

**Gleichstellungskonzept
der Fakultät für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft (PPS-Fakultät)
der Universität Regensburg
(Stand: Juni 2017, beschlossen vom Fakultätsrat am 05.07.2017)**

0. Einleitung

Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern, wie im Artikel 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes verankert, hat in der gegenwärtigen Hochschulpolitik einen hohen Stellenwert. So wurde die Aufgabe, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Leitprinzip zu berücksichtigen und ihre tatsächliche Durchsetzung zu fördern, in die Präambel der Grundordnung von 2007 der Universität Regensburg integriert sowie im Leitbild der Universität Regensburg aufgenommen. Zudem wird im „Entwicklungsplan 2020“ der Universität Regensburg die Verbesserung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in allen Bereichen zu einem strategischen Ziel erklärt. Eine klare Definition der Ziele sowie der notwendigen gleichstellungspolitischen Vorgehensweise wird im „Gleichstellungskonzept 2013-2018“ der Universität Regensburg festgehalten. Diese Konzeptionen stellen die Grundlage der Ausgestaltung entsprechender Maßnahmen für die Fakultät für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft dar.

1. Situationsanalyse

Laut dem Genderdatenreport der Universität Regensburg für 2016 betrug der **Frauenanteil** in der PPS-Fakultät an den **Studierenden** 76,9 %, an den **Promotionen** 60,0 %, an **wissenschaftlichem Personal** 51,6 % und an den **Professuren** 46,7 % (W2: 100 %, W3: 42,9 %). Zwischen **2008 und 2016 habilitierten** an der Fakultät PPS 14 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, darunter drei Frauen – dies entspricht im Mittel einem Anteil von 21,4 %.

Mit den genannten Prozentangaben gehört die PPS-Fakultät im **universitätsinternen Vergleich** zu den Fakultäten mit dem höchsten Frauenanteil. Insbesondere bei den Studierenden und Promotionen zeigen sich über die letzten Jahre hinweg konstant hohe Frauenanteile. Allerdings besteht bei den Habilitationen noch Handlungsbedarf. Für das vorliegende Gleichstellungskonzept wird aus diesem Grund der Handlungsbedarf vorrangig im Bereich des Promotionsabschlusses und der Habilitationen gesehen. In den anderen Bereichen sollen die bisherigen Anstrengungen untermauert, Erreichtes verstetigt und neue Initiativen geschaffen werden.

2. Ziele

Im Gleichstellungskonzept der Fakultät für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft werden ausgehend von der Situationsanalyse folgende Ziele formuliert:

- Steigerung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen und Erhaltung des Frauenanteils in Bereichen mit hohem Frauenanteil,
- Verbesserung der Information zu frauenspezifischen Beratungs- und Förderangeboten,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit,
- Entlastung besonders engagierter Frauen in Funktionen und Ämtern,
- aktives Role-Modelling.

3. Maßnahmen

3.1 Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung des Frauenanteils

Die Situationsanalyse zeigt, dass der Anteil an Professorinnen in der Fakultät bereits über dem Universitätsdurchschnitt liegt. Dennoch ist es das Ziel, den Frauenanteil weiter zu steigern bzw. mindestens zu erhalten. Durch folgende Maßnahmen in verschiedenen Stadien von Berufungsverfahren soll dieses Ziel verfolgt werden:

- Zum Ausschreibungszeitpunkt werden geeignete Wissenschaftlerinnen durch den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Berufungskommission in Absprache mit der/dem Fakultätsfrauenbeauftragten gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.
- Bei der Besetzung der Berufungskommissionen wird nach Möglichkeit mindestens eine weitere stimmberechtigte Frau zusätzlich zur/zum Fakultätsfrauenbeauftragten (wenn möglich aus dem Bereich der Professorinnen) integriert.
- Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter wird darauf geachtet, gezielt externe fachkompetente Gutachterinnen anzusprechen.

Um den Gleichstellungsdefiziten bei wichtigen Entscheidungsprozessen entgegenzuwirken, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- In allen Instanzen, Gremien und Kommissionen der PPS-Fakultät wird auf eine angemessene Repräsentation von Frauen geachtet.
- Bei der Entsendung in wichtige fakultätsübergreifende Entscheidungsgremien (z.B. Universitätsleitung, Universitätsrat, Senat) werden gezielt Frauen berücksichtigt.

Bei der Situationsanalyse kristallisiert sich ein Gleichstellungsdefizit auf der Ebene der Habilitationen heraus, wohingegen auf anderen Ebenen des wissenschaftlichen Nachwuchses eine Erhaltung des Frauenanteils angestrebt werden sollte. Für eine gezielte Nachwuchsförderung (insbesondere auf der Habilitationsebene) werden folgende Maßnahmen angestrebt:

- Zur Steigerung des Anteils an Habilitandinnen ermutigen potentielle Betreuer und Betreuerinnen gezielt und verstärkt weibliche Wissenschaftlerinnen zur Habilitation und damit zum Eintritt in eine akademische Karriere.
- Bereits bestehende Förderinstrumente der Universität Regensburg (Finanzielles Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung, Bayerisches Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, Mentoring-Programm, Professorinnen-Programm etc.) werden weiterhin konsequent zur Förderung begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt.

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal liegt derzeit bei über 50%. Um diesen Anteil auch nach Neubesetzungen zu erhalten, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Bei der Ausschreibung von unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau wird die/der Fakultätsfrauenbeauftragte über die Ausschreibung informiert.
- Bei Bewerbungsgesprächen wird auf Beratungs- und Informationsmöglichkeiten durch die/den Fakultätsfrauenbeauftragte/n oder die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie für alle Personen hingewiesen, die sich für diese Stelle bewerben.

3.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Information von Frauen zu frauenspezifischen Beratungs- und Förderangeboten

Der Informationsweitergabe zu frauenspezifischen Beratungs- und Förderangeboten kommt bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts eine entscheidende Rolle zu. Zur Verbesserung der Informationspolitik werden folgende Maßnahmen etabliert:

- Ein Hinweis auf die Beratungsmöglichkeiten durch die/den Fakultätsfrauenbeauftragte/n, auf frauenspezifische Fördermöglichkeiten sowie auf weiterführende Angebote der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie der Universität Regensburg erfolgt durch die Professorinnen und Professoren. Entsprechende Informationen werden an beschäftigte Frauen sowie im Betreuungsverhältnis einer Qualifikationsarbeit stehende Frauen weitergegeben.
- Die/der Fakultätsfrauenbeauftragte führt eine E-Mail-Verteilerliste mit den Namen und E-Mail-Adressen der an Informationen zur Gleichstellung interessierten Mitarbeiterinnen und Wissenschaftlerinnen der Fakultät. Alle Frauen in der Fakultät werden explizit auf die Möglichkeit der Aufnahme in diesen Verteiler hingewiesen, damit auf diesem Weg ein direkter und verlustfreier Informationsfluss gewährleistet ist.
- Auf der Fakultätshomepage wird ein Menüpunkt „Frauenbeauftragte“ eingerichtet, der mit der Homepage der/des Fakultätsfrauenbeauftragten verlinkt ist. Auf dieser Internetseite werden aktuelle Informationen der/des Frauenbeauftragten, inklusive des Gleichstellungskonzepts, zugänglich gemacht.
- Die bereits bestehenden Netzwerkstrukturen für Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Qualifikationsstufen sollen ausgebaut und erweitert werden.

3.3 Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit

An der Universität Regensburg existieren bereits auf Hochschulebene etablierte Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit. Auf Fakultätsebene sollen folgende Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit beitragen:

- Bei der Organisation von zeitlichen Abläufen (z.B. Terminierung von Sitzungsterminen) wird darauf geachtet, dass sie mit familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen sind. Darüber hinaus wird auf die Möglichkeit der Kinderbetreuung durch den Familien-Service hingewiesen.
- Von Seiten der Professorinnen und Professoren wird werdenden Eltern aktiv ein Beratungsgespräch über einen koordinierten Aus- und Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Tätigkeit an der Fakultät angeboten. Bei Bedarf kann die/der Frauenbeauftragte der Fakultät in beratender Funktion hinzugezogen werden.
- Im Rahmen von dienstrechtlichen Vorgaben und der Vereinbarkeit mit dienstlichen Belangen werden flexible Arbeitszeitregelungen ermöglicht.

3.4 Maßnahme zur Entlastung besonders engagierter Frauen in Funktionen und Ämtern

Bei der Verfolgung des Ziels einer angemessenen Repräsentation von Frauen in Funktionen und Ämtern besteht die Gefahr, dass bei den in Frage kommenden Frauen Funktionen und Ämter gehäuft werden und es somit zu einer Mehrfachbelastung kommt. Um dennoch eine Ämterübernahme für Frauen attraktiv zu gestalten, werden in der Fakultät entsprechende individuelle Entlastungsmaßnahmen anvisiert. Im Zuge dessen wird auch die Entlastung der/des Frauenbeauftragten im Rahmen der von der Universitätsleitung vorgegebenen Möglichkeiten (Lehrdeputatsreduktion oder Einstellung einer SHK/WHK) sichergestellt.

3.5 Aktives Role-Modelling

Um positive Rollenbilder für den wissenschaftlichen Nachwuchs anzubieten, werden gezielt Fachwissenschaftlerinnen (Gastprofessorinnen oder andere qualifizierte Wissenschaftlerinnen) für Vorträge und Konferenzen eingeladen.

Zudem wird auf gendergerechte Sprache geachtet. So werden sämtliche offizielle Dokumente der Fakultät sowie die Homepage der Fakultät in gendergerechter Sprache formuliert.

4. Evaluation

Das Gleichstellungskonzept der PPS-Fakultät wird zum 31.12.2018 und anschließend im Zwei-Jahres-Turnus durch die/den Fakultätsfrauenbeauftragte/n und ihre/seine Stellvertreter/innen evaluiert. Im Zuge dieser Evaluation erfolgen eine Situationsanalyse sowie gegebenenfalls Änderungsvorschläge an den Fakultätsrat.