichen und hochschulpolitischen Rahmen des Gleichstellungsplans vor:

- Hochschulrahmengesetz (HRG)
- Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (BbgHG)
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Grundordnung der Universität Potsdam (GrundO)
- Gleichstellungskonzept der Universität Potsdam und Frauenförderrichtlinien unserer Hochschule
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Nach § 7 BbgHG fördert die Universität Potsdam die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin.

Die Universität Potsdam hat sich mit der Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards vom 08.04.2009 verpflichtet, die Gleichstellungskonzepte der einzelnen Fakultäten zu aktualisieren und Maßnahmen zum Erreichen der Standards zu benennen und durchzusetzen. Mit dem hier vorliegenden Gleichstellungsplan der Humanwissenschaftlichen Fakultät wurde die bis Ende 2019 gültige Fassung fortgeschrieben und die aktualisierte Fassung auf der Grundlage des Senatsbeschlusses vom 18.05.2011 am 21.10.2020 vom Fakultätsrat der Humanwissenschaftlichen Fakultät verabschiedet.

2. Gültigkeitsbereich

Der Gleichstellungsplan der Humanwissenschaftlichen Fakultät vom 1. Oktober 2020 tritt mit Beschluss des Fakultätsrates vom 21.10.2020 in Kraft. Die Gültigkeitsdauer beträgt vier Jahre bis zum 20.10.2024.

3. Ausgangssituation und Bestandsaufnahme

Gendervielfalt und Diversität sind an der Humanwissenschaftlichen Fakultät (HWF) gelebte Realität und definieren das Potenzial für unsere Zusammenarbeit. Leider werden diese Variablen an der Universität Potsdam (UP) noch nicht standardmäßig erfasst, so dass uns ausschließlich Daten zur Unterscheidung nach binärem Geschlecht (Frauen vs. Männer) zur Auswertung vorliegen. Da bei der Erhebung der Daten die Möglichkeit des dritten Geschlechts/divers bislang fehlt, heißt das aber auch, dass die hier getroffene binäre Unterscheidung nicht notwendigerweise eine Reduzierung auf cis-Männer und cis-Frauen erlaubt. Wir verwenden im Folgenden die Bezeichnung Frauen/weiblich und Männer/männlich, wenn die Datenlage keine andere Unterscheidung zulässt. Darüber hinaus verwenden wir jedoch die Bezeichnung mit Gendersternchen, um darauf hinzuweisen und dafür zu sensibilisieren, dass es auch an der HWF mehr als zwei Geschlechter gibt.

Die HWF ist gekennzeichnet durch eine deutlich über dem Durchschnitt der UP liegende Quote weiblicher Studierender (83 % an der HWF im Vergleich zu 57 % an der UP gesamt¹). Dieser Trend setzt sich auch unter den Promovierenden der HWF fort. Der Frauenanteil bei den Promotionen lag im Zeitraum von 2011-2018 im Durchschnitt bei 66 % und reichte von 50 % in den Jahren 2012 und 2018 bis hin zu 100 % Frauenanteil im Jahr 2016 (Abb. 1).

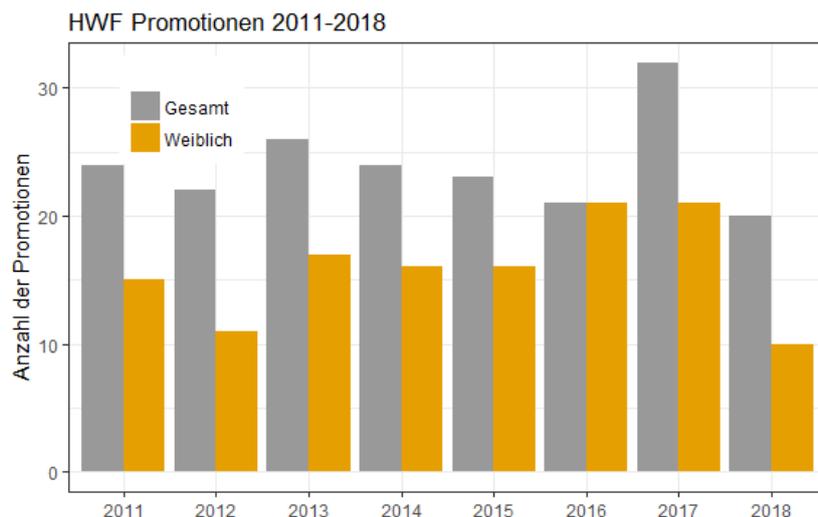


Abb. 1: Frauenanteil an den Promotionen in der HWF von 2011-2018. Daten aus dem Dezernat 1, Stand: April 2019.

Auf der Ebene der Beschäftigten in der HWF zeigt sich jedoch seit Jahren ein anderes Bild (siehe Abb. 2a). Während bei den wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigten (Statusgruppe Mitarbeiter*innen²) der Frauenanteil konsequenterweise hoch ist (in 2019 jeweils 59 % bzw. 76 %³), sinkt dieser deutlich bei den in der HWF angesiedelten Professorinnen (in 2019 nur 36 % Professorinnen). Wie Abb. 2b zeigt, waren 40 % der W2-Professorinnen und nur 28 % der W3-Professorinnen⁴ mit Frauen besetzt. Der prozentuale Anteil von Professorinnen erreichte

¹ Anzahl eingeschriebener Studierender im WiSe 2018/2019

² Diese Bezeichnung umfasst weibliche und männliche Personen und alle diejenigen, die sich nicht in ein binäres Geschlechtssystem einordnen lassen möchten.

³ Daten der über Haushaltsmittel finanzierten Beschäftigten zum Zeitpunkt 30.10.2019

⁴ Stand von 01.12.2018

demnach auch 2018 noch nicht den Anteil promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen an der HWF.

Dieses Ungleichgewicht macht ein generelles Problem sichtbar: Auch in der HWF finden hochqualifizierte Frauen nicht selbstverständlich in die wissenschaftlichen Führungspositionen. Es liegt deshalb unbedingt im Interesse der Fakultät und der Universität, die jungen Wissenschaftlerinnen, sofern sie sich für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, umfassend zu fördern. Dafür sind Grundlagen zu schaffen, Unterstützungsmaßnahmen einzurichten und eine bessere Planbarkeit der Karrieren zu gewährleisten. Der vorliegende Gleichstellungsplan dient dazu, Schwerpunkte und Maßnahmen zu skizzieren, die im Einverständnis mit der Fakultät umgesetzt werden sollen.

Abb. 2b zeigt jedoch auch erste Erfolge der langjährigen Bemühungen innerhalb der Fakultät um eine tiefgreifende Sensibilisierung gegenüber Gleichstellungsaspekten bei Stellenbesetzungen (v.a. in Berufungsverfahren): Von den derzeit fünf über Haushaltsmittel finanzierten Juniorprofessuren sind 60 % von Frauen besetzt. Trotz dieser positiven Entwicklung möchten wir darauf hinweisen, dass Juniorprofessuren, wenn auch an der HWF in der Regel mit Tenure Track, erst einmal befristete Stellen und demnach im Vergleich zu W2- und W3-Professuren weniger attraktiv sind. Tatsächlich wurde 2019 von fünf W3-Professuren nur eine mit einer Frau neubesetzt⁵. Darum legen wir den Schwerpunkt im aktuellen Gleichstellungsplan erneut auf Maßnahmen zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel, sie für W3-Professuren zu qualifizieren und in ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu unterstützen. Dabei spielen fachliche Unterstützungsmaßnahmen (z.B. bei der Einwerbung von Drittmitteln) eine genau so wichtige Rolle wie familiengerechte Maßnahmen (z.B. familienfreundliche Blockveranstaltungen, siehe Abschnitt 4.2).

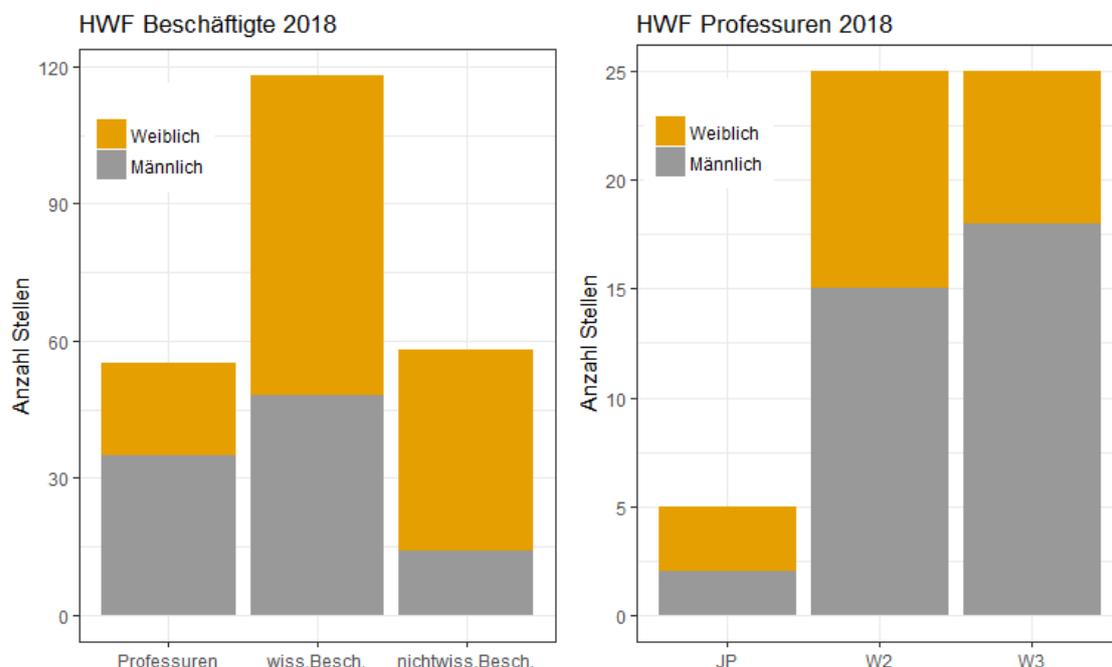


Abb. 2: Geschlechteranteil der Beschäftigten an der HWF auf Haushaltsstellen: (a) nach Statusgruppen sowie (b) nach Professur. Stand der Daten vom 01.12.2018; aus Drittmitteln finanzierte Stellen wurden nicht berücksichtigt.

⁵ Zahlen des Dekanats der HWF, Stand vom 01.12.2019

In der Zwischenevaluation des vorangegangenen Gleichstellungsplans konnten wir den Geschlechteranteil der Mitarbeiter*innen mit befristeten und unbefristeten Verträgen vergleichen (siehe Abb. 3). Hier zeigte sich, genauso wie in den aktuellen Zahlen (siehe Abb. 2a), dass der Frauenanteil im Mittelbau insgesamt hoch ist. Der Vergleich des Männer- und Frauenanteils bei den wenigen unbefristeten Stellen offenbarte jedoch, dass deutlich mehr Männer als Frauen unbefristet beschäftigt waren. Im wissenschaftlichen Bereich waren 16 % der männlichen Mitarbeiter, aber nur 8 % der weiblichen Beschäftigten unbefristet angestellt (Abb. 3a). Im nichtwissenschaftlichen Bereich waren 86 % der männlichen und nur 60 % der weiblichen Beschäftigten unbefristet beschäftigt (Abb. 3b)⁶. Obwohl uns (noch) keine aktuellen Zahlen vorliegen, sehen wir es als unsere Aufgabe, besonders auch die Statusgruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen weiterhin mit gezielten Maßnahmen zu unterstützen, um ihre Karrieremöglichkeiten durch berufliche Qualifizierung (z.B. Weiterbildungsmaßnahmen) und den Ausbau familiengerechter Strukturen (z.B. Home Office-Möglichkeiten, siehe Abschnitt 4.2) zu verbessern.

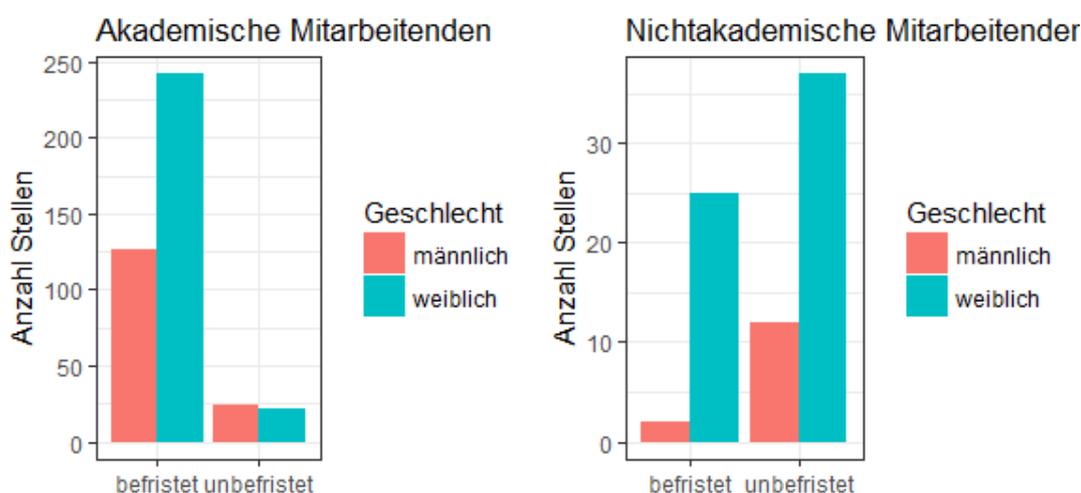


Abb.3: Geschlechteranteil der Mitarbeiter*innen mit befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen im (a) wissenschaftlichen sowie (b) nichtwissenschaftlichen Bereich. Daten von 2017.

4. Maßnahmen: Bericht und Zielstellung

In Weiterentwicklung des vorausgegangenen Gleichstellungsplans werden folgende Zielgruppen in der Fakultät besonders adressiert: Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase, Juniorprofessorinnen auf dem Weg zur unbefristeten Professur, nichtwissenschaftliche Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie Studierende in der HWF. Dabei wird die Vereinbarkeit von Kind und Karriere im Vordergrund stehen (z.B. in Bezug auf die Lehrveranstaltungsplanung). Es sollen aber auch fachliche Unterstützungsmaßnahmen angeregt werden. Da es bereits zahlreiche Angebote und Programme seitens der Universität und der Fakultät gibt, ist es ein wichtiges Ziel, diese Maßnahmen zu vernetzen und die Informationen in transparenter Form an die entsprechenden Adressaten zu bringen.

⁶ Zahlen von 2017

Wir verständigen uns auf die folgenden Themenschwerpunkte:

4.1. Berufungsverfahren

4.2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Kind und Karriere

4.3. Unterstützung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen

4.4. Beschäftigte in Technik und Verwaltung

4.5. Studierende und Diversität in der Fakultät

4.6. Unterstützung unserer Gleichstellungsarbeit

4.1. Berufungsverfahren:

Bericht:

Das aktive Begleiten von Berufungsverfahren macht aktuell den größten Teil der Gleichstellungsarbeit aus. Hier haben die Gleichstellungsbeauftragten der HWF 2013 einen Selbstauskunftsbogen eingeführt, der es ermöglicht, im Rahmen des Berufungsverfahrens in vergleichbarer Weise Familienzeiten (Kinder, Pflege von Angehörigen etc.) von den Bewerber*innen zu erfragen. Dadurch ist es uns erst möglich geworden, die familienspezifische Komponente in der Diskussion von individuellen Lebensläufen und beruflichen Leistungen fair und konsequent zu berücksichtigen. Mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde über eine Möglichkeit nachgedacht, einen solchen Fragebogen in allen Fakultäten einzubringen und auch ein standardisiertes Vorgehen zu entwickeln, zu welchem Zeitpunkt des Berufungsverfahrens diese zusätzlichen Informationen von den Bewerber*innen einzuholen sind.

Weitere Maßnahmen:

Die oben genannte Prozessstandardisierung im Berufungsverfahren soll weiterverfolgt werden, damit ein einheitlicher Ablauf der Berufungsverfahren gewährleistet werden kann. In Abstimmung mit der Fakultät für Gesundheitswissenschaften soll geprüft werden, ob der Selbstauskunftsbogen anhand der dortigen Dokumentation weiter verbessert werden kann.

Darüber hinaus ist mit dem Ausbau des Bereichs Lehramt die Besetzung weiterer 11 Professuren verbunden. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Berufungspraxis auf den Anteil von Professorinnen auswirken wird.

Wir schlagen vor, o.g. Kennzahlen fakultätsintern (bspw. mit der Dekanin) zu diskutieren, gemeinsam Maßnahmen abzuleiten und insbesondere den Mitgliedern von Berufungskommissionen zur Kenntnis zu geben.

4.2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Kind und Karriere:

Bericht:

Aus den Ergebnissen einer von uns durchgeführten informellen Umfrage in der HWF geht hervor, dass Blockveranstaltungen von Lehrenden sowie von Studierenden als eine attraktive Möglichkeit gesehen werden, um die familiären mit den beruflichen Anforderungen zu vereinbaren. Im SoSe 2019 wurden von insgesamt 556 Lehrveranstaltungen in der HWF 43 als Blockveranstaltungen angeboten, im WiSe 2019/20 waren es von 576 Lehrveranstaltungen 33 Blockveranstaltungen.

Weitere Maßnahmen:

Die optimale Nutzung von Blockveranstaltungen, v.a. für Studierende, setzt voraus, dass diese insofern koordiniert werden, dass Studierende nach wie vor die Möglichkeit haben, ihr Studium in der Regelstudienzeit abzuschließen. Hier soll angeregt werden, die Planbarkeit von Blockveranstaltung unter Berücksichtigung des Studienverlaufsplans für alle Studienfächer der HWF zu prüfen in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für die Lehrplanung. Außerdem soll über eine Blockveranstaltungsbörse (mglnw. im Rahmen von Moodle) nachgedacht werden, in der Studierende passende Kombinationen von Blockveranstaltungen finden und ggf. tauschen können und auch Lehrende ihre Blockveranstaltungstermine aufeinander abstimmen können.

Als weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit sollen Möglichkeiten des Home-Office breiter diskutiert werden. Wohingegen in vielen Abteilungen Home-Office für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen bereits Anwendung findet, ist dieses im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung eher selten. Hier sollten Modelle entwickelt und implementiert werden, die auch dieser Statusgruppe flexiblere Möglichkeiten erlauben (s.u.).

Wie bisher setzen wir uns für die Übernahme von Reisekosten für Partner von Nachwuchswissenschaftlerinnen an, die unsere Fakultät vertretend bspw. an Kongressen teilnehmen wollen und für die Kinderbetreuung einen mitreisenden Partner benötigen. Hier wird die Bereitstellung von Fakultätsmitteln angestrebt.

4.3. Unterstützung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen:

Bericht:

Eine wichtige Kennzahl im Wettbewerb um wissenschaftliche Führungspositionen (v.a. Professuren) ist die Anzahl und das Gesamtvolumen eingeworbener Drittmittel. Gemeinsam mit der Dekanatsverwaltung haben wir eine Veranstaltungsreihe für Nachwuchswissenschaftler*innen in der HWF ins Leben gerufen, in der seit einigen Jahren über wichtige Themen wie Promotion, Karriere- und Publikationsstrategien sowie Drittmittelakquise und rechtliche Fragen informiert wird. Zusätzlich wurde in Kooperation mit der Dekanin ein Ansprechpartner für den wissenschaftlichen Nachwuchs bestimmt, der besonders bei Fragen der Drittmittelinwerbung beraten soll. Abb. 4a zeigt, dass sich die Anzahl der von Antragstellerinnen eingeworbenen Drittmittel seit 2016 konsistent erhöht hat und 2018 fast gleichgezogen ist mit der Anzahl der von Antragstellern eingeworbenen Projekten.

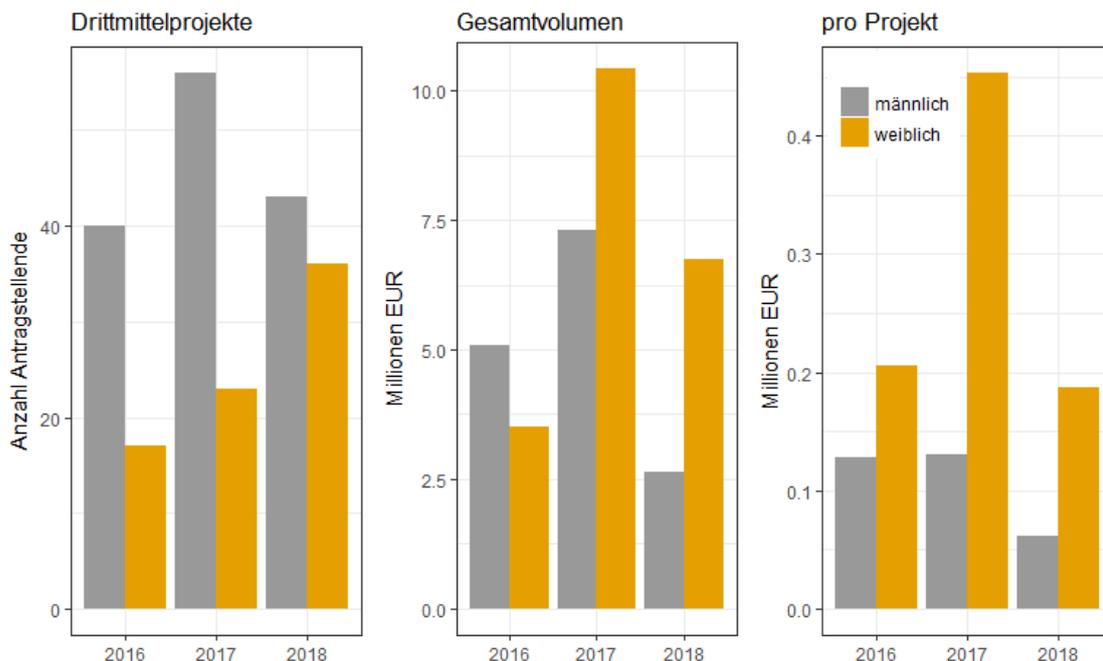


Abb.4; Entwicklung der Einwerbung von Drittmitteln nach Geschlecht im Zeitraum von 2016-2018. (a) Anzahl der Antragstellenden nach Geschlecht; (b) Gesamtvolumen der Projekte nach Geschlecht in Millionen Euro; (c) Einzelvolumen pro Projekt in Millionen Euro nach Geschlecht. Berücksichtigt wurden nur bewilligte Drittmittelprojekte.

Ebenso positiv ist das Ergebnis, dass das Gesamtvolumen der Drittmittel von Antragstellerinnen höher ausfällt als von Antragstellern (Abb. 4b). Frauen in der HWF waren mit Projektanträgen erfolgreich, die im Durchschnitt ein bis zu doppelt so großes Projektvolumen umfassten als die ihrer männlichen Kollegen (Abb. 4c). Damit widerlegen die Daten der HWF (ähnlich wie die Daten der DFG⁷) das Vorurteil, dass Wissenschaftlerinnen geringere Fördersummen beantragen als ihre männlichen Kollegen.

Weitere Maßnahmen:

Diese zweifellos positive Entwicklung sollte konsequent überprüft werden (vielleicht auch zentral als Kennzahlen im Dezernat 1), um einem eventuellen Rückgang der Zahlen rechtzeitig entgegenwirken zu können.

Eine weitere, wichtige Kennzahl in Bezug auf die Wettbewerbsfähigkeit in Berufungsverfahren bildet die Publikationstätigkeit. Hier wollen wir Coachings anregen, die Publikationsstrategien vorstellen und entwickeln, Richtlinien zum Publizieren mit Co-Autoren diskutieren und ein zielorientiertes Ressourcenmanagement (z.B. Forschung, Lehre, Familie) vermitteln. Solche Coachings könnten mgwl. in Zusammenarbeit mit der PoGS umgesetzt werden. Diese Maßnahmen könnten durchaus auch für Juniorprofessorinnen interessant sein, um sie auf ihrem Weg aus dem befristeten W1-Arbeitsverhältnis in eine unbefristete W2- oder W3-Professur sinnvoll zu unterstützen.

Die in den letzten Jahren erfolgreich entwickelte Informationsstruktur in der Humanwissenschaftlichen Fakultät - der E-Mail-Verteiler für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen, regelmäßige Informationsveranstaltungen im Rahmen von Nachwuchstreffen und die eingerichtete Datenbank, in der alle Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen erfasst sind - ermöglichen eine stets aktuelle und breite Verteilung relevanter Informationen, die im Dekanat mit Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt.

Um Frauen verstärkt zu ermutigen, sich auf ausgeschriebene Professuren zu bewerben, werden folgende Maßnahmen fortgeführt:

- Hinweis auf die gezielte Ansprache von geeigneten Kandidatinnen bei Stellenausschreibungen (Fachgesellschaften, Kongresse, persönliche Kontakte)
- die Fakultät nimmt am Professorinnen-Programmen teil, um Frauen mittels Parallelbesetzung in die Nachfolge zu gewinnen und unterstützt Tenure-track-Verfahren,
- systematische Überprüfung der ausgeschriebenen Professuren in Hinblick auf Teilzeitfähigkeit und ggf. Sensibilisierung für Aufgabenteilungen und Doppelbesetzungen, Prüfen der Gefahr der Teilzeitfalle.

⁷ Auspurg, K., & Hinz, T. (Stand: Juni 2010). Antragsaktivitäten und Förderchancen von Wissenschaftlerinnen bei Einzelanträgen auf DFG-Einzelförderung im Zeitraum von 2005-2008.
https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_wissenschaftlerinnen_2005_bis_2008.pdf

4.4. Beschäftigte in Technik und Verwaltung:

Bericht:

In den letzten Jahren wurden mit Gleichstellungsmitteln Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Englisch für Verwaltungsangestellte) finanziert, die sehr positiv angenommen wurden. Die Tatsache, dass auch im Bereich der nichtwissenschaftlich Beschäftigten mehr Frauen befristete Arbeitsverträge haben als ihre männlichen Kollegen, macht deutlich, dass auch hier Handlungsbedarf besteht.

Weitere Maßnahmen:

Es wäre interessant zu analysieren, aus welchen Gründen so viele weibliche Beschäftigte in Technik und Verwaltung befristete Stellen besetzen. Betrifft das v.a. Mitarbeiterinnen, die erst kürzlich an die HWF gewechselt sind? Gibt es hier tatsächlich strukturelle Gender-Biases, denen über gezielte Maßnahmen im Einstellungsverfahren und/oder in der Qualifizierung und Weiterbildung entgegengewirkt werden muss?

Weiterhin sollen Schulungen zu Spezialthemen durch die Verwaltungsleitenden angeboten werden, bspw. zu interkulturellen Aspekten und Diversität. In Zukunft soll der konkrete Weiterbildungsbedarf in der Fakultät („Wunschliste“) erfasst werden. Außerdem sollen Weiterbildungsmaßnahmen evaluiert werden.

Zur Verbesserung bzw. Optimierung der Situation der Assistentinnen schlagen wir für die Fakultät die Schaffung einer Stelle (mindestens 0,5) für eine zusätzliche Kollegin vor, die für die gesamte Fakultät als Ansprechpartnerin für alle Sekretärinnen/Assistentinnen fungiert, Weiterbildungen organisiert, neue Kolleginnen einarbeitet, zwischen Vorgesetzten oder Kollegen vermittelt und in kritischen Zeiten ausgefallene Mitarbeiterinnen vertritt.

Im Rahmen der Familienfreundlichkeit schlagen wir der Fakultät vor, dass die Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung alternativ die Möglichkeit erhalten, neben den klassischen Präsenz-Arbeitszeiten „Sprechzeiten“ anzubieten und temporär das Home-Office zu nutzen, sofern der Lehr- und Studienbetrieb dies zulassen und ein angemessenes Verhältnis gefunden werden kann.

4.5. Studierende und Diversität in der Fakultät:

Bericht:

Bislang wenden sich Studierende der HWF relativ selten mit ihren Belangen direkt an die Gleichstellungsbeauftragten. Studierende wenden sich in sehr großer Zahl an die zentralen Einrichtungen wie bspw. den Service für Familie. Um die Tätigkeitsfelder der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der HWF auch in Bezug auf Beratung unter den Studierenden bekannter zu machen, haben wir uns dieses Jahr persönlich auf Erstsemesterveranstaltungen des Fachschaftsrates Psychologie vorgestellt. Zusätzlich wurden Flyer entworfen und auf dem Campus verteilt. Erste Erfolge wurden sichtbar und nach Anfrage durch eine muslimische Studentin wurde stellvertretend von uns eine Anfrage an die Mensa gestellt bzgl. der Kennzeichnung von Schweinefleischprodukten in Menübeilagen.

Weitere Maßnahmen:

Neben Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie führt die zunehmende Diversität an der HWF zu neuen Aufgaben. Es ist zu erwarten, dass Sensibilisierung in Bezug auf das dritte Geschlecht und Diskriminierung aufgrund von Herkunft oder Religion in Zukunft eine größere

Rolle spielen werden. Hier müssen ggf. entsprechende Maßnahmen geplant und umgesetzt werden.

Weiterhin wollen wir uns für eine standardmäßige Erhebung der Daten gemäß einer dreistufigen Geschlechtsidentität (weiblich/männlich/divers) einsetzen, um die Statistiken der HWF in Zukunft differenzieren zu können. Hierfür ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit geplant, dass in diesem Jahr eine Fragebogenerhebung zur Diversität an der UP vorbereitet.

4.6. Unterstützung unserer Gleichstellungsarbeit

Bericht:

Wir bedanken uns bei der Fakultät für die Unterstützung unserer Arbeit durch die Bereitstellung von Mitteln zur Beschäftigung einer Wissenschaftlichen Hilfskraft (mit 8 bzw. 6 h/Wo). Im bisherigen Zeitraum haben wir die Mittel v.a. zur Erstellung von Berichten, der Planung von Veranstaltungen, für wissenschaftliche Aufgaben und der Öffentlichkeitsarbeit genutzt.

Weitere Maßnahmen:

Eine weitere Unterstützung unserer Arbeit, v.a. im Zusammenhang mit der Begleitung der Vielzahl an Berufungsverfahren wäre wünschenswert. Dazu müssten Hilfskraftmittel in Höhe von ca. 4.500 € (alle zwei Jahre) eingeplant werden.

5. Ergänzung

Die aktuelle Situation der Corona-Pandemie stellt Studierende und Mitarbeiter*innen, aber besonders Familien mit Kindern, vor schwierige Herausforderungen. Um Eltern und vor allem Alleinerziehende bestmöglich zu unterstützen, stehen wir in engem Kontakt mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ihren Mitarbeiterinnen sowie mit der Servicestelle für Familien. Neben den Unterstützungsangeboten der Universität, sind wir bestrebt, im Einzelfall ganz individuell zu helfen.