Gleichstellungsplan der Abteilung für Psychologie an der

Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft

2013-2015

Präambel 2
1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur 3
2. Prognose der zu besetzenden Stellen und Zielvorgaben 4
2.1 Tabelle: Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2013-2015) 5
3. Maßnahmen 6
3.1 Besetzung von Stellen 6
3.2 Partizipation in wissenschaftlichen Gremien 7
3.3 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen 7
3.4 Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung 9
3.5 Förderung von Studentinnen 9
3.6 Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt 10
4. Räumlichkeit und Finanzierung der Gleichstellungskommission 10
5. Fortschreibung und Bekanntmachung 10

Präambel

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Abteilung für Psychologie der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft steht auf der Basis des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG), der Empfehlungen des Wissenschaftsrats von 2012, den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld. Der Gleichstellungsplan der Abteilung für Psychologie hat den Abbau von Benachteiligungen von Frauen sowie die Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen zum Ziel. Als Grundlagen hierfür dienen die Bestandsanalyse zur Stellenbesetzung (siehe Tabelle im Anhang) sowie die Fassung des Gleichstellungsplans der Abteilung für Psychologie vom Mai 2010.

An der Verwirklichung dieser Zielsetzung durch die Fakultätsleitung wirken alle Mitglieder und Angehörige der Abteilung für Psychologie mit. Die LeiterInnen der Arbeitseinheiten tragen die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen. Außerdem bildet die Abteilung eine Gleichstellungskommission, die die Abteilung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages unterstützt und begleitet.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Bei der gegenwärtigen Beschäftigungsstruktur (Stichtag 30.06.2012) besteht eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen bei den regulär besetzten C4-/W3-Professuren. Eine derzeit von einer Professorin besetzte Stelle wird zum WS 2012/13 frei und soll nach Möglichkeit auch wieder mit einer Frau besetzt werden, um das Geschlechterverhältnis nicht noch zusätzlich zu verschlechtern (s. Zielvorgaben im Anhang). Auf der Ebene der C3-/W2-Professuren wurden die Zielvorgaben des letzten Gleichstellungsplans erreicht. Hier konnten wir die Zielvorgaben sogar übertreffen, da zwei der drei C3-/W2-Lehrstühle von Professorinnen geleitet werden. Auch die in der Abteilung verortete Juniorprofessur ist mit einer Frau besetzt. Von den seit 2010 zu besetzenden drei W2-Professuren sind zwei der Stellen mit Frauen und die dritte mit einem Mann besetzt worden.

Bei den Mittelbaustellen konnten die Zielvorgaben in den letzten drei Jahren nur teilweise erreicht werden. Bei den Drittmittelstellen sind 13 von 17 Stellen mit Frauen besetzt. Dies zeigt, dass die Zielvorgaben in diesem Kontext eindeutig erreicht wurden. Dies ist nicht der Fall bei den Haushaltsstellen (E13/E14): Angestrebt war ein Frauenanteil von 75% bei den Teilzeit- und Vollzeitstellen, um den Geschlechterproporz, der sich im Studium und auch in den Promotionszahlen zeigt, beizubehalten. Bei den Teilzeitstellen liegt der Frauenanteil momentan bei 66% und bei den Vollzeitstellen sogar nur bei 43%. Auch wenn sich diese prozentualen Angaben zumindest bei den Vollzeitstellen auf eine recht kleine Gesamtzahl an verfügbaren Stellen beziehen, ist die Zielvorgabe hier doch eindeutig nicht erreicht. In den kommenden drei Jahren soll daher verstärkt versucht werden, für diese E13/14 Stellen qualifizierte Frauen zu gewinnen. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben und wissenschaftlichen Mitarbeitern aus Studienbeitragsmitteln und Qualitätsverbesserungsmitteln sind zum Stichtag alle Stellen mit Frauen besetzt.

Auch bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften wurden die Zielvorgaben erreicht, da diese Stellen jeweils zu ca. 76% mit Frauen besetzt sind. Dies entspricht in etwa dem Geschlechterproporz unter Studierenden der Psychologie. Insgesamt schlossen 175 Personen im Jahre 2011 erfolgreich ihr Studium ab, 83% davon waren Frauen. Auch die Zahlen bei Promotionen sind äußerst erfreulich. Insgesamt promovierten im Jahr 2011 zwei Männer und sieben Frauen. Habilitationen gab es in diesem Zeitraum keine. Möglicherweise zeigt sich bei

der Zahl der Promovendinnen ein Erfolg der im abgelaufenen Berichtszeitraum durchgeführten Förderung von promovierenden (und habilitierenden) Frauen (siehe unten Punkt 3.3.1 und 3.3.2). Insgesamt zeigt sich beim wissenschaftlichen Nachwuchs, dass sich die Geschlechterverteilung aus dem Studium mit einem deutlichen Frauenüberhang bis zu den Promotionen durchzuziehen scheint.

2. Prognose der zu besetzenden Stellen und Zielvorgaben

Durch die Berufung von zwei Frauen auf die in den Jahren 2010 bis 2012 insgesamt drei zu besetzenden Professuren konnte das bestehende Ungleichgewicht bezüglich der Geschlechterverteilung zumindest bei den W2-Stellen ausgeglichen werden. Das generelle Ziel der Abteilung ist eine Geschlechtergleichverteilung. Nach dem derzeitigen Stand (Stichtag 30.06.2012) wird in den nächsten drei Jahren eine W3-Professur vakant. Da diese Professur bisher von einer Frau besetzt wurde, strebt die Abteilung ebenfalls die Berufung einer Professorin an.

Bei den Mittelbaustellen wurden die Zielvorgaben nicht erreicht. Frei werdende Stellen sollen entsprechend mit Frauen besetzt werden, um den Zielvorgaben zukünftig gerecht zu werden. Die Zielvorgabe des Frauenanteils liegt sowohl bei den Teilzeit- als auch bei den Vollzeitstellen bei ca. 71%. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben aus Studienbeitragsmitteln und Qualitätsverbesserungsmitteln liegt der Frauenanteil derzeit bei 100%. Obwohl wir dies generell begrüßen, sehen wir diese Situation durchaus kritisch, insbesondere vor dem Hintergrund, dass Lehrkräfte für besondere Aufgaben durch das stellenbedingte hohe Lehrdeputat weniger Zeit für ihre akademische Weiterqualifikation zur Verfügung haben.

Die Abteilung für Psychologie berücksichtigt daher die Empfehlungen des Wissenschaftsrats, dass Frauen nicht häufiger als Männer auf befristete und weniger gut dotierte Stellen rekrutiert werden sollten, die letztlich keine hinreichenden Bedingungen für eine weitere Karriereentwicklung bieten. Wir streben daher auch bei diesen Stellen einen prozentualen Frauenanteil von ca. 70% an.

Bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften soll der momentane Geschlechterproporz in etwa beibehalten werden.

2.1 Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2013 bis 2015)

	Bestand				Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.12			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2015 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2015 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %			
W3 / C4	7	2	22	1	1	22
W2 / C3	1	2	66	0	0	66
A14 a. Z. / C2	0	0	0	0	0	0
A13 a. Z. / C1	3	1	25	0	0	25
W1 (Juniorprof.)	0	1	100	0	0	100
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	0	0	0	0	0	0
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	3	0	0	0	0	0
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	0	0	0	0	0
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	4	3	43	7	5	71
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	7	14	66	21	15	71
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr.+ Qualitätsverbess. Vollzeit	0	0	0	0	0	0
Lehrkr. f. bes. Aufg. und wiss. MA aus Studienbeitr. + Qualitätsverbess. Teilzeit	0	10	100	10	7	70

E 13/14 / IIb-I Drittm.	4	13	76	17	13	76
Professurvertretungen	1	0	0	1	1	100
WHK	9	20	69	29	22	76
SHK	11	36	77	47	36	77
Abschluss Studium	29	146	83			
Abschluss Promotion	2	7	78			
Abschluss Habilitation	0	0	0			

3. Maßnahmen

3.1 Besetzungen von Stellen

Alle Ausschreibungen erfolgen unter Verwendung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats (TEQ-Prädikat) und des audits familiengerechte Hochschule. Alle zu besetzenden Stellen mit einer Laufzeit von mehr als einem halben Jahr sind auszuschreiben. Im Rahmen der durch Strategien der Universität vorgegebenen Strukturanpassungen sowie Vorgaben, die durch die angestrebte Homogenität der Studiengänge in Psychologie in Deutschland entstehen, sollen auch Überlegungen angestellt werden, Anpassungen der Denominationen neu ausgeschriebener Professuren hinsichtlich von Genderaspekten zu überprüfen.

Stellenbesetzung und Personalauswahl obliegt den LeiterInnen der Arbeitseinheiten. Die Abteilung Psychologie zeigt bereits großes Engagement und Aufgeschlossenheit bezüglich Gleichstellungsfragen, was zu großen Teilen durch die bisherigen Zahlen belegt ist. Daher soll das Bewusstsein für Gleichstellungsaspekte bei den LeiterInnen der Arbeitseinheiten weiterhin gestärkt werden, etwa durch Maßnahmen wie das regelmäßige und aktive Einbringen von

Gleichstellungsthemen im Abteilungsausschuss und weiteren Gremien der Abteilung für Psychologie. Neben der Teilnahme der Gleichstellungskommission bei sämtlichen Stellenbesetzungsverfahren sollen desweiteren Frauen vermehrt zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, da sie zwar häufig geringer unter den Bewerbern vertreten sind, aber überproportional erfolgreich sind, wenn sie zu Gesprächen eingeladen werden. Zusätzlich sind die LeiterInnen der einzelnen Arbeitseinheiten aufgefordert, systematisch, gezielt und intensiv nach Bewerberinnen zu suchen und qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufzufordern.

3.2 Partizipation in wissenschaftlichen Gremien

Aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen bei den Professuren und aufgrund des Bemühens dennoch bei allen Berufungskommission und in allen weiteren wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Gremien eine Beteiligung von Frauen von ca. 40% zu erreichen (siehe Empfehlungen des Wissenschaftsrats), müssen Frauen in Gremien und vor allem in Berufungskommissionen der Abteilung Psychologie überproportional häufig vertreten sein. Besonderes Engagement sollte daher auch im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) belohnt werden. Die Abteilung für Psychologie beschließt daher, dass Professorinnen, die besonders viel Gremienarbeit leisten und an vielen Berufungskommissionen teilnehmen, bei der Mittelverteilung besonders berücksichtigt werden. Konkret soll dies so aussehen, dass Professorinnen, die einen Punktwert im oberen Drittel der Verteilung hinsichtlich der Gremienarbeit erreichen und 5 Punkte durch die Teilnahme an Berufungskommissionen erzielen, zusätzliche 5 Punkte zugewiesen bekommen.

3.3 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.3.1 Förderung von Promovendinnen

Die Förderung von Promovendinnen aus den Arbeitseinheiten der Abteilung für Psychologie hat sich als erfolgreich erwiesen. Für die kommenden drei Jahre beabsichtigt die Abteilung daher, die finanzielle Förderung von bis zu 250,– € jährlich (z.B. für die Durchführung von Experimenten oder den Besuch von Tagungen) beizubehalten. Entsprechende Anträge sind formlos mit Beilegung der entsprechenden Quittungen an die Haushaltssachbearbeitung der Abteilung Psychologie zu stellen. Weiterhin soll qualifizierten Studentinnen in der Phase des

Studienabschlusses gezielt das Angebot einer Promotion gemacht werden. Die Abteilung für Psychologie verpflichtet sich, Voraussetzungen und Ziele einer Promotion bekannt zu machen. Durch den verstärkten klinischen Schwerpunkt und die postgraduierte Ausbildung in Psychotherapie soll versucht werden, die Vereinbarkeit von Therapieausbildung und Promotion innerhalb der Abteilung zu verbessern.

3.3.2 Förderung von Habilitandinnen

Besonders im Bereich der Habilitationen erscheint zukünftig eine besondere Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich in einer Arbeitsgruppe der Abteilung für Psychologie habilitieren wollen, notwendig zu sein, da die bisherigen Ausschreibungen gezeigt haben, dass sich meist deutlich mehr Männer als Frauen auf ausgeschriebene Professuren beworben haben. Deshalb soll qualifizierten promovierten Wissenschaftlerinnen gezielt die Möglichkeit zur Habilitation geboten werden, um auf diese Weise die Zahl der Habilitandinnen zu erhöhen. Die Abteilung für Psychologie will die Forschungsarbeiten im Rahmen einer geplanten Habilitation für die gesamte Dauer der Qualifikationsphase mit einem Betrag von bis zu 250,– € jährlich fördern (z.B. für die Durchführung von Experimenten oder den Besuch von Tagungen). Dies gilt auch für Habilitandinnen auf Drittmittelstellen, sofern Mittel für diese Zwecke nicht durch das Drittmittelprojekt selbst gedeckt sind. Entsprechende Anträge sind formlos mit Beilegung der entsprechenden Quittungen an die Haushaltssachbearbeitung der Abteilung Psychologie zu stellen. Zusätzlich sind die Arbeitseinheiten verpflichtet, für Habilitandinnen auf Haushaltsstellen jeweils ein Viertel eines Pro-Kopf-Anteils der jährlich ausgewiesenen Sachmittel für Qualifikationszwecke zur Verfügung zu stellen.

3.3.3 Angebot von geschlechtsspezifischen Forschungsarbeiten

Das Themenangebot für Forschungsarbeiten liegt in der Verantwortung der einzelnen Arbeitseinheiten. Die MitarbeiterInnen und LeiterInnen der Arbeitseinheiten der Abteilung für Psychologie sind dazu aufgefordert, Forschungsarbeiten mit Bezug zur Gender-Thematik zu vergeben und zu betreuen. So könnte beispielsweise erforscht werden, welche Bedingungen Frauen von einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung abhalten und wie man sie unterstützen oder entsprechende Gegenmaßnahmen entwickeln könnte.

3.3.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss gewährleistet sein. Neben den gesetzlichen Maßnahmen des Mutterschutzes, der Elternzeit für Mütter und Väter, der garantierten Weiterbeschäftigung nach Elternzeit ist die Beschäftigung so zu gestalten, dass sich in den Bereichen Familie und Beruf keine Nachteile für Frauen ergeben. Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Studiendauer und bei der Evaluierung des Studiums angerechnet, sie werden bei Einstellungsverfahren und im Hinblick auf Qualifikationszeiten berücksichtigt. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern soll auch während einer Beurlaubung wegen Elternzeit die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskolloquien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u. ä. teilzunehmen. Auch Studentinnen, die nach der Geburt ihres Kindes ihr Studium wieder aufnehmen wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Einschränkung tun können. Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. Vor allem im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achtet die Fakultät darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen und dass Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen in ausreichender Zahl zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (in der Regel 8.00 bis 16.00 Uhr) liegen.

3.4 Förderung von Mitarbeiterinnen in der Technik und Verwaltung

Die Abteilung für Psychologie setzt die im universitären Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung genannten Maßnahmen um. Dazu gehört u.a. die Ermöglichung zur Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und die frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen.

3.5 Förderung von Studentinnen

Es gehört zur Aufgabe der Abteilung, Studentinnen in ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu fördern. So sollen beispielsweise die MitarbeiterInnen und LeiterInnen der einzelnen Arbeitseinheiten interessierte und qualifizierte Studentinnen auf die Möglichkeit

einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation ansprechen und sie entsprechend beraten. Auch die GK bietet bei Bedarf eine Sprechstunde an, in der sich Studierende informieren oder beraten lassen können.

3.5.1 Angebot geschlechts- oder frauenspezifischer Abschlussarbeiten

Die Abteilung bietet Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten an, die geschlechts- oder frauenspezifische Thematiken bearbeiten. Das Themenangebot für Forschungsarbeiten liegt in der Verantwortung der einzelnen Arbeitseinheiten. Die MitarbeiterInnen und LeiterInnen sind dazu aufgefordert, geschlechtsspezifische Abschlussarbeiten zu vergeben und zu betreuen, insofern diese kompatibel mit den eigenen fachlichen Qualifikationen und Forschungsinteressen sind.

3.5.2 Angebot von Lehrveranstaltungen

Die Abteilung für Psychologie gewährleistet ein ausreichendes Maß an Lehrveranstaltungen mit geschlechts- oder frauenspezifischer Thematik und erteilt ggf. geeignete Lehraufträge oder Gastprofessuren vornehmlich an Frauen. Auch studentische Initiativen zur Durchführung von Lehrveranstaltungen mit geschlechts- oder frauenspezifischer Thematik können unterstützt werden. Dabei ist auch zuzulassen, dass eine Veranstaltung mit angemessener Begründung nur für Studentinnen angeboten wird. Diese Veranstaltungen sind als zusätzliche Veranstaltungen zu verstehen, die das vorhandene Lehrangebot erweitern. Von dieser Regelung sind Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen ausgenommen. Eine Vergabe von Leistungspunkten in diesen Veranstaltungen ist in der Studienstruktur von 2002 fest etabliert. Eine Vergabe von Leistungspunkten für einzelne Veranstaltungen ist in der Studienstruktur von 2011 leider nicht mehr möglich.

3.6 Maßnahmen zur Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Abteilung unterstützt mit Nachdruck die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und in der Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen.

4. Räumlichkeit und Finanzierung der Gleichstellungskommission

Der GK soll von der Abteilung für Psychologie mindestens ½ Raum für die Kommissions- und Beratungsarbeit zur Verfügung gestellt werden. Dieser Raum soll der GK halbtags zur Nutzung zur Verfügung stehen. Anfallende Kosten für Büromaterial und sonstigen Geschäftsbedarf (z. B. Druckkosten) der GK werden von der Abteilung getragen.

5. Fortschreibung und Bekanntmachung

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 3 Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Der Gleichstellungsplan wird allen Mitgliedern der Abteilung in schriftlicher Form bekannt gemacht und auf der Homepage der Abteilung für Psychologie veröffentlicht.