



**UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG**  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**GLEICHSTELLUNGSPLAN  
UNIVERSITÄT HEIDELBERG**

**GENDER EQUALITY PLAN  
HEIDELBERG UNIVERSITY**

2021–2025

## **INHALTSVERZEICHNIS / TABLE OF CONTENTS**

### **Gleichstellungsplan 2021–2025**

<b>1. Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Organisation</b>	3
<b>2. Gleichstellungsziele</b>	4
<b>3. Umsetzungsstrategie</b>	6

### **Gender Equality Plan 2021–2025**

<b>1. Integration of Gender Equality Work into the Organisation</b>	9
<b>2. Gender Equality Goals</b>	10
<b>3. Implementation Strategy</b>	12

### **Redaktion**

Prof. Dr. Christiane Schwieren, Gleichstellungsbeauftragte (Wissenschaft und Studium) / Gender and Diversity Commissioner (Academic Staff and Students)

Gleichstellungsbüro (Wissenschaft und Studium) / Gender and Diversity Office (Academic Staff and Students)

Sandra Suhm, Beauftragte für Chancengleichheit (Verwaltung, Labor und Technik) / Equal Opportunities Commissioner (Staff in Administration, Laboratories and Technical Workers)

# 1. VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT IN DER ORGANISATION

Die strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit ist vor allem auf zentraler Ebene der Universität weitgehend erreicht. Sowohl im „Leitbild“ der Universität als auch in der Exzellenz- und Internationalisierungsstrategie spielt Gleichstellung eine wichtige Rolle. Durch die „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten“, den zentralen Berufungsleitfaden, das vom Senat eingesetzte Verfahren zur aktiven Rekrutierung von Frauen bei Berufungsverfahren, das regelmäßige zentrale Gendercontrolling, die Professionalisierung der Gleichstellungsakteure und das Diversity-Konzept der Universität ist die Berücksichtigung von Gleichstellungsthemen bei Entscheidungsfindung und Umsetzung gewährleistet. Die universitären Gremien übernehmen für die institutionelle Umsetzung vor allem beratende und kontrollierende Funktionen. Das Ressort Gleichstellung für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen liegt zwar beim Prorektorat für Qualitätsentwicklung, wird jedoch von den Mitgliedern der Universitätsleitung im Sinne einer Querschnittsaufgabe als ein Bestandteil im jeweiligen Aufgabengebiet wahrgenommen.

Für die Sicherung der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich sind die vom Senat gewählte, ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin zuständig. In den Fakultäten werden Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. Kommissionen eingesetzt. Hier wie auch in den sonstigen dezentralen Einrichtungen sind Gleichstellungsgrundsätze in unterschiedlichem Ausmaß in Planung und Handeln eingebunden. Mit der Einrichtung des Gleichstellungsbüros der Universität sind Expertise und Kontinuität sichergestellt. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro arbeiten konzeptionell mit den Entscheidungsstellen an der Universität zusammen. Sie werden bei neu zu implementierenden Maßnahmen auch operativ tätig, etablierte Instrumente werden von den Fachabteilungen in deren Programme integriert. Der Service für Familien, das Kinderhausbüro, der Concierge-Service, der Dual Career Service und die Clearingstelle Wissenschaft und Familie sind auf die Herstellung förderlicher Rahmenbedingungen

für die Wissenschaft ausgerichtete Serviceeinrichtungen. Für die Gleichstellung der Mitarbeiter\*innen in Administration und Technik ist die Beauftragte für Chancengleichheit gemeinsam mit einer Stellvertreterin zuständig.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch eine Stelle für eine Wissenschaftliche Mitarbeiter\*in (E TV-L 13, 50 Prozent) entlastet, die ihr während ihrer Amtszeit zur Verfügung steht. Zudem wird sie zeitlich durch eine Lehrdeputatsreduktion um 50 Prozent entlastet. Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten stehen zentral vergebene Hiwi-Mittel in Höhe von 1.000 € pro Jahr zur Verfügung. Eine Fakultät (Medizin Mannheim) hat ein eigenes Gleichstellungsbüro eingerichtet, an drei anderen Fakultäten (Physik und Astronomie, Empirische Kultur- und Verhaltenswissenschaften, Mathematik und Informatik) gibt es Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. -kommissionen, die von Fakultätsseite mit Hiwi-Mitteln ausgestattet werden.

Die Einrichtung des Gleichstellungsbüros dient der Umsetzung konzeptueller und operativer Aufgaben in der Gleichstellung sowie der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Investitionen für die Gleichstellung stellen sich für das Jahr 2017 (Beispieljahr aus der Geltungsperiode des StEP 2016–2020) wie folgt dar:

Arbeitsbereich	Ausgaben in €
Personal, Ausstattung, Weiterbildung, Auditierungen	455.353,55
Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung, Förderprogramme	932.984,25
Vereinbarkeit Wissenschaft, Studium und Familie	235.149,41
Diversity Management	40.661,61
Kommunikation, Veranstaltungen, Netzwerke	6.944,12
<b>Summe</b>	<b>1.671.092,94</b>

Diese Übersicht bezieht sich auf die Aktivitäten der zentralen Gleichstellung an der Universität, darüber hinausgehende Aktivitäten einzelner Fakultäten sowie auf die Maßnahmen aus der Exzellenzinitiative 2012–2019.

Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt für die Ausführung ihres Amtes eine Entlastung von ihren Dienstaufgaben von 75 Prozent, ihre Stellvertreterin für die Ausführung delegierter Aufgaben eine Entlastung von 12,5 Prozent in Anspruch. Darüber hinaus verfügt die Beauftragte für Chancengleichheit über eine Sekretariatsstelle in Teilzeit (50 Prozent, E5). Benötigte Mittel für Ausstattung, Sachmittel und Dienstreisen werden über die Verwaltung beglichen.

## 2. GLEICHSTELLUNGSZIELE

Für den vorliegenden Gleichstellungsplan als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Heidelberg werden für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen vier zentrale Ziele als handlungsleitend formuliert: die Fortführung und Weiterentwicklung der Infrastrukturen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, die Verstärkung und ein Ausbau der Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen und zur Planbarkeit akademischer Karrieren, die Entwicklung einer Kultur der Offenheit für Diversität und die Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre als Querschnittsaufgabe der Fächer. In Bezug auf die allgemeinen Entwicklungsziele müssen jedoch auch die Ziele aus der vorherigen Periode, die nicht erreicht wurden oder deren Ausrichtung sich bewährt hat, weiterhin berücksichtigt werden.

Folgende Ziele wurden im vorherigen Gleichstellungsplan formuliert:

Ausgehend vom Kaskadenmodell wurden an den Fakultäten konkrete Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf den Qualifizierungsstufen und auf Professuren entwickelt. Diese wurden, wie aus den Tabellen 1b bis 1k (siehe Anhang) ersichtlich, unterschiedlich gut erreicht. In Bezug auf die Gesamtuniversität ist der Professorinnenanteil leicht, bei den Juniorprofessorinnen sogar stark gestiegen (vgl. Tabelle 1a). In den Fakultäten sind die Zahlen sehr unterschiedlich (siehe ebenfalls Tabellen 1b bis 1k). Daher muss ein besonderer Fokus im künftigen Planungszeitraum auf den Fakultäten und Einrichtungen liegen, deren Frauenanteile sich in den Qualifizierungs- und Führungspositionen

entweder verschlechtert, oder die ihre Ziele sehr weit verfehlt haben. Hier müssen zunächst die Gründe analysiert werden, um dann gemeinsam mit den Fakultäten spezifische und an die jeweiligen Bedingungen angepasste Maßnahmen zu entwickeln.

Im wissenschaftlichen Dienst war die Erreichung annähernder Parität auf Dauerstellen in allen Statusgruppen angestrebt. Dies wurde noch nicht erreicht, wie aus der Tabelle 1a ersichtlich ist. Aus der Tabelle wird auch deutlich, dass der Teilzeitanteil unter den Frauen besonders hoch ist.

Bei der Beteiligung von Frauen in Leitungspositionen und Gremien war das definierte Ziel, mittelfristig 40 Prozent zu erreichen. Aktuell liegt der Frauenanteil im Universitätsrat und in der Gleichstellungskommission sogar über 40 Prozent, in allen anderen relevanten Positionen (siehe Tabelle 2) jedoch deutlich darunter. Auch der Frauenanteil im Rektorat liegt unter 30 Prozent. Dies bedeutet, dass die Universität häufig hinter den gesetzten Zielen zurückbleibt, so dass sie unverändert für die aktuelle Planungsperiode wieder aufgenommen werden.

In Bezug auf familiengerechte Regelungen für den Berufsalltag wurden die bisherigen sehr gut bewährten Instrumente weiterentwickelt und neue aufgenommen. Hier sind die Ergebnisse durchaus überzeugend, die Maßnahmen werden gut angenommen und positiv bewertet, wie auch aus der Auditierung durch „berufundfamilie“ (dritte Re-Zertifizierung 2020), dem „total e-quality Prädikat“ und der Mitgliedschaft bei „Familie in der Hochschule“ zu erkennen ist.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Universität Heidelberg sich auf einem guten Weg befindet. Gleichstellung ist als Querschnittsthema auf allen Ebenen der Universität verankert. Der Frauenanteil auf fast allen Qualifizierungsstufen wächst, wenn auch langsam. Hier zeigen sich große Unterschiede zwischen den Fakultäten, die im nächsten Planungszeitraum angegangen werden sollen. Dafür sollen mit diesem Gleichstellungsplan auf die Fächer fokussierte Maßnahmen eingesetzt werden. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat insgesamt einen hohen Stellenwert an der Universität und wird ergänzt durch Fördermaßnahmen mit Gleichstellungsfokus, v. a. für die PostDoc-Phase.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden sehr gut angenommen und funktionieren durch ihre passgenaue Ausrichtung auf die Zielgruppe. Sie werden darüber hinaus stetig ausgebaut – immer mit Beachtung der Passgenauigkeit. Der steigende Bedarf ist ein gutes Zeichen, heißt er doch, dass zunehmend Mitarbeiter\*innen mit Familie an der Universität arbeiten.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde die Diversity-Komponente des Gleichstellungsprogramms ausgebaut. Neben der zentralen Komponente „Gender“ werden die Merkmale „Alter“, „Gesundheit/Krankheit“, „sozialer Status“ und „Ethnizität“ ebenfalls adressiert. Hier hat während der Exzellenzinitiative bereits ein Ausbau stattgefunden, der nun mit der Exzellenzstrategie konsequent fortgeführt wird. Aktuelle Aktivitäten dienen der fortgesetzten Bestandsaufnahme Diversity-relevanter Aufgaben, sollen aber auch bestehende Beratungs- und Förderaktivitäten weiter etablieren. Die Universität ist seit Juni 2015 Mitglied der „Charta der Vielfalt“.

Neue Ziele, die vor allem im Zusammenhang mit der Exzellenzstrategie entwickelt wurden, sind die Verstärkung und der Ausbau der Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen und zur Planbarkeit akademischer Karrieren. Vor allem in Bezug auf Führungspositionen zeigt sich, dass es nicht nur um Berufungsverfahren gehen kann, sondern schon vorher Maßnahmen ergriffen werden müssen, damit Frauen überhaupt eine wissenschaftliche Karriere wählen und so Frauen für Führungspositionen zur Verfügung stehen. Die PostDoc-Phase ist dabei eine kritische Übergangsphase. Eine stärkere Planbarkeit akademischer Karrieren wird dazu beitragen, mehr Frauen in Führungspositionen einsetzen zu können.

Ferner sollen die Infrastrukturen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie fortgeführt und weiterentwickelt werden. Aufgrund der zunehmenden Anzahl von Frauen und Männern, die Wissenschaft und familiäre Pflege- bzw. Betreuungssituation vereinbaren wollen, müssen die Maßnahmen entsprechend den verschiedenen Familienformen ausgebaut und angepasst werden.

Kennzeichen einer modernen Universität sind Offenheit für Andere und für Veränderung. Faires Miteinander basiert zum einen auf dem Grundsatz partnerschaftlichen

Verhaltens von Einzelpersonen, zum anderen bedeutet es Transparenz in Strukturen und Prozessen: Werden Benachteiligungen sichtbar, kann Handlungsbedarf konkretisiert werden. Hier soll der Fokus in Zukunft noch stärker auf andere Diversitätsdimensionen gelegt werden und somit eine Kultur der Offenheit für Diversität entwickelt werden.

Ein weiteres neues Ziel ist die Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre als Querschnittsaufgabe der Fächer. Gleichstellungsorientierte Elemente der Teilhabe bieten allen Universitätsmitgliedern in Forschung und Lehre bestmögliche Zugangs- und Erfolgchancen. Sie umfassen Rahmenbedingungen und Initiativen, mit denen Differenzkategorien in der Forschung aktiv wahrgenommen und in der Alltagspraxis der Universität überwunden werden können. Teilhabe spiegelt sich auch in der Ausrichtung von Forschung und Lehre wider.

## 2.1 Administration und Technik

Bei Angestellten in Administration und Technik ist in allen Laufbahngruppen bereits ein Frauenanteil von über 50 Prozent erreicht. Betrachtet man die Gruppen im Einzelnen, ist im höheren Dienst eine Steigerung von 53 Prozent auf 63 Prozent und im gehobenen Dienst eine Steigerung von 58 Prozent auf 62 Prozent zu verzeichnen. Einzig im technischen Bereich wird nach wie vor die Zielsetzung, trotz einer Steigerung des Frauenanteils von 37 Prozent auf 40 Prozent, insgesamt nicht erreicht. Doch es kann im Vergleich zum vorherigen Plan eine sehr positive Entwicklung im höheren Dienst verzeichnet werden. Hier erhöhte sich der Frauenanteil von 11 Prozent auf 25 Prozent. Im gehobenen Dienst bleibt der Frauenanteil mit 31 Prozent gleich, und im Mittleren Dienst ist eine Erhöhung von 43 Prozent auf 46 Prozent zu verzeichnen.

Der Frauenanteil der Vollzeitbeschäftigten beträgt 52 Prozent. Betrachtet man die Teilzeitbeschäftigten, sind von den insgesamt 600 Teilzeitstellen immer noch 90 Prozent von Frauen besetzt. Auch bei Beurlaubungen liegt der Frauenanteil bei 79 Prozent. Von den insgesamt 90 Funktionsstellen (Stellen mit Leitungs- bzw. Führungsaufgaben) im höheren Dienst sind 52 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 58 Prozent und die Anforderungen des

bisherigen Chancengleichheitsplans werden hier erneut erfüllt. Von insgesamt 64 Personen sind 35 Frauen Vollzeitbeschäftigte. Dies entspricht einem Frauenanteil von 55 Prozent. Ebenfalls erfreulich ist die steigende Tendenz der in Teilzeit ausgeübten Funktionsstellen von 15 auf 22 (25 Prozent). 17 (19 Prozent) davon sind mit Frauen besetzt. Die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird hier deutlich gestärkt.

Leider ist jedoch ein Verlust des Frauenanteils der Auszubildenden von 45 Prozent auf 42 Prozent zu verzeichnen. Einzig in den Ausbildungsberufen in der Administration und den Laboren ist der Frauenanteil höher als 50 Prozent. Die insgesamt bundesweit rückläufigen Bewerbungszahlen und die Tatsache, dass interessierte Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen wie Feinwerkmechanik (7 Prozent), Elektronik (13 Prozent), Metallbau (0 Prozent) und Fachinformatik (15 Prozent) trotz gezielter Maßnahmen nur schwer zu rekrutieren sind, spiegeln sich auch an der Universität wider. Zu den Maßnahmen, die während der letzten Planungsphase durchgeführt wurden, um einen höheren Frauenanteil zu erreichen, waren ein eigener Internetauftritt der Universität im Ausbildungssektor, Auftritte der Universität auf Ausbildungsmessen, Ausschreibung der Angebote auf verschiedenen Stellenmarktbörsen, regelmäßige Teilnahme der Werkstätten am „Girls' Day“, berufsorientierte Praktika in den Werkstätten für Mädchen und gezielte Werbung für diese Praktika und den „Girls' Day“ im Schulunterricht.

Abschließend ist festzuhalten, dass erfreulicherweise über alle Bereiche hinweg betrachtet eine Parität zwischen Frauen und Männern nahezu erreicht wurde. Weiterhin wird dies auch für die technischen Berufe angestrebt. In den handwerklichen Berufen bewerben sich, auch auf die Ausbildungsplätze, immer noch überwiegend Männer, qualifizierte Frauen stehen oft nicht zur Verfügung. Es ist vorgesehen mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen im Unterrepräsentanzbereich mit Frauen zu besetzen. Im Bereich der Auszubildenden in den technischen Berufen ist das Ziel, bestehende Unterschiede auszugleichen. Es wird weiterhin angestrebt, mehr Frauen in Vollzeit zu beschäftigen. Dennoch ist zu berücksichtigen, dass oft auch die Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Beruf der Grund für eine gewünschte Teilzeitanstellung ist.

### 3. UMSETZUNGSSTRATEGIE

Die Universität hat den Gleichstellungsplan entsprechend der Vorgaben im Landeshochschulgesetz (LHG) konzipiert. Er gilt für die Dauer des Struktur- und Entwicklungsplanes und bezieht sich auf Studierende und das hauptberuflich tätige Personal im wissenschaftlichen Dienst sowie in Administration, Labor und Technik.

Zur Erhöhung des Frauenanteils, v. a. in Führungspositionen und Entscheidungsgremien, werden verschiedene übergreifende Strategien eingesetzt, die auch auf Planbarkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf fokussiert sind. Die bewährten Methoden zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren durch Online-Trainings, Beratung und Dokumentation werden fortgeführt und aktualisiert. Wichtig ist in diesem Rahmen, das Bewusstsein der Führungspersonen für Probleme und mögliche Lösungen zu schärfen. Etabliert wurde ein „Qualifikationsprogramm zu Gender- und Diversitykompetenz“ für Personalverantwortliche, Geschäftsführungen von wissenschaftlichen Einrichtungen sowie die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, das fortgesetzt und ausgebaut und um ein Universitätswiki erweitert wird. Darin enthalten sind rechtliche Regelungen und Informationen zu familien- und personalrechtlichen Fragen sowie konkrete Anwendungsinstrumente wie Gesprächsleitfäden und Checklisten für eine gendersensible Mitarbeiterführung in vereinbarkeitsrelevanten Situationen.

Die Programme, die auf Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses ausgerichtet sind, werden kontinuierlich evaluiert und sind grundsätzlich erfolgreich. Hierzu gehört das Olympia Morata-Programm, das durch die Universität Heidelberg vollfinanziert wird und im Jahr 2018/19 zehn Bewerbungen und vier Förderungen verzeichnen konnte. Weitere Programme sind das Margarete von Wrangell-Programm (MWK, 40 Prozent Finanzierung durch die Universität) mit neun Bewerbungen und einer erfolgreichen Förderung (landesweit zehn Förderungen) und das Brigitte Schlieben-Lange-Programm (MWK, 40 Prozent Finanzierung durch die Universität) mit zwölf Bewerbungen und insgesamt fünf Förderungen (landesweit 22 Förderungen). Die Programme sollen im bisherigen Umfang fortgesetzt werden. Mit dem Angebot individueller- und

Gruppencoachings hat sich ein weiteres Tool zur Förderung weiblichen Führungsnachwuchses etabliert.

Strukturell ist vor allem bei der Planbarkeit akademischer Karrieren anzusetzen, da Frauen die Wissenschaft häufig in der Phase nach der Promotion verlassen, weil Karriereentscheidungen hier oftmals Paare (mit oder ohne Kinder) betreffen. Aus diesem Grund soll das bestehende Dual Career-Angebot für Nachwuchswissenschaftler\*innen-Paare (nach der Promotion) weiterentwickelt werden. Dort, wo Frauen in der Wissenschaft signifikant unterrepräsentiert sind, setzt sich die Universität für Kooperationsmodelle in der Stellengestaltung für Nachwuchswissenschaftlerinnen ein. Stellen(anteile), die von dritter Seite bereitgestellt werden, ermöglichen es, hervorragend qualifizierte Frauen für Wissenschaft wie Praxis zu gewinnen und ihnen damit Planungssicherheit für die eigene Karriere zu geben. Vergleichbares gilt für Frauen am Übergang in den Beruf. Die an der Universität bestehende Unterstützung von Spin-offs wird um die Genderdimension erweitert. Geschäftsgründungen von Frauen und damit der Transfer wissenschaftlichen Wissens werden gezielt gefördert.

Besondere Aufmerksamkeit gilt schließlich dem Bedarf an Planbarkeit in der Phase der Familiengründung bei Nachwuchswissenschaftler\*innen. Aus diesem Grund werden Personen bei der Beantragung von Mitteln unterstützt, deren Stellen im Rahmen von Forschungsprojekten nicht um Mutterschutz- bzw. Elternzeit verlängert werden können.

Auch Maßnahmen der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben tragen dazu bei, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Das Programm „Family in Focus“ zur Unterstützung von Studierenden sowie Universitätsmitgliedern mit Familie wird weitergeführt und nach Bedarf ausgebaut. Die Bestandteile des Programms „Family in Focus“ sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Infrastruktur für Familien, Kinderbetreuung (reguläre und flexible Angebote) sowie Information und Beratung. Zusätzlich dazu ist u. a. die Weiterentwicklung der Clearingstelle Wissenschaft und Familie vorgesehen. Dieses Angebot richtet sich zukünftig an wissenschaftlich arbeitende Eltern und Wissenschaftler\*innen mit familiären Pflegeaufgaben. Ein Entlastungs- bzw. Verteilungsmodell für Lehrverpflichtungen und Aufgaben der Selbstverwaltung wird für die

genannte Personengruppe entwickelt und auf Fächerebene, an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst, administriert. Ebenso gilt es in Zusammenarbeit mit den Fächern, Arbeitszeitmodelle zur Entlastung in besonderen Lebenssituationen auch für Leitungsfunktionen zu erarbeiten und Pilotprojekte zu implementieren. Schließlich wird ein Mobilitätskonzept entworfen, das neben die klassische räumliche Mobilität internationaler Forschung die virtuelle Mobilität stellt, um beispielsweise per Homeoffice an Universitätsgremien oder vom Standort aus an internationalen Konferenzen teilzunehmen. Dies wurde durch die Situation der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 beschleunigt. Für die dabei deutlich gewordenen Privacy-Probleme müssen im Rahmen des „Partnerschaftlichen Verhaltens“ Lösungen gefunden werden.

Eine Kultur der Offenheit setzt ein Bekenntnis der gesamten Institution voraus. Das universitätsweite Leitbild für den Umgang mit Diversität ist Grundlage für die weitere Entwicklung von Konzepten sowohl auf Fakultätsebene als auch auf Universitätsebene. Ziel ist es, alle Themengebiete in einem Geschäftsbereich zusammenzufassen, die wesentlich für ein faires Miteinander an der Universität sind: gute wissenschaftliche Praxis, partnerschaftliches Verhalten, Umgang mit Diskriminierung und Diversity Management. So kann eine einheitliche, universitätsweite Strategie entwickelt werden.

Im Bereich Compliance und partnerschaftliches Verhalten, das Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung umfasst, werden vor allem Kommunikations- und Monitoringmaßnahmen sowie Weiterbildungsmaßnahmen und Supervision für Ansprechpersonen, Personalverantwortliche und Leitungspersonen geplant, so dass eine weitergehende Professionalisierung erreicht wird. Zur Umsetzung der Leitlinien zum „Partnerschaftlichen Verhalten“ bietet sich das Angebot einer niedrigschwelligen Plattform zur Interaktion und Beteiligung für Studierende und Mitarbeiter\*innen als geeignete Maßnahme an.

Um eine Kultur der Integration von Gender in Forschung und Lehre zu etablieren, soll für die Förderung von Forschungsprojekten mit Universitätsmitteln künftig berücksichtigt werden, inwiefern die Gender- und/oder Diversitydimension bei der Planung der Vorhaben integriert wurde.

Die Maßstäbe des European Research Councils und des Hochschulpakts 2020 werden auf Universitätsebene unter Berücksichtigung der Grundsätze der Wissenschaftsfreiheit angewendet.

An der Universität Heidelberg wird die Integration von „gendered/intersectional innovations“ in Forschung und Lehre als Querschnittsaufgabe der Fächer verstanden. Es bietet sich an, die im EU-Programm „Gender-Net“ entwickelten Tools IGAR (Integrating the Gender Analysis into Research) und IGAUC (Integration of the Gender Analysis into University Curricula) in den Fachinhalten umzusetzen. In den Fächern können Anreizsysteme zum Aufbau entsprechender Curriculumsbestandteile geschaffen werden. Durch die Einwerbung einer Gastprofessur, die abwechselnd mit Wissenschaftler\*innen unterschiedlicher Disziplinen besetzt werden könnte, würde die Sichtbarkeit des Themas und seiner wissenschaftlichen Erkenntnispotentiale über die Universität hinaus gestärkt werden. Das in Kooperation mit der Heidelberg School of Education (HSE) entwickelte Training für die Lehrerbildung wird für die Hochschuldidaktik weiterentwickelt, um Dozent\*innen mit eigens entwickeltem Schulungsmaterial dafür zu qualifizieren, Gender- und Diversity-Dimensionen didaktisch und fachlich in die Lehre zu integrieren.

Maßnahmen, die ergriffen werden sollen, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Administration und Technik zu beheben, sind zum einen gendergerecht formulierte Ausschreibungen. Zum anderen befindet sich folgender Zusatz bei allen Stellenausschreibungen: „Die Universität Heidelberg strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Erhöhung des Frauenanteils an und bittet daher qualifizierte Frauen nachdrücklich um ihre Bewerbung.“ Ferner wird bei Stellenausschreibungen immer auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen auch in Führungspositionen hingewiesen. Zur besseren Rekrutierung qualifizierter Frauen werden Stellen in Fachforen, Stellenbörsen und spezifischen Printmedien ausgeschrieben. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird bei allen Stellenausschreibungen frühzeitig eingebunden und soll an möglichst vielen Einstellungsmaßnahmen in Bereichen der Unterrepräsentanz teilnehmen. Darüber hinaus soll es Qualifizierungsangebote für höherwertige Tätigkeiten und Positionen geben.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien- bzw. Pflegeverantwortung wird ein Eltern-Kind-Arbeitsplatz eingerichtet, und die Beschaffung der „Kidsbox“ soll in akuten Betreuungsnöten ein Arbeiten am Arbeitsplatz mit Kindern ermöglichen. Gleitzeit und alternierende Telearbeit werden weiterhin als Maßnahmen zur Vereinbarkeit angeboten und von vielen Mitarbeiter\*innen genutzt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit der Beratung zum Wiedereinstieg nach der Familienphase.

Für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung in allen Statusgruppen gibt es seit 2010 ein vielseitiges universitätsinternes Weiterbildungsangebot während der Arbeitszeit. Die steigende Nachfrage zeigt, dass immer mehr Mitarbeiter\*innen von dieser Thematik betroffen sind. Aus diesem Grund wurde die Einrichtung der Pflegelotsen, eine Erstanlaufstelle bei Fragen zur Vereinbarkeit von Pflegeverantwortung und Beruf, um eine Person erweitert. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird nun von drei Mitarbeiterinnen in dieser Funktion unterstützt.



# 1. INTEGRATION OF GENDER EQUALITY WORK INTO THE ORGANISATION

The structural integration of gender equality work has largely been accomplished on the central level of the University. Gender equality plays an important role in the University's mission statement as well as in the Excellence and Internationalisation Strategy. Several elements are in place to ensure that gender equality topics are considered in decision-making and implementation processes: the "Senate Guideline on Fair Conduct", the central appointment guide, the process introduced by the Senate to actively recruit women in appointment procedures, continuous gender controlling on the central level, the professionalization of gender equality actors, and the University's Diversity Strategy. For the institutional implementation, the university committees function chiefly in advisory and regulatory capacities. The departmental responsibility for gender equality for female students and researchers lies with the Vice-Rectorate for Quality Development but it is understood by the members of the university management as a cross-sectional task affecting their individual area of responsibility.

Safeguarding gender equality in the scientific sector is the responsibility of the Equal Opportunities Commissioner and her deputy, who are elected by the Senate and work in an honorary capacity. The faculties appoint Equal Opportunity Commissioners or Commissions for the faculties. Here, as in the other local institutions, the principles of gender equality are integrated into planning and activities. With the establishment of the University's Equal Opportunities Office, expertise and continuity are ensured. The Equal Opportunities Commissioner and the Equal Opportunities Office collaborate conceptually with the decision-making bodies at the University, and are involved in the conceptualization and implementation of equality measures. Established instruments are integrated by the departments into their programmes. The Service for Families, the Children's Centre, the Concierge Service, the Dual Career Service, and the Clearing Service "Academia and Family" are services geared towards creating conditions that are conducive to

science. The Equal Opportunities Commissioner for administrative, laboratory and technical staff is responsible for gender equality in the administrative and technical sector, together with her deputy.

During her tenure as commissioner, the Equal Opportunities Commissioner is supported by a research associate (pay grade TV-L 13, 50 percent). As another relief measure, her teaching assignments are reduced by 50 percent during that time. The Equal Opportunities Commissioners of the faculties have at their disposal funds for student assistant support amounting to 1.000 € per year, which are distributed centrally. One faculty (Medical Faculty Mannheim) has set up its own Equal Opportunities Office; at three other faculties (Physics and Astronomy, Behavioural and Cultural Studies, Mathematics and Computer Science), there are Equal Opportunities Commissioners or Commissions that are provided with funds for student assistant support from the faculties themselves.

The Equal Opportunities Office has been set up to implement conceptual and operative tasks in gender equality as well as to support the Equal Opportunities Commissioner.

The following investments have been made in gender equality for the year 2017 (sample year from the last Gender Equality Structure and Development Plan 2016–2020):

area	expenses in €
personnel, equipment, advanced training, auditing	455.353,55
gender equality-oriented personnel development, support programmes	932.984,25
compatibility of academia, studying and family	235.149,41
Diversity Management	40.661,61
communication, events, networks	6.944,12
<b>total</b>	<b>1.671.092,94</b>

This table refers to the activities of the central gender equality actors at the University, additional activities of individual faculties as well as measures from the Excellence Initiative 2012–2019.

The Equal Opportunities Commissioner for administrative, laboratory and technical staff is relieved of 75 percent of her job-related duties to perform her tasks as Commissioner, her deputy is relieved of 12,5 percent to perform tasks delegated to her. In addition, the Equal Opportunities Commissioner for administrative, laboratory and technical staff has at her disposal a secretary position (50 percent, pay grade 5). The required means for equipment, tangible means and business trips are paid by the administration.

## 2. GENDER EQUALITY GOALS

For the present Gender Equality Plan, which is part of Heidelberg University's Structure and Development Plan, four central goals are formulated for female students and researchers, which will determine future action: the continuation and further development of infrastructures to make academia and family compatible, the intensification and expansion of measures to recruit women for leading positions and make academic careers more plannable, the development of a culture of openness towards diversity, and the integration of gender and diversity into research and teaching as a cross-sectional task of the subject fields. As far as general development goals are concerned, it is necessary to also take into account goals from the previous period that have either not been achieved or whose focus has proven effective.

The following goals were formulated in the previous Gender Equality Plan:

Building on the cascade model, the faculties developed concrete goals to increase the proportion of women in the qualification stages and women holding professorships. These goals have been accomplished to varying degrees, as shown in tables 1b to 1k (see appendix). Looking at the University as a whole, the proportion of women professors increased slightly; the proportion of women holding junior professorships increased greatly (cf. table 1a). At faculty level, the numbers vary widely (see also tables 1b to 1k). For the coming planning period, a particular focus therefore has to be on those faculties and institutions that

have either seen a decrease in the proportion of women in qualification and leading positions, or fallen short of their goals by far. Here, it is necessary to firstly analyse the causes before developing, in collaboration with the faculties, specific measures that are adapted to the respective conditions.

For the scientific sector, the goal was to achieve near parity on permanent positions in all status groups. As shown in table 1a, this goal has not yet been accomplished. The table also shows that the proportion of women working part-time is particularly high.

Regarding the involvement of women in leadership positions and committees, the goal was to reach 40 percent medium-term. Currently, more than 40 percent of the members on the University Council and in the Gender Equality Commission are women. In all other relevant positions, however, the proportion of women is significantly below 40 percent (see table 2). In the Rectorate, too, the proportion of women is below 30 percent. It has thus become clear that the University falls short of its targeted goals frequently, which is why these goals will be included again in the current planning period.

Concerning family-friendly provisions for work life at the University, effective instruments were developed further, and new ones were included. Here, the results are quite convincing: The measures are well-received and evaluated positively, which is also reflected in the "berufundfamilie" audit (third re-certification 2020), the "total e-quality award" and the University's membership in "Familie in der Hochschule" (Family in Academia).

In conclusion, Heidelberg University is headed in the right direction. As a cross-sectional topic, gender equality is integrated on all levels of the University. The proportion of women in nearly all qualification stages is increasing, albeit slowly. Here, big differences have become apparent between the faculties, which are to be addressed in the next planning period. To this end, this Gender Equality Plan is set to deploy measures that are focused specifically on the subject fields. Supporting junior researchers is an important aspect for the University – here, support measures will be added with a focus on gender equality, particularly for the postdoc phase.

The measures in place to support the compatibility of family and work are very well-received and effective as they are specifically geared to the target group. In addition, these measures are constantly expanded while making sure that they answer the needs of the target group. The increasing demand for these measures is a good sign, as it is indicative of a growing number of employees with family working at the University.

As part of the Excellence Initiative, the diversity component of the gender equality programme has been expanded. Besides “gender” as a central component, the attributes “age”, “health/illness”, “social background” and “ethnicity” are also addressed. An expansion has already taken place during the Excellence Initiative and is presently being continued with the Excellence Strategy in a systematic fashion. The activities currently under way are orientated towards the continuous evaluation of diversity-related tasks and the consolidation of advice and support activities already in place. The University has been a member of the “Charta der Vielfalt” (Diversity Charter) since June 2015.

New goals that were developed particularly in the context of the Excellence Strategy include the intensification and expansion of measures to recruit women for leading positions and make academic careers more plannable. With leading positions in particular, it is evident that the focus cannot be on appointment procedures alone: For women to choose an academic career and become available for leading positions in the first place, measures must be taken much earlier. Here, the postdoc phase is a critical transitional period. Making academic careers more plannable can contribute to more women being appointed to leading positions.

Another goal is to maintain and enhance the infrastructures for balancing academia and family life. Since an increasing number of women and men seek to balance academia with family or care responsibilities, the measures must be expanded and adapted to different family structures.

A modern university is characterised by openness towards others and to change. Fair conduct is predicated on every individual behaving respectfully towards others, but it also means transparency in structures and processes: Where

discrimination becomes visible, concrete action can be taken. In future, other diversity dimensions are to be emphasised even more strongly to develop a culture of openness towards diversity.

Another new goal is the integration of gender and diversity into research and teaching as a cross-sectional task of the subject fields. Inclusive elements orientated towards equal opportunity afford all university members in research and teaching the best chances of access and success. They comprise frameworks and initiatives with which to actively acknowledge categories of difference in research and transcend them in everyday practice at the University. Inclusion is also reflected in the orientation of research and teaching.

## 2.1 Administration and Technical Services

Among employees in administration and technical services, the proportion of women across all service groups has reached more than 50 percent already. When looking at the individual groups in detail, the higher service group saw an increase in the proportion of women from 53 percent to 63 percent; in higher intermediate service, it increased from 58 percent to 62 percent. Only in the technical sector, the goal is still not being reached overall, despite an increase in the proportion of women from 37 percent to 40 percent. However, in comparison to the previous plan, there has been a very positive development particularly in higher service. This group saw an increase in the proportion of women from 11 percent to 25 percent. In higher intermediate service, the proportion of women has remained steadily at 31 percent, and in intermediate service, an increase from 43 percent to 46 percent has been recorded.

Among full-time employees, the proportion of women is 52 percent. With regard to part-time employment, 90 percent of the 600 part-time positions in total are still held by women. With leaves of absence, too, the proportion of women is 79 percent. Of the 90 functional positions (positions with leadership or executive tasks) in higher service, 52 are held by women (58 percent). Here, the goals of the previous Equal Opportunities Plan have been met once again. Of the 64 full-time employees in total, 35 are women (55 percent).

The increase in functional positions being performed part-time from 15 to 22 is also good news (25 percent). Of these, 17 are held by women (19 percent). The chances of reconciling work and family responsibilities are significantly bolstered here.

Unfortunately, there has been a decrease in the proportion of women from 45 percent to 42 percent among trainees. The proportion of women is higher than 50 percent only in trainee positions in administration and laboratories. The downward trend in the number of applications witnessed on federal level and the fact that it is difficult, despite targeted measures, to recruit interested women for positions in underrepresented fields such as precision mechanics (7 percent), electronics (13 percent), metal construction (0 percent) and IT specialists (15 percent) are mirrored at the University, too. Measures undertaken during the last planning period to increase the proportion of women comprised a separate website of the University in the training sector, participation of the University in training fairs, the posting of trainee positions on different job portals, regular participation of the workshops in “Girls’ Day”, vocational internships at the workshops for girls, and the targeted advertisement of these internships and “Girls’ Day” at schools.

Looking across all sectors as a whole, it can be concluded that, fortunately, parity between women and men has almost been achieved. For the technical professions, this remains a goal as well. It is still mostly men who apply for jobs and trainee positions in the skilled trades; qualified women are oftentimes not available. The plan is to fill at least half of the open positions in the underrepresented sector with women. With trainees in the technical professions, the goal is to even out existing imbalances. It is still a goal to employ more women full-time. However, the compatibility of family responsibilities and work is often one reason why employees opt for part-time employment – a circumstance that should be taken into account.

### 3. IMPLEMENTATION STRATEGY

The University has devised the Gender Equality Plan in accordance with the provisions of the State Higher Education Act (LHG). It will remain in place for the duration of the Structure and Development Plan and applies to students as well as personnel in science, administration, laboratories, and the technical services who work at the University as their main job.

To increase the proportion of women most of all in leading positions and decision-making bodies, several overarching strategies will be employed that are also focused on making academic careers more plannable and on promoting the compatibility of family and career. Established methods of quality assurance in appointment procedures such as on-line training, advice, and documentation will be continued and updated. In this context, it is particularly important to increase the awareness of problems and possible solutions among persons in leadership positions. A “Qualification Programme on Gender and Diversity Competence” has been established for persons with personnel responsibility, managers of scientific institutions and the Equal Opportunities Commissioners of the faculties. This programme will be continued, extended, and expanded by a university wiki that comprises legal provisions and information on questions related to family-law and personnel-law as well as specific instruments such as conversation guidelines and checklists for gender-sensitive personnel management in compatibility-related situations.

The programmes geared towards promoting future women leadership are evaluated continuously and have generally proven successful. The Olympia Morata Programme, which is financed entirely by Heidelberg University, is one such programme. In 2018/19, ten applications have been recorded and four received funding. Other programmes include the Margarete von Wrangell Programme (Ministry of Science, Research, and the Arts, 40 percent financed by the University) with nine applications and one successful funding (ten funded across the state), as well as the Brigitte Schlieben-Lange Programme (Ministry of Science,

Research, and the Arts, 40 percent financed by the University) with 12 applications and a total of five having received funding (22 funded across the state). The programmes are to be continued as before. Offering individual and group coaching has become another established tool for promoting future women leadership.

Making academic careers more plannable is an important starting point structurally: Women frequently leave academia after the completion of their doctoral degree, because career decisions at this stage oftentimes involve couples (with or without children). Therefore, the Dual Career offers for junior researcher couples (after the doctoral degree) are to be developed further. In those areas of academia in which women are significantly underrepresented, the University supports cooperation models in the designing of positions for women junior researchers. Positions that are provided (in part) by third parties, enable the recruitment of outstandingly qualified women for research as well as practice and provide these researchers with planning security regarding their own careers. This applies, in similar fashion, to women transitioning from the University into their professions. The University already supports spin-offs, but this support will be expanded further to include the dimension of gender. Start-ups by women and so the transfer of scientific knowledge and skills will be supported in a targeted manner.

A particular focus, finally, must be placed on the need for reliable planning in the phase in which junior researchers start a family. Support with applications for funding will be available to those persons whose positions are connected to research projects and cannot be extended by periods of maternity leave or parental leave.

Measures that help balance academia with family responsibilities also play a part in increasing the proportion of women in leading positions. The “Family in Focus” programme in support of students and university members with family will be continued and expanded as necessary. The “Family in Focus” programme is concerned with family-friendly working conditions, infrastructure for families, childcare (regular and flexible offers), information, and advice. In addition, further development of the Clearing Service “Academia and Family”, among other things, is also

on the agenda. In future, this offer will be aimed at parents and researchers with care responsibilities who are working in science. For these groups, a relief or distribution model for teaching assignments and tasks in academic self-governance will be developed and later administered on subject level, adapted to the respective requirements. In collaboration with the subject fields, it is also necessary to devise working hour models that also provide relief in special life circumstances for leading roles and to then implement pilot projects accordingly. Finally, a mobility strategy will be developed which places a virtual form of mobility alongside the type of classic mobility afforded by international research: This virtual mobility makes it possible to, for instance, take part in university committees from home or to participate in international conferences remotely. This has been accelerated by the Coronavirus pandemic in Spring 2020. The privacy concerns that have become evident in this context need to be resolved within the “Fair Conduct” framework.

A culture of openness requires commitment from the entire institution. The University’s commitment to upholding the principles of diversity forms the basis for the continued development of strategies on faculty and university level. The goal is to combine operational expertise in all those thematic fields that are essential for working together respectfully at the University: good scientific practice, fair conduct, dealing with discrimination, and diversity management. This way, a uniform strategy can be developed for the entire University.

In the field of compliance and fair conduct, which encompasses measures to combat sexual harassment, bullying, stalking, and discrimination, the following measures are planned to advance professionalisation: communication and monitoring measures as well as further training measures and supervision for contact persons, persons with personnel responsibility and persons in leading positions. Offering an accessible interaction and participation platform for students and employees presents a suitable way of implementing the guidelines of “Fair Conduct”.

For the funding of research projects with university means, the extent to which gender and/or diversity dimensions have been integrated into the research proposals should henceforth be taken into consideration in order to establish

a culture of gender integration in research and teaching. The standards of the European Research Council and the Hochschulpakt 2020 (University Pact) find application on university level in due consideration of the principles of academic freedom.

At Heidelberg University, the integration of “gendered/intersectional innovations” in research and teaching is understood as a cross-sectional task of the subject fields. Here, the IGAR tool (Integrating Gender Analysis into Research) and IGAUC tool (Integration of Gender Analysis into University Curricula), which have been developed in the “Gender-Net” EU programme, lend themselves to implementation in the subject fields. Incentive schemes to develop relevant curriculum components can be created in the subject fields accordingly. Raising funds for a guest professorship that could be held by researchers from different disciplines alternatingly, could increase the visibility of the topic and its scientific knowledge potential beyond the scope of the university. The teacher training that has been developed in cooperation with the Heidelberg School of Education (HSE) will be adapted to university didactics. Based on specifically designed training material, university teachers will thus be trained to integrate gender and diversity dimensions into teaching both didactically and thematically.

To eliminate the underrepresentation of women in administration and technical services, the following measures are to be taken: On the one hand, advertisements for posts are to be phrased in a gender-fair manner. On the other hand, all advertisements for posts contain the following statement: “Heidelberg University aims to increase the number of women in those areas in which women are currently underrepresented and therefore strongly encourages qualified women to apply.” In addition, advertisements for posts will always contain the note that positions, including leading positions, can generally be split. To facilitate the recruitment of qualified women, open positions will be advertised on expert forums, job portals and in specific print media. The Equal Opportunities Commissioner for administrative, laboratory and technical staff is involved in all advertisements for posts early on and should participate in as many personnel selection processes in underrepresented areas as possible. Qualification opportunities for higher-level tasks and positions are to be offered as well.

To make family or care responsibilities compatible with work responsibilities, a parent-child workspace will be set up. In childcare emergencies, the acquisition of the “KidsBox” is to enable employees to work at the workplace with a child present. As compatibility measures, flex-time and alternating telework are still being offered and used by many employees. It is also possible to receive advice on returning to work after a family-related absence.

For employees with care responsibilities in all status groups, the University has been providing various internal training offers during working hours since 2010. The increasing demand for such offers indicates that more and more employees are affected by this subject matter. Therefore, another staff position has been added to the institution of “Pflegelotsen” (Care Guides), a point of first contact for questions regarding the compatibility of care responsibilities with work life. The Equal Opportunities Commissioner for administrative, laboratory and technical staff is now being supported in this function by three employees.

**Beschlossen im Senat der Universität Heidelberg  
am 2. Februar 2021**



**Prof. Dr. Dr. h.c. Bernhard Eitel**