

## **Chancengleichheit im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften**

Plan zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages (2020-2030)

### [Handlungsfeld 1: Realisierung der Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts der TUD für den Frauen- und Männeranteil auf unterschiedlichen Karrierestufen in der Wissenschaft](#)

Nach dem Gleichstellungskonzept der TUD aus dem Jahr 2018 sollen die Zielkorridore für den Frauenanteil im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften (MN) im Jahr 2030 liegen

- bei Professuren: 21-28%
- bei Habilitationen: 25-30%
- bei Promotionen: 49-54%
- im wissenschaftlichen Mittelbau: 49-54%

In Studiengängen mit starker Überrepräsentation von Frauen oder Männern soll der Anteil von Männern bzw. Frauen auf über 20 % erhöht werden.

Damit diese Zielkorridore erreicht werden, sollen zur Unterstützung der in diesem Handlungsfeld Verantwortlichen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Umsetzung neuer Formen der aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren (Bewerbungsfeldscreening).
2. Anbieten von Weiterbildungsmaßnahmen für Personen, die an Berufungsverfahren beteiligt sind.
3. Stärkere Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in allen Phasen von Berufungsverfahren.
4. Etablierung einer Plattform für die Vernetzung von (Post)doktorandinnen & Habilitandinnen auf Bereichsebene.
5. Information über und Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen zur Stärkung von Frauen auf allen Karrierestufen in der Wissenschaft.
6. Unterstützung von Führungskräften zur gender- und diversitygerechten Gewinnung und Betreuung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase.
7. Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten (GBF) bei Einstellungsvorgängen auf unbefristete Stellen.
8. Weitergabe gezielter Informationen in den Fakultäten an Studentinnen (z.B. im 4. Semester BA/Anfang Master) über Gleichstellungsarbeit und mögliche Förderangebote in einer zentral organisierten Veranstaltung, die auch im Vorlesungsverzeichnis aufgenommen wird.
9. Stärkere Ansprache von Studieninteressierten für Bachelor- und Masterstudiengänge des Bereichs.

10. Gewinnung von Schülerinnen für MINT-Studiengänge und von Schülern für Studiengänge in der Psychologie.
11. Etablierung eines Qualitätsmanagements (QM) in diesem Handlungsfeld im Bereich MN durch Nutzung des auf zentraler Ebene einzuführenden QM.

## Handlungsfeld 2: Verankerung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und im Bereich

12. Regelmäßige Treffen (mindestens 1 mal pro Semester und bei Bedarf) zwischen den Gleichstellungsbeauftragten des Bereichs (GGB) und dem Bereichssprecher sowie auf Fakultätsebene zwischen den GBF und den Dekanen zur Abstimmung über den Fortgang der Gleichstellungsarbeit. Über die Ergebnisse der Gespräche wird in den zuständigen Gremien berichtet und Rechenschaft abgelegt.
13. Regelmäßiger Austausch zwischen den GBF und den GGB über grundsätzliche Fragen der Gleichstellungsarbeit (mindestens 1 mal pro Semester). Über die Ergebnisse wird auf der Webseite Chancengleichheit im Bereich berichtet.
14. Sicherung des Austauschs zwischen den GBF und den jeweiligen Verantwortlichen über geplante Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten und in den zugehörigen SFBs, Graduiertenkollegs und Exzellenzclustern;
15. Teilnahme der GGB an den Sitzungen des Bereichskollegiums, wenn gleichstellungsrelevante Themen diskutiert werden; gleiches Vorgehen auf Fakultätsebene, wenn es analoge Gremien auf Fakultätsebene gibt; die gleichstellungsrelevanten Ergebnisse der Sitzungen des Bereichskollegiums und ggf. der analogen Gremien auf Fakultätsebene werden den jeweiligen GB als vertrauliche Informationen zur Kenntnis geben.
16. Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation zur Erhöhung der Akzeptanz und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und im Bereich MN.
17. Vergabe von finanziellen Mitteln aus dem Gleichstellungsfonds des Bereichs MN durch die GGB und die GBF für die Unterstützung aller Aktivitäten, die zur Wahrung von Chancengleichheit nach den verabschiedeten Richtlinien im Bereich MN dienen; regelmäßige Bewertung des Erfolgs der finanzierten Maßnahmen inklusive Rückkopplung der GB mit den Förderempfänger:innen) mit Schlussfolgerungen für die zukünftige Förderpraxis; Weiterentwicklung und Veröffentlichung der Richtlinien und eines Kriterienkatalogs für die Mittelvergabe sowie Erhöhung der Sichtbarkeit der geförderten Maßnahmen bzw. der eingesetzten Gleichstellungsmittel durch geeignete Mittel der Öffentlichkeitsarbeit.
18. Öffentliche Anerkennung der Arbeit der GB und angemessene individuelle Entlastung sowie Sach-Unterstützung der GB auf Bereichs- und Fakultätsebene, wobei auch generelle Lösungen auf Universitätsebene für Entlastung und Unterstützung der GB angestrebt werden.
19. Verankerung der Zuständigkeiten und Aufgaben der GGB und der GBF in einer Profilbeschreibung.

20. Einbeziehung der Angehörigen des Bereichs in die Umsetzung, Evaluierung und Fortschreibung des „Gleichstellungsplanes“.
21. Langfristige und transparente Gewinnung von Angehörigen des Bereiches für die Übernahme der Ämter der GB auf Fakultäts- und Bereichsebene.

### Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

22. Sensibilisierung der Angehörigen des Bereichs für die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.
23. Information der Angehörigen des Bereichs über unterstützende Maßnahmen, die auf zentraler Ebene im Rahmen des Handlungsprogramms „familiengerechte hochschule“ angeboten werden und Sicherung der Kommunikation zwischen den Gleichstellungsakteuren im Bereich und den zuständigen Verantwortlichen in der Universitätsleitung.
24. Vergabe von Gleichstellungsmitteln des Bereichs zur Unterstützung von Müttern und Vätern bei familiär bedingten Belastungen neben Studium und wissenschaftlicher Karriere sowie zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen.

### Handlungsfeld 4: Gender- und Diversityaspekte in Forschung und Lehre, Studium und Arbeitsprozess

25. Fortführung der öffentlichen Diskussion zum Phänomen „leaky pipeline“.
26. Bessere Unterstützung von Menschen mit Behinderungen im Studienbetrieb und im Arbeitsprozess.
27. Schulungsangebote für Lehrpersonen zur Ausgestaltung von Lehrveranstaltungen unter Beachtung von Diversität und Inklusion sowie zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei ungleichen sozialen Verhältnissen unter den Studierenden.
28. Verankerung gendersensibler Sprache in allen Arbeitsbereichen.

Zur Kontrolle der Umsetzung des „Gleichstellungsplanes“, insbesondere über die Annäherung an die Zielkorridore im Handlungsfeld 1, wird alle 3 Jahre jeweils zu Beginn einer neuen Wahlperiode des Bereichsrates bzw. der Fakultätsräte eine Analyse der Realisierung der geplanten Maßnahmen und ihres Erfolges durchgeführt mit Hilfe des QM auf zentraler und auf Bereichsebene. Beim Abschluss von Zielvereinbarungen mit der Universitätsleitung müssen die Randbedingungen zur Ermittlung der statistischen Daten klar definiert und kommuniziert werden. Unter der Leitung des Bereichssprechers bzw. den Verantwortlichen für Gleichstellungsfragen aus dem Bereichskollegium sollen dann jeweils Schlussfolgerungen für die Anpassung der Maßnahmen abgeleitet werden.