

Informationen zu Chancengleichheit in koordinierten Programmen der DFG

Allgemeine Ziele der Chancengleichheitsmaßnahmen koordinierter Programme

- Erhöhung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen auf der Ebene der Projektleitung
- Unterstützung der wissenschaftlichen Karriereentwicklung der im Verbund arbeitenden Nachwuchswissenschaftlerinnen
- den Arbeitsplatz "Wissenschaft" familienfreundlicher gestalten

Darunter können auch Aktivitäten zur Sensibilisierung der Verbundmitglieder für das Thema fallen.

Relevanz von Vielfältigkeit und Geschlecht

- In allen Förderformaten muss im Vollartrag die Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung (Forschungsinhalte und Forschende) wie in die Antragsformulare integriert dargelegt werden.
- Weitere Informationen: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen/

Budget für Sprecherinnen und Sprecher im Modul „Koordination“

- Im Modul Koordinierung kann eine Pauschale für Sprecher*innen (SFB/TRR, GRK/IRTG, FOR)/Koordinator*innen (SPP) zur Unterstützung der Koordinationsarbeit beantragt werden, wenn die/der Sprecher*in dem im Fach im Bundesdurchschnitt unterrepräsentierten Geschlecht angehört.
- Weitere Informationen: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/unterrepraesentanz/

Zweckgebundene Pauschale für Chancengleichheits- bzw. Gleichstellungsmaßnahmen

Es können Mittel in folgender Höhe beantragt werden:

- Sonderforschungsbereiche, Transregios: jährlich 30.000,- € bzw. für die gesamte Förderperiode 120.000,- €
- Graduiertenkollegs: jährlich 15.000,- € bzw. für die gesamte Förderperiode 67.500,- €
- Schwerpunktprogramme, (klinische) Forschungsgruppen: jährlich 15.000,- €

Die Mittel können im Antrag auch ungleichmäßig über die Förderperiode verteilt werden, eine nachträgliche Verschiebung in andere Haushaltsjahre ist jedoch nicht möglich.

Weitere Informationen: https://www.dfg.de/formulare/52_14/52_14_de.pdf

Der GenderConsulting Service der Stabsstelle Gleichstellung, Chancengleichheit & Familie der CAU unterstützt Kieler Forschungsverbände bei der:

- Berücksichtigung von Gleichstellung im schriftlichen Antrag
- Darstellung der universitätsweiten Gleichstellungsarbeit, bei Bedarf auch des Gleichstellungskonzepts und der Chancengleichheitsmaßnahmen des Verbunds, während der Begutachtung
- Umsetzung von Gleichstellungskonzept Chancengleichheitsmaßnahmen während der Laufzeit

Folgende Gleichstellungsaspekte sind während der Antragstellung zu beachten:*Allgemeine Informationen der CAU*

Der GenderConsulting Service stellt Textbausteine mit folgenden Informationen zur Verfügung:

- Gleichstellungsziele der CAU
- Ist-Situation und Erfolge Gleichstellung von Frauen und Männern
- Ist-Situation und Erfolge Familienfreundlichkeit/Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- bestehende Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit
- aktuelle Zahlen der CAU: <http://www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/daten-fakten>

Verbundspezifische Informationen (Der GenderConsulting Service unterstützt bei Bedarf)

Beteiligung von Frauen

- Frauenanteile nach Qualifikationsstufen differenziert, in Teilprojektleitungen, unter den Sprecher*innen und im Leitungsgremium
- Zielquoten für die Laufzeit auf den Qualifikationsstufen, auf denen Stellen nach der Bewilligung besetzt werden müssen: Promotions-, Postdocstellen
 - Solange Unterrepräsentanz besteht, können fachspezifische Frauenanteile (bundesweit/CAU) oder Frauenanteile in der Fakultät Orientierung bieten. Gerade bei durchgängig sehr geringen Frauenanteilen kann das Kaskadenmodell, bei dem der angestrebte Frauenanteil auf einer wissenschaftlichen Karrierestufe aus dem Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe abgeleitet wird, genutzt werden.

Konzept

- Der Antrag muss ein verbundspezifisches Gleichstellungskonzept/einen Gleichstellungsplan mit Zielen für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, insb. zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, enthalten.
- Darauf abgestimmt müssen geplante Maßnahmen skizziert werden. Den Mitgliedern des Verbunds kann auch die Teilnahme an zentral angebotenen Maßnahmen ermöglicht werden, wenn dies der Umsetzung verbundspezifischer Ziele dient.
- Es muss ein jährliches Budget für Gleichstellungsaktivitäten festgelegt werden.
 - Um die Gleichstellungsbemühungen belegen zu können, wird empfohlen, die Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen voll auszuschöpfen. Dies muss jedoch mit den geplanten Maßnahmen verknüpft sein.
 - Die Mittel können nach der Bewilligung auch anders als im Antrag ausgeführt eingesetzt werden, wenn plausibel gemacht werden kann, dass damit die verbundspezifischen Gleichstellungsziele besser verfolgt werden können als mit der ursprünglich geplanten Maßnahme.
 - Es ist i.d.R. nicht möglich, einen sehr hohen Anteil der Pauschale für nur ein Projekt einzusetzen.
 - Karriereförderungsmaßnahmen können aus der Pauschale nur für Wissenschaftlerinnen finanziert werden.¹
 - Es kann auch ein höherer Betrag für Gleichstellungsaktivitäten eingeplant werden, die zusätzlichen Kosten müssen dann aus anderen Modulen gedeckt werden.
- Der Antrag muss durchgängig geschlechtergerecht formuliert werden.

¹ Dies umfasst cis, trans- und inter-Frauen. Als Cis-Gender werden Menschen bezeichnet, deren Geschlechtsidentität mit dem körperlichen, bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

Relevanz von Geschlecht und Vielfaltigkeit in der Forschung: s.o.

Pauschale für Sprecher*innen/Koordinator*innen: s.o.

Folgende Gleichstellungsaspekte sind während der Vor-Ort-Begutachtung zu beachten:

Allgemeine Informationen zur CAU durch Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte und Gender-Consulting

- In der Diskussionsrunde mit der Hochschulleitung werden allgemeine Gleichstellungsaspekte durch die *Hochschulleitung* präsentiert. Für Fragen zu Gleichstellung an der CAU allgemein ist i.d.R. die *Gleichstellungsbeauftragte* der CAU während dieses Tagesordnungspunktes anwesend, in on-line-Verfahren die Referentin des GenderConsultings.
- Der *GenderConsulting Service* unterstützt, falls gewünscht, die Erstellung eines Gleichstellungs posters und bereitet insbesondere die allgemeinen Gleichstellungsaspekte auf CAU-Ebene auf.
- Die Teilnahme an der Generalprobe ist nach Absprache i.d.R. möglich.

Verbundspezifische Informationen

- Es muss geklärt werden, wer an welcher Stelle die in den Antrag integrierten verbundspezifischen Gleichstellungsaspekte (Frauenanteile, Konzept, Maßnahmen) präsentiert
 - Sprecher*in während der allgemeinen Vorstellung des Vorhabens
 - Poster Session: separates Poster oder integriert in andere Poster (z.B. zu weiteren Z1-Aktivitäten)
- Es ist sinnvoll, sich im Vorfeld über mögliche Kritikpunkte/Fragen und Antworten zum Gleichstellungskonzept zu verständigen.

Folgende Aspekte sind während der Umsetzung der Chancengleichheitsmaßnahmen zu beachten:

Unterstützung durch den GenderConsulting Service

- Konkrete Bedarfsermittlung im Verbund und darauf abgestimmte Maßnahmenentwicklung
- Bei neuen/innovativen Maßnahmen Abstimmung mit der DFG
- Erfahrungsaustausch der Verbundprojekte an der CAU

Aufgaben des Forschungsverbunds

- Es sollte eine Person festgelegt werden, die die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts organisatorisch übernimmt und dafür einen entsprechenden Stellenumfang (aus den Chancengleichheitsmitteln) erhält: u.a. Organisation und Kommunikation von Gleichstellungsaktivitäten im Verbund, Kommunikation mit der DFG

Kontakt GenderConsulting Service

Dr.in Ruth Kamm

Stabsstelle Gleichstellung, Chancengleichheit & Familie

Christian-Albrechts-Platz 4, Raum 1401 (14. Etage)

Tel.: 0431/880-1833

Mail: rkamm@gb.uni-kiel.de

www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/genderconsulting

Information on Equal Opportunities in DFG-funded Collaborative Projects

Overall objectives of equal opportunity measures in collaborative projects

- to increase the number of female researchers in project management positions
- to support the career advancement of early-career female researchers working in the research network
- to make science and academia more family friendly

Related to these objectives are activities to raise awareness of gender issues amongst the members within the research network.

Relevance of Sex, Gender and Diversity in Research

- In all funding formats, the relevance of sex, gender and diversity in research (research content and researchers) must be outlined in the full proposal as integrated in the application forms.
- Further information: https://www.dfg.de/en/research_funding/principles_dfg_funding/diversity_dimensions/index.html

Gender inclusion funding for spokespersons in the module “Coordination”

- In the coordination module, a lump sum funding for spokespersons (CRC/TRR, RTG/IRTG, RU)/coordinators (priority programme) can be requested to support coordination work by spokespersons in the underrepresented gender at the research management level in their field.
- Further information: https://www.dfg.de/en/research_funding/principles_dfg_funding/equal_opportunities/underrepresentation/index.html

Standard allowance for gender equality measures

- Collaborative Research Centres, Transregios: 30k € p.a. or €120k € per funding period
- Research Training Groups: 15k € p.a. or 67,5k € per funding period
- Priority Programmes, (Clinical) Research Units: 15k € p.a.

The sums spent per year can differ but it is not possible to shift money between calendar years after funds had been approved.

Further information: https://www.dfg.de/formulare/52_14/52_14_en.pdf

The GenderConsulting Service of Kiel University’s Central Office for Gender Equality, Equal Opportunity & Family supports CAU’s research networks in:

- integrating gender equality in the overall project concept and in the (draft) proposal
- presenting the university’s gender equality activities, on request the gender equality concept and activities of your research network, during the on-site review
- implementation of your gender equality concept and measures during the funding period

You should consider the following aspects in the proposal:

General information Kiel University

The GenderConsulting Service offers text modules covering the following information

- gender equality aims of Kiel University
- current status and successes gender equality
- current status and successes family friendliness/compatibility of academic work and family
- measures established to improve gender equality and family friendliness
- Current figures Kiel University: http://www.gleichstellung.uni-kiel.de/en/data-and-facts?set_language=en

Specific information on the research network (support by the GenderConsulting service is possible)

Participation of women

- percentage of women in the research network by levels of qualification, amongst Principal Investigators, speakers, in the governing board
- target quota for the upcoming funding period on those levels of qualification where positions have to be filled: PhD and postdoc positions
 - As long as women are underrepresented, you can refer to subject-specific ratios of women (on the national or university level) or ratios of your faculty. Especially in fields with low participation of women on all academic qualification levels, you can use the cascade-model to build your target quotas. In the cascade-model, you derive the targeted percentage of women on one level by recurring to the percentage of women on the level directly below.

Concept

- A gender equality concept/plan for the research network has to be integrated into the proposal. You have to set goals on gender equality and family friendliness with a particular focus on supporting women scientists.
- You have to outline the measures you have planned to reach the research network's gender equality goals. Members of the research network can also participate in activities offered at the university level if this supports the implementation of the goals set for the research network.
- You have to decide on an annual gender budget.
 - To attest a high commitment to gender equality it is advisable to use the maximum amount of funding. You have to link planned measures with the funding necessary for them.
 - You can use gender equality allowances for other than the measures described in your proposal if they better fit the purpose to attain your gender equality goals.
 - It is usually not possible to use a high share of the gender equality allowances for only one measure.
 - Measures to support career advancement can only be financed through gender equality allowances if you offer them exclusively to female scientists / female identified scientists.
 - You can also spend more money on gender equality than provided within the module for gender equality if you cover additional expenses from other modules (e.g. support of early career scientists, travel funds).
- Inclusive language has to be used throughout the proposal.

Relevance of Sex, Gender and Diversity in Research: see above

Gender inclusion funding for spokespersons in the module "Coordination": see above

You should consider the following aspects for the on-site review:

General information on Kiel University by University Board, Equal Opportunity Commissioner and GenderConsulting

- The University Board presents general aspects on gender equality during the plenary discussion with the heads of university. Usually, the Equal Opportunity Commissioner is present to answer questions on equal opportunities at Kiel University, the gender consultant in online formats.
- If desired, the GenderConsulting Service supports the preparation of a gender equality poster, especially by contributing content on general aspects of the university level.
- Participation in the preparation meeting is usually possible by prior arrangement.

Specific information on the research network

- You have to decide who presents the gender aspects of your research network you laid down in your proposal (gender quota, concept, measures).
 - Speaker as part of the general introduction
 - Poster session: separate poster or integration into other posters (e.g. further Z1-project activities)
- It would be sensible to think about potential critical points/questions and corresponding answers on the gender equality concept in advance.

You should consider the following aspects when designing, implementing and running gender equality measures:

The GenderConsulting Service supports the research network in:

- assessing the needs within the research network and developing corresponding measures
- discussing the implementation of planned new/innovative measures with the DFG
- exchange between all interested research networks based at Kiel University

Duties of the research network

- One person of the coordination team should have a part-time position dedicated to the implementation of the gender equality concept (paid from the gender equality allowances): e.g. organization and communication of gender activities within the research network, communication with the DFG.

Contact GenderConsulting Service

Dr Ruth Kamm
Central Office for Gender Equality, Equal Opportunity & Family
Christian-Albrechts-Platz 4, room 1401 (14th floor)
Phone: 0431/880-1833
Email: rkamm@gb.uni-kiel.de
www.gleichstellung.uni-kiel.de/en/genderconsulting