

1. Projektspezifische Bausteine

Baustein 1a: Gleichstellung und Chancengleichheit im Projektteam

Einleitung

Der Spielraum, Gleichstellung von Frauen und Männern und eine 50%-Quote umzusetzen, ist bei der **Personalzusammensetzung** in Projekten in den Steuerungsgremien, den Projekt- und Teamleitungen oder in der Teamzusammensetzung unterschiedlich groß. Besteht die Möglichkeit einer Personalauswahl, ist auf allen Ebenen auf eine gleiche Verteilung von Frauen und Männern zu achten.

Besteht kein Spielraum bei der Stellenbesetzung aufgrund von bestehenden, unbefristeten Arbeitsverträgen, ist es wichtig, diese fehlende Möglichkeit und den ungleichen Status Quo **explizit** zu **benennen**. Gleichzeitig sind **Maßnahmen** anzuführen, die zumindest **mittel- bis langfristig** die Weichen Richtung Gleichstellung stellen und explizit Frauen fördern.

Konkrete Zielvorgaben: Ein Erreichen der vorgegebenen 50% Quote in Teams, in allen Leitungs- und Führungsgremien ist oft nicht realistisch; Gleichwohl ist es wichtig, in diesem Fall relative Werte, ausgehend von der Ausgangssituation und konkrete, überprüfbare Ziele und Indikatoren vorzugeben. Dabei sind zwei Dimensionen zu beachten:

- ✓ Welche **Gleichstellungsinhalte** werden auf der Personalebene definiert?
- ✓ Welche Ziele sollen erreicht werden (**Prozessebene**)? Was ist der konkrete Ausgangspunkt, was sind diesbezüglich realistische und erreichbare Gleichstellungsziele?

Sind **gleiche Bedingungen** für Frauen und Männer **vorhanden** und auch belegbar, ist es wichtig, diese explizit zu benennen und zu beschreiben.

Was ist zu beachten, wo ist Gleichstellung herzustellen und zu belegen?

- ✓ Personalzusammensetzung auf allen Ebenen (Steuerungsgruppe, Beratungsgremien, Leitung, Teams)
- ✓ Aufgaben- und Funktionsverteilung

- ✓ Qualität der Arbeitsverträge: befristet, unbefristet, Laufbahnstellen, Projektstellen, Vollzeit, Teilzeit,...
- ✓ Bezahlung inkl. ev. Prämien und Zulagen
- ✓ Teilnahme an Kongressen, Fortbildungsangeboten
- ✓ Angebote zur Work-Life-Balance

Welche Möglichkeiten gibt es, wenn kein Spielraum in der Auswahl des Projektteams besteht, trotzdem mittelfristig Gleichstellung zu fördern? (eine Auswahl)

Mittel- bis langfristige Fördermaßnahmen zum **Aufbau von weiblichen Wissenschaftlerinnen:**

- ✓ Bezahlte Angebote zur Mitarbeit für studentischer Mitarbeiterinnen
- ✓ Gezielte Vergabe von Diplomarbeiten/Dissertationen an Absolventinnen
- ✓ Gezielte Anwerbung von jungen Naturwissenschaftlerinnen/Medizinerinnen und Bereitstellung eines speziellen Förderangebotes (Fortbildungsangebot, Coaching, Mentoring, ...)
- ✓ Gezielte Auswahl von Projektpartnern, die mehr Frauen mitbringen und damit eine Balance wiederherstellen;
- ✓ Einbau von Fortbildungen zur Erhöhung der Gendersensibilität (Personal – und Projekteinhalte)

Ergebniskontrolle: Quantitative Ziele, Indikatoren

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung müssen überprüfbar und Resultate nachweisbar sein. Dazu gibt es einige Instrumentarien, die einsetzbar sind:

- ✓ Formulierung von konkreten, präzisen Zielen (realistisch, überprüfbar, terminisiert)
- ✓ Angabe von Indikatoren und Kennzahlen, ev. Definition qualitativer Qualitätskriterien;
- ✓ Einbau von Monitoring- und Feedbackschleifen zur Überprüfung von Prozesszielen
- ✓ Ernennung/Integration von „GenderexpertInnen“ im Projekt;
- ✓ Bericht zur Darlegung der Gleichstellungsziele;