

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 (Kap. 5 und Anhang 3) 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 (Kap. 2 + 4).

Seit 2020 wurden dem FB 14 jährlich zum Stichtag 01.12. die Zahlen zur Gleichstellungssituation von der WWU Verwaltung zur Verfügung gestellt, die hinsichtlich der Unterrepräsentanz von Frauen zur Zwischenevaluation im Frühjahr 2021 und zur Abschlussevaluation im Januar 2023 aufbereitet wurden. Der Abschlussevaluation lässt sich die Bestandsaufnahme und Analyse des Personals (s. auch Kap. 1) sowie die Analyse und Bewertung der Maßnahmen als Ausgangspunkt dieses GSP FB 14 (s. Anhang 1) entnehmen. In diesem Gleichstellungsplan lässt sich auch der Bericht über die Personalentwicklung (Kap. 1) und die Erfolgskontrolle der durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen (Kap. 3 und Anhang 1) entnehmen.

2 Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen (2019 – 2022) am FB 14

Professuren

Über alle Professuren hinweg betrachtet lag der Frauenanteil im Jahr 2018 bei 21,0 % (Frauenquote). Als Zielquote wurde im GSP FB 14 (2018-2022) 25,0 % festgelegt. In der Geltungsdauer dieses GSP wurden acht Professuren neu besetzt. Die Neuberufenenquote dieser Besetzungsverfahren (über 5 Jahre rückwirkend betrachtet) lag zum Stichtag bei 38,5 % Frauenanteil (von acht Professurenstellen wurden bei den Neuberufungen fünf mit Frauen besetzt). Damit konnte der Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen insgesamt auf 25,8 % gesteigert werden (Tab. 1). Die Zielquote wurde damit erreicht; somit waren die durchgeführten Maßnahmen 1a, 2, 8 und 14 (s. Anhang 1) erfolgreich.

Die Neuberufenenquote für den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2025 (wieder über 5 Jahre betrachtet) liegt laut Veröffentlichung der Gleichstellungsquote der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster gem. § 37a Abs. 1 HG NRW vom 25.11.2021 für den Fachbereich Geowissenschaften bei 30,0 %. Der Frauenanteil bei den Neuberufenen seit 01.01.2021 bis zum Stichtag liegt derzeit bei 44,4 % (4 Frauen von 9 Neuberufenen gesamt am FB 14).

Tab. 1: Frauenquoten in der Gruppe der Professor*innen der Jahre 2018, 2020 und 2022 sowie Zielquoten (aus GSK FB 14 [2019 – 2022]) incl. Trends im Vergleich zu vergangenen Berichtszeitraum mit Pfeilen. Grün markierte Zelle zeigen an, dass die Zielquote erreicht wurde oder keine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

Professuren	Frauenquote (%)			
	Ist 2018	Zielquote	Ist 2020	Ist 2022
Gesamt	21,0 (6 von 28)	25,0	22,2 (6 von 27)	25,8 (8 von 31) ↗
W3 / C4	15,4 (4 von 26)	25,0	23,1 (3 von 13)	31,8 (4 von 13) ↗
W2 / C3			8,3 (1 von 12)	20,0 (3 von 15) ↗
W1	100 (2 von 2)		100 (2 von 2)	33,3 (1 von 3)

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in Vollzeit und Teilzeit (WMA)

Über die gesamte Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hinweg betrachtet lag der Frauenanteil im Jahr 2018 bei 36,2 %. Als Zielquote wurde im GSP FB 14 (2018-2022) 40,0 % festgelegt (mindestens 30 % in jedem Institut). Durch Verstetigung der ZSL-Mittel und QV-Mittel wurde der Anteil der Teilzeitstellen verringert und der Anteil der unbefristeten Stellen erhöht. Der Frauenanteil in der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen konnte auf 45,4 % gesteigert werden (Tab. 2). Die Zielquote wurde damit erreicht.

Bei einem Einblick in die einzelnen Einstufungen existiert in einigen Bereichen dennoch weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Es sind aber – wie im Weiteren ausführlich geschildert – einige positive Trends erkennbar. Bezogen auf die Vollzeit-Stellen ist die Anzahl der Stellen um 3 Stellen erhöht (jetzt 73 Stellen); Frauenanteil ist weiterhin auf niedrigem Niveau, aber mit 35,6 % höher als vor vier Jahren mit 29,4 % (bei 68 Stellen). Die Anzahl der Teilzeitstellen wurde weiterhin verringert (jetzt 68 gegenüber 81); die Anzahl der Frauen in Teilzeitstellen bleibt aber nun gleich gegenüber dem Vorjahr; dadurch erhöht sich auch der Frauenanteil (jetzt 55,9 %). Die Anzahl der Teilzeitstellen wurde weiterhin verringert (jetzt 68 gegenüber 81); die Anzahl der Frauen in Teilzeitstellen bleibt aber nun gleich gegenüber dem Vorjahr; dadurch erhöht sich auch der Frauenanteil (jetzt 55,9 %). Die Anzahl der befristeten Stellen ist nun geringer gegenüber 2018 (abgesenkt von 132 auf 112); in den letzten beiden Jahren blieb die Zahl stabil; die Anzahl der Frauen auf unbefristeten Stellen gleichbleibend; Frauenanteil leicht abgesunken auf 42,9 % gegenüber Vorjahr leicht abgesunken. Die Anzahl der Beamt*innenstellen (unbefristet) ist nahezu gleichbleibend; der Frauenanteil liegt nun bei 45,5 %. Bei den Beamt*innen auf Zeit ist die Verringerung der Stellenanzahl nun gestoppt (derzeit 12 Stellen) und es wurden 3 weitere Stellen mit Frauen besetzt; dadurch erhöht sich der Frauenanteil auf 41,7 %. Der Anteil der Beamt*innenstellen an der gesamten Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wurde generell verringert; der Anteil der mit Frauen besetzten Beamt*innenstellen am Wissenschaftlichen Personal gesamt liegt weiterhin unter der Zielvorgabe von 10 % der (2018: 7,4 %; 2020: 6,7 %; 2022: 7,1 %).

Tab. 2: Frauenquoten in der Gruppe des Wissenschaftlichen Personals der Jahre 2018, 2020 und 2022 (in % und VZÄ) sowie Zielquoten (aus GSK FB 14 [2019 – 2022]) incl. Trends im Vergleich zu vergangenen Berichtszeitraum mit Pfeilen. Grün markierte Zelle zeigen an, dass die Zielquote erreicht wurde oder keine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. (k.A. keine Angaben verfügbar)

Wissensch. Personal	Frauenquote (%)			
	Ist 2018	Zielquote	Ist 2020	Ist 2022
Gesamt	36,2% (54 von 149)	40 %	44,0 % (66 von 150)	45,4 (64 von 41) ↗ 43,7 (50,1 von 115,7)
A14 aZ	k.A.	40 %	Stellentyp nicht vorhanden	
A13 aZ			35,7 % (5 von 14)	41,7 % (5 von 12) ↗
A14 aD	k.A.		50 % (3 von 6)	50,0 % (3 von 6) → 48,3 % (2,8 von 5,8)
A13 aD	k.A.		40 % (2 von 5)	40,0 % (2 von 5) → 34,8 % (1,6 von 4,6)
E15 aZ	k.A.		Stellentyp nicht vorhanden	
E14 aZ	k.A.		Stellentyp nicht vorhanden	
E13 aZ	k.A.		45,1 % (50 von 111) 45,4 % (37,8 von 83,2)	43,9 % (43 von 98) ↘ 42,9 % / 32,5 von 75,8 ↘
E15 aD	k.A.		Stellentyp nicht vorhanden	
E14 aD	k.A.		0 % (0 von 4)	0,0 % (0 von 2)
E13 aD	k.A.		66,7 % (6 von 9) 70,8 % (5,5 von 7,8)	68,8 % (11 von 16) ↗ 65,8 % (8,2 von 12,5) ↘

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Sowohl über die gesamte Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung als auch in den einzelnen bisher in die Bewertung einbezogenen Einstufungen existiert eine Frauenquote von mehr als 50 % - also keine Unterrepräsentanz von Frauen.

Die Anzahl der MTV-Stellen wurde weiter erhöht (derzeit 52 Stellen); der Frauenanteil für die gesamte MTV-Gruppe liegt derzeit auf dem höchsten Stand mit 65,4 % (Tab. 3). Bezogen auf das Geschlecht arbeiten 94 % der Mitarbeiter in Vollzeit und 33 % der Mitarbeiter sind in der höheren Eingruppierung, dagegen arbeiten 41 % der Mitarbeiterinnen in Vollzeit und es sind nur 18 % in der höheren Eingruppierung. Die drei Mitarbeiterinnen mit der höchsten Eingruppierung sind Akademikerinnen. Die Stellenanzahl innerhalb der Vollzeit-Beschäftigten MTV ist gleichgeblieben; innerhalb der Männer hat die Vollzeit-Beschäftigung zugenommen (17 von 18 Männern in Vollzeit = 94 %) und bei den Frauen abgenommen (14 von 34 Frauen in Vollzeit = 41 %). Innerhalb der Teilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil weiterhin sehr hoch (mit 95,2 % auf dem höchsten Stand). Hierbei haben die Frauen in Teilzeit ihre Stunden erhöht (VZÄ nun bei 92,8 %). Generell ist der Anteil der Teilzeit-Beschäftigung unterschiedlich bei Männern (1 von 18 Männern in Teilzeit = 6 %) und Frauen (20 von 34 Frauen in Teilzeit = 59 %). Die Anzahl der unbefristeten Stellen ist etwas gestiegen (derzeit 46 Stellen) mit einem weiterhin sehr hohen Frauenanteil. Am FB 14 gibt es derzeit sechs befristete Stellen; hier ist der Frauenanteil mit 83,3 % auf sehr hohem Niveau. Es gibt am FB 14 keine Beamt*innenstelle innerhalb der MTV.

Die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nahmen an verschiedene qualifizierende Weiterbildungen teil. Auch Höhergruppierungen, sowie Umwandlungen von Stellen von Teilzeit in Vollzeit, sind anzustreben.

Für die Fortführung des GSP FB 14 wird eine zweigeteilte Analyse der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung gefordert. Für TV-L E6 - E9a hat die Stellenanzahl von 34 auf 38 mit 4 weiteren Frauen zugenommen. Dies bedeutet eine Steigerung des Frauenanteils von 64,7 % auf 68,0 %. Leider fehlt in der Übergabe der Daten eine Stelle, die in E5 eingruppiert ist; diese ist mit einer Frau besetzt. Für TV-L E9B - E12 sind die 12 Stellen derzeit paritätisch besetzt. Ein Drittel der 18 Männern besetzten die höher gruppierten Stellen; bei den Frauen sind es nur ein Fünftel.

Tab. 3: Frauenquoten in der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung der Jahre 2018, 2020 und 2022 (in % und VZÄ) sowie Zielquoten (aus GSK FB 14 [2019 – 2022]) incl. Trends im Vergleich zu vergangenen Berichtszeitraum mit Pfeilen. Grün markierte Zelle zeigen an, dass keine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. (k.A. keine Angaben verfügbar)

MTV	Frauenquote (%)			
	Ist 2018	Zielquote	Ist 2020	Ist 2022
Gesamt	63,3 % (31 von 49) 59,3 % (25,5 von 43)	--	61,7 % (29 von 47) 59,6 % (24,9 von 41,8)	65,4 % (34 von 52) 58,5 % (25,2 von 43,1)
TV-L E6 - E9a	k.A.	k.A.	64,7 % / 22 von 34 63,2 % / 18,9 von 29,9	68,4 % / 26 von 38 61,8 % / 19,2 von 31,1
TV-L E9b - E12			50 % / 6 von 12 47,2 % / 5,3 von 11,2	50 % / 6 von 12 40,9 % / 4,2 von 10,2

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Derzeit gibt es keine wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK). Bei den studentischen Hilfskräften (SHK + SHB) sind Frauen nicht unterrepräsentiert. Zwischen den SHK und SHB gibt es fast keinen Unterschied im Frauenanteil. Bei der Betrachtung des Stellenanteils fällt aber auf, dass 104 Köpfe einen Stellenanteil von 0-50 % haben (hier liegt der Frauenanteil bei 60,6 %) und 21 Köpfe Stellenanteile von mehr als 50 % haben (hier zeigt der Frauenanteil mit 42,9 % eine Unterrepräsentanz von Frauen).

Auszubildende

Am FB 14 werden geowissenschaftliche Präparator*innen am Institut für Geologie und Paläontologie ausgebildet. Von den drei Auszubildenden gab es im Jahr 2020 zwei Frauen; zum Stichtag im Jahr 2022 gibt es zwei Männer und eine Frau.

Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen (2019 – 2022) an den einzelnen Instituten

Im GSP FB 14 (2018-2022) wurde eine Bewertung der Frauenquote bei Beschäftigten in den einzelnen Instituten vorgenommen. Diese Bewertung wurde weder in der Zwischenevaluation der Gleichstellungssituation im Jahr 2020 noch in der Abschlussevaluation der Gleichstellungssituation im Jahr 2022 erneut vorgenommen. Dennoch unterscheidet sich der Anteil der Frauen in den einzelnen Instituten bzgl. der Gesamtzahlen, aber auch innerhalb der einzelnen Beschäftigungsgruppen, weiterhin zum

Teil erheblich. Als Zielquote wurde im GSP FB 14 (2018-2022) bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen von mindestens 30 % in jedem Institut festgelegt. Es ist allerdings schwierig, anhand des vorliegenden Zahlenwerkes eine Auswertung auf Institutebene zu erstellen; außerdem unterliegen diese Zahlen aufgrund teilweise sehr geringer Beschäftigungszahlen in einzelnen Instituten Schwankungen. Da über den gesamten Fachbereich die Frauenquoten in den einzelnen Beschäftigungsgruppen erfüllt sein sollten, verzichtet dieser Gleichstellungsplan im Weiteren auf eine Aufspaltung der Zahlen auf Instituts- oder Einrichtungsebene.

Bericht über Entwicklung der Studierenden- und Absolvent*innenzahlen und die durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen (2019 – 2022)

Im GSP FB 14 (2019-2022) wurden Zielvorstellungen für die Studierenden und Absolvent*innen festgelegt. Die Zielquoten bei den Studierende blieben unverändert; die Zielquoten bei den Absolvent*innen wurden für zwei Studiengänge BSc. und MSc. Geoinformatik erhöht (siehe Zahlen in **fett** in Tab. 4).

Die Frauenquote bei den Studierenden über alle Studiengänge hinweg von 50 % wurde mit 53,2 % erreicht. Bei der Betrachtung der einzelnen Studiengänge wurden die Frauenquoten bei den Studierenden in den Studiengängen BSc. Geographie (positiver Trend), MEd HRSGe (stark negativer Trend), BSc. Geoinformatik (ohne erkennbaren Trend), GMSc. Geoinformatik (positiver Trend) MSc. Geowissenschaften (sogar negativer Trend) nicht erreicht.

Die Frauenquote bei den Absolvent*innen über alle Studiengänge hinweg von 50 % wurde mit 55,9 % (Prüfungsjahr 2021) erreicht. Bei der Betrachtung der einzelnen Studiengänge schwanken die Frauenquoten bei den Studierenden in einigen Studiengängen – auch aufgrund von geringen Studierendenzahlen – sehr stark. So z.B. bei BSc. Geographie, BHRSGe Geographie, MEd GymGes und ZFB Geographie. Dem gegenüber verzeichnen einige Studiengänge einen klaren positiven Trend, wie BSc. Geoinformatik, BSc. Geowissenschaften, MSc. Geowissenschaften, MSc. Humangeographie – RRR. Bei den Studiengängen MEd HRSGe, BSc. Landschaftsökologie, MSc. Landschaftsökologie sinken die Frauenquoten bei den Absolvent*innen. Nur bei MSc. Geospatial Technologies ist dies kritisch zu betrachten, da der Frauenanteil hier weit unterhalb der vereinbarten Zielquote liegt.

Tab. 4: Zielquoten (aus GSK FB 14 [2019 – 2022]) und Ist-Zustand zum Stichtag 1.12.2022 für Studierende und Absolvent*innen (incl. Trends im Vergleich zu vergangenen Berichtszeitraum mit Pfeilen). Absolvent*innenzahlen stammen jeweils aus dem Prüfungsjahr des Vorjahres. Grün markierte Zelle zeigen an, dass die Zielquote erreicht wurde oder keine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

Studiengänge am FB 14	Studierende		Absolvent*innen	
	Ziel (%)	Ist (%)	Ziel (%)	Ist (%)
Gesamt		53,2		55,9
BSc. Geographie	50	46 ↗	50	47 ~
BHRSGe Geographie	50	52 ↗	50	53 ~
MEd GymGes	50	61 →	50	44 ~
MEd HRSGe	50	46 ↓	50	50 ↘
ZFB Geographie	50	64 ↗	50	71 ~
BSc. Geoinformatik	25	21 →	30	42 ↗
MSc. Geoinformatics	40	30 ↗	35	29 ~
MSc. Geospatial Technologies	50	63 ↑	50	28 ↘
MSc. Geoinformatics and Spatial Data Science (NEU)		41		
BSc. Geowissenschaften	45	45 ↗	40	47 ↗
MSc. Geowissenschaften	50	33 ↓	50	58 ↗
MSc. Humangeographie - RRR	50	58 ↗	50	68 ↗
BSc. Landschaftsökologie	50	63 ↘	50	73 ↘
MSc. Landschaftsökologie	50	68 →	50	62 ↘
MSc. Wasserwissenschaften		58		40

Bericht über Entwicklung der Frauenanteile bei den Qualifikationsstufen und die durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen (2019 – 2022)

Unter den Promovierenden stieg der Frauenanteil im Berichtszeitraum kontinuierlich an und liegt nun bei 44,5 % in 2022 gegenüber 38,5 % in 2018. Die vereinbarte Zielquote von 50 % ist noch nicht erreicht.

Bei den abgeschlossenen Promotionen über den gesamten Fachbereich hinweg betrachtet schwankte der Frauenanteil im Berichtszeitraum stieg dabei aber kontinuierlich an und liegt im Prüfungsjahr 2021 bei 57,1 %.

In den weiteren Qualifikationsstufen haben sich die Frauenanteile (auch aufgrund von geringeren und stärker schwankenden Zahlen) unterschiedlich entwickelt. Bei den 13 Akademische Rät*innen auf Zeit beträgt der Frauenanteil 46,2 %. Die E-14 Stellen (PostDoc bzw. Forschergruppenleitungen) schwankten in den letzten Jahren zwischen zwei und sechs Stellen mit einem Frauenanteil zwischen 50 % und aktuell 0 %. Die Zahl der Habilitationen liegt seit zwei Jahren (Prüfungsjahr 2020 und 2021) bei Null.

Zum ersten Mal ließen sich anhand der offiziellen WWU Zahlen auch nun die Frauenanteile bei den E13 Stellen zur Qualifikation ableiten. Beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifikationsstellen ohne Promotion (22 Doktorandinnen von 38) beträgt der Frauenanteil 57,9 %. Bei der sehr geringen Zahl von wissenschaftlichem Personal auf Qualifikationsstellen mit Promotion (PostDocs) beträgt der Frauenanteil nur 16,7 % (1 von 6).

Bericht über die Entwicklung der Frauenquote in den Gremien und die durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen (2019 – 2022)

Die Gremienbesetzung ist in den verschiedenen Gremien weiterhin unterschiedlich. Bei der Gremienbesetzung Gesamt hat sich der Frauenanteil gegenüber dem Vergleichszeitraum aus dem GSP FB 14 (2019-2022) von 41 % auf 45 % erhöht (in einer dazwischenliegenden Amtszeit lag der Frauenanteil aber auch schon bei 47 %). Bei den ordentlichen Mitgliedern hat sich der Frauenanteil von 39 % auf 41 % erhöht (in einer dazwischenliegenden Amtszeit lag der Frauenanteil aber auch schon bei 51 %). Bei den stellvertretenden Mitgliedern hat sich der Frauenanteil von 42 % auf 48 % erhöht.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Mitgliedergruppen ist bei der Gruppe der Studierenden nur im Fachbereichsrat und in der Strukturkommission die Frauenquote erreicht. Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung besteht in allen Kommissionen eine Überrepräsentanz von Frauen. In der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen besteht nur im Studienbeirat Unterrepräsentanz.

3 Erfolgskontrolle der Maßnahmen (2019 – 2022)

Im nachfolgenden werden die weiteren Ziele und Maßnahmen aus dem GSP FB 14 (2019-2022), die sich nicht direkt auf die Frauenquoten im Personalbereich beziehen, benannt und bewertet:

Bewertung der laufenden Maßnahmen:

Mentorinnen am FB 14: zur Unterstützung der Karriereplanung für die unterschiedlichen Gruppen am FB wurden für alle Bereiche und Studiengänge Mentorinnen gewonnen. Sie sind über die Homepage des FB 14 unter <https://www.uni-muenster.de/Geowissenschaften/organisation/gleichstellung/Mentorinnen.html> erreichbar.

Girls-Day Mädchenzukunftstag: Der Girls-Day Mädchenzukunftstag wird deutschlandweit seit 2001 durchgeführt. Mädchen und junge Frauen sollen dadurch die Chance bekommen, Einblicke in sogenannte Männerberufe zu erhalten. Seit 2009 sind auch das Institut für Geoinformatik und das Institut für Planetologie offiziell daran beteiligt, wobei die theoretischen und praktischen Veranstaltungen, wenn möglich, durch Mitarbeiterinnen durchgeführt werden.

MExLab-ExperiMINTe-Veranstaltungen: Das MExLab-ExperiMINTe ist eine zentrale Einrichtung der Uni „Dachorganisation der MINT-Schülerlabore der WWU“. Das GI@School Schülerlabor ist zusammen mit dem MExLab Physik Gründungslabor des MExLab ExperiMINTe. In den Projekten „Girls go 4 green“, „Frau der Ringe“, „Light up your Life“ soll(t)en weibliche Jugendliche für Naturwissenschaften begeistert werden. Das Institut für Geoinformatik (und das Institut für Landschaftsökologie) beteiligen sich daran und führen die Veranstaltungen, wenn möglich, durch Mitarbeiterinnen durch. Derzeit befinden sich zwei neue Projekte zur Mädchenförderung in der Beantragung.

Studentinnen und Mutterschutz: Schwangere und stillende Studentinnen werden an der WWU individuell unterstützt, zum Beispiel durch Verlegung von Prüfungsterminen, alternative Lehr- und Prüfungsformen, Unterstützung durch Hilfskräfte, etc. Die zentrale Koordinierungsstelle Mutterschutzgesetz für Studentinnen koordiniert die erforderlichen Maßnahmen. Die Informationen hierfür sind zentral auf der Homepage der WWU bereitgestellt. Am Fachbereich 14 fungiert die bzw. der zentrale Studienkoordinator*in am

Fachbereich als Ansprechpartnerin. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches kann die Studentinnen auf Wunsch unterstützen.

Die weiteren Maßnahmen sind im Rahmen der Abschlussevaluation durch die Gleichstellungskommission des FB 14 bewertet, beim Fachbereichsrat am 25.01.2023 präsentiert und beschlossen und am 07.02.2023 an die Vorsitzende der Senatskommission für Gleichstellung weitergeleitet worden. Die Abschlussevaluation befindet sich in Anhang 1 dieses Gleichstellungsplans.

4 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 2 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.

Tab. 6: 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.

5 Geplante Maßnahmen (2023 – 2026)

Alle laufenden und neu geplanten bzw. angepassten Maßnahmen befinden sich im Anhang 3. 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

Anhang 1: Abschlussevaluation Gleichstellungsplan (2019-2022): Bewertung der Maßnahmen

Anhang 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans am FB 14 für 2023-2026: Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen

Anhang 3: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen

Anhang 1: Abschlussevaluation Gleichstellungsplan (2019-2022): Bewertung der Maßnahmen

Nr.	Maßnahmen	Beschreibung der Maßnahme	Beschäftigungsgruppe / Qualifikationsstufe / Gremienbesetzung	Wichtig / Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2019-2022	Fristen / Terminierung	Finanzierungsmodalität (Gender-Budgeting / LGM)	Verantwortliche Person (en)	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Zielfeld 1: Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung									
1a	Aktive Rekrutierung bei allen Stellenbesetzungen	Bei Unterrepräsentanz von Kandidatinnen wird bei Stellenbesetzungen generell aktive Rekrutierung durch die einstellende Person betrieben. Die Anzahl aktiv angesprochener Kandidatinnen soll in geeigneter Weise dokumentiert werden.		Hoch	Professuren		Zielvorgabe erfüllt 25% Maßnahme lfd.	Berufungskommissionsvorsitzende/r Dekan*in	Hinweise sind in Berufungsordnung (so z.B. Findungsphase) gegeben. Das Dekanat legt größten Wert auf die aktive Rekrutierung innerhalb der Stellenausschreibung. Findungsphasen vor der Stellenausschreibung sind bisher nur einmal durchgeführt worden. Kommissionsvorsitzende brauchen hier weitere Unterstützung.
1b	Aktive Rekrutierung bei allen Stellenbesetzungen	Bei Unterrepräsentanz von Kandidatinnen wird bei Stellenbesetzungen generell aktive Rekrutierung durch die einstellende Person betrieben. Die Anzahl aktiv angesprochener Kandidatinnen soll in geeigneter Weise dokumentiert werden. Zur Verarbeitbarkeit von Beruf und Familie soll allen Mitarbeiter*innen , wo dies möglich ist, die Möglichkeit zur flexiblen Telearbeit angeboten werden. Mit diesem Thema wird sich eine Arbeitsgruppe befassen, die eine universitätsweite Regelung anstrebt und hierfür mit dem Rektorat kommuniziert.		Hoch	WIMi		Zielvorgabe erfüllt 40% Maßnahme lfd.	GDs der Institute, Prodekan*in für Finanzen und Personal	Diese Maßnahme ist nicht zu bewerten, da hier keine Informationen über aktive Rekrutierung vorliegen. Die Gleichstellungskommission empfiehlt die Anzahl der Bewerber*innen und den Frauenanteil zu dokumentieren. Bei Drittmitteleinstellung wird die der. GB informiert.
2	Flexibilisierte Telearbeit für alle	Anpassung der Verwaltungs- und Organisationsstrukturen sollen Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung des Fachbereichs angeboten werden, bevor neue Stellen geschaffen werden.		Hoch	Professuren, WIMi, MTV		erledigt	Dekan*in, GDs der Institute, AG-Leiter	Der FB 14 hat hier über alle Beschäftigungsgruppen hinweg eine Umfrage - auch im Umfeld von Corona - durchgeführt und im FBK und mit der Verwaltung diskutiert. Seitens der WWU Verwaltung liegen Neuerungen vor.
3	Personalentwicklung	Die Kommission setzt sich für Stellensicherheit und langfristige Perspektiven für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ein.			MTV		erledigt	-	Maßnahme ist beendet
4	Stellensicherheit	So wird beispielsweise die Fortschreibung des Struktur- und Entwicklungsplans in Einvernehmen mit der GS-Kommission durchgeführt.			WIMi		lfd.	GSK, dez. GB, GDs der Institute, Prodekan*in Finanzen und Personal	Maßnahme ist beendet
4a	Stellensicherheit	Insbesondere MTV sollen geteilt zu qualifizierenden Weiterbildungen aufgefordert und somit gefördert werden.			alle		lfd.	Dekan*in, Strukturkommission, GSX, Prodekan*in für Finanzen und Personal	Es war im Jahr 2019 die dez. GB beteiligt; in Zukunft sollte die GS-Kommission zusätzlich mit eingebunden werden.
5	Weiterbildung	Karriereförderung durch Aufstockung der Stunden			MTV		lfd.	GSK, dez. GB, GDs der Institute, Prodekan*in Finanzen und Personal	In Zukunft werden hier Verwaltungstechniker*innen angeboten (Zentral).
NEU A	Personalentwicklung	Durchführung von Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gesprächen (MVG)			WIMi + MTV		lfd.	Direkte Vorgesetzte, GDs der Institute, Prodekan*in für Finanzen und Personal	Anträge auf Aufstockungen gab es im Einzelfall; dies läuft über die Institute.
NEU B	Personalentwicklung	Höhergruppierungen			MTV		lfd.	Direkte Vorgesetzte, GDs der Institute, Prodekan*in für Finanzen und Personal	Infos über MVG werden publik gemacht und die Vorgesetzten werden dazu ermuntert
NEU C	Personalentwicklung				MTV		lfd.	Direkte Vorgesetzte, GDs der Institute, Prodekan*in für Finanzen und Personal	Anträge zur Höhergruppierung von Frauen sollen an die dez. GB gemeldet werden.
Zielfeld 2: Breite Förderung von Genderkompetenz									
6	Genderkompetenztraining	Die Gleichstellungskommission initiiert ein Genderkompetenztraining für den Fachbereich. Auf eigenem durch die Gleichstellungskommission eingerichteten Informationsveranstaltungen soll auf Gleichstellungsthemen und verwandte Themenbereiche wie Schwangerschaft/Stillzeit, Kinderbetreuung, Teilzeitarbeit, Elternzeit, aber auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingegangen werden. Auch der Aspekt „Pflege von Angehörigen“ soll berücksichtigt werden. Bewerber*innen, insbesondere im Bereich der Professuren, sollen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens ein Genderkonzept vorlegen.		Hoch	alle		lfd.	auf Antrag GSX, Dekan*in	Im Fachbereich wurde ein Vortrag zu "Aktive Rekrutierung" im Bereich der Professuren gehalten. Im Nov. 2021 wurde der Film "Picture a Scientist" im Kinosaal des Schlosstheater gezeigt mit anschließender Podiumsdiskussion. weitere Info-Veranstaltungen sollen folgen
7	Informationsveranstaltungen				alle		lfd.	auf Antrag GSX, Dekan*in	Mittlerweile finden sich auf den zentralen Bildschirmen in den beiden Gebäuden GEO 1 und AVZ wöchentliche Informationen zu 52 verschiedenen Gleichstellungsaspekten (Pflege, Kinderbetreuung, Fortbildung, Zuschüsse, Ansprechpersonen, Mutterschutz, etc.).
8	Genderkonzept				Professuren		lfd.	Dekan*in	Diese Maßnahmen werden bei den letzten Ausschreibungen diskutiert und z.T. umgesetzt. Dieses Thema wurde in den Kommissionsgesprächen behandelt.
Zielfeld 3: Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild									
9a	Optimierung des Internetauftritts	Die Webseiten und Informationsmaterialien des Fachbereichs und der Institute werden durch die Gleichstellungskommission auf gendergerechte Sprache hin überprüft. Der Bereich „Gleichstellung“ auf der Webseite des Fachbereichs 14 soll optimiert werden.			alle		-	GDs der Institute, Dekan*in GSX, Dekan*in	Im Rahmen der Schaffung der Barrierefreiheit wird diese Maßnahme weiterhin berücksichtigt.
9b	Optimierung des Internetauftritts	Insbesondere sollen auch die einzelnen Institute aufgefordert werden, auf den Bereich „Gleichstellung“ zu verlinken. Auf der Fachbereichs-Webseite soll auf das Graduate Center der WWU verlinkt werden.			alle		-	GDs der Institute	Diese Maßnahme ist in Vorbereitung.
9c	Optimierung des Internetauftritts	Der Zugang zu Informationen bezüglich Unterstützungs- und Beratungsangeboten soll an zentraler Stelle gebündelt werden; dies übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte.			alle		lfd.	Dekan*in	Im Rahmen der Schaffung der Barrierefreiheit wurde diese Maßnahme bereits teilweise berücksichtigt.
9d	Optimierung des Internetauftritts				WIMi		-	Dekan*in	Diese Maßnahme ist in Vorbereitung.
9e	Optimierung des Internetauftritts				alle		lfd.	dez. GB	Die dez. Gleichstellungsbeauftragte leitet Hinweise zu Unterstützungs- und Beratungsangeboten an die Geschäftszimmer der Institute weiter.
Zielfeld 4: Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt									
10	Beschwerdestelle:	Am Fachbereich wird eine Beschwerdestelle nach AGG eingerichtet; eine Person wird hierfür benannt und geschult werden. Existierende Leitfäden zu Sicherheitsaspekten und zum angemessenen Verhalten auf Exkursionen sollen unter Einbeziehung der Gleichstellungskommission überarbeitet werden. Diese Informationen werden über die Homepage zentral zugänglich gemacht. Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, die Gleichstellungsbeauftragte über eine Briefbox (auch anonym) zu erreichen.			alle			Zentrale GSX, Dekan*in	Bisher 2 Personen in den Gebäuden GEO 1 und AVZ benannt (Hausmeister*innen im Notfall); Nennung weiterer Ansprechpersonen sowie die Fachbereichsbezogenen Schritte in Vorbereitung; Schulungsangebote hierzu fehlen bisher von zentraler Seite
11	Exkursionen				Professuren, WIMi, Studierende			GDs der Institute, Studiengänge, Exkursionsleiter*innen	Im Studiengang BSc. Geowissenschaften umgesetzt im Zuge der Studienbegleitung; Sammlung weiterer Dokumente ist angedacht. Eine kondensierte Version ist in Vorbereitung.
12	Briefbox				alle			Fachbereich dez. GB	Maßnahme ist in Vorbereitung. Briefbox ist bereits angeschafft; Installation steht noch aus.
Zielfeld 5: Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten									
13	Familienfreundliche Gremien- und Sitzungszeiten	Die Gleichstellungskommission arbeitet darauf hin, Gremien- und Sitzungszeiten möglichst vor 16:00 abzuhaken, um auch Teilzeitbeschäftigten oder Beschäftigten mit Kindern eine Teilnahme zu ermöglichen.			alle		lfd.	Dekan*in, Gremienvorsitzende*r	Die Terminierung der Sitzungen finden in Absprache mit den Teilnehmer*innen statt. Dieser Punkt wird schon berücksichtigt.
Weitere Maßnahmen									
14	Unterstützung weiblicher Mitglieder in Kommissionen (insbes. Berufungskommissionen)	Eine Reduktion des Lehrdeputats bzw. Unterstützung durch Hilfskräfte für (Junior-)Professoren, die in Berufungskommissionen oder anderen zetaufwändigen Kommissionen am FB 14 mitarbeiten, soll ermöglicht werden. Der bisherige Eltern-Kind-Raum wird in den Neubau Mastergebäude (GEO 2) überführt und optimiert ausgestattet werden (Wasseranlass, Fenster, Internetzugang).			Professuren		erledigt	Fachbereich Dekan*in	Diese Maßnahme wird angenommen zur Unterstützung der Professorinnen. Zusätzlich wurden die dez. Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2020/2021 aufgrund einer sehr großen Anzahl von parallelen Berufungskommissionen (bis zu sieben) entlastet.
15	Eltern-Kind-Raum				alle			Dekan*in, GSX, dez. GB, Hausverantwortliche*r	In Planung für die neuen Gebäude
16	Vollversammlungen	Es wird angeregt, Vollversammlungen für Frauen im Fachbereich durchzuführen. Die Datenbereitstellung sollte zukünftig stärker automatisiert werden. So wäre beispielsweise ein Online-Tool hilfreich, in welchem die jeweils aktuellen Daten gefiltert und in verschiedene Tabellenformate konvertiert werden können.			alle Beschäftigten		lfd.	Fachbereich GSX, Dekan*in	Der Akademische Mittelbau hat sich am 7.11.2022 zu einer Mittelbauversammlung getroffen und insbesondere Unterstützung bei der Lehre (z.B. durch ZfH) und Diversitätsaspekte besprochen.
17	Optimierte Datenbereitstellung	Die Gleichstellungskommission ruft die Daten einmal jährlich ab. In zukünftigen Gleichstellungsplänen sollen die Daten zu den (in der Regel befristeten) W1-Professuren von denen der W2- und W3-Professuren getrennt dargestellt werden.			alle		erledigt	GSX	Funktioniert sehr gut. Die Daten für den 1.12.2019 fehlen weiterhin. Durch neue Kriterien und die Datenzeilen nicht immer vergleichbar, man ist gezwungen, die alten Kriterien mitzuführen, um die Trends abzulesen. Die GSX hat die Daten zur Gleichstellungssituation in den letzten drei Jahre (Stand: 1.12.2020, 1.12.2021 und 1.12.2022) vorbereitet und in der Zwischenevaluation im Jahr 2021 dem FBK vorgelegt und in 2022 intern in der GdK diskutiert.
Erklärungen zur Tabelle									
	GSK	Gleichstellungskommission							
	dez. GB	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte							
	GD	geschäftsführenden Direktor*innen der Institute							

Anhang 2:

**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. 4 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. 4 im GSP		
W1	33,3 % / 1 von 3	siehe Kap. 4 im GSP		
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)				
A14 aZ	Stellentyp nicht vorhanden	siehe Kap. 4 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. 4 im GSP		
A14 aD	50,0 % / 3 von 6 48,3 % / 2,8 von 5,8	siehe Kap. 4 im GSP		
A13 aD	40,0 % / 2 von 5 34,8 % / 1,6 von 4,6	siehe Kap. 4 im GSP		
E15 aZ	Stellentyp nicht vorhanden	siehe Kap. 4 im GSP	50 % / 58 von 116	
E14 aZ	Stellentyp nicht vorhanden	siehe Kap. 4 im GSP		
E13 aZ	43,9 % / 43 von 98 42,9 % / 32,5 von 75,8	siehe Kap. 4 im GSP		
E15 aD	Stellentyp nicht vorhanden	siehe Kap. 4 im GSP		
E14 aD	0,0 % / 0 von 2	siehe Kap. 4 im GSP		
E13 aD	68,8 % / 11 von 16 65,8 % / 8,2 von 12,5	siehe Kap. 4 im GSP		
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen				
ohne Promotion (Doktorand:innen)	57,9 % / 22 von 38 55,4 % / 15,6 von 28,2	siehe Kap. 4 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. 4 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. 4 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. 4 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. 4 im GSP		
Auszubildende	33,3 % / 1 von 3	siehe Kap. 4 im GSP	50%	

Qualifikationsstufen (Zahlen aus Prüfungsjahr 2021)				
Promovierende	43,8 % / 46 von 105	siehe Kap. 4 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. 4 im GSP		
Habilitierende	0 % / 0 von 0	siehe Kap. 4 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. 4 im GSP		
Studierende	53,2 % / 1100 von 2069	siehe Kap. 4 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. 4 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. 4 im GSP	50 % in jedem einzelnen Gremium	4, 23 (und weitere Maßnahmen, die für "alle" im FB wirken)

Anhang 3:

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen								
Maßnahmen (durchnummeriert)	Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Wichtigkeit	Beschäftigtengruppe/Qualifikationsstufe/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 Berufsordnung vom 01. Juni 2022). Das WU 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 Berufsordnung 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 Leitfadem 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 Prävention 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 töfte 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