

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 3.0

DER JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN 2024-2034

FRAUENFÖRDERUNG, FAMILIENGERECHTIGKEIT & DIVERSITÄT

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

- 1. Leitbild und Zielsetzungen**
- 2. Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement**
- 3. Handlungsfelder**
 - 3.1 Frauenförderung
 - 3.2 Familiengerechtigkeit
 - 3.3 Diversität
- 4. Zentrale Gleichstellungsmaßnahmen**
- 5. Dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen**
- 6. Anhang (Glossar und Historie der Gleichstellungspolitik)**
- 7. Frauenförderplan der JLU gemäß Hessischem Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)**

Vorwort

Das vorliegende Gleichstellungskonzept formuliert die zentralen Zielsetzungen der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) in den Bereichen Frauenförderung, Familiengerechtigkeit und Diversität für die kommenden zehn Jahre.

Das Gleichstellungskonzept 3.0 ist ein Resultat aus bereits erzielten Erfolgen und dem Anspruch, hochschulweit Chancengleichheit zu erreichen. Mit dem Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2008 und dem Gleichstellungskonzept 2.0, das 2017 aufgestellt wurde, ist die Gleichstellungsstrategie der Hochschule kontinuierlich weiterentwickelt worden. Durch die stetige Auseinandersetzung mit gleichstellungspolitischen Herausforderungen konnte die JLU unter anderem in allen bisherigen Ausschreibungsrunden des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder erfolgreich sein. Aufgrund der stringenten Umsetzung der Gleichstellungsstrategie ist es zudem gelungen, den Frauenanteil auf Professuren seit 2008 von 14% auf knapp 34% (Stand 2022) zu steigern. Damit nimmt die JLU den Spitzenplatz unter den hessischen Hochschulen ein und liegt in Bezug auf den Professorinnenanteil auch bundesweit über dem Durchschnitt. Das gute Abschneiden ist ein direktes Ergebnis der engen Zusammenarbeit zahlreicher engagierter Akteur*innen. Dieses Engagement zeigt sich auch im Bereich Familiengerechtigkeit durch eine seit 2005 kontinuierlich bestehende Zertifizierung mit dem *audit familiengerechte hochschule*. Ein positives Signal im Bereich Diversität hat die JLU 2022 mit der Zeichnung der *Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt* gesetzt. Mit der Aktualisierung ihres Gleichstellungskonzepts strebt die JLU an, die Chancengerechtigkeit an der Universität weiter zu stärken.

Zu den wichtigsten Weichenstellungen der Gleichstellungspolitik der JLU gehören die Etablierung zentraler Strukturen und Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit im Wissenschaftssystem. Gleichstellung ist an der JLU auf Leitungsebene verortet und wird durch ein kontinuierliches Qualitätsmanagement gestärkt. Gleichstellungsaspekte sind als Querschnittsaufgabe etabliert und werden bei allen Prozess- und Strategieentwicklungen berücksichtigt. In den letzten Jahren ist es gelungen, Expertise auszubauen und die Gleichstellungspolitik weiter zu professionalisieren.

Das aktualisierte Gleichstellungskonzept führt die Entwicklungsprozesse in den Handlungsfeldern Frauenförderung und Familiengerechtigkeit konsequent fort und verankert Diversität systematisch als eigenständiges Handlungsfeld. Es adressiert Studierende, wissenschaftliche und künstlerische sowie administrativ-technische Beschäftigte und die Gäste der JLU. Nachdem sich die JLU in den letzten fünfzehn Jahren schwerpunktmäßig auf die Schaffung und den Ausbau zentraler Strukturen konzentriert hat, sind nun die Voraussetzungen dafür geschaffen, in den kommenden zehn Jahren verstärkt dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen einzubinden, die in den elf Fachbereichen und den vier Graduiertenzentren entwickelt werden. Jeder Fachbereich hat Maßnahmen in den drei Handlungsfeldern Frauenförderung, Familiengerechtigkeit und Diversität konzipiert, um bereichsspezifische Bedarfe im Themenfeld in die Gesamtstrategie der JLU zu integrieren. Gleiches gilt für die interdisziplinären und fachbereichsübergreifenden Graduiertenzentren der JLU, welche zentral für die Nachwuchsförderung sind und strukturierte Unterstützungsangebote und zielgruppenspezifische Förderangebote für alle Fachdisziplinen anbieten. Sie tragen im Sinne der Förderung aller Wissenschaftler*innen an der JLU wesentlich dazu bei, Gleichstellung zu fördern. Die Gleichstellungsmaßnahmen in den Fachbereichen und Graduiertenzentren erweitern die zentralen Angebote um passgenaue Unterstützungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler von der Promotion über die Postdoc-Phase bis hin zur (Tenure-Track-)Professur.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der JLU wurde in gemeinsamer Abstimmung mit den zentralen und dezentralen Entscheidungsträger*innen erstellt und nach Befürwortung durch den Senat am 13.09.2023 sowie Zustimmung des Hochschulrats am 12.10.2023 durch das Präsidium der Justus-Liebig-Universität am 23.01.2024 beschlossen.

Die Verwirklichung von Gleichstellung ist eine Aufgabe, der wir uns an der JLU nur stellen können, wenn alle in ihrer täglichen Arbeit einen Beitrag dazu leisten, indem sie bei ihren Entscheidungen die

Förderung der Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip zugrunde legen und somit bewusst für einen Kulturwandel hin zu gelebter Chancengerechtigkeit eintreten. Ich bedanke mich im Namen des gesamten Präsidiums für das langjährige, hochschulweite gleichstellungspolitische Engagement. Darüber hinaus danke ich den Verantwortlichen für die Unterstützung bei der Konzeption und Erstellung des vorliegenden Gleichstellungskonzepts.

Prof. Dr. Katharina Lorenz

Erste Vizepräsidentin der Justus-Liebig-Universität Gießen

1. Leitbild und Zielsetzungen

Die JLU versteht es als ihre Aufgabe, allen Mitgliedern, Angehörigen und Gästen ein Studieren, Forschen, Arbeiten und Leben unter chancengleichen Bedingungen zu ermöglichen. Dieser Herausforderung stellt sich die Universität Gießen vor dem Hintergrund gesetzlicher Regelungen mit JLU-spezifischen Zielsetzungen und Maßnahmen. Gleichstellung gehört zu den strategischen Kernaufgaben der universitären Entwicklungsplanung und wird von der JLU als ethisches Grundprinzip und kontinuierlicher Prozess und damit als eine dauerhafte Querschnittsaufgabe begriffen.

Aus ihrer Vielfalt bezieht die JLU einen Großteil ihrer Innovationskraft und Attraktivität. Exzellente Forschung und Lehre sind nur möglich, wenn die Potenziale aller Mitglieder, Angehörigen und Gäste der JLU in den wissenschaftlichen Diskurs eingebracht werden und eine wertschätzende Arbeits- und Studienatmosphäre dazu einlädt, die Universität als Ort der gemeinschaftlichen Pflege und Entwicklung der Wissenschaften anzunehmen. Dafür sind bei allen Unterschieden und Individualitäten der Personen im Hochschulkontext gemeinsame Werte zentral, auf denen das Zusammenwirken maßgeblich aufbaut. Dazu gehören die Freiheit von Wissenschaft und Forschung, die Meinungs- und Redefreiheit, die Gleichheit aller Menschen und die Achtung der Menschenwürde, unabhängig von Herkunft, Religion, sozialem Status, Alter, Geschlecht und sexueller Orientierung. Die JLU setzt sich deshalb aktiv dafür ein, diese Werte zu schützen. Damit folgt sie nicht nur dem gesetzlichen Auftrag, sondern übernimmt auch als Akteurin bewusst inneruniversitär wie gesellschaftlich Verantwortung. Davon zeugen eine gelebte Praxis durch das Engagement einer Vielzahl von Akteur*innen an der JLU sowie der kontinuierliche Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse zur Gleichberechtigung und Beteiligung von Frauen, Förderung und Sichtbarkeit von Menschen mit Familienaufgaben und zum Umgang mit Diversität in Gesellschaft, Wirtschaft, Politik und Kultur.

Vielfalt in einer Organisation zu leben, bedeutet, in Lehre und Forschung ebenso wie in Arbeitskontexten divergierende Interessen auszuhandeln. Diversität anzuerkennen, beinhaltet für die JLU neben der Förderung von Vielfalt sowie der Akzeptanz und Toleranz für vielfältige Lebensentwürfe und Kompetenzen auch den Schutz vor Diskriminierung. Hochschulen bergen strukturspezifische Diskriminierungsrisiken, die es ernst zu nehmen und denen es zu begegnen gilt: ein Status- und Hierarchiegefälle ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste sowie Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse. Es gilt, eine Arbeits-, Lern- und Forschungskultur zu entwickeln, die Konflikte sicht- und besprechbar macht, um Rückschlüsse für die Verbesserung des Diskriminierungsschutzes zu ermöglichen. Gleichzeitig müssen im Falle von Diskriminierungen die zur Verfügung stehenden Sanktionierungsmöglichkeiten voll ausgeschöpft werden. Regelmäßige Prozesse, ein mehrstufiges Konfliktmanagement und diversitätssensible Maßnahmen stärken den Schutz vor Diskriminierung und fördern die Vielfalt an Hochschulen. Jeder einzelnen Person die Chance zu ermöglichen, ihre Kompetenzen und Potenziale bestmöglich zu entwickeln und dabei stets die gesamtuniversitäre Perspektive im Blick zu behalten, sind zentrale Anliegen der JLU.

Vor dem Hintergrund dieses Leitbildes verfolgt die JLU eine Reihe von übergeordneten Zielen, an denen sich ihre Gleichstellungspolitik ausrichtet:

Förderung der Vielfalt der Menschen im Hochschulsystem

Die JLU als Arbeitgeberin verpflichtet sich, ihren Mitgliedern, Angehörigen und Gästen ein Umfeld zu bieten, in dem Vielfalt gelebt und aktiv in die Organisation eingebracht werden kann. Sie fördert die Unterschiede und Gemeinsamkeiten ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste und strebt an, chancengleiche Teilhabe in Forschung, Studium und Lehre sowie in der Verwaltung zu ermöglichen. An der JLU wird die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Mitglieder, Angehörigen und Gäste auf allen Funktionsebenen gestärkt.



Abbau von mehrdimensionaler Benachteiligung

Um Teilhabe zu ermöglichen, setzt sich die JLU dafür ein, bestehende strukturelle und fachkulturelle Barrieren abzubauen. Zum Ausgleich bestehender Nachteile und zum Schutz vor Diskriminierung stellt die JLU Ressourcen bereit, um gleichstellungsfördernde Maßnahmen anbieten zu können sowie Unterstützungsstrukturen zu stärken, die zur Professionalisierung im Umgang mit (mehrdimensionaler) Diskriminierung beitragen sowie Ausgrenzungen, ggf. durch Sanktionierungen, entgegenwirken.



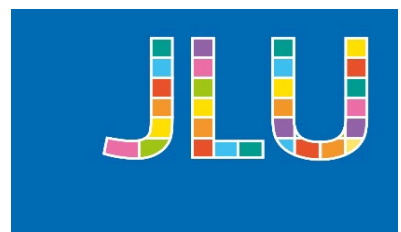
Stärkung des Wettbewerbsfaktors

Die gleichstellungspolitischen Angebote und Zielsetzungen der JLU tragen zur hohen Attraktivität der Universität bei, worüber exzellente Studierende, Wissenschaftler*innen und Mitarbeitende für eine Karriere an der JLU gewonnen und längerfristig gehalten werden. Durch den Einbezug vielfältiger Talente und Fähigkeiten wird eine Steigerung der Leistungen und der Qualität in Forschung, Lehre und Verwaltung erzielt und die (internationale) Wettbewerbsfähigkeit gestärkt.



Wandel durch Organisationsentwicklung

Alle zentralen und dezentralen Entscheidungsträger*innen an der JLU übernehmen Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengleichheit. Um die Anerkennung marginalisierter Gruppen sicherzustellen, wird der gleichstellungsorientierte Kulturwandel weiter vorangetrieben. Damit ihre Mitglieder und Angehörigen gleichstellungssensibel agieren und potentiellen Diskriminierungen entgegenwirken können, setzt die JLU auf die Vermittlung von Wissen über Ungleichheitsdimensionen sowie deren intersektionale Verschränkungen.



Professionalisierung durch Forschung und Lehre

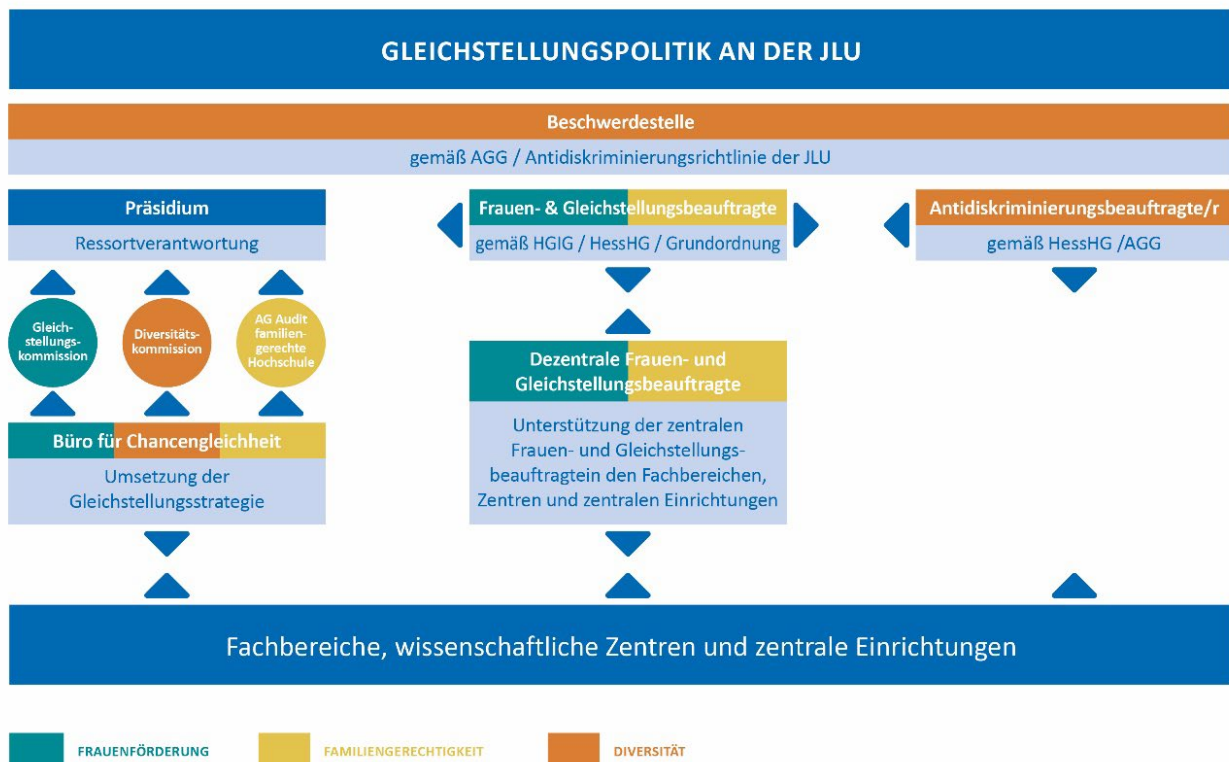
Gender-, Familien- und Diversitätswissen trägt zur Steigerung der Qualität und Originalität von Forschung und Lehre bei und ermöglicht es, Forschungsperspektiven zu erweitern. Zusätzlich leistet die kritische Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der Gender Studies und der Diversitätsforschung einen wichtigen Beitrag zur weiteren Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der JLU. Die JLU stärkt den hochschulinternen Diskurs über gleichstellungspolitische Grundsätze und Ziele und den Transfer von Wissen in die Öffentlichkeit hinein.



2. Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement

Akteur*innen der gleichstellungspolitischen Hochschulsteuerung

Gleichstellung ist an der JLU Leitungsaufgabe, weshalb die Sicherung von Chancengleichheit auf oberster Führungsebene verortet ist. Die Handlungsfelder Frauenförderung und Diversität werden vom Präsidenten und das Handlungsfeld Familiengerechtigkeit von der Kanzlerin verantwortet. Die Hochschulleitung wird bei der Umsetzung der Gleichstellungspolitik von einer zuständigen Stabsabteilung, Kommissionen und gesetzlich Beauftragten unterstützt. Die Fachbereiche, wissenschaftlichen Zentren und zentralen Einrichtungen gestalten die Gleichstellungspolitik der JLU aktiv mit und stehen im Austausch mit den zentralen Akteur*innen.



Die zuständige Fachabteilung des Präsidiums für die Umsetzung der Gleichstellungspolitik der JLU ist die Stabsabteilung Büro für Chancengleichheit. Das Büro für Chancengleichheit verantwortet die inhaltliche und administrative Umsetzung des Gleichstellungskonzepts, das Gender- und Diversitätscontrolling bzw. -consulting zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik der JLU sowie das gleichstellungsorientierte Berichtswesen. Die Geschäftsführungen der Gleichstellungskommission, der AG Audit familiengerechte Hochschule und der Diversitätskommission werden vom Büro für Chancengleichheit administriert.

In der Gleichstellungskommission, der AG Audit familiengerechte Hochschule und der Diversitätskommission treffen die zentralen Akteur*innen der JLU in den gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern Frauenförderung, Familiengerechtigkeit und Diversität zusammen, um das Präsidium bei der Umsetzung und Weiterentwicklung von entsprechenden Maßnahmen zu beraten und zu unterstützen. Die Gleichstellungskommission und die Diversitätskommission werden vom Präsidenten geleitet, die Leitung der AG Audit familiengerechte Hochschule obliegt der Kanzlerin. In den Kommissionen arbeiten Gleichstellungsexpert*innen, Vertreter*innen aus den verschiedenen Statusgruppen der Fachbereiche

sowie aus Stabsabteilungen, Dezernaten, Zentren und zentralen Einrichtungen und der Personalvertretung zusammen. Bei Bedarf wird externe fachliche Beratung in die Kommissionsarbeit hinzugezogen.

Im Rechtsdezernat ist die Beschwerdestelle der JLU gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) angesiedelt, an die sich alle Mitglieder und Angehörigen der JLU in Diskriminierungsfällen wenden können. Die Beschwerdestelle kann ein offizielles Beschwerdeverfahren einleiten und umsetzen. Der Beschwerdeprozess folgt einer verbindlichen Systematik, die in der Antidiskriminierungsrichtlinie der JLU im Detail festgehalten ist. Die Beschwerdestelle berät die Hochschulleitung zu Maßnahmen zur Sanktionierung sowie Unterbindung von Benachteiligung. Dazu können u.a. Dienstgespräche und Befehlungen, Um- und Versetzungen sowie Kündigungen, Abmahnungen, Strafanzeigen und Hausverbote zählen.

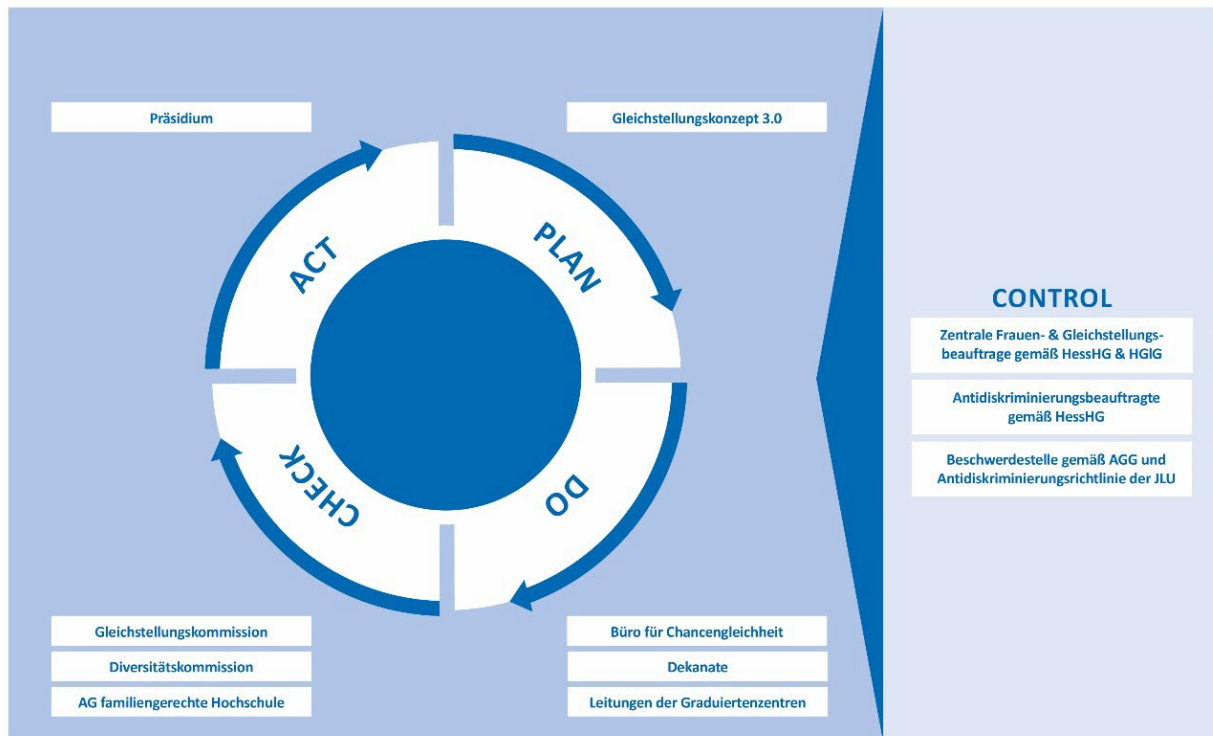
Daneben sind dem Präsidium qua gesetzlichem Auftrag zwei weisungsungebundene Ämter zur Seite gestellt, die im engen Austausch miteinander stehen: die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die/der Antidiskriminierungsbeauftragte.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) weist der hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Beratungs- und Kontrollfunktionen zu (HGIG § 17, Abs. 1 ff.). Zu den Aufgaben zählen neben der Unterstützung und der Überwachung des Gesetzes insbesondere der Schutz vor Diskriminierungen (HGIG § 4). Außerdem gehören die Begleitung in Konfliktfällen sowie die Förderung und Stärkung der Autonomie aller Mitglieder der Universität zu den gesetzlichen Kernaufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Zur Wahrung dieses Auftrags ist sie an allen personellen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen (HGIG § 17, Abs. 1 ff.) und von fachlichen Weisungen frei (HGIG § 21, Abs. 1). Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Umsetzung ihrer Aufgaben sowohl durch das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als auch durch das ehrenamtliche Engagement von etwa 80 dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in allen Fachbereichen, Zentren und zentralen Einrichtungen unterstützt. Die Zusammenarbeit der zentralen mit den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist durch eine hochschulinterne Satzung geregelt.

Die/der Antidiskriminierungsbeauftragte ist gemäß Hessischem Hochschulgesetz (HessHG) die Ansprechperson aller Mitglieder und Angehörigen der JLU für ein diskriminierungssensibles Umfeld in Studium und Beruf. Sie wirkt, beispielsweise durch Gremienarbeit, darauf hin, dass die Hochschule bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Antidiskriminierungsaspekte beachtet und bestehende Benachteiligungen abgebaut werden (AGG § 6). Die/der Antidiskriminierungsbeauftragte begleitet Mitglieder und Angehörige der JLU in Konfliktfällen und bietet vertrauliche Beratung an.

Internes Qualitätsmanagement

Die gleichstellungspolitischen Akteur*innen interagieren in strategischer Abstimmung miteinander, um Chancengleichheit gesamtuniversitär umzusetzen. Die Qualitätssicherung erfolgt über ein konsequentes internes Qualitätsmanagement.



PLAN: Das Gleichstellungskonzept 3.0 ist das Planungsdokument der JLU für die strategische Querschnittsdimension Gleichstellung. Es konkretisiert und ergänzt die im Entwicklungsplan der JLU dargelegten, übergeordneten strategischen Linien sowie die Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen im Bereich Gleichstellung. Das Gleichstellungskonzept definiert die gleichstellungspolitischen Handlungsfelder der JLU, formuliert die profilbildenden Entwicklungsziele der Hochschule in diesem Bereich und hält die konkreten Maßnahmen und Qualitätskriterien zu deren Umsetzung fest. Das Gleichstellungskonzept wurde über den Gremienweg sowie in den gleichstellungspolitischen Kommissionen erörtert und vom Präsidium beschlossen. Es ist universitätsweit in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht und somit allen Mitgliedern und Angehörigen der JLU zugänglich.

DO: Das Büro für Chancengleichheit ist als Stabsabteilung des Präsidiums zuständig für die Umsetzung der zentralen Entwicklungsziele und Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts. Die Stabsabteilung unterstützt auch die Fachbereiche bei der Durchführung ihrer spezifischen und individuellen Fachbereichsmaßnahmen, die im Zuge der Erstellung des Gleichstellungskonzepts von den Dekanaten und Leitungen der Graduiertenzentren entwickelt wurden.

CHECK: Die Erreichung der Ziele und die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts werden in der Gleichstellungskommission, in der AG familiengerechte Hochschule sowie in der Diversitätskommission überprüft. Die Kommissionen sind eng in die Strategieentwicklung eingebunden und beraten das Präsidium sowie die Fachbereiche bei der Umsetzung sowie Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts. Sie können externe Unterstützung hinzuziehen.

ACT: Das Präsidium verantwortet die Umsetzung und regelmäßige Evaluation der Gleichstellungsstrategie der JLU. Über regelmäßige Monitoringberichte in den zentralen Gremien wird ein kontinuierliches Controlling der Gleichstellungszahlen sichergestellt, auf deren Grundlage eine gezielte Nachsteuerung der Gleichstellungsziele durch das Präsidium und ein hochschulweiter Austausch über die gleichstellungspolitischen Entwicklungen erfolgt. Die Ergebnisse zur Zielerreichung und Wirksamkeit der Gleichstellungsziele und Maßnahmen in der Zentrale und in den Fachbereichen bilden die Grundlage für die Aktualisierung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts.

CONTROL: Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die/der Antidiskriminierungsbeauftragte überwachen gemäß ihren gesetzlichen Zuständigkeiten das gleichstellungspolitische Qualitätsmanagement der JLU. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kontrolliert die Umsetzung der Handlungsfelder Frauenförderung und Familiengerechtigkeit, während die/der Antidiskriminierungsbeauftragte diese Funktion für das Handlungsfeld Diversität übernimmt. Zudem sind beide Ideen- und Impulsgeberinnen für die gleichstellungspolitische Strategieentwicklung. Die Ämter werden von der Hochschulleitung über alle Angelegenheiten, die mit ihren Funktionen in Zusammenhang stehen, informiert und berichten in den zentralen Gremien regelmäßig zu den gleichstellungspolitischen Entwicklungen an der JLU. Eine weitere Kontrollinstanz im gleichstellungspolitischen Qualitätsmanagement stellt die Beschwerdestelle der JLU dar. Sie berichtet dem Präsidium mindestens einmal jährlich über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Diskriminierungsfälle. Zudem steht sie im Austausch zu den Beratungsstellen der JLU, um das Beschwerdeverfahren kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Kooperation bezüglich Beratungen, Beschwerden und Präventionsmaßnahmen sicherzustellen. Dieser Austausch erfolgt nicht auf Einzelfälle bezogen und in anonymisierter Form. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die/der Antidiskriminierungsbeauftragte und die Mitarbeitenden der Beschwerdestelle sind in landes- wie bundesweiten Kooperationen vernetzt, bilden sich regelmäßig im Handlungsfeld fort und stellen ihre Expertise zur Professionalisierung und Erweiterung des Gleichstellungswissens zur Verfügung.

Darüber hinaus wird das interne Qualitätsmanagement über externe Qualitätssicherungsinstrumente ergänzt. Die JLU richtet sich an den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft aus und beteiligt sich am entsprechenden Berichtswesen zur kontinuierlichen Reflexion und Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungspolitik. Gezielt im Handlungsfeld Familiengerechtigkeit lässt sich die JLU über das *audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie Service GmbH* bei der Aufstellung von Entwicklungszielen und der Umsetzung von Maßnahmen von externen Gutachtenden begleiten und regelmäßig evaluieren. Über den Frauenförderplan gemäß Hessischem Gleichbehandlungsgesetz (HGIG) werden wiederum gleichstellungspolitisch relevante Kennzahlen erhoben, ausgewertet und mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) abgestimmt. Die Zielerreichung des Entwicklungsplans der JLU im Handlungsfeld Gleichstellung werden zudem über externe Zielvereinbarungen mit dem Land Hessen überprüft.

4. Handlungsfelder

Die Gleichstellungspolitik der JLU umfasst mit Entwicklungszielen in der Frauenförderung, der Familiengerechtigkeit und der Diversität drei gleichstellungspolitische Handlungsfelder:



Die Handlungsfelder ergänzen und komplementieren sich. Sie unterscheiden sich in ihren Schwerpunktsetzungen und Zielgruppen, gesetzlichen Rahmenvorgaben, Entwicklung ihrer Institutionalisierung sowie Instrumentarien zu ihrer Umsetzung. Die Handlungsfelder werden über unterschiedliche Maßnahmen adressiert. In ihrer Gesamtheit tragen die Handlungsfelder zur Verwirklichung von Chancengleichheit bei.

4.1 Frauenförderung

Frauenförderung bedeutet für die JLU, ihre weiblichen Mitglieder und Angehörigen in Studium und Beruf bestmöglich zu unterstützen und ihnen gleichberechtigte Partizipation im Wissenschaftssystem zu ermöglichen. Für das Handlungsfeld trägt die JLU eine besondere Verantwortung, da sie zu den klassischen Volluniversitäten mit dem bundesweit höchsten Anteil von Studentinnen (rd. 64%) und Wissenschaftlerinnen (rd. 51%) gehört und als eine der größten Arbeitgeberinnen der Region rund 66% technisch-administrative Mitarbeiterinnen im Bereich Hochschulverwaltung und Hochschulmanagement beschäftigt.

Gesetzliche Bestimmungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern geben die äußeren Rahmenbedingungen vor, in denen Frauen an Hochschulen gefördert werden. Von besonderer Bedeutung für die JLU sind dabei die Bestimmungen im Hessischen Hochschulgesetz (HessHG) sowie die Regelungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG). Referenz und Grundlage für die Frauenförderung an der JLU bildet dabei die seit vielen Jahren etablierte Gleichstellungspraxis, die regelmäßig intern wie extern evaluiert und weiterentwickelt wird. Dies geschieht in dem Bewusstsein, dass erfolgreiche Frauenförderung an der JLU über die politischen Rahmenbedingungen hinaus

nur dann möglich ist, wenn die spezifischen Umsetzungsstände in Fachbereichen und Verwaltung Berücksichtigung finden und kontextorientiert auf sie reagiert wird.

Um die Partizipation von Frauen an der JLU zu erhöhen, müssen Unterrepräsentanzen im wissenschaftlichen und künstlerischen sowie administrativ-technischen Bereich auf verschiedenen Qualifikationsstufen (Studium, Promotion, Postdoc-Phase, Professur) und in Leitungspositionen, in den hohen Entgeltgruppen und in den unterschiedlichen Fachdisziplinen, u.a. durch die aktive Rekrutierung und Qualifizierung von Frauen für eine Karriere an der Hochschule, abgebaut werden. Strukturelle und fachkulturelle Barrieren müssen erkannt und weiterhin reduziert werden.

Einerseits dient Frauenförderung dazu, den Frauenanteil an der JLU intern zu erhöhen, andererseits erfolgt Frauenförderung an der JLU auch im Wissen darum, dass jede Frau, die an der JLU eine exzellente Ausbildung und Unterstützung erhalten hat, den Frauenanteil im Wissenschaftssystem insgesamt erhöht. Die JLU arbeitet an der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen mit externen Kooperations- und Netzwerkpartnern zusammen und beteiligt sich an Initiativen und Drittmittelprogrammen im Handlungsfeld.

4.2 Familiengerechtigkeit

Familiengerechtigkeit bedeutet für die JLU die Anerkennung der Herausforderungen und der Pluralität von Familienaufgaben und die entsprechende Hinwirkung auf ein Arbeits- und Lernumfeld, das die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie berücksichtigt. Die JLU versteht Familie dabei in einem weitgefassten Sinne als Lebensgemeinschaften, in denen die Mitglieder und Angehörigen der Universität in ihrem privaten und gesellschaftlichen Umfeld langfristig soziale Verantwortung für andere wahrnehmen. Es ist im Interesse der JLU, exzellente Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben für die eigene Universität zu gewinnen. Ein familiengerechtes Umfeld erhöht die Attraktivität der JLU als Arbeitgeberin bzw. als Studienort. Darüber hinaus dient die Umsetzung von Familiengerechtigkeit dazu, einerseits die Zufriedenheit der Beschäftigten mit Familienverpflichtungen zu erhalten und damit die Bindung an die JLU langfristig zu stärken und andererseits Studierenden mit Familienaufgaben einen Abschluss in der Regelstudienzeit zu ermöglichen und damit eine gute Basis für ihre weitere Karriere zu schaffen.

Es stellt einen gesamtgesellschaftlichen Konsens dar, dass Personen mit Familienaufgaben aufgrund von Doppelbelastungen im Privat- und Berufsleben besondere Unterstützung erfahren sollten. Die Verantwortung für diese Aufgabe liegt bei allen Personen und Institutionen. Bundesweite Unterstützungsangebote und gesetzliche Regelungen bilden dafür die äußeren Rahmenbedingungen. Darüber hinaus greifen an der JLU auf institutioneller Ebene sowohl interne Maßnahmen zur Unterstützung als auch externe Evaluationen zur kontinuierlichen Reflexion im Handlungsfeld Familiengerechtigkeit. Die JLU trägt das Zertifikat *audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie Service GmbH* seit seiner bundesweiten Einführung in 2005 und lässt sich seitdem alle drei Jahre reauditieren. Mit der kontinuierlichen Reauditierung geht eine stetige Weiterentwicklung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen einher.

Um die Work-Life-Balance und die Zufriedenheit von Beschäftigten und Studierenden mit Familienaufgaben angemessen aufzugreifen und deren Belastungen gering zu halten, müssen institutionelle Entlastungen sowie (Nachteils-)Ausgleiche für die Übernahme von Familienaufgaben geschaffen, evaluiert sowie weiterentwickelt und eine hochschulweite Sensibilisierung, gerade bei den Personen mit Leitungsverantwortung, herbeigeführt und unterstützt werden.

Die JLU wird als öffentliche Arbeitgeberin auch weiterhin eine familiengerechte Anerkennungskultur bewusst fördern. Die JLU engagiert sich dafür, dass ihre Mitglieder und Angehörige eine ausgewogene Balance zwischen ihren beruflichen und privaten Entscheidungen leben können.

4.3 Diversität

Diversität bedeutet für die JLU die Anerkennung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der ihr zugehörigen Personen, der Strukturen, in denen sie verankert sind, sowie der Fach- und Organisationskulturen, in denen sie sich bewegen. Als zweitgrößte Hochschule Hessens gehören zur JLU rund 26.500 Studierende und rund 5.700 Beschäftigte sowie rund 5.300 weitere Beschäftigte am Universitätsklinikum Gießen und Marburg. Diesen Menschen und ihrer Individualität vor dem Hintergrund der gesamtuniversitären Perspektive bestmöglich gerecht zu werden, sie in ihrer Vielfalt zu fördern und vor Benachteiligung zu schützen, sind zentrale Anliegen der JLU.

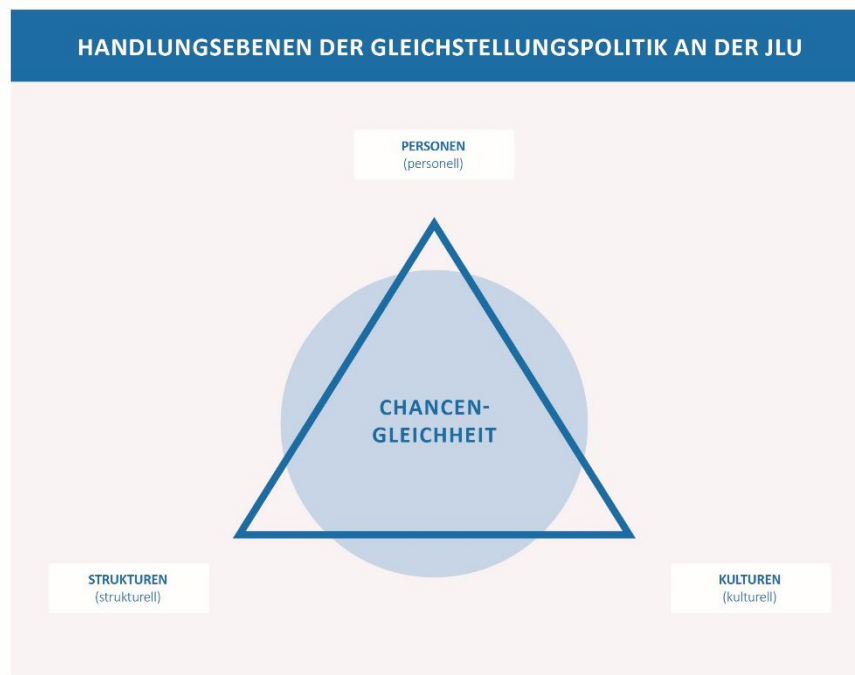
Das Handlungsfeld Diversität wird rechtlich über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert. Dementsprechend verpflichtet sich die JLU, ihre Mitglieder, Angehörigen und Gäste vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Rassismus, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung sowie sexueller Identität und Behinderungen zu schützen. Die JLU erweitert diese Kerndimensionen von Diversität aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) um die Dimension soziale Herkunft, welche im Hochschulkontext besondere Relevanz besitzt. Durch eine Antidiskriminierungsrichtlinie hat die JLU zudem die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das nur für Beschäftigte der JLU gilt, auf alle Personen an der Hochschule ausgeweitet, die bisher nicht im Rahmen des Gesetzes vor Diskriminierung geschützt waren. Damit konnte insbesondere für Studierende und Gäste der JLU eine Rechtslücke geschlossen werden.

Wissenschaftsfremde Faktoren dürfen keine Benachteiligung für wissenschaftliche Karrieren darstellen. Dennoch bergen Hochschulen strukturspezifische Diskriminierungsrisiken, die es ernst zu nehmen und denen es zu begegnen gilt. Eine besondere Herausforderung stellt dabei die Intersektionalität, die Verschränkung und Verflochtenheit einzelner Diversitätsdimensionen, dar, deren individuumsspezifischen Auswirkungen gesondert in den Blick genommen werden müssen.

Das Handlungsfeld Diversität rückt an deutschen Hochschulen in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus. Die JLU setzt sich deshalb zum Ziel, als Akteurin bewusst inneruniversitär wie gesellschaftlich Verantwortung für diese gleichstellungspolitische Herausforderung zu übernehmen. Davon zeugen eine gelebte Praxis durch das Engagement einer Vielzahl von Akteur*innen an der JLU sowie der kontinuierliche Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Umgang mit Diversität in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik hinein.

5. Zentrale Gleichstellungsmaßnahmen

Die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Handlungsfelder der JLU erfolgt über personelle, strukturelle und kulturelle Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit. Die Handlungsebenen geben den Rahmen für die operative Umsetzung der Gleichstellungspolitik vor, auch wenn sie sich in ihren Effekten nicht immer trennscharf voneinander abgrenzen lassen, da sie in enger Wechselbeziehung zueinanderstehen:



Die JLU bietet folgende personelle, strukturelle und kulturelle Gleichstellungsmaßnahmen in den drei gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern Frauenförderung, Familiengerechtigkeit und Diversität an:

Handlungsfeld 1.1 Frauenförderung

Kulturelle Maßnahmen

Ziel	Teilziel / Maßnahme	Indikator
Ziel HF I 1 Die JLU appelliert konsequent an die Notwendigkeit zur Frauenförderung.	Maßnahme HF I 1.1 Bekenntnis in Stellenausschreibungen, Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt einzustellen	Indikator HF I 1.1 Die JLU veröffentlicht jede Stellenausschreibung in der Wissenschaft mit einem Aufruf an Frauen, sich zu bewerben.
	Maßnahme HF I 1.2 Sensibilisierung für die Notwendigkeit zur Erhöhung des Professorinnenanteils in Berufungsverfahren	Indikator HF I 1.2 Die Berufsordnung der JLU enthält verbindliche Regelungen zur Frauenförderung in Be-

		rufungsverfahren. Ein Leitfa- den zur Berufsordnung er- gänzt diese Regelungen um weiterführende Hinweise.
	Maßnahme HF I 1.3 Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Frauenförderung	Indikator HF I 1.3 Die JLU organisiert Veranstal- tungen, bspw. zum Internatio- nalen Frauentag, und veröf- fentlicht Informationen, um das bisher Erreichte zu refle- ktieren, Frauenfördererfolge zu feiern und weiterführende Ziele zu eruieren.
Ziel HF I 2 Die JLU fördert die Sichtbarkeit von Frauen im Wissen- schaftssystem.	Maßnahme HF I 2.1 Generierung und Vermittlung von Wissen über Frauen im Wissen- schaftssystem	Indikator HF I 2.1 Die JLU fördert die Gender Stu- dies sowie Forschung, Lehre und Öffentlichkeitsarbeit zu Frauen im Wissenschaftssys- tem.
	Maßnahme HF I 2.2 Universitätsweite Sichtbarkeit weiblicher Rollenvorbilder	Indikator HF I 2.2 Die JLU entwickelt Maßnah- men zum Abbau von Stereoty- pen und Rollenklischees durch weibliche Rollenvorbilder.
Ziel HF I 3 Die JLU fördert die Genderkompetenz ihrer Mitglieder und Angehörigen.	Maßnahme HF I 3.1 Vermittlung von Genderkompe- tenz für Führungskräfte, Entschei- dungsträger*innen und Dozent*in- nen	Indikator HF I 3.1 Die JLU bietet zielgruppenspe- zifische Trainings zur Vermitt- lung von Genderkompetenz und zur Sensibilisierung für Un- conscious Bias an.
	Maßnahme HF I 3.2 Vermeidung von und Sensibilisie- rung für Stereotypen in Sprache und Darstellung	Indikator HF I 3.2 Die JLU stärkt die gendersen- sible Kommunikation in Wort und Bild.
	Maßnahme HF I 3.3 Wissensvermittlung über Theorien und Anfeindungen, die sich gegen die Gleichstellung der Geschlech- ter richten	Indikator HF I 3.3 Die JLU bietet Trainings zum Umgang mit Antifeminismus an.
Ziel HF I 4	Maßnahme HF I 4.1 Entlastung von Professorinnen, die aufgrund der Unterrepräsentanz	Indikator HF I 4.1 Die JLU richtet einen Hilfskraft- fonds für Professorinnen ein,

Die JLU gleicht Mehrbelastung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung aus.	von Frauen in ihrem Bereich hohes Engagement in Gremien und Kommissionen aufbringen	die mindestens drei Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung übernehmen.
--	---	---

Strukturelle Maßnahmen

Ziel	Teilziel / Maßnahmen	Indikator
Ziel HF I 5 Die JLU entwickelt ihre Frauenförderpolitik durch ein systematisches Qualitätsmanagement konsequent fort.	Maßnahme HF I 5.1 Evaluation der Entwicklung der Frauenanteile an der JLU	Indikator HF I 5.1 Die JLU führt ein konsequentes Controlling der Geschlechterverteilung durch und nutzt die Daten als Grundlage für die weitere Strategie- und Maßnahmenplanung.
	Maßnahme HF I 5.2 Monitoring der Geschlechterverteilung innerhalb der Universität	Indikator HF I 5.2 Die JLU veröffentlicht Zahlen, Daten und Fakten zu Frauenanteilen in Form eines Gender Monitoring Berichts.
	Maßnahme HF I 5.3 Einwerbung von Drittmitteln zur Frauenförderung	Indikator HF I 5.3 Die JLU beteiligt sich an Drittmittelprogrammen zur Frauenförderung, um das Maßnahmenangebot weiterzuentwickeln und auszuweiten (u.a. Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder).
	Maßnahme HF I 5.4 Evaluation und Sichtbarkeit der Frauenfördererfolge	Indikator HF I 5.4 Die JLU beteiligt sich an bundesweiten Wettbewerben und Rankings zur Frauenförderung.
	Maßnahme HF I 5.5 Aufstellung von zentralen und dezentralen Zielen, messbaren Indikatoren und Quoten zur Frauenförderung im Rahmen der externen Zielvereinbarungen mit dem Land und der internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen	Indikator HF I 5.5 Die JLU stellt Frauenförderziele im Rahmen der externen Zielvereinbarungen mit dem Land und der internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen auf.

	<p>Maßnahme HF I 5.6 Stärkung des Dialogs mit der Zielgruppe</p>	<p>Indikator HF I 5.6 Die JLU führt Gesprächsrunden zur Weiterentwicklung der Frauenfördermaßnahmen mit weiblichen Mitgliedern und Angehörigen der JLU durch.</p>
<p>Ziel HF I 6 Die JLU schafft Anreizsysteme zur Frauenförderung.</p>	<p>Maßnahme HF I 6.1 Finanzierung von innovativen Pilotprojekten zur Frauenförderung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen</p>	<p>Indikator HF I 6.1 Die JLU führt den seit 2008 eingerichteten Ideenwettbewerb zur Frauenförderung fort.</p>
	<p>Maßnahme HF I 6.2 Förderung von Einzelprojekten zur Frauenförderung</p>	<p>Indikator HF I 6.2 Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vergibt über Frauenfördermittel finanzielle Zuschüsse für Projekte zur Frauenförderung.</p>
	<p>Maßnahme HF I 6.3 Etablierung von finanziellen Anreizsystemen zur Honorierung von Frauenfördererfolgen</p>	<p>Indikator HF I 6.3 Die JLU berücksichtigt die Erreichung von Frauenförderzielen bei der Leistungsorientierten Mittelvergabe.</p>
	<p>Maßnahme HF I 6.4 Gender Consulting für koordinierte Forschungsprogramme</p>	<p>Indikator HF I 6.4 Das BfC unterstützt und begleitet Forschungsgruppen bei der Einwerbung von Drittmitteln für den Ausbau von Frauenförderstrukturen in Forschungsprojekten.</p>
	<p>Maßnahme HF I 6.5 Berücksichtigung von Frauenförderzielen in Berufungszielvereinbarungen mit Tenure-Track-Professor*innen</p>	<p>Indikator HF I 6.5 Die JLU verankert Frauenförderziele in den Evaluationsverfahren von Tenure-Track-Professor*innen.</p>
<p>Ziel HF I 7 Die JLU baut Strukturen im Bereich Frauenförderung aus.</p>	<p>Maßnahme HF I 7.1 Stärkung der Frauenförderung und Unterstützung des Kulturwandels in der Universitätsmedizin</p>	<p>Indikator HF I 7.1 Die JLU prüft die Möglichkeit eine hauptamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit Zuständigkeit für die Medizin zu bestellen und diese entsprechend mit Sach- und Personalmitteln auszustatten.</p>

	<p>Maßnahme HF I 7.2 Weiterbildungsformate und Strategietreffen der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>Indikator HF I 7.2 Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bietet Vernetzungs- und Fortbildungsangebote zur kollegialen Beratung für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an.</p>
	<p>Maßnahme HF I 7.3 Erhöhung der Transparenz von Berufungsverfahren und Ausweitung des Controllings der Frauenanteile bei den Professuren</p>	<p>Indikator HF I 7.3 Die JLU wertet die Vergabe von Vertretungs- und Honorarprofessuren, außerplanmäßigen Professuren und Gastprofessuren unter Gleichstellungsaspekten aus.</p>
	<p>Maßnahme HF I 7.4 Aufbau und Stärkung von Kooperationen zur weiteren Professionalisierung der Frauenförderung</p>	<p>Indikator HF I 7.4 Die JLU fördert die Vernetzung mit bundes- wie landesweiten Organisationen und Arbeitsgruppen zur Frauenförderung.</p>
	<p>Maßnahme HF I 7.5 Erhöhung der Sichtbarkeit der Frauenfördermaßnahmen und Angebote im Handlungsfeld</p>	<p>Indikator HF I 7.5 Die JLU verstärkt die Online-Kommunikation zur Frauenförderung.</p>

Personelle Maßnahmen

Ziel	Teilziel / Maßnahme	Indikator
<p>Ziel HF I 8 Die JLU bietet Maßnahmen für Schülerinnen an, um sie insbesondere für ein Studium von Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu gewinnen.</p>	<p>Maßnahme HF I 8.1 Ermutigung von Schüler*innen für eine Berufs- bzw. Studienwahl unabhängig von geschlechterstereotypen Zuschreibungen</p>	<p>Indikator HF I 8.1 Die JLU beteiligt sich mit Veranstaltungsangeboten am bundesweiten Girls' bzw. Boys' Day.</p>
	<p>Maßnahme HF I 8.2 Persönliche Ansprache und Motivation für wissenschaftliche Laufbahn fernab von Geschlechterstereotypen</p>	<p>Indikator HF I 8.2 Die JLU bietet eine gendersensible Studienberatung an.</p>

	<p>Maßnahme HF I 8.3 Schaffung von Informationsmaterial zur Gewinnung von Schülerinnen für ein MINT-Studium an der JLU</p>	<p>Indikator HF I 8.3 Die JLU stellt ihr Angebot in den MINT-Fächern in einer Broschüre für Schülerinnen vor.</p>
	<p>Maßnahme HF I 8.4 Präsenz auf Fachmessen zur Gewinnung von Schülerinnen für ein MINT-Studium an der JLU</p>	<p>Indikator HF I 8.4 Die JLU richtet einen MINT-Infostand für Schülerinnen bei den Hochschulinformationstagen ein.</p>
	<p>Maßnahme HF I 8.5 Angebot von Veranstaltungen zur Gewinnung von Schülerinnen für ein MINT-Studium an der JLU</p>	<p>Indikator HF I 8.5 Die JLU bietet ein MINT-Ferienprogramm für Mädchen an.</p>
<p>Ziel HF I 9 Die JLU bietet Frauenfördermaßnahmen für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an.</p>	<p>Maßnahme HF I 9.1 Öffnung von Fächergrenzen zur Ermöglichung einer Studienwahl unabhängig von geschlechterstereotypen Zuschreibungen</p>	<p>Indikator HF I 9.1 Die JLU bietet den Studiengang Liberal Arts & Sciences an.</p>
	<p>Maßnahme HF I 9.2 Zielgruppenspezifische Unterstützung von Studentinnen, Doktorandinnen und Postdotorandinnen durch Mentoring</p>	<p>Indikator HF I 9.2 Die JLU beteiligt sich am hessenweiten Projekt „Mentoring Hessen. Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“.</p>
	<p>Maßnahme HF I 9.3 Sicherung von (internationalen) Wissenschaftskarrieren durch temporäre Übergangsfiananzierung und kurzfristige Hilfestellung</p>	<p>Indikator HF I 9.3 Die JLU bietet Übergangsstipendien für Doktorandinnen und Postdotorandinnen bei auslaufenden Drittmittelprojekten und Stipendien an.</p>
	<p>Maßnahme HF I 9.4 Integration von geflüchteten Frauen ins deutsche Hochschulsystem</p>	<p>Indikator HF I 9.4 Die JLU bietet Stipendien und Sachmittelfonds für geflüchteten Wissenschaftlerinnen zur Ermöglichung der Übersetzung von Zeugnissen, Anschaffung von Arbeitsmaterialien und Finanzierung von Deutschkursen an.</p>

	<p>Maßnahme HF I 9.5 Schaffung von Zusatzqualifikationsmöglichkeiten zur Standortbestimmung und Karriereplanung</p>	<p>Indikator HF I 9.5 Die JLU bietet ein Seminar- und Coachingprogramm für Postdoktorandinnen und Frauen auf befristeten Professuren an.</p>
<p>Ziel HF I 10 Die JLU bietet Frauenfördermaßnahmen für Professorinnen an.</p>	<p>Maßnahme HF I 10.1 Gewinnung von Frauen für Professuren, insbesondere in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind</p>	<p>Indikator HF I 10.1 Die JLU entwickelt ihre Strategien zur aktiven Rekrutierung bei Berufungsverfahren über einen Leitfaden und eine Webseite mit Verlinkung von Datenbanken weiter.</p>
	<p>Maßnahme HF I 10.2 Intensivierung der systematischen Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen</p>	<p>Indikator HF I 10.2 Die JLU stellt Rekrutierungsmittel zur Gewinnung von Professorinnen bereit (Hilfskraftmittel für Recherchetätigkeiten, Reisemittel zur Talentsuche, Beauftragung einer Personalagentur).</p>
	<p>Maßnahme HF I 10.3 Abbau des Gender Pay Gap und Erhöhung der Transparenz der Mittelvergabe</p>	<p>Indikator HF I 10.3 Die JLU ergänzt die Richtlinie für die Vergabe von Leistungsbezügen für Professorinnen und Professoren um Gleichstellungsaspekte.</p>
<p>Ziel HF I 11 Die JLU bietet Frauenfördermaßnahmen für alle Zielgruppen an.</p>	<p>Maßnahme HF I 11.1 Austausch- und Weiterbildungsformate mit Fokus auf weiblicher Zielgruppe</p>	<p>Indikator HF I 11.1 Die JLU bietet Fortbildungen speziell für Frauen im Rahmen des Veranstaltungsprogramms der Personalentwicklung an.</p>
	<p>Maßnahme HF I 11.2 Vermittlung von Wissen zu Karrierewegen an der Hochschule neben der wissenschaftlichen Laufbahn</p>	<p>Indikator HF I 11.2 Die JLU bietet Karriereberatung für Frauen mit Interesse an Wissenschaftsmanagement, dem administrativ-technischen Bereich oder Karrierewegen abseits der Professur an.</p>
	<p>Maßnahme HF I 11.3 Ideelle und materielle Aufwertung der Arbeit von Hochschulsekretär*innen</p>	<p>Indikator HF I 11.3 Die JLU wirkt darauf hin, das Entgelt und den Stellenwert dieser meist weiblichen Ziel-</p>

		gruppe an veränderte Arbeitsbedingungen und gestiegene Anforderungen anzupassen.
	Maßnahme HF I 11.4 Schaffung von Anreizen für Frauen in niedrigen Entgeltgruppen zum Erwerb weiterführender Bildungsabschlüsse	Indikator HF I 11.4 Die JLU entwickelt ihr Personalentwicklungskonzept weiter, um Frauen in niedrigen Entgeltgruppen zum Erwerb weiterführender Bildungsabschlüsse zu motivieren.

Handlungsfeld 3.2 Familiengerechtigkeit

Kulturelle Maßnahmen

Ziel	Teilziel / Maßnahme	Indikator
Ziel HF II 1 Die JLU vertritt ein familiengerechtes Leitbild und erkennt damit die Pluralität von Familienaufgaben an.	Maßnahme HF II 1.1 Hochschulweite Kommunikation eines weitgefassten Familienbegriffs	Indikator HF II 1.1 Die JLU kommuniziert den weitgefassten Familienbegriff über geeignete Kommunikationswege, wie z. B. auf der Homepage, in Förderrichtlinien sowie über Informationsmaterial.
	Maßnahme HF II 1.2 Ausweitung von Maßnahmen zur Familiengerechtigkeit auf Mitglieder und Angehörige der JLU, die im Sinne des weitgefassten Familienbegriffs Fürsorge für andere tragen	Indikator HF II 1.2 Die JLU bewilligt in begründeten Ausnahmefällen Anträge auf familiengerechte Maßnahmen von Personen, die im Sinne des weitgefassten Familienbegriffs Familienaufgaben übernehmen.
Ziel HF II 2 Die JLU verpflichtet sich zur Umsetzung einer familiengerechten Lern-, Lehr- und Arbeitskultur und	Maßnahme HF II 2.1 Fortführung des audits familiengerechte hochschule der berufundfamilie Service GmbH	Indikator HF II 2.1 Die JLU lässt sich alle drei Jahre von der berufundfamilie Service GmbH extern evaluieren.
	Maßnahme HF II 2.2 Einwerbung weiterer Zertifikate im Bereich Familiengerechtigkeit	Indikator HF II 2.2 Die JLU hat weitere Zertifikate erfolgreich eingeworben und

lässt diese extern überprüfen.		wird von weiteren externen Institutionen ausgezeichnet.
	Maßnahme HF II 2.3 Selbstverpflichtungen im Bereich Pflege	Indikator HF II. 2.3 Die JLU zeichnet die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.
Ziel HF II 3 Die JLU fördert die interne und externe Vernetzung im Bereich Familiengerechtigkeit.	Maßnahme HF II 3.1 Förderung interner Initiativen, die der (zielgruppenspezifischen) Vernetzung von Mitgliedern und Angehörigen mit Familienaufgaben dienen	Indikator HF II 3.1 An der JLU existieren zielgruppenspezifische Netzwerke, die entsprechend ihrer Schwerpunkte die Interessen der Zielgruppen vertreten.
	Maßnahme HF II 3.2 Beteiligung an kommunalen sowie landes- und bundesweiten Netzwerken zum Thema Familiengerechtigkeit	Indikator HF II 3.2 Die JLU ist aktives Mitglied in unterschiedlichen Netzwerken, die dem Erfahrungsaustausch sowie der Informationsgewinnung zu Familiengerechtigkeit dienen.
Ziel HF II 4 Die JLU sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörige für die Belange von Personen mit Familienaufgaben.	Maßnahme HF II 4.1 Sensibilisierung von Führungskräften für Mehrfachbelastungen bei Beschäftigten durch Familienaufgaben und Hinwirken auf eine rücksichtsvolle Arbeitskultur	Indikator HF II 4.1 Die JLU bietet Trainingsformate für die Förderung einer familienfreundlichen Führungskultur an.
	Maßnahme HF II 4.2 Erhöhung von Angeboten zur Kinderbetreuung während Veranstaltungen und damit einhergehend Steigerung der Teilhabemöglichkeiten von Personen mit Kindern	Indikator HF II 4.2 Die JLU hat eine Handreichung zur Kinderbetreuung während Veranstaltungen an der JLU veröffentlicht, um Veranstalter*innen Hinweise zur Umsetzung einer Kinderbetreuung zu geben.
	Maßnahme HF II 4.3 Ermöglichung der Teilhabe von Personen mit Familienaufgaben an Gremien und Kommissionen	Indikator HF II 4.3 Die JLU hat in Abstimmung mit den Fachbereichen Hinweise für eine Förderung familiengerechter Sitzungszeiten veröffentlicht.

	Maßnahme HF II 4.4 Ermöglichung der Teilhabe von Studierenden mit Familienaufgaben an Lehrveranstaltungen innerhalb der regulären Kinderbetreuungszeiten	Indikator HF II 4.4 Die JLU sensibilisiert regelmäßig über Rundschreiben Dozent*innen und Dekanate für den bevorzugten Zugang der Zielgruppe zu Lehrveranstaltungen.
--	--	--

Strukturelle Maßnahmen

Ziel	Teilziel / Maßnahmen	Indikator
Ziel HF II 5 Die JLU bietet Kinderbetreuung für Kinder von Mitgliedern und Angehörigen an.	Maßnahme HF II 5.1 Entlastung von Mitgliedern und Angehörigen der JLU mit Kindern durch die Bereitstellung einer Kontingents an Regelbetreuungsplätzen	Indikator HF II 5.1 Die JLU bietet in Kooperation mit dem Studierendenwerk und der Stadt Gießen reguläre Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden und Beschäftigten an.
	Maßnahme HF II 5.2 Entlastung von Mitgliedern und Angehörigen mit Kindern in den Ferien- und Schließzeiten von Schulen und Kitas	Indikator HF II 5.2 Die JLU bietet in Kooperation mit dem Studierendenwerk die Ferienbetreuung JUSTUSkids an.
	Maßnahme HF II 5.3 Entlastung von Postdocs und Tenure-Track-Professor*innen mit Familienaufgaben in akuten Projekt- und Qualifikationszeiten durch temporäre Betreuung der Kinder außerhalb der Regelbetreuung	Indikator HF II 5.3 Die JLU bietet eine Kurz- und Übergangsbetreuung für Kinder von Postdocs und Tenure-Track-Professor*innen an.
	Maßnahme HF II 5.4 Entlastung von Studierenden mit Familienaufgaben durch temporäre Betreuung der Kinder	Indikator HF II 5.4 Das Studierendenwerk bietet in Kooperation mit der JLU das Kindertagespflegenetz an.
Ziel HF II 6 Die JLU schafft familiengerechte Orte an den Campusbereichen.	Maßnahme HF II 6.1 Bereitstellung von Rückzugsorten zur Mitnahme von Kindern an die Campusbereiche	Indikator HF II 6.1 Auf den Campusbereichen sind Eltern-Kind-Räume, Stillräume sowie Wickelmöglichkeiten vorhanden.
	Maßnahme HF II 6.2 Erhöhung der familiengerechten Rückzugsorte	Indikator HF II 6.2

		Die JLU berücksichtigt familien-gerechte Rückzugsort bei allen Bauprojekten.
	Maßnahme HF II 6.3 Förderung der Work-Life-Balance durch Familiensportkurse	Indikator HF II 6.3 Die JLU bietet im Rahmen des Allgemeinen Hochschulsports (ahs) Sportprogramme für Mitglieder und Angehörige der JLU und deren Kinder zur Förderung der Work-Life-Balance an.
Ziel HF II 7 Die JLU kommuni-ziert zu und infor-miert über fami-liengerechte Maß-nahmen und Ange-bote.	Maßnahme HF II 7.1 Orientierungshilfe zu Maßnahmen im Bereich Familiengerechtigkeit durch schnelle und übersichtliche Sichtbarmachung sämtlicher inter-ner und externer Angebote	Maßnahme HF II 7.1 Die JLU informiert über die Landingpage Familiengerechtig-keit auf der Homepage, die Webseiten des BfC sowie über die App My JLU und weitere hochschuleigene Social-Media-Kanäle.
	Maßnahme HF II 7.2 Information für und Vernetzung von Beschäftigten mit akuten oder absehbaren Pflegeaufgaben	Indikator HF II 7.2 Die Pflegeseminarreihe ist im Rahmen des Fort- und Weiter-bildungsprogramms der JLU dauerhaft etabliert.
Ziel HF II 8 Die JLU bezieht zielgruppenspezifi-sche Bedarfe in die Konzeption und Weiterentwicklung von Maßnahmen ein.	Maßnahme HF II 8.1 Regelmäßige Bedarfserhebung in den Zielgruppen	Indikator HF II 8.1 Die JLU führt Befragungen zur Familiengerechtigkeit durch.
Ziel HF II 9 Die JLU setzt sich für die Schaffung von planbaren Kar-rierewegen ein.	Maßnahme HF II 9.1 Umgang mit Verlustzeiten aufgrund von Familienaufgaben bei drittmittelfinanzierten Projektstellen oder Stipendien	Indikator HF II 9.1 Die JLU hat Regelungen zum Umgang mit Verlustzeiten ent-wickelt und diese hochschulweit kommuniziert.
	Maßnahme HF II 9.2 Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Personen in Leitungsfunktionen	Indikator HF II 9.2 Die JLU prüft die Möglichkeit der Teilzeitprofessuren in Ein-zelfällen.

Ziel HF II 10 Die JLU setzt sich für die Entlastung von Studierenden mit Familienaufgaben ein	Maßnahme HF II 10.1 Gewährung von Nachteilsausgleichen	Indikator HF II 10.1 Die JLU kommuniziert die Möglichkeit von Nachteilsausgleichen auf unterschiedlichen Kommunikationswegen und bietet ein entsprechendes Beratungsangebot in der Zentralen Studienberatung an.
	Maßnahme HF II 10.2 Ermöglichung von Teilzeitstudium und Beurlaubung gemäß der Hessischen Immatrikulationsverordnung	Indikator HF II 10.2 Die JLU kommuniziert die Möglichkeit von Beurlaubungen und Teilzeitstudium auf unterschiedlichen Kommunikationswegen und bietet ein entsprechendes Beratungsangebot in der Zentralen Studienberatung an.
	Maßnahme HF II 10.3 Mutterschutzregelungen für schwangere und stillende Studentinnen	Indikator HF II 10.3 Die JLU hat ein systematisches Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung etabliert und kommuniziert dies hochschulweit auf unterschiedlichen Kommunikationswegen. In der Zentralen Studienberatung ist ein Beratungsangebot zum Thema Mutterschutz etabliert.

Personelle Maßnahmen

Ziel	Teilziel / Maßnahme	Indikator
Ziel HF II 11 Die JLU unterstützt ihre Mitglieder und Angehörige individuell und lebensphasengerecht.	Maßnahme HF II 11.1 Begleitung von Neuberufenen und deren Familien beim (Neu)Start in Gießen und der Umgebung	Indikator HF II 11.1 Die JLU bietet einen Dual Career Service an.
	Maßnahme HF II 11.2 Unterstützung von Einzelpersonen mit Familienaufgaben in akuten Notsituationen	Indikator HF II 11.2 Die JLU hat einen Feuerwehrfonds zum Abbau struktureller Barrieren und Unterstützung in akuten Notsituationen von Einzelpersonen eingerichtet.

	<p>Maßnahme HF II 11.3 Orientierung und Unterstützung für Personen mit zukünftigen oder akuten Pflegeaufgaben</p>	<p>Indikator HF II 11.3 An der JLU ist ein Pflege-Guide-Angebot etabliert.</p>
	<p>Maßnahme HF II 11.4 Zielgruppenspezifische Information und Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie</p>	<p>Indikator HF II 11.4 An der JLU wird zielgruppenspezifische Beratung für Beschäftigte und Studierende angeboten.</p>
	<p>Maßnahme HF II 11.5 Klärung von Prozessen zur Wahrnehmung von Familienauszeiten für Professor*innen und Wiedereinsteiger*innen</p>	<p>Indikator HF II 11.5 Die JLU hat eine Handreichung für Vereinbarkeit von Beruf und Familienauszeiten entwickelt (u.a. für Professor*innen und Wiedereinsteiger*innen nach Familienauszeit).</p>
	<p>Maßnahme HF II 11.6 Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und der Work-Life-Balance</p>	<p>Indikator HF II 11.6 An der JLU sind die Möglichkeiten des Mobilen Arbeitens und der Gleitzeitoptionen für Beschäftigte durch Dienstvereinbarungen geregelt.</p>
<p>Ziel HF II 12 Die JLU entlastet Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben in intensiven Studien-, Projekt- und Qualifikationsphasen.</p>	<p>Maßnahme HF II 12.1 Ausgleich von Verlustzeiten durch die Übernahme von Erziehungs- und Pflegeaufgaben</p>	<p>Indikator HF II 12.1 Die JLU bietet Promotionsabschlussförderstipendien für Personen mit Familienaufgaben an.</p>
	<p>Maßnahme HF II 12.2. Unterstützung bei Fortführung von Projekten, in denen spezielle Schutzmaßnahmen früh in der Schwangerschaft greifen, sowie Entlastung von Personen im Schichtdienst</p>	<p>Indikator HF II 12.2 Die JLU hat ein Angebot zur Laborunterstützung für schwangere und stillende Mütter in den Natur- und Lebenswissenschaften eingerichtet, über das Hilfskräfte, MTAs oder PTAs finanziert werden.</p>
	<p>Maßnahme HF II 12.3 Erhöhung der wissenschaftlichen Mobilität von Personen mit Erziehungsaufgaben</p>	<p>Indikator HF II 12.3 Die JLU bietet einen Reisekostenfonds für Dienstreisen mit Kindern für Postdocs und Tenure-Track Professorinnen und -Professoren an.</p>

	<p>Maßnahme HF II 12.4 Temporäre Unterstützung von Wissenschaftler*innen mit Familienaufgaben in intensiven Projekt- und Qualifikationsphasen</p>	<p>Indikator HF II 12.4 Die JLU bietet einen Hilfskräftefonds zur Unterstützung von Postdocs und Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit Familienaufgaben an.</p>
	<p>Maßnahme HF II 12.5 Bezuschussung von zusätzlicher Kinderbetreuung in intensiven Studien-, Projekt- oder Qualifikationsphasen</p>	<p>Indikator HF II 12.5 Die JLU vergibt Babysitterzuschüsse (bei Studierenden in Kooperation mit dem Studierendenwerk).</p>

Handlungsfeld 3.3 Diversität

Kulturelle Maßnahmen

Ziel	Teilziel / Maßnahme	Indikator
<p>Ziel HF III 1</p> <p>Die JLU fördert die Sichtbarkeit des Handlungsfelds Diversität.</p>	<p>Maßnahme HF III 1.1 Durchführung von Veranstaltungen im Zuge der Zeichnung der Charta der Vielfalt</p>	<p>Indikator HF III 1.1 Die JLU beteiligt sich im Rahmen der Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt am bundesweiten Diversity Day.</p>
	<p>Maßnahme HF III 1.2 Kontinuierliches Monitoring des Handlungsfelds Diversität innerhalb der Universität</p>	<p>Indikator HF III 1.2 Die JLU veröffentlicht Zahlen, Daten und Fakten zu Diversität in Form eines Monitoring Berichts.</p>
	<p>Maßnahme HF III 1.3 Würdigung von Best-Practice Projekten an der JLU im Bereich Diversität</p>	<p>Indikator HF III 1.3 Die JLU hat einen Preis zur Förderung der Vielfalt eingerichtet.</p>
	<p>Maßnahme HF III 1.4 Transfer von diversitätssensiblen Wissen in die Hochschule und die Gesellschaft hinein</p>	<p>Indikator HF III 1.4 Die JLU führt öffentliche Veranstaltungen im Handlungsfeld Diversität in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen der JLU durch.</p>

	Maßnahme HF III 1.5 Systematische Erfassung bestehender Strukturen und Akteur*innen im Handlungsfeld Diversität	Indikator HF III 1.5 Die JLU hat eine Bestandsaufnahme bestehender Strukturen und Akteur*innen im Bereich Diversität veröffentlicht und pflegt diese kontinuierlich fort.
Ziel HF III 2 Die JLU sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für Diversität.	Maßnahme HF III 2.1 Beteiligung an Zertifikaten und Audits im Handlungsfeld	Indikator HF III 2.1 Die JLU hat ihre Maßnahmen im Handlungsfeld Diversität durch die Teilnahme an Zertifikaten und Audits weiterentwickelt.
	Maßnahme HF III 2.2 Vermeidung von und Sensibilisierung für Stereotype in Sprache und Bild	Indikator HF III 2.2 Die JLU stärkt eine diversitätssensible Sprache in Wort und Bild.
	Maßnahme HF III 2.3 Verbesserung der Zugänglichkeit von Angeboten und Maßnahmen für alle Mitglieder und Angehörigen der JLU	Maßnahme HF III 2.3 Die JLU stellt neben deutschsprachigen Informationen für Studierende und Beschäftigte auch Übersetzungen in die englische Sprache bereit. Alle Informationen werden barrierearm zur Verfügung gestellt.

Strukturelle Maßnahmen

Ziel	Teilziel/Maßnahme	Indikator
Ziel HF III 3 Die JLU entwickelt ihre Diversitätsstrategie durch ein systematisches Qualitätsmanagement konsequent fort.	Maßnahme HF III 3.1 Schaffung einer Grundlage für das interne Qualitätsmanagement	Indikator HF III 3.1 Die JLU hat ein Diversity Controlling aufgebaut.
	Maßnahme HF III 3.2 Einwerbung von Drittmitteln für das Handlungsfeld Diversität	Indikator HF III 3.2 Die JLU beteiligt sich an Drittmittelprogrammen im Handlungsfeld Diversität, um das Maßnahmenangebot weiterzuentwickeln und auszuweiten.
	Maßnahme HF III 3.3	Indikator HF III 3.3 Die JLU hat einen Meldebogen für Diskriminierungsfälle etabliert.

	Qualitätssicherung durch die Ermöglichung von Feedback und Austausch zum Handlungsfeld Diversität	
	Maßnahme HF III 3.4 Evaluation und Sichtbarkeit der Diversitätserfolge	Indikator HF III 3.4 Die JLU beteiligt sich an bundesweiten Wettbewerben und Rankings zur Diversität.
Ziel HF III 4 Die JLU schafft Anreizsysteme zur Integration von Diversitätsthemen in allen Bereichen.	Maßnahme HF III 4.1 Förderung von innovativen Projekten im Handlungsfeld Diversität	Indikator HF III 4.1 Die JLU finanziert Pilotprojekte in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen im Rahmen einer Diversity Challenge.
	Maßnahme HF III 4.2 Stärkung des weiteren Ausbaus dezentraler Diversitätsmaßnahmen	Indikator HF III 4.2 Die JLU stärkt dezentrale Diversitätsmaßnahmen durch einen systematischen Austausch zwischen dem BfC und den Fachbereichen.
Ziel HF III 5 Die JLU baut ihre Strukturen im Bereich Diversität aus.	Maßnahme HF III 5.1 Kommunikation von diversitätssensiblen Wissen innerhalb der JLU	Indikator HF III 5.1 Die JLU baut das Fort- und Weiterbildungsangebot im Bereich Diversität aus.
	Maßnahme HF III 5.2 Abbau von Diskriminierungsräumen an der JLU für nicht-binär identifizierte Personen	Indikator HF III 5.2 Die JLU hat neben Herren- und Damentoiletten auch Toiletten ohne Geschlechtszuschreibung eingerichtet.
	Maßnahme HF III 5.3 Erfahrungsaustausch zu Best Practice im Handlungsfeld Diversität mit anderen Hochschulen und Organisationen	Indikator HF III 5.3 Die JLU vernetzt sich bundes- und landesweit im Handlungsfeld Diversität.
	Maßnahme HF III 5.4 Evaluation und Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsrichtlinie	Indikator HF III 5.4 Die JLU richtet eine Arbeitsgruppe zur Evaluation der in der Beschwerdestelle gemeldeten Diskriminierungsfälle ein.

Personelle Maßnahmen

Ziel	Teilziel/Maßnahme	Indikator
<p>Ziel HF III 6</p> <p>Die JLU sensibilisiert Führungskräfte für Diversität.</p>	<p>Maßnahme HF III 6.1</p> <p>Sensibilisierung von Führungskräften zu Diversitätskategorien und deren intersektionalen Verschränkungen</p>	<p>Indikator HF III 6.1</p> <p>Die JLU bietet Trainings zur Sensibilisierung im Umgang mit Diskriminierung speziell für Führungskräfte an.</p>
	<p>Maßnahme HF III 6.2</p> <p>Sensibilisierung von Führungskräften im Umgang mit sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz bzw. im Studenumfeld</p>	<p>Indikator HF III 6.2</p> <p>Die JLU bietet Trainings zum Umgang mit sexualisierter Gewalt speziell für Führungskräfte an.</p>
<p>Ziel HF III 7</p> <p>Die JLU bietet spezifische Beratung für Studierende und Beschäftigte an.</p>	<p>Maßnahme HF III 7.1</p> <p>Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten in Konflikt- und Diskriminierungssituationen</p>	<p>Indikator HF III 7.2</p> <p>Die JLU führt ihr umfangreiches Beratungsangebot fort und wirkt darauf hin, bestehende Beratungslücken im Bereich rassistische Diskriminierung zu schließen.</p>

5. Dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen

Die folgenden dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen wurden von den Fachbereichen eigenständig konzipiert. Der Entwicklung der Maßnahmen ging eine Bedarfsanalyse voraus, auf deren Grundlage von den Fachbereichen Handlungsbedarfe identifiziert wurden. Wie umfangreich auf diese Handlungsbedarfe reagiert wurde, lag in der Verantwortung der einzelnen Dekanate.

Fachbereich 01 – Rechtswissenschaft

Analyse des IST-Stands am Fachbereich	
Bedarfsanalyse	<p>Der Frauenanteil im Studium lag im Wintersemester 2022/23 bei 62%. Im Zeitraum 2019-2021 wurden 43% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Die Datenlage für Habilitationen ist zu gering, um Rückschlüsse zuzulassen. 2019-2021 wurde eine Habilitation am Fachbereich von einem Mann abgeschlossen. Der Professorinnenanteil lag 2021 bei 34,8% und somit im Durchschnitt des Professorinnenanteils der JLU (34%). Im Zeitraum 2019-2022 wurden am Fachbereich in drei abgeschlossenen Verfahren zwei Frauen berufen (75%). In den internen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium 2022-2025 hat sich der Fachbereich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil bei Promotionen sowie Professuren zu erhöhen.</p> <p>Neben den im Gleichstellungskonzept 3.0 festgeschriebenen Maßnahmen setzt der Fachbereich 01 einen Fonds zur Förderung der Vernetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen um.</p>
Identifikation potentieller Handlungsbedarfe	<p>Trotz der hohen Zahl an Studentinnen und Absolventinnen am Fachbereich 01, sinkt der Frauenanteil am Fachbereich mit steigender Qualifikationsstufe (Leaky Pipeline).</p> <p>Der Fachbereich möchte alle Zielgruppen mit gleichstellungs- und vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen ansprechen und fördern, besonders jedoch Personen in der Promotions- und Post-Doc-Phase. Gezielt sollen Hemmungen, die einer Wissenschaftskarriere (vermeintlich) entgegenstehen, abgebaut, Vereinbarkeitsbarrieren gemindert und zielgruppenspezifisch auf die Erreichung höherer Qualifizierungsziele hingewirkt werden (Ursachenerhebung; Information, Rekrutierung und flankierende Unterstützungsmaßnahmen in Bedarfssituationen). Hierbei sollen insbesondere auch die besonderen Beeinträchtigungen durch Care-Arbeit (Fürsorgeaufgaben) sowie Aspekte der Herkunft mit einbezogen werden (soziale Aspekte, sog. „Arbeiterkinder“; Migration).</p>

Maßnahmen

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Programm zur Förderung der wiss. Vernetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen	Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in ihrer weiteren Qualifikation	Ausweitung des Förderfonds für die Teilnahme an Fortbildungen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen um Belange von Personen mit Familienaufgaben. Die Förderung soll hierbei mit bis zu dem doppelten des regulären Satzes ermöglicht werden. Die Höhe des Gesamtfonds beträgt 5.000 Euro pro Jahr.

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Strukturelle Maßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Bereitstellung von Informationen zu Gleichstellung auf der Homepage des Dekanats	Abbau von Informationsbarrieren durch gezieltes und leicht auffindbares Zusammenführen zentraler und dezentraler Informationen unter Einbindung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Erstellung und Veröffentlichung einer Homepage mit Informationsangeboten im Bereich Gleichstellung Breitere Darstellung der Angebotsvielfalt (zentral/dezentral), z.B. zum wissenschaftlichen Karriereweg und zu speziell geeigneten Programmen und Veranstaltungen sowie Kontakten

Maßnahme zur Gewinnung von Mitgliedern und Angehörigen

Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme

Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
<p>Spezifische Förder- und Beratungsangebote zum (wissenschaftlichen) Karriereweg für Frauen in der Einstiegs- und Abschlussphase der Qualifizierung</p>	<p>Interdisziplinärer Abbau von Hemmungen und Barrieren durch Vernetzung mit weiteren Ansprechpartner*innen. Hierdurch ist niedrigschwellige, direkte Ansprache, Beratung und Rekrutierung möglich („Empowerment“).</p>	<p>Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen zum (wissenschaftlichen) Karriereweg, besonders für Frauen in der Einstiegs- und Abschlussphase der Qualifikation, in Kooperation mit dem GGS.</p> <p>Die Angebote des GGS werden aktiv eingebunden und genutzt, um interdisziplinäre Frauenförderung und das produktive Zusammenwirken mit anderen Nachwuchswissenschaftler*innen zu unterstützen. Gleichzeitig erfolgt die Anbindung an übergreifende Kooperationszusammenschlüsse wie z.B. die Informations- und Diskussionsreihe „Familie und Karriere“.</p> <p>Engere Verzahnung mit Informations-Homepage und weiteren Info-Materialien</p>
<p>Interview-Projekt (Video) mit Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs</p>	<p>Vorstellung von Role-Models in einer wissenschaftlichen Karriere für Frauen am Fachbereich</p>	<p>Planung und Umsetzung mehrerer Interviews mit Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs</p> <p>Publikation der Interviews anlässlich des internationalen Frauentags auf zentralen sowie dezentralen Kanälen</p>

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Verstetigung des Drittmittel-Expert*innenprogramm des GGS	Förderung der Kompetenz zur Drittmittelinwerbung und Projektantragsverfassung für Nachwuchswissenschaftler/innen durch eine 8-monatige Intensiv-Weiterbildung	Finanzielle Förderung des Drittmittel-Expert*innenprogramm des GGS für PostDocs und Promovierende
Fortführung des UniRep-Programms	<p>Unterstützung von Studierenden bei der Examensvorbereitung</p> <p>Abbau von Hürden im Abschluss des Studiums besonders für Personen, bei denen Aspekte der Herkunft (z.B. soziale / ethnische Herkunft, Migrationsgeschichte) eine Rolle spielen</p>	<p>Angebot von kostenfreien Vorbereitungskursen auf das 1. Juristische Staatsexamen für Studierende in der Endphase des Studiums</p> <p>Das Programm umfasst Vorlesungen und Crashkurse in allen examensrelevanten Gebieten, begleitende Kleingruppentutorien sowie einen wöchentlichen Examensklausurenkurs, ein halbjährliches Probeexamen und Veranstaltungen zur Lerndidaktik.</p>

Fachbereich 02 – Wirtschaftswissenschaften

Analyse des IST-Stands am Fachbereich	
Bedarfsanalyse	<p>Der Frauenanteil im Studium lag im Wintersemester 2022/23 bei insgesamt 40,24%. Der Anteil weiblicher Studierender ist dabei im Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften mit 36,6% am geringsten und Masterstudiengang Betriebswirtschaftslehre mit 48% am höchsten. Im Masterstudiengang Volkswirtschaftslehre beläuft sich der Frauenanteil auf 40%. Im Zeitraum 2019-2021 wurden 24,24% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Im gleichen Zeitraum wurden keine Habilitationen am Fachbereich abgeschlossen. Der Professorinnenanteil lag 2021 bei 21,1% und somit unter dem Professorinnenanteil der JLU (34%). Im Zeitraum 2019-2022 wurde am Fachbereich in vier abgeschlossenen Verfahren zwei Frauen berufen (50%). Zusätzlich konnte eine Honorarprofessorin für den Fachbereich gewonnen werden. Der Professorinnenanteil konnte dadurch auf 31,81% im Jahr 2023 gesteigert werden. Aktuell beläuft sich der Anteil weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen auf einen Anteil von 33,33%. Im Jahr 2019 betrug er noch lediglich 28,90%. In den internen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium 2022-2025 hat sich der Fachbereich zum Ziel gesetzt den Frauenanteil im Bereich des wissenschaftlichen Personals weiter zu erhöhen.</p> <p>Neben den im Gleichstellungskonzept 3.0 festgeschriebenen Maßnahmen setzt der Fachbereich 02 das Fördernetzwerk Women@FB02 für Wissenschaftlerinnen um.</p>
Identifikation potentieller Handlungsbedarfe	<p>Für den FB02 ergeben sich drei potentielle Handlungsbedarfe:</p> <ul style="list-style-type: none">- Attrahierung von mehr weiblichen Studierenden, insbesondere im Bachelor- Gewinnung von mehr Doktorandinnen- Förderung von Promotionsabschlüssen von Frauen und Personen mit Kindern

Maßnahmen

Maßnahme zur Gewinnung von Mitgliedern und Angehörigen		
Strukturelle Maßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Verbesserung der Studiengangstrukturen und -bedingungen	<p>Erhöhung der Attraktivität der Studiengänge für weibliche Studierende:</p> <p>Mehr Frauen entscheiden sich für ein Studium im Fach Wirtschaftswissenschaften und schließen dieses auch erfolgreich ab. Durch einen höheren Anteil von Studentinnen, steigt auch die Wahrscheinlichkeit weibliche Promovierende gewinnen zu können.</p>	<p>-Flexibilisierung der Studiengangstrukturen (z. B. Ermöglichung eines Teilzeitstudiums, hohe Anzahl von Wahlmöglichkeiten, digitale Lehrangebote)</p> <p>-Praxisorientierte Lehre</p> <p>-Interdisziplinäre Studienelemente</p> <p>-Neue Studienangebote, welche verstärkt Frauen ansprechen (z. B. im Bereich BWL, Nachhaltigkeit, Management)</p> <p>-Proaktive Kommunikation von Förderinstrumenten und Unterstützungsangeboten für weibliche Studierende und Studierende mit Kindern</p> <p>-Förderung von besonders guten Studierenden (z. B: Deanslist, Business Talents FB 02, Women@FB02)</p>

Maßnahme zur Gewinnung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Jährliche Informationsveranstaltung „Promotion in den Wirtschaftswissenschaften“ für interessierte Studierende	<p>Die Möglichkeit der Promotion soll den Studierenden stärker aufgezeigt werden:</p> <p>Wie läuft eine Promotion am FB 02 ab? Welche Jobperspektiven bietet die Promotion? Was spricht für eine Promotion und was dagegen? Diese und andere Fragen sollen im Austausch mit Professorinnen und Professoren beantwortet werden. Die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere wird so sichtbarer und Studierende können eine informierte Entscheidung treffen.</p>	<p>Wechselnde Mitglieder der Professorenschaft bieten jedes Jahr eine Veranstaltung für interessierte Studierende an. Im Rahmen der Veranstaltung wird insbesondere auch die Vereinbarkeit von Promotion und Familie sowie die Jobperspektiven nach der Promotion eingegangen. Das Dekanat unterstützt bei der Organisation der Veranstaltung und Einladung der Studierenden. Frauen werden hier nochmal ganz gezielt angesprochen und zur Teilnahme ermuntert.</p>

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen

Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme

Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Förderfonds für Konferenzreisen und der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten für Promovierende mit Kindern	Die Teilnahme an Konferenzen und an Weiterbildungen soll für Promovierende mit Kindern erleichtert und so der erfolgreiche Abschluss der Promotion gefördert werden.	<p>Der FB02 stellt jedes Jahr, solange die Finanzausstattung des FB 02 dies zulässt, ein Budget in Höhe von 10.000 Euro zur Verfügung. Dieses kann von Promovierenden mit Kind (bis 14 Jahre) beantragt werden.</p> <p>Die Mittel können für die folgenden Dinge verwendet werden:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Mitnahme von Kindern unter 14 Jahren und einer Begleitperson auf Dienstreisen oder zu Weiterbildungen, wenn vor Ort durch den Veranstalter keine geeignete Kinderbetreuung angeboten wird.2. Kinderbetreuungskosten (Babysitter) für Kinder unter 14, die während der Dienstreise oder der Weiterbildung zu Hause betreut werden. <p>In einem ersten Schritt werden die Förderrichtlinien konkretisiert und auf geeignete Weise bekannt gegeben.</p>

Fachbereich 03 – Sozial- und Kulturwissenschaften

Analyse des IST-Stands am Fachbereich	
Bedarfsanalyse	<p>Der Frauenanteil im Studium lag im Wintersemester 2022/23 bei 73%. Im Zeitraum 2019-2021 wurden 63% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Im gleichen Zeitraum wurden vier Habilitationen von Männern abgeschlossen, hingegen keine Habilitationen von Frauen. Der Professorinnenanteil lag 2021 bei 61,1% und somit über dem Professorinnenanteil der JLU (34%). Im Zeitraum 2019-2022 wurde am Fachbereich in acht abgeschlossenen Verfahren vier Frauen Berufen (50%). In den internen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium 2022-2025 hat sich der Fachbereich zum Ziel gesetzt die Parität in allen Statusgruppen beizubehalten.</p> <p>Neben den im Gleichstellungskonzept 3.0 festgeschriebenen Maßnahmen bietet der Fachbereich Gefährdungsbeurteilungen im praktischen Bereich der Kunstpädagogik an.</p>
Identifikation potentieller Handlungsbedarfe	<ul style="list-style-type: none"> - stärkere Vernetzung v.a. für Postdoktorandinnen - verstärkte Unterstützung von Wissenschaftler*innen mit Familienaufgaben - Sensibilität für Diversitäts- und Diskriminierungsaspekte

Maßnahmen

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Netzwerkveranstaltungen für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen	Förderung des Austauschs zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen, Abbau von Hürden und Bedenken gegenüber einer wissenschaftlichen Karriere	<p>Durchführung einer Veranstaltung pro Semester in Anwesenheit mindestens einer Professorin</p> <p>Durchführung in Abhängigkeit von den budgetären Spielräumen des Fachbereichs; daher zunächst unter Finanzierungsvorbehalt</p>
Förderfonds für Dienstreisen mit Kind	Unterstützung von Wissenschaftler*innen mit Familienaufgaben auf Dienstreisen (z.B. Tagungen, Netzwerkveranstaltungen, Forschungsreisen)	<p>Bereitstellung von bis zu 300€ pro Person und Haushaltsjahr für Forschende mit Familienaufgaben</p> <p>Durchführung in Abhängigkeit von den budgetären Spielräumen des Fachbereichs; daher zunächst unter Finanzierungsvorbehalt</p>

Maßnahme zur Sensibilisierung von Mitgliedern und Angehörigen

Strukturelle Maßnahme

Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Etablierung von regelmäßigen Antidiskriminierungstrainings für alle Statusgruppen	Sensibilisierung aller Mitglieder und Angehöriger des Fachbereichs, Abbau von Diskriminierungserfahrungen	Durchführung eines Schulungsprogramms zu Diversitätsaspekten Durchführung in Abhängigkeit von den budgetären Spielräumen des Fachbereichs; daher zunächst unter Finanzierungsvorbehalt

Fachbereich 04 – Geschichts- und Kulturwissenschaften

Analyse des IST-Stands am Fachbereich	
Bedarfsanalyse	Der Frauenanteil in den vom Fachbereich 04 verantworteten Studiengängen lag im Wintersemester 2022/23 bei 50%. Im Zeitraum 2019-2022 wurden 66% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Im Zeitraum 2019-2021 wurden zwei Habilitationen von Männern abgeschlossen, eine Habilitation von einer Frau. Der Professorinnenanteil lag 2021 bei 45,5% und somit über dem Professorinnenanteil der JLU (34%). Im Zeitraum 2019-2022 wurde am Fachbereich in fünf abgeschlossenen Verfahren drei Frauen berufen (60%). In den internen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium 2022-2025 hat sich der Fachbereich zum Ziel gesetzt den Professorinnenanteil noch weiter zu steigern. Der Zugang von Studierenden mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben zu Veranstaltungen wird im Fachbereich durch die Studienkoordination in allen angezeigten Fällen gewährleistet.
Identifikation potentieller Handlungsbedarfe	Die Analyse des Ist-Stands zeigt, dass der Fachbereich 04 in allen Kennzahlen eine überdurchschnittlich hohe Quote an Frauen aufweist. Vor dem Hintergrund dieser bereits positiven Bilanzierung zielt der Fachbereich auf Maßnahmen, welche die Attraktivität des Fachbereichs für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen nach außen sichtbar machen und diese Attraktivität durch zusätzliche Informations- und Beratungsangebote weiter zu steigern suchen.

Maßnahmen

Maßnahme zur Gewinnung von Mitgliedern und Angehörigen		
Strukturelle Maßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Darstellung der Kennzahlen und der Maßnahmen zur Frauenförderung am Fachbereich auf einer eigenen Webseite	Aufzeigen der Attraktivität der Geisteswissenschaften für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auch zur Attrahierung weiterer Bewerberinnen aus diesen Personenkreisen	Erstellung und Veröffentlichung einer Webseite „Frauen am Fachbereich 04“ (Arbeitstitel)

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Angebot einer Sprechstunde zur Stundenplanung für Eltern durch die Studienkoordination und Bewerbung des Angebots auf der Homepage	Verbesserung der Betreuung von Studierenden mit Vereinbarkeitsbedarfen	Angebot einer regelmäßigen Sprechstunde durch die Studienkoordinatorin unter Ermöglichung individueller Sprechstundentermine zur besseren Vereinbarkeit mit Erziehungsaufgaben

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Strukturelle Maßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Informationen zu Themen wie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Möglichkeiten der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen“ im Rahmen des regelmäßigen Austauschformats zwischen Dekanat und akademischen Mittelbau	Verbesserung des Informations- und Beratungsangebots für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Mind. einmal pro Jahr Aufnahme eines entsprechenden Informationspunkts in den zweimal jährlich stattfindenden Austauschtreffen zwischen Dekanat und wissenschaftlichem Mittelbau

Fachbereich 05 – Sprache, Literatur, Kultur

Analyse des IST-Stands am Fachbereich	
Bedarfsanalyse	<p>Der Frauenanteil im Studium lag im Wintersemester 2022/23 bei 71%. Im Zeitraum 2019-2021 wurden 82% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Im gleichen Zeitraum wurden fünf von acht Habilitationen von Frauen abgeschlossen (62,5%). Der Professorinnenanteil lag 2021 bei 48,9% und somit über dem Professorinnenanteil der JLU (34%). Im Zeitraum 2019-2022 wurde am Fachbereich in sechs abgeschlossenen Verfahren drei Frauen berufen (50%). In den internen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium hat sich der Fachbereich zum Ziel gesetzt Sensibilisierungsmaßnahmen in den Bereichen Gleichstellung, Familiengerechtigkeit und Diversität zu ergreifen.</p> <p>Der FB hat ein fortlaufend hohes Lehrangebot im Bereich Gender und bietet den Erwerb eines Zertifikats an.</p>
Identifikation potentieller Handlungsbedarfe	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlende Vernetzung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten - Familiengerechtes Angebot im Fachbereich teilweise unbekannt - Fehlende Fort- und Weiterbildungsangebote für die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (z.B. individuelles Coaching), idealerweise von zentraler Stelle - Unterstützung des Netzwerks „Mothers in Academia“ (MiA)

Maßnahmen

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Strukturelle Maßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Bereitstellung von Informationen auf der Homepage des Dekanats zu Themen Vereinbarkeit (inkl. Pflege), Fördermöglichkeiten, Diversität sowie zu Angeboten/Initiativen wie z.B. Mothers in Academia (MiA)	Aktuelles gebündeltes Informationsangebot für alle Mitglieder des Fachbereichs	Verlinkung von der Homepage des Fachbereichs zu allen wichtigen Webseiten zu diesen Themen

Maßnahmen zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Jour fixe der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechperson im Dekanat	Bessere Vernetzung und Austausch zu aktuellen Themen	Ansprechperson im Dekanat lädt einmal pro Semester dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein
Fortführung des Kinderbetreuungsfonds	Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifikationsphase	Der FB05 stellt jedes Jahr, solange die Finanzausstattung des FB 05 dies zulässt, ein Budget in Höhe von 3.000 Euro für Betreuungskosten bei wissenschaftlichen Veranstaltungen zur Verfügung. Der Fonds wird regelmäßige im Fachbereich bekannt gegeben.
Der FB plant die Termine für Gremiensitzungen in der Kernarbeitszeit von 8 bis 16 Uhr (einschl. deren Ende)	Teilnahme an der Gremienarbeit ermöglichen	Die Sitzungen sollten um 16 Uhr enden; ggf. ist die Tagesordnung anzupassen.

Fachbereich 06 – Psychologie und Sportwissenschaft

Analyse des IST-Stands am Fachbereich	
Bedarfsanalyse	Der Frauenanteil im Studium lag im Wintersemester 2022/23 bei 65%. Im Zeitraum 2019-2021 wurden 61% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Die Datenlage für Habilitationen ist zu gering, um Rückschlüsse zuzulassen. Von 2019-2021 wurden zwei Habilitationen am Fachbereich abgeschlossen, eine davon von einer Frau (50%). Der Professorinnenanteil lag 2021 bei 31,7% und somit unter dem Professorinnenanteil der JLU (34%). Im Zeitraum 2019-2022 wurde am Fachbereich in acht abgeschlossenen Verfahren drei Frauen berufen (37%). In den internen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium 2022-2025 hat sich der Fachbereich 06 das Ziel gesetzt, den Professorinnenanteil bis 2025 auf 36% zu erhöhen.
Identifikation potentieller Handlungsbedarfe	<ul style="list-style-type: none"> - Die Gewinnung von Promovierenden und PostDocs gestaltet sich zunehmend schwieriger - Der Fachbereich soll für einen diverseren Personenkreis interessant werden - Wissenschaftler*innen mit Familienaufgaben stoßen auf erschwerte Bedingungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere

Maßnahmen

Lehreinheit Sportwissenschaft

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Strukturelle Maßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Bildung einer Planungsteams Diversity aus den Statusgruppen des Instituts	Schaffung von Unterstützungsstrukturen für Personen mit diversen Hintergründen am Fachbereich	<p>Organisation und strukturierte Einleitung des Planungsprozesses mit den Mitarbeitern*innen des Büros für Chancengleichheit der JLU.</p> <p>Rekrutierung von Ansprechpersonen für Diversität durch aktive Ansprache und Rundmails an die Mitarbeiter*innen und Studierendenvertreter*innen</p> <p>Kickoff-Meeting zu Beginn des WS 2023/2024.</p>

Maßnahme zur Sensibilisierung von Mitgliedern und Angehörigen		
Strukturelle Maßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Sammeln/Analysieren von relevanten Daten zu unterschiedlichen Aspekten von Gleichberechtigung, Diversität und Integration am Institut für Sportwissenschaften (IfS)	Entwicklung eines besseren Verständnisses für den aktuellen Stand in den Bereichen Gleichberechtigung, Integration und Vielfalt am IfS	Anforderung relevanter Daten von der Universitätsleitung und aus den Studierendenbefragungen, ggf. Entwicklung zielgruppenspezifischer Fragebögen bis Ende 2024

Maßnahme zur Bindung von Mitgliedern und Angehörigen		
Strukturelle Maßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Entwicklung eines Mission Statement des IfS zum Thema Diversität	Klärung relevanter Dimensionen und Finden einer gemeinsamen Grundlage für Identifikation von Handlungsfeldern und Maßnahmen	Workshop mit allen Stakeholdern des IfS zum Thema Diversität, begleitet von einer externen Agentur, z.B. Stifterverband (--> Diversity Audit)

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Netzwerkveranstaltung zum Thema Gleichstellung, Integration und Vielfalt im Rahmen des Karrieretags Sportwissenschaft	Förderung des Austauschs zwischen Studierenden und Nachwuchswissenschaftler*innen der in der Wissenschaft unterrepräsentierten Gruppen	Eine Veranstaltung pro Studienjahr im Rahmen des Karrieretags am IfS

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Individuelle Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Abmilderung von Erschwernissen bei der Partizipation am Wissenschaftsbetrieb für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit erhöhten familiären Versorgungsverpflichtungen	Dienstreisen (Tagungsteilnahmen, Lab-Visits, sonstige Arbeitstreffen) stellen für Wissenschaftler*innen, die in besonderem Maße Sorge für Kinder, aber auch andere pflegebedürftige Erwachsene, tragen, eine besondere Herausforderung dar. Die Schaffung einer erhöhten zeitlichen Flexibilität sowie finanzielle Unterstützung sollen hierbei Erleichterungen schaffen.	<p>Eine flexibilisierte Handhabung von Arbeitszeiten während der regulären Tätigkeit am Dienort, soll es Mitarbeiter*innen ermöglichen, Abwesenheitszeiten während der Dienstreisen im Vorfeld, bzw. im Nachgang kompensieren zu können.</p> <p>Es wird ein Fonds geschaffen (jährlich bis zu 5.000€), über den per Antrag eine Förderung abgerufen werden kann, wenn die Durchführung einer wichtigen Dienstreise für eine Person aus dem genannten Personenkreis nur mit einem erhöhten finanziellen Aufwand möglich wäre, dieser aber von der Person alleine nicht bewältigt werden kann. Die Hälfte der Unterstützungssumme wird über zentrale Mittel des IfS bereitgestellt, die andere Hälfte über die Kostenstelle des jeweiligen Arbeitsbereichs.</p>

Lehreinheit Psychologie

Maßnahme zur Gewinnung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Einführung eines Studieneignungstests für den Bachelor-Studiengang Psychologie (BaPsy-DGPs)	Der Anteil der Menschen mit diversem Hintergrund unter den Studierenden soll erhöht werden, mit dem Ziel der Verbesserung der Chancengleichheit und einer besseren Repräsentativität der Absolvent*innen (z.B. in Bezug auf die Geschlechterverteilung). Durch den Eignungstest soll der Fokus von der Abiturnote gelenkt werden.	Der Studieneignungstest für den Bachelor-Studiengang Psychologie (BaPsy-DGPs) ist implementiert und wird für die Zulassung eingesetzt.

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Strukturelle Maßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Umfragen unter den drei Zielgruppen Studierende, Promovierende und Post-Docs durchführen	Die Bedürfnisse in den drei Zielgruppen soll in Bezug auf Gleichstellungsfragen eruiert werden, um ggf. weiter Maßnahmen abzuleiten.	Erstellung von Fragebögen bis Ende 2024, Wiederholung der Umfrage alle zwei Jahre

Maßnahme zur Gewinnung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Regelmäßige Veranstaltungen für Masterstudierende zum Berufsweg in der Wissenschaft	Gewinnung von Promovierenden und Post-Docs, um langfristig die Diversität auf Ebene der Professuren zu erhöhen	Durchführung einer Vortragsreihe im SoSe über Frauen in Leitungspositionen in der Psychologie und im WiSe in der Sportwissenschaft; ein*e PostDoc berichtet über die Gründe, sich für die Wissenschaft entschieden zu haben, welche Erfolge oder Hürden schon erlebt und ggf. überwunden wurden.

Maßnahme zur Sensibilisierung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Vortragsreihe zum Themengebiet „Frauen & Finanzen“	Sensibilisierung von (jungen) Frauen in Bezug auf Finanzen, da aufgrund der sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eine finanzielle Versorgung durch eine*n Lebenspartner*in nicht mehr zwingend gegeben ist; Aufbrechen von Geschlechterrollen.	Das Dekanat wird die Personalentwicklung bitten, eine entsprechende Vortragsreihe gesamtuniversitär anzubieten.

Maßnahme zur Bindung von Mitgliedern und Angehörigen

Individuelle Fördermaßnahme

Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Förderfonds für Dienstreisen mit Kind(ern)	Unterstützung von Wissenschaftler*innen mit Familienaufgaben auf Dienstreisen (z.B. Tagungen)	Bereitstellung von jährlich 5.000€ für Forschende mit Familienaufgaben; der Zuschuss wird je hälftig von der jeweiligen Professur und der Lehrereinheit Psychologie getragen und bezieht sich auf die Mehrkosten für die Betreuung/Unterbringung von Kindern. Das Vergabesystem soll antragsbasiert im Windhund-Verfahren erfolgen.

Fachbereich 07 – Mathematik und Informatik, Physik, Geographie

Analyse des IST-Stands am Fachbereich	
Bedarfsanalyse	<p>Der Frauenanteil im Studium lag im Wintersemester 2022/23 bei 56%. Im Zeitraum 2019-2021 wurden 23% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Die Fallzahl von Habilitationen ist zu gering, um Rückschlüsse zuzulassen. Von 2019-2021 wurden drei Habilitationen am Fachbereich von Männern abgeschlossen, keine von Frauen. Der Professorinnenanteil lag 2021 bei 10,1% und somit unter dem Professorinnenanteil der JLU (34%). Der Fachbereich 07 hat den geringsten Professorinnenanteil aller Fachbereiche. Im Zeitraum 2019-2022 wurde am Fachbereich in fünf abgeschlossenen Verfahren eine Frau berufen (20%). In den internen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium 2022-2025 hat sich der Fachbereich zum Ziel gesetzt, ein Verfahren zur aktiven Rekrutierung geeigneter Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von wissenschaftlichen Dauerstellen zu etablieren.</p> <p>Neben den im Gleichstellungskonzept 3.0 festgeschriebenen Maßnahmen wird am Fachbereich 07 ein Fonds zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Weiterbildung und familiären Aufgaben zur Vereinbarkeit umgesetzt.</p>
Identifikation potentieller Handlungsbedarfe	<p>Bedingt durch den geringen Anteil an Frauen im Fachbereich, steht im Vordergrund, zunächst mehr Frauen für naturwissenschaftliche Fachrichtungen zu begeistern. Da bereits zu Beginn des Studiums der Frauenanteil deutlich geringer ist, müssen gezielte Maßnahmen getroffen werden, um die Einschreibungen von Studienanfängerinnen zu erhöhen. Gleichzeitig sollte der Verbleib von Frauen im Universitätssystem gezielt durch Unterstützungsmaßnahmen angeregt werden.</p>

Maßnahmen

Maßnahme zur Sensibilisierung von Mitgliedern und Angehörigen		
Strukturelle Maßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Steigerung der Diversitätskompetenz und der Sensibilität für Diskriminierung	Sensibilisierung aller Mitglieder und Angehörigen für Diversität und Diskriminierung	Einrichtung einer Website mit Hinweisen, Beispielen und Anleitungen; Aufbereitung von Informationen

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Individuelle Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Information des Fachbereichs über Gleichstellungsthemen, Programme und Fördermöglichkeiten	Erhöhung der Teilnahme an Programmen und Fördermöglichkeiten zur Gleichstellungsthematik	Einrichtung von regelmäßigen Informationsterminen zwischen BfC und Gremien des Fachbereichs (z. B. Fachbereichsrat; Dienstbesprechung mit den GDs)

Maßnahme zur Gewinnung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Teilnahme am Girls'Day	Interesse von Mädchen für naturwissenschaftliche Fächer wie Mathematik, Physik, Geographie und Informatik wecken und somit langfristig den Anteil an Studienanfängerinnen erhöhen	Regelmäßige Teilnahme aller Lehreinheiten des Fachbereichs am Girls'Day

Maßnahme zur Bindung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Angebot eines Seminars zur Thematik Frauen in den Naturwissenschaften	Sensibilisierung von Studierenden des Fachbereichs im Bereich Rolle von Frauen in Naturwissenschaften und im Wissenschaftssystem	Im jährlichen Turnus wird ein Seminar im Rahmen der Außerfachlichen Kompetenzen für die Zielgruppe aller drei Lehreinheiten angeboten. Der Fachbereich stellt dazu einen Lehrauftrag im Umfang von 2 SWS zur Verfügung.

Fachbereich 08 – Biologie und Chemie

Analyse des IST-Stands am Fachbereich	
Bedarfsanalyse	<p>Der Frauenanteil im Studium lag im Wintersemester 2022/23 bei 57%. Im Zeitraum 2019-2021 wurden 51% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Die Datenlage für Habilitationen ist zu gering, um Rückschlüsse zuzulassen. Von 2019-2021 wurden drei Habilitationen am Fachbereich von Männern abgeschlossen, keine von Frauen. Der Professorinnenanteil lag 2021 bei 22,3% und somit unter dem Professorinnenanteil der JLU (34%). Im Zeitraum 2019-2022 wurden am Fachbereich in zehn abgeschlossenen Verfahren sechs Frauen berufen (60%). In den internen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium 2022-2025 hat sich der Fachbereich zum Ziel gesetzt, die Parität bei Neuberufungen halten zu wollen. Außerdem soll die Zahl der Nachwuchsgruppenleiterinnen ausgebaut werden.</p> <p>Neben den im Gleichstellungskonzept 3.0 festgeschriebenen Maßnahmen setzt der Fachbereich 08 einen Förderfonds für Frauen mit dem Qualifikationsziel Habilitation oder vergleichbarer wissenschaftlicher Leistungen um. Familiengerechtigkeit wird am Fachbereich über Ersatzangebote für schwangere Studierende sowie die Festlegung familienfreundlicher Gremienzeiten adressiert.</p>
Identifikation potentieller Handlungsbedarfe	<p>In der Post-Doc-Phase sind Frauen in den naturwissenschaftlichen Fächern deutlich unterrepräsentiert (Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen etc.). Da in diese Qualifikationsphase neben dem Aufbau eines eigenständigen Forschungsprofils häufig die Phase der Familiengründung fällt, möchte der Fachbereichs 08 dazu beitragen, Nachteile von Wissenschaftlerinnen aufgrund von Familien- und Betreuungspflichten ausgleichen. Vor diesem Hintergrund fördert der Fachbereich jährlich ein Schreib-Retreat für Frauen mit Kindern in der Post-Doc-Phase. Langfristig sollen damit attraktive Arbeits- und Forschungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften unterstützt werden. Die Schreib-Retreats sollen jährlich für 8 Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs mit Kindern angeboten werden. Die Idee des Schreib-Retreats geht zurück auf das Projekt „Mehr Zeit zum Schreiben“, das im Rahmen des Ideenwettbewerbs zur Frauenförderung an der JLU gefördert wurde.</p>

Maßnahme

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Angebot von Schreib-Retreats für Wissenschaftlerinnen mit Kindern in der Post-Doc-Phase	Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Kindern in der Post-Doc-Phase	Jährliches Angebot eines Schreib-Retreats für 8 Frauen (mit Kosten von ca. 3.000 Euro pro Jahr)

Fachbereich 09 – Agrarwissenschaften, Ökotrophologie und Umweltmanagement

Analyse des IST-Stands am Fachbereich	
Bedarfsanalyse	<p>Der Frauenanteil im Studium lag im Wintersemester 2022/23 bei 67%. Im Zeitraum 2019-2021 wurden 53% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Im gleichen Zeitraum wurden am Fachbereich 5 Habilitationen abgeschlossen, alle von Frauen. Der Professorinnenanteil lag 2021 bei nur 22,3% und somit unter dem Professorinnenanteil der JLU (34%). Im Zeitraum 2019-2022 wurde am Fachbereich in neun abgeschlossenen Verfahren eine Frau berufen (11%).</p> <p>Der Fachbereich 09 setzt bereits dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen um, die auch in den internen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium 2022-2025 festgeschrieben sind. So vergibt der Fachbereich finanzielle Förderung an Postdoktorandinnen für deren Habilitationsvorhaben sowie für die Antragsstellung für Forschungsprojekte. Zur Förderung der Familiengerechtigkeit stellt der Fachbereich eine Modulliste für Schwangere und Stillende zur Vermeidung von Risiken bereit. Darüber hinaus bevorzugt der Fachbereich Studierende mit Familienpflichten bei der Vergabe der Modulplätze in teilnehmerbeschränkten Profilmodulen</p>
Identifikation potentieller Handlungsbedarfe	<p>Individuelle Problemlagen von Frauen innerhalb des Fachbereichs erkennen, besprechen und bearbeiten. Erarbeitung und Bereitstellung eines Netzwerks aus Expert*innen (fachbereichsintern und -extern).</p>

Maßnahmen

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Zielgruppenspezifische Fördermaßnahmen		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Gründung eines Frauennetzwerks (mit regelmäßig stattfindenden und angeleiteten Treffen)	<p>Ansprache aller interessierten Mitarbeiterinnen des Fachbereichs</p> <p>Benennung und Abbildung bestehender Schwierigkeiten und Problemlagen</p>	<p>Aufbau eines Netzwerks zur individuellen und gegenseitigen Unterstützung.</p> <p>Erstellung eines Portfolios mit Themen und Kontaktdaten von Expert*innen, um dies beispielsweise auch zur aktiven Rekrutierung weiblicher Bewerberinnen zu nutzen.</p> <p>Ab Beginn Sommersemester 2024</p>
Förderfonds für den erfolgreichen Abschluss der Promotion für Wissenschaftler*innen mit Care-Aufgaben	Gezielte Unterstützung für Promovierende in der Abschlussphase der Promotion	Einrichtung eines zusätzlichen Förderfonds für Promovierende mit Care-Aufgaben (25.000€)

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen

Strukturelle Maßnahme

Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Abbildung der Maßnahmen von Fördermöglichkeiten und Kontaktdaten des Fachbereichs auf der Homepage	Übersicht über Fördermaßnahmen Zuordnung von Ansprechpersonen des Fachbereichs	Erarbeitung und Bereitstellung von Maßnahmen zur Frauenförderung sowie Kontaktmöglichkeiten auf der Homepage Verlinkung zu weiteren Maßnahmen der Universität
Beratungsangebot in Form einer Sprechstunde	Gezielte und individuelle Beratung für Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs zu Förder- und Unterstützungsmaßnahmen	Möglichkeit der Inanspruchnahme einer individuellen Beratung mit der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Referentin für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement

Fachbereich 10 - Veterinärmedizin

Analyse des IST-Stands am Fachbereich	
Bedarfsanalyse	<p>Der Frauenanteil im Studium lag im Wintersemester 2022/23 bei 86%. Im Zeitraum 2019-2021 wurden 78% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Im gleichen Zeitraum wurden von sechs Habilitationen fünf von Frauen abgeschlossen (83%) Der Professorinnenanteil lag 2021 bei 43,3% und somit über dem Professorinnenanteil der JLU (34%). Im Zeitraum 2019-2022 hat der Fachbereich in sieben abgeschlossenen Verfahren drei Frauen berufen (43%). In den internen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium hat der Fachbereich festgelegt ein Mentoren-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen aufbauen zu wollen. Außerdem soll ein Förderfonds zur Umsetzung von Maßnahmen zur Familiengerechtigkeit durchgeführt werden.</p> <p>Neben der im Gleichstellungskonzept 3.0 festgeschriebenen Maßnahme setzt der Fachbereich 10 Maßnahmen zur Vereinbarkeit um, indem ein Förderfonds zur Familiengerechtigkeit eingerichtet wurde. Außerdem wurde eine Befragung zu Diskriminierungserfahrungen am Fachbereich durchgeführt.</p>
Identifikation potentieller Handlungsbedarfe	<p>Anfang 2022 wurde auf Initiative der dezentralen FGB eine Personal- und Studierendenbefragung zum Thema Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen in Kooperation mit der StL 5.1 - Servicestelle Lehrevaluation durchgeführt. Wie die Ergebnisse der Umfrage gezeigt haben, besteht mit Blick auf beide Zielgruppen Handlungsbedarf Diskriminierung offen zu benennen und entsprechende Gegenmaßnahmen in die Wege zu leiten.</p>

Maßnahme

Maßnahmen zur Sensibilisierung von Mitgliedern und Angehörigen		
Strukturelle Maßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Unterstützung von Mitarbeitenden und Studierenden im Falle von Diskriminierung	<p>Sensibilisierung gegenüber Diskriminierung sowohl auf Seite der Diskriminierenden als auch auf Seite der Diskriminierten</p> <p>Bewusstseinschaffung gegenüber Diskriminierung auf allen Hierarchieebenen</p> <p>Offener Umgang mit Diskriminierung</p>	<p>Durchführung von Informationsveranstaltungen zum Thema Diskriminierung. Insbesondere durch Vortragende, die auf diese Thematik spezialisiert sind</p> <p>Benennung einer zentralen Ansprechperson am Fachbereich, die sich den Betroffenen annimmt und sie professionell betreut bzw. berät</p>

Fachbereich 11 – Medizin

Analyse des IST-Stands am Fachbereich	
Bedarfsanalyse	<p>Der Frauenanteil im Studium lag im Wintersemester 2022/23 bei 63%. Im Zeitraum 2019-2021 wurden 54% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Im Zeitraum 2019-2021 wurden 25% der Habilitationen von Frauen abgeschlossen. Der Professorinnenanteil lag 2021 bei 16,7% und somit unter dem Professorinnenanteil der JLU (34%). Im Zeitraum 2019-2021 haben in 27 abgeschlossenen Berufungsverfahren neun Frauen einen Ruf an den FB11 angenommen (33%). In den internen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium hat der Fachbereich festgelegt den Professorinnenanteil bis 2025 auf 25% steigern zu wollen.</p> <p>Der Fachbereich Medizin nimmt in jedem Semester 15-35 ausländische Studierende auf. Trotz formal ausreichender Sprachkenntnisse treten häufig Schwierigkeiten bei der Sprachanwendung auf, welche zu einem vermehrten Verschieben und/oder Nichtbestehen von Prüfungen und somit zu einer Verlängerung der Studienzeit führen. Es resultiert eine zunehmende Prüfungsangst. Hinzu kommt, dass nicht-muttersprachlich Studierende wenig Kontakt zu deutschen Mitstudierenden haben und demnach wenig Informations- und Erfahrungsaustausch stattfindet. Um nicht-muttersprachlich Studierenden den Studieneinstieg zu erleichtern und sprachliche Barrieren zu minimieren, besteht Bedarf an zielgruppenorientierten Förderangeboten.</p>
Identifikation potentieller Handlungsbedarfe	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion - Unterstützung von Wissenschaftler*innen mit Familienaufgaben - Unterstützung nicht-muttersprachlich Studierender

Maßnahmen

Maßnahme zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen		
Individuelle Fördermaßnahme		
Maßnahme	Beabsichtigte Wirkung	Indikator
Schreibworkshop für Wissenschaftler/innen mit Care-Aufgaben	Zeit für wissenschaftliches Schreibprojekt (Qualifikationsarbeit, Drittmittelantrag, Publikation etc.) um eigene wissenschaftliche Karriere voranzutreiben, Steigerung der Selbstwirksamkeit, Netzwerkbildung	Eine Veranstaltung pro Jahr, max. 15 Teilnehmer*innen
Tutorien für internationale Studierende in vorklinischen Fächern (Biologie, Anatomie,	Förderung der Sprachkompetenz, Reduktion sprachlicher Barrieren, Prüfungsvorbereitung	semesterbegleitendes Angebot

Medizinische Psychologie, Physiologie)		
GAIA- Café (G emeinsam A ktiv für Inter- kulturellen A ustausch)	Vorbereitung auf Anatomie- Prüfungen, Interkultureller Austausch	Semesterbegleitendes Angebot, gemeinsames Lernen in Kleingrup- pen

Graduiertenzentren

An der JLU gibt es vier Graduiertenzentren, denen im Bereich Nachwuchsförderung eine besondere Bedeutung zukommt. Das International [Giessen Graduate Centre for the Life Sciences \(GGL\)](#), das [Gießener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften \(GGK\) / International Graduate Centre for the Study of Culture \(GCSC\)](#), das [Gießener Graduiertenzentrum Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften \(GGS\)](#) und das [Gießener Graduiertenzentrum Naturwissenschaften und Psychologie \(GGN\)](#) bilden das Fächerspektrum der JLU ab und unterstützen Nachwuchswissenschaftler*innen auf ihrem Karriereweg.

Alle Graduiertenzentren der JLU engagieren sich gemeinsam im Netzwerk Familie und Karriere, in dem regelmäßig wechselnde Veranstaltungen zu Vereinbarkeitsthemen durchgeführt werden. Das Netzwerk wird in Kooperation mit dem Career Service des ZfbK der JLU, dem Akademischen Auslandsamt der JLU und dem Forschungscampus Mittelhessen ausgerichtet.

Außerdem werden an den Graduiertenzentren der JLU folgende Maßnahmen in den Handlungsfeldern Frauenförderung, Familiengerechtigkeit und Diversität durchgeführt:

Frauenförderung		
Art der Förderung	Maßnahme	Graduiertenzentrum
Kulturell	Paritätische Besetzung von Referent*innen für Workshops und Veranstaltungen	GGS
Kulturell	Veranstaltungen zur strategischen Karriereplanung auf dem Weg zur Professur für Nachwuchswissenschaftlerinnen	GGN
Personell	Verschiedene Drittmittelprojekte zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	GGS
Personell	Beteiligung an einem Verbundprojekt zur Ausschreibung der BMBF-Förderlinie <i>MissionMINT</i>	GGN
Personell	Mentoringprogramm für Masterstudentinnen aus naturwissenschaftlichen Fächern mit Interesse an einer Promotion	GGN
Personell	„PreDocs“-Programm für Masterstudentinnen mit Promotionsabsicht	GGN
Strukturell	Ansprechperson für Nachwuchswissenschaftlerinnen	GCSC / GGK

Familiengerechtigkeit		
Art der Förderung	Maßnahme	Graduiertenzentrum
Kulturell	Wechselnde Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie	Alle Graduiertenzentren
Kulturell	Bereitstellung von Informationsangeboten zum Thema Pflege	GCSC / GGK
Personell	Übernahme von Reisekosten für Kinder und Betreuungspersonen bei Tagungen	GCSC
Personell	Treffen zum Erfahrungsaustausch für Eltern und Kinder	GGK
Strukturell	Ansprechpersonen für die Vereinbarkeit von Karriere und Familie	GCSC / GGK
Strukturell	Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei größeren Tagungen	GCSC / GGK
Strukturell	Optionen zur Verlängerung der Stipendien bis zu einem Jahr für Personen mit Familienaufgaben	GCSC
Strukturell	Optionen zur Verlängerung von Mitgliedschaften und Stipendien für Personen mit Pflegeaufgaben auf Einzelfallbasis	GGK
Strukturell	Kinderzuschlag zum Stipendium	GCSC
Strukturell	Studentische Hilfskräfte zur Literaturbeschaffung für Personen mit Familienaufgaben („Eltern-HiWi“)	GGK
Strukturell	Studentische Hilfskräfte zur Literaturbeschaffung für Personen mit Pflegeaufgaben	GCSC
Strukturell	Eltern-Kind-Arbeitsplätze	Alle Graduiertenzentren

Diversität		
Art der Förderung	Maßnahme	Graduiertenzentrum
Kulturell	Regelmäßige Publikationen zu Diversitätsthemen	GCSC / GGK
Personell	Unterstützungsprogramm für internationale Promovierende	GCSC / GGK
Personell	Teaching Assistantship Programme ermöglicht internationalen Mitgliedern vergütete Lehrerschaft	GGK
Strukturell	Equal Opportunities Committee	GCSC
Strukturell	Website, Formulare, Newsletter, Beratungen und Mitgliederkommunikation werden zweisprachig Englisch/Deutsch betrieben	GGK

6. Anhang (Glossar und Historie der Gleichstellungspolitik)

Glossar

BEGRIFF	ERKLÄRUNG
Antidiskriminierungsrichtlinie der JLU zur Anwendung der Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für alle Mitglieder und Angehörigen der Justus-Liebig-Universität, insbesondere für Studierende	schriftliche Regelung der JLU, um die Anwendung der Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für Studierende sowie alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sicherzustellen, die durch das AGG nicht geschützt werden, da sie nicht arbeits- oder dienstrechtlich an die Hochschule gebunden sind. Die Antidiskriminierungsrichtlinie ist am 11. Februar 2020 in Kraft getreten und in den „Mitteilungen der Universität Gießen (MUG)“ veröffentlicht worden.
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	das zentrale deutsche Bundesgesetz mit dem Ziel, Benachteiligungen im Arbeitsleben und im allgemeinen Geschäftsleben aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG ist im August 2006 in Kraft getreten und dient der Umsetzung von vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien, die seit dem Jahr 2000 erlassen worden sind.
audit familiengerechte hochschule	strategisches Managementinstrument, das Wege aufzeigt, wie die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie verbessert und langfristig in der Hochschulpolitik verankert werden kann. Die Erteilung des Zertifikats durch die berufundfamilie Service GmbH ist geknüpft an einen hochschulinternen Auditierungsprozess, in dem auf Grundlage bestehender Maßnahmen der teilnehmenden Hochschule Zielvereinbarungen zur Optimierung der Familiengerechtigkeit für die Zukunft erarbeitet werden.
Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof)	bundesweiter Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen mit dem Ziel, allen Gleichstellungsakteur*innen an Hochschulen eine gemeinsame Plattform zu hochschul- und gleichstellungspolitischen Themen zu bieten. In Zusammenarbeit mit einem Vorstand erarbeiten thematische Kommissionen Pressemitteilungen, Stellungnahmen und Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit zu verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten (siehe: https://bukof.de).
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung/ Center of Excellence Women and Science (CEWS)	eine wissens- und forschungsbasierte Dienstleistungseinrichtung des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften zur Förderung und Stärkung von Chancengleichheit in Wissenschaft, Forschung und Politik (siehe: http://www.gesis.org/cews).
Diversity Management	eine Unternehmensstrategie, die durch die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den (wirtschaftlichen) Erfolg des Unternehmens oder der Institution stärken möchte. Ziel ist es, Personalprozesse und Personalpolitik von Organisationen so auszurichten,

	dass einerseits die Belegschaft die demographische Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt sowie andererseits alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potenzial zum Nutzen der Organisation einzubringen.
Dual Career Service	Beratungsangebot für Doppelkarriere-Paare zur Unterstützung bei einer beruflichen Neuorientierung. Die Partner*innen von Neuberufenen werden bei der Stellensuche, bei der Herstellung von beruflichen Kontakten und bei der Suche nach einer Kinderbetreuung oder einer geeigneten Schule unterstützt.
Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG	personelle und strukturelle Standards der DFG für eine nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von Diversität in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Sie stellen seit 2008 eine Selbstverpflichtung der DFG-Mitglieder dar. Der Diversitätsschwerpunkt ist im Jahr 2022 eingeführt worden. Die Mitgliedshochschulen beteiligen sich an der Umsetzung der Standards u.a. durch ein qualitatives Berichtswesen.
Gender	Konzept, das die kulturelle und soziale Dimension der Strukturkategorie Geschlecht bezeichnet und darauf verweist, dass Geschlechtsidentität nicht angeboren, sondern durch Zuschreibung erworben wird.
Gender Consulting	Beratungsangebot für koordinierte Forschungsprogramme (Beratung bei Konzepterstellung, Begleitung beim Prozess der Antragsstellung, Mitwirkung bei der Vorbereitung der Begutachtungs- und Begehungsphase sowie Beratung bei der Entwicklung sowie Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen), sowie zur Organisationsentwicklung.
Gender Controlling	Erhebung gleichstellungsrelevanter Zahlen, Daten und Fakten, die systematisch aufbereitet und analysiert zur Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Personalpolitik beitragen. Über Gender Controlling wird aufgezeigt, ob die Umsetzung der Gleichstellungspolitik mit den definierten Zielen übereinstimmt. Die Ergebnisse fließen in die weiteren Planungs- und Steuerungsprozesse der Hochschule ein.
Gender- und Diversitätskompetenz	das Wissen über Mechanismen und Auswirkungen stereotyper, geschlechtsbezogener Zuschreibungen im jeweiligen beruflichen Handlungsfeld und die Fähigkeit, diese Mechanismen im beruflichen Alltag zu erkennen, sowie die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln und potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken.
Gender Mainstreaming	auf Gleichstellung ausgerichteteres Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation im Sinne einer Strategie, die die Berücksichtigung von Gleichstellung als Ziel auf allen Ebenen von Entscheidungsprozessen integriert und Gleichstellung damit als Querschnittsaufgabe begreift.

Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG)	Landesgleichstellungsgesetz mit dem Ziel, Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern sowie bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst zu beseitigen. Das Gesetz verpflichtet Dienststellen und Unternehmen des Landes zur Einsetzung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie zur Aufstellung von Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplänen.
Intersektionalität	interdisziplinäres, zwischen Rechts- und Gesellschaftswissenschaften zu verortendes Konzept zur Verdeutlichung der Verschränkungen und Überschneidungen unterschiedlicher Formen und Dimensionen von sozialer Ungleichheit und Differenz. Personen, die verschiedene Differenzkriterien vereinen, bedürfen dem Schutz vor einer möglichen mehrdimensionalen Diskriminierung.
Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten (LaKoF)	ein Zusammenschluss aller zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der hessischen Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen, der kirchlichen Hochschulen und der Klinika. Die in der LaKoF organisierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten treffen sich regelmäßig, um gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Instrumente an hessischen Hochschulen weiterzuentwickeln und in den politischen Aushandlungsprozess einzubringen (siehe: http://www.lakof-hessen.de/).
Pflege Guide	Ansprechperson, um den in Verbindung mit Pflege- oder Care-Aufgaben entstehenden besonderen Anforderungen und Belastungen von Beschäftigten Rechnung zu tragen. Beschäftigte können sich an die Pflege-Guide wenden, wenn sie sich in einer Pflegesituation befinden oder wenn sie eine Pflegesituation auf sich zukommen sehen und sich darauf vorbereiten möchten. Die Pflege-Guide unterstützt Personen mit Care- oder Pflegeaufgaben durch Informationen über interne sowie externe Ansprechpersonen und Unterstützungsangebote.
Professorinnenprogramm des Bundes- und der Länder	2008 eingeführte und 2022 um eine vierte Förderperiode verlängerte Maßnahmen des Bundes und der Länder, um die Anzahl von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen in Spitzenfunktionen des Wissenschaftssystems zu erhöhen und Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen strukturell stärker zu verankern. Hochschulen, die überzeugende Anträge vorlegen, können pro Förderperiode bis zu drei Stellen für weiblich besetzte Professuren als Anschubfinanzierung für fünf Jahre gefördert bekommen. Die Mittel können genutzt werden, um gleichstellungsfördernde Maßnahmen an den Hochschulen zu finanzieren (siehe: https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem/das-professorinnenprogramm.html)

Übersicht über die Entwicklung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen und der JLU

Jahr	Meilenstein	
1989	<i>Bericht zur Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft</i> der Bund-Länder-Kommission (BLK)	bundesweit
1989	Die erste Frauenbeauftragte der JLU wird bestellt	JLU
1990	Der erste Frauenförderplan der JLU wird verabschiedet	JLU
1993	Einführung des Hessischen Gleichbehandlungsgesetzes (HGIG)	hessenweit
1998	<i>Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung</i> des Wissenschaftsrats, seitdem jährlich erschienen	bundesweit
1998	<i>Bericht zur Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft</i> der Bund-Länder-Kommission (BLK)	bundesweit
2000	Einführung des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG)	hessenweit
2003	Erstes Ranking der Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten des CEWS	bundesweit
2005	Erste Teilnahme der JLU am <i>audit familiengerechte hochschule</i> der Berufundfamilie Service GmbH	JLU
2006	Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)	bundesweit
2006	Empfehlung <i>Frauen fördern</i> der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)	bundesweit
2006	Gemeinsamer Beschluss zur Gleichstellung der Allianz der Wissenschaftsorganisationen	bundesweit
2006	<i>Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern</i> des Wissenschaftsrats	bundesweit
2007	<i>Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern</i> des Wissenschaftsrats	bundesweit
2007	<i>Bund-Länder-Vereinbarung über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft</i> der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)	bundesweit
2008	<i>Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 12. Fortschreibung</i> , erstmals als Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)	bundesweit
2008	<i>Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei)</i> zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung	bundesweit
2008	Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG	bundesweit
2008	Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)	bundesweit
2008	Erstes Gleichstellungskonzept der JLU	JLU
2009	Die ständige Gleichstellungskommission der JLU tagt erstmalig	JLU
2010	<i>Frauen in der Medizin – Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen – Umsetzung und Empfehlungen aus dem Jahr 2004</i> (GWK)	bundesweit
2011	Evaluation der HRK-Empfehlungen zur Frauenförderung <i>Frauen fördern</i>	bundesweit
2011	<i>Hessenweite Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren – Empfehlungen der Konferenz hessischer Universitätspräsidenten (KHU)</i>	hessenweit
2012	<i>Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen</i> des Wissenschaftsrats	bundesweit
2012	<i>Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms</i> des	bundesweit

	<i>Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm II</i>	
2012	<i>Bericht zur Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder des Instituts für Hochschulforschung (HoF)</i>	bundesweit
2012	<i>Öffentliche Anhörung Frauen in Wissenschaft und Forschung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung</i>	bundesweit
2013	<i>Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchts 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland</i>	bundesweit
2013	<i>Abschlussbericht Frauen in der Spitzenforschung – zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz</i>	bundesweit
2017	<i>Gleichstellungskonzept 2.0 der JLU</i>	JLU
2018	<i>Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm III</i>	bundesweit
2020	<i>Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG</i>	bundesweit
2021	<i>Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes (HessHG) bringt Neuerungen im Themenfeld Diversität / Antidiskriminierung</i>	hessenweit
2022	<i>Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm 2030</i>	bundesweit