

**Dezentraler Gleichstellungsplan
der Kulturwissenschaftlichen Fakultät
der Europa-Universität Viadrina Frankfurt Oder
11.01.2012-31.11.2013
vom 11.01.2011**

§ 1 Anwendungsbereich

Der Fakultätsrat der Kulturwissenschaftlichen Fakultät hat folgenden Gleichstellungsplan für den Zeitraum von Januar 2012 – Oktober 2013 beschlossen. Der Gleichstellungsplan gilt für HochschullehrerInnen, NachwuchswissenschaftlerInnen sowie Studierende der kulturwissenschaftlichen Fakultät der Europa-Universität Viadrina.

§ 2 Ausgangssituation und übergreifende Ziele

Mit dem Gleichstellungsplan trägt die Kulturwissenschaftliche Fakultät zu den gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer bei. Daher hält die Kulturwissenschaftliche Fakultät alle Mitglieder der Fakultät dazu an, die Maßnahmen und Ziele des Gleichstellungsplans erfolgreich umzusetzen.

In den Kulturwissenschaften an der Viadrina liegt der Studentinnen- und Absolventinnenanteil mit respektive über 70% und 80% sehr hoch.¹ Auch der Anteil weiblicher Promovierender überwiegt in den Kulturwissenschaften. Habilitiert wurden Männer und Frauen im Zeitraum von 2005 bis 2007 in etwa paritätisch. An der Fakultät sind vier C4/W3-Professorinnen tätig. Zusammen mit den C3/W2-Professuren sind sieben Professuren durch Frauen besetzt. Dabei zeigt sich eine fachliche Tendenz: Während es in der Kulturgeschichte keine Professorin gibt, sind sechs der sieben Professorinnen in den Sprach- und Literaturwissenschaften angesiedelt, eine Professorin in den Sozialwissenschaften, eine weitere im Kulturmanagement.² Als besonderes Ziel definiert die Fakultät die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren. Angestrebt wird im Rahmen der von dem Präsidium empfohlenen Zielzahlen die Neubesetzung von mindestens einer C4/W3-Professur und zwei W1-Professuren durch Frauen.

Eine Professur mit Teildenomination Gender Studies ist an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät angesiedelt. Weiterhin ist die transdisziplinäre Geschlechterforschung in dem kulturwissenschaftlichen Studiengang „Interkulturelle Kommunikation“ als Modul „Transdisciplinary Gender Studies“ verankert, eine Erweiterung des Angebots auf weitere Bereiche soll geprüft werden

§ 3 Maßnahmen

Ziel: Erhöhung des Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteil

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Erhebung und Dokumentation des Frauenanteils in Berufungskommissionen gemäß der Regelung aus dem BbgHG (40%)	Laufend	Vorsitz der Berufungskommission
Stellungnahme zur Abschätzung des BewerberInnenpools und frühzeitige Anzeige von Ausschreibungstexten von Professuren gegenüber dem Fakultätsrat	Ab sofort	Dekanat zusammen mit den ausschreibenden Lehrstühlen
Erwägung der aktiven Rekrutierung oder anderer geeigneter Maßnahmen bei nicht-paritätischer BewerberInnenlage vor der ersten Sitzung von Berufungskommissionen	Ab sofort	Vorsitz der Berufungskommission
Erhebung der Gremienbelastung der einzelnen Mitglieder der Fakultät Entlastung per Einzelfallentscheidung auf Antrag vor dem	2012	Dekanat Fakultätsrat

¹ Alle Angaben entstammen dem universitären Gleichstellungskonzept 2011-2013 der Europa-Universität.

² Im Rahmen der laufenden Berufungsverfahren, sind hier im Laufe des Jahres 2012 Änderungen abzusehen.

Fakultätsrat (Entbindung von Gremien, Lehrdeputatsminderung, finanzielle Kompensation).		
Einwerbung einer Gastprofessorin Sollte der Antrag scheitern, trägt der Fakultätsrat die Sorge um eine weitere Antragsstellung.	2012 WS 2012/13	Lehrstuhl für Europa-Studien Fakultätsrat
Die Fakultät begrüßt die Prüfung der Möglichkeit der Einrichtung von Teilzeitprofessuren/Tandem-Professuren	2012	Dekanat / Prüfung durch Dezernat 2
Frühe Anzeige (mind. 1 Sitzung) von anstehenden Lehrstuhlvertretungen gegenüber dem Fakultätsrat; Bevorzugte Vergabe von Lehrstuhlvertretungen an Frauen mit Stellungnahme zur Auswahl gegenüber dem Fakultätsrat	Ab sofort	Jeweiliger Lehrstuhl

Ziel: Integration von Gender- und Diversitätsbezügen in Studium, Lehre und Forschung

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Bereitstellung eines Budgets für eine Ringvorlesung zu dem Thema Gender & Diversität (Fahrt- und evtl. Unterbringungskosten bei Gastvorlesungen)	2012	Dekanat, Netzwerk Diversity & Gender
Auswertung des Gesamtangebots von Lehrveranstaltungen im Bereich Gender und Diversität mit Hinblick auf die Einführung von weiteren Studienschwerpunkten	2012	Dekanat
Integration des Gendermoduls in andere Studiengänge.	WS 12/13	Modulbeauftragte/ StudiengangsleiterInnen
Zuarbeit zu und Vernetzung mit dem von der GBA angebotenen Gender-KVV	Ab 2012	Dekanat
Bei geplanten Denominationsänderungen Überprüfung einer Verankerung als (Teil-Denomination bzw. gewünschter Forschungsschwerpunkt) unter Berücksichtigung der Strukturplanung der Fakultät dahingehend, ob die Aufnahme von Gender- & Diversitätsaspekten in Betracht kommt	Ab 2012	Dekanin, Fakultätsrat
Einwerbung einer Gastprofessur zu Gender & Diversität (Alternativ zur Einwerbung einer Gastprofessur für Frauen)	2013	Siehe Ziel 1

Ziel: Gender- und diversitätsorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Evaluation der Lehr-, Forschungs- und Arbeits- und Studienbedingungen	2012/13	Fakultätsrat
Bemühung um Einwerbung von Mentoringprogrammen, insbesondere für die Post-Doc-Phase, sowie Ausbau bestehender Strukturen gemeinsam mit den anderen Fakultäten	2012	Dekanat
Angebot von Genderkompetenztrainings für Studium/Beruf, Anerkennung als Schlüsselqualifikation für Studierende	2012	Modulbeauftragte zusammen mit dem Career Center

Ziel: Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Anstreben von Kinderbetreuung bei Konferenzen als Standard; Aufnahme von Hinweistexten auf Homepages, Werbematerialien, Einladungen; Einplanung (möglichst mit gesicherter Eigenfinanzierung) einer Kinderbetreuung für Konferenzen, u.ä. Gezielte Nachfrage in Kolloquien, ob eine Kinderbetreuung benötigt wird	laufend	Konferenz- veranstaltende
Beantragung spezieller Mittel für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit im Rahmen von Anträgen	Ab 2012	Antragstellende, Lehrstühle
Aufnahme von Gleichstellungs- und	Ab 2012	Antragstellende, Lehrstühle

Vereinbarkeitsmaßnahmen in Forschungsprojekten (Beratung durch GB/FB möglich)		
Die Fakultät trägt in Zusammenarbeit mit den anderen Fakultäten die laufenden Bemühungen der Hochschule zur raschen Einführungen von Teilzeitstudienmöglichkeiten mit.	laufend	Fakultätsrat
Anerkennung von „Familienkompetenz“ (soweit für die Tätigkeit relevant) als „harte“ Qualifikation bei (auch wissenschaftlichen) Führungspositionen	2012	Dekanat, Lehrstühle

Ziel: Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Universitätsstruktur

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Berücksichtigung der Regelung des BbgHG §59 (2), dass mind. ein Drittel der Gremienmitglieder Frauen sein sollen (bei Zusammenstellung von Listen oder Vorsitzpositionen oder entsendeten Gremien / Kommissionen)	laufend	Fakultätsrat
Geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit gemäß Leitfaden für geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten ³	2012	Dekanat/Lehrstühle
Schaffung einer verbindlichen Freistellungs- oder Kompensationsregelung für dez. GBA in Absprache mit der jeweiligen dez. GBA	WS 2012/13	Fakultätsrat/Dekan

§4 Kompensationsmaßnahmen

Sollten die in § 3 formulierten Ziele ganz oder teilweise nicht erreicht werden, beschließt der Fakultätsrat geeignete Kompensationsmaßnahmen.

§ 5 Bericht über die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Nach Ablauf jeweils eines Jahres ist im Fakultätsrat über den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans zu berichten. Drei Monate vor Ablauf des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplanes ist dem Fakultätsrat ein schriftlicher Abschlussbericht vorzulegen. Der Abschlussbericht enthält Beschlussempfehlungen für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans, der unverzüglich nach Ablauf der Geltungsdauer des aktuellen Gleichstellungsplans im Fakultätsrat verabschiedet werden soll. Bei der Erarbeitung der Zwischenberichte und des Abschlussberichts sowie des Entwurfs der Aktualisierung des Gleichstellungsplans ist die zuständige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte einzubeziehen.

³ Siehe <http://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/beauftragte/gleichstellung/praxishinweise/index.html>