Förderung und Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung

FEM POWER @ IAMO

- Institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit
- Verbesserung der Gleichstellungssituation am IAMO auf allen Karrierestufen für bestmögliche Entwicklungschancen
- Verbesserung der Chancengleichheit für das weibliche wissenschaftliche Personal am IAMO
- Entwicklung einer mittel- bis langfristigen Gleichstellungsstrategie im Wissenschaftsbereich
- Erhöhung des Frauenanteils in der Leitungsposition mittels der Konzeption von Förderinstrumenten und Umsetzung des Kaskaden-Modells am IAMO
- Gewährleistung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Entwicklung von familien- und geschlechtergerechten, planbaren und attraktiven Karrieren der Mitarbeiterinnen
- Schaffung von Verbindungen zu Fragestellungen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen wie auch der Integration ausländischer Mitarbeiter*innen
- Ermöglichung einer geschlechtersensiblen Lehre und Forschung innerhalb des IAMOs

Strukturbildung am IAMO:

a) Vernetzung und Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversity

- Mitwirken beim jährlichen deutschen Diversity-Tag, zusammen mit anderen Leibniz-Instituten vor Ort in Halle (Saale)
- Planung und Durchführung einer Seminarreihe zum Thema „Antidiskriminierung und Empowerments-Training“ in 2019 und 2020
- Organisation einer Dauerausstellung zum Thema „Diversity“ anlässlich der 25sten Jubiläumsfeier des IAMO in 2019

b) Bestandsaufnahmen im Hinblick auf das Phänomen “Leaky Pipeline”: Gibt es am IAMO einen absinkender Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen in der Agrarwissenschaft?

- **Schritt 1:** Ermittlung des Frauenanteils in der IAMO-Publikationsliste in den vergangenen fünf Jahren **(Leiden-Rankings** als Referenz-Modell)
- **Schritt 2:** Daten-Pflege der Karriere ehemaliger IAMO-Doktorandinnen bzw.

Postdocs (Alumni-Daten)
- **Schritt 3:** Identifizierung der Barrieren, welche die Erhöhung des Frauenanteils in der wissenschaftlichen Leitungsposition am IAMO verhindert haben

Entwicklung eines Strategiepapiers und die sich daraus ergebenden Weiterbildungsangebote für Wissenschaftler*innen:

- Coaching-Maßnahmen für verschiedene Karrierestufen (Tipps für EU/DFG-Anträge und wissenschaftliche Präsentation)
- Organisation von „*Seeds of Change*"-Veranstaltungen (Vorträge; Ringvorlesungen; Workshops; Seminare, die den Gender-Aspekt in der Agrar-Forschung berücksichtigen)
- Bildung der Junior- und Senior-Forschergruppen, die sich auch mit der Gender-Thematik auseinandersetzen

IAMO Vereinbarkeit2020:

- Bemühungen um Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch mittels des Audit-Erwerbs „Familie UND Beruf"
- Familienfreundliche Arbeitsumgebung (z. B. Angebot eines IAMO-Familien-Service) und flexible Arbeitszeitgestaltung

Gefördert von:

DIVERSITY ANTIDISKRIMINIERUNG FEMINISMUS

GENDER Campus

GENDERFORSCHUNG GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT