



Goethe-Universität Frankfurt am Main
Der Vizepräsident • Postfach 111932 • 60054 Frankfurt am Main

Der Vizepräsident
Prof. Dr. Enrico Schleiff

- An
- die Dekanin des Fachbereichs 10
 - die für Gleichstellung zuständige Ansprechperson in der Fachbereichsleitung
 - die Frauenbeauftragte(n) / Mitglieder des Frauenrats zur Kenntnis

Bearbeiterin: Annemarie Mlakar
Aktenzeichen: 3.00.34

Telefon +49 (0)69 798 28123
Telefax +49 (0)69 798 25138
E-Mail mlakar@em.uni-frankfurt.de

Datum: 10. Juni 2014

per Hauspost
per E-Mail

Rückmeldung zum Gleichstellungs-Aktionsplan (GEDAP) Ihres Fachbereichs vom Februar/März 2013

Sehr geehrte Frau Prof. Poletta, sehr geehrte Frau Prof. Schulz,

im letzten Jahr hat Ihr Fachbereich zum zweiten Mal einen Gleichstellungs-Aktionsplan (GEDAP) erstellt und darin zur Gleichstellungssituation am Fachbereich Stellung genommen sowie Maßnahmen für die kommenden Jahre beschlossen.

Die Aktionspläne aller Fachbereiche wurden anschließend einer evaluativen Auswertung auf Basis der DFG-Gleichstellungsstandards unterzogen und deren Ergebnisse sowie daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen intensiv mit der Senatskommission für Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität beraten. Des Weiteren finden die Aktionspläne Eingang in die derzeit beginnende Planung für den ersten zentralen GEDAP 2015-2018, der den bisherigen zentralen Frauenförderplan ablösen wird.

Mit diesem Schreiben senden wir Ihnen eine evaluative Rückmeldung zum Gleichstellungs-Aktionsplan Ihres Fachbereichs zu und verbinden damit die Hoffnung, dass der Fachbereich die darin formulierten Empfehlungen aufgreifen wird. Gerne steht Ihnen das Gleichstellungsbüro der Universität dabei beratend zur Seite.

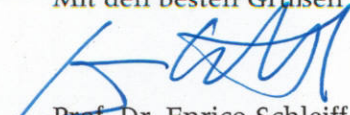
Zusätzlich erhalten Sie mit diesem Schreiben die Fortschreibung der Gleichstellungsstatistiken zum Stichtag 31.12.2013 sowie eine Liste aller in dieser Berichtsrunde geplanten Einzelmaßnahmen, die wir als Anregung für weitere Initiativen und Aktivitäten gerne allen Fachbereichen zur Verfügung stellen wollen.

Ansprechperson für die Koordinierung und Auswertung der GEDAP ist Annemarie Mlakar, Koordinatorin Gender & Diversity Controlling.


Anlagen zu diesem Schreiben:

- Rückmeldung zum Gleichstellungs-Aktionsplan vom Februar/März 2013
- Fortschreibung der Gleichstellungsstatistiken zum Stichtag 31.12.2013
- Liste der im Rahmen des GEDAP geplanten Gleichstellungsmaßnahmen und -aktivitäten aller Fachbereiche nach Zielgruppen

Mit den besten Grüßen



Prof. Dr. Enrico Schleiff
Vizepräsident



Dr. Anja Wolde
Frauenbeauftragte

Anlage 1

Rückmeldung zum Gleichstellungs-Aktionsplan vom Februar/März 2013

Fachbereich 10 – Neuere Philologien

Rückmeldung zum Gleichstellungs-Aktionsplan (GEDAP) vom Februar/März 2013

Eine feste Zuständigkeit für Gleichstellung in der Fachbereichsleitung ist eingerichtet, sie liegt bei der Prodekanin. Der GEDAP wurde von der Fachbereichsreferentin erarbeitet und im Fachbereichsrat beraten. Mit Frau Prof. Poletto als Dekanin und Frau Prof. Schulz als Prodekanin sind im Fachbereich Frauen in Führungspositionen gut sichtbar vertreten.

Als vorrangige Zielgruppen für künftige Maßnahmen werden im GEDAP die weiblichen Postdocs genannt. Zusätzlich wird angestrebt, bei den wissenschaftlichen Qualifikationsstellen mehr Frauen Vollzeitstellen anzubieten.

Sehr positiv ist die Entwicklung des Professorinnenanteils im Fachbereich, er liegt Ende 2013 bei 49% (inkl. Junior- und Vertretungsprofessuren). Die Hälfte des Neuberufenen der letzten Jahre waren Frauen. Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Promotionsstellen liegt der Frauenanteil Ende 2013 bei 63%, bei den PostdoktorandInnen bei 48%.

Gender & Diversitätsthemen sind in Forschung und Lehre des Fachbereichs stark vertreten. Zwei Professorinnen des Fachbereichs sind Mitglieder im Cornelia Goethe-Centrum, es gibt zahlreiche Forschungsprojekte mit Bezug zu Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung. In den letzten Semestern wurden jeweils mehr als zehn Lehrveranstaltungen mit explizitem Gender&Diversitätsbezug angeboten.

Im ersten Berichtsdurchgang 2010/11 wurden zahlreiche vielversprechende Gleichstellungsmaßnahmen geplant. Etwa die Hälfte davon konnte erfolgreich umgesetzt werden, dazu zählen etwa die Einrichtung eines Förderpools für Projekte zur Genderforschung, das Mentoring für Absolventinnen und Promovierende, die Erstellung einer Broschüre zu Berufswegen von Geisteswissenschaftlerinnen. Die Dokumentation enthält Angaben sowohl über die Umsetzung bzw. Gründe für die nicht erfolgte Umsetzung, als auch eine Einschätzung hinsichtlich des Erfolges und der Wirksamkeit.

Obwohl in der Analyse Handlungsbedarf bei den weiblichen Postdocs konstatiert wird, sind im Rahmen des GEDAP 2013 und 2014 keine neuen Maßnahmen geplant.

Insgesamt legt der hohe Frauenanteil bei den Professuren und in der Leitung des Fachbereichs sowie die gute Verankerung von Gender- und Diversitätsforschung im Fachbereich eine hohe Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber Chancengleichheit nahe.

Dennoch sollte der Fachbereich die zahlenmäßige Entwicklung in den einzelnen Qualifikationsstufen nicht außer Acht lassen und besonders bei den Postdocs einer Stagnation des Frauenanteils entgegenwirken. Empfohlen wird, für diese Gruppe die Instrumente der aktiven Rekrutierung zu prüfen. Eine mögliche Maßnahme wäre auch ein kleines Mentoringprogramm für Frauen direkt nach der Promotion, die Interesse äußern, weiter im Wissenschaftsbetrieb zu bleiben.

Anlage 2

Fortschreibung der Genderstatistiken zum Stichtag 31.12.2013

Fortschreibung der Genderstatistiken zum 31.12.2013

FB 10

FB 10 - Neuere Philologien
Wissenschaftliches Personal

	2009				2010				2011				2012				2013								
	Männer	M in %	Frauen	F in %	Gesam	Männer	M in %	Frauen	F in %	Gesam	Männer	M in %	Frauen	F in %	Gesam	Männer	M in %	Frauen	F in %	Gesam					
Zeilenbeschriftungen																									
wissensch.MA	50	35%	94	65%	144	62	39%	98	61%	160	58	35%	109	65%	167	63	37%	109	63%	172	70	39%	109	61%	179
befrist.wiss.MA	37	32%	80	68%	117	47	36%	83	64%	130	44	32%	92	68%	136	48	35%	91	65%	139	56	39%	87	61%	143
Promotionsstellen	18	26%	51	74%	69	28	33%	56	67%	84	22	24%	68	76%	90	27	29%	66	71%	93	37	37%	64	63%	101
Post-Doc	17	40%	25	60%	42	17	44%	22	56%	39	21	53%	19	48%	40	20	54%	17	46%	37	14	52%	13	48%	27
PAMI	2	33%	4	67%	6	2	40%	3	60%	5	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4
sonst.befr.MA						0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	5	100%	5	4	36%	7	64%	11
wiss.Dauerstellen																									
	13	48%	14	52%	27	15	50%	15	50%	30	14	45%	17	55%	31	15	45%	18	55%	33	14	39%	22	61%	36
Professuren																									
Junioprofessuren	27	63%	16	37%	43	26	57%	20	43%	46	24	57%	18	43%	42	25	57%	19	43%	44	23	51%	22	49%	45
Juniorprofessuren	0	0%	1	100%	1	1	50%	1	50%	2	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3
Professuren																									
C2/C3/W2	22	67%	11	33%	33	21	62%	13	38%	34	21	60%	14	40%	35	20	54%	17	46%	37	19	51%	18	49%	37
C4/W3	6	55%	5	45%	11	6	50%	6	50%	12	7	50%	7	50%	14	7	54%	6	46%	13	6	50%	6	50%	12
W1/C1	16	73%	6	27%	22	14	67%	7	33%	21	14	67%	7	33%	21	13	54%	11	46%	24	13	52%	12	48%	25
	###		#DIV/0!		1	1	100%	0	0%	1															
Vertret.-Gastprof.	5	56%	4	44%	9	4	40%	6	60%	10	1	25%	3	75%	4	3	75%	1	25%	4	2	40%	3	60%	5
Gesamtergebnis	77	41%	110	59%	187	88	43%	118	57%	206	82	39%	127	61%	209	88	41%	128	59%	216	93	42%	131	58%	224

Fortschreibung der Genderstatistiken zum 31.12.2013

Studierende und Abschlüsse
FB 10 - Neuere Philologien

FB FB 10

Zeilenbeschriftungen	2009			2010			2011			2012			2013			2014		
	Männer	Frauen	M %	Männer	Frauen	M %	Männer	Frauen	M %	Männer	Frauen	M %	Männer	Frauen	M %	Männer	Frauen	M %
Studierende	1056	3475	23%	1144	3721	24%	1118	3696	23%	1115	3777	23%	1129	3882	23%	1242	4201	23%
LA	410	1370	23%	439	1413	24%	455	1453	24%	429	1447	23%	436	1504	22%	468	1536	23%
Nicht-LA	646	2105	23%	705	2308	23%	663	2243	23%	686	2330	23%	693	2378	23%	774	2665	23%
Absolventen	98	526	16%	117	458	20%	104	487	18%	102	442	19%	109	553	16%	109	662	16%
LA	45	326	12%	60	273	18%	57	299	16%	64	271	19%	69	387	15%	69	387	15%
Nicht-LA	53	200	21%	57	185	24%	47	188	20%	38	171	18%	40	166	19%	40	166	19%
Promotion	6	13	32%	6	5	55%	7	12	37%	7	14	21%	5	13	28%	5	13	28%
Gesamt	1144	3721	24%	1118	3696	23%	1115	3777	23%	1129	3882	23%	1242	4201	23%	1242	4201	23%
Gesamt	4531	1780	77%	4865	1852	76%	4814	1908	77%	4892	1876	77%	5011	1940	78%	5443	2004	77%
Gesamt	4531	1780	77%	4865	1852	76%	4814	1908	77%	4892	1876	77%	5011	1940	78%	5443	2004	77%
Gesamt	4531	1780	77%	4865	1852	76%	4814	1908	77%	4892	1876	77%	5011	1940	78%	5443	2004	77%

Anlage 3

Geplante Einzelmaßnahmen 2013/14 aller Fachbereiche nach Zielgruppen

Anlage 3: Geplante Einzelmaßnahmen 2013/14 nach Zielgruppen

Zielgruppe/n:	Maßnahme : Bezeichnung
Zielgruppe: gesamter Fachbereich / alle Gruppen	
	<p>Geschlechtergerechte Sprache : Im Rahmen dieser Maßnahme soll überprüft werden, inwieweit auf der Homepage des FB05 und den websites der zu ihm gehörenden Abteilungen geschlechtergerechte Sprache verwendet werden. Im nächsten Schritt sollen ggf. Verbesserungsvorschläge erarbeitet (FB 05)</p> <p>Bestellung eines Koordinators/einer Koordinatorin für Gleichstellung & Diversität im Fachbereich und SAFE (FB 02)</p> <p>Öffentlichkeitsarbeit. Erstellung, Drucken, Verteilung von Plakate bzw. Flyer. Einrichtung eines Informationsstands bei der Erstsemester-Einführungs-Veranstaltung und der Night of Science. Pflege des Web-Auftrittes. (FB 13)</p> <p>Publikation der Leistungen von Frauen in den aktuellen Medien des Fachbereichs und SAFE (FB 02)</p> <p>Relaunch Webauftritt des Gleichstellungsrates Physik / Entlastungsregelung vom geschultem Personal. (FB 13)</p> <p>Verbesserung Arbeitsbedingung der FB-Frauenbeauftragten: der FRB ein Einzelbüro zur Verfügung stellen, um die Anonymität (nach außen) und die Vertraulichkeit bei beratenden Gesprächen zu gewährleisten. (FB 05)</p> <p>regelmäßige Vorstellung des Gleichstellungsrats und seiner Arbeit im Fachbereichsrat (FB 13)</p> <p>Link zum Gleichstellungsbüro auf der Homepage des Fachbereichs (FB 01) für bessere Sichtbarkeit von Gleichstellung und Diversität (FB 01)</p> <p>Beratung und Verabschiedung einer Entlastungsregelung für die Mitglieder der FB-Frauenvertretung (FB 12)</p>
Zielgruppe/n: Studierende / Mitarbeitende mit Kind(ern)	
* DoktorandInnen und Postdocs mit Kind(ern)	<p>Unterstützung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes: Der FB 14 erklärt sich bereit, alle Anträge auf Vertragsverlängerung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grundlage der sogenannten familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG §2, Abs. 1) zu unterstützen (FB 14)</p>
DoktorandInnen und Postdocs mit Kind(ern)	<p>Unterstützung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes: Der FB 14 erklärt sich bereit, alle Anträge auf Vertragsverlängerung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grundlage der sogenannten familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG §2, Abs. 1) zu unterstützen (FB 04)</p>
Mitarbeitende mit Kind(ern)	<p>Beschaffung einer Spielkiste: (Die Kinderbetreuung ist ausgefallen. Sie müssen länger arbeiten. Das Kind muss mit zur Arbeit.) (FB 13)</p>
Studierende mit Kind / berufstätige Studierende mit Kind	<p>individuelle Studienberatung für Studentinnen mit Kindern und Beruf (flexible Sprechzeiten) (FB 01)</p>

Zielgruppe/n:	Maßnahme : Bezeichnung
Studierende mit Kind(ern) / alle Mitarbeitenden mit Kind(ern)	Gesprächsrunden mit Eltern im FB13: Treffen des Gleichstellungsrats mit jungen Eltern im FB13 und ggf. mit den zuständigen Mitarbeitern des Gleichstellungsbüros, um über Familienfreundlichkeit im Fachbereich zu diskutieren. (FB 13)
x	Installation von Wickeltischen in der Physik. (FB 13) Fortführung des informationsportals UniKiSta (FB 03)
Väter, die an der Universität als Wissenschaftler arbeiten	Lunchtalk-Reihe Väterförderung: Am Riedberg werden im Wintersemester 2013/14 drei Lunchtalks organisiert (es werden Brötchen angeboten) . Die Organisation erfolgt gemeinsam mit Herrn Kirst vom Gleichstellungsbüro. Als Schirmherr der Reihe ist Vizepräsident Schleiff angedacht. (FB 11)
Mitarbeiter/ innen mit Kind(ern)	Angebot einer Notfall-Kinderbetreuung :Für Mitarbeiter/innen des Fachbereichs wird ein Kontingent an Kinderbetreuungstagen zur Verfügung gestellt, die in einem Betreuungsnotfall abgerufen und in Kooperation mit dem Familienservice der Goethe-Universität in einer der Partner-Betreuungseinrichtung. (FB 02)
SAFE Mitarbeiter/ innen mit Kind(ern)	Angebot von Kinderbetreuung bei Konferenzen :Für im Rahmen von SAFE organisierten Konferenzen wird standardmäßig Kinderbetreuung angeboten. Der Fachbereich gewährt finanzielle Unterstützung, wenn im Falle einer Konferenzreise außerreguläre Kinderbetreuung in Anspruch genommen werden muss. (FB 02)
Studierende und Mitarbeitende mit Kind(ern)	Eltern-Kind-Raum mit Still- und Wickelmöglichkeit:Im Zuge des Wegzugs anderer Einrichtungen vom Campus Bockenheim wird der bestehende, provisorische Eltern-Kind-Raum durch einen für den FB zentral in der RM-Straße 6-8 gelegenen ersetzt. Im Gegensatz zum bisherigen Raum ist dieser barrierefrei (FB 12)

Zielgruppe/n: (Junior-)Professuren, NachwuchswissenschaftlerInnen v.a. ab Postdoc-Phase

Nachwuchswissenschaftlerinnen in Verbundforsch.proj.	Feste Ansprechpartnerin für den Aspekt Gleichstellung/Frauenförderung in Verbundforschungsprojekten (FB 14)
x Nachwuchswissenschaftlerinnen v.a. Postdocs	Coaching von Nachwuchswissenschaftlerinnen: Finanzierung der Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen am Coaching-Angebot, das vom Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität (Frau Wohl) organisiert wird. Ziel des Coachingprogramms ist insbesondere die Karriereförderung im Wissenschaftsbereich. (FB 11)
ProfessorInnen / HabilitandInnen/ Postdocs	Aktive Rekrutierung von Frauen für Positionen als Habilitandinnen/Post Docs und insb. Professorinnen (FB 02)

Zielgruppe/n:	Maßnahme : Bezeichnung
Professorinnen / weibliche Postdocs / alle wiss. Mitarbeiterinnen	Gewinnung von qualifizierten Kandidatinnen bei Ausschreibungen, insbesondere von Professuren durch aktive Rekrutierung: 1. Jede Ausschreibung einer Professur soll veröffentlicht werden in a) der Zeit und in academics b) möglichst auch in den entsprechenden Mailinglisten des jeweiligen Fachgebietes c) in Informationsdiensten und Mailinglisten für Frauen (FemConsult, europea...) (FB 12)
Professuren	Sicherung der Chancengleichheit bei Berufungsverfahren: sehr detaillierte Beschreibung, siehe Bericht. (FB 11)
Promotionen, Habilitationen	Finanzielle Anerkennung von Promotionen und Habilitationen von Frauen : Der Fachbereich erkennt den erfolgreichen Abschluss von Doktorandinnen und Habilitandinnen an durch Zahlung einer Prämie für die/den betreuenden Professor/in. (FB 02)
wiss. Personal mit befristeten Arbeitsverträgen	Beschluss zum Umgang mit Wissenschaftszeitvertragsgesetz §2 im Rahmen der neuen dezentralen Personalkostenbudgetierung (FB 12)

Zielgruppe/n: Promovierende / AbsolventInnen

Weibliche Promovierende	Analyse der Situation von Promovierenden am Fachbereich 04 anhand der Einstellungsunterlagen der letzten Jahre, der Statistiken des Promotionsbüros sowie der Ergebnisse der Promovierendenbefragung 2013. (FB 04)
Absolventinnen des Studiengangs Lehramt am Grundschulen	Überarbeitung der „Ergänzenden Bestimmung“ des FB zur Promotionsordnung, um die hohen Hürden für die Promotion von Lehramtsstudierenden abzubauen (FB 04)
Fortgeschrittene weibliche Promovierende	Forschungsförderung des Fachbereichs: Forschungsbeirat prüft die Einführung eines sechsmonatigen Promotionsabschlussstipendiums, vorrangig für weibliche Promovierende (FB 04)
Promovierende	Umfrage unter den Promovierenden : (einmalige) online-Umfrage unter den aktuell intern angemeldeten Promovierenden zu den Fragen: Herkunft, aktuelle Finanzierung und Ort der Promotion (FB 15)
AbsolventInnen, Promovierende	Analyse der Zahl der Studierenden bzw. Doktorandinnen und Doktoranden: Regelmäßige Umfrage über die Anzahl der abgeschlossenen Arbeiten (Bachelor, Master) bzw. der Doktorandinnen und Doktoranden in den jeweiligen Arbeitsgruppen und Analyse des Verlaufs über mehrere Jahre. (FB 13)
Studentinnen / weibliche Promovierende	Sensibilisierung der Fachbereichsmitglieder; Einführung einer Mailingliste und Informationsveranstaltung für zur Promotion geeignete Studierende; a) Kommunikation der Genderstatistiken im FB, insbesondere bezügl. des niedrigen und weiter fallenden Frauenanteils unter Promotionen. Diskussion im FBR über mögliche Gründe, warum Frauen auch bei gleicher Qualifikation seltener eine wissenschaftliche Karriere anstreben. (FB 12)
Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Teilnahme an der Physikerinnentagung der DPG (finanzielle Unterstützung für Teilnahmekosten, Fahrten und Unterkunft). (FB 13)

Zielgruppe/n:	Maßnahme : Bezeichnung
wiss. Personal mit befristeten Arbeitsverträgen	Beschluss zum Umgang mit Wissenschaftszeitvertragsgesetz §2 im Rahmen der neuen dezentralen Personalkostenbudgetierung. (FB 12)
Promotionen, Habilitationen	Finanzielle Anerkennung von Promotionen und Habilitationen von Frauen : Der Fachbereich erkennt den erfolgreichen Abschluss von Doktorandinnen und Habilitandinnen an durch Zahlung einer Prämie für die/den betreuenden Professor/in. (FB 02)

Zielgruppe/n: Studierende / AbsolventInnen

Absolvent/inn/en / Promovierende	Umfrage MasterabsolventInnen: Mit der Abgabe der Masterarbeit werden die AbsolventInnen gebeten, Angaben zur geplanten näheren Zukunft zu machen (Promotion: ja/nein; am Fachbereich: ja/nein) (FB 15)
AbsolventInnen, Promovierende	Regelmäßige Umfrage über die Anzahl der abgeschlossenen Arbeiten (Bachelor, Master) bzw. der Doktorandinnen und Doktoranden in den jeweiligen Arbeitsgruppen und Analyse des Verlaufs über mehrere Jahre; Analyse der Zahl der Studierenden bzw. Doktorandinnen und Doktoranden (FB 13)
Studentinnen / weibliche Promovierende	Sensibilisierung der Fachbereichsmitglieder; Einführung einer Mailingliste und Informationsveranstaltung für zur Promotion geeignete Studierende; a) Kommunikation der Genderstatistiken im FB, insbesondere bezügl. des niedrigen und weiter fallenden Frauenanteils unter Promotionen. Diskussion im FBR über mögliche Gründe, warum Frauen auch bei gleicher Qualifikation seltener eine wissenschaftliche Karriere anstreben. (FB 12)
Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Teilnahme an der Physikerinnentagung der DPG (Finanzielle Unterstützung Teilnahmekosten, Fahrten und Unterkunft). FB 13)
Studierende der höheren Semester und WiMis	Arbeitswelten. Vortragsreihe von Physikerinnen und Physikern Vorträge von Physikerinnen und Physikern aus Wirtschaft und Forschung zu ihren Berufsbiographien und aktuellen Arbeitssituationen sowie anschließende Gesprächsrunden im informellen Rahmen. (FB 13)
Studierende	Laborführungen der Arbeitsgruppen im kleinen Rahmen, z.B. im Anschluss an das Fachbereichskolloquium. (FB 13)

Zielgruppe/n: Schüler/innen / Studieninteressierte

Schülerinnen	Beteiligung am Girls' Day. (FB 13)
	IT – Girls Nacht: Durchführung einer IT Girls Nacht für 45 Mädchen von 12-17 Jahren, voraussichtlich Oktober 2013. In Workshops werden die Mädchen in die IT-Welt eingeführt. (FB 12)
Schülerinnen / Studierende	Beteiligung am Girl's Day: gemischtes Informations- und Workshopprogramm. (FB 12)
Schüler	Infotage für männliche Schüler: Entwicklung eines jungenspezifischen Veranstaltungsformates das die Bedingungen eines Studiums in einer „Frauendomäne“ thematisiert

Zielgruppe/n:	Maßnahme : Bezeichnung
Zielgruppe/n: Administrativ-technische Mitarbeitende	
Admin.-technische Mitarbeiterinnen	<p>monatlicher "Runder Tisch" / Bewirtung: „Lunchtalk“ der technisch - administrativen Mitarbeiterinnen des Fachbereichs. (FB 13)</p> <p>monatliches Abonnement Fachzeitschrift, 2 Exemplare: Titel: "working@office", Springer Verlag. (FB 13)</p>
Admin.-technische Mitarbeiter/innen	<p>Höhere Eingruppierung der Verwaltungsmitarbeiter/innen (FB 04)</p> <p>Fachbereichsinterne Fortbildungsreihe zu Themen der Haushalts- und Drittmittel-Verwaltung mit drei eintägigen Workshops (FB 04)</p>
Zielgruppe/n: sonstige	
LOEWE-Projekt SAFE	Etablierung eines Frauennetzwerks im Rahmen von SAFE (FB 02)
Mitarbeiter/innen in SAFE	Angebot einer Regel-Kinderbetreuung im Rahmen von SAFE: Für Mitarbeiterinnen in SAFE wird eine bestimmte Anzahl an regulären Kinderbetreuungsplätzen zur Verfügung gestellt und finanziert. Die Plätze werden in Kooperation mit pme Familienservice bereitgestellt. (FB 02)