

**TOTAL E-QUALITY Prädikat
Selbstbewertungsinstrument
für (Fach-)Hochschulen/Universitäten und
Forschungseinrichtungen**

- WIEDERHOLUNGSBEWERBUNG -



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

Selbstbewertungsinstrument für das Prädikat TOTAL E-QUALITY

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

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

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

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

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

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

Kosten des Prädikats

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

Die Mitgliedschaft kostet für 12 Monate

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

Das Prädikat kostet einmalig für die Dauer der Gültigkeit

bei einer Mitarbeiterzahl von \leq 250	300,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von \leq 500	600,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von \leq 2.500	1.500,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von \leq 5.000	1.800,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von $>$ 5.000	2.400,00 €

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

bei einer Mitarbeiterzahl von \leq 250	350,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von \leq 500	700,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von \leq 2.500	1.800,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von \leq 5.000	2.000,00 €
bei einer Mitarbeiterzahl von $>$ 5.000	2.600,00 €

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

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

Wer kann teilnehmen?

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

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

Die Bewerbung

Profil der Einrichtung

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

Ausfüllen des Selbstbewertungsinstrumentes

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

Die zum Erreichen von Chancengleichheit gesetzten Ziele sind für die einzelnen Aktionsfelder des Selbstbewertungsinstrumentes als Kriterien formuliert. Zu jedem Aktionsfeld werden relevante Indikatoren benannt. Bitte fügen Sie für jede Ihrer Chancengleichheits-Aktivitäten eine Zeile unter den entsprechenden Indikator ein, markieren den Stand der Aktivität und tragen die Verantwortliche Person(en) mit Namen und Position ein. Die vorgegebenen Kategorien „ja/umgesetzt“ und „geplant“ sollten jeweils das Datum des Einführungszeitpunkts der von Ihnen aufgeführten Aktivitäten enthalten. Bitte weisen Sie darauf hin, wenn Sie Aktivitäten in verschiedenen Aktionsfeldern eintragen, z. B. durch einen Verweis auf das/die anderen Aktionsfeld/er.

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

Schriftliche Erläuterungen

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

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

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

Besonderheiten

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

Ansprechperson(en)

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

Anlagen

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

Bewertungsprozess

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

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

Für die Wiederholungsbewerbung wird vor allem darauf geachtet, dass und wie geplante Maßnahmen umgesetzt wurden, ob bereits durchgeführte Maßnahmen nachhaltigen Erfolg zeigen und das Gesamtkonzept weiterhin auf Chancengleichheit ausgerichtet ist.

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

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

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

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

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

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

Zusätzlich ist im Bereich der Wissenschaft „soziale Herkunft“ als Dimension integriert. Die Dimension Geschlecht decken Sie bereits mit Ihrer Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit ab, deswegen wird hier nicht nochmal weiter darauf eingegangen.

Noch unberücksichtigt bleibt die erweiterte Diversity-Perspektive in der Datenerhebung im Rahmen des Prädikats, da die Entwicklung entsprechender relevanter Parameter noch in der Entwicklung sind.

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

Was erwarten wir, was ist auszeichnungswürdig?

Wir zeichnen nicht die guten Vorhaben aus, sondern gelebte Realität. Diese muss aus Ihren Unterlagen deutlich werden. Die Maßnahmen müssen systematisch, strukturiert und zielorientiert angelegt und umgesetzt werden. Dinge, die Sie selbstverständlich umsetzen, wie zum Beispiel die Berücksichtigung von Feiertagen unterschiedlicher Nationalitäten/Religionen oder die altersgemischten Teams, vermerken Sie bitte bei den unterschiedlichen Dimensionen.

Wie wird bewertet?

Wie beim bewährten Prädikat für Chancengleichheit differenzieren wir bei der Bewertung auch hier zwischen kleinen, mittleren und großen Organisationen, indem wir eine gestaffelte Anzahl an bewusst verfolgten und systematisch bearbeiteten Dimensionen und eine gestaffelte Anzahl konkreter Aktivitäten erwarten. Bei Fragen im Vorfeld Ihrer Bewerbung zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren.

Was geschieht mit den Unterlagen? Datenschutz

(1) Es werden keine personenbezogenen Daten erhoben. Sie bewerben sich bei TOTAL E-QUALITY, damit wir in Ihrem Interesse positive öffentlichkeitswirksame Kommunikation betreiben können.

(2) TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. garantiert eine vertrauliche Verwendung Ihrer Daten und achtet auf Geheimhaltung. Wir stellen sicher, dass Jury und Personal, welches mit Arbeiten betraut wird, die gesetzlichen Bestimmungen über den Datenschutz beachten.

(3) Sie erhalten eine Begründung des Juryentscheids. Sofern Sie Interesse daran haben, dass die Begründung für Ihre Auszeichnung durch TOTAL E-QUALITY veröffentlicht wird, bedarf es Ihrer vorherigen schriftlichen Einwilligung. Diese fragen wir bei Ihnen an. Sie brauchen vorab nichts zu unternehmen.

(4) Ihre Bewerbungsunterlagen werden beim Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. archiviert. Gegebenenfalls werden sie im Auftrag des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. für eine anonymisierte wissenschaftliche Auswertung unter Beachtung des gesetzlichen Datenschutzes verwendet.
(5) Wir verweisen auf unsere unter <http://www.total-e-quality.de/service/datenschutz.html> veröffentlichten Datenschutzbestimmungen. Der Schutz Ihrer Daten ist unser Anliegen!

Checkliste Bewerbung

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

Beratung

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

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

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

Der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

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

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

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

Mangelsfeld 11 - 15

97708 Bad Bocklet

Tel.: 09708-909-110

Fax: 09708-909-298

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

Homepage: www.total-e-quality.de

Hier erhalten Sie natürlich auch gerne weitere Informationen.

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

Das Selbstbewertungsinstrument (Checkliste) kann auch per download aus dem Internet geladen werden.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Das Selbstbewertungsinstrument wurde entwickelt im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts. Überarbeitung des Selbstbewertungsinstrumentes durch den Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland

ANGABEN ZUR EINRICHTUNG

Name der Organisation	
Adresse	
Präsident/in, Geschäftsführer/in, Vorstand mit genauer Funktionsbezeichnung	
Ansprechpartner/innen mit genauer Funktionsbezeichnung	
Telefon	
Telefax	
e-mail	
Ansprechpartner/-in für Öffentlichkeitsarbeit/PR	
Telefon	
e-mail	
Internet	
Anzahl und Name der Fachbereiche/Fakultäten (Hochschule) bzw. Institute und Abteilungen (Forschungseinrichtung) (bitte in der Anlage auflisten)	
Gesamtbudget (jährlich)	
<i>davon:</i>	
• fest zugewiesene Mittel	
• Drittmittel	
Anzahl der Beschäftigten	
Anzahl der Studierenden (Hochschulen)	

Aktionsfelder

- 1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung**
- 2. Studienwahl, Karriere- und Personalentwicklung**
- 3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (Work-Life-Balance)**
- 4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik**
- 5. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung**
- 6. Organisationskultur**
- 7. Forschung, Lehre und Studium**
- 8. Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**
- 9. Verankerung und Umsetzung von Diversity-Strategien**

Bestandsaufnahme zur Beschäftigtensituation

1. Aktionsfeld: Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Kriterium:

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

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	bereits vorher eingeführt und nach wie vor vorhanden	geplant (Termin)	Verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
1.1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei					
<i>Ausschreibung</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Auswahl- und Berufungsverfahren</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Rekrutierungsaktivitäten</i>	<input type="checkbox"/>				
1.2 Sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.	<input type="checkbox"/>				
Anmerkungen Bitte beschreiben Sie in der Anlage die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.					

2. Aktionsfeld: Studienwahl, Karriere- und Personalentwicklung

Kriterium:

Aktivitäten der Organisationen sind darauf angelegt, junge Frauen für ein Studium zu gewinnen, ihre Integration in die Organisationen zu verbessern und ihre Chancen für eine Karriere in oder außerhalb der Wissenschaft zu erhöhen. Die Karriere- und Personalentwicklung ist so ausgerichtet, dass die berufliche Entwicklung von Frauen gefördert wird.

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	bereits vorher eingeführt und nach wie vor vorhanden	geplant (Termin)	Verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
2.1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils der Studentinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind <i>Dies gilt für Forschungseinrichtungen bzw. für Hochschulen, deren gesetzlicher Auftrag Lehre beinhaltet.</i>					
<i>Informationsaktivitäten an Schulen</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Begleitung während des Studiums</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Andere Strukturverbesserungsmaßnahmen</i>	<input type="checkbox"/>				
Anwendung von Gender Mainstreaming Strategie/Berücksichtigung von Chancengleichheit bei der Konzeption neuer BA/MA-Studiengänge	<input type="checkbox"/>				
2.2 Förderung von Frauen in der Wissenschaft	<input type="checkbox"/>				
<i>Professorinnen</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Postdoktorandinnen</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Promovendinnen</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Studentinnen</i>	<input type="checkbox"/>				
2.3 Förderung von Frauen für eine Karriere außerhalb der Wissenschaft					
<i>In Hochschulen (Wissenschaftsmanagement)</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>In anderen Organisationen</i>	<input type="checkbox"/>				

2.4 Nachwuchsförderung von Frauen in Technik und Verwaltung					
<i>Eröffnung von Berufsperspektiven</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Berufs- und Karriereplanung</i>	<input type="checkbox"/>				
2.5 Personalentwicklung durch Übertragen karriererelevanter Funktionen an Frauen in der Wissenschaft und in Technik und Verwaltung					
<i>Positionen</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Gremien</i>	<input type="checkbox"/>				
2.6 sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.	<input type="checkbox"/>				
Anmerkungen Bitte beschreiben Sie in der Anlage die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.					

3. Aktionsfeld: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-balance)

Kriterium:

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

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	bereits vorher eingeführt und nach wie vor vorhanden	geplant (Termin)	Verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
3.1 Institutionalisation und Anlaufstellen					
<i>Familienservice zur Beratung und Vermittlung</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Arbeitskreis</i>	<input type="checkbox"/>				
3.2 Angebote zu flexibler Arbeitszeit und –ort					
<i>Homeoffice-Regelungen</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Arbeitszeitregelungen</i>	<input type="checkbox"/>				
3.2 Angebote zur Kinderbetreuung					
<i>Kindertagesstätte</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Flexible Betreuungsangebote</i>	<input type="checkbox"/>				
3.3 Koordination von Erwerbs- und Erziehungs- und Pflegezeiten					
<i>Information, Beratung, Veranstaltungen</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Maßnahmen zur Freistellung</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Angebote zum Wiedereinstieg</i>	<input type="checkbox"/>				
3.4 Maßnahmen zur Integration von Vätern und Müttern während der Familienphase					
<i>Angebote zum Kontakthalten</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Angebote zur Weiterbildung</i>	<input type="checkbox"/>				
3.5 übergreifendes Konzept	<input type="checkbox"/>				

3.6 Sonstige Aktivitäten

Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.

Anmerkungen

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

4. Aktionsfeld: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Kriterium:

Institutionalisierte Funktionen und Verfahren sichern die Umsetzung gleichstellungspolitischer Fortschritte.

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	bereits vorher eingeführt und nach wie vor vorhanden	geplant (Termin)	Verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
4.1 Gleichstellungspolitik ist institutionalisiert					
<i>in Funktionen</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>in verbindlichen Regelungen</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>in der Organisationsentwicklung</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Kompetenzen und Rechte von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Ressourcenausstattung</i>	<input type="checkbox"/>				
4.2 Sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.	<input type="checkbox"/>				
<p>Anmerkungen Bitte beschreiben Sie die in der Anlage genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.</p>					

5. Aktionsfeld: Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung

Kriterium:

Gleichstellungspolitische Elemente werden in neue Steuerungsinstrumente integriert.

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	bereits vorher eingeführt und nach wie vor vorhanden	geplant (Termin)	Verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
5.1 Integration von Gleichstellung in monetäre und strukturelle Steuerungssysteme					
<i>im Haushalt</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>im Kontraktmanagement / Ziel- und Ressourcenvereinbarungen</i>	<input type="checkbox"/>				
Hochschulen					
• zwischen Land und Organisation	<input type="checkbox"/>				
• zwischen Organisationsleitung und dezentralen Organisationseinheiten	<input type="checkbox"/>				
Forschungseinrichtungen					
• zwischen Bund und Organisation	<input type="checkbox"/>				
• zwischen Land und Organisation	<input type="checkbox"/>				
• zwischen Organisationsleitung und dezentralen Organisationseinheiten	<input type="checkbox"/>				
<i>sonstige Anreizsysteme zur Honorierung gleichstellungspolitischer Leistungen</i>					
5.2 Integration von Gleichstellung in Controlling-systeme	<input type="checkbox"/>				
<i>in der Personaldatenerhebung</i>					
<i>Überprüfung gleichstellungspolitischer Aktivitäten in den dezentralen Organisationseinheiten</i>	<input type="checkbox"/>				
5.3 Integration von Gleichstellung in Evaluationsverfahren					
<i>gleichstellungsrelevante Kriterien sind in Evaluationen integriert</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>geschlechterdifferenzierte Auswertungen in Evaluationsverfahren</i>	<input type="checkbox"/>				

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	bereits vorher eingeführt und nach wie vor vorhanden	geplant (Termin)	Verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
5.4 Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien*					
<i>zentrale Gremien</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>dezentrale Gremien</i>	<input type="checkbox"/>				
5.5 Förderung von Chancengleichheit als Kriterium der Beurteilung von Führungskräften bei					
<i>Zielvereinbarungen</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>PE-Konzepte mit Chancengleichheitsaspekten</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Durchführung von Gesprächen mit Beschäftigten</i>	<input type="checkbox"/>				
5.6 Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten bei					
<i>Imagewerbung</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Marketingstrategien</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Innovationsmarketing</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Personalgewinnung</i>	<input type="checkbox"/>				
5.7 Sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.	<input type="checkbox"/>				
Anmerkungen Bitte beschreiben Sie in der Anlage die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.					

*Bitte Frauenanteile ausweisen

6. Aktionsfeld: Organisationskultur

Kriterium:

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

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	bereits vorher eingeführt und nach wie vor vorhanden	geplant (Termin)	Verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
6.1 Integration von Chancengleichheit in Organisationsziele und -politik					
<i>Chancengleichheit ist Element der Profil- und Leitbildentwicklung,</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Empfehlung zur Verwendung der männlichen und weiblichen Form in Schrift und Sprache</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Integration von Frauen- und Genderforschung in das Forschungs- und Lehrprofil</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Schaffen von Transparenz und Akzeptanzentwicklung durch gut entwickelte Informationspolitik und Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen für Chancengleichheit</i>	<input type="checkbox"/>				
6.2 Förderung der Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung eines kooperativen bzw. partnerschaftlichen Verhaltens, Teamarbeit					
<i>Thematisierung der Kooperation von Frauen und Männern am Arbeitsplatz</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Angebot von Trainings</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Angaben zu den Zielgruppen der Qualifizierungsangebote</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Unterstützung bei der Bewältigung besonderer Konflikte</i>	<input type="checkbox"/>				
6.3 Sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.	<input type="checkbox"/>				
Anmerkungen					
Bitte beschreiben Sie in der Anlage die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.					

7. Aktionsfeld: Forschung, Lehre und Studium

Kriterium:

Perspektiven aus der Frauen- und Geschlechterforschung sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit sind in Forschung, Lehre und Studium integriert.

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	bereits vorher eingeführt und nach wie vor vorhanden	geplant (Termin)	Verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
7.1 Strategien und Aktivitäten zur Integration der Frauen- und Geschlechterforschung sowie Chancengleichheit in die Forschung <i>Dies gilt für Forschungseinrichtungen bzw. für Hochschulen, deren gesetzlicher Auftrag Forschungsaktivitäten beinhaltet.</i>					
Eigene Lehrstühle, Institute, Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung	<input type="checkbox"/>				
Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschungsprojekte	<input type="checkbox"/>				
Gleichstellungsmaßnahmen zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in (drittmittelbezogene) Forschungsprojekten (z. B. DFG, EU-Forschungsförderung)	<input type="checkbox"/>				
7.2 Strategien und Aktivitäten zur Integration von Frauen- und Genderforschung in Studium und Lehre <i>Dies gilt für Forschungseinrichtungen bzw. für Hochschulen, deren gesetzlicher Auftrag Forschungsaktivitäten beinhaltet.</i>					
Integration von Gender-Aspekten in einzelne Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>				
Eigene Lehrveranstaltungen und Studiengänge zu Frauen- und Geschlechterforschung	<input type="checkbox"/>				
Maßnahmen gender- und diversity-sensible Hochschuldidaktik	<input type="checkbox"/>				
7.3 Sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.	<input type="checkbox"/>				

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

8. Aktionsfeld: Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Kriterium:

Maßnahmen zum Umgang mit Verstößen gegen Fairness-Gebote und zur Vermeidung von moralischer Belästigung¹ sowie sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) durch Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen von Frauen und Männern werden umgesetzt.

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	bereits vorher eingeführt und nach wie vor vorhanden	geplant (Termin)	Verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
8.1 Organisationsstruktur ²	<input type="checkbox"/>				
8.2 Organisationskultur ³	<input type="checkbox"/>				
8.3 Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>				
8.4 Beratungs- und Schulungsangebote	<input type="checkbox"/>				
8.5 Präventivmaßnahmen (insbesondere Sicherheit)					
<i>Infrastruktur</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Arbeits- und Studienorganisation</i>	<input type="checkbox"/>				
8.6 Sonstige Aktivitäten Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.	<input type="checkbox"/>				
Anmerkungen					
Bitte beschreiben Sie in der Anlage die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.					

¹ Beispiele: Verstöße gegen den wertschätzenden Umgang, Abwertung der Person, verächtliche Kommentierung persönlicher Merkmale, Vorenthaltung von Anerkennung, Verpflichtung zu unangemessenen / nicht erfüllbaren / unnützen Aufgaben für das jeweilige Qualifikations- oder Tätigkeitsprofil

² Beispiele: Richtlinien, Berichtspflicht, Leitfaden und geschulte / informierte Anlaufstellen bzw. Beschwerdestellen, Arbeitskreise

³ Beispiele: Offenheit der Hochschule für die Thematik, Aktivitäten gegen SDG durch Hochschulleitung, Publikationen

9. Aktionsfeld: Verankerung und Umsetzung von Diversity-Strategien

Kriterium:

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

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwort- lich (Name)	Anlage (Nr.)
9.1 Strukturelle Verankerung				
<i>Leitungsebene</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Stabsstelle/Abteilung</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Arbeits-/Projektgruppen</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Personalverwaltung/Personalentwicklung</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Beschwerdestelle gemäß §13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>			
9.2 Organisationsinterne Vernetzung und Kooperationen mit:				
<i>Personalvertretungen/Betriebsrat</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Gleichstellungsbeauftragte</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Schwerbehindertenvertretung</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Ombudsstellen (z.B. AGG-Beschwerdestelle)</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>			
9.3 Diversity-Strategien sind verankert in:				
<i>Eigene Diversity-Strategie</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Organisationsweites Leitbild bzw. Organisationsgrundsätze</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Organisationsweite Strategieentwicklungspläne</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Interne Steuerungsinstrumenten (z.B. Zielvereinbarungen, Programmbudget)</i>	<input type="checkbox"/>			

Institutionalisiertes Beschwerdemanagement im Zusammenhang mit Diskriminierungen	<input type="checkbox"/>			
Interne Verhaltens- bzw. Verfahrensrichtlinien (z.B. Dienstvereinbarungen)	<input type="checkbox"/>			
Personalentwicklungskonzept	<input type="checkbox"/>			
sonstige	<input type="checkbox"/>			
9.4 Controlling/Monitoring				
Diversitätssensibles Daten-Monitoring	<input type="checkbox"/>			
Eigene Datenerhebungen (z.B. Umfragen)	<input type="checkbox"/>			
Diversity-Berichte	<input type="checkbox"/>			
9.5 Strategien, Strukturen und Maßnahmen in spezifischen Diversitätskategorien				
a) Geschlecht	(siehe vorherige Aktionsfelder)			
b) Alter				
eigene Strategie/Konzepte	<input type="checkbox"/>			
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)	<input type="checkbox"/>			
Maßnahmen und Projekte (z.B. Karriereentwicklung in unterschiedlichen Lebensphasen, Erhaltung der Beschäftigung bzw. Beschäftigungsfähigkeit bis/über Renteneintritt, Verabschiedungskultur)	<input type="checkbox"/>			
Sonstiges	<input type="checkbox"/>			
c) Sexuelle Orientierung				
eigene Strategie/Konzepte	<input type="checkbox"/>			
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte,, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)	<input type="checkbox"/>			
Maßnahmen und Projekte (z.B. Sensibilisierungsmaßnahmen, Aktionstage, Vernetzung mit externen Initiativen)	<input type="checkbox"/>			
Sonstiges	<input type="checkbox"/>			

d) Physische und psychische Fähigkeiten/Behinderung				
<i>eigene Strategie/Konzepte (z.B. Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention)</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte,, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Barrierefreie Infrastrukturen und Arbeitsplätze</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Maßnahmen und Projekte (z.B. Leitfäden Studium mit Behinderung, spezielle infrastrukturelle Maßnahmen)</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>			
e) Ethnische Herkunft/Nationalität				
<i>eigene Strategie/Konzepte</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte,, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. zur Willkommenskultur, Trainings zur Interkulturellen Kompetenz/Anti-Rassismus, zu sensiblen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren)</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Maßnahmen und Projekte (z.B. für ausländische Studierende zu Beginn des Studiums, Workshops zum Empowerment, Unterstützung studentischer)</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>			
f) Religion/Weltanschauung				
<i>eigene Strategie/Konzepte</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte,, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Maßnahmen und Projekte (z.B. Raum der Stille, Berücksichtigung von Feiertagen, Unterstützung des interreligiösen Dialogs, Speisenangebote)</i>				
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>			

g) Soziale Herkunft				
<i>eigene Strategie/Konzepte</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte,, Beratungsstellen, Ansprechpersonen)</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Maßnahmen und Projekte (z.B. Angebote zur Erleichterung der Studieneingangsphase, Mentoring-Programme, Kooperationen mit arbeiterkind.de, Veranstaltungen zur Hochschulkultur)</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>			
h) Kategorienübergreifende diversitätsbezogene Maßnahmen und Projekte	<input type="checkbox"/>			
9.6 Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung von Führungskräften				
<i>Weiterbildungen</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Veranstaltungen</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Gesprächsforen</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Beratungsangebote</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>schriftliche Informationen</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>			
9.7 Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für Beschäftigte, Studierende, Lehrende etc.				
<i>Weiterbildungen</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Veranstaltungen</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Gesprächsforen</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Beratungsangebote</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>schriftliche Informationen, Veröffentlichungen (z. B. gelungene Beispiele für Diversität)</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>			

9.8 Diversity in Forschung/Lehre/Studium				
<i>Forschungsschwerpunkte</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Forschungseinrichtungen (z.B. Lehrstühle, Zentren)</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Studiengänge und -schwerpunkte/ Lehrveranstaltungen</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Hochschuldidaktische Maßnahmen</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>			
9.9 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit				
<i>Informationsmaterialien/Broschüren/Interne Rundschreiben</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Soziale Medien</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Unterzeichnung Charta der Vielfalt</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Marketingstrategien (z.B. Personalgewinnung/ Employer Branding)</i>	<input type="checkbox"/>			
9.10 Externe Vernetzung				
<i>Beteiligung an organisationsübergreifenden Netzwerken zu Diversity</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Mitarbeit bei organisationsübergreifenden Projekten zur Förderung von Diversity</i>	<input type="checkbox"/>			
Anmerkungen				
Bitte beschreiben Sie in der Anlage die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder aussagekräftige Publikationen.				

Bestandsaufnahme⁴ zur Beschäftigungssituation

Allgemeine Angaben zum Personal

	gesamt		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren*		
	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	↑	↓	↔
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wissenschaftlich Beschäftigte					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> befristete Beschäftigungsverhältnisse					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> befristete Beschäftigungsverhältnisse					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Angaben zu den Leitungspositionen

Leitungsfunktionen	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren*		
	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	↑	↓	↔
							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bitte tragen Sie entsprechend der Struktur Ihrer Organisation folgende oder analoge Positionen bzw. Funktionen ein:							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Präsident/in / Geschäftsleitung							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Vizepräsident/in / stellvertretende Leitung							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Kanzler/in / kaufmännische Geschäftsleitung							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Programmdirektor/innen bzw. vergleichbare Funktionen							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Dekan/innen, Institutsleiter/innen / Bereichsleiter/innen (Forschung) usw.							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Dezernent/innen, Ableitungsleiter/innen usw.							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstige							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

⁴ Stichtag sollte nicht älter als der 31.8. Vorjahres sein

**Beziehungszahlen: Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal*
Hochschulen**

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

Fachhochschulen

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

Forschungseinrichtungen

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

**Bitte Zahlen über 2 Jahre erheben und mitteln*

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Einheit/Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
	Stich-tag	vor 3 Jahren	Stich-tag	vor 3 Jahren	Stich-tag	vor 3 Jahren	↑	↓	↔
C-Besoldung/Beamte									
C4/AT (S)*							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C3/AT (S)*							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C2/AT *							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C1/AT *							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W-Besoldung									
W3/AT							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W2/AT							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W1/AT							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beamte									
A 16							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 15							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 14							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 13							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*bzw. entsprechende Besoldungsgruppen

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Einheit/Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
	Stich-tag	vor 3 Jahren	Stich-tag	vor 3 Jahren	Stich-tag	vor 3 Jahren	↑	↓	↔
TVöD									
E 15							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 14							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 13							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 12							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 11							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 10							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 9							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wissenschaftliche Hilfskräfte							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
studentische Hilfskräfte							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Einheit/Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
	Stich-tag	vor 3 Jahren	Stich-tag	vor 3 Jahren	Stich-tag	vor 3 Jahren	↑	↓	↔
Neuberufungen bei Professuren (W1-W3)							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilitationen							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Post-Doktorand/innen (Forschungseinrichtungen)							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Post-doc-Stipendiat/innen*							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promotionen							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promotions-Stipendiat/innen*							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studienabschlüsse (Diplom, Magister, Staatsexamina, andere Abschlüsse)							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studierende							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studienanfänger/innen							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Personal in Technik und Verwaltung

Beschäftigungs- bereich/ Besoldungsgruppe	Verwaltung, Medizin, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen								
	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren			
Beamte							↑	↓	↔
B							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 16							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 15							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 14							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 13							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 12							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 11							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 10							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 9							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 8							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 7							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 6							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 5							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 4							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 3							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 2							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Personal in Technik und Verwaltung

Be- schäftigungs- bereich/ Vergütungs- gruppe	Verwaltung, Medizin, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen								
	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
	Stich- tag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren			
TV-L							↑	↓	↔
E 15							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 14							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 13							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 12							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 10							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 9							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 8							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 7							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 6							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 5							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 4							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 3							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 2							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 1							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beschäftigungsbereich/ Vergütungsgruppe	Verwaltung, Medizin, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen								
	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren			
TVöD							↑	↓	↔
AT							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 15							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 14							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 13							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 12							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 11							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 10							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 9							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 8							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 7							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 6							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 5							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 4							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 3							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 2							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 1							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Ort, Datum

Unterschrift

Funktion