

Gleichstellungskonzept: Maßnahmenplan

Handlungsfeld: Personalgewinnung und Stellenbesetzung			
Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung bis
<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Bewerberinnenanteils insgesamt • Bewerberinnen in Verfahren am FB III und FB VII • Je drei Professorinnen bis 2026 im FB III und FB VII 	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung am BCP 2021-2026: Einwerbung von Promotionsstellen und Gastdozenturen 	P, zF	Ab 10_2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Einwerbung von befristeten Professuren und Vorgriffsprofessuren im Rahmen des BCP, vorrangig im FB III oder FB VII, oder bei Unterrepräsentanz (unter 35%) 	P, zF, FB	Ab 9_2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung am Professorinnenprogramm IV (sofern fortgesetzt) 	P, zF	
	<ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichung von Ausschreibungen in englischer Sprache 	FB	
	<ul style="list-style-type: none"> • Gendersensible aktive Rekrutierung 	FB	
	<ul style="list-style-type: none"> • Mentor*innensystem und Entwicklungsgespräche mit Lehrbeauftragten (insbesondere bei Unterrepräsentanz von Frauen) 	FB	
	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot für Interessentinnen: Professorin für einen Tag 	zF	
	<ul style="list-style-type: none"> • Tag des offenen Labors: Fachbereiche stellen sich vor 	FB, zF	

	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung des Konzepts Spätpromovierende, um Praktikerinnen auf die Professur durch eine Promotion zu befähigen, Quotierung der Stellen (zusätzliche Stellen aus dem Programm FH-Personal) 	P, FB	
Handlungsfeld: Karriere- und Personalentwicklung			
Akademischer Bereich			
Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung bis
<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung von Studentinnen auf eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung • Schaffung von Zugängen in die Promotion für Absolventinnen aus nichtakademischen Familien • Entwicklung und Etablierung systematischer Förderstrukturen z.B. über das jährlich stattfindende Format „Homecoming“ und Hochschultag • Förderung von Gründerinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des Informationsangebots für Promovendinnen (Webseite, Veranstaltungsformate) 	ZFI	
	<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung eines Datensets, dass Aufschluss über Anzahl, Verteilung und Geschlecht von Lehrbeauftragten gibt 	P, FB	
	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Angebote im Schreiblabor unter Gender- und Diversitygesichtspunkten 	Career	
	<ul style="list-style-type: none"> • Verstetigte zentrale Erhebung der Promotionszahlen nach Geschlecht und Fach. 	VPF, FB, ZFI	
	<ul style="list-style-type: none"> • Dauerhafte Mitgliedschaft der Hochschule im bundesweiten Forum Mentoring 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Dual Studierende als Zielgruppe einschließen 	VPL	
	<ul style="list-style-type: none"> • Befragung der Promovierenden zur Arbeitssituation 		

	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschreibung aller Lehraufträge auf der zentralen Webseite 	FB	
	<ul style="list-style-type: none"> • Besetzung der Koordinationsstelle für Promovierende im ZFI mit Gender- und Diversitykompetenz 	ZFI	6_2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote für wissenschaftliche Mitarbeitende mit Gender- und Diversitybezug 	ZFI, PE	
	<ul style="list-style-type: none"> • Regelung für Mitarbeitende im Labor zu Jobrotation, Beurlaubung usw. mit dem Ziel einer Promotionsmöglichkeit 	P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Gründerinnen als Rollenvorbilder in Hochschulformaten präsentieren 	VPF, Gründung	
Nichtwissenschaftlicher Bereich			
Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung bis
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau Personalentwicklung • Aufbau eines Personalmanagements • Ausbau und Strukturierung von zentralen Weiterbildungsangeboten • Überprüfen von Prozessen und Aufgabenzuschnitten und Stellenbewertungen im Rahmen der Verwaltungsreform 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungsangebote für Führungskräfte und Beschäftigte zu Gender und Diversity 	PE	
	<ul style="list-style-type: none"> • Relaunch des Prozesses Personal einstellen 	P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung zu Lehrgängen der Verwaltungsakademie 	PE	
	<ul style="list-style-type: none"> • Jobrotation 	P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestufte WB-Angebote (nach Vorkenntnissen und Anwendungsbezug) zu digitalen Neuerungen 	P/VP1	

<ul style="list-style-type: none"> • Gutes Personal finden, entwickeln und halten 	<ul style="list-style-type: none"> • Gendermonitoring Personalmanagement (Leistungsfähiges technisches System) 	P	
Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (Work-Life-Balance)			
Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung bis
<ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Studium und Familienverantwortung • Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung • Aufbau Familienservice für alle Hochschulmitglieder • Vermeidung Gender Pensionsgap (Angebote für Teilzeitkräfte) 	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichten eines hochschulweiten Netzwerks „Familie in unserer Hochschule“ mit mind. jährlichen Treffen von in der Beratung tätigen mit Mitglied aus der Hochschulleitung 	P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Verankerung des Themas Familie in Stellenprofile von MA in Abt. I und II 	P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Integration Familiengerechtes Führen in Führungskräftebildung 	PE	
	<ul style="list-style-type: none"> • Welcome-Paket für „frische Eltern“, Aufbau einer Datenbank Hochschul-Eltern 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Fortführung Kindernotbetreuung 	P, Büro Gleichstellung	
	<ul style="list-style-type: none"> • Planung Eltern-Kind-Zimmer am Standort Tegel 	VP1	
	<ul style="list-style-type: none"> • Verankerung virtueller MINT-Labore (Antrag Stiftung in der Hochschullehre), Ziel: Studieren mit Familienverantwortung 	, Kompetenzzentrum Digitale Lehre, FB V/VIII	

	<ul style="list-style-type: none"> • Rubrik Familien in der Hochschule Webseiten, Newsletter 	P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Infostände am Gesundheitstag zu Familie (incl. Pflege) 	BGM	
	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen zur ergänzenden privaten Altersvorsorge 	P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Rückkehr von Teilzeit- in Vollzeit insbesondere in den niedrigen Vergütungsgruppen 	P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluierung der Bedarfe von Eltern und Pflegenden im Rahmen durchgeführter Umfragen und Erhebungen 	P/BGM/QM	
Handlungsfeld: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik			
Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung bis
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit • Verbesserung der Rahmenbedingungen für Gleichstellungsakteurinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung der Ausstattung der zentralen Frauenbeauftragten hinsichtlich des zur Verfügung gestellten Personals 	P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung (Flexibilisierung) der Freistellungsregelung der dezentralen Frauenbeauftragten 	P/VP1	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Bedarfsanalysen zur Chancengleichheit von Frauen 	P/FB/zF/nF	
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation durchgeführter Maßnahmen 	P/FB/zF/nF	

	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiges Einladen der zentralen Frauenbeauftragten zu Klausurtagungen und anderen strategischen Reflexionsgruppen 	P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der Verwaltung beim Verausgaben der Mittel aus dem Gleichstellungsfonds 	P/VP1	
Handlungsfeld: Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung und Personalentwicklung			
Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung bis
<ul style="list-style-type: none"> • Bessere Verankerung und Erhöhung der Akzeptanz von Gleichstellung der Geschlechter als Qualitätsziel • Verankerung von Genderkompetenz in allen Führungsebenen • Etablieren der genderkompetenten Personal- und Organisationsentwicklung als Daueraufgabe • Etablierung von Frauenförderplänen als zentrales und dezentrales Instrument 	<ul style="list-style-type: none"> • Gendertrainings für Lehrende und Führungskräfte, insbesondere Laborleitungen (Antrag BQIO II) 	GuTZ/PE	
	<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung von Qualitätszirkeln mit Reflexion über das Erreichen von Gleichstellungszielen: Zielvereinbarungen als wichtiges strategisches Instrument der Durchsetzung von Chancengleichheit: Erhöhung der Akzeptanz durch das Setzen von Anreizen 	P/zF	
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluierung der Brückenkurse, Erweiterung der Angebote, z.B. Digitalisierungskompetenzen 	FB	
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluierung der Gender-Effekte bei Verzicht auf Vorpraktikum in den Studiengängen 	FB/QM	
	<ul style="list-style-type: none"> • Befragung von Studierenden zur Vereinbarkeit, Diskriminierung usw. und Auswertung 	QM	

	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung der Mittel- und Stellenverteilungsmodelle unter Gleichstellungsgesichtspunkten (Gender Budgeting) 	P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrales Bereitstellen von Genderdaten 	P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Jährlicher Genderreport für den AS und die Unterkommissionen 	P/zF	
	<ul style="list-style-type: none"> • Integration von Genderkompetenz in allgemeine Führungskräfte trainings und in Angebote für Mitarbeitende im Hochschulmanagement (OE) 	P	
Handlungsfeld: Organisationskultur			
Ziel	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung bis
<ul style="list-style-type: none"> • Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in die Hochschulkultur 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung von Konfliktberater*innen und regelmäßige Aktualisierung/Supervision der entsprechenden Personen 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfen der Hochschulprozesse auf Einbindung der Frauenbeauftragten in alle strukturwirksamen Prozesse und Maßnahmen gemäß §59 BerIHG 	P/VP1	
	<ul style="list-style-type: none"> • Erhebung zur Organisationskultur (Fortsetzung und Erweiterung der Place to be Befragung) 2022 	B-Ref/QM	
	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau einer Bilddatenbank, die Frauen in ihrer Vielfalt adäquat repräsentiert, Vergabe eines Werkauftrags 	Pressereferat/zF/nF	

	<ul style="list-style-type: none"> • Review von Webseiten und Pressearbeit auf Geschlechtersensible Ansprache und Darstellung 	P, FB	
Handlungsfeld: Forschung, Lehre und Studium & Studienwahl			
Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung bis
<ul style="list-style-type: none"> • Gendersensible Lehre • Etablierung eines dauerhaften Angebots für Schülerinnen, das über eine zentrale Stelle koordiniert wird und regelmäßig auf Aktualität und Nachfrage hin überprüft wird. • Reform der Studienordnungen unter Gender- und Diversityaspekten, Herausarbeiten gesellschaftlicher Bezüge 	<ul style="list-style-type: none"> • Dauerhafte Einrichtung einer Stelle Kooperation Schule-Hochschule (bessere und dauerhafte Platzierung der Angebote für Schülerinnen) 	VPL/P	
	<ul style="list-style-type: none"> • Fortführung des Mentoring für Schüler*innen durch Student*innen (Student for a Day) 	VPL	
	<ul style="list-style-type: none"> • Online-Self-Assessments zur Studienorientierung, Empowerment Studieninteressentinnen (OSA, Antrag BQIO II) 	FB	
	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungsangebot zu Gender und Diversity für Studiengangsverantwortliche und Mitglieder der KSL 	VPL, GuTZ	
	<ul style="list-style-type: none"> • Coachingangebote für die Lehre zum Aufbau von Genderkompetenz 		
	<ul style="list-style-type: none"> • 0 bis 3 Studentinnen werden in einen gemeinsamen Zug immatrikuliert, auf Wunsch auch nach Semesterbeginn. 	FB, VPL	
	<ul style="list-style-type: none"> • MINT-Ment (Mentoring, GuTZ, BQIO II) 	GuTZ	

	<ul style="list-style-type: none"> • Übergreifende Studieneingangsphase mit Projektanteilen in den ersten beiden Semestern zur Erhöhung der Studentinnenanteile 	FB III, VI, VII, VIII	
	<ul style="list-style-type: none"> • TechStarter mit Integration von Angeboten für Studentinnen, Zusammenfassen von Studentinnen, um Unterrepräsentanz zu vermeiden (BQIO II) 	FB VIII	
	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der Brückenkurse (Gendersensibel, z.B. Angebote in der Informatik) 	FB	
	<ul style="list-style-type: none"> • Mitgliedschaft bei der Initiative „Klischeefrei“ 	P	
Handlungsfeld: Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking			
Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung bis
<ul style="list-style-type: none"> • Alle Hochschulangehörigen haben Kenntnis davon, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking nicht toleriert und geahndet wird • Alle Hochschulangehörigen haben bei konkreten Fällen Zugang zu Beratung und dem Wissen über mögliche Verfahrenswege. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Beschwerdewegs zusammen mit der Antidiskriminierungskommission 	Unter-AG ADK	
	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung einer zentralen Webseite mit allen relevanten Informationen zum Thema 	P,zF	
	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierungsangebot für neu gewählte Studierendenparlamentsmitglieder: Umgang mit SDG 	zF	
	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsangebote Umgang mit SDG (Rechtsgrundlagen, Gesprächsführung, und weitere) 	PE/zF	
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation der Richtlinie zum diskriminierungsfreien Umgang 2021/2022 	P	

Handlungsfeld: Verankerung und Umsetzung von Diversität – optional			
Ziele	Maßnahmen		
<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung einer digitalen Datenbasis für Diversity • Erhebung von Bedarfen mit dem Ziel, strukturell wirksame Diversity-Maßnahmen zu etablieren und dauerhaft im Hochschulalltag zu verankern 	• Beteiligung am TEQ 2022, einschl. des zusätzlichen Handlungsfeldes „Diversity“	P	
	• Entwurf einer Datenblatts für Diversity-Kategorien	P	
	• Einrichtung einer Beschwerdestelle gemäß AGG	P	
	• Diversity-Trainings (GuTZ, BQIO II)	GuTZ	
	• Bereitstellung von Informationen zur Namensangleichung für Beschäftigte und Studierende	P/VPL	