



Freie Universität Bozen
Libera Università di Bolzano
Università Lìedia de Bulsan

FREIE UNIVERSITÄT BOZEN

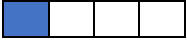
Gender Equality Plan

2026-2028

INHALT

Vorwort	3
1. Einführung.....	4
2. Wesentliche Elemente des Prozesses im Sinne von <i>Horizon Europe</i>	5
2.1. Genehmigungsverfahren und Veröffentlichung	5
2.2. Fest eingeplante Ressourcen und organisatorische Durchführung	5
2.3. Datenerhebung und Monitoring	6
2.4. Sensibilisierung und Kompetenzaufbau	6
3. Strategische Bereiche, Ziele und entsprechende Maßnahmen	7
4. Beschreibung der im Plan vorgesehenen Maßnahmen.....	9
A. Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben; Organisationskultur	9
B. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Entscheidungsorganen	22
C. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung	25
D. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten	30
E. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung und Diskriminierung.....	33
Anlage: Einbezogene/befragte Personen	36

Legende

Status	Bezeichnung	Erklärung
	geplant	Maßnahmen, deren Umsetzung vorgesehen ist
	initiiert	Maßnahmen, die bereits begonnen wurden und sich in der ersten Umsetzungsphase befinden
	laufend	Maßnahmen, die umgesetzt sind und kontinuierlich fortgeführt bzw. weiterentwickelt werden
	verankert	Maßnahmen, die institutionalisiert und dauerhaft in bestehende Strukturen und Prozesse integriert sind

Vorwort

Die Freie Universität Bozen bekennt sich zu einer Universitätskultur, die von Offenheit, gegenseitigem Respekt und Integrität getragen ist. Wissenschaftliche Qualität entsteht dort, wo unterschiedliche Perspektiven aufeinandertreffen und wo alle Mitglieder unserer Universitäts-gemeinschaft, unabhängig von Geschlecht, kultureller Herkunft, Religion, Alter oder sexueller Identität, gleiche Entwicklungschancen erhalten und gefördert werden. Der aktuelle Gender Equality Plan 2026–2028 ist für uns die verbindliche Grundlage für die systematische Weiterentwicklung unserer Gleichstellungsstrategie und den kontinuierlichen Abbau von strukturellen Barrieren. Der neue Plan baut auf den Erfahrungen und Ergebnissen der ersten Umsetzungsphase 2022-2025 auf und entwickelt diese konsequent weiter. Er übersetzt unser institutionelles Bekenntnis zu Chancengerechtigkeit in konkrete Zielsetzungen, Maßnahmen und Zuständigkeiten. Er definiert Prioritäten, schafft Transparenz und verankert Gleichstellung in Governance, Personalentwicklung, Forschung, Lehre und Organisationskultur. Allerdings ist uns allen klar, dass es weiterhin großen Handlungsbedarf gibt, insbesondere im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils in akademischen Positionen in den Fakultäten. Einzelne Initiativen und das Engagement weniger reichen nicht aus, um nachhaltige strukturelle Veränderungen zu bewirken. Der Erfolg des Plans setzt vielmehr ein klares Bekenntnis der Universitätsleitung sowie das Bewusstsein und die Beteiligung aller Mitglieder unserer Universitätsgemeinschaft voraus. Gleichstellung ist eine gemeinsame Verantwortung und ein langfristiger kultureller Entwicklungsprozess.

Federico Giudiceandrea
Präsident

Alex Weissensteiner
Rektor

Günther Mathà
Direktor

1. Einführung

Der *Gender-Equality-Plan* (im Folgenden *GEP*) ist ein strategisches Instrument zur Förderung der Chancengleichheit, zur Qualitätssicherung in Forschung, Lehre und Verwaltung sowie zur nachhaltigen Organisationsentwicklung. Er dient der Erreichung der Gleichstellungsziele, die sowohl im Rahmen der Europäischen Union (Artikel 8 des EU-Vertrags) als auch der nationalen Gesetzgebung festgelegt wurden. Auf nationaler Ebene wird dies insbesondere durch die Richtlinie Nr. 2/2019 des Präsidiums des Ministerrats zur Förderung der Gleichstellung in öffentlichen Verwaltungen konkretisiert. Diese verweist unter anderem auf die Drei-Jahres-Pläne für positive Maßnahmen zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen und zur Förderung von Chancengleichheit gemäß dem gesetzesvertretenden Dekret Nr. 198 vom 11. April 2006 betreffend dem "Kodex der Chancengleichheit für Männer und Frauen".

Der GEP ist integraler Bestandteil der institutionellen Gesamtstrategie und wird systematisch in die Steuerungs- und Planungsprozesse der Universität eingebunden. Er erfüllt die zentralen Anforderungen der Europäischen Kommission im Rahmen von *Horizon Europe* und stellt damit eine grundlegende Voraussetzung für die Teilnahme an europäischen Forschungsprogrammen dar.¹

Referenzrahmen der Europäischen Union für den Gender Equality Plan

➤ Kernaufgaben:

- Ermittlung geschlechtsspezifischer Verzerrungen und Ungleichheiten;
- Umsetzung innovativer Strategien und Maßnahmen zur Beseitigung dieser Verzerrungen;
- Festlegung von Zielen sowie Überwachung ihrer Erreichung anhand geeigneter Indikatoren.

➤ Mindestanforderungen an den Prozess:

1. Veröffentlichung eines formellen, von der zuständigen Leitung verabschiedeten Gleichstellungsplans auf der Website der Universität;
2. Bereitstellung von klar definierten Ressourcen zur Umsetzung des Plans;
3. Erhebung und Analyse der geschlechterdifferenzierten Daten sowie jährliche indikatorgestützte Berichterstattung;
4. Schulung und Sensibilisierung des Personals und der Entscheidungsorgane hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter sowie geschlechtsspezifischer, auch unbewusster, Vorurteile.

➤ Empfohlene thematische Handlungsfelder:

- A. Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben; Organisationskultur
- B. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Entscheidungsorganen
- C. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung
- D. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten
- E. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung und Diskriminierung

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

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

Der Gender Equality Plan 2026-2028 der Freien Universität Bozen erfüllt die prozessualen Mindestanforderungen der Europäischen Kommission im Rahmen von *Horizon Europe* und ist als dauerhaftes Steuerungsinstrument institutionell verankert.

2.1. Genehmigungsverfahren und Veröffentlichung

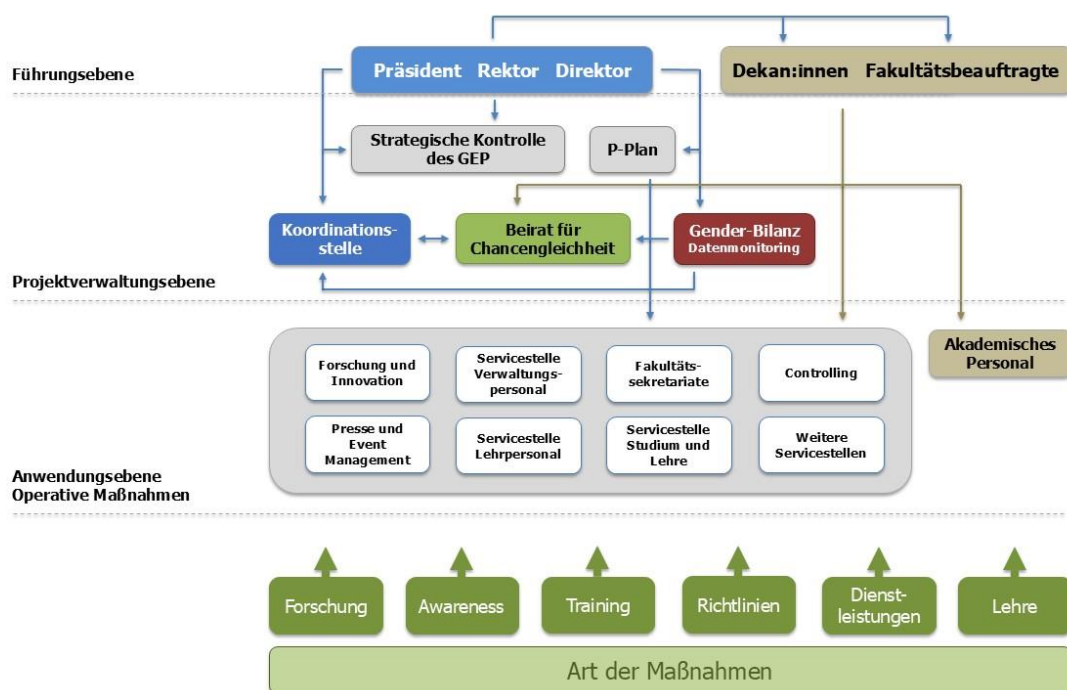
Der GEP ist ein strategisches Dokument der Universität. Die vorliegende Neuausgabe basiert auf den Erfahrungen und Ergebnissen der Umsetzungsphase des ersten Plans 2022-2025 und entwickelt die Maßnahmen darauf aufbauend gezielt weiter. Er wird von der Universitätsleitung getragen, vom Akademischen Senat positiv bewertet und durch den Universitätsrat in seiner Sitzung am 13. März 2026 genehmigt. Anschließend wird der GEP auf der institutionellen Website (www.unibz.it) veröffentlicht.

2.2. Fest eingeplante Ressourcen und organisatorische Durchführung

Für die Umsetzung des Plans sind klare Verantwortlichkeiten definiert.

- Strategische Verantwortung: liegt bei der Universitätsleitung.
- Operative Koordination: wird durch eine für das Projektmanagement verantwortliche Person sichergestellt.
- Monitoring geschlechtsspezifischer Daten: erfolgt durch das Controlling und den IT-Bereich, einschließlich der Erstellung der zweijährlichen Gender-Bilanz.
- Umsetzung der Maßnahmen in den Fakultäten: wird durch delegierte Professorinnen und Professoren gewährleistet, die fakultätsübergreifend zusammenarbeiten und sich mit dem Beirat für Chancengleichheit abstimmen.
- Administrative Unterstützung: erfolgt über das System von Zielen in den verschiedenen Abteilungen, die mittels des Performanceplans (P-Plans) verwaltet werden.

Aufgrund der geringen Größe der Universität ist keine ausschließlich der Gleichstellung gewidmete Organisationseinheit vorgesehen. Dennoch sichert die definierte Struktur die notwendige Kontrolle, Koordination und Unterstützung.



Ein wesentlicher Teil der Ressourcen für die Umsetzung besteht aus Arbeitszeit des vorhandenen Personals oder dem gezielten Einsatz vorhandener Mittel (z. B. für Forschungsaktivitäten), deren Umfang nicht exakt quantifiziert werden kann. Zusätzliche Ausgaben betreffen vor allem Kosten für Informationskampagnen, Schulungen und akademische Veranstaltungen. Hierfür ist ein jährliches Budget von 50.000,00 € vorgesehen, das bei entsprechendem Bedarf auf bis zu 100.000,00 € pro Jahr erhöht werden kann.

2.3. Datenerhebung und Monitoring

Die Wirksamkeit des GEP hängt wesentlich von einer kontinuierlichen Überwachung seiner Fortschritte ab. Die Universität erhebt regelmäßig geschlechterdifferenzierte Daten zu Personal, Karriereentwicklung, Rekrutierung, Entscheidungspositionen, Forschung und Organisationskultur. Diese Daten dienen der Formulierung neuer Zielsetzungen, der Prioritätensetzung und bilden die Grundlage für den jährlichen Fortschrittsbericht. Im Zweijahresrhythmus werden sie systematisch in der Gender Bilanz aufbereitet und auf der institutionellen Website der Universität veröffentlicht. Die kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität und -verfügbarkeit ist Teil des institutionellen Qualitätsmanagements.

Der Gleichstellungsplan mit einer Laufzeit von drei Jahren (2026-2028) ist als dynamisches Instrument konzipiert. Als „Living Document“ kann und soll er fortlaufend angepasst werden, wenn neue oder veränderte Maßnahmen geeigneter erscheinen, um die definierten Ziele zu erreichen. Notwendige Aktualisierungen werden in Abstimmung mit dem Präsidenten bzw. der Präsidentin der Universität beschlossen.

2.4. Sensibilisierung und Kompetenzaufbau

Die Entwicklung einer inklusiven Organisationskultur ist ein zentraler Bestandteil des GEP. Mehrere Maßnahmen sehen spezifische Trainingsangebote vor, die den Erwerb notwendiger Kompetenzen zur Förderung der Gleichstellung unterstützen.

Für die gesamte Universitätsgemeinschaft ist zusätzlich ein breit angelegtes Grundlagentraining vorgesehen. Dieses vermittelt zentrale Konzepte der Geschlechtergleichstellung im universitären Kontext, verdeutlicht die Kosten und Folgen bestehender Ungleichheiten, zeigt Handlungsstrategien auf und unterstützt das Erkennen, häufig unbewusster, geschlechtsspezifischer Verzerrungen. Zudem werden konkrete Instrumente zur Korrektur solcher Verzerrungen vorgestellt, einschließlich der im GEP definierten Maßnahmen. Das Grundlagentraining soll in Form von kompakten Modulen erfolgen. Für jene Personen, die unmittelbar mit der Koordinierung oder Umsetzung des GEP, bzw. einzelner Maßnahmen betraut sind, wird darüber hinaus ein vertieftes und kontinuierliches Weiterbildungsangebot eingerichtet.

3. Strategische Bereiche, Ziele und entsprechende Maßnahmen

1. Bereich: Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben; Organisationskultur

Ziele:

- Förderung flexibler Arbeitszeiten
- Stärkung der Unterstützungsleistungen für Care-Verantwortliche
- Versöhnungsorientierte Organisationspraktiken für die gesamte Universitätsgemeinschaft
- Institutionelle Verankerung von Familienfreundlichkeit
- Abbau von geschlechtsspezifischen Stereotypen
- Förderung des Bewusstseins für Diversität, Inklusion und Vereinbarkeit
- Gender Mainstreaming in der Organisationskultur
- Gendergerechte schriftliche und visuelle Kommunikation
- Mehr Geschlechterausgewogenheit bei wissenschaftlichen und publikumsorientierten Veranstaltungen

Maßnahmen

A.1	Beratung und Information rund um Familie und Beruf oder Studium	laufend
A.2	Ferienbetreuung für Kinder von unibz-Angehörigen	laufend
A.3	Kleinkindbetreuung für unibz-Angehörige am Campus Bozen	initiiert
A.4	Richtlinien für Sitzungszeiten mit besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	verankert
A.5	Flexible PhD-Modelle für Studierende mit Betreuungsverantwortung für Kinder	geplant
A.6	Weiterführung des audit <i>familieundberuf</i> und Aufrechterhaltung der entsprechenden Zertifizierung für das technische und Verwaltungspersonal	laufend
A.7	Einleitung und Durchführung des audit <i>familieundberuf</i> für das akademische Personal	geplant
A.8	Bündelung aller Angebote und Services zur Vereinbarkeit klar und übersichtlich auf der Einstiegsseite des „University Handbook“	geplant
A.9	Anwendung der unibz-Richtlinien für eine geschlechtergerechte Kommunikation und Anpassung in allen unibz-Regelungen	laufend
A.10	Datenerhebung über geschlechtsspezifische Unterschiede – Gender Bilanz	laufend
A.11	Teilnahme an der Kampagne No Women – No Panel	initiiert
A.12	Bewusstseinsbildung für Diversität, Inklusion, Chancengleichheit und Vereinbarkeit	geplant
A.13	Einführung des unibz-Awards für Chancengleichheit und Vielfalt	geplant

2. Bereich: Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Entscheidungsorganen

Ziele:

- Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit in Entscheidungs- und Leitungsprozessen
- Erhöhung der Diversität und Repräsentativität in universitären Organen

Maßnahmen

B.1	Erhöhung des Frauenanteils in den Organen der Universität	geplant
B.2	Bewerbungen von Frauen fördern und ihre Vertretung in Entscheidungsorganen aktiv unterstützen	laufend
B.3	Einführung eines unibz-internen Mentoring-Programms	geplant

3. Bereich: Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung

Ziele:

- Stärkung der Führungs- und Gestaltungskompetenz von Frauen in der Forschung
- Abbau von geschlechtsspezifischen Verzerrungen in Rekrutierungs- und Auswahlverfahren
- Sicherstellung chancengleicher Zugänge zu Forschungsförderprogrammen
- Abbau der horizontalen Segregation und Förderung der Geschlechtervielfalt in allen wissenschaftlichen Disziplinen
- Abbau von geschlechtsspezifischen Hindernissen in der beruflichen Entwicklung

Maßnahmen

C.1	Förderung einer geschlechterausgewogenen Studienwahl	laufend
C.2	Leadership- und Diversity-Trainings für alle akademischen und administrativen Führungspersonen	geplant
C.3	Ein ausgewogenes Verhältnis bei der Rekrutierung von Frauen als Professorinnen der 1. und 2. Ebene durch Direktberufungen aus dem Ausland herstellen	initiiert
C.4	Gendersensible ausgewogene Berufungskommissionen	laufend
C.5	Anpassung aller wissenschaftlichen Bewertungssysteme der Universität unter Berücksichtigung von Freistellungen für die Betreuung von Familienangehörigen	verankert

4. Bereich: Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten

Ziele:

- durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Forschung
- Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Bildungsprogramme

Maßnahmen

D.1	Schulung hinsichtlich der Einbindung der Geschlechterperspektive in die Forschungstätigkeit und in die Lehre	laufend
D.2	Förderung diversitätsbezogener Forschungsprojekte	geplant
D.3	Erfassen der geschlechtsspezifischen Kompetenzen in der Lehre	geplant

5. Bereich: Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung und Diskriminierung

Ziele:

- Sensibilisierung für Geschlechterfragen und unterschiedliche Identitäten
- Prävention und Bekämpfung von Gewalt, Belästigung und Diskriminierung
- Sicherstellung transparenter, niederschwelliger und professioneller Verfahren im Umgang mit Diskriminierungs- und Gewaltfällen

Maßnahmen

E.1	Schulungs- und Sensibilisierungsprogramm zur Prävention, Erkennung und zum Umgang mit Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung	laufend
E.2	Anwendung der Alias-Career-Regelung für Personen im Übergang	verankert
E.3	Einrichtung geschlechtsneutraler Toiletten an allen Campusstandorten der Universität	geplant

4. Beschreibung der im Plan vorgesehenen Maßnahmen

A. Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben; Organisationskultur

Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben; Organisationskultur	
Maßnahme	A.1 Beratung und Information rund um Familie und Beruf oder Studium Status: laufend
Beschreibung der Maßnahme	Die Bereitstellung von umfassenden Informationen zum Mutterschaftsurlaub sowie zur Elternzeit für akademisches Personal auf Planstelle, Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag, Forschungsassistentinnen und -assistenten sowie PhD-Studierende wird als laufende Maßnahme systematisch weiterentwickelt. Sämtliche Informationen werden regelmäßig inhaltlich überprüft und an aktuelle gesetzliche Bestimmungen angepasst. Sie werden verständlich und praxisorientiert aufbereitet, dreisprachig im Intranet, bzw. der Phd-Study-Guide, veröffentlicht und fortlaufend aktualisiert, um Transparenz und Rechtssicherheit zu gewährleisten. Parallel dazu erfolgt die laufende Identifizierung und gezielte Weiterbildung jener Mitarbeitenden der Personalbüros und der Servicestelle Studium und Lehre, die für Information und Beratung der antragstellenden Personen zuständig sind. Sie bürgen dafür, dass eine kompetente und serviceorientierte Unterstützung gewährleistet wird.
Ziele der Maßnahme	Sicherstellung eines verständlichen und aktuellen Informationsangebots sowie Gewährleistung einer kompetenten Beratung zur nachhaltigen Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	
Direkte Adressaten	☐Studierende ☒PhD-Studierende ☒Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒Forschungsassistent:innen ☐Universitätsorgane ☒Akademisches Personal auf Planstelle ☒Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten	
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Servicestelle Lehrpersonal Servicestelle Verwaltungspersonal Servicestelle Studium und Lehre
An der Umsetzung Beteiligte	
Ergebnis	Seite mit Informationen und Kontakten des für die Beratung zuständigen Personals
Indikatoren	- Anzahl der Personen, welche pro Jahr Beratung in Anspruch nehmen - Anzahl der Beratungen insgesamt

**Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben;
Organisationskultur**

Maßnahme	A.2 Ferienbetreuung für Kinder von unibz-Angehörigen	
	Status: laufend	
	☒ ☒ ☒ ☐	
Beschreibung der Maßnahme	Die unibz organisiert in Zusammenarbeit mit einer Genossenschaft eine Ferienbetreuung für Kinder im Alter von 3 bis 10 Jahren von unibz-Angehörigen an den Campusstandorten Bozen und Brixen. Das Angebot umfasst neun Wochen während der Sommerferien, eine Woche während der Semesterferien sowie eine Woche in den Herbstferien. Im Sinne einer nachhaltigen Qualitätsentwicklung wird das Angebot regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt. In Einklang mit den Zielsetzungen des audit <i>familieundberuf</i> erfolgt eine kontinuierliche Bedarfserhebung unter den unibz-Angehörigen. Dabei werden insbesondere Nutzergruppen, Zeiträume, Organisationsformen sowie der Grad an Flexibilität der Dienstleistung analysiert, um das Angebot laufend bedarfsgerecht auszubauen und an unterschiedliche Arbeitsmodelle sowie Lebensrealitäten anzupassen.	
Ziele der Maßnahme	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium sowie Chancengleichheit für unibz-Angehörige mit Betreuungspflichten	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme		
Direkte Adressaten	☒ Studierende ☒ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen	☐ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☒ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Servicestelle Verwaltungspersonal	
An der Umsetzung Beteiligte		
Ergebnis	Bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Angebots auf Grundlage regelmäßiger Evaluationen	
Indikatoren	• Anzahl der Dienstleistungen pro Jahr • Anzahl der Kinder pro Jahr, die das Angebot nutzen	

Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben; Organisationskultur		
Maßnahme	A.3 Kleinkindbetreuung für unibz-Angehörige am Campus Bozen Status: initiiert 	
Beschreibung der Maßnahme	Aufbauend auf den Vorarbeiten des vorhergehenden GEP, insbesondere der durchgeführten Machbarkeitsstudie zur Einrichtung einer universitätsinternen Kindertagesstätte, der Standortanalyse sowie einer umfassenden Bedarfserhebung innerhalb der gesamten Universitätsgemeinschaft, wird die konkrete Umsetzung einer Kleinkindbetreuung am Campus Bozen weiterverfolgt. Geplant ist die Einrichtung einer Kita für etwa 16 bis 20 Kinder im Alter von drei Monaten bis zu drei Jahren (Kindergarteneintritt) von unibz-Angehörigen, die sich an hohen pädagogischen und qualitativen Standards orientiert. Ziel ist es, ein verlässliches, campusnahes Betreuungsangebot für Kleinkinder zu schaffen und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium nachhaltig zu stärken. Darüber hinaus soll die Einrichtung als praxisnahe Forschungs- und Ausbildungsstätte für die Studierenden der Fakultät für Bildungswissenschaften dienen. Durch die enge Verknüpfung von Betreuung, Lehre und Forschung entsteht ein innovativer Lernort, der Theorie und Praxis verbindet und zugleich zur Qualitätsentwicklung im Bereich der frühkindlichen Bildung beiträgt. Die Maßnahme leistet somit einen strategischen Beitrag zur familienfreundlichen Profilbildung der unibz und stärkt ihre Attraktivität als Arbeitgeberin und Studienort.	
Ziele der Maßnahme	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium sowie Chancengleichheit für unibz-Angehörige mit Betreuungspflichten	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Planungs- und Konzeptionsphase <u>Innerhalb 2026</u> Phase 2 – Strukturelle und bauliche Vorbereitung Phase 3 – Auswahl und Beauftragung einer Träger-Genossenschaft <u>Innerhalb 2027</u> Phase 4 – Inbetriebnahme	
Direkte Adressaten	☒ Studierende ☒ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen	☐ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☒ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Direktion Facility Management	Servicestelle Verwaltungspersonal
An der Umsetzung Beteiligte		
Ergebnis	Einrichtung und Inbetriebnahme einer Kita am Campus Bozen mit integriertem Ausbildungs- und Forschungskonzepts für die Studierenden der Fakultät für Bildungswissenschaften	
Indikatoren	Ja/Nein	

Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben; Organisationskultur	
Maßnahme	A.4 Richtlinien für Sitzungszeiten mit besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Status: verankert 
Beschreibung der Maßnahme	Die Berücksichtigung familiärer Betreuungspflichten bei der Organisation von Sitzungen kann sehr zur Entlastung von Mitarbeitenden, sowohl beim Technischen und Verwaltungspersonal als auch beim akademischen Personal und bei Studierenden beitragen. Gemäß den Empfehlungen der unibz sollen Sitzungen und Besprechungen möglichst innerhalb der regulären Arbeitszeiten stattfinden. Es wird daher empfohlen, Sitzungsbeginn nicht vor 9.00 Uhr und nach 16.00 Uhr anzusetzen. Darüber hinaus sollen Sitzungstermine längerfristig im Voraus festgelegt werden, um Mitarbeitenden eine verlässliche und frühzeitige Terminplanung zu ermöglichen. Diese und weitere Empfehlungen dienen als verbindliche Orientierung für eine familienfreundliche Gestaltung von Sitzungen sowie für eine insgesamt bewusste und vereinbarkeitsfördernde Arbeitszeitkultur.
Ziele der Maßnahme	Strukturelle Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf/Studium sowie Chancengleichheit für unibz-Angehörige
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Bekanntheitsgrad der Empfehlungen durch erneute Mitteilung; Phase 2 – Integration in die Onboarding-Prozesse <u>Innerhalb 2026</u>
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☒ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen ☐ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☒ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten	
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Senat Direktion Servicestelle Verwaltungspersonal Servicestelle Lehrpersonal
An der Umsetzung Beteiligte	Fakultäten Beirat für Chancengleichheit
Ergebnis	Erhöhte Planungssicherheit, Reduzieren von Betreuungskonflikten und stärkere institutionelle Verankerung familienfreundlicher Organisationsstandards
Indikatoren	• Anteil der Befragten, die angeben, dass sich die Vereinbarkeit verbessert hat • Mehr als 70 % der Sitzungen finden im definierten Zeitfenster statt

Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben; Organisationskultur	
Maßnahme	A.5 Flexible PhD-Modelle für Studierende mit Betreuungsverantwortung für Kinder Status: geplant ☒ ☐ ☐ ☐
Beschreibung der Maßnahme	Zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Privatleben werden im PhD-Programm verbindliche und flexible Regelungen für Studierende mit Betreuungsverantwortung für Kinder vorgesehen. Neben einer gezielten Beratung zu gesetzlichen Auszeiten und entsprechenden Unterstützungsleistungen besteht die Möglichkeit, zusätzlich zur gesetzlich vorgesehenen Auszeit, eine Verlängerung der Studierendauer um ein Jahr zu beantragen. Das Stipendium bleibt dabei in seiner Gesamthöhe unverändert. Lehrveranstaltungen sollen, sofern organisatorisch und didaktisch möglich, auch online besucht werden können; zudem ist es Studierenden gestattet, ihre Kleinkinder in Vorlesungen mitzubringen. Im PhD-Programm wird ausdrücklich festgehalten, dass Studierende mit Elternverantwortung auf begründeten Antrag vom verpflichtenden Auslandssemester freigestellt werden.
Ziele der Maßnahme	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie Chancengleichheit für Studierende mit Betreuungspflichten
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Aufnahme der Klausel <u>Innerhalb 2027</u> bezüglich der Freistellung vom Auslandssemester bei Studierenden mit Elternpflichten in alle PhD-Programme
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☒ PhD-Studierende ☐ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☐ Forschungsassistent:innen ☐ Universitätsorgane ☐ Akademisches Personal auf Planstelle ☐ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten	
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Koordinator:innen der PhD-Programme Servicestelle Studium und Lehre Fakultäten
An der Umsetzung Beteiligte	Senat
Ergebnis	Stärkung der strukturellen Chancengleichheit in PhD-Programmen
Indikatoren	Prozentsatz der Personen im Verhältnis zur Gesamtanzahl der PhD-Studierenden, die das Angebot nutzen

Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben; Organisationskultur	
Maßnahme	A.6 Weiterführung des audit <i>familieundberuf</i> und Aufrechterhaltung der entsprechenden Zertifizierung für das technische und Verwaltungspersonal Status: laufend 
Beschreibung der Maßnahme	Die Universität Bozen setzt das audit <i>familieundberuf</i> konsequent fort, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familienverpflichtungen nachhaltig zu verbessern und langfristig in der Organisationskultur zu verankern. Das audit, das 2021 erstmals für das technisch-administrative Personal zertifiziert wurde, beinhaltet ein breites Maßnahmenprogramm, das von Unterstützungsangeboten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über Anpassungen der Arbeitszeitregelungen bis hin zur Optimierung interner Prozesse und Kommunikationsstrukturen reicht. Diese Maßnahmen werden kontinuierlich weitergeführt und weiterentwickelt. Ziel ist es, die Zertifizierung im Lauf der Jahre durch die kontinuierliche Verbesserung aufrechtzuerhalten.
Ziele der Maßnahme	Gender-Mainstreaming in der Organisationskultur
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Phase der Konsolidierung: bestehende Maßnahmen werden vertieft, im Alltag verankert und strukturell gesichert <u>Bis Ende 2027</u> Phase 2 – Phase des Dialogverfahrens <u>Beginn 2028</u>
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☐ PhD-Studierende ☐ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☐ Forschungsassistent:innen ☐ Universitätsorgane ☐ Akademisches Personal auf Planstelle ☒ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten	
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Servicestelle Verwaltungspersonal Direktion
An der Umsetzung Beteiligte	
Ergebnis	Organisatorische, regulatorische und vertragliche Veränderungen, die im Programm vorgesehen sind
Indikatoren	• Umsetzungsgrad der im audit festgelegten Maßnahmen (in %) • Zufriedenheit der Mitarbeitenden (Mitarbeitendenbefragung) • Erfolgreiche (Re-)Zertifizierung im Rahmen des audit: ja/nein

**Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben;
Organisationskultur**

Maßnahme	A.7 Einleitung und Durchführung des audit <i>familieundberuf</i> für das akademische Personal	
	Status: geplant ☒ ☐ ☐ ☐	
Beschreibung der Maßnahme	Nach eingehender Analyse zur Übertragbarkeit des bestehenden Auditprozesses auf die Gruppe des akademischen Personals, wie bereits im vorangegangenen GEP gefordert, soll das audit <i>familieundberuf</i> auch für diese Mitarbeitengruppe systematisch eingeleitet werden. Ziel ist es, die für das technische und Verwaltungspersonal etablierten Strukturen, Instrumente und Qualitätsstandards auf die spezifischen Arbeitsbedingungen des akademischen Bereichs zu übertragen. Die Umsetzung erfolgt in enger Abstimmung zwischen dem akademischem und dem technischen und Verwaltungspersonal, um Synergien zu nutzen und bestehende Prozesse sinnvoll miteinander zu verknüpfen. Dadurch entsteht eine kohärente, institutionsweite Strategie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen. Zudem wird die Gleichbehandlung beider Gruppen von Mitarbeitenden nachhaltig sichergestellt	
Ziele der Maßnahme	Gender-Mainstreaming in der Organisationskultur	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Beginn des Zertifizierungsprozesses Phase 2 – Einrichtung einer gemeinsamen Steuerungsgruppe	<u>Innerhalb 2026</u>
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☐ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen	☐ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☐ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Servicestelle Lehrpersonal	Rektorat
An der Umsetzung Beteiligte	Servicestelle Verwaltungspersonal Fakultäten	Direktion Senat
Ergebnis	Organisatorische, regulatorische und vertragliche Veränderungen, die im Programm vorgesehen sind	
Indikatoren	• Umsetzungsgrad der im audit festgelegten Maßnahmen (in %) • Zufriedenheit der Mitarbeitenden (Mitarbeitendenbefragung) • Erfolgreiche Zertifizierung im Rahmen des audit: ja/nein	

**Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben;
Organisationskultur**

Maßnahme	A.8 Bündelung aller Angebote und Services zur Vereinbarkeit klar und übersichtlich auf der Einstiegsseite des „University Handbook“	
	Status: geplant	
	☒ ☐ ☐ ☐	
Beschreibung der Maßnahme	Zur Verbesserung der Transparenz und Zugänglichkeit werden sämtliche Angebote und Services zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gebündelt und auf der Einstiegsseite des „University Handbook“ klar strukturiert dargestellt. Ziel ist es, allen Mitarbeitenden einen schnellen Überblick über bestehende Unterstützungsmaßnahmen zu ermöglichen. Die Informationen umfassen unter anderem Regelungen zu flexiblen Arbeitsmodellen, Auszeiten, Unterstützungsleistungen, Betreuungsangebote für Kinder in den Ferien, Ansuchen usw.. Durch die übersichtliche Aufbereitung und zentrale Platzierung wird sichergestellt, dass relevante Informationen leicht auffindbar sind und institutionelle Unterstützungsstrukturen sichtbar werden.	
Ziele der Maßnahme	Bestehende Angebote und Services zentral, transparent und benutzerfreundlich darstellen; Informationsbarrieren abbauen und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf nachhaltig stärken	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Einrichtung eines zentralen Bereichs «Vereinbarkeit» auf der UHB-Einstiegsseite Phase 2 – Vollständiges Erfassen aller relevanten Angebote und Services Phase 3 – Benennung verantwortlicher Stellen und laufende Aktualisierung <u>Innerhalb Juni 2027</u>	
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☐ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen	☐ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☒ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Servicestelle Verwaltungspersonal	Servicestelle Lehrpersonal
An der Umsetzung Beteiligte	Direktion	
Ergebnis	Schnelle Orientierung und einfacher Zugang zu Unterstützungsleistungen	
Indikatoren	• Steigende Zugriffszahlen auf die entsprechende Seite • Mindestens gute Bewertung der Informationslage zur Vereinbarkeit in den Audit-Befragungen	

**Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben;
Organisationskultur**

Maßnahme	A.9 Anwendung der unibz-Richtlinien für eine geschlechtergerechte Kommunikation und Anpassung in allen unibz-Regelungen Status: laufend 	
Beschreibung der Maßnahme	Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache leistet einen wichtigen Beitrag zum Abbau von geschlechtsspezifischen Stereotypen und verfestigten Rollenbildern. Sie beugt Diskriminierungen und Missverständnissen vor und fördert eine von Respekt und Wertschätzung geprägte Organisationskultur, in der sich alle Mitglieder gleichermaßen angesprochen und sichtbar fühlen. Bereits im vorhergehenden GEP wurden Richtlinien (Vademekum) zur geschlechtergerechten Sprache in deutsch und italienisch entwickelt. Diese werden kontinuierlich an aktuelle Standards angepasst und bilden die verbindliche Grundlage für alle Rechts- und Verwaltungstexte der Universität. Alle überarbeiteten Regelungen der unibz werden durchgehend geschlechtergerecht formuliert. Dadurch wird gewährleistet, dass Gleichstellung und Diversität nicht nur strukturell, sondern auch sprachlich konsequent verankert sind. Neue Mitarbeitende werden im Rahmen der Onboarding-Prozesse systematisch über die geltenden Regelungen informiert. Zudem werden entsprechende Schulungen vorgesehen.	
Ziele der Maßnahme	Institutionelle Verankerung geschlechtergerechter Kommunikation in der Organisationskultur; Förderung einer diskriminierungsfreien und wertschätzenden Kommunikationskultur	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Angebot von Schreibwerkstätten für die deutsche und italienische Sprache	
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☐ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen	☒ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☒ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Präsidium	Direktion
An der Umsetzung Beteiligte	Servicestelle Verwaltungspersonal Servicestelle Lehrpersonal	Pressestelle Fakultäten Büro für Rechtsangelegenheiten
Ergebnis	Alle neu erstellten und überarbeiteten Rechts- und Verwaltungstexte sind durchgehend geschlechtergerecht formuliert; Erhöhte Sensibilisierung der Mitarbeitenden für inklusive Sprache	
Indikatoren	- Anzahl überarbeiteter Regelungen in geschlechtergerechter Sprache - Anzahl der Teilnehmenden an Weiterbildungsveranstaltungen	

**Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben;
Organisationskultur**

Maßnahme	A.10 Datenerhebung über geschlechtsspezifische Unterschiede – Gender Bilanz Status: laufend 	
Beschreibung der Maßnahme	Mit der zweijährlichen Gender-Bilanz verfügt die Universität Bozen über ein gutes Monitoring-Instrument zur systematischen Erhebung und Analyse geschlechterbezogener Daten in allen wesentlichen Bereichen. Sie ermöglicht eine Beobachtung von Entwicklungen, macht strukturelle Ungleichgewichte sichtbar und bildet die Grundlage für gezielte Maßnahmen im Rahmen des Gender Equality Plans. Die bisherigen Analysen zeigen insbesondere in den Bereichen Forschung und Einstellung von akademischem Personal weiteren Handlungsbedarf. Um die strategische Wirkung zu stärken, soll die Gender-Dimension konsequent in die zentralen Dokumente des Planungs- und Steuerungszyklus, wie beispielsweise im Jahresbericht, berücksichtigt werden. Schließlich müsste die Möglichkeit bewertet werden, Fragen bezüglich der Nichtdiskriminierung in die Fragebögen zur Bewertung der Lehrtätigkeit aufzunehmen.	
Ziele der Maßnahme	Gender-Mainstreaming in der Organisationskultur; systematische Verankerung der Gender-Dimension in strategischer Planung und Qualitätsentwicklung der Universität	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	<u>Innerhalb Frühjahr 2026</u> <u>Innerhalb Frühjahr 2028</u>	
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☐ PhD-Studierende ☐ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☐ Forschungsassistent:innen	☒ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☒ Technisches und Verwaltungspersonal
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	Gender-Bilanz mit erweiterten Abschnitten (alle zwei Jahre); Jährlicher Fortschrittsbericht des GEP mit einer Auswahl der wichtigsten Kennzahlen;	
Indikatoren	Erstellung der Gender-Bilanz im Zweijahresrhythmus: ja/nein, Datum, Veröffentlichung auf der institutionellen Website	

**Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben;
Organisationskultur**

Maßnahme	A.11 Teilnahme an der Kampagne No Women – No Panel	
	Status: initiiert	
	☒ ☒ ☐ ☐	
Beschreibung der Maßnahme	Die Freie Universität Bozen hat sich gemeinsam mit der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol und der Gemeinde Bozen der Initiative „No Women – No Panel“ der RAI Radiotelevisione Italiana S.p.A. angeschlossen. Ziel dieser Initiative ist es, bei allen von der Universität organisierten Kongressen sowie bei jenen, wo die Universität die Schirmherrschaft übernimmt, auf eine möglichst ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern als Referentinnen und Referenten zu achten. Zudem soll eine geschlechtergerechte Kommunikation sichergestellt werden, bei der stereotype Rollenbilder vermieden und eine inklusive und diskriminierungsfreie Sprache und Bildauswahl verwendet werden. Darüber hinaus verpflichtet sich die Universität, die im Rahmen der organisierten Kongresse erhobenen Daten zur Zusammensetzung der Panels jährlich an die RAI zu übermitteln.	
Ziele der Maßnahme	Förderung der Geschlechtergerechtigkeit als verbindliches Organisations- und Qualitätsprinzip in Planung und Kommunikation von wissenschaftlichen Veranstaltungen	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme		
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☐ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen ☐ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☐ Technisches und Verwaltungspersonal	
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Event Management Fakultäten	
An der Umsetzung Beteiligte	ICT Fakultätssekretariate GEP-Koordinierungsstelle	
Ergebnis	Möglichst ausgewogene Panels bei universitären Kongressen; Kommunikationsmaterialien (Texte, Bilder, Ankündigungen) entsprechen den Kriterien einer geschlechtergerechten, inklusiven und nicht stereotypen Darstellung.	
Indikatoren	• Vollständigkeit der Panelerhebung (Erfassungsquote in %) • Fristgerechte jährliche Übermittlung der Daten an die RAI (ja/nein) • Veröffentlichung der Daten im jährlichen Report	

**Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben;
Organisationskultur**

Maßnahme	A.12 Bewusstseinsbildung für Diversität, Inklusion, Chancengleichheit und Vereinbarkeit	
	Status: geplant ☒ ☐ ☐ ☐	
Beschreibung der Maßnahme	Damit der Gender Equality Plan seine Wirkung nachhaltig entfalten kann, wird eine breit angelegte Grundausbildung für die Mitarbeitenden, sowohl des technischen und Verwaltungspersonals als auch des akademischen Personals, angeboten. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis von Diversität, Inklusion und Geschlechtergleichstellung im Kontext der Universität zu fördern und diese Prinzipien dauerhaft in der Organisationskultur zu verankern. Die Umsetzung erfolgt durch kompakte Trainings, Sensibilisierungskampagnen und themenspezifische Veranstaltungen. Dabei werden zentrale Konzepte der Geschlechtergleichstellung vermittelt, die Auswirkungen von Ungleichheiten aufgezeigt und konkrete Handlungsmöglichkeiten zur Förderung von Chancengleichheit und Vereinbarkeit vorgestellt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Sensibilisierung für, auch unbeabsichtigte oder unbewusste, Verzerrungen (Bias) sowie auf der Vermittlung von Instrumenten zu deren Erkennung und Korrektur.	
Ziele der Maßnahme	Nachhaltige Verankerung von Diversität, Inklusion und Geschlechtergleichstellung in der Organisationskultur der Universität	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Entwicklung eines modularen Schulungskonzepts, Definition der Inhalte/Formate, Abstimmung mit relevanten Organisationseinheiten Phase 2 – Durchführung kompakter Trainingsmodule Phase 3 – Integration der Schulung in bestehende Angebote (z.B. Onboarding)	<u>Innerhalb 2026</u> <u>Ab 2027</u>
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☐ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen	☐ Akademisches Personal auf Planstelle ☒ Technisches und Verwaltungspersonal ☒ Technolog:innen
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Direktion	Servicestelle Verwaltungspersonal
An der Umsetzung Beteiligte	Beirat für Chancengleichheit	Pressestelle
Ergebnis	Die Mitarbeitenden erkennen nicht-inklusive oder diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen im Arbeitsalltag und handeln angemessen, um eine chancengerechte und respektvolle Organisationskultur aktiv zu fördern	
Indikatoren	• Anteil der Mitarbeitenden, die an den Fortbildungen teilgenommen haben (in %) • Anzahl durchgeführter Trainings, Kampagnen und Veranstaltungen pro Jahr	

**Strategischer Bereich: A) Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben;
Organisationskultur**

Maßnahme	A.13 Einführung des unibz-Awards für Chancengleichheit und Vielfalt Status: geplant 	
Beschreibung der Maßnahme	Die Freie Universität Bozen führt einen universitätsweiten Preis ein, mit dem herausragende Leistungen in den Bereichen Gleichstellung, Förderung von Frauen und Stärkung von Vielfalt gewürdigt werden. Ausgezeichnet werden Mitarbeitende, die sich in Forschung, Lehre, Verwaltung oder durch ein herausragendes Engagement in besonderer Weise für Chancengerechtigkeit und Diversität einsetzen und damit nachhaltige Impulse für eine inklusive Organisationskultur setzen. Der Preis soll vorbildliche Initiativen sichtbar machen, zur Nachahmung anregen und die strategische Bedeutung von Gleichstellung und Vielfalt als Qualitätsmerkmal der Universität unterstreichen. Die Verleihung erfolgt im Rahmen einer institutionellen Feier der Universität und kann symbolisch durch eine eigens gestaltete Medaille (z.B. durch die Design-Fakultät) oder ein vergleichbares sichtbares Zeichen institutioneller Wertschätzung erfolgen. Die Vergabekriterien sowie das Nominierungs- und Auswahlverfahren werden in einem partizipativen Workshop mit Vertretungen des akademischen und des Verwaltungs- und technischen Personals festgelegt.	
Ziele der Maßnahme	Nachhaltige Verankerung und Sichtbarmachung von Chancengleichheit und Diversität in der Organisationskultur	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Erstellung der Rahmenbedingungen des Preises <u>Innerhalb 2026</u> Phase 2 – Information an die Universitätsgemeinschaft und Ausschreibung <u>Anfang 2027</u> Phase 3 – Ernennung der Jury und Vergabe des ersten Preises <u>Innerhalb 2028</u>	
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☒ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen	☐ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☒ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Präsidium Senat	Direktion Fakultäten
An der Umsetzung Beteiligte	Pressestelle	
Ergebnis	Institutionelle Anerkennung von Initiativen zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität	
Indikatoren	• Vergabe des Preises (ja/nein) • Anzahl der eingereichten Nominierungen	

B. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Entscheidungsorganen

Strategischer Bereich: B) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Entscheidungsorganen	
Maßnahme	B.1 Erhöhung des Frauenanteils in den Organen der Universität Status: geplant ☒ ☐ ☐ ☐
Beschreibung der Maßnahme	Die Einführung einer allgemeinen verbindlichen Mindestquote für alle Universitätsorgane wird in den Befragungen teilweise skeptisch gesehen. Insbesondere besteht die Sorge, dass bei einem weiterhin geringen Anteil von Professorinnen einzelne Frauen überproportional viele Gremienfunktionen übernehmen müssten. Es wird auch bezweifelt, dass eine formale Quote allein automatisch zu einer nachhaltigen Veränderung der Organisationskultur führt. Vor diesem Hintergrund wird auf die Einführung einer universitätsweiten Quote verzichtet. Stattdessen wird gefordert, dass in den obersten Führungsebenen der Universität (Universitätsrat, Rektorat, Dekanat) grundsätzlich beide Geschlechter vertreten sind. Dieses Ziel soll im Rahmen der vorgesehenen Statutenanpassung sowie durch geeignete organisatorische und regulatorische Maßnahmen unterstützt werden. Mit einer steigenden Zahl von Professorinnen wird eine paritätische Besetzung aller universitärer Gremien schrittweise realisierbar werden. Ergänzend wird in jeder Fakultät mindestens eine Beauftragte oder ein Beauftragter für Gleichstellungsfragen benannt. Diese Person fördert den fakultätsübergreifenden Erfahrungsaustausch, unterstützt die Arbeit der GEP-Koordinierungsstelle und des Beirats für Chancengleichheit und trägt dazu bei, Gleichstellungsaspekte systematisch in Entscheidungsprozesse einzubringen.
Ziele der Maßnahme	Den Frauenanteil in Entscheidungspositionen erhöhen
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Statutarische Änderung <u>Innerhalb 2026</u> Phase 2 – Umsetzung der neuen statutarischen Vorgaben <u>Ab 2027</u>
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☒ Universitätsorgane ☐ PhD-Studierende ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☐ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☐ Technisches und Verwaltungspersonal ☐ Forschungsassistent:innen
Sonstige Adressaten	
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Rektor, Präsident Dekane und Dekaninnen Rechtsamt
An der Umsetzung Beteiligte	Fakultätssekretariate
Ergebnis	Statutarische Änderung
Indikatoren	Anteil der Frauen im Universitätsrat, Rektorat, in den Fakultätsführungen, im Senat und in allen Entscheidungsgremien

Strategischer Bereich: B) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Entscheidungsorganen

Maßnahme

B.2 Bewerbungen von Frauen fördern und ihre Vertretung in Entscheidungsorganen aktiv unterstützen

Status: laufend

☒
☒
☒
☐

Beschreibung der Maßnahme

Zur Förderung der Bewerbung von Frauen für Führungs- und Entscheidungspositionen wird ein jährlich stattfindendes Programm mit spezifischen Empowerment- und Leadership-Kursen eingerichtet. Das Angebot richtet sich insbesondere an Wissenschaftlerinnen, die eine Kandidatur für universitäre Leitungs- oder Gremienfunktionen in Betracht ziehen oder bereits entsprechende Aufgaben wahrnehmen. Die Trainings vermitteln Kompetenzen in den Bereichen Leadership, strategische Positionierung, Kommunikation, Verhandlungsführung, Gremienarbeit und Entscheidungsprozesse. Ergänzend wird ein individuelles Coaching-Programm angeboten, das eine persönliche Begleitung in Bewerbungsphasen sowie während der Ausübung von Leitungs- und Mandatsfunktionen ermöglicht. Zur strukturellen Unterstützung wird geprüft, inwiefern akademisches Personal mit familiären Verpflichtungen, das zugleich Gremienfunktionen übernimmt, durch zusätzliche personelle Ressourcen (z. B. Forschungsassistenten oder administrativen Support) entlastet werden kann.

Ziele der Maßnahme

Den Frauenanteil in Entscheidungspositionen erhöhen

(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme

Phase 1 – Erstellung eines Angebots an spezifischen Kursen und Mentoring- und Coaching-Programmen Innerhalb März jeden Jahres

Direkte Adressaten

- | | |
|---|--|
| ☐ Studierende | ☐ Universitätsorgane |
| ☐ PhD-Studierende | ☒ Akademisches Personal auf Planstelle |
| ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag | ☐ Technisches und Verwaltungspersonal |
| ☐ Forschungsassistent:innen | |

Sonstige Adressaten

Für die Umsetzung verantwortliche Stelle

Universitätsrat, Senat	Fakultätssekretariate
Dekane und Dekaninnen	Servicestelle Studium und Lehre

An der Umsetzung Beteiligte

Ergebnis

Stärkere Bewerbung von Frauen in Führungs- und Entscheidungsfunktionen; statutarische Änderung

Indikatoren

- Anzahl der Teilnehmerinnen an Kursen und Unterstützungsmaßnahmen
- Anzahl der Frauen in Organen und Komitees, bzw. Gremien

Strategischer Bereich: B) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Entscheidungsorganen

Maßnahme	B.3 Einführung eines unibz-internen Mentoring-Programms	
	Status: geplant	
	☒ ☐ ☐ ☐	
Beschreibung der Maßnahme	Zur gezielten Unterstützung des akademischen Personals richtet die unibz ein internes Mentoring-Programm ein, das sich insbesondere an Akademikerinnen und Akademiker in frühen und mittleren Karrierephasen richtet. Im Mittelpunkt steht die Herausforderung, die Anforderungen einer wissenschaftlichen Laufbahn bewusst und strukturiert in die eigene Lebensplanung zu integrieren und mit möglichen familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Erfahrene Professorinnen und Professoren übernehmen die Rolle von Mentorinnen und Mentoren. Sie schaffen einen Raum für kollegialen Dialog und Erfahrungsaustausch zwischen jenen, die diese Herausforderungen selbst durchlebt und sich bewusst für eine wissenschaftliche Karriere mit der Integration von Familie und Beruf entschieden haben, und jenen, die aktuell oder künftig vor ähnlichen Entscheidungen stehen. Die Mentees erhalten praxisnahe Orientierung, individuelle Unterstützung und konkrete Impulse für eine nachhaltige und realistisch planbare Karriereentwicklung.	
Ziele der Maßnahme	Stärkung der Entwicklungsmöglichkeiten akademischer Laufbahnen, auch unter den Aspekt der Vereinbarkeit mit dem Privat- und Familienleben	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Definition eines Formats; ggf. Erstellung eines Gesprächsleitfadens; Gewinnung erfahrener Professor:innen als Mentor:innen <u>Ab 2027</u> Phase 2 – Umsetzung Phase 3 – Auswertung von Erfahrungen und Feedbacks, ggf. Anpassung/Weiterentwicklung des Programms <u>Ab 2028</u>	
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☒ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen	☐ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☐ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Senat	Servicestelle Studium und Lehre
An der Umsetzung Beteiligte	Fakultätssekretariate	
Ergebnis	Eine Organisationskultur, die wissenschaftliche Karrieren fördert	
Indikatoren	- Anzahl der Professor:innen welche sich als Mentor:innen zur Verfügung stellen - Anzahl der Mentees, die das Mentoring in Anspruch nehmen	

C. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung

Strategischer Bereich: C) Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung	
Maßnahme	C.1 Förderung einer geschlechterausgewogenen Studienwahl Status: laufend 
Beschreibung der Maßnahme	Obwohl der Anteil der Absolventinnen in den MINT-Studiengängen in den letzten 10 Jahren stetig gestiegen ist (von 22 % auf 29 %), besteht weiterhin Handlungsbedarf, um die Präsenz von Frauen in MINT-Studiengängen sowie jene von Männern in den Studiengängen Bildungswissenschaften und Sozialarbeit zu erhöhen. Die bereits bestehenden Sensibilisierungs- und Imagekampagnen zur Förderung von Frauen und Männern in unterrepräsentierten Studienfeldern werden in den kommenden drei Jahren fortgeführt und bedarfsorientiert weiterentwickelt. In enger Zusammenarbeit mit Schulen werden Informations- und Motivationsangebote systematisch ausgebaut. Dabei werden gezielte Maßnahmen entwickelt, um Schülerinnen und Schüler der Oberstufe frühzeitig mit Studienrichtungen vertraut zu machen, die traditionell vom jeweils anderen Geschlecht dominiert werden, und ihnen realistische Einblicke sowie positive Vorbilder zu vermitteln.
Ziele der Maßnahme	Die horizontale (fachspezifische) Geschlechtersegregation reduzieren
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Kommunikationsplan zur Imageförderung von Frauen und Männern in wissenschaftlichen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind Phase 2 – Informations- und Motivierungskampagne in Zusammenarbeit mit Schulen und Wirtschaftsverbänden
Direkte Adressaten	☒ Studierende ☐ PhD-Studierende ☒ Schulen ☒ Schülerinnen/Schüler von Oberschulen ☐ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☐ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten	Informationsorgane
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Senat Fakultäten Studienberatung Stabsstelle Presse und Eventmanagement
An der Umsetzung Beteiligte	
Ergebnis	Kommunikationsplan; Schulungs- und Informationsmaterial
Indikatoren	- Anzahl der Teilnehmenden an den unibz-Veranstaltungen - Anzahl der Immatrikulationsanträge von Frauen in MINT-Studiengängen und Männern in den Studiengängen der Bildungswissenschaften

Strategischer Bereich: C) Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung

Maßnahme

C.2 Leadership- und Diversity-Trainings für alle akademischen und administrativen Führungspersonen

Status: geplant

☒ ☐ ☐ ☐

Beschreibung der Maßnahme

Zur Stärkung einer chancengerechten und inklusiven Führungskultur werden für alle akademischen und administrativen Führungspersonen der unibz Leadership- und Diversity-Trainings angeboten. Dabei sollen Führungskräfte in ihrer Rolle als verantwortungsbewusste Gestalterinnen und Gestalter von Team- und Organisationskultur unterstützt werden und mit grundlegenden Kompetenzen für eine faire, transparente und reflektierte Führungspraxis ausgestattet werden. Die Weiterbildungs- und Austauschformate werden in Form von Vorträgen, Workshops, Online-Modulen sowie begleitenden Coachingangeboten umgesetzt. Thematische Schwerpunkte sind unter anderem Diversity- und Bias-Kompetenz, faire und transparente Personalauswahlverfahren, professionell strukturierte Mitarbeitenden-gespräche sowie zentrale Leadership-Kompetenzen.

Ziele der Maßnahme

Führungskräfte in ihren Leitungsfunktionen stärken und sie dabei zu unterstützen, Teams erfolgreich, verantwortungsvoll und unter Berücksichtigung von Diversität zu führen

(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme

Phase 1 – Entwicklung geeigneter Trainingsmodule Innerhalb 2026
 Phase 2 – Umsetzung 2027
 Phase 3 – Evaluation und Weiterentwicklung 2028

Direkte Adressaten

☐ Studierende ☐ Universitätsorgane
☐ PhD-Studierende ☒ Akademisches Personal
☐ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag auf Planstelle
☒ Studiengangsleitende ☒ Verantwortliche des technischen und Verwaltungspersonals

Sonstige Adressaten

Für die Umsetzung verantwortliche Stelle

Senat
 Direktion
 Servicestelle Studium und Lehre
 Servicestelle
 Verwaltungspersonal

An der Umsetzung Beteiligte

Fakultäten

Ergebnis

Aktiver Beitrag zu einer chancengerechten, inklusiven und wertschätzenden Organisationskultur

Indikatoren

- Anzahl der angebotenen Trainings
- Anzahl der akademischen und administrativen Führungskräfte, die an mindestens einem Modul teilnehmen

Strategischer Bereich: C) Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung		
Maßnahme	C.3 Ein ausgewogenes Verhältnis bei der Rekrutierung von Frauen als Professorinnen der 1. und 2. Ebene mittels der Direktberufung aus dem Ausland herstellen Status: initiiert ☒ ☒ ☐ ☐	
Beschreibung der Maßnahme	Bei der Rekrutierung von Professorinnen und Professoren der 1. und 2. Ebene mittels Direktberufung aus dem Ausland wird weiterhin das Ziel verfolgt, ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis zu erreichen. Auch wenn ein Anteil von 50 % Professorinnen in bestimmten Fachbereichen schwer zu realisieren ist, bleibt dieses Ziel richtungsweisend und dient als strategische Orientierung. Die Universität bekräftigt daher ihr Engagement, die Bemühungen zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen weiter zu intensivieren. Die Fakultäten werden insbesondere aufgefordert, bereits in der Scouting-Phase systematisch potenzielle weibliche Kandidatinnen zu identifizieren und aktiv anzusprechen.	
Ziele der Maßnahme	Den Frauenanteil in akademischen Führungspositionen erhöhen	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Festlegung der Ziele nach Fakultäten	<u>Jährlich</u>
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☐ PhD-Studierende ☐ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☐ Forschungsassistent:innen	☒ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☐ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Rektor Senat	Dekaninnen und Dekane der Fakultäten
An der Umsetzung Beteiligte	Fakultätssekretariate	
Ergebnis	Aktiver Beitrag zu einer chancengerechten, inklusiven und wertschätzenden Organisationskultur • Anteil (in %) von Frauen bei den Direktberufungen 2026-2028	
Indikatoren		

Strategischer Bereich: C) Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung

Maßnahme	C. 4 Gendersensible ausgewogene Berufungskommissionen Status: laufend 	
Beschreibung der Maßnahme	Zur Sicherstellung fairer und chancengerechter Berufungsverfahren sollen Mitglieder von Berufungskommissionen regelmäßig Module zu Gender Awareness und Bias-Sensibilisierung absolvieren bzw. auffrischen. Hintergrund ist, dass unbewusste Urteilsverzerrungen (Bias) einen erheblichen Einfluss auf Bewertungs- und Auswahlprozesse haben können und somit entscheidend für die Gewinnung exzellenter Talente sind. Gleichzeitig wird weiterhin darauf hingewirkt, Berufungskommissionen nach Möglichkeit mit Mitgliedern beider Geschlechter zu besetzen. Dabei wird berücksichtigt, dass es in bestimmten Fachbereichen zu einer unverhältnismäßigen Belastung einzelner Professorinnen kommen könnte. Ziel bleibt jedoch, den Anteil rein einseitig besetzter Kommissionen so gering wie möglich zu halten und schrittweise eine ausgewogene Zusammensetzung zu erreichen.	
Ziele der Maßnahme	Hindernisse für die Chancengleichheit bei der Karriereentwicklung beseitigen	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Zielsetzungen für jede <u>Jährlich</u> Fakultät in Bezug auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen Phase 2 – Schulungen zum Thema geschlechtsspezifische Voreingenommenheit	
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☐ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☐ Forschungsassistent:innen	☒ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☐ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Rektor Prorektor und Prorektorin Dekane und Dekaninnen	Fakultäten Fakultätssekretariate
An der Umsetzung Beteiligte	Servicestelle Lehrpersonal	Beirat für Chancengleichheit
Ergebnis	Nachvollziehbare, qualitätsorientierte und diskriminierungsfreie Berufungsverfahren; Reduzierung einseitig besetzter Kommissionen	
Indikatoren	Anteil (in %) der Kommissionen, die mit Mitgliedern beider Geschlechter besetzt sind	

Strategischer Bereich: C) Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung

Maßnahme

C.5 Anpassung aller wissenschaftlichen Bewertungssysteme der Universität unter Berücksichtigung von Freistellungen für die Betreuung von Familienangehörigen

Status: verankert



Beschreibung der Maßnahme

Die Berücksichtigung von Freistellungen aus familiären Gründen ist inzwischen in den zentralen wissenschaftlichen Evaluierungssystemen der Universität strukturell verankert. Entsprechende Regelungen finden Anwendung sowohl in den Richtlinien zur Dreijahresprämie für akademische Tätigkeiten als auch bei der Zuteilung der Wissenschaftszulage. Damit wird sichergestellt, dass familienbedingte Unterbrechungen angemessen in die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen einfließen. Die Maßnahme bleibt weiterhin Bestandteil des Gender Equality Plans, um die Anwendung regelmäßig zu überprüfen, gegebenenfalls weiterzuentwickeln und an neue rechtliche oder institutionelle Rahmenbedingungen anzupassen. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und familiären Verpflichtungen dauerhaft strukturell abzusichern und mögliche unbeabsichtigte Benachteiligungen systematisch zu vermeiden.

Ziele der Maßnahme

Hindernisse für die Chancengleichheit bei der Karriereentwicklung beseitigen

(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme

Direkte Adressaten

- | | |
|--|--|
| ☐ Studierende | ☒ Universitätsorgane |
| ☐ PhD-Studierende | ☒ Akademisches Personal auf Planstelle |
| ☐ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag | ☐ Technisches und Verwaltungspersonal |
| ☐ Forschungsassistent:innen | |

Sonstige Adressaten

Für die Umsetzung verantwortliche Stelle

Rektor und Senat Servicestelle Lehrpersonal

An der Umsetzung Beteiligte

Fakultäten Bibliothek

Ergebnis

Sicherstellung, dass Leistungsbewertungen fair erfolgen und keine strukturellen Nachteile durch Betreuungszeiten entstehen

Indikatoren

- Periodische Überprüfung der Richtlinien im Rahmen des GEP (erfolgt/nicht erfolgt)
- Anpassungen an neue rechtliche oder institutionelle Rahmenbedingungen (ja/nein)

D. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten

Strategischer Bereich: D) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten	
Maßnahme	D.1 Schulung hinsichtlich der Einbindung der Geschlechterperspektive in die Forschungstätigkeit und in die Lehre Status: laufend 
Beschreibung der Maßnahme	Die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive ist bereits weitgehend in einigen wissenschaftlichen Bereichen und Lehrformaten etabliert, in anderen wird sie unterbewertet oder nicht berücksichtigt. Ziel dieser Maßnahme ist es, die systematische Integration der Geschlechterperspektive in Forschung, Forschungsmethoden und Lehre weiter zu fördern. Hierzu werden gezielte Schulungs- und Seminarangebote angeboten. Die Fakultäten sind aufgefordert, ihren jeweiligen Entwicklungsbedarf zu analysieren und entsprechende Maßnahmen zu initiieren. Die Umsetzung wird zentral unterstützt und begleitet.
Ziele der Maßnahme	Die Geschlechterperspektive in die Forschungs- und Lehrtätigkeit einbinden
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Bedarfserhebung durch jede Fakultät Phase 2 – Maßnahmenplan, Initiativen/Schulungen <u>Innerhalb 2027</u>
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☒ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen ☒ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☐ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten	Studierende
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Senat Fakultäten Servicestelle Studium und Lehre
An der Umsetzung Beteiligte	Beirat für Chancengleichheit Fakultätssekretariate
Ergebnis	Seminare und Schulungs- sowie Sensibilisierungsmaßnahmen
Indikatoren	- Anzahl der Initiativen - Anzahl der Personen, die an den Initiativen/Schulungen teilnehmen

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

Maßnahme

D.2 Förderung diversitätsbezogener Forschungsprojekte

Status: geplant

☒ ☐ ☐ ☐

Beschreibung der Maßnahme

Die Förderung diversitätsbezogener Forschung ist ein zentraler Bestandteil der institutionellen Gleichstellungsstrategie. Im Fokus steht die gezielte Einwerbung und Durchführung von Forschungsprojekten, die sich mit diversitätsbezogenen Fragestellungen auseinandersetzen. Diversität wird umfassend verstanden und schließt insbesondere Geschlecht, Herkunft, soziale und kulturelle Hintergründe, Alter, Behinderung sowie unterschiedliche Lebensrealitäten mit ein. Die Forschung soll wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse und praxisnahe Lösungsansätze entwickeln. Mögliche Themenfelder sind beispielsweise:

- Diversität in Bildung, Kultur und Gesellschaft
 - Wie können vermehrt junge Menschen beider Geschlechter zum Lehrerberuf motiviert werden?
 - Wie kann die Diversität in den Schulunterlagen verbessert und effizienter gelehrt werden?
 - Bessere Integration von Migrant:innen in Schul- und Arbeitswelt
- Diversität in Unternehmen und Organisationen
 - Einfluss von Diversität auf Teamleistung und Innovationskraft (auch in hybriden Arbeitsmodellen)
 - Entwicklung von Modellen inklusiver Führung und Organisationsstrukturen, insbesondere in Familienunternehmen
- Diversität in Naturwissenschaften und Technik
 - Einsatz von Künstlicher Intelligenz zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit
- Diversität in Design und Kunst
 - Gendersensible Darstellungsformen

Ziele der Maßnahme

Einbinden der Geschlechterperspektive in die Forschungstätigkeit

(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme

Phase 1 – Identifikation Innerhalb 2026

relevanter Förderprogramme
Phase 2 – Aktive Entwicklung Innerhalb 2027
und Einreichung

Direkte Adressaten

- | | |
|---|--|
| ☐ Studierende | ☐ Universitätsorgane |
| ☐ PhD-Studierende | ☒ Akademisches Personal |
| ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag | auf Planstelle |
| ☐ Forschungsassistent:innen | ☐ Technisches und Verwaltungspersonal |

Sonstige Adressaten

Für die Umsetzung verantwortliche Stelle

Senat
Fakultäten

Servicestelle Forschung und Innovation

An der Umsetzung Beteiligte

Beirat für Chancengleichheit

Ergebnis

Sensibilisierung der Forschenden für Gender- und Diversitätsaspekte

Indikatoren

- Anzahl der Forschungsprojekte innerhalb 3 Jahren
- Anzahl der beteiligten Forschenden

Strategischer Bereich: D) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten	
Maßnahme	D.3 Erfassen der geschlechtsspezifischen Kompetenzen in der Lehre Status: geplant ☒ ☐ ☐ ☐
Beschreibung der Maßnahme	Die Gemeinschaft der Studierenden wird zunehmend vielfältiger. Um dieser Diversität gerecht zu werden, ist es wesentlich, dass Lehrende die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Lernvoraussetzungen ihrer Studierenden wahrnehmen, als Bereicherung verstehen und wertschätzend in die Gestaltung der Lehre einbeziehen. Ziel dieser Maßnahme ist es, geschlechtersensible und diversitätsbezogene Kompetenzen in der Lehre systematisch zu erfassen und weiterzuentwickeln. Lehrveranstaltungen sollten so gestaltet sein, dass Rahmenbedingungen, Struktur, Methoden und Inhalte inklusiv und diskriminierungsfrei sind. Hierzu werden Fortbildungsangebote bereitgestellt, die Lehrende bei der Umsetzung einer diversitätssensiblen und inklusiven Didaktik unterstützen.
Ziele der Maßnahme	Einbinden der Geschlechterperspektive in die Lehrtätigkeit
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Erhebung der Kompetenzniveaus der Lehrenden mittels Fragebogen <u>Innerhalb 2026</u>
Direkte Adressaten	☐ Studierende ☒ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen ☒ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☐ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten	Studierende
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Senat Fakultäten Servicestelle Studium und Lehre
An der Umsetzung Beteiligte	Fakultätssekretariate Beirat für Chancengleichheit
Ergebnis	Verbesserung der Qualität in der Lehre sowie der Chancengerechtigkeit im Studium
Indikatoren	- Anzahl der Lehrenden (bezogen auf die eingegangenen Fragebögen), die angeben, geschlechtsspezifische Aspekte in ihrer Lehre zu berücksichtigen - Anzahl der Studierenden (bezogen auf die eingegangenen Fragebögen), die die Lehrveranstaltungen als inklusiv gestaltet wahrnehmen - Prozentueller Anteil der Lehrenden, die entsprechende Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen

E. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung und Diskriminierung

Strategischer Bereich: E) Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung und Diskriminierung	
Maßnahme	E.1 Schulungs- und Sensibilisierungsprogramm zur Prävention, Erkennung und zum Umgang mit Gewalt, Belästigung und Diskriminierung Status: laufend 
Beschreibung der Maßnahme	Die Ergebnisse einer umfassenden Analyse zu den Risikobereichen im Zusammenhang mit Gewalt, Belästigung und Diskriminierung an der unibz bilden die Grundlage für die gezielte Weiterentwicklung der Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen. Auf dieser Basis wird der Beirat für Chancengleichheit sein Schulungs- und Informationsangebot bedarfsorientiert ausbauen. Darüber hinaus werden Mitarbeitende gezielt geschult, die unmittelbar in sicherheitsrelevante Abläufe eingebunden sind, insbesondere jene, die Anrufe über die universitäre Notrufnummer entgegennehmen. Ergänzend werden Informationsmaßnahmen umgesetzt, um Meldewege, Zuständigkeiten und Unterstützungsangebote transparent und sichtbar zu machen.
Ziele der Maßnahme	Gewalt und Diskriminierung vorbeugen, das Bewusstsein hinsichtlich dieses Themas schärfen
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Erstellung des jährlichen Schulungs- und Informationsangebots
Direkte Adressaten	☒ Studierende ☒ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen ☒ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☒ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten	
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Beirat für Chancengleichheit Servicestelle Verwaltungspersonal Servicestelle Studium und Lehre
An der Umsetzung Beteiligte	Pressestelle Fakultäten Studienberatung und Marketing Servicestelle Lehrpersonal Vertrauensrat/Vertrauensrätin
Ergebnis	Seminare und Schulungs- sowie Sensibilisierungsmaßnahmen
Indikatoren	- Anzahl der Initiativen - Anzahl der Personen, die an den Initiativen/Schulungen teilnehmen

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

Maßnahme	E.2 Anwendung der Alias-Career-Regelung für Personen im Übergang	
	Status: verankert	
	☐ ☐ ☐ ☐	
Beschreibung der Maßnahme	Die Regelung zur sogenannten „Alias-Laufbahn“ ist an der unibz institutionell verankert und wird aktiv angewendet. Studierende, die sich nicht mit ihrer amtlichen Geschlechtsidentität identifizieren oder sich in einer geschlechtlichen Übergangsphase befinden, können eine temporäre interne Identität („Alias-Identität“) beantragen. Die Alias-Identität ermöglicht die Verwendung des gewählten Namens im universitären Kontext und trägt zur Anerkennung der geschlechtlichen Identität und zum persönlichen Wohlbefinden bei. Mit der Aktivierung der Laufbahn sind unter anderem die Ausstellung einer neuen Student Card sowie die Einrichtung einer universitären E-Mail-Adresse mit dem gewählten Namen verbunden. Die Alias-Identität gilt für den internen Gebrauch (z. B. im Lehr- und Prüfungsbetrieb). Für rechtsverbindliche Dokumente mit externer Wirkung, wie Diplome, Zertifikate oder behördliche Unterlagen, bleibt die amtliche Identität maßgeblich. Informationen zu Antragstellung und Verfahren sind im Study Guide der Universität veröffentlicht. Innerhalb der ersten GEP-Phase haben seit der Implementierung der Maßnahme im März 2023 sieben Personen die Aktivierung der Alias-Laufbahn beantragt.	
Ziele der Maßnahme	Gewalt und Diskriminierung vorbeugen, das Bewusstsein hinsichtlich dieses Themas schärfen	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Einholung von Feedback betroffener Personen (anonymisiert) zur Zufriedenheit Phase 2 – bei Bedarf Anpassung der Abläufe	<u>Innerhalb 2027</u> <u>Ab 2028</u>
Direkte Adressaten	☒ Studierende ☒ PhD-Studierende ☐ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☐ Forschungsassistent:innen	☐ Universitätsorgane ☐ Akademisches Personal auf Planstelle ☐ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Studierendensekretariat	
An der Umsetzung Beteiligte	ICT	Rechtsamt
Ergebnis	Aktivierte Alias-Laufbahn	
Indikatoren	Anzahl der Personen, die innerhalb von drei Jahren die Aktivierung der Alias-Laufbahn beantragen	

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

Maßnahme	E.3 Einrichtung geschlechtsneutraler Toiletten an allen Campus-Standorten der unibz	
	Status: geplant	
	☒ ☐ ☐ ☐	
Beschreibung der Maßnahme	Zur Förderung einer diskriminierungsfreien und inklusiven Campusumgebung werden an allen Standorten der unibz geschlechtsneutrale Toiletten eingerichtet bzw. entsprechend ausgewiesen. Personen, die sich in einer geschlechtlichen Übergangsphase befinden oder sich nicht eindeutig dem binären Geschlechtersystem zuordnen, sehen sich im universitären Alltag häufig mit Unsicherheiten und potenziellen Diskriminierungssituationen konfrontiert, insbesondere bei der Nutzung geschlechtsspezifisch ausgewiesener Sanitäranlagen. Die Bereitstellung geschlechtsneutraler Toiletten trägt dazu bei, diese strukturelle Barriere abzubauen und ein sicheres sowie respektvolles Umfeld für alle Universitätsangehörigen zu gewährleisten. Die Maßnahme dient der praktischen Umsetzung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und stärkt die Sichtbarkeit sowie Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt an der unibz. Ergänzend erfolgt eine klare Beschilderung über die verfügbaren Einrichtungen an allen Campus-Standorten.	
Ziele der Maßnahme	Gewalt und Diskriminierung vorbeugen, das Bewusstsein hinsichtlich dieses Themas schärfen	
(Eventuelle) Phasen und Fristen der Maßnahme	Phase 1 – Bestandsaufnahme	<u>Innerhalb 2026</u>
	Phase 2 – Umsetzung	
Direkte Adressaten	☒ Studierende ☒ PhD-Studierende ☒ Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag ☒ Forschungsassistent:innen	☒ Universitätsorgane ☒ Akademisches Personal auf Planstelle ☒ Technisches und Verwaltungspersonal
Sonstige Adressaten		
Für die Umsetzung verantwortliche Stelle	Direktion Facility Management	
An der Umsetzung Beteiligte		
Ergebnis	Sichtbare Stärkung der Inklusions- und Antidiskriminierungskultur an der unibz	
Indikatoren	Anzahl der geschlechtsneutralen Toiletten pro Campus im Verhältnis zur Studierendenzahl	

Anlage: Einbezogene/befragte Personen

- Rektor Prof. Alex Weissensteiner
 - Prorektorin für Forschung Prof.in Tanja Mimmo
 - Prorektor für Lehre Prof. Marco Baratieri
 - Dekanin Prof.in Antonella Brighi, Dekanin Prof.in Marjaana Gunkel, Dekanin Prof.in Elisabeth Tauber
 - Universitätsdirektor Günther Mathà
 - Delegierte der Fakultäten:
 - Prof.in Angelika Peer (Fakultät für Ingenieurwesen)
 - Prof.in Kolis Summerer (Fakultät für Bildungswissenschaften)
 - Beirat für Chancengleichheit: Prof.in Laura Valle
 - Servicestelle Lehrpersonal: Paola Paolini, Marco Carreri, Kathrin Kritzingler, Alessandra Redolfi, Elisabetta Sguotti
 - Servicestelle Verwaltungspersonal: Francesca Vaccari, Karin Ferracini
 - Servicestelle Forschung und Innovation: Monika Stufferin
 - Servicestelle Studium und Lehre: Daniela Pichler, Sara Pozzi, Christoph Ratschiegler
 - Studienberatung und Marketing: Mario Burg
- Projektkoordination: Barbara Huber