

**POSITIONSPAPIER 2020-2022
ZUR FÖRDERUNG VON GLEICHSTELLUNG UND
DIVERSITÄT**

FAKULTÄT NACHHALTIGKEIT

STAND 28.05.2020

1. UNSERE VISION

Wir fördern ein integratives Umfeld an der Fakultät, in dem sich jeder Mensch willkommen und mit Respekt behandelt fühlt. Wir fordern die Reflexion eigener Privilegien und regen zu transparenter und gewaltfreier Kommunikation zwischen den Mitgliedern der Fakultät an. Wir handeln gemeinsam gegen Rassismus, Sexismus und alle anderen Formen diskriminierendes Verhaltens. Daher verstehen wir intersektionale* Perspektiven, Sichtbarkeit, Reflexion und Empowerment als wesentliche Treiber für eine inklusive Umgebung.

Aus unserer Sicht beinhaltet die Reflexion des eigenen Handelns u.a. Wissen über eigene Vorurteile und Machtverhältnisse zu haben, sowie verantwortungsbewusstes Handeln aller Mitarbeitenden und Studierenden.

Wir bitten vor allem Personen der Führungsebene hier eine Vorbildfunktion einzunehmen und in den Arbeitsgruppen, sowie Lehr- und Betreuungssituationen sensibel mit Machtverhältnissen umzugehen d.h. vor allem gegenüber weniger privilegierten bzw. marginalisierten Personengruppen in der Wissenschaft und denjenigen mit eigenen Diskriminierungserfahrungen. Daher ermutigen wir jede*n in der Fakultät dazu, über eigene Privilegien und Machtpositionen nachzudenken, sich auszutauschen und entsprechend zu handeln!

2. UNSERE SECHS ZIELBEREICHE

| Ziele | Maßnahmen |
|---|---|
| 1. Erhöhung der Zahl von Frauen, internationalen regulären Professuren, sowie von Menschen die von Intersektionalität* betroffen sind in höheren Positionen. | <p>1.1 Die Aufmerksamkeit soll auf besondere Expertise nationaler und internationaler Wissenschaftler*innen gerichtet werden, die sich selbst als Teil einer oder mehrerer der folgenden Gruppen definieren: Frauen, Inter* oder Trans* oder nicht-binäre Menschen, Schwarze¹ Menschen, Indigene¹, People of Color¹, Menschen mit Behinderung, Menschen mit religiösem Glauben, Menschen aus Familien ohne akademische Ausbildung, Menschen die aufgrund sexueller Orientierung, Herkunft etc. Diskriminierung erfahren haben. Diese Aufmerksamkeit soll vor allem dazu führen, dass Ausschreibungen von neuen Professuren über das eigene Netzwerk hinaus, von den Mitgliedern in der Berufungskommission, allen weiteren Professor*innen und dem Dekanat, verteilt werden.</p> <p>1.2 Der Kurs "Why gender and diversity matters" im Promotionsstudium wird starten. Der Kurs wird Teil des Ethikstranges sein und ein Lehrbeauftragte wird hierfür als Experte angestellt (mittels Lehrauftrag).</p> <p>1.3 Wir versuchen drei bis vier Berufungsverfahren für Langzeitprofessuren bis 2025 mit Professorinnen zu besetzen.</p> <p>1.4 In den Ausschreibungen für neue Professor*innen soll im Text ersichtlich werden, dass die Angabe von Eltern- und Betreuungszeiten dazu führt die Leistungen relativ zu den Möglichkeiten zu bewerten und nicht als Tendenz</p> |

| | |
|---|---|
| | genommen wird zukünftiges Fehlen bzw. weiteren Eltern- und Betreuungszeiten abzuleiten. |
| 2. Förderung von gender- und diversitätsbezogener inter- und transdisziplinärer Forschung. | Erhöhte Integration von Querschnittsthemen zu Gender und Diversität für die Wissenschaftsinitiative Nachhaltigkeit in inter- und transdisziplinärer Forschung durch die Sammlung von Daten zum Gender- und Diversitätsbezug der nachhaltigkeitswissenschaftlichen Forschung der Fakultät (z.B. Entwicklung veröffentlichter Artikel zum Thema Gender der letzten fünf Jahre). |
| 3. Gender- und diversitätsgerechte Beteiligungskultur, bezogen auf Kommissionen und Verwaltungsorgane. | <p>3.1 Entwicklung einer heterogenen Gruppe von Menschen in der Verwaltung und auf höheren hierarchischen Stufen, wie z. B. Professor*innen, Leitungen von Instituten und Honorardoktorand*innen und -professor*innen, indem die Repräsentation von Menschen erhöht wird die sich selbst definieren als: Frauen, nicht-binär, Inter* oder Trans*, Menschen die Rassismus erleben (Schwarze, Indigene, People of Color) oder weitere Formen von Diskriminierung bezogen auf ihre Religion, Fähigkeiten, sexuelle Orientierung oder Klasse – insbesondere werden Menschen ermutigt sich zu beteiligen, die von mehreren solcher Diskriminierungen oder Benachteiligungen betroffen sind (Intersektionalität*)</p> <p>Es sollen gezielt bestimmte Mitglieder der Fakultät dazu motiviert werden, sich für den Fakultätsrat 2022 wählen zu lassen. In zwei von sechs Instituten soll die Leitungsfunktion von Menschen der oben genannten Personengruppen ausgehen, hierbei ist es auch möglich als Tandem zu leiten (Leitung, Co-Leitung).</p> |
| 4. Gender und diversitätsgerechte Beteiligungskultur bezogen auf Studium und Lehre | <p>4.1. E-Mail zum Beginn des Semesters: Vorschlag, Seminare zum Gender-Diversitäts-Zertifikat durchzuführen.</p> <p>4.2 Entwicklung von Lehrmaterialien, um mindestens in einer Sitzung das eigene Seminarthema auf Gender- und Diversitätsaspekte beziehen zu können. Erstellung erfolgt in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der Leuphana.</p> <p>4.3 Im Austausch mit Lehrenden und Studierenden sollen Themen zu Gleichheit, Diversität und Antidiskriminierung adressiert werden, z. B. in den zusätzlichen Qualitätszirkeln zu Gender und Diversität. Es soll die Option einer studentischen Vertretung der dezentralisierten Gender- und Diversitätsarbeit der Fakultät an die Studierenden kommuniziert werden.</p> |
| 5. Die Reflexion über eigene Privilegien und Werte fördern sowie zur transparenten und gewaltfreien | Organisation oder Durchführung von mindestens einer Sensibilisierungsmaßnahme (der Fakultät oder der Leuphana), z.B. zu Gender und Diversität: Trainings, Qualitätszirkel, Workshops etc. innerhalb eines Jahres für (im besten Fall) alle hierarchischen Stufen, insbesondere aber für |

| | |
|---|---|
| Kommunikation anregen. | höhere hierarchische Stufen (Professor*innen und alle anderen Leitungen in Verwaltung, Forschung und Lehre). |
| 6. Gemeinsames Handeln gegen Rassismus, Sexismus und alle anderen Formen diskriminierenden Verhaltens. | <p>6.1 Entwicklung eines Verhaltenskodex oder Vertrauenskodex mit den Fakultätsmitgliedern für jede*n, der*die involviert ist in Lehre/ Betreuung/ Leitenden Abteilungen/ Instituten/ Arbeitsgruppen etc. (Kombination dieser Maßnahme mit Zielbereich 5).</p> <p>6.2 Innerhalb der von der Fakultät veranstalteten „Sustainability Science Lectures“ – ein bereits existierendes Format offener Präsentationen – wird mindestens ein Vortrag im Jahr sich auf das Thema Diversität beziehen und die Einladung eine*r Nachhaltigkeitswissenschaftler*in, der*die zu einer Minderheit gehört verstärkt angegangen. Der Vortrag kann von einer Podiumssitzung/-diskussion begleitet sein, thematisch z.B. inwieweit die Zugehörigkeit zu einer Minderheit die Karriere beeinflusst hat.</p> <p>6.3. Bis 2021: Erzähl deine Geschichte – junge Wissenschaftler*innen in der Covid-19 Zeit. Leider treffen Krisen, wie Covid-19, benachteiligte Gruppen und Minderheiten schwerer. Wir können in den Nachrichten verfolgen, wie Rassen- und Klassenunterschiede sich in der Morbiditäts- und Mortalitätsrate von Covid-19 widerspiegeln. Besonders Wissenschaftlerinnen zum Beginn ihrer Karriere, sowie junge Wissenschaftler*innen, die zu gefährdeten Gruppen und Minderheiten gehören, könnten ebenso die am stärksten betroffenen in höheren Bildungshierarchien sein. Wir wollen gemeinsam Aufmerksamkeit dafür schaffen, indem wir jede*m der Fakultät, die*der sich beteiligen möchte, die Chance geben, ihre*seine Geschichten zu teilen und ihre*seine Schwierigkeiten sichtbar zu machen (z. B. auf der Webseite und in anderen Formaten).</p> <p>6.4 Bis 2022: Sichtbarkeit von “Lebensgeschichten”: Diversität sichtbar machen durch Interviews (Videos) von zwei bis drei Professor*innen der Fakultät, ähnlich dem was die Royal Society macht. Die Interviewten können ihre Erfahrungen dazu teilen, eine Minderheit in der Wissenschaft zu sein, zu Einflüssen aus ihrer Kindheit, Freude und Wichtigkeit von Wissenschaft, sowohl für sich selbst als auch für die größere Gemeinschaft.</p> <p>Für 6.3 und 6.4 werden wir uns mit der Universitätskommunikation und / oder dem Gleichstellungsbüro der Leuphana in Verbindung setzen, um Ideen zu diskutieren.</p> |

3. PERSONELLE ZIELE IN ZAHLEN

| Wissenschaftliche Karrierestufen | Ist – Stand (31.12.2019) | | | | Ziel bis 2022 (und darüber hinaus) | |
|--|--------------------------------|----------------|---------------------------------------|------|---------------------------------------|-------------------------|
| | Daten Studierende WS 2019/2020 | | Daten Absolvent*innen Akad. Jahr 2018 | | | |
| Geschlechteranteile** | Absolut | | in Prozent | | in Prozent | |
| | W | M | W | M | W | M |
| 1. Leitungen Dekanate | 1 | 2 | 33,3 | 66,7 | im Mittel 50 | im Mittel 50 |
| 2. Leitung Institute/Zentren | 0 | 8 | 0 | 100 | 50 | 50 |
| 3. Regelprofessuren W2/W3 | 5 | 16 | 23,8 | 76,2 | 40 | 60 |
| 4. Professuren auf Zeit (Senior- und Verwaltungsprofessuren) | 1 | 2 | 33,4 | 57,0 | | |
| 5. Juniorprofessuren mit/ohne Tenure Track | 3 (ein Tenure) | 3 (ein Tenure) | 50,0 | 50,0 | 50 | 50 |
| 6. Nachwuchsgruppenleitungen | 0 | 1 | - | 100 | 50 | 50 |
| 7. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen | 63 | 47 | 57,2 | 42,8 | 50 | 50 |
| 8. Ehren- und Honorarprofessor*innen | 3 | 19 | 15,0 | 85,0 | zukünftig 50 im Wechsel | zukünftig 50 im Wechsel |
| 9. Promotionsstudierende ² | 86 | 44 | 66,2 | 33,8 | momentan kein Bedarf | momentan kein Bedarf |
| 10. Masterstudierende ² | 115 | 46 | 71,4 | 28,6 | momentan kein Bedarf | momentan kein Bedarf |
| 11. Bachelorstudierende ² | 645 | 233 | 73,5 | 26,5 | momentan kein Bedarf | momentan kein Bedarf |
| 12. Absolvent*innen ³ | 160 | 72 | 69,0 | 31,0 | momentan kein Bedarf | momentan kein Bedarf |
| 13. nicht wissenschaftliches Personal | 26 | 2 | 93,0 | 7,1 | ausgeglichenes Verhältnis | |

**Wir beziehen uns hierbei auf das zugeordnete biologische Geschlecht und nicht auf das Selbstgewählte. Zahlen zu Inter* Menschen sind zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht erhoben. Zusätzlich weisen wir darauf hin, dass die binäre Darstellung von Geschlecht eine Vereinfachung ist und nicht die gesamte Vielfalt aufzeigt und somit deren Sichtbarkeit minimiert.

Quellen

Oxford dictionary (2020): Intersectionality. Online unter: <https://www.oed.com/view/Entry/429843>

Royal Society (2014): A picture of the UK scientific workforce. Online unter: <https://royalsociety.org/topics-policy/diversity-in-science/uk-scientific-workforce-report/>

Royal Society (2019): Inspiring Scientists: Diversity in British Science. Online unter: <https://royalsociety.org/topics-policy/diversity-in-science/inspiring-scientists/>

¹New York Times (2014): “The case for Black with a capital B”, available under: <https://www.nytimes.com/2014/11/19/opinion/the-case-for-black-with-a-capital-b.html?auth=login-email&login=email>

or Amnesty International Deutschland: Glossar für diskriminierungssensible Sprache <https://www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache>

²Daten abrufbar unter:

https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/INTRANET/Informationen/statistik_und_zahlenspiegel/Studierende/WiSe_19-20/20192_STUD_Fak_01.pdf

³Daten abrufbar unter:

https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/INTRANET/Informationen/statistik_und_zahlenspiegel/Datencockpit/2019/Datencockpit_STUD_18022020.pdf

Danksagung

Vielen Dank an das Gleichstellungsbüro der Leuphana für eure Unterstützung durch Diskussionen zu allen Facetten von Gender und Diversität. Vielen Dank auch an den Dekan der Fakultät Henrik von Wehrden, der diesen Themen immer wieder Priorität gibt, somit Räume entstehen, um neue Maßnahmen zu entwickeln und eigene Privilegien zu reflektieren.

Bei Bedarf des Austausches, Fragen oder Anregungen zu den Themen Gender, Diversität, Diskriminierung, stehen wir gerne als Ansprechpersonen zur Verfügung:

Pro-Dekanin für Internationalisierung und Diversität

Prof. Dr. Berta Martin-Lopez

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Nachhaltigkeit:

Dr. Fabienne Gralla,

Dr. Agnes Friedel (Stellvertretung)

Prof. Dr. Jacqueline Loos (Stellvertretung)

Leuphana Universität Lüneburg

Fakultät Nachhaltigkeit

» <https://www.leuphana.de/einrichtungen/fakultaet/nachhaltigkeit>