



Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Hinweise für die Erarbeitung von DFG-Verbundprojekt-Anträgen

Einleitung	1
Gleichstellung an der Universität Hamburg	2
Zentrale Maßnahmen	2
Maßnahmen in den Fakultäten	3
Beispiele für die Entwicklung eigener Projekt-Maßnahmen	3
Geschlechtergerechte Sprache	4
Allgemeine Tipps	5
Unterstützung/Ansprechpersonen in der Stabsstelle Gleichstellung	5

Einleitung

Die DFG sieht für die [Förderung von Chancengleichheitsmaßnahmen](#) in den einzelnen Förderverfahren folgende Ziele (speziell [Modul Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden](#)):

- die Anzahl der Wissenschaftlerinnen auf der Ebene der Projektleitung bzw. der antragstellenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhöhen,
- die Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützen und
- den Arbeitsplatz „Wissenschaft“ familienfreundlicher gestalten.

Darüber hinaus hat die DFG im Rahmen ihres Gleichstellungskonzepts weitere Maßnahmenbündel verabschiedet:

- Antragstellende werden – in den Leitfäden zur Antragstellung – zur Reflexion hinsichtlich der Relevanz von Geschlecht und Vielfalt in der Durchführung ihrer Forschungsprojekte angeregt. Ziel der Maßnahme ist es, „blinde Flecken“ in der Forschung und in Projekten durch die fehlende Beachtung von Geschlecht und anderen Vielfältigkeits-Dimensionen zu vermeiden.
- Die Antragsstellenden werden ermutigt, die Vielfältigkeit bei der Zusammensetzung der Projektarbeitsgruppe – und somit eine Perspektivenvielfalt – angemessen zu berücksichtigen.

In den Projektanträgen wird üblicherweise erwartet, mit Bezug auf Gleichstellung sowohl den aktuellen Ist-Stand (z. B. Frauenanteile an der Fakultät und im geplanten Forschungsverbund, bestehende Förderstrukturen an der UHH) als auch die im Projekt geplanten zusätzlichen Fördermaßnahmen darzulegen. Die nachfolgende Aufstellung soll Ihnen bei der Formulierung dieses Antragteils eine Hilfestellung geben. Bitte beachten Sie, dass es sich hier nicht um vorgefertigte Textbausteine handelt. Es ist ratsam

- sich mit den bestehenden Strukturen an der Universität und den geplanten Maßnahmen im Projekt eigeninitiativ auseinanderzusetzen,
- sich mit anderen Verbundprojekten zu vernetzen und Angebote auf Fakultäts- und Fachbereichsebene zu berücksichtigen,
- Personen unabhängig ihres Geschlechts die Zuständigkeit für Gleichstellungsmaßnahmen im Verbundprojekt zu übertragen und das Thema frühzeitig positiv zu besetzen,

- frühzeitig mit der Stabsstelle Gleichstellung bzw. den fakultären Gleichstellungsbeauftragten Kontakt aufzunehmen.

Gerne unterstützen wir Sie auch in der persönlichen Beratung.

Gleichstellung an der Universität Hamburg

- Die UHH untergliedert das Ziel der Gleichstellung in die Dimensionen Geschlechtergerechtigkeit (Gender), Diversität (Diversity) und Vereinbarkeit (Familie).
- Insgesamt lag der Frauenanteil an der UHH 2017 unter den Professor*innen bei 34 Prozent (ohne UKE/Fakultät für Medizin, inkl. W1 (siehe: [5. Gleichstellungsbericht UHH 2014-2017](#)), beim gesamten wissenschaftlichen Personal bei 46 Prozent ([UHH Jahresbericht 2018](#)).
- Aus der Präambel des [Gleichstellungsplans der Universität Hamburg \(2018 bis 2022\)](#): „Unter dem Leitbild „Cooperating and Innovating for a Sustainable Future“ setzt die Universität Hamburg als Universität für eine nachhaltige Zukunft ihren umfassenden Strategieprozess 2018 fort. Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit hat die UHH in ihren Leitlinien zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeitspolitik fest verankert.“
- [Stabsstelle Gleichstellung](#) (direkt dem Präsidenten zugeordnet) und Gleichstellungsbeauftragte auf zentraler Ebene sowie Gleichstellungsbeauftragte für jede der acht Fakultäten.
- Top-Level (Level 4) bei der Umsetzung der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) festgelegten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards; Aufnahme von 16 Gleichstellungsmaßnahmen der UHH in die [Datenbank INKA](#), vormals DFG-Instrumentenkasten.
- Im [Professorinnenprogramm von Bund und Ländern](#) wurde das Gleichstellungszukunftskonzept zuletzt 2018 positiv begutachtet und die Universität Hamburg war als eine von nur 86 Hochschulen deutschlandweit (in Hamburg nur UHH und UKE) antragsberechtigt.
- 2010 wurde die UHH mit dem [Audit Familienfreundliche Hochschule](#) zertifiziert; inzwischen abgeschlossenes drittes Re-Audit mit dauerhaftem Charakter.
- 2017 ist die Universität Hamburg dem Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ beigetreten und hat die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet.
- Die Universität Hamburg hat als erste Hamburger Hochschule ein [Diversity-Konzept \(2019 bis 2023\)](#) verabschiedet.
- 2019 wurde die Universität Hamburg mit dem [Zertifikat „Vielfalt gestalten“](#) des Stifterverbandes für die erfolgreiche Implementierung eines Diversity Managements zur Förderung von Vielfalt an der Universität ausgezeichnet und ist bis 2022 zertifiziert.

Zentrale Maßnahmen

- [Agathe-Lasch-Coaching plus divers](#): Das Einzelcoaching-Programm richtet sich im Sinne der Frauenförderung an Juniorprofessorinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen sowie unter Diversitätsgesichtspunkten an weitere Personen. Das Coaching wird auf Deutsch und Englisch angeboten.
- [Frauenförderfonds](#): Es werden Vorhaben gefördert, die auf strukturelle Innovationen sowie auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages bezogen sind.

- [Gleichstellungsfonds](#): Es werden Projekte zu allgemeinen Gleichstellungsthemen in Studium, Lehre und Forschung sowie Maßnahmen zum Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligungen gefördert (auch individuelle Maßnahmen).
- [Qualifizierungsfonds](#): Es werden Workshops zur Unterstützung der Aus- und Weiterbildung von Frauen finanziert, u. a. vom Career Center, der HRA oder der Personalentwicklung der Universität Hamburg.
- Nachhaltiges und sichtbares Engagement für Gleichstellung an der Universität Hamburg wird einmal im Jahr mit dem [Gleichstellungspreis](#) ausgezeichnet.
- [Pro Exzellenzia 4.0](#) ist ein hamburgweites hochschulübergreifendes Programm zur Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen für hochqualifizierte Frauen aus den Bereichen MINT, Kunst, Musik, Architektur und Geisteswissenschaften. Die Universität Hamburg bietet in der Veranstaltungsreihe „[Pro Exzellenzia meets UHH](#)“ Lunchmeetings zum Austausch zur Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen an.
- Das [Familienbüro der UHH](#) ist mit der Förderung der Familienfreundlichkeit betraut. Es bietet unter anderem Beratung und Informationen bezüglich regulärer Kinderbetreuung, Tagungsbetreuung und Notfallbetreuung. Informationsveranstaltungen wie Scientific Career and Parenthood werden regelmäßig organisiert.
- Die UHH hat zudem eine Reihe von Diversity-Maßnahmen umgesetzt wie z. B. das [Universitätskolleg 2.0 „Diversität als Chance“](#) oder den [Verhaltenskodex Religionsausübung](#).
- Weitere (Einzel-)Maßnahmen finden sich in der umfangreichen [Gleichstellungsdatenbank](#) der Universität Hamburg, die nach dem Vorbild des DFG Instrumentenkastens aufgebaut ist und zentrale sowie dezentrale Maßnahmen aus den Gleichstellungsbereichen Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit enthält.

Maßnahmen in den Fakultäten

Neben den zentralen Maßnahmen bieten die Fakultäten auch jeweils eigene Gleichstellungsprojekte und -programme an, von denen Verbundprojekte profitieren können und mit denen sich unbedingt abgestimmt werden sollte. Im Rahmen der Ausarbeitung von Verbundprojekt-Anträgen sollten die jeweils [zuständige Stelle in der Fakultät](#), zumeist fakultäre Gleichstellungsbeauftragte, kontaktiert werden. Darüber hinaus bietet es sich an, die jeweiligen [Gleichstellungspläne der Fakultäten](#) zu Rate zu ziehen und Maßnahmen entlang struktureller Rahmenbedingungen zu entwickeln, bspw. Höhe des Frauenanteils, Anteil internationaler Wissenschaftler*innen, Anteil von Personen mit Familienaufgaben etc.

Beispiele für die Entwicklung eigener Projekt-Maßnahmen

Idealerweise sollten die eigenen Maßnahmen, die Sie im Rahmen Ihres Projektes entwickeln, an die bestehenden Maßnahmen der Universität und Fakultät anknüpfen und diese ergänzen. Die nachfolgenden Beispiele sollen Anregungen für die Entwicklung solcher Maßnahmen geben:

a) Rekrutierung:

- Maßnahmen zur Rekrutierung von Frauen auf die wissenschaftlichen Stellen des Projektverbundes bspw. Nutzung [spezieller Verteiler](#), aktive Ansprache

- Ggf. Maßnahmen, um in der nächsten Förderphase den Anteil an Frauen auf der Ebene der Projektleitungen zu erhöhen (z. B. Nennung konkreter Personen, die infrage kommen und bis dahin gefördert werden sollen)
 - Geschlechter- und diversitätssensible Besetzung von Auswahlkommissionen
 - Generelle Awareness für Bias's in der Personalauswahl schaffen bspw. durch Schulungen
- b) Karrierefördermaßnahmen, ggf. gemeinsam mit bereits bestehenden Projekten vor Ort, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen:
- (Übernahme von Teilnahmegebühren für) Mentoring
 - Übernahme von Teilnahmegebühren bzw. eigenständige Organisation und Finanzierung von Soft-Skill-Kursen, Managementtraining, Weiterbildungsangebote, Sensibilisierungskursen etc. zum einen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (als Frauenförderung), Personen mit Familienverantwortung aber auch für alle Beteiligten
 - Finanzierung von Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Führungskräfte
 - Networking-Maßnahmen (z. B. auch mithilfe ausländischer Kooperationen).
 - Beteiligung an der Gewinnung von Nachwuchs, z. B. eigene Angebote zum Girls' und Boys' Day
- c) Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere:
- Schaffung flexibler Arbeitsbedingungen (Homeoffice etc.), insb. Finanzierung von Ausstattung
 - Kinderbetreuung während der vom Forschungsverbund organisierten Veranstaltungen
 - Vermittlung von Betreuungsplätzen
 - Finanzierung von Kindernotfallbetreuung
 - Beratung und Unterstützung rund um die Pflege von Familienangehörigen
 - Unterstützung durch stud. Hilfskräfte bzw. Angestellte für Personen mit Familienverantwortung
- d) Struktur und Strategie
- Verankerung des Themas in der Governance-Struktur des Projekts
 - Regelmäßige Berichterstattung im Verbund zu Maßnahmen und deren Entwicklung
 - Testimonials und Beiträge zur Öffentlichkeitsarbeit bspw. Porträt von Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - Qualitätssicherung durch Wirksamkeitsanalyse der eingeführten Maßnahmen
 - Befragung der Mitglieder des Verbundprojekts
 - Erhebung der Bedarfe innerhalb des Verbunds
 - Entwicklung eines Kodex zur guten Zusammenarbeit
 - Ggf. personelle Unterstützung für die Organisation von Karriereförder- und Vereinbarkeitsmaßnahmen sowie Berichten (z. B. Hilfskraft), Verankerung in der Administration.

Geschlechtergerechte Sprache

Der Antrag muss eine geschlechtergerechte und möglichst inklusive Sprache berücksichtigen. Die DFG selbst schreibt beide Geschlechter an, also z. B. „Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ oder nutzt geschlechtsneutrale Formulierungen wie „Studierende“. Weitere Informationen unter: www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gender/geschlechtergerechte-sprache

Allgemeine Tipps

Wenn Sie einen Antrag für ein Verbundprojekt entwickeln, sollten Sie sich drei zentrale Fragen nach einer Orientierung zur Chancengleichheit stellen:

1. Wie ist das Geschlechterverhältnis unter den PIs?
2. Gibt es die Möglichkeit, Rekrutierungsverfahren zu installieren, die Geschlechterverzerrungen verhindern?
3. Enthält der Vorschlag ein autonomes und zielgerichtetes Konzept/Programm zur Förderung der Chancengleichheit genau für dieses Projekt in diesem Fachgebiet?

Vor allem die dritte Frage, die Entwicklung eines Gleichstellungskonzepts mit unterschiedlichen Maßnahmen für die am Projekt beteiligten Forschenden, kann eine Herausforderung sein. Für eine erste Orientierung ist es immer ratsam, einen Blick auf die Dokumentensammlung der DFG zu [„Chancengleichheitsmaßnahmen in den einzelnen Förderverfahren“](#) zu werfen. Natürlich werden immer neue und innovative Maßnahmen geschätzt, aber Sie können sich auch von der [Gleichstellungsdatenbank](#) unserer Universität und der [INKA Datenbank](#) Anregungen holen und Maßnahmen in Ihr Projekt integrieren, die sich bereits woanders bewährt haben.

Gleichstellungsgesichtspunkte sollten auch bei der **Begehung** berücksichtigt werden. Es sollte die Diversität des zukünftigen Teams, Sichtbarkeit von bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen (Flyer auslegen) und eine mögliche Integration des Themas an unterschiedlichen Stellen, wie Nachwuchsförderung, Öffentlichkeitsarbeit und Transfer erfolgen. Auch dabei unterstützen wir gerne.

Unterstützung/Ansprechpersonen in der Stabsstelle Gleichstellung:

Dr. Angelika Paschke-Kratzin
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg
Mittelweg 177, Raum: N 0056; Tel.: +49 40 42838-4443
E-Mail: gleichstellungsbeauf@uni-hamburg.de

Antje Newig
Referentin für Gleichstellung, u. a. zuständig für Gleichstellungsaspekte in Forschungsverbänden
Mittelweg 177, Raum: N 0058; Tel.: +49 40 42838-3883
E-Mail: antje.newig@uni-hamburg.de