

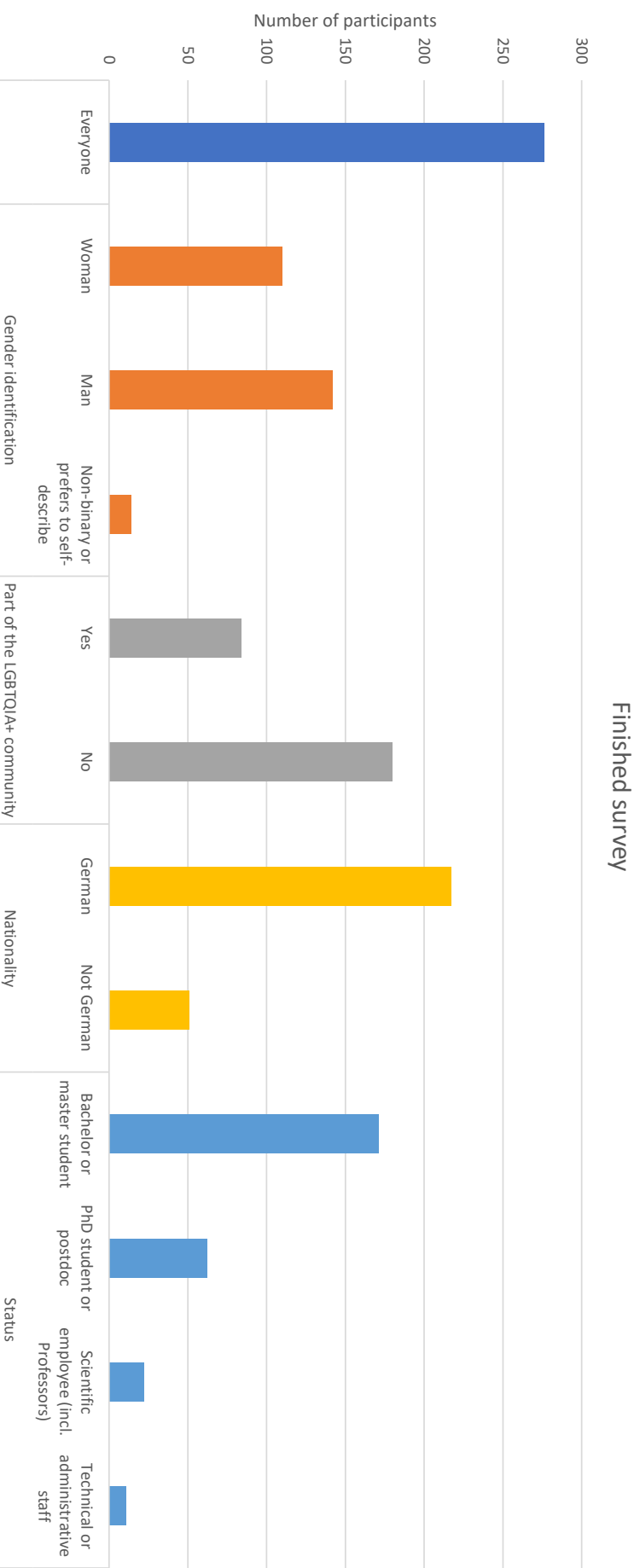
Equality-Survey

Physics/Astro 2025

Demographics

Who participated in the survey

Demographics

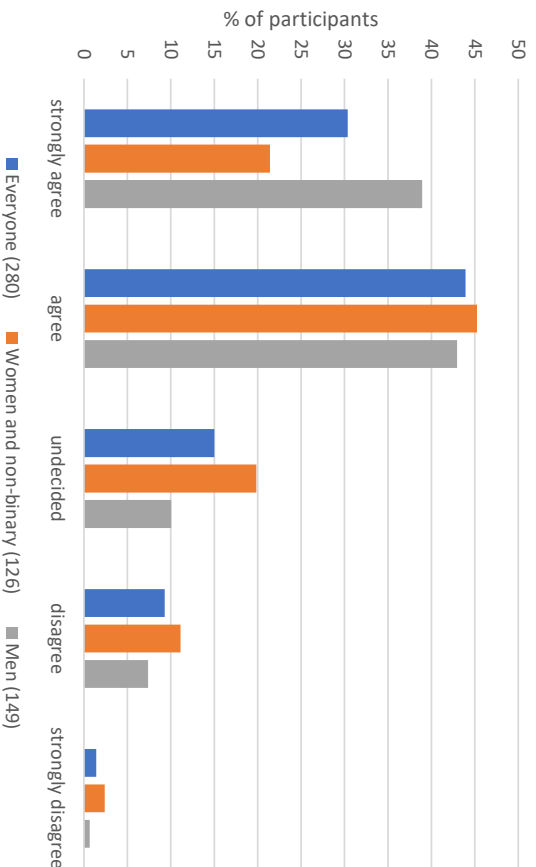


Feeling safe at University of Bonn

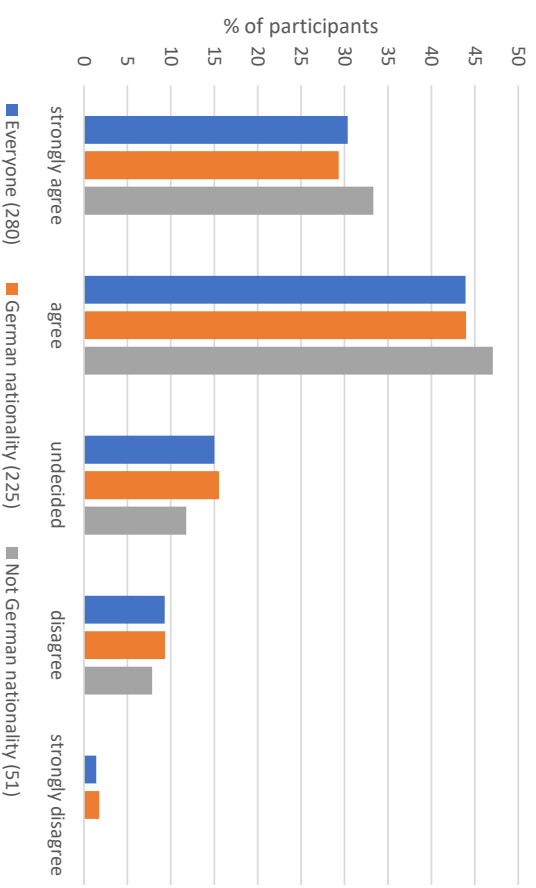
How much do survey participants agree to feeling safe to express ideas and concerns and to being comfortable expressing their authentic self

I feel safe to express ideas and concerns (Gender identity and nationality)

I feel safe to express ideas and concerns, speak up when I have questions and admit mistakes without fear of negative consequences in my study and/or work environment at the University of Bonn.
Gender identity



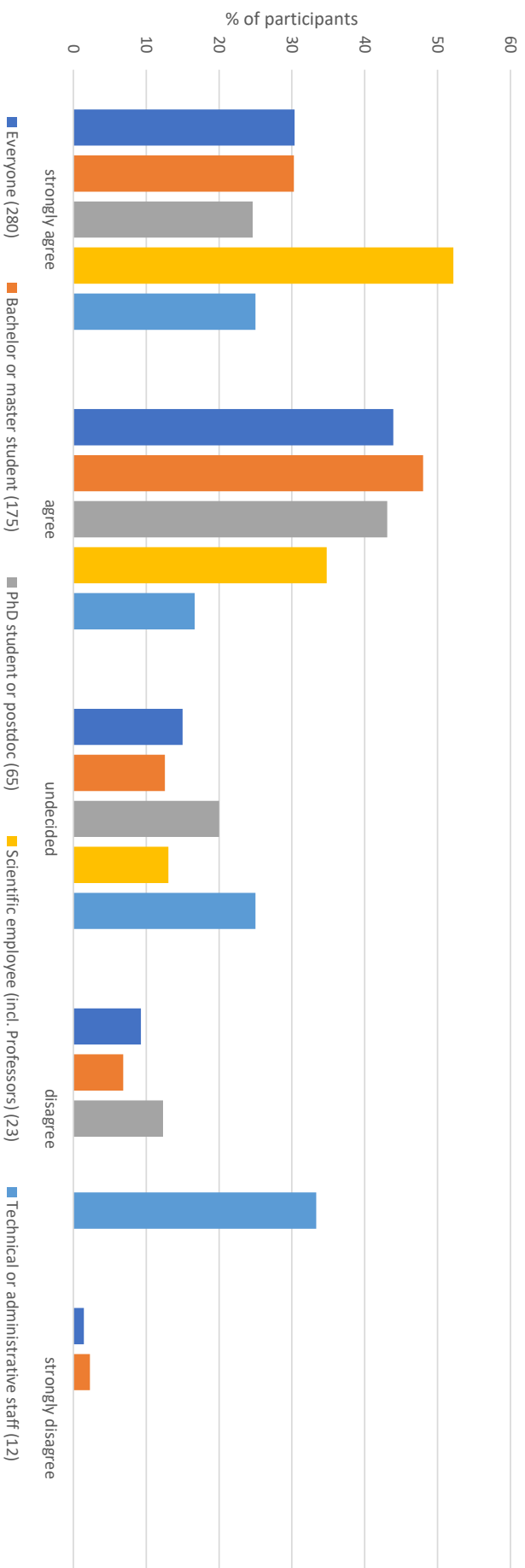
I feel safe to express ideas and concerns, speak up when I have questions and admit mistakes without fear of negative consequences in my study and/or work environment at the University of Bonn.
German nationality



I feel safe to express ideas and concerns (Status at Uni Bonn)

I feel safe to express ideas and concerns, speak up when I have questions and admit mistakes without fear of negative consequences in my study and/or work environment at the University of Bonn.

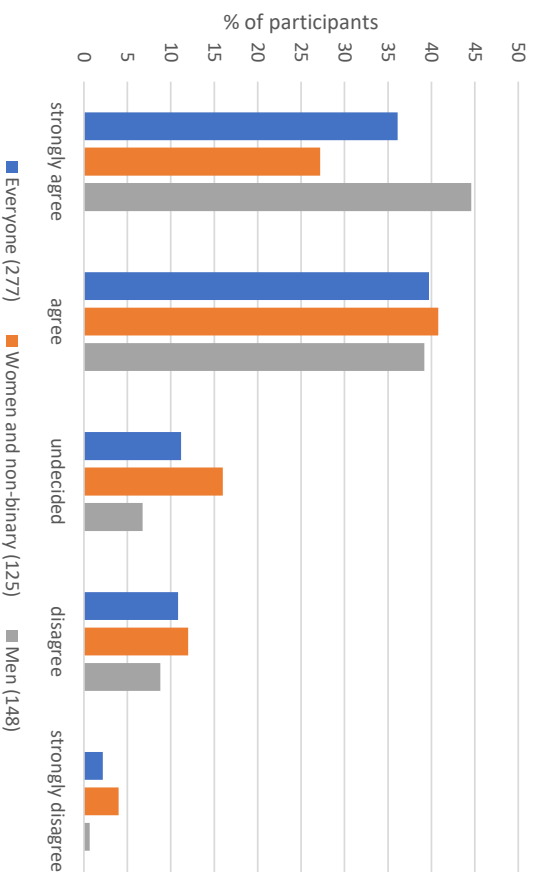
Status at University of Bonn



I feel safe being my authentic self (Gender identity and nationality)

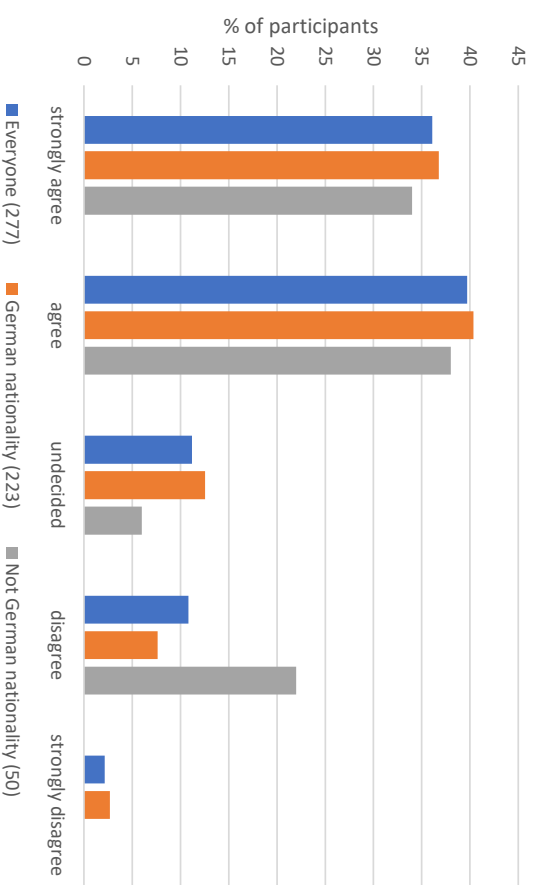
I feel comfortable being my authentic self in my study
and/or work environment at the University of Bonn. I do
not feel the need to modify how I express myself to fit
in.

Gender identity



I feel comfortable being my authentic self in my study
and/or work environment at the University of Bonn. I do
not feel the need to modify how I express myself to fit
in.

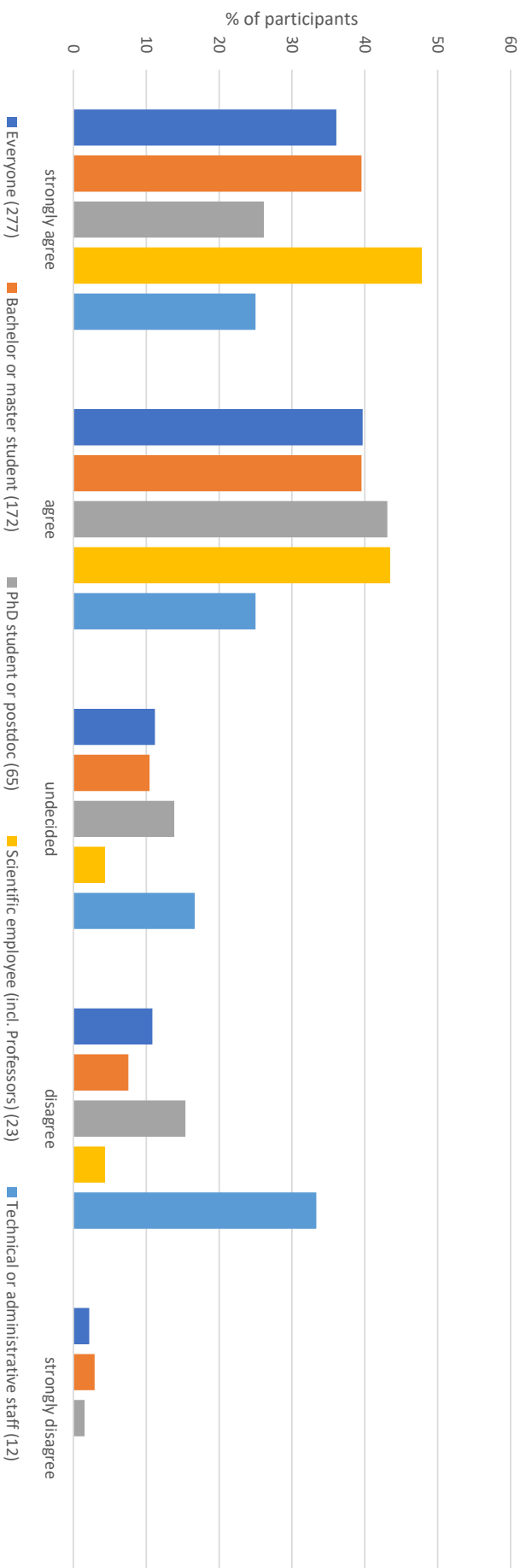
German nationality



I feel safe being my authentic self (Status at Uni Bonn)

I feel comfortable being my authentic self in my study and/or work environment at the University of Bonn. I do not
feel the need to modify how I express myself to fit in.

Status at University of Bonn



Discrimination and harassment

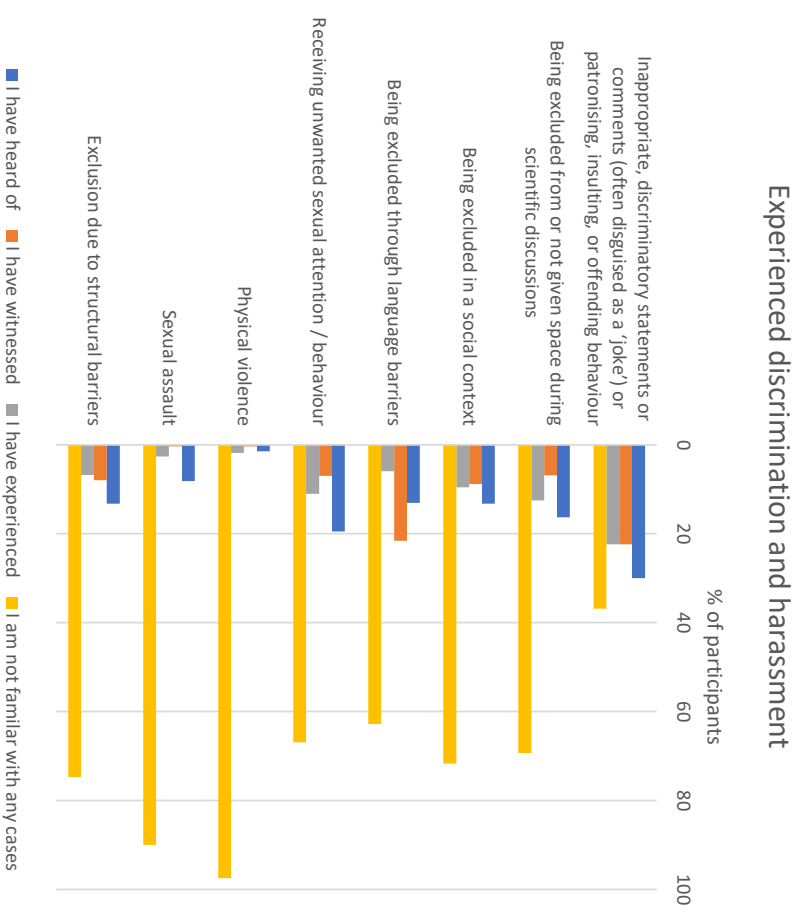
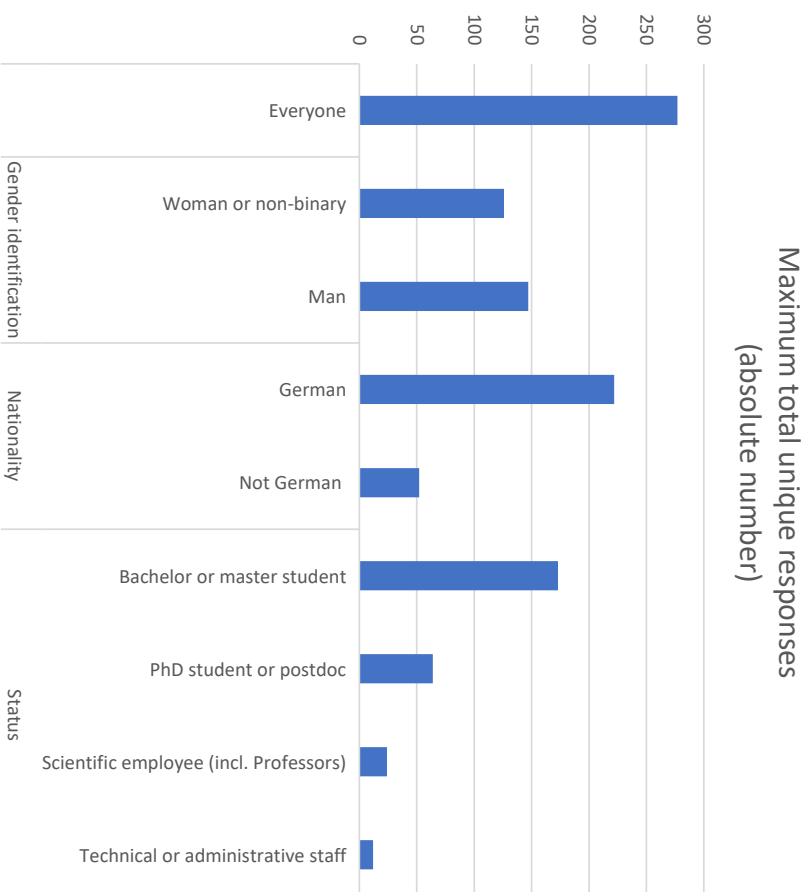
What is the prevalence of different types of discrimination and harassment.

Multiple answers were allowed

Note that the presented order is not a ranking of importance

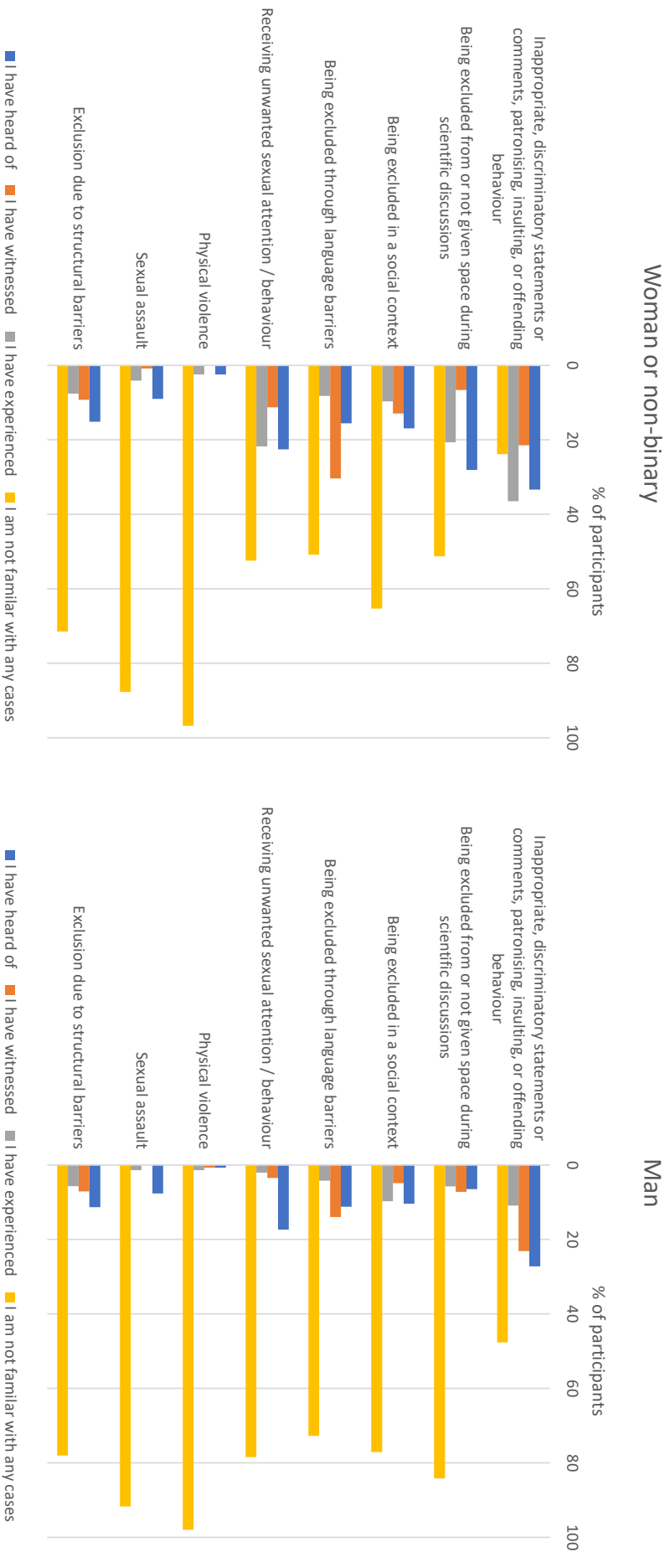


Discrimination and harassment Demographics of participants





Discrimination and harassment (Gender identity)



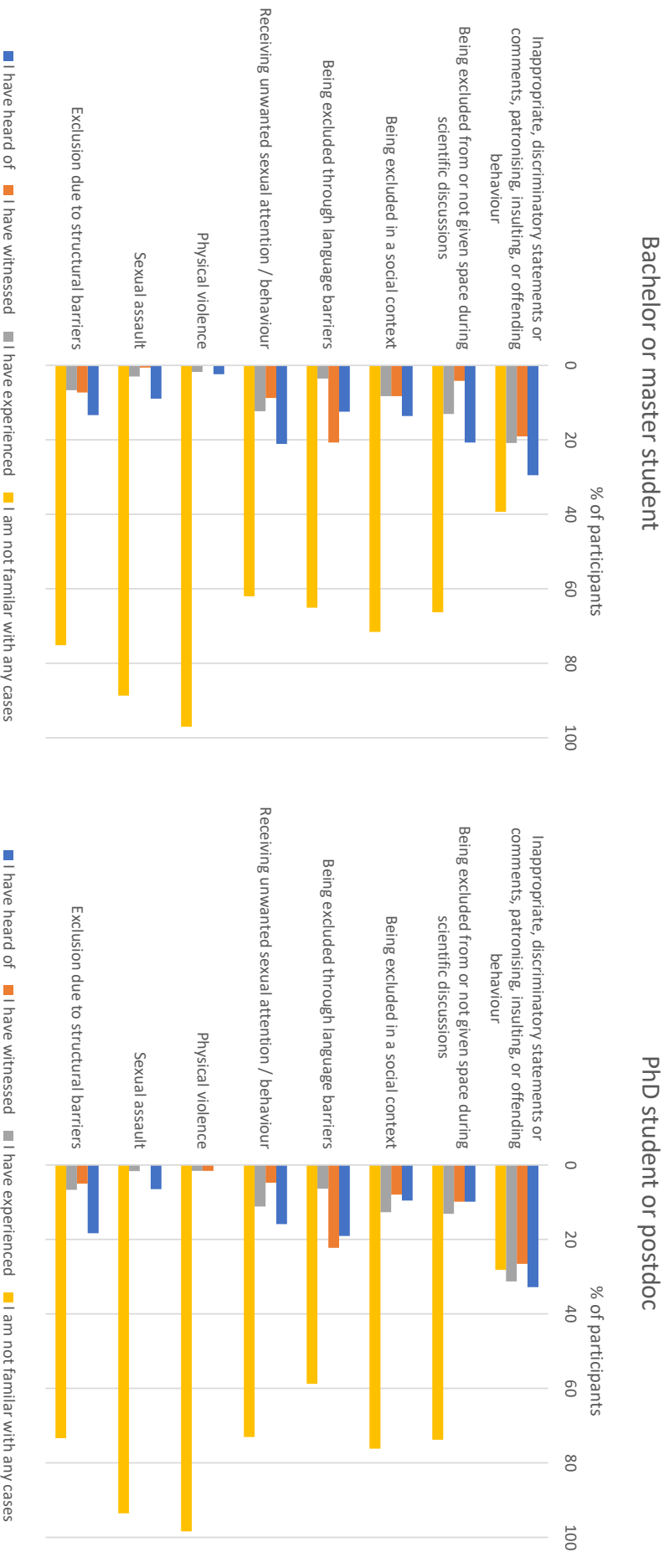


Discrimination and harassment (Nationality)



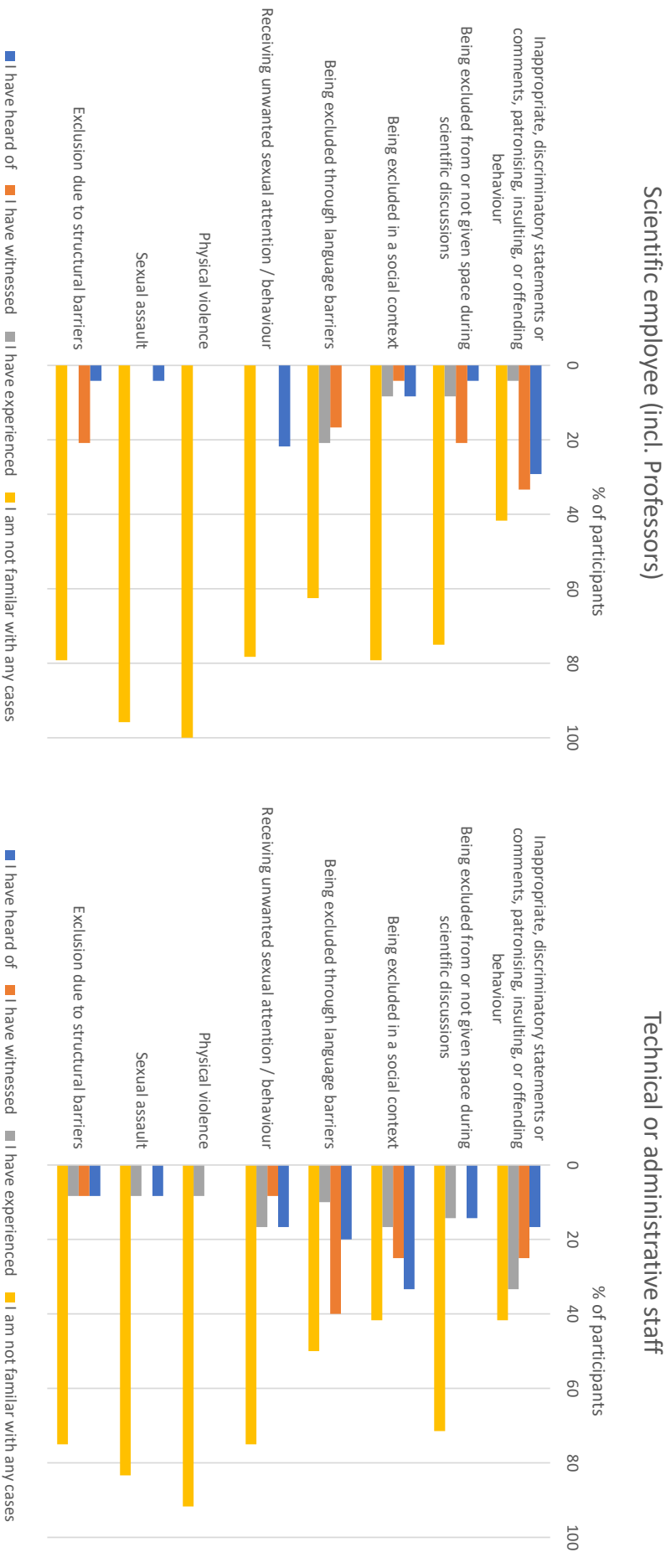


Discrimination and harassment (Status at Uni Bonn, I)





Discrimination and harassment (Status at Uni Bonn, II)



Circumstances of harassment

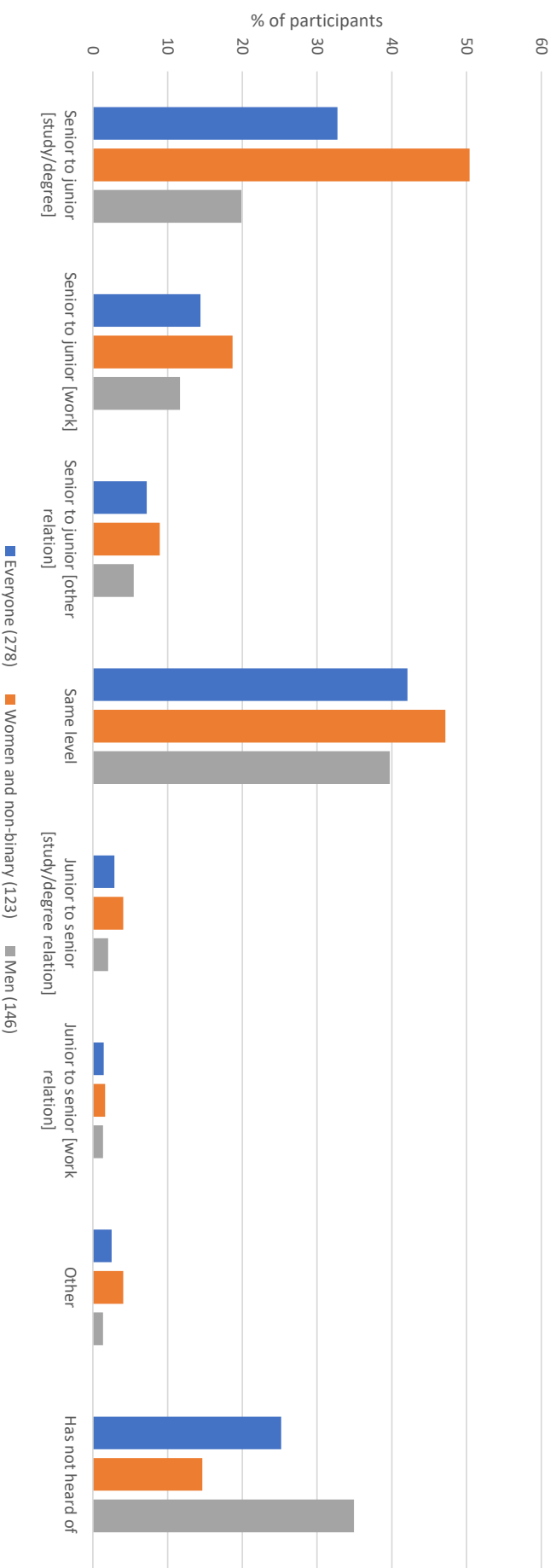
How is the relation between target and perpetrator?

In what context does harassment and discrimination take place?

Multiple answers were allowed

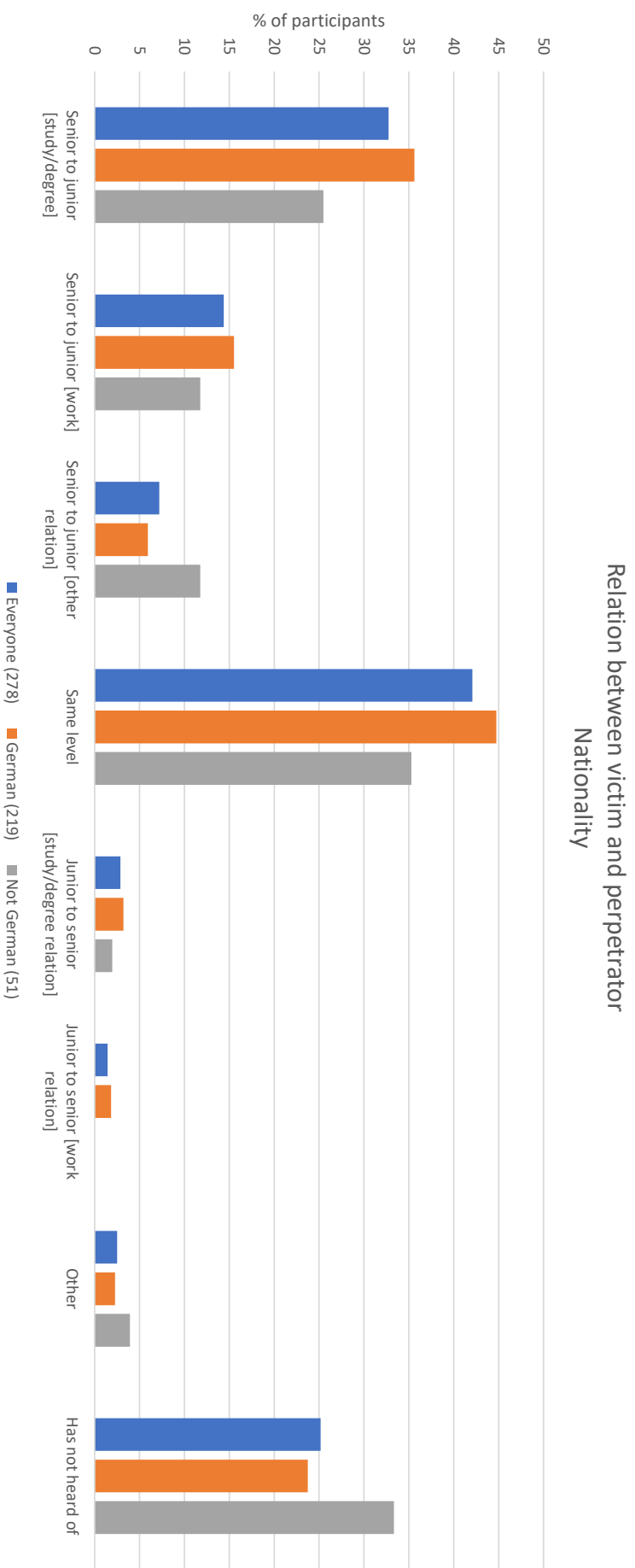
Relation between victim and perpetrator (Gender identity)

Relation between victim and perpetrator
Gender identification



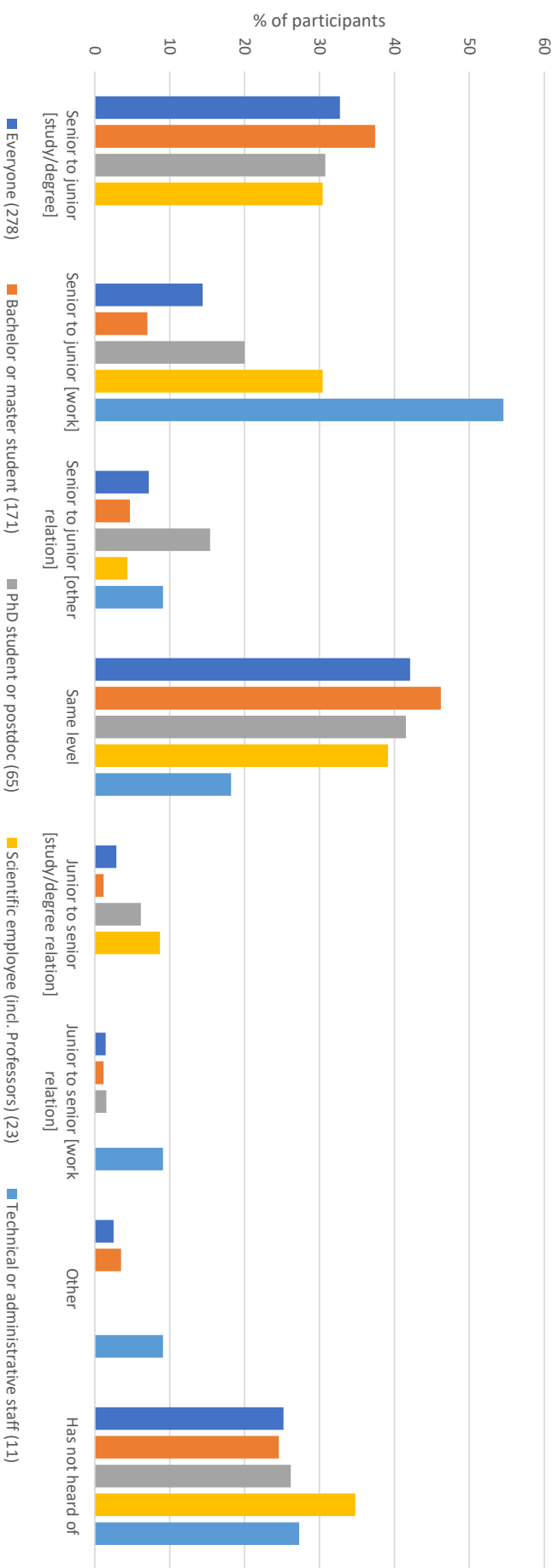


Relation between victim and perpetrator (Nationality)

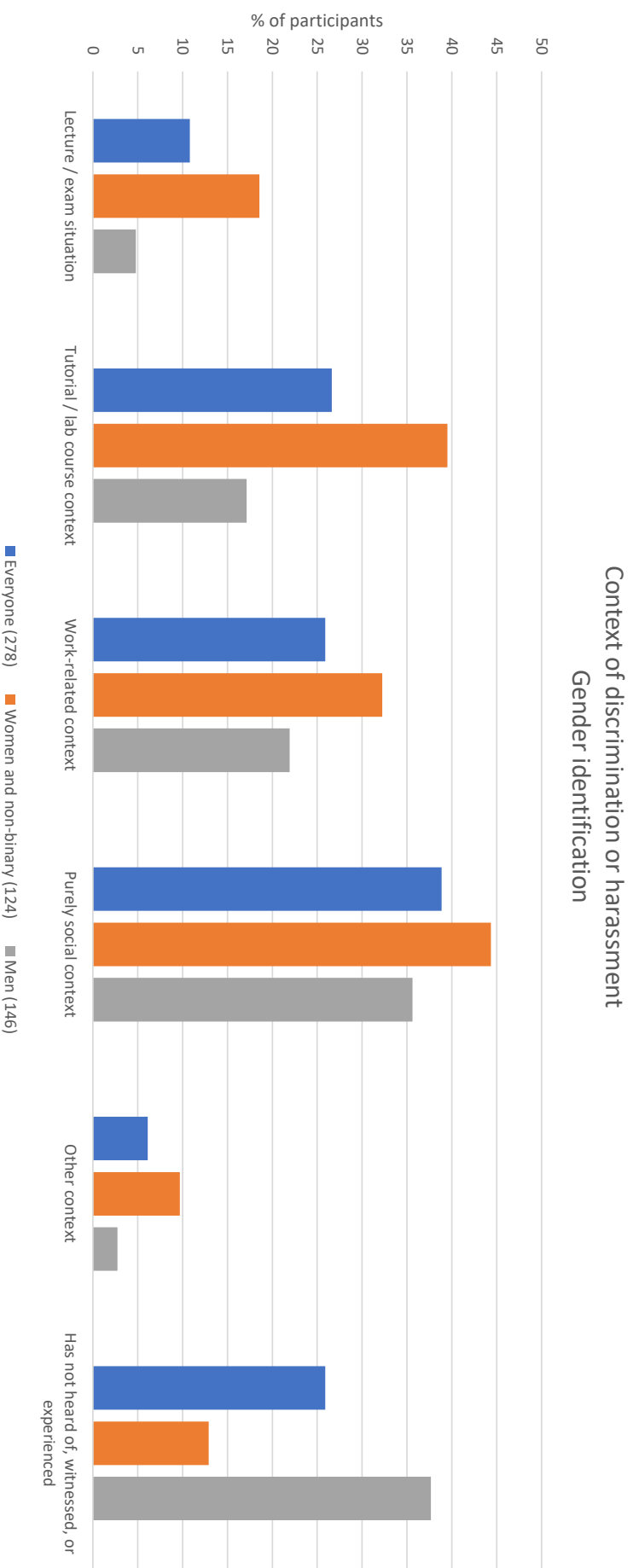


Relation between victim and perpetrator (Status at Uni Bonn)

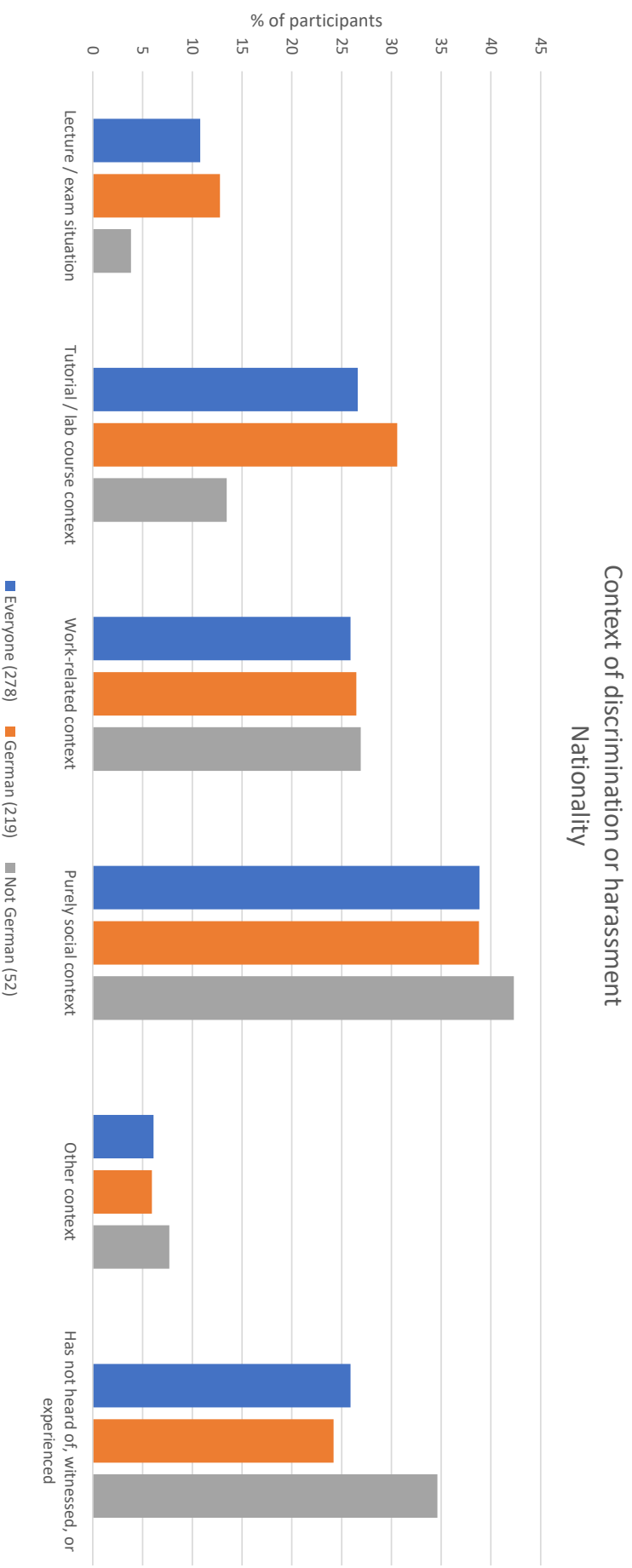
Relation between victim and perpetrator
Status at University of Bonn



Context of discrimination or harassment (Gender identity)

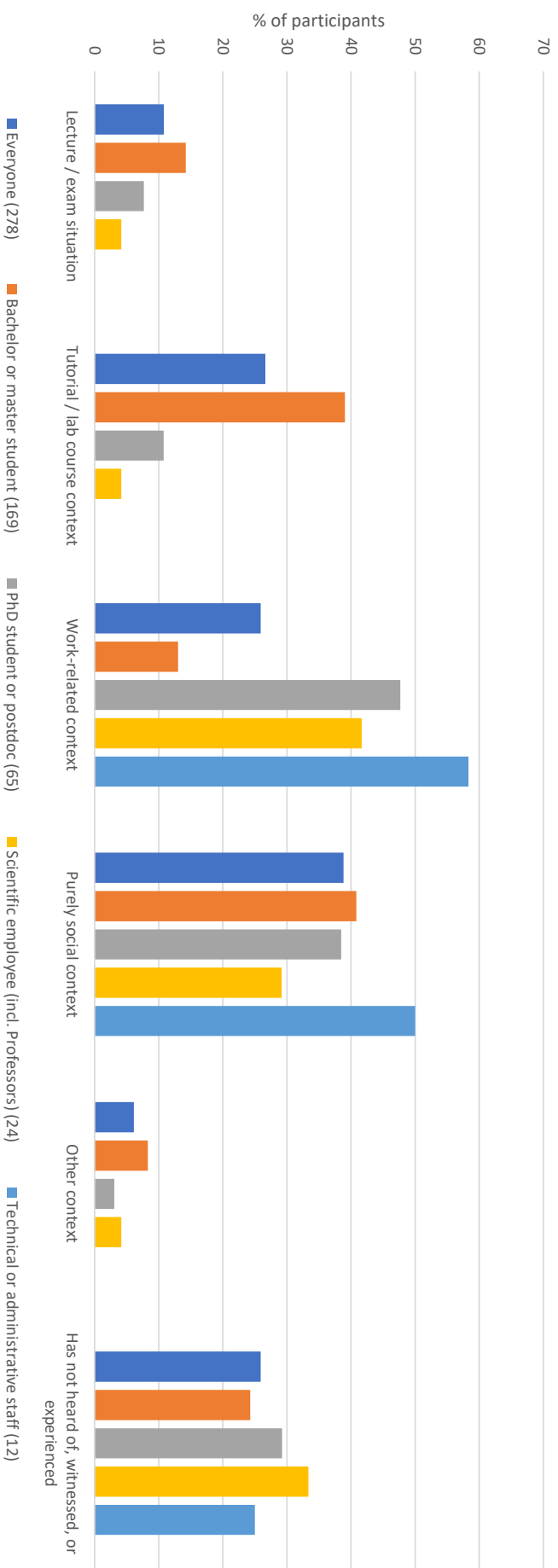


Context of discrimination or harassment (Nationality)



Context of discrimination or harassment (Status at Uni Bonn)

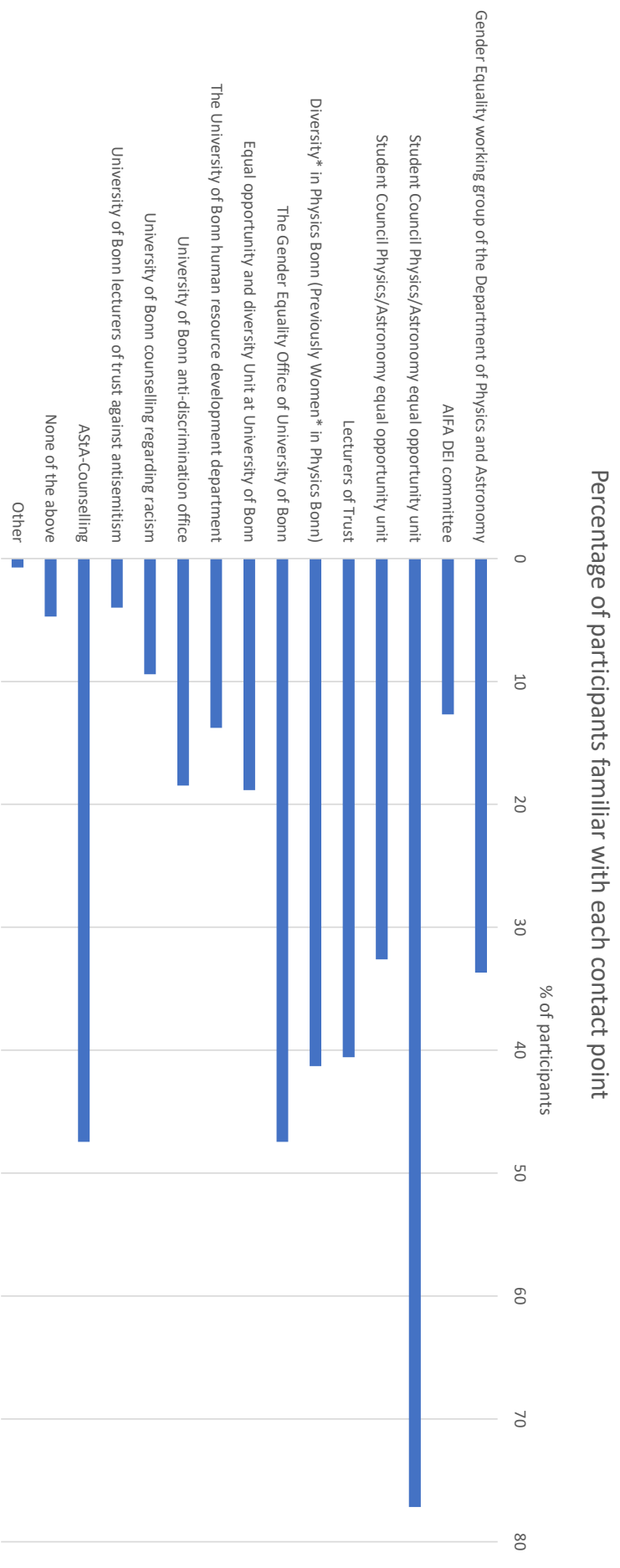
Context of discrimination or harassment
Status at University of Bonn



Policies and contact points

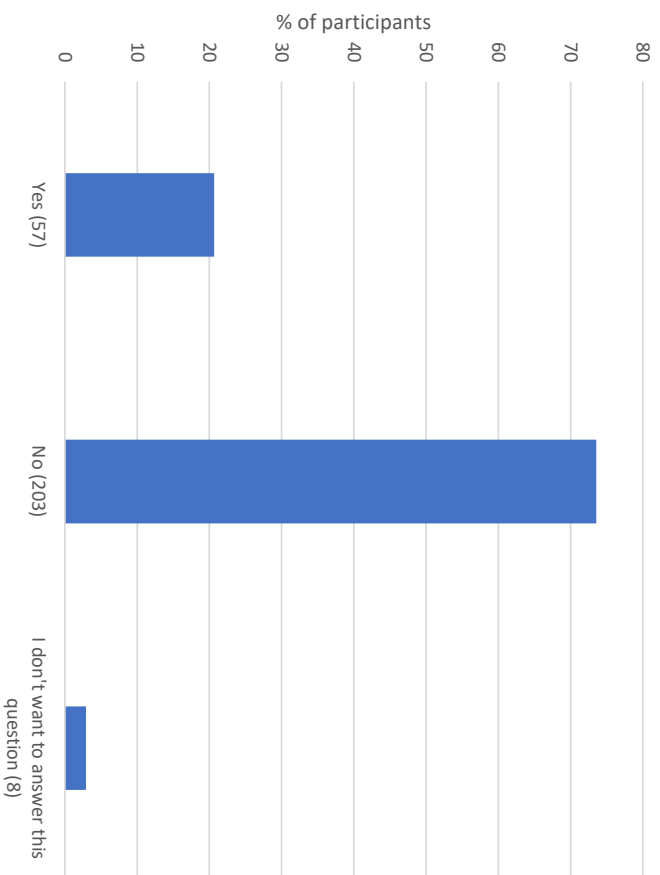
Multiple answers were allowed

Contact points



University of Bonn anti-discrimination policy

Have you heard about the University of Bonn anti-discrimination policy



Comments and suggestions

- the comments are as submitted and have not been corrected/modified
- the sorting into categories is purely subjective and not meant to rank comments in their relevance. Within each category the comments are sorted only by their submission date
- 4 comments, which identify specific persons, are not shown

Discrimination / power abuse (1)

- Frauen haben das gleiche Anrecht Physik zu studieren wie Männer. Dies sollte den männlichen Dozenten vielleicht auch bewusst gemacht werden.
- Aufnahme der Kategorie Diskriminierung in die Studienevaluation (bei Professor:innen und Tutor:innen). Wenn man das nur als Kommentar abgeben kann, erscheint das nicht in der öffentlich gemachten Auswertung. Was ich für alle Nachfolgenden sinnvoll fänd, wäre ein Zugriff auf bisherige Evaluationen bevor man sich dafür entscheidet von der entsprechenden Person unterrichtet zu werden.
- "Von gleichem Wissens/Erfahrungsstand zwischen Man und Frau (und divers) ausgehen. In Vorlesungen zu möglichen Anlaufstellen informieren,"
- Machtmissbrauch ernsthaft verfolgen, Konsequenzen auch ernsthaft ziehen
- "Auch wenn es unangenehm ist und auch wenn der Vorfall nicht ""schwerwiegend"" war, mindestens ein klares ""so geht das nicht!"" und eine Distanzierung sollten schon drinnen sein, auch gegen Personen, die Täter schützen. Dieses schützen der Täter, bzw die Verharmlosung von Vorfällen, ist meiner Meinung nach ein sehr großes Problem.
Bessere Aufklärung über das Thema ""Frauen sind Menschen, keine Objekte"", hier scheint leider noch nachholbedarf zu bestehen.
Klarere Kommunikation, wo einem (sicher!) geholfen wird, ohne dass man Konsequenzen befürchten muss, bzw wo einem auch bei den Konsequenzen geholfen wird. Dazu gehört unter anderem, wenn das Thema verharmlost wird oder wenn der Täter durch Freunde (auch höhergestellte) geschützt wird."

Discrimination / power abuse (2)

- Die starken Machtgefälle in Academia sind das Hauptproblem. Das lässt sich nicht so einfach lösen, aber diese zu reduzieren wäre der wirksamste Hebel etwas zu verändern.
- Es müssen Kontrollmechanismen eingebaut werden die eine Diskriminierung/Sexuelle Belästigung im Kontext des Machtgefälles (zB Bachelor-/Master-/Doktorarbeitsbetreuung) verhindern.
- Ein großes Problem sind Freundschaften zwischen Profs und Leuten aus Arbeitsgruppen. Ich kenne zum Beispiel einige Fälle sexueller Belästigung/Gewalt, in denen der Täter (absichtlich nicht gegendert) einfach sehr gut mit dem AG-Leiter auskommt. Ich kann dann nicht mit meinem Anliegen zum Prof gehen und auf Hilfe hoffen, wenn ich weiß, dass der Täter und der Prof befreundet sind.
- Schon mehrfach wurde sich von verschiedensten Studentinnen, aber auch Studenten, über einen gewissen Übergestellten beschwert. Wie ich gehört habe gibt es Probleme mit diesem seid fast 20 Jahren, passieren tut aber nichts. Von der letzten Beschwerde, über die ich gehört habe, wurden Unterschriften gefordert. Das ist absolut nicht zielführend, da viele Betroffene oder Studierende, die es mitgekommen haben, Angst vor der Person oder den Konsequenzen haben.

Discrimination / power abuse (3)

- "Die Fachschaft hat in dieser Thematik unqualifizierte Personen als Ansprechpartner:innen besetzt, welche sofort zu einer Strafanzeige raten. In einem konkreten Fall bei dem der Vorwurf sexuelle Belästigung im Raum stand ist dies so passiert. Die Justiz hat letztendlich den Fall nicht als Belästigung eingestuft und hat die Strafanzeige abgelehnt. Eine Strafanzeige hat für den angeklagten auch in einem unberechtigten Fall schwerwiegende Folgen. Die Personen in der Fachschaft haben sich über die Folgen für die betroffene Person Gedanken zu machen. Außerdem wurde in diesem Fall das Gleichstellungsbüro der Universität eingeschaltet, welches aufgrund seiner ausschließlichen aus weiblich gelesenen Personen bestehenden Besetzung meiner Meinung nach nicht divers genug ist und etwa für eine männlich gelesene Person kein Organ ist, in dem man sich mit eigenen Problemen aufgehoben fühlt."

Teaching

- "Hört auf uns zu Gruppenarbeiten zu zwingen, wo es möglich ist... als (junge) Frau keine andere Wahl zu haben, als den eigenen akademischen Erfolg von der Mitarbeit fremder (junger) Männer abhängig zu machen, geht nur gut, wenn ""Frau"" von besagten Männern als Mensch akzeptiert wird.
Wenn dann als Konsequenz aus Lerngruppen ausgeschlossen zu werden (weil man z.B. kein Interesse an einem der Herren gezeigt hat) die Leistungen zurückgehen, wäre es auch sehr freundlich, wenn man (Tutoren/Dozierende/Vorgesetzte) eher nach Gründen fragt, als dass davon ausgegangen wird, dass man vielleicht das ""falsche Studium"" gewählt hat.,"
- Es sollte häufiger mehr darauf geachtet werden, ob Tutor*innen wirklich sozial in der Lage sind, Studierenden etwas beizubringen. Ohne gewisse soziale Fähigkeiten und einer gewissen Herablassung bringen die Übungen nichts und man fühlt sich nicht dazugehörig.
- Vor allem am Anfang des Studiums wird wie selbstverständlich erwartet, dass man einfach so in der Lage ist, Abgabegruppen zu bilden. Es wäre gut, wenn zumindest ein gewisses Bewusstsein dafür da wäre, dass das eben nicht für jeden einfach so möglich ist.
- Bessere Regelungen bezüglich dem Nachholen der Vorlesungen/ Übungen im Falle von Krankheit und für chronisch erkrankte. Beispielsweise ein Vorlesungsstream/ eine Aufzeichnung und eine Möglichkeit die Tutorien online zu verfolgen

Contact points

- "Vorstellung der Vertrauensdozenten in den ersten Vorlesungen, um diese Möglichkeit zu verdeutlichen. Mehr Frauen als Dozentinnen, um Vorbilder zu schaffen und Frauen in der Physik zu normalisieren.,,"
- "Authorities should prioritize the calls from students and employees regarding any kind of harassment. Make more visible the different channels that one can go to in case of such events. Assure the victims (and protect them) that there will not be repercussions for deciding to open up,,
- Mehr Aufklärungsangebote, insbesondere für Nicht-Betroffene und Menschen in Führungs- oder übergeordneten Positionen.
- mehr Aufklärung und Aufmerksamkeit über diese Themen, damit keine stumme Akzeptanz entsteht. Oft passiert es auch im unbewussten Kontext: oft gibt sind in physikalischen Gebäuden ganz viele Bilder von bekannten Physikern als Dekoration ausgestellt. Es wäre auch schön mal einige Physikerinnen zu sehen
- Have it more clear where exactly to write to (or even fill out a form) for harassment maybe on posters around campus and make sure that people know it's safe to report because it doesn't feel that way. It also doesn't feel safe to go to a professor with this because they don't show any signs of being aware that problems exist.

General

- "Nicht direkt, aber ich möchte die play Diversity* in Physics Bonn (früher Women* in Physics Bonn) loben. Als neurodivergente Frau bin ich für diese Gruppe sehr dankbar."
- positive Diskriminierung ist auch Diskriminierung.
- Höhere Förderung diverser politischer Meinungen.
- Mehr Vernetzung. Mehr Einbindung. Jeder kocht eher seine eigene Suppe
- Meinungen zulassen. Vor allem Linke sollten das mal lernen. Nicht alles was konservativ ist, ist direkt rechts.
- More opportunities for people in the department to talk to each other in a non-work, social context.
- "Barrierefreiheit beginnt in den Köpfen der Probanden, darüber reden kann helfen. Barrieren sichtbar machen ist notwendig, weil Personen, die keine Probleme haben die der Anderen nicht mitbekommen und ggf auch ignorieren. Mehr Miteinander!,"
- Niemanden aufgrund seiner alternativen Ideen/Theorien, die nicht dem Standardmodell folgen, vom wissenschaftlichen Diskurs ausschließen.

Requests & suggestions (1)

- Mehr weibliche Personen, in höheren Positionen, als Vorbild
- Geschlechtsneutrale Toiletten um Gewalterfahrungen zu reduzieren. Wenn etwas gemeldet wird etwas tun weil und das Problem angehen anstatt effektiv NICHTS zu tun, auch weil dann natürlich man auch nichts mehr meldet, da es anscheinend eh ignoriert wird. Geschlechterinklusive Sprache in den Vorlesungen, den Veranstaltungen und so weiter.
- "- kontinuierliche Erhöhung des Frauen*anteils in der Physik, besonders auf ""höhere Ebenen"" (Postdocs, Professuren), hier mangelt es aktuell an Vorbildern
 - Strukturen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert, besonders auch für PhD. Für mich persönlich stellt dies eine große Hürde da.
 - evtl. Kooperationen zwischen Gleichstellungsbüro der Universität Bonn und den Instituten
 - verpflichtende Sensibilisierungsfortbildungen für Lehrende
 - Peer Mentoring Programm zwischen PhD/Postdocs und Studentin*en,
- "enhance accessibility for physically disabled people (access to lecture halls, seminars, offices, etc.)
gender neutral restrooms in each building,
offer workshops for lecturers/professors/group leaders to increase awareness and provide support in communication and implementation,"
- Mehr nicht-männliche Personen in der Gleichstellungs-AG. Ich würde mich wahrscheinlich nicht an euch wenden oder höchstens an die studentischen Mitglieder.

Requests & suggestions (2)

- "Z.B. mehrere Betreuungsgespräche/Ansprechpersonen für PhDs außerhalb vom Supervisor. Schulungen für Profs zum Umgang mit Diskriminierung, Prävention und Awareness,"
- Ordentliche Aufstellung wer für wen zuständig ist, wer wem weisungsbefugt ist.
- Mehr Frauen/genderqueere oder Menschen mit Migrationshintergrund als Sprecher bei Vorträgen etc einladen, Bemühungen wie Diversity* in Physics stärker unterstützen und bewerben
- "- verpflichtende Seminare für zB alle Professor:innen / festangestellten zu verschiedenen Themen wie subconscious bias, strukturelle Diskriminierung etc.
 - Active Bystander trainings anbieten
 - Genderneutrale Toiletten in allen Physik/Astronomie Gebäuden
 - kostenlose Periodenprodukte um Ausschluss aufgrund von Periodenarmut vorzubeugen, wird glaube ich teilweise von der Fachschaft gemacht, sollte aber mWn über das Physik/Astro department finanziert und somit auch flächendeckend an allen Gebäuden eingeführt werden.
 - Vorträge zB im Physics Colloquium zum Thema diversity in physics/stem"
- Barrierefreiheit verbessern
- More extensive involvement of DEI committees at institute level, in particular ALFA is often left out of most Physics department DEI initiatives given geographical separation alone, and a lack of DEI representatives at ALFA lowers awareness of resources.

Requests & suggestions (3)

- Gleiche Anzahl an Frauen und Männertoiletten, oder einfach für alle Geschlechter wie in der Informatik
- Mehr nicht männlich gelesene Personen in die Gleichstellungs-AG wählen? Ich weiß durchaus, dass es auch andere Anlaufstellen gibt, aber ich würde mich wahrscheinlich nie an die Gleichstellungs-AG wenden, solange die Besetzung weiterhin so männlich dominiert ist.
- "Hinweis auf die vorhandenen Anlaufstellen nicht nur in irgendwelchen Infozetteln, sondern persönlich in Einführungsveranstaltungen oder -Vorlesungen für alle neuen (insbesondere ausländischen) Studenten und Mitarbeiter.
Eindringlicher Hinweis für alle Studenten und Mitarbeiter aus südlichen Ländern, in Deutschland Vitamin D zu ergänzen. Bei Doktoranden mit dunklerer Hautfarbe, die noch dazu den ganzen Tag im Labor arbeiten, sind labortechnisch nachgewiesene schwere Vitamin D-Mangelzustände aufgetreten. "