

Goethe-Universität
Chancen =

GE(DA)P – a Comprehensive Approach Equal Opportunities at Goethe University Frankfurt

Dr. Katharina Meyer

Gender Consulting for Research Alliances

Context: GEPs in Germany

GEPs at German Universities:

- mandatory by federal law



Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (Hessian Equality Act)

§ 1 HGIG – Objectives of the Act

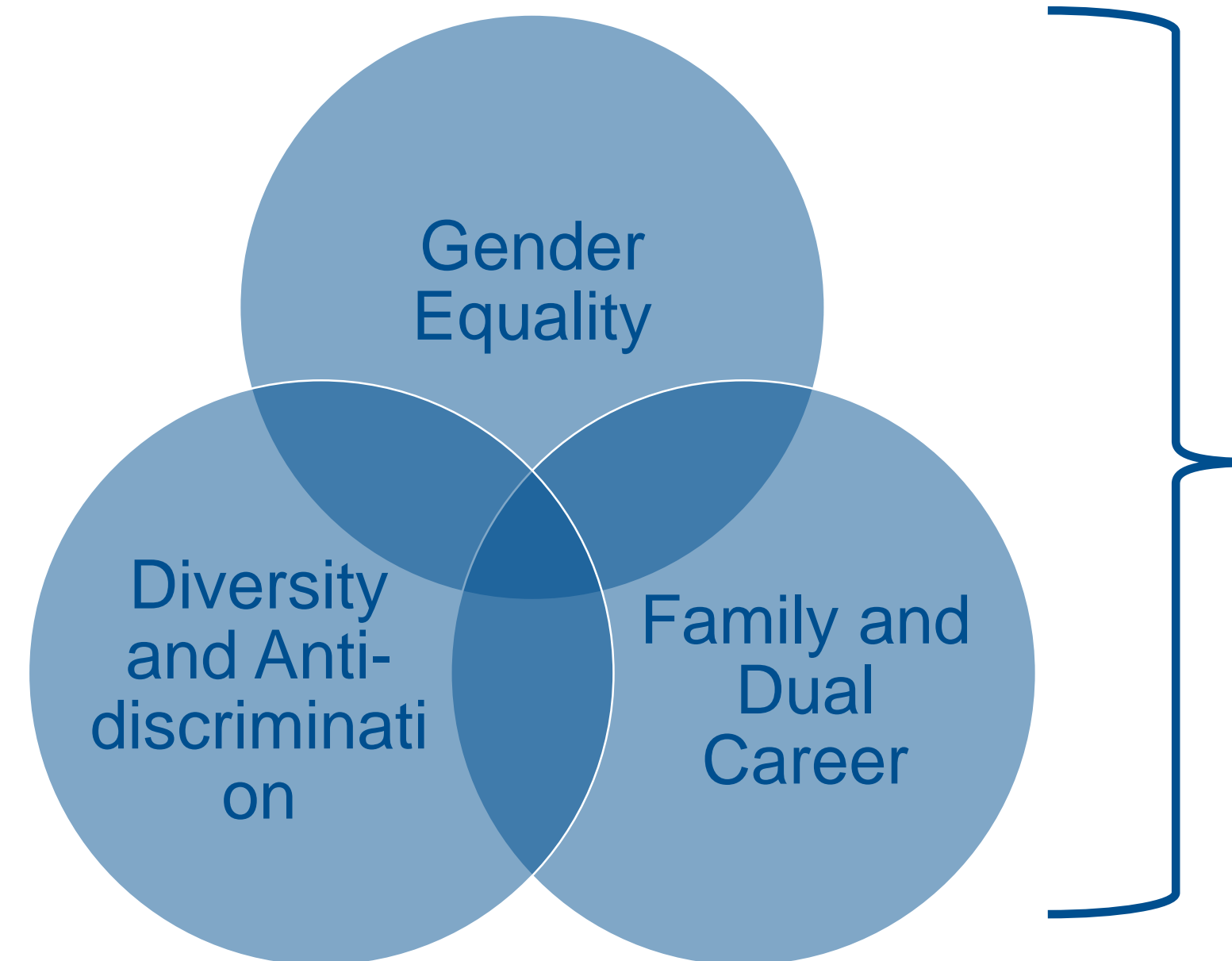
(1) The aims of the act are to achieve equal opportunities for women and men, to improve the compatibility of family and career for women and men, and to eliminate existing under-representation of women in the public service. **Until the achievement of these goals, career advancement based on advancement of women and gender equality plans with binding targets shall improve the conditions** of access and advancement for women as well as the working conditions for women and men.

Context: Equality at Goethe University

GEP at Goethe University:

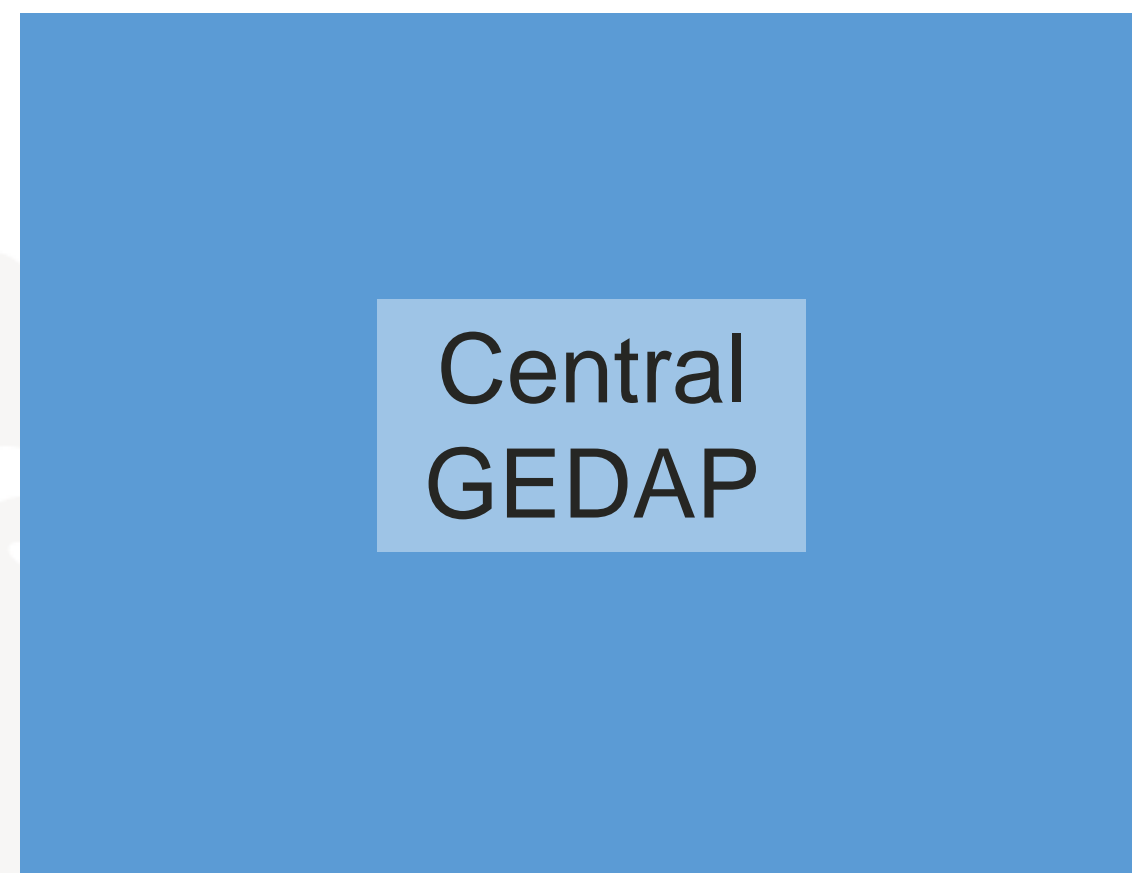
- Gender Equality *and Diversity* Action Plan

Equal Opportunities at Goethe University



GEDAP Process

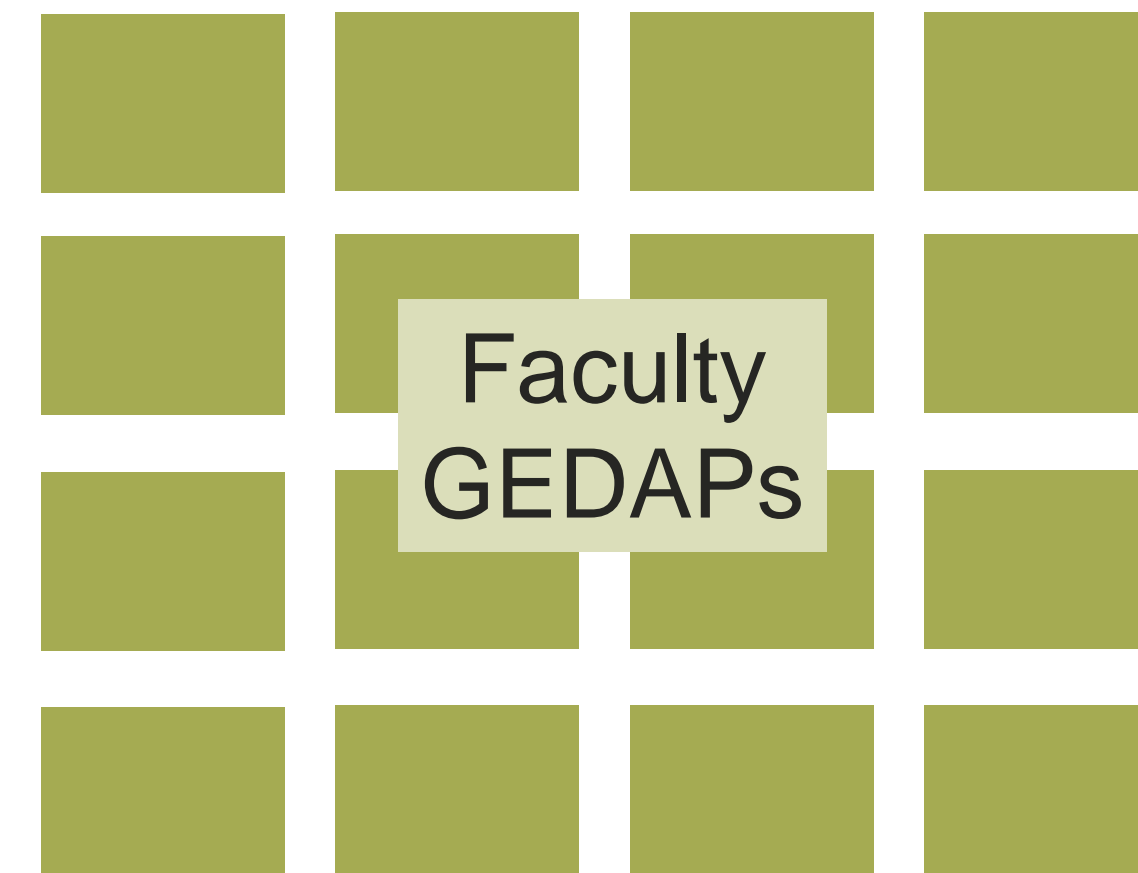
Goethe University



interim evaluation external evaluation

Duration: 2019 - 2024

Goethe University's Faculties



monitoring: yearly after year 2

Duration: 5 years

GEDAP: Fields of action

1. Analyze and Reduce Underrepresentation: Set new Targets
2. Gender Equality Governance and Gender- and Diversity-sensitive Structures and Processes
3. Gender- and Diversity-sensitive Organizational and Scientific Culture
4. Developing Potential and Promoting Career Paths
5. Empowerment and Anti-discrimination
6. Promoting Gender and Diversity Responsive Research and Teaching
7. Quality Management of Gender and Diversity Measures



Structure of the GEDAP

1. Field and Goal

1. Status Analysis
2. Main Challenges
3. Subgoals and Measures
 1. Subgoal I
 2. Subgoal II

II.4.3.3. Teilziel: Student*innen und Wissenschaftler*innen in ihren Karrierewegen in und außerhalb der Hochschule fördern

teilweise neu	Bessere Informationen über Karrierewege Es werden Formate entwickelt, um Masterstudent*innen und Promovend*innen verstärkt über Karrieremöglichkeiten in und außerhalb der Wissenschaft nach der Promotion zu informieren.	Verantwortung: GRADE Umsetzung: GB, GRADE, FuN, PE/OE Zeit: 2017 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine
teilweise neu	„Mentoring Hessen – Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“ In dem neuen hessenweiten Programm „Mentoring Hessen“ werden aufbauend auf den drei bisherigen hessischen Mentoringlinien „MentorinnenNetzwerk, SciMento und ProProfessur Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in ihren Karrierewegen in und außerhalb der Wissenschaft unterstützt. Eine Zwischenevaluation erfolgt 2018.	Verantwortung: Präsidium, GB Umsetzung: Mentoring-Programm, GB Zeit: ab 2017 Zielgruppe: Studierende, wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine
	Erarbeitung eines Konzepts zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen Im Rahmen der Entwicklung neuer Personalkonzepte und Unterstützungsstrukturen für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase wird ein Konzept zur weiteren Förderung von Frauen in Spitzenpositionen erarbeitet. Zur Identifizierung von Bedarfen werden die Promovierendenbefragung sowie weitere Daten differenziert ausgewertet.	Verantwortung: Präsidium, GB Umsetzung: GB, GRADE, FuN Zeit: 2018 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine
	Informationsveranstaltung zur Anwendung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG Der Familien-Service der Goethe-Universität führt regelmäßig gemeinsam mit HR auf den	Verantwortung: Kanzler Umsetzung: GB, HR Zeit: fortlaufend

II.4. POTENZIALE ENTFALTEN UND KARRIEREWEGE FÖRDERN

Ziel 4: Die Goethe-Universität setzt sich zum Ziel, Studierende und Beschäftigte unabhängig von Geschlecht, sozialer Schicht, Ethnizität, Alter, Religion etc. und damit verbundenen Zuschreibungen bei der Entfaltung ihrer vorhandenen Potenziale zu fördern und ihnen bedarfsorientierte Weiterqualifizierungsangebote zu bieten. Wissenschaftlerinnen werden in den Bereichen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind, besonders auf ihren Karrierewegen unterstützt.

Neben der Veränderung der strukturellen Rahmenbedingungen und Förderung einer gender-, familien- und diversitätssensiblen Wissenschaftskultur ist die individuelle Qualifizierung und Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten je nach ihren spezifischen Lebenssituationen und unterschiedlichen Bedarfen von großer Bedeutung für die Umsetzung von Chancengleichheit. Zur Gleichstellungsarbeit der Goethe-Universität gehören und gehören daher immer Projekte und Programme zur individuellen Förderung und Unterstützung von Studentinnen und weiblichen Beschäftigten, um sie in ihren beruflichen Plänen und auf ihren Karrierewegen in der Wissenschaft zu begleiten und bestehende gesellschaftliche Benachteiligungen auszugleichen. Auch viele Projekte im Rahmen der bisherigen Diversity Policies stellen auf die individuelle Förderung von Potenzialen und Talenten ab und fokussieren

II.4.1. Ist-Stand

- In den MINT-Fächern macht die Goethe-Universität gezielt Angebote, um Schülerinnen und Schüler für die Wissenschaft zu gewinnen und auf dem Weg in die Universität zu unterstützen. Mädchen nehmen daran in hoher Zahl und mit großem Engagement teil. Die naturwissenschaftlichen Fachbereiche beteiligen sich seit 2005 jährlich am Girls’ Day.
- Gender- und Diversity-Aspekte fließen in die Mentoring- oder Tutoring-Angebote in den ersten Fachsemestern ein.
- Das Mentoringprojekt „Arbeiterkind.de“ ist an der Goethe-Universität angesiedelt und wird an hessischen Hochschulen weiter auf- und ausgebaut.
- Das Studien-Service-Center (SSC) berät und unterstützt Studierende mit physischen und psychischen Einschränkungen.

II.4.2. Zentrale Herausforderungen

- Studierende der ersten Generation sowie Studierende mit Migrationshintergrund sind an deutschen Hochschulen unterrepräsentiert; eine aktive Öffnung der Hochschulen ist hier besonders wichtig, um Chancengerechtigkeit herzustellen und die Vielfalt an der Universität zu stärken. Wünschenswert ist eine enge Zusammenarbeit mit den Schulen, um gute Schüler*innen für ein Universitätsstudium zu interessieren und sie auf dem Weg in die Universität zu begleiten.
- Noch immer sind spezifische Angebote für Schülerinnen wichtig, um sie für die Fächer zu begeistern, in denen Frauen bereits im Studium stark unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Mathematik, Physik und Informatik.
- Die Anzahl der Studierenden, die ihr Studium abbrechen, ist nach wie vor hoch. Eine Herausforderung besteht deshalb darin, alle Studierenden in ihren Potenzialen zu fördern und dabei zu unterstützen, ihr Studium erfolgreich zu beenden. Wichtig sind auch gezielte bedarfsorientierte Angebote für Studierende, um ihnen den Übergang in den Beruf zu erleichtern.

Examples: Measures and Instruments



Horizon Europe „recommended areas to be covered and addressed via concrete measures and targets”	Goethe University
work-life balance and organisational culture;	<ul style="list-style-type: none"> • Family-friendly campus (e.g. MobiKiZ) • Holiday program for school children
gender balance in leadership and decision-making;	<ul style="list-style-type: none"> • Active recruitment: Guideline and funds • Guideline on gender and diversity sensitive leadership
gender equality in recruitment and career progression;	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring program „Mentoring Hessen. Women in Science and Economy“ • Training program for female postdocs: „Career Support – Training for Women Researchers”
integration of the gender dimension into research and teaching content;	<ul style="list-style-type: none"> • “Cornelia Goethe Center” for Women’s and Gender Studies • Diversity trainings for teachers-to-be
measures against gender-based violence including sexual harassment	<ul style="list-style-type: none"> • Antidiscrimination directive • Antidiscrimination Center



Thank you!



Gender Consulting
Equal Opportunities Office, Goethe University
Katharina Meyer

Tel.: +49 69 798-18131
Ka.meyer@em.uni-frankfurt.de

