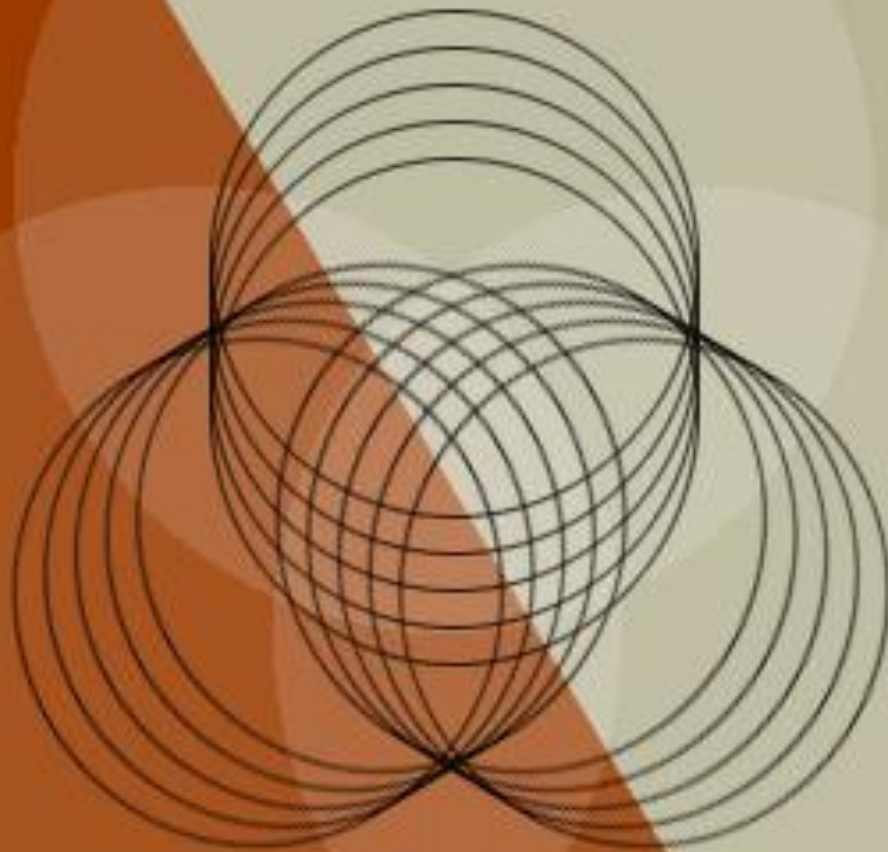


**Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik  
an der Universität Hamburg (IFSH)**

**Gleichstellungsbericht 2012**

**Bericht und Informationen der  
Gleichstellungsbeauftragten des IFSH**



**Hamburg, den 6. März 2013**

# Inhalt

1	EINLEITUNG.....	3
1.1	Hamburgisches Gleichstellungsgesetz.....	3
1.2	Frauenförderplan des IFSH 2009-2013.....	3
2	UMSETZUNG DES FRAUENFÖRDERPLANS AM IFSH IM JAHR 2012.....	4
2.1	Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum.....	4
2.2	Bewertung der Umsetzung der „spezifischen“ und „allgemeinen Förderziele“ .....	7
3	AKTIVITÄTEN ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN AM IFSH.....	9
3.1	Stellenbesetzungsverfahren.....	9
3.2	E-Quality-Zertifizierung.....	10
3.3	Informationen und Literatur zum Thema Gleichstellung .....	11
4	KONTAKT .....	11

# 1 Einleitung

Gemäß des IFSH-Frauenförderplans (FFP) 2009-2013 informiert die Gleichstellungsbeauftragte des IFSH den Wissenschaftlichen Direktor sowie den Institutsrat einmal jährlich über ihre Arbeit. Der folgende Bericht fasst die Entwicklungen hinsichtlich der Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen am IFSH zwischen Oktober 2011 und Oktober 2012 zusammen. Im Bericht enthalten sind sowohl Bewertungen über die von Seiten der Institutsleitung vorgesehenen Maßnahmen und Ziele als auch eine Aufstellung der intervenierenden und unterstützenden Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten.

## 1.1 Hamburgisches Gleichstellungsgesetz

Seit 19. März 1991 gilt für den hamburgischen Öffentlichen Dienst das Hamburgische Gleichstellungsgesetz.<sup>1</sup> Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern unter den Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg zu verwirklichen. Bei einer nachweislichen Unterrepräsentanz von Frauen in der betreffenden Institution sieht das Gleichstellungsgesetz vor, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, darunter:

- auf der Grundlage der jeweiligen Beschäftigtenstruktur einen Frauenförderplan zu erstellen und in diesem festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen und organisatorischen Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt sowie speziell in den höheren Bezahlungsgruppen aller Laufbahnen und Berufe erhöht werden soll;
- im Rahmen von Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren sowie der weiteren beruflichen Entwicklung innerhalb der Institution besonderes Augenmerk auf Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) zu legen und langfristig eine ausgeglichene Repräsentanz von Frauen innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Bezahlungsgruppe der Laufbahn oder des Berufs zu realisieren;
- das Arbeitsverhältnis so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist;
- eine/n Frauenbeauftragte/n zu ernennen, der/die die Verwirklichung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes überwacht.

## 1.2 Frauenförderplan des IFSH 2009-2013

Gemäß § 4 des Gleichstellungsgesetzes und unter Berücksichtigung des Hamburgischen Hochschulgesetzes<sup>2</sup> hat der Vorstand des IFSH nach Anhörung des Betriebsrats und des Institutsrats im Oktober

---

<sup>1</sup> Zuletzt geändert durch Gesetz vom 21.03.2005 (HmbGVBl.2005, S. 75).

<sup>2</sup> Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) in der Fassung v. 22.12.2006.

2008 erstmals einen Frauenförderplan (FFP) verabschiedet. Der FFP bezieht sich auf den Zeitraum 2009-2013 und hat zum Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen (Vergütungsgruppen und Funktionsebenen) des IFSH sichtbar zu machen sowie geeignete Maßnahmen mit qualitativen Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen zu entwickeln und diese umzusetzen.

Im FFP wird eine Reihe von Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile für Frauen am IFSH genannt, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern am IFSH zu verwirklichen. Insgesamt soll die Unterrepräsentanz von Frauen am IFSH in bestimmten Bereichen (Vergütungsgruppen und Funktionsebenen) sichtbar gemacht und geeignete Maßnahmen mit qualitativen Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen entwickelt und umgesetzt werden. Allgemeine Förderziele beziehen sich auf Maßnahmen in Bezug auf Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungsverfahren sowie auf die Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung von Frauen am IFSH und auf die Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben. Mit Hilfe sprachlicher Konventionen im allgemeinen Schriftverkehr, in Formularen sowie in allgemeinen Veröffentlichungen des IFSH soll eine Diskriminierung vermieden werden. Schließlich werden spezifische Förderziele für den Zeitraum 2009-2013, insbesondere zur Förderung der ausgewogenen Repräsentanz von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Bereich, formuliert. Der Wortlaut des Frauenförderplans ist auf der Homepage des IFSH einzusehen unter: <http://www.ifsh.de/index.php/frauenfoerderplan.html>.

## **2 Umsetzung des Frauenförderplans am IFSH im Jahr 2012**

### **2.1 Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum**

Der Frauenförderplan des IFSH geht ins 4. Jahr. Im Folgenden wird dargestellt, in welcher Weise Frauen am IFSH repräsentiert sind. Die Bestandsaufnahme gibt einen Überblick über die Entwicklungen im 3-Jahres-Zeitraum zwischen 2010 und 2012 (aktueller Betrachtungszeitraum ist Oktober 2011 bis Oktober 2012) wieder. Dabei werden die jeweiligen Ist-Zustände aus den drei Jahren miteinander verglichen. Die Darstellung ist aufgeschlüsselt nach Gehaltsklassen bzw. Funktionen.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Im Berichtszeitraum Oktober 2009 bis Oktober 2010 wurde das Erhebungsverfahren verändert. Wurden die Zahlen bis dahin auf der Grundlage der Personenzahl ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit) erhoben, wird die Berechnung seither nach Vollzeitäquivalenten vorgenommen. Die mit „\*“ markierten Zahlen geben den nach dem alten Erhebungsverfahren berechneten Anteil (2010) wieder. Darüber hinaus haben sich 2011 Veränderungen in der Erhebung der Daten für befristet beschäftigtes Wissenschaftliches Personal, DoktorandInnen und Fellows ergeben. Bislang wurden Personen nur einer Kategorie zugeordnet. DoktorandInnen etwa, die gleichzeitig aus Drittmitteln nach TVÖD-Tarif bezahlt werden, wurden bislang nur in die Statistik für befristet beschäftigtes Wissenschaftliches Personal aufgenommen (gleiches galt bislang für die Trennung zwischen Doktoranden und

### a) Wissenschaftliches Personal

(i) Frauenanteil Wissenschaftliches Personal insgesamt (befristet und unbefristet):

Oktober 2010	Oktober 2011	Oktober 2012
47,8% (48,7%)*	50,1%	42,8%
Zielgröße insgesamt: 45%		

Die Quote hat sich im aktuellen Berichtszeitraum verringert und verfehlt die im FFP vorgesehene Zielgröße von 45% knapp.

(ii) Aufgeschlüsselt nach: Wissenschaftlichem Personal auf unbefristeten Stellen:

Oktober 2010	Oktober 2011	Oktober 2011
33,3% (33,3%)*	33,3%	33,3 %
Zielgröße: 33%		

Auf der Ebene der unbefristeten Stellen hat es wie auch in den Jahren zuvor keine Veränderung gegeben. Der Anteil lag wie auch schon im Vorjahr bei 33,3% und entspricht damit weiterhin der vorgegebenen Zielgröße, die allerdings weit unter einer zahlenmäßig gleichen Verteilung von mind. 50% liegt. Entsprechend der anhaltenden Stagnation sind Frauen in dieser Gehalts- und Funktionsklasse auch weiterhin nur bis zur Entgeltstufe EG14 vertreten. Ab Entgeltstufe EG15 (Leitungsebene) beträgt der Frauenanteil weiterhin 0%.

(iii) Aufgeschlüsselt nach: Wissenschaftlichem Personal auf befristeten Stellen

Befristete Stellen 0 bis 1 Jahr:

Oktober 2010	Oktober 2011	Oktober 2012
57,6% (66,7%)*	66,7%	34%
Zielgröße: 45%		

---

Fellows). 2011 ist das IFSH dazu übergegangen, diese Personen mehrfach zu zählen und sie in die entsprechenden Kategorien mit aufzunehmen. Wir danken Britta Fisch und Jutta Stropahl für die Zusammenstellung der Daten.

Befristete Stellen mehr als ein Jahr:

Oktober 2010	Oktober 2011	Oktober 2012
54,5% (52,3%)*	55,7%	54,6%
Zielgröße: 45%		

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr ist der Anteil der weiblichen Mitarbeiter fast um die Hälfte gesunken.<sup>4</sup> Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von einem Jahr und mehr ist der Anteil relativ stabil geblieben. Die vorgegebene Zielgröße von 45% wurde im Bereich der bis zu einem Jahr befristeten Stellen deutlich unterschritten. Frauen in befristeten wissenschaftlichen Stellen sind am IFSH weiterhin nur bis zur Gehaltsklasse E13 vertreten.

b) Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte

Im Bereich Wissenschaftsstützendes Personal ist der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum leicht gesunken und hat sich der Quote von 2010 wieder angenähert:

Oktober 2010	Oktober 2011	Oktober 2012
57,5% (57,5%)*	63,7%	57,8%
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart		

Der Anteil der Frauen an den Wissenschaftlichen Hilfskräften (analog stud. Hilfskräfte) hat sich erneut erhöht:

Oktober 2010	Oktober 2011	Oktober 2012
63,7% (63,7%)*	75%	77,8%
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart		

<sup>4</sup> Zwei weibliche Kräfte, die zum Zeitpunkt der Erhebung für das IFSH Vorträge verfasst haben, wurden über die Universität Hamburg finanziert und dürfen nicht über das IFSH abgerechnet werden, sodass die entsprechenden Personalmittel nicht als „Drittmittel“ erfasst werden können. Würden diese Kräfte mit in die Statistik eingerechnet, so belief sich die Quote auf 45,2%.

### c) Wissenschaftlicher Nachwuchs

Im Masterstudiengang „*Peace and Security*“ ist es im Studienjahr 2011/12 erneut zu einer Erhöhung des Frauenanteils gegenüber dem Vorjahr gekommen. Der Anteil weiblicher Studierender liegt nunmehr bei 80%. Im aktuellen Jahrgang sind Frauen überdurchschnittlich stark vertreten, der Anteil männlicher Studierender geht über die Jahre hinweg gesehen leider sukzessive zurück:

Studienjahr 09/10	Studienjahr 10/11	Studienjahr 11/12	Studienjahr 12/13
70,37%	70,84%	76,9%	80%

Bei den E.MA-Studierenden des 2. Halbjahrs 2011-12 betrug die Frauenquote 100%. Bei den Doktorandinnen und Doktoranden betrug der Frauenanteil im aktuellen Berichtszeitraum 46,2%, bei den Fellows/Gästen des IFSH 50%:

## 2.2 Bewertung der Umsetzung der „spezifischen“ und „allgemeinen“ Förderziele

Im aktuellen Berichtszeitraum ist das IFSH insgesamt hinter die selbst gesteckten Frauenförderziele (Quoten/Zielgrößen) zurückgefallen. Insbesondere der positive Trend der letzten beiden Jahre bei den befristeten wissenschaftlichen Stellen ist im aktuellen Berichtszeitraum zum Erliegen gekommen. Eine Reihe von Drittmittelprojekten wurde beendet, neue Projekte, in deren Rahmen wissenschaftliches Personal eingestellt werden könnte, befinden sich erst in der Antragsphase. Die positiven Zahlen der Vorjahre haben die eher unsichere und volatile Beschäftigungsstruktur am IFSH verdeckt. Angesichts der hohen Abhängigkeit von Drittmitteln ist insbesondere im Bereich der befristet Beschäftigten eine dauerhafte zahlenmäßige Gleichstellung von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Bereich nur schwer herbeizuführen.

Bei den unbefristeten wissenschaftlichen Stellen hat es, wie auch schon in den Vorjahren, gar keine Bewegung gegeben. Zwar bleibt die Quote mit 33,3% stabil und entspricht damit der vorgegebenen Zielgröße, spiegelt aber keine zahlenmäßig gleiche Verteilung von männlichem und weiblichem Personal (50%) wider. Und auch in diesem Jahr bleibt zu konstatieren, dass Frauen in der Leitungsebene (und entsprechenden Gehaltsklassen) weiterhin nicht repräsentiert sind.<sup>5</sup> Auch der Wissenschaftliche Beirat hat in seiner Stellungnahme an das Kuratorium (Sitzung vom Herbst 2012) auf das Fehlen von Frauen in der Leitungsebene hingewiesen.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Siehe Entscheidung der EQUALITY-Jury unter Punkt 3.2.

<sup>6</sup> Stellungnahme des Wissenschaftlichen Beirats des IFSH für das Kuratorium, Berlin, 22. November 2012.

Die allgemeine Stagnation in Sachen ausgewogene Beschäftigungsstruktur ist bedauerlich. Tatsächlich sind die Möglichkeiten, auf die strukturbedingten Schwankungen (Drittmittel-abhängige Stellen) und Verhärtungen (unbefristete Stellen/Leitungsebene) korrigierend einzuwirken, begrenzt. Doch bestehen aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten hier kurz- und mittelfristig durchaus Ansatzpunkte. Diese sind im Gleichstellungsbericht 2011 bereits benannt worden, etwa der Vorschlag, flexible Instrumente zu entwickeln, um zum Beispiel dem Fehlen von Frauen in der Leitungsebene trotz struktureller Hürden durch die Übertragung von leitungsrelevanten Querschnittsaufgaben an qualifiziertes weibliches Personal bereits vor dem Jahr 2018 (zu diesem Zeitpunkt sind pensionsbedingt frühestens Veränderungen in der Leitungsebene zu erwarten) entgegenzuwirken.

Auch wenn die Verbesserung der Repräsentanz von Frauen nicht explizit als „spezifisches“ Förderziel im aktuellen FFP des IFSH benannt wird, so ist sie doch ein allgemeines Förderziel und zudem nach Auffassung unterschiedlichster Seiten (Wissenschaftlicher Beirat, Entscheidung der E-Quality-Jury, siehe Punkt 3.2.) eine der dringlichen Aufgaben, die es zu bewältigen gilt. Die Gleichstellungsbeauftragte empfiehlt daher, im kommenden Jahr aktive Bemühungen zu initiieren, um dieses Defizit zu beheben. Insbesondere das neue Arbeitsprogramm des IFSH bzw. dessen Umsetzung in der Institutsarbeit würde hierfür gute Möglichkeiten bieten. So sind im aktuellen Entwurf zum neuen Arbeitsprogramm<sup>7</sup> für jedes der drei Forschungscluster (Formenwandel der Gewalt; Veränderung globaler Machtstrukturen und Normen; neue innergesellschaftliche Gewaltpotenziale) jeweils gesonderte Cluster-Arbeitsgruppen vorgesehen, die die Forschungsarbeit in den einzelnen IFSH-Arbeitsgruppen ZEUS, CORE und IFAR koordinieren und für eine stringenter Rückkopplung und Zusammenführung der laufenden Forschungsprojekte mit den im Arbeitsprogramm aufgeworfenen Fragestellungen und Zielen sorgen sollen. In den Cluster-Arbeitsgruppen sollen jeweils KoordinatorInnen eingesetzt werden. Diese, so die Institutsleitung, könnten bereits im Sommer/Frühherbst 2012 benannt/ausgewählt werden. Diese Positionen könnten von qualifizierten Mitarbeiterinnen mit übernommen werden. Die Übernahme einer solchen Funktion müsste sich aber auch in der Institutshierarchie und Gehaltsstruktur (in Form einer „Funktionszulage“) widerspiegeln.

Eine solche Lösung könnte auch jenseits der Frage, ob und wann das IFSH weitere Bemühungen hinsichtlich einer Aufnahme in die Leibniz-Gemeinschaft unternehmen kann und welche personellen Konsequenzen sich hieraus ergeben würden (z.B. Aufstockung der personellen Stärke des IFSH, u.a. durch die Schaffung einer Juniorprofessur, wie vom Wissenschaftlichen Beirat vorgeschlagen und empfohlen), gefunden werden.<sup>8</sup> Die Institutsleitung steht dieser Option derzeit durchaus positiv und offen gegenüber.

---

<sup>7</sup> Siehe: Mittelfristiges Arbeitsprogramm 2013 „Friedensstrategien heute – Friedens- und Sicherheitspolitik an Bruchstellen der Globalisierung“ – 4. Entwurf – 11.10.2012.

<sup>8</sup> Ebd.



Zudem regt die Gleichstellungsbeauftragte an, die „spezifischen“ Förderziele im aktuellen FFP des IFSH in diesem Sinne an die gegebenen Anforderungen, Entwicklungen und Empfehlungen in Bezug auf die Repräsentanz in der Leitungsebene anzupassen.<sup>9</sup>

Als ungünstig ist die seit Jahren immer weiter steigende und mittlerweile überdurchschnittliche Repräsentanz von weiblichen Studierenden im Masterstudiengang M.P.S. (80%) zu bewerten.

Die aktuellen Zahlen und Quoten spiegeln insgesamt die typische (Ungleich-)Verteilung von Männern und Frauen in wissenschaftlichen Karrierewegen wider: Während im Studium (Sozial- und Geisteswissenschaften) in der Regel der Anteil von Frauen noch weit über 50 Prozent liegt und bei den Doktoranden und Doktorandinnen bei etwa 50%, reduziert sich der Frauenanteil im Post-Doc-Bereich bereits spürbar, während in führenden Positionen (Professuren/Leitungsebene von Forschungsinstituten) Frauen noch weniger vertreten sind.

### **3 Aktivitäten zur Förderung von Frauen am IFSH**

Wie auch in den Vorjahren, war die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum an unterschiedlichen Aktivitäten beteiligt, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im IFSH zu verwirklichen. Die Gleichstellungsbeauftragte bekommt dafür von der Institutsleitung ggf. auch finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt.

#### **3.1 Stellenbesetzungsverfahren**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, in Bewerbungsverfahren auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Dabei geht es insbesondere auch um die gerechte und faire Einschätzung der Eignung der Kandidatinnen bzw. Kandidaten auf der Grundlage der Fähigkeiten und Kenntnisse, die die Bewerberinnen und Bewerber in Bezug auf die zu besetzende Stelle mitbringen.

Die Zahl der Stellenbesetzungsverfahren war im Berichtszeitraum wie auch im Vorjahr, vergleichsweise gering. Dies ist weiterhin vor allem auf die hohe Zahl an bereits laufenden Drittmittelprojekten zurückzuführen und der daraus resultierenden Tatsache, dass insgesamt weniger wissenschaftliche Stellen am IFSH zu besetzen waren. Interventionen seitens der Gleichstellungsbeauftragten waren nicht notwendig.

---

<sup>9</sup> Siehe Punkt III (2) des FFP: „Nach jeweils zwei Jahren ist der Frauenförderplan der aktuellen Entwicklung anzupassen.“

### 3.2 E-Quality-Zertifizierung

Im Berichtszeitraum hat sich das IFSH in einer gemeinsamen Anstrengung von Institutsleitung und Gleichstellungsbeauftragten um die Vergabe des TOTAL E-Quality-Prädikats beworben (<http://www.total-e-quality.de/das-praedikat/wissenschaft.html>). TOTAL E-Quality ist ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstütztes Bewertungsinstrument für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, mit dessen Hilfe festgestellt werden soll, ob wissenschaftliche Institutionen die allgemeinen Gleichstellungsgrundsätze (Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) adäquat umsetzen. Darüber hinaus werden auch innovative Wege und Ideen zur Umsetzung noch nicht erreichter Gleichstellungsziele bewertet. Im Zuge erfolgreicher Best-Practice-Bewertungen werden die evaluierten Institutionen zertifiziert. In der Bewerbung machen die antragstellenden Institutionen Angaben über die bisherigen Gleichstellungsfortschritte und formulieren darüber hinaus Ziele und Wege, wie noch existierende Defizite prospektiv beseitigt werden sollen. Die Angaben beziehen sich auf die folgenden Bereiche:

- Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
- Karriere- und Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (*work-life-balance*)
- Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
- Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
- Organisationskultur
- Forschung, Lehre und Studium.

Die Bewerbung des IFSH war nicht erfolgreich. Zwar wurden die diversen Selbstverpflichtungen, die in den letzten Jahren formuliert und umgesetzt worden sind, von der Jury durchaus positiv angemerkt, dennoch wurde der Antrag auf Zertifizierung angesichts bestehender Defizite zum momentanen Zeitpunkt abgelehnt. Als zentraler Kritikpunkt wurde die fehlende Repräsentanz von Frauen in der Institutsleitung hervorgehoben. Im Antwortschreiben der Jury vom 16. August 2012 heißt es wie folgt:

„Das Institut Friedensforschung und Sicherheitspolitik konnte den Frauenanteil unter den wissenschaftlich Beschäftigten innerhalb der letzten fünf Jahre laut Bewerbung auf 50% verdoppeln, bei den Studentinnen liegt er sogar bei 75%. Doch bleibt die Institutsleitung rein männlich besetzt, was sich in großen Verdienstunterschieden (nach Geschlecht) widerspiegelt. Diese Herausforderung wird durchaus selbstkritisch dargestellt (gut formulierte Bewertungstexte, Gleichstellungsbericht von März 2012), doch ist eine Veränderung vor 2018 laut Bewerbung leider nicht möglich.

In Zukunft sollten die Gleichstellungsbemühungen insbesondere in den Bereichen der Planungs- und Steuerungsinstrumente der Organisationsentwicklung sowie bei der Organisationskultur deutlich ausgebaut und dokumentiert werden. Der Bereich Forschung, Lehre, Studium war für die Bewertung nicht relevant. Die Jury sieht durchaus die Anstrengungen der Einrichtung im Bereich Chancengleichheit und Gleichstellung, lehnt jedoch zum momentanen Zeitpunkt die Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats ab.“

Angesichts dieser Einschätzung muss es eine vorrangige Aufgabe weiterer Gleichstellungsbemühungen am IFSH sein, die Repräsentanz von Frauen in der Leitungsebene zu stärken. Hier wäre es wichtig, wie auch schon unter Punkt 2.2. angemerkt, gemeinsam mit der Institutsleitung kreative Wege zu suchen, um die strukturbedingten Hürden bereits vor dem Jahr 2018 zu überwinden, etwa durch die Vergabe von leitungsrelevanten Querschnittsaufgaben an qualifizierte Mitarbeiterinnen.

### **3.3 Informationen und Literatur zum Thema Gleichstellung**

Für die Mitarbeiterinnen des IFSH steht weiterhin bei *Yahoo-Groups* ein Email-Verteiler („Frauen am IFSH“) zur Verfügung, über den frauen- und gleichstellungsrelevante Informationen ausgetauscht werden können. Zudem bezieht die IFSH-Bibliothek die Zeitschrift „Gleichstellung in der Praxis“ im Abonnement (vier Ausgaben im Jahr). Eine Liste der seit 2008 erworbenen Literatur zum Thema Gender und Gleichstellung ist in der IFSH-Bibliothek (Ute Runge) erhältlich.

## **4 Kontakt**

Gleichstellungsbeauftragte:  
Dr. Anna Kreikemeyer  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an  
der Universität Hamburg  
Beim Schlump 83  
20144 Hamburg  
Tel: 040/866077-67  
Fax: 040/866-3615  
E-Mail: AnnaKreikemeyer@gmx.de

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte:  
Dr. Patricia Schneider  
Wissenschaftliche Referentin  
Institut für Friedensforschung und  
Sicherheitspolitik an der Universität Hamburg  
Beim Schlump 83  
20144 Hamburg  
Tel: 040/866077-20  
Fax: 040/866-3615  
E-Mail: Schneider@ifsh.de