



Freie Universität Bozen  
Libera Università di Bolzano  
Università Lìedia de Bulsan

FREIE UNIVERSITÄT BOZEN

Gender Equality Plan

2022-2025

## INHALT

Vorwort .....	3
1. Einführung .....	4
2. Wesentliche Elemente des Prozesses im Sinne von <i>Horizon Europe</i> .....	5
a) Genehmigungsverfahren.....	5
b) Fest eingeplante Ressourcen und organisatorische Durchführung.....	5
c) Überwachung der Daten und des Planfortschritts .....	6
d) Übergreifende Schulung .....	6
3. Die wichtigsten Ergebnisse der Gender-Bilanz.....	7
4. Ziele und Maßnahmenstrategien .....	10
a) Bereiche, Ziele und Maßnahmenstrategien.....	12
5. Beschreibung der plangegegenständlichen Maßnahmen.....	13
a) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur .....	13
b) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Organen und bei der Entscheidungsfindung.....	19
c) Gleichstellung der Geschlechter bei Rekrutierung und Karriereentwicklung .....	21
d) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt .....	25
e) Bekämpfung jeglicher Formen von auf dem Geschlecht basierender Gewalt, Belästigungen und Diskriminierungen.....	28
Anlage 1: Einbezogene/befragte Personen.....	31
Anlage 2: Verweise und Online-Ressourcen .....	32

## Vorwort

Mit der Verabschiedung eines *Gender Equality Plans* ergreift die Freie Universität Bozen einen wichtigen Schritt, um den Mitgliedern der Universitätsgemeinschaft, unabhängig von deren Geschlecht, Chancengleichheit bei der Weiterentwicklung zu garantieren. Obwohl in der Vergangenheit viel geleistet wurde, gibt es weiterhin Handlungsbedarf. In vielen Bereichen bestehen nach wie vor geschlechtsspezifische Ungleichheiten, insbesondere was den Zugang von Frauen zu akademischen Führungspositionen betrifft. Der Plan ist eine strategisch wichtige und ehrgeizige Entscheidung, die für die Umsetzung der Gleichberechtigung beim Zugang zu Wissen und beruflichen Möglichkeiten notwendig ist und zeichnet die Universität als Antriebskraft des Fortschritts in der Gesellschaft aus. Diese Maßnahmen sind unaufschiebbar, wenn wir unterschiedliche Menschen anziehen und integrieren wollen, die sich durch ihre Leidenschaft für das Schaffen und Verbreiten von Wissen auszeichnen. Um diese Ziele des Plans zu erreichen und die enthaltenen 18 Maßnahmen umzusetzen, sind vor allem drei Faktoren erforderlich: ein starkes und ausdrückliches Engagement der Universitätsleitung, die organisatorische Unterstützung bei der Umsetzung und der Überwachung der Maßnahmen und die Sensibilisierung für Chancengleichheit in der Organisationskultur der Universität auf allen Ebenen. Damit das Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter Früchte trägt, darf sich der Plan nicht nur auf Aktionen beschränken, die nur den Frauen vorbehalten sind. Auch kann er nicht auf dem alleinigen Engagement einiger weniger Personen beruhen. Es braucht das Bewusstsein und die Beteiligung aller Mitglieder der Universitätsgemeinschaft. Dies ist die kulturelle und organisatorische Herausforderung, der wir uns stellen wollen.

Prof. Ulrike Tappeiner  
Präsidentin

Prof. Paolo Lugli  
Rektor

Dott. Günther Mathà  
Direktor

## 1. Einführung

Der *Gender-Equality-Plan* (im Folgenden GEP) ist ein strategisches Instrument zur Erreichung der Gleichstellungsziele, die sowohl im Rahmen der Werte der Europäischen Union (Artikel 8 des EU-Vertrags) als auch der nationalen Gesetzgebung festgelegt wurden. Letztere wurde von der Richtlinie des Vorsitzes des Ministerrats Nr. 2/2019 aufgegriffen, der u.a. auf die Dreijahrespläne für positive Maßnahmen zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen und zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit gemäß dem gesetzesvertretenden Dekret Nr. 198 vom 11. April 2006 betreffend den „*Kodex der Chancengleichheit für Männer und Frauen*“ verweist.

Die Mitteilung der Europäischen Kommission COM Nr. 152 vom 5. März 2020 umreißt die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020 bis 2025 und beinhaltet u.a. „Ermöglichungsbedingungen“ im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter bezüglich der Inanspruchnahme verschiedener im EU-Haushalt vorgesehener Finanzierungsfonds seitens der Mitgliedstaaten. Insbesondere kündigt die Mitteilung an, dass die Kommission im Forschungs- und Innovationsbereich neue Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen von Horizont Europa einführen wird, zum Beispiel durch die Möglichkeit, von denjenigen, die Zugang zum Programm haben wollen, einen Gleichstellungsplan zu verlangen. Diese Bedingungen (grundlegenden Voraussetzungen für die Inanspruchnahme) wurden in der Folge tatsächlich von der Europäischen Kommission eingeführt und sind für alle Forschungseinrichtungen verbindlich.<sup>1</sup>

Die Strategie der Europäischen Kommission weist dem GEP folgende Aufgaben zu:

- geschlechtsspezifische Verzerrungen und Ungleichheiten zu ermitteln;
- innovative Strategien und Maßnahmen zur Beseitigung dieser Verzerrungen umzusetzen;
- Ziele festzulegen und deren Erreichen durch geeignete Indikatoren zu überwachen.

Die Europäische Kommission legte vier Mindestprozessvoraussetzungen fest, welche der GEP zu erfüllen hat:

1. Veröffentlichung eines formalen Dokuments auf der Website der Universität, unterzeichnet von der zuständigen Leitung der Einrichtung
2. Bereitstellung engagierter und kompetenter Ressourcen für die Umsetzung des Plans
3. Erhebung und Überwachung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten sowie jährliche indikatorgestützte Berichterstattung
4. Schulung und Sensibilisierung des Personals und der Entscheidungsorgane hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter sowie geschlechtsspezifischer (auch unbewusster) Vorurteile

In derselben Entscheidung empfiehlt die Kommission fünf Themenbereiche für die Maßnahmen:

- A. ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur
- B. ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung
- C. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung
- D. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt
- E. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Sowohl die Europäische Kommission als auch die CRUI-Stiftung haben Richtlinien<sup>2</sup> für die Umsetzung dieser Anforderungen und Empfehlungen im Hinblick auf den spezifischen Hochschulkontext zur Verfügung gestellt und dabei auch Beispiele und bewährte Verfahren aus einer Vielzahl von Projekten und Erfahrungen von Universitäten in europäischen Ländern gesammelt.

<sup>1</sup> Horizon Europe Work Programme 2021-2022 (13. General Annex) – European Commission Decision C (2021)1940 of 31 March 2021.

<sup>2</sup> European Commission (2021) „Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans“; Fondazione CRUI (2021) „Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani“.

## 2. Wesentliche Elemente des Prozesses im Sinne von *Horizon Europe*

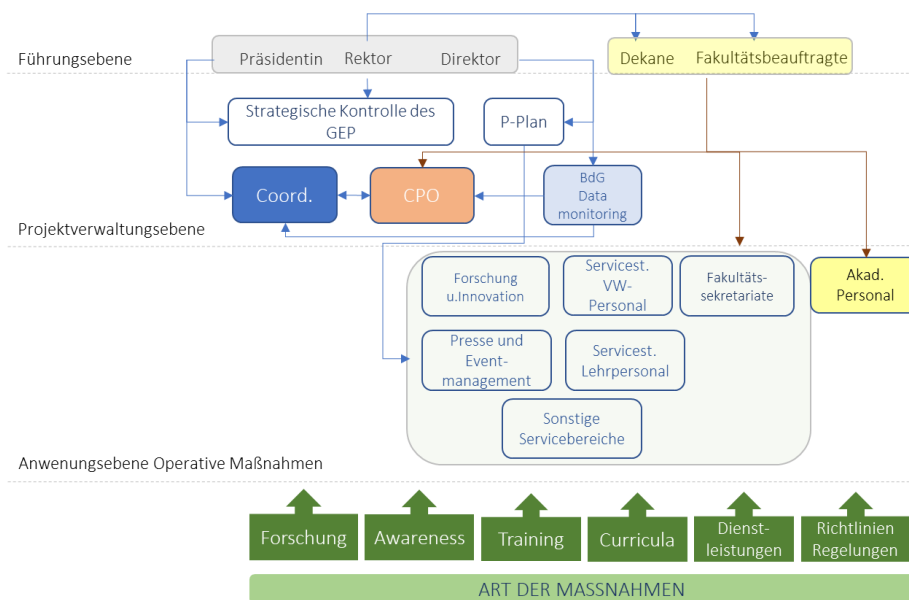
### a) Genehmigungsverfahren

Der Prozess wurde mit der Verpflichtung der Präsidentin, des Rektors und des Direktors sowie der Bestimmung einer Koordinationsfigur für die Ausarbeitung des Plans eingeleitet. Für den akademischen Teil wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich aus einem Vertreter jeder Fakultät zusammensetzt.<sup>3</sup> Für den die Verwaltung betreffenden Teil wurden die Servicestelle Verwaltungspersonal, die Servicestelle Lehrpersonal, die Studienberatung, das Rechtsamt sowie die Direktion hinzugezogen. Darüber hinaus wurden der Vorsitzende des Evaluierungskomitees, der Koordinator des Qualitätspräsidiums, der Beirat für Chancengleichheit, die Vertrauensrätin und eine Studierendenvertretung einbezogen. Dem Prozess ist die Ausarbeitung der Gender-Bilanz vorausgegangen, die wichtige kognitive Elemente zur Ermittlung kritischer Probleme und verbesserungswürdiger Bereiche bietet.<sup>4</sup>

Nach einer Reihe von Workshops, Interviews und Sitzungen wurde am 1. Dezember 2021 ein erster Entwurf des Plans vom Akademischen Senat positiv bewertet und anschließend vom Universitätsrat auf seiner Sitzung am 17. Dezember 2021 genehmigt. Der Plan wird auf der institutionellen Website [www.unibz.it](http://www.unibz.it) veröffentlicht.

### b) Fest eingeplante Ressourcen und organisatorische Durchführung

Die Umsetzung der in diesem Plan dargelegten Maßnahmen erfordert einen erheblichen Einsatz von Ressourcen, vor allem von Personal, aber auch von Finanzmitteln. Deren Bedarf lässt sich nicht genau abschätzen, da es sich um weitgehend neue Maßnahmen mit wenigen Referenzwerten handelt. In der Beschreibung der prioritären Maßnahmen sind die verantwortlichen und an der Durchführung beteiligten Organisationseinheiten angegeben, und einige Maßnahmen haben die quantitative und qualitative Stärkung der Humanressourcen zum Gegenstand, die im Rahmen des *Capacity-Building* die Umsetzung des Plans zu gewährleisten sind.



<sup>3</sup>Es ist darauf hinzuweisen, dass die Vertretung der Fakultät für Bildungswissenschaften eine Umfrage sowohl beim akademischen Personal als auch bei den Studierenden durchführte, deren Ergebnisse in den Prozess eingeflossen sind.

<sup>4</sup>In Kap. 3 des Plans sind die wichtigsten, anhand der Gender-Bilanz gewonnenen Daten aufgeführt. Für die vollständige Konsultation sämtlicher Statistiken und Analysen wird auf das komplette Dokument der Gender-Bilanz verwiesen, das auf der Website [www.unibz.it](http://www.unibz.it) zur Verfügung steht.

Entscheidend ist dabei die Festlegung einer Organisationsstruktur, die angesichts der geringen Größe der Universität zwar keine ausschließlich der Gleichstellung gewidmete Organisationseinheit vorsieht, aber die notwendige Kontrolle, Koordination und Unterstützung gewährleistet. Die strategische Leitung des Projekts übernehmen die Präsidentin, der Rektor und der Direktor. Für das Projektmanagement wird ein\*e Koordinator\*in eingeführt, der sich mindestens 50 % seiner\*ihrer Zeit dem Plan widmen kann. Parallel dazu wurde die administrative Unterstützung des Komitees für Chancengleichheit verstärkt. Die Überwachung der geschlechtsspezifischen Daten wird durch das Controlling und den IKT-Bereich garantiert. Dieser wird durch einen Datenanalysten verstärkt, der sich u. a. mit geschlechterspezifischen Statistiken beschäftigen wird. Die umfassende Umsetzung der Maßnahmen auf akademischer Ebene wird durch die Benennung delegierter Dozenten\*innen für jede Fakultät verfolgt, die sich untereinander abstimmen und mit dem Beirat für Chancengleichheit zusammenarbeiten. Die notwendige administrative Unterstützung der verschiedenen Abteilungen erfolgt über das System von Zielen, die mittels des Performanceplans (P-Plans) verwaltet werden.

Ein großer Teil der Ressourcen für die Umsetzung besteht aus dem Engagement in Form von Arbeitsstunden des bereits vorhandenen Personals oder dem gezielteren Einsatz vorhandener Mittel (z. B. für die Forschung), die nicht quantifiziert werden können. Die zusätzlichen Mittel betreffen vor allem Kosten für Informationskampagnen, Schulungen und akademische Seminare, die sich für den gesamten Vierjahreszeitraum auf rund 300.000 Euro belaufen. Darüber hinaus werden die Personalkosten für die Projektverwaltung und -koordination auf 30 000 Euro pro Jahr geschätzt.

### **c) Überwachung der Daten und des Planfortschritts**

Die Wirksamkeit des Plans hängt auch von der ständigen Überwachung seiner Fortschritte ab. Eine erste Überwachungsebene betrifft die für seine Umsetzung eingesetzten Projektmanagementinstrumente um Hindernisse, Verzögerungen und sonstige Umsetzungsschwierigkeiten zu ermitteln und nach Möglichkeit zu beseitigen. Die zweite Ebene betrifft die Aktualisierung und Prüfung der wichtigsten geschlechtsspezifischen Indikatoren und vor allem jener, die durch die Maßnahmen des Plans beeinflusst werden sollten, wenn auch häufig mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung. Diese Tätigkeit wird mit angemessenen Mitteln unterstützt und fließt in die Daten ein, die die Geschlechterbilanz darstellen. Die Verbesserung der Geschlechterstatistiken und ihre Einbeziehung in den strategischen Planungszyklus ist selbst Teil einer Maßnahme des Plans. In Anbetracht des teilweise innovativen Charakters des Plans für unibz ist es richtig, Überprüfungs Momente vorzusehen, die zur Bewertung der Wirksamkeit und Durchführbarkeit der enthaltenen Maßnahmen nützlich sind. Bei diesen Überprüfungen werden die wichtigsten quantitativen und qualitativen Elemente der Umsetzung des Plans in einem jährlichen "Fortschrittsbericht" zusammengefasst, an dem die verschiedenen für die unibz zuständigen Organe oder Dienststellen beteiligt sind und der dem Senat und dem Universitätsrat zur Kenntnis vorzulegen ist. Das Instrument des Gleichstellungsplans mit einer geplanten Laufzeit von vier Jahren (2022-2025) ist von Natur aus flexibel und kann daher ergänzt und geändert werden, wenn sich herausstellt, dass neue oder geänderte Maßnahmen besser geeignet sind, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

### **d) Übergreifende Schulung**

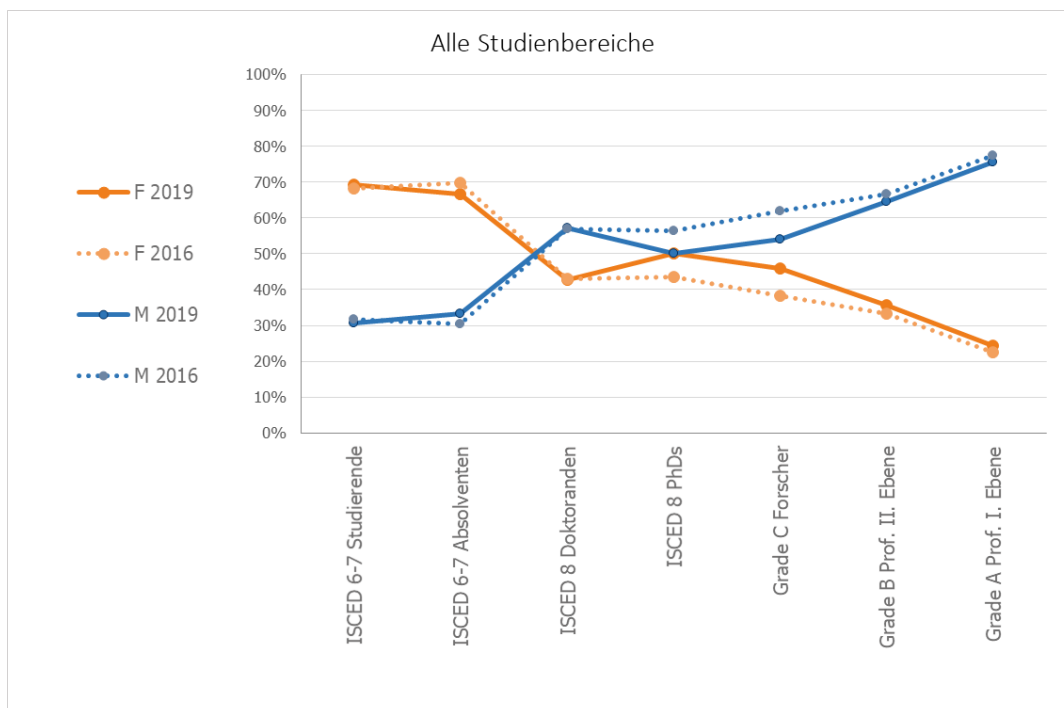
Mehrere Maßnahmen des Plans sehen Ausbildungsmaßnahmen für den spezifischen Erwerb von Fähigkeiten vor, die für die Entwicklung der Gleichstellung in verschiedenen Bereichen der Universität erforderlich sind. Zusätzlich zu diesen Maßnahmen, die den Bereich der methodischen und didaktischen Schulung (4.3), Empowerment und Leadership (2.2), die Erkennung und Bekämpfung von Diskriminierungen (5.1) und die Rekrutierung (3.3) betreffen, wird es für notwendig gehalten, eine breit angelegte Grundausbildung anzubieten, die die Konzepte der Geschlechtergleichstellung im Kontext der Universitätseinrichtungen, die Kosten und Folgen von Ungleichheiten, die Handlungsstrategien und das Erkennen von - oft unbeabsichtigten und unbewussten - Verzerrungen sowie die Instrumente zu deren Korrektur, einschließlich der in diesem Plan vorgesehenen, verdeutlicht. Diese Schulung kann in Form von kompakten Modulen erfolgen und richtet sich sowohl an die Mitglieder der akademischen Organe als auch an die Verantwortlichen. Andererseits ist für eine begrenzte Gruppe von Personen, die mit der Koordination und Unterstützung der Umsetzung des Plans oder von Teilen davon betraut sind, eine eingehendere und kontinuierliche Schulung zu Gleichstellungsfragen vorgesehen.

### 3. Die wichtigsten Ergebnisse der Gender-Bilanz

Insgesamt sind 69% der an der Universität Bozen eingeschriebenen Studierenden Frauen. Die Universität besitzt ein stark nach Geschlecht segregiertes Studienprogramm mit zahlreichen Kursen mit deutlich höherem Frauenanteil (Bildungswissenschaften, Sozialarbeit). Im einstufigen Studiengang Bildungswissenschaften für den Primarbereich liegt der Frauenanteil bei 92%, bei den Bachelorstudiengängen im Bereich Sozialarbeit bei 89% und in den entsprechenden Masterstudiengängen bei 83%. In den *MINI*-Bereichen sind Frauen dagegen in erhöhtem Maß unterrepräsentiert, Männer entsprechend überrepräsentiert. In den Studienbereichen „Informationstechnologien“ sowie „Ingenieurwesen, Gewerbe und Bauwesen“ beläuft sich der Frauenanteil in den Bachelorstudiengängen auf 25% bzw. 19% (Hochschuljahr 2019/2020). In den Studiengängen ist im Hinblick auf verschiedene Kennzahlen im Allgemeinen eine bessere Leistung der weiblichen gegenüber den männlichen Studierenden festzustellen. Insbesondere beträgt die Abbruchquote bei den Männern 17%, bei den Frauen 10% mit einem Gefälle, das in allen Fakultäten zu beobachten ist.

Obgleich die sog. Karriereschere eine Momentaufnahme der akademischen Gemeinschaft in den verschiedenen Stadien darstellt – vom Studierenden bis zum Professor der 1. Ebene – und nicht einen tatsächlichen Karriereweg, kann man die starke Kluft erkennen, die sich insbesondere nach der Promotion auftut.

#### Übersicht 1 – Karriereschere des akademischen Personals (Prozentanteile)



Beim **akademischen Personal** auf Planstellen beträgt der Frauenanteil 37% und sinkt bei den ordentlichen Professoren auf 22%. Diese Werte liegen unter dem nationalen Durchschnitt und sind unter Berücksichtigung der vorherrschenden wissenschaftlich disziplinären Bereiche an der unibz als kritisch zu bewerten. In den humanistischen Fächern und in den Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil über dem italienischen Durchschnitt. In den Wirtschaftswissenschaften ist dieses positive Gefälle jedoch nur bei den Forschenden zu verzeichnen, bei den Professoren der 1. Ebene unterschreitet der Frauenanteil dagegen erheblich den gesamtstaatlichen Durchschnitt. In den *MINI*-Bereichen ist der Frauenanteil sehr niedrig und liegt unter dem nationalen Durchschnitt.

Die gegenwärtige Situation ist auf das Zusammenspiel unterschiedlicher Auswahlmechanismen zurückzuführen, die auf verschiedenen Rechtsquellen und teils unterschiedlichen Auswahlkriterien basieren. Von den 138 Professoren auf Planstellen der 1. und 2. Ebene (zum 30.09.2021) wurden 133 über die 4

Hauptkanäle eingestellt: Direktberufung aus dem Ausland (43 Personen), offenes Auswahlverfahren (21 Personen) und Vergleichsverfahren (19 Personen) sowie internes Bewertungsverfahren (50 Personen).

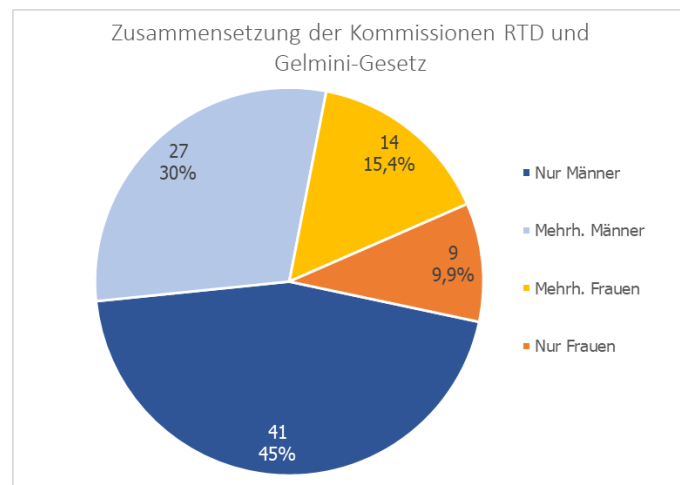
## Übersicht 2 – Professoren der 1. und 2. Ebene im Dienst am 30.9.2021 nach Rekrutierungskanälen und Geschlecht

	Männer	Frauen	Insges.	% Frauen
Direktberufung gemäß Gesetz 127/1997	33	10	43	23%
Prof. I. Ebene	24	9	33	27%
Prof. II. Ebene	9	1	10	10%
Offenes Auswahlverfahren gemäß Gesetz 240/2010 Art. 18	13	8	21	38%
Prof. I. Ebene	8	3	11	27%
Prof. II. Ebene	5	5	10	50%
Vergleichsauswahlverfahren gemäß Gesetz 210/1998	14	5	19	26%
Prof. I. Ebene	7	3	10	30%
Prof. II. Ebene	7	2	9	22%
Internes Bewertungsverfahren gemäß Gesetz 240/2010 Art. 24	32	18	50	36%
Prof. I. Ebene	17	5	22	23%
Prof. II. Ebene	15	13	28	46%
Insgesamt	92	41	133	31%

Bei der Direktberufung aus dem Ausland ist der Frauenanteil am geringsten (23%), insbesondere was Professoren der 2. Ebene betrifft (10%). In den anderen Rekrutierungskanälen ist der Frauenanteil höher, jedoch besteht ebenfalls eine erhebliche Kluft zwischen Professoren der 1. und 2. Ebene, außer beim „alten“ Vergleichsverfahren gemäß dem Gesetz 10/1998.

Bei der Direktberufung erfolgt keine förmliche Bestellung einer Kommission, wie dies bei anderen Verfahren der Fall ist. Die verfügbaren Daten zu den Kommissionen (einschließlich derer zur Rekrutierung von Forschenden mit befristetem Arbeitsvertrag) stehen erst seit 2020 zur Verfügung und stehen derzeit nicht im Zusammenhang mit dem Geschlecht der Bewerber. Obgleich kein kausaler Zusammenhang hergestellt werden kann, sticht die starke Überrepräsentation der Männer in den Wettbewerbskommissionen ins Auge (45 % bestehen nur aus Männern).

## Übersicht 3 – Zusammensetzung der Kommissionen vom 1.1.2020 bis zum 31.8.2021 für RTD und die Berufung von Professoren mit offenem Auswahlverfahren



Bei Forschungsprojekten (sowohl allgemeine interne Ausschreibungen als auch *Calls* mit Drittmittelfinanzierung) ist festzustellen, dass Frauen in der Rolle des *Principal Investigators* unterrepräsentiert sind (zirka 25% gegenüber einem Anteil von 34% Frauen, die sich bewerben könnten). Diese Unterrepräsentation ist bei den Professoren der 1. Ebene geringfügig, jedoch ausgeprägter bei den Professoren der 2. Ebene und den Forschenden. Ein geschlechtsspezifisches Gefälle ist dagegen bei den internen Ausschreibungen für fachübergreifende Projekte nicht festzustellen.



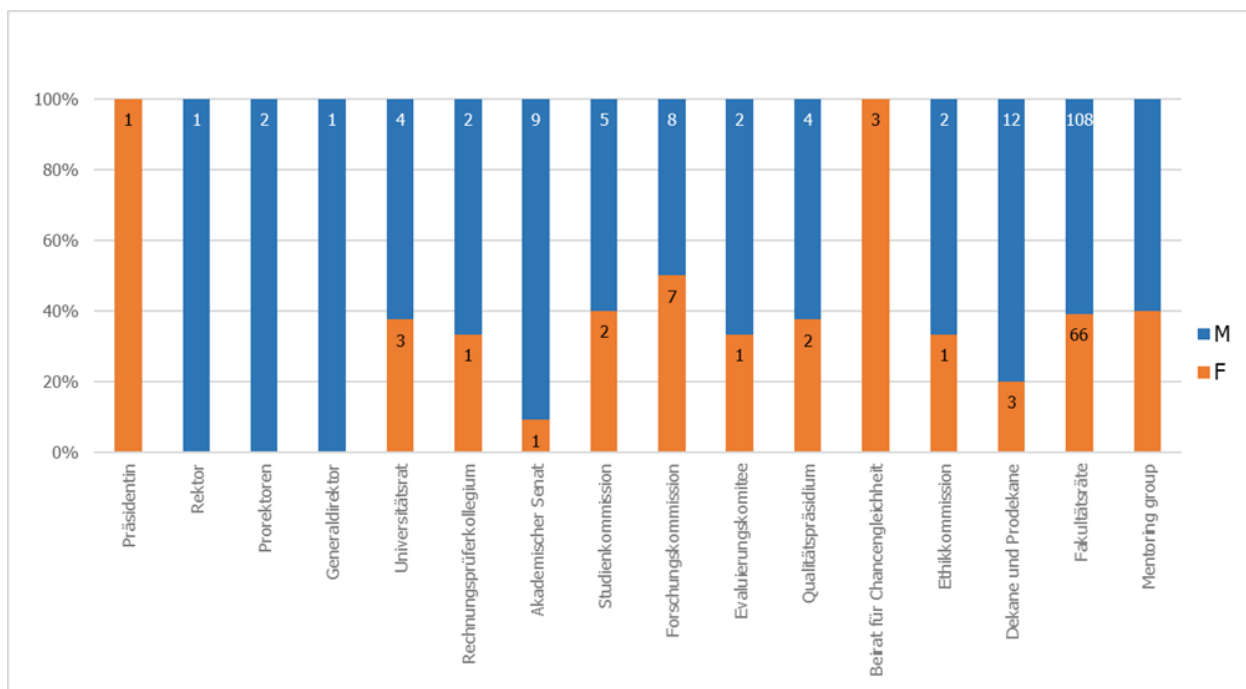
Der Bestand des **technisch-administrativen Personals** umfasst insgesamt 280 Personen, von denen 63% Frauen sind. Diese konzentrieren sich vorwiegend auf die Verwaltungsfunktionen, bei denen sie einen Anteil von 82 % ausmachen. Bei den allgemeinen technischen Diensten sind Frauen nicht vertreten, bei den technisch-wissenschaftlichen und bei den IT-Diensten überwiegt dagegen der Männeranteil mit 79%. Geschlechtsspezifische Differenzen sind in folgenden Bereichen festzustellen:

- Anteil an Teilzeitarbeit, die weit mehr von Frauen in Anspruch genommen wird;
- bezahlte, aber auch unbezahlte Fehlzeiten, die weit mehr von Frauen in Anspruch genommen werden;
- Zulage für zusätzlichen Auftrag, verbreiteter bei den Männern, während Beförderungen aufgrund vertikaler Mobilität in höherem Maß Frauen gewährt werden. Diese Unterschiede könnten von der geschlechtsspezifischen Konzentration nach Funktionen (siehe oben) abhängen.

Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben war 2019 Gegenstand einer Zufriedenheitsumfrage beim technisch-administrativen Personal. Daraus ergaben sich Forderungen nach einer Verbesserung, die Thema des Zertifizierungsprogramms „Audit Familie und Beruf“ wurden.

Was die **institutionellen Gremien** betrifft, ist vor allem im Senat und den Positionen Rektor und Prorektor überwiegend das männliche Geschlecht vertreten. Auch die Geschlechterzusammensetzung der *Mentoring-Groups* einer jeden Fakultät ist relevant, da diese bei den Verfahren zur Berufung von akademischem Personal eine Rolle spielen.

#### Übersicht 4 – Zusammensetzung von Gremien und Kommissionen der unibz nach Geschlecht



## 4. Ziele und Maßnahmenstrategien

Die Ergebnisse der Gender-Bilanz und des Austausches mit den internen *Stakeholdern* haben zur Feststellung einer Reihe vorrangiger Ziele und einiger Strategien geführt, die zu deren Erreichen beitragen. Die dargestellten Strategien umfassen eine Reihe von Möglichkeiten. Sie waren Gegenstand interner Diskussionen, die dazu geführt haben, dass einige davon mehr als andere und mit unterschiedlicher Gewichtung in die konkreten Maßnahmen des Plans in Kapitel 5 aufgenommen wurden

Ziele	Strategien
1) Den Frauenanteil des akademischen Personals insbesondere in den MINT-Bereichen und übergreifend für den Rang des Professors der 1. Ebene erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezielte Rekrutierung von Frauen im Einklang mit den rechtlichen Bestimmungen</li> <li>• Ausgewogenere Zusammensetzung der Berufungskommissionen und der Mentoring-Groups</li> <li>• Schulungen und Richtlinien zur geschlechtsspezifischen Voreingenommenheit sowohl für die Organe als auch die Mitglieder der Berufungskommissionen</li> <li>• Anpassung der Auswahlkriterien zur angemessenen Berücksichtigung von Unterbrechungen für Eltern- oder Pflegeurlaub</li> </ul>
2) Stärkung von Frauen in akademischen Führungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbindliche Quoten in den statutarisch vorgesehenen Gremien</li> <li>• Mentoring, Coaching und sonstige Unterstützungen für Frauen, die Mitglieder von Gremien sind</li> <li>• Anreize für Frauen in Forschungsgruppen</li> </ul>
3) Verbreitung einer Kultur der Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informations- und Sensibilisierungskampagnen zum Abbau von Geschlechterstereotypen</li> <li>• Orientierungsmaßnahmen auch in Zusammenarbeit mit den Schulen</li> <li>• Gendergerechte schriftliche und visuelle Kommunikation (Richtlinien)</li> <li>• Akademische Veranstaltungen mit ausgewogenerem Geschlechterverhältnis</li> </ul>
4) Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anpassung der Arbeits- und Besprechungszeiten</li> <li>• Ausbau und Flexibilisierung der familienunterstützenden Dienstleistungen</li> <li>• Bessere Informationen über Rechte und Dienstleistungen</li> </ul>
5) Stärkung der Gender-Perspektive in Forschung und Lehre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Mapping</i> der geschlechtsspezifischen Kompetenzen an der unibz in Forschung und Lehre</li> <li>• Erhebung und Verbreitung von <i>Best Practices</i> mittels Analysen, Workshops, Sensibilisierung usw.</li> <li>• Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Bewertungskriterien von Forschungsprojekten</li> <li>• Schulungen und Seminare für das akademische Personal</li> </ul>
6) Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informations-, Sensibilisierung- und Schulungsmaßnahmen</li> <li>• Meldeverfahren und Management der Fälle</li> <li>• Beratungs-, Informations- und Unterstützungsdienste für Betroffene</li> </ul>

Was das Ziel Nr. 1 betrifft, können alle vier Strategien miteinander kombiniert werden und dazu beitragen, den Frauenanteil beim akademischen Personal zu erhöhen. Zu betonen ist auch, dass einige dieser Strategien in den Bereichen, in denen die Männer unterrepräsentiert sind (Bildungswissenschaften, Sozialwesen), auch dazu dienen könnten, das Gleichgewicht zugunsten der Männer herzustellen. Interessant ist, dass die Unterrepräsentation der Männer in diesen Bereichen bei den Studierenden viel ausgeprägter ist als beim akademischen Personal. Aus diesem Grund könnten Sensibilisierungskampagnen zum Abbau von Geschlechterstereotypen die geeignetste Maßnahme sein.

In Bezug auf Ziel Nr. 2 verfolgt die unibz die Orientierung, sich nicht allein auf die Wiederherstellung des Gleichgewichts durch verbindliche Geschlechterquoten für jedes Organ zu konzentrieren. An einer kleinen Universität wie Bozen würde sich dies unverhältnismäßig auf das gegenwärtig im Dienst befindliche weibliche akademische Personal auswirken. Jedoch sind wir der Meinung, dass - wenn auch schrittweise und mit einem mittelfristigen Zeithorizont - auf eine Mindestquote in den Führungspositionen der Fakultäten nicht verzichtet werden kann, die wichtige Aufgaben bei den Berufungsverfahren und der Organisation der Forschungsbereiche haben.

Das Ziel der Verbreitung einer Kultur der Chancengleichheit umfasst eine Reihe übergreifender Strategien, die kohärenten und sichtbaren Verhaltensweisen und somit der Kommunikation eine wichtige Aufgabe beimessen. Derartige Strategien und Maßnahmen können teils auch zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingesetzt werden, vor allem im Hinblick auf die Sensibilisierung der akademischen Gemeinschaft und die Prävention.

Das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben droht durch das Ziel der beruflichen Entwicklung zurückgedrängt zu werden. Um dies zu vermeiden, sollten organisatorische Maßnahmen zum Schutz des Familienlebens eingeführt werden, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszeiten. Die andere Strategie betrifft die Verbesserung der Betreuungsdienste für Kleinkinder. Aufgrund einer äußerst uneinheitlichen Nachfrage wurde bisher die Einführung eines finanziellen Zuschusses einer Vereinbarung mit einer akkreditierten Kinderbetreuungseinrichtung vorgezogen. Die Möglichkeit einer eigenen internen Einrichtung zur Kinderbetreuung wurde aus verständlichen Befürchtungen zur finanziellen Vertretbarkeit verworfen. Geht man davon aus, dass es einen Zuwachs beim weiblichen akademischen Personal und des Dienstes (zu prüfen) auf die Forschungsassistenten und die PhD erweitert wird, könnte die Vertretbarkeit neu bewertet werden. Gegenwärtig kann man davon ausgehen, dass mit etwa 230-250 Frauen, hauptsächlich im Alter zwischen 25 und 40 Jahren, zu rechnen ist, wobei die Fluktuation angesichts der Dauer der Stipendien/Aufträge und Verträge hoch ist. Bei diesen Zahlen sind das technisch-administrative Personal, die Professoren und vor allem die Männer, welche dieselben Rechte hinsichtlich der Dienstleistungen für Kleinkinder besitzen, nicht berücksichtigt.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass die Ziele und die daraus abgeleiteten Strategien für die Gleichstellung der Geschlechter in diesem Plan auf der Annahme dichotomer Unterschiede beruhen, die sich aus einer binären Geschlechterklassifizierung (Mann/Frau) ergeben. In den Debatten an der Universität hat sich gezeigt, dass der Begriff der Geschlechtsidentität erweitert werden muss, um auch komplexere Identitäten und Identitäten im Übergang zu berücksichtigen. Eine Kultur der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung muss natürlich gleichermaßen diese Identitäten einbeziehen, wie im Übrigen bereits im Ethik- und Verhaltenskodex und im Reglement des Beirates für Chancengleichheit der Universität Bozen vorgesehen ist.

Im Folgenden werden die Ziele und Strategien in 18 Maßnahmen unterteilt, die in den verschiedenen Besprechungen innerhalb der Universitätsgemeinschaft vorgeschlagen und geprüft wurden und in den von der Europäischen Kommission empfohlenen Bereichen neu geordnet sind. In Kap. 5 sind die einzelnen Maßnahmen im Detail erläutert.

**a) Bereiche, Ziele und Maßnahmenstrategien**

Strategischer Bereich	Ziele des Bereichs	Nr.	Maßnahme
A) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abbau von geschlechtsspezifischen Stereotypen</li> <li>• Gender-Mainstreaming in der Organisationskultur</li> <li>• versöhnungsorientierte Organisationspraktiken</li> <li>• geschlechtergerechte Sprache in Dokumenten und Kommunikation</li> <li>• Flexible Arbeitszeit</li> <li>• Stärkung der Unterstützungsleistungen</li> </ul>	A.1	Unterrichtung und Unterstützung derjenigen, die Urlaub und sonstige Fehlzeiten für die Betreuung von Kindern oder sonstigen Familienangehörigen beantragen
		A.2	Erweiterung der Dienstleistungen für die Kinderbetreuung
		A.3	Richtlinien zu besser mit dem Privatleben zu vereinbarenden Arbeitszeiten
		A.4	Anwendung von Richtlinien für eine gendersensible Kommunikation, bei der Wert auf die Rolle der Frau in der akademischen Welt gelegt wird
		A.5	Verbesserung der Verfügbarkeit und Überwachung von Daten über geschlechtsspezifische Unterschiede
		A.6	Durchführung des Verbesserungsprogramms „Familie und Beruf“ und Aufrechterhaltung der entsprechenden Zertifizierung
B) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Organen und bei der Entscheidungsfindung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der Präsenz von Frauen in Entscheidungsprozessen</li> <li>• Stärkung des Einflusses von Frauen in Entscheidungsprozessen</li> <li>• Erhöhung des Anteils von Frauen in den Organen</li> </ul>	B.1	Erhöhung des Frauenanteils in den Organen der Universität
		B.2	Unterstützung der Bewerbung von Frauen und deren Vertretung in Entscheidungsorganen
C) Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der Führungsrolle von Frauen in der Forschung</li> <li>• Abbau von geschlechtsspezifischen Verzerrungen bei der Rekrutierung</li> <li>• Chancengleichheit bei den Programmen zur Finanzierung der Forschung</li> <li>• Abbau der horizontalen Segregation in den wissenschaftlichen Fachrichtungen</li> <li>• Abbau von geschlechtsspezifischen Hindernissen in der beruflichen Entwicklung</li> </ul>	C.1	Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses der Geschlechter in den Bereichen, in denen ein Geschlecht stark unterrepräsentiert ist
		C.2	Ausgewogene Rekrutierung von Frauen als Professoren der 1. und 2. Ebene mittels der Direktberufung aus dem Ausland herstellen
		C.3	Ausgewogenere und gendersensible Berufungskommissionen
		C.4	Anpassung aller wissenschaftlichen Bewertungssysteme der Universität, um die Freistellung für die Pflege von Familienangehörigen zu berücksichtigen
D) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Forschung</li> <li>• Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Bildungsprogramme</li> <li>• Mehr Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern bei wissenschaftlichen und publikumsorientierten Veranstaltungen</li> </ul>	D.1	Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Bewertungskriterien für Forschungsprojekte
		D.2	Erfassung von Gender-Kompetenzen in Forschung und Lehre
		D.3	Schulung hinsichtlich der Einbindung der Geschlechterperspektive in die Forschungs- und Lehrtätigkeit
E) Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung für Geschlechterfragen und unterschiedliche Identitäten</li> <li>• Prävention von Gewalt, Belästigung und Diskriminierung</li> <li>• Fallmanagementverfahren</li> </ul>	E.1	Schulungs- und Sensibilisierungsprogramm zur Erkennung von und Reaktion auf Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung
		E.2	Informationen über Unterstützungsangebote bei Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung
		E.3	Verabschiedung einer Regelung über <i>Alias-Careers</i> für Menschen im „Übergang“

## 5. Beschreibung der plangegenständlichen Maßnahmen

### a) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur

Strategischer Bereich: A) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur	
Maßnahme	<b>A.1. Information und Unterstützung von Antragstellern für Urlaub und andere Formen der Abwesenheit im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern oder anderen Familienangehörigen</b>
Kurze Beschreibung der Maßnahme	<p>Gegenwärtig gibt es Informationen in englischer Sprache über den Mutterschaftsurlaub für die Forschungsassistenten, wenngleich diese eher allgemein gehalten sind. Die in den Gesprächen festgestellten Unzulänglichkeiten erfordern</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>eine Aktualisierung und Erweiterung der Informationen zu den Rechtsvorschriften, ihre Überarbeitung in vereinfachter Form und ihre dreisprachige Veröffentlichung auf der Intranetseite;</li> <li>die Identifizierung und Weiterbildung des Personals, das für die Bereitstellung von Informationen und die Unterstützung des antragstellenden Personals zuständig ist</li> </ul>
Vorrangiges Ziel	Verbesserung der Dienstleistungen zur Förderung der Vereinbarkeit
Sonstige adressierte Ziele	
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	<p>Phase 1 – Veröffentlichung der Informationen      Fristen: 1. Sem. 2022</p> <p>Phase 2 – Weiterbildung des Personals      Fristen: 2. Sem. 2022</p>
Direkte (vorwiegende) Adressaten	<input type="checkbox"/> Studierende <input type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> PhD-Studierende <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten <input type="checkbox"/> Technisches und Verwaltungspersonal <input type="checkbox"/> Vertragsdozenten
Sonstige Adressaten	
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Servicestelle Lehrpersonal
An der Umsetzung Beteiligte	Servicestelle Studium und Lehre
Ergebnis	Seite mit Informationen und Kontakten des für die Unterstützung zuständigen Personals bis Ende 2022
Erfolgskennzahlen	k. A.
Bereitgestellte finanzielle Mittel	k. A.

**Strategischer Bereich: A) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur**

<b>Maßnahme</b>	<b>A.2. Erweiterung der Dienstleistungen für die Kinderbetreuung</b>	
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Zeitnahe und kontinuierliche Erhebung der Nachfrage nach Betreuungsleistungen und Erweiterung des Dienstleistungsangebots im Hinblick auf Nutzer, Zeiträume und Uhrzeiten, Formen und Flexibilität der Dienstleistung. Die Bedarfserhebung könnte auch die mögliche Ausweitung des Dienstes auf Forschungsassistenten und Doktoranden betreffen. Auch die Möglichkeit einer Ausweitung des Dienstes auf Studierende soll geprüft werden. Die Erhebung muss angesichts der erhöhten Fluktuation des weiblichen Personals in den befristeten akademischen Rängen dynamisch erfolgen. Die Durchführbarkeit einer eigenen Dienstleistung der Universität Bozen an einem internen oder angrenzenden Standort ist unter Berücksichtigung sowohl der finanziellen Vertretbarkeit als auch des Bedarfs an Flexibilität zu bewerten. Zu evaluieren ist die Möglichkeit einer „betriebsübergreifenden“ Einrichtung (z. B. in Zusammenarbeit mit Eurac und/oder anderen Arbeitgebern in der Nähe). Dies würde ein stabileres und somit vertretbareres Einzugsgebiet der Nachfrage gewährleisten.	
Vorrangiges Ziel	Die Dienstleistungen zur Förderung der Vereinbarkeit verbessern	
Sonstige adressierte Ziele	Die Hindernisse für die Karriereentwicklung beseitigen	
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	Phase 1 – Ausarbeitung des Online-Fragebogens und erste Nachfrageerhebung	Fristen: 2. Semester 2022
	Phase 2 – Erweiterung des Angebots mit Zuschüssen, Konventionen und sonstigen organisatorischen Formen	Fristen: 1. Semester 2023
	Phase 3 – Machbarkeitsstudie hinsichtlich einer internen oder „betriebsübergreifenden“ Einrichtung	Fristen: Bis Ende 2023
Direkte Adressaten	<input type="checkbox"/> Studierende <input checked="" type="checkbox"/> PhD-Studierende <input checked="" type="checkbox"/> Tech. und VW-Personal <input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten	<input type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input type="checkbox"/> Vertragsdozenten
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Servicestelle Verwaltungspersonal	
An der Umsetzung Beteiligte	Servicestelle Lehrpersonal	Servicestelle Studium und Lehre
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse über die Nachfrage nach Dienstleistungen</li> <li>• Methode der kontinuierlichen Erhebung</li> <li>• Anpassung des Angebots und etwaige Anpassung der Kriterien für die Inanspruchnahme</li> <li>• Machbarkeitsstudie betreffend eine interne Einrichtung</li> </ul>	
Erfolgskennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Nutzbarkeit der Dienstleistungen (Personen, Stunden)</li> <li>• Befriedigung der Nachfrage</li> <li>• Zufriedenheitsindex</li> </ul>	

Bereitgestellte finanzielle Mittel

40.000 Euro (ohne Berücksichtigung der Kosten einer etwaigen eigenen Einrichtung)

**Strategischer Bereich: A) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur**

<b>Maßnahme</b>	<b>A.3. Richtlinien für familienfreundlichere Arbeitszeiten</b>	
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Es ist gängige Praxis, dass viele berufliche Verpflichtungen, insbesondere Sitzungen, zu Zeiten angesetzt werden, die sich nur schwer mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lassen. Eine vom Beirat für Chancengleichheit koordinierte Arbeitsgruppe wird Richtlinien erstellen, die als Orientierungshilfe für die Organisation von Besprechungen und sonstige Aspekte in Bezug auf die Arbeitszeit dienen.	
Vorrangiges Ziel	Die Dienstleistungen zur Förderung der Vereinbarkeit verbessern	
Sonstige adressierte Ziele	Die Hindernisse für die Karriereentwicklung beseitigen	
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	Phase 1 – Erstellung der Richtlinien	Fristen: bis Ende 2022
	Phase 2 – Anwendung und Feedback	Fristen: 2023 bis 2025
Direkte Adressaten	<input type="checkbox"/> Studierende <input checked="" type="checkbox"/> PhD-Studierende <input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten	<input type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input type="checkbox"/> Vertragsdozenten <input checked="" type="checkbox"/> Tech. und VW-Personal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Senat, Beirat für Chancengleichheit	Direktion
An der Umsetzung Beteiligte	Fakultäten	Servicestelle Verwaltungspersonal
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisatorische Richtlinien</li> </ul>	
Erfolgskennzahlen	k. A.	
Bereitgestellte finanzielle Mittel	k. A.	



**Strategischer Bereich: A) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur**

Maßnahme	<b>A.4. Verabschiedung von Richtlinien zur geschlechtersensiblen Kommunikation und zur Stärkung der Rolle der Frauen in der akademischen Welt</b>	
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Die Richtlinien betreffen sowohl die Verabschiedung von Regeln für die Abfassung offizieller schriftlicher Mitteilungen von unibz (z.B. Jahresberichte, Geschäftsordnungen) unter besonderer Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Pluralität als auch die schriftliche und visuelle Kommunikation von unibz- Informationsmaterial (z.B. Pressemitteilungen, Website, Plakate, ...) und letztlich ein besonderes Augenmerk darauf, den Beitrag von Frauen zum wissenschaftlichen Leben sichtbar zu machen und Geschlechterstereotypen abzubauen.	
Vorrangiges Ziel	<i>Gender-Mainstreaming</i> in der Organisationskultur	
Sonstige adressierte Ziele	Minderung von geschlechtsspezifischen Stereotypen	
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	Phase 1 – Richtlinien für offizielle Texte	Fristen: 1. Semester 2022
	Phase 2 – Richtlinien für die gesamte Kommunikation	Fristen: 2. Semester 2022
Direkte Adressaten	<input type="checkbox"/> Studierende <input type="checkbox"/> PhD-Studierende <input type="checkbox"/> Forschungsassistenten	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input type="checkbox"/> Vertragsdozenten <input checked="" type="checkbox"/> Tech. und VW-Personal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Präsidium	Generaldirektion
An der Umsetzung Beteiligte	Beirat für Chancengleichheit	Pressestelle
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Richtlinien</li> </ul>	
Erfolgskennzahlen	k. A.	
Bereitgestellte finanzielle Mittel	k. A.	



**Strategischer Bereich: A) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur**

Maßnahme	<b>A.5. Verbesserung der Verfügbarkeit und Überwachung von Daten über geschlechtsspezifische Unterschiede</b>	
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Mit der Gender-Bilanz verfügt die Universität Bozen über ein gutes Instrument zur Beobachtung der Entwicklung der wichtigsten Gender-Variablen. Einerseits müssen die Erhebung und Extrahierung der Gender-Variablen aus den Datenbanken standardisiert werden. Andererseits ist es notwendig, die zu beobachtenden Phänomene schrittweise auszuweiten und damit die Verfügbarkeit von Statistiken zu erweitern. Die wichtigsten verbesserungswürdigen Bereiche betreffen die Forschung, die Einstellung von akademischem Personal und die Kommunikation. Die Gender-Dimension sollte auch in den wichtigsten Dokumenten des Zyklus für die strategische Planung der Universität Bozen wie beispielsweise im Jahresbericht berücksichtigt werden. Schließlich müsste die Möglichkeit bewertet werden, Fragen bezüglich der Nichtdiskriminierung in die Fragebogen zur Bewertung der Lehrtätigkeit aufzunehmen.	
Vorrangiges Ziel	Gender-Mainstreaming in der Organisationskultur	
Sonstige adressierte Ziele		
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	Kontinuierliche Verbesserung	Fristen: 2022 bis 2025
Direkte Adressaten	<input type="checkbox"/> Studierende <input type="checkbox"/> PhD-Studierende <input type="checkbox"/> Forschungsassistenten	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input type="checkbox"/> Vertragsdozenten <input checked="" type="checkbox"/> Tech. und VW-Personal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Präsidium	Generaldirektion Controlling, ICT
An der Umsetzung Beteiligte	Beirat für Chancengleichheit Evaluierungskomitee Qualitätspräsidium	Forschungsamt Servicestelle Lehrpersonal Pressestelle
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender-Bilanz mit erweiterten Abschnitten (alle zwei Jahre)</li> <li>• Jährlicher Fortschrittsbericht des GEP mit einer Auswahl der wichtigsten Kennzahlen</li> <li>• Aufnahme einer Geschlechterperspektive in den Jahresbericht</li> </ul>	
Erfolgskennzahlen	k. A.	
Bereitgestellte finanzielle Mittel	50.000 Euro (15 % des Aufwands für eine Person für 4 Jahre)	

**Strategischer Bereich: A) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur**

<b>Maßnahme</b>	<b>A.6. Durchführung des Verbesserungsprogramms „Familie und Beruf“ und Aufrechterhaltung der entsprechenden Zertifizierung</b>	
Kurze Beschreibung der Maßnahme	<p>Im Herbst 2021 erhielt die Universität Bozen die Zertifizierung „Familie und Beruf“ für sein technisch-administratives Personal. Diese umfasst ein Programm mit Verbesserungsmaßnahmen, die von Dienstleistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie über Anpassungen der Überstundenregelungen bis hin zur Verbesserung der Qualität der Prozesse und der internen Kommunikation reichen. Ziel ist es, die Zertifizierung im Lauf der Jahre durch die kontinuierliche Verbesserung aufrechtzuerhalten. Der Prozess könnte durch eine Reflexion bezüglich der Übertragbarkeit und Anpassbarkeit einiger Maßnahmen auf das akademische Personal ergänzt werden. Diese Analyse hinsichtlich der Übertragbarkeit könnte von einer gemischten Arbeitsgruppe, die aus administrativem und akademischem Personal besteht, durchgeführt werden.</p>	
Vorrangiges Ziel	Gender-Mainstreaming in der Organisationskultur	
Sonstige adressierte Ziele	Die Dienstleistungen zur Förderung der Vereinbarkeit verbessern	
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	Verwiesen wird auf die Maßnahmen des Programms	
Direkte Adressaten	<input type="checkbox"/> Studierende <input type="checkbox"/> PhD-Studierende	<input type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input checked="" type="checkbox"/> Tech. und VW-Personal
Sonstige Adressaten	Servicestelle Lehrpersonal	
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Servicestelle Verwaltungspersonal	Generaldirektion
An der Umsetzung Beteiligte	Beirat für Chancengleichheit	
Ergebnis	Organisatorische, regulatorische und vertragliche Veränderungen, die im Programm vorgesehen sind	
Erfolgskennzahlen	Regelmäßige Zufriedenheitsumfrage bei den Mitarbeitern	
Bereitgestellte finanzielle Mittel	k. A.	

**b) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Organen und bei der Entscheidungsfindung**

**Strategischer Bereich: B) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Organen und bei der Entscheidungsfindung**

<b>Maßnahme</b>	<b>B.1. Den Frauenanteil in den Organen der Universität erhöhen</b>	
Kurze Beschreibung der Maßnahme	<p>Die Einführung einer allgemeinen Quote für alle Universitätsorgane würde sich schwer durchsetzen lassen und möglicherweise nicht zu einer wirklichen Neugewichtung beitragen. Vielversprechender erscheint es, sich auf die Gremien zu konzentrieren, in denen der Mangel an Frauen am ausgeprägtesten ist und entsprechende Folgen hat. Die Maßnahme zielt darauf ab, eine Mindestquote für jedes Geschlecht in der Zusammensetzung der obersten Führungsebene jeder Fakultät einzuführen. Im Wesentlichen sollten in den drei Positionen des Dekans und der Prodekane der Fakultäten stets beide Geschlechter vertreten sein. Die Statutenänderung wird für das letzte Jahr der Laufzeit des Plans erwartet, so dass der Plan bei einer höheren Anzahl von Professorinnen angewendet werden kann. Es können auch andere gesetzliche/regulatorische Änderungen vorgenommen werden, um die Anwendung der Quote flexibler zu gestalten. Dies dürfte auch zur Verbesserung des Gleichgewichts im Akademischen Senat beitragen, der zum Teil aus der Fakultätsführung besteht.</p> <p>Darüber hinaus werden in jeder Fakultät eine oder mehrere Beauftragte für Gleichstellungsfragen benannt, die Erfahrungen austauschen und die Arbeit des Komitees für Chancengleichheit unterstützen.</p>	
Vorrangiges Ziel	Den Frauenanteil in Entscheidungspositionen erhöhen	
Sonstige adressierte Ziele		
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	<p>Phase 1 – statutarische Änderung</p> <p>Phase 2 – Umsetzung der neuen statutarischen Vorgaben</p>	<p>Fristen: bis Ende 2025</p> <p>Fristen: nach 2025</p>
Direkte Adressaten	<input type="checkbox"/> Studierende <input type="checkbox"/> PhD-Studierende <input type="checkbox"/> Forschungsassistenten	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input type="checkbox"/> Vertragsdozenten <input type="checkbox"/> Tech.und VW-Personal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Rektor, Präsidentin Dekane der Fakultäten	Rechtsamt
An der Umsetzung Beteiligte	Fakultätssekretariate	
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statutarische Änderung</li> </ul>	
Erfolgskennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenquote in den Fakultätsführungen und im Senat</li> </ul>	
Bereitgestellte finanzielle Mittel	k. A.	

**Strategischer Bereich: B) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Organen und bei der Entscheidungsfindung**

<b>Maßnahme</b>	<b>B.2. Die Bewerbung von Frauen und deren Vertretung in Entscheidungsorganen aktiv unterstützen</b>	
<b>Kurze Beschreibung der Maßnahme</b>	<p>Angesichts des Ablaufs der Amtszeit von Organen oder Komitees regt der Universitätsrat aktiv die Bewerbung von Personen beider Geschlechter an. Bewerbungen von Frauen werden sowohl im Vorfeld mit auf Empowerment, Leadership und Verhandlungskompetenzen ausgerichteten Schulungsmaßnahmen als auch bei der Wahrnehmung der Aufgaben mit Unterstützungsangeboten im Rahmen von Mentoring und professionellem Coaching gefördert. Im Rahmen der Unterstützung ist vorgesehen, dass die Stellen als Forschungsassistenten oder von anderem Support-Personal vorrangig jenem akademischen Personal zugeteilt werden, das besondere familiäre Verpflichtungen hat und zugleich in Wahlorganen vertreten ist und/oder häufig an Kommissionen und/oder Komitees teilnimmt.</p> <p>Eine stärkere Rotation der Aufträge dürfte auch den Zugang von Frauen zu den Universitätsgremien fördern.</p>	
<b>Vorrangiges Ziel</b>	Den Frauenanteil in Entscheidungspositionen erhöhen	
<b>Sonstige adressierte Ziele</b>		
<b>(Eventuelle) Phasen der Maßnahme</b>	<p>Phase 1 – (intern oder mit externen Anbietern) ein Angebot an spezifischen Empowerment- und Leadership-Kursen für die Universität erstellen</p> <p>Phase 2 – ein Rotationsprinzip der Aufträge in die Satzung aufnehmen</p> <p>Phase 3 – Richtlinien für die prioritäre Zuteilung von Stellen als Forschungsassistenten</p> <p>Phase 4 – ein Mentoring- und Coaching-Programm erstellen</p>	<p>Fristen: 2. Semester 2022</p> <p>Fristen: bis Ende 2025</p> <p>Fristen: 1. Semester 2023</p> <p>Fristen: 1. Semester 2023</p>
<b>Direkte Adressaten</b>	<input type="checkbox"/> Studierende <input type="checkbox"/> PhD-Studierende <input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input type="checkbox"/> Vertragsdozenten
<b>Sonstige Adressaten</b>		
<b>Für die Umsetzung verantwortliche Stelle</b>	Universitätsrat, Senat Dekane der Fakultäten	Fakultätssekretariate Servicestelle Studium und Lehre (für Schulung)
<b>An der Umsetzung Beteiligte</b>	Rechtsamt	
<b>Ergebnis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kursangebot</li> <li>• Statutarische Änderung</li> <li>• Richtlinien für die Zuteilung von Stellen als Forschungsassistenten oder andere Stellen</li> <li>• Angebot an Mentoring- und Coachingmaßnahmen</li> </ul>	
<b>Erfolgskennzahlen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenquote in Organen und Komitees</li> <li>• Anzahl der Teilnehmenden an Kursen und Unterstützungsmaßnahmen</li> </ul>	
<b>Bereitgestellte finanzielle Mittel</b>	30.000 Euro	

**c) Geschlechtergerechtigkeit bei der Einstellung und Karriereentwicklung**

Strategischer Bereich: C) Geschlechtergerechtigkeit bei der Einstellung und Karriereentwicklung	
Maßnahme	<b>C.1. Förderung des ausgewogene Verhältnisses der Geschlechter in Bereichen, in denen ein Geschlecht stark unterrepräsentiert ist</b>
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Nach der Analyse der Ursachen für die Unterrepräsentation der Frauen in den MINT-Bereichen und der Männer in den Bereichen Bildungswissenschaften und Sozialarbeit, werden Maßnahmen zur Sensibilisierung und Förderung des Images von Frauen (oder Männern) in den Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, sowie eine Informations- und Motivierungskampagne in Zusammenarbeit mit den Schulen und Wirtschaftsverbänden vorgeschlagen, um die Schüler der Oberschulen an Studienbereiche anzunähern, die traditionell vom anderen Geschlecht dominiert werden.
Vorrangiges Ziel	Die horizontale (fachspezifische) Geschlechtersegregation reduzieren
Sonstige adressierte Ziele	
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	<p>Phase 1 – Kommunikationsplan zur Förderung des Images von Frauen (Männern) in wissenschaftlichen Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind <span style="float: right;">Fristen: 2023</span></p> <p>Phase 2 – Informations- und Motivierungskampagne in Zusammenarbeit mit den Schulen und Wirtschaftsverbänden <span style="float: right;">Fristen: 1. Semester 2024</span></p>
Direkte Adressaten	<input checked="" type="checkbox"/> Studierende <span style="float: right;"><input type="checkbox"/> Universitätsorgane</span> <input type="checkbox"/> PhD-Studierende <span style="float: right;"><input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstelle</span> <input checked="" type="checkbox"/> Schulen <span style="float: right;"><input type="checkbox"/> Vertragsdozenten</span> <input checked="" type="checkbox"/> Schüler von Oberschulen <span style="float: right;"><input type="checkbox"/> Forschungsassistenten</span>
Sonstige Adressaten	Informationsorgane
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Senat <span style="float: right;">Stabsstelle Presse und Eventmanagement, Studienberatung</span> Fakultäten
An der Umsetzung Beteiligte	Beirat für Chancengleichheit
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikationsplan</li> <li>• Schulungs- und Informationsmaterial</li> </ul>
Erfolgskennzahlen	Erhöhung der Immatrikulierungsanträge seitens Frauen (Männern) in den Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind
Bereitgestellte finanzielle Mittel	40.000 Euro

**Strategischer Bereich: C) Geschlechtergerechtigkeit bei der Einstellung und Karriereentwicklung**

Maßnahme	<b>C.2. Ein ausgewogenes Verhältnis bei der Rekrutierung von Frauen als Professoren der 1. und 2. Ebene mittels der Direktberufung aus dem Ausland herstellen</b>	
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Bei der Rekrutierung mittels Direktberufung aus dem Ausland wird im Vierjahreszeitraum 2022 bis 2025 das Ziel verfolgt, mindestens 50 % an Frauen mit einem exzellenten wissenschaftlichen Curriculum zu berufen. Die Fakultäten werden aufgefordert, bereits in der <i>Scouting</i> -Phase potenzielle weibliche Kandidaten zu identifizieren. Dieses Ziel wird auf jede Fakultät angepasst und dieser zugewiesen und ist mit einem Anreizmechanismus für sein Erreichen verbunden.	
Vorrangiges Ziel	Den Frauenanteil in akademischen Führungspositionen erhöhen	
Sonstige adressierte Ziele		
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	Phase 1 – Festlegung der Ziele nach Fakultäten Phase 2 – Implementierung	Fristen: 2. Semester 2022 Fristen: 2022 bis 2025
Direkte Adressaten	<input type="checkbox"/> Studierende <input type="checkbox"/> PhD-Studierende <input type="checkbox"/> Schulen <input type="checkbox"/> Schüler von Oberschulen	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input type="checkbox"/> Vertragsdozenten <input type="checkbox"/> Forschungsassistenten
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Rektor, Präsidentin, Senat, Dekane der Fakultäten	Fakultätssekretariate
An der Umsetzung Beteiligte	Mentoring-Groups	
Ergebnis	k. A.	
Erfolgskennzahlen	70 % Frauenanteil bei den Direktberufungen 2022 bis 2025	
Bereitgestellte finanzielle Mittel	k. A.	

Strategischer Bereich: C) Geschlechtergerechtigkeit bei der Einstellung und Karriereentwicklung									
Maßnahme	<b>C.3. Gendersensible ausgewogenere Berufungskommissionen</b>								
Kurze Beschreibung der Maßnahme	In dieser Maßnahme werden zwei Ziele verfolgt, die einander ergänzen. Einerseits sollen nicht mehr als 20 % der Berufungskommissionen mit Mitgliedern desselben Geschlechts besetzt werden. Da andererseits die starre Einführung gemischter Ausschüsse in allen Ausschreibungsverfahren zu einem übermäßigen Verwaltungsaufwand für die Professorinnen führen und die Ausschreibungsverfahren in einigen Sonderforschungsbereichen behindern würde, sollen alle akademischen Mitarbeiter (unabhängig von ihrem Geschlecht) an einer speziellen Schulung zum Thema geschlechtsspezifische Voreingenommenheit in Bewertungs- und Einstellungsverfahren teilnehmen.								
Vorrangiges Ziel	Den Frauenanteil in akademischen Führungspositionen erhöhen								
Sonstige adressierte Ziele									
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	<table border="0"> <tr> <td>Phase 1 – Richtlinien und Ziele für die Fakultäten in Bezug auf ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen</td> <td style="vertical-align: top;">Fristen: bis Ende 2022</td> </tr> <tr> <td>Phase 2 – spezifische Schulung zum Thema geschlechtsspezifische Voreingenommenheit</td> <td style="vertical-align: top;">Fristen: 2022 bis 2023</td> </tr> </table>	Phase 1 – Richtlinien und Ziele für die Fakultäten in Bezug auf ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen	Fristen: bis Ende 2022	Phase 2 – spezifische Schulung zum Thema geschlechtsspezifische Voreingenommenheit	Fristen: 2022 bis 2023				
Phase 1 – Richtlinien und Ziele für die Fakultäten in Bezug auf ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen	Fristen: bis Ende 2022								
Phase 2 – spezifische Schulung zum Thema geschlechtsspezifische Voreingenommenheit	Fristen: 2022 bis 2023								
Direkte Adressaten	<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Studierende</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> PhD-Studierende</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Schulen</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Vertragsdozenten</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane	<input type="checkbox"/> PhD-Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen	<input type="checkbox"/> Schulen	<input checked="" type="checkbox"/> Vertragsdozenten		<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten
<input type="checkbox"/> Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane								
<input type="checkbox"/> PhD-Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen								
<input type="checkbox"/> Schulen	<input checked="" type="checkbox"/> Vertragsdozenten								
	<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten								
Sonstige Adressaten									
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	<table border="0"> <tr> <td>Rektor, Prorektoren, Dekane der Fakultäten</td> <td>Fakultätssekretariate Servicestelle Studium und Lehre (für Schulung)</td> </tr> </table>	Rektor, Prorektoren, Dekane der Fakultäten	Fakultätssekretariate Servicestelle Studium und Lehre (für Schulung)						
Rektor, Prorektoren, Dekane der Fakultäten	Fakultätssekretariate Servicestelle Studium und Lehre (für Schulung)								
An der Umsetzung Beteiligte	Servicestelle Lehrpersonal, Beirat für Chancengleichheit								
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Richtlinien in Bezug auf die Zusammensetzung der Kommissionen</li> <li>• Inhalte der Schulungsmodule und Checkliste für die Kommissionen</li> </ul>								
Erfolgskennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt; 20 % der Kommissionen, in denen nur ein Geschlecht vertreten ist, im Zweijahreszeitraum 2024–25</li> <li>• % Professoren der 1. und 2. Ebene, welche die Schulung absolviert haben</li> </ul>								
Bereitgestellte finanzielle Mittel	30.000 Euro								

Strategischer Bereich: C) Geschlechtergerechtigkeit bei der Einstellung und Karriereentwicklung									
Maßnahme	<b>C.4. Alle wissenschaftlichen Evaluierungssysteme der Universität unter Berücksichtigung der Freistellungen für die Betreuung von Familienangehörigen anpassen</b>								
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Einige Bewertungsbereiche der Universität Bozen, d. h. die Richtlinien für die Dreijahresprämie für akademische Tätigkeiten und die Ausschreibungen für Auswahlverfahren für die Rekrutierung beinhalten bereits die mögliche Berücksichtigung von Freistellungen aus familiären Gründen bei der Gewichtung einiger wissenschaftlicher Titel. In jedem Fall sind Anwendungsrichtlinien erforderlich. Darüber hinaus ist deren Anwendung auch für andere Bewertungsmechanismen wie demjenigen, anhand dessen die wissenschaftliche Zulage zugeteilt wird, zu evaluieren.								
Vorrangiges Ziel	Die Hindernisse für die Chancengleichheit bei der Karriereentwicklung beseitigen								
Sonstige adressierte Ziele									
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	<table border="0"> <tr> <td>Phase 1 – Verabschiedung von Anwendungsrichtlinien</td> <td>Fristen: bis Ende 2022</td> </tr> <tr> <td>Phase 2 – Anwendung auf die Berufungsausschreibungen und auf die Dreijahresprämie</td> <td>Fristen: 2023 bis 2025</td> </tr> <tr> <td>Phase 3 – Anpassung an und Ausdehnung auf die wissenschaftliche Zulage</td> <td>Fristen: bis Ende 2023 und später</td> </tr> </table>	Phase 1 – Verabschiedung von Anwendungsrichtlinien	Fristen: bis Ende 2022	Phase 2 – Anwendung auf die Berufungsausschreibungen und auf die Dreijahresprämie	Fristen: 2023 bis 2025	Phase 3 – Anpassung an und Ausdehnung auf die wissenschaftliche Zulage	Fristen: bis Ende 2023 und später		
Phase 1 – Verabschiedung von Anwendungsrichtlinien	Fristen: bis Ende 2022								
Phase 2 – Anwendung auf die Berufungsausschreibungen und auf die Dreijahresprämie	Fristen: 2023 bis 2025								
Phase 3 – Anpassung an und Ausdehnung auf die wissenschaftliche Zulage	Fristen: bis Ende 2023 und später								
Direkte Adressaten	<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Studierende</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> PhD-Studierende</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Schulen</td> <td><input type="checkbox"/> Vertragsdozenten</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane	<input type="checkbox"/> PhD-Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen	<input type="checkbox"/> Schulen	<input type="checkbox"/> Vertragsdozenten		<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten
<input type="checkbox"/> Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane								
<input type="checkbox"/> PhD-Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen								
<input type="checkbox"/> Schulen	<input type="checkbox"/> Vertragsdozenten								
	<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten								
Sonstige Adressaten									
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Rektor und Senat								
An der Umsetzung Beteiligte	Fakultäten, Servicestelle Lehrpersonal, Forschungsamt								
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Richtlinien</li> <li>• Regulatorische Änderungen</li> </ul>								
Erfolgskennzahlen	Analyse der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den variablen Lohnelementen								
Bereitgestellte finanzielle Mittel	k. A.								



**d) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten**

<b>Strategischer Bereich: D) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten</b>									
<b>Maßnahme</b>	<b>D.1. Aufnahme der Geschlechterperspektive in die Kriterien zur Bewertung von Forschungsprojekten</b>								
<b>Kurze Beschreibung der Maßnahme</b>	<p>Analog zu den Projektvorschlägen in den europäischen Horizon-2020-Ausschreibungen soll die Geschlechterperspektive bei den Bewertungskriterien für die von unibz finanzierten Forschungsausschreibungen auf zwei Arten berücksichtigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) bei Punktegleichheit jenen Projekten den Vorzug geben, die von einer weiblichen PO oder Co-I koordiniert werden;</li> <li>b) einen (bewertungsgegenständlichen) Teil einfügen, in dem die Relevanz der Geschlechterperspektive für das Forschungsprojekt und die Modalitäten, wie das Forschungsteam sie zu berücksichtigen gedenkt, erläutert werden .</li> </ul> <p>Darüber hinaus wird geprüft, inwieweit ein Teil des Budgets für Projekte von weiblichen PO oder Co-I reserviert werden kann.</p>								
<b>Vorrangiges Ziel</b>	Die Geschlechterperspektive in die Forschungstätigkeit einbinden								
<b>Sonstige adressierte Ziele</b>									
<b>(Eventuelle) Phasen der Maßnahme</b>	<p>Phase 1 – Änderung der Bewertungskriterien bei den Ausschreibungen <span style="float: right;">Fristen: bis Mitte 2022</span></p> <p>Phase 2 – Anwendung für alle Ausschreibungen für die interne Forschung <span style="float: right;">Fristen: 2022 bis 2025</span></p>								
<b>Direkte Adressaten</b>	<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Studierende</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> PhD-Studierende</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Schulen</td> <td><input type="checkbox"/> Vertragsdozenten</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane	<input type="checkbox"/> PhD-Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen	<input type="checkbox"/> Schulen	<input type="checkbox"/> Vertragsdozenten		<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten
<input type="checkbox"/> Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane								
<input type="checkbox"/> PhD-Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen								
<input type="checkbox"/> Schulen	<input type="checkbox"/> Vertragsdozenten								
	<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten								
<b>Sonstige Adressaten</b>									
<b>Für die Umsetzung verantwortliche Stelle</b>	Forschungskommission, Senat <span style="float: right;">Forschungsamt</span>								
<b>An der Umsetzung Beteiligte</b>	Beirat für Chancengleichheit								
<b>Ergebnis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Bewertungskriterien</li> </ul>								
<b>Erfolgskennzahlen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausgewogeneres Verhältnis der Forschungsteams (gegenüber dem Durchschnitt 2019 bis 2021)</li> <li>• Erhöhung des Anteils an Projekten, welche die Geschlechterperspektive berücksichtigen (Basisjahr: 2021)</li> </ul>								
<b>Bereitgestellte finanzielle Mittel</b>	k. A.								

**Strategischer Bereich: D) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten**

<b>Maßnahme</b>	<b>D.2. Mapping der geschlechtsspezifischen Kompetenzen in Forschung und Lehre</b>	
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Gegenwärtig liegt kein angemessener Kenntnisstand über die Kompetenzen des akademischen Personals der Universität Bozen im Bereich der Geschlechterperspektive vor. Der Aufbau eines solchen Kenntnisstandes ist wichtig und sowohl für die Verbreitung dieser Kompetenzen als auch für die Schaffung interner Forschungsnetze auch mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen wichtig. Die Analyse kann mit einer semantischen Recherche der Lebensläufe des akademischen Personals, der Lehrmodule und der Forschungsprojekte (Titel und Zusammenfassung) beginnen. Sie könnte dann durch eine spezifische interne Umfrage ergänzt werden. Die Initiative könnte mit internen oder externen Forschungsmitteln unterstützt werden.	
Vorrangiges Ziel	Die Geschlechterperspektive in die Forschungstätigkeit einbinden	
Sonstige adressierte Ziele		
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	Phase 1 – Analyse und Studie Phase 2 – Seminar/Tagung für Verbreitung und Networking	Fristen: bis Ende 2022 Fristen: 2023
Direkte Adressaten	<input type="checkbox"/> Studierende <input checked="" type="checkbox"/> PhD-Studierende <input type="checkbox"/> Schulen	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input checked="" type="checkbox"/> Vertragsdozenten <input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Senat, Fakultäten	Forschungsamt Servicestelle Studium und Lehre
An der Umsetzung Beteiligte	ICT, Fakultätssekretariate	
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse/Mapping der Kompetenzen</li> <li>Seminar/Tagung</li> </ul>	
Erfolgskennzahlen	k. A.	
Bereitgestellte finanzielle Mittel	40.000 Euro	

**Strategischer Bereich: D) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten**

<b>Maßnahme</b>	<b>D.3. Schulung hinsichtlich der Einbindung der Geschlechterperspektive in die Forschung und Lehre</b>	
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Die Geschlechterperspektive wird bereits weitgehend in einigen wissenschaftlichen Bereichen und Lehrplänen berücksichtigt. In anderen wird sie unterbewertet oder gar nicht berücksichtigt. Ziel der Maßnahme ist es, Schulungs- und/oder Seminartätigkeiten zum Verständnis und der Verbreitung der Geschlechterperspektive in den Forschungsmethoden und Lehrfächern zu fördern. Diese Schulungstätigkeit knüpft an die vorherige Maßnahme D.2 an. Jede Fakultät ist aufgefordert, über ihren Entwicklungsbedarf nachzudenken und Maßnahmen in dieser Hinsicht durchzuführen, die zentral gefördert werden.	
Vorrangiges Ziel	Die Geschlechterperspektive in die Forschungs- und Lehrtätigkeit einbinden	
Sonstige adressierte Ziele		
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	Phase 1 – Bedarfserhebung durch jede Fakultät Phase 2 – Maßnahmenplan	Fristen: bis Ende 2022 Fristen: anschließend
Direkte Adressaten	<input type="checkbox"/> Studierende <input checked="" type="checkbox"/> PhD-Studierende <input type="checkbox"/> Schulen	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input checked="" type="checkbox"/> Vertragsdozenten <input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten
Sonstige Adressaten	Studierende	
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Einzelne Fakultäten, Senat	Fakultätssekretariate
An der Umsetzung Beteiligte	Servicestelle Studium und Lehre, Beirat für Chancengleichheit	
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminare und Schulungs- sowie Sensibilisierungsmaßnahmen</li> </ul>	
Erfolgskennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Initiativen</li> <li>• Einbezogene Dozenten</li> </ul>	
Bereitgestellte finanzielle Mittel	25.000 Euro	

**e) Bekämpfung jeglicher Formen von auf dem Geschlecht basierender Gewalt, Belästigungen und Diskriminierungen**

Strategischer Bereich: E) Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung und Diskriminierung									
Maßnahme	<b>E.1. Schulungs- und Sensibilisierungsprogramm, um Gewalt, Belästigung und Diskriminierung zu erkennen und auf diese zu reagieren</b>								
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Inhalte für einen Schulungskurs erstellen und anpassen, um Gewalt, Belästigungen, sexistische Sprache und sonstige Formen der Diskriminierung zu erkennen und zu bekämpfen. Bestimmen einer Zielgruppe von Mitarbeitern, an die sich das Angebot richtet, um dieses Wissen in der gesamten Universitätsorganisation zu verbreiten. Diese Maßnahmen mit Informations- und Sensibilisierungsinitiativen zum Thema unterstützen. Das Schulungsangebot muss in Stufen aufgebaut sein: eine grundlegende, die allen offen steht, und eine vertiefte (einschließlich z. B. Beratungstechniken, Mediation, rechtliche Qualifikationen) für Personen, die freiwillig als erste Ansprechpartner für Opfer von Gewalt und/oder Diskriminierung fungieren können, unbeschadet der Aufgaben und Zuständigkeiten, die für bestimmte Fächer in der Universitätsordnung oder anderen Vorschriften vorgesehen sind.								
Vorrangiges Ziel	Gewalt und Diskriminierung vorbeugen, das Bewusstsein hinsichtlich dieses Themas schärfen								
Sonstige adressierte Ziele									
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	<table border="0"> <tr> <td>Phase 1 – Analyse der möglichen Risikobereiche und der an der Universität Bozen verfügbaren Kompetenzen</td> <td style="text-align: right;">Fristen: 1. Semester 2022</td> </tr> <tr> <td>Phase 2 – Maßnahmenplan und Makroplanung der Inhalte</td> <td style="text-align: right;">Fristen: 2. Semester 2022</td> </tr> <tr> <td>Phase 3 – mehrere Zyklen des Schulungs- und Informationsangebots (auch online)</td> <td style="text-align: right;">Fristen: 2023 bis 2025</td> </tr> </table>	Phase 1 – Analyse der möglichen Risikobereiche und der an der Universität Bozen verfügbaren Kompetenzen	Fristen: 1. Semester 2022	Phase 2 – Maßnahmenplan und Makroplanung der Inhalte	Fristen: 2. Semester 2022	Phase 3 – mehrere Zyklen des Schulungs- und Informationsangebots (auch online)	Fristen: 2023 bis 2025		
Phase 1 – Analyse der möglichen Risikobereiche und der an der Universität Bozen verfügbaren Kompetenzen	Fristen: 1. Semester 2022								
Phase 2 – Maßnahmenplan und Makroplanung der Inhalte	Fristen: 2. Semester 2022								
Phase 3 – mehrere Zyklen des Schulungs- und Informationsangebots (auch online)	Fristen: 2023 bis 2025								
Direkte Adressaten	<table border="0"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Studierende</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> PhD-Studierende</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Schulen</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Vertragsdozenten</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Technisch-administratives Personal</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten</td> </tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/> Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane	<input checked="" type="checkbox"/> PhD-Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen	<input type="checkbox"/> Schulen	<input checked="" type="checkbox"/> Vertragsdozenten	<input checked="" type="checkbox"/> Technisch-administratives Personal	<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten
<input checked="" type="checkbox"/> Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane								
<input checked="" type="checkbox"/> PhD-Studierende	<input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen								
<input type="checkbox"/> Schulen	<input checked="" type="checkbox"/> Vertragsdozenten								
<input checked="" type="checkbox"/> Technisch-administratives Personal	<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten								
Sonstige Adressaten									
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Beirat für Chancengleichheit <span style="float: right;">Servicestelle Verwaltungspersonal Servicestelle Studium und Lehre</span>								
An der Umsetzung Beteiligte	Pressestelle, Fakultäten, Studienberatung und Marketing, Vertrauensrätin, Servicestelle Lehrpersonal								
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmenprogramm</li> <li>• Inhalte der Schulungsmodule</li> </ul>								
Erfolgskennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Personen, die an der Schulung teilgenommen haben</li> <li>• Feedback der Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen</li> </ul>								
Bereitgestellte finanzielle Mittel	30.000 Euro								

**Strategischer Bereich: E) Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung und Diskriminierung**

Maßnahme	<b>E.2. Mehr Informationen zu den Regeln und Unterstützungsleistungen bei Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung</b>	
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Im Lauf des Jahres 2021 hat die Universität Bozen eine Expertin mit der Funktion der Vertrauensrätin beauftragt und einen neuen Ethik- und Verhaltenskodex eingeführt. Um die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu erhöhen, müssen die Informationen über die Regeln und Mittel, die den Opfern von Gewalt und Diskriminierungen zur Verfügung stehen, verbessert werden.	
Vorrangiges Ziel	Gewalt und Diskriminierung vorbeugen, das Bewusstsein hinsichtlich dieses Themas schärfen	
Sonstige adressierte Ziele		
(Eventuelle) Phasen der Maßnahme	Phase 1 – einen Bereich auf der Website unibz.it über Gender-Politik und insbesondere die Mittel zur Bekämpfung von Gewalt und Diskriminierung entwickeln Phase 2 – an allen Standorten (und per Webinars) Treffen organisieren und sonstiges Informationsmaterial verbreiten Phase 3 – auf diese Initiativen in der internen und externen Kommunikation aufmerksam machen	Fristen: 1. Semester 2022  Fristen: ab dem 2. Semester 2022 mit kontinuierlichen Aktualisierungen
Direkte Adressaten	<input checked="" type="checkbox"/> Studierende <input checked="" type="checkbox"/> PhD-Studierende <input checked="" type="checkbox"/> Tech. und VW-Personal	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input checked="" type="checkbox"/> Vertragsdozenten <input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Beirat für Chancengleichheit	
An der Umsetzung Beteiligte	Personalbüros, Pressestelle, Studienberatung und Marketing, Vertrauensrätin	
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationsmaterial</li> </ul>	
Erfolgskennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der durch die Informationen erreichten Personen</li> <li>• Anzahl der Besuche auf der entsprechenden Seite der Website</li> </ul>	
Bereitgestellte finanzielle Mittel	15.000 Euro	

**Strategischer Bereich: E) Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung und Diskriminierung**

<b>Maßnahme</b>	<b>E.3. Anwendung von Bestimmungen bezüglich der „Alias-Career“</b>	
<b>Kurze Beschreibung der Maßnahme</b>	<p>Die "Alias"-Karriere ist eine an italienischen Universitäten weit verbreitete Praxis, die darauf abzielt, eine alternative (doppelte) Identität zu schaffen, die die persönlichen Daten durch den "gewählten" Namen ersetzt, der von der Person in der Übergangsphase im Verwaltungsinformationssystem gewählt wird. Diese stellt eine vorübergehende Identität dar, gewährt somit die Anerkennung der geschlechtlichen Identität und fördert das Wohlbefinden der von einer geschlechtlichen Inkongruenz betroffenen Personen bzw. jener, die sich in einer Transgender-Identität oder in einer Übergangsphase befinden. Die anerkannte und im Rahmen aller Tätigkeiten innerhalb der Universitäten genutzte Identität ist somit als Element aufgebaut, welches die Zugehörigkeit zur Universitätsgemeinschaft verstärkt, ohne in irgendeiner Weise in Dokumenten zu erscheinen, die gegenüber der Außenwelt eine rechtliche Relevanz besitzen.</p>	
<b>Vorrangiges Ziel</b>	Gewalt und Diskriminierung vorbeugen, das Bewusstsein hinsichtlich dieses Themas schärfen	
<b>Sonstige adressierte Ziele</b>		
<b>(Eventuelle) Phasen der Maßnahme</b>	<p>Phase 1 – Analyse der Bestimmungen anderer Universitäten und technische IT-Voraussetzungen</p> <p>Phase 2 – Umsetzung der Bestimmungen und Anpassung des Informationssystems</p>	<p>Fristen: bis Ende 2022</p> <p>Fristen: 1. Semester 2023</p>
<b>Direkte Adressaten</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Studierende <input checked="" type="checkbox"/> PhD-Studierende <input checked="" type="checkbox"/> Tech. und VW-Personal	<input checked="" type="checkbox"/> Universitätsorgane <input checked="" type="checkbox"/> Akademisches Personal auf Planstellen <input checked="" type="checkbox"/> Vertragsdozenten <input checked="" type="checkbox"/> Forschungsassistenten
<b>Sonstige Adressaten</b>		
<b>Für die Umsetzung verantwortliche Stelle</b>	Studentensekretariat	ICT
<b>An der Umsetzung Beteiligte</b>	Rechtsamt	
<b>Ergebnis</b>	Regelung und Verfahren	
<b>Erfolgskennzahlen</b>	k. A.	
<b>Bereitgestellte finanzielle Mittel</b>	k. A.	

## Anlage 1: Einbezogene/befragte Personen

- Präsidentin: Prof. Ulrike Tappeiner
  - Rektor Prof. Paolo Lugli
  - Prorektoren: Prof. Johann Gamper, Prof. Alex Weissensteiner
  - Direktion: Günther Mathà
  - Delegierte der Fakultäten:
    - Prof. Letizia Bollini (Fakultät für Design und Künste)
    - Prof. Antonella De Angeli (Fakultät für Informatik)
    - Prof. Marjaana Gunkel (Fakultät für Wirtschaftswissenschaften)
    - Prof. Angelika Peer (Fakultät für Naturwissenschaften und Technik)
    - Prof. Kolis Summerer (Fakultät für Bildungswissenschaften)
  - Beirat für Chancengleichheit: Prof. Elisabeth Tauber, Alessandra Papa, Silvia Dal Sasso
  - Vertrauensrätin: Chiara Bongiorno
  - Servicestelle Verwaltungspersonal: Francesca Vaccari, Karin Ferracini
  - Servicestelle Lehrpersonal: Paola Paolini, Marco Carreri
  - Studienberatung und Marketing: Mario Burg
  - Evaluierungskomitee: Prof. Paolo Carbone
  - Qualitätspräsidium: Prof. Daniele Ietri
  - Vertreter der Studierenden: Clarice Cloutier (Universitätsrat), Evi Ploner (Senat), Silvia Dal Sasso (Beirat für Chancengleichheit), Irene Vignaga, Delilah Friedman, Chiara D’Ercoli, Leonie Acker, Giulia Guazzeri
- Projektkoordination: Andrea Zeppa

## Anlage 2: Verweise und Online-Ressourcen

Bei der Reflexion zu den Inhalten des Plans wurde sowohl auf die europäischen als auch die gesamtstaatlichen Richtlinien und eine Reihe von Plänen italienischer und ausländischer Universitäten Bezug genommen. Die Auswahl hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern den Zweck, unterschiedliche Ansätze in puncto Inhalt und Methoden zu erkunden.

- European Commission (2021) „Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans“. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>
- Fondazione CRUI (2021) „Vademecum per l’elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani“. <https://www.cru.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>
- European Institut for Gender Equality (2016), Gender equality in academia and research - GEAR tool [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn\\_1.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn_1.pdf)
- Università di Bologna, Piano di uguaglianza di genere (2021-2024). <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>
- Università di Modena e Reggio Emilia, Gender Equality Plan. <https://equal-ist.eu/gep-in-the-university-of-modena-and-reggio-emilia-italy/>
- Università degli Studi di Cagliari (2020), Piano di uguaglianza di genere. <https://unicapress.unica.it/index.php/unicapress/catalog/book/978-88-3312-021-8>
- Università di Salerno, Gender Equality Plan. [https://www.unisa.it/areavii/cpo/gender\\_equality\\_plan](https://www.unisa.it/areavii/cpo/gender_equality_plan)
- Università degli Studi di Messina, Piano di uguaglianza di genere. <https://www.unime.it/it/ateneo/amministrazione/amministrazione-trasparente/piano-di-uguaglianza-di-genere>
- Kiel University, Gender Equality Plan (2020-2024). [https://www.gleichstellung.uni-kiel.de/en/equality-plan-and-target-agreements?set\\_language=en](https://www.gleichstellung.uni-kiel.de/en/equality-plan-and-target-agreements?set_language=en)
- University of Rijeka, Gender Equality Plan (2021-2025). [https://gender-spear.eu/assets/content/UNIRI\\_GEP\\_2021\\_2025.pdf](https://gender-spear.eu/assets/content/UNIRI_GEP_2021_2025.pdf)
- Universität Oldenburg, Zentraler Gleichstellungsplan 2020. <https://uol.de/chancengleichheit/gleichstellung/gleichstellungsplan>
- University of Helsinki, Equality Plan (2021-2024). <https://www.helsinki.fi/en/about-us/responsibility-and-sustainability/equality-diversity-and-accessibility>
- University of Warsaw, Gender Equality Plan 2020-2023. <https://en.uw.edu.pl/gender-equality-plan-for-uw/>