



Gleichstellungsplan der Fakultät für Humanwissenschaften (Fortschreibung in der zweiten Fassung vom 01.10.2023)

Gliederung

1. Bestandsaufnahme Gleichstellung an der FHW (Stand 01/2023)
 - 1.1. Verteilung der Geschlechter nach Statusgruppen
 - 1.1.1. Statusgruppe: Studierende
 - 1.1.2. Statusgruppe: Promovend*innen und Habilitand*innen
 - 1.1.3. Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
 - 1.1.4. Statusgruppe: Verwaltung
 - 1.1.5. Statusgruppe: Professor*innen und Juniorprofessor*innen
 - 1.2. Bereits umgesetzte Maßnahmen
2. Maßnahmenplan der FHW 2023–2025



1. Bestandsaufnahme Gleichstellung an der FHW (Stand 01/2023)

Der akademische Senat der OVGU hat per Beschluss am 18. April 2018 ein zentrales Gleichstellungskonzept verabschiedet, das drei Rahmenziele zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit an der Universität vorgibt:

1. Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen;
2. Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen
3. Nachwuchsförderung geschlechtergerecht gestalten¹

Im Folgenden werden insbesondere die Maßnahmen beschrieben, welche die FHW zum Zwecke der Umsetzung dieses zentralen Gleichstellungskonzeptes und im Verständnis des eigenen Leitbildes beitragen kann. Es werden dafür die 3 Rahmenziele des zentralen Gleichstellungskonzeptes aufgegriffen und mit gezielten, FHW-spezifischen und in Abgleich mit den aktuellen Geschlechterverteilungszahlen sinnvollen, Maßnahmen ausgefüllt und umgesetzt. Aus diesem Grund verweisen wir die Leser*innen für eine detaillierte Begründung der Rahmenziele auf das o.g. zentrale Gleichstellungskonzept.

Es erfolgen zudem Bestandsaufnahmen zur Geschlechterverteilung über alle Statusgruppen und ausgewählte Studiengänge der FHW hinweg. Im Abgleich mit den geschlechtsbezogenen Zielvorstellungen der OVGU, gehen die Maßnahmen der FHW schwerpunktmäßig auf die Gleichstellung der Geschlechter ein (sowohl Förderung von Frauen als auch von Männern), berücksichtigen darüber hinaus aber auch weitere Diversitätsaspekte, die insbesondere auf einen weltoffenen, friedlichen und familienfreundlichen Umgang in allen akademischen Kontexten der FHW abzielen.

Die FHW hat im Vergleich den größten Frauenanteil in Studiengängen und Statusgruppen an der OVGU. Zudem werden in den hier angesiedelten Disziplinen überproportional Geschlechter- und Diversitätsforschungen durchgeführt. In den Curricula sind Genderthemen integriert und es werden über alle Fächer hinweg Lehrveranstaltungen zu diesen Themen angeboten.

Genderexpertise ist in allen drei Instituten der FHW entwickelt und wirkt über die Grenzen der Fakultät hinweg. Beispielsweise erbringt Prof. Frank Bünning (Institut I) mit Studien zu Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung eine Gendering MINT-Expertise auch im

¹ [Gleichstellungskonzept.pdf \(ovgu.de\)](#).



Hinblick auf gender- und diversitätssensible Studierendenakquise ein. Ebenso wirkt der Schwerpunkt „Diversität und Gender“ im Hochschuldidaktik-Zertifikat (PAL), verantwortet durch fokus:lehre (Prof. Philipp Pohlenz, Institut II), in die gesamte OVGU und verbreitet Themen im Kontext Gender Bias, Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung. Und die Arbeitsstelle für linguistische Gesellschaftsforschung, angesiedelt an der Professur von Prof. Kersten Sven Roth (Institut III), bietet mit ihrer Expertise zu diskriminierender Sprache und der Ausbildungsreihe zu Sexismus-Losts*innen für die gesamte OVGU forschungsbasierte Gleichstellungsarbeit. Zudem ist die Wiederbesetzung einer Professur mit Teildenomination Geschlechterforschung nach Ausscheiden von Frau Prof.in Labouvie fest angestrebt.

Und dennoch ist ersichtlich, dass das Phänomen der Leaky Pipeline – also dass mit Ansteigen der Karrierestufe der Anteil an Wissenschaftlerinnen trotz Erfolg und Expertise sinkt, auch und im besonders deutlichem Ausmaß in den Fächern der Humanwissenschaften zu verzeichnen ist. Anders ausgedrückt: Wissenschaftliche Karrieren in den Erziehungs-, Sozial- und Geisteswissenschaften sind männlich dominiert. Dass dies so ist, weil Männer größeres Talent und exzellentere Leistungen – die vorgeblichen Maßeinheiten des kompetitiven Wettbewerbs – erbringen, kann allein durch Statistiken über Studien- und Promotionszeiten, Noten, Publikationsraten etc. widerlegt werden. Dieses Gleichstellungskonzept soll anhand der aktuellen Zahlen an der FHW Ziele und Maßnahmen umsetzen, um Chancengerechtigkeit auszubauen, (strukturelle) Diskriminierung zu reduzieren und die Cooling out-Prozesse exzellenter Wissenschaftler*innen² zu reduzieren. Obwohl akademische Karrieren nicht an einer einzelnen Hochschuleinrichtung realisiert werden, übernimmt die FHW Verantwortung im Gesamtkontext der humanwissenschaftlichen Hochschuleinrichtungen und interpretiert ihre Rolle proaktiv und als treibende Kraft für mehr Geschlechtergerechtigkeit insbesondere in den höheren Karrierestufen.

Dieses Gleichstellungskonzept dokumentiert damit zugleich die Anstrengungen gendersensibler Kultur-, Struktur- und Prozessgestaltung an der FHW, welche von Drittmittelgebern als unhintergehbare

² „Cooling-out-Prozesse führen dazu, dass hochqualifizierte und zuvor motivierte Frauen nach Abschluss der Promotion die Wissenschaft verlassen“ (Steinhausen/ Scharlau 2017). https://doi.org/10.1007/978-3-658-14268-1_24.



Fördervoraussetzungen bei der Beantragung von Forschungsgeldern herangezogen werden. Bislang insbesondere bei koordinierten Programmen, wie z.B. DFG-Sonderforschungsbereichen oder Exzellenzclustern, bekannte Darlegungen von Gleichstellungsmaßnahmen und Belege für die Integration von Geschlechterforschung ist seit 2022 z.B. bei DFG, BMBF und EU auch für Einzelanträge relevant.

„Die notwendigen Veränderungen können nur in gemeinsamer Anstrengung erreicht werden: Alle Akteur*innen aus [der FHW] müssen Verantwortung für Gleichstellung übernehmen. Darüber hinaus muss dafür sensibilisiert werden, dass Gleichstellung nicht nur Geschlechtergerechtigkeit herstellt, sondern auch die Qualität der Wissenschaft steigert und unverzichtbar für die Zukunftsfähigkeit der Hochschulen und der Gesellschaft ist“ (Borgwardt 2023:6).



1.1. Verteilung der Geschlechter nach Statusgruppen

1.1.1. Statusgruppe: Studierende

Im WS 2022/2023 hat die FHW insgesamt 2839 Studierende betreut (Abbildung 1), dazu kommen 401 immatrikulierte Senior*innen. Damit hat die Fakultät mit Abstand den größten Anteil an Studierenden der OVGU.

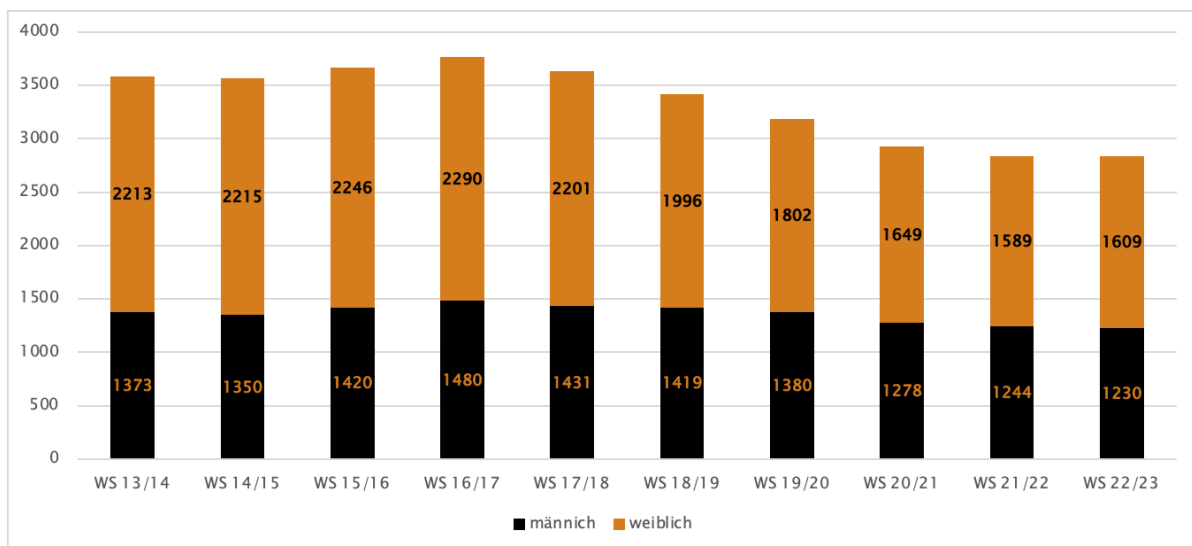


Abbildung 1 Entwicklung der Studierendenzahlen der FHW über den Zeitraum WS 2012/2013 – WS 2022/2023 in absoluten Zahlen³

Bezogen auf das Geschlecht werden im Wintersemester 2022/2023 1609 (57%) weibliche und 1230 (43%) männliche Studierende an der FHW betreut. Betrachtet man die prozentuale Verteilung der Geschlechter in einem Zeitraum von zehn Jahren (Abbildung 2), beträgt der Anteil der weiblichen Studierenden an der FHW im Durchschnitt 59 Prozent.

³ im WS 22/23 waren 2 diverse Personen an der FHW immatrikuliert

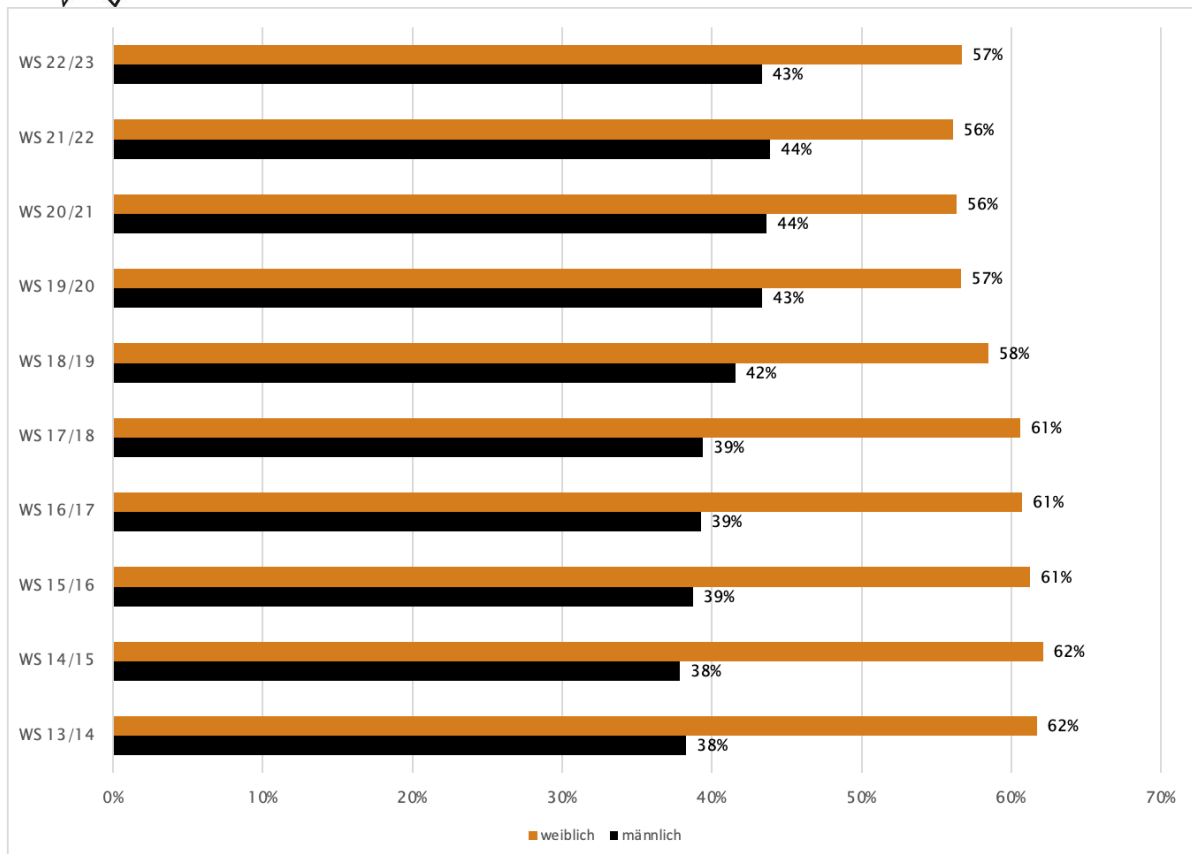


Abbildung 2 Entwicklung der Studierendenzahlen der FHW über den Zeitraum WS 2012/2013 – WS 2022/2023 in Prozent

Nimmt man die prozentuale Verteilung der Geschlechter innerhalb der einzelnen Studiengänge der FHW in den Blick, wird deutlich, dass einige Studiengänge wie z. B. der Master „Betriebliche Berufsbildung und Berufsbildungsmanagement“ (85% weibliche Studierende), der Bachelor „Bildungswissenschaft“ (81% weibliche Studierende) sowie der Master „Bildungswissenschaft“ (84% weibliche Studierende), der Bachelor „Germanistik mit interdisziplinärem Profil“ (78% weibliche Studierende) und der Bachelor „Cultural Engineering“ (73% weibliche Studierende) einen hohen Frauenanteil aufweisen, während in den technisch ausgerichteten Studiengängen, wie z. B. in den Bachelor-Studiengängen „Beruf und Bildung – Ingenieurpädagogik“ (14% weibliche Studierende), „Beruf und Bildung – Technische Bildung“ (12% weibliche Studierende) und „Sport und Technik“ (26% weibliche Studierende) Studentinnen unterrepräsentiert sind (Abbildung 3).

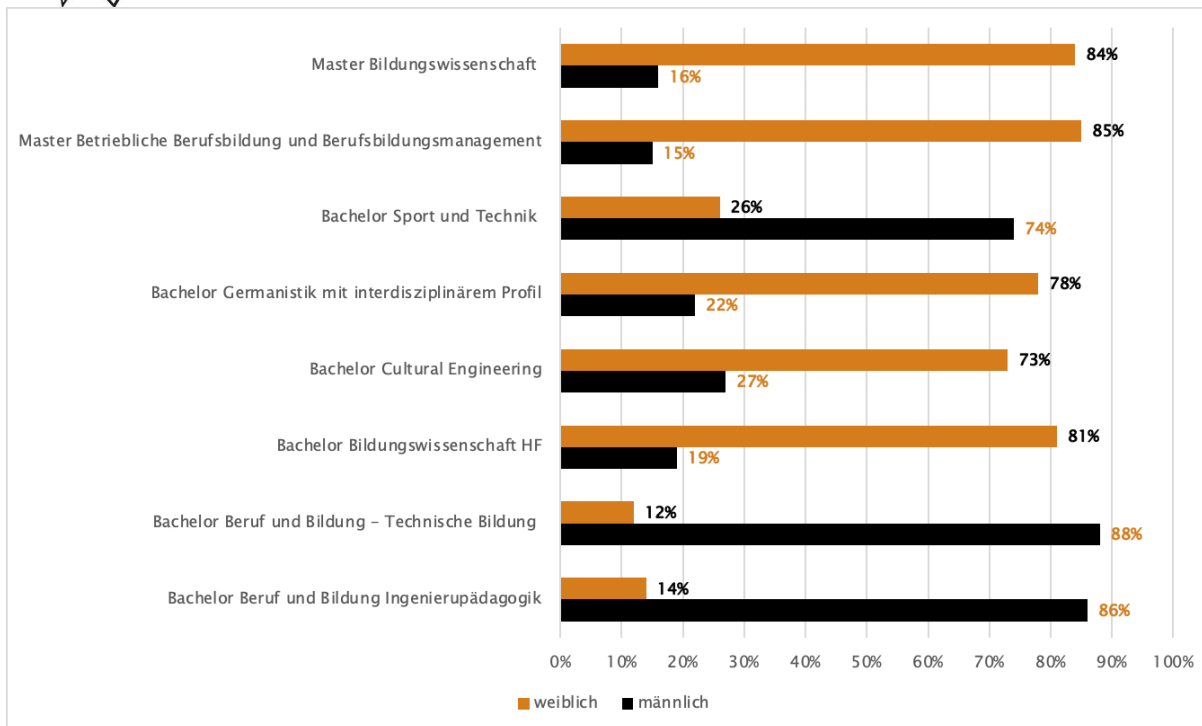


Abbildung 3 Verteilung der Studierenden nach Studiengang im WS 22/23 (Auszug)

1.1.2. Statusgruppe: Promovend*innen und Habilitand*innen

Neben den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die im Rahmen ihrer Beschäftigung an der FHW innerhalb des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ihre Promotion erarbeiten, werden auch zahlreiche Promovend*innen, die sich nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der FHW befinden, an der FHW betreut. Diese werden nur erfasst, wenn sie sich als Promotionsstudierende immatrikulieren.

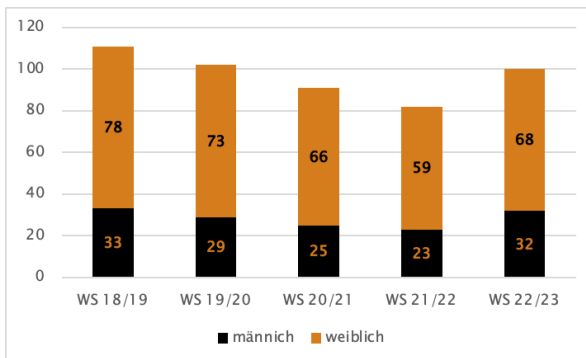


Abbildung 4 Entwicklung der Promovierendenzahlen der FHW über den Zeitraum WS 2012/2013 - WS 2022/2023 in absoluten Zahlen

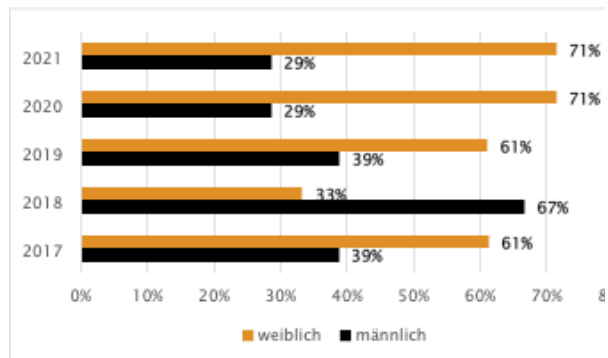


Abbildung 5 Entwicklung der Promovierendenzahlen der FHW über den Zeitraum WS 2012/2013 - WS 2022/2023 in Prozent



Die Abbildung 4 und die Abbildung 5 spiegeln die Entwicklung der Promovierendenzahlen über einen Zeitraum von fünf Jahren in absoluten Zahlen und prozentual wider. Im Durchschnitt waren 71% der immatrikulierten Promovierenden weiblich.

Bei den Abschlüssen der Promotionen sind in der Statistik alle Promovend*innen erfasst, unabhängig von einer Beschäftigung oder Immatrikulation.

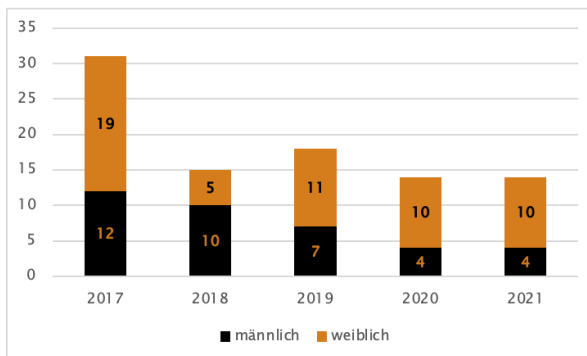


Abbildung 6 Promotionsabschlüsse der FHW im Zeitraum von 2017-2021 in absoluten Zahlen

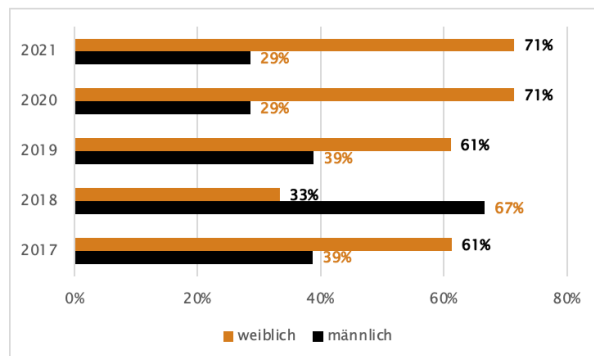


Abbildung 7 Promotionsabschlüsse der FHW im Zeitraum von 2017-2021 in Prozent

Insgesamt wurden im Zeitraum von 2017–2021 92 Promotionen erfolgreich abgeschlossen. Der Anteil der weiblichen Promovenden, welche in diesem Zeitraum ihre Promotion abgeschlossen haben, betrug im Durchschnitt 59% (siehe Abbildung 6 und Abbildung 7). Im Jahr 2022 sind 22 Promovend*innen (12 männlich / 10 weiblich) zugelassen worden und es wurden 18 Promotionen (6 männlich / 12 weiblich) erfolgreich abgeschlossen

Die Statusgruppe der Habilitand*innen kann lediglich über die Qualifikationsvereinbarungen der bei uns beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen erfasst werden. Derzeit sind an der FHW 14 Habilitand*innen beschäftigt, darunter 10 Frauen. Bei den abgeschlossenen Habilitationen zeigt sich ein anderes Bild. In den letzten sieben Jahren sind sieben Habilitationsverfahren erfolgreich abgeschlossen worden. Darunter befand sich eine Frau.



1.1.3. Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

An der FHW sind mit Stand vom Februar 2023 93 Personen als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf einer Haushaltsstelle (inkl. Stellen im Rahmen des ZVSL, Lehrerbildung und Sozialpädagogik) beschäftigt, davon 37 männlich und 56 weiblich. Im Drittmittelbereich sind mit Stand Februar 2023 68 Wissenschaftler*innen tätig, darunter 29 männlich und 39 weiblich.

26 Stellen für den wissenschaftlichen Mittelbau sind unbefristet besetzt. Davon sechs Stellen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LbA) und 20 als wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstellen (WiMi). Zukünftig soll die unbefristete Besetzung von LbA Stellen und WiMi-Stellen in einem ausgewogeneren Verhältnis erfolgen. Die 26 Stellen sind von 16 Frauen (13 WiMi-Stellen, drei LbA-Stellen) und zehn Männern (sieben WiMi-Stellen, drei LbA-Stellen) besetzt, damit beträgt der Frauenanteil bei den unbefristeten Mitarbeiter*innen 62%.

1.1.4 Statusgruppe: Verwaltung

Für nichtwissenschaftliches Personal gibt es 24,5 Stellen im Stellenplan, welche allesamt unbefristet im Verwaltungs- und Sekretariatsbereich, im Wissenschaftsmanagement und im Techniker/DV-Bereich eingesetzt sind. Bis auf drei Stellen (zwei Technikerstellen, eine Referentenstelle) sind alle Stellen mit Frauen besetzt.

1.1.5 Statusgruppe: Professor*innen, und Juniorprofessor*innen

An der FHW gibt es 30 Professuren im Stellenplan (15 W2 Stellen und 15 W3 Stellen). Derzeit beträgt der Anteil der Professorinnen 34%. Von 29 besetzten Professuren sind 19 Lehrstühle von Professoren und zehn Lehrstühle von Professorinnen besetzt. Eine Professur befindet sich derzeit im Besetzungsverfahren. Von den zehn Professorinnen haben sechs eine W2 Professur (60 %) und vier (40 %) eine W3 Professur, von den 19 Professoren haben 7 (37 %) eine W2 Professur und 12 (63 %) eine W3 Professur. Ziel an der FHW ist es, den Frauenanteil und den Anteil insbesondere an weiblich besetzten W3 Professuren zu erhöhen und langfristig ein geschlechterparitätes



Verhältnis zu erlangen. Im Zeitraum bis 2024 sind bisher zwei neue Berufungsverfahren geplant (eine W2 und eine W3 Professur). Der an der OVGU geltende gendersensible Berufungsleitfaden findet vollumfänglich Anwendung. Weiterhin sind an der FHW mit Stand vom 01.04.2023 zwei W2-Professuren im sogenannten Umbaukorridor besetzt, davon 1 weiblich und 1 männlich.

Derzeit sind an der FHW drei W1 Professuren ohne Tenure Track besetzt, darunter eine Juniorprofessorin. Im Zeitraum bis 2024 sind diese Professuren wieder zu besetzen. Eine Erhöhung des Frauenanteils wird angestrebt.



1.2. Bereits strukturell umgesetzte Maßnahmen

Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen	
Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern	- Gleichstellung im Verantwortungsbereich des Dekanats verankert: <ul style="list-style-type: none">• Umbenennung Prodekan*in für Forschung und Gleichstellung• Aufgabenerweiterung Prodekanat für Forschung um Gleichstellung• Gleichstellung wurde im Leitbild der FHW aufgenommen• Gewählte Gleichstellungsbeauftragte (Amt für 2 Jahre)
Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance ausbauen	- Ernennung eines Familienbeauftragten für die FHW - Eltern-Kind-Zimmer
Gleichstellung sichtbar machen - Kommunikationswege ausbauen	- Einrichtung einer funktionalen Emailadresse (gleichstellung-fhw@ovgu.de) - Einrichtung einer Homepage
Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung	- Zwei non-binäre Sanitäreinrichtungen im Gebäude 40
Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen	
Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)	- Dr.in Tina Jung ist die zweite Inhaberin der Marianne-Schminder-Gastprofessur mit Teildenomination Geschlechterforschung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, angesiedelt an der Fakultät für Humanwissenschaften. - Beschluss einer Professur mit Teildomination „Genderstudies“ - Veranstaltung einer Tagung von der Marianne-Schminder-Gastprof.in Dr.in Tina Jung und Prof.in Dr.in Eva Labouvie "Geschlecht – Kultur – Natur – Umwelt"



2. Maßnahmenplan dezentrales Gleichstellungskonzept der FHW Gültigkeit: 2023–2025; Inkrafttreten: Oktober2023

Der Gleichstellungsmaßnahmenplan der FHW konzentriert sich inhaltlich schwerpunktmäßig auf Zahlen, Daten, Fakten im Bereich Geschlechtergerechtigkeit, so wie es aktuell im Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt im Paragraph 72 verankert ist. Die Maßnahmenmatrix hingegen wird auch zukunftsweisende Ziele umfassen, die Chancengerechtigkeit auch über Geschlecht hinausgehend definieren. Denn nur durch eine Vielfalt von Studierenden, Mitarbeitenden und Lehrenden verschiedener Kulturen, Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlecht und körperlicher Befähigung sowie die Nutzung ihrer unterschiedlichen Talente und Fähigkeiten, können wir erfolgreich in Lehre und Forschung agieren und das Potenzial der Heterogenität und Perspektivenvielfalt unserer Fakultät voll ausschöpfen. Hierfür steht die FHW mit ihrem Selbstverständnis der Fakultät ein:

Eine aufgeklärte und aktive Bürgergesellschaft, die auf persönlicher Freiheit und kultureller Diversität beruht, benötigt kritisch-rationale öffentliche Diskurse, soziale Teilhabe und eine Verbindung von Individual- und Gemeinwohlinteressen. Nur im Bezug aufeinander können sich Wissenschaft, Technik, Wirtschaft und Gesellschaft zum Wohle aller und nachhaltig entfalten. Die FHW sieht es als ihre Aufgabe, Voraussetzungen und Prozesse des Verhaltens individueller und kollektiver Akteur*innen und ihrer Verständigung zu untersuchen. Mit ihren unterschiedlichen Fächern beschäftigt sie sich mit Entwicklungspfaden und Herausforderungen demokratischer Gesellschaften in ihren regionalen, nationalen und internationalen Bezügen. Die Besonderheit der FHW liegt dabei in der Vielfalt ihrer Disziplinen und Perspektiven. Sie nutzt den humanwissenschaftlichen Fächerkanon aus Geistes-, Erziehungs-, Kultur- und Sozialwissenschaften, um die individuelle und kollektive Lernfähigkeit zu fördern. Sie erzeugt und vermittelt Analyse-, Reflexions- und Handlungswissen über Ursachen, Verläufe und Folgen von Transformationsprozessen und hilft kulturelle Innovationen auch vor dem Hintergrund langfristiger historischer Dimensionen zu verstehen. Die FHW ist deshalb Beraterin und Impulsgeberin für die staatlichen, wirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Institutionen und Akteur*innen in Sachsen-Anhalt. Sie



hält die Chancengleichheit für Studierende und Mitarbeitende, die Freiheit von Forschung und Lehre sowie den Austausch über Fächer- und Ländergrenzen hinweg für zentrale Werte der Hochschulentwicklung. Auf Basis ihrer disziplinären Identität stellen die Fächer der FHW in Forschung und Lehre Bezüge zu den Profilschwerpunkten Technik, Medizin und Wirtschaft der Otto-von-Guericke-Universität her.

Die Maßnahmen orientieren sich an denen im zentralen Gleichstellungskonzept der OVGU entwickelten Rahmenzielen, welche vom Senat für den Zeitraum von 2018 bis 2025 verabschiedet wurden. Die Aufstellung folgt SMART-Anforderungen und beinhaltet Maßnahmen, die in vorgegebenen Zeitrahmen messbare Ergebnisse produzieren. Dementsprechend sind jeweils verantwortliche Akteur*innen bzw. Akteursgruppen benannt. Die Umsetzung einer inklusiven Studien- und Arbeitsumgebung bzw. eines diskriminierungsfreien Umfeldes an der FHW erfordert ein faires und unterstützendes Miteinander aller Beteiligten. Mit der Verabschiedung dieses Gleichstellungsplans nimmt die FHW und die zuständige Fakultätskommission für Gleichstellung (FKfG) seine Arbeit auf. Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen erfordert die statusübergreifende und zielgerichtete Zusammenarbeit von Kolleg*innen innerhalb und außerhalb der FHW. Insofern versteht sich die FKfG bei der Maßnahmenausgestaltung und -umsetzung im Zusammenspiel mit weiteren Akteur*innen zugleich als Impulsgeberin, Kooperationspartnerin und Kontrollgremium.

Der Stand der Maßnahmenerfüllung des folgenden Gleichstellungsplans wird durch ein Ampel-System im laufenden Prozess durch die FKfG markiert (Grün: erreicht, orange: in Arbeit, rot: keine Prozesse). Die organisatorischen und finanziellen Umsetzungen des Maßnahmenplans (Erfolge, Schwierigkeiten und Modifikationen) werden zudem alle zwei Jahre zentral evaluiert.

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen					
1.1 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern	Gründung der FHW-Kommission für Gleichstellung (FKfG) und Chancengleichheit als festes Gremium der fakultären Selbstverwaltung	FKfG-Treffen, 2x jährlich Termine (April und Oktober) werden im Vorfeld langfristig festgelegt Protokolle werden zeitnah über FHW-Verteiler veröffentlicht und auf der Homepage der Kommission verlinkt durch das Dekanat FKfG berichtet mind. 1x jährlich über ihre Arbeit im Fakultätsrat	Prodekan*in für Forschung Gleichstellung Gleichstellungsbeauftragte*r Familienbeauftragte*r professorale Institutsvertretung für Gleichstellungsfragen Beauftragte*r für Studierende mit chronischen Krankheiten Vertreter*in Fachschaftrats	Stud. /Wiss. Hilfskraft mit 10 h/ Monat Allokation der 5000 Euro für Gleichstellung	erster Termin 10/2023
	Aufstockung Personalkapazität für Thema Gleichstellung	Anteilige Unterstützung des/der Prodekan*in für Forschung und Gleichstellung durch Referent*in für Finanz- und Wissenschaftsmanagement	Referent*in für Finanz- und Wissenschaftsmanagement		10/2023

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Aufstockung des Budgets zur Unterstützung der Maßnahmenumsetzung	Antrag auf Aufstockung des Budgets 2023 von 5.000 auf 10.000 Euro	Kommission für Planung und Haushalt Fakultätsrat	um 5.000 Euro (insgesamt 10.000 Euro)	04/2023
	Jährliche fakultätsoffene Berichtserstattung über den Stand der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen	Veröffentlichung des Termins über Einladungsmail und auf der Homepage der FKfG und des Dekanats	Prodekan*in, FKfG		Ab 03/2024
	Die FHW schließt sich den Empfehlungen der Universitätsleitung zur Entlastung von Professorinnen bei Gremien- & Gleichstellungsarbeit an und setzt diese um.	Aufklärung über Entlastungsmöglichkeiten (Bedingungen, Umfang, Möglichkeiten) Transparente Darstellung und Entwicklung eines Antragsformulars Statistische Erfassung der Gremienarbeit bei allen Professor*innen/ Eruiierung durchschnittlicher Belastung als Basis für Überlastanzeigen. Auflistung aller Gremientätigkeiten an der FHW mit durchschnittlicher zeitlicher Bindung	Prodekan*in, FKfG	Haushalt des Dekanats	1 Quartal 2024 - Abstimmung KPH

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten nach Empfehlung der Universitätsleitung	Verteilung der Entlastung nach Abfrage bei den Gleichstellungsbeauftragten wird nach der Wahl für 2 Jahre festgelegt, vom Dekanat ermöglicht und dem Fakultätsrat mitgeteilt	Dekanat, Rektorat	Lehraufträge (Ersatz SWS), HiWi-Kosten, Entlastung entsprechend der Rektorsvorgaben	04/2023
	Überprüfung der Zielerreichung der Maßnahmen durch eine Zwischen- und Abschlussevaluation	Stand der Maßnahmenereffüllung des Gleichstellungsplans durch z.B. Ampel-System (Grün: erreicht, orange: in Arbeit, rot: keine Prozesse) Veröffentlichte Evaluationsergebnisse auf der Homepage der FKfG	FKfG	Keine finanziellen Ressourcen	Zwischen-evaluation 08/2024
1.2 Ausbau der Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance als Qualitätsmerkmal	Einforderung der Erstellung eines Konzeptes zur Gründung einer „OVGU-Betriebskita“ (ökonomisch, organisational und infrastrukturell) - wie im HEP von 2015 schon versprochen.	Senator*in im Senat (Senatsprotokoll) und der Dekan*in in der PHK (PHK-Protokoll).	Dekan*in & Senatsbeauftragte*r	Keine Kosten	Ab Senat 09/2023

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Regelmäßige Informationsangebot/-veranstaltung zum Familienkodex (mit u.a. Fallbeispielen) zum jeweiligen Semesterstart mit dem Ziel der Sensibilisierung der Dozierenden/Lehrenden, Verwaltungsmitarbeitenden durch zentrales Familienbüro einfordern		Dekan*in & Senatsbeauftragte*r Familienbeauftragte*r	Keine	Ab Senat 09/ 2023
	Informationen und Beratungsmöglichkeiten zum Mutterschutzgesetz/ Gefährdungsbeurteilungen in Schwangerschaft) etc. durch zentrales Familienbüro einfordern	Senator*in im Senat (Senatsprotokoll) und der Dekan*in in der PHK (PHK-Protokoll).	Dekan*in & Senatsbeauftragte*r	Keine	Ab 09/ 2023
	Antrag auf (zentrales) „Monitoring“ Anteil der Eltern (Pflegerinnen, Alleinerziehenden, etc.) an Studierenden und Personal, Klärung von Barrieren und Bedarfen	Senator*in im Senat (Senatsprotokoll) und der Dekan*in in der PHK (PHK-Protokoll) und Studiendekan*in in der KSL (KSL-Protokoll).	Dekan*in & Senatsbeauftragte*r & Studiendekan*in	Keine	Ab 10/ 2023

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Familienkodex der OVGU an der FHW bekannt machen und umsetzen	Kriterien zur Messbarkeit von Familienfreundlichkeit entwickeln	FHW Familienbeauftragte*r in Kooperation mit zentraler Familienbeauftragten FKfG	Keine	Ab 10/2023
	Einforderung der Erstellung einer Übersicht über „Familienfreundliche“ Auslegung <ul style="list-style-type: none"> • von SPO: Leistungserbringung und/oder Prüfungen • allgemeine Regelungen (z.B. auch bei Krankheit der Angehörigen, etc. 	Informationen zu Familienfreundlichkeit in Lehre, Studium und Arbeit sind leicht auffindbar (Aktualisierung auf der Website des Familienbüros wird angemahnt und Verlinkung auf FHW Website gesetzt)	Senatsbeauftragte*r FHW Familienbeauftragte*r in Kooperation mit zentraler Familienbeauftragten in Kooperation mit Prüfungsamt	Keine	Ab 10/2023
1.3 Gleichstellung sichtbar machen - Kommunikationswege ausbauen:	Gleichstellungskonzept auf Englisch übersetzen und veröffentlichen	Veröffentlichte deutsche und englische Version	Prodekan*in	5 HiWi Stunden (Dekanatshaus halt)	3 Monate nach Verabschiedung

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Aktuell halten der Unterwebseite der FHW zur Gleichstellungskommission (LINK: Fakultät für Humanwissenschaften Kommission für Gleichstellung und Chancengleichheit (ovgu.de))	Regelmäßige Aktualisierung der Webseite: Informationen zu Gleichstellung, Antidiskriminierung Rubrik zu Gender- und Diversitätsforschung Verlinkung auf die Webseite des Büros für Gleichstellungsfragen)	FKfG FHW Dekanat		10/2023
Sichtbarkeit von Gleichstellungsthemen und Ansprechpartner*innen erhöhen	Schaukasten im Eingangsbereich G40, Bereich A Erdgeschoss	Monatlicher Austausch, Postingplan mit 12 Themen pro Jahr (1 Thema pro Monat, z.B. Fragen, Statistiken) - Gleichstellungs-, Schwerbehinderten- und Familienbeauftragten einbinden ebenso Wissenschaftler*innen mit Gender- und Diversitythemen	FKfG in Zusammenarbeit mit der Dekanatssekretärin	Mit Hilfe vom Büro für Gleichstellungsfragen (Ideen von Webseite)	Ab 10/2023

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Toiletten One-Minute-Wonder ⁴	Antrag auf bauliche Veränderung (K4) Umsetzung der Baumaßnahme und Beschaffung der Rahmen (Vergabeantrag) Monatlicher Austausch, Postingplan mit Themen für 12 Monate (z.B. mit Fragen, Statistiken)	FKfG FHW Dekanat HiWi	50 Rahmen (Haushalt FHW), Anteil HiWi-Stelle	09/ 2023
	Flyer zu Anlaufstellen/ Verantwortliche/ Beauftragte etc.an 2-3 strategisch wichtigen Orten im G40 auslegen (z.B. vor Dekanat, vor Prüfungsamt und vor Fachschaft)	Flyer „Helfende Hände“ von K2 anfordern Stand und Anzahl wird alle 8 Wochen kontrolliert und ggf. nachgefüllt	Dekanat mit Unterstützung HiWi Gleichstellung	Anteil HiWi stelle	Ab 10/ 2023

⁴ One-minute-wonder sind 1-Minuten-Fortbildungen, die überall dort aufgehängt werden, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kurz warten müssen: an der Mikrowelle, am Fotokopierer oder eben an der Innenseite der Toiletten. Die kurzen Textpassagen sind knapp und vermitteln wesentliche Erkenntnisse, Wissen wird auf den Punkt gebracht.

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Kommunikation gender- und diversitätssensibel gestalten	Überarbeitung FHW-Webseiten: Gender- und diversitätssensible Schrift-, Bild- und Ansprache kommunizieren und umsetzen (auch englische Webseite)	Liste aller Formulare/ Dokumente, Websites erstellen und mit Hilfskraftmitteln überarbeiten - Einmal jährlich Überprüfung durch FKfG Hilfe siehe Webseite Büro für Gleichstellungsfragen	Dekanatssekretariat mit Unterstützung HiWi Gleichstellung	Anteil HiWi-Stelle; ggf. Aufträge Abschlussarbeiten für Studierende Medienbildung / Medien-germanistik	Ab 10/2023
	Beschriftung im Gebäude, Ordnungen und Formulare der FHW gender- und diversitätssensibel überarbeiten und aktuell halten	Einmal jährlich Überprüfung durch FKfG Hilfe siehe Webseite Büro für Gleichstellungsfragen	Dekanat mit Unterstützung HiWi Gleichstellung	Anteil HiWi stelle	Ab 10/2023
Weiterbildungen zum Abbau von Biases Übernahme von Verantwortung	Etablierung von Antisexismus- und Antidiskriminierungsworkshops für Studierende. (Umsetzung der Richtlinie Antidiskriminierung)	Die FHW setzt sich dafür ein, dass der Sexismuslots*innen Workshops als Angebot für Studierende in Kooperation mit K3 und Prorektorat Studium und Lehre fest etabliert wird und weitere Angebote im Kontext der Richtlinie gegen Diskriminierung ausgebaut werden. Es finden jährlich zwei Angebote statt.	Studiendekan*in setzt sich in FKSL und KSL für die finanzielle Unterstützung/ Etablierung der WS ein Arbeitsstelle für linguistische Gesellschaftsforschung (FHW)	Ggf. Beteiligung an Workshopkosten	03/24 1. Workshop (dann jeweils halbjährig)

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Ermöglichung der Teilnahme von FHW-Professor*innen an Weiterbildungsmaßnahmen durch (K2) oder durch fokus:lehre im Rahmen der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie (OVGU), und AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	Teilnahme der Professor*innen an einer Führungskräfte-Weiterbildung zu Antidiskriminierung (Aktualität gewährleisten)	Institutsräte/ Professor*innen der FHW Dekanat		Ab 10/23
	Ermöglichung zur Teilnahme von wiss. Mitarbeiter*innen an Weiterbildungsmaßnahmen durch K2, GA oder durch fokus:lehre im Rahmen der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie (OVGU), und AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	Teilnahme an einer (Führungskräfte)-Weiterbildung zu Antidiskriminierung, Geschlecht/Diversität (mind. 1x innerhalb von 3 Jahren)	Institute Dekanat Fokus:lehre		Innerhalb von 3 Jahren ab 2023

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Ermöglichung zur Teilnahme von Wissenschaftsunterstützendem Personal an Weiterbildungsmaßnahmen durch K2, im Rahmen der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie (OVGU), und AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	Teilnahme an einer Führungskräfte-Weiterbildung zu Antidiskriminierung (mind. 1x innerhalb von 3 Jahren)	Dekanat mit K2		Innerhalb von 4 Jahren ab 2023
1.4 Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung	Leitbild der OVGU/ FHW und Richtlinie gegen Diskriminierung offen kommunizieren	Aktualität des Leitbilds der FHW mit Blick auf Gender und Diversität im Fakultätsrat überprüfen	FKfG		Ab WS 23/24 1x Jährlich
	Slot für gender- und diversitätssensible Universität/Fakultät in der Einführungswoche der FHW	Awareness-Veranstaltung bei Einführungswoche zu fairem Umgang an der OVGU ist etabliert	Gleichstellungsbeauftragte	Merchandising von „Eine Universität für alle“ erwerben für „Ersti-beutel“ (Notizbücher, Aufkleber, etc.)	Ab WS 23/24

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Entwicklung und Verabschiedung eines „Code of Conduct“	Eine partizipative Arbeitsgruppe mit Stura, K3, Prorektorat Studium und Lehre in Kooperation mit der Zentralen Gleichstellungskommission und dem Büro für Gleichstellungsfragen wird gebildet und der Entwurf eines Code of conducts der KSL/ Senat zur Verabschiedung vorgelegt	Prodekan*in für Gleichstellung FKSL FKfG	Studierende können über Onlineabfragen ihrer Moodlekurse Ideen einbringen	Ab WS23/24
	Zusammenarbeit mit Beschwerdestelle(n) und Awarenessportal	Im Fakultätsrat Beschwerdestellen 1x jährl. Einladen zur Berichterstattung über Fallzahl von (sexueller) Diskriminierung an der FHW	FKfG		Ab 10/2023
	Unterstützung und Wertschätzung Awarenessteam Studierende	Bescheinigung über Mitarbeit durch Aufnahme als CP-Bestandteil des neuen Gender-Diversityzertifikats	Modulverantwortliche*r		06/23
	Klärung mit K4 und K5 welche Gefahrenstellen es für sex. Übergriffe gibt (Parkplatz, Toiletten, Umkleidekabinen, Kellergeschoss, Turnhallen); Lösungen entwickeln (Präsenz, Sicherheitsdienst, Leuchtkonzepte)	Dekanat an K.4/ K5 ist informiert Begehungen finden statt Sicherheits-Konzepte werden dem Fakultätsrat vorgelegt	FKfG Dekanat		Ab 10/23

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen					
2.1 Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration ausbauen	<p>Entwicklung eines Kommunikationskonzepts zum „Leitfaden Einstellungsverfahren“</p> <p>Ziel: frühzeitige und transparente Integration der Gleichstellungsbeauftragten</p>	<p>Informationsstand der Personalverantwortlichen über Gleichstellung in Stellenbesetzungen wird aktuell gehalten (Newsletter, Rundmails, Infos für Insitutsräte)</p> <p>Dokument im Rahmen der Bewerbungsauswahl verpflichtend zur Kenntnis nehmen (Unterschrift), welches u.a. folgendes berücksichtigt: Bei Ausschreibung von Stellen informieren Lehrstuhlinhaber*innen frühzeitig die Gleichstellungsbeauftragten, laden frühzeitig, mindestens 7 Tage vor Auswahlgesprächen ein und gibt Einblick in Synopse und Leitfadenfragen</p>	Dekanat		10/23

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
2.2 Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)	Professur mit Teildenomination Genderforschung wird an der FHW angestrebt	Veröffentlichte Ausschreibung und Berufungsverfahren	Dekanat, Rektorat, Ministerium		2025
	Bei Änderungen von Modulhandbüchern die Integration von Gender- und Diversitätsforschung prüfen entsprechend der Empfehlungen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula von Studienfächern (siehe: Gender Curricula: Start (gender-curricula.com))	Die Prüfung sowie Aufnahme und Ablehnung von Gender- und Diversitythemen wird bei Antrag auf Moduländerung schriftlich im Dekanat begründet.	Institute FKfG Studiengangsleitungen		laufend

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Seminare und Vorlesungen zu Gender- und Diversitätsthemen werden im LSF markiert, so dass sie leichter aufzufinden sind. Lehrende werden gebeten diese Markierung bei Meldung ihrer Veranstaltung anzugeben.	Zusammen mit K33 – Qualitätssicherung: Ein „Markierer“ ist technisch möglich und umgesetzt Veranstaltungen können gezielt im LSF gefunden werden	Institute Dekanat FKfG und IT-Beauftragte nach Informationsübermittlung durch Lehrende		Bis Frühjahr 2024
	Machbarkeitsprüfung eines „Gender/Diversity Zertifikats“ vgl. des Nachhaltigkeitszertifikats	Studiendekan*in setzt sich in FKSL und KSL bei K33 für Umsetzung eines fakultätsübergreifenden Zertifikats für Studierende ein. (Protokolle)	Studiendekan*in FKfG in Zusammenarbeit mit K33		Umgesetzt zum bis WS 2024/25
	Öffentliche Bekanntmachung und/ oder Vergabe von Abschlussarbeiten zu Gleichstellungsthemen	Veröffentlichung der Themen auf Homepage der FKfG. Vorschläge erfolgen durch die Institute.	Lehrende, FKfG Institutsräte	Keine Kosten	Start SS 2024

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Entwicklung eines Konzepts und Bildung einer Gutachter*innenkommission für einen (dotierter) Nachwuchspreis für studentische Abschlussarbeiten mit Genderbezug und/oder Diversity	Entwicklung einer Ordnung	FKfG (ggf. Zusammenarbeit Landesebene/ Koordinierungsstelle für Geschlechterforschung und Chancengleichheit)	Perspektivisch Preisgeld 500 Euro	Start WS 2023
	Entwicklung eines Konzepts und Bildung einer Gutachter*innenkommission für einen (dotierter) Nachwuchspreis für Qualifikationsarbeiten mit Genderbezug	Entwicklung einer Ordnung	Dekanat, FKfG (ggf. Zusammenarbeit Landesebene/ KGC)	Perspektivisch Preisgeld 500 Euro	Start SS 2023
Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung					
3.1 Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)	Aktive Beteiligung an gender- und diversitätssensibler Studierendengewinnung in Studiengängen)	Mitarbeit in der AG Studierendengewinnung und 1x Jährlich Berichterstattung in Fakultätsrat	Studiendekan*in Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit MA aus ZLB zur Studierendengewinnung	200 Euro für geschlechts- und diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit	Ab 2024

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Teilnahme der Institute am Zukunftstag (vormals: Boy's und Girl'sday)	Eingetragene Veranstaltungen bei MKM (Rahmenprogramm für Zukunftstag). Mindestens 1 Institut pro Jahr. Jedes Institut nimmt 1x alle 3 Jahre teil.	Institutsräte		zu April 2024 und dann wiederkehrend
	Erhöhung des Frauenanteils durch aktive Rekrutierung von Professorinnen	Erhöhung des Frauenanteils langfristig bei den Professuren (50:50) und Ausgleich der Dotationen (W2/W3) Beleg der Verwendung der BfG Broschüre Geschlechtergerechte+Stellenbesetzung+OVGU.pdf bei Berufskommissionen	Dekanat/ Berufungskommissionen		laufend
	Information und Ermutigung und Freistellung für Teilnahme an Veranstaltungen der Graduate Academy: (Promovierende & post docs) zu wiss. WB, Austausch und Vernetzung	Veröffentlichung der GA- Angebote durch Aushänge und durch Verlinkung auf der Website Buchung und FHW-weite Bewerbung von Extra-Veranstaltungen der GA an der FHW (1-2 jährlich)	Vorgesetzte		laufend

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Sichtbarkeit von exzellenten Studierenden und Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen erhöhen	Ranking bei Vergabe von Landesstipendien: gender- und diversitätssensible Kriterien bei gleichwertiger wissenschaftlicher Leistung/Qualifikation im Rahmen der FHW-internen Priorisierung berücksichtigen	FKfG Dekanat Institutsräte		Jährlich