



Auf einen Blick:

Die Gleichstellungsstrategie der Universität Tübingen kurz erklärt

Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sind in der Verfassung garantierte Grundrechte. Chancengleichheit ist außerdem eine wesentliche Voraussetzung für wissenschaftliche Leistungs- und Innovationsfähigkeit und daher auch im **Leitbild** der Universität Tübingen als Basis exzellenter Forschung und Lehre verankert.

Um tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft zu erreichen, verfolgt die Universität Tübingen eine ambitionierte, intersektional angelegte Gleichstellungsstrategie. **Ziel** ist es, personelle und strukturelle Ausschlussmechanismen und Benachteiligungen zu erkennen, zu benennen sowohl personelle als auch strukturelle Maßnahmen zu ergreifen, um Benachteiligungen abzubauen.

Die Universität Tübingen bekennt sich zu den Forschungsorientierten **Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG** und erfüllt in ihrem Gleichstellungsplan alle Anforderungen des **Horizont Europa Programms der Europäischen Union**.

Die Gleichstellungsstrategie der Universität Tübingen ist sowohl im aktuellen **Gleichstellungsplan (2022-2027)** als auch im **Gleichstellungskonzept für Parität** im Rahmen des Professorinnenprogramms (2024) des Bundes und der Länder ausführlich dargelegt und begründet.



Grundlagen der Gleichstellungsstrategie

- Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als **Querschnittsaufgabe** definiert.
- Es wird ein **Schwerpunkt** auf strukturelle Maßnahmen/**Strukturveränderung** gelegt.
- Basis für die Festlegung von **quantitativen und qualitativen Zielen** ist ein regelmäßiges, umfassendes **Datenmonitoring**.
- Die quantitativen Ziele zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern orientieren sich konsequent am **Kaskadenmodell**.¹
- Um die Ziele zu erreichen, werden **strukturelle und personelle Maßnahmen** entwickelt, umgesetzt **regelmäßig evaluiert** und entsprechend angepasst.

Beispiele für strukturelle/strukturverändernde Gleichstellungsmaßnahmen

- **Professionalisierung** und **Gender-Controlling von Berufungsverfahren** und Stellenbesetzungsverfahren
- **Zentrale und dezentrale** Verankerung von Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Beteiligungsrechten und Ressourcen für die Initiierung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen
- Einbeziehung von Gleichstellungszielen in die internen **Steuerungsinstrumente**.
- **Fortbildungsmaßnahmen/Beratungsangebote/Awarenesskampagne** für unterschiedliche Zielgruppen/Themenbereiche

¹ Das Kaskadenmodell (DFG) besagt, dass Chancengleichheit dann umgesetzt ist, wenn fach- und karrierestufenbezogen der Frauenanteil einer Karrierestufe derjenigen der vorherigen Karrierestufe entspricht.

Beispiele für personelle Gleichstellungsmaßnahmen

- Das **TEAching Equality-Programm (TEA)** zielt auf die Gewinnung von Studentinnen für die Wissenschaft ab. Es finanziert Gender Studies Lehraufträge und Praxis-Vorträge von Role Models und Schlüsselqualifikationsseminare.
- Das **Athene-Mentoring** bietet Einzel- sowie Gruppen-Mentoring sowie Fortbildungen für alle Zielgruppen – von der Studentin bis zu Professorin an.
- Im **Athene Grant** werden Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc Phase und Juniorprofessorinnen zwei Jahre lang mit zusätzlichen Mitteln, Coaching und Vernetzung gefördert.
- Das neue **Athene-Forum** wird Professorinnen untereinander vernetzen und insbesondere neu berufene Professorinnen unterstützen.

Institutionelle Verankerung der Gleichstellung

Die **Universitätsgleichstellungsbeauftragte** ist eine vom Senat gewählte Wissenschaftlerin, die ihre Aufgabe im Nebenamt wahrnimmt. Sie ist im Hinblick auf ihre Amtsführung unabhängig d.h. nicht weisungsgebunden. Neben ihren **8 Stellvertreterinnen auf Fakultätsebene** hat sie drei weitere **direkte Stellvertreterinnen auf zentraler Ebene**.

Die **Senatsgleichstellungskommission** ist ein beratender Ausschuss des Senats, der sich paritätisch aus Mitgliedern der im Senat vertretenen statusrechtlichen Wahlgruppen zusammensetzt und von einem Beirat aus den **Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten** unterstützt wird.

Alle Gremien und Amtsträger*innen werden auf strategisch-operativer Ebene ebenso wie die Einheiten auf dezentraler Ebene durch das **Team Equity** unterstützt. Das Team Equity leistet die konzeptionelle Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur Chancengleichheit sowie deren Implementation und Controlling. Im Team Equity sind die Themenbereiche **Gender** (Gleichstellung von Männern und Frauen in Wissenschaft und Studium), **Care** (Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben) sowie **Diversity** (Förderung von und Umgang mit Diversität) zusammengeführt. Diese Zusammenführung führt zu wertvollen Synergieeffekten und stärkt den intersektionalen Ansatz der Universität Tübingen bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Etablierung einer Kultur der Antidiskriminierung und stellt ein Strukturelement dar, das sich besonders bewährt hat.

