

Gleichstellung in Forschungsprojekten – Handreichung zur Antragstellung

„Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.“ Aus: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, 2008

Die vorliegende Handreichung bietet Ihnen Hinweise und Leitfragen zur Integration von Gleichstellungsaspekten in Forschungsanträge und für die Erstellung eines Konzepts zur Gleichstellung in Forschungsprojekten. Die Leitfragen dienen als Grundlage für das Beratungsgespräch mit der Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung. www.uni-kassel.de/go/gleichstellung

Gleichstellungskonzepte sollen auf die speziellen Anforderungen des Forschungsprojekts zugeschnitten und gleichzeitig auf die Gleichstellungsstrategie der Universität Kassel ausgerichtet sein. Die Gleichstellungsstrategie der Universität Kassel ist im Entwicklungsplan und im Gleichstellungsplan festgelegt: <https://www.uni-kassel.de/uni/universitaet/unser-profil/leitbild-und-berichte.html>. Jeder Fachbereich legt eigene Gleichstellungsziele im Strukturplan fest. Aktuelle und auf das Forschungsprojekt abgestimmte Texte zur Gleichstellungssituation an der Universität Kassel stellt die Stabsstelle Gleichstellung auf Anfrage zur Verfügung.

Die Gleichstellungsziele in Forschungsprojekten sind:

1. Die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern voranzutreiben,
2. Diversität in der Wissenschaft zu fördern und
3. den Arbeitsplatz „Wissenschaft“ familienfreundlicher zu gestalten (inkl. Pflege).

Vorbereitung des Antrags

1. Achten Sie vor der Antragstellung auf die Einbindung von Wissenschaftlerinnen im Kreis der Projektleitungen.
2. Ermitteln Sie die Frauenanteile (Absolventinnen, Promovendinnen, Postdocs, Professorinnen) in den am Projekt beteiligten Fächern. Aktuelle Daten der Fachbereiche finden Sie auf der Webseite des Gleichstellungsmonitoring: www.uni-kassel.de/go/gleichstellungsmonitoring
3. Legen Sie Zielgrößen zur Steigerung der Frauenanteile im Forschungsprojekt fest (Qualifizierungsstufen, Führungspositionen, Beiräte). Seien Sie dabei ambitioniert und realistisch und orientieren Sie sich am Kaskadenmodell¹.
4. Vereinbaren Sie einen Gesprächstermin mit der Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung bei Ihnen vor Ort: gleichstellung@uni-kassel.de

¹ „Die Ziele [der Universität Kassel] orientieren sich am Kaskadenmodell in der Wissenschaft, das als Zielgröße auf einer bestimmten Qualifikationsstufe den Frauenanteil auf der vorangehenden Qualifikationsstufe vorgibt. Dabei sind fachbereichsspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen.“ Aus: Gleichstellungsplan der Universität Kassel, 2018, S. 11

Leitfragen für das Beratungsgespräch mit der Stabsstelle Gleichstellung als Grundlage für die Erstellung des Gleichstellungskonzepts

Welche Aktivitäten planen Sie, um den Frauenanteil in Ihrem Projekt zu erhöhen?

- Kandidatinnen-Screening (national und international)
- Aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen
- Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Gender-Kompetenzen im Rahmen von Besetzungsverfahren
- Finanzierung einer zusätzlichen Stelle für den Wiedereinstieg einer Wissenschaftlerin nach Erziehungszeit

Welche Maßnahmen planen Sie zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen?

- Erhöhung der Sichtbarkeit der Wissenschaftlerinnen
- Teilnahme an Mentoring-Programmen, individuelles Coaching
- Qualifizierung für Wissenschaftlerinnen (Berufungs-, Führungs-, Konflikttraining) siehe auch: www.uni-kassel.de/go/graduieretenakademie
- Netzwerkveranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Gespräche zur Karriereplanung (Betreuungsagenda)

Wie planen Sie Gleichstellung und Diversität strukturell im Forschungsprojekt zu verankern?

- Verantwortung für Gleichstellung und Diversität auf Leitungsebene
- Personal und Sachmittel für Koordination, Organisation, Öffentlichkeitsarbeit, Monitoring und Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen
- Thematisierung und Berichte zu Gleichstellung und Diversität im Projekt
- Geschlechtergerechte und diskriminierungssensible Sprache (Text, Bild)

Was planen Sie, um für Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität zu sensibilisieren?

- Veranstaltung zu geschlechter- und familiengerechter Führung
- Veranstaltung zu „Gender Bias in Science“,
- Schulung zu „Kommunikation in heterogenen Teams“

Welche Maßnahmen planen Sie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft?

- Familienfreundliche Seminar-, Sitzungs- und Gremienzeiten
- Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (Einrichtung von Telearbeitsplätzen)
- Zusätzliche Kinderbetreuungsangebote (während Veranstaltungen und Konferenzen, in Randzeiten, in Notfällen, während der Schulferien)
- Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern

Wie werden Geschlechter- und Diversitätsaspekte in der Forschung bearbeitet?

- Ist an Kooperation mit der Geschlechterforschung gedacht?
- Ist das Erkennen von Gender-Relevanz als wissenschaftliches Ziel definiert? Gerade in Fächern, in denen Gender bislang keine Rolle spielte, gibt es zunehmend Forschung dazu: Fächerspezifische Checklisten zur Integration von Geschlechteraspekten in den MINT-Fächern finden Sie unter: <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>

Ist die Verzahnung von zentralen und dezentralen Gleichstellungsstrukturen gewährleistet?

- Kennt das Projekt die zentralen Strukturen und Maßnahmen und hat finanzielle Ressourcen für die Nutzung vorgesehen?
- Erweitern die innovativen, projektspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen die zentralen Gleichstellungsstrukturen?