

Dezentraler Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät

§ 1 Anwendungsbereich

Die Juristische Fakultät hat folgenden Gleichstellungsplan für den Zeitraum von Februar 2014 – Dezember 2017 beschlossen. Der Gleichstellungsplan gilt für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, akademischen Beschäftigten sowie Studierenden der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina.

§ 2 Ausgangssituation und Ziele

Der Frauenanteil an W3/W2-Professuren ist derzeit noch zu gering. Im Zeitraum 2014-2017 sind an der Fakultät planmäßig fünf Professuren neu zu besetzen. Entsprechend den vom Präsidium beschlossenen universitätsweiten Zielzahlen strebt die Fakultät an, drei dieser Professuren mit Frauen zu besetzen; dies entspräche einer Erhöhung des Frauenanteils auf zunächst insgesamt 24,2% der W3/W2-Professuren. Gleichstellungsrelevante Themen werden derzeit nicht in der gebotenen Intensität in Forschung und Lehre behandelt. Schließlich soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben gezielt verbessert werden.

§ 3 Maßnahmen

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Hochschullehrerinnen und -lehrer

<u>Maßnahme</u>	<u>Zeit</u>	<u>Verantwortlichkeit</u>
Bei der Neubesetzung freiwerdender Professuren (Besoldungsgruppe W1, W2 und W3) ist darauf zu achten, dass Kandidatinnen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben gemäß §§ 38 Abs. 7, 7 Abs. 3 S. 2 BbgHG vorrangig berücksichtigt werden. Es sind im Vorfeld der Stellenbesetzung gezielt qualifizierte Kandidatinnen zur Bewerbung aufzufordern (aktive Rekrutierung).	ab 2014	Fakultät; aktive Rekrutierung: Vorsitzende/-r der jeweiligen Berufungskommission
Bei zu vergebenden Lehrstuhlvertretungen ist gezielt darauf zu achten, dass qualifizierte Frauen angesprochen und berücksichtigt werden.	ab 2014	Dekanat; jeweiliger Lehrstuhl
Gezielte Vergabe von Honorarprofessuren an Frauen.	2014-2017	Fakultät

Gezielte Vergabe von Lehraufträgen an Frauen.	2014-2017	Dekanat
Diskussion und Entscheidung über die Einrichtung von Professionalisierungsangeboten für Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gleichstellungsorientierter Rekrutierung und Personalauswahl.	2014	Fakultätsrat; Gleichstellungsbüro

Ziel: Gender- und diversityorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

<u>Maßnahme</u>	<u>Zeit</u>	<u>Verantwortlichkeit</u>
Gezielte Ansprache qualifizierter Absolventinnen im Hinblick auf Promotionsmöglichkeiten.	2014-2017	Professurinhaber/-in
Durchführung eines Orientierungsseminars für Absolventinnen zur Promotion unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten.	2014-2017	GB; dez. GB; Dekan/-in; VCGS
Prüfung und ggf. Umsetzung adäquater Modelle für (teil-)anonymisierte Prüf- und Bewertungsverfahren soweit möglich, z.B. bei standardisierten Klausuren.	ab 2014	Studiendekan/-in; Prüfungsausschüsse

Ziel: Integration gleichstellungsrelevanter Themen in Lehre und Forschung

<u>Maßnahme</u>	<u>Zeit</u>	<u>Verantwortlichkeit</u>
Verstärkte Berücksichtigung von gleichstellungsrelevanten Themen insbesondere im Bereich der Schlüsselqualifikationen durch Angebot entsprechender Veranstaltungen, insb. durch Prüfung der	ab 2014	Prof. Dr. Gläßer; GB; dez. GB; Dekanat; Career Center

Anerkennungsmöglichkeiten von Gender- und Diversitykompetenztrainings (ggf. speziell für Jura-Studierende) als Schlüsselqualifikation durch das GJPA.		
Genderberatung bei Forschungsvorhaben und Beantragung von Forschungsmitteln.	2014-2017	Antragstellende; Referat für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs; GB
Verstärkte Berücksichtigung von gleichstellungsrelevanten Themen insbesondere im Bereich des Master-Studiengangs Mediation (Lehre) und des Instituts für Konfliktmanagement (Forschung).	2014-2017	MSM und IKM
Sukzessive Anwendung geschlechtergerechter Sprache im dienstlichen Schriftverkehr der Fakultät (Anwendung bei Neufassung oder Änderung von Satzungen und Ordnungen, bei Überarbeitung von Webseiten und Informationsmaterialien u.ä.).	2014-2017	Dekanat; Fakultätsrat; Lehrstühle

Ziel: Vereinbarkeit von Beruf mit Familienaufgaben

<u>Maßnahme</u>	<u>Zeit</u>	<u>Verantwortlichkeit</u>
Förderung von Teilzeitbeschäftigung in wissenschaftlichen Leitungspositionen durch Bereitstellung entsprechender Informationen.	ab 2014	Dekanat
Evaluation zur Bekanntheit und Anwendung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (§ 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG) an der Juristischen Fakultät (z.B. durch Vergabe eines Werkvertrags für eine externe Expertin/einen externen Experten).	2014	Dekanat; Fakultätsrat; dez. GB., GB; FB
Evaluation der Umsetzung der Teilzeitstudienordnung.	2014-2017	Studiendekan/-in; Vorsitzende/Vorsitzender der jeweiligen

		Prüfungsausschüsse; FB
Anstreben von Kinderbetreuung bei Konferenzen als Standard; Aufnahme von Hinweistexten auf Homepages, Werbematerialien, Einladungen; Einwerben der benötigten Mittel möglichst durch den Konferenzveranstaltenden/die Konferenzveranstaltende.	ab 2014	Konferenzveranstaltende/-r; FB
Die Fakultät begrüßt die Prüfung der Möglichkeit der Einrichtung von Teilzeitprofessuren/Tandem-Professuren.	2014-2017	Prüfung durch Dezernat 2

§ 4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Es wird eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt, die in angemessenem Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden soll. Sie unterstützt die Fakultät und ihre Mitglieder bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans.

§ 5 Kompensationsmaßnahmen

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

§ 6 Bericht über die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Jeweils zum 31.10. eines Jahres berichtet die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte im Fakultätsrat über den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans. 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.