



VIelfalt und Chancengleichheit am UFZ

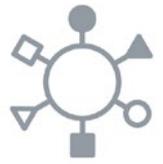
Was kann ich tun?

Wir alle gestalten mit dem, was wir tun und mit dem, was wir nicht tun, das Umfeld am UFZ. Wie wir mit unserem Verhalten Chancengleichheit und Inklusion beeinflussen und fördern spielt dabei eine zentrale Rolle. Somit haben auch alle – mehr oder weniger – Möglichkeiten, ihr Verhalten zu ändern und so zur Veränderung des gemeinsamen Umfelds beizutragen. Wir alle sind das UFZ und gestalten die Kultur, die hier gelebt wird. Dafür tragen wir Verantwortung.

Diese Broschüre enthält ganz konkrete Vorschläge, wie in bestimmten Situationen durch das eigene Verhalten Einfluss genommen werden kann und warum dies wichtig ist. Sie soll für die Belange verschiedener Gruppen sensibilisieren und den Zugang zu Eigeninitiative und Verhaltensänderungen erleichtern.

Hier sind einige Handlungsmöglichkeiten zusammengefasst:

1.	AUSSCHREIBUNGEN, BEWERBUNGEN UND VERHANDLUNGEN – Was sollte ich wissen? Wie sollte ich vorgehen?	2
2.	BERUF UND FAMILIE – Wie schaffe ich gute Voraussetzungen für alle?	4
3.	SENSIBILISIEREN, ERMUTIGEN, UNTERSTÜTZEN – Worauf kann ich achten?	6
4.	RESPEKTVOLLER UMGANG – Wie wollen wir miteinander umgehen?	9
5.	QUOTEN, REPRÄSENTATION, SICHTBARKEIT – Wer wird gesehen, wer nicht?	10
6.	LINKLISTE	12



1 AUSSCHREIBUNGEN, BEWERBUNGEN UND VERHANDLUNGEN – Was sollte ich wissen? Wie sollte ich vorgehen?

» Ich achte auf transparente und kriterienbasierte Entscheidungsprozesse.

Entscheidungen werden von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst, von denen uns ein Großteil nicht bewusst ist. Strukturierte Verfahren, die die entscheidungsrelevanten Kriterien transparent und messbar machen, reduzieren den Einfluss unbewusster und potentiell verzerrender Faktoren (z.B. die Tendenz, Menschen, die mir ähnlich sind, die ich häufig sehe oder deren Namen ich leicht aussprechen kann, zu bevorzugen). Transparente, kriterienbasierte Verfahren erhöhen nachweislich die Wahrscheinlichkeit, inhaltlich gute Entscheidungen zu treffen, insbesondere in Verfahren zur Leistungsbewertung, Personalauswahl und Qualitätsbeurteilung (z.B. Projektanträge).

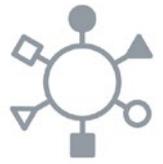
» Ich registriere mich und nutze Datenbanken zur gezielten Akquise von Wissenschaftlerinnen.

Da Frauen in vielen akademischen Bereichen unterrepräsentiert sind, muss bei Stellenbesetzungen und Vorträgen gründlicher gesucht und beworben werden, um gewillte Frauen zu erreichen. Es gibt diverse online Plattformen und Newsletter, mit deren Hilfe Angebote und Einladungen an akademisch und nicht-akademisch qualifizierte Frauen herangetragen werden können. Diese gezielte Ansprache kann zu einem besseren Geschlechterverhältnis bei den Bewerbungen führen, sodass aus einem größeren Pool qualifizierter Personen geschöpft werden kann.

Je mehr Frauen in Datenbanken für Wissenschaftlerinnen und Sprecherinnen verzeichnet sind, desto einfacher ist es, über diese Plattformen Wissenschaftlerinnen zu finden und Stellenausschreibungen möglichst weit zu streuen. (Beispiele siehe [LINKLISTE](#))

» Ich kenne und nutze das akademische Alter.

Im Gegensatz zum Lebensalter beschreibt das akademische Alter die Zeit, die Personen tatsächlich mit Forschungsarbeit verbracht haben. Es gibt verschiedene Gründe für Phasen, in denen die Forschungsarbeit ruht oder dafür, dass eine Person weniger lange wissenschaftlich gearbeitet hat als eine andere. Dies wird zum Nachteil, wenn Kennzahlen absolut betrachtet werden. Daher sollten



Kennzahlen zu der Zeit ins Verhältnis gesetzt werden, die jemand wirklich geforscht hat. Dadurch eine gerechtere und valide Beurteilung des Potenzials und der Leistungen einer Person ermöglicht.

Immer, wenn akademische Kennzahlen gefragt sind, können Sie sich auf das akademische Alter berufen und es so in unterschiedliche Kontexte einbringen.

» Ich fordere Bewerbungen ohne Passbild.

Bestimmte Hinweise auf den Hintergrund einer Person beeinflussen die Vorannahmen, die wir über diese Person treffen. Unser eigener Hintergrund hat ebenfalls (unbewusst) Einfluss darauf, wie wir Menschen einschätzen. Bewerbungen ohne Passbild sind eine Maßnahme, um die unbewusste Verzerrung der Beurteilung von Bewerbungsunterlagen zu reduzieren.

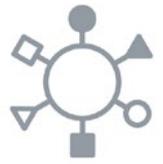
» Als Frau zeige ich Interesse an Führungsverantwortung klar und deutlich.

Personen in Führungsverantwortung sind immer noch überwiegend männlich. Das führt dazu, dass Frauen, die gerne Führungsverantwortung übernehmen wollen, nicht der gesellschaftlichen Erwartungshaltung entsprechen und deshalb schnell übersehen oder übergangen werden. Kommunizieren Sie Ihre Ambitionen daher klar und deutlich, sodass sie präsent sind und auch niemand sagen kann, es nicht gewusst zu haben.

» Bei Bewerbungen differenziere ich zwischen erwünschten und erforderlichen Anforderungen.

Frauen neigen – und so auch in Bewerbungsverfahren – weniger zu Risikoverhalten. Eine Bewerbung wird oft erst dann in Erwägung gezogen, wenn die Sicherheit gegeben ist, auch allen Anforderungen zu entsprechen. Tatsächlich sind Personen oft schon ausreichend qualifiziert, wenn sie 70 % der angegebenen Kriterien erfüllen und sich zutrauen, ihre Fähigkeiten noch zu erweitern.

Wenn Sie selbst eine Ausschreibung erstellen, können Sie diesem Umstand entgegenwirken, indem Sie im Text zwischen notwendigen und wünschenswerten Voraussetzungen differenzieren.



Als Frau informiere ich mich und verhandle über Gehalt und Ausstattung.

Frauen unterschätzen oft die finanzielle Wertigkeit ihrer Arbeit und ihre Forderungen werden tendenziell negativer aufgenommen. Um sicher in Gehaltsverhandlungen einzutreten hilft es, diese vorher zu üben, Referenzgehälter zu kennen und Weiterbildungen dazu wahrzunehmen.

Falsche Eingruppierungen führen auch bei tariflich bezahlten Beschäftigungen zu Lohnunterschieden. Um Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern aufzudecken und zu verhindern, wurde das Entgelttransparenzgesetz erlassen.

Weitere Informationen für Arbeitnehmer*innen und -geber*innen gibt es online (siehe [LINKLISTE](#)).

2. BERUF UND FAMILIE – Wie schaffe ich gute Voraussetzungen für alle?



Ich organisiere Termine familienbewusst.

Die Gleichzeitigkeit von Familie und Beruf ist häufig mit einer Reduktion der Arbeitszeit von mindestens einem Elternteil verbunden. Dies hängt auch damit zusammen, dass Betreuungszeiten in KiTa und Hort oft nicht gut mit beruflichen Terminen zu vereinbaren sind. Wenn diese Zeiten besser abgestimmt sind, dann müssen evtl. weniger Stunden reduziert werden und die berufliche Entwicklung wird durch Familienverantwortung weniger beeinflusst.

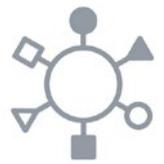
Familienbewusste Terminplanung kann z.B. bedeuten, dass Termine zwischen 9 und 15 Uhr stattfinden und wenn möglich zeitliche Flexibilität signalisiert wird, sodass auch familiäre Aufgaben flexibler geplant werden können.

Umfangreichere Infos und Praxisbeispiele stellt das BMFSFJ im Leitfaden „Familienbewusste Arbeitszeiten“ zur Verfügung.



Ich unterstütze Schwangere durch Hiwis im Labor.

Bestimmte Arbeiten dürfen von Doktorandinnen in der Schwangerschaft nicht mehr erledigt werden. Um das Promotionsprojekt nicht unnötig zu verlangsamen, kann diesen Arbeiten eine HiWi-Stelle zugeordnet werden. Dazu gibt es am UFZ bereits gute Erfahrungen.



» Ich unterstützte Vertragsverlängerungen bei Eltern- und Pflegezeit.

Das UFZ befristet Arbeitsverträge in der Wissenschaft nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vorrangig so, dass der Vertrag um genommene Mutterschutz-/Eltern- oder Pflegezeiten verlängert wird. Findet eine Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG Anwendung, ergeben sich auf Basis dieser Rechtsgrundlage Ansprüche zur Vertragsverlängerung nach § 2 (5) WissZeitVG. Kann § 2 (1) WissZeitVG nicht angewendet werden, besteht allerdings kein Anspruch auf diese Vertragsverlängerung. Streben Sie nach Möglichkeit also eine Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG an.

» Ich ermutige Väter, Familien- und Pflegeaufgaben zu übernehmen.

Ein großer Teil der ungleichen Karrierechancen von Männern und Frauen rührt von der ungleichen Aufteilung von Sorgearbeit (u.a. Haushalt, Pflege, Aufsicht, Begleitung, Erziehung). Da es der gesellschaftlichen Norm entspricht, dass Sorgearbeit von Frauen übernommen wird, wird dies oft stillschweigend angenommen. Umso wichtiger ist es, dass auch Männer sich für diese Tätigkeiten zuständig fühlen, selbstbewusst damit umgehen, sich dafür berufliche Freiräume schaffen und auch darin ermutigt werden, dies zu tun.

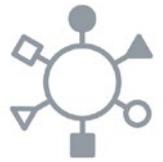
Natürlich sollen Sie nicht in die private Organisation ihrer Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen eingreifen. Dennoch gibt es verschiedene Möglichkeiten, einen Rahmen zu schaffen, der es Vätern erleichtert, Pflege- und Familienaufgaben zu übernehmen:

- Führen Sie Gespräche über Elternzeit/Pflegezeit nicht nur mit weiblichen, sondern auch mit männlichen Kollegen.
- Wenn Sie wissen, dass ein Kollege Kinder im Kindergartenalter hat, dann können Sie bei der Terminabsprache fragen, ob das mit den Bring- und Abholzeiten vereinbar ist.
- Gehen Sie nicht stillschweigend davon aus, dass die Partnerin diese (und andere) Aufgaben übernimmt oder im Krankheitsfall eines Kindes zuhause bleibt.
- Wenn Sie als vorgesetzte Person selber Kinder haben, können Sie mit gutem Beispiel voran gehen.
- Ziehen sie als vorgesetzte Person HiWi-Stellen zur Entlastung bei Eltern-/Pflegezeit in Erwägung.

Das Familienbüro steht hier für Unterstützung und Beratung zur Verfügung.

» Ich biete und ermögliche Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit die Teilnahme an Weiterbildungen und Teamevents.

Durch Eltern- oder Pflegezeiten wird die Berufslaufbahn unterbrochen und häufig bedeutet dies auch, für gewisse Zeit den Anschluss an den Arbeitsplatz und das Arbeitsfeld zu verlieren. Durch



diese „Lücken“ entstehen Personen, die Betreuungs- oder Pflegeaufgaben übernehmen, Nachteile. Die freiwillige Teilnahme an Teamevents und Fortbildungen während der Eltern- oder Pflegezeit können die Distanz zum Arbeitsumfeld reduzieren und erleichtern den Wiedereinstieg.

3. SENSIBILISIEREN, ERMUTIGEN, UNTERSTÜTZEN – Worauf kann ich achten?



Ich mache auf das Familienbüro und das International Office aufmerksam.

Das Familienbüro hält zu den Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege diverse Informationen bereit – das UFZ betreffend und auch darüber hinaus.

Das International Office hält Informationen, Handreichungen, Beratung und Expertise bereit, wenn es darum geht, am neuen Arbeitsplatz und Wohnort in Deutschland gut anzukommen.

Sowohl als betroffene Person als auch als Person mit Personalverantwortung können Sie sich bei diesen Anlaufstellen informieren, wie Sie die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf sowie Fragen der Inklusion für sich und in Ihrer Abteilung gestalten können.



Ich entwickle ein Bewusstsein für meine Vorurteile.

Wir alle sind voreingenommen in unserer Wahrnehmung und in unseren Urteilen.

Unbewusst berufen wir uns auf das, was wir in unserer Umwelt sehen und über viele Jahre in zahllosen Wiederholungen gelernt haben. Dadurch haben wir Alle unbewusste oder bewusste Annahmen und Normen über die Beschaffenheit unserer sozialen Welt verinnerlicht. Wir stolpern gedanklich, wenn die junge Frau nicht die Büroangestellte, sondern die Abteilungsleiterin ist, weil wir es viele tausend Mal (in Büchern, Filmen, Bildern, Zeitungen, Biographien, Gesprächen, Begegnungen...) anders herum gesehen und folglich verinnerlicht und erwartet haben.

Je klarer wir uns darüber sind, dass unsere Entscheidungen immer auch verzerrenden Faktoren unterliegen, desto eher können wir unser Verhalten und unsere Urteile hinterfragen und für wichtige Entscheidungen transparente und kriterienbasierte Verfahren etablieren



» Ich thematisiere Fehlstellungen.

Versuchen Sie zu thematisieren, wenn Ihnen etwas auffällt, das sie als „Fehlstellung“ wahrnehmen. Sie können es direkt in der Situation ansprechen, das Einzelgespräch suchen oder die Gleichstellungsbeauftragte, die Ombudspersonen oder andere Kolleg*innen kontaktieren.

Oft genug steckt kein böser Wille dahinter, sondern es wird lediglich ein Impuls von außen benötigt. Es gibt jedoch auch Situationen, in denen es offensichtlich ist, dass Personen absichtlich schlecht behandelt werden. Versuchen Sie einen Weg zu finden, etwas dagegen zu tun und die Person zu unterstützen – es gibt kein Nicht-Verhalten!

Unterstützen Sie die Gleichstellungsarbeit und kommunizieren Sie Missverhältnisse und Fehlverhalten, aber auch Handlungsfelder, Ideen, Anregungen und positive Beispiele und Vorbilder. Unter anderem steht hierfür ein anonymes Kontaktformular auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung.

» Ich netzwerke mit Wissenschaftler*innen.

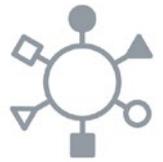
Kontakte sind eine der wichtigsten Währungen im wissenschaftlichen Betrieb. Was bringt exzellente Forschung, wenn niemand davon weiß? Und wie soll ich inspirierende Gespräche führen, wenn ich nicht an den Orten bin, an denen sie stattfinden? Wenn Sie Zugang zu Netzwerken haben, dann können sie (jungen) Wissenschaftler*innen dabei helfen, dort ebenfalls Zugang zu finden. Natürlich können Sie auch jederzeit selber Gelegenheiten schaffen, bei denen Wissenschaftler*innen sich austauschen können oder selber nachfragen und zuhören.

» Ich nehme am Boys- und Girlsday teil.

Beim Girls-Day und Boys-Day (Informationen dazu online – siehe [LINKLISTE](#)) geht es darum, Jungen und Mädchen Berufe vorzustellen, die oft vom gegenteiligen Geschlecht ausgeübt werden. Dadurch sollen Geschlechterstereotype bei der Berufswahl abgebaut werden. Mädchen können z.B. Einblicke in den Berufsalltag eines Chemikers in der Forschung bekommen, Jungen Einblicke in den Berufsalltag einer Personalreferentin in der Verwaltung.

» Ich ermutige Masterandinnen und Doktorandinnen zu Vorträgen.

Leider unterschätzen Frauen ihre Leistungen oft – das gilt grundsätzlich und auch in der Wissenschaft. Oft fehlt eine selbstbewusste, positive Einschätzung der eigenen Arbeit, weswegen auch Gelegenheiten, diese öffentlich zu präsentieren, nicht wahrgenommen werden. Sie können den Doktorandinnen und Masterandinnen in Ihrem Umfeld den Wert ihrer Arbeit vor Augen führen und sie ermutigen, Gelegenheiten zur öffentlichen Präsentation ihrer Forschung wahrzunehmen.



» Ich coache junge Wissenschaftlerinnen.

Es gibt keinen Grund zu der Annahme, dass die Leistungen von jungen Wissenschaftlerinnen schlechter ausfallen als die ihrer männlichen Kollegen. Dennoch verlaufen die Karrierewege deutlich unterschiedlich. Unterstützen Sie Wissenschaftlerinnen in Ihrem Umfeld dabei, ihre Potentiale zu kennen und bewusst zu nutzen. Selbstunterschätzung und gegenläufige Rollenerwartungen machen es Frauen in der Wissenschaft schwerer, sichtbar zu werden. Zusätzliche Ansprache und Unterstützung wirkt dieser Tatsache entgegen.

» Ich ermutige Frauen Führungsverantwortung zu übernehmen.

Ein Teil der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen hängt damit zusammen, dass Frauen sich dafür häufiger als Männer nicht qualifiziert fühlen und solche Positionen aus eigener Motivation oft nicht anstreben, obwohl sie gut dafür geeignet wären. Ermutigen und ermöglichen Sie, dass Frauen in Ihrem Umfeld Personal-/Projektverantwortung übernehmen und/oder sich dazu weiterbilden. Insbesondere sollten in Personalgesprächen die Ambitionen der Mitarbeiter*innen erfragt werden, um sie dann durch perspektivische Personalentwicklung zu fördern.

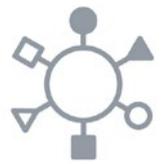
» Ich ermutige Doktorandinnen, selbst Betreuungsaufgaben zu übernehmen.

Die Betreuung von Forschungsarbeiten ist eine gute Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln und eigene Führungskompetenzen zu erlernen, zu erkennen und zu beweisen. So können im wissenschaftlichen Bereich Mitarbeiterinnen mit Führungspotenzialen identifiziert und dann auch gezielt gefördert werden. Selber in der beratenden Position zu sein ist zudem eine Perspektive, die eine realistischere Selbsteinschätzung ermöglicht, da auch die eigenen Fähigkeiten präsent und reflektiert werden.

» Ich ermutige Wissenschaftlerinnen zu selbstbewusster Selbstreflexion.

Leider unterschätzen Frauen ihre Leistungen oft – das gilt grundsätzlich und auch in der Wissenschaft. Oft fehlt eine selbstbewusste, positive Einschätzung der eigenen Arbeit. Dies führt z.B. dazu, weniger Gelegenheiten wahrzunehmen, wissenschaftliche Ergebnisse öffentlich zu präsentieren, oder sich Führungspositionen und Projektverantwortung nicht zuzutrauen.

Spiegeln Sie Ihren Kolleginnen und Mitarbeiterinnen ihr Potenzial und halten Sie Schmälerungen der eigenen Leistung etwas entgegen.



4. RESPEKTVOLLER UMGANG – Wie wollen wir miteinander umgehen?

» Ich mache bestimmte Witze nicht und lache nicht darüber.

Sexismus, Rassismus und andere Herabwürdigungen finden sich in Witzen in einer gesellschaftlich (leider!) sehr akzeptierten Form wieder. Witze, die mit „Eine Blondine...“ oder „Ein Deutscher, ein Afrikaner und ein Chinese ...“ anfangen, reproduzieren allesamt rassistische und sexistische Klischees. Aber nicht nur Witze im klassischen Sinne, auch Sprüche wie „Frauen und Technik“ etc. sind unangemessen und herabwürdigend.

Machen sie diese und ähnliche Witze nicht und lachen sie nicht darüber, damit Personen, die sowas witzig finden, keine Bühne geboten wird. Machen Sie deutlich, dass bestimmte Witze und Kommentare nicht akzeptabel sind, unabhängig ob Sie zu der Gruppe von Menschen gehören, über die der Witz gemacht wurde oder nicht.

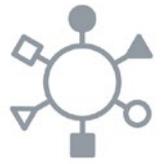
» Redeanteile und Gesprächsverhalten

Die unterschiedliche männliche und weibliche Sozialisation wirkt sich auch darauf aus, wie wir uns in Gesprächssituationen verhalten. Ein Beispiel: Die hohe Anzahl an männlichen Vorbildern in einflussreichen Positionen führt dazu, Männer tendenziell als kompetenter und autoritärer wahrzunehmen. Diese Vorannahme spiegelt sich häufig auch im Redeverhalten einer Gruppe: Männer haben meiste höhere Redeanteile, wiederholen häufiger bereits gesagtes und Frauen werden regelmäßiger unterbrochen.

Alle Personen, die an einem Gespräch beteiligt sind, können ihren Beitrag leisten, indem sie auf ihr eigenes Rede- und Zuhörverhalten im Gespräch achten und z.B. unnötige Wiederholungen vermeiden.

» Ich achte auf die Integration internationaler Kolleg*innen

Das UFZ ist ein internationaler Arbeitgeber. In Arbeitsgruppen, Gremien und Gesprächsrunden ist es daher wichtig, für die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe und sprachlichen Voraussetzungen der Anwesenden sensibel zu sein. Vergewissern Sie sich, dass Sie mit einem Gespräch auf Deutsch niemanden ausschließen und ob die Dinge, über die gesprochen werden, auch für alle Anwesenden anschlussfähig sind. Binden Sie internationale Kolleg*innen aktiv in Gespräche mit ein und zeigen Sie Interesse an ihrer Perspektive.



5. QUOTEN, REPRÄSENTATION, SICHTBARKEIT – ■ Wer wird gesehen, wer nicht?

» Ich achte auf gendergerechte Sprache.

Sprache beeinflusst zu großen Teilen, wie wir denken. Das sogenannte generische Maskulinum – also die Verwendung der männlichen Form als neutrale Form – führt erwiesenermaßen dazu, dass im Kopf Bilder von männlichen Personen produziert werden. Immer mehr Frauen fühlen sich außerdem nicht mehr angesprochen, wenn z.B. „die Kollegen“ adressiert werden. Daher hat sich das UFZ laut Gleichstellungsplan dazu verpflichtet, für die UFZ-bezogene Kommunikation geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

Im gesprochenen Wort ist es teilweise gewöhnungsbedürftiger, mehrere Geschlechter zu benennen und es wird als umständlicher wahrgenommen. Eine gute Möglichkeit ist es dennoch, einfach beide Formen zu nennen (z.B. „Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“). Neutrale Formen zu verwenden ist zeitsparender und mit der Zeit fällt es auch leicht, gewohnte Begriffe durch andere zu ersetzen (z.B. „das Reinigungspersonal“ statt „die Putzfrauen“).

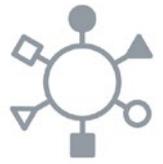
Ausführlichere Informationen und Beispiele finden sich in der [LINKLISTE](#).

» Ich achte darauf, wer in Boards und Gremien repräsentiert ist.

Eine ausgewogene Interessenvertretung wird am besten dann erreicht, wenn die Interessen auch in persona ausgewogen vertreten sind. Diversität in Boards und Gremien führt nicht nur zu kreativeren Prozessen und Lösungen, sondern verbessert auch nachhaltig die Chancen derer, die im Arbeitsalltag unterrepräsentiert sind. Achten Sie darauf, wie die Gremien und Boards besetzt sind, in denen Sie Mitglied sind. Achten Sie bei der Zusammensetzung auf ausgewogene Repräsentation und sprechen Sie gezielt Kolleg*innen zur Teilhabe an.

» Ich kenne die Geschlechteranteile meiner Gruppe.

Um Geschlechterverhältnisse – wenn nötig – aktiv zu gestalten, brauche ich zunächst einen Überblick darüber, wie meine Gruppe in dieser Hinsicht aufgestellt ist. Als entscheidungstragende Person ist dieses Wissen besonders wichtig. Jedoch auch abseits davon ist es gut zu wissen, welche Position ich selber und andere in meiner Gruppe einnehmen.



» Ich achte darauf, wer bei Vorträgen und Vortragsreihen spricht.

Wenn eine Vortragsreihe nur mit Männern besetzt ist, dann verstärkt dies den Eindruck, dass nur Männer auf diesem Gebiet relevante Erkenntnisse erlangt haben. Da dies oft genug nicht der Fall ist, ist es wichtig, dass das Geschlechterverhältnis der Vortragenden möglichst ausgeglichen ist.

Zum Beispiel sind auf der Homepage speakerinnen.org Sprecherinnen aus allen Bereichen – akademisch und nicht-akademisch – und Moderatorinnen verzeichnet. Referentinnen lassen sich über Datenbanken für Wissenschaftlerinnen finden (Beispiele in der [LINKLISTE](#)).

» Ich schlage Frauen für Preise vor

Es ist wichtig, die Sichtbarkeit von erfolgreichen Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen. Ein Preis ist öffentlichkeitswirksam und hat eine wichtige Vorbildfunktion. Je mehr Frauen für ihre wissenschaftliche Leistung ausgezeichnet werden, desto eher wird das Bild der erfolgreichen Wissenschaftlerin für uns zur Gewohnheit. Dies gilt insbesondere für Preise, bei denen Forschungsinhalte ausgezeichnet werden, z.B. Promotionspreise oder Forschungspreise.

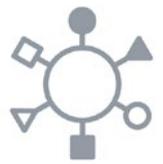
» Ich schlage Frauen für die Helmholtz Environmental Lecture vor

In den letzten Jahren (seit 2009) haben bei der Helmholtz Environmental Lecture deutlich mehr Männer als Frauen vorgetragen. Es ist wichtig, die Sichtbarkeit von erfolgreichen Frauen zu erhöhen. Die Vorträge der Helmholtz Environmental Lecture sind öffentlichkeitswirksam und haben eine wichtige Vorbildfunktion. Je mehr Frauen Vorträge auf hochrangigen Veranstaltungen halten, desto eher wird das Bild der erfolgreichen Wissenschaftlerin, Politikerin, oder Managerin für uns zur Gewohnheit.

Auch hier sind Datenbanken, in denen (wissenschaftliche) Referentinnen verzeichnet sind, hilfreich. (siehe [LINKLISTE](#))

» Ich nehme nur an Podien teil, wenn dort Männer und Frauen vertreten sind.

Ich kann sowohl als Mann als auch als Frau dazu beitragen, dass bei der Organisation von Vortragsveranstaltungen mit mehreren Sprecher*innen neue Standards gesetzt werden, indem ich keine Einladungen für Veranstaltungen annehme, die nicht divers besetzt sind. Dies gilt insbesondere für Männer, die auf Podien häufig überrepräsentiert sind.



» Bei Reviews lege ich wert auf diverse Teams

Für Reviews für eingereichte Journal-Artikel werden überproportional oft männliche Wissenschaftler angefragt. Zwar ist das Anfertigen von Reviews eine zeitaufwändige, häufig zusätzliche Arbeit, aber sie führt zu Reputation, Sichtbarkeit und Wissenszuwachs derjenigen, die ein Review schreiben. Beim Einreichen von Manuskripten empfiehlt es sich daher, paritätisch Frauen und Männer für die Reviews vorzuschlagen bzw. als Herausgeber*in von Journalen darauf hinzuwirken, geschlechterdiverse Teams für die Reviews zu gewinnen. Diverse Teams kommen bei komplexen Aufgaben nachweislich zu besseren Lösungen, weil die kognitive Diversität, also die Vielfalt an Perspektiven und Denkweisen, in diesen Teams besonders hoch ist. Von Diversität profitieren hier also sowohl die Mitglieder des Teams als auch die Qualität der Reviews.

» Ich nehme nur an Podien teil, wenn dort Männer und Frauen vertreten sind

Ich kann sowohl als Mann als auch als Frau dazu beitragen, dass bei der Organisation von Vortragsveranstaltungen mit mehreren Sprecher*innen neue Standards gesetzt werden, indem ich keine Einladungen für Veranstaltungen annehme, die nicht divers besetzt sind. Dies gilt insbesondere für Männer, die auf Podien häufig überrepräsentiert sind.

Boys Day und Girls Day

www.girls-day.de und www.boys-day.de

Entgelttransparenzgesetz

www.bmfsfj.de/entgelttransparenzgesetz

Helmholtz Advanced Mentoring Programm

www.helmholtz.de/karriere_talente/was_uns_ausmacht/mentoring

Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache der Uni Köln

ÜberzeuGENDERe Sprache – Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache

Datenbanken Wissenschaftler*innen (Auswahl)

www.speakerinnen.org/de

www.gesis.org/femconsult

www.academia-net.org

www.epws.org (European Platform of Women Scientists)

KONTAKT

Vielfalt und Chancengleichheit sind dynamische Themen. Daher soll diese Sammlung kontinuierlich angepasst und verbessert werden.

Schreiben Sie für Inspirationen, Rückmeldungen und Kritik an diversity.equality@ufz.de

IMPRESSUM

Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH – UFZ
Permoserstr. 15 | 04318 Leipzig
Tel.: (0341) 235-0 | info@ufz.de | www.ufz.de

Team Diversity & Inclusion
Ines Thronicker | ines.thronicker@ufz.de

Verfasserin: Kristina Heller
Gestaltung: Susan Walter-Pantzer

Ausgabe Juni 2020