

INFORMATIONEN ZUM GENDER EQUALITY PLAN

Stand: Februar 2022

→ GLEICHSTELLUNGSBÜRO



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

HORIZON EUROPE – GENDER EQUALITY PLAN

Die Europäische Kommission hat seit dem Jahr 2022 Gleichstellungspläne (GEP) als verpflichtendes Förderkriterium für öffentliche Einrichtungen, Forschungsorganisationen und Hochschulen für die Zuweisung von Fördermitteln aus dem Rahmenprogramm für Forschung und Innovation Horizon Europe 2021-2027 eingeführt.

Die Gleichstellung der Geschlechter wird damit zu einem elementaren Querschnittsprinzip in Forschung und Innovation: „With Horizon Europe, the Commission reaffirms its commitment to gender equality in research and innovation. The legal base sets gender equality as a crosscutting priority and introduces strengthened provisions. (...) The goal is to improve the European research and innovation system, create gender-equal working environments where all talents can thrive and better integrate the gender dimension in projects to improve research quality as well as the relevance to society of the knowledge, technologies and innovations produced.“ (European Commission 2022: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c0b30b4b-6ce2-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-en>).

Diese Initiative wird an der Leuphana Universität Lüneburg begrüßt und unterstützt.



HORIZON EUROPE – GENDER EQUALITY PLAN

Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken sind an der Leuphana Universität Lüneburg querschnittsorientiert in der Hochschulentwicklung und den Strategien zur Umsetzung verankert. Es wird darauf hingewirkt, für gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse und Diversität, für Chancengleichheit und Antidiskriminierung zu sensibilisieren und Chancengleichheit umzusetzen. Das Präsidium der Leuphana Universität Lüneburg und die Gremien fördern und unterstützen die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit.

An der Leuphana Universität Lüneburg werden seit dem Jahr 2009 Gleichstellungspläne erarbeitet und umgesetzt. Das aktuelle Gleichstellungszukunftskonzept wurde im Jahr 2018 verabschiedet. Das Gleichstellungszukunftskonzept hat im Rahmen der dritten Förderrunde des BMBF-Professorinnenprogramms die Auszeichnung „Gleichstellung: exzellent!“ erhalten.

Für die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit stehen personelle und finanzielle Ressourcen ebenso wie die erforderliche Genderexpertise zur Verfügung.



HORIZON EUROPE – GENDER EQUALITY PLAN

Die Leuphana erhebt und analysiert jährlich nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten über Personal und Studierende für eine ausführliche und regelmäßige Berichterstattung auf Basis von Indikatoren. Diese werden in den aktuellen Gleichstellungskonzepten für die Universität und die Fakultäten sowie auf der Webseite veröffentlicht. Es erfolgt eine gesonderte Auswertung für die Geschlechteranteile nach Qualifikation in Form des Kaskadenmodells. Danach ergeben sich universitätsrelevante Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe, die in der Besetzung von freien Positionen in der Wissenschaft angestrebt werden (bspw. eine Festlegung zur Steigerung des Frauenanteils in den Professuren innerhalb eines definierten Zeitraumes).

Seit dem Jahr 2001 gibt es verschiedene Förderprogramme und Beratungsangebote für junge Wissenschaftlerinnen und Professorinnen zur Förderung ihrer wissenschaftlichen Karrieren.



HORIZON EUROPE – GENDER EQUALITY PLAN

Es werden regelmäßig Schulungen und Veranstaltungen zur Sensibilisierung angeboten, die entsprechend des Prinzips des Integrativen Gendering und Diversity auf allen Ebenen der Universität angesiedelt sind.

Die Internetseiten des Gleichstellungsbüros bieten einen regelmäßig aktualisierten Überblick über gleichstellungs- und diversitätsrelevante Themen und Projekte.

Im Folgenden wird ausführlich dargelegt, wie an der Leuphana Universität Lüneburg die relevanten EU-Anforderungen an einen Gender Equality Plan in den vier Bereichen „formelles Dokument“, „personelle Ressourcen und Genderexpertise“, „Datenmonitoring“ und „Schulungen und Sensibilisierung“ erfüllt werden.



HORIZON EUROPE – ANFORDERUNGEN AN DEN GENDER EQUALITY PLAN



GEP DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

INHALT



VORSTELLUNG DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

- mittelgroße, junge, niedersächsische Universität (Stiftung des öffentlichen Rechts)
- Leitbild: humanistisch, nachhaltig, handlungsorientiert
- Forschung zu gesellschaftlich zentralen Zukunftsfragen
- Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit als integrale Bestandteile der Handlungsstrategie des Universitätsentwicklungsplanes
- Zielvereinbarung mit dem Ministerium zur Erhöhung des Frauenanteils
- Prinzip des Integrativen Gendering und Diversity: querschnittsorientierte und integrative Etablierung des Gleichstellungsauftrages und der Diversität, der Förderung von Geschlechter- und Diversitätskompetenzen und der Geschlechter- und Diversitätsforschung
- Gleichstellung als Ressort liegt in der Verantwortung des Präsidenten der Leuphana Universität Lüneburg, der die Einrichtung von Gleichstellungsplänen (GEP) als verpflichtendes Förderkriterium für öffentliche Einrichtungen, Forschungsorganisationen und Hochschulen für die Zuweisung von Fördermitteln aus dem Rahmenprogramm für Forschung und Innovation Horizon Europe 2021-2027 unterstützt (siehe Schreiben des Präsidenten).



LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG IN ZAHLEN

Fünf Fakultäten



- Bildung
- Kulturwissenschaften
- Nachhaltigkeit
- Staatswissenschaften
- Wirtschaftswissenschaften

Drei Schools



- College
- Graduate School
- Professional School

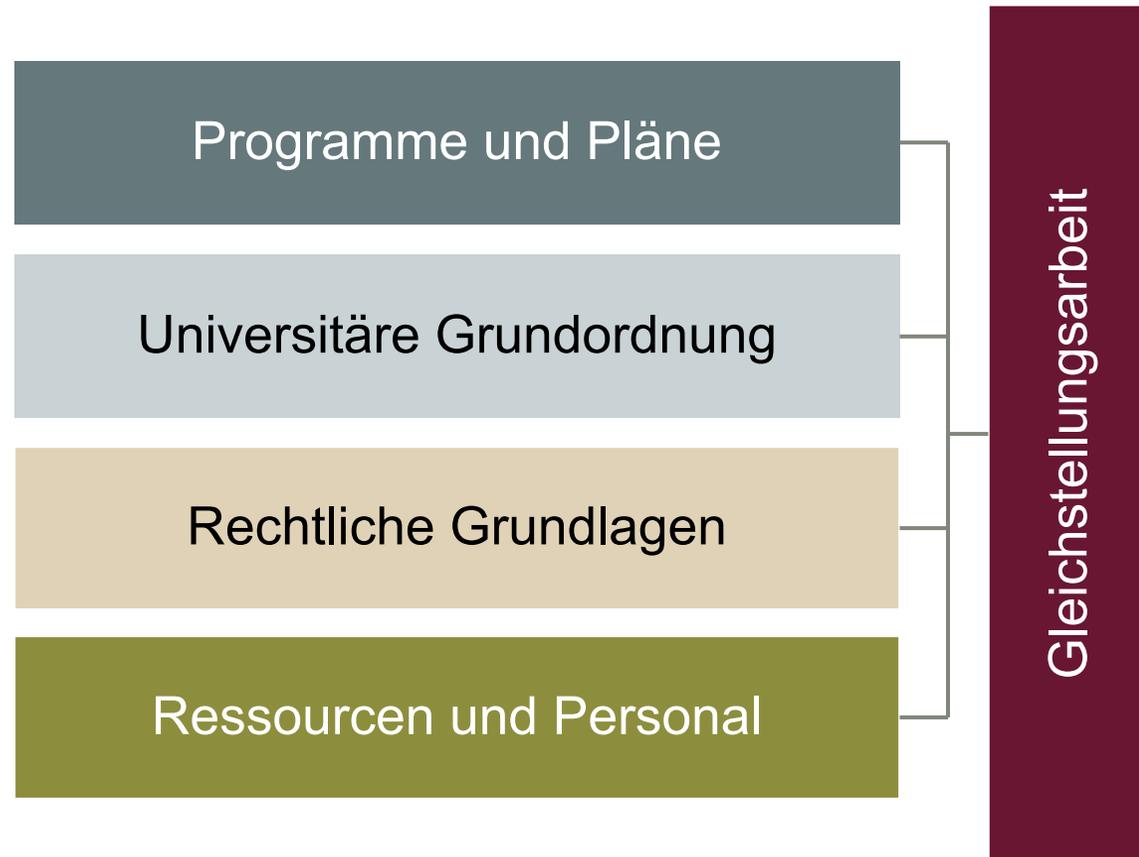
Mitglieder der Universität



- rund 9.900 Studierende
- 1.100 Beschäftigte, davon 177 Professuren



VORSTELLUNG DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG



VORSTELLUNG DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

NHG § 3, Absatz (3): Gleichstellungsauftrag

Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.

Die Universität hat nach § 3 Abs. 3, NHG einen Gleichstellungsauftrag zu erfüllen und die Aufgabe, die Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen zu berücksichtigen (§ 3, Abs. 1, Satz 7 und Abs. 3 NHG).



VORSTELLUNG DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Grundordnung der Leuphana Universität Lüneburg (Gazette Nr. 60/ 17 vom 24. Juli 2017):

1. Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte wird vom Senat gewählt. Sie wirkt insbesondere mit bei der Hochschulentwicklungsplanung, Struktur- und Personalentscheidungen, Zielvereinbarungen und der Umsetzung, Weiterentwicklung und Evaluierung in der Förderung frauenrelevanter und geschlechtergerechter Maßnahmen in Studium, Forschung und Entwicklung.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in Hinblick auf ihr Vortragsrecht gemäß § 42 Abs. 3 Satz 1 NHG rechtzeitig und umfassend über bevorstehende Präsidiumssitzungen informiert.
3. Die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen können dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wählen. Weitere Regelungen zu den Absätzen 1 bis 3 ergeben sich aus Ordnungen und Richtlinien, die der Senat beschließt.



VORSTELLUNG DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Richtlinien, Leitlinien und Vereinbarungen

Als Arbeitsgrundlage dient hierbei die Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages (2010 vom Senat beschlossen, 2020 überarbeitet) nach § 3 Abs. 3 NHG an der Leuphana Universität Lüneburg.

Richtlinie zur Durchführung der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung

Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung

Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz



VORSTELLUNG DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Programme und Pläne als Basis für die Gleichstellungsarbeit

- Universitätsentwicklungsplan 2016-2025
- Gleichstellungszukunftskonzept (Fortschreibung alle 5 Jahre, verabschiedet in den Gremien: Senatskommission Gleichstellung am 25. April 2018, Fakultätsräte am 09. Mai 2018, Senat am 16. Mai 2018, Präsidium am 16. Mai 2018)
- Positionspapiere zu Gleichstellung und Diversität in den Fakultäten (Fortschreibung alle 2 Jahre, verabschiedet in den Fakultätsräten, entsprechen dezentralen Gleichstellungsplänen)
- Selbstverpflichtung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG
- Diversitätskonzept (wird aktuell erarbeitet)
- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und Kodex Diversität als Chance



PERSONELLE RESSOURCEN UND GENDEREXPERTISE

Personelle Ressourcen und Genderexpertise, die für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages zur Verfügung stehen

(siehe ausführlich Gleichstellungszukunftskonzept, Seite 1):

Das Gleichstellungsbüro ist personell mit 5 VZÄ unbefristet besetzt. Zum Gleichstellungsbüro gehören die Gleichstellungsbeauftragte, eine Verwaltungsmitarbeiter*in, zwei Referent*innen sowie Mitarbeiter*innen des Familienservices. Neben dieser Grundausstattung gehören zum Gleichstellungsbüro projektbezogene, befristete personelle und finanzielle Ressourcen.

Das Gleichstellungsbüro berät die Universität in der geschlechter-, diversitäts- und inklusionsorientierten und diskriminierungskritischen Entwicklung und unterstützt bei der Umsetzung und Evaluierung der Maßnahmen. Es koordiniert einzelne Projekte und Prozesse und entwickelt universitäre Strukturen und Kulturen weiter.



DATENMONITORING



DATENMONITORING

Die Leuphana erhebt und analysiert nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten über Personal und Studierende

- jährliche Berichterstattung auf Basis von Indikatoren
- ausführliche Analyse der Geschlechterverhältnisse im aktuellen Gleichstellungskonzept und den Positionspapieren zu Gleichstellung und Diversität der Fakultäten
- Seite „Zahlen und Daten“ der Leuphana
 - Geschlechteranteile nach Qualifikation in Form des Kaskadenmodells. Daraus werden die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe abgeleitet.
 - Sammlung weiterer diversitäts- und diskriminierungsrelevanter Daten für die Universität (Erhebung in unterschiedlichen Kontexten)



DATENMONITORING

Controlling und Qualitätsmanagement

- Berichte über Gleichstellungsarbeit gegenüber dem Senat alle zwei Jahre
- Qualitätsmanagement zu Gleichstellung mit den Fakultäten: jährlicher Austausch zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen sowie Entwicklungsaufgaben
- Berichte zu den Positionspapieren zur Förderung von Gleichstellung und Diversität in den Fakultäten alle zwei Jahre



SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG



SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG:

Gleichstellung in Personalauswahlverfahren und Personalentwicklung

- Handreichungen zu Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren
 - Informationsblatt zum Thema geschlechterstereotype Beurteilung in der Personalauswahl
 - Leitfaden "Geschlechtergerechte Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung als Instrumente zur Erhöhung des Anteiles an Professorinnen"
- Selbstverpflichtung der Leuphana zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)



SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG:

Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

- Online Portal zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
 - Handlungsempfehlungen für Betroffene und Unterstützer*innen
 - Handeln in erlebten und beobachteten Situationen
 - Schaffung diskriminierungssensibler Struktur
- Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung



SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Organisationskultur

Der Familienservice bietet Beratung an und koordiniert familien-gerechte Maßnahmen, die der Förderung der Vereinbarkeit dienen

- Vereinbarkeit von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen mit Studium bzw. Beruf
- Familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen



SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG:

Wissenschaftliche Qualifizierungswege – Übergänge gestalten

- Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase durch Mentoringprogramme ProScience und ProViae
- Programm zur Förderung der Internationalisierung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase
- Angebote im Rahmen der Personalentwicklung, insbesondere der Akademischen Personalentwicklung
- Summer School für weibliche Promovierende und Postdocs der Leuphana
- Gleichstellungsfonds: Finanzielle Förderung von Aktivitäten im Bereich Vereinbarkeit, Chancengleichheit der Geschlechter und Diversität



SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG:

Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte

Angebot für Studierende: Gender-Diversity-Zertifikat

- im Rahmen des Bachelor- und Masterstudiums
- studienintegriertes Angebot
- gezielter Erwerb von Gender-Diversity-Kompetenzen
- befähigt zur kritischen Analyse von Geschlechterverhältnissen, Zugangschancen, sozialer Ungleichheit und gesellschaftlicher Heterogenität



SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG:

Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte

Netzwerk „Geschlechter- und Diversitätsforschung“ der Leuphana

fachliches, inter- und transdisziplinäres sowie wissenschafts- und hochschulpolitisches Netzwerk

Ziele:

- Dialog zwischen Disziplinen
- Intensivierung gender- und diversitätsorientierter Lehre und Forschung
- gender- und diversitätssensible Qualifizierung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftler*innen
- inter- und transdisziplinäre Forschungsprojekte innerhalb und außerhalb der Universität vernetzen, koordinieren und durchführen
- (außer)universitäre Vernetzung ausbauen
- Geschlechter- und Diversitätsthemen in unterschiedliche Öffentlichkeiten bringen



SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG:

Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte

Diversitätsorientierte Lehre als Interaktionsfeld und Rahmen für das Lehrprofil der
Leuphana

Handreichung „Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz in der digitalen Lehre“

- Anleitung für Lehrende
- Ziel: aus Gleichstellungsperspektive und mit Fokus auf Chancengleichheit, Vereinbarkeit, Diversität und dem Schutz vor Diskriminierungen auf Herausforderungen in der digitalen Lehre aufmerksam machen



SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG:

Diskriminierungen und bis dato unbewusste Vorurteile

Beratung und Förderung der Bewusstseinsbildung an der Leuphana

Regelmäßige Veranstaltungen und Schulungen zu gleichstellungs- und diversitätsrelevanten Themen tragen zur Sensibilisierung von Universitätsmitgliedern und -einrichtungen bei. Sie sind auf den Seiten des Gleichstellungsbüros, der internen Weiterbildung (nur im Intranet zugänglich) sowie in den Berichten der Gleichstellungsbeauftragten ggü. dem Senat zu finden.

- Zahlreiche Handreichungen und Informationssammlungen können ein wertschätzendes Miteinander an der Universität fördern
- Portal „Studium und Beeinträchtigung“ unterstützt und informiert (angehende) Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
- Jährliche Beteiligung der Leuphana am Diversity-Tag und den Lüneburger Wochen gegen Rassismus im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus



SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG:

Geschlechtergerechte Sprache

Empfehlung Gleichstellungsbüro: Sternchenform oder neutrale Formulierungen

- Website „Geschlechtergerechte Sprache“ der Leuphana
 - Hinweise und Empfehlungen für Umsetzung
- Arbeitshilfe für ein geschlechtergerechtes Schreiben und Sprechen an der Universität
- Auf einen Blick: Kurzinfo geschlechtergerechte Sprache



KONTAKT

DR. KATHRIN VAN RIESEN | Zentrale Gleichstellungsbeauftragte |
Universitätsallee 1 | 21335 Lüneburg
Fon 04131.677-1060 | kathrin.van.riesen@leuphana.de
www.leuphana.de/gleichstellung

DR. ANJA THIEM | Referentin im Gleichstellungsbüro und
stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte |
Universitätsallee 1 | 21335 Lüneburg
Fon 04131.677-1062 | anja.thiem@leuphana.de
<https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung.html>

