

# Equal Opportunities and Compatibility of Family and Career

## Purpose

Work on the promotion of equal opportunities in the CRC “Education and Religion” aims at

- increasing the percentage of female scholars with regard to all levels of qualification, especially focussing on the critical stage between PhD and professorship,
- establishing structures and working conditions which further social inclusion,
- creating a family-friendly environment which makes it easier to combine academic work and family life,
- raising an awareness of the importance of equal opportunities among the members of the CRC
- embedding the topic of gender equality in the CRC’s research programme.

## Responsibilities

To this end, the staff responsible for equal opportunities

- offers counselling and provides relevant information
- organises workshops and training on topics such as work-life-balance, career planning, compatibility of career and family, mentoring, coaching, networking, raising awareness, childcare facilities
- ascertains the individual requirements of the members of the CRC

You can download a **poster concerning the CRC’s work on the promotion of equal opportunities** here (in German):

**Abstract**

Gewisses Gleichstellungshandeln ermöglicht es, vorhandenes Potenzial für Exzellenz in der Wissenschaft voll zu erschließen. Dies schließt ein:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern,
- die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für Inklusion und Internationalisierung,
- den Aufbau eines familienfreundlichen Umfeldes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienverpflichtung

**Grundlagen:  
die Universität**

**Ausgezeichnete Gleichstellungsstrategie und -arbeit**

- 23 Jahre institutionalisierter Gleichstellungspolitik
- Total E-Quality Award (2017, 2011)
- Forschungswissenschaftliche Gleichstellungsstandards (DFG, Stadium 4
- Professionsleitungsprogrammen I)
- Gleichstellung direkt bei der Präsidentin verankert



**Förderung von Wissenschaftlerinnen**

- Dorothea-Schlöber-Programme
- Coaching für neuzuziehende Professorinnen

**Familienfreundlichkeit**

- Untersuchung der Charta „Familie in der Hochschule“ (2014)
- reguläre und flexible Kinderbetreuung
- Eltern-Kind-Räume, mobile Kinderkrippe

**Service**

- Dual Career Service
- Gender & Diversity Controlling
- GenderCoaching Verbundforschung



**Grundlagen:  
die beteiligten Fakultäten**

**Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG**

- Implementierung mit konkreten Zielvorgaben
- erfolgreiche Umsetzung bei Promovierenden und Postdocs

**Neuerwerbungen von Frauen**

- Verstärkung des thematischen Feldes des SFB (u. a. Archäologie/Koptologie, Alte Geschichte, Klassische Philologie)

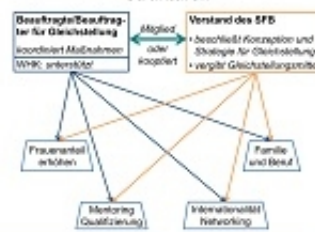
**Strukturen für Gleichstellungshandeln**

- Einrichtung der Stelle einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten an der Philosophischen Fakultät
- Ausbau des Mentoring für Postdoktorandinnen

**Ziele und Perspektiven**

- Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen bis zu den fakultätsspezifischen Zielbestimmungen
- zielgenaue Durchführung der Gleichstellungsmaßnahmen mit ständiger Rückkopplung an die Adressatinnen und Adressaten
- besondere Berücksichtigung der kritischen Karrierephase zwischen Promotio und Entberufung
- Schärfung der Sensibilität für Gleichstellungsfragen bei allen Mitgliedern des SFB
- Synergieeffekte der Maßnahmen zur Gleichstellung, Interdisziplinierung und Nachwuchsförderung
- inhaltliche Implementierung der Genderthematik über die schon jetzt damit befassten Teilprojekte hinaus

**Strukturen**



**Maßnahmen**

- Inhaltliche Akzente durch genderbezogenes Themen**
- u. a. Teilprojekte C 01, C 03, C 04
- Erhöhung der Zahl von Wissenschaftlerinnen**
- aktive Rekrutierung von Frauen bei Neubesetzungen von Professuren
  - persönliche Besetzung der Stellen für Mitarbeiterinnen in den Teilprojekten
- Karriereförderung und Qualifizierung**
- Angebote von Mentoring-Programmen für Wissenschaftlerinnen des SFB
  - selbst gesteuertes Peer Group Mentoring
- Netzwerkaufbau**
- Förderung der Internationalisierung von Karrierewegen
  - Short Term International Mentorship Programme für Doktorandinnen
- Familienfreundlichkeit**
- Kinderbetreuung durch FamilienService und in Eltern-Kind-Zimmern
  - Flexibilisierung von Arbeits- und Pausenzeiten zugunsten von Familien
  - Flexibilisierung des Arbeitsortes (Ausstattung eines Teilberufsstellen)
  - Finanzierung der Kinderbetreuung in Ranchellen und bei Dienstreisen

**Team**

Verantwortlich:  
Prof. Dr. Florian Wijk  
Beauftragte Person:  
N.N. (WPK)