

## Anhang

Dezentrale Maßnahmenpläne der Fakultäten der Otto-von-Guericke Universität



Stand 26. August 2022

Redaktion: Büro für Gleichstellungsfragen

Universitätsplatz 2

39106 Magdeburg



## Fakultät für Humanwissenschaften – Maßnahmenkatalog

### Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen

#### Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern

- Aufgabenerweiterung Prodekanat für Forschung um Gleichstellung; Umbenennung Prodekan\*in für Forschung und Gleichstellung
- Gleichstellung im Leitbild aufnehmen
- Zusammensetzung der Kommission aus Prodekan\*in für Forschung und Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragter, Beauftragte für Studierende mit chronischen Krankheiten, Vertreter\*in Fachschaftsrat
- Entlastung durch Hilfskraftmittel für 20/h Monat pro Semester nach Antragstellung im Dekanat; die Anträge müssen vor Haushaltsverteilung vorliegen
- Unterstützung der teilweisen Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten (Antragstellung an Rektorat nach § 72 HSG)
- Kooperation mit dem BfG, Monitoring im Rahmen der Senatsberichterstattung; Information über die Arbeit der Kommission für Gleichstellung im Fakultätsrat
- Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs und Studierenden durch Monitoring, Informationsmaterial, Workshops und Weiterbildung und Entlastungsmaßnahmen

#### Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance ausbauen

- Mutterschutz/Vertretung, Elternzeit für Väter; Best Practice Beispiele kommunizieren; Jour Fixe Kommission für Gleichstellung
- FAQ-Seite Prüfungsamt Studieren mit Kind Nachteilsausgleich
- Nachteilsausgleich
- Studieren mit Kind
- Möglichkeit, Professor\*innen zu beurlauben



- Kurzzeitbetreuung während der Lehre für Studierende. Bereitstellung von Eltern-Kind Zimmer

### Gleichstellung sichtbar machen – Kommunikationswege ausbauen

- Gleichstellung auf der Website sichtbarer machen
- Best Practice Beispiele
- Schaukästen verwenden
- Einführungswoche nutzen
- Wegweiser in der FHW anbringen
- Bekanntmachung des dezentralen Konzeptes der FHW in allen Statusgruppen
- Bestätigung des Konzepts im Fakultätsrat
- Verlinkung/Bewerbung des neuen Konzeptes auf der Fakultätswebsite
- Ordnungen der FHW überarbeiten
- Beschriftungen im Gebäude anbringen
- Überarbeitung englische Website (gendersensible Sprache und Inhalte Gleichstellung)
- Zwei non-binäre Sanitäreinrichtungen im Gebäude 40 einrichten
- „Helfende Hände“ aktualisieren und sichtbar machen
- Auf der FHW-Website einen Bereich für Kommission für Gleichstellung mit Informationsmaterialien und Kontakten einrichten; regelmäßige Aktualisierung
- Veranstaltungen zu Gleichstellung fördern

### Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter)

#### Diskriminierung

- Leitbild der FHW aktualisieren mit Blick auf Diversität
- Regelmäßige Veranstaltungen und Schulungen zu Diversität; Informationsmaterialien zugänglich machen



- Erweiterung des Gleichstellungskonzepts zu einem Konzept für Chancengleichheit

## **Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen**

### Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration ausbauen

- Bei Ausschreibung von Stellen Lehrstuhlinhaber\*innen über Leitfaden informieren; Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten mindestens 7 Tage vor Auswahlgesprächen
- Aktive Unterstützung der Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen durch Professor\*innen
- Verpflichtung der Professor\*innen, Maßnahmen zur Unterstützung bei Schwangerschaften und während der Elternzeit zu ergreifen
- Aktive Unterstützung der Studierenden
- Studienwerbung mit Werbekampagnen und Aktivitäten für Schüler\*innen.
- Sichtbarmachen von Seminaren mit Gender- und Diversitätsbezug im LSF

## **Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte „Nachwuchsförderung**

### Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)

- Erhöhung des Frauenanteils langfristig bei den Professuren (50:50) und Ausgleich der Dotationen (W2/W3)
- Konferenzen für den wissenschaftlichen Nachwuchs organisieren; Preise, Veröffentlichung von Abschlussarbeiten
- Förderung bereits auf Studierendenebene beginnen



- Familien- und Sorgearbeit stärker bei u. A. Preisen beachten (hartes Kriterium familienfreundlich; v.a. für Bachelor und Master; beim Promotionspreis stärker verankern)



## Fakultät für Informatik – Maßnahmenkatalog

### Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen

#### Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern

- Direkte Ansprache von Professorinnen, sich für Fakultätsrat und Leitung aufzustellen
- Unterstützung mit 20h HiWi für Professor\*innen
- Direkte Ansprache geeigneter Personen
- Leistungszulagen für Mitarbeit in Gremien, Kommissionen und Ehrenämtern
- Direkte Ansprache geeigneter Personen
- Bindung an eine Leitungsfunktion
- Umsetzung des Kaskadenmodells

#### Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance ausbauen

- Kernzeiten für Professor\*innen für Lehrveranstaltungen und Prüfungszeiten
- Unterstützung durch die Professor\*innen bei der Anfertigung der Qualifikationsarbeiten (wiss. Mitarbeitende)
- Unterstützung bei einer flexiblen Gestaltung und Organisation der Arbeitszeit
- Sensibilisierung der Arbeitsgruppenleitenden, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse in den Vereinbarungen einzugehen
- Begleitende Maßnahmen zur Schaffung einer Vertrauenskultur im Arbeitsumfeld
- Nutzung der Gleitzeitregelung
- Führungskräfte schulen, die persönlichen Bedingungen ihrer Mitarbeiter\*innen zu respektieren
- Teilzeitstudium in allen Studiengängen fortführen
- Ermöglichung von Sonderstudienplänen
- Bevorzugte Registrierung zu Lehrveranstaltungen mit beschränkten Teilnehmendenzahlen



- Unterstützung bei der Beantragung von Abschlussstipendien
- Aussetzung von Studiengebühren
- Veränderungen von schriftlich fixierten Festlegungen
- Auslegung bei der Anwendung existierender Vorschriften nutzen
- Bekanntmachen der Angebote

### Gleichstellung sichtbar machen – Kommunikationswege ausbauen

- Sichtbarkeit der Karrieremöglichkeiten in der FIN
- Mitarbeit in regionalen und überregionalen Fachgremien
- Auftritte auf dem Campus Day und der Kinder Uni
- Präsenz in der Außendarstellung der Fakultät

### Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter)

#### Diskriminierung

- Ansprechpersonen auf studentischer Ebene bereitstellen
- Art und Umfang der Sanktionen ausschöpfen (Verordnungsspielräume nutzen)
- Informationen zur Verfügung stellen
- Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen
- Verbindliche Schulungsmaßnahmen für Tutor\*innen, Übungsleitende und wissenschaftliche Mitarbeitende
- Sicherstellung von Sauberkeit und Ordnung

### **Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen**

#### Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration ausbauen

- Weiterbildungsmaßnahme Genderkompetenz als verpflichtenden Bestandteil zur Verfügung stellen
- Über Grundsätze Gender Mainstreaming und Diversity Awareness informieren



- Möglichkeiten der Umsetzung im jeweiligen Arbeitsgebiet prüfen
- Weiterbildungsangebote zu Berufsperspektiven, Netzwerken und anderen studien- und karriererelevanten Themen
- Überregionale Angebote nutzen (z.B. Informatica Feminale)
- Teilnahme innerhalb und außerhalb des Semesters ermöglichen
- Studentinnen über diese Weiterbildungsmöglichkeiten informieren
- Weiterbildungsveranstaltung fakultätsübergreifend anbieten
- Ringvorlesung in den grundständigen Studiengängen etablieren
- Personalentwicklungspläne fortsetzen
- Zentrale Entwicklung einer Fach- und Führungskarriere
- Spezielle Seminare für Frauen einrichten
- Bei der Vergabe von Dauerstellen: Priorisierung auf geeignete wissenschaftliche

### Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)

- Einsatz GERD-Modell (Gender Extended Research and Development)
- Mitarbeiter\*innen wird es ermöglicht, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen
- Frauen werden aktiv von Führungskräften aufgefordert, an speziellen Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere an COMETiN, teilzunehmen
- Erbringung unterstützender Tätigkeiten primär für diese Gebiete, indem die Arbeit der Professoren\*innen und des wissenschaftlichen Personals organisatorisch unterstützt wird
- Studierende ermutigen, an Projektarbeiten etc. teilzunehmen





### Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte „Nachwuchsförderung

#### Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)

- Ruhegehaltsfähige/nichtruhegehaltsfähige Leistungen in den Berufungsverhandlungen und Nachfolgeverhandlungen nutzen, um verbindliche Personalentwicklungsmaßnahmen festzuschreiben (Leistungsbezüge werden verstärkt in Bezug auf Kompetenzentwicklung im Bereich Personalführung und Genderkompetenz gewährt)
- Verbindliche Qualifizierung in den Tätigkeitsbereichen Führungsverantwortung und Verwaltungsaufgaben, Didaktik, Rhetorik und Methodik
- Verstärkte Nutzung von Leistungszulagen
- W1 Juniorprofessor\*innen erhalten in der ersten Phase einen Mentor, eine Mentorin
- Entwicklung eines Schemas zur Orientierung bei der Erstellung von Zielvereinbarungen und diese zur Verfügung stellen
- Frühzeitige strategische Planung der Neubesetzungen
- Juniorprofessuren mit Tenure-Track nutzen zur späteren regulären Besetzung von freien Professuren nach Pensionierung
- Aktualität von Denominationen der Professuren prüfen
- Beobachtungsschulungen etablieren; Erkennen und bewerten von Kompetenzen, insbesondere von Bewerberinnen
- Bewertung von Kompetenzen im Bereich Personalführung und Genderkompetenz bei der Eignungsfeststellung berücksichtigen
- Prozesse zur Nutzung einschlägiger Netzwerke etablieren
- Ergänzung der Inhalte von Stellenausschreibung in Bezug auf überfachliche Kompetenzen bzw. auf weibliche Bewerbungen



- Entwicklung eines zentralen Prozesses zur Förderung aufstrebender Wissenschaftlerinnen
- Gastvorträge durch externe Fachwissenschaftlerinnen durchführen
- Gastprofessorinnen einsetzen
- Habilitations-Stipendiatinnen fördern
- Aktive Rekrutierung im Stellenbesetzungsprozess
- Gezielte Förderung geeigneter eigener Studierender und Absolvent\*innen (z.B. Hi-Wis, Tutor\*innen)
- Gezielte Einladung geeigneter weiblicher Kandidaten für Gastvorträge oder Kooperationen
- Neben den fachlichen und technischen Fähigkeiten werden soziale Kompetenzen formuliert
- Kein Abschluss von Arbeitsverträgen unter 50% der Regelarbeitszeit
- Vereinbarung von Zielvereinbarungen mit Postdocs
- Aktive Unterstützung im Aufbau von Schlüsselkompetenzen
- Prozess zur Ausbildung und rechtzeitige Sicherung der Übernahme von guten Auszubildenden sichern
- Gezielte Ansprache geeigneter Personen
- Frühzeitige Initiierung der Rekrutierungsprozesse
- Ermöglichen von Doppelbesetzungen zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Fakultät
- Weiterführung der FIN Werbekampagne
- Gezielte Ansprache guter Studentinnen bei Stellenausschreibungen



## Fakultät für Mathematik – Maßnahmenkatalog

### Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen

#### Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern

- Funktion als Beauftragte/r für Chancengleichheit wird an eine Leitungsfunktion (Dekan) gebunden
- Regelmäßiger Jour Fixe Dekanat – GBAs
- Gremieneinbindung der Profs erfassen ab der 2. Funktion
- stets Leistungsprämie für Engagement für nicht professorale GBAs
- Vernetzungstreffen im Mittelbau etablieren zur gegenseitigen Information, Austausch und gemeinsamer Positionierung, erste Treffen und Coaching; auch virtuell möglich
- Schulungen der Tutor\*innen, Übungsleitungen und WiMis, um Student\*innen den Druck zu nehmen
- Individuelle Beratungen und Coachings über diversitätssensibles Lernen empfehlen
- Weiterbildungen-ermöglichen
  - Bereiche:
    - W0: Weiterbildung Mitarbeiterführung,
    - W1: Weiterbildung gegen geschlechtsstereotypische Vorannahmen und für Aufbau von Genderkompetenz,
    - W2: Weiterbildungen (OvGU und überregional): Information über Berufsperspektiven, Netzwerke und andere studien- und karriererelevante Themen.
    - W3: Weiterbildungen zu Diversity-Awareness, interkultureller Kompetenz und zu unterschiedlichen Geschlechterrollen in unterschiedlichen Kulturen,



- W4: Weiterbildungen zu OVGU-Standards und Gesetzen für Mitarbeiter\*innen: Arbeitszeit (Teil- und Gleitzeitregelungen); Mutterschutz und Elternzeit, Jobsharing, Entlastung bei Selbstverwaltungs- und Grundaufgaben o.ä.,
- W5: Weiterbildungen zu Work-Life Balance, Zeitmanagement (OVGU z. B. der Graduate School),
- W6: Weiterbildungen zu Themen wie Rhetorik, Methodik, Auftritt und anderen Schlüsselkompetenzen.(R2,7)

### Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance ausbauen

- Familienkodex bekannt machen und danach handeln
- Junge Eltern sollen Anspruch haben auf Präsenzpflcht nur zwischen 8:00 –16:30
- Förderung von Auslandsaufenthalten mit Familien durch Antragsberatung (BfG)
- Extramittel, um Gäste einzuladen für junge Eltern (1TEUR pro Jahr)

### Gleichstellung sichtbar machen – Kommunikationswege ausbauen

- Vorstellung der/des GBA im Fachschaftsrat; Kooperation vereinbaren
- Schaukasten G02 über Gleichstellung ausbauen & weitere Informationen an zentraler Stelle (Warteflächen, Aufenthaltsraum, ...)
- E-Mail-Adresse für GBAs einrichten; Sprechzeiten benennen
- Fakultätsverteiler für Gleichstellungs-E-Mails mitnutzen
- Weiterbildung Mitarbeitendenführung; Coaching empfohlen
- bei Veröffentlichungen; Formularen, Web- und Messeauftritte etc. Diversitätssensible, insbesondere gendersensible, Schrift und Bildsprache kommunizieren und umsetzen



## Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter)

### Diskriminierung

- Verantwortliche für die Meldung von/ Beschwerde über Diskriminierung benennen und Lehrstuhlleiter\*in / Institutsleiter\*in/Dekan\*in regelmäßig schulen
- Alle Mitarbeitenden zu Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichten Weiterbildung ermöglichen (W1 & W3)
- „Anleitung Verhalten bei sex.Gewalt“ kommunizieren; uniweite Handlungsempfehlung

## **Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen**

### Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration ausbauen

- Langfristige Arbeitsverhältnisse anstreben –regelmäßige, verpflichtende Mitarbeitendengespräche; bei befristeten WiMis: mind. ein Perspektivgespräch pro Jahr. Empfehlung zu Betreuungsvereinbarungen
- Verlässliche Absprachen und Förderung der Qualifikation abhängig von persönlichen Bedingungen der Doktorand\*innen und Habilitand\*innen
- (realistische) Perspektiven in der Wissenschaft benennen
- Verstärktes Aufzeigen von alternativen Karrierewegen / Exitstrategien zur bewussten Planung
- Hinweise auf Förderprogramme MeCoSa und COMETiN
- Angebote der OVGU, z. B. der Graduate School
- Keine Übertragung von Aufgaben außerhalb der Kernzeiten
- Verlässliche Beratung bei der Anfertigung der Qualifikationsarbeiten
- Flexible Gestaltung und Organisation der eigenen Arbeitszeit durch Vertrauenskultur im Arbeitsumfeld erlauben



## Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)

- Abschlussgespräche vor Ende der Promotion (bei Verbleib in Wissenschaft Einladung zu Vortrag nach einem Jahr; bei Ausscheiden aus Wissenschaftsbetrieb Gründe erfragen)
- Exitstrategien mitthematisieren; eigene Kontakte zur Vermittlung in die Wirtschaft nutzen
- Mitarbeiterinnen Hochschuldidaktik Zertifikat der OVGU mit Schwerpunkt Gender und Diversity empfehlen

## **Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte „Nachwuchsförderung**

### Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)

- Ausschreibungstexte verbessern (Stellenausschreibungen)
- Auch soziale Komponenten formulieren (Stellenausschreibungen)
- Platzierung der Stellenausschreibungen in den richtigen Medien, Netzwerken verbessern (Stellenausschreibungen)
- Vom BfG neu eingerichtete Stelle mit Zuarbeit unterstützen für fakultätsübergreifendes Projekt zur Abstimmung der Studienwerbung für die MINT-Fächer; beteiligte Fakultäten: FMB, FVST, FEIT, (FNW), FIN und FMA
- Studienwerbung gendersensibel gestalten
- Werbefilm zu Studierendenwerbung
- Regionale und überregionale Fachgremien, Campus Days, Lehrertagen, Kinder-Uni
- Karriere-Informationen & Optionen sichtbar machen
- Auf aktuelle Publikationen und bundesweite Trends zum Thema 'Frauen und Mathematik' hinweisen
- Informationen auf Homepage bereitstellen



- Aktives Recruiting guter eigener Absolvent\*innen betreiben, Einbeziehung als HiWi, Tutor\*in oder/und über Abschlussarbeiten
- Zielvereinbarungen, um unbefristete Verträge und Perspektive als Privatdozent und/oder später als außerplanmäßiger Professor\*in an der Fakultät anbieten zu können (siehe auch UZ6; Dauerstellenkonzept)
- Gezielte Ansprache bei Stellenausschreibungen, Ansprechen geeigneter Student\*innen bei Ausschreibung von Stellen innerhalb der Fakultät
- Ausschluss prekärer Arbeitsverhältnisse, Arbeitsverträge nicht unter 50% der wöchentlichen Arbeitszeit oder/und Gegenfinanzierung (R2,7)
- Frühzeitige und strategische Planung zur Ausschreibung – auch Tenure-Track zur späteren regulären Besetzung von freiwerdenden Professuren (Verrentung)
- Berufungsverfahren an der Fakultät weiterhin in hoher Qualität durchführen (auf Frauenanteil im Bewerbungsverfahren achten; Bewerbungen von Frauen grundsätzlich positiv betrachten; verstärkte Bewertung von Kompetenzen im Bereich Personalführung und Genderkompetenz; nicht nur Fachwissen als Kriterien einbeziehen)
- gezielte Förderung von insbesondere weiblichen Wissenschaftlerinnen, die positiv bei Gastprofessuren oder über Kooperationen aufgefallen sind; Bindung an die Fakultät
- gezieltes Einladen externer weiblicher Fachwissenschaftlerinnen (Gastprofessorinnen, Habilitations-Stipendiatinnen, Gastvorträge qualifizierter Wissenschaftlerinnen)
- gezieltes Ansprechen externer Fachwissenschaftlerinnen für Vertretungsprofessuren und Lehraufträge
- Wechsel (Männer und Frauen) anstreben bei Einladungen zum Kolloquium
- Leistungsprämien für Tätigkeiten in Gremien
- Ggf. Einrichtung einer Rotationsstelle, um sich für einen Teil ihrer Zeit – z.B. für Forschung – freistellen zu lassen (vgl. Emmy Noether Programm)



- Mutterschutzvertretung für Professorinnen und Post-docs
- Kinderbetreuung & K66 weiterentwickeln
- Unterstützung Wiedereinstieg bzw. Überbrückung von Statuspassagen
- Dual Career
- Regelmäßige Hinweise auf Regelungen, Dienstvereinbarungen, Familienkodex etc. über Mail, Aushänge und Veranstaltungen
- Kernzeiten für Lehrveranstaltungen und für Prüfungszeiten, Gremien und Arbeitskreise beachten (Familienkodex)
- Bei der Verleihung von Preisen (z.B. beste/r Absolvent\*in) Familienzeiten bzw. Pflege von Angehörigen bei den Kriterien berücksichtigen und benennen (Familienkodex)
- Förderungen wie z.B. Familienstipendium bewerben und Beantragung von Abschlussstipendien und zur Aussetzung von Studiengebühren für Langzeitstudierende unterstützen (Familienkodex)
- Transparenz bzgl. der zentralen Vereinbarungen (Teilzeitstudien; Sonderstudienpläne in Absprache mit den Studienfachberatern; Bevorzugte Registrierung bei Lehrveranstaltungen (Familienkodex))





## Fakultät für Naturwissenschaften – Maßnahmenkatalog

### Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen

#### Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern

- Ermutigung der weiblichen Mitarbeiterinnen und Studierenden zur Aufstellung zur Wahl in Gremien und Kommissionen
- Aktive Suche nach dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Leistungsprämien für Frauen in Gremien und Kommissionen und für sehr engagierte Mitarbeitende
- Finanzierung von Hilfskräften, wenn Fakultätsmittel vorhanden sind

#### Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance ausbauen

- Akzeptanz persönlicher Bedingungen bzgl. der Arbeitszeiten der Führungskräfte
- Familienfreundliche Rahmenbedingungen und Informationen durch die Familienbeauftragte für alle

#### Gleichstellung sichtbar machen – Kommunikationswege ausbauen

- Bei keinen weiblich besetzten Professuren Ausgleich durch z.B. Gastvorträge (Role Models)
- Professorinnen und Mitarbeiterinnen sichtbarer machen als Repräsentantinnen

#### Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter)

#### Diskriminierung

- Weiterbildungsmaßnahmen für Professor\*innen; besonders für den Führungsalltag
- Genderkompetenzen bei Verhandlungen vermitteln und Gewährung von Leistungsbezügen
- Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte des nichtwissenschaftlichen Personals



- Informationen und Unterstützung der Teilnahme bei Angeboten, Weiterbildungen und Veranstaltungen zu sexualisierter Diskriminierung

## **Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen**

### Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration ausbauen

- Studierendenbewerbung für Schüler\*innen abhängig von derzeitiger Verteilung der Geschlechter

### Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)

- Aktive Unterstützung von Forschungsprojekten zur Genderforschung für alle
- Unterstützung der Lehrenden durch die Fakultät bei der Einbringung von Genderforschung mit dem Fokus auf die Physik

## **Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte „Nachwuchsförderung**

### Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)

- Rechtzeitige und zielgerichtete Maßnahmen bei freiwerdenden Professuren
- Förderung der Nachwuchsgewinnung im Mittelbau durch aktives Recruiting guter eigener Absolvent\*innen
- Frühzeitige Nachwuchsrekrutierung bzgl. Dauerstellenkonzept und geplanten Neubesetzungen von Haushaltsstellen
- Gezielte Ansprache von geeigneten Studentinnen bei Stellenausschreibungen in der Physik
- Ermunterung zur Teilnahme an Förderprogrammen (z.B. MeCoSa und COMETiN)



## **Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – Maßnahmenkatalog**

### **Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen**

#### Gleichstellung sichtbar machen – Kommunikationswege ausbauen

- Erhebung und Veröffentlichung detaillierter Daten auf allen Ebenen
- regelmäßige Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes
- Gleichstellungskonzept auf die Homepage der Fakultät stellen
- Daten aktualisieren und erweitern zur Ermöglichung einer tiefergehenden Analyse
- Ursachenanalyse identifizierter struktureller Ungleichheiten
- Grundlage schaffen für Maßnahmenableitung (aus Schritten folgend)

### **Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen**

#### Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)

- Ermutigung der Führungskräfte zur Teilnahme an allen Weiterbildungsmöglichkeiten
- Entwicklung von Genderkompetenzen bei Führungskräften

### **Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte „Nachwuchsförderung**

#### Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)

- Ermutigung zur Teilnahme an Weiterbildungen, Tagungen und Forschungsaufenthalten
- Weiterbildungen nahelegen
- Kurzvorträge in Veranstaltungen fördern
- Präsenz auf Karrieremessen zeigen



- Während des Studiums: Förderung herausragender Studierender
- Vermeidung prekäre Arbeitsverhältnisse (+50% als Grenze)
- Gezieltes Ansprechen geeigneter Kandidatinnen bei (Junior-)Professuren (W1, W2 und W3)
- Angemessener Frauenanteil im Berufungsverfahren
- Bewerbungen von Frauen positiv betrachten (eigene Zurückhaltung hinsichtlich eigener Kompetenzbeschreibung auf dem Papier)
- Grundsätzliches Einladen von Frauen mit geforderter Qualifikation und erforderlicher Berufserfahrung
- Gastprofessorinnen und Gastvorträge qualifizierter Fachwissenschaftlerinnen (Abmilderung & Vermittlung eines positiven Rollenmodells)

# Ingenieurwissenschaften – Maßnahmenkatalog

## Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen

### Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern

- Wertigkeit der Gleichstellungsbeauftragten stärken
- Evaluation der geplanten Maßnahmen auf Fakultätsebene alle 2 Jahre

### Gleichstellung sichtbar machen – Kommunikationswege ausbauen

- übergreifende Kommunikation und Organisation
- Unterstützung und Beratung für Formate
- Optimierung MINT-Aktivitäten
- Bildung gemeinsame Arbeitsgruppe/Ausschuss
- Zusammenarbeit und Austausch zwischen Ingenieurcampus und K3 Studienberatung
- Verstärkung Zusammenarbeit K2
- Nutzung von Netzwerken/Symposien

### Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung

- Umbau und räumliche Zusammenlegung der Prüfungsämter
- Einbau von Warnsystemen (Notruf am Arbeitsplatz)
- Verbindungstüren zu den benachbarten Büros (2. Fluchtweg)
- Weiterbildung/Workshop nach Bedarf

## Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen

### Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration ausbauen

- Verbindliche Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte (Professorinnen u. A.)
- gezielte Ansprache der Studierenden, insbesondere Frauen, auf eine wissenschaftliche Karriere

## Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)

- Angebote für den Ingenieurcampus mit gendergerechtem Bezug ausbauen
- Zusammenlegung der Gelder aus Förderanträgen