

Vielfalt gestalten

Chancengerechte Rahmenbedingungen in der Forschung

Antonia Illich, Forschungszentrum Jülich
Sabrina Schwarz, Forschungszentrum Jülich

Stabsstelle Büro für Chancengleichheit

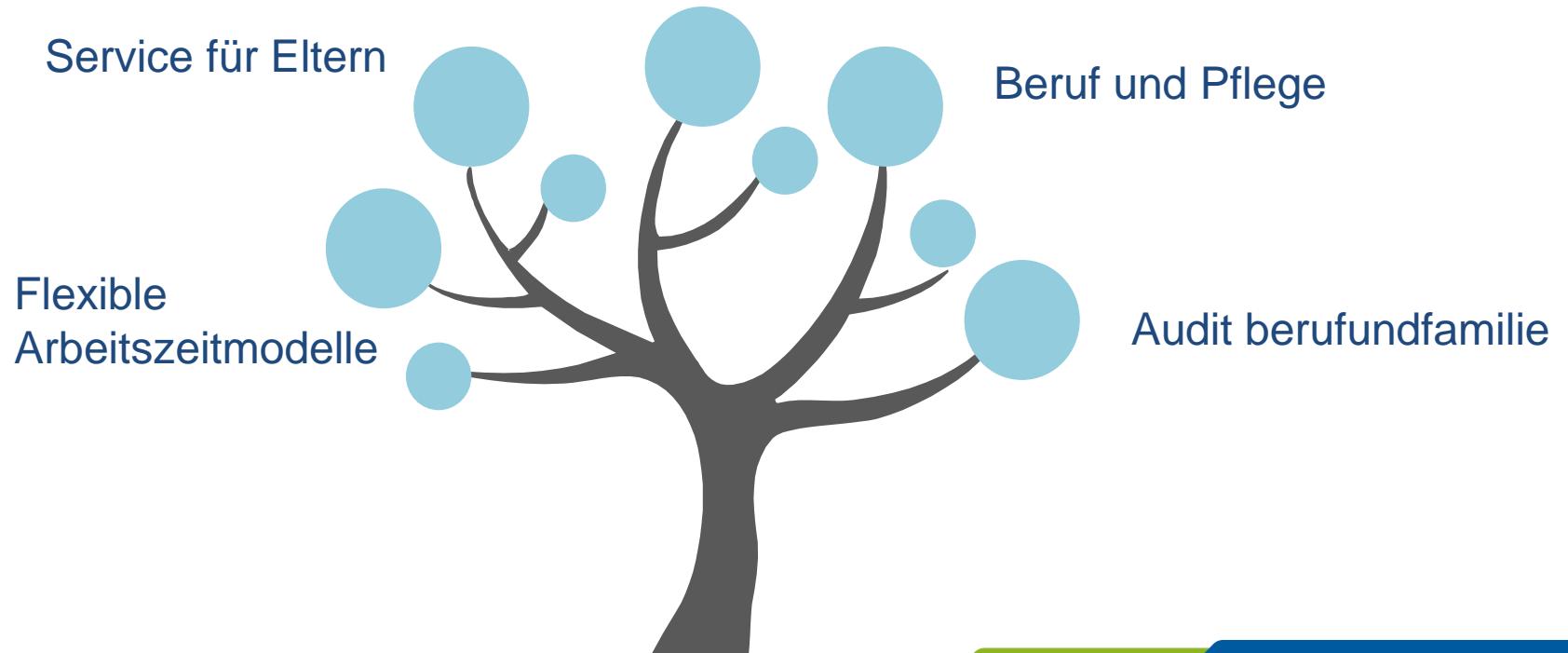
Frauenförderung

Chancengleichheit

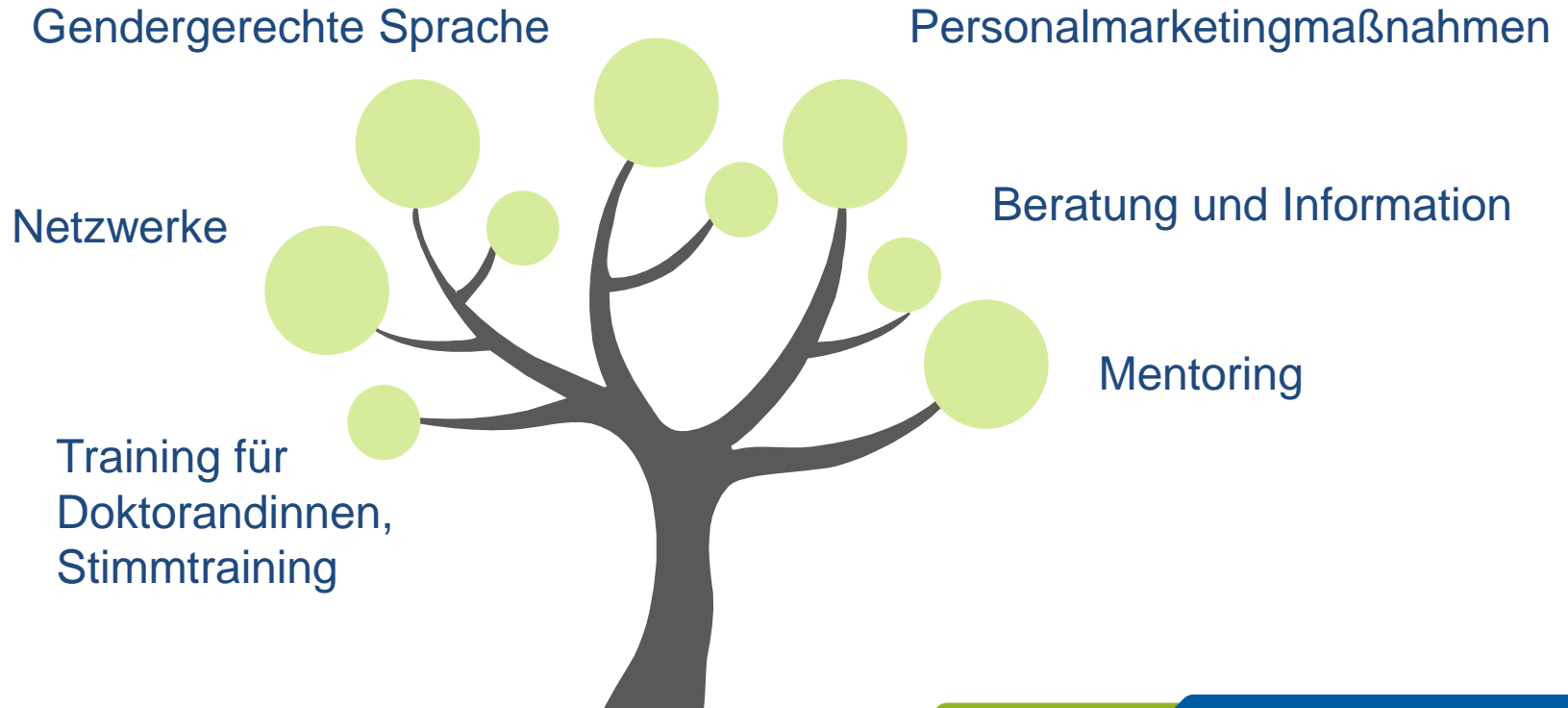
Vereinbarkeit von
Beruf und Familie

Förderung der
Chancengerechtigkeit und
Vielfalt

Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Frauenförderung



Hintergrund Diversität

FZJ - Leitbild

„Im Forschungszentrum verstehen wir **Diversität** der Mitarbeiterschaft als Stärke, die wir pflegen, weil die **Unterschiedlichkeit in biographischer Herkunft, intellektueller Heimat, Geschlecht und Alter** eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg unserer Arbeit ist.“

FZJ – Führungsleitbild

„Unsere kollegiale Zusammensetzung ist geprägt von **Diversität und Internationalität**; dies betrachten wir als Chance, die wir in der Zusammenarbeit nutzen wollen.“

Gemeinsame Leitlinien zur Chancengerechtigkeit

„Auf Basis vorhandener Leitbilder, Strategien und Konzepte der beteiligten Institutionen setzen wir uns aktiv und gezielt für **Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit** ein. [...] Wir fördern eine Organisationskultur, in der **individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt** als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal verstanden werden.“

JARA-Leitlinien zur Promovierendenqualifizierung

„Die RWTH Aachen und das Forschungszentrum Jülich bekennen sich zu den Zielen der „Charta der Vielfalt“. Die Auswahl, Betreuung, Förderung und Beurteilung der Promovierenden erfolgen **ohne Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität**.“

LeNa

„Die Ermöglichung und Gestaltung einer von **Diversity** geprägten Kultur ist Ziel und Aufgabe der Leitungsebene. So ist **Diversity** einerseits bei strategischen Themen von Beginn an miteinzubeziehen, andererseits werden Konzepte und Maßnahmen zur Umsetzung von **Diversity** in bestehende Strukturen auf operativer Ebene [...] eingebunden.“

Chancengerechtigkeit und Diversität

Leitlinien zur Chancengerechtigkeit

Diversity-Manager*in

FZJ-(Führungs-)Leitbild

Schwerbehindertenbeauftragte*r

LGBTIQ* Netzwerk

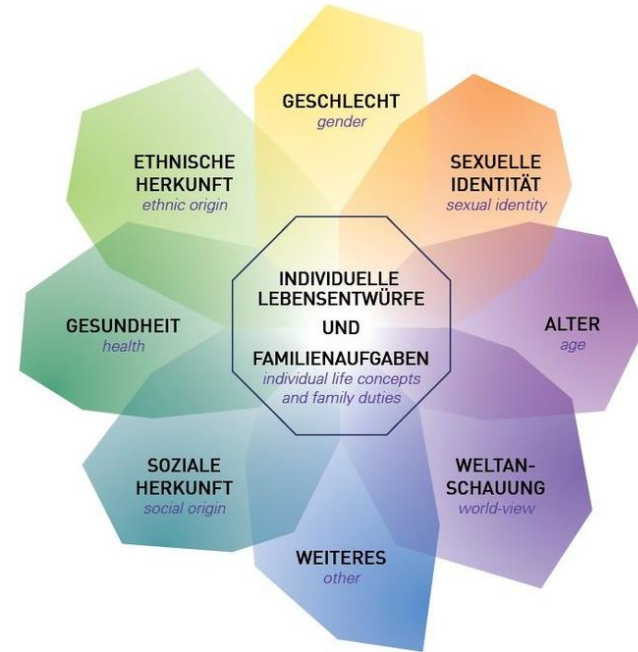
Gleichstellungsbeauftragte

Kommunikationsmaßnahmen



Diskussion

1. Welche Diversity-Dimension stellt die größte Herausforderung für die Forschung dar?
2. Welche Best-Practice-Beispiele kennen Sie aus dem Bereich Diversity in der Forschung?
3. Steht Diversität in Konkurrenz zu Frauenförderung?



Quelle: Stabsstelle Diversity Management TU Dresden

**Danke für
Ihre Mitarbeit und Aufmerksamkeit**