

7. Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung (Gender balance in leadership and decision-making)

Frauen sind im wissenschaftlichen Rat (WR) des GFZ seit der Neuwahl 2023 paritätisch vertreten. Im Direktorium beträgt der Anteil an Frauen 23%. Die zentralen externen Gremien wie der wissenschaftliche Beirat und das Kuratorium haben einen Frauenanteil von 40% bzw. 37,5%. Darüber hinaus gibt es wechselnde interne Gremien am GFZ. Für alle strebt das GFZ eine paritätische Besetzung an.

Auswahlgremien wie Berufungs- oder Besetzungskommissionen sind meist schon durch die rechtlichen und universitären Vorgaben paritätisch besetzt. Häufig findet sich aber keine Parität auf den jeweiligen Hierarchiestufen bzw. bei den stimmberechtigten Mitgliedern. Der GFZ Maßnahmenkatalog hat dies bereits erfasst.

8. Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre (Integration of the gender dimension into research and teaching content)

Die Betrachtung des Geschlechtes als eine Diversitätsdimension in Organisationsstrukturen sowie in Wissenschaft, Forschung und Lehre ist wichtig, da das Wissenschaftssystem historisch gesehen von Männern dominiert wird. Das bedeutet, dass diese Bereiche geprägt sind von einer kulturellen Ordnung, Symbolik und Praktiken, aber auch von Abläufen, Werten, Mustern und Verhaltensweisen, die aus diesem männlichen Umfeld stammen und darüber hinaus Auswirkungen auf die Lehr- und Lernkultur haben. Die vorherrschenden Konzepte und Stereotype von Weiblichkeit und Männlichkeit, insbesondere die entsprechenden Rollenerwartungen haben sich als Hindernisse für die Karriereentwicklung von Frauen dargestellt. Auch die Geowissenschaften sind traditionell ein von Männern dominierter Bereich, in dem es einen erheblichen Mangel an Frauen in Führungspositionen gibt. Es handelt sich um naturwissenschaftlich basierte, breitgefächerte und multidisziplinäre Studienfächer, die sich mit den physikalischen, chemischen, biologischen und geologischen Prozessen in dem System Erde beschäftigen, aber auch die Ingenieurbereiche sowie Bergbau und Exploration betreffen. Das bedeutet, dass es zwar technische Bereiche geben mag, in denen Genderaspekte oder -unterschiede keine besondere Relevanz haben, aber sie sind in vielen anderen Bereichen dieser Disziplinen und damit für ihre Forschungsinhalte wichtig. Aufgrund der starken Verknüpfung von Forschung und Lehre besteht daher ein erheblicher Bedarf an Kompetenzen und Fähigkeiten in geschlechtersensiblen Lehrmethoden für das Personal in den Geowissenschaften und MINT-Fächern.

Zentral in der Forschung ist das Einwerben von Drittmitteln im Rahmen von Projekten, die durch unterschiedliche Geldgeber (DFG, Ministerien, EU, Industrie etc.) gefördert werden. Im Rahmen von Berufungen und Stellenbesetzungen ist die Expertise im Einwerben und die Höhe der eingeworbenen Drittmittel ein Nachweis wissenschaftlicher Exzellenz. Deshalb ist es wichtig, dass Frauen an diesen Projektanträgen mitwirken, diese selbst stellen oder als Personal in den Anträgen bedacht werden. Auch wenn die Abrechnung und Verwaltung der Drittmittel digitalisiert ist, werden solche Anträge zurzeit über ein Formular zu Genehmigung erfasst. Dies erschwert eine Auswertung nach dem Geschlecht der Antragstellenden und der im Antrag als Personal genannten Personen. In Rahmen der weiteren Digitalisierung in den nächsten zwei Jahren sind die genannten Angaben zu Geschlecht der Antragstellenden und des zukünftigen Personals (soweit im Antrag genannt) vorgesehen. Dadurch hat das GFZ die Möglichkeit, diese wichtige Kenngröße zu monitoren und aktiv zu steuern. Die vollständige Etablierung wird während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans abgeschlossen sein, so dass dann notwendige Erkenntnisse