

Philipps



Universität
Marburg

Übersicht der Maßnahmen

des Frauenförder- und Gleichstellungsplans 2023 – 2028

der Philipps-Universität Marburg

1. Ziel: Geschlechter- und diversitätsgerechte Organisationsstruktur

a. Strukturen reorganisieren, professionalisieren und verzahnen (S. 21 ff.)

- Dauerhafte Verankerung von Chancengleichheit in der Hochschulleitung beibehalten
- Statusgruppenübergreifende Diversitystrategie verankern
- Fortbildungsprogramm für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche systematisieren
- Offenes Forum für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der FB einrichten
- Räumliche Zusammenführung in einem Beratungscluster
- Organisationsentwicklungsprozess zur Etablierung der Ansprechperson für Antidiskriminierung und Beauftragten für Studierende mit Behinderung
- Verstetigung der Referent*innen-Stelle im Gleichstellungsbüro

b. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen festigen (S. 23)

- Weiterführung der Projektausschreibung „nachhaltig chancengleich!“
- Verstetigung erfolgreicher Projektideen
- Angemessene Ausstattung und Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche
- Dezentrale Ansprechpersonen für Chancengleichheit ausweiten

c. Governance kritisch reflektieren (S. 24)

- Diskriminierungssensibles Lern- und Arbeitsumfeld ermöglichen
- Angemessene Gremienbeteiligung unter Berücksichtigung der Ermöglichung von Entscheidungspositionen
- Entlastung bei überproportionaler Gremienarbeit
- Leitungspositionen in der Selbstverwaltung fokussieren
- Bürokratische Strukturen hinterfragen und schlank halten
- Erprobung von Department-Strukturen
- Förderstrukturen für frühe Karrierephase intersektional prüfen
- Aufeinander abgestimmte Gleichstellungs- und Diversityziele in allen Zielvereinbarungen

d. Digitalisierung diversitätssensibel und geschlechtergerecht gestalten (S. 25 ff.)

- Studiengänge mit Digitalisierungsfokus geschlechtersensibel gestalten und bewerben
- Frauen für Professuren mit Digitalisierungsschwerpunkt rekrutieren
- Frauen für IT-Stellen in zentralen Infrastruktureinrichtungen rekrutieren
- Digitalisierung der Verwaltung und Forschung gendergerecht gestalten

- Optimierung der bestehenden digitalen Infrastruktur für Beschäftigte
- Gezieltes Fortbildungsprogramm zu Digitalkompetenzen von Frauen
- Digital Gender Gap einbeziehen

2. Ziel: Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Privatleben

a. Familienunterstützende Angebote und Strukturen kommunizieren und ausweiten (S. 28 ff.)

- Vorbilder bekannt machen
- AG Vereinbarkeit etablieren
- Überbrückungsinstrument bei Drittmittelfinanzierung entwickeln
- Harmonisierung des Einstiegs in eine Familienzeit und der Rückkehr aus der Familienzeit
- Labor- und OP-Tätigkeiten für Schwangere und Stillende am FB 20 eruieren
- Sensibilisierung der Universitätsangehörigen bezüglich des Themas Pflegeverantwortung
- Kommunikation weiter zielgruppengerecht stärken
- Infoblatt „Studium mit Kind“ für Studierende
- Flexible Kinderbetreuung für Beschäftigte
- Ferienbetreuungsangebot optimieren
- Gebündelte Informationen über Freistellungs- sowie Verlängerungsmöglichkeiten bleiben bestehen
- Vorrang für Beschäftigte mit familiärer Verantwortung
- Personeller Ausgleich bei familienbedingten Fehlzeiten
- Identifikation eines Standorts für eine Betriebs-KiTa
- Familiengerechte Parkraumbewirtschaftung
- Familienfreundlichkeit und Bewegung
- Teilnahmebeschränkte Angebote individuell bevorzugt belegen
- Kurzfristige Beschäftigungsangebote vorrangig Beurlaubten anbieten
- Beibehaltung der Fonds für Studierende mit Kind(ern)
- Vereinbarkeitsfonds für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase
- Familiengerechte Meeting-Policy

b. Soziopolitisches Engagement und Pflege mitdenken (S. 31 f.)

- Sitzungsgeld für Studierende in universitätsweiten Gremien

- Vereinbarkeitsgerechte und hierarchiebewusste Meeting Policy
 - Kooperation mit studentischen Gremien und Initiativen
 - Berücksichtigung von außerberuflichem Engagement bei Auswahlentscheidungen
 - Kooperation mit dem Pflegebüro der Stadt
 - Fortbildungen zu unterschiedlichsten Belangen der Pflege thematisieren
 - Informationsangebot zum Gender Care Gap
- c. Gütesiegelprozess familienfreundliche Hochschule Land Hessen weiterführen (S. 32)**
- Zielvereinbarung „Gütesiegel familienfreundliche Hochschule Land Hessen“ abschließen

3. Ziel: Karrierewege aufzeigen, Zugänge erleichtern und Arbeitsbedingungen verbessern

a. Geschlechter- und diversitätssensible Rekrutierung (S. 33 ff.)

- Teilanonymisierte Personalverfahren
- Verzicht auf sachgrundlose Befristung und öffentliche Ausschreibung von Dauerstellen
- Verstärkte Standardisierung von Auswahlverfahren
- Dokumentationspflicht für aktive Rekrutierung bei Professuren und Leitungspositionen
- Transparente Auswahlverfahren im Mehraugen-Prinzip
- Familienfreundlichkeit in der Außenwirkung
- Diversitätssensible Ausschreibungstexte
- Führung in Teilzeit ermöglichen
- Gezielter Einsatz von „Open Calls“
- Rechtzeitige Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Aktive Rekrutierung und Übernahme von Auszubildenden
- Einladung von Frauen und Personen mit nicht-binärer Geschlechtsidentität zu Vorstellungsgesprächen
- Übernahme von Restlaufzeiten
- Faire Arbeitsbedingungen für das Reinigungspersonal
- Promotionsstipendien quotieren

b. Geschlechter- und diversitätssensible Personalentwicklung (S. 36 ff.)

- Karrieremanagement chancengerecht gestalten

- Creative Space und Academic Support Center
- Wissenschaftliche Vernetzung örtlich anbinden
- Anschlussverträge frühzeitig ermöglichen
- Karrierewege außerhalb der Wissenschaft aufzeigen und normalisieren
- Befristungsleitlinie anpassen
- Mentoring als Gleichstellungsinstrument beibehalten
- Verstärkten Fokus auf administrativ-technisches Personal fortführen
- Sensibilisierung für qualifikationsadäquate Stellenbesetzungen
- Entgeltgleichheitscheck oder Fair-Pay-Innovation-Lab durchführen
- Wunschteilzeit
- Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten evaluieren, standardisierte mobile Arbeitsplätze entwickeln
- Führungskräfte und Beschäftigte zur mobilen Arbeit und zum Führen mit mobiler Arbeit befähigen
- Rahmenbedingungen der Telearbeit weiterführen
- Gleichstellungsstipendien weiterführen
- Abbildung von mind. 4 Geschlechtsoptionen in allen IT Strukturen
- Erstattung zusätzlicher Kinderbetreuungskosten durch Fortbildung
- Chancengerechtigkeit und Intersektionalität/Gender Mainstreaming in Führungskräftefortbildungen integrieren
- Weiterqualifikation von Frauen mit und ohne Behinderung gezielt unterstützen
- Bevorzugung bei gleicher Eignung
- Transparente Tätigkeitsbeschreibungen und regelmäßige Prüfungen
- Informationsveranstaltung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) reaktivieren, familienpolitische Komponente ortsgebunden erläutern
- Fortbildungsformat zu intergenerationalem Arbeiten entwickeln

c. Studierende gezielt adressieren (S. 40 ff.)

- Kaskadenmodell bei Hilfskräften anwenden
- Kostenfreie Menstruationsprodukte zur Verfügung stellen
- Diskriminierungsfreies Studierendenmanagement
- Digitale Studienwahl
- Angepasste Studieneingangsphase in MINT Fächern
- Gymnasiale Lehrer*innenbildung: innovativ – inklusiv
- Internationalisierung – PlanForSuccess@Marburg

- Projekt „Mehr (für) Physikstudentinnen“ etablieren
- MINT Summer School for Girls beibehalten
- Drop-Out vom Bachelor zum Master reduzieren
- Leitfaden diversitätssensible Lehre
- Gender- und Diversitätskompetenz als Schlüsselkompetenz in MarSkills einbringen
- Tandem-Programm „ESTER“ für Studierende mit Rassismuserfahrungen

d. Gesundheitsmanagement zentral aufstellen (S. 42 f.)

- Erarbeitung eines gendersensiblen Konzepts zum Gesundheitsmanagement
- Gesundheitsangebote digital bewerben
- Intelligenter Umgang mit E-Mails während und nach Urlauben
- Dienstvereinbarungen Mobbing und Sucht überarbeiten
- Aufnahme psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilungen
- Peer-Counseling-Angebot für den Sekretariatsbereich konzipieren

4. Ziel: Antidiskriminierungs- und Selbstermächtigungsangebote verbreiten

a. Fortbildungen für verschiedene Zielgruppen systematisch und flexibel gestalten und kommunizieren (S. 44 f.)

- Erarbeitung eines Kommunikationskonzeptes
- Good-Practice weiterführen und kommunizieren
- Schaffung disponibler Kapazitäten

b. Sichtbarkeit und Awareness durch niedrigschwellige Angebote ausweiten (S. 45 ff.)

- Sichtbarkeit digital erhöhen
- Erklärvideo zur Antidiskriminierungsrichtlinie
- Teilnahme am Diversity Tag, CSD und weiteren Aktionstagen
- Kritische Aufarbeitung von Ehrungen I: Erhebung zu Ehrungen von Frauen an der Universität
- Kritische Aufarbeitung von Ehrungen II: Kritische Revision von Ehrungen im Zuge des Nationalsozialismus
- Infomaterialien in regelmäßigen Abständen anpassen und universitätsweit streuen
- Entwicklung einer Kampagne gegen Peer-to-Peer-Gewalt an der HS
- Internetseite zum Umgang mit Bedrohungen im Bereich psychische Gesundheit ausbauen
- AGG-Onlineschulung austauschen

- Rechtspopulismus und Rechtsextremismus entgegentreten

c. Bauliche Sicherheit und Barrierearmut fördern (S. 47 ff.)

- Einrichtung eines stillen Alarmsystems
- Bauliche Veränderung von Türen in Bereichen mit Publikumsverkehr
- Online-Fortbildung zu sicheren Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr und Deeskalation
- Entwicklung einer Campuskarten-App
- Ausweitung der All-Gender Toiletten
- Vermehrte Einrichtung von Ruheräumen
- Konzipierung eines Barriere Melders
- Verbesserung der Wegesicherheit
- Gender- und Diversityaspekte standardmäßig in Neu- und Umbauvorhaben integrieren
- Umfrage/Erhebung zu Barrieren und Bedürfnissen an Barrierefreiheit und Maßnahmenkatalog zur Beseitigung
- Ausbau der digitalen Barrierefreiheit

d. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt analog und digital verhindern (S. 49 f.)

- Erarbeitung eines Konzepts zum Schutz vor digitaler Gewalt
- Abfassung einer Sanktionsordnung mit Code-of-Conduct-Charakter für die Universität
- Participative Action Research zu Peer-to-Peer Gewalt unter Studierenden
- Beibehaltung und ggf. Anpassung der Give Aways des Vertrauensrates
- Verstärkte Bewerbung des vorhandenen Selbstverteidigungstrainings für Frauen
- Supervisionsangebot für den Vertrauensrat
- Prüfung einer institutionellen Trennung von Beratungs- und Beschwerdeverfahren
- Hochschulweites Awarenesskonzept entwickeln
- Prüfung der Aufnahme des Risikos von sexualisierter Gewalt und anderen Übergriffen in die Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze

e. Diversity Audit weiterführen (S. 51)

- Das Audit wird weitergeführt
- Unterstützung der Auditierung mit personellen Ressourcen

f. Diversitäts- und geschlechtergerechte Sprache in Text und Bild (S. 51 f.)

- Diversitätsorientierter Ausbau des Uni-eigenen Bilderpools
- Leitfaden diversitätssensible Kommunikation

- Ansprechperson für gender- und diversitysensible Bild- und Schriftsprache in den Medien der Universität
- Regelmäßige online Fortbildung zur Erstellung barrierefreier und diskriminierungssensibler Texte und Bilder
- Überprüfung der Verwaltungssprache an der Universität hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit
- Englischsprachige Informationsangebote

5. Ziel: Intersektionale Frauen- und Geschlechterforschung und -lehre stärken (S. 53 f.)

- Überführung des Zertifikatsstudiums in ein Nebenfach
- Integration des Zertifikatsstudiums/des Nebenfachs in das elektronische Prüfungsverwaltungssystem
- Flächendeckende Geschlechterforschung in der Medizin
- Interdisziplinäre und intersektionale Kooperationsprojekte beibehalten
- Diskussion der Einrichtung einer zweiten Professur mit Gender(teil)denomination, möglichst in einem MINT-Fach
- Workshopreihe „Diversitätssensible Lehre“ beibehalten
- Durch Publikationsförderung Sichtbarkeit und Vernetzung stärken

6. Ziel: Gender- und Diversitymonitoring intersektional professionalisieren (S. 54 f.)

- Einführung eines Diversity-/Antidiskriminierungs-Monitoring
- Qualitätsmanagement weiterführen
- Erweiterung der Genderdaten um weitere Geschlechterkategorien
- Nebeneinander von quantitativen und qualitativen Daten reflektieren und nutzen
- Datenqualität bei (weiblichen) Führungskräften verbessern
- Datenlage zu (weiblichen) Post-Docs generieren
- Wiederholung der Sekretariatsumfrage

7. Ziel: Geschlechter- und diversitätssensibler Umgang mit Folgen der Corona-Pandemie (S. 55 f.)

- Umsetzung der Ergänzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
- Hinzuziehung pandemiebedingt veränderter Biografien als Kriterium in Stellenbesetzungsverfahren

- Hinzuziehung pandemiebedingt veränderter Biografien als Kriterium in Berufungsverfahren
- Tutorial/Mini-Fortbildung zu Auswirkungen der Pandemie auf wissenschaftliche Qualifikationsverläufe
- Aufmerksamkeit aufrechterhalten