

## **Selbstverpflichtung der Leuphana Universität 2020 zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**

Die Leuphana Universität verpflichtet sich in allen strukturellen und personenbezogenen Entscheidungen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Daher werden die ihnen zugrundeliegenden Kriterien Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit, Zukunftsorientierung und Kompetenz' aufgegriffen und in die Gleichstellungsziele der Leuphana Universität Lüneburg integriert.

Diese werden im Folgenden für die interne Umsetzung beschrieben:

**Eine gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Professuren, leitenden Positionen und Gremien:** Langfristiges Ziel gleichstellungsorientierter akademischer Personalentwicklung ist eine deutliche Erhöhung des Anteils von Professorinnen in den Fachgebieten, Führungspositionen, Gremien, Professuren und tenure-track-Verfahren, in denen sie stark unterrepräsentiert sind. Handlungsbedarfe werden über ein universitätsweites Gender-Controlling und Daten-Monitoring ermittelt. Gleichstellungsziele und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit sind im universitätsweiten Gleichstellungszukunftskonzept sowie in den Positionspapieren zu Gleichstellung und Diversität der Fakultäten (den dezentralen Gleichstellungsplänen) sowie den Zielvereinbarungen mit dem Land Niedersachsen festgehalten. Sie werden mit Instrumenten des Qualitätsmanagements in Qualitätszirkeln sowie in Qualitätsmanagementgesprächen zu Gleichstellung unter Einbeziehung diversitätsorientierter Fragestellungen alle zwei Jahre überprüft und weiterentwickelt. Die Universität erarbeitet ein Diversitätskonzept.

**Eine konsequente Weiterentwicklung der akademischen Personalentwicklung zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Qualifizierung und Mitarbeiterinnen im Wissenschaftsmanagement:** Für erfolgreiche Karrierewege ist neben fachlicher Exzellenz die Entwicklung überfachlicher Fähigkeiten, bspw. für ein aktives Netzwerken, der Leitung von Gremien, der Arbeit in inter- und transdisziplinären Teams oder in großen Verbundforschungsvorhaben, bedeutend. Die Angebote der gleichstellungsorientierten akademischen Personalentwicklung, die speziell Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsendphase, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen sowie (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen im Forschungs- und Wissenschaftsmanagement adressieren, sind kontinuierlich weiterzuentwickeln.

**Eine Förderung und Umsetzung familienfreundlicher Hochschulstrukturen und Kulturen:** Attraktive Hochschulkulturen sind für die Gewinnung von Studierenden, (Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen sowie Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung bedeutend. Eine wichtige Voraussetzung für eine gute Hochschulkultur, die bspw. hervorragende Forschung, ein kollegiales Miteinander und Vereinbarkeiten von wissenschaftlicher Tätigkeit mit Familie ermöglicht, sind entsprechende Hochschulstrukturen. Die Universität reflektiert ständig ihre Haltung zu Machtstrukturen und Machtmissbrauch. Die Bedingungen und damit die Strukturen für Lehre, Forschung und wissenschaftliche Qualifizierung im Sinne einer geschlechter-, diversitätsgerechten und familienfreundlichen Hochschulkultur sind diesbezüglich weiter auszugestalten und zu fördern. Hierzu gehören Maßnahmen zur Herstellung von Vereinbarkeit von Studium/ Beruf mit familiären Tätigkeiten, die Förderung einer geschlechtergerechten, antidiskriminierenden und familienfreundlichen Personalpolitik sowie hochschulübergreifende Vernetzungsaktivitäten im Bereich Dual Care

**Die Integration von geschlechter- und diversitätsbezogenen Themen in Lehre und Forschung:** Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit werden in der Gleichstellungsarbeit mit dem Prinzip des Integrativen Gendering und Diversity aufgegriffen. Der Gleichstellungsauftrag, die Förderung von Gender- und Diversitätskompetenzen und die Forschung in diesen Themenbereichen werden in Forschung und Lehre querschnittsorientiert und integrativ etabliert. In Qualitätssicherungsprozessen werden Erfolge und Optimierungsbedarfe ermittelt und bearbeitet.

Die Universität erneuert ihre bereits 2013 verabschiedete Selbstverpflichtung zur Orientierung an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gemäß den Beschlüssen der Mitgliederversammlung der DFG am 05. Juli 2017.