

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Geowissenschaften/Geographie der Goethe-Universität Frankfurt am Main für den Zeitraum 2017-2022

1 Präambel

Die Frauenförderung am Fachbereich Geowissenschaften/Geographie geschah bislang auf Grundlage von Strukturen und Aktivitäten, die in den beiden Frauenförderplänen für die Jahre 2005-2009 und 2009-2014 festgeschrieben wurden. Insbesondere wurde nach Inkrafttreten des ersten Frauenförderplans im Jahr 2005 eine „Kommission für Gleichstellung“ eingesetzt, die für die Umsetzung und Erfolgskontrolle der Frauenförderpläne verantwortlich ist; sie entscheidet über die Verteilung der Haushaltsmittel, die der Fachbereich dem „Fachbereichsfonds für Gleichstellung“ zur Verfügung stellt. Im Jahr 2012 wurde der Fachbereich von der Universität gefordert, einen sogenannten Gender Equality and Diversity Action Plan (GEDAP) mit zweijähriger Laufzeit zu erstellen; Frauenförderpläne sind seitdem nicht mehr vorgesehen. Der jetzige GEDAP des Fachbereichs hat die Laufzeit 1/2016-12/2017.

Zur Sicherung der für die Erstellung und Umsetzung des GEDAPs notwendigen Strukturen am Fachbereich, d.h. der Gleichstellungskommission und des Gleichstellungsfonds, ist es sinnvoll, diese in einem Gleichstellungsplan mit einer deutlich längeren Laufzeit als der der GEDAPs zu verankern. Auf der Basis des Gleichstellungsplans können dann die GEDAPs durch die Gleichstellungskommission erstellt und implementiert werden.

2 Ziele

Grundsätzlich verfolgt der Fachbereich Geowissenschaften/Geographie im Hinblick auf Gleichstellung die Ziele, die im Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2022 der Goethe-Universität beschrieben werden. Dies sind zusätzlich zur Frauenförderung die Geschlechtergleichstellung, die Erhöhung der Diversität und eine Verringerung von Diskriminierung. Insbesondere wird am Fachbereich eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Postdoktorand*innen und bei den Professuren angestrebt. Am Fachbereich tätige Väter sollen darin unterstützt werden, ihre wissenschaftliche Tätigkeit mit einer aktiven Vaterschaft verbinden zu können. Im Bereich Diversität und Diskriminierung setzt sich der Fachbereich insbesondere für verbesserte Bedingungen für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ein. Des Weiteren strebt der Fachbereich an, ein attraktiver Arbeitsplatz für administrativ-technische Mitarbeitende zu sein.

Der Fachbereich 11 ist familienfreundlich. Er ermutigt Männer und Frauen, die gesetzlich geregelten Möglichkeiten zu Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeit und Telearbeit zu nutzen, um Beruf und Familie gut vereinbaren zu können. Er unterstützt auch seine Studierenden bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie. Insbesondere befürwortet der Fachbereich die Möglichkeit der Vertragsverlängerung von zwei Jahren pro Kind für wissenschaftliche Mitarbeitende auf Grundlage der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Der Fachbereich unterstützt die von den weiblichen Mitgliedern des Fachbereichs gewählte Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsrat bei der Erfüllung ihrer bzw. seiner Aufgaben nach dem Hessischen Gleichstellungsgesetz. Dies gilt insbesondere für die zeitaufwändige Mitwirkung bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren.

3 Gleichstellungsfonds

Der Fachbereich stellt dem *Gleichstellungsfonds* Haushaltsmittel zur Verfügung, mit denen Maßnahmen zur Gleichstellung finanziert werden. Die Höhe dieser Mittel beträgt ein Drittel der Summe, die der Fachbereich aufgrund der Frauenförderparameter der LOMZ erhält, jedoch nicht weniger als € 5000,- und nicht mehr als € 8000,- pro Jahr. Die Gleichstellungskommission (siehe Abschnitt 4) entscheidet über die Verwendung der Mittel im Gleichstellungsfonds.

Zum einen wird die Umsetzung der im jeweiligen GEDAP genannten Maßnahmen oder anderer Gleichstellungsmaßnahmen finanziell aus den Mitteln des Gleichstellungsfonds unterstützt. Zum anderen können weibliche Mitglieder des Fachbereichs finanzielle Unterstützung aus dem Gleichstellungsfonds beantragen, wenn damit ihre berufliche Qualifikation gefördert werden kann. Beispiele dafür sind:

- Bereitstellung von Mitteln für studentische Hilfskräfte (vorzugsweise Studentinnen) zur Unterstützung von Schwangeren und Müttern in der Qualifikationsphase (ggf. auch von Vätern mit Kindern, deren Betreuung nicht vollständig durch die Mutter geleistet wird). Ziel ist dabei insbesondere die Entlastung von Labor- und Geländearbeiten.
- Werkverträge für befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Stipendiatinnen, deren Beschäftigung/Stipendium nicht um die Mutterschutzfrist verlängert werden kann. Die Werkverträge sollen entsprechend dem Einkommen während der persönlichen Mutterschutzzeit ausgestellt werden.
- (Teilweise) Übernahme der Kosten für frauenspezifische Fortbildung (z.B. für Seminar zur Vorbereitung auf Professur) und Coaching für Postdocs.
- (Teilweise) Übernahme der Kosten für die Teilnahme an wissenschaftlicher Fortbildung (Tagungen etc.), wenn eine andere Finanzierung nicht möglich ist.

Zudem können Mütter oder Väter am Fachbereich die Übernahme der Kosten einer Notfallbetreuung für ihre Kinder beantragen, die beruflich oder durch Studium bedingt ist, falls die gewöhnliche Kinderbetreuung nicht zur Verfügung steht.

4 Gleichstellungskommission

Eine ständige *Gleichstellungskommission*, die vom Fachbereichsrat eingesetzt ist, hat die Aufgabe, Gleichstellungsmaßnahmen zu identifizieren und deren Umsetzung zu kontrollieren. Sie ist insbesondere für die regelmäßige Berichterstattung im Rahmen des GEDAP und die Identifizierung von GEDAP-Maßnahmen verantwortlich, wobei sie durch das Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität unterstützt wird. Sie entscheidet über die Verteilung der Mittel im Gleichstellungsfonds. Die Kommission berichtet dem Fachbereichsrat alle zwei Jahre über die Umsetzung des Fachbereichs-GEDAPs.

Die Gleichstellungskommission hat folgende Zusammensetzung: ein Mitglied des Dekanekollegiums, die Gleichstellungsbeauftragte oder ein Mitglied des Gleichstellungsrats und je ein Mitglied der Statusgruppen Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Professorinnen und Professoren sowie technisch-administrativ Beschäftigte. Es soll mindestens ein Mann der Kommission angehören. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann als fachbereichsexternes Mitglied beratend mitwirken.