

# AKTIONSPLAN

## GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Verantwortlichkeit: Geschäftsführung

Fachliche Koordination: Gleichstellungsbeauftragte

Mitwirkende: Organisationseinheiten in Wissenschaft und Administration

Beschluss am 16.12.2021, gültig ab 01.01.2022

# Inhalt

1.	Ausgangspunkt .....	1
1.1.	Gleichstellung als Anspruch .....	1
1.2.	Vision der Gleichstellungsarbeit .....	1
1.	Status Quo der Gleichstellungsarbeit am UFZ .....	2
2.1.	Strukturelle Einbettung der Gleichstellungsarbeit .....	2
	Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin .....	2
	Arbeitskreis Chancengleichheit am UFZ.....	2
	Helmholtz-Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten <i>akfiz</i> .....	2
	Team Diversity & Inclusion .....	2
2.2.	Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit .....	2
2.3.	Potenziale und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit (SWOT) .....	3
2.	Ziele für die Fokussierung des Aktionsplans.....	5
4.	Maßnahmen .....	6
4.1.	Handlungsfeld 1: Positionierung und Wahrnehmung des UFZ .....	6
	Ziel: Commitment der Zentrumsleitung.....	6
	Maßnahme 1.1: Verankerung von Chancengleichheit und Vielfalt in den Unternehmenswerten des UFZ.....	6
	Maßnahme 1.2: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt .....	6
	Maßnahme 1.3: Hinwirken auf Geschlechterparität im Wissenschaftlichen Beirat.....	7
	Maßnahme 1.4: Beteiligung am Mädchenzukunftstag und Jungenzukunftstag.....	8
	Ziel: Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit .....	9
	Maßnahme 1.5: Beantragung von Drittmitteln für Chancengleichheit in der Projektförderung.....	9
	Ziel: Compliance mit Bezug zu Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit.....	10
	Maßnahme 1.6: Verfahren und Standards zum Umgang mit Beschwerden und Fehlverhalten.....	10
4.2.	Handlungsfeld 2: Rekrutierung und Karriereentwicklung .....	11
	Ziel: Diversitätssensible Personalgewinnung .....	11
	Maßnahme 2.1: Qualitätsstandards diversitätssensible Personalauswahl .....	11
	Maßnahme 2.2: Integration von Qualitätsstandards für gendersensible Berufungsverfahren .....	11
	Maßnahme 2.3: Geschlechterparität in Personalauswahl-Kommissionen .....	12
	Maßnahme 2.4: Überlegungen für ein Onboarding von neuen weiblichen Führungskräften .....	13

Ziel: Systematische und diskriminierungsfreie Personalplanung und Personalentwicklung .....	13
Maßnahme 2.5: Gleichstellungsziele Bestandteil der Zielvereinbarungen der Organisationseinheiten.	13
Maßnahme 2.6: 5-Jahres-Personalplanungsabfrage.....	14
Maßnahme 2.7: Überarbeitung des Konzepts für Entfristungen von wissenschaftlichem Personal.....	15
Maßnahme 2.8: Überarbeitung des Konzepts der Arbeitsgruppenleitungen .....	15
Maßnahme 2.9: Prüfen der Zuordnung der Projektleitung gemäß Guter Wissenschaftlicher Praxis ...	16
Maßnahme 2.10: Chancengleiche Karriereentwicklung in Vollzeit und Teilzeit .....	17
Ziel: Chancengleichheit in der Leistungsbeurteilung und Vergütung .....	17
Maßnahme 2.11: Prüfen auf Entgeltgleichheit der Geschlechter .....	17
Maßnahme 2.12: Eingruppierung und Einstufung von Postdocs grundsätzlich mindestens in E13/3 TVöD .....	18
Maßnahme 2.13: Wissensvermittlung zu „Stellenbeschreibung & Eingruppierung im TVöD“ für alle Mitarbeitenden .....	19
Maßnahme 2.14: Anwendung des Akademischen Alters für die Leistungsbeurteilung in der Wissenschaft.....	20
4.3.    Handlungsfeld 3: Sichtbarkeit und Mitbestimmung .....	21
Ziel: Geschlechterparität in fachlichen Vortragsreihen und Panels .....	21
Maßnahme 3.1: Geschlechterparität in Paneldiskussionen, Vortragsreihen, Symposien u.ä. ....	21
Maßnahme 3.2: Geschlechterparität in der Helmholtz-Environmental Lecture .....	21
Maßnahme 3.3: Geschlechterparität in den Fachvorträgen zum UFZ-Jahresempfang.....	22
Ziel: Geschlechterparität in Gremien und Kommissionen .....	23
Maßnahme 3.4: Geschlechterparität in Entscheidungs- und Gestaltungsgremien .....	23
Maßnahme 3.5: Überlegungen zum Ausgleich für überproportionale Gremienarbeit .....	23
4.4.    Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit.....	24
Ziel: Chancengleichheit in der Karriereentwicklung für Eltern .....	24
Maßnahme 4.1: Prüfen der Optionen zur Verlängerung befristeter Verträge um Eltern-/ Pflegezeiten .....	24
4.5.    Handlungsfeld 5: Sensibilisierung und Empowerment .....	26
Ziel: Capacity Building.....	26
Maßnahme 5.1: Erstellung eines Konzepts zum Aufbau von Diversitäts-Kompetenz für alle Mitarbeitenden .....	26
Maßnahme 5.2: Sensibilisierung von Schüler*innen für Gleichstellung und Chancengleichheit .....	26
Ziel: Inklusive Kultur .....	27

Maßnahme 5.3: Diversitätssensible Bild- und Mediensprache .....	27
4.6. Handlungsfeld 6: Monitoring und Qualitätsmanagement .....	29
Ziel: Etablierung eines Gender-Monitorings .....	29
Maßnahme 6.1: Jährliches Gleichstellungsmonitoring .....	29
Ziel: Sicherung von Qualitätsstandards .....	29
Maßnahme 6.2: Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen .....	29
Maßnahme 6.3: Anpassung des Gleichstellungsplans .....	30
Ziel: Reflexion der UFZ-Kultur und diskriminierender Strukturen .....	31
Maßnahme 6.4: Wahrgenommene Inklusivität als Thema in der UFZ Mitarbeitenden-Befragung .....	31
Maßnahme 6.5: Dokumentation der Konfliktberatungen .....	31
4.7. Handlungsfeld 7: Forschung und „Gendered Innovations“ .....	33
Ziel: Aufbau von Kompetenz zu „Gender in der Forschung“ .....	33
Maßnahme 7.1: Projektanträge beinhalten Angaben zu „Gender in research“ .....	33
Maßnahme 7.2: Reflexion von „Gender in research“ im wissenschaftlichen Kursprogramm .....	34

# 1. Ausgangspunkt

## 1.1. Gleichstellung als Anspruch

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist sowohl eine Verpflichtung als auch Ziel und Anspruch des UFZ. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Teilaspekt des übergeordneten Themas Vielfalt und Inklusion.



Diversität verstehen wir als die Vielfalt der Perspektiven und Fähigkeiten, die durch individuelle Hintergründe, Erfahrungen und Persönlichkeitsmerkmale entsteht. Geschlecht ist dabei verwoben mit weiteren Persönlichkeitsmerkmalen wie Alter und soziale Herkunft, Kultur und Ethnizität, Religion und Weltanschauung, Gesundheit und Behinderung, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung, Familienkonstellation und Lebensweise. Unter Inklusion verstehen wir die aktive Gestaltung unserer Organisation, um alle Personen zu berücksichtigen und ihnen gleichermaßen Chancen auf Einflussnahme, Mitwirkung und individuelle Weiterentwicklung zu ermöglichen. Eine zu entwickelnde Diversitätsstrategie dient daher als Rahmenkonzept, um ganzheitlich eine inklusive Kultur und diversitätssensible sowie diskriminierungsfreie Strukturen am UFZ zu stärken und zu sichern.

Der Aktionsplan zur Gleichstellung bezieht sich primär auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Langfristiges und übergeordnetes Ziel ist es, Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass alle Menschen gleiche Chancen erhalten, ihre Potenziale zu entfalten. ‚Geschlecht‘ ist dabei nur eine Kategorie unter mehreren und lässt sich nicht auf die binäre Unterscheidung Frau/Mann reduzieren. Gleichstellungsarbeit erkennt an, dass diese Unterscheidung Teil des Problems ist, indem sie sozial mit Ungleichheit legitimierenden Geschlechternormen verbunden ist und Personen unsichtbar macht, die dieser Unterscheidung nicht entsprechen können oder wollen.

Der Aktionsplan besteht aus zwei Teilen: Teil 1 beschreibt den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit am UFZ. Teil 2 listet entlang von sieben Handlungsfeldern Ziele und Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung auf.

## 1.2. Vision der Gleichstellungsarbeit

Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind für alle Personen, die am UFZ tätig sind, sichergestellt. Im Besonderen ist sichergestellt, „bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts [...] zu beseitigen

und künftige Benachteiligungen zu verhindern“ (Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit am UFZ, 15(1) sowie AV-Glei 1(1)).

Mit **Fokus auf Frauenanteile** gibt es eine paritätische Geschlechterbalance entlang aller Karrierestufen in Wissenschaft, Technik und Administration.

Mit **Fokus auf Strukturen und Kultur** gibt es Chancengleichheit und gelebte und wahrgenommene Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich aller Aspekte des Arbeitens und Lebens am UFZ, insbesondere der Karriereentwicklung, Mitbestimmung, Sichtbarkeit, Leistungsbewertung, Bezahlung, Anerkennung, Beteiligung, Unabhängigkeit und Unversehrtheit.

## 1. Status Quo der Gleichstellungsarbeit am UFZ

### 2.1. Strukturelle Einbettung der Gleichstellungsarbeit

#### Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin

Am UFZ werden die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin für eine Amtszeit von 4 Jahren gewählt. Die Grundlage für die Wahl und ihre inhaltliche Arbeit ist in der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit am UFZ geregelt. Das Ziel ihrer Arbeit sind explizit die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen und Männer.

#### Arbeitskreis Chancengleichheit am UFZ

Der Arbeitskreis ist ein Beirat, in dem Mitarbeitende des UFZ die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin in ihrer Arbeit beraten, begleiten und unterstützen. Für diese Arbeit sind die Mitglieder des Arbeitskreises freigestellt.

#### Helmholtz-Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten *akfifz*

Der Arbeitskreis umfasst die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen der Forschungszentren der Helmholtz Gemeinschaft. Er dient der Bearbeitung zentrenübergreifender Gleichstellungsthemen, dem fachlichen Austausch und einer effektiven Zusammenarbeit mit der Helmholtz-Geschäftsstelle sowie dem gemeinschaftlichen Wirken in der Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGBaF).

#### Team Diversity & Inclusion

Das Team Diversity & Inclusion gehört zur Abteilung Personal und Unternehmenskultur. Die Arbeitsschwerpunkte umfassen das Beraten und Einbringen von Fachexpertise zu Diversity & Inclusion Themen. Dies betrifft vorrangig die Themen Geschlecht (Frauen, Männer, Trans\*-, intersexuelle und nicht-binäre Personen), Internationalität und kulturelle Vielfalt, Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit (Familie, Pflege) und Erwerbsarbeit, Diskriminierungsfreiheit und Barrierefreiheit. Im Team Diversity & Inclusion sind die vorrangig operativ arbeitenden Servicestellen International Office und Familienbüro verortet.

### 2.2. Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit

Die Ursachen für Benachteiligung aufgrund des Geschlechts sind vielfältig. Ebenso vielfältig zeigen sich die Folgen, die durch ungleiche Chancen entstehen. Deshalb ergeben sich verschiedene Handlungsfelder für die Gleichstellungsarbeit am UFZ:

- Handlungsfeld 1: Positionierung und Wahrnehmung des UFZ
- Handlungsfeld 2: Rekrutierung und Karriereentwicklung
- Handlungsfeld 3: Sichtbarkeit und Mitbestimmung
- Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit
- Handlungsfeld 5: Sensibilisierung und Empowerment
- Handlungsfeld 6: Monitoring und Qualitätssicherung
- Handlungsfeld 7: Forschung und Gendered Innovations

## 2.3. Potenziale und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit (SWOT)

Die Fortschreibung des Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern, d.h. insbesondere die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen, basiert auf und berücksichtigt ausdrücklich folgende Inhalte und Quellen:

- UFZ Diversity-Monitoring (Key Indicator Report 2020)
- Empfehlungen der PoF III Evaluierung (2018)
- Empfehlungen des Wissenschaftlich-Technischen Rats (WTR) (2020)
- Ergebnisse der UFZ-Diversity-Befragung (Januar 2020)
- Ergebnisse der UFZ-Mitarbeitenden-Befragung (Dezember 2020)
- Themen und Inhalte aus Einzelberatungen

Sowie:

- Bestehende Maßnahmenvereinbarungen aus dem *Audit berufundfamilie* (2021) sowie der *Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am UFZ* (2020)
- Wissenschaftlicher Kenntnisstand und entsprechende Fachliteratur
- Best Practice: Aktionspläne zur Gleichstellung von Frauen und Männern anderer Forschungseinrichtungen (z.B. TU Dresden, TU Chemnitz)
- Anforderungen für den Bronze-Silber-Gold-Standard von Gleichstellungsplänen der Max-Planck-Gesellschaft
- Maßnahmendatenbanken, z.B. [DFG](#), [CEWS](#), [Allbright-Stiftung](#), [Athena-Swan](#), [Charta der Vielfalt](#)

Die Fortschreibung des Aktionsplans berücksichtigt ebenso die folgenden Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der Gleichstellungsarbeit am UFZ (SWOT-Analyse).

### Stärken der Gleichstellungsarbeit am UFZ („Strengths“)

- Erstmalig (2021) Bericht zum Diversity Monitoring mit Schwerpunkt Gender
- Zunehmende Präsenz des Themas Gleichstellung in UFZ-Gremien
- Zunehmende Sensibilisierung in den wissenschaftlichen Departments und administrativen Abteilungen und Stäben
- Fachexpertise zum Thema Diversity & Inclusion in der Abteilung Personal und Unternehmenskultur
- Gesamtbetriebsrat und Aufsichtsrat sowie stimmberechtigte UFZ-Mitglieder in Berufungskommissionen paritätisch besetzt
- Viele Maßnahmen erfolgreich implementiert
- Weitere Maßnahmenkataloge beschlossen (Zielvereinbarung des Audits berufundfamilie, Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit am UFZ)
- Gute Bedingungen für die Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit, Zertifizierung im Audit berufundfamilie

- Erstmals (2020) Reflexion der wahrgenommenen Inklusivität in der UFZ Mitarbeitenden-Befragung
- Geschlechtergerechte Sprache vollständig in schriftlicher und weitgehend in mündlicher Kommunikation
- Kurs „Stellenausschreibungen und Personalauswahl“ mit Thematisierung von *unconscious bias* offen für alle Mitarbeitenden, verpflichtend für neue Führungskräfte
- Gute bis sehr gute Zusammenarbeit der UFZ-Akteur\*innen mit der Gleichstellungsbeauftragten (Beteiligung, Information, Datenzugang)

#### Schwächen der Gleichstellungsarbeit am UFZ („Weaknesses“)

- Keine Definition einer zu erreichenden inklusiven Unternehmenskultur (Werte, Ziele)
- Durch fehlende Zielstellung keine systematische Ableitung von Maßnahmen
- Kaum systematische und langfristige Personalplanung und Personalentwicklung
- Kein systematischer Reflexionsprozess bei Nichterreichung der Gleichstellungsziele
- Keine systematische Evaluierung der Umsetzung und Wirksamkeit vorhandener Maßnahmen
- Wissenschaftlich-Technischer Rat und Wissenschaftlicher Beirat sowie Personalauswahlgremien in Wissenschaft und Technik (= Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen) nicht paritätisch besetzt
- Keine Qualitätsstandards für diversitätssensible Berufungsverfahren
- Wissenschaftlerinnen in der Sichtbarkeit ihrer Fachexpertise unterrepräsentiert
- LeakyPipeline (d.h. abnehmender Frauenanteil mit jeder weiteren Karrierestufe) in der Wissenschaft deutlich und konstant (kaum Entwicklung)

#### Chancen der Gleichstellungsarbeit am UFZ („Opportunities“)

- Gesellschaftliches Bewusstsein für Diversität & Inklusion steigt: Helmholtz Diversity Leitlinien, EU-Strategie zur Gleichstellung, DFG Gleichstellungsstandards
- UFZ-weiter Diskurs zur Gleichstellung und zur Förderung eines Kulturwandels
- Priorisierung und aktive Unterstützung des Themas durch den WTR
- Neuauflage der Kaskade mit Zielvereinbarungen für Frauenanteile bis 2025
- Systematische und langfristige Personalplanung und Personalentwicklung im Aufbau befindlich
- Überarbeitung der Verfahren zur Bestellung von Departmentleitungen und Reflexion der Verfahren zur Bestellung von Themenbereichsleitungen
- Forum Konfliktmanagement: Austausch zu Maßnahmen für ein verbessertes Konfliktmanagement (inklusive der Thematik sexuelle Belästigung und Beschwerdemanagement)
- Verstärkte Präsenz des Themas Gleichstellung in der Forschungsförderung/verstärkte Nutzung beantragbarer Chancengleichheitsmittel
- Gleichstellung und Diversity Management werden in der [UFZ-Strategie 2025+](#) als ein Aspekt im Bereich *Personal und Arbeitsumfeld* im Kapitel *Weiterentwicklung der Unterstützungsfunktionen und administrativen Prozesse* genannt/aufgelistet
- Chancengleichheit wird in der [Funktionalstrategie UFZ-Governance](#) als ein Ziel der Themenbereichsleitungen genannt/gelistet

#### Risiken der Gleichstellungsarbeit am UFZ („Threats“)

- Erfolge abhängig von der Priorisierung und Lenkung des Themas durch die Geschäftsführung
- Gleichstellungs- und diversitätsspezifische Fachexpertise auf wenige Personen konzentriert
- Verfügbarkeit von Ressourcen



## 2. Ziele für die Fokussierung des Aktionsplans

In jedem Handlungsfeld setzt sich das UFZ Ziele, die auf Grund der Potenziale und Herausforderungen als relevant und dringlich erachtet werden. Obwohl die Ziele mitunter nur mittel- oder langfristig erreichbar sind, unterstützen sie die Fokussierung der aktuellen Gleichstellungsarbeit sowie der Maßnahmen im Aktionsplan, die auf das Erreichen dieser Ziele hinwirken sollen.

HANDLUNGSFELD	ZIELE, DIE MIT DEM AKTUELLEN AKTIONSPAN VERFOLGT WERDEN
<b>Positionierung und Wahrnehmung des UFZ</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Commitment der Zentrumsleitung</li><li>• Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit</li><li>• Compliance mit Bezug zu Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit</li></ul>
<b>Rekrutierung und Karriereentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diversitätssensible Personalgewinnung</li><li>• Systematische und diskriminierungsfreie Personalplanung und Personalentwicklung</li><li>• Chancengleichheit in der Leistungsbeurteilung und Vergütung</li></ul>
<b>Sichtbarkeit und Mitbestimmung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geschlechterparität in fachlichen Vortragsreihen und Panels</li><li>• Geschlechterparität in Gremien und Kommissionen</li></ul>
<b>Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Chancengleichheit in der Karriereentwicklung für Eltern</li></ul>
<b>Sensibilisierung und Empowerment</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacity Building</li><li>• Inklusiv Kultur</li></ul>
<b>Monitoring und Qualitätssicherung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Etablierung eines Gender-Monitorings</li><li>• Sicherung von Qualitätsstandards</li><li>• Reflexion der UFZ-Kultur und diskriminierender Strukturen</li></ul>
<b>Forschung und Gendered Innovations</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aufbau von Kompetenz zu „Gender in der Forschung“</li></ul>

## 4. Maßnahmen

Das UFZ hat in der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit am UFZ sowie im Rahmen des Audits berufundfamilie bereits einige generelle Maßnahmen festgeschrieben. Auf Basis der Analyse des IST-Standes sowie im Hinblick auf die daraus abgeleiteten Ziele wurden weitere, spezifische Maßnahmen beschlossen. Die Maßnahmen sind pro Handlungsfeld nach den jeweiligen Zielen sortiert.

### 4.1. Handlungsfeld 1: Positionierung und Wahrnehmung des UFZ

Ziel: Commitment der Zentrumsleitung

*Maßnahme 1.1: Verankerung von Chancengleichheit und Vielfalt in den Unternehmenswerten des UFZ*

Ziel: Commitment der Zentrumsleitung
<b>Nr. 1.1 Verankerung von Chancengleichheit und Vielfalt in den Unternehmenswerten des UFZ</b>
<b>Beschreibung:</b> In den Unternehmenswerten des UFZ sind Chancengleichheit sowie Vielfalt und Inklusion als zentrale Werte festgeschrieben, sodass daraus Ziele abgeleitet werden können.
<b>Zielgruppe:</b> GF
<b>Angestrebter Effekt</b> der Maßnahme: Signalwirkung und Commitment nach innen und außen, Ableitung von Zielen und Maßnahmen, Diskriminierung abbauen
<b>Begründung der Maßnahme</b> und ihrer Priorität: Erfolge in der Gleichstellungsarbeit sind abhängig von der Priorisierung und Lenkung durch die Geschäftsführung. Verschriftlichte Unternehmenswerte erlauben die Ableitung von Zielen und Maßnahmen sowie deren Evaluierung und (Nach-)Steuerung.
<b>Evaluation der Durchführung</b>
Kriterium: Formulierung von Unternehmenswerten
Messung: Dokumente/Prozessbeschreibung
Zeitpunkt: einmalig
<b>Evaluation der Zielerreichung</b>
Kriterium: Die Geschäftsführung hält Chancengleichheit sowie Vielfalt und Inklusion als zentrale Bestandteile der Unternehmenswerte fest
Messung: z.B. Webnews, Telegraf-Bericht, Information im Internet, Beiträge in Informationsveranstaltungen (z.B. „Info der GF“ u.ä.)
Zeitpunkt: einmalig
<b>Kosten</b> , Ausstattung, Finanzierung: abhängig vom Prozess (Arbeitsaufwand + ggf. externe Expertise)
<b>Verantwortlich</b> für Umsetzung: GF
<b>Durchführung/Umsetzung</b> durch: GF
<b>Zeitplan:</b> kurzfristig (2022)

*Maßnahme 1.2: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt*

Ziel: Commitment der Zentrumsleitung
<b>Nr. 1.2 Unterzeichnung der Charta der Vielfalt</b>

**Beschreibung:** Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Information:

<https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/>

Wortlaut der Urkunde, die unterschrieben wird:

<https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/urkunde-charta-der-vielfalt-im-wortlaut/>

**Zielgruppe:** GF

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Ausdruck der Haltung zum Thema Vielfalt, Chancengleichheit und Gleichstellung, Signalwirkung und öffentliches Commitment

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Unterzeichnung ist Empfehlung/Erwartung in den Helmholtz Diversity Leitlinien (2020), Kommunikation der Haltung in die Öffentlichkeit, Unterzeichner in Helmholtz: HZI, DLR, Bestandteil des „BMBF Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit 2021“

**Evaluation der Durchführung**

Kriterium: UFZ unterzeichnet die Charta

Messung: Urkunde

Zeitpunkt: einmalig (bis 31.12.2022)

**Evaluation der Zielerreichung**

Kriterium: Die Unterzeichnung der Charta wird kommuniziert/bekannt gemacht, sodass UFZ-

Mitarbeitende informiert werden und die interessierte Öffentlichkeit sich informieren kann

Messung: z.B. Webnews, Telegraf-Bertrag, Information im Internet

Zeitpunkt: einmalig (bis 31.12.2022)

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: keine Kosten

**Verantwortlich** für Umsetzung: GF

**Durchführung**/Umsetzung durch: GF

**Zeitplan:** bis 31.12.2022

### *Maßnahme 1.3: Hinwirken auf Geschlechterparität im Wissenschaftlichen Beirat*

Ziel: Commitment der Zentrumsleitung

#### **Nr. 1.3 Hinwirken auf Geschlechterparität im Wissenschaftlichen Beirat**

**Beschreibung:** Für jede anstehende Neubesetzung von Positionen im Wissenschaftlichen Beirat berücksichtigt die vom UFZ vorgeschlagene und an das BMBF kommunizierte Liste von möglichen Personen ausdrücklich das aktuelle Geschlechterverhältnis im Wissenschaftlichen Beirat und wirkt anhand der Liste der vorgeschlagenen Personen darauf hin, Geschlechterbalance im Wissenschaftlichen Beirat zu erzielen bzw. zu erhalten.

**Zielgruppe:** Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirat

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Hinwirken auf eine geschlechterparitätische Vertretung von Perspektiven und Interessen im Wissenschaftlichen Beirat des UFZ, Vorbildwirkung

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Diversity-Monitoring: Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftlichen Beirat, zur Bedeutung repräsentativer Vertretungen der

Perspektiven und Interessen strukturell benachteiligter Gruppen siehe Fachliteratur, Parität erfordert nicht Repräsentativität, auch bei Unterrepräsentanz von Frauen kann Parität in der Interessensvertretung und Meinungsbildung angestrebt werden (z.B. Paritätsgesetze für Wahllisten, BGremBG)

**Evaluation der Durchführung**

Kriterium: Bemühungen um Geschlechterparität

Messung: Geschlechterverhältnis auf der Vorschlagsliste des UFZ zur Besetzung freier Positionen im Wissenschaftlichen Beirat unter Berücksichtigung des aktuellen Geschlechterverhältnisses im Wissenschaftlichen Beirat

Zeitpunkt: Sitzungen des Aufsichtsrats

**Evaluation der Zielerreichung**

Kriterium: Geschlechterparität im Wissenschaftlichen Beirat

Messung: Anteil der Frauen im Wissenschaftlichen Beirat

Zeitpunkt: jährlich im Diversity Monitoring

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: ZENCO

**Durchführung/Umsetzung** durch: ZENCO

**Zeitplan**: fortlaufend mit jeder neu zu besetzenden Position im Wissenschaftlichen Beirat

*Maßnahme 1.4: Beteiligung am Mädchenzukunftstag und Jungenzukunftstag*

Ziel: Commitment der Zentrumsleitung

**Nr. 1.4 Beteiligung am Mädchenzukunftstag (Girl's Day) und Jungenzukunftstag (Boy's Day)**

**Beschreibung**: jährliches Angebot einer Veranstaltung im Rahmen des nationalen Mädchenzukunftstags und Jungenzukunftstags, die die Anforderungen des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. erfüllt: <https://www.girls-day.de/unternehmen-institutionen/mitmachen/infos-zum-eintrag>

Die Anforderung heißt: Ein Angebot nur für Mädchen in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind (und vice versa für Jungen).

**Zielgruppe**: UFZ

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Motivation von Mädchen und Jungen für die vorgestellten Berufsbilder, Signalwirkung und öffentliches Commitment

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Je früher traditionelle Rollenbilder und Stereotype entkräftet werden können, umso eher erreichen wir Chancengleichheit in der beruflichen Entwicklung von Männern und Frauen

**Evaluation der Durchführung**

Kriterium: Sowohl ein Girl's Day als auch ein Boy's Day wurde angeboten

Messung: Das UFZ wird mit seinem Angebot als teilnehmendes Unternehmen auf der Homepage des Mädchenzukunftstags und des Jungenzukunftstags gelistet

Zeitpunkt: einmal jährlich zum Mädchenzukunftstag und Jungenzukunftstag

**Evaluation der Zielerreichung**

Kriterium: Das UFZ signalisiert nach innen und außen, dass es sich für klischeefreie Berufsorientierung einsetzt

Messung: Auflistung der UFZ-Angebote auf der Webseite der Zukunftstage (<https://www.girls-day.de/@/OrganizerWizard> und <https://www.boys-day.de/@/OrganizerWizard> ), gegebenenfalls im Rahmen der Pressearbeit, gegebenenfalls Kommunikation über Telegraf  
Zeitpunkt: einmal jährlich zum Mädchenzukunftstag und Jungenzukunftstag

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: wie bisher

**Verantwortlich** für Umsetzung: ÖA

**Durchführung**/Umsetzung durch: Organisationseinheiten

**Zeitplan**: einmal jährlich zum Mädchenzukunftstag und Jungenzukunftstag

Ziel: Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

*Maßnahme 1.5: Beantragung von Drittmitteln für Chancengleichheit in der Projektförderung*

Ziel: Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

#### **Nr. 1.5 Beantragung von Drittmitteln für Chancengleichheit in der Projektförderung**

**Beschreibung:** Im Rahmen der Beantragung von Fördergeldern für wissenschaftliche Forschungsvorhaben werden, wenn Drittmittelgebende die Möglichkeit anbieten (z.B. DFG), zusätzlich Mittel beantragt, um die Chancengleichheit und Gleichstellung im Rahmen des beantragten Projekts zu stärken.

**Zielgruppe:** FOR, antragstellende Wissenschaftler\*innen

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Einwerbung von Ressourcen zur konkreten Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung im Rahmen der geförderten Projekte, damit auch Ermöglichung von Maßnahmen und Aktivitäten über die sonstige UFZ-Gleichstellungsarbeit hinaus

**Begründung der Maßnahme und ihrer Priorität:** Verantwortung der Antragstellenden und der Projektleitungen für die Stärkung von Chancengleichheit und Gleichstellung in ihrem konkreten Projekt, Ermöglichung von kreativen, kontextspezifischen und passgenauen Aktivitäten zur Gleichstellungsförderung im Projekt

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Information und Beratung zur Beantragung

Messung: Kommunikation, Verfügbarkeit von Information für Antragstellende

Zeitpunkt: fortlaufend

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Beantragung von Gleichstellungsmitteln im Rahmen der Projektanträge

Messung: Anzahl der Projektanträge mit Beantragung zusätzlicher Gleichstellungsmittel (wo Drittmittelgebende die Möglichkeit anbieten)

Zeitpunkt: jährlich (z.B. Diversity Monitoring)

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: Departmentleitungen bzw. antragstellende Wissenschaftler\*innen

**Durchführung**/Umsetzung durch: FOR, GB, antragstellende Wissenschaftler\*innen

**Zeitplan**: kurzfristig (bis 2022)

Ziel: Compliance mit Bezug zu Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit

*Maßnahme 1.6: Verfahren und Standards zum Umgang mit Beschwerden und Fehlverhalten*

Ziel: Compliance mit Bezug zu Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit
<b>Nr. 1.6 Entwicklung von Verfahren und Standards zum Umgang mit Beschwerden und Fehlverhalten bzgl. sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing</b>
<p><b>Beschreibung:</b> Entwicklung fester, transparenter und effektiver Verfahren zum Umgang mit Beschwerden und Fehlverhalten bzgl. sexueller Belästigung, Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), nicht-wissenschaftlichen Fehlverhaltens (z.B. Mobbing), die eine unabhängige und rechtskonforme Bearbeitung sowie einen Opfer- und Täter*innen-Schutz sicherstellen und eine Evaluation ermöglichen.</p> <p><b>Zielgruppe:</b> UFZ</p> <p><b>Angestrebter Effekt</b> der Maßnahme: verlässlicher, unabhängiger und rechtskonformer Umgang mit Beschwerdefällen, systematisches Konfliktmanagement, Diskriminierung abbauen</p> <p><b>Begründung der Maßnahme</b> und ihrer Priorität: Gesetzeskonformität, Haltung und Kultur am UFZ, derzeit Unklarheit und mangelnde Transparenz im Umgang mit Beschwerden und dabei im Zusammenwirken bestehender Strukturen, Bedarf zur Erhöhung der Handlungssicherheit für Betroffene, Führungskräfte und Beratungspersonen</p> <p><b>Evaluation der Durchführung</b> Kriterium: Verfahren zum Umgang mit Beschwerden und Fehlverhalten wurden entwickelt Messung: Verschriftliche und kommunizierte Prozessabläufe für die Verfahren Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)</p> <p><b>Evaluation der Zielerreichung</b> Kriterium: a) Die Verfahren sind rechtskonform, b) Die Verfahren sind unabhängig (z.B. von beteiligten Parteien und Hierarchien), effektiv und transparent Messung: Evaluation des Konfliktmanagements Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)</p> <p><b>Kosten, Ausstattung, Finanzierung:</b> abhängig vom Prozess (Arbeitsaufwand + ggf. externe Expertise)</p> <p><b>Verantwortlich</b> für Umsetzung: GF</p> <p><b>Durchführung/Umsetzung</b> durch: GF</p> <p><b>Zeitplan:</b> mittelfristig (bis 2024)</p>

## 4.2. Handlungsfeld 2: Rekrutierung und Karriereentwicklung

- Es gelten neben den folgenden Maßnahmen alle Maßnahmen aus der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit am UFZ

Ziel: Diversitätssensible Personalgewinnung

### Maßnahme 2.1: Qualitätsstandards diversitätssensible Personalauswahl

Ziel: Diversitätssensible Personalgewinnung
<b>Nr. 2.1 Qualitätsstandards diversitätssensible Personalauswahl</b>
<b>Beschreibung:</b> Integration von Qualitätsstandards, z.B. Leitfaden für diversitätssensible Personalauswahl, in die Personalauswahlverfahren des UFZ.
<b>Zielgruppe:</b> Prozessverantwortliche
<b>Angestrebter Effekt</b> der Maßnahme: Sicherstellen der Inklusivität und Diversitätssensibilität der Personalauswahlverfahren
<b>Begründung der Maßnahme</b> und ihrer Priorität: fehlende systematische Qualitätsstandards zur Sicherung inklusiver und diversitätssensibler Personalauswahlverfahren
<b>Evaluation der Durchführung:</b> Kriterium: Integration von Qualitätsstandards (z.B. Leitfaden für diversitätssensible Personalauswahl) in den systemseitigen Prozess der Personalauswahl (z.B. e-Recruiting) Messung: Qualitätsstandards im Prozess der Personalauswahl (z.B. e-Recruiting) integriert Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)
<b>Evaluation der Zielerreichung:</b> Kriterium: Inklusivität und Diversitätssensibilität der Berufungsverfahren wurde sichergestellt Messung: ggfs. Dokumentation der Verfahren Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)
<b>Kosten, Ausstattung, Finanzierung:</b> Arbeitsaufwand
<b>Verantwortlich</b> für Umsetzung: PACE
<b>Durchführung/Umsetzung</b> durch: PACE
<b>Zeitplan:</b> mittelfristig (bis 2024)

### Maßnahme 2.2: Integration von Qualitätsstandards für gendersensible Berufungsverfahren

Ziel: Diversitätssensible Personalgewinnung
<b>Nr. 2.2 Integration von Qualitätsstandards für gendersensible Berufungsverfahren</b>
<b>Beschreibung:</b> Integration von Qualitätsstandards, z.B. anhand des gemeinsamen Leitfadens der Gleichstellungsbeauftragten der Helmholtz-Gemeinschaft, für gendersensible Berufungsverfahren in die Berufungsprozesse des UFZ, soweit dies im Rahmen gemeinsamer Berufungen möglich ist.
<b>Zielgruppe:</b> GF, UFZ-Mitglieder von Berufungskommissionen
<b>Angestrebter Effekt</b> der Maßnahme: Sicherstellen der Inklusivität und Diversitätssensibilität der gemeinsamen Berufungsverfahren, Diskriminierung abbauen
<b>Begründung der Maßnahme</b> und ihrer Priorität: fehlende UFZ-Qualitätsstandards zur Sicherung inklusiver und diversitätssensibler Berufungsverfahren
<b>Evaluation der Durchführung:</b>

Kriterium: Kommunikation des Leitfadens im Vorfeld gemeinsamer Berufungen

Messung: Leitfaden wird im Rahmen der Berufungsverfahren kommuniziert

Zeitpunkt: fortlaufend

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Inklusivität und Diversitätssensibilität der Berufungsverfahren wurde sichergestellt

Messung: Dokumentation des Verfahrens und Stellungnahme der GB entlang des Leitfadens

Zeitpunkt: jährlich

**Kosten, Ausstattung, Finanzierung:** Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: GF

**Durchführung/Umsetzung** durch: ZENCO, RA, GB

**Zeitplan:** mittelfristig (bis 2024)

*Maßnahme 2.3: Geschlechterparität in Personalauswahl-Kommissionen*

Ziel: Diversitätssensible Personalgewinnung

**Nr. 2.3 Geschlechterparität in Personalauswahl-Kommissionen**

**Beschreibung:** Geschlechterparität bei den stimmberechtigten UFZ-Mitgliedern in Kommissionen zur Personalauswahl, Personalbegutachtung und in Berufungsverfahren

- Ein Vermeiden der überproportionalen Beanspruchung einzelner Frauen für Gremientätigkeit ist wünschenswert.
- „Einhalten-oder-Erklären“-Prinzip (comply-or-explain), d.h. wenn es trotz expliziter Bemühungen und aufgrund der Vermeidung der überproportionalen Beanspruchung einzelner Frauen für Gremientätigkeit nicht gelungen ist, eine paritätische Besetzung zu erreichen, wird den Antragsunterlagen eine Erklärung bzw. Dokumentation der Bemühungen beigefügt
- Explizite Bemühungen können sein: Einbeziehung von fachkundigen oder anderweitig geeigneten Kolleg\*innen anderer Abteilungen, breitere und inklusivere Definition der Kriterien (Rollen/Positionen) für Kommissionsmitglieder, z.B. hinsichtlich der Karrierestufe, zusätzliche Aufnahme von Kommissionsmitgliedern

**Zielgruppe:** Prozessverantwortliche

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Geschlechterparitätische Vertretung von Perspektiven und Interessen, Signalwirkung nach innen und außen

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: zur Bedeutung repräsentativer Vertretungen der Perspektiven und Interessen strukturell benachteiligter Gruppen siehe Fachliteratur, auch bei Unterrepräsentanz von Frauen kann Parität in der Interessensvertretung und Meinungsbildung angestrebt werden (z.B. Paritätsgesetze für Wahllisten), „Einhalten-oder-Erklären“-Prinzip, d.h. bei Nichterfüllen Dokumentation der Anstrengungen zur Erfüllung bzw. der Gründe der Nichterfüllung

**Evaluation der Durchführung**

Kriterium: Bemühungen für Geschlechterparität

Messung: Dokumentation, verschriftlichte Verfahrensregeln, gegebenenfalls

Stellungnahmen/Begründungen („Einhalten-oder-Erklären“-Prinzip)

Zeitpunkt: jährlich

**Evaluation der Zielerreichung**



Kriterium: Gleicher Anteil von weiblichen und männlichen stimmberechtigten UFZ-Mitgliedern in den Kommissionen zu Personalauswahlverfahren und in Berufungsverfahren  
Messung: Frauenanteil in Kommissionen  
Zeitpunkt: jährlich im Diversity Monitoring

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: (Arbeitsaufwand)  
**Verantwortlich** für Umsetzung: GF  
**Durchführung**/Umsetzung durch: Prozessverantwortliche  
**Zeitplan**: fortlaufend

#### *Maßnahme 2.4: Überlegungen für ein Onboarding von neuen weiblichen Führungskräften*

Ziel: Diversitätssensible Personalgewinnung

##### **Nr. 2.4 Überlegungen für ein Onboarding von neuen weiblichen Führungskräften**

**Beschreibung**: Überlegungen von Möglichkeiten für ein systematisches und diversitätssensibles Onboarding von neuen weiblichen Führungskräften.

**Zielgruppe**: neue weibliche Führungskräfte

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Erleichtertes Einarbeiten (On-Boarding), Erhöhung der Vernetzung von weiblichen Führungskräften, Erhöhung von Transparenz und Effizienz in der Einarbeitung, Vielfalt fördern und Diskriminierungen abbauen

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: aktueller Forschungsstand

##### **Evaluation der Durchführung**

Kriterium: Überlegungen zu einem Onboarding für neue weibliche Führungskräfte finden statt

Messung: Dokumente

Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)

##### **Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Möglichkeiten für ein Onboarding für neue weibliche Führungskräfte sind formuliert

Messung: Dokumente

Zeitpunkt: langfristig (bis 2026)

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: PACE

**Durchführung**/Umsetzung durch: PACE

**Zeitplan**: langfristig (bis 2026)

Ziel: Systematische und diskriminierungsfreie Personalplanung und Personalentwicklung

#### *Maßnahme 2.5: Gleichstellungsziele Bestandteil der Zielvereinbarungen der Organisationseinheiten*

Ziel: Systematische und diskriminierungsfreie Personalplanung und Personalentwicklung

##### **Nr. 2.5 Gleichstellungsziele Bestandteil der Zielvereinbarungen der Organisationseinheiten**

**Beschreibung**: Integration von konkreten und terminierten Gleichstellungszielen in die Zielvereinbarungen der Organisationseinheiten in Wissenschaft (Themenbereichsleitung, Departmentleitung) und gegebenenfalls Administration (Stabsleitung, Abteilungsleitung)

- Zur Verfügung Stellung von Statistiken zur Geschlechterbalance für die Jahresgespräche
- Ableiten von Zielen bei der Personalplanung in Anlehnung an die Kaskadenziele
- Verschriftlichung der Zielvereinbarungen

**Zielgruppe:** Leitungen der Organisationseinheiten in Wissenschaft (Themenbereichsleitung, Departmentleitung) und Administration (Stabsleitung, Abteilungsleitung)

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Erhöhung der Verbindlichkeit der Gleichstellungsziele auf Ebene der Organisationseinheiten, Erhöhung der Verantwortlichkeit und Nachhaltigkeit in Bezug auf die Bemühungen zur Zielerreichung

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Diversity Monitoring (LeakyPipeline, Kaskadenziele), WTR-Bericht, Diversity-Monitoring, Best Practice: HZDR

**Evaluation der Durchführung**

Kriterium: Integration der Gleichstellungsziele in die Zielvereinbarungen der Leitungen der Organisationseinheiten, Fortführen der Statistiken auf Ebene der Organisationseinheiten

Messung: Dokumentation der Jahresgespräche

Zeitpunkt: jährlich

**Evaluation der Zielerreichung**

Kriterium: Verbindlichkeit und Verantwortlichkeit für Gleichstellungsziele ist auf Ebene der Organisationseinheiten nachvollziehbar und etabliert

Messung: Dokumentation der Zielformulierung und Zielerreichung

Zeitpunkt: jährlich

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: (Arbeitsaufwand)

**Verantwortlich** für Umsetzung: GF

**Durchführung/Umsetzung** durch: ZENCO/PACE

**Zeitplan:** langfristig (bis 2026)

*Maßnahme 2.6: 5-Jahres-Personalplanungsabfrage*

Ziel: Systematische und diskriminierungsfreie Personalplanung und Personalentwicklung

**Nr. 2.6 5-Jahres-Personalplanungsabfrage**

**Beschreibung:** Regelmäßige Abfrage der 5-Jahres-Personalplanung der Themenbereiche

**Zielgruppe:** Themenbereichsleitungen

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Langfristige und diskriminierungsfreie Personalentwicklung, Integration der UFZ-Ziele hinsichtlich Gleichstellung (Kaskadenziele) und Internationalisierung in die Personalplanung

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Diversity Monitoring (LeakyPipeline, Kaskadenziele)

**Evaluation der Durchführung**

Kriterium: mittel- und langfristige Personalplanung in den Themenbereichen findet statt

Messung: Personalabfragen liegen der Geschäftsführung vor

Zeitpunkt: jährlich

**Evaluation der Zielerreichung**

Kriterium: diskriminierungsfreie Personalplanung, Integration der Gleichstellungsziele in die Personalplanung

Messung: Prognose der Entwicklung der Geschlechterbalance in den Themenbereichen auf Basis der Personalplanungen  
Zeitpunkt: jährlich

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand  
**Verantwortlich** für Umsetzung: ZENCO  
**Durchführung**/Umsetzung durch: PACE  
**Zeitplan**: mittelfristig (bis 2024)

*Maßnahme 2.7: Überarbeitung des Konzepts für Entfristungen von wissenschaftlichem Personal*

Ziel: Systematische und diskriminierungsfreie Personalplanung und Personalentwicklung

**Nr. 2.7 Überarbeitung des Konzepts für Entfristungen von wissenschaftlichem Personal**

**Beschreibung**: ganzheitliche Überarbeitung des Konzepts für Entfristungen von wissenschaftlichem Personal (u.a. hinsichtlich verschiedener Rollen und Tätigkeitsprofile sowie der profilspezifischen Kriterien und Entscheidungsverfahren)

**Zielgruppe**: Department- und Themenbereichsleitungen

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Langfristige und diskriminierungsfreie Personalentwicklung, Integration der UFZ-Ziele hinsichtlich Gleichstellung (Kaskadenziele) und Internationalisierung in die Personalplanung

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Diversity Monitoring (LeakyPipeline, Kaskadenziele), Inhalte aus individuellen Beratungen, WTR-Empfehlungen, fast 100%ige Bewilligungsquote von Entfristungsanträgen

**Evaluation der Durchführung**

Kriterium: Konzept für Entfristungen von wissenschaftlichem Personal wird ganzheitlich reflektiert und überarbeitet

Messung: Dokumente

Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)

**Evaluation der Zielerreichung**

Kriterium: Konzept für Entfristungen von wissenschaftlichem Personal wird kommuniziert und angewendet

Messung: a) Dokumente; b) interne Kommunikation

Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: GF

**Durchführung**/Umsetzung durch: ZENCO/PACE

**Zeitplan**: mittelfristig (bis 2024)

*Maßnahme 2.8: Überarbeitung des Konzepts der Arbeitsgruppenleitungen*

Ziel: Systematische und diskriminierungsfreie Personalplanung und Personalentwicklung

**Nr. 2.8 Überarbeitung des Konzepts der Arbeitsgruppenleitungen**

**Beschreibung**: Das Konzept der Arbeitsgruppenleitung wird reflektiert und hinsichtlich Tätigkeitsbeschreibung/Stellenbeschreibung, Aufgabenspektrum, Vergütung,

Entscheidungsumfang, Personalverantwortung usw. überarbeitet. Es wird transparent kommuniziert und mindestens für alle neuen Arbeitsgruppenleitungen angewendet.

**Zielgruppe:** GF, Leitungen von Themenbereichen, Departments, Abteilungen, Stäbe

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Schaffung von Transparenz und Klarheit über Erwartungen, Anforderungen, Pflichten, Möglichkeiten, Handlungsspielräume und Rahmenbedingungen, die mit der Leitung einer Arbeitsgruppe einhergehen; Förderung der Eigenständigkeit und Verantwortungsübernahme von Arbeitsgruppenleiterinnen und -leitern

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Diversity Monitoring (LeakyPipeline, Kaskadenziele), Inhalte aus individuellen Beratungen

**Evaluation der Durchführung:**  
 Kriterium: Konzept der Arbeitsgruppenleitungen wird reflektiert und überarbeitet  
 Messung: Dokumente  
 Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)

**Evaluation der Zielerreichung:**  
 Kriterium: Konzept der Arbeitsgruppenleitungen wird kommuniziert und angewendet  
 Messung: a) Dokumente; b) interne Kommunikation  
 Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)

**Kosten,** Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand je nach Prozess

**Verantwortlich** für Umsetzung: GF/ZENCO

**Durchführung/Umsetzung** durch: ZENCO + Mitarbeit PACE, FOR, FCO, Führungskräfte und Arbeitsgruppenleitungen

**Zeitplan:** mittelfristig (bis 2024)

*Maßnahme 2.9: Prüfen der Zuordnung der Projektleitung gemäß Guter Wissenschaftlicher Praxis*

Ziel: Systematische und diskriminierungsfreie Personalplanung und Personalentwicklung

**Nr. 2.9 Prüfen der Zuordnung der Projektleitung gemäß Guter Wissenschaftlicher Praxis**

**Beschreibung:** Die Zuordnung einer Projektleitung eines wissenschaftlichen Projekts orientiert sich an den überarbeiteten Regeln zur Guten Wissenschaftlichen Praxis.

**Zielgruppe:** Wissenschaftliches Personal, FOR

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Frauenanteil in der Projektleitung aller Projekte eines Departments entspricht dem Frauenanteil unter den promovierten Wissenschaftlerinnen im Department, Einhaltung der Regeln der Guten Wissenschaftlichen Praxis

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Diversity Monitoring: Verzerrung bzgl. der Frauenanteile in der Projektleitung, Beratungsinhalte: häufige Konstellation, dass Departmentleitung formal die Projektleitung innehat, während Senior Scientist faktisch das Projekt leitet

**Evaluation der Durchführung**  
 Kriterium: Die Regeln der Guten Wissenschaftlichen Praxis in Bezug auf die Übertragung der Projektleitung werden kommuniziert, die Zuordnung wird bei neuen Anträgen explizit geprüft  
 Messung: Kommunikation der Regeln in Bezug auf Projektleitung, Feedback aus den Antragsberatungen, Feedback der Ombudspersonen für Gute Wissenschaftliche Praxis  
 Zeitpunkt: fortlaufend

**Evaluation der Zielerreichung**

Kriterium: Die Zuordnung der Projektleitung orientiert sich (während der Antragstellung/nach der Bewilligung) an den Regeln zur Guten Wissenschaftlichen Praxis  
Messung: a) Diversity-Monitoring (Berechnung der Frauenanteile in Projektleitungen sowie der Anteil promovierter Wissenschaftlerinnen im Department), b) Feedback der Ombudspersonen für Gute Wissenschaftliche Praxis, c) Feedback aus den Antragsberatungen  
Zeitpunkt: jährlich

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: unerheblich, da regulärer Bestandteil im Antragsprozess

**Verantwortlich** für Umsetzung: Departmentleitungen, Themenbereichsleitungen

**Durchführung/Umsetzung** durch: DL/TBL, FOR, Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis

**Zeitplan:** 31.12.2022

#### *Maßnahme 2.10: Chancengleiche Karriereentwicklung in Vollzeit und Teilzeit*

Ziel: Systematische und diskriminierungsfreie Personalplanung und Personalentwicklung

##### **Nr. 2.10 Chancengleiche Karriereentwicklung in Vollzeit und Teilzeit**

**Beschreibung:** Angestellte in Teilzeit haben die gleichen Möglichkeiten und Chancen zur Karriereentwicklung wie Angestellte in Vollzeit, z.B. Weiterbildung, Übernahme von Projektverantwortung/Personalverantwortung, Vernetzung, Konferenzteilnahmen, Information, Teilhabe, Gremientätigkeit u.ä.

**Zielgruppe:** Mitarbeitende in Teilzeit

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Unterstützung der Karriereverfolgung und Verringerung des Risikos der Benachteiligung in der beruflichen Entwicklung aufgrund von Teilzeit

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Teilzeit als Karriererisiko (siehe Fachliteratur)

##### **Evaluation der Durchführung**

Kriterium: Angestellte in Teilzeit haben die gleichen Möglichkeiten und Chancen zur Karriereentwicklung wie Angestellte in Vollzeit

Messung: unsystematisch, Rückmeldungen durch Teilzeitarbeitende

Zeitpunkt: fortlaufend

##### **Evaluation der Zielerreichung**

Kriterium: Keine Benachteiligung aufgrund von Teilzeit

Messung: offen, gegebenenfalls durch Weiterentwicklung des Diversity-Monitorings

Zeitpunkt: fortlaufend

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: keine zusätzlichen Kosten

**Verantwortlich** für Umsetzung: Führungskräfte

**Durchführung/Umsetzung** durch: Führungskräfte

**Zeitplan:** fortlaufend

Ziel: Chancengleichheit in der Leistungsbeurteilung und Vergütung

#### *Maßnahme 2.11: Prüfen auf Entgeltgleichheit der Geschlechter*

Ziel: Chancengleichheit in der Leistungsbeurteilung und Vergütung

##### **Nr. 2.11 Prüfen auf Entgeltgleichheit der Geschlechter**

**Beschreibung:** Überprüfung der strukturellen Entgeltfairness in der Organisation

[https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Home/home\\_node.html;jsessionid=C8B98BC2C48405A50D82A4EE224B081C.2\\_cid351](https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Home/home_node.html;jsessionid=C8B98BC2C48405A50D82A4EE224B081C.2_cid351)

**Beispiel:**

[https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR\\_VI\\_-\\_Frauenfoerderung\\_und\\_Gleichstellung/HTWBerlin\\_eg-check\\_Bericht.pdf](https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR_VI_-_Frauenfoerderung_und_Gleichstellung/HTWBerlin_eg-check_Bericht.pdf)

Der Entgelt-Check prüft verschiedene Entgeltbestandteile mit verschiedenen Instrumenten, die Auswahl der Prüfinhalte und Prüfinstrumente ist wählbar:

[https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Wie\\_wende\\_ich\\_eg\\_check\\_an/02\\_Instrumente\\_zu\\_den\\_Entgeltbestandteilen/\\_node.html](https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Wie_wende_ich_eg_check_an/02_Instrumente_zu_den_Entgeltbestandteilen/_node.html)

**Zielgruppe:** UFZ

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Rückmeldung zum Stand der Entgeltfairness, Diskriminierung abbauen

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Diversity Monitoring Gehaltsstruktur, Gender Pay Gap, Beratungsanfragen, Teil eines Gender-Budgetings

**Evaluation der Durchführung**

Kriterium: Durchlaufen der Prüfung

Messung: Dokumentation

Zeitpunkt: einmalig, mittelfristig (bis 2024)

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Informationen zur Entgeltfairness liegen vor

Messung: Ergebnisbericht des eg-check

Zeitpunkt: einmalig, mittelfristig (bis 2024)

**Kosten, Ausstattung, Finanzierung:** Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: GF

**Durchführung/Umsetzung** durch: PACE

**Zeitplan:** mittelfristig (bis 2024)

*Maßnahme 2.12: Eingruppierung und Einstufung von Postdocs grundsätzlich mindestens in E13/3 TVöD*

Ziel: Chancengleichheit in der Leistungsbeurteilung und Vergütung

**Nr. 2.12 Eingruppierung und Einstufung von Postdocs grundsätzlich mindestens in E13/3 TVöD**

**Beschreibung:** Grundsätzlich und unter Beachtung der *Entgeltordnung Bund* wird eine Eingruppierung und Einstufung von Postdocs mindestens in der E13/3 TVöD anvisiert.

**Zielgruppe:** Postdocs

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Sicherung von Entgeltfairness bei Postdocs

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Diversity Monitoring Gehaltsstruktur, Gender Pay Gap, Beratungsanfragen

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Postdocs werden grundsätzlich und unter Beachtung der Entgeltordnung Bund mindestens in EG 13/3 TVöD eingruppiert und eingestuft.

Messung: Regelungen/Prozesse in der Fachabteilung

Zeitpunkt: kurzfristig (2022)

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Es gibt keine Postdocs mit Entgeltgruppen/-stufen unterhalb EG13/3, falls doch, sind die Gründe dafür dokumentiert

Messung: Diversity Monitoring, Dokumente

Zeitpunkt: jährlich

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: keine (gegebenenfalls Arbeitsaufwand für besondere Einzelfälle)

**Verantwortlich** für Umsetzung: PACE

**Durchführung**/Umsetzung durch: PACE

**Zeitplan**: kurzfristig (bis 2022)

*Maßnahme 2.13: Wissensvermittlung zu „Stellenbeschreibung & Eingruppierung im TVöD“ für alle Mitarbeitenden*

Ziel: Chancengleichheit in der Leistungsbeurteilung und Vergütung

**Nr. 2.13 Wissensvermittlung zu „Stellenbeschreibung & Eingruppierung im TVöD“ für alle Mitarbeitenden**

**Beschreibung**: Wissensvermittlung zum Thema „Stellenbeschreibung & Eingruppierung“ wird für alle Mitarbeitenden ermöglicht.

**Zielgruppe**: alle Mitarbeitenden des UFZ

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Mitarbeitende erhalten rechtlich verlässliche Information zum Regelwerk der Tätigkeitsbeschreibungen und Eingruppierungen im TVöD.

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Diversity Monitoring Gehaltsstruktur, Gender Pay Gap, Beratungsanfragen

**Evaluation der Durchführung**:

Kriterium: Möglichkeiten zur Wissensvermittlung werden geprüft

Messung: Dokumente

Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)

**Evaluation der Zielerreichung**:

Kriterium: Wissensvermittlung ist für alle Mitarbeitenden möglich

Messung: Möglichkeiten für die Wissensvermittlung sind an die Mitarbeitenden kommuniziert

Zeitpunkt: mittelfristig (2024)

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: PACE

**Durchführung**/Umsetzung durch: PACE

**Zeitplan**: mittelfristig (bis 2024)

Ziel: Chancengleichheit in der Leistungsbeurteilung und Vergütung

### Nr. 2.14 Überlegungen zu Anwendung des Akademischen Alters für die Leistungsbeurteilung in der Wissenschaft

**Beschreibung:** Indikatoren zur Leistungsbewertung in der Wissenschaft (z.B. Publikationstätigkeit, Zitationsindex, Drittmittelinwerbung) sollen am Akademischen Alter relativiert werden. Überlegungen zu:

- Definition (z.B. Vollzeitäquivalente aktiver Forschung)
- Methodik der Erhebung (z.B. freiwillige Selbstauskunft der Wissenschaftler\*innen, Berechnung der Anteile für Vertragszeiten am UFZ)
- systematische Berücksichtigung bei der Leistungsbewertung

**Zielgruppe:** Wissenschaftler\*innen, Gremien zur Personalauswahl/-begutachtung

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Bewertung akademischer Leitung interindividuell (zwischen verschiedenen Personen) vergleichbarer

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Diversity Monitoring (LeakyPipeline, Kaskadenziele), Fachliteratur

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Überlegungen zur Anwendung des Akademischen Alters für die Leistungsbeurteilung in der Wissenschaft erfolgen

Messung: Dokumente

Zeitpunkt: kurzfristig (bis 2022)

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Möglichkeiten für eine Anwendung des Akademischen Alters sind formuliert und gegebenenfalls in die Umsetzung gebracht

Messung: schriftliche Unterlagen

Zeitpunkt: kurzfristig (bis 2022)

**Kosten,** Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: GB

**Durchführung/Umsetzung** durch: GB

**Zeitplan:** kurzfristig (bis 2022)



### 4.3. Handlungsfeld 3: Sichtbarkeit und Mitbestimmung

Ziel: Geschlechterparität in fachlichen Vortragsreihen und Panels

*Maßnahme 3.1: Geschlechterparität in Paneldiskussionen, Vortragsreihen, Symposien u.ä.*

Ziel: Geschlechterparität in fachlichen Vortragsreihen und Panels
<b>Nr. 3.1 Geschlechterparität in Paneldiskussionen, Vortragsreihen, Symposien u.ä.</b>
<b>Beschreibung:</b> Geschlechterparität in vom UFZ veranstalteten Paneldiskussionen, Vortragsreihen, Symposien u.ä. <b>Zielgruppe:</b> Veranstaltungsverantwortliche <b>Angestrebter Effekt</b> der Maßnahme: Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen, Hinwirken auf eine geschlechterparitätische Vertretung von Perspektiven und Interessen, Vorbildwirkung, Vielfalt erhöhen
<b>Begründung der Maßnahme</b> und ihrer Priorität: zur Bedeutung von Sichtbarkeit für Rollenbilder, Selbstwirksamkeitserwartung, Karrierewünsche und Berufsverläufe siehe Fachliteratur, Beratungsinhalte und Rückmeldungen an die Gleichstellungsbeauftragte <b>Evaluation der Durchführung:</b> Kriterium: Bemühungen, Frauen für alle vom UFZ veranstalteten Paneldiskussionen, Vortragsreihen und Symposien zu gewinnen Messung: gegebenenfalls Dokumentation der Bemühungen Zeitpunkt: fortlaufend <b>Evaluation der Zielerreichung:</b> Kriterium: Geschlechterparität in vom UFZ veranstalteten Paneldiskussionen, Vortragsreihen, Symposien u.ä. Messung: Frauenanteil unter den Vortragenden/Panellist*innen Zeitpunkt: fortlaufend
<b>Kosten, Ausstattung, Finanzierung:</b> keine <b>Verantwortlich</b> für Umsetzung: Prozess-/Veranstaltungsverantwortliche <b>Durchführung/Umsetzung</b> durch: Prozess-/Veranstaltungsverantwortliche <b>Zeitplan:</b> kurzfristig (bis 2022)

*Maßnahme 3.2: Geschlechterparität in der Helmholtz-Environmental Lecture*

Ziel: Geschlechterparität in fachlichen Vortragsreihen und Panels
<b>Nr. 3.2 Geschlechterparität in der Helmholtz-Environmental Lecture</b>
<b>Beschreibung:</b> Geschlechterparität in der Vortragsreihe der Helmholtz-Environmental Lecture <b>Zielgruppe:</b> Alle Mitarbeitenden des UFZ (alle können Vorschläge für Vortragende einreichen) <b>Angestrebter Effekt</b> der Maßnahme: Erhöhung der Sichtbarkeit kompetenter Frauen, Hinwirken auf eine geschlechterparitätische Vertretung von Perspektiven und Interessen, Vorbildwirkung, Vielfalt erhöhen
<b>Begründung der Maßnahme</b> und ihrer Priorität: Diversitäts-Monitoring: starke Unterrepräsentanz von Frauen in der HEL, zur Bedeutung von Sichtbarkeit für Rollenbilder, Selbstwirksamkeitserwartung, Karrierewünsche und Berufsverläufe siehe Fachliteratur <b>Evaluation der Durchführung:</b>

Kriterium: Bemühungen, mehr Frauen als Vortragende zu gewinnen  
Messung: gegebenenfalls Dokumentation der Bemühungen (Vorschläge, Suche, Ansprache...)  
Zeitpunkt: fortlaufend

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Geschlechterparität in der Vortragsreihe der Helmholtz-Environmental Lecture  
Messung: Diversity Monitoring  
Zeitpunkt: jährlich

**Kosten, Ausstattung, Finanzierung:** (Arbeitsaufwand)

**Verantwortlich** für Umsetzung: GF

**Durchführung/Umsetzung** durch: ÖA

**Zeitplan:** kurzfristig (bis 2022)

*Maßnahme 3.3: Geschlechterparität in den Fachvorträgen zum UFZ-Jahresempfang*

Ziel: Geschlechterparität in fachlichen Vortragsreihen und Panels

**Nr. 3.3 Geschlechterparität in den Fachvorträgen zum UFZ-Jahresempfang**

**Beschreibung:** Geschlechterparität in den Fachvorträgen zum UFZ-Jahresempfang

**Zielgruppe:** Prozessverantwortliche

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen, Hinwirken auf eine geschlechterparitätische Vertretung von Perspektiven und Interessen, Vorbildwirkung, Vielfalt erhöhen

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Diversitäts-Monitoring: starke Unterrepräsentanz von Frauen beim UFZ-Jahresempfang, zur Bedeutung von Sichtbarkeit für Rollenbilder, Selbstwirksamkeitserwartung, Karrierewünsche und Berufsverläufe siehe Fachliteratur, Beratungsinhalte und Rückmeldungen an die Gleichstellungsbeauftragte

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Bemühungen, mehr Frauen als Vortragende zu gewinnen

Messung: gegebenenfalls Dokumentation der Bemühungen

Zeitpunkt: fortlaufend

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Geschlechterparität in den Fachvorträgen beim UFZ-Jahresempfang;

Messung: Diversity Monitoring

Zeitpunkt: jährlich

**Kosten, Ausstattung, Finanzierung:** keine

**Verantwortlich** für Umsetzung: GF

**Durchführung/Umsetzung** durch: ÖA, Themenbereichsleitungen

**Zeitplan:** kurzfristig (bis 2022)

Ziel: Geschlechterparität in Gremien und Kommissionen

*Maßnahme 3.4: Geschlechterparität in Entscheidungs- und Gestaltungsgremien*

Ziel: Geschlechterparität in Gremien und Kommissionen
<b>Nr. 3.4 Geschlechterparität in Entscheidungs- und Gestaltungsgremien</b>
<b>Beschreibung:</b> Geschlechterparität in Entscheidungs- und Gestaltungsgremien (Kommissionen, Jurys, Gremien, Krisenstab) <b>Zielgruppe:</b> Gremienverantwortliche <b>Angestrebter Effekt</b> der Maßnahme: Geschlechterparitätische Vertretung von Perspektiven und Interessen
<b>Begründung der Maßnahme</b> und ihrer Priorität: Diversity-Monitoring: teilweise Unterrepräsentanz von Frauen, zur Bedeutung repräsentativer Vertretungen der Perspektiven und Interessen strukturell benachteiligter Gruppen siehe Fachliteratur, Parität erfordert nicht Repräsentativität, auch bei Unterrepräsentanz von Frauen kann Parität in der Interessensvertretung und Meinungsbildung angestrebt werden (z.B. Paritätsgesetze für Wahllisten, BGremBG)
<b>Evaluation der Durchführung:</b> Kriterium: Bemühungen um Geschlechterparität Messung: Dokumentation, Verfahrensregeln, gegebenenfalls Stellungnahmen Zeitpunkt: fortlaufend
<b>Evaluation der Zielerreichung:</b> Kriterium: Geschlechterparität in Entscheidungs- und Gestaltungsgremien Messung: Diversity Monitoring Zeitpunkt: jährlich
<b>Kosten, Ausstattung, Finanzierung:</b> keine <b>Verantwortlich</b> für Umsetzung: Gremienverantwortliche <b>Durchführung/Umsetzung</b> durch: Gremienverantwortliche <b>Zeitplan:</b> mittelfristig (bis 2024)

*Maßnahme 3.5: Überlegungen zum Ausgleich für überproportionale Gremienarbeit*

Ziel: Geschlechterparität in Gremien und Kommissionen
<b>Nr. 3.5 Überlegungen zum Ausgleich für überproportionale Gremienarbeit</b>
<b>Beschreibung:</b> Überlegungen zu Entlastungen und administrativer Unterstützung für Wissenschaftlerinnen, die überproportional viel Gremien- und Kommissionstätigkeit übernehmen Best Practice: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <a href="https://www.gesis.org/starq/inka/massnahme/350?locale-attribute=de">https://www.gesis.org/starq/inka/massnahme/350?locale-attribute=de</a></li><li>▪ z.B. Programm PROFessorin der TU Braunschweig (Löther 2019, S.18)</li><li>▪ z.B. Kompensation überproportionalen Engagements in Kommissionen und Gremien an der Universität Kiel (Löther 2019, S.18)</li><li>▪ Anlage zum GWK-Heft 65</li></ul>
<b>Zielgruppe:</b> Frauen mit überproportional viel Gremien- und Kommissionsarbeit <b>Angestrebter Effekt</b> der Maßnahme: Entlastung/Kompensation des Arbeitszeitverlusts von Wissenschaftlerinnen, die überproportional Gremienarbeit übernehmen

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: übermäßige Anfrage von Wissenschaftlerinnen für Gremientätigkeit, da Unterrepräsentanz in der Wissenschaft bei gleichzeitigem Anstreben paritätischer Besetzung von Gremien/Kommissionen), Lerchenmueller & Sorenson 2018, Evaluierungsbericht POF III, Maßnahme ist von der DFG als Best Practice in der Datenbank mit qualitätsgeprüften Modellbeispielen zu Gleichstellungsmaßnahmen gelistet:

<https://www.gesis.org/starq/inka/massnahme/350?locale-attribute=de>

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Überlegungen zum Ausgleich für überproportionale Gremienarbeit finden statt

Messung: Dokumente

Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Möglichkeiten für einen Ausgleich für überproportionale Gremienarbeit sind formuliert

Messung: Dokumente

Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: TBL-Board, GF

**Durchführung/Umsetzung** durch: Themenbereichsleitungen, GF

**Zeitplan:** mittelfristig (bis 2024)

#### 4.4. Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit

Es gelten neben den folgenden Maßnahmen alle Maßnahmen aus der Zielvereinbarung des Audits berufundfamilie

Es gelten neben den folgenden Maßnahmen alle Maßnahmen aus der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit am UFZ

Ziel: Chancengleichheit in der Karriereentwicklung für Eltern

*Maßnahme 4.1: Prüfen der Optionen zur Verlängerung befristeter Verträge um Eltern-/ Pflegezeiten*

Ziel: Chancengleichheit in der Karriereentwicklung für Eltern

##### **Nr. 4.1 Prüfen der Möglichkeiten zur Verlängerung befristeter Verträge um Eltern-/ Pflegezeiten**

**Beschreibung:** Prüfen der Möglichkeiten zur Verlängerung befristeter Arbeitsverträge um die Dauer der in Anspruch genommenen Eltern- oder Pflegezeiten für die

Mitarbeitenden/Vertragskonstellationen, bei denen das bisher noch nicht geregelt ist

**Zielgruppe:** Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen (z.B. gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG), die Eltern- oder Pflegezeiten in Anspruch genommen haben

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Gesicherte Verlängerung, wo möglich, von befristeten Verträgen um in Anspruch genommene Eltern-/Pflegezeiten, Diskriminierung abbauen

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Geburt eines Kindes als Karriererisiko, Wiedereinstieg nach Elternzeit als entscheidende Weichenstellung/Voraussetzung zur

Fortsetzung der Karriere, Reduktion einer Benachteiligung durch die Übernahme von Fürsorgearbeit

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Prüfen von Möglichkeiten zur Verlängerung befristeter Verträge um in Anspruch genommene Eltern-/Pflegezeiten

Messung: Dokumente

Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Möglichkeiten zur Verlängerung befristeter Arbeitsverträge um die Dauer der in Anspruch genommenen Eltern- oder Pflegezeiten sind formuliert

Messung: Dokumente

Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)

**Kosten, Ausstattung, Finanzierung:** Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: PACE

**Durchführung/Umsetzung** durch: PACE

**Zeitplan:** mittelfristig (bis 2024)

## 4.5. Handlungsfeld 5: Sensibilisierung und Empowerment

Ziel: Capacity Building

*Maßnahme 5.1: Erstellung eines Konzepts zum Aufbau von Diversitäts-Kompetenz für alle Mitarbeitenden*

Ziel: Capacity Building
<b>Nr. 5.1 Erstellen eines Konzepts zum Aufbau von Diversity-Kompetenz für alle Mitarbeitenden</b>
<p><b>Beschreibung:</b> Erstellung eines Konzepts zum Aufbau von Diversity-Kompetenz für alle Mitarbeitenden des UFZ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• für verschiedene Zielgruppen, dabei aber prinzipiell für alle Mitarbeitenden in Wissenschaft, Administration und Technik und für alle Karrierestufen</li><li>• besonderer Fokus auf der Zielgruppe der Führungskräfte (Diversitäts-Kompetenz als eine Basiskompetenz im Spektrum von Führungskompetenz)</li><li>• Konzeptionelle Überlegungen zu Inhalten, Berücksichtigung von <i>unconscious bias</i> und spezifischen Diskriminierungsstrukturen</li><li>• Konzeptionelle Überlegungen zu Formaten</li></ul> <p><b>Zielgruppe:</b> alle Mitarbeitenden des UFZ</p> <p><b>Angestrebter Effekt</b> der Maßnahme: Vergrößerung von Sach- und Handlungswissen im Umgang mit Diversität, Diskriminierung abbauen</p> <p><b>Begründung der Maßnahme</b> und ihrer Priorität: Beratungsinhalte, Befragungsergebnisse (MAB, Diversity-Befragung), Ziele des UFZ (Kaskadenziele, Internationalisierung, Fokus auf Führungskompetenz)</p> <p><b>Evaluation der Durchführung:</b> Kriterium: Erarbeitung eines Konzepts Messung: Dokumente Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)</p> <p><b>Evaluation der Zielerreichung:</b> Kriterium: Konzept zum Aufbau von Diversity-Kompetenz vorhanden Messung: Dokument verfügbar Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)</p> <p><b>Kosten,</b> Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand je nach Prozess</p> <p><b>Verantwortlich</b> für Umsetzung: PACE</p> <p><b>Durchführung/Umsetzung</b> durch: PACE</p> <p><b>Zeitplan:</b> mittelfristig (bis 2024)</p>

*Maßnahme 5.2: Sensibilisierung von Schüler\*innen für Gleichstellung und Chancengleichheit*

Ziel: Capacity Building
<b>Nr. 5.2 Sensibilisierung von Schüler*innen für Gleichstellung und Chancengleichheit</b>
<p><b>Beschreibung:</b> UFZ-Angebote für Schüler*innen (Schul-Labors, Mädchenzukunftstag, Jungenzukunftstag, Schulferienamps, Betriebspraktika,...) beinhalten einen unterhaltsamen und motivierenden Beitrag zum Thema Unconscious Bias und Chancengleichheit in der Wissenschaft</p> <p><b>Zielgruppe:</b> Schüler*innen</p>

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: frühzeitige Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit, deren Ursachen, Folgen und Gestaltungsmöglichkeiten

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Je früher Diversity-Kompetenz aufgebaut wird und für Verzerrungen und Chancengleichheit sensibilisiert wird, umso eher können einschränkende Rollenbilder und Stereotype entkräftet werden.

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Entwicklung oder Einkauf eines Beitrags für Schüler\*innen zum Thema Unconscious Bias und Chancengleichheit in der Wissenschaft, Integration des Beitrags in Veranstaltungsformate für Schüler\*innen

Messung: Verfügbarkeit des Beitrags, Programmbeschreibungen der Veranstaltungen

Zeitpunkt: mittelfristig (bis 2024)

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Die Schüler\*innen wurden für die entsprechenden Themen sensibilisiert

Messung: Evaluation der Veranstaltung (insb. des Beitrags) aus Sicht der Teilnehmenden

Zeitpunkt: jährlich

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: Kosten für z.B. Hiwi oder Einkauf der Dienstleistung

**Verantwortlich** für Umsetzung: Programmverantwortliche

**Durchführung/Umsetzung** durch: Programmverantwortliche

**Zeitplan:** mittelfristig (bis 2024)

Ziel: Inklusive Kultur

*Maßnahme 5.3: Diversitätssensible Bild- und Mediensprache*

Ziel: Inklusive Kultur

**Nr. 5.3 Diversitätssensible Bild- und Mediensprache**

**Beschreibung:** Verwendung diversitätssensibler Bild- und Mediensprache, d.h. Text, Bildmaterial, Inhalt und Ausdruck in schriftlicher Kommunikation, Formularen, Richtlinien u.ä., Vorträgen, Printmedien, Öffentlichkeitsarbeit und interner Systemanwendungen/IT

**Zielgruppe:** UFZ

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Erhöhung der wahrgenommenen Inklusivität, Sensibilisierung, Änderung impliziter Normvorstellungen, Signalwirkung, Vielfalt erhöhen

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Zur Bedeutung und Wirkung inklusiver Bild- und Mediensprache siehe Fachliteratur.

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Verwendung diversitätssensibler Bild- und Mediensprache, Angebot von Unterstützungsmaterial und Beratung

Messung: Dokumente, Artikel, Produkte..., Verfügbarkeit von Unterstützungsmaterial (Fotos, Zeichnungen, Graphiken, Datenbanken)

Zeitpunkt: kurzfristig (bis 2022)

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Erhöhung der wahrgenommenen Inklusivität, Sensibilisierung, Änderung impliziter Normvorstellungen, Signalwirkung

Messung: kaum messbar, gegebenenfalls Befragung (MAB: „wahrgenommene Inklusivität“), Exit-Gespräche u.ä.

Zeitpunkt: fortlaufend

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand, gegebenenfalls Nutzungsrechte für Material

**Verantwortlich** für Umsetzung: ÖA, Produkt-/Prozessverantwortliche

**Durchführung**/Umsetzung durch: ÖA, Produkt-/Prozessverantwortliche, PACE, GB

**Zeitplan**: kurzfristig (bis 2022)



## 4.6. Handlungsfeld 6: Monitoring und Qualitätsmanagement

Ziel: Etablierung eines Gender-Monitorings

### Maßnahme 6.1: Jährliches Gleichstellungsmonitoring

Ziel: Etablierung eines Gender-Monitorings

#### Nr. 6.1 Jährliches Gleichstellungsmonitoring

**Beschreibung:** Jährliches Monitoring von Indikatoren zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere Indikatoren zur Karriereentwicklung in der Wissenschaft, Integration der Indikatoren in ein umfassenderes Diversity Monitoring

**Zielgruppe:** UFZ als Institution

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Systematische, jährliche Datenbasis zur Verfolgung der Zielerreichung und zur Priorisierung und Anpassung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: IST-Stands Analyse als Voraussetzung für zielorientierte Aktivitäten, Rückmeldung zum Zielerreichungsgrad, Erwartung der *Helmholtz-Leitlinie zu Diversität und Inklusion*, Bestandteil der PAKT-Abfrage, Ausgangspunkt für Diversity Strategie, Anforderung EU-Förderprogramm *Horizon*, Empfehlung des WTR, Bedarf verschiedener Organisationseinheiten, Bestandteil der Berichterstattung

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: geschlechterdisaggregierte Daten werden erhoben, Aufbau eines systematischen Gleichstellungsmonitorings über verschiedene Indikatoren aus verschiedenen Handlungsfeldern

Messung: Datenbanken

Zeitpunkt: jährlich

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Kommunikation des Monitorings

Messung: Bericht

Zeitpunkt: jährlich (z.B. im Mai zum Deutschen Diversity Day (31.05.2022))

**Kosten, Ausstattung, Finanzierung:** Arbeitsaufwand + Werksvertrag

**Verantwortlich** für Umsetzung: GB

**Durchführung/Umsetzung** durch: GB, PACE, Organisationseinheiten (für Daten)

**Zeitplan:** kurzfristig (bis 2022)

Ziel: Sicherung von Qualitätsstandards

### Maßnahme 6.2: Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen

Ziel: Sicherung von Qualitätsstandards

#### Nr. 6.2 Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen

**Beschreibung:** Jährliche Evaluierung des Umsetzungsstands und der Zielerreichung der Maßnahmen im Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern

**Zielgruppe:** GF, GB, Maßnahmenverantwortliche

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Systematische Datenbasis zur Anpassung (Priorisierung, Nachsteuerung, Beendigung) der Maßnahmen

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Anpassung von Maßnahmen hinsichtlich Priorität, Ressourceneinsatz, Ausgestaltung, Anwendung/Umsetzung, Verantwortlichkeit, Beendigung usw. erfordert Entscheidungsgrundlage, d.h. Daten zur Qualität sowohl der Durchführung der jeweiligen Maßnahme als auch der Zielerreichung der jeweiligen Maßnahme

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Erhebung von Daten zum Stand der Durchführung und zum Grad der Zielerreichung der Maßnahmen

Messung: Datenbank (z.B. in Excel) eingerichtet

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: jährliche Bewertung des Umsetzungsstands und des Zielerreichungsgrades aller Maßnahmen des Aktionsplans Gleichstellung

Messung: Bericht liegt vor

Zeitpunkt: jährlich

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: GF

**Durchführung/Umsetzung** durch: GB, Maßnahmenverantwortliche

**Zeitplan:** kurzfristig (bis 2022), jährlich

*Maßnahme 6.3: Anpassung des Gleichstellungsplans*

Ziel: Sicherung von Qualitätsstandards

**Nr. 6.3 Anpassung des Gleichstellungsplans**

**Beschreibung:** Überprüfung und Anpassung der Ziele und Maßnahmen des Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern alle 2 Jahre auf Grundlage

(A) des Gleichstellungsmonitorings (Indikatoren zur Geschlechtergerechtigkeit) UND

(B) der Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen (Indikatoren zum Umsetzungsstand und Zielerreichungsgrad der Maßnahmen) UND

(C) der Perspektive der Betroffenen (=weibliche Mitarbeitende)

**Zielgruppe:** GF, GB

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Aktueller, kontextsensibler, bedarfsorientierter (bottom-up) und zielorientierter (top-down) Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Handlungsbedarfe und Rahmenbedingungen können sich ändern. Eine regelmäßige Prüfung und gegebenenfalls Anpassung der Aktivitäten und Maßnahmen ist eine Voraussetzung für erfolgreiche und effektive Gleichstellungspolitik.

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Ziele und Maßnahmen werden regelmäßig geprüft, die Perspektive der Betroffenen (=weibliche Mitarbeitende) wird einbezogen

Messung: Dokumentation des Reflexionsprozesses und der Ergebnisse

Zeitpunkt: zweijährlich, erstmalig 2023

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Ziele und Maßnahmen des GPs sind auf Grundlage des Prüfberichts angepasst;

Messung: aktualisierte Version des Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern liegt vor

Zeitpunkt: zweijährlich, erstmalig 2023 (d.h. 2023 liegt ein aktualisierter Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern vor)

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand  
**Verantwortlich** für Umsetzung: GF  
**Durchführung**/Umsetzung durch: GF, GB, Organisationseinheiten + Berücksichtigung Perspektive der weiblichen Mitarbeitenden  
**Zeitplan**: mittelfristig (bis 2023)

Ziel: Reflexion der UFZ-Kultur und diskriminierender Strukturen

*Maßnahme 6.4: Wahrgenommene Inklusivität als Thema in der UFZ Mitarbeitenden-Befragung*

Ziel: Reflexion der UFZ-Kultur und diskriminierender Strukturen

**Nr. 6.4 Wahrgenommene Inklusivität als Thema in der UFZ Mitarbeitenden-Befragung**

**Beschreibung**: Erfassung der wahrgenommenen Inklusivität der UFZ-Kultur und der Bewertung der Bemühungen um Vielfalt und Chancengleichheit in der UFZ Mitarbeitenden-Befragung (MAB) sowie Auswertung der Befragungsdaten zur Prüfung von Zusammenhängen (z.B. multifaktorielle Regressionen)

**Zielgruppe**: GF

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Systematische Datenbasis zur Messung der Zielerreichung hinsichtlich wahrgenommener Inklusivität und Bewertung der Bemühungen um Vielfalt und Chancengleichheit, Möglichkeit zur Analyse von Zusammenhängen für ein besseres Verständnis der Ergebnisse

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: Integration der Themen Vielfalt, Chancengleichheit, Inklusivität und Gleichstellung in die Reflexion der UFZ-Kultur, für die die UFZ Mitarbeitenden-Befragung eine Datenbasis liefert.

**Evaluation der Durchführung**:

Kriterium: Die UFZ Mitarbeitenden-Befragung enthält Fragen zur wahrgenommenen Inklusivität der UFZ-Kultur und zur Bewertung der Bemühungen um Vielfalt und Chancengleichheit

Messung: Fragebogen der Mitarbeitenden-Befragung

Zeitpunkt: bei anstehender Mitarbeitenden-Befragung

**Evaluation der Zielerreichung**:

Kriterium: Auswertung und Kommunikation der Ergebnisse

Messung: Ergebnisbericht zur UFZ Mitarbeitenden-Befragung

Zeitpunkt: bei anstehender Mitarbeitenden-Befragung

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: keine

**Verantwortlich** für Umsetzung: GF

**Durchführung**/Umsetzung durch: PACE

**Zeitplan**: bei anstehender Mitarbeitenden-Befragung

*Maßnahme 6.5: Dokumentation der Konfliktberatungen*

Ziel: Reflexion der UFZ-Kultur und diskriminierender Strukturen

**Nr. 6.5 Dokumentation der Konfliktberatungen**

**Beschreibung**: Einheitliche, systematische und anonyme Dokumentation der Konfliktberatungen, insbesondere hinsichtlich Konflikt-Thema und Konflikt-Parteien (Rollenkonstellation)

**Zielgruppe:** Beratungs- und Vertrauenspersonen

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Aussagefähigkeit zu Art und qualitativem und quantitativem Ausmaß von Konflikten am UFZ, Diskriminierung abbauen

**Begründung der Maßnahme** und ihrer Priorität: systematische Datenbasis zur Verbesserung der Konfliktprävention sowie der Verfahren zum Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Einheitliche, systematische und anonyme Dokumentation der Beschwerde- und Konfliktfälle

Messung: Datenbank

Zeitpunkt: fortlaufend

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Aussagefähigkeit zu Art und qualitativem und quantitativem Ausmaß von Konflikten, Ableitung von Handlungsbedarfen

Messung: Bericht

Zeitpunkt: jährlich

**Kosten, Ausstattung, Finanzierung:** Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: GF

**Durchführung/Umsetzung** durch: Beratungspersonen, Vertrauenspersonen, Beauftragte, Konfliktanlaufstellen, PACE

**Zeitplan:** kurzfristig (bis 2022)

## 4.7. Handlungsfeld 7: Forschung und „Gendered Innovations“

Als Gendered Innovations beschreiben Schiebinger und Schraudner (2011) den Prozess, der die Variable Geschlecht sowie Genderanalysen in alle Phasen der Grundlagen- und anwendungsorientierten Forschung integriert und damit Exzellenz und Qualität der Ergebnisse sicherstellt.

Gendered Innovations (Englisch): <https://genderedinnovations.stanford.edu/>

Geschlecht und Innovation (Deutsch): <http://www.geschlecht-und-innovation.at/home/>

Ziel: Aufbau von Kompetenz zu „Gender in der Forschung“

*Maßnahme 7.1: Projektanträge beinhalten Angaben zu „Gender in research“*

Ziel: Aufbau von Kompetenz zu „Gender in der Forschung“

### Nr. 7.1 Projektanträge beinhalten Angaben zu „Gender in research“

**Beschreibung:** Anträge zur Einwerbung von Drittmitteln für Forschungsprojekte enthalten standardmäßig Angaben zur Reflexion und Berücksichtigung der Variable Gender für Fragestellung, Untersuchungsdesign, Methodik, Datenauswertung und Ergebnisinterpretation des beantragten Forschungsvorhabens.

**Zielgruppe:** FOR, Wissenschaftler\*innen

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Erfüllen der Anforderungen (EU-Förderung, DFG-Förderung, Gute Wissenschaftliche Praxis – Leitlinie 9), Korrektur des Gender-Data-Gap

**Begründung der Maßnahme und ihrer Priorität:** Anforderung von Drittmittelgebenden, aktueller wissenschaftlicher Diskurs um Gendered Innovations und Gender Data Gap, Sicherstellung der wissenschaftlichen Qualität, da Forschungsdaten ohne Gender-Perspektive zunehmend kritisch hinterfragt werden

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Beratung zur Beantragung

Messung: Kommunikation, Verfügbarkeit von Information für Antragstellende

Zeitpunkt: fortlaufend

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Reflexion zu „gender in research“ in den Projektanträgen

Messung: Anzahl der Projektanträge mit Reflexion zu „gender in research“ bzw. Begründung für Nichtanwendbarkeit

Zeitpunkt: jährlich (z.B. Diversity Monitoring)

**Kosten, Ausstattung, Finanzierung:** unerheblich, da regulärer Bestandteil im Antragsprozess

**Verantwortlich** für Umsetzung: Departmentleitungen bzw. antragstellende Wissenschaftler\*innen

**Durchführung/Umsetzung** durch: FOR, GB, Antragstellende

**Zeitplan:** kurzfristig (bis 2022)

Ziel: Aufbau von Kompetenz zu „Gender in der Forschung“

### Nr. 7.2 Reflexion von „Gender in research“ im wissenschaftlichen Kursprogramm

**Beschreibung:** In der Kurskonzeption wird standardmäßig die Relevanz von Gender/Diversity-Aspekten für den Kursinhalt reflektiert. Wenn Gender/Diversity-Aspekte für die Kursinhalte von Bedeutung sind, wird diese Bedeutung im Kurs adressiert.

Ausführliche Beispiele, Methoden, Studien zur Reflexion finden sich hier:

Gendered Innovations (Englisch): <https://genderedinnovations.stanford.edu/>

Geschlecht und Innovation (Deutsch): <http://www.geschlecht-und-innovation.at/home/>

Einige Beispiele sind:

- Formulierung von Forschungsfragen und Hypothesen: Vorannahmen und Stereotype fließen in die Formulierung ein, z.B. orientieren sich Fragenstellungen zur ökologischen Stadtplanung an genderstereotypen Annahmen über Alltagsmobilität und gesellschaftliche Rollen?
- Datenerhebung und -analyse: Wird Geschlecht als Variable erhoben? Wird diese Variable als Störvariable kontrolliert oder als Faktor analysiert (gender disaggregated data)? Z.B. basieren die Ergebnisse auf Studien an männlichen Menschen/Tieren, werden aber auf alle Menschen/Tiere verallgemeinert oder werden Untersuchungen zu Schmerzsymptomen getrennt für Männer und Frauen oder verschiedene Geschlechtsidentitäten analysiert?
- Forschungsdesign: Inklusivität der Methodenwahl, Repräsentativität der Stichprobe, Auswahl und Definition der Variablen, Validität der Ergebnisse, Generalisierbarkeit der Interventionen, z.B. werden Personen einer bestimmten soziodemographischen Gruppe untersucht oder sind die Methoden (versehentlich) nur für eine bestimmte Gruppe zugänglich, die abgeleiteten Interventionen (politische Steuerungselemente, medizinische Verfahren...), aber für alle Mitglieder der Gesellschaft empfohlen?
- Referenzen: Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen, die an einer Norm ausgerichtet werden, von der alle anderen als Abweichung gelten, z.B. kann eine Gesichtserkennungssoftware, die an Gesichtern Weißer Menschen entwickelt wurde, die Gesichter Schwarzer Menschen ebenso gut erkennen?
- Formung von Ergebnissen: Beeinflussung der Forschung durch strukturelle Sexismen und Rassismen, z.B. reproduzieren Suchalgorithmen im Machine Learning sexistische und rassistische Vorurteile?

**Zielgruppe:** Teilnehmende am wissenschaftlichen Kursprogramm

**Angestrebter Effekt** der Maßnahme: Erhöhung der Sensibilisierung und des Wissensstands sowie der wissenschaftlichen Exzellenz der Teilnehmenden sowie der wissenschaftlichen Qualität ihrer Forschungsarbeiten

**Begründung der Maßnahme und ihrer Priorität:** Anforderung von Drittmittelgebenden (EU-Förderung, DFG-Förderung), aktueller wissenschaftlicher Diskurs um Gendered Innovations und Gender Data Gap (auch Gute Wissenschaftliche Praxis – Leitlinie 9), Sicherstellung der wissenschaftlichen Qualität, da Forschungsdaten ohne Gender-Perspektive zunehmend kritisch hinterfragt werden, zukunftsweisende und exzellente Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses

**Evaluation der Durchführung:**

Kriterium: Anforderungsformulierung an die Dozent\*innen und Lehrenden im Rahmen des wissenschaftlichen Kursprogramms

Messung: Dokumentation, Selbstauskunft

Zeitpunkt: fortlaufend

**Evaluation der Zielerreichung:**

Kriterium: Reflexion zu „gender in research“ in den Kursen bzw. Anmerkungen wo nicht anwendbar

Messung: Kursbeschreibungen, Kursinhalte

Zeitpunkt: jährlich

**Kosten**, Ausstattung, Finanzierung: Arbeitsaufwand

**Verantwortlich** für Umsetzung: PACE

**Durchführung**/Umsetzung durch: Dozent\*innen, Lehrende, Kursleitungen

**Zeitplan**: kurzfristig (bis 2022)