

TOTAL E-QUALITY Prädikat
Selbstbewertungsinstrument
für Hochschulen und Forschungseinrichtungen

- ERSTBEWERBUNG -



***Welche Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit
von Frauen und Männern führen Sie in Ihrer Hochschule bzw.
Forschungseinrichtung durch oder streben Sie
als Ziel innerhalb der nächsten drei Jahre an?***

Download unter www.total-e-quality.de

Selbstbewertungsinstrument für das Prädikat TOTAL E-QUALITY

Mit diesem Erhebungsinstrument bewerben Sie sich um die Vergabe des TOTAL E-QUALITY-Prädikats. Das Instrument wurde speziell für wissenschaftliche Organisationen entwickelt.

Das TOTAL E-QUALITY Prädikat zeichnet Institutionen und Unternehmen aus, die eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik verfolgen, in deren Mittelpunkt die Beschäftigten (Leitungskräfte, wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Mitarbeiter/-innen, Studierende) stehen und deren Ziel es ist, das Potenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern.

Die Bewerbung für das TOTAL E-QUALITY Prädikat und die Selbstverpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit erfolgen auf freiwilliger Basis.

Mit dem Prädikat erhält die Institution eine Urkunde und ein Logo, das für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit verwendet werden kann.

In Deutschland ist Diversität mittlerweile in vielen Organisationen, derzeit vor allem in großen Unternehmen mit internationaler Ausrichtung, ein Thema, welches alle denkbaren Kriterien der Vielfalt umfassen kann. Wir verstehen unter Diversity sowohl die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeitenden als auch die Gewährleistung von Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen.

Wir bieten daher ab dem Bewerbungszeitraum 2016 ein "Diversity-Zusatzprädikat" (Aktionsfeld 9) zum bewährten Prädikat für Chancengleichheit an. Für dieses können Sie sich mit dem freiwilligen zusätzlichen Ausfüllen des Aktionsfeldes 9 bewerben. Die Bewerbung für das Chancengleichheitsprädikat mit den Aktionsfeldern 1 bis 8 bleibt von der Erweiterung unberührt. Eine Bewerbung ausschließlich für das Zusatzprädikat ist nicht möglich.

Kosten des Prädikats

Unverzichtbare Bestandteile der Vereinsarbeit sind Einnahmen aus den Mitgliedschaften und den Beiträgen für die Vergabe von Prädikaten. Sowohl die Mitgliedschaft wie auch der Beitrag zum Prädikat staffeln sich nach den Mitarbeiterzahlen der Organisationen:

Die Mitgliedschaft kostet für 12 Monate

für private Mitglieder	60,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von <= 100	100,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von <= 250	150,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von <= 500	200,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von <= 2.500	300,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von <= 5.000	400,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von > 5.000	600,00 €

Das Prädikat kostet einmalig für die Dauer der Gültigkeit

bei einer Mitarbeiterzahl von <= 250	300,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von <= 500	600,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von <= 2.500	1.500,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von <= 5.000	1.800,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von > 5.000	2.400,00 €

Das Prädikat mit der Diversityerweiterung kostet einmalig für die Dauer der Gültigkeit:

bei einer Mitarbeiterzahl von <= 250	350,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von <= 500	700,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von <= 2.500	1.800,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von <= 5.000	2.000,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von > 5.000	2.600,00 €

Zusätzlich fällt eine Kostenpauschale von **150,00 €** an, unabhängig vom Ergebnis der Bewerbung.

Das Prädikat ist jeweils für drei Jahre gültig. Prädikatsträger entscheiden selbst, ob sie sich nach dieser Zeit erneut um das Prädikat bewerben wollen. Auf Folgebewerbungen wird ein Nachlass von 30 % gewährt. Zusätzlich fällt für die Folgebewerbung erneut die Kostenpauschale von 150,00 € an.

Mit dem ersten Prädikat verbunden ist satzungsgemäß eine Aufnahme als Mitglied in den Verein. Die Mitgliedschaft besteht vom Zeitpunkt der erstmaligen Verleihung des Prädikats bis zum 31.12. des darauffolgenden Kalenderjahres beitragsfrei. Eine dann weiter gewünschte Mitgliedschaft zu den o. g. Konditionen ist bis zum 30.9. des beitragsfreien Jahres schriftlich zu erklären. Mit dieser Mitgliedschaft wollen wir die Vernetzung der Akteure für Chancengleichheit stärken und Sie gerne stärker in die Belange des Vereins einbeziehen.

Wer kann teilnehmen?

Um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat können sich mit diesem Selbstbewertungsinstrument alle wissenschaftlichen Institutionen, Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Akademien) und Forschungseinrichtungen mit einer Mitarbeiterzahl von in der Regel mindestens 15 Beschäftigten bewerben.

Es werden nur Bewerbungsunterlagen in die Bewertung aufgenommen, die von der Leitung der Einrichtung unterzeichnet wurden.

Die Bewerbung

Profil der Einrichtung

Eine an Chancengleichheit orientierte Organisations- und Personalpolitik wird in der Praxis von den Rahmenbedingungen der jeweiligen wissenschaftlichen Institution geprägt. Wichtig ist, dass die von Ihnen gesetzten Schwerpunkte zum Ausdruck kommen. Zu diesem Zweck und zur Darstellung der (länder-) spezifischen Situation Ihrer Einrichtung sind die übergreifenden Ergebnisse des Selbstbewertungsinstrumentes, einige besonders hervorzuhebenden Entwicklungen der letzten Jahre sowie fakultäts-, instituts- und fachspezifische Besonderheiten in einer generellen Einschätzung der Einrichtung auf etwa drei Seiten der Bewerbung beizulegen. Diese Zusammenfassung wird als integrativer Bestandteil der Bewerbung verstanden.

Ausfüllen des Selbstbewertungsinstruments

Die Bearbeitung der Bewerbung und die spätere Bewertung erfolgt anhand des vorliegenden Selbstbewertungsinstrumentes, das in acht Aktionsfeldern sowie eine umfassenden statistischen Auswertung der Beschäftigungssituation gegliedert ist. Bei den Statistiken ist es möglich, genannte Stichtage und Rechenmodelle zu modifizieren, wenn in der Einrichtung andere, reguläre Stichtage für die Datenerhebung gelten. Dies muss jedoch entsprechend gekennzeichnet werden.

Das achte Aktionsfeld „Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ ist 2012 hinzugefügt worden, um zum Abbau und zur Sensibilisierung dieser Formen von Diskriminierung in den wissenschaftlichen Einrichtungen beizutragen.

Die zum Erreichen von Chancengleichheit gesetzten Ziele sind für die einzelnen Aktionsfelder des Selbstbewertungsinstruments als Kriterien formuliert. Zu jedem Aktionsfeld werden relevante Indikatoren benannt. Bitte fügen Sie für jede Ihrer Chancengleichheits-Aktivitäten eine Zeile unter den entsprechenden Indikator ein, markieren den Stand der Aktivität und tragen die Verantwortliche Person(en) mit Namen und

Position ein. Die vorgegebenen Kategorien „ja/umgesetzt“ und „geplant“ sollten jeweils das Datum des Einführungszeitpunkts der von Ihnen aufgeföhrten Aktivitäten enthalten. Bitte weisen Sie darauf hin, wenn Sie Aktivitäten in verschiedenen Aktionsfeldern eintragen, z. B. durch einen Verweis auf das/die anderen Aktionsfeld(er).

Im Gegensatz zu den vergangenen Jahren sind keine Beispiele für mögliche Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit aufgeführt, um der Vielseitigkeit der bestehenden und entwickelten Aktivitäten Rechnung zu tragen. Voraussetzung für die Prädikatsvergabe ist nicht, dass zu allen Indikatoren Aktivitäten realisiert werden, sondern dass sie den Kriterien der Aktionsfelder genügen. Die Bewerbung basiert auf einer Selbstbewertung. Ihre Angaben sollten deshalb wahrheitsgemäß sein.

Schriftliche Erläuterungen

Zu jedem Aktionsfeld ist aus zentraler Sicht die in Ihrer Organisation verfolgte Politik komprimiert (max. 2 Seiten) darzulegen und einzuschätzen. Orientierungspunkte hierfür sind die in der Organisation gesetzten Ziele im Hinblick auf Chancengleichheit, die verfolgten Strategien und Unterstützungen zum Erreichen dieser Ziele sowie die Umsetzung der zentralen Ziele und Strategien in den dezentralen Einheiten (Fachbereiche, Abteilungen). Die Ausführlichkeit der Beschreibungen, die Dokumentation und Relevanz der Aktivitäten für das Aktionsfeld werden von der Jury besonders positiv bewertet. Doppelnennungen sind zu kennzeichnen.

Bitte differenzieren Sie, soweit möglich, in Ihrer Darstellung Aktivitäten, die das wissenschaftliche und das wissenschaftsstützende Personal betreffen.

Für das Aktionsfeld 4 (Institutionalisierte Gleichstellungspolitik) und das Aktionsfeld 7 (Forschung, Lehre, Studium) sollte auf die Unterschiede zwischen den einzelnen Fakultäten und Fachbereichen eingegangen und besondere Aktionen und Ergebnisse auf dezentraler Ebene dargestellt werden. Hierzu können auch dezentrale Statistiken, z.B. zu einer Fakultät mit einem überdurchschnittlichen Anstieg von Doktorandinnen oder Professorinnen, verwendet werden

Besonderheiten

Sollte ein Aktionsfeld nicht besetzt sein, begründen Sie dies bitte auf einer Extra-Anlage. Für Forschungseinrichtungen trifft i.d.R. der Bereich Lehre und Studium nicht zu; das Feld 7.3 zur Wissenschaftsvermittlung und Gewinnung von Mädchen und Frauen für die Wissenschaft sollte jedoch beachtet werden (z.B. Beteiligung am Girls'Day). Für Forschungseinrichtungen mit überwiegendem Servicecharakter sollten diese Servicebereiche und mögliche Gender-Aspekte im Fließtext des Aktionsfeldes 7 dargestellt werden.

Ansprechperson(en)

Benennen Sie eine/n Ansprechpartner/-in aus Ihrer Institution, die/der für Rückfragen zur Verfügung steht. Rückfragen werden in der Regel telefonisch geklärt, die Jury behält es sich aber vor, falls notwendig, Ihre Institution persönlich zu besuchen.

Anlagen

Bei der Bearbeitung handelt es sich zunächst um eine Selbstbewertung und -analyse, die wahrheitsgemäß auszufüllen ist. Dennoch sollen alle Angaben durch entsprechende Anlagen belegbar sein. Dies können z. B. sein: Grundordnungen, Rahmen- und Förderpläne, Richtlinien, Empfehlungen, Projekte, Betriebsvereinbarungen, Weiterbildungsprogramme, Aufzeichnungen, Rundschreiben, Institutsmitteilungen, Haus- bzw. Hochschulzeitungen, Stellenausschreibungen etc. - alles, was Ihre Angaben unterstreicht und Ihr besonderes Engagement nachweist. Auch wenn Sie die gesetzten Ziele noch nicht erreicht haben sollten, ist es wichtig, Teilschritte, die zu diesem Ziel führen, zu dokumentieren. Alle Anlagen sollten entsprechend den Aktionsfeldern nummeriert und geordnet sein. Die komplette Bewerbung einschließlich der Anlagen sind in elektronischer Form einzureichen.

Auch bei Wiederbewerbungen sind die Anlagen vollständig mit einzureichen.

Bewertungsprozess

Die Bewerbungsunterlagen werden von einer unabhängigen Jury des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. geprüft. Mitglieder der Jury sind fachkompetente Vertreter/-innen aus dem Wissenschaftsbereich.

Beurteilt und bewertet werden das Gesamtkonzept einer Organisation sowie innovative Aktivitäten in den einzelnen Aktionsfeldern, die ziel- und ergebnisorientiert angelegt sind. Ausgangspunkt für die Bewertung bilden die jeweils geltenden gesetzlichen Grundlagen. Wissenschaftliche Institutionen, die in der Mehrzahl der Aktionsfelder überzeugende, zukunftsweisende Aktivitäten nachweisen können und ein Gesamtkonzept ihrer Chancengleichheitspolitik im Sinne einer Gender-Mainstreaming-Strategie erkennen lassen, werden mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet.

Sie können das Prädikat uneingeschränkt in Ihrer Werbung verwenden. Es ist drei Jahre lang gültig und muss für die weitere Nutzung alle drei Jahre erneut beantragt werden. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Zusätzliche Hinweise für die Bewerbung um das Add-On Prädikat Diversity, Aktionsfeld 9

Das Add-On Prädikat Diversity können Sie sich mit dem freiwilligen zusätzlichen Ausfüllen des Aktionsfeldes 9 bewerben.

Diversity ist ein sehr umfangreiches Thema. Wir lehnen uns dabei an die **Charta der Vielfalt** an, die hier die Dimensionen folgenden definiert:

- Generationen
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Physische und psychische Fähigkeiten
- Ethnische Herkunft/Nationalität
- Religion/Weltanschauung

Zusätzlich ist im Bereich der Wissenschaft „soziale Herkunft“ als Dimension integriert.

Add-On Diversity als Pilotprojekt

Für 2016/2017 betrachten wir die Erweiterung als **Pilotprojekt**. Das hier vorgelegte Instrument wird erprobt und ist offen für eine Weiterentwicklung. Noch unberücksichtigt bleibt die erweiterte Diversity-Perspektive in der Datenerhebung im Rahmen des Prädikats, da die Entwicklung entsprechender relevanter Parameter noch in der Entwicklung sind.

Zum Add-On Diversity wünschen wir uns gerne **Ihr Feedback**: Handhabung und Erfahrungen mit dem hier vorgelegten Instrument, Vorschläge, Anmerkungen, Wünsche und Ideen. Gerne initiieren wir hier bei Bedarf auch einen Kreis, in dem die Erfahrungen und Ideen ausgetauscht und das Instrument für die praktische Anwendung in den wissenschaftlichen Einrichtungen weiterentwickelt werden können. Sie sind herzlich eingeladen, sich aktiv an der Weiterentwicklung von Diversity in der Wissenschaft zu beteiligen.

Die in dieser ersten Bewerbungsrounde erhobenen Daten können anonymisiert als Basis für die Weiterentwicklung und für akademische Arbeiten verwendet werden. Interessenten können sich gerne bei uns melden.

Was erwarten wir, was ist auszeichnungswürdig?

Wir zeichnen nicht die guten Vorhaben aus, sondern gelebte Realität. Diese muss aus Ihren Unterlagen deutlich werden. Ein Leitbild, das den Diversity-Gedanken enthält, reicht alleine nicht aus, es müssen Aktivitäten folgen!

Diese müssen systematisch, strukturiert und zielorientiert angelegt und umgesetzt werden. Dinge, die Sie selbstverständlich umsetzen, wie zum Beispiel die Berücksichtigung von Feiertagen unterschiedlicher Nationalitäten/Religionen oder die altersgemischten Teams, vermerken Sie bitte bei den unterschiedlichen Dimensionen.

Wie wird bewertet?

Wie beim bewährten Prädikat für Chancengleichheit differenzieren wir bei der Bewertung auch hier zwischen kleinen, mittleren und großen Organisationen, indem wir eine gestaffelte Anzahl an bewusst verfolgten und systematisch bearbeiteten Dimensionen und eine gestaffelte Anzahl konkreter Aktivitäten erwarten. Die Dimension Geschlecht decken Sie bereits mit Ihrer Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit ab, deswegen wird hier nicht nochmal weiter darauf eingegangen. Bei Fragen im Vorfeld Ihrer Bewerbung zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren.

Was geschieht mit den Unterlagen? Datenschutz

-
- (1) Es werden keine personenbezogenen Daten erhoben. Sie bewerben sich bei TOTAL E-QUALITY, damit wir in Ihrem Interesse positive öffentlichkeitswirksame Kommunikation betreiben können.
 - (2) TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. garantiert eine vertrauliche Verwendung Ihrer Daten und achtet auf Geheimhaltung. Wir stellen sicher, dass Jury und Personal, welches mit Arbeiten betraut wird, die gesetzlichen Bestimmungen über den Datenschutz beachten.
 - (3) Sie erhalten eine Begründung des Juryentscheids. Sofern Sie Interesse daran haben, dass die Begründung für Ihre Auszeichnung durch TOTAL E-QUALITY veröffentlicht wird, bedarf es Ihrer vorherigen schriftlichen Einwilligung. Diese fragen wir bei Ihnen an. Sie brauchen vorab nichts zu unternehmen.
 - (4) Ihre Bewerbungsunterlagen werden beim Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. archiviert. Gegebenenfalls werden sie im Auftrag des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. für eine anonymisierte wissenschaftliche Auswertung unter Beachtung des gesetzlichen Datenschutzes verwendet.
 - (5) Wir verweisen auf unsere unter <http://www.total-e-quality.de/service/datenschutz.html> veröffentlichten Datenschutzbestimmungen. Der Schutz Ihrer Daten ist unser Anliegen!

Checkliste Bewerbung

- Profil der Einrichtung (ca. 3 Seiten)
- Ausfüllen des Selbstbewertungsinstruments mit konkreten Maßnahmen
- Schriftliche Erläuterungen zu jedem Aktionsfeld (jeweils ca. 1-2 Seiten)
- Logo der Organisation
- Anlagen und Anlagenverzeichnis

Beratung

Zuständige Mitarbeiterin im CEWS für die beratende Unterstützung zur Bearbeitung des Selbstbewertungsinstruments ist:

Dr. Nina Steinweg
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
GESIS- Leibniz Institut für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln
Tel.: 0221 47694 264
Fax: 0221 47694 199
nina.steinweg@gesis.org

Noch ein Anliegen in eigener Sache: Um den Schwerpunkt TOTAL E-QUALITY in der Wissenschaft weiter zeitgemäß verfolgen zu können, brauchen wir entsprechende Kompetenzen auch in unseren Gremien, dem Vorstand und der Jury, sowie bei der Aufbereitung der Unterlagen für die Jury. Wenn Sie Interesse an einer Mitwirkung haben, lassen Sie es uns gerne wissen. Gerne können wir uns im Vorfeld über die gegenseitigen Vorstellungen, Wünsche und Erwartungen an diese Aufgaben unterhalten. Wir freuen uns auch über Empfehlungen von Expert/-innen, die wir ansprechen können.

Der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

Den Bewerbungsschluss für das jeweils laufende Jahr finden Sie auf unserer Homepage. Später eingehende Bewerbungen werden im Folgejahr berücksichtigt.

Ihre Bewerbung reichen Sie bitte komplett (Bewerbungsbogen und Anlagen) in elektronischer Form auf einem Datenträger postalisch bei der Geschäftsstelle von TOTAL E-QUALITY ein. Das schließt mögliche Fehlerquellen auf dem Weg der Datenübertragung aus und vereinfacht die Vorbereitung der Unterlagen für die Jury.

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

Mangelsfeld 11 - 15

97708 Bad Bocklet

Tel.: 09708-909-110

E-Mail: info@total-e-quality.de

Fax: 09708-909-298

Homepage: www.total-e-quality.de

Hier erhalten Sie natürlich auch gerne weitere Informationen.

Personen, Unternehmen und Institutionen, die sich der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf verpflichtet fühlen, können Mitglied im Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. werden. Sie können sich aktiv oder als Fördermitglied einbringen. Den Mitgliedsantrag finden Sie auf der Homepage von TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. zum Download.

Das Selbstbewerbungsinstrument (Checkliste) kann auch per Download aus dem Internet geladen werden.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Das Selbstbewerbungsinstrument wurde entwickelt im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts. Überarbeitung des Selbstbewerbungsinstrumentes durch den Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. unter Unterstützung durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Inhaltsverzeichnis

Angaben zur Einrichtung	9
Anlage 1.....	10
Aktionsfelder.....	12
1. Aktionsfeld: Personalbeschaffung und Stellenbesetzung	12
2. Aktionsfeld: Karriere- und Personalentwicklung.....	17
3. Aktionsfeld: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung und Work-Life-Balance.....	27
4. Aktionsfeld: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik	37
5. Aktionsfeld: Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung	47
6. Aktionsfeld: Organisationskultur	57
7. Aktionsfeld: Forschung, Lehre und Studium	65
8. Aktionsfeld: Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	73
9. Aktionsfeld: Verankerung und Umsetzung von Diversity-Strategien.....	81
Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation	100

Angaben zur Einrichtung

Name der Organisation	Universität Heidelberg
	Gleichstellungsbüro
Adresse	Hauptstraße 126
	69117 Heidelberg
Präsident/in, Geschäftsführer/in, Vorstand mit genauer Funktionsbezeichnung	Prof. Dr. Dr. h.c. Bernhard Eitel Rektor der Universität
Ansprechpartner/innen mit genauer Funktionsbezeichnung	Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro
	Lina Girdziute, Projektmanagement, Carmen Waiblinger, Gender-controlling
Telefon	06221/54-7697
Telefax	06221/54-7271
e-mail	gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de
Ansprechpartner/-in für Öffentlichkeitsarbeit/PR	Rachel Blinn (Kommunikation und Marketing)
Telefon	06221/54-19023
E-mail	Rachel.Blinn@rektorat.uni-heidelberg.de
Anzahl und Name der Fachbereiche/Fakultäten (Hochschule) bzw. Institute und Abteilungen (Forschungseinrichtung) (bitte in der Anlage auflisten)	12 Fakultäten, 17 Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen, eine große Zahl fachübergreifender Einrichtungen und Kooperationspartner
Gesamtbudget (jährlich) 2015	706,4 Mio € (mit Medizin)
davon:	
• fest zugewiesene Mittel 2015	426,5 Mio € (mit Medizin)
• Drittmittel 2015	242,2 Mio € (mit Medizin)
• Sonstige Einnahmen 2015	35,17 Mio € (mit Medizin)
• Zuwendungen aus Körperschaftsvermögen 2015	2,51 Mio € (mit Medizin)
Anzahl der Beschäftigten (1.12.2015)	13.449 Personal (mit Medizin)
Anzahl der Studierenden (Winter 16/17)	30.787 Studierende gesamt

Anlage 1

12 Fakultäten

www.uni-heidelberg.de/fakultaeten/

Fakultät für Biowissenschaften

Fakultät für Chemie und Geowissenschaften

Fakultät für Mathematik und Informatik

Fakultät für Physik und Astronomie

Philosophische Fakultät

Neuphilologische Fakultät

Theologische Fakultät

Juristische Fakultät

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

Medizinische Fakultät Heidelberg

Medizinische Fakultät Mannheim

17 Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/forschung/zentral/

Biochemie-Zentrum der Universität Heidelberg (BZH)

BioQuant

Centre for Advanced Materials (CAM)

Centre for Organismal Studies Heidelberg (COS)

Elektronenmikroskopie Core Facility (EMCF)

Forschungszentrum internationale und interdisziplinäre Theologie (FIIT)

Hartmut Hoffmann-Berling International Graduate School for Molecular and Cellular Biology (HBIGS)

Heidelberg Center for American Studies (HCA)

Heidelberg Center Lateinamerika (HCLA)

Heidelberger Centrum für Transkulturelle Studien (HCTS)

Institut für Technische Informatik (ZITI)

Interdisziplinäres Zentrum für Neurowissenschaften (IZN)

Interdisziplinäres Zentrum für Wissenschaftliches Rechnen (IWR)

Internationales Wissenschaftsforum Heidelberg (IWH)

Südasien-Institut (SAI)

Zentrum für Astronomie der Universität Heidelberg (ZAH)

Zentrum für Molekulare Biologie der Universität Heidelberg (ZMBH)

Fachübergreifende Einrichtungen

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/forschung/

Marsilius-Kolleg, disziplinenübergreifendes Forschungsnetzwerk

4 Graduiertenschulen

7 Graduiertenkollegs, 2 mit Beteiligung der Universität Heidelberg

17 Sonderforschungsbereiche (SFB), 4 SFB mit Beteiligung der Universität Heidelberg

10 Forschungsgruppen (FOR) (davon 3 mit SprecherInnenfunktion)

4 International Max Planck Research Schools

7 Interdisziplinäre Forschungsverbünde

9 Industriekooperationen und Technologietransfer

Kooperationen: Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/ausser_uni.html

Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ)

Europäisches Laboratorium für Molekularbiologie (EMBL)

Forschungsstelle für Internationale Agrar- u. Wirtschaftsentwicklung

GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung

Heidelberger Akademie der Wissenschaften

Heidelberger Institut für Theoretische Studien (HITS)

Hochschuldidaktikzentrum Baden-Württemberg (HDZ)

Institut für Deutsche Sprache (IDS)

Max-Planck Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht

Max-Planck-Institut für Astronomie (MPIA)

Max-Planck-Institut für Kernphysik (MPIK)

Max-Planck-Institut für medizinische Forschung

Nationales Centrum für Tumorerkrankungen Heidelberg (NCT)

Nierenzentrum Heidelberg

Zentralinstitut für Seelische Gesundheit (ZI)

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)

1. Aktionsfeld: Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Kriterium:

Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren sind dazu geeignet, eine angemessene Beteiligung von Frauen an Auswahlverfahren zu fördern und die Einstellungschancen von Frauen zu erhöhen.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
1.1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei				
Ausschreibung				
Hinweis auf Frauenförderung im Ausschreibungstext	<input checked="" type="checkbox"/> 2010ff		Personaldezernat	
Auswahl- und Berufungsverfahren				
Besetzung der Berufungskommission (Regelungen LHG BW)	<input checked="" type="checkbox"/> 2005ff		Kommissons vorsitz	
Regelung der Aktiven Rekrutierung	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Kommissons vorsitz	
Gendertraining und Online-Tutorial für Mitglieder in Berufungskommissionen	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff	Online-tutorial SoSe2017	Dr. Agnes Speck Gleichstellungsbüro	
Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch Monitoring	<input checked="" type="checkbox"/> 2015		Kommissons vorsitz	
Personalmarketing				
Gendergerechte Berufungskultur und Rekrutierungspraxis im Berufungsleitfaden	<input type="checkbox"/>	Berufungs-leitfaden SoSe2017	Personaldezernat	
Dual Career Service als Rekrutierungsinstrument für WissenschaftlerInnen	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Bärbel Welsch Personaldezernat	
1.2 Sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.				
Benefit-System für die Berufung von Professorinnen und PIs	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Frauen in Leitungsfunktionen der akademischen Selbstverwaltung	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	

Anmerkungen zum 1. Aktionsfeld

Bitte beschreiben Sie die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.

1.1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei

Ausschreibung

Hinweis auf Frauenförderung im Ausschreibungstext

Die Universität Heidelberg strebt einen höheren Anteil von Frauen in der Forschung an. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden besonders um ihre Bewerbung gebeten.

http://adb.zuv.uni-heidelberg.de/info/INFO_LSS.Startup

Auswahl- und Berufungsverfahren

Besetzung der Berufungskommission (Regelungen LHG BW)

Mindestens zwei fachkundige Frauen und die Gleichstellungsbeauftragte als Mitglieder der Kommission

Regelung der Aktiven Rekrutierung

Verfahren der Aktiven Rekrutierung konkretisiert hinsichtlich Zuständigkeiten und Ansprache von Kandidatinnen. Für die Regelung zur aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren wird das Kaskadenmodell genutzt, d.h. bei weniger Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen als dies dem Anteil der habilitierten Frauen im Fach entspricht, muss von der/m Vorsitzenden der Kommission aktiv rekrutiert werden. Die Rekrutierung wird in den Berichten über den Verfahrensablauf dokumentiert.

Gendertraining für Mitglieder in Berufungskommissionen

Zur Vermittlung von Methoden zum gendergerechten Umgang mit Bewerberinnen in Berufungsverfahren und anderen Personalauswahlverfahren werden den Mitgliedern der Berufungskommissionen Trainings im Hinblick auf Leistungsbewertung, Vermeidung von Gender Bias und Berücksichtigung individueller Lebensentwürfe angeboten.

- Workshop mit externer Referentin durchgeführt
- Online-Tutorial mit den Schwerpunkten „wissenschaftlicher Werdegang“, „überfachliche Kompetenzen“, „Leistungsbewertung und Gender-Bias“

Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch Monitoring

Mitarbeit an Aktualisierung des Berufungsleitfadens der Universität, dort Einführung von Genderkomponenten (eingesetzte AG, Mitglieder: Dezernat Personal, Dezernat Studium und Lehre, Gleichstellung) Das Monitoring der Berufungsverfahren, erprobt in den Jahren 2010 bis 2012, steht den Fakultäten als Instrument zur Verfügung, um Berufungsverfahren im Hinblick auf Gleichstellungsgesichtspunkte zu analysieren. Die Zusammensetzung der Kommission, der Einsatz der aktiven Rekrutierung und die Kriterien zum Verbleib bzw. Ausscheiden von Bewerberinnen aus dem Verfahren sind hier zentrale Aspekte. Die Maßnahme wird mit Schwerpunkt auf der Beobachtung von Transparenzregelungen fortgesetzt.

Personalmarketing

Gendergerechte Berufungskultur und Rekrutierungspraxis

Erarbeitung eines Themenpapiers zum Briefing von Berufungskommissionen hinsichtlich Genderaspekten im konkreten Verfahren.

Jedes Kommissionsmitglied erhält mit den Informationen zu Beginn eines Verfahrens den um Genderaspekte ergänzten Berufungsleitfaden. Zu Beginn eines jeden Berufungsverfahrens werden Aspekte, die in Hinblick auf die vorliegenden Bewerbungen wichtig werden (Work Life Balance-Faktoren, Leistungsbewertung) thematisiert. Ein von der Kommission beschlossenes Profilpapier legt fest, welche Anforderungen fachlicher und anderer Art (Führungscompetenz, Problemlösungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit) von BewerberInnen erwartet werden.

Dual Career Service als Rekrutierungsinstrument für WissenschaftlerInnen

Weiterführung und Ausweitung des Angebots auf die Postdocs

Die Angebote des Partnerjob-Programms im Rahmen des Dual Career Service werden insbesondere für die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen eingesetzt.

www.uni-heidelberg.de/universitaet/beschaeftigte/karriere/dualcareer/

1.2 Sonstige Aktivitäten

Benefit-System für die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren oder als Principal Investigator

Den zu berufenden Wissenschaftlerinnen steht ein Welcome-package für die berufliche und private Eingewöhnung in Heidelberg bereit. Im ersten Jahr wird ihnen zur Etablierung ihrer Arbeitsstelle eine Hilfe für Verwaltungsvorgänge gestellt, für die private Etablierung in Heidelberg stehen der Wissenschaftlerin und ihrer Familie der Familienservice und der Concierge-Service zur Verfügung. Von diesen Service-Angeboten profitiert die Universität bei der Rekrutierung qualifizierter Wissenschaftlerinnen.

Frauen in Leitungspositionen der akademischen Selbstverwaltung

Verfahren zur Rekrutierung von Frauen in Leitungsverantwortung an den Fakultäten

Die Beteiligung von Frauen in Leitungspositionen und Gremien soll mittelfristig auf 40 Prozent verbessert werden. Hierfür bestimmen die Fakultäten Verfahren für die Suche und Benennung von Wissenschaftlerinnen.

Für alle Maßnahmen ohne eigenen Link gilt: Beschreibung in dem Gleichstellungskonzept der Universität Heidelberg 2013-2017

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/kooperationundwettbewerb/gleichstellungskonzept-und-berichte.html

1. Aktionsfeld: Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Die auf Gleichstellung ausgerichtete Personalpolitik der Universität Heidelberg zielt zum einen auf die Herstellung einer durchgängig paritätischen Beteiligung von Frauen und Männern sowie auf den angemessenen Zugang aller Universitätsmitglieder, gleich welcher Herkunft oder welcher religiösen und weltanschaulichen Zugehörigkeit sie sind, ungeachtet ihres Alters. Betrachtet man die Ziele und Maßnahmen der Universität, die zu dem Aktionsfeld 1 „Personalbeschaffung und Stellenbesetzung“ zählen, steht an erster Stelle eine Verbesserung der Partizipation von Frauen in allen Bereichen zu erreichen. Dies gilt für den wissenschaftlichen ebenso wie den nicht-wissenschaftlichen Sektor. Im wissenschaftlichen Bereich bedeutet dies konkret eine Fokussierung auf die MINT-Fächer und die Nachwuchsförderung in der Postdoc-Phase, hier besonders die Habilitation, die Junior-Professur und die Nachwuchsgruppenleitung.

Um diese übergeordneten Ziele für die Gleichstellung zu erreichen, werden verschiedene Strategien und Aktivitäten verfolgt. Fachbereichübergreifend werden die Stellenausschreibungen für die wissenschaftlichen Beschäftigten sowie den wissenschaftsstützenden Dienst mit dem Hinweis auf die gewünschte Bewerbung von Frauen formuliert. In den Auswahl- und Berufungsverfahren existieren Strategien und Maßnahmen, um die Chancengleichheit der Bewerberinnen sicher zu stellen. So gibt es Regelungen zu Besetzungen der Berufungskommissionen: entsprechend dem Landeshochschulgesetz (LHG BW) haben der Kommission mindestens zwei fachkundige Frauen sowie die Universitätsgleichstellungsbeauftragte, vertreten durch die jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, anzugehören. Darüber hinaus existieren zentrale, durch das Gleichstellungskonzept vorgeschriebene Regelungen zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, die in der Ausgestaltung in den einzelnen Fakultäten ihren Verhältnissen angepasst werden. Um die unterschiedlichen Mitglieder von Berufungskommissionen für das Thema Genderbias zu sensibilisieren, wurde vom Gleichstellungsbüro ein Tutorial entwickelt. Dieses wird im Laufe des Sommersemesters 2017 allen Fachbereichen zur Verfügung stehen. Zudem wird seit 2015 ein Monitoring der Berufungsverfahren durchgeführt; dies wird an den Fakultäten umgesetzt und in das zentrale Controlling übertragen. Dieses Monitoring verschafft einen Planungsrahmen für den Einsatz der aktiven Rekrutierung und gibt Signale zu Schwachstellen im Hinblick auf Gendergerechtigkeit. Diese Maßnahme wird insbesondere eingesetzt, um die Umsetzung von Transparenzregelungen zu beobachten.

Um Chancengleichheit bei Personalrekrutierung und Stellenbesetzung zu gewährleisten, werden die Instrumente für ein gendergerechtes Berufungsverfahren (festgelegt im „Berufungsleitfaden der Universität“) und eine gendergerechte Rekrutierungspraxis (festgelegt im Gleichstellungskonzept) eingesetzt. Hierzu geben die Berufungskommissionen Berichte ab.

Eine weitere Maßnahme, um WissenschaftlerInnen für die Universität zu gewinnen, ist der zentrale Dual Career Service für Postdocs und ProfessorInnen. Bei jeder zweiten Berufung wird dieser Service in Anspruch genommen.

Um Wissenschaftlerinnen für Professuren und für Leitungsfunktionen in der akademischen Selbstverwaltung zu gewinnen, wurde ein Benefit-Sytem eingerichtet. Hier wird insbesondere von Professorinnen, die nach Heidelberg kommen, das „welcome-package“ zur beruflichen und privaten Etablierung in Heidelberg (Unterstützung bei Administrationsaufgaben im Institut und durch den Familienservice) in Anspruch genommen.

Im Bereich der Personalgewinnung konzentriert sich die Universität jedoch auf den wissenschaftlichen Nachwuchs. Hier werden zielgruppenspezifisch und fächerorientiert Maßnahmen angeboten, etwa speziell für Medizinerinnen oder Wissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern. In dem seit 1998 durchgeföhrten Postdoc-Programm wurden bis 2016 102 Frauen zur Habilitation bzw. habilitationsäquivalenten Leistungen gefördert. Das Programm wurde 2008 um ein speziell auf Medizinerinnen ausgerichtetes Programm ergänzt. Seit 2009 werden den Teilnehmerinnen zum Erlernen von „professional skills“ Seminare angeboten, die auf künftige Führungsaufgaben vorbereiten. Seit 2012 werden im Rahmen einer Mobilitätskomponente Auslandsaufenthalte und Forschungs-kooperationen finanziert. Um eine Art „forschungsfrei“ zu gewähren, wird aus zentralen Mitteln eine 50 %-Stelle finanziert. Das Institut bezahlt die andere Stellenhälfte, auf der die regulären Aufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen werden. Das Programm hat einen Jahresetat von 390.000 €.¹

¹ Vgl dazu auch „Karriere- und Personalentwicklung“ S. 26

2. Aktionsfeld: Karriere- und Personalentwicklung

Kriterium:

Die Karriere- und Personalentwicklung ist so ausgerichtet, dass die berufliche Entwicklung von Frauen gefördert wird.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
2.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft				
Professur				
Olympia-Morata-Programm für weibliche Postdocs und Nachwuchsgruppenleitungen	<input checked="" type="checkbox"/> 1997ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	1
Verfügungsfonds (Gleichstellungsbackup in Notsituationen)	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Mobilitätskomponente beim Olympia Morata-Programm	<input checked="" type="checkbox"/> 2015/16ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Promotion				
Gleichstellungsprogramme in den strukturierten Promotionskollegs	<input checked="" type="checkbox"/> 2007ff		Lena Espla, Verbundprojekte	
MINT-Fächer: Zertifiziertes Modul Schlüsselkompetenzen für die Wissenschaft		Pilotphase geplant SoSe 2017	Dr. Michael Winkler, Fakultät Mathematik	
Studium				
Beratung und Problemmoderation in schwierigen Situationen im Studium	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Mentoringprogramm für Physikstudentinnen	<input checked="" type="checkbox"/> 2014	nach Pilotphase 2014 Wiederaufnahme 2017	PD Dr. Loredana Gastaldo, Fakultät Physik	
Mathematik-Mentorinnenprogramm „Upstream“	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Dr. Michael Winkler, Fakultät Mathematik	

Genderkomponente in das Post-Bachelor-Programm Mathematik integrieren		Pilotphase geplant SoSe 2017	Dr. Michael Winkler, Fakultät Mathematik	
2.2 Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses für die Entwicklung von Positionen für				
die Wissenschaft				
Olympia-Morata-Programm für weibliche Postdocs und Nachwuchsgruppenleitungen (vgl. 2.1)	☒ 1997ff		Admin: Dr. Agnes Speck, Carmen Waiblinger, Gleichstellungsbüro	
Margarete-von-Wrangell-Habitationsprogramm für Frauen, Programm des MWK BW mit Universitätsanteil von 40 % der Finanzierung	☒ 1998		Admin: Dr. Agnes Speck, Carmen Waiblinger, Gleichstellungsbüro	
Brigitte-Schlieben-Lange-Programm, Programm des MWK BW mit Universitätsanteil von 25 % der Finanzierung	☒ 2013		Admin: Dr. Agnes Speck, Carmen Waiblinger, Gleichstellungsbüro	
andere Organisationen				
"Sabbatical in der Industrie mit begleitendem Netzwerkmentoring" (SabINe) für Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät Mannheim	☒ 2013		PD Dr. Eva Neumaier-Probst, Dr. Ralf R. Weigel, Fakultät Medizin	
2.3 Nachwuchsförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich				
Eröffnung von Berufsperspektiven				
Personalplanung in zentralen Einrichtungen	☒ 2016ff		Sandra Suhm, BfC, Personaldezernat	
Berufs- und Karriereplanung				
Unterstützung qualifizierter Mitarbeiterinnen bei der Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten und Positionen	☒ 2016ff		Sandra Suhm, BfC, Personaldezernat	

2.4 Personalentwicklung durch Übertragen karriererelevanter Funktionen an Frauen in der Wissenschaft und im wissenschaftsstützenden Bereich				
Positionen: Empfehlung zur Einstellung von Wissenschaftlerinnen als Vertretungen für Professuren	<input checked="" type="checkbox"/> 1999ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Gremien: Erhöhung der Frauenanteile in den zentralen Gremien, Kaskadenmodell anwenden	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
2.5 Qualifizierungsangebote				
für Führungskräfte				
Schulungen für Führungskräfte zum Thema Familie		Training konzipiert WiSe 2017	Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
für Führungsnachwuchs				
Das Management-Programm "Auf dem Weg zur Professur" (Postdoc)	<input checked="" type="checkbox"/> 2010ff		Katrin Peerenboom, Personaldezernat	
für Frauen				
Individuelles Coaching - Laufbahnberatung für Postdocs	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Seminare „professional skills“ mit Mentoring und Training (MuT) – Kooperation mit Landesprogramm MWK BW	<input checked="" type="checkbox"/> 1998ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
aufstiegsbezogene Weiterbildung				
Kollegiales Coaching - Peergroup Treffen unter Anleitung einer Supervisorin	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Lina Girdziute, Gleichstellungsbüro	

<i>bedarfs- und funktionsgerechte Weiterbildungsangebote</i>				
<i>Persönlichkeitstraining</i>				
Kollegiales Coaching - Peergroup Treffen unter Anleitung einer Supervisorin (vgl. 2.5)	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Lina Girdziute, Gleichstellungsbüro	
MentoringMed in Kooperationen mit Partnereinrichtungen (Medizinische Fakultät Heidelberg und DKFZ, MPI, EMBL)	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Dr. Claudia Denk, Forschungs-dekanat Medizin	
<i>gezieltes Qualifizierungsangebot für Frauen</i>				
Individuelles Coaching - Laufbahnberatung für Postdocs (vgl. 2.5)	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen in Verbundprojekten	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Geschäftsstellen Verbundprojekte	
2.6 Sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.				
Genderkomponenten in Weiterbildungsveranstaltungen	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Tanya Freytag, Gleichstellungsbüro	
Training für Mitglieder von Berufungskommissionen	<input checked="" type="checkbox"/> 2014/2015ff		Dr. Agnes Speck, Tanya Freytag, Gleichstellungsbüro	

Anmerkungen zum 2. Aktionsfeld

Bitte beschreiben Sie die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.

2.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

Professur

Olympia Morata-Programm für weibliche Postdocs und Nachwuchsgruppenleitungen

Im Rahmen des Olympia Morata-Programms wird die Wettbewerbsfähigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen im nationalen und internationalen Vergleich erhöht, indem der Zugang zu attraktiven Forschungsförderungen und modernem Forschungsequipment von der Universität finanziell unterstützt wird; das Weiterbildungsangebot der Universität trägt zur Professionalisierung als Hochschullehrerin bei.

Jährlich sechs neue Förderungen, d.h. aktuell sind 12 Teilnehmerinnen in dem Programm (TV-L EG 13-Stelle, 50 % zentrale Mittel, 50 % Institutsmittel).

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/olympia_morata_programm.html

Verfügungsfonds (Gleichstellungsbackup in Notsituationen)

Die finanzielle Unterstützung im Rahmen des Verfügungsfonds ermöglicht Wissenschaftlerinnen den Abschluss eines Qualifizierungsschrittes, die Gelder stehen kurzfristig bereit. Familienbezogene Leistungen können von Müttern wie von Vätern beantragt werden.

- Verfahren entwickelt zur Festsetzung von Förderzwecken und Förderbeträgen
- nach Antragsprüfung Zuweisung von Mitteln

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/verfuegungsfonds.html

Mobilitätskomponente in das Olympia Morata-Programm

in der Förderperiode 2015–2016 eingeführt.

In dem universitätseigenen Olympia Morata-Programm („protected time“ für die Forschung) können die Wissenschaftlerinnen ohne Unterbrechung ihrer Förderung einen Aufenthalt an externen Forschungseinrichtungen im In- und Ausland zur Weiterführung ihrer Projekte wahrnehmen, den sie durch Programmgelder finanziert bekommen können.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/olympia_morata_programm.html

Promotion

Gleichstellungsprogramme in den strukturierten Promotionskollegs

Karrierefördermaßnahmen, die der Förderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern dienen, z.B. Laufbahnberatung, Mittagspause Gleichstellung, Newsletter „Focus on Fairness“.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/forschung/sonderforschungsbereiche.html

MINT-Fächer: Zertifiziertes Modul Schlüsselkompetenzen für die Wissenschaft

Während des Diplom- bzw. MA-Studiums bekommen die Absolventinnen die Möglichkeit sich durch den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen (etwa zur Personalverantwortung) direkt auf die Anforderungen der nächsten Qualifizierungsstufe der wissenschaftlichen Karriere vorzubereiten. Ein Anreiz zum Besuch dieser Veranstaltungen ist der Erwerb eines Zertifikats.

Studium

Beratung und Problemmoderation in schwierigen Situationen im Studium

Genderbezogene Problematik

Zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen in schwierigen Situationen in der Studien- oder Arbeitsumgebung werden die Angebote der Beratung und Moderation bereitgestellt.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/aktivitaeten/beratung.html

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung/karriereberatung.html

Mentoringprogramm für Physikstudentinnen

Aufgabe des Mentoringprogramms ist es, Studierende in den ersten Semestern zu unterstützen. Die MentorInnen sollen die StudienanfängerInnen beratend begleiten und ihre Erfahrungen weitergeben. Damit wird erreicht, dass die Studierenden im Fach bleiben, was besonders die Dropout-Quote der Studentinnen verringert.

Genderkomponente im Post-Bachelor-Programm Mathematik

Bachelorstudierende sollen am Ende ihres Studiums für ein dreimonatiges Forschungspraktikum an der Universität Heidelberg gewonnen werden. Dies schließt die Option ein, anschließend ein Masterstudium oder eine Fast-Track-Promotion zu beginnen. Dabei wird insbesondere auf eine geschlechterausgewogene Beteiligung geachtet, mit dem Ziel Wissenschaftlerinnen für die Universität zu gewinnen.

www.mathcomp.uni-heidelberg.de/index.php?id=222

2.2 Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses für die Entwicklung von Positionen

Für die Wissenschaft

Margarete-von-Wrangell-Habitationsprogramm für Frauen

Mit dem Margarete-von-Wrangell – Habilitationsprogramm möchte das Land Baden-Württemberg qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation ermutigen, indem diesen eine finanzielle Unterstützung gewährt wird. Die Förderung erfolgt durch ein Angestelltenverhältnis nach TV-L EG 13, das auf fünf Jahre begrenzt ist und drei Jahre durch das MWK und den Europäischen Sozialfonds und weitere zwei Jahre von der jeweiligen Hochschule finanziert wird.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/margarete_von_wrangell.html

Brigitte-Schlieben-Lange-Programm

Mit dem Brigitte-Schlieben-Lange-Programm verfolgt das Land Baden-Württemberg das Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen mit Kind(ern) bei der Qualifizierung für eine Professur zu unterstützen und ihnen somit eine größere Planungssicherheit während der Qualifizierungszeit zu bieten. Das Förderprogramm wird in drei unterschiedliche Linien unterteilt, wobei nur die Förderlinie I für die Wissenschaftlerinnen an der Universität Heidelberg relevant ist.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/schlieben_lange_programm.html

Für andere Organisationen

"Sabbatical in der Industrie mit begleitendem Netzwerkmentoring" (SabINe) für Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät Mannheim

Die Medizinische Fakultät Mannheim hat über den Innovationsfonds des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (Förderlinie „Frauen und Karriereförderung“) Mittel für eine Maßnahme eingeworben, die gezielt den Anteil von Frauen in leitenden Positionen erhöhen soll. Das mit den eingeworbenen Mitteln unterstützte Förderinstrument SabISe („Sabbatical in der Industrie mit begleitendem Netzwerkmentoring“) soll gleichzeitig die Vernetzung zwischen Wissenschaft und Industrie am Standort Mannheim stärken.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/SabISe.html

2.3 Nachwuchsförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich

Eröffnung von Berufsperspektiven

Personalplanung in zentralen Einrichtungen

Maßnahme aus dem Chancengleichheitsplan 2016ff

www.uni-heidelberg.de/md/bfc/chancengleichheitsplan2016-22.pdf

Berufs- und Karriereplanung

Unterstützung qualifizierter Mitarbeiterinnen bei der Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten und Positionen

Maßnahme aus dem Chancengleichheitsplan 2016ff

www.uni-heidelberg.de/md/bfc/chancengleichheitsplan2016-22.pdf

2.4 Personalentwicklung durch Übertragen karriererelevanter Funktionen an Frauen in der Wissenschaft und im wissenschaftsstützenden Bereich

Positionen

Empfehlung zur Einstellung von Wissenschaftlerinnen als Vertretungen für Professuren

Den Fakultäten wird empfohlen, bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren besonders Wissenschaftlerinnen zu berücksichtigen. Aus: Empfehlungen des Senats vom 5. März 1991 (nicht mehr öffentlich zugänglich)

Gremien

Erhöhung der Frauenanteile in den zentralen Gremien, Kaskadenmodell anwenden

Zur Steigerung der Frauenanteile in den zentralen Gremien (Senat, Senatskommissionen, Fakultätsräte) wird das Kaskadenmodell angewendet. Es werden Studentinnen und Wissenschaftlerinnen entsprechend ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe zur Wahl vorgeschlagen.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf

2.5 Qualifizierungsangebote

Für Führungskräfte

Schulungen für Führungskräfte zum Thema Familie

Vorgesetzte darin bestärken, die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bei Beschäftigten zu unterstützen. Es werden Schulungen für Führungskräfte und MitarbeiterInnen mit Familienaufgaben angeboten, um den Nutzungsgrad bestehender Möglichkeiten zu erhöhen und eine familienbewusste Kultur in der Universität zu stärken.

Für Führungsnachwuchs

Management-Programm "Auf dem Weg zur Professur"

Das Management-Programm "Auf dem Weg zur Professur" bereitet im Rahmen der Exzellenzinitiative junge WissenschaftlerInnen auf Führungs- und Managementaufgaben an der Universität vor, unterstützt sie bei ihrer persönlichen Karriereplanung und ermöglicht den Aufbau eines interdisziplinären Netzwerkes.

www.uni-heidelberg.de/universitaet/beschaeftigte/karriere/postdocs/zurprofessur.html

Für Frauen

Seminare „professional skills“ mit Mentoring und Training (MuT) – Kooperation mit Landesprogramm MWK BW

Mit diesem Programm werden habilitierende Frauen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur angesprochen. Ziel ist es, die Wissenschaftlerinnen darin zu bestärken, dass sie ihre Kompetenzen umsetzen und ihre Chancen erfolgreich nutzen, sie in organisatorischen und verwaltungstechnischen Fragen weiterzubilden und auf Führungsaufgaben vorzubereiten.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/qualifikation-und-weiterbildung.html

Aufstiegsbezogene Weiterbildung

Kollegiales Coaching - Peergroup Treffen unter Anleitung einer Supervisorin

Mit dem Format „Kollegiales Coaching“ wird für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen ein Forum angeboten, das zum Austausch unter Peers, zur Supervision für Szenarien aus dem Semesteralltag und zur Entwicklung von Lösungs- und Handlungsstrategien für berufliche Schlüsselfragen dienen soll.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/qualifikation-und-weiterbildung.html

Bedarfs- und funktionsgerechte Weiterbildungsangebote Persönlichkeitstraining

MentoringMed für weibliche Postdocs - Kooperationen mit Partnereinrichtungen (DKFZ, MPI, EMBL)

Als Programm der Fakultät etabliert mit Fortbildungsseminaren und MentorInnenvermittlung. Das nach einem Jahr der Pilotphase implementierte Mentoringprogramm bereitet Wissenschaftlerinnen aus den life sciences gezielt auf eine Spitzenposition vor. Die Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen bereichert das Karrierespektrum.

www.netzwerk-mentoring-hd.de/

Gezieltes Qualifizierungsangebot für Frauen

Individuelles Coaching - Laufbahnberatung für Postdocs

In dieser Veranstaltung stehen Fragen von Möglichkeiten, Planung und Verwirklichung einer wissenschaftlichen Karriere im Mittelpunkt: Individuelle und intensive Beratung in Form eines Einzelcoachings, Analyse der aktuellen beruflichen Situation und Beratung und Planung künftiger Schritte.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/qualifikation-und-weiterbildung.html

Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen in Verbundprojekten

Das Gleichstellungsbüro bietet (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen individuelle Beratung rund um die Themen Karriereplanung und Weiterqualifikation, Forschungsförderung und Stipendien an.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung/einrichtungen-und-insitute.html

2.6 Sonstige Aktivitäten

Genderkomponenten in Weiterbildungsveranstaltungen

Genderaspekte integriert in die gängigen Fortbildungsveranstaltungen „Internes Bildungsprogramm der Universität“ zu den Themenfeldern Führung, Kommunikation und Arbeitsmethoden.

[http://adb.zuv.uni-heidelberg.de/info/INFO_FDB\\$.startup?MODUL=KURS&M1=50&M2=1&M3=0&PRO=10&TEXT=Gesundheit%20und%20Ausgeglichenheit%20im%20Beruf&MODUS=](http://adb.zuv.uni-heidelberg.de/info/INFO_FDB$.startup?MODUL=KURS&M1=50&M2=1&M3=0&PRO=10&TEXT=Gesundheit%20und%20Ausgeglichenheit%20im%20Beruf&MODUS=)

Gendertraining für Mitglieder in Berufungskommissionen

Zur Vermittlung von Methoden zum gendergerechten Umgang mit Bewerberinnen in Berufungsverfahren und anderen Personalauswahlverfahren werden den Mitgliedern der Berufungskommissionen Trainings im Hinblick auf Leistungsbewertung, Vermeidung von Gender Bias und Berücksichtigung individueller Lebensentwürfe angeboten.

- Workshop mit externer Referentin durchgeführt
- online-Training mit den drei Schwerpunkten „wissenschaftlicher Werdegang“, „überfachliche Kompetenzen“, „Leistungsbewertung und Gender-Bias“.

Für alle Maßnahmen ohne eigenen Link gilt: Beschreibung in dem Gleichstellungskonzept der Universität Heidelberg 2013-2017

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/kooperationundwettbewerb/gleichstellungskonzept-und-berichte.html

2. Aktionsfeld: Karriere- und Personalentwicklung

Die Universität Heidelberg bietet mit ihrer Karriere- und Personalentwicklung eine Vielzahl an Maßnahmen an, die dazu beitragen, die Handlungskompetenzen der MitarbeiterInnen zu erhalten und systematisch weiter zu entwickeln. Die Karriere- und Personalentwicklung unterstützt die MitarbeiterInnen bei aktuellen beruflichen Aufgaben wie in der Vorbereitung auf zukünftige berufliche Herausforderungen und fördert sie auch bei der universitären Karriere. Dabei achtet sie besonders auf die Herstellung einer durchgängig paritätischen Beteiligung von Frauen und Männern sowie auf einen angemessenen Zugang aller Universitätsmitglieder.

Ein zentrales Ziel ist dabei die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Gewinnung und Bindung von talentierten jungen WissenschaftlerInnen im internationalen Wettbewerb. Das Karrieresystem sieht drei gleichberechtigte Karrierewege zur Professur vor: Habilitation, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessur.

Die fachliche Qualifizierung aller MitarbeiterInnen (Wissenschaftliches Personal und Wissenschaftsstützendes Personal) und Studierenden ist ein weiteres zentrales Ziel der Universität. Sie orientiert sich dabei an einem differenzierten, zielgruppenspezifischen Angebot. Die Inhalte und Formate sind bedarfsorientiert.

Speziell ausgerichtete Programme mit individuell zugeschnittenen Beratungs-, Kontakt- und Lernangeboten zielen zentral auf die Unterstützung der einzelnen Karrierestationen. Sie werden insbesondere dort eingesetzt, wo Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Karriere- und Personalentwicklung wird durch verschiedene AkteurInnen sowohl dezentral in den Instituten und Fakultäten als auch zentral in der Universitätsverwaltung umgesetzt.

Die Ausrichtung der Karriere- und Personalentwicklung der Universität Heidelberg ist abgeleitet von der institutionellen zentralen Gesamtstrategie und den daraus resultierenden Zielsetzungen. Diese sind u.a. verankert im Selbstverständnis, im Leitbild, im Forschungsprofil sowie in den Anträgen zur Exzellenzinitiative. Dabei werden die Spezifika Internationalität, Forschungsorientierung, Interdisziplinarität und Kooperationsbereitschaft zentral wie dezentral mit einbezogen. Die daraus resultierenden Anforderungen werden in den Personalentwicklungsangeboten aufgegriffen.

Gelder aus der Exzellenzinitiative und Haushaltsmittel sichern das universitätseigene Stellenprogramm (Olympia-Morata-Programm), das Management Programm „Auf dem Weg zur Professur“ sowie die vom Gleichstellungsbüro aus organisierten Qualifizierungsangebote für Frauen. Aus zentralen Universitätsmitteln werden alle übrigen zielgruppenspezifischen Qualifizierungsangebote (für WissenschaftlerInnen, NichtwissenschaftlerInnen, Studierende) getragen. Die Fakultäten, die eigene Qualifizierungsangebote anbieten, tragen den organisatorischen und finanziellen Aufwand selbst.

Durch das universitätseigene Postdoc-Programm für Frauen (Olympia-Morata-Programm) sowie durch die landeskooperierten Postdoc-Programme (Brigitte-Schlieben-Lange-Programm (SLP), Margarete-von-Wrangell-Programm (MVW)) wird die Karriereförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Postdoc-Bereich, in dem diese unterrepräsentiert sind, gesichert. In dem seit 1998 durchgeführten Olympia-Morata-Programm wurden von 1998 bis 2016 102 Frauen zur Habilitation bzw. habilitationsäquivalenten Leistungen gefördert. Das Programm wurde 2009 um eine spezifisch für Medizinerinnen ausgerichtetes Programm ergänzt. Seit 2009 werden zum Erlernen von „professional skills“ (siehe unter Punkt 2.5) Seminare angeboten, die auf künftige Führungsaufgaben vorbereiten. Seit 2012 werden im Rahmen einer Mobilitätskomponente Auslandsaufenthalte und Forschungskooperationen finanziert. Um eine Art „forschungsfrei“ zu gewähren, wird aus zentralen Mitteln eine 50 %-Stelle finanziert. Das Institut bezahlt die andere Stellenhälfte, auf der die regulären Aufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen werden. Das Programm hat einen Jahresetat von 390.000 €.²

Die Universitätsverwaltung offeriert zentrale Angebote für das wissenschaftsstützende Personal an und fördert die Karriereentwicklung von Frauen im technischen Bereich, in dem diese unterrepräsentiert sind.

In den (MINT) Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben die Fakultäten (Mathematik und Informatik sowie Physik und Astronomie) dezentral Programme entwickelt, die den Nachwuchs über alle Karrierestufen bereits ab der Schule über Studium, Promotion, Postdoc-Phase bis hin zur Professur fördern. Die medizinischen Fakultäten (Heidelberg und Mannheim) haben eigene Programme konzipiert, um den Frauenanteil der Ärztinnen in der Postdoc-Phase sowie der Professur zu erhöhen. Bei SLP und MVW tragen die Fakultäten den jeweils anteilig geforderten Betrag ihrer Stipendiatinnen.

² Vgl. dazu auch „Personalbeschaffung und Stellenbesetzung“ S. 16

3. Aktionsfeld: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung und Work-Life-Balance

Kriterium:

Es bestehen vielfältige Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung, die es Frauen und Männern ermöglichen, Erwerbsleben und Privatleben besser zu verknüpfen. Die Organisation trägt außerdem dazu bei, dass ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Elternschaft / Pflege von Angehörigen / sonstige familiäre Verpflichtungen mit ihrer beruflichen Entwicklung in Einklang bringen können.

Indikatoren	ja / umge-setzt	geplant (Termin)	verantwor-tlich (Name)	Anlage (Nr.)
3.1 Strukturen, Institutionalisierung und Anlaufstellen				
Service für Familien	<input checked="" type="checkbox"/> 2007ff		Andrea Steinmann, Gleichstel-lungsbüro	
Dual Career Service (vgl. 1.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Bärbel Welsch, Personal-dezernat	
Teilzeitstudium	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Julia Middelmann, Dezernat Studium	
3.2 Angebote zu flexibler Arbeitszeit und –Ort				
Arbeitsmodell alternierende Telearbeit	<input checked="" type="checkbox"/> 2011ff		Senni Hundt u. Brigitte Knopp, Personal-dezernat	
Gleitende Arbeitszeit und abweichend feststehende Arbeitszeit	<input checked="" type="checkbox"/> 2006ff		Senni Hundt, Personal-dezernat	
Arbeitsentlastungsmodelle zielgruppengerecht gestalten	<input type="checkbox"/>	Umset-zung Audit-Ziel 2017	Senni Hundt, Personal-dezernat	
Clearingstelle Wissenschaft und Familie	<input checked="" type="checkbox"/> 2008ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstel-lungsbüro	

3.3 Koordination von Erwerbs- und Erziehungs- und Pflegezeiten				
Information, Beratung, Veranstaltungen				
Service für Familie	<input checked="" type="checkbox"/> 2007ff		Andrea Steinmann, Gleichstellungsbüro	
Concierge-Service als Alltags-Backup für WissenschaftlerInnen mit Familie	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck und Lena Espla, Gleichstellungsbüro	
Maßnahmen zur Freistellung				
Dienstbefreiung/Sonderurlaub	<input checked="" type="checkbox"/> 2011ff		Senni Hundt, Personaldezernat	
Angebote zur Kinderbetreuung				
Kinderkrippe der Universität	<input checked="" type="checkbox"/> 2007ff		Andrea Steinmann, Gleichstellungsbüro	
Kindertagesstätte der Universität	<input checked="" type="checkbox"/> 2007ff		Andrea Steinmann, Gleichstellungsbüro	
KidsClub Tagesbetreuung und Freizeitangebote für Gastwissenschaftlerfamilien	<input checked="" type="checkbox"/> 2007ff		Andrea Steinmann, Gleichstellungsbüro	
Backup-Service für Kinderbetreuung in Notfällen	<input checked="" type="checkbox"/> 2007ff		Andrea Steinmann, Gleichstellungsbüro	
Ferienbetreuung	<input checked="" type="checkbox"/> 2007ff		Andrea Steinmann, Gleichstellungsbüro	
Angebote zum Wiedereinstieg				
Brigitte-Schlieben-Lange-Programm, Programm mit Land BW, Finanzierung Universität 25 % (vgl. 2.2)	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. A. Speck, C.Waiblinger, Gleichstellungsbüro	
Beratung Gleichstellungsbüro - Wiedereinstieg	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	

3.4 Maßnahmen zur Integration von Vätern und Müttern während der Familienphase				
Angebote zum Kontakthalten				
Clearingstelle Wissenschaft und Familie (vgl. 3.2)	<input checked="" type="checkbox"/> 2009ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Angebote zur Weiterbildung				
Verantwortung in der Angehörigenpflege, Informationen und Unterstützungsangebote	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Sandra Suhm, BfC	
Toolbox für Vorgesetzte: Beschäftigungssituationen (Schwangerschaft, Elternzeit, Familien- oder Pflegeaufgaben)		Umsetzung Audit-Ziel 2017	Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
3.5 übergreifendes Konzept				
Zielvereinbarungen Audit „familiengerechte Hochschule“	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
3.6 Sonstige Aktivitäten				
Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.				
Verfügungsfonds (Gleichstellungsbackup in Notsituationen) (vgl. 2.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Carmen Waiblinger, Gleichstellungsbüro	
Club parentes – Plattform für studierende Eltern	<input checked="" type="checkbox"/> 2008ff		Charlotte v. Knobelsdorff-Lena Espla, Gleichstellungsbüro	
Leitfaden für Studierende Eltern	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Gleichstellungsbüro	2
Betriebliches Gesundheitsmanagement, Yoga für Nachwuchswissenschaftlerinnen /Vernetzung und Austausch	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Hochschulsport und Gleichstellungsbüro	

Anmerkungen zum 3. Aktionsfeld

Bitte beschreiben Sie die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.

3.1 Strukturen, Institutionalisierung und Anlaufstellen

Service für Familien

Die Universität bietet bedarfsgerichtete Einrichtungen und Regelungen an, die die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen an räumliche und zeitliche Flexibilität mit privaten und familiären Verpflichtungen begünstigen, nachdem ein Fundament an strukturell wirksamen Maßnahmen geschaffen wurde.
(reguläre Kinderbetreuung, flexible Kinderbetreuung, Betreuung in besonderen Situationen, Netzwerk)
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/index.html#Service%20f%C3%BCr%20Familien

Dual Career Service

Die Angebote des Partnerjob-Programms im Rahmen des Dual Career Service werden insbesondere für die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen eingesetzt.

www.uni-heidelberg.de/universitaet/beschaeftigte/karriere/dualcareer/

Teilzeitstudium

Mit dem Modellprojekt „Vielfalt fördern, Individualisierung ermöglichen“ bietet die Universität Heidelberg seit dem Wintersemester 2011/12 in mehreren regulären Studiengängen ein Teilzeitstudium an. Das Teilzeitstudienangebot der Universität Heidelberg richtet sich an Berufstätige, Studierende mit familiären Verpflichtungen, chronisch kranke oder behinderte Studierende und an alle anderen, die aufgrund ihrer persönlichen Situation oder anderer Verpflichtungen nicht Vollzeit studieren können.

www.uni-heidelberg.de/studium/interesse/teilzeit/

3.2 Angebote zu flexibler Arbeitszeit und –Ort

Arbeitsmodell alternierende Telearbeit

Die Universität Heidelberg bietet ihren Beschäftigten alternierende Telearbeit als Arbeitsmodell an, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Dabei wechseln die Beschäftigten im festen Rhythmus zwischen betrieblichem und häuslichem Arbeitsplatz. Vollzeitbeschäftigte müssen mindestens 50%, Teilzeitbeschäftigte mindestens 80% ihrer wöchentlichen Arbeitszeit in der Dienststelle absolvieren.

www.uni-heidelberg.de/universitaet/beschaeftigte/arbeitsumfeld/telearbeit/

Gleitende Arbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit oder Gleitzeit bedeutet, dass MitarbeiterInnen Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit in gewissem Maße selbst bestimmen können, mit dem Ziel die individuellen Gestaltungsspielräume zu erhöhen.

www.uni-heidelberg.de/md/zuv/personal/formulare/1_arbeitszeitregelungunivhd_gleitzeit.pdf

Abweichend feststehende Arbeitszeit

Die Beschäftigungsstelle und die Beamtinnen, Beamte und Beschäftigten können innerhalb der Rahmenbedingungen des § 10 der AzUVO sowie der Dienstvereinbarung „alternierende Telearbeit“ eine Abweichung von der feststehenden Arbeitszeit vereinbaren, wenn dies nach den örtlichen oder dienstlichen Verhältnissen oder aus persönlichen Gründen des Beschäftigten notwendig ist.

www.uni-heidelberg.de/universitaet/beschaeftigte/arbeitsumfeld/arbeitszeit/index.html

Arbeitsentlastungmodelle zielgruppengerecht gestalten

WissenschaftlerInnen mit Familie in Führungspositionen werden in Phasen hoher Arbeitsdichte bei Verwaltungsaufgaben unterstützt.

Clearingstelle Wissenschaft und Familie

Die Karriereggespräche werden zwischen NachwuchswissenschaftlerInnen, die Eltern geworden sind, ihrer Instituts- bzw. Klinikleitung und dem Gleichstellungsbüro geführt. Möglich ist es, eine Stellvertretung für die Zeit von Mutterschutz / Elternzeitausfall einzuberufen.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/clearingstelle.html

3.3 Koordination von Erwerbs- und Erziehungs- und Pflegezeiten

Service für Familien

Der Service für Familien ist die zentrale Anlaufstelle zu Fragen rund um das Thema Kind und Wissenschaft an der Universität Heidelberg. Die Beschäftigten erhalten Informationen über die vielfältigen Betreuungsangebote, Schul- und Hortplätze, Freizeitangebote, Tagesmütter, Kinderfrauen und Babysitter. Der einmal im Semester erscheinende Newsletter informiert über aktuelle und interessante Themen rund um die Familie.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/index.html#Service%20%C3%BCr%20Familien

Concierge-Service als Alltags-Backup für WissenschaftlerInnen mit Familie

Der Concierge-Service ist ein Angebot der Universität, das auf die Vereinbarkeit von Alltag und Wissenschaft zugeschnitten ist: WissenschaftlerInnen mit Familie können zeitraubende, nur schwer mit dem Beruf zu vereinbarende Alltagsverpflichtungen dorthin delegieren.

www.uni-heidelberg.de/concierge-service/

Maßnahmen zur Freistellung

Dienstbefreiung/Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten:

- aus familiären Gründen: Dies kommt insbesondere zur Betreuung minderjähriger Kinder und pflegebedürftiger Angehöriger in Betracht.
- zur Fort- und Weiterbildung.

www.uni-heidelberg.de/universitaet/beschaeftigte/service/personal/sonderurlaub.html

Angebote zur Kinderbetreuung

Kinderbetreuung

Das Kinderhaus der Universität Heidelberg bietet unterschiedliche Betreuungsmöglichkeiten und Freizeitangebote für Kinder aller Altersgruppen. Auch die Schulferien oder besondere Notfallsituationen werden damit abgedeckt.

- Kinderkrippe der Universität
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/kinderkrippe.html
- Kindertagesstätte der Universität
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/kindertagheim.html
- KidsClub Tagesbetreuung und Freizeitangebote für Gastwissenschaftlerfamilien
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/kidsclub.html
- Backup-Service für Kinderbetreuung in Notfällen
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/backupservice.html
- Ferienbetreuung
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/ferienbetreuung.html

Angebote zum Wiedereinstieg

Brigitte-Schlieben-Lange-Programm

Mit dem Brigitte-Schlieben-Lange-Programm verfolgt das Land Baden-Württemberg das Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen mit Kind(ern) bei der Qualifizierung für eine Professur zu unterstützen und ihnen somit eine größere Planungssicherheit während der Qualifizierungszeit zu bieten. Das Förderprogramm wird in drei unterschiedliche Linien unterteilt, wobei nur die Förderlinie I für die Wissenschaftlerinnen an der Universität Heidelberg relevant ist.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/schlieben_lange_programm.html

Beratung Gleichstellungsbüro - Wiedereinstieg

Als eine Maßnahme zur Erhöhung der Präsenz von Frauen in Forschung und Lehre, bietet das Gleichstellungsbüro (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen individuelle Beratung rund um die Themen Karriereplanung und Weiterqualifikation, Forschungsförderung und Stipendien, aber auch zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere und Wiedereinstieg an.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung/karriereberatung.html

3.4 Maßnahmen zur Integration von Vätern und Müttern während der Familienphase

Angebote zum Kontakthalten

Clearingstelle Wissenschaft und Familie

Die Karrieregespräche werden zwischen NachwuchswissenschaftlerInnen, die Eltern geworden sind, ihrer Instituts- bzw. Klinikleitung und dem Gleichstellungsbüro geführt. Möglich ist es, eine Stellvertretung für die Zeit von Mutterschutz / Elternzeitausfall einzuwerben.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/clearingstelle.html

Angebote zur Weiterbildung

Toolbox für Vorgesetzte: Beschäftigungssituationen (Schwangerschaft, Elternzeit, Familien- oder Pflegeaufgaben)

Toolbox für Vorgesetzte erstellen, die Informationen zu verschiedenen Beschäftigungssituationen (Schwangerschaft, Elternzeit, Familien- oder Pflegeaufgaben) enthält, z.B.

- rechtliche Rahmenbedingungen,
- best practice-Beispiele anderer Fakultäten / Institute,
- Lebensläufe als Beispiele schildern, die alternative Rollenmodelle zeigen.

Verantwortung in der Angehörigenpflege, Informationen und Unterstützungsangebote

Seit dem Sommersemester 2011 bietet die Universität WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen sowie Personalverantwortlichen Seminare und Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an.

[http://adb.zuv.uni-heidelberg.de/info/INFO_FDB\\$.startup?MODUL=KURS&M1=50&M2=1&M3=0&PRO=10&TEXT=Gesundheit%20und%20Ausgeglichenheit%20im%20Beruf&MODUS=](http://adb.zuv.uni-heidelberg.de/info/INFO_FDB$.startup?MODUL=KURS&M1=50&M2=1&M3=0&PRO=10&TEXT=Gesundheit%20und%20Ausgeglichenheit%20im%20Beruf&MODUS=)

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/bfc/familie/pflegelotsen.html

3.5 Übergreifendes Konzept

Zielvereinbarungen Audit „Familiengerechte Hochschule“

Das Konzept zur Familienorientierung wurde im Januar 2017 einer Re-Auditierung unterzogen und das Prädikat „Familiengerechte Hochschule“ im Rahmen des Audits berufundfamilie der Hertie-Stiftung für drei weitere Jahre verliehen. Ziel der Re-Auditierung ist es nun, die strukturellen Rahmenbedingungen für die Familienfreundlichkeit der Ruperto Carola weiterhin zu verbessern, damit die Universität auch in diesem Bereich zukunftsfähig bleibt.

www.uni-heidelberg.de/universitaet/familiengerechte-universitaet/

3.6 Sonstige Aktivitäten

Verfügungsfonds (Gleichstellungsbackup in Notsituationen)

Die finanzielle Unterstützung im Rahmen des Verfügungsfonds ermöglicht Wissenschaftlerinnen den Abschluss eines Qualifizierungsschrittes, die Gelder stehen kurzfristig bereit. Familienbezogene Leistungen können von Müttern wie von Vätern beantragt werden.

- Verfahren entwickelt zur Festsetzung von Förderzwecken und Förderbeträgen
- nach Antragsprüfung Zuweisung von Mitteln

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/verfuegungsfonds.html

Club parentes – Plattform für studierende Eltern

Der Elterntreff „Club Parentes“ richtet sich speziell an studierende und promovierende Eltern in Heidelberg. Während der Vorlesungszeit haben Studierende und DoktorandInnen immer am ersten Mittwoch des Monats die Möglichkeit sich zu treffen, um sich auszutauschen, zu vernetzen und gegenseitig zu unterstützen.
www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KidS/elterntreff.html

Leitfaden für Studierende Eltern

Leitfaden zur Planung und Organisation eines Studiums mit Kind. Dabei sind die Informationen für diese Gruppe entsprechend dem regelmäßig aktualisierten KidS - Informationsflyer zusammengestellt und danach sortiert, was vor bzw. nach der Geburt wichtig ist.

www.uni-heidelberg.de/md/KidS/flyer_kids_2014_online.pdf

Betriebliches Gesundheitsmanagement, Yoga für Nachwuchswissenschaftlerinnen/Vernetzung und Austausch

Fitness und Gesundheit für Wissenschaft und Alltag mit einem Gesundheitssportprogramm, das in Kooperation mit dem Hochschulsport der Universität Heidelberg angeboten wird.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/gesundheit.html

3. Aktionsfeld: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung und Work-Life-Balance

Eine gut strukturierte Organisation im Arbeitsumfeld (Absprachen zur Aufgabenverteilung, Arbeitsort- und Arbeitszeitenregelungen) verbessert für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit beruflicher Entwicklung.

Die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung soll es Eltern ermöglichen, Familie und Beruf besser verbinden zu können: Telearbeit ist seit 2008 als Regelangebot etabliert. Für das „Internes Bildungsprogramm der Universität“ werden Schulungen für Personalverantwortliche erarbeitet.

Die Einführung von Regelungen zur Pflege von Kontakten und Wiedereinstieg während und nach einer Familienpause erweist sich als brauchbares Instrument, um Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Wissenschaft zu halten.

Das Angebot bedarfsgerechter Einrichtungen zur Kinderbetreuung, die sowohl die regulären als auch die flexiblen Nachfragen (Randzeitenbetreuung, Notfallbetreuung, Betreuung zu besonderen Anlässen) erfüllt, erweist sich als wichtiger Baustein der Familienorientierung und als Signal des Commitments der Universität.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	Infrastruktur für Familien	Kinderbetreuung	Information und Beratung	Pflege
Flexible Arbeitszeiten Homeoffice Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit Familienfreundliche Terminierung von Sitzungen und Veranstaltungen	Familienwohnungen (stw) Eltern-Kind-Arbeitsplätze Still- und Wickelräume	Regelmäßige Betreuung (Krippe, Kita) KidsClub für Gastwissenschaftlerfamilien Vermittlung von Babysitting und Tagesmutter Backup-Service (Notfallbetreuung) Ferienbetreuung Kongressbetreuung	Familienservice Persönliche Beratung Informationen durch Newsletter, Leitfaden und Webseiten Workshops für Personalverantwortliche	Informationen zu Regelungen bei Übernahme von Pflege Pflegelotsen

Individuelle Angebote:

Anlaufstellen, Beratungsangebote und Kinderbetreuungseinrichtungen – dieser Dreiklang der Unterstützung wurde seit 2003 an der Universität aufgebaut und wird entsprechend dem regelmäßig erfragten Bedarf weiter ausgebaut. Inzwischen fest etabliert sind die Betreuungsangebote Kinderkrippe/Kindertagesstätte/KidsClub/Backup/Ferienbetreuung. Der „Service für Familien“, der „Dual Career Service“ wie auch der Concierge-Service als Alltags-Backup, erfüllen Beratungs- und Unterstützungsaufgaben.

Strukturelle Angebote:

Durch den Ausbau von Teilzeitstudiengängen wird Studierenden mit Familie ein Studium in individueller Geschwindigkeit ermöglicht. Der Ausbau von Arbeitszeitmodellen für Eltern (wie z.B. die Telearbeit) gilt für MitarbeiterInnen mit Familie im wissenschaftlichen wie im wissenschaftsstützenden Dienst.

Durch die Angebote der „Clearingstelle Wissenschaft und Familie“ und die Erweiterung um ein situationsorientiertes Mentoring ist es inzwischen möglich, WissenschaftlerInnen während oder nach der Familienphase an der Universität zu halten. Dieses Angebot wird von jährlich zwölf bis 15 Mitarbeiterinnen wahrgenommen, insbesondere wird das moderierte Gespräch zur Karriereförderung zwischen der Wissenschaftlerin, der Institutsleitung und dem Gleichstellungsbüro gesucht. Es können jährlich bis zu vier Stellen zur Stellvertretung während der Elternzeit vergeben werden, das Programm hat einen Etat von 70.000 € im Jahr.

Die finanzielle Unterstützung im Rahmen des Verfügungsfonds, dem Gleichstellungsbackup in Notsituationen, ermöglicht den WissenschaftlerInnen den Abschluss eines Qualifizierungsschrittes. Die Gelder stehen nach Antragsprüfung zeitnah bereit.

Wiedereinstieg bzw. Kontaktmöglichkeiten nach und während der Elternzeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen bieten die Clearingstelle „Wissenschaft und Familie“ und das „Brigitte-Schlieben-Lange-Programm“, an dem sich die Universität finanziell beteiligt. Ziel beider Programme ist die Unterstützung während der wissenschaftlichen Qualifizierung in der Postdoc-Zeit durch Planungssicherheit während der Qualifizierungszeit. Das Gleichstellungsbüro bietet zudem gezielt Beratung zu Wiedereinstiegsfragen an.

Für WissenschaftlerInnen, MitarbeiterInnen und Personalverantwortliche werden im Rahmen des „Internes Bildungsprogramm der Universität“ Seminare und Veranstaltungen zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben“ angeboten.

Aktuell wird eine „Toolbox für Vorgesetzte“ erarbeitet, die Informationen zu Beschäftigungssituationen (Schwangerschaft, Elternzeit), rechtlichen Rahmenbedingungen und eine Sammlung von good pratice-Beispielen anderer Institute, enthält.

Einmal im Semester werden alle Universitätsmitglieder mit dem Newsletter „Family in Focus“ über die Angebote, neue Regelungen oder aktuelle Themen aus dem Bereich informiert.

Studierende Eltern:

Neben dem Angebot des Teilzeitstudiums findet der „Leitfaden für studierende Eltern“ grossen Anklang, der eine Zusammenstellung mit wissenswerten Informationen zu Unterstützungsangeboten an der Universität und in der Kommune bietet.

Die Plattform „Club Parentes“ (eine Webseite wie auch die Einrichtung von persönlichen Treffen) richtet sich speziell an studierende Eltern in Heidelberg, Ziel sind Vernetzung, gegenseitige Hilfestellung und Lobbyarbeit für das Thema.

Seit 2010 ist die Universität Heidelberg als „familiengerechte Hochschule“ zertifiziert. Das Konzept zur Familienorientierung wurde im Januar 2013 und im Januar 2017 einer Re-Auditierung unterzogen und damit das Prädikat für weitere drei Jahre verliehen. Ziel der Re-Auditierung ist es, die strukturellen Rahmenbedingungen für die Familienfreundlichkeit an der Universität Heidelberg weiterhin zu verbessern.

4. Aktionsfeld: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Kriterium:

Institutionalisierte Funktionen und Verfahren sichern die Umsetzung gleichstellungspolitischer Fortschritte.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
4.1 Gleichstellungspolitik ist institutionalisiert				
<i>in Funktionen</i>				
Universitätsleitung – Querschnittsaufgabe in den einzelnen Ressorts	<input checked="" type="checkbox"/> 2011ff		Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	
Gleichstellungsbeauftragte der Universität	<input checked="" type="checkbox"/> 1987ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungskommission der Fakultäten	<input checked="" type="checkbox"/> 1988ff		Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstellungsbüro	
Gleichstellungsbüro	<input checked="" type="checkbox"/> 1993ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Beauftragte für Chancengleichheit	<input checked="" type="checkbox"/> 2001ff		Sandra Suhm, Beauftragte für Chancengleichheit	
Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten	<input checked="" type="checkbox"/> 1989ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Senatskommission für das Olympia-Morata-Programm	<input checked="" type="checkbox"/> 1997ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten	<input checked="" type="checkbox"/> 2002ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	

<i>in verbindlichen Regelungen</i>				
Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG)	<input checked="" type="checkbox"/> seit 2014		Landtag BW	3
Grundordnung der Universität	<input checked="" type="checkbox"/> seit 2015		Senat	4
Leitbild und Grundsätze der Universität	<input checked="" type="checkbox"/> 2011ff		Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	5
Regelkodex der Universität: Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten	<input checked="" type="checkbox"/> 2002ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	6
<i>in der Organisationsentwicklung</i>				
Konsultationen Chancengleichheit	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Mitarbeiterinnen Gleichstellungsbüro	
Jour fixe mit Studierendenvertretung	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstellungsbüro	
Audit „Familiengerechte Hochschule“ (vgl.3.5)	<input checked="" type="checkbox"/> 2010 / 2013 / 2017		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Selbstverpflichtung „Charta der Vielfalt“	<input checked="" type="checkbox"/> 2015ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
<i>Kompetenzen und Rechte von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten</i>				
Senat der Universität (Mitglied mit Stimmrecht laut LHG BW)	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		LHG BW	
Universitätsrat (Gleichstellungsbeauftragte nimmt beratend teil)	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		LHG BW	
Fakultätsrat (Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten nehmen beratend teil, Stimmrecht in Berufungskommissionen)	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		GO Univ. Heidelberg	
<i>Ressourcenausstattung</i>				
Die Investitionen für die Gleichstellung für das Jahr 2015: Euro 1.259.510,50	<input checked="" type="checkbox"/> 2015		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	

Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten: Wissenschaftliche Mitarbeiterin (E 13, 50 Prozent), Deputatsermäßigung um 50 Prozent	<input checked="" type="checkbox"/> 1987ff		Gleichstellungsbeauftragte der Universität	
Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten: Hiwi-Mittel in Höhe von 12.000 € im Jahr	<input checked="" type="checkbox"/> 1998ff		Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten	
Beauftragte für Chancengleichheit: für ihre Aufgaben vom Dienst frei gestellt, Sekretariatsstelle (E 7), Reise- und Sachmittel	<input checked="" type="checkbox"/> 1996ff		Beauftragte für Chancengleichheit	
4.2 Sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.				
Verbindungsstelle Chancengleichheit	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstellungsbüro	
Verbindungsstelle Verbundprojekte	<input checked="" type="checkbox"/> 2015ff		Lena Esplá, Gleichstellungsbüro	

Anmerkungen zum 4. Aktionsfeld

Bitte beschreiben Sie die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.

4.1 Gleichstellungspolitik ist institutionalisiert

In Funktionen

Gleichstellungspolitik in Funktionen

Die Mitglieder der Universitätsleitung nehmen Gleichstellung im Sinne einer Querschnittsaufgabe in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet wahr. Der Rektor hat das Ressort Gleichstellung in seinen Aufgabenbereich aufgenommen. Durch diese Verankerung werden die im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele in besonderer Weise positioniert und wahrnehmbar gemacht. Das Gleichstellungskonzept selbst wurde in den Grundzügen im Gleichstellungsbüro konzipiert, die spezifische Ausrichtung anschließend in den Fakultätsvorständen und den Fachabteilungen der Universitätsverwaltung entwickelt. Die Umsetzung wird begleitet von dem Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten, der dem Rektor und dem Senat jährlich über die Umsetzung, Erfolge und Änderungsnotwendigkeiten berichtet. Die operative Umsetzung und die damit verbundenen Managementaufgaben werden in den Fachabteilungen der Verwaltung, den Geschäftsstellen der wissenschaftlichen Einrichtungen und im Gleichstellungsbüro wahrgenommen.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität

An der Universität Heidelberg gibt es seit November 1987 eine Gleichstellungsbeauftragte, die vom Senat für die Dauer von zwei Jahren gewählt wird. Gemäß dem Landeshochschulgesetz ist sie für die Gleichstellung von Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zuständig. Einmal jährlich berichtet die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat schriftlich über die von ihr geleistete Arbeit. Die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten sind im Universitätsgesetz, der Grundordnung und den Senatsbeschlüssen der Universität Heidelberg festgelegt. Sie ist zuständig für Berufungsverfahren und Stellenbesetzung, sowie für die Mitarbeit in Gremien und im Senat. Unterstützt wird sie dabei durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die sie in den Fakultätsräten und -kommissionen vertreten.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/ueberuns/gleichstellungsbeauftragte.html

Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungskommission der Fakultäten der Universität

An jeder Fakultät gibt es mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten direkte AnsprechpartnerInnen für die Studierenden und Wissenschaftlerinnen. Sie vertreten die Universitätsgleichstellungsbeauftragte in den Fakultätsräten und -kommissionen, besonders in Berufungsverfahren. Sie setzen spezifische Gleichstellungmaßnahmen um, die auf die Belange im Fach zugeschnitten sind.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/ueberuns/gleichstellungsbeauftragte_fakultaeten.html

Gleichstellungsbüro

Das Gleichstellungsbüro ist für die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen für die Universität und ihre Einrichtungen sowie für die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zuständig. Darüber hinaus arbeitet das Büro dafür, das Umfeld und die Voraussetzungen für die berufliche Karriere und eine nachhaltige Lebensplanung mit Familie und Kindern zu verbessern.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellung/

Beauftragte für Chancengleichheit

Sie ist Ansprechpartnerin für die verschiedenen Belange und Interessen der Frauen aus den wissenschaftsunterstützenden Bereichen in Verwaltung, Bibliothek, Labor und Technik an der Universität Heidelberg.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/bfc/

Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten

Eingesetzt 1988, besteht aus Mitgliedern aller Statusgruppen, begleitet und kontrolliert die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ist für die Vorbereitung der zentralen Beschlüsse zur Gleichstellung zuständig.

www.uni-heidelberg.de/md/zentral/einrichtungen/senat/21.pdf

Senatskommission für das Olympia-Morata-Programm

Eingesetzt 1997, besteht aus sechs professoralen Mitgliedern; sorgt für Programmgestaltung und Auswahl der Geförderten in dem Postdoc- und Habilitationsprogramm der Universität.

www.uni-heidelberg.de/md/zentral/einrichtungen/senat/20.pdf

Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten

Eingesetzt 2002, zuständig für das Programm, die Konzeption und die Umsetzungsbeobachtung der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ und des Sicherheitsprogramms „Walk safe“.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/rektorat/kommission_partnerschaftliches_verhalten.html

In verbindlichen Regelungen

Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG)

Ausgewählte Paragraphen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Studium und Familie. Das Gesetz gibt Impulse für die weitere Verbesserung von Chancengleichheit von Frauen und Männern. Ziel ist es, die strukturellen Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem zu beseitigen.

www.uni-heidelberg.de/md/qsb/gesetze/auszuge_lhg_2014.pdf

Grundordnung der Universität Heidelberg

In der Grundordnung sind interne Verfahren geregelt. Zur Gleichstellung sind in Abschnitt VI Aufgaben und Status der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertretungen und der Gleichstellungskommission geregelt. Ebenso die Aufgaben der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.

www.uni-heidelberg.de/md/zentral/universitaet/beschaeftigte/service/recht/grundordnung-2015-04-16.pdf

Leitbild und Grundsätze der Universität

Die Universität Heidelberg mit ihrer reichen Tradition als Forschungsuniversität von internationalem Rang richtet ihr Handeln und ihre Ziele an dem nachfolgenden Leitbild und den hierauf aufbauenden Grundsätzen aus. (...) Über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus, bekennt sich die Universität Heidelberg zur Diversität und Gleichstellung aller ihrer Mitglieder und wirkt in diesem Sinne auch über die Grenzen der Universität hinaus...

www.uni-heidelberg.de/universitaet/profil/leitbild.html

Regelkodex der Universität: Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten

An der Universität Heidelberg bildet eine Universitätskultur, die partnerschaftliches Verhalten und fairen Wettbewerb schätzt, die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg.

www.uni-heidelberg.de/md/zentral/einrichtungen/senat/partnerschaftliches_verhalten.pdf

In der Organisationsentwicklung

Konsultationen Gleichstellung

Mit den Fachabteilungen (Personal, Studium und Lehre) werden regelmäßige Konsultationen zu Gleichstellungsbelangen durchgeführt.

Jour fixe mit Studierendenvertretung

Mit den Gremien und Arbeitsgruppen der Studierenden werden regelmäßig zu deren Belangen zu Gleichstellung und Diversity Gespräche geführt.

Audit „Familiengerechte Hochschule“

Das Konzept zur Familienorientierung wurde im Januar 2017 einer Re-Auditierung unterzogen und das Prädikat „Familiengerechte Hochschule“ im Rahmen des Audits berufundfamilie der Hertie-Stiftung für drei weitere Jahre verliehen. Ziel der Re-Auditierung ist es nun, die strukturellen Rahmenbedingungen für die Familienfreundlichkeit der Ruperto Carola weiterhin zu verbessern, damit die Universität auch in diesem Bereich zukunftsfähig bleibt.

www.uni-heidelberg.de/universitaet/familiengerechte-universitaet/

Selbstverpflichtung „Charta der Vielfalt“

Im Mai 2015 erfolgte nach einem Rektoratsbeschluss die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“, einer Initiative der Bundesregierung zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.

www.uni-heidelberg.de/diversity/

Kompetenzen und Rechte von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten

Senat der Universität

Der Senat spielt eine wesentliche Rolle in der strategischen Ausrichtung der Universität in Forschung, Studium und Lehre und nimmt unter anderem Stellung zu Struktur- und Planungsfragen. Zudem gestalten die Senatsmitglieder die Entwicklung der Ruperto Carola in beschließenden und beratenden Ausschüssen. Zweimal jährlich nimmt der Senat Berichte zur Gleichstellung entgegen: den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten und den Controllingbericht zur Gleichstellung.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/senat/

Universitätsrat

Der Universitätsrat ist als Aufsichtsrat neben Rektorat und Senat eines der drei zentralen Organe der Universität. Nach dem Landeshochschulgesetz (LHG) begleitet er die Hochschule, nimmt Verantwortung in strategischer Hinsicht wahr, entscheidet über die Struktur- und Entwicklungsplanung und schlägt Maßnahmen vor, die der Profilbildung und der Erhöhung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit dienen. Das Rektorat, die Gleichstellungsbeauftragte, die Vorsitzende des Personalrats sowie Vertreter des Wissenschaftsministeriums nehmen an den Sitzungen beratend teil. Einmal jährlich steht das Thema „Gleichstellung“ turnusmäßig auf der Agenda. Sind zwischenzeitlich Gleichstellungsthemen relevant, werden diese zeitnah erörtert.

www.uni-heidelberg.de/universitaetsrat/

Fakultätsrat

In den Fakultäten wird die Erörterung von Gleichstellungsthemen unterschiedlich gehandhabt: Entweder sie geschieht auf Initiative des Dekans oder auf Initiative von Fakultätsmitgliedern oder der Gleichstellungsbeauftragten; einige Fakultäten haben Gleichstellung regelmäßig auf der Agenda der Fakultätsratssitzungen stehen.

Ressourcenausstattung

Die Investitionen für die Gleichstellung für das Jahr 2015

Die Einrichtung des Gleichstellungsbüros dient der Umsetzung von konzeptuellen und operativen Aufgaben in der Gleichstellung und der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, Summe 2015: 1.259.510,50 €

Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist entlastet durch eine Stelle für eine Wissenschaftliche Mitarbeiterin (E 13, 50 Prozent) zu ihrer persönlichen Verfügung, die ihr während ihrer Amtszeit zur Verfügung steht. Zudem wird sie zeitlich durch eine Deputatsermäßigung um 50 Prozent entlastet.

Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten

Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten stehen (zentral vergeben) Hiwi-Mittel in Höhe von 12.000 € im Jahr zur Entlastung zur Verfügung. Eine Fakultät hat ein Gleichstellungsbüro eingerichtet, vier andere Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. Kommissionen werden von Fakultätsseite mit Hiwi-Mitteln ausgestattet.

Entlastung Beauftragte für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist für ihre Aufgaben vom Dienst frei gestellt, sie verfügt über eine Sekretariatsstelle (E 7, 50 Prozent). Die stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit ist zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freigestellt. Die Kosten für Reise- und Sachmittel werden von der Personalabteilung übernommen.

4.2 Sonstige Aktivitäten

Verbindungsstelle Chancengleichheit

Die Verbindungsstelle Chancengleichheit steht mit einer Ansprechpartnerin für alle wissenschaftlichen Einrichtungen zur Verfügung, um zentrale und lokale Angebote zu koordinieren und die Fakultäten bei der Konzeption und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen zu unterstützen

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/ueberuns/gleichstellung-an-den-fakultaeten.html

Verbindungsstelle Verbundprojekte

Personalverantwortlichen in wissenschaftlichen Einrichtungen und Instituten bietet das Gleichstellungsbüro Unterstützung und Beratung an, wenn beispielweise Informationen zum Thema Chancengleichheit in Forschungsvorhaben und –projekten benötigt werden.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung/einrichtungen-und-insitute.html

4. Aktionsfeld: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus bekennt sich die Universität Heidelberg in ihrem Leitbild zur Diversität und Gleichstellung aller ihrer Mitglieder und wirkt in diesem Sinne auch über die Grenzen der Universität hinaus. Grundsätzlich soll die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich wie im nichtwissenschaftlichen Bereich erreicht werden.

Die Umsetzung gleichstellungspolitischer Entwicklungen wird durch verschiedene institutionalisierte Funktionen gesichert. Die Mitglieder der Universitätsleitung nehmen das Thema Gleichstellung bzw. Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in den jeweiligen Ressorts wahr. Das Thema wurde in das Aufgabenfeld des Rektors aufgenommen und erfährt somit eine besondere Relevanz. Seit 1987 gibt es an der Universität Heidelberg die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten. Diese wird alle zwei Jahre vom Senat gewählt und sie ist, in Übereinstimmung mit dem Landeshochschulgesetz, für die Gleichstellung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zuständig, für Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen sowie für die Mitarbeit in Gremien und im Senat. Die Einrichtung des Gleichstellungsbüros dient der Umsetzung von konzeptuellen und operativen Aufgaben in der Gleichstellung und der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten. In den einzelnen Fakultäten wird die Universitätsgleichstellungsbeauftragte durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten, mit denen ein regelmäßiger Austausch zur Koordinierung und Planung von Maßnahmen stattfindet. Darüberhinaus gibt es verschiedene Senatsausschüsse bzw. -kommissionen sowie die Rektoratskommission für das Frauenförderprogramm Olympia-Morata.

Für die Beschäftigten im wissenschaftsstützenden Dienst ist das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit eingerichtet.

Die Gleichstellungspolitik ist auch institutionalisiert durch verbindliche Regelungen, wie das Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG), die Grundordnung der Universität, das bereits erwähnte Leitbild der Universität und den Regelkodex „Partnerschaftliches Verhalten“ (Senatsrichtlinie seit 2017).

Im Bereich der Organisationsentwicklung wurde die Gleichstellung ebenfalls institutionell verankert. In diesem Zusammenhang sind die Konsultationen zur Gleichstellung (Treffen mit den Fachabteilungen Personal, Studium und Lehre), der Jour Fixe mit der Studierendenvertretung, das Audit „Familiengerechte Hochschule“ (vgl. hierzu auch 3.5) und seit dem Jahr 2015 die „Charta der Vielfalt“ zu nennen.

Das Thema Gleichstellung erhält bedeutende Relevanz durch die Kompetenzen und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (ehemals Frauenbeauftragte). Im Senat der Universität hat die zentrale Universitätsgleichstellungsbeauftragte gemäß dem LHG BW als Mitglied ein volles Stimmrecht, an den Sitzungen des Universitätsrats nimmt sie beratend teil (ebenfalls gemäß LHG). In den Fakultäten arbeiten die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten beratend im Fakultätsrat und (entsprechend der Grundordnung in Stellvertretung für die Universitätsgleichstellungsbeauftragte) mit Stimmrecht in den Berufungskommissionen mit.

Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Vertreterinnen in den Fakultäten und der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Gleichstellungsbeauftragte ist entlastet durch eine Stelle für eine Wissenschaftliche Mitarbeiterin (E 13, 50 Prozent), die ihr während ihrer Amtszeit zur Verfügung steht. Zudem wird sie zeitlich durch eine Deputatsermäßigung um 50 Prozent entlastet. Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten stehen (zentral vergeben) Hiwi-Mittel in Höhe von 12.000 € pro Jahr zur Entlastung zur Verfügung, eine Fakultät hat ein Gleichstellungsbüro eingerichtet, vier andere Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. – Kommissionen werden von Fakultätsseite mit Hiwi-Mitteln ausgestattet.

Mitteleinsatz für die Gleichstellungsaktivitäten der Universität

Die Einrichtung des Gleichstellungsbüros dient der Umsetzung von konzeptuellen und operativen Aufgaben in der Gleichstellung und der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten. Die personelle Ausstattung des Gleichstellungsbüros besteht aus:

- 1 Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Büroleitung (100 Prozent, Haushaltsmittel),
- 2,5 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen Gleichstellung (100 Prozent, Exzellenzmittel),
- 1 Wissenschaftliche Mitarbeiterin Familienservice (50 Prozent, Haushaltsmittel),
- 1 Wissenschaftliche Mitarbeiterin Diversity-Management (50 Prozent, Exzellenzmittel),
- 1 Sekretariatsstelle (50 Prozent, Haushaltsmittel) sowie
- HiWi-Geldern (Haushaltsmittel).

Die Investitionen für die Gleichstellung stellen sich für das Jahr 2015 wie folgt dar:

Investitionsbereich	Ausgaben in Euro
Förderprogramme Nachwuchswissenschaftlerinnen	1.017.974,20
Familienorientierung	206.953,18
Weiterbildung, Veranstaltungen, Kommunikation	11.832,22
Diversity-Management	5.901,83
Sachmittel Gleichstellungsbüro	15.849,21
Summe	1.259.510,50

Abbildung 1: Investitionen für die Gleichstellung im Jahr 2015 (Personalkosten sind nicht berücksichtigt)

Ausstattung Beauftragte für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist für ihre Aufgaben vom Dienst frei gestellt, sie verfügt über eine Sekretariatsstelle (E 7). Die stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit ist zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freigestellt. Die Kosten für Reise- und Sachmittel werden von der Personalabteilung übernommen.

Des Weiteren werden die Umsetzungen gleichstellungspolitischer Entwicklungen und Fortschritte an der Universität Heidelberg durch zwei weitere besondere Stellen institutionell gesichert: die „Verbindungsstelle Chancengleichheit“ und die „Verbindungsstelle Verbundprojekte“ (beides wird vom Gleichstellungsbüro der Universität angeboten).

5. Aktionsfeld: Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung

Kriterium:

Gleichstellungspolitische Elemente werden in neue Steuerungsinstrumente integriert.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
5.1 Integration von Gleichstellung in monetäre und strukturelle Steuerungssysteme				
<i>im Haushalt</i>				
Gleichstellung als Kennzahl in der Leistungsbezogenen Mittelvergabe	<input checked="" type="checkbox"/> 1999-2005			
Gleichstellungskomponente im Globalhaushalt		in der Abstimmung 2017		
<i>im Kontraktmanagement / Ziel- und Ressourcenvereinbarungen</i>				
<i>Hochschulen</i>				
• zwischen Land und Organisation	<input checked="" type="checkbox"/>		Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	
Struktur- und Entwicklungsplan 2016-2020				
• zwischen Organisationsleitung und dezentralen Organisationseinheiten			Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	
Struktur- und Entwicklungsplan Zielvereinbarungen Gleichstellung	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>		Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	
<i>sonstige Anreizsysteme zur Honorierung gleichstellungspolitischer Leistungen</i>				
5.2 Integration von Gleichstellung in Controlling-systeme				
<i>in der Personaldatenerhebung</i>				
Frauenförderplan „Bestandsaufnahme über die Beteiligung von Frauen, aufgeschlüsselt nach Fachgebieten“	<input checked="" type="checkbox"/> 1996ff		Dr. Annette Kämmerer, GLB	

Controlling-Bericht „Gleichstellung und Chancengleichheit“	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Michael Albrecht und Dr. Hannah Geyer, Zentrales Controlling	
Überprüfung gleichstellungspolitischer Aktivitäten in den dezentralen Organisationseinheiten				
Controlling-Bericht „Gleichstellung und Chancengleichheit“ (Wiederholung)	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Michael Albrecht und Dr. Hannah Geyer, Zentrales Controlling	
Quantitative Zielvereinbarungen mit Fakultäten	<input checked="" type="checkbox"/> 2009ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Qualitative Zielvereinbarungen zur Gleichstellung	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Berichte zur Inanspruchnahme und Evaluation von Maßnahmen im Jahresbericht Gleichstellung	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
5.3 Integration von Gleichstellung in Evaluationsverfahren				
gleichstellungsrelevante Kriterien sind in Evaluationen integriert				
Basiumfrage zur Gleichstellung an den Fakultäten im Zweijahresrhythmus	<input checked="" type="checkbox"/> 2013		Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstellungsbüro	
Genderkomponente in Planungen und Entscheidungen	<input checked="" type="checkbox"/> 2013		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Career-Tracking für alle Nachwuchsprogramme	<input checked="" type="checkbox"/> 2013		Carmen Waiblinger, Gleichstellungsbüro	
geschlechterdifferenzierte Auswertungen in Evaluationsverfahren				
heiQuality	<input checked="" type="checkbox"/> 2014		Dr. Sonja Kiko, heiQuality Centre	

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
5.4 Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien* (hier sind die aktuellen Zahlen 03/2017 eingetragen)				
zentrale Gremien				
Rektorat	W: 33 %		Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	
Senat der Universität	W: 36,4 %		Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	
Universitätsrat	W: 54,5 %		Prof. Dr. Knaebel, Vorsitz	
dezentrale Gremien				
Dekanate	W: 26 %			
Dezernate (Universitätsverwaltung)	W: 37,5 %			
5.5 Förderung von Chancengleichheit als Kriterium der Beurteilung von Führungskräften bei				
Zielvereinbarungen				
PE-Konzepte mit Chancengleichheitsaspekten				
Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung		Programm in Abstimmung mit Gremien 2017	Senni Hundt, Personaldezernat	
Durchführung von Gesprächen mit Beschäftigten				
Das jährliche Mitarbeitergespräch. Neues Personalentwicklungs- und FührungsInstrument	☒ 2014		Senni Hundt und Oliver Orth, Personaldezernat	

5.6 Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten bei				
Imagewerbung				
Ausgewogene (bildliche) Darstellung von Frauen und Männern in allen Publikationen der Universität	<input checked="" type="checkbox"/> 2007ff		Kommunikation und Marketing	
Marketingstrategien				
Innovationsmarketing				
Personalgewinnung				
Gendergerechte Berufungskultur und Rekrutierungspraxis	<input checked="" type="checkbox"/> 2015/16ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Benefit-System für die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren oder als Principal Investigator (vgl. 1.3)	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
5.7 Sonstige Aktivitäten				
Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.				
Interaktives Kommunikationskonzept zur Chancengleichheit		Pilotphase SoSe 2017	Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Newsletter „Gender and Diversity“, „Newsletter Family in Focus“	<input checked="" type="checkbox"/> 2010ff		Lina Girdziute, Andrea Steinmann, Gleichstellungsbüro	

Anmerkungen zum 5. Aktionsfeld

Bitte beschreiben Sie die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.

5.1 Integration von Gleichstellung in monetäre und strukturelle Steuerungssysteme

Im Haushalt

Gleichstellung als Kennzahl in der Leistungsbezogenen Mittelvergabe

Im Universitätsgesetz Baden-Württemberg (Geltungszeitraum 1999-2005) war festgelegt, dass die Leistungen in Studium, Lehre, Nachwuchsförderung und Gleichstellung anteilmäßig zu vergelten sind. Dies wurde an den Universitäten umgesetzt.

Im Kontraktmanagement / Ziel- und Ressourcenvereinbarungen

Struktur- und Entwicklungsplan 2016-2020

Der Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen und den wissenschaftsstützenden Bereich ist in den Struktur- und Entwicklungsplan 2016-2020 integriert. Nach § 7 des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg stellen Hochschulen Struktur- und Entwicklungspläne auf. Ziel ist die regelmäßige Neuorientierung an zukunftsähnlichen Themen und die zugehörige Schärfung des Profils. Ein zukunfts- und praxisorientiertes Studium und begleitende Aktivitäten in Forschung, Weiterbildung und Technologietransfer sichern den Erfolg der Hochschule und ihrer Aufgabe für unsere Gesellschaft und für die Wirtschaft. Der Struktur- und Entwicklungsplan ist nicht öffentlich zugänglich.

5.2 Integration von Gleichstellung in Controllingsysteme

In der Personaldatenerhebung

Frauenförderplan „Bestandsaufnahme über die Beteiligung von Frauen, aufgeschlüsselt nach Fachgebieten“, 1996 wird zum ersten Mal eine systematische Datenerhebung zu den Frauenanteilen vorgenommen.

Controlling-Bericht „Gleichstellung und Chancengleichheit“

Jährlicher Controlling-Bericht „Gleichstellung und Chancengleichheit“ mit Debatte im Rektorat und Senat. In dem „Bericht Gleichstellung und Chancengleichheit“ aus der Abteilung Controlling und Berichtswesen werden die Daten für jeweils sieben Jahre zusammengestellt, so dass die Entwicklungen nachvollziehbar sind.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/verwaltung/finanzen/d4_2.html

Überprüfung gleichstellungspolitischer Aktivitäten in den dezentralen Organisationseinheiten

Quantitative Zielvereinbarungen mit Fakultäten

Zur Weiterentwicklung der Beteiligung von Frauen in den Statusgruppen formulieren die Fakultäten quantitative Ziele. Diese werden von der Universitätsleitung nach einer zweijährigen Umsetzungszeit bewertet.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf

Qualitative Zielvereinbarungen zur Gleichstellung

Alle 5 Jahre werden zentral und dezentral auf der Fakultätsebene Ziele zur Gleichstellung vereinbart. Mit Debatte mit Fakultätsvorstand und Rektorat.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf

Berichte zu Inanspruchnahme und Evaluation von Maßnahmen im Jahresbericht Gleichstellung

Inanspruchnahme und Nachfrage zu allen Angeboten der Gleichstellung werden ausgewertet nach Zufriedenheit und Resonanz, dies wird in dem Jahresbericht Gleichstellung dokumentiert.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/tätigkeitsbericht_2015_online.pdf

5.3 Integration von Gleichstellung in Evaluationsverfahren

Gleichstellungsrelevante Kriterien sind in Evaluationen integriert

Basisumfrage zur Gleichstellung an den Fakultäten im Zweijahresrhythmus

Aus der umfassenden Umfrage zu Aspekten der Ausbildungssituation von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen und Work Life Balance-Faktoren, die im Sommersemester 2013 durchgeführt wurde, wurde eine Basisumfrage zur Erfassung signifikanter Daten entwickelt, die alle zwei Jahre an den Fakultäten durchgeführt wird. Damit können Einsatz und Wirkung von Gleichstellungsmaßnahmen kontinuierlich geprüft werden.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf

Genderkomponente in Planungen und Entscheidungen

Werden Projekte oder Forschungsvorhaben auf ihre strategische Ausrichtung hin geprüft, so ist eines der Prüfkriterien die Gleichstellung. Das Qualitätssteuerungsboard der Universität setzt Ergebnisse aus seinen Untersuchungen zur Gleichstellung als querschnittsorientiertem Qualitätsziel wie auch aus den Befunden zur Gleichstellung als übergeordnetem Universitätsziel für die interne Begutachtung und die strategische Ausrichtung ein.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf

Career-Tracking für alle Nachwuchsprogramme

Die Methode des Career-Trackings wird eingesetzt, um die individuellen Erfolge der Nachwuchsprogramme zu bestimmen und sie zu justieren. Mit einem für alle Teilnehmerinnen an Nachwuchsfördermaßnahmen durchgeföhrten Career-Tracking wird zum einen der Erfolg hinsichtlich der erreichten Qualifizierungsziele beobachtet, zum anderen zeigt es erfolgskritische Muster der Karriereentwicklung, die für die Konzeption der Angebote von Unterstützung und Weiterbildung genutzt werden. In einer Pilotphase hat sich dieses Verfahren bewährt und wird fortgeführt.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf

Geschlechterdifferenzierte Auswertungen in Evaluationsverfahren

heiQuality

Qualitätssicherung und -entwicklung sind permanente Bestandteile des Wissenschaftsprozesses an der Universität Heidelberg. Mit der Implementierung ihres ganzheitlichen, alle universitären Leistungsbereiche umfassenden Qualitätsmanagementsystems – heiQUALITY – hat die Universität Heidelberg einen konsequenten Schritt getan, um diese Prozesse zu systematisieren und hierdurch ein Mehr an Erkenntnisgewinn über wichtige Qualitätsaspekte (dazu wird auch Gleichstellung gerechnet) zu erreichen.

www.uni-heidelberg.de/universitaet/qualitaetsentwicklung/

5.4 Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien

Zentrale Gremien

Rektorat

Das Rektorat ist für die Leitung der Hochschule zuständig. Es vertritt die Universität Heidelberg nach außen und koordiniert intern die Zusammenarbeit ihrer Mitglieder. Dem Rektorat gehören zwei hauptamtliche Mitglieder, der Rektor und die Kanzlerin, sowie vier nebenamtliche Prorektoren an.

2013: w 33%; 2014: w 33%; 2015: w 33%; 2017: 33 %

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/rektorat/

Senat der Universität

Der Senat spielt eine wesentliche Rolle in der strategischen Ausrichtung der Universität in Forschung, Studium und Lehre und nimmt unter anderem Stellung zu Struktur- und Planungsfragen. Zudem gestalten die Senatsmitglieder die Entwicklung der Ruperto Carola in beschließenden und beratenden Ausschüssen.

2013: w 23%; 2014: w 26%; 2015: w 28%; 2017: 36,4 %

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/senat/

Universitätsrat

Der Universitätsrat ist als Aufsichtsrat neben Rektorat und Senat eines der drei zentralen Organe der Universität. Nach dem Landeshochschulgesetz (LHG) begleitet er die Hochschule, nimmt Verantwortung in strategischer Hinsicht wahr, entscheidet über die Struktur- und Entwicklungsplanung und schlägt Maßnahmen vor, die der Profilbildung und der Erhöhung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit dienen (§ 20 Abs. 1 LHG).

2013: w 45%; 2014: w 45%; 2015: w 50%; 2017: 54,5 %

www.uni-heidelberg.de/universitaetsrat/

Dezentrale Gremien

Dekanate

Die Dekanin oder der Dekan vertritt die Fakultät. Sie oder er führt den Vorsitz im Dekanat und im Fakultätsrat.

DekanInnen: 2013: w 8%; 2014: w 0%; 2015: w 17%;

ProdekanInnen: 2013: w 17%; 2014: w 22%; 2015: w 22%;

StudiendekanInnen: w 10%; 2014: w 23%; 2015: w 18%;

www.uni-heidelberg.de/universitaet/beschaeftigte/service/recht/dekane.html

Dezernate (Universitätsverwaltung)

Die Universitätsverwaltung führt auf Grundlage der Vorgaben der Hochschulleitung die Geschäfte der Universität. Sie gliedert sich in acht Dezernate und zwei Stabsstellen. Leiterin der Universitätsverwaltung ist die Kanzlerin, die zugleich auch dem Rektorat angehört. Aufgabe der Universitätsverwaltung ist es, Serviceleistungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie für die Studierenden zu erbringen und die Rahmenbedingungen für Forschung und Lehre sowie für ein erfolgreiches Studium zu optimieren.

2013: w 25%; 2014: w 25%; 2015: w 25%; 2017: 37,5 %

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/verwaltung/

5.5 Förderung von Chancengleichheit als Kriterium der Beurteilung von Führungskräften bei

PE-Konzepte mit Chancengleichheitsaspekten

PE-Konzept: Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Ausrichtung der Karriere- und Personalentwicklung der Universität Heidelberg ist abgeleitet aus der institutionellen Gesamtstrategie und den daraus resultierenden Zielsetzungen. Dabei werden die Spezifika Internationalität, Forschungsorientierung, Interdisziplinarität und Kooperationsbereitschaft als Grundsätze für die Ausbildung genommen.

Durchführung von Gesprächen mit Beschäftigten

Das jährliche Mitarbeitergespräch. Neues Personalentwicklungs- und Führungsinstrument

In Erweiterung ihrer Personalentwicklungs- und Führungsinstrumente führt die Universität Heidelberg das jährliche Mitarbeitergespräch ein. Vorrangiges Ziel des jährlichen Mitarbeitergesprächs ist es, den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern und der direkten Führungskraft zu intensivieren. Als elementarer Bestandteil moderner Führungskultur fördert es Wertschätzung und gegenseitiges Vertrauen.

www.uni-heidelberg.de/universitaet/beschaeftigte/service/personal/mitarbeitergespraech/

Imagewerbung

Ausgewogene (bildliche) Darstellung von Frauen und Männern in allen Publikationen der Universität

Alle Institutionen der Universität achten darauf, dass bei der bildlichen Darstellung die Ausgewogenheit der Geschlechter gewährleistet ist.

Personalgewinnung

Gendergerechte Berufungskultur und Rekrutierungspraxis

Jedes Kommissionsmitglied erhält mit den Informationen zu Beginn eines Verfahrens den um Genderaspekte ergänzten Berufungsleitfaden. Zu Beginn eines jeden Berufungsverfahrens werden Aspekte, die in Hinblick auf die vorliegenden Bewerbungen wichtig werden (Work Life Balance-Faktoren, Leistungsbewertung) thematisiert. Ein von der Kommission beschlossenes Profilpapier legt fest, welche Anforderungen fachlicher und anderer Art (Führungskompetenz, Problemlösungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit) von BewerberInnen erwartet werden.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf

Benefit-System für die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren oder als Principal Investigator

Den zu berufenden Wissenschaftlerinnen steht ein Welcome-package für die berufliche und private Eingewöhnung in Heidelberg bereit. Im ersten Jahr wird ihnen zur Etablierung ihrer Arbeitsstelle eine Hilfe für Verwaltungsvorgänge gestellt, für die private Etablierung in Heidelberg stehen der Wissenschaftlerin und ihrer Familie der Familienservice und der Concierge-Service zur Verfügung. Von diesen Service-Angeboten profitiert die Universität bei der Rekrutierung qualifizierter Wissenschaftlerinnen.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf

5.7 Sonstige Aktivitäten

Interaktives Kommunikationskonzept entwickeln

Gleichstellung braucht ein interaktives Kommunikationskonzept, in dem zeitnah und zielgruppenorientiert Profile und Aktivitäten vermittelt werden, die Resonanz aufgegriffen und die Gleichstellung in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht wird. Dieses Konzept wird in Zusammenarbeit mit der Stabstelle „Kommunikation und Marketing“, den Fakultäten, den relevanten Abteilungen der Zentralen Universitätsverwaltung und dem Gleichstellungsbüro erarbeitet.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf

Newsletter „Gender and Diversity“, „Newsletter Family in Focus“

Die Mitglieder der Universität werden seit Sommersemester 2012 durch die universitätsweit per Mail versandten Newsletter „Gender und Diversity“ und „Family in Focus“ über aktuelle Angebote, Weiterbildungsseminare, Veranstaltungen und öffentliche Vorträge von Gleichstellungsakteuren der Universität oder externen Kooperationspartnern informiert.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/newsletter.html

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/Newsletter.html

*Bitte Frauenanteile ausweisen

5. Aktionsfeld: Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung

Die Organisationsentwicklung in Bezug auf strukturelle Gleichstellung findet auf allen Einrichtungsebenen der Universität statt. Dies bedeutet, dass die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Planungen und Entscheidungen integriert ist.

Geplant ist (nachdem die „Leistungsbezogene Mittelvergabe“ unter Berücksichtigung von Frauenanteilen abgeschlossen ist) die Einbeziehung einer Genderkomponente in den Globalhaushalt.

Die Hochschulleitung zielt auf ein zentrales Monitoring und auf die Steuerung von Frauenanteilen auf allen Qualifizierungsstufen und Gremien. Daher werden alle Auswertungen in der Abteilung Controlling geschlechtsspezifisch aufbereitet und dem Rektorat jährlich vorgelegt. Ergänzt wird dieser Bericht um die Jahresberichte und die Umsetzungsberichte zum Gleichstellungskonzept der Universitätsgleichstellungsbeauftragten. Neben geschlechtsspezifisch aufbereiteten Daten (zu Qualifizierungsstufen sowie zur Beteiligung in Gremien) erfolgen dort auch Situations- und Defizitanalysen, um Qualität und Wirksamkeit der eingesetzten Instrumente und Maßnahmen zu überprüfen. Der Anteil der Wissenschaftlerinnen, die in Gremien der Universität mitarbeiten, ist in den letzten Jahren sukzessive angestiegen. Im Rektorat sind seit 1998 kontinuierlich 33 Prozent der Mitglieder weiblich, im Universitätsrat sind es derzeit 54,5 Prozent und im Senat 36,4 Prozent. In den Fakultätsvorständen hat sich ebenfalls eine Erhöhung der Frauenanteile eingestellt, bei den DekanInnen von 8 Prozent im Jahr 2013 auf 26 Prozent Professorinnen in den Dekanaten im Jahr 2017. In den Senatskommissionen und -ausschüssen sind Studentinnen und Wissenschaftlerinnen (aller Statusgruppen) zu durchschnittlich 37 Prozent beteiligt.

Das Ziel des dezentralen Monitoring und der Steuerung von Frauenanteilen auf allen Qualifizierungsstufen wird im Rektorat mit den Dekanaten der Fakultäten abgestimmt. Die Fakultäten definieren, überprüfen und berichten ihre Zielvereinbarungen für die Frauenanteile auf allen Qualifizierungsstufen entsprechend der bundesweiten Kaskade. Zudem werden qualitative Ziele entsprechend der datenbasierten Situationsanalyse der jeweiligen Fakultät festgelegt.

Das zentrale Monitoring und die Steuerung von Frauenanteilen auf allen Qualifizierungsstufen und Gremien werden zum einen entsprechend den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zwischen der Hochschulleitung und der Deutschen Forschungsgemeinschaft, zum anderen in Bezug auf den Struktur- und Entwicklungsplan zwischen Hochschulleitung und Fakultäten sowie Hochschulleitung und Land (Ministerium für Wissenschaft und Kunst, Baden-Württemberg) abgestimmt und bewertet.

Mit dem Struktur- und Entwicklungsplan werden die Entwicklungen der Frauenanteile vom wissenschaftlichen Personal, dem wissenschaftsstützenden Personal sowie von den Studierenden gesteuert.

Das Personalentwicklungs- und Führungsinstrument des Mitarbeitergespräches überprüft die Zielvereinbarungen und ist für alle Universitätsangehörige und Mitglieder der Universität angelegt und entwickelt.

Bei der Gewinnung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, werden aktiv Steuerungsinstrumente eingesetzt, in ihrer Wirkung beobachtet und bewertet. Neben der systematischen Beobachtung von Transparenz und Fairness in Auswahlverfahren (gendergerechte Berufungskultur und Rekrutierungspraxis) werden auf dezentraler Ebene Maßnahmen wie die aktive Rekrutierung eingesetzt, um die Frauenanteile bei den Professuren zu erhöhen. Der Erfolg wird bei der Überprüfung der qualitativen Zielvereinbarung erkennbar.

6. Aktionsfeld: Organisationskultur

Kriterium:

Die Einrichtung fördert Sensibilisierungs- und Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit und wirkt damit auf die Veränderung der Organisationskultur hin.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
6.1 Integration von Chancengleichheit in Organisationsziele und -politik				
<i>Chancengleichheit ist Element der Profil- und Leitbildentwicklung,</i>				
Leitbild und Grundsätze der Universität (vgl. 4.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2011ff		Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	
Regelkodex der Universität: Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten (vgl. 4.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2002ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Struktur- und Entwicklungsplan (vgl. 5.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2016ff		Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	
<i>Empfehlung zur Verwendung der männlichen und weiblichen Form in Schrift und Sprache</i>				
Sprachliche Aspekte der Diversität – eine Sammlung von Beispielen der Umsetzung einer gendergerechten Sprache	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
<i>Integration von Frauen- und Genderforschung in das Forschungs- und Lehrprofil</i>				
Untersuchung zur Integration von Genderthemen in (MINT-)Studiengänge „Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen MINT-Studiengänge“	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Prof. Dr. Christlieb, Fakultät Physik Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstellungsbüro	
Teildenomination von Professuren um den Aspekt Gender-Studies	<input checked="" type="checkbox"/> 2001ff		Prof. Dr. Ch. Schwieren, Volkswirtschaftslehre, Prof. Dr. M. Sieverding, Psychologie	

Schaffen von Transparenz und Akzeptanzentwicklung durch gut entwickelte Informationspolitik und Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen für Chancengleichheit				
Jahrestreffen mit Fakultäten und Verbundprojekten	<input checked="" type="checkbox"/> 2009ff		Dr. Agnes Speck, Charlotte v. Knobelsdorff, Lena Espla, Gleichstellungsbüro	
Newsletter „Gender and Diversity“ und „Family in Focus“ (vgl. 5.7)	<input checked="" type="checkbox"/> 2010ff		Lina Girdziute, Andrea Steinmann, Gleichstellungsbüro	
6.2 Förderung der Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung eines kooperativen bzw. partnerschaftlichen Verhaltens, Teamarbeit				
Thematisierung der Kooperation von Frauen und Männern am Arbeitsplatz				
Regelkodex der Universität: Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten (vgl. 4.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2002ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Angebot von Trainings				
Seminare „professional skills“ mit Mentoring und Training (MuT) – Kooperation mit Landesprogramm MWK BW (vgl. 2.5)	<input checked="" type="checkbox"/> 1998ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Interkulturelles Kompetenztraining - Zusammenarbeit in internationalen Teams	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Angaben zu den Zielgruppen der Qualifizierungsangebote				
Unterstützung bei der Bewältigung besonderer Konflikte				
Personalgespräche	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Senni Hundt, Personaldezernat	

Antidiskriminierungsbeauftragte der Universität eingesetzt nach LHG und AGG	<input checked="" type="checkbox"/> 2016ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro, Tobias Just, Marsilius-Kolleg	
6.3 Sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.				
Internes Weiterbildungsprogramm der Universität, Kapitel Gender und Diversity	<input checked="" type="checkbox"/> 2010ff		Prof. Dr. B. Eitel, Rektor, Dr. A. Kalous, Kanzlerin	
LERU Working Group on Gender	<input checked="" type="checkbox"/> 2011ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
LaKoG - Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs	<input checked="" type="checkbox"/> 1997ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	

Anmerkungen zum 6. Aktionsfeld

Bitte beschreiben Sie die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.

6.1 Integration von Chancengleichheit in Organisationsziele und -politik

Chancengleichheit ist Element der Profil- und Leitbildentwicklung

Leitbild und Grundsätze der Universität

Die Universität Heidelberg mit ihrer reichen Tradition als Forschungsuniversität von internationalem Rang richtet ihr Handeln und ihre Ziele an dem nachfolgenden Leitbild und den hierauf aufbauenden Grundsätzen aus. (....) Über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus, bekennt sich die Universität Heidelberg zur Diversität und Gleichstellung aller ihrer Mitglieder und wirkt in diesem Sinne auch über die Grenzen der Universität hinaus...

www.uni-heidelberg.de/universitaet/profil/leitbild.html

Regelkodex der Universität: Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten

An der Universität Heidelberg bildet eine Universitätskultur, die partnerschaftliches Verhalten und fairen Wettbewerb schätzt, die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg.

www.uni-heidelberg.de/md/zentral/einrichtungen/senat/partnerschaftliches_verhalten.pdf

Struktur- und Entwicklungsplan 2016-2020

Der Gleichstellungsplan für wissenschaftlicher und wissenschaftsstützender Bereich ist im Struktur- und Entwicklungsplan 2016-2020 integriert. Nach § 7 des Landeshochschulgesetzes des Landes Baden-Württemberg stellen Hochschulen Struktur- und Entwicklungspläne auf. Ziel ist die regelmäßige Neuorientierung an zukunftsfähigen Themen und die zugehörige Schärfung des Profils. Ein zukunfts- und praxisorientiertes Studium und begleitende Aktivitäten in Forschung, Weiterbildung und Technologietransfer sichern den Erfolg der Hochschule und ihrer Aufgabe für unsere Gesellschaft und für die Wirtschaft (nicht öffentlich zugänglich)

Empfehlung zur Verwendung der männlichen und weiblichen Form in Schrift und Sprache

Sprachliche Aspekte der Diversität

Eine Sammlung von Beispielen für die Umsetzung gendergerechter Sprache. Die Grundlage für die sprachliche Darstellung von Frauen und Männern in Schriftstücken und mündlichen Darstellungen bilden (a) die Senatsrichtlinie von Juni 1995 und (b) die jeweiligen Einzelregelungen an Instituten bzw. Lehrstühlen. Die Vorteile eines gendergerechten Sprachgebrauchs liegen aus sprachwissenschaftlicher Sicht auf der Hand: Frauen und Männer werden gleichermaßen angesprochen und sichtbar gemacht

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/sprachgebrauch.html

Integration von Frauen- und Genderforschung in das Forschungs- und Lehrprofil

Untersuchung zur Integration von Genderthemen in (MINT-)Studiengänge

Wie sich Genderaspekte in den Fachstudiengängen auswirken und welchen Einfluss ihr Vorhandensein auf die Studentinnenanteile in den MINT-Fächern hat und wie sich Maßnahmen zur Steuerung hier auswirken wird in einer dieser Maßnahmen begleitenden Untersuchung ein Jahr lang geprüft.

Teildenomination von Professuren um den Aspekt Gender-Studies

Fakultäten, in denen Gender Studies durch langjährige Angebote (auch in Form von Lehraufträgen) in der Lehre etabliert sind, erweitern die Möglichkeit eine Professur mit der Teildenomination Gender Studies zu ergänzen. Sie werden dabei mit Mitteln unterstützt.

Schaffen von Transparenz und Akzeptanzentwicklung durch gut entwickelte Informationspolitik und Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen für Chancengleichheit

Jahrestreffen mit Fakultäten und Verbundprojekten

Zur Vernetzung der zentralen mit der dezentralen Arbeit der Gleichstellung führt die „Verbindungsstelle Chancengleichheit“ Veranstaltungen durch. Beginnend im Januar mit der „Jahresplanung Gleichstellung“, trafen sich die Gleichstellungsbeauftragten aller Fakultäten und Exzellenzeinrichtungen um ihre Aktivitäten, Kooperationen und Termine aufeinander abzustimmen und über die Erfahrungen mit dem Einsatz von Gleichstellungsinstrumenten zu beraten.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/ueberuns/gleichstellung-an-den-fakultaeten.html
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung/einrichtungen-und-insitute.html

Newsletter „Gender and Diversity“ und „Family in Focus“

Die Mitglieder der Universität werden seit Sommersemester 2012 durch die universitätsweit per Mail versandten Newsletter „Gender und Diversity“ und „Family in Focus“ über aktuelle Angebote, Weiterbildungsseminare, Veranstaltungen und öffentliche Vorträge von GleichstellungsakteurInnen der Universität oder externen Kooperationspartnern informiert.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/newsletter.html
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/Newsletter.html

6.2 Förderung der Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung eines kooperativen bzw. partnerschaftlichen Verhaltens, Teamarbeit

Angebot von Trainings

Seminare „professional skills“ mit Mentoring und Training (MuT) – Kooperation mit Landesprogramm MWK BW

Mit diesem Programm werden habilitierende Frauen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur angesprochen. Ziel ist es, die Wissenschaftlerinnen darin zu bestärken, dass sie ihre Kompetenzen umsetzen und ihre Chancen erfolgreich nutzen, sie in organisatorischen und verwaltungstechnischen Fragen weiterzubilden und sie auf Führungsaufgaben vorzubereiten.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/qualifikation-und-weiterbildung.html

Interkulturelles Kompetenztraining - Zusammenarbeit in internationalen Teams

Ein professioneller Umgang mit international gemischten Gruppen in Studium und Forschung ist unerlässlich, mit dieser Thematik beschäftigt sich die Veranstaltung. Schwerpunkte und Inhalte liegen unter anderem bei der Führung von heterogenen Gruppen in der Wissenschaft, sowie der Sensibilisierung für soziale Prozesse in interkulturellen Teams.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/qualifikation-und-weiterbildung.html

Unterstützung bei der Bewältigung besonderer Konflikte

Personalgespräche

Es besteht die Möglichkeit, sich in Konfliktsituationen direkt an das Personaldezernat zu wenden. Ebenso kann man sich zunächst vertraulich bei der Antidiskriminierungsstelle beraten lassen.

Antidiskriminierungsbeauftragte der Universität

Entsprechend den Vorgaben aus dem LHG BW und dem AGG wurden im Jahr 2015 zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts vom Rektor als Antidiskriminierungsbeauftragte und als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung bestellt.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/belaestigung.html
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/belaestigung.html

6.3 Sonstige Aktivitäten

Internes Weiterbildungsprogramm der Universität, Kapitel Gender und Diversity

Die Kurse und Seminare des Internen Bildungsprogramms richten sich an alle Beschäftigten der Universität Heidelberg und an geprüfte Wissenschaftliche Hilfskräfte. Das Gleichstellungsbüro konzipiert jährlich teilnehmerorientierte, interdisziplinäre Weiterbildungsangebote für Universitätsmitglieder in Verwaltung und Wissenschaft

www.weiterbildung.uni-hd.de/

LERU Working Group on Gender

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Heidelberg, Professor Jadranka Gvozdanovic, Vorsitzende der LERU Thematic Group Gender wirkte bei der Ausarbeitung des Positionspapiers „Women, research and universities: Excellence without gender bias“ (2012) und als Ko-Autorin an dem Empfehlungspapier „The European Research Area: Priorities for research universities“ (2011) mit.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/LERU.html

LaKoG - Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs

Die LaKoG ist zuständig für gezielte Information, Koordination und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Hochschulen, die Mitwirkung bei der hochschul- und bildungspolitischen Meinungsbildung und die Darstellung von Gleichstellungsinteressen in der Öffentlichkeit. Die Leiterin des Gleichstellungsbüros war Mitglied des Beirats, sie arbeitet in den Gesamtkonferenzen mit und ist Mitglied der konzeptionellen Arbeitsgruppen. Zudem ist sie seit 1998 Projektleiterin des von der LaKoG durchgeführten Nachwuchsprogramms „Mentoring und Training (MuT)“.

www.lakog.uni-stuttgart.de/lakog/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte_an_universitaeten/universitaet_heidelberg/

6. Aktionsfeld: Organisationskultur

In ihrem Leitbild verpflichtet sich die Universität aus ihrer Tradition heraus und dem Motto „semper apertus“ entsprechend, auch in der Gegenwart Grundsätze von Diversität und Gleichstellung zu verfolgen und in diesem Sinne zu wirken.

Die Verantwortung für die Gleichstellung und für die Umsetzung der gesetzlich festgelegten Chancengleichheitsgrundsätze übernehmen alle Universitätsmitglieder, vor allem diejenigen mit Leitungsaufgaben. So beschränkt sich „Gleichstellung“ nicht auf zusätzliche Angebote oder gesonderte Programme, sie dient vielmehr dazu, in allen Arbeitsgebieten der Universität ein chancengerechtes Umfeld für Studierende, WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen sicherzustellen.

Die Ziele sind im Struktur- und Entwicklungsplan 2016-2020 festgehalten, sie richten sich auf die regelmäßige Neuorientierung an zukunftsfähigen Themen und ein zukunfts- und praxisorientiertes Studium. Teil des Struktur- und Entwicklungsplans ist ein Gleichstellungsplan, der konkrete Ziel- und Zeitvorgaben enthält, sowie Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen und auf allen Führungs- und Entscheidungspositionen in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist. Die Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal orientieren sich mindestens an dem Kaskadenmodell.

Im Regelkodex „Partnerschaftliches Verhalten“ sind Grundsätze für einen fairen und diskriminierungsfreien Umgang der Universitätsmitglieder miteinander, Regelungen zur Vorbeugung und ein Katalog für den Umgang mit Regelverstößen festgehalten.

Ein Kernelement der Gleichstellungsstrategie der Universität ist die Vernetzung von zentraler und dezentraler Ebene, die Stärkung von Initiativen aus den Fächern und damit die lokale Ausrichtung zentraler Grundsätze. Eine Reihe von regelmäßigen Beratungen zu Planung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen bringen die AkteurInnen in den jeweiligen Feldern zusammen. Dort werden Kooperationen konzipiert, Terminabstimmungen getroffen und Erfahrungen ausgetauscht:

- Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen des Senats, des Universitätsrats und des Rektorats
- Jahresplanung Gleichstellung mit den Fakultäten

- Jahresplanung Chancengleichheit der Verbindungsstelle mit den Geschäftsführungen der Verbundprojekte
- Halbjahrestreffen der Verbindungsstelle Chancengleichheit und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten
- Jahrestreffen der Steuerungsgruppe im Audit „familiengerechte Hochschule“
- Regelmäßige Absprachen zwischen Personaldezernat und Gleichstellungsbüro.

Um die Sensibilisierung („awareness“) von Universitätsmitgliedern und Personalverantwortlichen für die Belange von Gender-Anliegen zu erreichen, sind in dem „Internes Bildungsprogramm der Universität“ Veranstaltungen und Trainings konzipiert. So fördert beispielsweise ein „Interkulturelles Kompetenztraining“ die Umsetzung der Grundsätze des partnerschaftlichen Verhaltens. Hier wird nicht nur auf kulturelle, sondern auch auf geschlechterbezogene Fragen eingegangen.

Die Integration von Gleichstellung in das Lehr- und Forschungsprofil der Universität geschieht auf zweierlei Weise: Einerseits durch ausgewiesene Professuren mit der Teildenomination „Genderstudies“ in Psychologie und Volkswirtschaft, andererseits durch ein breites Angebot von Lehrveranstaltungen in den Fächern, die seit 1999 regelmäßig in einem Semesterprogramm „Lehrveranstaltungen Gender-Studies“ zusammengestellt sind. Außerdem geschieht dies durch spezifisch ausgerichtete Forschungsprojekte bzw. die Integration des Themas in das thematische Design von Forschungsprojekten oder Schwerpunkten (vgl. hier als Beispiel für beide Formen von Forschungsaktivitäten Projekte im Exzellenzcluster „Asia and Europe“).

Die Ausbildung von NachwuchswissenschaftlerInnen auf den verschiedenen Qualifikationswegen (Habilitation, Junior-Professur, Nachwuchsgruppenleitung) steht im Zentrum der Personalentwicklung. Hier werden die Instrumente Mentoring und Coaching, Weiterbildung in „professional skills“ und Vorbereitung auf den Beruf der WissenschaftlerIn eingesetzt. Für den wissenschaftlichen wie auch den wissenschaftsstützenden Dienst unterrichten und trainieren ExpertInnen im Rahmen der Weiterbildungsangebote des „Internes Bildungsprogramm der Universität“ berufsbildende und alltagspraktische Fähigkeiten in Büro und Labor.

Zwei Newsletter „Gender und Diversity“ (für alle Universitätsmitglieder) und „Focus on Fairness“ (zugeschnitten auf die Interessen von Mitgliedern in Projektverbünden) informieren neben der Internetpräsenz auf den zentralen Webseiten der „Gleichstellung“ und des „Service für Familien“ und „Diversity“ über aktuelle Angebote und Themen.

7. Aktionsfeld: Forschung, Lehre und Studium

Kriterium:

Erkenntnisse aus der Frauen- und Genderforschung sind in Forschung, Lehre und Studium integriert.
Auch sind Aktivitäten der Organisation sind darauf angelegt, junge Frauen für ein Studium zu gewinnen, ihre Integration in die Organisation zu verbessern und ihre Chancen für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Karrieren zu erhöhen.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
7.1 Strategien und Aktivitäten zur Integration der Frauen- und Genderforschung in				
Forschung <i>Dies gilt für Forschungseinrichtungen bzw. für Hochschulen, deren gesetzlicher Auftrag Forschungsaktivitäten beinhaltet.</i>				
Gender Studies & Health Psychology, Psychologisches Institut	<input checked="" type="checkbox"/> 2001ff		Prof. Dr. Monika Sieverding, Psychologie	
„Behavioral Economics“ und "Gender in Economics and Management", Alfred-Weber-Institut für Wirtschaftswissenschaften	<input checked="" type="checkbox"/> 2008ff		Prof. Dr. Christiane Schwieren, Volkswirt- schaft	
Lehre <i>Dies gilt für Forschungseinrichtungen bzw. für Hochschulen, deren gesetzlicher Auftrag Lehre beinhaltet.</i>				
Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen MINT-Studiengänge (vgl. 6.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Prof. Dr. Christlieb, Fakultät Physik, Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstel- lungsbüro	
Interkulturelle TutorInnenschulung	<input checked="" type="checkbox"/> 2015/16ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstel- lungsbüro	
Lehrveranstaltungen zu Gender Studies	<input checked="" type="checkbox"/> 2001ff		Fakultäten/ Institute	

7.2 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils der Studentinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind <i>Dies gilt für Forschungseinrichtungen bzw. für Hochschulen, deren gesetzlicher Auftrag Lehre beinhaltet.</i>				
Informationsaktivitäten an Schulen				
Schülerinnen-Club Physik und Astronomie – Wolke 7	<input checked="" type="checkbox"/> 2011ff		Prof. Dr. Cornelis Dullemond, Dr. Guido Thimm, Fakultät Physik	
Upstream - das Netzwerk für Mathematikerinnen	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Prof. Dr. Anna Wienhard, Dr. Michael Winckler, Fakultät Mathematik	
Begleitung während des Studiums				
Mentoringprogramm für Physikstudentinnen	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff	Nach Pilotphase 2014 Umsetzung 2017	Dekanat Fakultät Physik	
Upstream - das Netzwerk für Mathematikerinnen	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Prof. Dr. Anna Wienhard, Dr. Michael Winckler, Fakultät Mathematik	
Genderkomponente im Post-Bachelor-Programm Mathematik		Pilotphase geplant SoSe 2017	Dr. Michael Winckler, Fakultät Mathematik	
Absolventinnen und Promovierende der MINT-Fächer für eine Karriere in der Wissenschaft gewinnen		Programm in Abstimmung mit Fakultäten SoSe 2017	Dr. Michael Winckler, Fakultät Mathematik	
andere Strukturverbesserungsmaßnahmen				
Präsentationen bei Ausbildungsmessen wissenschaftsstützender Bereich		In Vorbereitung für 2017	Sandra Suhm, Beauftragte für Chancengleichheit, BfC	

Girls' Day in den Werkstätten wissenschaftsstützender Bereich	<input checked="" type="checkbox"/> 2005ff		Sandra Suhm, BfC	
Berufsorientierungspraktikum in den Werkstätten der Universität wissenschaftsstützender Bereich	<input checked="" type="checkbox"/> 2010ff		Sandra Suhm, BfC	
Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie/ Berücksichtigung von Chancengleichheit bei der Konzeption neuer BA/MA – Studiengänge				
Systemakkreditierung für den Bereich Studium und Lehre	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Dr. Sonja Kiko, heiQuality Centre	
7.3 Sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.				
Mobilitätskomponente im Olympia Morata-Programm	<input checked="" type="checkbox"/> 2015/16ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstel- lungsbüro	
Kollegiales Coaching - Peergroup Treffen unter Anleitung einer Supervisorin (vgl. 2.5)	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Lina Girdziute, Gleichstel- lungsbüro	

Anmerkungen zum 7. Aktionsfeld

Bitte beschreiben Sie die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.

7.1 Strategien und Aktivitäten zur Integration der Frauen- und Genderforschung in

Forschung

Gender Studies & Health Psychology, Psychologisches Institut

www.psychologie.uni-heidelberg.de/ae/diff/gender/index.html

„Behavioral Economics“ und "Gender in Economics and Management", Alfred-weber-Institut für Wirtschaftswissenschaften

www.uni-heidelberg.de/fakultaeten/wiso/awi/professuren/beheco/ChristianeSchwieren.html

Lehre

Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen MINT-Studiengänge

Das im Herbst 2013 durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg initiierte Projekt „Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge“ wurde mit weiteren Veranstaltungen und Lernmodulen fortgesetzt. Das verliehene Zertifikat (an Vertretung Fakultät Physik, Vertretung Gleichstellungsbüro) bestätigt die Bereitschaft und die Initiative der Hochschule, strukturelle Maßnahmen im Themenfeld Gender in der MINT-Lehre zu unterstützen.

www.kompetenzz.de/Unsere-Projekte/Dialog-MINT-Lehre2

Interkulturelle TutorInnenschulung

Integration eines Moduls „Interkulturelle Kompetenzen“ in die TutorInnenschulung, die für die TutorInnen verpflichtend ist. Pilotprojekt mit drei Instituten/Fächern. Ein Themenschwerpunkt ist hier der Umgang mit studierenden und studieninteressierten Flüchtlingen.

www.uni-heidelberg.de/md/qsb/diversity-konzept_a4_final.pdf

Lehrveranstaltungen zu Gender Studies

In der Forschung an der Universität ist Gender als Thema bzw. als Untersuchungsgröße über alle Fächer hinweg etabliert. Beispielgebend für die Integration von Gender Studies auch in die Lehre sind die beiden Gender-Professuren in den Fächern Psychologie und Volkswirtschaft, an anderen Fakultäten sind mit permanentem Lehrauftrag oder in der forschungsbasierten Lehre Genderthemen integriert. In jedem Semester wird eine Zusammenstellung der Seminar- und Vorlesungsangebote zu Gender-Themen veröffentlicht.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/kooperationundwettbewerb/seminarangebote.html

7.2 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils der Studentinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Informationsaktivitäten an Schulen

Schülerinnen-Club Physik und Astronomie - Wolke7

Der Schülerinnen-Club Physik und Astronomie Wolke 7 bietet in halbjährlichen Kursen jede Woche Workshops an, in denen physikalische Experimente durchgeführt werden. Die Beteiligung von Frauen im Bereich Physik und Astronomie soll langfristig erhöht werden, indem Begeisterung für diese Fächer weitergegeben und schon frühzeitig Netzwerke unter jungen Frauen aufgebaut werden.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/wolke7/index.html

Upstream - das Netzwerk für Mathematikerinnen

Das Upstream-Programm richtet sich an junge Mathematikerinnen in allen Stufen der Ausbildung: Schülerinnen in den Jahrgangsstufen J1 & J2 (Kursstufe), Studentinnen, Doktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdocs, Professorinnen. Dabei ist unser Ziel, junge Frauen in das Netzwerk einzubinden und so speziell den Übergang aus dem Gymnasium in ein Studium der Mathematik im Speziellen und den MINT-Fächern im Allgemeinen zu erleichtern. Erfahrene Mathematikerinnen als Mentorinnen beraten die Teilnehmerinnen zu Themen rund um das Studium und dem Berufsleben.

www.mathcomp.uni-heidelberg.de/index.php?id=222

Begleitung während des Studiums

Mentoringprogramm für Physikstudentinnen

Aufgabe des Mentoringprogramms ist es Studierende in den ersten Semestern zu unterstützen. Die MentorInnen sollen die StudienanfängerInnen beratend begleiten und ihre Erfahrungen weitergeben. Damit wird erreicht, dass die Studierenden im Fach bleiben, was besonders die Dropout-Quote der Studentinnen verringert.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf

Upstream - das Netzwerk für Mathematikerinnen

Das Upstream-Programm richtet sich an junge Mathematikerinnen in allen Stufen der Ausbildung: Schülerinnen in den Jahrgangsstufen J1 & J2 (Kursstufe), Studentinnen, Doktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdocs, Professorinnen. Dabei ist unser Ziel, junge Frauen in das Netzwerk einzubinden und so speziell den Übergang aus dem Gymnasium in ein Studium der Mathematik im Speziellen und den MINT-Fächern im Allgemeinen zu erleichtern. Erfahrene Mathematikerinnen als Mentorinnen beraten die Teilnehmerinnen zu Themen rund um das Studium und aus dem Berufsleben.

www.mathcomp.uni-heidelberg.de/index.php?id=222

Genderkomponente im Post-Bachelor-Programm Mathematik

Bachelorstudierende sollen am Ende ihres Studiums für ein dreimonatiges Forschungspraktikum an der Universität Heidelberg gewonnen werden. Dies schließt die Option ein, anschließend ein Masterstudium oder eine Fast-Track-Promotion zu beginnen. Dabei wird insbesondere auf eine geschlechterausgewogene Beteiligung geachtet, mit dem Ziel Wissenschaftlerinnen für die Universität zu gewinnen.

Absolventinnen und Promovierende der MINT-Fächer für eine Karriere in der Wissenschaft gewinnen
Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen sollen systematisch durch den Besuch von berufsrelevanten Weiterbildungsveranstaltungen („KompassMINT“) auf die Anforderungen der nächsten Karrierestufe einer wissenschaftlichen Laufbahn vorbereitet werden.

Andere Strukturverbesserungsmaßnahmen

Präsentationen bei Ausbildungsmessen - im wissenschaftsstützenden Bereich

www.uni-heidelberg.de/md/bfc/chancengleichheitsplan2016-22.pdf

Girls' Day in den Werkstätten - wissenschaftsstützender Bereich

Seit 2005 führt die Beauftragte für Chancengleichheit den Girls' Day jährlich zusammen mit den Werkstätten durch. Der jährliche Girls' Day in den Werkstätten bietet Schülerinnen die Möglichkeit, in verschiedenen technischen Berufsfeldern zu experimentieren.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/bfc/projekte/girlsday.html

Berufsorientierungspraktikum in den Werkstätten der Universität - wissenschaftsstützender Bereich

Es gibt das Angebot für Realschülerinnen in den 9. Klassen ihr Berufsorientierungspraktikum in den Werkstätten der Universität zu absolvieren. Dies führt zu mehr Nachfragen von Schülerinnen nach Praktika in den Werkstätten mit der Möglichkeit einer späteren Berufsausbildung in diesem Bereich.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/bfc/projekte/praktikum.html

Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie/ Berücksichtigung von Chancengleichheit bei der Konzeption neuer BA/MA – Studiengänge

Systemakkreditierung für den Bereich Studium und Lehre

Die Universität Heidelberg möchte mit ihrem QM-System heiQUALITY kontinuierlich ihre Qualität in Studium und Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung, Gleichstellung sowie Services und Dienstleistungen weiter entwickeln und ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessern.

www.uni-heidelberg.de/universitaet/qualitaetsentwicklung/studium_lehre/systemakkreditierung.html

7.3 Sonstige Aktivitäten

Mobilitätskomponente in Olympia Morata-Programm

In dem universitätseigenen Olympia Morata-Programm („protected time“ für die Forschung) können die Wissenschaftlerinnen ohne Unterbrechung ihrer Förderung einen Aufenthalt an externen Forschungseinrichtungen im In- und Ausland zur Weiterführung ihrer Projekte wahrnehmen, den sie durch Programm Gelder finanziert bekommen können.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/olympia_morata_programm.html

Kollegiales Coaching

Mit dem Format „Kollegiales Coaching“ wird fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen ein Forum angeboten, das zum Austausch unter Peers, zur Supervision für Szenarien aus dem Semesteralltag und zur Entwicklung von Lösungs- und Handlungsstrategien für berufliche Schlüsselfragen dienen soll. Parallel dazu werden die Methoden des Kollegialen Coachings anhand von Praxisbeispielen, die die Teilnehmerinnen mitbringen, trainiert.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/qualifikation-und-weiterbildung.html

7. Aktionsfeld: Forschung, Lehre und Studium

Der Schwerpunkt in diesem Aktionsfeld liegt eindeutig darauf, Studentinnen für die MINT-Fächer zu gewinnen (Studium), zu halten (Master-Programme) und für die Wissenschaft zu fördern (Promotion, Postdoc-Phase). Ein weiteres Ziel ist es, eine Erhöhung der Anzahl von Professorinnen in diesen Fächern zu erreichen. Dafür werden in den einzelnen Fächern alle drei Jahre Ziele definiert, ihre Umsetzung beobachtet und bewertet sowie für den Nachwuchs an der aktuellen Situation orientierte Maßnahmen umgesetzt.

Das wissenschaftliche Feld „Gender Studies“ ist in den Fächern unterschiedlich verankert. Es existieren zwei Professuren mit Teildenominationen in den Fächern Psychologie und Volkswirtschaft, von denen Impulse sowohl für die Lehre als auch für die Forschung ausgehen. In den Geistes- und Sozialwissenschaften werden Lehrangebote und Forschungsprojekte durchgeführt, die sich auf die Forschungsfelder der einzelnen WissenschaftlerInnen beziehen. In den naturwissenschaftlichen Fächern werden Gender Studies-Elemente für die Lehre erprobt.

Die quantitativen Ziele orientieren sich an dem Kaskadenmodell, das seit 2008 an der Universität eingesetzt ist. Die qualitativen Ziele sind an der spezifischen Situation der einzelnen Fächer, also dezentral ausgerichtet. In den Fächern Mathematik/Informatik (26 % Studentinnen) und Physik/Astronomie (19 % Studentinnen) ist das zentrale Ziel, Zugang und Verbleib von Studentinnen bzw. promovierten Frauen zu organisieren, Schülerinnen für das Studium und Absolventinnen für die Wissenschaft gewinnen. Denn für beide Fakultäten zeigt sich, dass die Zahlen der Studentinnen, der promovierenden Frauen und der Frauen im Bereich Postdoc sowie die Anzahl der Professorinnen weitgehend konstant sind – allerdings einer Steigerung in allen Stufen bedürfen.

Zur Integration von Genderthemen in die Studiengänge (auch in den MINT-Fächern) ist ein Arbeitskreis eingerichtet, der auf der Basis einer Initiative des MWK BW („Dialog MINT-Lehre“ im Jahr 2013) Konzepte erarbeitet.

Im Fach Physik/Astronomie existiert seit 2010 auf der Basis einer Kooperation mit Heidelberger Gymnasien der Schülerinnen-Club Physik. Dort werden mit zwölfjährigen Schülerinnen halbjährliche Kurse in einem eigenen Labor und Besuche in den Instituten der Fakultät durchgeführt, mit den (ehemaligen) Teilnehmerinnen wird bis zum Abitur Kontakt gehalten. Durch eine Mentoringbegleitung im Studium lässt sich bei Studentinnen

der Studienabbruch vermeiden (hier liegen bisher qualitative Berichte vor, deren Auswertung ansteht). Mit sechs Professorinnen (13,6 %), 22 Postdocs (20 %) und 30 Promotionen von Frauen (22,7 %) zeigt sich im Trend der letzten zehn Jahre eine Steigerung um 14 Personen (5 %) bei den Promotionen und um 3 Personen (3 %) bei den Professuren. Die Beteiligung der Fakultät am bundesweiten Girl's Day besteht seit 2006. Die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt sich ebenfalls gemeinsam mit den Werkstätten am Girl's Day, um Mädchen für die Ausbildung in den technischen Berufen zu gewinnen.

Die Fakultät Mathematik/Informatik setzt seit 2013 auf ein statusübergreifendes Netzwerk („upstream-Mentoring“) für Schülerinnen, Studentinnen und Doktorandinnen, an dem sich die ProfessorInnen und fortgeschrittene WissenschaftlerInnen der Fakultät aktiv mit Kursangeboten oder Veranstaltungen beteiligen und als „role models“ wirken. Hier geht es neben fachlichem Austausch und Kooperation um die Einrichtung fördernder Beziehungen zwischen den einzelnen Gruppen. Eine Genderkomponente in dem Post-Bachelor-Programm (Option auf ein Masterstudium bzw. eine Fast-Track-Promotion) und gezielte Weiterbildungsangebote für fortgeschrittene Studentinnen (als Motivation zum Verbleib in der Wissenschaft) sind zwei Instrumente, um Nachwuchs in der Mathematik zu gewinnen. Mit fünf Professorinnen (15,6 %), acht weiblichen Postdocs (23,5 %) und neun abgeschlossenen Promotionen von Frauen (18,4 %) zeigt sich ein ähnliches Bild wie in der Physik – die einmal für das Fach gewonnenen Frauen bleiben auf den weiteren Stufen. In der Mathematik aber ist zu beobachten, dass von den Studentinnen (28 %) nur 20 Prozent einen Masterabschluss erreichen.

Die Unterstützung durch die Fakultätsleitungen (mit personellem, räumlichem und finanziellem Einsatz) macht die Umsetzung der Aktivitäten erst möglich. Initiativen von Professorinnen (z.B. der „International Workshop Women in Optimizing“, 2. bis 4. März 2015) und von Nachwuchswissenschaftlerinnen (z.B. die seit 2014 durchgeführte Vortragsreihe „Frauen, die forschen“, bei der Wissenschaftlerinnen erfolgreiche Frauen des Fachgebiets kennenlernen) sind weitergehende, erfolgreiche Engagements.

8. Aktionsfeld: Morale Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Kriterium:

Maßnahmen zum Umgang mit Verstößen gegen Fairness-Gebote und zur Vermeidung von moralischer Belästigung³ sowie sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) durch Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen von Frauen und Männern werden umgesetzt.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
8.1 Organisationsstruktur⁴				
Leitbild und Grundsätze der Universität (vgl. 4.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2011ff		Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	
Regelkodex der Universität: Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten (vgl. 4.1)	<input checked="" type="checkbox"/>		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Antidiskriminierungsbeauftragte der Universität (vgl. 6.2) eingesetzt nach LHG und AGG	<input checked="" type="checkbox"/> 2016ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro und Tobias Just, Marsiliuskolleg	
8.2 Organisationskultur⁵				
Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten (vgl. 4.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2002ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Walk Safe - Sicherheit auf dem Campus	<input checked="" type="checkbox"/> 1999ff		Dr. Agnes Speck und Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstellungsbüro	7
Institut für Kriminologie „Projekt Prävention“		Durchführung 2017	Prof. Dr. D. Herrmann, Institut für Kriminologie	

³ Beispiele: Verstöße gegen den wertschätzenden Umgang, Abwertung der Person, verächtliche Kommentierung persönlicher Merkmale, Vorenthalten von Anerkennung, Verpflichtung zu unangemessenen / nicht erfüllbaren / unnötigen Aufgaben für das jeweilige Qualifikations- oder Tätigkeitsprofil

⁴ Beispiele: Richtlinien, Berichtspflicht, Leitfaden und geschulte / informierte Anlaufstellen bzw. Beschwerdestellen, Arbeitskreise

⁵ Beispiele: Offenheit der Hochschule für die Thematik, Aktivitäten gegen SDG durch Hochschulleitung, Publikationen

8.3 Öffentlichkeitsarbeit				
Studienauftaktmesse für neue Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> 2000ff		Dr. Agnes Speck und Lina Girdziute, Gleichstellungsbüro	
Poster/Flyer	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Dr. Agnes Speck und Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstellungsbüro	
Webseite	<input checked="" type="checkbox"/> 2000ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Imagebroschüre Gleichstellung an der Universität Heidelberg	<input checked="" type="checkbox"/> 2011ff		Gleichstellungsbüro	
Broschüre „Gegen Belästigung – Mobbing – Stalking“		in Abstimmung 2017	Gleichstellungsbüro	
Informationskarten zu Programmen und Angeboten zur Gleichstellung	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Gleichstellungsbüro	
8.4 Beratungs- und Schulungsangebote				
Beratungsstelle gegen Sexuelle Belästigung/Mobbing/Stalking	<input checked="" type="checkbox"/> 2002ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
8.5 Präventivmaßnahmen (insbesondere Sicherheit)				
Infrastruktur				
Begleitservice der Universität	<input checked="" type="checkbox"/> 2000ff		Dr. Agnes Speck und Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstellungsbüro	
Sicherheitsdienst Uniklinikum	<input checked="" type="checkbox"/> 2000ff		Kontakt: Dr. Agnes Speck und Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstellungsbüro	

Selbstbehauptungstraining	<input checked="" type="checkbox"/> 2005ff		Kooperation mit Polizeipräsidium und stw	
Arbeits- und Studienorganisation				
Walk Safe - Sicherheit auf dem Campus (vgl. 8.2)	<input checked="" type="checkbox"/> 1999ff		Dr. Agnes Speck und Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstellungsbüro	
AG Alltagsdiskriminierung, StudierendenRat	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Studierenden-rat	
8.6 Sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.				
Regelmäßige Campus-Sicherheitsbegehung (einmal im Semester)	<input checked="" type="checkbox"/> 2011ff		Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstellungsbüro	
Sicherheitskampagne auf dem Campus		Durchführung WiSe 2017/18	Charlotte v. Knobelsdorff, Gleichstellungsbüro	

Anmerkungen zum 8. Aktionsfeld

Bitte beschreiben Sie die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.

8.1 Organisationsstruktur

Leitbild und Grundsätze der Universität

Die Universität Heidelberg mit ihrer reichen Tradition als Forschungsuniversität von internationalem Rang richtet ihr Handeln und ihre Ziele an dem nachfolgenden Leitbild und den hierauf aufbauenden Grundsätzen aus. (....) Über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus, bekennt sich die Universität Heidelberg zur Diversität und Gleichstellung aller ihrer Mitglieder und wirkt in diesem Sinne auch über die Grenzen der Universität hinaus...

www.uni-heidelberg.de/universitaet/profil/leitbild.html

Regelkodex der Universität: Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten

Eine Universitätskultur, die partnerschaftliches Verhalten und fairen Wettbewerb schätzt, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg. Verhaltensweisen, die die Würde und Integrität einer anderen Person verletzen, bringen häufig ihre Benachteiligung im Arbeits- oder Studienumfeld mit sich. Wie in der „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten“ festgehalten, duldet die Universität Heidelberg ein solches Verhalten nicht, sie legt vielmehr Wert auf Respekt und Wertschätzung im Umgang miteinander. Alle Universitätsmitglieder, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen und in der Lehre, sehen sich in der Verantwortung, dass Diskriminierung oder Belästigung nicht toleriert und nicht ignoriert werden.

www.uni-heidelberg.de/md/zentral/einrichtungen/senat/partnerschaftliches_verhalten.pdf

Antidiskriminierungsbeauftragte der Universität

Entsprechend den Vorgaben aus dem LHG BW und dem AGG wurden im Jahr 2015 zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts vom Rektor als Antidiskriminierungsbeauftragte und als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung bestellt.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/belaestigung.html

8.2 Organisationskultur

Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten

Eingesetzt 2002, zuständig für das Programm Konzeption und Umsetzungsbeobachtung der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ und des Sicherheitsprogramms „Walk safe“.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/rektorat/kommission_partnerschaftliches_verhalten.html

Walk Safe - Sicherheit auf dem Campus

Walksafe ist ein Konzept zur Sicherheit auf dem Campusgelände im Neuenheimer Feld, auch wenn es dunkel ist und man allein unterwegs sein muss, um die Sicherheit und das individuelle Sicherheitsgefühl zu verbessern.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/walksafe.html

8.3 Öffentlichkeitsarbeit

Studienauftaktmesse für neue Studierende

Zu Beginn eines jeden Wintersemesters finden die offizielle Begrüßung der neuen Studierenden und die Studienauftaktmesse im Neuenheimer Feld statt. Alle StudienanfängerInnen zum Sommersemester 2017 und Wintersemester 2017/2018 sind herzlich zur Begrüßung durch das Rektorat eingeladen. In der Mensa im Neuenheimer Feld stellen sich anschließend bei der Studienauftaktmesse eine Vielzahl von studentischen Gruppierungen und Einrichtungen der Universität sowie der Stadt Heidelberg vor.

www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/beginn/studienauftaktmesse.html#prettyPhoto

Poster - Flyer - Website

Die Universität und das Universitätsklinikum Heidelberg möchten mit diesen Informationen eine gute Orientierung im Neuenheimer Feld ermöglichen, damit die Beschäftigte zielsicher und unbeschadet zu den diversen Einrichtungen auf dem Campus gelangen.

https://imperia-dev.uni-heidelberg.de/md/qsb/diversity/fb_walksafe_8s_de_maerz_17004_03.pdf

Imagebroschüre Gleichstellung an der Universität Heidelberg

In der Gender Equality-Broschüre werden Aktivitäten und Initiativen zur Gleichstellung auf Deutsch und Englisch beschrieben.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/imagebrosch_gleichst_deutsch_web.pdf

Informationskarten zu Programmen und Angeboten zur Gleichstellung

Informationskarten stehen Interessierten zu Projekten, Service- und Beratungsangeboten wie auch für Förderprogramme zur Verfügung; sie erläutern zielgruppenspezifisch und informieren auf Deutsch und Englisch, sie werden zu Semesterbeginn an den Instituten verteilt.

8.4 Beratungs- und Schulungsangebote

Beratungsstelle gegen Sexuelle Belästigung/Mobbing/ Stalking

Wenn die Beschäftigten ein vertrauliches Gespräch suchen, sich über die Möglichkeiten informieren möchten, um eine für die Beschäftigten belastende Situation zu klären, Auskunft zu rechtlichen Aspekten oder inneruniversitären Verfahrenswegen haben wollen, können sich hier informieren.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung/belaestigung-mobbing-stalking.html

8.5 Präventivmaßnahmen (insbesondere Sicherheit)

Infrastruktur

Begleitservice der Universität

Von Einbruch der Dunkelheit an können sich Studentinnen und weibliche Bedienstete von einer Sicherheitskraft des Wachdienstes im Neuenheimer Feld kostenlos von Labor oder Hörsaal an ihr Auto, die Haltestelle oder zum Wohnheim begleiten lassen.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/walksafe.html

Sicherheitsdienst Universitätsklinikum Heidelberg

Die Bediensteten und Besucherinnen des Uniklinikums können sich während der gesamten Nacht von einer Sicherheitskraft zum Parkplatz, zur Arbeitsstelle, zur Bushaltestelle oder zum Wohnheim begleiten lassen.

www.klinikum.uni-heidelberg.de/Sicherheitsdienst.108181.0.html

Selbstbehauptungstraining

Das Selbstbehauptungstraining für Studentinnen veranstaltet das Studierendenwerk gemeinsam mit der Heidelberger Polizei.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/walksafe.html

Arbeits- und Studienorganisation

Walk Safe - Sicherheit auf dem Campus

Walksafe ist ein Konzept zur Sicherheit auf dem Campusgelände im Neuenheimer Feld, auch wenn es dunkel ist und man allein unterwegs sein muss, um die Sicherheit und das individuelle Sicherheitsgefühl zu verbessern.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/walksafe.html

AG Alltagsdiskriminierung, StudierendenRat

Mit der Arbeitsgruppe „Alltagsdiskriminierung“ wird eine Schnittstelle zwischen Referaten, autonomen Referaten, Hochschulgruppen und Studierenden geschaffen, die sich mit dem Thema Diskriminierung beschäftigen. Der Austausch zwischen den einzelnen Gruppen wird gefördert, um in Erfahrung zu bringen, was sie evtl. schon erreicht haben oder wie man gemeinsame Ziele erreichen kann.

www.stura.uni-heidelberg.de/arbeitskreise/ag-alltagsdiskriminierung.html

8.6 Sonstige Aktivitäten

Regelmäßige Campus-Sicherheitsbegehung

Die drei Universitätsorte: Campus INF, die Altstadt und Campus Bergheim werden regelmäßig einer Sicherheitsbegehung bei Dunkelheit unterzogen. Diese findet und beseitigt „Angst- und Gefahrenorte“, indem relevante interne wie externe Einrichtungen der Universität eng abgestimmt zusammenarbeiten.
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/walksafe.html

Sicherheitskampagne auf dem Campus

Im Wintersemester 2017/18 startet eine Sicherheitskampagne der Universität Heidelberg. Mit einer umfangreichen Plakataktion, die in allen Bibliotheken und Instituten stattfindet, soll für gemeinschaftliche Verantwortung und sicherheitsbewusstes Verhalten geworben werden.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/walksafe.html

8. Aktionsfeld: Morale Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Universität Heidelberg verpflichtet sich zu partnerschaftlichem Verhalten, garantiert die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen und fördert Maßnahmen, um ein dafür zuträgliches Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten. Sie übernimmt darum innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und Würde aller ihrer Mitglieder (Wissenschaftliches Personal, Wissenschaftsstützendes Personal, Studierende) und Angehörigen.

Die Schaffung eines positiven Klimas und eines fairen Wettbewerbs in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz (zentral und dezentral) ist dabei das wesentliche Ziel.

Die Strategie der Universität zielt darauf, dass alle Personen (insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen) dafür Verantwortung tragen, dass Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung oder Krankheit, des Alters oder der sexuellen Identität, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium und am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, sowie sexuelle Belästigungen, Mobbing-Handlungen und Stalking nicht geduldet und verhindert werden.

Die Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten ist eine aus relevanten Universitätsmitgliedern besetzte Arbeitsgruppe, die für die Entwicklung der Richtlinie Partnerschaftliches Verhalten und ihre Novellierung zuständig ist.

Die nach dem LHG zentral festgelegten Antidiskriminierungsbeauftragten (gefordert sind eine weibliche und eine männliche Person) sind Beratungs- und Anlaufstellen für alle Universitätsmitglieder (wissenschaftliches Personal und wissenschaftsstützendes Personal) und für Studierende in Fällen von sexueller Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking.

Öffentlichkeitsarbeit, Beratungsangebote und die Organisation und Koordination der präventiven Maßnahmen rund um das Thema Sicherheit werden zentral umgesetzt.

Die Sicherheitsbegehungen auf dem Campus im Neuenheimer Feld, Campus Altstadt und Campus Bergheim werden dezentral vor Ort umgesetzt. Dabei werden alle relevanten Einrichtungen (Polizei, Studierendenrat, Bauamt, Stadt Heidelberg, Personalrat und Studierendenrat) integriert.

Selbstbehauptungstraining und Selbstverteidigungskurse werden dezentral vom universitären Hochschulsport sowie extern von der Polizei angeboten. Alle Kurse stehen allen Universitätsmitgliedern und Angehörigen zur Verfügung.

9. Aktionsfeld: Verankerung und Umsetzung von Diversity-Strategien

Kriterium:

Diversity-Strategien zur Wertschätzung von Vielfalt sowie zur Sicherung von Chancengerechtigkeit und Anti-Diskriminierung unter besonderer Berücksichtigung der Dimensionen Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, physischer und psychischer Fähigkeiten, ethnischer Herkunft/Nationalität, Religion/Weltanschauung und sozialer Herkunft sind verankert und werden durch konkrete Maßnahmen umgesetzt.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
9.1 Strukturelle Verankerung				
Leitungsebene				
Universitätsleitung	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	
Stabsstelle/Abteilung				
Kompetenzzentrum Gender und Diversity	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Arbeits-/Projektgruppen				
Expertenrunde „Diversity im Dialog“	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
AG Diversity / Steuerungsboard	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Personalverwaltung/Personalentwicklung				
Abteilung im Personaldezernat	<input checked="" type="checkbox"/> 2007ff		Senni Hundt, Personaldezernat	
Beschwerdestelle gemäß §13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes				
Beschwerdestelle der Antidiskriminierungsbeauftragten (vgl. 6.2)	<input checked="" type="checkbox"/> 2015ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro und Tobias Just, Marsilius-Kolleg	

Sonstiges				
9.2 Organisationsinterne Vernetzung und Kooperationen mit:				
Personalvertretungen/Betriebsrat				
Akteurln im Diversity-Management auf Service-Ebene	<input checked="" type="checkbox"/>	2012ff	Doris Weibel, Personalrat	
Gleichstellungsbeauftragte				
Projektleitung „Gleichstellung und Diversity an der Universität“	<input checked="" type="checkbox"/>	2012ff	Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Schwerbehindertenvertretung				
Akteurlnnen im Diversity-Management auf Service-Ebene 1. Personalrat 2. Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Studierende	<input checked="" type="checkbox"/>	2012ff	1. Sonja Bollheimer, Personalrat 2. Anja Maria Münz, Dezernat Studium	
Ombudsstellen (z.B. AGG-Beschwerdestelle)				
Akteurln im Diversity-Management auf Service-Ebene	<input checked="" type="checkbox"/>	2015ff	Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro und Tobias Just, Marsilius-Kolleg	
Sonstiges				
9.3 Diversity-Strategien sind verankert in:				
Eigene Diversity-Strategie				
Diversity-Konzept (Deutsch und Englisch) (vgl. 3.5)	<input checked="" type="checkbox"/>	2012ff	Dr. Agnes Speck, Tanya Freytag, Gleichstellungsbüro	
Organisationsweites Leitbild bzw. Organisationsgrundsätze				
Leitbild und Grundsätze Universität (vgl. 4.1)	<input checked="" type="checkbox"/>	2011ff	Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	
Organisationsweite Strategieentwicklungspläne				
Struktur- und Entwicklungsplan (vgl. 5.1)	<input checked="" type="checkbox"/>	2016ff	Prof. Dr. Bernhard Eitel, Rektor	
Interne Steuerungsinstrumente (z.B. Zielvereinbarungen, Programmbudget)				

Institutionalisiertes Beschwerdemanagement im Zusammenhang mit Diskriminierungen				
Antidiskriminierungsbeauftragte der Universität (vgl. 6.2)	<input checked="" type="checkbox"/> 2016ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungs- büro und Tobias Just, Marsilius- Kolleg	
Interne Verhaltens- bzw. Verfahrensrichtlinien (z.B. Dienstvereinbarungen)				
Regelkodex der Universität: Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten (vgl. 4.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2002ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Personalentwicklungsconcept				
Gender und Diversity-Komponente in Personalentwicklungsprogramm und einzelnen Angeboten		Programm in Abstimmung mit Gremien 2017	Senni Hundt, Personal- dezernat	
Sonstige				
9.4 Controlling/Monitoring				
Diversitätssensibles Daten-Monitoring				
in Kategorien: Geschlecht, Nationalität, Alter	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Dr. Hannah Geyer, Controlling Berichtswesen	
Eigene Datenerhebungen (z.B. Umfragen)				
Diversity-Berichte				
Bericht Umsetzung Diversity-Konzept		2017	Dr. Agnes Speck, Gleichstellungs- büro	
Controlling-Bericht Internationalität	<input checked="" type="checkbox"/> 2015ff		Dr. Hannah Geyer, Controlling Berichtswesen	

9.5 Strategien, Strukturen und Maßnahmen in spezifischen Diversitätskategorien				
a) Geschlecht	(siehe vorherige Aktionsfelder)			
b) Alter				
eigene Strategie/Konzepte				
Diversity-Konzept (Deutsch und Englisch) (vgl. 3.5)	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Dr. Agnes Speck, Tanya Freytag, Gleichstellungs- büro	
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)				
Gleichstellungsbüro	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Prof.Dr. Jadranka Gvozdanovi, GLB	
Kompetenzzentrum Gender und Diversity (vgl. 9.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungs- büro	
Maßnahmen und Projekte <i>(z.B. Karriereentwicklung in unterschiedlichen Lebensphasen, Erhaltung der Beschäftigung bzw. Beschäftigungsfähigkeit bis/über Renteneintritt, Verabschiedungskultur)</i>				
Altersstrukturanalyse des Personals der Universität	<input checked="" type="checkbox"/> 2015ff		Personal- abteilung	
Entwicklung und Angebot von Trainings zum Umgang mit unterschiedlichen Altersstrukturen in Teams und in der Studierendenschaft	<input checked="" type="checkbox"/> 2015ff		Dr. Agnes Speck, Tanya Freytag, Gleichstellungs- büro	
Senior-ExpertInnen		Konzeption abgeschlos- sen, Umsetzung 2017		
Weiterbildungsmaßnahmen, Altersstrukturen in Teams		Konzeption abgeschlos- sen, Umsetzung 2017		
Beratung zur beruflichen Orientierung		Konzeption abgeschlos- sen, Umsetzung 2017		
Restart Programm mit Alterskomponente		Konzeption abgeschlos- sen, Umsetzung 2017		

Sonstiges				
c) Sexuelle Orientierung				
eigene Strategie/Konzepte				
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte,, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)				
Frauen* und Non-Binary Referat gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung - Studierendenrat	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Studierendenrat	
Queerreferat - Studierendenrat	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Studierendenrat	
Maßnahmen und Projekte (z.B. Sensibilisierungsmaßnahmen, Aktionstage, Vernetzung mit externen Initiativen)				
öffentliche Sitzungen gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Studierendenrat	
regelmäßige Treffen	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Studierendenrat	
Vorträge zur Sensibilisierung zum Thema	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Studierendenrat	
Sonstiges				

d) Physische und psychische Fähigkeiten/Behinderung				
eigene Strategie/Konzepte (z.B. Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention)				
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte,, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)				
Schwerbehindertenvertretung (vgl. 9.2)	<input checked="" type="checkbox"/> 2003ff		Sonja Bollheimer, Personalrat	
Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Studierende (vgl. 9.2)	<input checked="" type="checkbox"/> 1995ff		Anja Maria Münz, Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Stud.	

Barrierefreie Infrastrukturen und Arbeitsplätze				
Campus intergrativ	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Dr. Agnes Speck, Tanya Freytag, Gleichstellungsbüro	
Maßnahmen und Projekte (z.B. Leitfäden Studium mit Behinderung, spezielle infrastrukturelle Maßnahmen)				
Informationsbuch für gesundheitlich beeinträchtigte Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> 2005ff		Anja Maria Münz, Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Stud., Dezernat Studium	
Erläuterungen Prüfungen und Nachteilsausgleiche	<input checked="" type="checkbox"/> 2005ff		Anja Maria Münz, Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Stud., Dezernat Studium	
Broschüre für Dozentinnen und Dozenten „Inklusion in der Lehre“	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Anja Maria Münz, Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Stud., Dezernat Studium	
Sonstiges				
e) Ethnische Herkunft/Nationalität				
eigene Strategie/Konzepte				
Diversity-Konzept (Deutsch und Englisch) (vgl. 3.5)	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Dr. Agnes Speck, Tanya Freytag, Gleichstellungsbüro	
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte,, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)				
Gleichstellungsbüro (vgl. 9.5)	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Kompetenzzentrum Gender und Diversity (vgl. 9.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	

Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. zur Willkommenskultur, Trainings zur Interkulturellen Kompetenz/Anti-Rassismus, zu sensiblen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren)				
Interkulturelles Kompetenztraining - Zusammenarbeit in internationalen Teams (vgl. 6.2)	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Welcome Centre für internationale WissenschaftlerInnen	<input checked="" type="checkbox"/> 2010ff		Nicole Tsuda, Welcome Centre	
Referat für Betroffene aufgrund von Rassismus und Diskriminierung aufgrund kultureller Zuschreibungen - Studierendenrat	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Studierendenrat	
Maßnahmen und Projekte (z.B. für ausländische Studierende zu Beginn des Studiums, Workshops zum Empowerment, Unterstützung studentischer)				
Orientierungstage für internationale StudienanfängerInnen	<input checked="" type="checkbox"/> 1990ff		Anna Kloppenburg, D 7, Internationale Beziehungen	
Buddy-Programm	<input checked="" type="checkbox"/> 2014ff		Anna Kloppenburg, D 7, Internationale Beziehungen	
Interkulturelle TutorInnenschulung (vgl. 7.1)		Konzept erarbeitet, Umsetzung SoSe 2017	Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Individuelle Förderung internationaler Studierender		Konzept erarbeitet, Umsetzung SoSe 2017	Anna Kloppenburg, D 7, Internationale Beziehungen	
Sonstiges				
f) Religion/Weltanschauung				
eigene Strategie/Konzepte				
Selbstverpflichtung durch Unterzeichnung „Charta der Vielfalt“ (vgl. 4.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2015ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte,, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)				
Studierendengemeinden	<input checked="" type="checkbox"/> 1946ff		Katholische, Evangelische (KHG) Studierenden-gemeinde (ESG)	

Maßnahmen und Projekte (z.B. Raum der Stille, Berücksichtigung von Feiertagen, Unterstützung des interreligiösen Dialogs, Speisenangebote)				
ICI-Club, Club für internationale und einheimische Studierende <ul style="list-style-type: none">• Länderabende, Kulinarisches, Ausstellungen, Lesungen, Diskussionsrunden und Partys	<input checked="" type="checkbox"/> 2002		Studierendenwerk	
Sonstiges				

g) Soziale Herkunft				
eigene Strategie/Konzepte				
Diversity-Konzept (Deutsch und Englisch) (vgl. 3.5)	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellung Geschäftsführung	
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)				
Gleichstellungsbüro (vgl. 9.5)	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Kompetenzzentrum Gender und Diversity (vgl. 9.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Dezernat Studium und Lehre	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Dr. Verena Schultz-Coulon, Dezernat Studium	
Maßnahmen und Projekte (z.B. Angebote zur Erleichterung der Studieneingangsphase, Mentoring-Programme, Kooperationen mit arbeiterkind.de, Veranstaltungen zur Hochschulkultur)				
Fortsetzung und Erweiterung der Beratungsangebote	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Orientierungsinstrumente für Studierende mit heterogem Hintergrund		2017	Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Notlagenstipendium für Studierende der Uni Heidelberg	<input checked="" type="checkbox"/> 2016ff		Carl Mühlbach, Studierendenrat	

Sonstiges				
h) Kategorienübergreifende diversitätsbezogene Maßnahmen und Projekte				
9.6 Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung von Führungskräften				
Weiterbildungen				
Interkulturelles Kompetenztraining - Zusammenarbeit in internationalen Teams (vgl. 6.2)	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Veranstaltungen				
Gesprächsforen				
Expertenrunde „Diversity im Dialog“ (vgl. 9.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic, GLB	
Beratungsangebote				
Beratungsstelle Kompetenzzentrum Gender und Diversity	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
schriftliche Informationen				
Newsletter „Gender and Diversity“ und “Family in Focus”	<input checked="" type="checkbox"/> 2010ff		Lina Girdziute und Andrea Steinmann	
Sonstiges				
9.7 Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für Beschäftigte, Studierende, Lehrende etc.				
Weiterbildungen				
Interkulturelle TutorInnenschulung (vgl. 7.1)		2017	Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Veranstaltungen				
Lehrveranstaltungen „Diversity Studies“	<input checked="" type="checkbox"/> 2012		Institute und DozentInnen	
Gesprächsforen				
Diversity im Dialog	<input checked="" type="checkbox"/> 2012ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Beratungsangebote				
Beratungsstelle Kompetenzzentrum Gender und Diversity	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	

schriftliche Informationen, Veröffentlichungen (z. B. gelungene Beispiele für Diversität)				
Webseite Diversity	<input checked="" type="checkbox"/> 2013ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Sonstiges				

9.8 Diversity in Forschung/Lehre/Studium				
Forschungsschwerpunkte				
Arbeitsbereich Minderheitengeschichte und Bürgerrechte	<input checked="" type="checkbox"/> 2003ff		Prof. Dr. Edgar Wolfrum, Historisches Seminar	
Forschungseinrichtungen (z.B. Lehrstühle, Zentren)				
Wirtschafts- und Sozialgeschichte	<input checked="" type="checkbox"/> 2008ff		Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern, Historisches Seminar	
Studiengänge und -schwerpunkte/ Lehrveranstaltungen				
Lehrveranstaltungen Diversity Studies - Semesterüberblick Lehrveranstaltungen	<input checked="" type="checkbox"/> 2012		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Hochschuldidaktische Maßnahmen				
Sonstiges				
9.9 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit				
Informationsmaterialien/Broschüren/Interne Rundschreiben				
Web-Seite Diversity (vgl. 9.7)	<input checked="" type="checkbox"/> 2013		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
Soziale Medien				
Unterzeichnung Charta der Vielfalt				
Selbstverpflichtung „Charta der Vielfalt“ (vgl. 4.1)	<input checked="" type="checkbox"/> 2015		Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic	

<i>Marketingstrategien (z.B. Personalgewinnung/ Employer Branding)</i>				
9.10 Externe Vernetzung				
<i>Beteiligung an organisationsübergreifenden Netzwerken zu Diversity</i>				
Metropolregion Rhein-Neckar (MRN)	<input checked="" type="checkbox"/> 2011ff		Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	
<i>Mitarbeit bei organisationsübergreifenden Projekten zur Förderung von Diversity</i>				
Bündnis für Familie Heidelberg	<input checked="" type="checkbox"/> 2007ff		Senni Hundt, Personaldezernat, Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro	

Anmerkungen zum 9. Aktionsfeld

Bitte beschreiben Sie die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.

9.1 Strukturelle Verankerung

Leitungsebene

Universitätsleitung

Die Vielfalt ihrer Mitglieder, ihre internationale Ausrichtung wie auch die Vielfalt der Fächer und Fachkulturen prägen die Universität Heidelberg. Dies birgt großes Potential und bedeutet zugleich den Umgang und das Auseinandersetzen mit unterschiedlichen Anschauungen und Lebenskonzepten. Den von Internationalität und Interdisziplinarität bewirkten Kulturwandel in Forschung und Lehre aktiv und gestaltend aufzunehmen, ist das zentrale Ziel des Diversity-Programms der Universität.

https://imperia-dev.uni-heidelberg.de/md/qsb/diversity-konzept_a4_final.pdf

Stabsstelle/Abteilung

Kompetenzzentrum Gender und Diversity

In diesem Zentrum werden etablierte Akteure zusammengeführt, bestehende Maßnahmen koordiniert und weiterführende Instrumente entwickelt.

<https://imperia-dev.uni-heidelberg.de/diversity/kompetenzzentrum.html>

Arbeits-/Projektgruppen

Expertenrunde „Diversity im Dialog“

Durchführung einer jährlich stattfindenden Expertenrunde „Diversity im Dialog“ für die Umsetzungspartner bestehender Diversity-Projekte an der Universität mit dem Ziel der Vernetzung und einem MultiplikatorInneneffekt, der Weiterführung der Sammlung von Good-Practice-Beispielen und dem Ausbau von Synergien sowie der Koordination von Anliegen und Umsetzungen.

www.uni-heidelberg.de/diversity/index.html

AG Diversity / Steuerungsboard

AG Diversity / Steuerungsboard: Fortsetzung der Beratung durch das Steuerungsboard Diversity- Management (ehemals UAG 8 zur Entwicklung „Institutional Strategy 2012–2017“), zusammengesetzt aus Universitätsmitgliedern mit Verantwortung in diversityintensiven Bereichen, Aufgabengebiete: Beratung, fachliche und wissenschaftliche Expertise zur Planung und Umsetzung von Diversity-Maßnahmen.

www.uni-heidelberg.de/diversity/index.html

Personalverwaltung/Personalentwicklung

Personaldezernat

Das Personaldezernat unterstützt als Teil der Universitätsverwaltung die Wissenschaft. Dabei verstehen wir die ganzheitliche Bearbeitung aller Personalangelegenheiten als unsere zentrale Aufgabe. Wir gestalten aktiv und serviceorientiert die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Führungsebenen der Universität und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/verwaltung/personal/ueber_das_dezernat.html

Beschwerdestelle gemäß §13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Beschwerdestelle der Antidiskriminierungsbeauftragten

Verhaltensweisen, die die Würde und Integrität einer anderen Person verletzen, bringen häufig ihre Benachteiligung im Arbeits- oder Studienumfeld mit sich. Wie in der „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten“ festgehalten, duldet die Universität Heidelberg ein solches Verhalten nicht, sie legt vielmehr Wert auf Respekt und Wertschätzung im Umgang miteinander. Alle Universitätsmitglieder, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen und in der Lehre, sehen sich in der Verantwortung, dass Diskriminierung oder Belästigung nicht toleriert und nicht ignoriert werden.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung/belaestigung-mobbing-stalking.html

9.2 Organisationsinterne Vernetzung und Kooperationen mit:

An der Umsetzung dieser Initiativen und Maßnahmen sind die folgenden Einrichtungen beteiligt:

- Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Studierende
- Schwerbehindertenvertretung des Personalrats
- Universitätsverwaltung – Dezernat Studium und Lehre
- Zentrale Studienberatung
- Fachstudienberatung
- Universitätsverwaltung – Dezernat Personal
- Universitätsverwaltung – Dezernat Forschung
- Universitätsverwaltung – Dezernat Internationale Beziehungen
- Studierendenrat Universität Heidelberg
- Psychosoziale Beratungsstelle Studierendenwerk

<https://imperia-dev.uni-heidelberg.de/diversity/kompetenzzentrum.html>

9.4 Controlling/Monitoring

Diversitätssensibles Daten-Monitoring

Diversitätssensibles Daten-Monitoring

Die Abteilung Controlling und Berichtswesen unterstützt die Universitätsleitung durch die Aufbereitung und Auswertung von Kennzahlen und anderen Informationen. Die Abteilung erstellt für die einzelnen Bereiche der Universität – Studium & Lehre, Forschung, Personal, Finanzen & Infrastruktur, Gleichstellung (**Geschlecht**), Internationalität (**Nationalität, Alter**) – Berichte, die das Rektorat in der Beurteilung von Chancen / Risiken sowie Stärken / Schwächen unterstützen und so die Entscheidungsgrundlagen des Rektorats weiter verbessern sollen.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/verwaltung/finanzen/d4_2.html

Diversity-Berichte

Controlling-Bericht „Internationalität“

Jährlicher Controlling-Bericht „Internationalität“ wird durch die Abteilung Controlling und Berichtswesen erstellt.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/verwaltung/finanzen/d4_2.html

Strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)

Gleichstellungsbüro

Das Gleichstellungsbüro ist für die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen für die Universität und ihre Einrichtungen sowie für die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zuständig. Darüber hinaus sollen das Umfeld und die Voraussetzungen für die berufliche Karriere und eine nachhaltige Lebensplanung mit Familie und Kindern verbessert werden.

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellung/

Maßnahmen und Projekte (z.B. Karriereentwicklung in unterschiedlichen Lebensphasen, Erhaltung der Beschäftigung bzw. Beschäftigungsfähigkeit bis/über Renteneintritt, Verabschiedungskultur)

Altersstrukturanalyse

Altersstrukturanalyse des Personals der Universität in Kooperation mit dem Personaldezernat und dem Kompetenzzentrum Diversity

www.uni-heidelberg.de//diversity/kompetenzzentrum.html

Weiterbildungsangebote

Entwicklung und Angebot von Trainings zum Umgang mit unterschiedlichen Altersstrukturen in Teams und in der Studierendenschaft

www.uni-heidelberg.de//diversity/kompetenzzentrum.html

c) Sexuelle Orientierung

Strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte,, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)

Frauen* und Non-Binary Referat gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung

Das Frauen* und Non-Binary Referat der Uni Heidelberg setzt sich für Menschen ein, die geschlechtsspezifische Diskriminierung im Hochschulkontext erfahren.

www.stura.uni-heidelberg.de/referate/frauen-und-non-binary-fun.html

Queerreferat

Das autonome Queerreferat vertritt an der Universität Heidelberg die queeren Studierenden, also alle, die beispielsweise schwul, lesbisch, bi, trans*, inter oder a sind oder sich allgemein nicht in vorgefertigten Kategorien von Geschlechtlichkeit und sexueller Orientierung sehen.

www.stura.uni-heidelberg.de/referate/queerreferat.html

Maßnahmen und Projekte (z.B. Sensibilisierungsmaßnahmen, Aktionstage, Vernetzung mit externen Initiativen)

Öffentliche Sitzungen gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung

www.stura.uni-heidelberg.de/referate/frauen-und-non-binary-fun.html

Regelmäßige Treffen

Eine Gruppe von rund 10 Leuten trifft sich im zweiwöchigen Turnus zum Austausch und um Projekte zu planen.

www.stura.uni-heidelberg.de/referate/frauen-und-non-binary-fun.html

Vorträge zur Sensibilisierung

Die Vorträge richten sich an alle interessierten Studierenden, die sich gerne in einem ungezwungenen Rahmen informieren möchten.

www.stura.uni-heidelberg.de/referate/queerreferat.html

d) Physische und psychische Fähigkeiten/Behinderung

Strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte,, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist Anlaufstelle für die Beschwerden und Anregungen von schwerbehinderten Menschen und, unterstützt Beschäftigte bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung und hilft im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei Sorgen und Nöten.

www.personalrat.uni-hd.de/Schwbhvertretung/

Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Studierende

Beauftragte für behinderte oder chronisch kranke Studierende sind Ansprechpartner für alle Studieninteressenten und Studierenden der Ruprecht-Karls-Universität. Sie bietet Unterstützung bei der Bewältigung behinderungs- bzw. krankheitsbedingter Hürden während des Studiums – von der Wahl des Studienfachs bis hin zum Einstieg in das Arbeitsleben.

www.uni-heidelberg.de/studium/kontakt/handicap/

Barrierefreie Infrastrukturen und Arbeitsplätze

Campus intergrativ. Barrierefreiheit und universitätsinterne Navigation

Entwicklung elektronischer Lagepläne für die drei Campusbereiche der Universität, zugeschnitten auf Universitätsmitglieder mit speziellen Anliegen.

Maßnahmen und Projekte (z.B. Leitfäden Studium mit Behinderung, spezielle infrastrukturelle Maßnahmen)

Informationsbuch für gesundheitlich beeinträchtigte Studierende

Der Service richtet sich in erster Linie an diejenigen Studieninteressenten und Studierenden der Ruprecht-Karls-Universität bzw. der Hochschule für jüdische Studien Heidelberg, die Beeinträchtigungen, chronische Erkrankungen oder Behinderungen haben. Ziel ist es, Unterstützung bei der Bewältigung von behinderungs- bzw. krankheitsbedingten Hürden während des Studiums anzubieten (von der Wahl des Studienfachs bis hin zum Einstieg in das Arbeitsleben).

https://imperia-dev.uni-heidelberg.de/md/studium/kontakt/handicap/allgemein/infobuch_2016.pdf?timestamp=1459937989

Nachteilsausgleiche im Studium

Behinderungen und chronische Erkrankungen können eine Erschwernis in vielen Situationen des Studiums darstellen. Ein wichtiger Bereich ist die Erbringung von Prüfungsleistungen. Grundsätzlich gilt, dass behinderte und chronisch kranke Studierende inhaltlich die gleichen Prüfungsleistungen nachzuweisen haben wie ihre nichtbehinderten Kommilitonen. Wenn diese nicht unter den sonst üblichen Bedingungen erbracht werden können, steht als chronisch kranker oder behinderter Studierender ein Anspruch auf Nachteilsausgleich zu. Beim Nachteilsausgleich geht es ausschließlich darum, die Chancengleichheit zu gewährleisten.

www.uni-heidelberg.de/studium/kontakt/handicap/service/infos/nachteilsausgleicheimstudium.html

Dozenteninfo „Inklusion in der Lehre“

Die Broschüre „Dozenteninfo“ informiert, wo Probleme auftauchen können, welche Möglichkeiten es gibt, Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu unterstützen und welche Hilfe selbst angefordert werden kann.

https://imperia-dev.uni-heidelberg.de/md/studium/kontakt/handicap/allgemein/dozenteninfo_2016.pdf?timestamp=1466583758

Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. zur Willkommenskultur, Trainings zur Interkulturellen Kompetenz/Anti-Rassismus, zu sensiblen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren)

Welcome Centre für internationale WissenschaftlerInnen

Das Welcome Centre ist die zentrale Beratungsstelle und Serviceeinrichtung für internationale Wissenschaftler ab Postdoc an der Universität Heidelberg. Es bietet Informationen, Beratung und gezielte Hilfestellung zu allen Themen an, die für die Vorbereitung Aufenthalts in Heidelberg wichtig sind.

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/verwaltung/internationales/welcomecentre.html

Referat für Betroffene aufgrund von Rassismus und Diskriminierung aufgrund kultureller Zuschreibungen - Studierendenrat

Das autonome Referat für Betroffene von Rassismus und Diskriminierung aufgrund kultureller Zuschreibungen der Universität Heidelberg vertritt die Interessen aller betroffenen Studierenden der Universität. Zu Aufgaben des Referats zählen: Unterstützung der Betroffenen, Aufklärung über die Thematik, Beratung der Verfassten Studierendenschaft und anderer Organe der Universität Heidelberg über die Thematik und die Vermittlung an die zuständigen Stellen.

www.stura.uni-heidelberg.de/referate/antirassismus-rbd.html

Maßnahmen und Projekte (z.B. für ausländische Studierende zu Beginn des Studiums, Workshops zum Empowerment, Unterstützung studentischer)

Orientierungstage für internationale StudienanfängerInnen

Das Dezernat Internationale Beziehungen bietet jedes Semester speziell für internationale Studienanfängerinnen und Studienanfänger eine Orientierungsveranstaltung an, um sie mit dem Leben in Heidelberg, mit der Universität und mit Institut / Instituten bekannt zu machen.

www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/ankunft/orientierungstage.html

Buddy-Programm

Bei diesem Programm stehen Heidelberger Studierende den neu ankommenden internationalen Studierenden mit Rat und Tat zur Seite. Von der Ankunft über die Freizeitgestaltung und den Stundenplan bis zur Zimmersuche erhalten internationale Neuankömmlinge individuelle Unterstützung. Die „Buddys“ sind erfahrene Studierende aus höheren Fachsemestern

www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/ankunft/Buddy-Programm.html

Individuelle Förderung internationaler Studierender

An den „Schnittstellen“ des Studiums (Übergang von einer Studienstufe zur nächsten) Angebote zur individuellen Förderung internationaler Studierender und studierender und studieninteressierter Flüchtlinge einrichten. Mithilfe von Beratungsangeboten werden Standards des Studiums an der Universität Heidelberg vermittelt.

www.uni-heidelberg.de/md/gsb/diversity-konzept_a4_final.pdf

f) Religion/Weltanschauung

Studierendengemeinden an der Universität

www.uni-heidelberg.de/studium/interesse/leben/esqkhg.html

Maßnahmen und Projekte (z.B. Raum der Stille, Berücksichtigung von Feiertagen, Unterstützung des interreligiösen Dialogs, Speisenangebote)

ICI-Club - Club für internationale und einheimische Studierende

Der ICI-Club ist ein Club für internationale und einheimische Studierende, um bei verschiedenen Veranstaltungen –Partys, Firmvorführungen oder Länderabende – viele Kontakte zu knüpfen.

www.studentenwerk.uni-heidelberg.de/ici_club

Orientierungsinstrumente für Studierende mit unterschiedlichem Hintergrund

Die Ausrichtung von Orientierungsinstrumenten und Angeboten zur Beratung bei Studienbeginn und bei der Vorbereitung leistungsrelevanter Studienabschnitte wird auf unterschiedliche (im Sinne der sozialen Heterogenität) Erfahrungs- und Bildungshintergründe geprüft, hier ist der Umgang mit studierenden und studieninteressierten Flüchtlingen besonders zu beachten.

https://imperia-dev.uni-heidelberg.de/md/gsb/diversity-konzept_a4_final.pdf

Maßnahmen und Projekte (z.B. Angebote zur Erleichterung der Studieneingangsphase, Mentoring-Programme, Kooperationen mit arbeiterkind.de, Veranstaltungen zur Hochschulkultur)

Fortsetzung und Erweiterung der Beratungsangebote

Fortführung der bestehenden Angebote zur Beratung für Studierende mit unterschiedlichen Qualifikationsvoraussetzungen und Lebenssituationen.

www.uni-heidelberg.de/diversity/kompetenzzentrum.html

Notlagenstipendium für Studierende der Uni Heidelberg – Studierendenrat

Die Verfasste Studierendenschaft unterstützt Studierende in finanziell schwierigen Situationen.

www.stura.uni-heidelberg.de/notlagenstipendium.html

9.6 Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung von Führungskräften

Expertenrunde „Diversity im Dialog“

Durchführung einer jährlich stattfindenden Expertenrunde „Diversity im Dialog“ für die Umsetzungspartner bestehender Diversity-Projekte an der Universität mit dem Ziel der Vernetzung und einem MultiplikatorInneneffekt, der Weiterführung der Sammlung von Good-Practice-Beispielen und dem Ausbau von Synergien sowie der Koordination von Anliegen und Umsetzungen.

www.uni-heidelberg.de/diversity/index.html

9.7 Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für Beschäftigte, Studierende, Lehrende etc.

Veranstaltungen

Lehrveranstaltungen Diversity Studies

Semesterüberblick zu Lehrveranstaltungen zu den Themen Gender, Vielfalt und Diversity.

www.uni-heidelberg.de/diversity/forschungundlehre/lehre.html

Schriftliche Informationen, Veröffentlichungen (z. B. gelungene Beispiele für Diversität)

Website

Die Websites der Diversity bieten den Überblick zu Diversitythemen und –angeboten.

www.uni-heidelberg.de/diversity/

9.10 Externe Vernetzung

Metropolregion Rhein-Neckar GmbH

Verband Metropolregion Rhein-Neckar bündeln wo immer es möglich, nötig und sinnvoll ist, die in der Region vorhandenen Kräfte.

www.m-r-n.com/

Bündnis für Familie Heidelberg

Ein Netzwerk, in dem um die Lösung überregionaler Fragen geht, beispielweise wohnungsgebundene Kinderbetreuung.

www.hddienste.de/

9. Aktionsfeld: Verankerung und Umsetzung von Diversity-Strategien

Zur Umsetzung des Zukunftskonzepts im Rahmen der Exzellenzinitiative II wurde die Einrichtung eines Kompetenzzentrums Diversity beantragt. Dies wurde im November 2012 (Beginn der zweiten Förderperiode der Exzellenzinitiative) aufgebaut und hat als Schwerpunkte Entwicklung und Umsetzung eines Diversity-Konzepts der Universität sowie die Koordination und das Zusammenwirken aller mit Diversity-Fragen befassten Einheiten an der Universität. Das Kompetenzzentrum ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt.

Die Vielfalt ihrer Mitglieder, ihre internationale Ausrichtung wie auch die Vielfalt der Fächer und Fachkulturen prägen die Universität Heidelberg. Den von Internationalität und Interdisziplinarität bewirkten Kulturwandel in Forschung und Lehre aktiv und gestaltend aufzunehmen, ist das zentrale Anliegen des Diversity-Konzepts.

Der Ausbau von Angeboten der Zugänglichkeit und der Partizipation, konstruktive Antworten auf die Anliegen einzelner Gruppen, eine interaktive Kommunikation und die Integration von Diversity-Themen in die Weiterbildung der Universität sind die zentralen Arbeitsbereiche für die Jahre 2012 bis 2017.

Zur Umsetzung enthält das Diversity-Konzept ein Bündel von Maßnahmen, die sowohl individuell als auch strukturell wirksam werden. Dies sind zum einen Maßnahmen, die sich an Zielgruppen oder an alle Universitätsmitglieder richten. Zum anderen sind es Maßnahmen, die speziell für einzelne Einheiten der Universität konzipiert sind, für Fächer und Institute, in denen Diversity-Anforderungen besonders zum Tragen kommen.

Eine barriere- und diskriminierungsfreie Forschungs- und Lernumgebung herzustellen und zu erhalten erfordert abgestimmte und konzentrierte Aktionen. Die Expertenrunde „Diversity im Dialog“ führt die AkteurInnen im Diversity-Feld regelmäßig zusammen und sorgt für Synergien und Multiplikatoreneffekte.

Im Regelkodex „Partnerschaftliches Verhalten“ betont die Universität ihre besondere Verantwortung und Vorbildfunktion und setzt das partnerschaftliche Verhalten aller Universitätsmitglieder voraus. Ebenso enthält die Richtlinie für Verstöße einen Katalog von Sanktionen.

Bei der Beschwerdestelle gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking können betroffene Universitätsmitglieder (Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Mitglieder des wissenschaftstützenden Personals und Studierende) ihr Erleben schildern, sich über

ihr Rechte informieren und sich zum weiteren Vorgehen beraten lassen. Die Beschwerdestelle besteht aus einem weiblichen und einem männlichen Mitglied, dies entspricht den Vorgaben aus dem LHG BW.

Trainings für MitarbeiterInnen mit Personalverantwortung in internationalen Teams sollen helfen, den konstruktiven Umgang im Team zu wahren. Hier geht es sowohl um unterschiedliche Alterszusammensetzung als auch um einen unterschiedlichen Herkunfts- oder Weltanschauungshintergrund.

Für den Umgang mit internationalen TeilnehmerInnen in Lehr- und Lernsituation können TutorInnen eine Schulung zum konstruktiven Umgang mit interkulturellen Situationen besuchen.

Der „Förderfonds“ steht für NachwuchswissenschaftlerInnen in Qualifizierungszeiten als Backup in Notlagen zur Verfügung. Für Studierende leistet dies ein Notlagenstipendium des Studierendenrats.

Studierende können, wenn sie an die Universität kommen, die „Orientierungstage für StudienanfängerInnen“ besuchen, wo sie über die Angebote der Universität informiert werden und wo sich Unterstützungsinitiativen wie das „Buddy-Programm“, der „ICI-Club“ oder das „Tandem-Programm Jura“ vorstellen. Für WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen übernimmt das „Welcome Centre“ die Unterstützung bei der Orientierung in Heidelberg.

Über die angebotenen Lehrveranstaltungen zu Diversity-Themen und über Vorträge aus diesem Bereich wird auf der Web-Seite „Diversity“ jeweils semesteraktuell informiert.

An der Umsetzung dieser Angebote sind für die Studierenden vom StudierendenRat, über Studentische Initiativen in den Fächern bis hin zu den Fachstudienberatungen und dem Career Service, für die WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen im wissenschaftsstützenden Dienst das Welcome Centre und das Kompetenzzentrum Diversity als erste Anlaufstelle zuständig.

Das zentrale Thema in diesem Feld heißt Kommunikation – die zielgruppenorientierte und zeitgerechte Informationsvermittlung, das Aufgreifen von Inanspruchnahme und Resonanz auf die Angebote und die Sichtbarkeit des Themas als Anliegen der Universität.

Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation

Allgemeine Angaben zum Personal (Stichtag: 01.12.2015; Köpfe; alle Angaben ohne Medizinische Fakultäten)

	Gesamt		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren*		
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	↑	↓	↔
wissenschaftlich Beschäftigte (hauptberuflich, ohne Hilfskräfte)	2.515	2.366	37%	35%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
darunter: befristete Beschäftigungsverhältnisse	1.854	1.781	39%	37%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
darunter: Teilzeitbeschäftigteverhältnisse	1.201	1.072	45%	45%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich (hauptberuflich)	1.810	1.736	67%	66%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
darunter: befristete Beschäftigungsverhältnisse	433	439	69%	68%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
darunter: Teilzeitbeschäftigteverhältnisse	736	680	91%	90%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Angaben zu den Leitungspositionen (Stichtag: 01.12.2015, Köpfe)

Leitungsfunktionen	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren*		
	Stich-tag	vor 5 Jahren	Stich-tag	vor 5 Jahren	Stich-tag	vor 5 Jahren			
Bitte tragen Sie entsprechend der Struktur Ihrer Organisation folgende oder analoge Positionen bzw. Funktionen ein:							↑	↓	↔
z.B. Präsident/in / Geschäftsleitung Rektor	1	1	0	0	0%	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
z.B. Vizepräsident/in / stellvertretende Leitung ProrektorInnen	4	4	1	1	25%	25%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
z.B. Kanzler/in / kaufmännische Geschäftsleitung Kanzlerin	1	1	1	1	100%	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
z.B. Programmdirektor/innen bzw. vergleichbare Funktionen							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Dekan/innen, Institutsleiter/innen / Bereichsleiter/innen (Forschung) usw. DekanInnen	12	12	2	1	17%	8%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Dezernent/innen, Ableitungsleiter/innen usw. DezentrentInnen	8	8	3	3	38%	38%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
sonstige							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*↑= gestiegen, ↓ = gesunken, ↔ = gleichgeblieben

Beziehungszahlen: Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal*

Hochschulen

(Zahlen für 2015 und 2016; Köpfe, alle Angaben ohne Medizinische Fakultäten; Studienanfänger/innen, Absolventen und Promotionen: WiSe + SoSe; Studierende: WiSe; Habilitationen: Kalenderjahr 2015; Professoren/innen: Stichtag: 01.12.2015)

Statusgruppen	Frauenanteil in %
Professuren* : Studierende	24% : 55%
Habilitationen : Promotionen	36% : 46%
Promotionen : Absolvent/innen	46% : 57%
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	57% : 53%
Absolvent/innen : Studierende	57% : 55%

*inkl. Juniorprofessoren/innen

Fachhochschulen

Statusgruppen	Frauenanteil in %
Professuren : Studierende	:
Absolvent/innen : Studierende	:
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	:

Forschungseinrichtungen

Statusgruppen	Frauenanteil in %
Führungspositionen : Mitarbeiter/innen	:
Postdoktorand/innen : alle wiss. Mitarbeiter/innen	:
Doktorand/innen : alle wiss. Mitarbeiter/innen	:

*Bitte Zahlen über 2 Jahre erheben und mitteln

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

(Stichtag: 01.12.2015; Köpfe, alle Angaben ohne Medizinische Fakultäten)

Einheit/Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	Stich-tag	vor 5 Jahren	Stich-tag	vor 5 Jahren	Stich-tag	vor 5 Jahren			
C-Besoldung/Beamte								↑	↓
C4/AT (S)*	70	96	8	12	11%	13%	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
C3/AT (S)*	29	43	11	16	38%	37%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C2/AT *	-	2	-	0	-	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C1/AT *	-	4	-	1	-	25%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W-Besoldung									
W3/AT	213	146	50	29	24%	20%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W2/AT	17	15	6	6	36%	40%	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
W1/AT	14	10	5	4	36%	40%	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
BAT/Beamte									
BAT I/ A 16	1	1	0	0	0%	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
BAT Ia/ A 15	18	19	9	8	50%	42%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT Ib/ A 14	99	67	18	18	18%	27%	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>
BAT IIa/ A 13	69	91	15	19	22%	21%	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT IIb	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT III	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT IV	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*bzw. entsprechende Besoldungsgruppen

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Einheit/Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauen-anteil ist in den letzten 5 Jahren
	Stich-tag	vor 5 Jahren	Stich-tag	vor 5 Jahren	Stich-tag	vor 5 Jahren	
TVöD							↑ ↓ ↔
E 15	44	34	13	11	30%	32%	<input type="checkbox"/> x <input type="checkbox"/>
E 14	109	123	25	24	23%	20%	x <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
E 13	1.811	1.690	767	675	42%	40%	x <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
E 12	16	8	8	5	50%	63%	<input type="checkbox"/> x <input type="checkbox"/>
E 11	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
E 10	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
E 9	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
wissenschaftliche Hilfskräfte	480	744	253	390	53%	52%	x <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
studentische Hilfskräfte	1.885	1.857	1.005	1.000	53%	54%	<input type="checkbox"/> x <input type="checkbox"/>
Sonstige	6	18	2	3	33%	17%	x <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Wissenschaftlicher Nachwuchs

(Stichtag: 01.12.2015; Köpfe, Alle Angaben ohne Medizinische Fakultäten)

Einheit/Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren
	Stich-tag	vor 5 Jahren	Stich-tag	vor 5 Jahren	Stich-tag	vor 5 Jahren	
							↑ ↓ ↔
Neuberufungen bei Professuren (inkl. Juniorprofessuren)	21	22	9	3	43%	14%	x <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Habilitationen	24	27	10	5	42%	19%	x <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Post-Doktorand/innen (Forschungseinrichtungen)	395	Nicht vorhanden	152	Nicht vorhanden	38%	-	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Post-doc-Stipendiat/innen*	Keine Daten vorhanden						<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Doktorand/innen	4.363	4.028	2.171	1.937	50%	48%	x <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Promotions-Stipendiat/innen*	Keine Daten vorhanden						<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Studienabschlüsse (Diplom, Magister, Staatsexamina, andere Abschlüsse; WiSe + SoSe)	3.486	3.036	1.973	1.803	57%	59%	<input type="checkbox"/> x <input type="checkbox"/>
Studierende (WiSe)	25.231	23.434	13.913	13.540	55%	58%	<input type="checkbox"/> x <input type="checkbox"/>
Studienanfänger/innen (WiSe + SoSe)	6.790	5.542	3.561	3.209	52%	58%	<input type="checkbox"/> x <input type="checkbox"/>

*Wenn die Stipendien aus eigenen Mitteln finanziert werden oder aus Sonder- bzw. Fremdmitteln, die von der Organisation eingeworben wurden (z.B. Graduiertenkollegs usw.)

Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich

(Stichtag: 01.12.2015; Köpfe; alle Angaben ohne Medizinische Fakultäten)

Beschäftigungs- bereich/ Besoldungsgruppe	Verwaltung, Medizin, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen								
	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	↑	↓	↔
Beamte									
B/W3	1	1	1	1	100%	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
A 16	2	2	1	1	50%	50%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
A 15	6	5	1	1	17%	20%	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
A 14	9	10	5	5	56%	50%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 13	15	13	8	6	53%	46%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 12	12	15	8	10	67%	67%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
A 11	30	27	24	19	80%	70%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 10	11	14	8	12	73%	86%	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
A 9	15	16	13	12	87%	75%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 8	8	6	5	3	63%	50%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 7	7	10	6	9	86%	90%	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
A 6	9	11	3	2	33%	18%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 5	7	9	1	2	14%	22%	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
A 4	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 3	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 2	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich

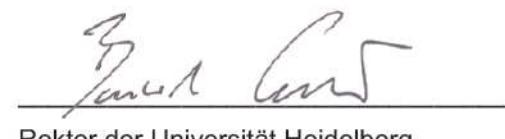
Be-schäftigungs-bereich/ Vergütungs-gruppe	Verwaltung, Medizin, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen								
	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	Stich-tag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren			
BAT							↑	↓	↔
I							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ia							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ib							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IIa							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Iva							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IVb							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Va/Vb							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vc							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Via							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIb							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VII							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIII							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IXa							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IXb							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
X							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich

Be- schäftigungs- bereich/ Vergütungs- gruppe	Verwaltung, Medizin, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen								
	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	Stich- tag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren			
TVöD							↑	↓	↔
AT							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 15	16	13	7	7	44%	54%	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
E 14	29	32	10	12	34%	38%	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
E 13	139	114	94	70	68%	61%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 12	21	17	3	1	14%	6%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 11	56	44	20	13	36%	30%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 10	39	34	12	8	31%	24%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 9	426	339	302	222	71%	65%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 8	220	252	166	197	75%	78%	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
E 7	45	10	29	3	64%	30%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 6	185	203	150	169	81%	83%	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
E 5	216	239	147	162	68%	68%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
E 4	35	21	11	4	31%	19%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 3	31	40	19	24	61%	61%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
E 2	112	132	107	125	96%	94%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 1	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonst. (hpts. Azubi)	109	109	50	48	46%	44%	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hiermit bestätigen wir als Leitung der Institution unsere Teilnahme am Bewerbungsverfahren um das TOTAL E-QUALITY Prädikat.

Heidelberg, den 27. April 2017



Rektor der Universität Heidelberg