



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Gleichstellungsbüro

Stark für gleiche Chancen

Chancengleichheit in der Wissenschaft

Gender und Diversity Consulting für Forschungsverbünde



Bild: Katrin Binner

Gender und Diversity Consulting

Als Teil des Gleichstellungsbüros der TU Darmstadt beraten wir im Gender und Diversity Consulting die Forschungsverbünde bei ihrem Engagement für Chancengleichheit. Bereits bei der Antragstellung für Drittmittelprojekte unterstützen wir Sie bei der Entwicklung von Gleichstellungsvorhaben, analysieren zusammen die jeweiligen Geschlechterverhältnisse und beraten bei der Umsetzung eigener Gleichstellungsmaßnahmen. Die Maßnahmen werden jeweils auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Fachrichtungen zugeschnitten und mit den bestehenden Angeboten der Universität abgestimmt. Dabei werden auch die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere in den Blick genommen.

Serviceangebote

Wir beraten bestehende Forschungsverbünde an der TU Darmstadt sowie alle Personen, die Beratung zum Thema Gleichstellung und Diversität für die Beantragung eines Verbundprojektes wünschen.

Wir bieten:

- Beratung zum Thema Gleichstellung und Diversität in allen Phasen der Antragstellung
- Unterstützung bei Vor-Ort-Begehungen und virtuellen Begehungen
- Beratung zu Gleichstellungsmaßnahmen und Koordination von Gleichstellungsaktivitäten in Forschungsverbünden
- Umsetzung von verbundübergreifenden Gleichstellungsmaßnahmen
- Beratung von Wissenschaftler:innen
- Abstimmung mit der DFG in gleichstellungs- und diversitätsrelevanten Fragen
- Abstimmung mit weiteren Serviceeinrichtungen der TU Darmstadt
- Beratung zu Konzeption und Organisation von Workshops und Seminaren in den Bereichen Gleichstellung und Diversität
- Austausch mit dem bundesweiten „Netzwerk Gender Consulting in Forschungsverbünden“ und Weitergabe von Erfahrungswissen
- Bereitstellung und Pflege der Webseite [Chancengleichheit in Forschungsverbünden](#)

Kontakte

Referentinnen für Gender und Diversity Consulting

Dr. Anna Laura Raschke

Miriam Frank

S1 | 03 75 Hochschulstraße 1

Karolinenplatz 5 (Postanschrift)

64289 Darmstadt

Tel.: +49 6151 16-26813

genderconsulting@zv.tu-darmstadt.de

Ziele

Die Förderung einer chancengleichen und vielfältigen Forschungslandschaft ist ein wichtiger Bestandteil der Gleichstellungsarbeit der TU Darmstadt und der DFG.

Die Maßnahmen der TU Darmstadt dienen der Umsetzung der zentralen Gleichstellungsziele aus dem [Gleichstellungsaktionsplan](#):

1. Durchgängige Gleichstellungsorientierung
2. Steigerung des Anteils von Professorinnen
3. Gewinnen von Frauen für MINT-Fächer sowie für wissenschaftliche Karrieren

Die DFG-Förderung der Chancengleichheit soll laut [Vordruck](#) dazu beitragen:

- die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern voranzutreiben,
- Diversität in der Wissenschaft zu fördern oder
- den Arbeitsplatz „Wissenschaft“ familienfreundlicher zu gestalten (inkl. Pflege).

Vorgaben und Rahmenbedingungen

In koordinierten Programmen werden spezielle Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen bereitgestellt. DFG-geförderte Programme können hierfür die [Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen](#) beantragen. Die DFG stellt auf der eigenen Webseite Info- sowie Merkblätter zur Verfügung. Die Förderung wird definiert von den [Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG](#). Die [Empfehlungen](#) aus dem letzten Berichtszyklus befassen sich etwa mit den Schwerpunktthemen ‚Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase‘ und ‚Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität‘.

Zudem gilt das Besserstellungsverbot (siehe dazu § 44 der Landeshaushaltsordnung in Verbindung mit den Verwaltungsvorschriften zur LHO), nach dem Drittmittelbeschäftigte gegenüber Landesmittelbeschäftigten nicht bevorzugt werden dürfen.

Weitere rechtliche Grundlagen sind das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz](#), das [Hessische Gleichberechtigungsgesetz](#), das [Hessische Hochschulgesetz](#) und das [Grundgesetz](#).

Gleichstellungsbeauftragte der TU Darmstadt

Dr. Uta Zybell

Tel.: +49 6151 16-26810

gleichstellungsbeauftragte@zv.tu-darmstadt.de

Webpräsenz:

[Gleichstellungsbeauftragte und -büro](#)

[Gender und Diversity Consulting](#)

Maßnahmen, Programme und Ideen

Das Gender und Diversity Consulting unterstützt Sie bei der Planung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Im Folgenden nennen wir einige Beispiele, die Sie zu innovativer Gleichstellungsarbeit inspirieren sollen:

- Institutionalisieren Sie Chancengleichheit in Ihrem Verbund, indem Sie eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n oder mehrere Personen als Gleichstellungsteam einsetzen.
- Unterstützen Sie die Postdoktorandinnen und Doktorandinnen in ihrer Karriereentwicklung über ein individuelles Coaching, Soft-Skill-Kurse, Managementtrainings oder sonstige Weiterbildungsangebote als karrierefördernde Maßnahmen.
- Nutzen Sie die Weitergabe von Erfahrungen und informellem Wissen zwischen einer Person mit umfassenderer Berufserfahrung (Mentor:in) und einer Person am Beginn der wissenschaftlichen Karriere (Mentee). Vereinfachen Sie über das Instrument des Mentorings den Einstieg in die Wissenschaft oder ermöglichen das Knüpfen von (internationalen) Netzwerken. Informieren Sie sich über die Programme von [Mentoring Hessen für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft](#) und erhöhen Sie die Sichtbarkeit der Frauen in Ihrem Forschungsverbund über die Teilnahme an bzw. die Bildung von Netzwerken. Laden Sie hierzu auch renommierte Wissenschaftlerinnen ein, die als Rolemodels für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere wirken.
- Geben Sie frühzeitig Einblicke in Ihren Forschungsverbund, um talentierte Studentinnen anzusprechen und diese als potenzielle Doktorandinnen für den Verbund zu gewinnen. Nehmen Sie teil an Girls'Days oder unterstützen Sie ein Mentoring zwischen Promovierenden, Studentinnen und Schülerinnen. Nehmen Sie auch teil an Wettbewerbsformaten. Ermutigen Sie etwa Ihre Studentinnen der Informatik, der Elektrotechnik und Informationstechnik über den Female Student Travel Award, an internationalen Konferenzen teilzunehmen oder kreieren Sie für Ihre eigene Fachkultur ein ähnliches Format.
- Sensibilisieren Sie Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen für Hemmnisse und strukturelle Benachteiligungen und nehmen Sie Reflexionsangebote wahr. Veranstalten Sie Anti-Bias-Trainings und Workshops zu [geschlechts- und diversitätssensibler Führungskultur](#).

Weitere Anlaufstellen und Einrichtungen

Bund:

[BMFSFJ: Gleichstellung](#)

[EU-Büro des BMBF](#)

[BMFTR: Gleichstellung und Vielfalt in der Wissenschaft](#)

EU:

[European Institute for Gender Equality](#)

Land Hessen:

[HMSI: Gleichberechtigung: Gleichberechtigung](#)

Chancengleichheit bedeutet gleiche Chancen für alle Studierenden und Beschäftigten auf Zugänge und Teilhabe in allen Bereichen und zu allen Ressourcen.

- Unterstützen Sie Wissenschaftler:innen etwa durch familienfreundliche Kernarbeitszeiten und (mobile) Spiel- und Wicklegelegenheiten, entlasten Sie durch studentische Hilfskräfte und informieren Sie über zentrale Unterstützungsangebote wie den [Equality Grant](#) und die [Notfallbetreuung](#). Ermutigen Sie Ihre Führungskräfte zu familienfreundlicher Führung und bilden Sie sie in diesem Thema fort. Wenden Sie sich bei Fragen rund um das Thema Kinderbetreuung, bei der Suche nach Schulen oder Bildungseinrichtungen in Darmstadt oder nach Informationen zu Beratungsstellen in Stadt und Landkreis sowie bei der (Arbeitszeit)Organisation von Karriere und Familienpflichten an die [Servicestelle Familie](#).
- Schreiben Sie gendersensibel aus und überprüfen Sie mithilfe des [Gender Decoders](#) eine gender-faire Formulierung in Ihren Anzeigen. Lassen sich auch von der [Handreichung für die aktive Rekrutierung von Professor:innen](#) inspirieren, um hervorragende Wissenschaftler:innen für Führungspositionen in Ihrem Forschungsverbund zu gewinnen.
- Mit einem Code of Conduct können Sie sich gegen jede Form von Diskriminierung aussprechen und Ihr Team auf einen gender- und diversitätssensiblen Umgang verpflichten sowie das Bewusstsein für belästigendes Verhalten und geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen schärfen. Bauen Sie auf den vorhandenen Papieren der TUDA, wie der [Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe](#) auf und ernennen Sie Ansprechpersonen in Ihrem Verbund oder Ombudspersonen außerhalb des Verbunds.
- Die TU Darmstadt vergibt zudem mit dem [Franziska-Braun-Preis](#) einen der am höchsten dotierten Gleichstellungspreise an deutschen Universitäten. Gerne beraten wir Sie bei der Bewerbung.

Sprechen Sie uns jederzeit an, sollten Sie eigene Ideen für neue Konzepte und weitere Entwicklungen haben.

Wir sind gespannt auf Ihre zukünftigen Aktivitäten!