

Dezentrales Gleichstellungskonzept Fakultät Mathematik

In Rot: Anmerkungen/Erklärungen bzw. noch offene Aufgaben

1. Gleichstellungspolitisches Profil und übergeordnete Ziele der Fakultät

(z.B. Bezug auf zentrales Gleichstellungskonzept; Verankerung von Chancengleichheit im HEP, in den Zielvereinbarungen)

Textbeispiel

Die Fakultät für Mathematik (FMA) ist dem zentralen Gleichstellungskonzept der OVGU verbunden und geht damit über Ziele und Maßnahmen der „reinen Frauenförderung“ hinaus. Sie verfolgt mit ihrer Gleichstellungsstrategie das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung. Bei der Umsetzung dieser Ziele folgt die FMA den Grundsätzen des Gender-Mainstreaming-Ansatzes. Leitgedanke ist es, die Gleichstellung der Geschlechter nicht auf Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Gemäß diesem Ansatz versteht sich die FMA als Teil dieser Aufgabe. Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages kommt den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu.

Im Rahmen dieses Gleichstellungskonzeptes fördert die FMA insbesondere folgende übergeordnete Ziele:

- 1) Fort- und Weiterführung der Kultur einer kollegialen und offenen Zusammenarbeit über Bereichsgrenzen hinweg mit der Fokussierung auf Chancengerechtigkeit
- 2) die Erhöhung des Anteils von Frauen und von Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist (Kaskadenmodell),
- 3) Stärkung bzw. Etablierung (Überprüfung?) von Strukturen in der Fakultät Mathematik zur Sicherstellung von Chancengerechtigkeit **(hier könnten als Maßnahmen Karrierewege, Stärkung von Gleichstellung etc. beschrieben werden)**
- 4) Bereicherung von Forschung und Lehre durch die Anwendung von wissenschaftlichen Erkenntnisse der Genderforschung
- 5) die Schaffung bzw. Erhaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende,

- 6) die Stärkung der Gender- und Diversity-Awareness in der Fakultät (als Maßnahme wäre hier der gestern besprochene Aufbau von Genderkompetenz)

2. Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf Fakultätsebene

(zum Beispiel Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Statistiken DFG, Gleichstellungs- und Familienbeauftragte, Professur mit Teil-Denomination Genderforschung? Dekanatsverantwortliche für Gleichstellung, Stärken-Schwächen-Analyse)

Die FMA sieht sich in der Verantwortung, Chancengerechtigkeit in den Bereichen Forschung, Lehre, Verwaltung und Service über alle Statusgruppen hinweg umzusetzen. Zur Erreichung dieses Ziels werden in diesem dezentralen Gleichstellungskonzept konkrete Maßnahmen beschrieben. Die Führungskräfte in allen Bereichen der Fakultät stehen in der Verpflichtung, diese Maßnahmen umzusetzen. Die FMA erwartet von Ihren Führungskräften, dass sie eine Vorbildfunktion einnehmen und sich aktiv mit dem Thema Gleichstellung auseinandersetzen.

Führungskräfte sind alle Professor*innen und alle Angestellten mit Personalverantwortung der Fakultät. Die Einbindung einer modernen Gleichstellungspolitik erfordert eine zielgerichtete und konstruktive Mitarbeiter*innenführung. Wie alle Organisationsveränderungen verlangt diese Aufgabe in der Führung Gestaltungswillen und Entscheidungskompetenz sowie ein klares Rollenverständnis als Führungskraft.

Für die Führungskräfte bedeutet dies konkret:

- in Rekrutierungsprozessen darauf hinzuwirken, dass aktiv Vertreterinnen bzw. Vertreter der jeweils unterrepräsentierten Gruppe angesprochen und entsprechende Netzwerke genutzt werden,
- sich stets ihrer Vorbildfunktion bewusst zu sein,
- Mitarbeiter*innen anzuleiten, in allen Arbeitsprozessen Genderaspekte zu beachten und z. B.
 - o auf eine ausgewogene Arbeitsgruppenszusammensetzung hinsichtlich der Geschlechter¹ zu achten
 - o Zeiten von Veranstaltungen jeglicher Art soweit möglich familiengerecht zu gestalten (Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten usw.)
 - o gendergerechte Sprache in allen Schriftstücken zu verwenden
 - o Prüfungszeiten möglichst auf die Belange von Menschen mit Familienverantwortung auszurichten

¹ Dies ist nicht hingegen des AGG (also über Geschlechter hinaus) zu interpretieren, hier handelt es sich um ein Gleichstellungskonzept mit Priorität der Chancengleichheit von Mann und Frau

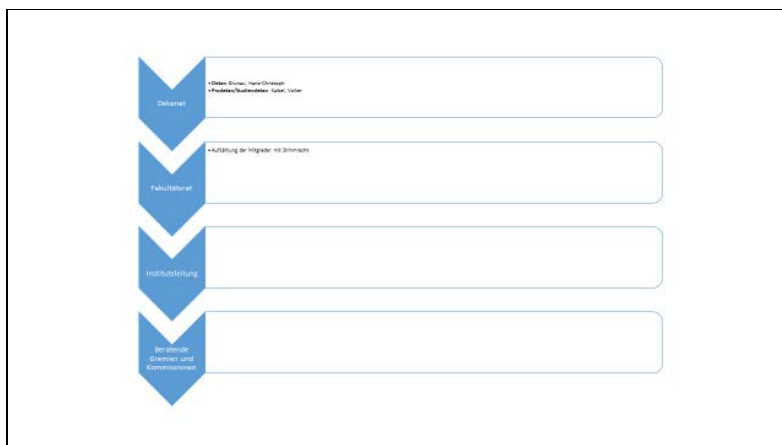
- verbale und körperliche Entgleisungen konsequent anzusprechen und zu sanktionieren,
- sich über Regeln der Universität aktiv zu informieren, zu beachten und die zur Verfügung stehenden Personalinstrumente zu nutzen,
- sich aktiv weiterzubilden (die Angebote der Universität proaktiv nutzen),
- Bereitschaft zu zeigen, zur individuellen Lösungsfindung.

2.2 Struktur der FMA: Teilhabe von Frauen und Männern an der akademischen Selbstverwaltung, in Gremien und Kommissionen/Besetzung von Leitungspositionen

Im Folgenden wird die Struktur der Fakultät Mathematik beschrieben und die Verteilung der Geschlechter in den Gremien und Ausschüssen dargestellt. In diesem Abschnitt erfolgt keine Bewertung der Gegebenheiten. Eine Ableitung eventuell erforderlicher Maßnahmen erfolgt zu den jeweiligen Statusgruppen im Maßnahmenplan. An dieser Stelle werden die Wirkzusammenhänge in Bezug auf Chancengerechtigkeit verdeutlicht.

2.2. Organisationsstruktur

(Welche Organe, Gremien gibt es und wie ist deren Zusammensetzung im Hinblick auf männliche und weibliche Anteile)



Todo

- Beschreibung der Aufgaben und Ziele der Organe und Gremien/Kommissionen und Darstellung der männlichen/weiblichen Anteile
- Art der schematischen Darstellung abstimmen

2.3. Hier kann eine Darstellung von Konzepten und/oder Vorgehensweisen zum Beispiel in Bezug auf Auswahlprozesse, Einwerben von Fördergeldern usw. erfolgen

- Dauerstellenkonzept, umgesetzt? Wie?
- Verwendung von Fördergeldern mit Genderbezug Relevanz prüfen
- Umsetzung des Berufsleitfadens etc.

2.4 Gleichstellungsbeauftragte

Die Fakultät Mathematik hat eine Gleichstellungsbeauftragte mit 5 Stellvertretenden, darunter 2 Vertreter des männlichen Geschlechts.

Laut Ordnung der Fakultät Mathematik werden die Gleichstellungsbeauftragten alle 2 Jahre von den weiblichen Mitgliedern der Fakultät gewählt.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind Ansprechpartner/innen für die Studierenden, Auszubildenden und Beschäftigten ihrer Fakultät/ihrer Organisationseinheit in allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten.

Zentrale Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Unterstützung der Fakultät/der Organisationseinheit in deren Bestreben, allen Mitgliedern unabhängig vom Geschlecht individuelle Karrierewege auf wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Gebiet zu ermöglichen, ihnen Zugang zu Ressourcen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung zu gewähren sowie sie in die Gestaltung interner Strukturen und Prozesse einzubinden.

2.4.1 Ziele und Aufgaben

A. Strukturelle Aufgaben

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

- achten auf die Umsetzung von Chancengleichheit in allen Entscheidungsprozessen (z.B. durch Teilnahme an Gremiensitzungen)
- gestalten aktiv die Prozesse der Strukturentwicklung, der Mittelvergabe und der Weiterentwicklung von Studium und Lehre mit
- wirken grundsätzlich bei allen Personalentscheidungen mit und begleiten die Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren
- Unterstützen bei der Erstellung fakultätsspezifischer/dezentraler Gleichstellungskonzepte
- Beraten ihre Fakultät/ihre Organisationseinheit bei der Fortschreibung des Frauenförderplans

B. Individuelle Aufgaben

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

- sind Ansprechpartner/innen für alle individuellen Fragen und Probleme zur Chancengleichheit in Ausbildung, Studium, Qualifizierungsphase und beruflicher Tätigkeit
- informieren und unterstützen bei der Lösungsfindung in individuellen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten
- stellen Informationen über Fördermöglichkeiten und -programme auf universitärer Ebene bereit
- nehmen Beschwerden über geschlechtsspezifische Diskriminierung und sexualisierte Belästigung entgegen und vermitteln Ansprechpartner/innen

2.5 Forschung und Lehre in Bezug auf Geschlechterforschung bzw. Umsetzung von Vorgehensweisen im Lehralltag

ToDo: Prüfen, inwieweit in der Fakultät umgesetzt und entsprechende Darstellung

2.6 Mathematik und Familie (Familienfreundlichkeit)

Die Universität hat sich dem Zertifizierungsverfahren durch das Projekt "audit familiengerechte Hochschule" unterzogen. Dieses Projekt bringt die Vertreter*innen aller Statusgruppen an einen Tisch, um wissenschaftliche Qualifizierung und Berufstätigkeit mit der Familienarbeit zu vereinen."

Die Hauptzielstellung liegt einerseits in der Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie aller Studierenden bei allen Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie und andererseits in der Unterstützung der Fakultätsleitung und ihrer Gremien bei der Realisierung eines familienfreundlichen Arbeits-, Studier- und Lernumfeldes.

Der folgende Teil ist ein Vorschlag zur weiteren Gliederung. Wichtig ist, dass Sie nicht alle Statusgruppen auflisten müssen, sondern angepasst an die Gegebenheiten der FMA eine Auswahl treffen können. Im Prinzip geht es um die Aufbereitung von Daten in Bezug auf das Kaskadenmodell und Ableitung von erforderlichen Maßnahmen.

3. Darstellung der einzelnen Statusgruppen

3.1 Führungskräfte/Professorenschaft

Reine Anzahl, Darstellung Frauen und Männer, Rahmenbedingungen darstellen, Ableitung von Maßnahmen oder erst in der Zusammenfassung

3.2. wissenschaftliche Mitarbeiter_innen

Reine Anzahl, Darstellung Frauen und Männer, Rahmenbedingungen darstellen,
Ableitung von Maßnahmen oder erst in der Zusammenfassung

3.3 Nichtwissenschaftliches Personal

Reine Anzahl, Darstellung Frauen und Männer, Rahmenbedingungen darstellen,
Ableitung von Maßnahmen oder erst in der Zusammenfassung

3.4 Studierende

Entwicklung bzw. Tendenzen darstellen, MINT - Aktivitäten darstellen etc.

4. Zusammenfassung und Stärken/Schwächen Analyse
5. Maßnahmen zu den einzelnen Statusgruppen

Oder jeweils zur Statusgruppe aufführen

6. Evaluation der geplanten Maßnahmen auf Fakultätsebene – Basis für ein zentrales Gendermonitoring

6.1 Darstellung der Ist-Situation

(dieser Text ist abgestimmt und auch so mit den zentralen Einheiten abgestimmt und kann von Ihnen so übernommen werden) siehe auch HEP

Fakultätsbezogene Gleichstellungsmaßnahmen werden in diesem Konzept erstmalig entwickelt. Parallel dazu baut die OVGU ein zentrales Gendermonitoring auf, in dem zusätzlich zu den aktuellen Erhebungen zu Frauen- und Männeranteilen in den verschiedenen Statusgruppen sowie in den unterschiedlichen Bereichen der OVGU weitere Kennzahlen zur Chancengerechtigkeit erhoben werden sollen.

6.2 Ziele und konkrete Maßnahmen

Die entwickelten Maßnahmen für die einzelnen Statusgruppen werden folgend in einem Maßnahmenplan zusammengefasst. Dieser Plan enthält alle Angaben für die Umsetzung im Sinne des SMART –Prinzips. Pro Maßnahme werden Indikatoren bestimmt, anhand derer festgestellt werden kann, ob die definierten Ziele der Maßnahmen erreicht wurden. Der Maßnahmenplan legt Verantwortlichkeiten fest und definiert Zeitabläufe bis zur Umsetzung.

Die Evaluierung der Maßnahmen erfolgt alle zwei Jahre durch das Dekanat in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten. Die Ergebnisse werden im Fakultätsrat vorgestellt und diskutiert. Fakultätsbezogene Maßnahmen und deren Evaluierung fließen zudem in die Entwicklung des zentralen Monitorings sukzessive ein.

Beispiele für Indikatoren sind:

- Anzahl Studentinnen
- Studienerfolg Studentinnen (Anzahl der Erstsemester im Verhältnis zu Bachelor- und Masterabschlüssen)
- Anzahl Frauen auf Professuren Gesamt
- Teilnahmequote an Weiterbildungsveranstaltungen
- Zufriedenheit der Studierenden (der Belegschaft) in Bezug auf Familienfreundlichkeit etc. (-> Anforderung an des Gendermonitoring)

7. Umsetzung des Konzepts

7.1 Finanzierung

Es ist Aufgabe der Fakultät, im Haushalt Mittel zur Verfügung zu stellen für die in diesem Konzept entwickelten Maßnahmen. Darüber hinaus werden Möglichkeiten eruiert, um Mittel für gesonderte Fördermaßnahmen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fachkulturbezogen zu generieren. Ziel ist es, Gendermittel (aus Haushalt, Forschungsanträgen etc.) noch wirkungsvoller einzusetzen und strategisch und fakultätsübergreifend für Maßnahmen einzusetzen, die nachhaltige Änderungen in Sicht- und Handlungsweisen bewirken. Insbesondere Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung und damit Kompetenzaufbau fallen unter dieses Ziel.

7.2 Forschungsanträge

Bei der Einwerbung von Fördergeldern ist es zunehmend gängige Praxis, dass von den Projektantragstellende Angaben zur Gleichstellung formuliert werden müssen (z. B. DFG-Förderung). Hierbei erhalten sie Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Die Fakultät wird verstärkt auf die Nutzung der Maßnahmen dieses Konzeptes in Anträgen achten und entsprechende Prozesse etablieren. Die finale Verantwortung für diesen Prozess liegt bei den einwerbenden Führungskräften.

Anhang

Maßnahmenplan siehe dazu auch Beispiel FIN



FAKULTÄT FÜR
MATHEMATIK

Zahlenmaterial

Quellennachweise