



DER ESF IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Stärkung der Kapazitäten für exzellente
Forschung an Hochschulen und For-
schungseinrichtungen und Gewinnung
hochqualifizierter Fachkräfte



GLEICHSTELLUNGSFOKUS

Gleiche Karrierechancen für Frauen und
Männer, Verbesserung der Vereinbarkeit
von Erwerbs- und Privatleben

„Bei der Förderung der Exzellenzforschung
wird darauf geachtet, dass die beteiligten
Einrichtungen sich an den forschungsorien-
tierten Gleichstellungsstandards der Deut-
schen Forschungsgemeinschaft orientieren,
die auf den Abbau von Geschlechterun-
gleichheiten in der Forschung gerichtet
sind“ (ESF- OP 2014-2020: 55).

GLEICHSTELLUNG IN DER BEGUTACHTUNG VON PROJEKTSKIZZEN






Bei der Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen des Förderprozesses als Querschnittsziel zu beachten. Innerhalb des ESF-Programms zur Stärkung der exzellenten Forschung müssen Sie als Begutachtende daher auch bewerten, ob durch ein geplantes Projekt notwendige Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern erkannt, aufgenommen und umgesetzt werden.

Ausgangslage ist, dass Frauen im Wissenschaftsbereich nach wie vor geringere Karrierechancen haben als ihre männlichen Kollegen. Insbesondere in der Medizin und den naturwissenschaftlichen Fächern fällt das Geschlechterverhältnis in den höheren Besoldungsgruppen klar zu Ungunsten der Frauen aus¹.

Insofern sollen mit dem Exzellenzforschungsprogramm auch gleiche Karrierechancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewährleistet werden. Für den Begutachtungsprozess sind entsprechende Auswahlkriterien vorgegeben, anhand derer Sie bewerten, ob Gleichstellungsaspekte innerhalb der eingereichten Forschungsvorhaben Beachtung finden. Sind alle Kriterien erfüllt, fließen diese mit einer 10-prozentigen Gewichtung in Ihre Gesamtbewertung ein. Um Ihnen eine differenzierte Bewertung zu ermöglichen, sind die Auswahlkriterien in dieser Handreichung konkretisiert und mit Umsetzungsbeispielen unterlegt.

¹ Destatis (2018): Personal an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2017

AUSWAHLKRITERIEN FÜR DAS QUERSCHNITTSZIEL GLEICHSTELLUNG

 <p>In Anträgen werden dargelegt:</p>	<p>Voraussichtlicher Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen im Verbund, Beteiligung von Wissenschaftlerinnen als (Mit-) Antragstellende</p> <p>Ziel: Von den bis 2022 geförderten Wissenschaftler*innenstellen sollen mindestens 45% mit Frauen besetzt sein.</p> <ul style="list-style-type: none"> > die bereits bekannten Männer- und Frauenanteile an den geplanten Personalstellen in allen Mitarbeitendenkategorien > Maßnahmen mittels derer das anvisierte Geschlechterverhältnis erreicht werden kann
 <p>In Anträgen wird bspw. aufgeführt:</p>	<p>Gezielte Karriereentwicklungsmaßnahmen für Doktorandinnen und weibliche Postdocs</p> <ul style="list-style-type: none"> > Mentoring-Programme > Vereinbarkeitsorientierte Angebote zur wissenschaftlichen Vernetzung > Fortbildungsangebote z.B. zu Drittmittelakquise, Führungs- und Verwaltungsaufgaben, Karrierewegeplanung > Karriereförderung nach klaren Kriterien, nicht in Abhängigkeit von einem/einer Vorgesetzten > Einstellung der Doktorand*innen und Postdocs über die gesamte Projektdauer > Einsatz der Mitarbeitenden ausschließlich für projektbezogene Aufgaben (z.B. Lehrtätigkeit gehört in der Regel nicht dazu!)
	<p>Berücksichtigung der DFG-Gleichstellungsstandards</p> <p>Im Begutachtungsprozess:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Bewertung nicht auf wissenschaftsfremde Kriterien stützen (z.B. Geschlecht, Herkunft, etwaige Behinderungen) > Berücksichtigung des wissenschaftlichen Werdeganges statt des absoluten Lebensalters > Bestimmte außerwissenschaftliche Sachverhalte (z.B. unvermeidbare Verzögerungen im wissenschaftlichen Werdegang, längere Qualifikationsphasen, Publikationslücken oder reduzierte Auslandsaufenthalte bedingt durch Kinderbetreuung) sind im Sinne eines Nachteilsausgleichs angemessen zu berücksichtigen <p>In den Anträgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Darlegung, wie DFG-Gleichstellungsstandards umgesetzt werden
	<p>Themenstellung – Gender Impact in den Fragestellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> > Dort, wo es thematisch sinnvoll ist, sind in den forschungsleitenden Fragestellungen auch Genderaspekte mitgedacht <ul style="list-style-type: none"> • z.B. im Bereich Medizin: Berücksichtigung der Erkenntnisse der Gendermedizin, Orientierung an geschlechtergerechter Gesundheitsversorgung
 <p>In Anträgen wird bspw. aufgeführt:</p>	<p>Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</p> <ul style="list-style-type: none"> > Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben wird als Führungsaufgabe verstanden <ul style="list-style-type: none"> • Die Frage der Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Anforderungen hat in Teammeetings und Personalgesprächen einen festen Platz. Auch Männer/Väter werden gezielt darauf angesprochen. • Umsetzungshürden (z.B. arbeitsorganisatorisch oder verwaltungstechnisch) wird aktiv entgegengewirkt • Führungskräfte sind Rollenvorbilder und leben Vereinbarkeit vor

	<ul style="list-style-type: none"> > Die Arbeitszeitgestaltung orientiert sich auch an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, insbesondere – aber nicht nur – mit Fürsorgepflichten für Kinder oder für zu pflegende Angehörige, und ermöglicht höchstmögliche Zeitautonomie <ul style="list-style-type: none"> • Es liegt eine nachprüfbar Ressourcenplanung vor, aus der u.a. hervorgeht, wie viele Stellenanteile über einen bestimmten Zeitraum für welche Projektaufgaben eingeplant sind. • Verschiedene Arbeitszeitmodelle werden gemeinsam mit den Beschäftigten erarbeitet, erprobt und regelmäßig überprüft. • Der Wiedereinstieg nach bspw. Elternzeit ist durch eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit möglich und wird in Wiedereinstiegsgesprächen aktiv angeboten. • Es gibt flexible und selbstbestimmte Möglichkeiten des Überstundenabbaus durch freie Zeit beziehungsweise Gleittage. • Bei der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort wird darauf geachtet, dass dies nicht zu körperlichen und psychischen (Mehr-) Belastungen der Beschäftigten führt. > Besprechungen werden zeitlich und/oder organisatorisch so gestaltet, dass alle Mitarbeitenden daran teilnehmen können und/oder die Informationen erhalten <ul style="list-style-type: none"> • Besprechungen finden regelmäßig während der Kernarbeitszeit statt. <i>alternativ:</i> • Termine werden unter besonderer Berücksichtigung derer, deren zeitliche Verfügbarkeit eingeschränkt ist, im Team abgestimmt oder längerfristig angekündigt. • Es werden technische Voraussetzungen für eine virtuelle Teilnahme an Besprechungen geschaffen und genutzt (Videotelefonie, Skype). • Im Sinne der individuellen Planbarkeit werden Anfangs- und Endzeiten sowie Tagesordnungspunkte für Besprechungen festgelegt und transparent gemacht. • Besprechungsergebnisse werden protokolliert und die Möglichkeit der nachträglichen Kommentierung für Abwesende eingeräumt. > Die Institution bietet Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung, Pflegeorganisation u.ä. <ul style="list-style-type: none"> • Entsprechend ausgestattete Eltern-Kind-Arbeitszimmer sind ausreichend vorhanden und barrierefrei zugänglich. • Es werden Belegplätze in Kindertagesstätten und Horten und/oder ein Budget für Kinderbetreuung in Randzeiten vorgehalten. • Es werden Informationen zum Umgang mit Pflegesituationen, Anbieterlisten etc. vorgehalten und Beratung angeboten/vermittelt
--	--



In Anträgen wird bspw. aufgeführt:

Vereinbarkeitsorientierte Organisation der Verbundaktivitäten

- > Bei der Durchführung eigener Veranstaltungen (Konferenzen, Workshops) wird
 - auf die zumutbare Erreichbarkeit der Veranstaltungsorte für alle potentiell Teilnehmenden geachtet.
 - für bestimmte Situationen (z.B. Betreuungsausfall) die virtuelle Teilnahme technisch und organisatorisch ermöglicht.
 - Kinderbetreuung vor Ort angeboten oder ein Budget für dezentrale Betreuung eingeplant.
 - werden ggf. Übernachtungsmöglichkeiten angeboten, die sich in unmittelbarer Nähe zum Veranstaltungsort befinden, um Eltern die Teilnahme an abendlichen Vernetzungsgelegenheiten zu ermöglichen.
- > Bei der Teilnahme an externen Angeboten zur wissenschaftlichen Vernetzung wird
 - darauf geachtet, dass Mitarbeitende mit Vereinbarkeitsherausforderungen in gleichem Maße Zugang zu den Angeboten erhalten wie solche, die freier über ihre Zeit verfügen können.
 - z.B. ein Budget für die Mitnahme von Kindern vorgehalten (Betreuung vor Ort, Mitfahrt einer Betreuungsperson, Übernachtung mit Kind).

PUBLIKATION:

Landesfrauenrat MV e.V.
Heiligengeisthof 3
18055 Rostock

KONTAKT:

Fachreferentin für Gleichstellung im ESF
Monique Tannhäuser
Tel.: 0381-3758646
E-Mail: tannhaeuser@landesfrauenrat-mv.de

Stand: September 2018

Die Fachstelle des Landesfrauenrates MV e.V.
wird gefördert
durch das Land Mecklenburg-Vorpommern
aus Mitteln des
Europäischen Sozialfonds (ESF)



LANDESFRAUENRAT
MECKLENBURG-VORPOMMERN



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäische Fonds EFRE, ESF und ELER
in Mecklenburg-Vorpommern 2014-2020

**Mecklenburg
Vorpommern** 