

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Mathematik an der Universität Regensburg vom 30.10.2019

1. Leitlinie

Der Fakultät für Mathematik wird die besondere Verantwortung zuteil, die sowohl im Bayerischen Hochschulgesetz (Abs. 4) als auch in der Präambel der Grundordnung der Universität verankerte Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern sicherzustellen. Es ist das selbsterklärte Ziel der Fakultät für Mathematik eine gelebte Kultur der Gleichstellung aller Geschlechter zu etablieren, stetig zu fördern und überdies im Sinne ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nach außen zu tragen. Sowohl der akademische Erfolg, als auch das Wohlbefinden einer jeden Person an der Fakultät für Mathematik dürfen nicht diskriminierend vom Geschlecht abhängen.

Das Gleichstellungskonzept der Fakultät für Mathematik ergänzt das Gleichstellungskonzept der Universität Regensburg. Ferner versteht sich das Gleichstellungskonzept als fortlaufender Prozess. Nach einem Zeitraum von sechs Jahren wird es evaluiert und dem Ausgang dieser Evaluation entsprechend angepasst.

2. Situationsanalyse

Folgende Situationsanalyse des Frauen- und Männeranteils in der Fakultät basiert auf dem Genderdatenreport der Universität Regensburg. In künftigen Gleichstellungskonzepten soll die Situationsanalyse auf einer differenzierteren Datengrundlage basieren, die durch eine geplante Maßnahme zu erheben sein wird. Laut den Genderdatenreporten der Universität Regensburg für 2018 betrug der Anteil der Frauen an den Studierenden in der Fakultät für Mathematik 45,69 % (2018). Dieser Anteil ist bis auf kleine Fluktuationen seit 2011 stabil. Der Anteil an den Promotionen betrug im 4-Jahresschnitt 2015–2018 24,2 %. Zwischen 2015 und 2018 habilitierten sich an der Fakultät fünf Männer und eine Frau. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden beträgt der Frauenanteil 22,4 % (2018) und an den Professuren beträgt der Frauenanteil 6,7 % (2018).

3. Ziele

Im Gleichstellungskonzept der Fakultät für Mathematik werden ausgehend von der Situationsanalyse folgende Ziele formuliert.

verabschiedet vom Fakultätsrat der Fakultät für Mathematik am 30.10.2019

1. Detailliertere Aufschlüsselung der im vorhergehenden Abschnitt genannten Situationsanalyse, z.B. nach Studienabschluss, nach Statusgruppe (inklusive SHK/WHK) und gesondert für Didaktik.
2. Ausgewogene Präsenz von Frauen beim wissenschaftlichen Personal auf allen Ebenen (SHK/WHKs, Promotionsstellen, Lehrbeauftragte, PostDoc-Stellen, Habilitationsstellen, wissenschaftliche Dauerstellen, Professuren).
3. Erhöhung der Gendersensibilität in allen Gremien. Ausgewogene Beteiligung aller Geschlechter in Gremien. Entlastung von Personen, die dadurch höher belastet werden.
4. Sensibilisierung aller Lehrkräfte für Genderfragen.
5. Verbesserung der Vereinbarkeit von privater Lebenssituation (Familienplanung, Familie und Partnerschaft, Pflege) mit Studium und wissenschaftlichem Arbeiten.
6. Attraktivität des Wissenschaftssystems erhöhen: Ein Arbeits- und Studiumsumfeld anstreben, welches für alle Geschlechter gleichermaßen angenehm ist.
7. Vorbildfunktion: Aufzeigen von Vereinbarkeit von Wissenschaft und unterschiedlich geprägten Arbeitsweisen und Lebensgegebenheiten.
8. Verwendung gendergerechter Sprache.
9. Die Maßnahmen und Angebote in der Fakultät, welche die Gleichstellung betreffen, sichtbarer machen.
10. Stärkung und Vernetzung von Frauen im durch Männer geprägten Wissenschaftsumfeld.
11. Ausgewogene Präsenz von Frauen unter den Studierenden. Verringerung des Anteils der Mathematikstudentinnen, die das Studium abbrechen.

4. Maßnahmen

Die Fakultät als Ganzes verpflichtet sich auf allen Ebenen die folgenden Maßnahmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten durchzuführen. Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes liegt ausdrücklich nicht alleine bei der Fakultätsfrauenbeauftragten.

Bereits laufende Maßnahmen

1. Proaktives Recruitment von Frauen für offene wissenschaftliche Stellen.
2. Anschreiben zu Beginn jedes Semesters bzgl. Verhaltensrichtlinien (professioneller Umgang mit Studierenden) an alle Lehrkräfte.
3. Ansprechpartnerinnen für Erstsemesterinnen im Bachelor Mathematik. Mentorinnen sind Nachwuchswissenschaftlerinnen, Doktorandinnen oder Masterstudentinnen.
4. Regelmäßiges Treffen von Wissenschaftlerinnen der Fakultät ab dem Level der Doktorandinnen.
5. Pflege eines Email-Verteilers aller Mathematikerinnen der Fakultät jenseits des Masterabschlusses.
6. Regelmäßige Information mittels des Email-Verteilers über Veranstaltungen für Frauen oder über genderspezifische Themen, über Finanzierungsmöglichkeiten, über Kinderbetreuung an der Universität und Ähnliches.
7. Webpage der Fakultätsfrauenbeauftragten mit weiterführenden Links und Kontaktdaten.

Geplante Maßnahmen

8. Schaffung einer SHK-Stelle zur Unterstützung der Umsetzung des Konzepts.
9. Erhebung der detaillierteren Situationsanalyse. Archivierung der vorangegangenen Situationsanalysen und Statistiken durch das Dekanat.
10. Analyse der studentischen Entscheidungsfindung über die weitere Qualifikation nach Erreichen der Qualifikationsstufen Bachelor, Master und Promotion.
11. Stärkung des Gleichstellungsaspekts in Einstellungs- und Berufungsverfahren auf allen Ebenen (inkl. SHK/WHK).
12. Entlastung von Personen, die sich in den Gleichstellungsbemühungen der Fakultät besonders engagieren, z.B. durch Unterstützung von Anträgen an die Universitätsleitung auf Lehrdeputatsreduktion und durch Entlastung bei Verpflichtungen in der akademischen Selbstverwaltung sowie bei Prüfungsbeisitzen.
13. Fortbildungen und Vorträge zum Thema Gendersensibilität für alle Lehrkräfte, z.B. zu genderspezifischer Kommunikation.

14. Fragen zur Gleichstellung in Evaluation der Lehre mit einbeziehen.
15. Anlegen eines anonymisierten Online-„Kummerkastens“, betreut durch die Fakultätsfrauenbeauftragte, z.B. für Anregungen, Anliegen und Vorkommnisse im Kontext von Gleichstellung.
16. Frauenanteil bei eingeladenen Vortragenden erhöhen.
17. Einführung eines Teilzeitstudiums.
18. Erleichterung des mobilen Arbeitens durch gebündelte Termine. Regelmäßige Information über die Möglichkeit des mobilen Arbeitens.
19. Räumlichkeiten für Kinderbetreuung an der Fakultät. Zum Beispiel Eltern-Kind-Büro an der Fakultät mit Spielkiste, Wickeltisch und Stillecke.
20. Treffen/Sitzungen haben eine vorher vereinbarte maximale Dauer.
21. Stärkung des Gleichstellungsaspekts bei der Organisation von Konferenzen.
22. Fortbildungsangebote für Frauen zum durch Männer geprägten Wissenschaftssystem. Zum Beispiel Networking, Einsatz von Stimme und Körpersprache, Positionierung durch Fragen bei Konferenzen.
23. Webseite und offizielle Dokumente der Fakultät genderneutral formulieren.
24. Auf der Webseite den Menüpunkt „Gleichstellung“ deutlicher hervorheben und überarbeiten.

Zur Finanzierung der Maßnahmen sollen Mittel der Fakultät selbst, das finanzielle Anreizsystem zur Gleichstellung sowie Gleichstellungsmittel der an der Fakultät verantworteten DFG-Drittmittel herangezogen werden.

5. Evaluation

Die Frauenbeauftragte berichtet mindestens einmal jährlich im Fakultätsrat zu den laufenden und angestrebten Maßnahmen. Auf Antrag sind ihr zur Erstellung dieser Berichte zusätzliche Personalmittel zur Verfügung zu stellen. Die Berichte werden zusammen mit der detaillierten Situationsanalyse (siehe Maßnahme 9) vom Dekanat archiviert. Das Gleichstellungskonzept soll auf Basis dieser Berichte und der Situationsanalysen im sechsjährigen Turnus überarbeitet, evaluiert und angepasst werden.