

FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DER DFG

Die Universität Trier ist bestrebt in ihrer Forschung 1. durchgängig, 2. transparent, 3. wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert und 4. kompetent für Gleichstellung Sorge zu tragen. Den strukturellen Gleichstellungsstandards der DFG und orientiert an ihrem Instrumentenkasten (Anlage 1/DFG) sind die entsprechenden Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes der Universität Trier (2008) zugeordnet.

A. STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
<p>A.1. <u>Durchgängig Gleichstellung sichern bedeutet,</u></p> <p>- dieses Ziel sichtbar auf allen Ebenen der Organisation zu verfolgen</p>	<p>Die Universität Trier hat die Gleichstellungsaufgabe durchgängig verankert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Visionspapier des Hochschulrats "Entwicklungsperspektiven für die Universität Trier bis zum Jahr 2020": <i>"Die Universität Trier begreift Gleichstellung als eine strategische Aufgabe und als ein qualitatives Element ihrer Profilbildung. Sie ist dem Leitbild einer diskriminierungsfreien und familiengerechten Hochschule verpflichtet. Familienfreundlichkeit wird zu einem besonderen Erkennungsmerkmal der Universität Trier. Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird weiterhin intensiv gefördert und Kinderoffenheit gestärkt."</i> (verabschiedet in der Sitzung des Hochschulrates am 18.12.2008) - des Weiteren ist diese Aufgabe in der Grundordnung der Universität Trier festgeschrieben: Der Senat der Universität verständigte sich im Jahr 2005 in seiner Grundordnung auf folgende Grundsätze: § 1 (4) <i>Die Universität fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung der bestehenden Nachteile hin.</i> (5) <i>Die Universität tritt ein für die Bekämpfung jeglicher Diskriminierung</i> <p>Auf allen anderen Ebenen wird Gleichstellung durch den universitätsweiten Gleichstellungs- und Frauenförderplan verfolgt.</p>
<p>- es als Teil der Leitungsaufgaben der wissenschaftlichen Einrichtung zu verankern</p>	<p>Der Präsident nimmt diese Aufgabe als Vorsitzender des Senats der Universität Trier wahr; ihm zugeordnet ist die Frauenbeauftragte des Senats, die an allen Senatskommissionen teilnimmt, und das Frauenbüro als Stabsstelle. Diese wird beraten und unterstützt von der Senatskommission für Frauenfragen (SeKoF). Der Senat hat zudem eine Senatsbeauftragte für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienort bestellt. Die sechs Fachbereiche haben jeweils eine Mitarbeiterin ihres wissenschaftlichen Personals als Frauenbeauftragte des entsprechenden Fachbereichs bestellt. Die Stabsstelle des Kanzlers für Personalentwicklung ist zuständig für die Durchführung des Projektes Familiengerechte Hochschule.</p>

A. STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
<p>- mit bestehenden unabhängigen Strukturen zu kooperieren</p>	<p>Die Universität Trier ist Mitglied der DFG und der Hochschulrektorenkonferenz.</p> <p>Die Senatsfrauenbeauftragte kooperiert mit der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der rheinland-pfälzischen Hochschulen (LaKoF), wie auch mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Sie ist darüber hinaus Mitglied im Arbeitskreis Frauenförderung und Frauenforschung der rheinland-pfälzischen Bildungsministerin.</p>
<p>- und alle Maßnahmen zum Personal, zur Organisationsentwicklung und zu strategisch-inhaltlichen Fragen systematisch gleichstellungsorientiert zu gestalten.</p>	<p>Im Personalentwicklungskonzept der Hochschule ist die Aufgabe Frauenförderung und Gleichstellung explizit integriert worden. Der Kanzler leitet den Arbeitskreis Personal- und Organisationsentwicklung (POE) an der Universität Trier. Die Senatsfrauenbeauftragte ist Mitglied dieses Arbeitskreises. Darüber hinaus nimmt sie in ihrer Funktion an allen Kommissionen des Senats beratend teil, die auch strategisch-inhaltliche Fragen behandeln.</p>
<p>- Das Ziel der Gleichstellung ist bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der wissenschaftlichen Einrichtung ausdrücklich zu beachten</p>	<p>Im universitären Haushalt sind verschiedene Gleichstellungskomponenten integriert. Die Frauenbeauftragten der Fachbereiche begleiten die jeweiligen Berufungsverfahren. Die Universität Trier stellt ihren Führungskräften zudem einen Leitfaden zur Personalauswahl zur Verfügung, der einen entsprechenden Frauenförder-Passus für die jeweiligen Stellenausschreibungen enthält. Des Weiteren hat die Universität Trier im Jahr 2006 ihren Frauenförder- und Gleichstellungsplan neu gefasst, nach dessen umfassenden Regelungen Stellenbesetzungsverfahren zu handhaben sind.</p>
<p>- und in die Verfahren der Qualitätssicherung durchgängig zu integrieren</p>	<p>Die Universität Trier hat zum Bereich Qualitätssicherung eine Kommission eingerichtet, die die Teilgrundordnung Qualitätssicherung (verabschiedet im Jahr 2008) umsetzt, nach der die Lehre, die Forschung, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags einem regelmäßigen Evaluationsverfahren zu unterziehen sind. Entsprechende Richtlinien, die gleichstellungsbezogene Fragen als Evaluationskriterien berücksichtigen, werden zur Zeit erarbeitet. Die Frauenbeauftragten sind am jeweiligen Evaluationsverfahren regelmäßig zu beteiligen.</p>
<p>- Die Hochschulleitung überprüft in Zusammenarbeit mit der Zentralen Frauenbeauftragten ihre Steuerungsmaßnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung</p>	<p>Gemäß Gleichstellungs- und Frauenförderplan (§ 3) erstellt die Personalabteilung jährlich eine geschlechts- und eingruppierungs- bzw. besoldungsdifferenzierte Übersicht über die Zahl ihrer Beschäftigungsverhältnisse; jährlich wird zudem eine universitätsweite Statistik</p>

A. STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
	<p>(Materialien zur Planung) erstellt. Auf dieser Basis bewerten die Frauenbeauftragten die Fortschritte und berichten hochschul- bzw. fachbereichsöffentlich.</p> <p>Der Präsident nimmt im Rahmen der jährlichen Personalversammlung zur Personalentwicklung, wie auch in seinem Jahresbericht, unter besonderer Berücksichtigung der Maßnahmen, die der Gleichstellung von Frau und Mann dienen, Stellung.</p> <p>Die Ergebnisse der Berichtsdiskussionen als auch die zweijährige Überprüfung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes ergeben ein differenziertes Bild zur Bewertung der Erfolge der durchgeführten Maßnahmen. Auf dieser Basis erfolgen dann sowohl Zielkorrekturen, Fortschreibungen, als auch die Festlegung weiterer Schritte und Maßnahmen, die auf neue Entwicklungen an der Hochschule reagieren.</p>
<p><u>Ergänzende Anregungen zu A.1. laut Instrumentenkasten:</u></p> <p>- Verankerung der Gleichstellungsaufgabe im Leitbild der Organisation:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - im prämierten Gleichstellungskonzept - in den Entwicklungsperspektiven 2020 - in der Grundordnung - in der Teilgrundordnung Qualitätssicherung - im Gleichstellungs- und Frauenförderplan
<p>- Ressortzuständigkeit eines Präsidiumsmitglieds für Gleichstellung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - des Präsidenten für den Senat - des Vizepräsidenten für den Bereich Forschung und Lehre - des Vizepräsidenten für den Bereich Haushalt - des Kanzlers für den Bereich Familiengerechte Hochschule und Personal- und Organisationsentwicklung
<p>- Koppelung interner diskretionärer und indikatorgebundener Mittelzuweisung an die Gleichstellungsaufgabe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Verknüpfung mit Stellenübersicht nach Geschlecht laut Gleichstellungs- u. Frauenförderplan - Promotionsfaktor der Fachbereiche: Mittelzuweisung ist gekoppelt an die Steigerung der Promotionsrate von Wissenschaftlerinnen im jeweiligen Fachbereich im Verhältnis zur Absolventinnenrate - Belohnungskomponente für die Berufung von Professorinnen - Gleichstellungskomponenten und entsprechende Zielsetzungen im Hochschulpakt
<p>- Einrichtung einer Stelle zur Wahrnehmung der Querschnittsaufgabe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung des Frauenbüros (seit 1991) als Stabsstelle des Präsidenten

A. STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
<ul style="list-style-type: none"> - Aktive Frage nach und Förderung der Beteiligung von Frauen an Forschungsverbänden, wissenschaftlichen Netzwerken, Leitungsverantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> - Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz / Zielvereinbarung im Rahmen der Profilbildungsstrategie der Universität Trier zur Förderung der Gleichstellung - Professorinnen-Netzwerk - Doktorandinnen-Newsgroup - Doktorandinnenraum
<ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung eines Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> - jährliche Ausschreibung der Vergabe des Frauenförderpreises des Präsidenten
<ul style="list-style-type: none"> - Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Frauen durch Arbeit in Gremien 	<ul style="list-style-type: none"> - zeitliche Entlastung für die Frauenbeauftragten der Fachbereiche - Vergütung von 10 Arbeitsstunden (wöchentlich) für die Senatsfrauenbeauftragte
<ul style="list-style-type: none"> - Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu Gender-Aspekten in der Forschung 	<ul style="list-style-type: none"> - Genderforschung ist einer der Forschungsschwerpunkte - eigens eingerichtete Professur für Genderforschung - Internationale und Interdisziplinäre Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung - Centrum für Postcolonial und Gender Studies (Cepog) - Möglichkeit des Erwerbs eines "Zertifikats Interdisziplinäre Geschlechterstudien" - Einrichtung eines Gender-Studiengangs (MA-Nebenfach)
<ul style="list-style-type: none"> - Einsetzung eines Beirats zur kompetenten Begleitung der Gleichstellungsstrategie 	<ul style="list-style-type: none"> - Senatskommission für Frauenfragen (SeKoF) unter Vorsitz der Senatsfrauenbeauftragten - Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der Fachbereiche (Frauenrat)
<p>A.2. <u>Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet,</u> fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtung auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und regelmäßig zu veröffentlichen.</p>	<p>In den jährlich aktualisierten "Materialien zur Planung" werden die wesentlichen Daten der Universität nach Geschlecht auf allen Qualifikationsstufen und allen Ebenen ausgewiesen und fortgeschrieben. Dazu gehören sowohl die "Studentenstatistik" als auch die Reihe "Universität Trier in Zahlen", die regelmäßig veröffentlicht werden.</p>
<p><u>Ergänzende Anregungen zu A.2. laut Instrumentenkasten:</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Erhebung, Auswertung und Darstellung aller unmittelbar und mittelbar personenbezogenen Daten in der Einrichtung nach Geschlecht 	<ul style="list-style-type: none"> - Studentenstatistik - Universität Trier in Zahlen - Stellenüberblick gemäß Gleichstellungs- und Frauenförderplan
<ul style="list-style-type: none"> - Koppelung von Gleichstellungsberichten mit konkreten Vorhaben zur Erreichung der Gleichstellungsstandards und Berichterstattung zu deren Umsetzung seitens der Leitung 	<ul style="list-style-type: none"> - Bericht zur Amtszeit der Senatsfrauenbeauftragten - Bericht zur Amtszeit der Fachbereichsfrauenbeauftragten - Jahresbericht des Präsidenten

A. STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
<ul style="list-style-type: none"> - Teilnahme der Einrichtung an gleichstellungsorientierten Wettbewerben und Rankings 	<ul style="list-style-type: none"> - Prämierung des Gleichstellungskonzeptes im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder (2008) - Spitzenplatz: Fortschreibung des CEWS-Rankings nach Gleichstellungsaspekten (2007)
<p>A.3. <u>Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellung zu sichern bedeutet,</u> in den Mitgliedseinrichtungen der DFG für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen aktiv Sorge zu tragen, veralteten Rollenstereotypen entgegen zu wirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen zu berücksichtigen.</p>	<p>Die Universität Trier wurde 2002 als erste bundesdeutsche Hochschule als "Familiengerechte Hochschule" auditiert. Sie hat im April 2008 die zweite Re-Auditierung erfolgreich durchlaufen und in diesem Zusammenhang weitere, noch umzusetzende Maßnahmen (2008-2011) vereinbart. Das Projekt leitet federführend der Kanzler der Universität.</p>
<p><u>Ergänzende Anregungen zu A.3. laut Instrumentenkasten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktives Eintreten von Leitungspersonen für lebenszeit- und vereinbarkeitsorientierte Arbeitszeitmodelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist einer der "Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit" - Vereinbarkeit ist eines der Themen im Rahmen von Führungskräftebildungen - Dienstvereinbarung "Alternierende Telearbeit" - Dienstvereinbarung "Flexible Arbeitszeit"
<ul style="list-style-type: none"> - Angebot zur Unterstützung von Doppel-Karriere-Paaren in Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitgebern 	<ul style="list-style-type: none"> - Wahrnehmung der Aufgabe durch den Präsidenten im Rahmen von Berufungsverhandlungen
<ul style="list-style-type: none"> - Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Familienpause 	<ul style="list-style-type: none"> - Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen in der Forschung über das MBWJK in Rheinland-Pfalz in Zusammenarbeit mit der Hochschule - finanzielle Unterstützung für alleinerziehende Studierende und Promovierende
<ul style="list-style-type: none"> - Zertifizierung der Einrichtung im Audit Familie und Beruf der Hertie-Stiftung 	<ul style="list-style-type: none"> - zweite erfolgreiche Re-Auditierung in 2008 - Weiterentwicklung der Familiengerechten Hochschule: Umsetzung der Ziele der Re-Auditierung 2008 sowie darüber hinaus Stärkung der Väterrolle durch offensive Information der männlichen Beschäftigten und deren Ermutigung zur Übernahme von Elternverantwortung
<ul style="list-style-type: none"> - Proaktive familienfreundliche Gestaltung von Sitzungszeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - eine entsprechende Aufforderung des Präsidenten erging an die Kommissionsvorsitzenden

A. STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
<p>- Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung zu Forscherinnen und Forschern mit Kindern</p>	<p>- Forschungsprojekt der Juniorprofessorin Dr. Julia Reuter und des (ehem.) Wissenschaftlichen Mitarbeiters Dr. Günther Vedder zu dieser Thematik (2007) - und eine entsprechende Poster-Dauerausstellung im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität</p>
<p>A.4. <u>Kompetent Gleichstellung sichern bedeutet,</u> Verfahren in den Mitgliedseinrichtungen der DFG transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren. Dazu gehört es persönlichen Abhängigkeiten nachhaltig entgegenzutreten. Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard ist die nachprüfbare Absicherung der Kompetenz zur vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben, sowohl im Hinblick auf die beteiligten Personen, als auch im Hinblick auf eventuelle geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung.</p>	<p>Die Vorgaben, die die Universität Trier zum Bereich Gleichstellung getroffen hat, gelten selbstverständlich für Studium, Lehre und Forschung gleichermaßen. Die Regelungen des Gleichstellungs- und Frauenförderplans und des Leitfadens zur Personalauswahl geben verbindlich vor, wie Stellenbesetzungsverfahren gleichstellungsorientiert an der Universität zu handhaben sind. Die Fachbereiche haben die Gestaltung der Berufungsverfahren in ihren jeweiligen Verfahrensabläufen/Leitfäden zu Berufungsverfahren geregelt. Die Frauenbeauftragten der Fachbereiche sind regelmäßig beteiligt und nehmen schriftlich zu jedem Verfahren Stellung. Der Senat überprüft die einzelnen Berufungslisten, stimmt darüber ab und leitet sie an das Wissenschaftsministerium weiter, das den Ruf erteilt.</p> <p>Das im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder von der Universität Trier eingereichte Gleichstellungskonzept, das mit einer Spitzenbewertung prämiert wurde, sieht hier weitere Maßnahmen vor, wie z. B. die Schaffung von noch mehr Transparenz in den Berufungsverfahren.</p> <p>Die Universität bestellt regelmäßig einen Ombudsman (und eine Stellvertreterin) aus dem Kreis der Professorenschaft zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis; ebenso ist eine ständige Kommission zur Wahrnehmung dieser Aufgabe eingerichtet. Ein besonderes Augenmerk wird hier auf die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelegt.</p> <p><u>Weitere geplante Maßnahmen</u></p> <p>- Qualifizierungsoffensive durch die Ausweitung der Führungsseminare auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Sensibilisierung gegenüber homosozialer Kooptation und Vermeidung eines gender bias, der sich benachteiligend auf den Karriereweg von Wissenschaftlerinnen auswirkt.</p>
<p><u>Ergänzende Anregungen zu A.4. laut Instrumentenkasten:</u></p> <p>- Festlegung einer Mindestzahl von Frauen je Statusgruppe in Kommissionen</p>	<p>Eine entsprechende Regelung findet sich im Frauenförder- und Gleichstellungsplan.</p>
<p>- Gezielte Einbindung von Frauen in Forschungsverbände</p>	<p>Dies erfolgte in die profilbildenden Forschungsschwerpunkte der Universität Trier im Rahmen der Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz, z.B.:</p>

A. STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
	<ul style="list-style-type: none"> - im Forschungszentrum Europa - im Historisch-Kulturwissenschaftlichen-Forschungszentrum (HKFZ) - im Kompetenzzentrum für elektronische Erschließungs- und Publikationsverfahren in den Geisteswissenschaften - im Forschungsinstitut IAAEG als Träger des Graduiertenzentrums der Exzellenz "The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe" - im SFB 600 -Fremdheit und Armut- als Teilbereich des Forschungszentrums Europa
<ul style="list-style-type: none"> - Initiationsprojekte zur Herstellung von Gender-Aspekten in der Forschung 	<ul style="list-style-type: none"> - im Schwerpunkt Genderforschung an der Universität Trier - im Centrum für Postcolonial und Gender Studies (Cepog) - im geplanten Masterstudiengang (NF) im Fachbereich Sprachwissenschaften mit einer eigenen Professur für Genderforschung (Die Stelleninhaberin ging im Sept. 08 in Ruhestand; die Professur wird derzeit wieder besetzt) - über die Internationale und Interdisziplinäre Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung

B. PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Zu den Grundlagen der Gleichstellung in der Forschung gehört Gleichstellung 1. durchgängig, 2. transparent, 3. wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert und 4. kompetent Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch schon Studierende auszuwählen, zu fördern, in ihren Leistungen anzuerkennen und chancengerecht Positionen und Ressourcen zu vergeben.

B. PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
<p>B.1. <u>Durchgängig Gleichstellung zu sichern bedeutet,</u> mit Blick auf das Personal ausdrücklich auf allen Ebenen der Organisation Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung bei der Auswahl der Personen, aber auch schon in Vorphasen der Rekrutierung und in allen anderen Schritten eines personenbezogenen Verfahrens, sowie bei Entscheidungen über Ressourcen wie Zeit, Geld, Räume, Geräte oder Personal zu sichern.</p>	<p>Dies setzt die Universität beim Personal um über ihr Gleichstellungskonzept, ihren Frauenförder- und Gleichstellungsplan, über ihren Leitfaden zur Personalauswahl, und über die universitären Regelungen zu den Berufungsverfahren. Die Zulassung der Studierenden erfolgt in der Regel nach Abitur-Bestnoten und Numerus Clausus in einzelnen Fächern.</p>
<p><u>Ergänzende Anregungen zu B.1. laut Instrumentenkasten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktive Rekrutierung und Platzierung von Frauen und Männern in Orientierung an Standards und Steigerungsraten zur Verwirklichung personeller Gleichstellungsstandards auf allen Ebenen 	<ul style="list-style-type: none"> - in den Berufungsverfahren und bei der Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen über aktive Beteiligung der Fachbereichsfrauenbeauftragten - bei Qualifizierungsstellen durch die mindestens hochschulöffentliche Ausschreibung - bei Stellenbesetzungsverfahren in den zentralen Bereichen über die Beteiligung der Senatsfrauenbeauftragten

B. PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
<p>- Aktives Engagement der Leitung für die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben</p>	<p>Ergebnis der Klausurtagung des Hochschulrates, der Hochschulleitung und der Dekane und der Dekaninnen (18.12.2007) zur Forschungsinitiative des Landes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einbindung des Historisch-Kulturwissenschaftlichen Forschungszentrums (HKFZ) - Einbindung des Kompetenzzentrums für elektronische Erschließungs- und Publikationsverfahren in den Geisteswissenschaften - Einbindung des Graduiertenzentrums der Exzellenz "The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe" in Trägerschaft des Forschungsinstituts IAAEG - Einbindung des Sonderforschungsbereichs SFB 600 -Fremdheit und Armut- als ein Teilbereich des Forschungszentrums Europa
<p>- Einrichtung von Personalpositionen zur Besetzung mit Frauen, eigenes Stellenprogramm für Frauen</p>	<p>- Einwerbung von drei Professuren für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder (2008)</p>
<p>- Auslobung von Preisen für Gleichstellungsmaßnahmen</p>	<p>- jährliche Ausschreibung des Frauenförderpreises des Präsidenten</p>
<p>- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Motivation von Wissenschaftlerinnen bei Selbstmeldeverfahren für Wettbewerbe und Preise</p>	<ul style="list-style-type: none"> - regelmäßig über das Forschungsreferat der Universität - über die Fachbereichsfrauenbeauftragten - über das Frauenbüro und die Senatsfrauenbeauftragte - über das Doktorandinnenzentrum <p><u>Weitere geplante Maßnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Selbstverpflichtung zu attraktiveren Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die in der Regel eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren sowie die Hälfte der Wochenarbeitszeit nicht unterschreiten - Gewährung der Verlängerungsmöglichkeiten befristeter Arbeitsverträge für das wissenschaftliche Personal nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§ 2)
<p>B.2. <u>Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet,</u> auf der Grundlage differenzierter Daten eigene Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung zu definieren, zu veröffentlichen, zu realisieren. Die Mitglieder der DFG betrachten die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, an dem sie sich zu messen gedenken. Die relevanten Stufen sind:</p>	<p>Die Universität Trier erhebt ihre Daten u. a. nach:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Immatrikulationen und Studienabschluss b) Promotionen c) Habilitationen d) Juniorprofessuren (nach Auszählung) e) Professuren

B. PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
<ul style="list-style-type: none"> a) Immatrikulationen - Studienabschluss b) Promovierende, wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen - Promotionen c) Juniorprofessuren, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen, Habilitierende d) Professuren e) hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehobene Professuren f) jeweils getrennt zu erfassende Leitungspositionen mittlerer Ebene, z. B. Dekanate g) Leitungspositionen höchster Ebene, wie Präsidien h) Daten zur Anzahl von Männern und Frauen in entfristeten Positionen 	<ul style="list-style-type: none"> f) Dekanate (nach Auszählung) g) Leitungspositionen (nach Auszählung) h) Daten zur Anzahl von Männern und Frauen in entfristeten Positionen ab Berichtsjahr 2009
<p>- Regelmäßige Publikation der Gleichstellungsdaten der Einrichtung</p>	<p>Die Universität Trier erhebt bereits jährlich die oben genannten Stufen als Daten nach Geschlecht in ihren "Materialien zur Planung".</p>
<p>- Gleichstellungsorientierte Gestaltung und Information über Berufungsleitfäden und Handreichungen zur Personalauswahl</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regelungen zu den Berufungsverfahren in den Fachbereichen und im Senat - Leitfaden zur Personalauswahl - Gleichstellungs- und Frauenförderplan - Beteiligung der Frauenbeauftragten an Stellenbesetzungsverfahren
<p>- Einsetzung mehrerer zur Vertraulichkeit verpflichteter Ombudspersonen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ombudsman für gute wissenschaftliche Praxis - Vertrauensdozentin der DFG
<p>- Verbesserung der Promotionsverfahren und besondere Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses</p>	<p>Zentraler Baustein der Profilbildung ist die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch auf diesen Aspekt fokussiert der Hochschulrat in den Entwicklungsperspektiven 2020 explizit:</p> <p><i>"Die Universität Trier entwickelt ihr besonderes Profil in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Ausbildung der Doktorandinnen und Doktoranden wird umfassend gefördert mit besonderer Unterstützung eines internationalen Graduiertenzentrums der Universität. Die Universität Trier soll dazu auch eigene Stipendien bereithalten. Zur Profilierung wird das Gewicht forschungsorientierter Master-Studiengänge und entsprechender Studiengänge in den Forschungsschwerpunkten gefördert und der Anteil von Doktorandinnen und Doktoranden in der Lehre gestärkt."</i> (verabschiedet in der Sitzung am 18.12.2008)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Richtlinien Stipendienstiftung RLP berücksichtigen den Gleichstellungsauftrag in § 4 Abs. 3

B. PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
	<p><u>Weitere geplante Maßnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Konsolidierung des Graduiertenzentrums und strukturierter Doktorandenprogramme, die den belegten Cooling-out-Prozess mit geschlechtsspezifischen Vorzeichen berücksichtigen und dem bewusst entgegensteuern - Ergänzung der Kriterien zur Vergabe des hochschuleigenen Forschungsfonds: Einrichtung eines Bonussystems für Anträge von Nachwuchswissenschaftlerinnen <p>Überprüfung der Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren mit dem Ziel, die Transparenz zu erhöhen, sich auf verbindliche Kriterien zu verständigen, Lehrerfahrung stärker zu würdigen, dem berufsbiografischen Lebensalter vor dem biologischen Lebensalter Vorrang einzuräumen und Wissenschaftlerinnen offensiver zu rekrutieren.</p>
<p><u>B.3.</u> <u>Falls das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karriere-</u> <u>stufe signifikant von dem der jeweils darunter liegenden Stufe ab-</u> <u>weicht,</u> werden die Mitgliedseinrichtungen der DFG festlegen und publi- zieren, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll.</p>	<p>Im Jahr 2007 hat die Universitätsleitung mit dem Ministerium für Bildung, Wissen- schaft, Jugend und Kultur Rheinland-Pfalz Zielvereinbarungen im Rahmen des "Hochschulpaktes 2020" abgeschlossen. In diesem Rahmen werden 18 neue Stellen zu- gewiesen. Die Universität Trier hat ihre gleichstellungspolitischen Ziele wie folgt festgehal- ten:</p> <p><i>"Die Universität Trier beabsichtigt,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>den Anteil an Wissenschaftlerinnen an den zu besetzenden Stellen zu erhöhen; unter</i> <i>Wahrung des Prinzips der Bestenauslese wird eine Zielmarke von 50 % bei den Neuein-</i> <i>stellungen angestrebt;</i> - <i>durch geeignete Maßnahmen (z. B. Informationsveranstaltungen, Werbung, Frühstudi-</i> <i>um, Aktivitäten im Ada-Lovelace-Projekt, Tutorien) den Anteil der Studentinnen, Absol-</i> <i>ventinnen und Doktorandinnen in Studiengängen mit einem derzeitigen Anteil von unter</i> <i>50 % erkennbar zu steigern."</i> <p>Die Universität Trier fokussiert aufgrund ihres spezifischen Profils und ausgehend von den Forschungsergebnissen auf entsprechende Maßnahmen und setzt sich auf Basis des durchschnittlichen Anteils über die letzten fünf Jahre in ihrem Gleichstellungskon- zept (2008) das Ziel, bis 2013 die jeweiligen Anteile von Wissenschaftlerinnen fächer- übergreifend wie folgt zu erhöhen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promovendinnen von durchschnittlich 41 % auf 46 %, - Habilitandinnen / Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen von durchschnittlich 32 % auf 37 % und - Professorinnen von derzeit 16 % auf 23 % (Wechsel bei 36 Professuren, davon als Ziel- <p>Erhöhung der Zielvorgabe zur Zahl der Professorinnen im Rahmen dieser Stellung- nahme (2009) auf 25 %</p>

B. PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
<p><u>B.4.</u> <u>Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellung zu sichern bedeutet,</u> bei allen personenbezogenen Entscheidungen strikt nach Leistung bzw. Potenzial (auch gemäß der Standards nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, AGG) zu urteilen. Gleichstellungsstandard ist für die wissenschaftlichen Einrichtungen, im fairen Wettbewerb allen qualifizierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen eine Chance zu geben. Dazu gehört es, die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren - insbesondere der DFG - sichtbar zu steigern, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird.</p>	<p>Die verschiedenen, bereits oben mehrfach genannten Regelungen sorgen dafür, dass bei personenbezogenen Entscheidungen Leistung und Potenzial der Bewerberinnen und Bewerber ausschlaggebend sind; es gilt zudem regelmäßig das Prinzip der Bestenauslese und die Mitwirkung der Frauenbeauftragten bei der Personalauswahl (besonders bei Unterrepräsentanz).</p>
<p><u>Ergänzende Anregungen zu B.4. laut Instrumentenkasten:</u></p> <p>- Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen wie Mentoring, Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Netzwerken in Organisationen</p>	<p>- Mentoringprojekt für Schülerinnen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern - Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen über die Karriere- und Krisenberatung durch die Frauenbeauftragten und das Frauenbüro - Netzwerken über das Doktorandinnenzentrum</p>
<p>- Förderung von Projekten zur Anwerbung von weiblichem Nachwuchs in Fächern, in denen Frauen weniger sichtbar sind</p>	<p>- Mit Landes- und ESF-Mitteln wird das rheinland-pfalz-weite Ada-Lovelace-Projekt zur Erhöhung des Anteils von jungen Frauen in den sog. MINT-Fächern gefördert, an dem die Universität Trier mit 19,5 Wochenstunden für eine Referentin (EG 13) und 19,5 Wochenstunden für Verwaltung (EG 5) partizipiert.</p>
<p>- Durchführung von Maßnahmen des Ada-Lovelace-Projekts</p>	<p>- regelmäßige Schulkontakte - Projekt- und Schnuppertage - Praktikumsbörsen - Girl`s Day`s - Informationsmessen - Fachpatenschaften</p>
<p>- Einrichtung eines internen Fonds zur Unterstützung von Eltern</p>	<p>- Finanzielle Unterstützung für alleinerziehende Studierende und Promovierende durch MBWJK über hochschulinterne Vergabe</p>
<p>- Aktive Angebote zur Telearbeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf</p>	<p>- Öffentlichkeitsarbeit zur Dienstvereinbarung "Alternierende Telearbeit" - Öffentlichkeitsarbeit zur Dienstvereinbarung "Flexible Arbeitszeit"</p>

B. PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
<p>- Weitere zielgruppenübergreifende Maßnahmen der Familienberechtigten Hochschule</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten - Elterninitiative Flohzirkus - Eltern-Kind-Arbeitszimmer - Maßnahmen des Studierendenwerks <p><u>Weitere geplante Maßnahmen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausschreibung aller freiwerdenden wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Funktionsstellen mit eindeutig definierten Qualifizierungsanforderungen und Beteiligung der jeweiligen Frauenbeauftragten am Auswahlverfahren mit dem Ziel transparenter und formalisierter Rekrutierungsverfahren - Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Vermittlung des "tacit knowledge" bzw. des impliziten Wissens über Karrierewege und -hemmnisse in der Wissenschaft durch Seminare und Workshops - Intensivierung der individuellen Unterstützung durch Coaching und Beratung für Wissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen
<p><u>B.5.</u> <u>Kompetent Gleichstellung zu sichern bedeutet,</u> gerade bei der Beurteilung von Personen sind Verfahren so zu gestalten, dass Verzerrungseffekte aufgedeckt und korrigiert werden. Gleichstellungsstandard ist hier, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um dies zu sichern.</p>	<p>Gleichstellungskonzept, Gleichstellungs- und Frauenförderplan, Berufungsleitfäden, Leitfäden zur Personalauswahl und Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Verfahren sorgen dafür, dass Verzerrungseffekte vermieden werden. Denn je personenunabhängiger, transparenter und strukturierter - respektive - formalisierter Personalauswahlverfahren sind, desto mehr profitieren Frauen davon.</p>
<p><u>Ergänzende Anregungen zu B.5. laut Instrumentenkasten:</u></p> <p>- Finanzierung gezielter Weiterbildungs- und Coachingangebote</p>	<ul style="list-style-type: none"> - jährliche Durchführung des Programms der Frauenbeauftragten <i>Perspektiven & Praxis</i> mit entsprechenden Angeboten, die sich an Wissenschaftlerinnen aller Statusgruppen wenden - regelmäßige Weiterbildungsveranstaltungen des Graduiertenzentrums für die Doktorandinnen und Doktoranden an der Universität Trier
<p>- Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche</p>	<ul style="list-style-type: none"> - über Fortbildungsveranstaltungen zur Familiengerechten Hochschule im regelmäßig erscheinenden Fortbildungsprogramm der Universität - Vereinbarkeit und Gleichstellung als Thema der Führungskräftebildung
<p>- Öffentlichkeitsarbeit zur Personal- und Organisationsentwicklung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - über den Newsletter des Arbeitskreises Personal- und Organisationsentwicklung (POE) - über das jährlich erscheinende Fraueninfo des Frauenbüros - über die Berichte der Senats- und Fachbereichsfrauenbeauftragten - über Jahresbericht des Präsidenten und Artikel zum Thema im Unijournal

B. PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DFG	Maßnahmen und Instrumente der Universität Trier
<ul style="list-style-type: none"> - Gezielte Beratung zur gleichstellungsorientierten Vereinbarkeitspolitik der Einrichtung 	<ul style="list-style-type: none"> - Beratung des Arbeitskreises Personal- und Organisationsentwicklung durch die Senatsfrauenbeauftragte - Beratung aller Selbstverwaltungsgremien durch die jeweiligen Frauenbeauftragten
<ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige individuelle Information und Ansprache von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu Gleichstellungsfragen 	<ul style="list-style-type: none"> - über die Hochschulleitung - über das Frauenbüro und die Senatsfrauenbeauftragte - über die Frauenbeauftragten der Fachbereiche <p style="margin-left: 20px;"><u>Weitere geplante Maßnahmen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualifizierungsoffensive durch die Ausweitung der Führungsseminare auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Sensibilisierung gegenüber homosozialer Kooptation und Vermeidung eines gender bias, der sich benachteiligend auf den Karriereweg von Wissenschaftlerinnen auswirkt.