

The background of the entire page is an abstract, colorful image of fingerprints. The ridges are rendered in vibrant shades of blue, red, yellow, and orange, creating a complex, swirling pattern.

GENDER- & DIVERSITY- CHANCENGLEICHHEIT IN DER FORSCHUNG

Fragenkatalog für Forschende



Vorbemerkung

Die Universität Potsdam (UP) setzt sich nachdrücklich für die Förderung einer echten Gleichstellung aller Geschlechter sowie für Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung ein. Ziel ist es, strukturelle Benachteiligungen und Diskriminierung zu beseitigen und gleichzeitig eine nachhaltige Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie für alle Mitglieder der Universität zu unterstützen. Dieser Fragenkatalog soll Forschende an der UP dabei unterstützen, dieses Selbstverständnis grundlegend in ihren Forschungsprojekten zu verankern.

Kontakt

Dr. Johanne Hoppe – Referentin Gender & Diversity Consulting
E-Mail: johanne.hoppe@uni-potsdam.de

Begrifflichkeiten

■ **Geschlecht** wird als Spektrum begriffen und ist nicht zwingend männlich oder weiblich. Das Spektrum bewegt sich zwischen oder außerhalb der binären Geschlechterordnung. Es umfasst – ohne abschließend zu sein – folgende Geschlechterdefinitionen: nicht-binär, trans* oder transgender, cis oder cisgender, genderqueer und genderfluid.¹

■ **Diversitätsdimensionen** sind vor allem – aber nicht abschließend – Alter, ethnische Herkunft, Behinderung oder Beeinträchtigung, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion oder Weltanschauung und soziale Herkunft. Sie beschreiben mögliche Diskriminierungsfaktoren der betreffenden Gruppen. Diese Gruppen sind entsprechend **marginalisiert**.²

■ **Intersektionalität** beschreibt das Überschneiden und Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsdimensionen. Menschen vereinen verschiedene Dimensionen in sich. Intersektionalität macht sichtbar, dass Menschen oft aufgrund mehrerer Dimensionen benachteiligt werden. Die verschiedenen Formen von Diskriminierung führen zu spezifischen Diskriminierungserfahrungen.³

¹ Zum Weiterlesen: LSBTIQ-Lexikon der Bundeszentrale für politische Bildung: www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lgbtiq-lexikon/

² Vgl. www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/diversitaet/diversitaet

³ Siehe auch: www.vielfalt-mediathek.de/begriffe/intersektionalitaet

Diversitäts- und Frauenförderung

Förderung in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase

1 Vielfalt und Gleichstellung

Wie sind die Geschlechterverhältnisse in Ihrem Fach allgemein?⁴

Bitte gliedern Sie die Daten auf in Bezugsgruppen:⁵

MA	Promovierende	Habilitierende	Pls	Professor*innen	Sprecher*innen
----	---------------	----------------	-----	-----------------	----------------

Wie sind die Geschlechterverhältnisse in Ihrem Fach allgemein?

Was wissen Sie über die Zusammensetzung im Projekt in Bezug auf weitere Diversitätsdimensionen?

Wie sind die Verteilung und Repräsentanz von marginalisierten Gruppen im Fach im Allgemeinen?

bspw. People of Color, Erstakademiker*innen oder Personen mit Behinderung

2 Rekrutierung⁶

Werden gezielt Frauen und marginalisierte Personen eingeladen, sich zu bewerben?

Wurde und wird aktiv rekrutiert?⁷

Welche Netzwerke, welche Portale werden hierfür genutzt?

Gibt es fachspezifische Besonderheiten?

Wie sollen gender- und diversitätssensible Auswahlgespräche geführt werden?

Wie werden Auswahlkommissionsmitglieder geschult?
Gibt es Anti-Bias-Trainings?⁸

3 Trainings und Angebote

Wird es spezielle Programme und Trainings für Qualifikationsphasen geben?

Ist eine Zusammenarbeit mit der PoGs geplant?

Sollten bereits nähere Details zur Planung vorliegen, bitte stellen Sie kurz das Konzept dar.



Wird es spezielle Förderungen für Frauen in Führungspositionen geben?

Wird es spezielle Förderungen für marginalisierte Personen in Führungspositionen geben? bspw. von Rassismus betroffene

Welche Angebote zur Sensibilisierung und Professionalisierung für Diversity- und Gender-Aspekte wird es geben?

z.B. Anti-Bias, Inklusion, Critical Whiteness⁹, Grundlagen Anti-Diskriminierung und diskriminierungssensible Zusammenarbeit, diskriminierungssensible Führung, etc.

Welche Empowerment-Angebote und Vernetzungsmöglichkeiten wird es für marginalisierte Gruppen geben?

z.B. Erstakademiker*innen, Menschen mit Beeinträchtigungen

4 Mentoring

Sind Mentoringprogramme vorhanden und bekannt?¹⁰

Für welche Zielgruppen sind diese vorgesehen?

4 Hier sind explizit die Selbstbezeichnungen des Geschlechts aller Personen gemeint und nicht angenommene Fremdbezeichnungen. Denn an einer Person ist ihr Geschlecht nicht zwangsläufig äußerlich oder am Namen erkennbar. Auch kann es sein, dass eine Person z.B. nicht als queer oder trans* geoutet werden will. Es braucht hier einen sensiblen, reflektierten und vertraulichen Umgang.

5 Eine der wichtigsten Initiativen sind in hier die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (vgl. „Zielwerte und Kaskadenmodell - Modellierung und Anwendung in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen - Ein Praxisleitfaden des Netzwerks Gleichstellungscontrolling an Universitäten“, 2017, www.peba.kit.edu/downloads/2017_02_27_Handreichung_FINAL_ENDVERSION.pdf

6 Seit 2016 trägt die UP das Siegel „HR Excellence in Research“ der EU-Kommission und folgt der „Europäischen Charta für Forschende“ sowie dem „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden“. Diese regeln u.a. die Auswahl akademischen Personals nach den Prinzipien der Offenheit, Transparenz und Leistungsorientierung („Open, Transparent and Merit-based Recruitment“, kurz „OTM-R“).

7 Aktive Rekrutierung ist die gezielte, nachvollziehbare und transparente Recherche nach geeigneten Kandidatinnen für eine Professur. Vgl. Leitfaden zur aktiven Ansprache und Rekrutierung von Professorinnen und qualifizierten Wissenschaftlerinnen, www.peba.kit.edu/downloads/Leitfaden%20zur%20aktiven%20Ansprache%20und%20Rekrutierung%20von%20Professorinnen_Version_final%202024.pdf

8 Zu verschiedenen Bias-Arten siehe www.anti-bias.eu/wissen/biases-von-a-z/; E-Learning-Kurs der DFG „Reduktion von Bias in wissenschaftlichen Urteilsbildungsprozessen“: https://sites.dfg.de/sites/bias_tutorial/

9 Zu Critical Whiteness siehe auch www.vielfalt-mediathek.de/begriffe/critical-whiteness

10 Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit bietet mit Mentoring Plus ist ein ganzheitliches Mentoring-Programm an, das sich an Frauen sowie trans, inter und nicht-binäre (TIN) Personen richtet. www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/beratung-und-unterstuetzung/foerderung-in-studium-promotion-und-wissenschaft/mentoring

Vereinbarkeit und Gesundheit

5 Projektbezogene Bedarfsanalyse

Welche Bedarfe gibt es zu Fragen von Vereinbarkeit, Pflegearbeit, Wohlbefinden und Gesundheit im Projekt sowie bei den Mitarbeitenden und Studierenden?

Gibt es in Ihrem Fachbereich diesbezüglich Besonderheiten, bspw. durch Feldaufenthalte, Labortätigkeiten etc.?

Gibt es im Projekt Personen, die unbezahlte Pflegearbeit in ihrer Verantwortung sehen? (Kinder, kranke oder alte Personen umsorgen)

Werden Projektbeteiligte vertraulich dazu befragt?
Ist bekannt, wo unterstützt werden kann?

6 Schwangerschaft und Gesundheitsschutz

Gibt es projektbezogene Richtlinien zum Umgang mit Schwangeren- und Wochenbettschutz, Schwangerschaft und Elternzeit?

Gibt es projektbezogene Regelungen zum Gesundheitsschutz?
(psychische Gesundheit, Menstruation, Zyklus¹¹, Sucht etc.)

7 Vereinbarkeit und Unterstützung

Wird es spezielle Unterstützungsangebote für Eltern, pflegende Personen und längerfristig oder chronisch erkrankte Personen geben? (Workshops, Vernetzung, etc.)

Wird flexibel mit möglichen Ausfällen umgegangen?

Wird es Angebote für Kinderbetreuung bei Weiterbildungen und generell geben? Flexible und auswärts-Kinderbetreuung?

Wird dies aktiv in Arbeitsplanung und Projektorganisation bedacht?



8 Pflegeverantwortung und Sensibilisierung

Wird es Aufklärung für Menschen ohne Pflegeverantwortung geben?

Wie wird das Bewusstsein gestärkt, dass Pflegearbeit historisch bedingt vor allem Frauen und marginalisierte Gruppen übernehmen?

Welche Form von Sensibilisierungsangeboten könnten zum Thema Vereinbarkeit gerade für Führungspersonen – Betreuende, PIs, Sprecher*innen – angeboten werden?

Herrscht eine Verständniskultur vor, in dem Sinne, als dass die außerhalb der Arbeitszeit geleistete Arbeit gesehen, in der Projektplanung und Zusammenarbeit soweit möglich berücksichtigt und als Anstrengung gewürdigt wird?

Diskriminierungsschutz und -prävention

9 Diversität im Projekt

Wer ist mit welchen gesellschaftlichen Positionierungen und Hintergründen beteiligt im Projekt?¹²

Welche Diversitätsdimensionen wirken ggf. intersektional zusammen und werden relevant für die Entwicklung von Maßnahmen?

Bitte gliedern Sie die Daten in Bezugsgruppen auf.

MA	Promovierende	Habilitierende	Pls	Professor*innen	Sprecher*innen
----	---------------	----------------	-----	-----------------	----------------

10 Inklusive Sprache und Teilhabe

Wie viele und welche Sprachen sind die Erstsprachen der Beteiligten?

Gibt es eine maßgebliche Projektsprache und falls ja, welche?

Wie wirkt sich dies auf Kommunikation, Zusammenarbeit und potentielle Ausschlussmechanismen aus?

Auf was sollte bei Mehrsprachigkeit in der Kommunikation geachtet werden?

Inwiefern wird ein diskriminierungssensibler Sprachgebrauch¹³ untereinander und in Publikationen gewährleistet?

Was sind hier ggf. Bedarfe?

Konfliktkultur und Zusammenarbeit

11 Konfliktkultur im Projekt

Welche Konfliktpotentiale können hypothetisch auftauchen, was davon kann vorab besprochen werden?

Wie kann ein konstruktiver Umgang mit Konflikten etabliert werden?

12 Standards der Zusammenarbeit

Gibt es einen Code of Conduct oder Richtlinien im Umgang mit Konflikten im Projekt?

Gibt es gemeinsame Grundwerte?

13 Teamformate und Reflexion

Gibt es institutionalisierte Austauschformate im Team zur Förderung einer diskriminierungs-sensiblen Zusammenarbeit und zum Austausch über potentielle Konfliktlinien?

14 Unterstützung und Beratung

Wird es eine ausgewählte Ansprechperson für Dissonanzen und Probleme geben? (verbundene Vertrauenspersonen, die das Projekt kennen und entsprechend geschult sind)

¹² Hier sind explizit die Selbstbezeichnungen von Diversitätsdimensionen aller Personen gemeint und nicht angenommene Fremdbezeichnungen. Denn an einer Person ist bspw. ihre Migrationsgeschichte nicht äußerlich erkennbar, genauso wenig, wie anhand des Namens zwangsläufig das Geschlecht bestimmbar ist. Auch kann es sein, dass eine Person z.B. nicht als queer oder trans* geoutet werden will. Es braucht also hier einen sensiblen, reflektierten und vertraulichen Umgang mit Diversitätsdimensionen.

¹³ Empfehlung zum geschlechterinkluisiven Sprachgebrauch, herausgegeben vom Koordinationsbüro für Chancengleichheit: www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/informationen-und-publikationen/empfehlung-zum-geschlechterinkluisiven-sprachgebrauch



15 **Machtsensible Führung und Zusammenarbeit**

Sind sich Führungskräfte ihrer besonderen Verantwortung für eine diskriminierungssensible Zusammenarbeit und die Intervention im Konflikt- und Diskriminierungsfall bewusst?

Wie werden sie hierfür geschult?

Wie wirken sich Hierarchien auf Entscheidungen, Projekterfolge und Umgang miteinander aus?
(z.B. erzeugt durch Betreuungsverhältnisse und Statusgruppen)

Wie kann trotz dieser Hierarchien eine respektvolle Atmosphäre gewährleistet werden?

Braucht es Mediation und Konfliktmanagement?

16 **Prävention von Machtmissbrauch und Anlaufstellen**

Fahren Sie auf Feldfahrten o.Ä. oder arbeiten Sie sehr körpernah, in Kleingruppen, nachts etc.?

Haben Sie Strukturen, die gerade in solchen möglicherweise kritischen Situationen Schutz, Anlauf- und Meldestellen gewährleisten?

Welche Instrumente und Stellschrauben gibt es, um Machtmissbrauch vorzubeugen?

Sind Anlaufstellen (universitätsextern und -intern) bei Diskriminierung / Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt / Konflikt bekannt?

Wie werden diese den Projektbeteiligten nahegebracht?

Gender- und Diversity-Aspekte in der Forschung

17 Vielfalt als Forschungsperspektive

Können Diversitätsdimensionen wie Alter, ethnische Herkunft, Behinderung oder Beeinträchtigung, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion oder Weltanschauung und soziale Herkunft Gegenstand der Forschungsfragen sein?

18 Anwendung und Wirkung

Sollen die Forschungsergebnisse des Projekts für Zugehörige dieser Diversitätsdimensionen nutzbar sein oder an ihnen zur Anwendung kommen?

Hat Ihre Forschung z.B. unterschiedliche Auswirkungen auf Personen in Abhängigkeit von ihrem Geschlecht oder möglichen Diversitätsdimensionen?

19 Gender und Machtverhältnisse

Werden Geschlechterverhältnisse, gesellschaftliche Machtstrukturen und Ungleichheitsstrukturen in der Forschung berücksichtigt?

Könnten das Geschlecht und/oder Diversitätsdimensionen der forschenden Personen von Bedeutung sein für die zu erwartenden Ergebnisse?

20 Vielfalt systematisch erfassen

Werden Diversitätsdimensionen systematisch in der Forschung berücksichtigt, gibt es ggf. spezifische Fragestellungen, die Diversitätsaspekte konkret thematisieren?



21 Kooperationen mit Gender- und Diversityforschung

Haben Sie Forschende in Ihren Projekten als Kooperationspartner*innen, die an der Schnittstelle zu Geschlechter- und Diversitätsforschung interdisziplinär forschen?

22 Wissenschaftliche Qualifizierung und Interdisziplinarität

Wie gehen Sie mit Promovierenden um, die diese interdisziplinären Themen besonders berücksichtigen wollen?

Links

Aktive Rekrutierung: Leitfaden zur aktiven Ansprache und Rekrutierung von Professorinnen und qualifizierten Wissenschaftlerinnen: www.peba.kit.edu/downloads/Leitfaden%20zur%20aktiven%20Ansprache%20und%20Rekrutierung%20von%20Professorinnen_Version_final%202024.pdf

Anti-Bias-Plattform: www.anti-bias.eu

Anti-Bias-Video des Koordinationsbüros für Chancengleichheit (UP): www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/informationen-und-material/e-learning

Bias-Sensibilisierung in Begutachtungsprozessen der DFG: www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/bias

Bias-Sensibilisierung: Video der DFG: www.youtube.com/watch?v=8757Kq9eSbc und E-Learning-Kurs der DFG „Reduktion von Bias in wissenschaftlichen Urteilsbildungsprozessen“: https://sites.dfg.de/sites/bias_tutorial/

Diskriminierungsfreie Hochschule (UP): www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule

Empfehlung zum geschlechterinklusiven Sprachgebrauch, herausgegeben vom Koordinationsbüro für Chancengleichheit (UP): www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/informationen-und-publicationen/empfehlung-zum-geschlechterinklusiven-sprachgebrauch

Förderung in Studium, Promotion und Wissenschaft durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit: www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/beratung-und-unterstuetzung/foerderung-in-studium-promotion-und-wissenschaft

Gender und Diversität bei der Bundeszentrale für politische Bildung: www.bpb.de/themen/gender-diversitaet

Geschlechtervielfalt – Video des Koordinationsbüros für Chancengleichheit (UP): www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/informationen-und-material/e-learning

Gleichstellung und Diversität bei der DFG: www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit



Inklusionsteam der UP: www.uni-potsdam.de/de/inklusive-hochschule/index

Koordinationsbüro für Chancengleichheit der UP: www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung

Mentoring Plus, Mentoring-Programm des Koordinationsbüros für Chancengleichheit: www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/beratung-und-unterstuetzung/foerderung-in-studium-promotion-und-wissenschaft/mentoring

OTM-R Strategie der UP: www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/arbeiten-an-der-up/Dokumente/2021-07-21_OTM_R_Strategie_UP_deutsch.pdf

Vielfalt Mediathek: www.vielfalt-mediathek.de

„Zielwerte und Kaskadenmodell - Modellierung und Anwendung in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen - Ein Praxisleitfaden des Netzwerks Gleichstellungscontrolling an Universitäten“, 2017, www.peba.kit.edu/downloads/2017_02_27_Handreichung_FINAL_ENDVERSION.pdf



Weitere Informationen

www.uni-potsdam.de/gleichstellung/beratung-und-unterstuetzung/foerderung-in-studium-promotion-und-wissenschaft/genderconsulting

Impressum

Herausgeber: Koordinationsbüro für Chancengleichheit
Universität Potsdam, Am Neuen Palais 10, 14467 Potsdam

Layout/Gestaltung: ZIM – Zentrum für Informationstechnologie und
Medienmanagement der Universität Potsdam

Druck: ZIM – Multimediaproduktion, Hausdruckerei

Stand: September 2026

Bilder: AdobeStock #1106510649 (Titel), #632050203 (S. 2+3), #872036886 (S. 5), #1610833967 (S. 10+11), #2107582525 (S. 13), #1171599995 (S. 15), sorbetto / DigitalVision Vectors via Getty Images (S. 7)