

Fortschreibung des Gleichstellungsplans des Fachbereiches 14 Geowissenschaften (2023-2026)

Erarbeitet von der Gleichstellungskommission des Fachbereichs 14:
Prof. Dr. Christine Achten, Rosa Aue, Elias Conrad, PD Dr. Patricia Göbel (Vorsitz),
Christopher Husemann, Hannah Koppetz-Mitra, Anne Kuppler, Timo Lietmeyer, Eva Sidon,
Prof. Dr. Sarah Sippel, Astrid Sluka, Prof. Dr. Laura Stutenbecker

Unter Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereiches Madeleine Supper, Katja
Wrenger sowie Chiara Engesser.

07.06.2023

1 Präambel

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs 14 (GSP-FB 14) und dessen vorliegende Fortschreibung sieht sich dem Gleichstellungsrahmenplan der WWU (GSRP) verpflichtet. Die Gleichstellung von Mann und Frau wird als integraler Bestandteil der Personalentwicklung des Fachbereichs Geowissenschaften (FB 14) begriffen. Die Lern- und Arbeitssituation der Frauen soll auf allen Ebenen entscheidend verbessert werden. Hierzu sollen die Rahmenbedingungen von Studium und Arbeit im FB 14 daraufhin überprüft werden, ob Frauen benachteiligt werden. Ist dies der Fall, soll dieser Benachteiligung durch geeignete Maßnahmen entgegengewirkt werden. Die Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der Repräsentanz von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs-, und Lohngruppen (vertikal und horizontal) sowie in allen Funktionsebenen des FB 14 und auf Grundlage einer Analyse der Ursachen möglicher Unterrepräsentanzen festgelegt.

2 Prognose (2023 -2026) und neue Zielvorgaben für 2026

In der Prognose werden die für den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zu besetzenden Stellen und die möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen nach Beschäftigungsgruppen sortiert zusammengestellt. Aus der Prognose werden jeweils die Zielquoten des Anteils von Frauen der jeweiligen Beschäftigungsgruppe begründet abgeleitet.

Die vereinbarten Zielvorgaben sind Tabelle 1 im Anhang zu entnehmen. Zahlen für die Vollzeitäquivalente sind in einer zweiten Zeile einer Zelle nur genannt, wenn diese von den Köpfen abweicht oder für sich selbst betrachtet werden müssen.

Professuren

Unter den Professuren gibt es zwei W3-Professuren, die in der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplan neu besetzt werden. Zwei weitere W3-Professuren sind bereits mit einer Vorgriffsprofessur (mit einer Frau besetzt) und einer Tenure-Track-Option (bei erfolgreicher Evaluation mit einem Mann besetzt). Eine W2-Professur ist ebenfalls mit einer Tenure-Track-Option (bei erfolgreicher Evaluation mit einer Frau besetzt). Es gibt im Etat des Fachbereichs keine weitere festen W1-Professuren. Weitere Stellen können in der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplan neu eingeworben werden (z.B. Professorinnenprogramm des Bundes). Zusätzlich können weitere Emmy-Noether-Stipendien eingeworben werden (derzeit eine W1-Professur mit einem Mann besetzt) oder Drittmittel- bzw. Budgetreste der Institute für die Finanzierung weiterer neuer W1-Professuren eingesetzt werden (derzeit eine W1-Professur in der Ausschreibungsphase).

Die zusätzlich eingeworbenen Professurenstellen laufen jeweils nach deren Finanzierungsdauer aus. In der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans werden keine aus dem Haushalt finanzierten Professor*innenstellen gestrichen.

Zielvorgaben für 2026: Zielquote 35%

Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)

Unter dem Wissenschaftlichen Personal gibt es bei den wissenschaftlichen Beamt*innen bei den Dauerstellen (A13aD und A14aD) keine Verrentungen bis 2026. Bei den befristeten A13aZ-Stellen liegen immer hohen Fluktuation und potentielle Verlängerungsoptionen der Stelleninhaber*innen vor. Alle Stelleninhaber*innen in der ersten Phase müssen nicht betrachtet werden, da die Verlängerung auf die zweiten 3 Jahre die Regel ist. Es gibt vier

Stellen, bei denen die 2. Phase bis Ende 2026 ausläuft, allerdings könnten hier noch Verlängerungen als AORaZ unter A14 aZ erfolgen. Drei A13aZ-Stellen werden in der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplan neu besetzt werden. Es werden in der Geltungsdauer des GSP keine weiteren Stellen geschaffen; es steht aber auch keine Stellenstreichung bzw. Fusionierung an. Beförderungen werden seitens der Personalabteilung regelmäßig erfragt / angeregt und über die Institutsleitungen abgewickelt.

Zielvorgaben für 2026 bei den A-Stellen: Zielquote 48%

Bei dem tarifbeschäftigten unbefristeten wissenschaftlichen Personal wird in 2023 eine E15 Stelle wiederzugewiesen. Bei den E13/E14-Stellen (Fällt später weg aus, da eigentlich A13 Stelle) wird derzeit eine Stelle mit einer Frau wiederbesetzt. Bei einer weiteren E13/E14-Stelle läuft gerade der Wiederzuweisungsantrag. Bei den E9b-E12-Stellen werden keine Stellen frei bis Ende 2026; ebenso bei den E2-E9a-Stellen werden keine Stellen frei bis Ende 2026. Es werden in der Geltungsdauer des GSP keine weiteren Stellen geschaffen; es steht aber auch keine Stellenstreichung bzw. Fusionierung an. Regelmäßige Beförderungen oder Höhergruppierungen sind in diesem Bereich nicht vorgesehen.

Bei dem befristeten wissenschaftlichen Personal (E13/E14-Stellen) bestehen ebenso immer hohe Fluktuationen und potentielle Verlängerungsoptionen der Stelleninhaber*innen. Alle Stelleninhaber*innen in der ersten Phase müssen nicht betrachtet werden, da die Verlängerung auf die zweiten 3 Jahre die Regel ist. Es gibt zwei Stellen, bei denen die 2. Phase bis Ende 2026 ausläuft, allerdings könnte hier bei erfolgreicher Promotion eine Verlängerung erfolgen. Befristete wissenschaftliche E15-Stellen werden nur in Ausnahmefällen für sehr kurzfristige Überbrückungen geschaffen (z.B. Überbrückung von Emmy-Noether-AG-Leitungen).

Zielvorgaben für 2026 bei den E-Stellen: Zielquote 50%

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stehen 1-2 Stellen Verrentungen an. Diese Stellen werden voraussichtlich wiederbesetzt werden können (keine Streichung und keine Fusionierung vorgesehen). Zusätzliche neue Stellen werden voraussichtlich nicht geschaffen. Beförderungen oder Höhergruppierungen werden in Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nicht regelmäßig vorgenommen, sondern geschehen nur auf Antrag der Arbeitsgruppenleitungen oder auf Initiative der Stelleninhaber*innen. Dafür sind in der Regel (Neu-)Bewertungen der Stellen durch die Personalabteilung notwendig. Seit 01.04.2023 gibt es eine Neufassung der Richtlinie für die Gewährung von Leistungsprämien und -zulagen auch für den Bereich MTV. **Zielvorgaben für 2026 bei MTV:** TV-L E6 - E9a: es gibt keine Zielquote, da Überrepräsentanz von Frauen bei den Köpfen und VZÄ besteht; bei den TV-L E9b - E12: Zielquote von 50% bei den VZÄ

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Derzeit gibt es keine wissenschaftliche Hilfskraft am FB 14. Bei den studentischen Hilfskräften ist die Fluktuation sehr hoch. Prognosen lassen sich hier nicht seriös erstellen. **Zielvorgaben für 2026 bei WHK / SHK:** es gibt keine Zielquote da Überrepräsentanz von Frauen bei den Köpfen und VZÄ besteht

Auszubildende

Jedes Jahr findet eine Ausbildung zur bzw. zum geowissenschaftlichen Präparator*in den Abschluss und wird ein neuer Ausbildungsvertrag angefangen. Eine direkte Übernahme der Auszubildenden findet nicht statt. Die Verträge der Auszubildenden in der IVV werden außerhalb des FB 14 abgeschlossen. **Zielvorgaben für 2026:** Zielquote 50%

Studierende / Absolvent*innen

Es ist zu erwarten, dass mit steigendem Frauenanteil bei den Studierenden auch der Anteil der Frauen bei den Absolvent*innen in den einzelnen Studiengängen - insbesondere bei den Studiengängen mit geringem Frauenanteil - weiter steigen wird.

*Ist-Zustand zum Stichtag 1.12.2022 und Zielquoten für 2026 für Studierende und Absolvent*innen.*

Studiengänge	Studierende		Absolvent*innen	
	Ist (%)	Ziel (%)	Ist (%)	Ziel (%)
Gesamt	53,2	--	55,9	--
BSc. Geographie	46	50	47	50
BHRSGe Geographie	52	50	53	50
MEd GymGes	61	50	44	50
MEd HRSGe	46	50	50	50
ZFB Geographie	64	50	71	50
BSc. Geoinformatik	21	30	42	45
MSc. Geoinformatics	30	40	29	40
MSc. Geospatial Technologies	63	50	28	50
MSc. Geoinformatics and Spatial Data Science (NEU)	41	50		50
BSc. Geowissenschaften	45	50	47	50
MSc. Geowissenschaften	33	50	58	50
MSc. Humangeographie - RRR	58	50	68	50
BSc. Landschaftsökologie	63	50	73	50
MSc. Landschaftsökologie	68	50	62	50
MSc. Wasserwissenschaften	58	50	40	50

Qualifikationsstufen

Es ist zu erwarten, dass durch den kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils die vereinbarte Zielquote von 50 % bei den Promovierenden aus dem letzten Berichtszeitraum erreicht werden kann. **Zielvorgabe für 2026:** Zielquote 50 %.

Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen liegt derzeit schon über 50 %. **Zielvorgabe für 2026:** Zielquote 50 %.

Die Zahl der Habilitationen ist im Fachbereich derzeit sehr gering. Im Jahr 2022 hat ein Mann habilitiert (geht aber aufgrund des zuletzt bewerteten Prüfungsjahrs 2021 noch nicht in der

Statistik ein). Die Zielquote des letzten Berichtszeitraums soll weiter bestehen bleiben.
Zielvorgabe für 2026: Zielquote 50 %.

Gremien

Es ist zu erwarten, dass mit steigendem Frauenanteil in allen Beschäftigungsgruppe auch der Anteil der Frauen in den einzelnen Gremien und damit auch über alle Gremien hinweg steigen wird. **Zielvorgaben für 2026:** Zielquote 50% für jedes einzelne Gremium; dies bedeutet, dass in allen Mitgliedergruppen die jeweiligen Wahlvorschlagslisten geschlechterparitätisch geführt werden sollen.

Bei Berufungskommissionen kann die Frauenquote in der Gruppe der Professuren nur auf 25,8 % (aktuelle Frauenquote unter den Professuren) absinken, wenn alle anderen Mitgliedergruppen paritätisch gewählt wurden. Dies bedeutet, dass in Berufungskommission mit fünf ordentlichen Mitgliedern aus der Gruppe der Professuren mind. zwei Professorinnen als ordentliche Mitglieder gewählt werden müssen.

3 Geplante Maßnahmen (2023 – 2026)

Alle laufenden und neu geplanten bzw. angepassten Maßnahmen befinden sich in Tabelle 2 im Anhang. Hier werden die nummerierten Maßnahmen (einschl. ihrer Terminierung, Finanzierung [Gender-Budgetierung / LOM] und Verantwortung (Nennung verantwortlicher Personen) nach den im Gleichstellungsrahmenplan formulierten Zielfeldern angeführt.

Anhang

Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans am FB 14 für 2023-2026:
Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen

**Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans am FB 14 für 2023-2026:
Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen**

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)
Beschäftigtengruppen				
Professuren				
W3/ C4	30,8 % / 4 von 13	siehe Kap. 2 im GSP	35 % / 11 von 31	1, 2, 3, 4, 14, 26 (und weitere Maßnahmen, die für "alle" am FB wirken)
W2/ C3	20,0 % / 3 von 15	siehe Kap. 2 im GSP		
W1	33,3 % / 1 von 3	siehe Kap. 2 im GSP		
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)				
A14 aZ	Stellentyp nicht vorhanden	siehe Kap. 2 im GSP	48 % / 11 von 23	5, 6, 7, 10, 26 (und weitere Maßnahmen, die für "alle" im FB wirken)
A13 aZ	41,7 % / 5 von 12	siehe Kap. 2 im GSP		
A14 aD	50,0 % / 3 von 6 48,3 % / 2,8 von 5,8	siehe Kap. 2 im GSP		
A13 aD	40,0 % / 2 von 5 34,8 % / 1,6 von 4,6	siehe Kap. 2 im GSP		
E15 aZ	Stellentyp nicht vorhanden	siehe Kap. 2 im GSP	50 % / 58 von 116	
E14 aZ	Stellentyp nicht vorhanden	siehe Kap. 2 im GSP		
E13 aZ	43,9 % / 43 von 98 42,9 % / 32,5 von 75,8	siehe Kap. 2 im GSP		
E15 aD	Stellentyp nicht vorhanden	siehe Kap. 2 im GSP		
E14 aD	0,0 % / 0 von 2	siehe Kap. 2 im GSP		
E13 aD	68,8 % / 11 von 16 65,8 % / 8,2 von 12,5	siehe Kap. 2 im GSP		
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen				
ohne Promotion (Doktorand:innen)	57,9 % / 22 von 38 55,4 % / 15,6 von 28,2	siehe Kap. 2 im GSP	siehe unten unter Qualifikationsstufen	5, 6, 7, 10, 26 (und weitere Maßnahmen, die für "alle" im FB wirken)
mit Promotion (Postdocs)	16,7 % / 1 von 6 16,3 % / 0,7 von 4,3	siehe Kap. 2 im GSP	siehe unten unter Qualifikationsstufen	5, 6, 7, 10, 26 (und weitere Maßnahmen, die für "alle" im FB wirken)
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)				
TV-L E6 - E9a	68,4 % / 26 von 38 61,8 % / 19,2 von 31,1	siehe Kap. 2 im GSP	---	7, 8, 8a, 9, 24, 26 (und weitere Maßnahmen, die für "alle" im FB wirken)
TV-L E9b - E12	50 % / 6 von 12 40,9 % / 4,2 von 10,2	siehe Kap. 2 im GSP	50 % (6 von 12) bei VZÄ	
Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte				
WHK/WHF	Stellentyp nicht vorhanden	Stellentyp nicht vorhanden	---	weitere Maßnahmen, die für "alle" im FB wirken
SHK/ SHB	57,6 % / 72 von 125 55,7 % / 26,8 von 48,0	siehe Kap. 2 im GSP		
Auszubildende	33,3 % / 1 von 3	siehe Kap. 2 im GSP	50%	

Qualifikationsstufen (Zahlen aus Prüfungsjahr 2021)				
Promovierende	43,8 % / 46 von 105	siehe Kap. 2 im GSP	50%	5, 6, 7, 10, 19, 20, 26 (und weitere Maßnahmen, die für "alle" im FB wirken)
abgeschlossene Promotionen	57,1 % / 8 von 14	siehe Kap. 2 im GSP		
Habilitierende	0 % / 0 von 0	siehe Kap. 2 im GSP	50%	5, 6, 7, 10, 19, 20, 26 (und weitere Maßnahmen, die für "alle" im FB wirken)
Habilitationen	0 % / 0 von 0	siehe Kap. 2 im GSP		
Studierende	53,2 % / 1100 von 2069	siehe Kap. 2 im GSP	Zielquoten in den einzelnen Studiengängen 50 % (mit Ausnahme BSc. Geoinformatik: Studierende 30 % und Absolvent*innen 45 %; MSc. Geoinformatik: Studierenden und Absolvent*innen 40 %)	15, 16, 19, 20 (und weitere Maßnahmen, die für "alle" im FB wirken)
Absolvent:innen	55,9 % / 213 von 381	siehe Kap. 2 im GSP		15, 16, 19, 20 (und weitere Maßnahmen, die für "alle" im FB wirken)

Gremienbesetzung (Stand: Nov. 2022)				
<p><i>Fachbereichsrat:</i> Hochschullehrer:innen: WMA: Studierende: MTV:</p> <p><i>Studienbeirat:</i> Hochschullehrer:innen: WMA: Studierende:</p> <p><i>Kommission für Struktur, Planung ...</i> Hochschullehrer:innen: WMA: Studierende: MTV:</p> <p><i>Gleichstellungskommission:</i> Hochschullehrer:innen WMA: Studierende: MTV:</p> <p><i>Kommission für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs:</i> Hochschullehrer:innen: WMA: Studierende: Studierende: MTV:</p> <p><i>weitere Gremien ...</i></p>	45%	siehe Kap. 2 im GSP	50 % in jedem einzelnen Gremium	4, 23 (und weitere Maßnahmen, die für "alle" im FB wirken)

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen

Maßnahmen (durchnummeriert)	Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Wichtigkeit	Beschäftigten gruppe/ Qualifikation stufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Fristen / Terminierung	Finanzierung (Gender- Budgeting / LOM)	Verantwortliche Person(en)
Zielfeld 1: Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung								
1	Findungsphase vor der Ausschreibung einer Professur bei Berufungsverfahren	Im Vorfeld der Ausschreibung einer Professur kann eine Findungsphase von potentiellen Kandidat*innen unter Berücksichtigung der strategischen Entwicklungsziele und der Gleichstellungsquote des Fachbereichs stattfinden (nach §1(2) der Berufsordnungsverordnung vom 01. Juni 2022). Das WWU Gleichstellungsbüro stellt unter: https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/aktiveRekrutierung.html Informationen zur Verfügung. Die potentiellen Kandidat*innen sollen in geeigneter Weise dokumentiert werden. Die GSK empfiehlt die Anzahl der potentiellen Kandidat*innen und den Frauenanteil zu dokumentieren. Die GSK empfiehlt Merkmale/Qualifikationen von geeigneten, potentiellen - insbesondere weiblichen - Kandidat*innen in die Ausschreibung aufzunehmen. Das Dekanat soll auf diese Maßnahme hinweisen.	Hoch	Professuren	35%	lfd.	-	GDs des ausschreibenden Institutes, Dekanat
2	Aktive Rekrutierung bei Berufungsverfahren	Bei einer zu erwartenden Unterrepräsentanz von Bewerberinnen bei Stellenbesetzungen im Berufungsverfahren soll weiterhin vor oder unmittelbar nach Ausschreibung der Professur eine aktive Rekrutierung in Form einer gezielten Ansprache von potentiellen Kandidatinnen (nach §5 (1) und (2) der Berufsordnungsverordnung vom 01. Juni 2022) durch die einstellende Person oder das einstellende Institut zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung betrieben werden. Als Unterstützung könnte hier zukünftig auch die Dokumentation aus der Findungsphase dienen. Die Anzahl aktiv angesprochener potentieller Kandidatinnen soll in geeigneter Weise dokumentiert werden. Die GSK empfiehlt die Anzahl der Bewerber*innen und den Frauenanteil zu dokumentieren. Das Dekanat soll zu Beginn der Berufungsverfahren auf die Maßnahme der aktiven Rekrutierung hinweisen.	Hoch	Professuren	35%	lfd.	-	Berufungskommis-sionsvorsitz ende*r, Dekanat
3	Handlungsempfehlung für die Anfertigung eines Anschreibens an potentielle Kandidatinnen	Die GSK empfiehlt eine Handlungsempfehlung für die Anfertigung eines Anschreibens an potentielle Kandidatinnen zu erarbeiten zur Unterstützung der bzw. des Vorsitzenden einer Berufungskommission.	Hoch	Professuren	35%	Mrz 24	-	GSK
4	Unterstützung von Professorinnen in Berufungskommissionen	Da Professorinnen weiterhin am FB 14 unterrepräsentiert sind, werden für deren Mitwirkung in Berufungskommissionen entlastende Maßnahmen nach Bedarf gewährt. Um die Lehre auffangen zu können, wird dem Fachbereich die (Re-)Finanzierung von Lehraufträgen bis maximal 1.500 € pro Fall aus zentralen Gleichstellungsmitteln zur Verfügung gestellt: https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Programme_fuer_Professorinnen.html Die GSK empfiehlt, dass die Professorinnen standardmäßig bei der Einrichtung einer Berufungskommission durch das Dekanat des FB 14 auf diese Maßnahme hingewiesen werden.		Professorinnen	50% bei Gremienzusammensetzung	lfd.	Antrag bei zentralem Büro für Gleichstellung	Berufungskommis-sionsvorsitz ende*r, Dekanat, dez. GB
5	Aktive Rekrutierung bei allen Stellenbesetzungen	Eine Unterstützung durch Hilfskräfte oder Sachmittel für (Junior-)Professorinnen, die in Berufungskommissionen am FB 14 mitarbeiten, soll ermöglicht werden, bspw. durch eine Anfrage/einen Antrag der dez. GB beim Gleichstellungsbüro der Universität. Aufgrund der verschiedenen Frauquoten an den Instituten und Einrichtungen des Fachbereiches sollten die einstellenden Personen durch deren Stellenbesetzung eine Repräsentanz von Frauen in jeder Arbeitsgruppe und in jeder Einrichtung des Fachbereiches herstellen. Bei einer zu erwartenden Unterrepräsentanz von Bewerberinnen im Bewerbungsverfahren wird bei Stellenbesetzungen generell eine aktive Rekrutierung durch die einstellende Person betrieben. Die Anzahl aktiv angesprochener Kandidatinnen soll in geeigneter Weise dokumentiert und der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereiches zur Einsicht gegeben werden. Das Dekanat soll bei Einbruch im Rekrutierungsverfahren auf die Maßnahme der aktiven Rekrutierung hinweisen.	Hoch	WiMi	48 bzw. 50 % bei WiM	lfd.	-	Direkte Vorgesetzte, Dekanat
6	Stellensicherheit	Die Kommission setzt sich für Stellensicherheit und langfristige Perspektiven für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ein. Bei der Fortschreibung des Struktur- und Entwicklungsplanes des FB 14 soll die dez. Gleichstellungsbeauftragte sowie die/der Vorsitzende der GSK FB 14 beteiligt werden.		WiMi	48 bzw. 50 % bei WiM	Mrz 24	-	GSK, dez. GB, GDs der Institute, Dekanat
7	Weiterbildung	Benennung von Fachbereichsansprechpersonen für Förder-, Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen für - insbesondere weibliche - WiMIs und MTV schaffen; die GSK empfiehlt, diese Ansprechpersonen über alle Beschäftigte regelmäßig zu kommunizieren und entsprechende Hinweise im Internet hochzuladen.		WiMi + MTV	49 bzw. 50 % bei WiM	Jun 24	-	GSK
8	Personalentwicklung	Höhergruppierungen und (Neu-)Bewertung von Arbeitsplätzen und Stellen ; die GSK empfiehlt in einer Rundmail über das Unterstützungsangebot der dez. GB zu informieren. Die GSK empfiehlt alle Stellen im MTV-Bereich, in denen eine Veränderung von Prozessen, neue Aufgaben oder auch strukturelle organisatorische Änderungen passiert sind, einer Neubewertung zu unterziehen (https://sso.uni-muenster.de/intern/personal/nichtwissenschaftlichespersonal/tarifliche-bewertung.html).		MTV		Dez 24	-	Dekanat, dez. GB
8a	Personalentwicklung	Awareness schaffen für die Möglichkeit von Leistungsprämien im MTV-Bereich , z.B. wenn Höhergruppierungen nicht möglich sind. Dies betrifft besonders häufig Frauen in dem frauentypischen Beruf Bürokauffrau in den Geschäftszimmern (auch häufig in Teilzeit beschäftigt), die durch eine Leistungsprämie einen finanziellen Ausgleich vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels erfahren. Die GSK empfiehlt auf die neue Richtlinie per Rundmail an alle Beschäftigte aufmerksam zu machen (https://sso.uni-muenster.de/intern/offiziell/mitteilungen/20230417-RichtlinieLeistungspraemien.html).		MTV		Okt 23	-	Dekanat, GSK
9	Personalentwicklung	Zur Förderung des vorhandenen zumeist weiblichen Personals Uni-interne Labor-, und Büro-Hospitationen rechtzeitig ermöglichen. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter*innen, deren Vorgesetzte zeitnah in Rente gehen, oder die drittmittelbefristet sind (https://sso.uni-muenster.de/intern/personal/entwicklung/instrumente/hospitation.html). Die GSK empfiehlt, eine Anfrage bei den Professor*innen und bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, um den Bedarf festzustellen und Hospitationen einem günstigen Zeitpunkt zu ermöglichen.		MTV		Okt 23	-	GSK
10	Personalentwicklung	Zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen auf Tagungen empfiehlt die GSK, eine Rundmail an alle Wissenschaftlerinnen des FB 14 zu versenden, mit dem Hinweis auf die Möglichkeit, einmal pro Jahre eine Einzelförderung von Konferenz und Tagungsreisen für Promovendinnen und weiblichen Postdocs über das Büro für Gleichstellung (https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Einzelfoerderung.html) in Anspruch zu nehmen.		WiMi	48 bzw. 50 % bei WiM	Okt 23	Büro für Gleichstellung	Direkte Vorgesetzte, dez. GB
Zielfeld 2: Breite Förderung von Genderkompetenz								
11	Genderkompetenztraining	Die GSK initiiert ein Genderkompetenztraining für den Fachbereich. In eigens durch die Gleichstellungskommission eingerichteten Workshops sollen Themen wie kritische Männlichkeit und Empowerment für FLINTA* und/oder SPOC behandelt werden (https://kritische-maennlichkeit.de/workshops/)	Hoch	alle		Dez 24	auf Antrag am FB 14 und / oder beim zentralen Büro für Gleichstellung	GSK
12	Sensibilisierungsmaßnahmen	Die GSK aktualisiert die "52 gleichstellungsrelevanten Aussagen" , die seit mehr als einem Jahr auf den Bildschirmen der Gebäude im Fachbereich wochenweise angezeigt werden. Die GSK empfiehlt hier die folgenden Punkte mit aufzunehmen: Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch, Leistungsprämie		alle		Mrz 24	-	GSK
13	Informationsmaterial	Die GSK initiiert weiteres Material zur Sensibilisierung und Erhöhung der Genderkompetenz am Fachbereich.		alle		keine Kosten oder auf Antrag am FB 14	-	GSK
14	Berücksichtigung von Gender- und Diversitybelangen in Lehr- und Forschungskonzepten von Bewerber*innen in Berufungsverfahren	Die GSK empfiehlt, Bewerber*innen im Bereich der Professuren aufzufordern Gender- und Diversitybelange in ihren Forschungs- und Lehrkonzepten mit der Bewerbung einzubringen. Es können Ideen oder Maßnahmen beschrieben werden, um Gender und Diversity in Forschung und Lehre in der zukünftigen Arbeit der Bewerber*in einzubringen. Dies soll in der Stellenausschreibung insbesondere bei Professor*innenstellen mit angeführt werden. Dies erhöht sukzessive die Genderkompetenz des gesamten Fachbereiches.		Professuren	35%	lfd.	-	Dekanat, GDs der Institute

Zielfeld 3: Genderechte Kommunikation in Wort und Bild										
15	Sensibilisierung hinsichtlich einer diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Kommunikation in der Lehre	Alle Lehrveranstaltungen sollten geschlechtersensibel geplant und umgesetzt werden. Im Leitfadem vom Forschungsnetzwerk gender (https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/ngender/hochschullehre_geschlechtersensibel_gestalten_final.pdf) bekommen die Lehrenden Leitfragen an die Hand, anhand derer die eigene Lehrveranstaltung geschlechtersensibel geplant und umgesetzt werden kann.	Hoch	Studierende				Dez 26	-	alle in der Lehre tätigen Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen
16	Sensibilisierung hinsichtlich diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Kommunikation in der Lehre	Die GSK empfiehlt eine Rundmail an alle in der Lehre tätigen Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (in dt. und engl. Sprache) zu versenden, mit der Empfehlung den Leitfadens des Forschungsnetzwerks (https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/ngender/hochschullehre_geschlechtersensibel_gestalten_final.pdf) für diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Kommunikation in der Lehre zu verwenden. Die GSK empfiehlt diese Rundmail einmal jährlich zu versenden.	Hoch	Studierende				Okt 23	-	Dekanat, dez. GB
17	Sensibilisierung hinsichtlich diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Kommunikation in der öffentlichen und FB internen Kommunikation	In der öffentlichen und FB interne Kommunikation empfiehlt die GSK weiterhin die Beibehaltung einer geschlechtergerechten Schriftsprache . Das Dekanat informiert über und erinnert an die Senatsempfehlungen für die Geschlechtergerechte Schriftsprache findet sich unter https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumente/gleichstellung/gleichstellungsrahmenplan_anlage3.pdf . Weitere Hinweise und wichtige Links finden sich unter https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/geschlechtergerechte_sprache.html .	alle					lfd.	-	Dekanat, dez. GB
18	Verwendung einer Geschlechterneutralen Anrede in der Kommunikation	Zur Erhöhung der Akzeptanz von nicht-traditionellen Geschlechtern erarbeitet die GSK einen Vorschlag zur Anrede in der Kommunikation an Einzelpersonen über bspw. die Nennung des Vornamens und des Nachnamens (ohne Frau bzw. Herr) oder Einführung von Gender-Pronomen (she/her), (he/him), (they/them) in der Signatur der Beschäftigten einzuführen. Hierdurch wird auf die Signifikanz von Formulierungsalternativen und der Verwendung einer geschlechtsneutralen, beziehungsweise diskriminierungssensiblen Sprache hingewiesen. Die GSK empfiehlt, einen konkreten Vorschlag für den FBR zur Empfehlung im FBR zu erarbeiten. Das Dekanat soll den FB über den Beschluss der Empfehlung anschließend informieren.	alle					lfd.	-	GSK, Dekanat nach FBR-Beschluss

Zielfeld 4: Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt										
19	Orientierungshilfe zur Planung und Durchführung von Geländeexkursionen am FB 14	Über die von der GSK erarbeitete "Orientierungshilfe zur Planung und Durchführung von Geländeexkursionen am FB 14" soll im FBR abgestimmt werden. Die GSK empfiehlt die Orientierungshilfe der GSK anschließend am Fachbereich unter den Lehrenden, Studierenden, Fachschaften breit zu kommunizieren. Das Dekanat soll den FB über den Beschluss der Empfehlung anschließend informieren.		Studierende				Okt 23	-	GSK, Dekanat nach FBR-Beschlussfassung, Exkursionsleiter*innen
20	Orientierungshilfe zur Planung und Durchführung von Geländeexkursionen am FB 14	Die "Orientierungshilfe zur Planung und Durchführung von Geländeexkursionen am FB 14" soll auf den Webseiten des FB 14 zum Herunterladen zur Verfügung gestellt werden.		Studierende				Okt 23	-	GSK
21	Handreichung zu "Was tun bei sexueller Diskriminierung und Gewalt?"	In der Handreichung zu "Was tun bei sexueller Diskriminierung und Gewalt?" werden Vertrauenspersonen und die Gleichstellungsbeauftragten als Stellen benannt, an die sich betroffene Personen wenden können. Nachdem diese Handreichung im Frühjahr 2023 erarbeitet wurde und sich noch in rechtlicher Überprüfung befindet, soll sie anschließend dem FBR zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Die GSK empfiehlt die vom FBR beschlossene Handreichung breit am Fachbereich zu kommunizieren und auf allen Toiletten auszuhängen. Das Dekanat soll den FB über den Beschluss der Empfehlung informieren. Die Ansprechpersonen werden an den jährlich abgehaltenen Schulungen vom WWU Compliance Office in Kooperation mit dem Büro für Gleichstellung in diesem Beratungsfeld teilnehmen. Im Notfall können sich Betroffene auch an der Hausmeister*innen im FB 14 wenden; diese werden ebenfalls informiert und geschult.	alle					Okt 23	-	GSK, Dekanat nach FBR-Beschlussfassung
22	Veranstaltung zu Präventionen von sexueller Diskriminierung und Gewalt	Die GSK initiiert weitere Veranstaltungen zu Präventionen von sexueller Diskriminierung und Gewalt. Nachdem sich viele Menschen am FB 14 im Nov. 2021 den Film "Picture a Scientist" angeschaut haben, soll aufbauend auf diesem Film weiteres Material für weitere Veranstaltungen erstellt werden.	alle					Jun 24	-	antrag am FB 14 oder zentralen Gleichstellungsbüro GSK

Zielfeld 5: Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten										
23	Familienfreundliche Gremien- und Sitzungszeiten	Gremien- und Sitzungszeiten sollen möglichst vor 16:00 abgehalten werden, um auch Teilzeitbeschäftigten oder Beschäftigten mit Kindern eine Teilnahme zu ermöglichen. Die GSK empfiehlt, eine Rundmail an alle Beschäftigten mit Beginn jeder Sitzungsperiode zu erstellen, in der auf die familienfreundlichen Gremien- und Sitzungszeiten darüberhinaus auf Notfall Back-Up Betreuung des Büros für Gleichstellung (https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/kinderbetreuung.html) sowie auf die beiden neuen Kids-Boxen "Hamel Jontef - für töföte Kotens!" am FB 14 hingewiesen wird.	alle					lfd.	-	Gremienvorsitzende*r

Weitere Maßnahmen										
24	Sichtbarkeit der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung erhöhen	Für die Erhöhung der Sichtbarkeit der MTVs wird angeregt, in Zukunft auf Aktivitäten und Veranstaltungen des Fachbereiches wie z.B. bei Geo-Science-Day, Neujahrsempfang die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung mit eigenen Aktionen einzubeziehen.		MTV				lfd.	-	Dekanat, MTV-Sprecherin
25	Eltern-Kind-Raum	Der bisherige Eltern-Kind-Raum wird in den Neubau Mastergebäude (GEO 2) überführt und optimiert ausgestattet werden (Wasseranschluss, Fenster, Internetzugang).	alle					Dez 26	-	Hausverantwortliche*r
26	(Frauen-)Vollversammlungen	Es werden die einzelnen Mitgliedergruppen weiterhin angeregt. Frauenvollversammlungen für alle Frauen am FB 14 und/oder für die Frauen in den einzelnen Mitgliedergruppen (Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung) durchzuführen. Für einige Aspekte ist auch die Durchführung von Vollversammlung aller Menschen empfehlenswert. Die GSK empfiehlt, den verantwortlichen Personen für die Planung und Durchführung von (Frauen-)Vollversammlungen Unterstützung z.B. in Form von Hilfskräften bereit zu stellen.	alle Beschäftigten					lfd.	Antrag am Fachbereich 14	Sprecher*innen der einzelnen Mitgliedergruppen
27	Geschlechterneutrale Toiletten	Für das neue Master-Gebäude werden geschlechterneutrale Toiletten im Erdgeschoß eingeplant. Es soll in den weiteren Gebäuden des Fachbereiches 14 jeweils eine geschlechterneutrale Toilette pro Gebäude umgestaltet und per Aushang ausgewiesen werden.	alle					Jun 24	-	Hausverantwortliche*r
28	Kostenlose Menstruationsprodukte	Auf den Toiletten sollen für alle Mitgliedergruppen Menstruationsprodukte kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Es ist in Zusammenarbeit mit dem studentischen Netzwerk zu klären, wer die Kosten zentral oder dezentral übernimmt und welche Toiletten damit ausgestattet werden.	alle					Dez 24	-	zu klären ggf. per Antrag GSK
29	Kostenlose Menstruationsprodukte	Die GSK empfiehlt, Informationsmaterial über die kostenlosen Menstruationsprodukte zu erstellen und an entsprechenden Stellen auszuhängen.	alle					Dez 24	-	GSK
30	Einrichtung von Ruhe-Räumen	Zur Regeneration von physischen und psychischen Ressourcen, insbesondere von schwangeren Frauen, sollen Ruhe- und Rückzugsräume in den Gebäuden des Fachbereiches ausgewiesen und entsprechend ausgestattet werden (Sofa, Teekocheo...). Die GSK empfiehlt auf die Ruhe- und Rückzugsräume per Aushang hinzuweisen.	alle					Dez 26	-	ggf. per Antrag beim FB 14 Hausverantwortliche*r

Erläuterungen zur Tabelle
GSK Gleichstellungskommission
dez. GB dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
GD geschäftsführenden Direktor*innen der Institute