

## **Checkliste zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Forschung**

- Anregungen zu den Hinweisen von dfg und Wissenschaftsrat im  
Exzellenzwettbewerb -

### **Ziele:**

- Personell: Gleichstellung als Teil der Personalauswahl und Personalentwicklung beachten; auf Vielfalt, Vereinbarkeit und Handeln ohne Vorurteile setzen
- konzeptionell: der blinde Fleck Geschlecht wird systematisch vermieden, auf Qualität wird auch in Sachen Gender Wert gelegt

### **Zu den Kriterien des Exzellenzwettbewerbs für Forschungscluster:**

#### **3. Wissenschaftliches Konzept, Ziele:**

- ist personelle Gleichstellung als strukturelles Ziel in Fächern definiert, in denen traditionell Unterrepräsentation von Frauen herrscht (z.B. wissenschaftliches Personal in Teilen der Medizin, Naturwissenschaften, Leitungspositionen)?

- ist Erkennen von Gender-Relevanz als wissenschaftliches Ziel gerade in Fächern definiert, in denen Gender bislang keine Rolle spielte, aber Geschlechterdifferenzen in Altersgruppen, sozialen Schichten usw. eine Rolle spielen können (z.B. Medizintechnik, sozialer Wandel), und auch dort als Gender (nicht nur Frauen...) angesprochen, wo Geschlecht offensichtlicher von Bedeutung ist?

#### **4. interdisziplinäre Zusammenarbeit:**

- ist an Kooperation mit Zentren für transdisziplinäre Geschlechterstudien gedacht?

#### **5. Forschungsfelder, Personen:**

- ist personelle Gleichstellung durch aktive Motivation von Wissenschaftlerinnen bei Neuausschreibungen und durch Berücksichtigung der Gleichstellungs- und Gender-Kompetenzen im Rahmen von Besetzungsverfahren usw. angesprochen?

#### **8. Nachwuchs**

- ist Förderung und Mentoring insbesondere junger Wissenschaftlerinnen, z.B. aufbauend auf und in Kooperation mit entsprechenden Programmen und darüber hinaus mit geeigneten und ausgewiesenen Personen ein Thema?
- ist an Netzwerkförderung für den Nachwuchs auch unter Gleichstellungsaspekten gedacht?
- gibt es eine aktive Vereinbarkeitspolitik für Wissenschaft, Familie und andere private Belange (Zeitpolitik z.B. in der Lehrplanung, Sitzungsplanung, Veranstaltungsplanung; Kinderbetreuungsangebote)?
- gibt es sichtbaren Einsatz für double career-Optionen z.B. durch aktive Unterstützung auch für Partnerinnen und Partner?

## 9. Gleichstellung

- sind alle Maßnahmen an der je sinnvollen Stelle integriert (Mainstreaming statt „Frauenecke“)?

## 11. Organisations- und Leitungsstruktur

- ist personelle Gleichstellung ein Kriterium bei der Auswahl und Stellenbesetzung?
- gibt es Fortbildung der Personalverantwortlichen (Gruppenleitungen, Führungskräfte usw.) in Gleichstellungsfragen?
- Ist Gleichstellung in personeller und in konzeptionell-fachlicher Hinsicht ein Faktor leistungsbezogener Mittelvergabe im Cluster? Wie wird vorurteilsfreie Mittelvergabe sichergestellt oder wie werden Verfahren entwickelt, in denen Mittel so vergeben werden (vgl. schwedische Studie in *Nature*: Frauen müssen mehr leisten, um gleiche wissenschaftliche Anerkennung zu erfahren)?
- wird es im Cluster Ansprechstellen für Gleichstellungsfragen geben?

Und schließlich:

**Sprache:** Symbolische Repräsentation und Sensibilisierung.

Sind die Texte durchgängig geschlechtergerecht formuliert, ist also die rein männliche Sprachform vermieden worden? (Studenten → Studierende; Leiter → Leitung; Doktorand → Promovierende ...)