

TOTAL E-QUALITY Prädikat

**Selbstbewertungsinstrument
für (Fach-)Hochschulen/Universitäten und
Forschungseinrichtungen**

- WIEDERHOLUNGSBEWERBUNG -



***Welche Maßnahmen zur Förderung
der Chancengleichheit von Frauen
und Männern in Ihrer Einrichtung
führen Sie durch oder streben Sie als Ziel
innerhalb der nächsten drei Jahre an?***

Download unter www.total-e-quality.de

Die Bewerbungsunterlagen sind optimiert für den Adobe Reader.



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.

Selbstbewertungsinstrument für das Prädikat TOTAL E-QUALITY

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. verfolgt das Ziel, Chancengleichheit zu etablieren und nachhaltig zu verankern. Dieses Ziel ist erreicht, wenn Begabungen, Potenziale und Kompetenzen aller Geschlechter gleichermaßen (an-)erkannt, einbezogen und gefördert werden und die Organisation geschlechtergerecht strukturiert und geführt wird.

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, Mitarbeiter/-innen aus Wissenschaft, Technik und Verwaltung, 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 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" (eigenes Selbstbewertungsinstrument) zum bewährten Prädikat für Chancengleichheit an. Für dieses können Sie sich mit dem freiwilligen zusätzlichen Ausfüllen des eigenen Selbstbewertungsinstruments 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 Mitarbeiter/innenzahlen der Organisationen:

Die Mitgliedschaft kostet für 12 Monate:

für private Mitglieder	60,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 100	100,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 250	150,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 500	200,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 2.500	300,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 5.000	400,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von > 5.000	600,00 €

Das Prädikat kostet einmalig für die Dauer der Gültigkeit:

bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 250	300,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 500	600,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 2.500	1.500,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 5.000	1.800,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von > 5.000	2.400,00 €

Das Prädikat mit dem Zusatzprädikat "Diversity" kostet einmalig für die Dauer der Gültigkeit:

bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 250	350,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 500	700,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 2.500	1.800,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von ≤ 5.000	2.000,00 €
bei einer Mitarbeiter/innenzahl von > 5.000	2.600,00 €

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

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

Das Prädikat ist jeweils für drei Jahre gültig. Prädikatsträger/-innen 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 Mitarbeiter/-innenzahl von in der Regel mindestens 15 Beschäftigten bewerben.

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

Hinweise zum Ausfüllen des Selbstbewertungsinstruments Chancengleichheit

(Hinweise zum Ausfüllen des Selbstbewertungsbogens zum Zusatzprädikat "Diversity" entnehmen Sie bitte dem eigenen Dokument.)

Die Bearbeitung der Bewerbung und deren Bewertung erfolgt anhand des vorliegenden Selbstbewertungsinstrumentes, das in acht Aktionsfelder sowie eine umfassende statistische 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.

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 hervorzuhebende 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.

Aktionsfelder

Die zum Erreichen von Chancengleichheit gesetzten Ziele sind für die einzelnen Aktionsfelder des Selbstbewertungsinstrumentes als Kriterien formuliert. Zu jedem Aktionsfeld werden relevante Indikatoren benannt, die sie mit ihren entsprechenden Maßnahmen ergänzen. Bitte markieren Sie bei dem entsprechenden Indikator den Stand der Aktivität und tragen die verantwortliche Person/Institution ein. Die vorgegebenen Kategorien "ja/umgesetzt" und "geplant" sollten jeweils das Datum des Einführungszeitpunkts (Jahresangabe) der von Ihnen aufgeführten Aktivitäten enthalten. In den Anlagen sollen die konkreten Maßnahmen kurz benannt, beschrieben und mit einem Beleg hinterlegt werden (s. auch Hinweise zu den Anlagen weiter unten). Bitte nutzen Sie hierfür das vorgegebene Anlagenverzeichnis. 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. Auf folgende **Leitfragen** sollten sie dabei eingehen:

- Welche übergreifenden Ziele und Strategien wurden im Hinblick auf das jeweilige Aktionsfeld verfolgt?
- Wie gestaltete sich die Umsetzung bzw. Weiterentwicklung seit der letzten Bewerbung? Was wurde erfolgreich umgesetzt, worin sehen sie (künftige) Herausforderungen?

Doppelnennungen sind mit Verweis auf das/die andere/n Aktionsfeld/er zu kennzeichnen. Bitte verzichten Sie an dieser Stelle auf die Beschreibung einzelner Maßnahmen, da diese im Fragebogen und in den Anlagen ohnehin noch einmal erwähnt werden.

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

Ansprechperson(en)

Benennen Sie eine/n Ansprechpartner/-in aus Ihrer Institution, die/der für Rückfragen zur Verfügung steht.

Anlagen

Bei der Bearbeitung handelt es sich zunächst um eine Selbstbewertung und -analyse, die wahrheitsgemäß auszufüllen ist. Dennoch sollen alle Angaben durch relevante Anlagen im dafür vorgesehenen Anlagenverzeichnis belegbar sein. Dies können z. B. sein: Grundordnungen, Rahmen- und Förderpläne, Richtlinien, Empfehlungen, Projekte, Betriebsvereinbarungen, Weiterbildungsprogramme, Rundschreiben, Institutsmitteilungen, Haus- bzw. Hochschulzeitungen, Stellenausschreibungen etc. Auch wenn Sie die gesetzten Ziele noch nicht erreicht haben sollten, ist es wichtig, Teilschritte, die zu diesem Ziel führen, zu dokumentieren.

Alle Anlagen sollen entsprechend der Aktionsfelder nummeriert, eindeutig benannt und im Anlagenverzeichnis geordnet sein. Bitte verwenden Sie nur Anlagen, die relevante Informationen enthalten. Bei längeren Dokumenten bitte Seitenangaben zu den relevanten Abschnitten machen. Wenn möglich verlinken Sie bitte auf Webseiten und/oder Dokumente. Die komplette Bewerbung einschließlich der Anlagen ist in elektronischer Form einzureichen.

Checkliste Bewerbung

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

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
- die strategische und institutionelle Verankerung
- innovative Aktivitäten in den einzelnen Aktionsfeldern, die ziel- und ergebnisorientiert angelegt sind (bzw. die zielgerichtete Weiterentwicklung dieser).

Ausgangspunkt für die Bewertung bilden die jeweils geltenden gesetzlichen Grundlagen. Berücksichtigung finden zudem die Größe der Einrichtung und die Differenzierung in den Organisationsstrukturen (Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen). Wissenschaftliche Institutionen, die in der Mehrzahl der Aktionsfelder überzeugende, zukunftsweisende Aktivitäten nachweisen können und ein Gesamtkonzept ihrer Gleichstellungspolitik im Sinne einer Quer-schnittsaufgabe 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 und ob bereits durchgeführte Maßnahmen nachhaltigen Erfolg zeigen.

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.

Beratung

Zuständige Mitarbeiterin im CEWS für die beratende Unterstützung zur Bearbeitung des Selbstbewertungsinstrumentes 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.

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!

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. Es gilt das Datum des Poststempels.

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 kann auch per Download aus dem Internet geladen werden.

ANGABEN ZUR EINRICHTUNG

Name der Organisation
Rechtsform

Adresse

**Präsident/-in,
Geschäftsführer/-in, Vorstand /
Direktor/-in
mit genauer Funktions-
bezeichnung**

Ansprechpartner/-in

**mit genauer Funktions-
bezeichnung**

Telefon

Telefax

E-Mail

**Ansprechpartner/-in für die
Öffentlichkeitsarbeit**

Telefon

E-Mail

Internet

Anzahl und Name der
Fachbereiche/Fakultäten
(Hochschule) bzw. Institute und
Abteilungen
(Forschungseinrichtung)
(bitte in der Anlage auflisten)

Gesamtbudget (jährlich)

davon:

fest zugewiesene Mittel

Drittmittel

Beschäftigte

Studierende
(Hochschulen)

Mit der Weitergabe unserer Adresse zu NICHT KOMMERZIELLEN Zwecken
sind wir

☐ einverstanden ☐ nicht einverstanden

Aktionsfelder

- 1. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik**
 - 2. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung**
 - 3. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung**
 - 4. Studienwahl, Karriere- und Personalentwicklung**
 - 5. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie**
 - 6. Organisationskultur**
 - 7. Forschung, Lehre und Studium**
 - 8. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**
- Bestandsaufnahme zur Beschäftigtensituation**

1. Aktionsfeld: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Kriterium:

Institutionalisierte Strukturen sichern die Entwicklung und die Umsetzung gleichstellungspolitischer Fortschritte.

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
1.1 Funktionen und Organisationseinheiten im Bereich Gleichstellung					
Funktionen/Organisationseinheiten auf Leitungsebene	☐				
Funktionen/Organisationseinheiten auf dezentraler Ebene	☐				
Organisationseinheiten / Stellen auf operativer Ebene (Stabsstelle, Abteilungen, etc.)	☐				
Kompetenzen und Rechte von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten (über den gesetzlichen Rahmen hinaus)	☐				
Ressourcenausstattung	Bitte in der Anlage ausdifferenzieren im Verhältnis zum Gesamtbudget				
Maßnahmen zur Vernetzung von Akteur/-innen im Bereich Gleichstellung	☐				
1.2 Integration von Chancengleichheit in Organisationsziele und -politik					
Chancengleichheit in Profil und Leitbild	☐				
Chancengleichheit in übergreifenden Ordnungen und Regelungen	☐				
eigene Strategien / Konzepte zu Gleichstellung	☐				
Integration von Chancengleichheit in Personalentwicklungs-Konzepte	☐				
1.3 Sonstige Aktivitäten					
innovative Maßnahme, Engagements, etc.	☐				

Anmerkung

Bitte beschreiben Sie in der Anlagenliste kurz die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder zu aussagekräftigen Dokumenten.

2. Aktionsfeld: Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung

Kriterium:

Gleichstellungspolitische Elemente sind in zentrale Steuerungsinstrumente integriert.

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
2.1 Integration von Gleichstellung in monetäre und strukturelle Steuerungssysteme					
<i>im Haushalt</i>	☐				
<i>im Kontraktmanagement / Ziel- und Ressourcenvereinbarungen</i>	☐				
<u>Hochschulen</u>					
zwischen Land und Organisation	☐				
zwischen Organisationsleitung und dezentralen Organisationseinheiten	☐				
<u>Forschungseinrichtungen</u>					
zwischen Bund und Organisation	☐				
zwischen Land und Organisation	☐				
zwischen Organisationsleitung und dezentralen Organisationseinheiten	☐				
<i>geschlechtsbezogene Quotenregelungen für bestimmte Statusgruppen</i>	☐				
<i>sonstige Anreizsysteme zur Honorierung gleichstellungspolitischer Leistungen</i>	☐				
2.2 Integration von Gleichstellung in Controllingsysteme					
<i>in der Personaldatenerhebung</i>	☐				
<i>in der Studierendenstatistik</i>	☐				
<i>in übergreifenden Rankings</i>	☐				
2.3 Integration von Gleichstellung in Evaluationsverfahren					
<i>Evaluation von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen</i>	☐				
<i>gleichstellungsrelevante Kriterien in Evaluationen</i>	☐				
<i>geschlechterdifferenzierte Auswertungen von Evaluationen</i>	☐				

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	bereits vorher eingeführt und noch vorhanden	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
2.4 Implementierung von Chancengleichheit als Führungsaufgabe					
<i>Integration von Gleichstellungszielen in Zielvereinbarungen</i>	☐				
<i>Integration von Gleichstellungsaspekten in Führungskräftefortbildungen</i>	☐				
2.5 Sonstige Aktivitäten					
Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.	☐				

Anmerkung

Bitte beschreiben Sie in der Anlagenliste kurz die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder zu aussagekräftigen Dokumenten.

3. 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	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
3.1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils durch					
<i>Ausschreibungen</i>	☐				
<i>Auswahl- und Berufungsverfahren</i>	☐				
<i>Rekrutierungsaktivitäten / Personalgewinnung</i>	☐				
3.2 Sonstige Aktivitäten					
Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.	☐				

Anmerkung

Bitte beschreiben Sie in der Anlagenliste kurz die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder zu aussagekräftigen Dokumenten.

4. Aktionsfeld: Studienwahl, Karriere- und Personalentwicklung

Kriterium:

Aktivitäten sind darauf angelegt, 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	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
4.1 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>					
Angebote für Schülerinnen	☐				
Angebote für Studentinnen	☐				
4.2 Förderung von Frauen für eine Karriere in der Wissenschaft					
Angebote für Promovendinnen	☐				
Angebote für Postdoktorandinnen	☐				
Angebote für Professorinnen	☐				
4.3 Förderung von Frauen für eine Karriere außerhalb der Wissenschaft					
<i>in Hochschulen (Wissenschaftsmanagement)</i>	☐				
<i>in anderen Organisationen</i>	☐				
4.4 Förderung von Frauen in Technik und Verwaltung					
Angebote zur Berufs- und Karriereplanung für Frauen	☐				
4.5 Erhöhung des Frauenanteils in der Selbstverwaltung					
Maßnahmen zur Entlastung von Frauen in Gremien	☐				
4.6 Sonstige Aktivitäten	☐				
Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.					

Anmerkung

Bitte beschreiben Sie in der Anlagenliste kurz die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder zu aussagekräftigen Dokumenten.

5. Aktionsfeld: Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Kriterium:

Es bestehen vielfältige Möglichkeiten zur Gestaltung und Flexibilisierung von Studium und Arbeit, die es Frauen und Männern ermöglichen, Studium bzw. Erwerbs- und Privatleben besser zu vereinbaren.

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
5.1 Institutionalisierung und Anlaufstellen					
<i>Beratungsangebote / Anlaufstellen</i>	☐				
<i>Gremien / Arbeitsgruppen zur Weiterentwicklung des Angebots</i>	☐				
5.2 Angebote zu flexibler Arbeits-/ Studienorganisation					
<i>Homeoffice-Regelungen</i>	☐				
<i>Arbeitszeitregelungen</i>	☐				
<i>Angebote zur Flexibilisierung des Studiums</i>	☐				
<i>Eltern-Kind-Arbeitszimmer</i>	☐				
5.3 Betreuungsangebote					
<i>Kindertagesstätte / Regelbetreuung</i>	☐				
<i>flexible Betreuungs- und Unterstützungsangebote</i>	☐				
5.4 Koordination von Erwerbs- und Erziehungs- und Pflegezeiten					
<i>Information, Beratung, Veranstaltungen</i>	☐				
<i>Maßnahmen zur Freistellung</i>	☐				
<i>Angebote zum Kontakthalten während der Familien / Pflegephase</i>	☐				
<i>Angebote zur Weiterbildung von während der Familien / Pflegephase</i>	☐				
5.5 Sonstige Aktivitäten	☐				
Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.					

Anmerkung

Bitte beschreiben Sie in der Anlagenliste kurz die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder zu aussagekräftigen Dokumenten.

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	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
6.1 Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellung und Chancengleichheit					
<i>Webauftritt</i>	☐				
<i>Druckprodukt</i>	☐				
<i>Veranstaltungen</i>	☐				
6.2 Chancengleichheit in der übergreifenden Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation					
<i>bei Imagewerbung und Marketingstrategien</i>	☐				
<i>Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Text und Bild</i>	☐				
6.3 Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit					
<i>von Entscheidungsträger/innen, Führungskräften</i>	☐				
<i>von Beschäftigten in Wissenschaft und Technik und Verwaltung</i>	☐				
<i>von Studierenden</i>	☐				
6.4 Sonstige Aktivitäten					
<i>Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.</i>	☐				

Anmerkung

Bitte beschreiben Sie in der Anlagenliste kurz die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder zu aussagekräftigen Dokumenten.

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	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
7.1 Strategien und Aktivitäten zur Integration der Frauen- und Geschlechterforschung					
<i>Lehrstühle, Institute, Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung</i>	☐				
<i>Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschungsprojekte</i>	☐				
7.2 Chancengleichheit in der drittmittelbezogenen Forschung					
<i>Beratungsangebote zur Umsetzung von gleichstellungsbezogenen Anforderungen bei Drittmittelprojekten (z. B. DFG, EU-Forschungsförderung)</i>	☐				
7.3 Strategien und Aktivitäten zur Integration von Frauen- und Genderforschung in Studium und Lehre					
<i>Dies gilt für Forschungseinrichtungen bzw. für Hochschulen, deren gesetzlicher Auftrag Lehre beinhaltet.</i>					
<i>Maßnahmen zur Integration von Gender-Aspekten in Akkreditierungsverfahren</i>	☐				
<i>Studiengänge zu Frauen- und Geschlechterforschung</i>	☐				
<i>Maßnahmen zur gender- und diversity-sensiblen Hochschuldidaktik</i>	☐				
7.4 Sonstige Aktivitäten					
<i>Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.</i>	☐				

Anmerkung

Bitte beschreiben Sie in der Anlagenliste kurz die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder zu aussagekräftigen Dokumenten.

8. Aktionsfeld: Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Kriterium:

Strukturen und Maßnahmen zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind implementiert.

Indikatoren	In den letzten 3 Jahren realisiert	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
8.1 Organisationsstruktur					
<i>Richtlinie/Verhaltenskodex zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt</i>	☐				
<i>institutionalisiertes Beschwerdemanagement bei Fällen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt</i>	☐				
8.2 Beratungs- und Schulungsangebote					
<i>spezifische Beratungsangebote für Studierende und Beschäftigte für Fälle von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt</i>	☐				
<i>Schulungen von Beratenden für das Themenfeld</i>	☐				
<i>Vernetzung von Beratungseinrichtungen und Beschwerdestellen</i>	☐				
8.3 Präventivmaßnahmen					
<i>Öffentlichkeitsarbeit</i>	☐				
<i>Infrastruktur / bauliche Maßnahmen</i>	☐				
<i>Trainings / Fortbildungen</i>	☐				
8.4 Sonstige Aktivitäten					
<i>Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.</i>	☐				

Anmerkung

Bitte beschreiben Sie in der Anlagenliste kurz die genannten Aktivitäten und belegen diese durch Links (URL) zu den relevanten Internetseiten und/oder zu aussagekräftigen Dokumenten.

Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation (Stichtag sollte nicht älter als der 31.8. Vorjahres sein)

Grundsätzliche Erläuterungen / Kommentare zur Bestandsaufnahme (falls notwendig)

Allgemeine Angaben zum Personal

	gesamt		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	+	-	o
wissenschaftlich Beschäftigte					☐	☐	☐
<i>darunter:</i> befristete Beschäftigungsverhältnisse					☐	☐	☐
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse					☐	☐	☐
Beschäftigte in Technik und Verwaltung					☐	☐	☐
<i>darunter:</i> befristete Beschäftigungsverhältnisse					☐	☐	☐
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse					☐	☐	☐

Angaben zu den Leitungspositionen

Bitte tragen Sie entsprechend der Struktur Ihrer Organisation folgende oder analoge Positionen bzw. Funktionen ein:

	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	+	-	o
z.B. Präsident/-in / Geschäftsleitung / Institutsleitung							☐	☐	☐
z.B. Vizepräsident/in / stellvertretende Leitung							☐	☐	☐
z.B. Kanzler/in / kaufmännische Geschäftsleitung							☐	☐	☐
z.B. Dekan/-innen, Institutsleiter/-innen / Bereichsleiter/-innen (Forschung) usw.							☐	☐	☐
z.B. Gruppenleitung							☐	☐	☐
z.B. Dezernent/-innen, Ableitungsleiter/-innen usw.							☐	☐	☐
sonstige							☐	☐	☐

Angaben zu den Entscheidungsgremien

Bitte tragen Sie entsprechend der Struktur Ihrer Organisation folgende oder analoge Positionen bzw. Funktionen ein:

	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	+	-	o
Rektorat / Präsidium / Vorstand							☐	☐	☐
Hochschulrat							☐	☐	☐
Senat							☐	☐	☐
Dekanat							☐	☐	☐
sonstige							☐	☐	☐

Übersicht Statusgruppen

Einheit/Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	+	-	o
Professuren (W1-W3)							☐	☐	☐
Habilitationen							☐	☐	☐
Post-Doktorand/-innen							☐	☐	☐
Post-doc-Stipendiat/-innen*							☐	☐	☐
(betreute) Promotionen							☐	☐	☐
Promotions-Stipendiat/-innen*							☐	☐	☐
(betreute) Absolvent/-innen (B.A., M.A., Diplom, Magister, Staatsexamen)							☐	☐	☐
Studierende							☐	☐	☐
Studienanfänger/-innen							☐	☐	☐

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

Beziehungszahlen: Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen*

Hochschulen

Statusgruppen

Professuren : Studierende

Habilitationen : Promotionen

Promotionen : Absolvent/-innen

Absolvent/-innen : Studienanfänger/-innen

Absolvent/-innen : Studierende

Frauenanteil in %

	:	
----------------------	---	----------------------

	:	
----------------------	---	----------------------

	:	
----------------------	---	----------------------

	:	
----------------------	---	----------------------

	:	
----------------------	---	----------------------

Fachhochschulen

Statusgruppen

Professuren : Studierende

Absolvent/-innen : Studierende

Absolvent/-innen : Studienanfänger/-innen

Frauenanteil in %

	:	
----------------------	---	----------------------

	:	
----------------------	---	----------------------

	:	
----------------------	---	----------------------

Forschungseinrichtungen

Statusgruppen

Führungspositionen : Mitarbeiter/-innen

Postdoktorand/-innen : alle wiss. Mitarbeiter/-innen

Promotionen : alle wiss. Mitarbeiter/-innen

Frauenanteil in %

	:	
----------------------	---	----------------------

	:	
----------------------	---	----------------------

	:	
----------------------	---	----------------------

* bitte Zahlen über 3 Jahre erheben und mitteln

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Einheit / Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	+	-	o
C-Besoldung / Beamte									
C4/AT (S)*							☐	☐	☐
C3/AT (S)*							☐	☐	☐
C2/AT *							☐	☐	☐
C1/AT *							☐	☐	☐
W-Besoldung									
W3/AT							☐	☐	☐
W2/AT							☐	☐	☐
W1/AT							☐	☐	☐
Beamte									
A 16							☐	☐	☐
A 15							☐	☐	☐
A 14							☐	☐	☐
A 13							☐	☐	☐

*bzw. entsprechende Besoldungsgruppen

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Einheit / Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	vor 3 Jahren	+	-	o
TVöD und TV-L									
E 15							☐	☐	☐
E 14							☐	☐	☐
E 13							☐	☐	☐
E 12							☐	☐	☐
E 11							☐	☐	☐
E 10							☐	☐	☐
E 9							☐	☐	☐
wissenschaftliche Hilfskräfte							☐	☐	☐
studentische Hilfskräfte							☐	☐	☐
sonstige							☐	☐	☐

Personal in Technik und Verwaltung

Beschäftigungsbereich/
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	+	-	o
Beamte									
B							☐	☐	☐
A 16							☐	☐	☐
A 15							☐	☐	☐
A 14							☐	☐	☐
A 13							☐	☐	☐
A 12							☐	☐	☐
A 11							☐	☐	☐
A 10							☐	☐	☐
A 9							☐	☐	☐
A 8							☐	☐	☐
A 7							☐	☐	☐
A 6							☐	☐	☐
A 5							☐	☐	☐
A 4							☐	☐	☐
A 3							☐	☐	☐
A 2							☐	☐	☐

Personal in Technik und Verwaltung

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	+	-	o
TV-L									
AT							☐	☐	☐
E 15							☐	☐	☐
E 14							☐	☐	☐
E 13							☐	☐	☐
E 12							☐	☐	☐
E 11							☐	☐	☐
E 10							☐	☐	☐
E 9							☐	☐	☐
E 8							☐	☐	☐
E 7							☐	☐	☐
E 6							☐	☐	☐
E 5							☐	☐	☐
E 4							☐	☐	☐
E 3							☐	☐	☐
E 2							☐	☐	☐
E 1							☐	☐	☐

Personal in Technik und Verwaltung

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	+	-	o
TVöD									
AT							☐	☐	☐
E 15							☐	☐	☐
E 14							☐	☐	☐
E 13							☐	☐	☐
E 12							☐	☐	☐
E 11							☐	☐	☐
E 10							☐	☐	☐
E 9							☐	☐	☐
E 8							☐	☐	☐
E 7							☐	☐	☐
E 6							☐	☐	☐
E 5							☐	☐	☐
E 4							☐	☐	☐
E 3							☐	☐	☐
E 2							☐	☐	☐
E 1							☐	☐	☐

Wir bewerben uns für: ☐ das Prädikat für Chancengleichheit und ☐ das Zusatzprädikat Diversity

Über das Ergebnis der Bewerbung werden in der Regel die verantwortliche Person für die Bewerbung und die Geschäftsleitung informiert.

Wünschen Sie das nicht, geben Sie nachfolgend bitte die Personen an, die ausschließlich informiert werden sollen.

Titel, Name, Vorname, Position:

Titel, Name, Vorname, Position:

Wir sind damit einverstanden, dass TOTAL E-QUALITY e. V. regelmäßig Newsletter per E-Mail zusendet. Diese Einwilligung kann jederzeit über einen Abmeldelink widerrufen werden, der in jeder Newsletter-Ausgabe zu finden ist.

☐ ja ☐ nein

Hiermit bestätigen wir unsere Teilnahme am Bewerbungsverfahren um das TOTAL E-QUALITY Prädikat.

Ort, Datum:

Funktion:

Unterschrift