

Frauenförderplan

Maßnahmenplan zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit

12.12.2019

Vorwort der dezentralen Frauenbeauftragten	01
Gliederung des Frauenförderplans	
I. Allgemeine und übergreifende Zielformulierungen	02
II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Statusgruppen	05
a. Zielquoten	07
III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern	09
a. Organisationskultur	09
b. Personalpolitik	10
c. Steuerungselemente und Managementprozess	11
d. Geschlechter-, Gender- und Diversitätsforschung	11
e. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten u. –bedingungen	11
IV. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	12
a. Allgemeiner Teil	13
b. Studium/Promotion und Familie	13
c. Beruf und Familie	14
V. Maßnahmen des Zentralinstituts	15
VI. Datenraster	17

Vorwort der dezentralen Frauenbeauftragten

"Die Gleichstellung der Geschlechter ist
kein Kampf der Geschlechter,
sondern ein Kampf für die Gleichstellung
- ein Kampf, den Männer und Frauen
Seite an Seite führen müssen". (Elizabeth Broderick)

Sehr geehrte Angehörige des John-F.-Kennedy-Instituts,
liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Studierende,

im Sommersemester 1987 wurden die ersten Frauenbeauftragten an der Freien Universität im
Zuge der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes gewählt.
Sie sollten als „Beauftragte für Frauenfragen“ auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen
bestehenden Nachteile hinwirken. Auch im 21. Jahrhundert ist die Gleichstellung der
Geschlechter nach wie vor noch lange keine erledigte Aufgabe.

Seit einigen Jahren gibt es eine zusätzliche Herausforderung - das zunehmende Erstarken
rechtspopulistischer Strömungen und Parteien und ihre antifeministische Haltung. Hier ist die
Rede von „Gender-Gedöns“ und die Forderung, Gleichstellung und Frauen-
/Gleichstellungsbeauftragte abzuschaffen. Diese Dynamiken stellen nicht nur eine Gefahr für
die demokratische Praxis der Gleichstellungsarbeit dar, sondern auch einen Angriff auf die
Freiheit in Forschung und Lehre. Letzteres hat das John-F.-Kennedy-Institut durch das
Lehrangebot kontroverser Themen, jüngst zu spüren bekommen.

Unser Institut hat es sich zum Ziel gemacht, eine sichere, und integrative Campusgemeinschaft
zu schaffen – einen Ort, wo Studierende, Lehrende und wissenschaftsstützendes Personal sich
mit Ehrlichkeit, Integrität, Höflichkeit und Respekt begegnen, handeln, lernen und arbeiten.
Hier treffen täglich zahlreiche Nationalitäten aus unterschiedlichen Kulturkreisen aufeinander.
Mit großer Freude können wir bekannt geben, dass unser Institut als erste Institution der Freien
Universität einen „Code of Conduct for Students“ entworfen hat. Wir hoffen damit Anstoß für
die Einführung eines universitätsweiten, standardisierten Verhaltenskodex für alle
Statusgruppen geben zu können!

Ich wünsche uns weiterhin viel Erfolg!

Ihre dezentrale Frauenbeauftragte
Verena Specht

I. Allgemeine und übergreifende Zielformulierungen

Das John-F.-Kennedy-Institut für Nordamerikastudien (JFKI) will mit diesem Maßnahmenplan zur Frauenförderung, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen nicht binärer Geschlechtsidentität sowie zur Familienfreundlichkeit am Institut beitragen und diese gezielt fördern. Ziele sind die Erhöhung des Frauenanteils dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind sowie die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen, Menschen nicht binärer Geschlechtsidentität und Menschen mit familiärer Verantwortung.

Zudem wird angestrebt, dass Inhalte der Geschlechter-, Gender- und Diversitätsforschung zu einem wichtigen und selbstverständlichen Bestandteil der Lehrveranstaltungen und des universitären Lebens werden. Dieses Ziel wird in Anlehnung an das Gleichstellungskonzept der Freien Universität formuliert, welches den Grundsätzen des Gender Mainstreaming Ansatzes folgt. Leitgedanke ist hierbei, die Gleichstellung der Geschlechter nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern in sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf die Situation von allen Geschlechtern zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Gemäß diesem Ansatz begreift das JFKI die Gleichstellung der Geschlechter als Aufgabe aller Arbeitsbereiche, um so eine Kultur der selbstverständlichen Gleichberechtigung und des gendersensiblen Umgangs miteinander zu implementieren.

Obgleich der Fokus der Frauenförderpläne auf der ‚reinen‘ Frauenförderung liegt, möchte dieser Maßnahmenplan, angelehnt an das Gleichstellungskonzept der FU, die gezielte Förderung von Frauen mit aktuellen Fragestellungen aus den Bereichen des Gender- und Diversitätsmanagements verbinden und reicht mit einem gezielten Interesse an den Themenbereichen Diversität, Intersektionalität und Familienpolitik an der Hochschule über die Zielstellungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hinaus. Gleichzeitig steht die Frauenförderung jedoch als nach wie vor notwendiger Nachteilsausgleich im Fokus der folgenden Erörterungen. Ziele und Maßnahmen, die über die Dimension Geschlecht hinausgehen, werden also mit aufgenommen und integriert, ohne jedoch die Vorgaben zur Umsetzung von Frauenförderung zu ersetzen.

Die Grundlagen dieses Maßnahmenplans sind neben den Frauenförderrichtlinien der FU (FFR) das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie das Wissenschaftszeitvertrags-gesetz (WissZeitVG). Der vorliegende Maßnahmenplan dient der Konkretisierung der in den genannten Richtlinien enthaltenen Vorgaben zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. Die Institutsleitung berichtet in Kooperation mit der Frauenbeauftragten nach zwei Jahren (2022) im Institutsrat über die Umsetzung der im Maßnahmenplan zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit vorgesehenen Maßnahmen.

Inhaltlich ist der Frauenförderplan des Instituts an die folgenden gleichstellungspolitischen Ziele der Freien Universität angelehnt. Angestrebt wird:

1. Die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik. Hierbei soll der Anteil von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, unter besonderer Berücksichtigung der Relation zur jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe, erhöht werden.
2. Die Förderung und der Ausbau international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Gender- und Diversitätsforschung
3. Die angemessene Berücksichtigung von Geschlechter-, Gender- und Diversitätsforschung bei der Entwicklung der Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen
4. Die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende.
5. Die Implementierung von Gleichstellungsindikatoren in Steuerungsinstrumente und Managementprozesse
6. Die systematische Erhebung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten
7. Die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Programmen und Maßnahmen, die auf die in der Analyse identifizierten Verbesserungspotentiale zielen
8. Der Einsatz von Ressourcen (Personal- und Sachmittel) zur Förderung von Frauen sowie zur Förderung und Weiterentwicklung der Geschlechterforschung
9. Die Prozessbegleitung und -kontrolle der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie durch ein Gender-Controlling durch die Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen.

Den übergeordneten gleichstellungspolitischen Zielen der Hochschule fügt das JFKI die folgenden Ziele hinzu:

10. Die Schaffung gendersensibler Räume und Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende nicht binärer Geschlechtsidentität.
11. Die Förderung eines stärkeren Bewusstseins für die Intersektionalität von Gender mit ‚Race‘, Sexualität, Behinderung, usw. auf allen Ebenen und in allen Punkten des Frauenförderplans.

Gender- und Diversity Awareness / -Kompetenz

Bei der Förderung einer Organisationskultur, die sich durch Gender- und Diversity Awareness sowie Gender und Diversity Kompetenz auszeichnet, orientiert sich das JFKI an der vom Plenum der FU- Frauenbeauftragten formulierten Definition:

Gender-Kompetenz umfasst das Wissen um Geschlecht als zentrale soziale Kategorie und die Fähigkeit, gesellschaftliche (Geschlechterrollen-) Zuschreibungen zu erkennen und damit so umzugehen, dass benachteiligende Strukturen verändert und allen Geschlechtern Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Gender-Kompetenz umfasst zudem das Wissen über Geschlechterpolitiken, geschlechterpolitische Strategien, sowie über Instrumente und Maßnahmen von Gleichstellung. Eigene Werthaltungen und Handlungsmuster können reflektiert wahrgenommen und Normierung und Stereotypisierung entgegenwirkt werden.

Diversity-Kompetenz umfasst das Wissen um soziale (Ungleichheits-) Kategorien (wie Alter, Geschlecht, Ethnizität, Religion, physische/psychische Fähigkeiten, etc.) und damit verbundene Zuschreibungen, sowie die Fähigkeit, einerseits die Verschränkung dieser Kategorien miteinander (Intersektionalität) und andererseits damit verbundene benachteiligende Strukturen in Organisationen und Gesellschaft zu erkennen und damit so umzugehen, dass Veränderungsmöglichkeiten geschaffen werden und allen Individuen gleichermaßen Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Eigene Werthaltungen und Handlungsmuster können reflektiert wahrgenommen und Normierung und Stereotypisierung entgegenwirkt werden.

Gender- und Diversity- Kompetenz setzen sich jeweils aus den Elementen Wollen, Wissen und Können zusammen. Diese Elemente werden nachfolgend erläutert.

Wollen

Das Wollen bezieht sich auf die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln. Dazu bedarf es einer individuellen Haltung bzw. eines politischen Willens, potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken. Die Bereitschaft, sich für Gleichstellung einzusetzen wird auch öffentlich, insbesondere auf Leitungsebene, vertreten.

Wissen

Gender/Diversity-Wissen bedeutet, die Konsequenzen des Geschlechterverhältnisses bzw. von Vielfalt im gesellschaftlichen und organisationalen Kontext einschätzen zu können. Dieses Wissen bzw. Wissen über die Wirkung von (Geschlechter-)Normen soll mit dem jeweiligen Fachwissen verknüpft werden. Gender/Diversity-Wissen wird zu einem integralen Bestandteil von Fachwissen. Die Bereitschaft zu Weiterbildung etwa durch Gendertrainings oder der Implementierung zu Genderaspekten in die Lehre helfen, dieses Wissen zu erweitern.

Können

Die Umsetzung von Gleichstellung setzt Fähigkeiten bei den zuständigen Personen voraus sowie die Bereitschaft von Organisation, Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Methoden und Instrumente werden angewendet, um Gender- und Diversity-Aspekte sowohl in Handlungsfeldern als auch in Sachgebieten zu identifizieren und um die Arbeit gleichstellungsorientiert zu gestalten.

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Statusgruppe

Die unter Punkt VI. aufbereiteten Datenraster lassen darauf schließen, dass die am JFKI zu beobachtende Berufungs- und Einstellungspolitik in Bezug auf Frauenförderung und Gleichstellung zurzeit gut und dennoch in bestimmten Teilbereichen noch verbesserungswürdig ist. Während in den Jahren 2016-2018 durchschnittlich 58,4 % der Studierenden, 63,9 % der Absolvent*innen und 59,9 % der Promovierenden weiblich waren, setzt sich dieser Trend noch nicht in ausreichendem Maße in alle höheren Status- und Lohngruppen fort. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen machten 2018 lediglich 22,2 % Prozent ihrer Statusgruppe aus (1,7 von 5,7). Bei den drittmittelfinanzierten Stellen sieht es mit einem Anteil von 31,1 % weiblicher Beschäftigter nur geringfügig besser aus.

Das Verhältnis unter den studentischen Beschäftigten ist in den vergangenen drei Jahren sehr ausgewogen bzw. zeigt einen leicht höheren Frauenanteil (2016: 60,5%, 2017: 57,1%, 2018:

52,2%). Bei der Besetzung von W1-Professuren ist in den vergangenen zwei Jahren ein leichter Abfall zu verzeichnen. So waren im Jahr 2018 nur 37,5 % der W1-Professuren am JFKI durch Frauen besetzt, 2017 waren es noch 44,4 %. In 2018 betrug der Anteil der weiblichen Besetzung der W3 / C4 Professuren 50%. Dies bedeutet einen Anstieg von 10 % im Vergleich zu den beiden Vorjahren. In Gremien und Berufungskommissionen war ein leichter Überschuss an Frauen zu verzeichnen. Das Institut verpflichtet sich weiterhin, seine Beschäftigungspolitik aufmerksam dahingehend auszurichten, dass der Anteil von Männern und Frauen ausgewogen bleibt. Des Weiteren wird sich das Institut für eine kontinuierliche und stabile Förderung von Frauen und Menschen mit familiärer Verantwortung einsetzen und dafür Sorge tragen, dass die Maßnahmen zur Gleichstellung sowie zur Familienfreundlichkeit auf dezentraler Ebene bekannt gemacht und umgesetzt werden. Bei zukünftig vakant werdenden und neu zu besetzenden Stellen für Post-Docs oder wissenschaftliche Mitarbeiter*innen wird darauf geachtet, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt behandelt werden, da hier ein leichter Abfall des Frauenanteils zu beobachten ist. Die Statusgruppen der Post-Docs, der promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und der Juniorprofessor*innen stellen folglich die Fokuszielgruppe zukünftiger Bestrebungen dar.

Ein Augenmerk sei jedoch auch auf die Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals gerichtet. Die Tatsache, dass der Beruf „Hochschulsekretär/-in“ in der Praxis fast ausschließlich von weiblichen Beschäftigten ausgeübt wird und somit ein typischer „Frauenberuf“ ist, führt unweigerlich zur der Annahme, dass diese Laufbahn für die männlichen Beschäftigten nicht anziehend genug ist. Dies hat seine Gründe, denn Entwicklungsmöglichkeiten gibt es in diesem Beruf nicht - der Job ist eine klassische „Sackgasse“. Die Aufgaben, die ein modernes Hochschul-/Fremdsprachensekretariat zu bewältigen hat, haben in den letzten Jahren sowohl quantitativ wie auch qualitativ zugenommen. Die Leistungs- und Qualifikationserwartungen an Hochschul-/Fremdsprachensekretärinnen sind stetig gestiegen. Die moderne Hochschulsekretärin ist eine Universalkraft, die über ein breitgefächertes Spektrum an Kompetenzen verfügen muss, zu denen in der Regel folgende gehören:

- Fachkompetenzen: Fremdsprachenkenntnisse, allgemeine EDV-Kenntnisse, Kenntnisse des Haushaltsrechts, Rechnungs- und Personalwesen
- methodische Kompetenzen: Projekt- und Veranstaltungsmanagement, kommunikative und organisatorische Fähigkeiten, Zeitmanagement, Problemlösungskompetenzen, Planungstechniken;
- soziale und interkulturelle Kompetenzen: Kommunikations-, Team-, Konflikt-, Kritikfähigkeit, Serviceorientierung, Empathie, Gender- und Diversitykompetenz
- persönliche Kompetenzen: Leistungsbereitschaft, Selbstständigkeit, hohe persönliche Belastbarkeit, Stressresistenz, Verantwortungsbewusstsein, Motivation, Flexibilität und Multitasking

Die Hochschulsekretärin besitzt eine zentrale, herausgehobene Funktion in den jeweiligen Abteilungen und übernimmt selbstverständlich Funktionen des Managements, um damit den Betrieb von Wissenschaft und Lehre zu entlasten. Was ihre Ausbildung angeht, so verfügt eine Hochschulsekretärin häufig über einen Hochschulabschluss bzw. über eine kaufmännische Ausbildung mit Zusatzqualifikationen, denn einen regelrechten Lehrberuf „Hochschulsekretärin“ gibt es nicht. Die o.g. Tätigkeitsmerkmale werden bei der tariflichen Eingruppierung in der Regel nicht berücksichtigt. Der Eingruppierung werden leider immer noch Tätigkeitsmerkmale zugrunde gelegt, die man früher für eine Schreibkraft entwickelte (bspw. Tippgeschwindigkeit). Dies führt häufig dazu, dass typisch weibliche und typisch männliche Branchen (bspw. Hochschulsekretariate und technische oder IT-Berufe) unterschiedlich bewertet werden, obwohl die Anforderungen vergleichbar sind (Fach- und

Sprachkenntnisse, kommunikative Fähigkeiten, organisatorisches Talent, Teamfähigkeit, hohe Belastbarkeit usw.). Es ist diskriminierend und mit dem EU-Recht nicht vereinbar, wenn Tätigkeitsmerkmale wie Flexibilität bzw. soziale oder kommunikative Kompetenzen bei Managern durchaus gehaltsrelevant sind und bei Sekretärinnen selbstverständlich erwartet, aber nicht honoriert werden. Weibliche und männliche Qualifikationen werden also sehr ungleich behandelt. Um diesen Missstand zu beseitigen, müssten bei der tariflichen Eingruppierung geschlechtsunabhängige Bewertungskriterien eingeführt werden, damit weder den Frauen noch den Männern Nachteile entstehen.

Am JFK-I wurden durch Neueinstellungsvorgänge vier von sieben Sekretariatsstellen in die höhere Tarifgruppe E 9 eingruppiert. Ziel muss es sein, die noch verbleibenden drei Sekretariatsstellen (bei gleicher Tätigkeit!) tariflich nach oben anzupassen. Zudem ist zu beachten und sicherzustellen, dass die vertraglichen Arbeitszeiten eingehalten und nicht überschritten werden (beispielsweise kann von der/dem Inhaber*in einer 50%-Stelle nicht mehr als 20 Stunden Präsenzzeit erwartet werden).

a. Zielquoten

Durch die Festlegung von Zielquoten in den Fachbereichen und an den Zentralinstituten möchte die Freie Universität die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, voranbringen. Der Frauenanteil bei studentischen Beschäftigten sollte demnach mindestens dem der am jeweiligen Institut eingeschriebenen Studentinnen entsprechen. Bei Bewerbungen auf befristete wissenschaftliche Qualifikationsstellen und Stipendien sowie auf unbefristete Professuren sollte neben der wissenschaftlichen Qualität der Bewerberinnen und Bewerber auch der Geschlechterproporz in der Stellenstruktur und in den Statusgruppen des Institutes ein Auswahlkriterium sein.

In der Studentenschaft sowie unter Promovierenden herrscht ein weitestgehend ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (der Frauenanteil beträgt hier durchschnittlich zwischen 60-66%). Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt am JFKI über verschiedene Kanäle (GSNAS, Individualpromotionen, W1-Professuren, Stipendien) Die Abschlussquoten und auch die durchschnittliche Promotionsdauer der Forschungsarbeiten an der Graduiertenschule verweisen auf die erfolgreiche Arbeit der selbigen hin. Daneben werden auch zahlreiche Individualpromovierende durch die Professor*innen am JFKI betreut. Hier haben Diskussionen darüber begonnen, inwieweit die Individualpromotionen stärker unter das Dach der Graduiertenschule gestellt werden können. Im Bereich der Postdoc-Ausbildung hat sich das JFKI insbesondere auf das Juniorprofessorenmodell konzentriert. In jeder der sechs Abteilungen sind zwei Juniorprofessorenstellen geschaffen worden. Dieses Modell zeigt sich als erfolgreich, sowohl mit Blick auf die Karrierewege der Nachwuchswissenschaftler*innen als auch mit dem Augenmerk auf die Außendarstellung der Abteilungen. Das Forschungs- und Publikationsprofil der Abteilungen hat sich deutlich verbessert. Zudem werden in den meisten Fällen die Juniorprofessor*innen noch vor Ablauf ihrer Beschäftigungszeit auf eine unbefristete Professur ernannt.

Festzustellen ist dennoch, dass innerhalb der Gruppe der Juniorprofessor*innen der Frauenanteil in den vergangenen Jahren gesunken ist. Während 2017 noch 44,4 % aller W1-Professuren weiblich besetzt waren, wurden im Jahr 2018 nur noch 37,5% der Juniorprofessuren von Frauen bekleidet. Dennoch ist in der Gesamtheit aller Professuren der Anteil weiblicher Stelleninhaber*innen von insgesamt 35 % auf 42,5 % gestiegen. Aufgrund der angestellten Beobachtung wird auf der professoralen Ebene auf eine Festlegung von

Zielquoten für die nächsten zwei Jahre verzichtet. Das JFKI hat als Zentralinstitut im Vergleich zu Fachbereichen weniger Personal. Momentan sind von den sieben Hauptprofessuren drei durch Frauen und von den elf Juniorprofessuren vier durch Frauen besetzt. Im Jahr 2020 wird laut aktueller Berufungssituation eine neue W3-Stelle vakant (NF Wenzel). Eine weibliche Besetzung der Stelle würde zu einem graduellen Ausgleich der im Moment vorherrschenden Asymmetrie beitragen

Fazit und Zielvorgaben

Die vorliegenden Daten zeigen, dass in zwei von fünf Statusgruppen (Sekretariate und Professuren) immer noch eine Asymmetrie zwischen der Anzahl der weiblichen und der männlichen Beschäftigten herrscht. Die unteren Vergütungsstufen sind dabei überproportional mit Frauen besetzt, während die Professuren mehrheitlich mit Männern besetzt sind. Ferner zeigt die Statistik, dass die Sekretariate mehrheitlich mit Teilzeitkräften besetzt sind. Gleichzeitig nimmt die Arbeitsbelastung durch Anhäufung von Drittmittelprojekten zu. Während die Durchführung von Drittmittelprojekten für das JFKI sehr zu begrüßen ist, kann das Problem auftauchen, dass der zusätzliche Verwaltungsaufwand (Einstellungsprozedere, Dienstreiseangelegenheiten, Organisation von Projektmeetings, Werkverträge etc.) seitens der Sekretariate innerhalb des Teilzeitrahmens nicht bewältigt werden kann. Der Zeitausgleich der Überstunden durch Urlaubstage führt zu langen Abwesenheitszeiten, die zu einem Aufstau der Aufgaben führt und das Problem nicht löst.

Das der Eingruppierung zugrundeliegende Tätigkeitsbild der Sekretärin ist veraltet und diskriminierend. Die in der Stellenbewertung geforderten Tätigkeitsmerkmale müssen daher so verändert werden, dass fachliche, methodische, soziale, interkulturelle sowie persönliche Kompetenzen honoriert werden. Das System der Eingruppierung sollte flexibel sein, sodass sich Weiterbildungen auch für Sekretärinnen auszahlen. Vorschläge für eine entsprechende Überarbeitung sollen seitens der Sekretariate in Zusammenarbeit mit der Verwaltung des FB PolSoz vorgelegt werden. Der oben beschriebene Problemzusammenhang von Teilzeit und Überstunden, lässt sich im Rahmen von Drittmittelprojekten zumindest teilweise abmildern. Zusätzliche Verwaltungsaufgaben sollten bereits in der Antragsphase mitberücksichtigt und die Sekretariate entsprechend eingebunden werden. Vor der Antragstellung beim Mittelgeber muss dabei folgendes abgeklärt werden: In welchem Umfang fällt Mehrarbeit an? Ist die Sekretärin mit einer Aufstockung ihrer Arbeitszeit für die Laufzeit des Drittmittelprojektes einverstanden? Muss eventuell eine zusätzliche Verwaltungskraft eingestellt werden? Im Vorfeld eines Drittmittelanspruchs sollen die sich antragstellenden Professor*innen bzw. wissenschaftliche Mitarbeiter*innen erkundigen, inwieweit Personalmittel für die zusätzlichen Verwaltungsarbeiten beantragt werden können. Die Drittmittelverwaltung, die Forschungsabteilung der FU und die Mittelgeber geben über diese Fragen gerne Auskunft. Einbindung der Sekretariate bedeutet dabei auch, dass die befristete Arbeitszeiterhöhung im Rahmen eines Drittmittelprojektes keine Abwertung der Eingruppierung zur Folge hat. Die Tätigkeitsmerkmale sollten dem Aufgabenbereich der Sekretariatsstelle entsprechen. Trotz der angestellten Beobachtungen wird, gerade weil man sich hier nicht auf eine stabile personelle Situation beziehen kann, auf der professoralen Ebene auf eine Festlegung von Zielquoten verzichtet. Die beschriebene Situation zeigt jedoch deutlich, dass Ausschreibungen Kompetenzen im Bereich der Gender- und Diversitätsforschung als Einstellungskriterium mit aufweisen und Berufungskommissionen geschlechterparitätisch besetzt und von einem inhaltlichen Interesse an den genannten Themenbereichen geprägt sind. Außerdem wird in diesem Kontext auf die die prekäre Stellensituation des v.a. drittmittelbeschäftigten Mittelbaus hingewiesen. Kurze Vertragslaufzeiten stellen gerade für Menschen mit Kindern oder familiärer Verantwortung eine besondere Herausforderung dar.

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

Aus den Befunden der bereits erörterten Geschlechtersituation lassen sich die folgenden qualitativen Ziele ableiten, die sich an den Handlungsfeldern des universitären Gleichstellungskonzepts orientieren sollen:

a. Organisationskultur

Sprache

1. Im Schriftverkehr, in der digitalen Kommunikation und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet. Hierbei orientiert sich das JFKI an dem von der FU erstellten Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache an der Universität.
2. Auch in Lehrveranstaltungen, bei Vorträgen und in Veröffentlichungen wird darauf geachtet, dass inhaltlich und sprachlich bewusst und sensibel mit den Themen Gender, Diversität und Intersektionalität umgegangen wird. Dabei werden selbstverständlich auch Queer- und Transkategorien berücksichtigt und fließen mit in die Lehre ein.
3. Akademische Grade können sowohl in der weiblichen als auch in der männlichen Sprachform verliehen werden. Dies gilt auch bei der Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.
4. Stellenausschreibungen erfolgen mit weiblicher und männlicher Stellenbezeichnung oder in geschlechtsneutraler Form.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bestehen auch in sexuell gefärbtem verbalem oder nonverbalem Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären. Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen und Dienstvergehen, die disziplinar- bzw. arbeitsrechtlich geahndet werden. Beschwerden von Betroffenen können an die dezentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin gerichtet werden. Studierende können ferner die Mitarbeiter*innen der Studentischen Studienberatung des JFKI sowie die Kohortensprecher*innen kontaktieren. Beschwerden sind von allen beteiligten Personen vertraulich zu behandeln und dürfen die Betroffenen in keiner Weise schädigen. Diese werden wie im Schreiben vom Präsidium vom 5.12.2019 „Richtlinie der Freien Universität Berlin zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt vom 12. November 2019“ formulierten Verfahren behandelt.

Amt der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

Das Institut gewährt die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den personellen und strukturellen Prozessen des JFKI. Dies betrifft insbesondere die Personalplanung und -entwicklung des Instituts (inklusive aller Einstellungs- und Berufungsvorgänge), die Anwendung und Entwicklung von Steuerungsinstrumenten, die Implementierung und

Weiterentwicklung von Studiengängen sowie von Projekten im Rahmen der Exzellenzstrategie, an denen das JFKI und die Graduate School of North American Studies beteiligt sind. Auch bei der Haushaltsplanung ist die Frauenbeauftragte mit einzubeziehen.

b. Personalpolitik

Das Institut strebt in allen Statusgruppen einen 50%-igen Frauenanteil an. Hierzu sollen insbesondere folgende Maßnahmen dienen:

1. Das JFKI wendet Gender-Mainstreaming in seiner Personalentwicklung an. Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages kommt hierbei vorrangig den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu. Dies bedarf der Genderkompetenz (die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten), insbesondere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsaufgaben.
2. Bei der Zusammensetzung von Habilitations- und Berufungskommissionen wird empfohlen darauf zu achten, dass eine paritätische Besetzung auf allen Stausebenen angestrebt wird. Dazu können auch Frauen anderer Universitäten der Region Berlin-Brandenburg um Mitarbeit gebeten werden. Hier muss gewährleistet werden, dass Frauen nicht überproportional mehr Kommissionsarbeit leisten. Mögliche Kompensationen könnten erfolgen durch: 1. Weniger Mitarbeit in anderen Bereichen der akademischen Selbstverwaltung. 2. Lehrdeputatsreduzierung.
3. Die Erstarbeitsverträge von befristeten Qualifikationsstellen zur Promotion werden mit einer Laufzeit von mindestens zwei Jahren abgeschlossen. Möglichst stabile und langfristige Arbeitsverträge für Personen in der Qualifikationsphase sind Maßnahme zur Frauenförderung.
4. Die Beschäftigten und Studierenden werden über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung (Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen etc.) umfassend informiert.
5. Das Institut setzt sich dafür ein, bei Beurlaubung wegen Mutterschutzes, Elternzeit und/oder anderen familiären Gründen sowie wegen Krankheit für eine Vertretung zu sorgen. Dies ist die Voraussetzung für eine weiterhin erfolgreiche Arbeit des Instituts. Entsprechend dem WissZeitVG haben Wissenschaftler*innen, die während der Qualifizierungsphase Kinder betreuen, die Möglichkeit, ihre befristete Beschäftigung in dieser Zeit um bis zu zwei Jahre pro Kind zu verlängern. Derartige Anträge werden von der Institutsleitung aktiv unterstützt.
6. Das Institut unterstützt nach Ablauf einer längerfristigen Beurlaubung die entsprechende Wiedereingliederung der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einen im Hinblick auf Bezahlung, Aufgaben und dienstrechtliche Stellung gleichwertigen Arbeitsplatz. Der Wiedereinstieg in das Studium für Studierende, die aus familiären Gründen (Geburt eines Kindes, Elternzeit, Pflege Angehöriger) das Studium unterbrochen haben, soll gezielt gefördert werden.
7. Auch bei der zukünftigen Vergabe von Lehraufträgen, die dazu dienen, Lücken in der Lehre zu schließen und die nicht durch das Institutspersonal abgedeckt werden können, bevorzugt das entscheidende Gremium bei gleicher Qualifikation, Frauen, um einen Frauenanteil von 50% erreichen zu können.

8. Bei Tagungen, Projekten und Konferenzen, die vom Institut finanziert bzw. teilfinanziert werden, wird auf eine angemessene Berücksichtigung von Frauen geachtet. Kinderbetreuungsangebote werden auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

9. Ein 50%-iger Frauenanteil bei der Besetzung von Stellen in Drittmittelprojekten wird angestrebt. Auch bei der Vergabe der Promotionsstipendien der Graduate School und der Einstellung der PostDocs wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

10. Das JFKI fördert die Teilnahme seiner Beschäftigten an Fortbildungsseminaren, deren Themen u.a. sein können: Diskriminierung von Frauen im TVöD- und Beamtenrecht, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz, Gender-Mainstreaming, Gender-Budgeting und Diversitätsmanagement. Anträge auf Fortbildungsteilnahme werden von der Institutsleitung unterstützt.

11. Das Institut macht es sich zur Aufgabe, für leistungsgerechte Bezahlung speziell im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (SoMis) Sorge zu tragen.

12. Die Institutsleitung weist neues weibliches Personal sowie Personal nicht binärer Geschlechtsidentität auf das Beratungsangebot der Frauenbeauftragten hin; dies gilt insbesondere für neu berufene Wissenschaftlerinnen im Hinblick auf die Berufungsverhandlungen.

c. Steuerungselemente und Managementprozesse

1. Am JFKI wird die leistungsorientierte Mittelvergabe für die Förderung von Frauen zur finanziellen Unterstützung von Projekten, Dienstreisen, Veranstaltungen und Lehraufträgen mit dem Schwerpunkt der Gender- und Diversitätsforschung genutzt. Die Möglichkeit, sich auf eine Unterstützung durch leistungsorientierte Mittel (LOM) zu bewerben wird am Anfang jedes Semesters durch eine Ausschreibung publik gemacht, jedoch ist die Antragsstellung das ganze Jahr über möglich. Eingehende Anträge sollten zwei Monate vor Inanspruchnahme des zu fördernden Projekts/ Dienstreise/ Veranstaltung/ Lehrauftrag gestellt werden. Diese werden von der Gleichstellungskommission diskutiert und von der Frauenbeauftragten bewilligt. Sowohl Männer, Frauen als auch Menschen nicht binärer Geschlechtsidentität können leistungsorientierte Mittel beantragen.

2. Die internen, dezentralen Zielvereinbarungen des Instituts beinhalten Gleichstellungsziele, die mit den zentralen Zielvereinbarungen der Freien Universität abgestimmt wurden. Die Frauenbeauftragte wird bei der Formulierung der Zielvereinbarungen stets hinzugezogen und ist hier beratend tätig. 5 % der zentral zu vergebenden leistungsorientierten Mittel werden nach dem Hochschulvertrag der Freien Universität Berlin Frauenförderungsmaßnahmen zugeordnet.

3. Die Institutsleitung und die Frauenbeauftragte treffen sich einmal jährlich zu einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur, der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsverfahren sowie der Forschungsförderung.

d. Geschlechter-, Gender- und Diversitätsforschung

Lehrangebote und Forschungsprojekte, die sich dem Themenfeld der Geschlechter-, Frauen- und Diversitätsforschung widmen, werden vom Institut mitgetragen und aktiv von allen Institutsmitgliedern unterstützt. Zusätzlich werden Aspekte der Geschlechter-, Frauen- und Diversitätsforschung immer zu einem Bestandteil von Ausschreibungen und Stellenbeschreibungen gemacht. In Berufungsverfahren wird darauf geachtet, dass der Kandidat oder die Kandidatin in der Lehrprobe auf eine geschlechtergerechte Sprache achtet.

e. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen

1. Das JFKI verpflichtet sich, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) sowie die Stellungnahme der Freien Universität Berlin zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft bekannt zu machen und sich aktiv an der Umsetzung der darin formulierten Aufgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung zu beteiligen.

2. Das Institut unterstützt die Verankerung und den Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Abteilungen. Wo dies noch nicht der Fall ist, beraten die Abteilungen über eine personelle Verankerung der Geschlechterforschung bzw. über Maßnahmen, wie Geschlechterforschung als Fragestellung in Forschung und Lehre angemessen berücksichtigt werden kann. Es wird empfohlen, dass in jedem Semester Lehrveranstaltungen zum Themenbereich Gender- bzw. Queer Studies, etc. angeboten werden.

3. Frauen- und Geschlechterforschung wird angemessen in bestehenden sowie in noch zu entwickelnden Studienordnungen berücksichtigt und entsprechend in der Lehre umgesetzt. Dies gilt sowohl für die Graduiertenschule also auch für am Institut bestehende und noch zu entwickelnde Forschungsverbände.

4. Das Institut weist Projekte und Schwerpunkte in Forschung und Lehre, die sich dem Themenbereich Geschlecht, Gender und Diversity widmen, nach und macht sie sichtbar.

5. Das Institut setzt sich für einen höheren Anteil von Frauen bei Gastprofessuren sowie für eine stärkere Berücksichtigung der Frauen- und Geschlechterforschung in diesem Bereich ein.

6. Das Institut sowie die GSNAS verfügen über ein genderneutrales WC, welches durch ein Schild mit der Aufschrift „Genderneutral Bathroom“ gekennzeichnet wurde. Andere WCs, die noch nicht umgewidmet sind, sollen einen Aufkleber z.B. mit dem Schriftzug „Trans and Inter welcome“ erhalten. Das Institut möchte mit der Durchführung dieser Maßnahme innerhalb der Freien Universität ein Zeichen für die Schaffung gendersensibler Räume setzen.

IV. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Das Institut stellt sicher, dass die Mitglieder aller Statusgruppen für die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf sensibilisiert werden, das Ziel der Familienfreundlichkeit mittragen und entsprechend handeln. Vor diesem Hintergrund sollen

folgende Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Studium und Beruf dienen:

a. Allgemeiner Teil

1. Das JFKI unterstützt die Pläne der Hochschulleitung, ausreichend Betreuungsplätze einzurichten, insbesondere für die Kinder von Studierenden und Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase oder nach Rückkehr von einem Studien-/Forschungsaufenthalt im Ausland. Der Dual Career & Family Service der Freien Universität verfügt zudem über eine Datenbank sämtlicher Berliner Kindertagesstätten. In Kooperation mit dem UniSport wird im Sommer 2020 zum vierten Mal ein buntes Ferienprogramm für Kinder von 8 bis 12 Jahren in den Sommerferien angeboten. Vornehmlich richtet sich das Angebot an Kinder von Studierenden und Beschäftigten der FU Berlin.

Zusätzlich macht sich das Institut für eine Flexibilisierung der Betreuungsmöglichkeiten stark, welche die Betreuung sowohl in den Abendstunden als auch stundenweise ermöglicht. Durch die Einrichtung eines solchen Babysitter-Services wird es Eltern möglich, an Vorträgen und Kolloquien teilzunehmen während ihre Kinder in einem separaten Raum und dennoch in nächster Nähe betreut werden.

Um einen unvorhersehbaren Betreuungsbedarf abzudecken, hat die Freie Universität mit einer Familienserviceeinrichtung die Bereitstellung eines Notbetreuungsangebotes für ihre Beschäftigten vertraglich vereinbart. Voraussetzung hierfür sind Kurzfristigkeit, Dringlichkeit und ein dienstliches Interesse.

2. Befragungen am JFKI haben ergeben, dass Bedarf für einen Work/Family Room, der auch flexibel für kleinere Meetings und Besprechungen genutzt werden kann, besteht. Hierfür könnte der Raum 305 umgestaltet werden. Zudem wird eine sogenannte „Kids Box“, ein mobiles Kinderzimmer zur Verfügung gestellt, welche sich Institutsangehörige zur Beschäftigung ihrer Kinder am Arbeits-/Studienplatz ausleihen dürfen.

3. Lehrveranstaltungen, Vorträge, Kolloquien und Gremiumssitzungen sind familienfreundlich zu gestalten. Es wird empfohlen, sowohl wöchentlich stattfindende Vortragsreihen und Kolloquien als auch zusätzliche Vorträge vermehrt mittags/nachmittags abzuhalten, um die Teilnahme von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern zu gewährleisten. Das Lehrangebot könnte ebenfalls mit der Betreuung von Kindern in Einklang zu bringen (d.h. Ende der Lehrveranstaltungen i.d.R. nicht später als 18.00 Uhr). In Fällen, in denen dieses nicht möglich ist, stellt das Institut einen Betreuungskostenzuschuss für Studierende aus Frauenfördermitteln zur Verfügung (Pauschale von 1000 EUR pro Jahr).

b. Studium/Promotion und Familie

1. Das Institut verpflichtet sich, die Studienorganisation für Studierende mit familiären Verpflichtungen insgesamt zu erleichtern und diese Studierendengruppe bei der Wahrnehmung von besonderen Studienbestandteilen (z.B. Praktika, Auslandsstudium) zu unterstützen und ihnen ggf., Sonderregelungen zu ermöglichen. Sofern Studierende aufgrund ihrer Familientätigkeit nicht in der Lage sein sollten, bestimmte Anforderungen einer Lehrveranstaltung zu erfüllen, sollen die Lehrenden prüfen welche Ersatzleistungen erbracht werden können, und auf deren Möglichkeit hinweisen.

2. Bei Bedarf (z.B. Erkrankung eines Kindes) wird die Teilnahme an Lehrveranstaltungen bei schwangeren Studentinnen, studierenden Eltern oder Studierenden mit pflegebedürftigen Angehörigen flexibel gehandhabt und entsprechend reduziert. Alle Lehrenden des Instituts sind hierüber informiert und setzen diese Regelung um. Promotionsstipendiaten und –stipendiatinnen, die während der Promotion ein Kind bekommen, müssen obligatorische Leistungsnachweise nicht in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes erbringen. Der Abgabetermin für den auf die Geburt folgenden ‚progress report‘ verschiebt sich entsprechend um bis zu sechs Monate. Auch Pflichtveranstaltungen und Seminare können in Absprache mit der Geschäftsführung der Graduiertenschule und der Ersthilfenden/der Ersthilfenden zu einem späteren Termin nachgeholt werden.

3. Das JFKI setzt sich für die Möglichkeit eines Teilzeitstudium-Äquivalents ein, welches es schwangeren Studentinnen, studierenden Eltern oder Studierenden mit pflegebedürftigen Angehörigen ermöglichen wird, ihr Studium zeitlich nicht in dem in der Prüfungsordnung vorgesehenen Zeitraum absolvieren zu müssen. Dies soll auch in den zukünftigen Studienordnungen verankert werden.

4. Es wird empfohlen, auf Wunsch der/s zu Prüfenden ist bei einer mündlichen Prüfung eine Person des eigenen Geschlechts – oder bei nicht binärer Geschlechtsidentität eine Person des gewählten Geschlechts – als Beisitzer/in anwesend. Die Studienberatung informiert entsprechend über diese Möglichkeit. Sollten sich am Institut Schwierigkeiten bei der Durchführung dieser Regelung ergeben, wird darum gebeten, die Frauenbeauftragte darüber zu informieren.

5. Die wissenschaftlichen Beschäftigten motivieren weibliche Studierende gezielt für höhere Qualifikationen und machen sie auf entsprechenden Informationen zum Thema Mentoring und Coaching, zum Beispiel auf das Programm der Dahlem Research School aufmerksam.

6. Bezüglich der weiterführenden Studiengänge und in Bezug auf die Graduiertenschule strebt das JFKI an, im Rahmen der Zulassungsverfahren einen weiblichen Studierendenanteil von 50% nicht zu unterschreiten. Die zuständigen Auswahlkommissionen gewährleisten transparente Zulassungsverfahren zu den Master- und Promotionsstudiengängen.

7. Für Eltern, die mit Kindern im Ausland studieren wollen, sollen besondere Unterstützungsmaßnahmen (Information, Beratung und finanzielle Unterstützung) entwickelt werden. Das Institut setzt sich aktiv dafür ein, dass im Studium vorgesehene Auslandsaufenthalte für Studierende mit Kindern durchführbar sind. Hierzu sollen bei Kooperationsverträgen mit auswärtigen Hochschulen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder berücksichtigt werden.

c. Beruf und Familie

1. Das Institut unterstützt seine Beschäftigten bedarfsgerecht bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wünsche von Beschäftigten nach zeitlich und räumlich flexibler Arbeitsorganisation (z.B. durch die vom FB PolSoz administrierte Regelung zum mobilen Arbeiten auf Grundlage der universitären Dienstvereinbarung über „Alternierende Telearbeit / Mobiles Arbeiten“ vom 28.09.2015) werden vom Institut gefördert.

2. Die Beschäftigten werden über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung (Betreuung

von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen, etc.) umfassend informiert.

Der Dual Career & Family Service bietet regelmäßig Pflege-Sprechstunden für FU-Mitarbeiter*innen und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen.

3. Das Institut unterstützt nach Ablauf einer längerfristigen Beurlaubung die entsprechende Wiedereingliederung der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einen im Hinblick auf Bezahlung, Aufgaben und dienstrechtliche Stellung gleichwertigen Arbeitsplatz. Nach einer Pause aus familiären Gründen soll der Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Arbeit gezielt gefördert werden.

V. Maßnahmen des Zentralinstituts

1. Umsetzungsstand der Maßnahmen aus dem Frauenförderplan 2017-2019

Maßnahme	Umsetzungsstand
- Information & Workshop zur Toolbox „Gender & Diversity in der Lehre“ (Gestaltung von geschlechtergerechten Studieninhalten und die Integration von gender- und diversitysensiblen Lehr- und Lernmethoden, um einen nachhaltigen Wandel in den Disziplinen und ihren didaktischen Praktiken zu fördern)	- wurde in der IR-Sitzung im WiSe 2017/18 vorgestellt, einige Lehrende nahmen im Anschluss an einem Workshop teil
-Verbesserung der Sichtbarkeit und Vernetzungsmöglichkeit von Forschenden und Forschungsprojekten mit Geschlechter, Gender und Diversity Thematik am Zentralinstitut → Jährliche Befragung der Arbeitsbereiche zu aktuellen Forschungsprojekten und Dissertationsprojekten mit Geschlechter, Gender und Diversity-Bezug	- wird kontinuierlich vom Margherita-von-Brentano-Zentrum aktualisiert
- Aufbau und Veröffentlichung der „Datensammlung Geschlechterforschung“ des Margherita-von-Brentano-Zentrums (www.database.mvbz.org).	-Projekte und verantwortliche Forschende im Bereich Geschlechterforschung werden kontinuierlich eingepflegt.
- Formulierung von „Richtlinien“ zur Gestaltung familienfreundlicher Arbeitszeiten (Terminierung Berufungskommissionen und Veranstaltungen)	- Diese sind im Frauenförderplan unter Kapitel IV „Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie“ aufgeführt.
- Transparentere Info zu Gender & Diversity, Bewusstsein stärken für Menschen mit Behinderungen (Info zur Nutzung der Räumlichkeiten des JFKI für mobilitätsbeschränkte Menschen)	- Die dezentrale Frauenbeauftragte prüft mit der Schwerbehindertenvertretung und der technischen Abteilung der FU, inwiefern bauliche Maßnahmen den Zugang zum/im Institut für

	mobilitätseingeschränkte Menschen verbessern können
- Möglichkeit der Beantragung eines Kostenzuschusses für die Kinderbetreuung studierender Eltern zur Gewährleistung der Teilnahme an Seminaren und Veranstaltungen	- Dieses Angebot besteht seit dem WiSe 2017/18, wurde jedoch noch nicht in Anspruch genommen → Informationen breiter streuen & bewerben

Die Umsetzung der folgenden Maßnahmen wird im Wintersemester 2019/20 im Institutsrat beraten und beschlossen und im Anschluss bei Bewilligung realisiert. Die Verantwortung für die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen wird personell festgelegt. Durch die aufgeführten Maßnahmen weist sich das JFKI als genderbewusste und familienfreundliche Institution aus, die sich der Lebenssituation ihrer Studierenden und Beschäftigten bewusst ist und diese bestmöglich unterstützt.

Maßnahme	Zuständigkeit	Kosten	Finanzierung	Umzusetzen bis
Planung einer Veranstaltungsreihe „Women in Academia“. Hier sollen weibliche Studierende motiviert werden, in der Wissenschaft zu bleiben. Hierfür sind „Empowerment“-Workshops, Coachings, Expertinnenrunden, Erfahrungsberichte und Vorträge geplant.	Dezentrale Frauenbeauftragte und studentische Studienberatung/ Kohortensprecher	ca. 1000 EUR	Zielvereinbarungsmittel, JFK-I, Frauenförderungsmittel, Außenamtsmittel für Reisekosten	SoSe 2020
Anschaffung einer „Kids Box“- ein mobiles Kinderzimmer, welches zu einer flexiblen Betreuung von Kindern am Arbeitsplatz ausgeliehen und während Konferenzen und anderen Veranstaltungen genutzt werden kann.	Dezentrale Frauenbeauftragte zusammen mit IR-Leitung	Ca. 3200 EUR	Frauenförderungsmittel	Ende WiSe 2019/20
Umgestaltung des Raumes 305 in einen Family/Work/Study Room, der sowohl für kleinere Meetings als auch als Arbeitsplatz bzw. Kinderbetreuung genutzt werden kann.	Gleichstellungskommission mit IR-Leitung	3.000 bis 5.000 EUR	Institutsmittel	SoSe 2020
Toilettenräume, welche nicht als „genderneutral bathrooms“ umgewidmet sind, sollen einen Sticker „Trans and Inter welcome“ erhalten; langfristige Planung:	Dezentrale Frauenbeauftragte	Ca. 50 EUR	Institutsmittel	Ende WiSe 2019/20

Umbau aller Toiletten in Unisex-Toiletten				
Einführung eines „code of conduct“ für JFK-I Studierende, wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal	Gleichstellungs-kommission	keine	-	SoSe 2020
Schulung für Lehrende und Angestellte des JFKI zur Sensibilisierung in Fällen sexualisierter Diskriminierung/Belästigung/ Gewalt (Berichtsweg und Dokumentation)	MvBZ/ Toolbox?	keine	-	SoSe 2020
Sichtbarmachung von absolvierter Schulung durch Aufkleber an Bürotüren der betreffenden Mitarbeiter*innen.	Gleichstellungs-kommission	Ca. 50 EUR	Institutsmittel	WiSe 20/21

VI. Datenraster

Studierende 2016-2018

Studierende	2016	2017	2018
Studierende absolut	525	595	615
Weibl. absolut	316	348	348
Weibl. in Prozent	60,2%	58,5%	56,6%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (06.02.2019)

Absolventen und Absolventinnen 2016-2018

Absolvent/inn/en	2016	2017	2018
Absolvent/inn/en absolut	74	77	84

Weibl. absolut	49	49	52
Weibl. in Prozent	66,2%	63,6%	61,9%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (06.02.2019)

Promotionsstudierende 2016-2018

Promovend/innen	2016	2017	2018
Promovend/innen absolut	43	40	37
Weibl. absolut	27	23	22
Weibl. in Prozent	62,8%	57,5%	59,5%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (06.02.2019)

W1- Juniorprofessuren 2016-2018

W1 Junior-professuren	2016	2017	2018
W1 absolut	8	9	8
Weibl. W1 absolut	2	4	3
Weibl. absolut in Prozent	25 %	44,4%	37,5 %

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (06.02.2019)

W2-Professuren auf Zeit 2016

Es wurde nur 2016 eine Professoren-Stelle besetzt.

W2 und C3 Professuren 2017-2018 (ohne W2 auf Zeit)

Es wurde in diesem Zeitraum eine halbe Professoren-Stelle besetzt.

W3 und C4 Professuren 2016-2018

W3/C4 Prof.	2016	2017	2018
W3/C4 Insgesamt	2,5	2,5	2,0
Weibl. absolut	1	1	1
Weibl. absolut in Prozent	40%	40%	50%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (06.02.2019)

Neuberufungen allgemein (unbefristet)

Es gab keine Neuberufungen in dem Zeitraum 2016-2018

Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftlicher Mittelbau	2016	2017	2018
Insgesamt	10	5	7,3
Davon aus Drittmitteln finanziert	8	3	5,3
Weibl. WiMi absolut	4,5	1	1,7
Davon aus Drittmitteln finanziert	2,5	1	1,7
Weibl. absolut in Prozent	45%	20%	22,6%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (06.02.2019)

Nichtwissenschaftliches Personal 2016-2018

Nichtwissenschaftl. Personal	2016	2017	2018
Insgesamt	7	5,8	6,3
Weibl. absolut	6	5,8	6,3
Weibl. absolut in Prozent	85,7%	100%	100%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (06.02.2019)

Studentische Beschäftigte 2016-2018

Studentische Beschäftigte	2016	2017	2018
Stud. Hilfskräfte Ingesamt	14,2	14,2	15,0
Weibl. absolut	8,6	8,1	7,9
Weibl. absolut in Prozent	60,5%	57,1%	52,2%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (06.02.2019)

Besetzung der Gremien 2018

JFKI Gremien	W	M	insg.	Frauen in %
Ausbildungs-kommission	1	3	4	25 %
Institutsrat	4	8	12	33,3 %
Berufungs-kommissionen insgesamt	7	10	17	41,17 %

Datenquelle: Dokumentation Frau Bergeron