

Maßnahmenplan der Fakultät für Informatik (INF)

Gültigkeit (Zeitraum Jahre): 2023-2025 , Inkrafttreten: April 2023

Maßnahmenplan Professor*innen Fakultät für Informatik

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen					
1.1 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern	1. Direkte Ansprache von Professorinnen, sich für Fakultätsrat und Leitung aufzustellen	Anzahl Professorinnen mit Leitungsfunktion in der FIN	Fakultätsleitung	keine	zur nächsten Wahlperiode
	2. 20h/pro Mo HiWi	Anzahl Professorinnen mit Leitungsfunktion in der FIN / Anzahl Professorinnen mit Gremienbeteiligung in der FIN ohne Leitungsfunktion	Fakultätsleitung	ca. 10.000 EUR/Jahr	Seit Haushaltsjahr 2020
	3. Bindung der Gleichstellung an eine Leitungsfunktion	Bereits erfolgt	Dekan*in Prodekan*in	keine	Seit 2020
	4. Statusgruppen übergreifende Gleichstellungsgruppe, die sich 1-2 mal im Jahr trifft	Treffen 1x pro Semester	Fakultätsleitung GBA	keine	Semesterweise Treffen
1.2 Familienfreundlichkeit	1. Gewährung von Kernzeiten, Berücksichtigung	Prozentsatz der Lehrveranstaltungen, die von	Studiendekan*in Umsetzung OVGU Ebene	Keine	Planung zu beiden Semestern

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
und Work-Life-Balance ausbauen	von Sperrzeiten für Lehrveranstaltungen und Prüfungszeiten in Familienphasen oder/und Pflegephasen	Professor*Innen mit Familienverantwortung gehalten werden in den Kernzeiten			
	2. Bekanntmachen der Angebote, homepage, Schaukasten, (Familienbüro,...) Checklisten ...	Anteil der Nutzung der Angebote von Fakultätsangehörigen mit Familienverantwortung	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis FaRaFIN	keine	ständig
	3. Offenes Ansprechen von konkreten Handlungsbedarfen	Extra Punkt / Unterpunkt im Fakultätsrat	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis, Familienbeauftragte*R	keine	Abfrage monatlich im FR
1.3 Gleichstellung sichtbar machen - Kommunikationswege ausbauen	1. Mitarbeit in regionalen und überregionalen Fachgremien FIN-Professorinnen	Anteil weiblicher Fakultätsmitglieder in Fachgremien (vs. männl. Fakultätsmitglieder)	Fakultätsleitung Professoren*innen WiMis	keine	ständig
	2. Auftritte auf dem Campus Day, Kinder Uni, LNdW	Beteiligung weibl. Fakultätsmitglieder an den Veranstaltungen	Fakultätsleitung Professoren*innen WiMis	keine	ständig
	3. Präsenz in der Außendarstellung der Fakultät	Anteil weiblicher role-models in Außendarstellung	Fakultätsleitung Professoren*innen WiMis	keine	ständig

Kategorien	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Allgemeines Konzept	4. Bekanntmachen der Angebote, homepage, Schaukasten, (Familienbüro,...) Checklisten ...	Anteil der Nutzung der Angebote von Fakultätsangehörigen mit Familienverantwortung	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis FaRa Familienbeauftragte*R GBA	keine	ständig
	5. Offenes Ansprechen von konkreten Handlungsbedarfen	Extra Punkt / Unterpunkt im Fakultätsrat	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis, GBA	keine	Abfrage monatlich im FR
1.4 Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung	...				
Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen					
2.1 Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration ausbauen	1. Weiterbildungsmaßnahmen - Genderkompetenz als verpflichtenden Bestandteil zur Verfügung stellen; Verbindung mit interkulturellen Kompetenzen	Anzahl / Anteil der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen mit Genderbezug, besuch / Auslastung der Veranstaltungen	Fakultätsleitung Professoren*innen	Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen bereits im Haushalt geplant	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
2.2 Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)	1. Ermutigung zur Beteiligung an Forschungsprojekt en mit Genderbezug	Anteil neu eingeworbener Forschungsprojekt e mit Genderbezug	Fakultätsleitung Professoren*innen	keine	ständig
	2. Nutzung des GERD-Modells		Fakultätsleitung Professoren*innen	keine	ständig
Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung					
3.1 Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)	1. Frühzeitige strategische Planung der Neubesetzungen	Prozentsatz von ausgeschriebenen Professuren, bei denen sich Frauen beworben haben, auf die Liste gekommen sind, berufen wurden	Fakultätsrat Fakultätsleitung	keine	ab 2020
	2. Juniorprofessuren mit (FIN-) Tenure- track nutzen zur späteren regulären Besetzung von freien Professuren nach Pensionierung	Wurde FIN-Tenure- Track bei W1- Stellen einge- richtet? Prozentsatz von Professuren, bei denen sich Frauen beworben haben, auf die Liste gekommen sind, berufen wurden	Fakultätsrat Fakultätsleitung		
	3. Aktualität von Denominationen	Prozentsatz von Professuren, bei denen sich Frauen	Fakultätsrat Fakultätsleitung	keine	Seit 2020

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	der Professuren prüfen	beworben haben, auf die Liste gekommen sind, berufen wurden			
	4. Bei Berufungen Beobachterschulungen etablieren; erkennen und bewerten von Kompetenzen, insbesondere von Bewerberinnen	Prozentsatz von Professuren, bei denen sich Frauen beworben haben, auf die Liste gekommen sind, berufen wurden	Fakultätsrat Berufungskommission (BRK)	Keine	Bei neuen Berufungsverfahren
	5. Bewertung von Kompetenzen im Bereich Personalführung und Genderkompetenz bei der Eignungsfeststellung berücksichtigen	Prozentsatz von Professuren, bei denen sich Frauen beworben haben, auf die Liste gekommen sind, berufen wurden	Fakultätsrat Berufungskommission (BRK)	Keine	Bei neuen Berufungsverfahren
	6. Prozesse zur Nutzung einschlägiger Netzwerke etablieren	Prozentsatz von Professuren, bei denen sich Frauen beworben haben	Fakultätsrat Berufungskommission (BRK)	Keine	Bei neuen Berufungsverfahren
	7. Ergänzung der Inhalte von Stellenausschreibung in Bezug auf überfachliche Kompetenzen bzw.	Prozentsatz von Professuren, bei denen sich Frauen beworben haben	Fakultätsrat Berufungskommission (BRK)	Keine	Bei neuen Berufungsverfahren

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	auf weibliche Bewerbungen				
	8. Entwicklung und Etablierung eines zentralen Prozesses zur Dual-Career Unterstützung an der OVGU	Prozentsatz von Professuren, bei denen Dual Career von der Berufenen angefordert, realisiert wurde	Fakultätsleitung Rektorat	?	Absprache mit Rektorat
	9. Gastvorträge durch externe Fachwissenschaftlerinnen, Gastprofessorinnen, Habilitationen, Stipendiatinnen	Prozentsatz der Gastvorträge im Zeitraum, die durch Frauen gehalten wurden	Professoren*innen	Kosten für Gastvorträge bereits im Haushalt geplant	ständig
	10. Nutzung der ruhegehaltstfähigen/nichtruhegehaltstfähigen Leistungen bereits in den Berufungsverhandlungen und Nachfolgeverhandlungen (Leistungsbezüge), um verbindliche Personalentwicklungsmaßnahmen festzuschreiben	Anteil der neu geschlossenen Vereinbarungen mit Nutzung von Leistungsbezügen zum Aufbau von Personalkompetenz / Genderkompetenz	Entsprechende Leistungsbezüge nach Verordnung der OVGU und Kontrollinstanz Fakultätsleitung Rektorat? unabhängige Instanz an der OVGU zur Kontrolle der Leistungsbezüge	?	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	c)Kompetenzentwicklung im Bereich Personalführung und Genderkompetenz) für Professor*innen				
	11. Forderung nach verbindlicher Qualifizierung in den Tätigkeitsbereichen Führungsverantwortung und Verwaltungsaufgaben, Didaktik, Rhetorik und Methodik	Teilnahmequote an angebotenen Seminaren mit entsprechenden Inhalten	Fakultätsleitung Rektorat?	Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen bereits im Haushalt geplant	ständig
	12. Verstärkte Nutzung von Leistungszulagen als Anreiz Steigerung der Attraktivität von Leitungsaufgaben	Anteil der neu geschlossenen Vereinbarungen mit Nutzung von Leistungsbezügen zum Aufbau von Personalkompetenz / Genderkompetenz	Fakultätsleitung	Entsprechende Leistungsbezüge nach Verordnung	
	13. Juniorprofessor*innen erhalten in der ersten Phase einen	Anteil der erfolgreichen Zwischenevaluierungen von	Fakultätsleitung Professoren*innen	keine	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Mentor, eine Mentorin	Juniorprofessuren / Anzahl der Bewerbungen (von Frauen) auf Juniorprofessuren			
	14. Entwicklung eines Schemas zur Orientierung bei der Erstellung von Zielvereinbarungen und dies zur Verfügung stellen, welche Basis für eine Evaluierung ist	Anteil der erfolgreichen Zwischen-evaluierungen von Juniorprofessuren	Fakultätsleitung Professoren*innen Evaluierungskommission	keine	ständig

Maßnahmenplan wissenschaftliche Mitarbeiter*Innen Fakultät für Informatik

Kategorien	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Allgemeines Konzept					
Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen					
1.1 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern	1. Direkte Ansprache geeigneter Personen	Anteil wiss. MA*innen in Gremienarbeit / Anteil Wiss MA*innen vs. Mitarbeiter mit Gremienverantwortung	Fakultätsleitung Professoren*innen	keine	ständig
	2. Leistungszulagen für Mitarbeit in Gremien, Kommissionen und Ehrenämtern	Anteil wiss. MA*innen in Gremienarbeit / Anteil Wiss MA*innen vs. Mitarbeiter mit Gremienverantwortung	Fakultätsleitung Professoren*innen	Innerhalb der Personalkosten	Einmal jährlich bei Vergabe Leistungsprämie
	3. Statusgruppen übergreifende Gleichstellungs-Gruppe, die sich 1-2 mal im Jahr trifft	Treffen 1x pro Semester	Fakultätsleitung GBA	keine	Semesterweise Treffen
1.2 Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance ausbauen	1. Gewährung von Kernzeiten, Beachtung von Sperrzeiten für Lehrveranstaltungen und Prüfungszeiten in Familienphasen	Prozentsatz der Lehrveranstaltungen, die von Professor*Innen mit Familienverantwortung gehalten werden in den Kernzeiten	Studiendekan*in Umsetzung OVGU Ebene	Keine	Planung zu beiden Semestern

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	oder/und Pflegephasen				
	2. Unterstützung durch die Professor*innen bei der Anfertigung der Qualifikationsarbeiten	Anteil (Abschlussarbeiten) von Doktoranden mit Familienverantwortung	Professoren*innen Mitarbeitergespräche; Graduate School	Keine	ständig
	3. Unterstützung bei einer flexiblen Gestaltung und Organisation der Arbeitszeit	Anteil (Abschlussarbeiten) von Doktoranden mit Familienverantwortung / Nachfrage, Nutzung home-office, Teilzeit	Professoren*innen	Keine	ständig
	4. Sensibilisierung der Arbeitsgruppenleitenden, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse in den Vereinbarungen einzugehen	Anteil WiMi mit Familienverantwortung	Professoren*innen	Keine	ständig
	5. Begleitende Maßnahmen zur Schaffung einer Vertrauenskultur im Arbeitsumfeld	Anteil WiMi mit Familienverantwortung	Professoren*innen	Keine	ständig
	6. Auslegung und Anwendung	Mitarbeiterzufriedenheit	K2 Fakultätsleitung	keine	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	existierender Vorschriften zur Gleitzeit und Heimarbeit (Sensibilisierung der Führungskräfte, Kulturveränderung)		Professoren*innen Wimis		
	7. Offenes Ansprechen von konkreten Handlungsbedarfen	Extra Punkt / Unterpunkt im Fakultätsrat	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis, Familienbeauftragte*	keine	Abfrage monatlich im FR
	8. Bekanntmachen der Angebote, homepage, Schaukasten, (Familienbüro,...) Checklisten ...	Anteil der Nutzung der Angebote von Fakultätsangehörigen mit Familienverantwortung	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis FaRa	keine	ständig
1.3 Gleichstellung sichtbar machen - Kommunikationswege ausbauen	1. Mitarbeit in regionalen und überregionalen Fachgremien FIN-Mitarbeiterinnen	Anteil weiblicher Fakultätsmitglieder in Fachgremien (vs. männl. Fakultätsmitglieder)	Fakultätsleitung Professoren*innen WiMis	keine	ständig
	2. Auftritte auf dem Campus Day, Kinder Uni, LNdW	Beteiligung weibl. Fakultätsmitglieder an den Veranstaltungen	Fakultätsleitung Professoren*innen WiMis	keine	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	3. Präsenz in der Außendarstellung der Fakultät	Anteil weiblicher role-models in Außendarstellung	Fakultätsleitung Professoren*innen WiMis	keine	ständig
	4. Bekanntmachen der Angebote, homepage, Schaukasten, Checklisten ...	Anteil der Nutzung der Angebote von Fakultätsangehörigen mit Familienverantwortung	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis FaRa Familienbeauftragte*R GBA	keine	ständig
	5. Offenes Ansprechen von konkreten Handlungsbedarfen	Extra Punkt / Unterpunkt im Fakultätsrat	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis, GBA	keine	Abfrage monatlich im FR
1.4 Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung	1. Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen mit Genderkompetenz, auch in Verbindung mit interkulturellen Kompetenzen	Anteil Angebot von Veranstaltungen mit entsprechendem Inhalt / Teilnahme, Auslastung	Professoren*innen	bereits im Haushalt geplant	ständig
Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen					
2.1 Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration ausbauen	1. Personalentwicklungspläne - Entwicklung einer Fach- und Führungskarriere	Existenz einer Personalentwicklungskonzepts / Dauerstellenkonzepts	Fakultätsleitung Professoren*innen	keine	ständig
	2. Spezielle Seminare für Frauen	Anzahl / Teilnahme / Auslastung	Fakultätsleitung Professoren*innen	bereits im Haushalt geplant	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
		angebotener Seminare			
	3. Bei der Vergabe von Dauerstellen, Priorisierung auf geeignete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Zuwachs weiblicher Wimis in Dauerstellen	Fakultätsrat Fakultätsleitung	keine	ständig
	4. Dauerstellenplanung an der FIN ab 2020 zur Nachbesetzung von Stellen infolge Verrentung	Anteil Frauen an Bewerbung / Besetzung neuer Stellen	Fakultätsleitung Professoren*innen	keine	ständig
2.2 Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)	1. Mitarbeiter*innen wird es ermöglicht und sie werden aktiv aufgefordert, an Weiterbildungsmaßnahmen mit Genderkompetenz teilzunehmen, auch in Verbindung mit interkulturellen Kompetenzen	Anzahl / Anteil der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen mit Genderbezug, besuch / Auslastung der Veranstaltungen	Professoren*innen Gewährung von Weiterbildungsmaßnahmen für Wimis	bereits im Haushalt geplant	ständig
	2. Aktive Aufforderung zur Teilnahme an speziellen	Anzahl / Anteil der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen mit	Professoren*innen Gewährung von Weiterbildungsmaßnahmen für Wimis	bereits im Haushalt geplant	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Weiterbildungsmaßnahmen, COMETIN etc.	Genderbezug, besuch / Auslastung der Veranstaltungen			
	3. Förderung und Unterstützung der Beteiligung an Forschungsprojekten zur Genderforschung	Anteil MA in neu eingeworbener Forschungsprojekte mit Genderbezug	Professoren*innen	keine	ständig
Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung					
3.1 Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)	1. Aktives Rekrutierung im Stellenbesetzungsprozess	Anteil Frauen an Bewerbung / Besetzung neuer Stellen	Fakultätsleitung Professoren*innen	Keine	ständig
	2. Gezielte Förderung (HiWi, Tutor) geeigneter eigene Studierender und Absolvent*innen	Anteil Frauen an Bewerbung / Besetzung neuer Stellen	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	Keine	ständig
	3. Gezielte Einladung geeigneter weiblicher Kandidaten für Gastvorträgen oder Kooperationen	Anteil Gastvorträge von Frauen	Fakultätsleitung Professoren*innen	bereits im Haushalt geplant	ständig
	4. Bei Ausschreibungen Neben den	Anteil Frauen an Bewerbungen	Fakultätsleitung Professoren*innen	Keine	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	fachlichen und technischen Fähigkeiten werden soziale Kompetenzen formuliert				
	5. Kein Abschluss von Arbeitsverträge unter 50% der Regelarbeitszeit	Anteil Frauen an Bewerbungen	Fakultätsleitung Professoren*innen	Keine	ständig
	6. Vereinbarung von Zielvereinbarungen mit Postdocs	Erhöhung Anzahl weibl. PostDocs	Fakultätsleitung Professoren*innen	Keine	ständig
	7. Aktive Unterstützung im Aufbau von Schlüsselkompetenzen	Nachfrage, Annahme und Auslastung angebotener Seminare	Fakultätsleitung Professoren*innen Gewährung von Weiterbildungsmaßnahmen für Wimis	bereits im Haushalt geplant	ständig

Maßnahmenplan nichtwissenschaftliches Personal Fakultät für Informatik

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen					
1.1 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern	1. Direkte Ansprache geeigneter Personen zur Mitarbeit in Gremien	Anteil nicht- wiss. MA*innen in Gremienarbeit	Professoren*innen Laborleiter*innen	keine	ständig
	2. Leistungszulagen für Mitarbeit in Gremien, Kommissionen und Ehrenämtern	Anteil nicht wiss. MA*innen in Gremienarbeit / verhältnis m/w	Fakultätsleitung Professoren*innen Institutsleiter*innen	Innerhalb der Personalkosten	Einmal jährlich bei Vergabe Leistungsprämie
	3. Statusgruppen übergreifende Gleichstellungs-Gruppe, die sich 1-2 mal im Jahr trifft	Treffen 1x pro Semester	Fakultätsleitung GBA	keine	Semesterweise Treffen
1.2 Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance ausbauen	1. Nutzung der Gleitzeitregelung und Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung	Nutzung Gleitzeit von MA mit Familienverantwortung	Professoren*innen Institutsleiter*innen Laborleiter*innen	keine	ständig
	2. Führungskräfte schulen, die persönlichen Bedingungen ihrer Mitarbeiter*innen zu respektieren	Angebot / Teilnahme an Seminaren mit entsprechendem Inhalt	Professoren*innen Institutsleiter*innen Laborleiter*innen	keine	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	3. Auslegung und Anwendung existierender Vorschriften zur Gleitzeit und Heimarbeit (Sensibilisierung der Führungskräfte, Kulturveränderung)	Mitarbeiterzufriedenheit	K2 Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	ständig
	4. Offenes Ansprechen von konkreten Handlungsbedarfen	Extra Punkt / Unterpunkt im Fakultätsrat	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	Abfrage monatlich im FR
	5. Bekanntmachen der Angebote, homepage, Schaukasten, (Familienbüro,...) Checklisten ...	Anteil der Nutzung der Angebote von Fakultätsangehörigen mit Familienverantwortung	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis FaRa	keine	ständig
1.3 Gleichstellung sichtbar machen - Kommunikationswege ausbauen	1. Offenes Ansprechen von konkreten Handlungsbedarfen	Extra Punkt / Unterpunkt im Fakultätsrat	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis, GBA	keine	Abfrage monatlich im FR
1.4 Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor	1. Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen mit Genderkompetenz, auch in	Anteil Angebot von Veranstaltungen mit entsprechendem	Professoren*innen	bereits im Haushalt geplant	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
(sexualisierter) Diskriminierung	Verbindung mit interkulturellen Kompetenzen	Inhalt / Teilnahme, Auslastung			
Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen					
2.1 Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration ausbauen	1. Möglichkeiten der Umsetzung im jeweiligen Arbeitsgebiet	Besuch / Auslastung von entsprechenden Veranstaltungen	Professoren*innen Institutsleiter*innen Laborleiter*innen	bereits im Haushalt geplant	ständig
2.2 Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)	1. Erbringung unterstützender und organisatorischer Tätigkeiten der Arbeit der Professoren*innen und des wissenschaftlichen Personals primär für diese Gebiete	Anteil nw MA in neu eingeworbener Forschungsprojekte mit Genderbezug	Professoren*innen	keine	ständig
Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung					
3.1 Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)	1. Etablierung eines Prozesses zur Ausbildung und rechtzeitiger Sicherung der Übernahme von guten Auszubildenden	Anteil weibl. Azubis	Fakultätsleitung Professoren*innen Institutsleiter*innen	keine	ständig
	2. Ansprache geeigneter Personen bei	Anteil weibl. / männl. Bewerber	Fakultätsleitung Professoren*innen Institutsleiter*innen	keine	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Rekrutierung von (Führungs-)personal	Anteil Neueinstellungen			
	3. Frühzeitige Initiierung Rekrutierungsprozess und Personalentwicklung Erstellung eines Dauerstellenkonzeptes	Anteil weibl. / männl. Bewerber Anteil Neueinstellungen	Fakultätsleitung Professoren*innen Institutsleiter*innen	keine	ständig
	4. Ermöglichen von Doppelbesetzungen zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Fakultät	Anteil Nutzung Doppelbesetzung	Fakultätsleitung Professoren*innen Institutsleiter*innen	keine	ständig

Maßnahmenplan Studierende Fakultät für Informatik

Kategorien	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Allgemeines Konzept					
Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen					
1.1 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern	1. direkte Ansprache geeigneter Personen Für Gremienarbeit, auch Ansprache international weiblicher Studierende durch englischsprachige Informationen	Anteil Studentinnen in Gremienarbeit Anteil männl. Stud. vs. Anteil weibl. Stud. Mit aktiver Beteiligung an Gremienarbeit	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	ständig, jährliche Prüfung (jährliche Wahlen) Ansprache: März / April
	2. Statusgruppen übergreifende Gleichstellungs-Gruppe, die sich 1-2 mal im Jahr trifft	Treffen 1x pro Semester	Fakultätsleitung GBA	keine	Semesterweise Treffen
1.2 Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance ausbauen	1. Gewährung von Kernzeiten für Lehrveranstaltungen und Prüfungszeiten in Familienphasen oder/und Pflegephasen	Prozentsatz der Lehrveranstaltungen, die von Professor*Innen mit Familienverantwortung gehalten werden in den Kernzeiten	Studiendekan*in Umsetzung OVGU Ebene	Keine	Planung zu beiden Semestern
	2. Teilzeitstudium in allen Studiengängen fortführen	Anteil Nutzung Teilzeitstudium bei Studierenden mit	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	ständig

Kategorien	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Allgemeines Konzept	(Kommunikation, Sensibilisierung)	Familienverantwortung			
	Ermöglichung von Sonderstudienplänen	Nachfrage / Anteil Nutzung Sonderstudienpläne bei Studierenden mit Familienverantwortung	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	ständig
	3. Bevorzugte Registrierung zu Lehrveranstaltungen mit beschränkten Teilnehmendenzahlen	Nutzung Familienpass / Anteil LV in Kernzeiten	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	ständig
	4. Unterstützung bei der Beantragung von Abschlussstipendien (Kommunikation, Sensibilisierung)	Nutzung Abschlussstipendien von Studierenden mit Familienverantwortung	BfG Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	ständig
	5. Aussetzung von Studiengebühren (Kommunikation, Sensibilisierung)	Nutzung der Maßnahme von Studierenden mit Familienverantwortung	K3 Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	ständig
1.3 Gleichstellung sichtbar machen - Kommunikationswege ausbauen	1. Sichtbarkeit der Karrieremöglichkeiten der FIN	Anteil weibl. Bewerber bei Stellenausschreibungen	Rektorat K2 MKM zur Kommunikation	keine	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
			Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis		
	2. Mitarbeit in regionalen und überregionalen Fachgremien FIN-Studentinnen als Repräsentantinnen in MINT	Anteil weiblicher Fakultätsmitglieder in Fachgremien (vs. männl. Fakultätsmitglieder)	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	ständig
	3. Auftritte auf dem Campus Day, Kinder Uni, LNdW	Beteiligung weibl. Fakultätsmitglieder an den Veranstaltungen	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	ständig
	4. Präsenz in der Außendarstellung der Fakultät	Anteil weiblicher role-models in Außendarstellung	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	ständig
	5. Bekanntmachen der Angebote, homepage , Schaukasten, Checklisten ...	Anteil der Nutzung der Angebote von Fakultätsangehörigen mit Familienverantwortung	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis FaRa	keine	ständig
	6. Offenes Ansprechen von konkreten Handlungsbedarfen	Extra Punkt / Unterpunkt im Fakultätsrat	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	Abfrage monatlich im FR
	7. Gezielt Angebote für Schülerinnen bei	Anzahl der Angeboten / Anzahl der	Orga der Info-Veranstaltungen GBA organisatorisch	Werbeetat	regelmäßig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	zentralen Veranstaltungen anbieten (Tag der offenen Tür, LNdW, ...)	erreichten Schülerinnen	Umsetzung alle Ebenen		
	8. Gezielte Darstellung weiblicher Role Models in wiss. Kommunikation, Webseiten, Schülerveranstaltungen	Anteil Frauen bei Außendarstellung	Professorinnen Mitarbeiterinnen		regelmäßig
1.4 Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung	1. Verbindliche Schulungsmaßnahmen für Tutoren, Übungsleitende (mgl. WiMis) (inhouse Seminar, Weiterbildungsvereinbarung)	Anteil angebotener Schulungen / Beteiligung der Gruppe an den Schulungen	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	Keine	ständig, ab SoSe 2020
	2. Sicherstellung von Sauberkeit und Ordnung (Sensibilisierung, Kontrolle?)	Anzahl der Beschwerden	K5 Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis Studierende	keine	ständig
	3. Diversity Referat, Ansprechpartner auf studentischer Ebene		Fachschaftsrat	keine	ständig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen					
2.1 Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration ausbauen	1. Weiterbildungsangebote zu Berufsperspektiven, Netzwerken und andere studien- und karriererelevanten Themen	Angebot / Teilnahme entsprechender Veranstaltungen	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	bereits im Haushalt geplant	ständig
	2. Überregionale Angebote nutzen (z.B. Informatica Feminale)	Kommunikation / Angebot / Teilnahme entsprechender Veranstaltungen	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis Studierende	bereits im Haushalt geplant	ständig
	3. Teilnahme innerhalb und außerhalb des Semesters ermöglichen	Angebot / Teilnahme entsprechender Veranstaltungen	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	bereits im Haushalt geplant	ständig
	4. Studentinnen über diese Weiterbildungsmöglichkeiten informieren	Rechtzeitige Kommunikation, Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen	BfG über FB Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	bereits im Haushalt geplant	ständig
	5. Weiterbildungsveranstaltung fakultätsübergreifend anbieten	Angebot fakultätsübergreifender Angebote	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	bereits im Haushalt geplant	ständig
	6. Ringvorlesung in den	Möglichkeit der Anrechnung	Fakultätsleitung Professoren*innen	keine	ständig

Kategorien	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Allgemeines Konzept	grundständigen Studiengängen, Anrechnung als CP fakultätsübergreifender Veranstaltungen zu Genderkompetenz	entsprechender Formate / Anteil Teilnahme Studierender an den Formaten	Wimis		
2.2 Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)	1. Studierende ermutigen an Projektarbeiten u.ä. teilzunehmen	Anteil HiWis in entsprechenden Projekten mit Genderbezug	Fakultätsleitung Professoren*innen Wimis	keine	ständig
Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung					
3.1 Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)	1. Gezielt Angebote für Schülerinnen bei zentralen Veranstaltungen anbieten (Tag der offenen Tür, LN�W, ...)	Anzahl der Angeboten / Anzahl der erreichten Schülerinnen	Orga der Info-Veranstaltungen GBA organisatorisch Umsetzung alle Ebenen	Werbeetat	regelmäßig
	2. Gezielte Darstellung weiblicher Role Models in wiss. Kommunikation, Webseiten, Schülerveranstaltungen	Anteil Frauen bei Außendarstellung	Professorinnen Mitarbeiterinnen		regelmäßig

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	3. Weiterführung der FIN Werbekampagne – Einbeziehung weiblicher Studierender in die Pressearbeit der FIN	Anteil weibliche Studienbewerber / Studienanfänger	Fakultätsleitung Pressekommission	bereits im Haushalt geplant	ständig
	4. Gezielte Ansprache guter Studentinnen bei Stellenausschreibungen (Sensibilisierung insbesondere männlicher MA)	Anteil weibliche HiWis	Fakultätsleitung Professoren*innen WiMis	keine	ständig (Abfrage jährlich)