

Freie Universität Berlin
Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften
Zentralinstitut John-F.-Kennedy-Institut

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Maßnahmenplan zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit

28.10.2024

Inhalt

Vorwort der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.....	2
I. Allgemeine und übergreifende Zielformulierungen.....	3
II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Statusgruppe.....	5
a. Zielquoten.....	6
b. Fazit und Zielvorgaben	7
III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern	8
a. Organisationskultur	8
b. Personalpolitik.....	9
c. Steuerungselemente und Managementprozesse.....	11
d. Geschlechter-, Gender- und Diversitätsforschung.....	11
e. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen	11
IV. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.....	12
a. Allgemeiner Teil.....	12
b. Studium/Promotion und Familie.....	13
c. Beruf und Familie.....	14
V. Maßnahmen des Zentralinstituts.....	14
VI. Datenraster	18

Vorwort der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

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

2023 erhielt die ungarische Forscherin Katalin Karikó zusammen mit Drew Wiessman den Nobelpreis für Medizin für ihre Forschung an der RNA-vermittelten Immunaktivierung. Ihre Worte „Ich habe gehört, dass ich erst die 13. Frau bin, die den Medizinnobelpreis bekommt. Vielleicht wird es mehr Frauen, mehr junge Menschen inspirieren. Hoffentlich.“

Auch wenn die Gleichheit der Horizont ist, auf den wir zusteuern, ist der Wandel ungleichmäßig und nur allzu leicht umkehrbar. Der *Gender Pay Gap* trifft Wissenschaft und Wirtschaft gleichermaßen. Je höher es die Karriereleiter geht, desto dünner ist die Besetzung durch Frauen. Leidtragende der Pandemie waren vor allem Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben. Hier fällt die *Gender Publication Gap* besonders ins Gewicht. Davon abgesehen werden Wissenschaftlerinnen weniger zitiert oder in Studien angeführt (*Gender Citation Gap*), da ihren männlichen Kollegen generell eine größere Kompetenz zugetraut wird.

Berlin war eines der ersten deutschen Bundesländer, welches die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen förderte. 1986 wurde das Amt der ersten Frauenbeauftragten an der FU Berlin eingeführt. Mit der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes im Jahr 2021 erfolgte die Umbenennung des Amtes in Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Zudem schreibt das neue Gesetz vor, dass grundsätzlich unbefristete Arbeitsverhältnisse geschlossen werden. Dies stellt auch das JFK-I vor die Aufgabe, seine Personal- und Stellenstruktur zu überarbeiten. Das Modell der Juniorprofessor:innen wird auslaufen. Hier ist es dringend notwendig, bei der Besetzung der neuen unbefristeten WiMi-Stellen auf die Geschlechterparität zu achten.

Ein weiterer Aspekt, der universitätsweit immer mehr Beachtung erhält ist *Diversity*. Ihre Förderung ist nicht nur ein Schritt hin zu mehr intersektionaler Chancengleichheit für Zugehörige aller strukturell benachteiligter Gruppen, vielmehr ist es die Verantwortung unseres internationalen Instituts, eine inklusive Umgebung zu schaffen, die Vielfalt wertschätzt und Diskriminierung abbaut.

Lassen Sie uns alle daran arbeiten, dass wir diesem Ziel stetig näherkommen!

Ich wünsche uns weiterhin viel Erfolg!

Ihre dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
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. Dies beinhaltet Respekt in der Gremienarbeit und im Umgang unter Kolleg*innen auf allen Ebenen, Reduzierung von single-gender informellen Entscheidungsplanungen und ein generelles Bekenntnis zur Wertschätzung aller Kolleginnen.

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 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (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 (2024) im Institutsrat über die Umsetzung der im Maßnahmenplan zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit vorgesehenen Maßnahmen.

Grundsätze der Gleichstellungspolitik der Freien Universität Berlin:

- Übergreifendes Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung.

- Gender-Mainstreaming wird als institutionelle Strategie verfolgt.
- Über die gleichberechtigte Repräsentanz aller Geschlechter hinaus werden diskriminierende und exkludierende Strukturen analysiert und abgebaut.
- Ein intersektionaler Ansatz wird angestrebt, der Differenzen innerhalb der Kategorie Geschlecht berücksichtigt.
- Die Universität versteht sich als weltoffene Institution, die ihre Gleichstellungsstrategie an der ihrer internationalen Partner-Einrichtungen misst und sich auf der Basis von internationalen Best Practices weiterentwickelt.
- Geschlechterforschung wird als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element der Universität verstanden und als wissenschaftliches Feld sowie als Lehrinhalt auf international konkurrenzfähigem Niveau gefördert.
- Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts liegt in der Verantwortung aller Führungskräfte.

Die Freie Universität strebt in ihrem Gleichstellungskonzepts 2021-2026 die folgenden sechs übergeordneten Gleichstellungsziele sowie Teilziele an:

1. Eine gleichstellungsorientierte, geschlechtergerechte Organisationsstruktur
2. Eine geschlechtergerechte, respektvolle Organisationskultur, die von Gender-Sensibilität und -Kompetenz geprägt ist
3. Die gleichberechtigte Repräsentanz aller Geschlechter auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen entsprechend ihrer Bevölkerungsanteile
4. Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre
5. Familienfreundliche Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende
6. International vernetzte und konkurrenzfähige Geschlechterforschung

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

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

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 im wissenschaftlichen Mittelbau gut, aber in den unbefristeten Stellen verbesserungswürdig ist. In den Jahren 2021-2023 waren durchschnittlich 55,9 % der Studierenden, 58,2 % der Absolvent:innen und 42,3 % der Promovierenden weiblich. Auch das Verhältnis unter den studentischen Beschäftigten war in den vergangenen drei Jahren sehr ausgewogen bzw. zeigte einen leicht höheren Frauenanteil (2021: 61,8 %, 2022: 51,7 %, 2023: 50,5 %). Erfreulicherweise machten wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Jahr 2023 59,4 % ihrer Statusgruppe aus (6,3 von 10,6). Bei drittmittelfinanzierten Stellen gab es sogar einen Frauenüberhang (70,8 %).

Allerdings spiegelt sich diese Geschlechterverteilung nicht in allen höheren Status- und Lohngruppen wider. Bei den W1-Professuren ist in den vergangenen zwei Jahren ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen: Im Jahr 2023 waren nur 25 % der W1-Professuren am JFKI durch Frauen besetzt, während es im Jahr 2021 noch 37,5 % waren. Im Bereich der W2-Professuren nimmt der Frauenanteil seit 2021 ein Drittel ein. Im Jahr 2021 und 2022 gab es einen männlichen Stelleninhaber. Im Jahr 2021 betrug der Anteil der weiblichen Besetzung der W3/C4 Professuren 33,3 %. Dieser Trend setzte sich in den beiden Folgejahren fortsetzen. In Gremien und Berufungskommissionen gab es einen leichten Überschuss an männlichen Mitgliedern. 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 Personen 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 im Mittelbau und Professuren muss unbedingt darauf geachtet werden, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt behandelt werden, da hier ein Abfall des Frauenanteils zu beobachten ist – hier ist die aktive Mitarbeit der Einstellungsausschüsse und der Gleichstellungsbeauftragten unerlässlich. Ferner möchte das Institut der Gender Pay Gap entgegenwirken und setzt sich für eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleichen Aufgaben ein.

Ein Augenmerk sei jedoch auch auf die Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals gerichtet. Das stereotype Berufsbild der „Sekretärin“ ist längst veraltet, eine Aktualisierung ebenso wie die tarifliche Höherbewertung des heute breiten und anspruchsvollen Tätigkeits- und Kompetenzspektrums ist dringend notwendig. Dieser aktuelle Entwicklungsrückstand ist Ausdruck einer strukturellen Diskriminierung, deren Auswirkungen insbesondere Frauen tragen. So hat die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. im Oktober 2020 ein ausführliches Positionspapier [„Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingen in Hochschulsekretariaten schaffen“](#) aufgesetzt und daraus [Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen an Berliner Hochschulsekretariaten](#) entwickelt. Die notwendigen Tätigkeiten in den Hochschulsekretariaten haben sich in den letzten Jahren sehr verändert und nach dem Prinzip der „Allzuständigkeit“ stark ausdifferenziert, ohne dass sich die bisherige Eingruppierungspraxis diesem Umstand angepasst hätte. Durch die Corona-Pandemie ist noch deutlicher geworden, dass Männer an Maschinen mehr verdienen als Frauen an Menschen (Die

ZEIT, 2. April 2020). Dieses Missverhältnis zeigt sich auch in der Sekretariatsarbeit, wenn es z.B. für die in der Administrationsarbeit erforderlichen Fähigkeiten wie soziale Kompetenz und Organisationsvermögen keine Darstellungs- und damit Bewertungsmöglichkeiten im Tarifvertrag der Länder (TV-L-Entgeltordnung) gibt, während vergleichbare männlich konnotierte Tätigkeiten ohne Sozialbezug (z.B. bei Technikern) durch-schnittlich höher eingruppiert sind. Die Missstände –anhand vieler Beispiele bewiesen und durch die Studienergebnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes untermauert –müssen von den Tarifvertragsparteien behoben werden. Der Tarifvertrag der Länder bietet bereits in seiner aktuellen Fassung den Hochschulen als Arbeitgeberinnen Gestaltungsräume zum Abbau des Gender Pay Gaps, die sich auf zwei Ebenen beziehen: Konkrete Hilfestellungen zur Verbesserung der Vergütung und Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Bedingungen des Berufsbildes. Bis dato werden allerdings die vorhandenen Spielräume bei der Bewertung von Arbeitsplätzen, auf denen überwiegend Frauen arbeiten, eher zum Nachteil der Beschäftigten genutzt. Um vorhandene Spielräume zur Verringerung des Gender Pay Gaps und für faire Arbeitsbedingungen zu nutzen, sieht die bukof insbesondere in den folgenden Bereichen konkrete Handlungsmöglichkeiten:

1. Offensive Nutzung der Spielräume in TV-L und Entgeltordnung

- a. Anpassung der Tätigkeitsbeschreibung-Zuweisung von administrativen Aufgaben
- b. Modifizierung der Prozesse zur Arbeitsbewertung
- c. Beachtung von transparenten, geschlechtergerechten Kriterien bei der Vergabe von Leistungskomponenten

2. Weitere Aufwertungsprozesse

- a. Änderung der Berufsbezeichnung
- b. Aufwertung des Berufsbildes und Sensibilisierung für das Thema

Am JFK-I wurden durch Neueinstellungsvorgänge fünf von sieben Sekretariatsstellen in die höhere Tarifgruppe E 9 eingruppiert. Ziel muss es sein, die noch verbleibenden zwei 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 19,7 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 56,6%). 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 wird das Institut künftig zurück zum prä-W1-Modell zurückkehren und Postdocstellen schaffen.

Momentan sind von den sieben Hauptprofessuren drei durch Frauen und von den verbleibenden sechs Juniorprofessuren eine durch eine Frau besetzt. Bei der Umstellung der Stellenstruktur würde nur die Neubesetzung der WiMi-Stellen primär mit Frauen der Asymmetrie entgegenwirken.

Für eine effizientere Interessenvertretung wird somit vorgeschlagen, dass von den beiden Gleichstellungsbeauftragten immer mindestens eine Person dem wissenschaftlichen Personal angehört, vorzugsweise mit einer unbefristeten Stelle.

b. Fazit und Zielvorgaben

Die vorliegenden Daten zeigen, dass in drei von fünf Statusgruppen (Juniorprofessuren, Professuren, und Sekretariate) immer noch eine deutliche 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. Darüber hinaus bedeutet die Zahl der Männer in unbefristeten Stellen im Vergleich zur Zahl der Frauen, dass ohne gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Frauen in unbefristeten Stellen das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in den nächsten Jahren noch zunehmen wird.

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 und 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 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. Für eine effizientere Interessenvertretung wird vorgeschlagen, dass von den beiden Gleichstellungsbeauftragten immer mindestens eine Person dem wissenschaftlichen Personal angehört, vorzugsweise mit einer unbefristeten Stelle. Das Wahlverfahren muss so geändert werden, dass diese Bedingung bei jeder Neuwahl erfüllt ist.

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 Statusebenen 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 drei 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 von der Frauenbeauftragten 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, sofern von Drittmittelgebern vorgesehen.

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 nach den für das Institut verfügbaren Möglichkeiten.

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, muss auf eine angemessene Berücksichtigung von Frauen geachtet werden. 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 zentralen Frauenbeauftragten hin; dies gilt insbesondere für neu berufene Wissenschaftlerinnen im Hinblick auf die Berufungsverhandlungen.

13. Die Institutsleitung berücksichtigt die disproportionale Arbeitsbelastung von Professorinnen und Mitarbeiterinnen, die auf Grund ihres Geschlechts oft sehr viel mehr in mehr Gremien, Forschungsverbänden und verwandten Aufgaben tätig sind. Auch im Bereich der Lehre kann für Dozentinnen wegen oft breiterer Rolle, die diese für Ihre Studierenden spielen, ein übermäßiger Arbeitsaufwand entstehen.

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 vorgeschlagen. 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 haben vier Toiletten in Unisextoiletten umgewidmet. 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

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 ihrer 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 Notbetreuungangebotes für ihre Beschäftigten vertraglich vereinbart. Voraussetzung hierfür sind Kurzfristigkeit, Dringlichkeit und ein dienstliches Interesse.

2. Das Institut stellt eine sogenannte „Kids Box“, ein mobiles Kinderzimmer zur Verfügung, 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). Das Institut prüft, inwiefern für

etwaige Betreuungskosten für spätere Veranstaltungen übernommen werden können.

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, falls dies vorliegende Vorschriften der Universität nicht unterläuft. 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, insofern dies mit der bestehenden Studienordnung vereinbar ist.

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 Erstbetreuerin/dem Erstbetreuer 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 werden vom Institut gefördert im Rahmen der DV Flex.

2. Die Beschäftigten werden über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung (Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen, etc.) umfassend durch Material auf den Webseiten der zentralen Frauenbeauftragten und bedarfsorientiert durch die dezentrale Frauenbeauftragte 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 wird geprüft, ob das Institut den Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Arbeit gezielt fördern kann.

V. Maßnahmen des Zentralinstituts

1. Umsetzungsstand der Maßnahmen aus dem Frauenförderplan 2022-2024

Maßnahme	Umsetzungsstand	Fortführung/Anpassung Einstellen der Maßnahme
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.	Bedarfsabfrage bei den Studierenden nach aktuellen Bedürfnissen	ggf. andere Veranstaltungsinhalte
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.	umgesetzt im SoSe 2023	

Umgestaltung des Raumes 305 in einen Family/Work/Study Room, der sowohl für kleinere Meetings als auch als Arbeitsplatz bzw. Kinderbetreuung als auch für eine „faculty-lounge“ genutzt werden kann.	Erneute Bedarfsabfrage	Das „mobile Kinderzimmer“ Kids Box hat sich bewährt und scheint bislang ausreichend zu sein
Toilettenräume, welche nicht als „genderneutral bathrooms“ umgewidmet sind, sollen einen Sticker „Trans and Inter welcome“ erhalten; langfristige Planung: Umbau aller Toiletten in Unisex-Toiletten.	Es wurden vier Toiletten umgewidmet. Von der Idee mit dem Sticker wurde Abstand genommen.	Umbau aller Toiletten wird weiterhin längerfristig in Betracht gezogen und diskutiert
Schulung für Lehrende und Angestellte des JFKI zur Sensibilisierung in Fällen sexualisierter Diskriminierung / Belästigung / Gewalt (Berichtsweg und Dokumentation)	Wurde im SoSe 23 durch das Weiterbildungszentrum angeboten	
Teilnahme an einem Workshop der Toolbox für „Gender and Diversity in der Lehre für alle Lehrenden“		Fortführung
Ausweitung und Intensivierung des Talent Scoutings in Blick auf laufende Berufungskommission und bevorstehende Ausschreibungen sowie stärkere Berücksichtigung und aktive Förderung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre.		generelle Fortführung bei der Besetzung neuer Stellen (die NF Haselstein ist durch eine Frau besetzt)
Professionalisierungs- oder Mentoringprogramm für Juniorprofessorinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. (Workshops mit zukunftsorientierten Maßnahmen, Unterstützung beim Netzwerken und Publikationen zu denen hochkarätigen Gäst:innen eingeladen werden		Fortführung
Gender-Workshop (souveränes Auftreten und klare Kommunikation im beruflichen Kontext)	durchgeführt im WiSe 21/22	
Workshop-Reihe “Towards an Anti-Racist and Anti-Sexist Diversity Pedagogy at the JFKI”	durchgeführt im SoSe 2022	

Die Umsetzung der folgenden Maßnahmen wurden im Wintersemester 2024/25 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
Stärkung und Vereinheitlichung der Strukturen der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere im Hinblick auf die Ausstattung und Beteiligung an Gremien und Kommissionen.	Institutsleitung	kostenneutral		WiSe 24/25
(Weitere) Erhöhung des Frauenanteils bzw. Herstellung von Parität bei unbefristeten Professuren, Professuren mit Tenure Track sowie Erstellung von Gleichstellungskonzepten mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils bei korporativen Professuren (außerplanmäßigen/Honorarprofessuren), sofern das Zentralinstitut solche Professuren auf den Weg bringt.	Institutsleitung	keine	keine	WiSe 24/25
Zuständigkeit eines professoralen Mitgliedes in Berufungskommissionen für die Berücksichtigung von Gleichstellung und Diversity im Auswahlprozess.	jeweilige Berufungskommissionsleitung	kostenneutral	-	ab Neuberufung
Organisation eines Researchworkshops mit dem Schwerpunkt „Diversity“ für Wissenschaftlerinnen in den Kernforschungsbereichen des Instituts (und der ZIs LAI und OEI)	Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit Prof. Dr. Jessica Gienow-Hecht, Prof. Dr. Katharina Blum, Prof. Dr. Sergio Costa	5.500	Zielvereinbarungsmittel	–Abstimmung mit Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung sowie ZIs bis 10/2024 –Gesamtkonzept bis 12/2024 –IR/Dekanatsbeschluss über anteilige ZI-Finanzierung bis 2/2025

				–Durchführung im SoSe 2025
Organisation eines interkulturellen Workshops für Studierende		4.5000	Zielvereinbarungsmittel	
<p>2 Durchläufe à 5 Workshops zur Skill Formation der Early Career Researchers und Studierenden außerhalb der GSNAS zu den Themen</p> <p>(1) how to publish, (2) how to make an academic career, (3) how to go through peer-review, (4) how to build up a social media profile, (5) how to obtain third-party funding</p> <p>- Abstimmung mit anderen GS und DRS</p> <p>Ziel der Maßnahme ist es, frühzeitig ein Forschungsumfeld für Early Career Researchers zu schaffen, da die auslaufenden W1-Professuren des JFKI perspektivisch durch WiMiQ-Stellen ersetzt werden.</p>	Max Steinhardt	30.000 (3.000 EUR pro Workshop)	Zielvereinbarungsmittel	<p>Gesamtkonzept bis 12/2024</p> <p>–IR/Dekanatsbeschluss über anteilige ZI-Finanzierung bis 2/2025</p> <p>–Durchführung im SoSe 2025, WiSe 25-26, SoSe 2026, WiSe 26-27, SoSe 2027</p>
Mentoringprogramm für internationale Studierende als Orientierungshilfen im deutschen Wissenschaftssystem	David Bosold Qualitätssicherung (Studiendekan, Referentin für Studium und Lehre)	25.000	20.000 Zielvereinbarungsmittel 5.000 aus ZI-Budget	9/2027
Erstellung eines Diversity-Konzepts mit der Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung	Diversity-beauftragte*r	kostenneutral		2027
Förderung des wissenschaftsstützenden Personals mit Weiterbildungs- und Teambuildingmöglichkeiten sowie Maßnahmen zum internationalen Austausch	Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte / Sekretärinnen des Instituts und der GSNAS	10.000	Zielvereinbarungsmittel	2027

Hinarbeit bei der Neubesetzung von WiMi-Stellen im unbefristeten Mittelbau auf das Paritätsziel	Abteilungsleitungen / dezentrale Frauen- und gleichstellungsb eauftragte	kostenneutral		Ab Stellenbesetzung
Konkretisierung der Aufgaben der dezentralen Ansprechperson für Diversity	Diversitybeauftragte*r in Abstimmung mit der Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung	kostenneutral		WiSe 25/26
Auf- und Ausbau von Kompetenzen zu Diversity, Antidiskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, diversitysensibler Lehre und zielgruppenspezifischem Empowerment unter verstärkter Nutzung der Schulungsangebote der Toolbox und des Weiterbildungszentrums (die Maßnahme richtet sich an alle Institutsmitglieder)	Information über Diversitybeauftragte*n und dezentrale Frauen- und Gleichstellungsb eauftragte	3000 EUR Überwiegend kostenneutrale Angebote nutzen		Ab SoSe 25
Verbesserung der Sichtbarkeit von und Information zur Antidiskriminierung	Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	kostenneutral		Ab SoSe 25
Pilotbereich fürs Projekt „Paradigmenwechsel in der Intervention bei SBDG-Meldungen“	JFKI-Projektgruppe unter Schulung der stellv.Zentralen Frauenbeauftragten und Ansprechperson für SBDG	Ca. 3000 EUR (Schulungen für Interventionsgruppe)	zentral	Ab SoSe25

VI. Datenraster

Studierende 2021-2023

Studierende	2021	2022	2023

Studierende absolut	620	631	593
Weibl. absolut	348	345	338
Weibl. in Prozent	56,1%	54,7%	57,0%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (16.04.2024)

Absolventen und Absolventinnen 2021-2023

Absolvent/inn/en	2021	2022	2023
Absolvent/inn/en absolut	92	90	81
Weibl. absolut	55	53	45
Weibl. in Prozent	59,8%	58,9%	55,6%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (16.04.2024)

Promotionsstudierende 2021-2023

Promovierenden	2021	2022	2023
Promovierenden absolut	29	24	25
Weibl. absolut	13	9	11
Weibl. in Prozent	44,8%	37,5%	44%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (16.04.2024)

W1- Juniorprofessuren 2021-2023

W1 Junior-professuren	2021	2022	2023
W1 absolut	8	6	8

Weibl. W1 absolut	3	2	2
Weibl. absolut in Prozent	37,6 %	33,3 %	25 %

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (16.04.2024)

W2-Professuren auf Zeit 2021-2023

Es wurde keine Professor:innen-Stelle besetzt.

W2 und W3 Professuren 2021-2023 (ohne W2 auf Zeit)

W2/W3-Professuren	2021	2022	2023
absolut	7	7	7
Weibl. W2 absolut	3	3	3
Weibl. absolut in Prozent	42,9 %	42,9 %	42,9 %

Datenquelle: Dezentrale Dokumentation JFKI.

Professuren unbefristet

Professuren unbefristet	2021	2022	2023
absolut	7	7	7
Weibl. W2 absolut	3	3	3
Weibl. absolut in Prozent	42,9 %	42,9 %	42,9 %

Datenquelle: Dezentrale Dokumentation JFKI.

Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftlicher Mittelbau	2021	2022	2023

Insgesamt	6,7	6,5	10,6
Weibl. WiMi absolut	2,5	3,7	6,3
Weibl. WiMi absolut in Prozent	37,6	56,6	59,4
Davon aus Drittmitteln finanziert	4,7	3,2	5,7
Weibl. WiMi absolut	2,7	2	4
Weibl. absolut in Prozent	53,8 %	63,5 %	70,8 %

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (16.04.2024)

Nichtwissenschaftliches Personal 2021-2023

Nichtwissenschaftl. Personal	2021	2022	2023
Insgesamt	5,3	5,3	5,3
Weibl. absolut	5,3	5,3	5,3
Weibl. absolut in Prozent	100 %	100 %	100 %

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (16.04.2024)

Studentische Beschäftigte 2021-2023

Studentische Beschäftigte	2021	2022	2023
Stud. Hilfskräfte insgesamt	15	14	13,7
Weibl. absolut	7,9	7,4	9,0
Weibl. absolut in Prozent	52,2%	53,2%	65,2%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (16.04.2024)

Besetzung der Gremien 2023

JFKI Gremien	W	M	insg.	Frauen in %
Ausbildungs- kommission	3	4	7	42,86 %
Institutsrat	5	8	13	38,46 %
Berufungs- kommissionen insgesamt	9	7	16	56,25 %

Datenquelle: Dokumentation Frau Bergeron