

Anhang 1: Maßnahmen zur Zielerreichung des Frauenförderplans (personell/strukturell)

Strategisches Ziel	Operatives Ziel	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Zielgruppe/n	Verantwortung/Umsetzung	Termin/e der Umsetzung	Kosten/Finanzierung	Umsetzungsstand
Geschlechtergerechter Kultur- und Organisationswandel	Frauenförderung und Gleichstellung sind Leitungsaufgaben	Prodekanat Gleichstellung	Einrichtung eines Prodekanats für Gleichstellung	alle Mitglieder/Statusgruppen	Fakultät/ Dekanat Fakultätsrat	April 2015	keine	umgesetzt
Geschlechtergerechter Kultur- und Organisationswandel	Frauenförderung und Gleichstellung sind Leitungsaufgaben	Gleichstellungskommission	Einsetzung Gleichstellungskommission	alle Mitglieder/Statusgruppen	Fakultät Fakultätsrat	April 2015	keine	umgesetzt
Geschlechtergerechter Kultur- und Organisationswandel	Frauenförderung und Gleichstellung sind Leitungsaufgaben	Beteiligung der Frauenbeauftragten	Teilnahme der dezentralen Frauenbeauftragten an der wöchentlichen Dekanatsroutine/ allen in der Fakultät stattfindenden strategischen Prozessen, ihrer Umsetzung und Ergebnissen	Dezentrale Frauenbeauftragte (NFA)	Fakultät/ Dekanat Fakultätsrat	2011	keine	umgesetzt
Geschlechtergerechter Kultur- und Organisationswandel	Alle Kommissionen, Kollegialorgane und Leitungsfunktionen sind paritätisch besetzt	Geschlechterparität	Geschlechterparitätische Besetzung aller Statusgruppen in Kommissionen, besonders Berufungskommissionen und Beibehaltung der Geschlechterparität während des Verfahrens	alle Mitglieder/Statusgruppen	Fakultät Fakultätsrat Insitutsräte Dekanat	fortlaufend	keine	geplant
Geschlechtergerechter Kultur- und Organisationswandel	Bewertungsverfahren sind geschlechterparitätisch organisiert	Geschlechterparität bei Außengutachten	Geschlechterparitätische Vergabe von Außengutachten in Berufungsverfahren, Ausnahmen sind begründungspflichtig		Dekanat GD Berufungskommissionsvorsitzende	fortlaufend	keine	geplant
Geschlechtergerechter Kultur- und Organisationswandel	Alle Mitglieder der Fakultät sind sensibilisiert für geschlechtsbezogene Verzerrungen	Gender Bias	Workshop Sensibilisierung Gender Bias in Personalauswahl- und Beurteilungsverfahren	alle Mitglieder der Fakultät	Dekanat FSC Institutsräte	1x im Semester	finanziert durch Fakultät	geplant

Geschlechtergerechter Kultur- und Organisationswandel	Geschlechtergerechte Außendarstellung der Fakultät	Internet-Auftritt	Überarbeitung Internet-Auftritt der Fakultät gemäß Allgemeine Gleichstellungsstandards an Berliner Hochschulen Regelmäßige Aktualisierung der Rubrik Gleichstellung auf HP der Fakultät	Allgemeine Öffentlichkeit	FSC	Umsetzung bis 30.6.2016 und fortlaufend	finanziert durch Fakultät	beschlossen
Geschlechtergerechter Kultur- und Organisationswandel	Persönliche Abhängigkeiten werden minimiert; Belästigung jeder Art wird verhindert	Verhaltenskodex	Verhaltenskodex, der von allen Mitgliedern der Fakultät unterschrieben wird	Alle Mitglieder der Fakultät	Fakultät Fakultätsrat Institutsräte Dekanat	umgesetzt	keine	implementiert
Geschlechtergerechter Kultur- und Organisationswandel	Die Fakultät zeichnet sich aus als eine Umgebung, die frei ist von Diskriminierung und stereotypisiertem Umgang, die geprägt ist von Offenheit, Höflichkeit und Verantwortungsbewusstsein und in der sich Lehrende und Studierende professionell und mit Respekt begegnen.	Verhaltenskodex und Konfliktregulierung	Evaluierung des Kodexes und Entwicklung eines Verfahrens zur Überprüfung von Beschwerden und Konfliktbegleitung	Alle Mitglieder der Fakultät	Fakultät Fakultätsrat Institutsräte Dekanat	Bis Ende 2016	keine	geplant
Geschlechtergerechtigkeit ist Querschnittsaufgabe	Professionalisierung von Gleichstellungsakteur_innen an der Fakultät	Weiterbildung für NFA und Gleichstellungsverantwortliche	Einführung standardisierter Weiterbildung	Nebenberufliche Frauenbeauftragte Gleichstellungsverantwortliche	Dekanat Fakultätsrat	fortlaufend	finanziert durch Fakultät	geplant
Geschlechtergerechtigkeit ist Querschnittsaufgabe	Gleichstellung und Frauenförderung sind in der Fläche verankert; Frauenförderung wird transparent kommuniziert	Gleichstellungsverantwortliche	In allen Einrichtungen wird eine Person benannt, die als Beauftragte für Frauenförderung und Gleichstellung fungiert	Alle Mitglieder der Fakultät	Fakultätsrat Institutsräte GD	fortlaufend	keine	geplant

Geschlechtergerechte Budgetierung	Frauenförderung wird belohnt	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	Anteil am Fakultätsbudget, der gemäß Gleichstellungskriterien ausgeschüttet wird, wird zur Hälfte an die Institute und Einrichtungen entsprechend ihrem Beitrag zur Gleichstellung weitergereicht; mit der zweiten Hälfte Einrichtung einer zweckgebundenen Rücklage ein, aus der infrastrukturelle, personenbezogene und öffentlichkeitsbezogene Maßnahmen zur Frauenförderung finanziert werden	Fakultät	Dekanat FSC	Beginn 2016		geplant
Herstellung von Chancengleichheit von Frauen auf allen Stausebenen	Frauen in allen Statusgruppen haben die gleichen Chancen wie Männer	Ursachenanalyse mit Maßnahmen- und Zeitplan	Die Einrichtungen der Fakultät, die die festgelegten Zielzahlen noch nicht erreicht haben, werden verpflichtet, binnen sechs Monaten dem Fakultätsrat eine Ursachenanalyse sowie einen entsprechenden Maßnahmen- und Zeitplan vorzulegen. Über die Umsetzung berichtet der/die GD des Instituts regelmäßig im Fakultätsrat		Fakultätsrat Institutsräte GD	Beginn 2016 Vorlage Analyse 30. Juni 2016	keine	geplant
Herstellung von Chancengleichheit von Frauen auf allen Stausebenen	Frauen in allen Statusgruppen haben die gleichen Chancen wie Männer	Pro-aktive Rekrutierung	Anträge auf Zu- und Wiederzuweisung von Professuren geben detailliert Auskunft über Bewerberinnenpool sowie welche Maßnahmen ergriffen werden, um Bewerberinnen aktiv zu gewinnen		Fakultätsrat Institutsräte GD Berufungskommissionsvorsitzende	fortlaufend	keine	geplant
Herstellung von Chancengleichheit von Frauen auf allen Stausebenen	Frauen in allen Statusgruppen haben die gleichen Chancen wie Männer	Familienbezogene Äquivalenzkriterien	Berücksichtigung familienbedingter Auszeiten bei der Bewertung von Forschungs- und Lehrleistungen. Individuelle Lebensumstände werden bei der Beurteilung von Bewerbungen berücksichtigt (akademisches statt Lebensalter)		Dekanat FSC Fakultätsrat	Erarbeitung der Kriterien bis 30.6.2015	keine	geplant

Herstellung von Chancengleichheit von Frauen auf allen Staturebenen	Frauen in allen Statusgruppen haben die gleichen Chancen wie Männer	Familien- und sorgereundliche Zeiten Kinderbetreuung	Familien- und sorgereundliche Zeiten bei Pflichtveranstaltungen, Gremien- und Kommissionssitzungen/ Bereitstellung und Finanzierung von Kinderbetreuung für Sitzungen nach 16 Uhr	Alle Mitglieder der Fakultät	FSC Dekanat	Ab sofort		geplant
Herstellung von Chancengleichheit von Frauen auf allen Staturebenen	Frauen haben die gleichen Chancen wie Männer	Transparente, standardisierte Verfahren in Berufungskommissionen	Verbindliche Orientierung an BK-Leitfaden der TUB und Empfehlungen und Maßnahmen darin zu Gleichstellung (inkl. transparenter Dokumentation dieser Aktivitäten)	Alle Mitglieder der BK, Bewerber_innen	BK-Vorsitzende	ab sofort	keine	geplant
Integration von Gender- und Diversity-Aspekte in Forschung, Lehre und Qualitätsmanagement	Gender-Kompetenz stärken	Gender in die Studiengänge	Ergänzung der Studienordnungen aller Studiengänge der Fakultät um das Lernziel „Genderkompetenz“, Konkretisierung vom Referat für Studium und Lehre	Alle Mitglieder der Fakultät	Dekanat Referat für Studium und Lehre	fortlaufend	keine	In Umsetzung
Integration von Gender- und Diversity-Aspekte in Forschung, Lehre und Qualitätsmanagement	Gender-Kompetenz stärken	Gender Pro MINT	Verstetigung von Gender Pro MINT	Studierende Fakultäten II-VII	Dekanat	Bis 2018		In Umsetzung