

Code of Conduct des Fachbereichs 11 Geowissenschaften/Geographie

Präambel

Die Grundsätze von Lehre, Forschung und Zusammenarbeit an der Goethe-Universität sind in ihrem [Leitbild](#) festgelegt. Ein wichtiger Grundsatz ist die Verwirklichung von Chancengleichheit sowie die Wertschätzung von Offenheit und Vielfalt. Mit ihrer [Antidiskriminierungsrichtlinie](#) unterstreicht die Goethe-Universität diese Werte und definiert ihr Diskriminierungsverständnis sowie klare Verfahren für den Umgang mit Diskriminierungen.

Die Angehörigen des Fachbereichs 11 Geowissenschaften/Geographie verpflichten sich diesen Grundsätzen und folgenden Zielen:

Wir schaffen ein Umfeld, in dem alle Mitglieder gut arbeiten, forschen, lehren und lernen können. Dabei berücksichtigen wir bestmöglich individuelle Lebenssituationen wie etwa gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Familienaufgaben und unterschiedliche Wissensstände über (implizite) Normen und Voraussetzungen im universitären Kontext.

Wir fördern einen offenen, respektvollen und wertschätzenden Umgang. Belästigung und diskriminierende Verhaltensweisen werden nicht geduldet. Wir verstehen es als langfristige Aufgabe, strukturelle Diskriminierung zu erkennen und zu überwinden. Führungskräfte tragen im Besonderen Verantwortung für den diskriminierungsarmen Umgang. Bei Konflikten und anderen Anliegen können sich die Angehörigen des Fachbereichs an die zentralen Anlaufstellen der Goethe Universität wenden: [Ombudspersonen sowie Beschwerde- und Beratungsstellen der Goethe-Universität](#). Im Falle von Diskriminierung stehen die [Antidiskriminierungsstelle](#) mit vertraulicher Beratung und Unterstützung sowie die [AGG-Beschwerdestelle](#) der Goethe-Universität zur Verfügung. Die Anlaufstellen des Fachbereichs 11 werden weiter unten aufgeführt.

Wir setzen uns aktiv für Chancengerechtigkeit ein. Gleichstellung, Diversität und Inklusion sind wichtige Grundsätze unserer Zusammenarbeit.

Chancengerechtigkeit im Fachbereich 11

Neben den in der Präambel genannten zentralen Anlaufstellen der Goethe-Universität setzen sich auf dezentraler, also Fachbereichsebene folgende Gremien für die Erreichung von Chancengerechtigkeit ein:

- [Der Gleichstellungsrat](#): von der Frauenvollversammlung des Fachbereichs gewähltes Gremium, das sich auf dezentraler Ebene für die Geschlechtergleichstellung einsetzt.
- [Die Gleichstellungskommission](#), deren Hauptaufgabe die Umsetzung des [Aktionsplans Geschlechtergleichstellung und Diversität \(GEDAP\)](#) ist.
- Die [AG Community Guidelines](#) aus dem Institut für Humangeographie, die sich auf Institutsebene für Chancengerechtigkeit und Diversity einsetzt.

- *Das studentische [Awareness-Team](#) der Fachschaft.*

Im Folgenden werden die Ziele und Maßnahmen in unterschiedlichen Handlungsfeldern genauer beschrieben:

Personalauswahl

Eine Vielfalt von Perspektiven bereichert unsere Arbeit und Forschung. Unsere Berufungs- und Personalauswahlverfahren sind so organisiert, dass bei der Rekrutierung und Personalauswahl mögliche Vorurteile kritisch reflektiert, vorhandene Benachteiligungen berücksichtigt und Chancengerechtigkeit angestrebt wird. Folgende Maßnahmen und Unterlagen unterstützen eine diversitätssensible Personalauswahl in unserem Fachbereich:

- Informationsblatt zu Geschlechtergerechtigkeit und der Beteiligung des dezentralen Gleichstellungsrates bei Ausschreibungen und Einstellungsverfahren (mit Checkliste & Leitfaden)
- Berücksichtigung der Klausel zur möglichst breiten Rekrutierung in Ausschreibungen gemäß des [Aktionsplans Chancengleichheit der Goethe Universität](#)
- Internationalisierung: Informationen auf Englisch

Entscheidungsprozesse

Der Einbezug von unterschiedlichen Perspektiven ist wichtig für unsere Entscheidungsprozesse. Daher streben wir Gender-Balance und Diversität in Lenkungs- und Entscheidungsgremien an. Mit einer höheren Position in der universitären Hierarchie geht auch eine höhere Verantwortung einher, dafür Sorge zu tragen, dass die Interessen und Bedürfnisse von diversen Gruppen bei allen Entscheidungen berücksichtigt werden.

Karriereförderung

Wir setzen uns zum Ziel, dass alle Mitglieder ihre Potenziale und Kompetenzen erfolgreich entfalten können. Early Career Researcher werden in ihren Karrierewegen gefördert. Benachteiligungen wirken wir durch Unterstützung aktiv entgegen, Hürden und Barrieren möchten wir wo möglich gezielt abbauen. Führungskräfte machen die Bedingungen und formalen Vorgaben für die Qualifikation transparent und setzen sich aktiv für das Gelingen der wissenschaftlichen Qualifikation ihrer Mitarbeiter*innen ein.

Berücksichtigung von individuellen Lebenssituationen

Im Arbeitsumfeld sowie im Studium berücksichtigen wir die individuellen Lebenssituationen insbesondere aufgrund von Fürsorgeverantwortung, Erwerbstätigkeit (von Studierenden),

Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, psychischer Belastung und aufenthaltsrechtlichen Beschränkungen.

Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben (zum Beispiel bei der Lehrplanung). Dazu gehören familienfreundliche Arbeitszeiten und Flexibilität. Termine und Meetings finden möglichst nicht in den Abendstunden oder am Wochenende statt.

Zur Unterstützung der individuellen Lebenssituationen gibt es folgende Anlaufstellen:

- *Studierendenberatung der Institute*
- *GRADE als Ansprechstelle für ECR*
- *Gleichstellungsrat*

Nachhaltigkeit

Wir setzen uns für einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit Ressourcen ein. In unserem Studien- und Arbeitsumfeld berücksichtigen wir ökologische Rahmenbedingungen und Herausforderungen.

Gute wissenschaftliche Praxis

Wissenschaftliche Integrität und qualitätsgesicherte Forschung sind elementar für unsere Arbeit. Alle Angehörigen des Fachbereichs verpflichten sich, die [Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der Goethe Universität](#) sowie den [Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG](#) zur Kenntnis zu nehmen und einzuhalten. Bei allen Fragen zu guter wissenschaftlicher Praxis und bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten stehen die [Ombudspersonen für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten](#) als Vertrauensperson unmittelbar zur Verfügung.

Kommunikationskultur

Eine wertschätzende und respektvolle Kommunikationskultur ist die Basis unserer Zusammenarbeit. Diskriminierende, verletzende oder herabwürdigende Äußerungen werden an unserem Fachbereich nicht toleriert. Wir unterstützen gender- und diversitätssensible Sprache sowie eine inklusive Diskussionskultur. Weitere Information dazu finden Sie in den [Empfehlungen zur geschlechterinklusive und diversitätssensiblen Sprache](#) und der [Netiquette](#).

Diversitätssensible Lehre

Ein offenes, wertschätzendes und respektvolles Miteinander ist Voraussetzung für gutes Lehren und Lernen. Daher ist die chancengerechte Ausrichtung der Hochschullehre in unserem Fachbereich gelebte Praxis. Wir fördern die Professionalisierung von Lehrenden zur Erlangung von Kompetenzen zur diversitäts- und diskriminierungssensiblen Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen. Studierenden bieten wir Unterstützungsmöglichkeiten, um möglichen Diskriminierungen entgegenzuwirken. Die

[Community Guidelines für ein verantwortungsvolles Miteinander](#) des Instituts für Humangeographie unterstreichen diesen Aspekt.

Kontakt

Bei Fragen zum Code of Conduct, wenden Sie sich gerne an: *Dekanat & Gleichstellungskommission*

Der Code of Conduct wurde erstellt in Zusammenarbeit des Fachbereichs 11 und des Gleichstellungsbüros der Goethe-Universität Frankfurt am Main (Stand: April 2024) und soll im Rahmen der GEDAP-Gespräche regelmäßig überprüft werden.

Einstimmig beschlossen vom Fachbereichsrat des FB 11 am 03.06.2024.