



**UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG**  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**Abschlussbericht**  
2011/12

Umsetzung  
Forschungsorientierte  
Gleichstellungsstandards  
Universität Heidelberg

## Vorbemerkung

In den Jahren 2011 und 2012 wurde die „Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ fortgesetzt, dies geschah mit dem Ziel in allen Arbeitsgebieten der Universität Heidelberg ein chancengerechtes Umfeld für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sicherzustellen. Schwerpunkte dabei waren die Förderung der individuellen Entwicklung und Karriere von Frauen in der Wissenschaft sowie die Etablierung einer chancengerechten Organisationskultur und familiengerechter Rahmenbedingungen für Lernen und Arbeiten an der Universität.

Die zentralen und die dezentralen Ebenen zu vernetzen, die Initiativen der Fakultäten, besonders der beiden Medizinischen Fakultäten, zu stärken – dies stand im Mittelpunkt der Gleichstellungsarbeit. Damit wurde das erfolgreich begonnene zentrale Programm der Jahre 2009 und 2010 fortgesetzt und durch eine lokale Ausrichtung für die Fakultäten weiter ausgestaltet. Mit der „Verbindungsstelle Chancengleichheit“ wurde darüber hinaus für die Fakultäten die Möglichkeit geschaffen, situationsgerechtes Gleichstellungshandeln direkt für ihren Bedarf zu entwickeln.

Ein zusätzliches Anliegen in den beiden Berichtsjahren war die Weiterentwicklung der Gleichstellungsstandards – in die Breite, etwa durch die kontinuierliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für WissenschaftlerInnen mit Familie, und in die Tiefe, etwa durch die Etablierung von Standards bei der Leistungsbewertung und der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei der Personalauswahl. Beide Programmpunkte wurden erfolgreich umgesetzt.

Betrachtet man die vier Jahre der Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, so liefert diese Rückschau drei wesentliche Erkenntnisse:

- 1** Programmformate, die auf die individuellen Lebensarrangements von Wissenschaftlerinnen ausgerichtet sind, haben sich für die Weiterführung ihrer akademischen Karrieren als besonders erfolgreich erwiesen (Clearingstelle Wissenschaft und Familie, Olympia Morata-Programm).
- 2** Neue Beschäftigungsformen bewirken, besonders dann, wenn sie mit längerfristigen Verträgen verbunden sind (wie die Instrumente Startprofessuren und Joint Professorship im Zukunftskonzept der Exzellenzperiode 2007–2012), eine deutlich erhöhte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen. Insbesondere die Zahl der Professorinnen ist hier erheblich höher, sie liegt in den Exzellenzprojekten aktuell bei 42 Prozent.
- 3** Institutionalisierte Elemente in Personalauswahlverfahren (aktive Rekrutierung, Work-Life-Balance-Faktoren) bieten den Beteiligten verlässliche Entscheidungsvoraussetzungen und zeigen Wirkung bei der Auswahl von Wissenschaftlerinnen.

Das Ziel, in den Jahren 2009 bis 2012 universitätsweit einen Professorinnenanteil von 25 Prozent aufzuweisen, konnte annähernd erreicht werden – der Anteil liegt aktuell bei 21 Prozent. Bezieht man die beiden Medizinischen Fakultäten ein, ergibt sich ein Wert von 16 Prozent. Die besondere Problematik der Medizinischen Fakultäten ergibt sich aus der notwendigen Verbindung mit den Kliniken, die über eigenständige Entscheidungsstrukturen unter Beteiligung der Kommunen verfügen.

Dieser Bericht wurde im Dezember 2012 von der Stabsstelle Controlling und dem Gleichstellungsbüro erstellt. Erörtert und verabschiedet wurde er im Januar 2013 durch das Rektorat und im Februar 2013 von dem Senat der Universität Heidelberg.

Heidelberg im Februar 2013

# A Strukturelle Gleichstellungsstandards

## A 1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

### A 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

In ihrem **Leitbild** wie auch in weiteren Leitdokumenten (**Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** (2007) und **Grundordnung der Universität**) hat die Universität ihre zentralen Werte festgehalten, zu denen insbesondere wissenschaftliche Unabhängigkeit und Partizipationsmöglichkeiten für die Universitätsmitglieder zählen. Die **Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten** regelt den fairen Umgang aller Universitätsmitglieder in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz.

Die Aufgaben, die sich aus diesen Grundsätzen ergeben, werden von Gremien bearbeitet, die auf den verschiedenen Organisationsebenen der Universität angesiedelt sind. Diese Gremien übernehmen für die institutionelle Umsetzung vor allem konzeptionelle und kontrollierende Funktionen.

Die Mitglieder der Universitätsleitung nehmen Gleichstellung im Sinne einer Querschnittsaufgabe als einen Bestandteil im jeweiligen Aufgabengebiet wahr, der Rektor hat das Ressort Gleichstellung direkt in sein Aufgabenspektrum aufgenommen, Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro arbeiten konzeptionell mit den Entscheidungsstellen zusammen. Sie werden bei neu zu implementierenden Maßnahmen operativ tätig, etablierte Instrumente werden von den Fachreferaten wie etwa der Abteilung Personalentwicklung, Forschungsdezernat oder der Graduiertenakademie integriert.

1	1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente	Akteure	1 Status 2 Nachhaltigkeit
1	1 Senatsausschuss Gleichstellungsangelegenheiten 2 Beratung Gender und Diversity-Management 3 Universitätsleitung, Fakultätsvorstände, Gleichstellungsbeauftragte 4 halbjährliche Sitzungen	Universitätsmitglieder, Statusgruppen berücksichtigt	1 implementiert 2 verankert in Grundordnung
1	1 Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten 2 Beobachtung Umsetzung Richtlinie 3 Universitätsmitglieder 4 halbjährliche Sitzungen	Universitätsmitglieder, Statusgruppen berücksichtigt	1 implementiert 2 verankert in Grundordnung
1	1 Projektgruppe Audit „Familienfreundliche Hochschule“ 2 beratende Kommission, Umsetzung Audit 3 Universitätsmitglieder 4 halbjährliche Treffen	nach Funktion ausgewählte Universitätsmitglieder	1 implementiert 2 prozessbegleitend
1	1 AG „Gender and Diversity“ 2 Monitoring der Umsetzung Diversity-Programm 3 Umsetzungsakteure/Anspruchsgruppen 4 halbjährliche Sitzungen	nach Funktion ausgewählte Universitätsmitglieder	1 implementiert 2 prozessbegleitend
NEU	1 Gleichstellungsverantwortung Rektor 2 Sicherung durchgängige Gleichstellung 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Rektor	1 implementiert 1 institutionalisiert

### A 1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die Universität organisiert ihr Gleichstellungshandeln zunehmend subsidiär, damit hat sich das **Commitment der Fakultäten zur Chancengleichheit** während des Berichtszeitraums deutlich erhöht: Maßnahmen, die sich für den Bedarf an den Fakultäten und in den Einrichtungen eignen, werden an Ort und Stelle konzipiert und umgesetzt – das bedeutet

beispielsweise eine Lokalisierung der in den Bereichen Karriereförderung und Rekrutierung angewandten Instrumente. Wo Aufgaben zentral zu lösen sind, geschieht dies in den allgemein zugänglichen Programmen der Universität.

Zur Koordinierung von zentralen und dezentralen Maßnahmen wurde im Wintersemester 2011/12 die **Verbindungsstelle Chancengleichheit** eingerichtet. Sie ist zentral angesiedelt und sorgt für den Transfer von Expertise zu den dezentralen AkteurInnen. Weitere Aufgaben sind die Erstellung datenbasierter Sachstandsanalysen für die Fakultäten und Institute sowie Entwicklung, Durchführung und begleitende Evaluierung der fachspezifisch ausgerichteten Maßnahmen. Zudem sichert die Verbindungsstelle durch fortwährende Kooperation mit den Fakultätsleitungen die durchgängige Gleichstellung in zentralen und dezentralen Entscheidungen, hierfür wurde ein Jour fixe mit den Geschäftsleitungen der Fakultäten etabliert. Nach einer zweijährigen Pilotphase soll die Verbindungsstelle Chancengleichheit auf ihre Wirksamkeit hin geprüft und wenn nötig in ihrem Zuschnitt modifiziert werden.

Im Rahmen des **Gender Consulting** werden seit dem Wintersemester 2010/11 Veranstaltungen zur **Jahresplanung Chancengleichheit** in den Verbundprojekten (zur Organisation, wechselseitigen Abstimmung und kooperativen Umsetzung der dortigen Gleichstellungsprogramme) durchgeführt. Erfolge zeigen sich in der positiven Beurteilung der Gleichstellungsprogramme.

<b>2</b>	<b>1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente</b>	<b>Akteure</b>	<b>1 Status 2 Nachhaltigkeit</b>
	<b>1</b> Gender Consulting <b>2</b> Beratung und Konzeption Gleichstellungsprogramme, Umsetzung Audit <b>3</b> Einrichtungen <b>4</b> kontinuierlich	Gleichstellungsbüro	<b>1</b> implementiert <b>2</b> prozessbegleitend
	<b>1</b> Informationsveranstaltung <b>2</b> Austausch und Vernetzung von Einrichtungen <b>3</b> Anspruchsgruppen/Universitätsmitglieder <b>4</b> halbjährlich	Geschäftsführungen der Fakultäten	<b>1</b> implementiert <b>2</b> institutionalisiert
	<b>1</b> Jahresplanung Gleichstellung für Fakultäten <b>2</b> Organisation, Abstimmung/Umsetzung von Gleichstellungsprogrammen <b>3</b> Fakultätsgleichstellungsbeauftragte <b>4</b> jährlich	Geschäftsführungen, Gleichstellungsbüro	<b>1</b> implementiert <b>2</b> institutionalisiert
	<b>1</b> Kooperationstreffen <b>2</b> Verbundprojekte <b>3</b> Organisation, Abstimmung/Umsetzung von Gleichstellungsprogrammen <b>4</b> halbjährlich	Gleichstellungsbüro	<b>1</b> implementiert <b>2</b> institutionalisiert
	<b>1</b> Jour fixe <b>2</b> Organisation, Abstimmung/Umsetzung von Gleichstellungsprogrammen <b>3</b> Geschäftsführungen Exzellenzeinrichtungen <b>4</b> kontinuierlich	Gleichstellungsbüro, Geschäftsführungen	<b>1</b> implementiert <b>2</b> prozessbegleitend
	<b>NEU</b> <b>1</b> Verbindungsstelle Chancengleichheit <b>2</b> Verbindung zentrale und dezentrale Gleichstellung <b>3</b> Universitätsmitglieder <b>4</b> kontinuierlich	Gleichstellungsbüro/Fakultäten	<b>1</b> implementiert <b>2</b> verankert in Grundordnung
	<b>NEU</b> <b>1</b> Jahresplanung Gender und Diversity <b>2</b> Terminierung und Anschub Diversity-Maßnahmen <b>3</b> Umsetzungsakteure Diversity <b>4</b> jährlich	Steuerungsgruppe	<b>1</b> implementiert <b>2</b> prozessbegleitend

### **A 1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern**

Die Universität sichert Chancengleichheit, indem ihre Einrichtungen und die zentrale Universitätsverwaltung – dort besonders die Organisations- und Arbeitsebene in den Abteilungen Personalentwicklung, Forschungsförderung, Studium und Lehre und die Graduiertenakademie – Gleichstellung in ihr Routinehandeln integriert haben.

Für die Sicherung der Chancengleichheit im akademischen Bereich sind die vom Senat gewählte, ehrenamtliche **Gleichstellungsbeauftragte** und ihre Stellvertreterin zuständig. Im **Gleichstellungsbüro** der Universität ist die Expertise im Feld Chancengleichheit gebündelt, die Aufgaben des Büros sind konzeptionell, organisatorisch und verbindend. Der **Service für Familien**, das **Kinderhausbüro**, der **Concierge-Service** und der **Dual Career-Service** sind auf die Schaffung passender Rahmenbedingungen für die Wissenschaft ausgerichtete Serviceeinrichtungen. In den Fakultäten gibt es ebenfalls ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder -kommissionen sowie an der Medizinischen Fakultät Mannheim ein Gleichstellungsbüro.

Mit den Gleichstellungsverantwortlichen der wissenschaftlichen Einrichtungen und Institute (insbesondere DKFZ, EMBL und MPIs) in Heidelberg bestehen langjährige, enge und kontinuierliche **Kooperationen**, die beispielsweise in Gleichstellungsprojekten in Forschungsverbänden resultieren, wie etwa dem gemeinsamen Mentoring-Programm Medizin von Medizinischer Fakultät Heidelberg und DKFZ.

Das Gleichstellungsbüro und die Fachabteilungen, die Gleichstellungsthemen bearbeiten, sind für die Durchführung ihrer Aufgaben wie folgt ausgestattet:

3	Aufgabenbereich	Ausstattung	Nachhaltigkeit
	Geschäftsführung und Verwaltung	TV-L E 6/2, TV-L E 14	institutionalisiert
	Verbindungsstelle Chancengleichheit	TV-L E 13/2	institutionalisiert
	Diversity Management	TV-L E 13/2	prozessbegleitend
	Genderconsulting und Projektmanagement	thematisch zugeordnet	prozessbegleitend
	Kommunikation + wiss. Veranstaltungen	TV-L E 13/2	prozessbegleitend
	Individuelle Beratung und Vermittlung	zugeordnet	institutionalisiert
	Nachwuchsprogramme und Weiterbildung	TV-L E 13/2	prozessbegleitend
	Service für Familien	TV-L E 13/2, E 8, E 8/2	prozessbegleitend
	Concierge-Service	thematisch zugeordnet	prozessbegleitend
	Dual Career Service	Personalabteilung TV-L E 13/2	institutionalisiert
	Controlling	thematisch zugeordnet	institutionalisiert

Das Projekt „Karrierekompetenz und Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere bei Postdocs der Universität Heidelberg“ wurde vom 1. April 2011 bis zum 31. Dezember 2012 im Rahmen des Zukunftskonzeptes 2007–2012 in der Exzellenzinitiative durchgeführt. Zum Abschluss wurde im November 2012 das Symposium **Karrierperspektiven von Frauen in der Wissenschaft. Befunde aus der Forschung – Impulse für die Praxis** mit Fachwissenschaftlerinnen und erfahrenen Gleichstellungspraktikerinnen durchgeführt.

Im Mai 2012 veranstalteten die Generalanwältin am EuGH Professor Juliane Kokott und Professor Ute Mager von der Juristischen Fakultät Heidelberg das internationale Symposium **Religionsfreiheit und Gleichberechtigung der Geschlechter – Spannungen und ungelöste Konflikte**.

<sup>1</sup> Leitung: Professor Monika Sieverding, Lehrstuhl Differenzielle Psychologie und Gender-Studies, Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro.

4	1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente	Akteure	1 Status 2 Nachhaltigkeit
	1 Gleichstellungsbeauftragte 2 Wahrnehmung der im LHG formulierten Aufgaben 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	von Senat gewählte Professorinnen	1 implementiert 2 verankert in Grundordnung
	1 Gleichstellungsbüro 2 strategische Planung und operatives Tagesgeschäft 3 Mitglieder und Einrichtungen der Universität 4 kontinuierlich	Mitarbeiterinnen Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Professuren mit der Denomination Gender-Studies (Differenzielle Psychologie und Allgemeine Volkswirtschaft) 2 Lehre und Forschung 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Professorinnen	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	1 Projekt Postdoc-Perspektiven 2 Forschungsprojekt zu Karrierewegen nach der Promotion 3 Universitätsmitglieder 4 zweijährige Laufzeit	Psychologisches Institut, Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	1 Forschungsprojekte in dem Exzellenzcluster Asia and Europe 2 Gender-Studies 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Projektgruppen	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	1 Forschungsprojekte in der Exzellenzeinrichtung Transkulturelle Studien 2 Gender-Studies 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Projektgruppen	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	1 Lehraufträge mit Genderexpertise 2 Gender-Studies in den Fächern 3 Studierende 4 kontinuierlich	DozentInnen	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	1 Externe Kooperation GEx9 2 Netzwerk Gleichstellungsakteure aus Exzellenz-Universitäten 3 Einrichtungen 4 halbjährlich	Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 prozessbegleitend
NEU	1 Externe Kooperation Genderconsulting 2 Netzwerk Gleichstellungsakteure in Verbundprojekten 3 Verbundprojekte 4 halbjährlich	Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 prozessbegleitend
NEU	1 Externe Kooperation LERU 2 Mitglied im Steering Committee Gender Equality/Co-author LERU-Positionspapier „Women-Researchs and Universities“ 3 Universitäten 4 halbjährlich	Universitätsgleichstellungsbeauftragte	1 implementiert 2 prozessbegleitend
NEU	1 Externe Kooperation „IGAC – Israel German Administrator Conference“ 2 Vernetzung Diversity-Management 3 Universitätsverwaltungen 4 jährlich	Gleichstellungsbüro, Personalabteilung	1 implementiert 2 prozessbegleitend

#### A 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Regelmäßige Konsultationen zur Chancengleichheit der Abteilungen der Zentralen Universitätsverwaltung mit dem Gleichstellungsbüro wurden im Wintersemester 2010/11 eingeführt. Die studentischen VertreterInnen der Universität (besonders diejenigen, die in Gremien und Kommissionen mitarbeiten) holen sich für ihre Belange Genderexpertise im Gleichstellungsbüro ein. Auf ihre Interessen ist ein Modul der **Qualifizierungsreihe Gender und Diversity** ausgerichtet. Als Ratgeber für alle Universitätsmitglieder mit Personalverantwortung wurde im Herbst 2012 das **Handbuch Chancengleichheit – Gender und Diversity** zusammengestellt. Damit wird eine Sammlung von gesetzlichen Bestimmungen, Verfahrensregelungen, Compliance-Verabredungen (Richtlinie Partnerschaftliches Verhalten, Aufgaben und rechtliche Grundlagen einer Gleichstellungsbeauftragten), dem Berufungsleitfaden der Universität und fakultätsbezogenen Regelungen vorgelegt. Das Handbuch wird laufend fortgeschrieben.

5	1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente	Akteure	1 Status 2 Nachhaltigkeit
	1 Newsletter Chancengleichheit/Newsletter Family in Focus 2 internes Informationsformat zu Gleichstellung und Familie 3 Universitätsmitglieder/Statusgruppen berücksichtigt 4 halbjährlich	Gleichstellungsbüro Familienservice	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Homepage Gleichstellung Universität 2 aktuelle Angebote und Informationen 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Gleichstellungsbüro, Familienservice	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Homepages Gleichstellung Fakultäten, Verbundprojekte, Exzellenzeinrichtungen 2 aktuelle Angebote und Informationen 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Gleichstellungs- büro, Familien- service, Fakultäten	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	1 Informationskarten 2 zu Maßnahmen und Angeboten 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Gleichstellungs- büro, Familien- service, Fakultäten	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	1 Pressearbeit und PR 2 zu Maßnahmen und Angeboten 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Gleichstellungsbüro, Kommunikation und Marketing	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	NEU 1 Handbuch Chancengleichheit 2 Informationssammlung, Anleitung 3 Akteure der Gleichstellung 4 kontinuierlich	Verbindungsstelle Chancengleichheit	1 implementiert 2 institutionalisiert

## A 2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Daten zur Gleichstellungssituation werden von der Stabsstelle Controlling regelmäßig zur Darstellung der Universität (vor allem in dem Jahresbericht des Rektors sowie in dem Jahresbericht zur Gleichstellung) veröffentlicht. Die zentrale Datensammlung aller Universitäts- und Fakultätszahlen durch die Stabsstelle Controlling sowie durch die Abteilung Planung und Qualitätsförderung ermöglicht die Handhabung von Daten mit vereinheitlichten Definitionen für eine bessere Vergleichbarkeit und einen zielgerichteten Einsatz. In der Stabsstelle Controlling wird zu Jahresbeginn 2013 eine **Position Gleichstellungsmonitoring** eingerichtet.

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten geben jährlich einen **Bericht an den Senat bzw. die Fakultätsräte** über die Situation der Gleichstellung an der Universität bzw. der Fakultät, über ihre Aktivitäten und deren Wirkung. Insbesondere in den Fakultäten werden die Daten genutzt um Handlungsempfehlungen für fachspezifische Maßnahmen zu formulieren und etablierte Maßnahmen entsprechend abzustimmen.

Gleichstellungs- und Diversityfragen sind **Bestandteil im universitären Qualitätsmanagement**. Das QMS-Steuerungsboard wird im Wintersemester 2012/13 Pilotstudien sichten, in denen für einzelne Bereiche geprüft wird, ob Gleichstellung als querschnittsorientiertes Qualitätsziel oder als übergeordnetes Universitätsziel bessere Ergebnisse für die interne Begutachtung und die strategische Ausrichtung liefert. Jedenfalls wird Gleichstellung als Querschnittsthema in allen Bereichen des Qualitätsmanagements mitbetrachtet und evaluiert. Zur Entwicklung des Zukunftskonzepts 2012–2017 wurde Gleichstellung als einer der Qualitätsaspekte bei der Beurteilung der Entwicklungspläne von Forschungsbereichen („Fields of Focus“) einbezogen.

Die Universität Heidelberg wurde mit ihrem umfassenden Programm **Family in Focus** als eine von vier Hochschulen ausgewählt um an der Studie „effektiv – mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ der GESIS teilzunehmen, dort werden die Programme der Universitäten auf ihre Ausrichtung und Nachhaltigkeit hin untersucht.

Zwei **Umfragen zu Aspekten der Ausbildungssituation von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen** – einmal beispielhaft für eine Fakultät (Physik und Astronomie), einmal für die gesamte Universität – wurden 2010 bzw. werden 2013 durchgeführt.

6	1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente	Akteure	1 Status 2 Nachhaltigkeit
	1 Jahresberichte 2 Informationen zur Gleichstellung 3 Universitätsmitglieder 4 jährlich	Stabsstelle Controlling, Gleichstellungs- büro, Rektorat	1 implementiert 2 verankert in Grundordnung
	1 Datennutzung zentral und dezentral 2 geschlechtsdifferenzierte Auf- schlüsselung der Universitätsdaten 3 Anspruchsgruppen 4 kontinuierlich	Stabsstelle Controlling	1 implementiert 2 fortgesetzt
	1 Gleichstellung im Qualitätsmanagement 2 Monitoring von Gender und Diversity als Querschnittsthema 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Abteilung 3.1 Planung und Budgetierung	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	NEU 1 Position Monitoring Chancengleichheit 2 Evaluierung Gleichstellungsdaten 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Stabsstelle Controlling	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	NEU 1 Umfragen 2 Erhebung zu Familienfreundlichkeit, Arbeits- zufriedenheit, Diversity 3 Universitätsmitglieder 4 halbjährlich	GESIS, Personal- rat, Gleich- stellungsbüro	1 implementiert 2 prozessbegleitend

## A 3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

### A 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Der Ausbau von unterstützenden Strukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege von WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen ist ein wichtiges Ziel der Universität Heidelberg im Rahmen des **Audits Familiengerechte Hochschule**, die Universität ist dort seit November 2010 zertifiziert. Seit dem Sommersemester 2011 bietet die Universität WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen sowie Personalverantwortlichen **Seminare und Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege** an. Im Rahmen eines Programmes zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ist es möglich, vorübergehend die Arbeitsstunden zu reduzieren oder auch Telearbeit in Anspruch zu nehmen.

Der **Service für Familien** der Universität und das **Welcome Centre** sind bei der Unterstützung von Familien in Heidelberg inzwischen zu fest etablierten Einrichtungen geworden und wurden weiter ausgebaut.

Im Sommersemester 2012 wurde mit dem **Concierge-Service** ein weiteres Instrument eingeführt. Der Concierge-Service ist ein Angebot der Universität, das auf den Alltag und den Bedarf von WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen zugeschnitten ist: Sie können zeitraubende, nur schwer mit dem Beruf zu vereinbarende Alltagsverpflichtungen dorthin delegieren.



7	1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente <sup>2</sup>	Akteure	1 Status 2 Nachhaltigkeit	Informations- anfrage	Inanspruch- nahme
	1 Home-Office 2 Erleichterung Vereinbarkeit Familie und Beruf 3 WissenschaftlerInnen 4 kontinuierlich	Personal- dezernat	1 implementiert 2 institutionalisiert	62 Personen	38 Personen
	1 Teilzeit, Gleitzeit/Kernzeiten 2 Flexible Arbeitszeit- regelungen 3 WissenschaftlerInnen/MitarbeiterInnen 4 kontinuierlich	Personal- dezernat	1 implementiert 2 institutionalisiert	180 Personen	167 Personen
	1 Service für Familien 2 Unterstützung und Beratung 3 WissenschaftlerInnen/Studierende 4 kontinuierlich	Gleich- stellungsbüro, Kinderhaus	1 implementiert 2 prozessbegleitend	720 Personen	250 Personen
	1 Welcome-Centre 2 zentrale Beratungsstelle und Serviceeinrichtung 3 internationale WissenschaftlerInnen ab Postdoc 4 kontinuierlich	Dezernat Internatio- nales	1 implementiert 2 prozess- begleitend	283 Personen	283 Personen
	NEU 1 Angehörigenpflege 2 Vereinbarkeit Beruf und Pflege 3 WissenschaftlerInnen 4 kontinuierlich	Personal- dezernat	1 implementiert 2 institutionalisiert	keine Nachfrage	keine Nachfrage
	NEU 1 Concierge-Service 2 Vermittlung haushalts- naher Dienstleistungen 3 WissenschaftlerInnen 4 kontinuierlich	Gleich- stellungs- büro	1 implementiert 2 prozessbegleitend	81 Personen	35 Personen

### A 3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die Angebote der Universität zur Familienunterstützung sind in dem Programm **Family in Focus** zusammengefaßt, sie ist Mitglied im „Bündnis für Familie Heidelberg“. Die Universität trägt zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch die Subventionierung des **Kinderhauses der Universität** bei.

8	Angebote für Kinder	Anzahl der Plätze
	0 bis 3 Jahre	200 Plätze
	3 bis 6 Jahre	195 Plätze
	Flexible Betreuung (1 bis 8 Jahre)	12 Plätze

Im **KidsClub** werden die Kinder der GastwissenschaftlerInnen aufgenommen. Alle Betreuungseinrichtungen befinden sich auf einem Campus und damit arbeitsplatznah für die Eltern. Damit kann die immer weiter steigende Nachfrage erfüllt werden, ein weiterer Ausbau ist geplant.

9	Einrichtungen	Plätze	Zielgruppe
	Kinderkrippe Universität (Campus)	40 Plätze	MitarbeiterInnen
	Kindertagesheim Universität (Campus)	20 Plätze	MitarbeiterInnen
	KidsClub Universität (Campus)	12 Plätze	GastwissenschaftlerInnen
	Tagesmuttergruppe Universität (Altstadt)	10 Plätze	MitarbeiterInnen

<sup>2</sup> Die Angaben zu Informationsanfragen und Inanspruchnahme beziehen sich auf das Jahr 2012.

Einrichtungen	Plätze	Zielgruppe
Kinderkrippe Univ.Klinikum HD (Campus)	30 Plätze	MitarbeiterInnen
Kindertagheim Univ.Klinikum HD (Campus)	40 Plätze	MitarbeiterInnen
Kinderkrippe Med. Fakultät MA (Campus)	40 Plätze	MitarbeiterInnen
Kinderkrippe Studentenwerk (Campus)	40 Plätze	Studierende + DoktorandInnen
Krabbelstube Studentenwerk (Campus)	20 Plätze	Studierende + DoktorandInnen
Kindertagheim Studentenwerk (Campus)	55 Plätze	Studierende + DoktorandInnen
<b>NEU IM DEZEMBER 2012</b>		
Kinderkrippe Universität (Campus)	10 Plätze	MitarbeiterInnen
Kindertagheim Universität (Campus)	10 Plätze	MitarbeiterInnen
Kinderkrippe Studentenwerk (Campus)	20 Plätze	Studierende + DoktorandInnen
Kindertagheim Studentenwerk (Campus)	40 Plätze	Studierende + DoktorandInnen
Kinderkrippe Univ.Klinikum HD (Campus)	10 Plätze	MitarbeiterInnen
Kindertagheim Univ.Klinikum HD (Campus)	10 Plätze	MitarbeiterInnen

Auf dem Campus Neuenheimer Feld steht ein **Eltern-Kind-Zimmer** zur Verfügung, **Wickelstationen** gibt es in den Campusbereichen Neuenheimer Feld und Altstadt. Das Studentenwerk bietet **kostenloses Essen für Kinder** in den Mensen („Mensa for kids“) und 200 vergünstigte **Familienwohnungen** für Studierende und DoktorandInnen mit Kindern an.

## 10 Service-Einrichtungen

Backup-Service Kongressbetreuung Ferienbetreuung	Notfall-Betreuung – MitarbeiterInnen – institutionalisiert Betreuung bei Tagungen – Institute/Gäste der Universität – institutionalisiert Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern – MitarbeiterInnen – institutionalisiert
--	--

### A 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Im Sommersemester 2011 setzte die Kanzlerin eine Planungsgruppe „Gender und Diversity“ ein, um **Konzepte zum Diversity-Management** für die verschiedenen Mitgliedergruppen der Universität zu erarbeiten. Zudem wurde eine Übersicht über bereits vorhandene Angebote und Maßnahmen in deutscher und englischer Sprache auf der Universitätshomepage erstellt. Initiiert wurden Kurse und Tutorien zur Sensibilisierung der Lehrenden im Bereich Gender und Diversity, durchgeführt von der Abteilung „Schlüsselkompetenzen und Hochschuldidaktik“. Zu Beginn des Jahres 2013 wird das **Kompetenzzentrum Gender und Diversity** die Arbeit aufnehmen. Es wird als integrative Schaltstelle dienen – für die Koordination von vorhandener Expertise, die Beratung von Personen und Einrichtungen in Diversity-Belangen und die Konzeption von Aktivitäten des Diversity-Managements.

Mit dem Modellprojekt **Vielfalt fördern, Individualisierung ermöglichen** bietet die Universität Heidelberg seit dem Wintersemester 2011/12 in mehreren regulären Studiengängen ein Teilzeitstudium an. Das gesamte Projekt wird aktuell evaluiert.

Der **Dual Career Service** unterstützt Lebensgemeinschaften in der Umsetzung und der Vereinbarkeit von Beruf und Doppelkarriere. Der Service richtet sich an neuberufene ProfessorInnen und seit 2012 auch an PostdoktorandInnen. Das Dual Career Angebot sieht Gelder für Stellen von PartnerInnen vor, die ebenfalls in der Forschung arbeiten (**Partnerjobstellen**). Im Jahr 2012

wurden insgesamt 25 Paare betreut. Dreizehn Partnerjobstellen wurden aus diesem Programm finanziert, auf dreien dieser Stellen habilitieren sich Wissenschaftlerinnen. In zwei Dritteln der Berufungsverhandlungen ist das Dual Career-Angebot ein wichtiger Bestandteil. Der Dual Career Service ist Partner im Dual Career-Netzwerk der Wissenschaftseinrichtungen in Heidelberg sowie Mitglied im bundesweiten DCND.

Die **Clearingstelle Wissenschaft und Familie** unterstützt Eltern darin, gemeinsam mit Instituts-, Klinik- oder Nachwuchsgruppenleitungen in einem moderierten Karrieregespräch konstruktive Bedingungen für den weiteren wissenschaftlichen Werdegang festzulegen. Eine Stellvertretung zur Fortführung von Forschungsprojekten oder zur Übernahme von Routineaufgaben im Institut oder Klinik kann beantragt werden. Am Universitätsklinikum Heidelberg wurde im Sommersemester 2011 das **Heidelberger Schwangerschafts- und Elternzeitprogramm (HeiSEP)** initiiert. Das Programm enthält auf Medizinerinnen ausgerichtete Maßnahmen zur Fortführung und Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Tätigkeit während Schwangerschaft und Elternzeit.

**KidS – Kinder in der Studienzeit** ist ein Programm das sich mit Beratung und familienorientierten Angeboten an studierende Eltern richtet. Im Sommersemester 2011 wurden die relevanten Informationen in einer neu konzipierten Broschüre zusammengestellt.

**Walk-safe** gewährleistet durch einen 24-Stunden-Begleitservice die persönliche Sicherheit der auf dem Campus arbeitenden Menschen, insbesondere von Frauen. Der Service wurde durch die Einrichtung zusätzlicher Notrufsysteme erweitert. Zweimal jährlich finden in Kooperation mit dem Universitätsbauamt und der Stadt Heidelberg Campusbegehungen zum Thema Sicherheit statt.

<b>11</b> 1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente	Akteure	1 Status 2 Nachhaltigkeit
1 Teilzeit-Studium 2 flexible Studienangebote 3 Studierende 4 halbjährlich	Dezernat Studium und Lehre	1 implementiert 2 institutionalisiert
1 Dual Career Service 2 Beratung, Vermittlung, Partnerjobs 3 ProfessorInnen, Postdocs 4 kontinuierlich	Dual Career Service	1 implementiert 2 institutionalisiert
1 Clearingstelle Wissenschaft und Familie 2 Mediation/Karriereberatung 3 WissenschaftlerInnen mit Kindern 4 kontinuierlich	Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 prozessbegleitend
1 Wiedereinstiegsstipendien 2 Promotion, Habilitation 3 Doktorandinnen/Postdocs mit Kind 4 10 Förderungen à 24 Monate	Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 MWK-Programm+Univ.
1 KidS-Kinder in der Studienzeit 2 Beratung, Begleitung 3 Studierende Eltern 4 kontinuierlich	Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 prozessbegleitend
1 Club Parentes 2 Netzwerk für studierende Eltern 3 Studierende 4 kontinuierlich	Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 institutionalisiert
1 Walk-safe 2 Sicherheit und Prävention auf dem Campus 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Gleichstellungsbüro, Abteilung Bau und Liegenschaften	1 implementiert 2 institutionalisiert
<b>NEU</b> 1 Heidelberger Schwangerschafts- & Elternzeitprogramm (HEiSEP) 2 Programm zur Einbindung und Fortführung der Tätigkeit in der Klinik 3 arbeitende Eltern in der Klinik 4 kontinuierlich	Universitätsklinikum Heidelberg	1 implementiert 2 prozessbegleitend
<b>NEU</b> 1 Diversity-Management 2 Konzeptentwicklung, Umsetzung erster Maßnahmen 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Steuerungsgruppe, Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 institutionalisiert

## A 4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### A 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die **vorurteilsfreie Beurteilung wissenschaftlicher Leistung und Forschungsvorhaben** setzt transparente und gut strukturierte Bewertungsverfahren voraus. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus zentralen und dezentralen GleichstellungsakteurInnen, hat für den Berufungsleitfaden der Universität wie auch für das Verfahren zur Stellenbesetzung Genderaspekte erarbeitet. Neben durchgängig verankerten und verbindlichen Auswahlkriterien wurde für eine vorurteilsfreie Leistungsbewertung die Beachtung des familiären Hintergrundes sowie fachspezifischer Leistungskriterien in die Formalien ergänzt. Entsprechend den Richtlinien des Gleichstellungskonzeptes der Universität achtet jede Berufungskommission selbst auf die **aktive Rekrutierung von Kandidatinnen für Professuren** und dokumentiert ihre Suche nach qualifizierten Bewerberinnen zu diesem Prozess. Hier wurde im Jahr 2012 eine Formalisierung für die Berichterstattung eingeführt. Für die Mitglieder von Auswahlkommissionen und die Beteiligten an Personalauswahlverfahren wird im Frühjahr 2013 zum Thema gendergerechte und vorurteilsfreie Beurteilung eine Weiterbildung angeboten.

Seit dem Sommersemester 2011 wird von der Stabsstelle Controlling und dem Gleichstellungsbüro ein **Monitoring der Berufungsverfahren** durchgeführt, es gibt Aufschluss über die für Wissenschaftlerinnen erfolgskritischen Verfahrensstadien.

12	1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente	Akteure	1 Status 2 Nachhaltigkeit
	1 Verfahrensregeln Leistungsbeurteilung 2 Berücksichtigung von Lebensumständen und Vermeidung Gender Bias 3 BewerberInnen/ Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Auswahlkommissionen	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Rekrutierungsregeln und -verfahren 2 Erhöhung von Bewerbungen qualifizierter Wissenschaftlerinnen 3 Bewerberinnen 4 kontinuierlich	Auswahlkommissionen	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Genderkomponenten in Forschungsanträgen 2 Sicherung von Gender (-Studies) als Querschnittsthema 3 Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Auswahlkommissionen	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Berufsleitfaden ergänzt um Genderkomponenten 2 Transparenz und vorurteilsfreie Bewertung 3 Universitätsmitglieder 4 Auswahlkommissionen	Fakultäten	1 implementiert 2 institutionalisiert
	NEU 1 aktive Rekrutierung und Dokumentation 2 schriftliche Dokumentation der aktiven Suche nach qualifizierten Bewerberinnen 3 Bewerberinnen/Auswahlkommissionen 4 kontinuierlich	Auswahlkommissionen	1 implementiert 2 institutionalisiert
	NEU 1 Trainings, Workshops Genderkompetenz 2 Gendergerechte Personalauswahl 3 Auswahlkommissionen 4 halbjährlich Gleichstellungsbüro	Abteilung Personalentwicklung,	1 implementiert 2 institutionalisiert

### A 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die an der Universität eingesetzten Instrumente zur Verringerung persönlicher Abhängigkeiten in der Arbeitsumgebung sind Transparenz bei der Vergabe von Stipendien und Stellen, Angebote zur beruflichen Weiterqualifizierung und zur Karriereplanung sowie zum Aufbau von Netzwerken. Die **Förderprogramme der Universität Heidelberg** zielen darauf ab, den Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase Zeit und Rahmenbedingungen zur selbständigen

Forschung zu schaffen. Die Teilnahme an den Förderprogrammen verpflichtet zur Teilnahme an **Weiterbildungsveranstaltungen** und **Mentoringangeboten**. In den entscheidungsrelevanten Situationen im Verlauf der Qualifizierungszeit haben sich vor allem **Einzelcoaching-Angebote** bewährt. Im Jahr 2012 wurden 60 Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Programmen gefördert. Ein seit dem WS 2010/11 durchgeführtes **Career-Tracking** ermöglicht zum einen eine Erfolgskontrolle hinsichtlich der erreichten Qualifizierungsziele der Programmteilnehmerinnen, zum anderen zeigt es erfolgskritische Muster der Karriereentwicklung von Postdocs, die für die Konzeption der Angebote von Unterstützung und Weiterbildung genutzt werden.

13	1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente	Akteure	1 Status 2 Nachhaltigkeit
	1 gendergerechte Auswahlverfahren 2 gerechte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen für Stellen, Stipendien und Awards 3 Wissenschaftlerinnen 4 kontinuierlich	Auswahlgremien	1 institutionalisiert 2 prozessbegleitend
	1 Olympia-Morata-Programm 2 Förderprogramm 3 Habilitandinnen und Postdocs 4 jährliche Ausschreibung	Senatskommission Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Rahel Strauss-Programm 2 Förderprogramm 3 Anschubfinanzierung für Qualifikationsforschung Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät 4 jährliche Ausschreibung	Forschungskommission der Medizinischen Fakultät	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Kurzzeitstipendien für Medizinerinnen 2 Freistellung vom Klinik-/Routinedienst 3 Medizinerinnen während der Facharzt Ausbildung 4 jährliche Ausschreibung	Forschungskommission der Medizinischen Fakultät	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Mentoring 2 Förderprogramm 3 Nachwuchswissenschaftlerinnen 4 kontinuierlich	Gleichstellungsbüro-	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Coaching zur Laufbahnberatung 2 individuelle Beratung 3 Wissenschaftlerinnen 4 halbjährlich	Externer Coach, Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	1 Interdisziplinäres Doktorandinnen-Kolloquium 2 Plattform zu Karriereberatung und Austausch 3 Wissenschaftlerinnen/ Doktorandinnen 4 kontinuierlich	IDK & Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	NEU 1 Mentoring <sup>MED</sup> 2 fördernde Beziehungen, ausgerichtet auf Medizinerinnen 3 Nachwuchswissenschaftlerinnen 4 kontinuierlich	Medizinische Fakultät Heidelberg, DKFZ	1 implementiert 2 institutionalisiert
	NEU 1 Career-Tracking 2 Erfolgskontrolle Qualifizierungsziele, Beobachtung Laufbahnentwicklung 3 Nachwuchswissenschaftlerinnen in Förderprogrammen 4 kontinuierlich	Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 prozessbegleitend

## B Personelle Gleichstellungsstandards

### B 1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### B 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Ziel einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik ist eine durchgängige paritätische Beteiligung von Frauen und Männern, die auf allen Ebenen der Universität wirksam wird. Mit speziell ausgerichteten Programmen zur Sicherung der Gleichstellung zielt die Universität darauf, die Beteiligung der Frauen in dem Bereich der Naturwissenschaften langfristig zu erhöhen und mit

**individuell zugeschnittenen Beratungs-, Kontakt- und Lernangeboten** spezifische Karriere-Stationen zu unterstützen (SchülerinnenClub Physik, She WINS-Patinnenprogramm, She WINS-Kompass, Girlsday an den Fakultäten Mathematik und Informatik, Physik und Astronomie).

<b>14</b>	1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente	Akteure	1 Status 2 Nachhaltigkeit
	1 Aktive Rekrutierung MINT-Fächer 2 Berufungsleitfaden Universität 3 WissenschaftlerInnen 4 kontinuierlich	Auswahlkommissionen	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Auswahl Graduierte für Programme GSMathComp 2 Erhöhung Frauenanteil Mathematik 3 Promovierende 4 jährlich	GS MathComp	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 SchülerinnenClub Physik („Wir machen Wolke 7“) 2 Erhöhung Frauenanteil in MINT-Fächern 3 Schülerinnen 4 wöchentlich	Fakultät Physik, Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 „She WINS Kompass“ 2 Studienplanung und Berufsorientierung Mathematik und Physik 3 Studentinnen 4 halbjährlich	Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Girlsday Mathematik und Informatik/Physik und Astronomie 2 Informationsveranstaltung 3 Schülerinnen 4 jährlich	Fakultäten	1 implementiert 2 institutionalisiert
	<b>NEU</b> 1 She WINS Patinnenprogramm „Studentinnen für Schülerinnen 2 Beratung 3 Schülerinnen und Studentinnen 4 kontinuierlich	Fakultät Physik, Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 institutionalisiert

### B 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Mit einem gleichstellungsorientierten Finanzmanagement soll eine geschlechtsspezifische Einnahmen- und Ausgabentransparenz und somit die positive oder negative Gleichstellungswirkung finanzieller Mittel sichtbar gemacht werden.

Mit **Gender Budgeting** wird mittels einer geschlechtsdifferenzierten Analyse untersucht, inwieweit WissenschaftlerInnen von Ressourcen profitieren bzw. diese einwerben. Seit dem Wintersemester 2011/12 wird die „Pilotphase geschlechtsspezifische Nutzenanalyse“ in zwei Sonderforschungsbereichen der Universität Heidelberg durchgeführt. Hiermit soll die Verteilung der dem Personal unmittelbar zugeordneten Sach- und Personalmittel jeweils auf Frauen und Männer bezogen abgebildet werden. Das erarbeitete Modell wird begleitend evaluiert und zur Übertragung auf größere Einheiten vorbereitet.

Der **Verfügungsfonds** für Einzelmaßnahmen dient als Qualifizierungs-Backup, mit dem Wissenschaftlerinnen flexibel und zeitnah finanzielle Unterstützung gewährt wird; die Mittel wurden 2012 aufgestockt. Für zwei Fakultäten wurden Fakultätstage finanziert, sie hatten 2011 in dem **Wettbewerb innovativer Konzepte zur Gleichstellung** gewonnen.

<b>15</b>	1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente	Akteure	1 Status 2 Nachhaltigkeit
	1 Wettbewerb innovative Konzepte zur Gleichstellung 2 Einsatz spezifischer Instrumente für Fach 3 Studierende/(Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen 4 jährlich	Fakultäten, wissenschaftliche Einrichtungen	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 Verfügungsfonds 2 Gleichstellungs-Backup/finanzielle Unterstützung 3 Wissenschaftlerinnen 4 kontinuierlich	Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 institutionalisiert
	<b>NEU</b> 1 Genderbudgeting 2 gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement 3 Sonderforschungsbereiche 4 kontinuierlich	Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 prozessbegleitend

Die Ausgaben für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen, der Angebote für Familien sowie zurechenbare Personalkosten sind, wie in Tabelle 16 dargestellt, auf die Bereiche verteilt:

16	Investitionen Chancengleichheit 2012	Angaben in Euro
	Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	279.884
	Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit, Familienorientierung	1.045.096
	Individuelle Lebensentwurfsgestaltung	134.000
	Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	836.434
	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	10.000
	Diversity Management	29.400
	<b>SUMME</b>	<b>2.334.814</b>

## B 2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

**Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung** wird als strategisches Thema von Personalabteilung und Gleichstellungsbüro gleichermaßen begriffen und mit drei Programmen umgesetzt. **Wi MEET**, das Trainings-, Weiterbildungs- und Netzwerkprogramm für Heidelberger Forscherinnen, wurde weiter ausgebaut. Es ist darauf zugeschnitten, Wissenschaftlerinnen bei ihrer Profilbildung und Karriereplanung direkt zu fördern. Die Veranstaltungen betreffen Themen wie Kommunikations-, Forschungs- und Führungsmanagement sowie Work-Life-Balance. Die Akzeptanz der Angebote zeigt sich darin, dass im Jahr 2012 240 Wissenschaftlerinnen diese Möglichkeiten wahrgenommen haben. Die Wirksamkeit ist an den Karrierestationen der Teilnehmerinnen abzulesen, dies wird jährlich dokumentiert.

Die Besetzung der Plätze in dem Ausbildungsprogramm **Auf dem Weg zur Professur** wird paritätisch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorgenommen.

Das zum Wintersemester 2012/13 neu aufgelegte Instrument **Kollegiales Coaching** richtet sich gezielt an eine Personengruppe, die Juniorprofessorinnen der Universität.

Die geschlechtergerechte Auswahl bei der Zulassung ist Standard in allen zentralen Nachwuchsprogrammen der Universität, die Berücksichtigung von Diversity-Kriterien wurde im Bereich Stipendienvergabe bereits umgesetzt.

Für die **Vergabe von Universitätspreisen** werden Wissenschaftlerinnen aktiv gesucht. Dies zeigt aufschlussreiche Effekte: So wurden beispielsweise alle drei zu vergebenden Auszeichnungen des „Klaus-Georg und Sigrid Hengstberger-Preises für herausragenden wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität“ im Jahr 2011 an Nachwuchswissenschaftlerinnen verliehen.

17	1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente	Akteure	1 Status 2 Nachhaltigkeit
	1 Wi MEET 2 Qualifizierung & Mentoring 3 Wissenschaftlerinnen 4 kontinuierlich	Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 institutionalisiert
	1 „Auf dem Weg zur Professur (Nachwuchsprogramm)“ 2 Vorbereitung auf Leitungsposition 3 NachwuchswissenschaftlerInnen 4 kontinuierlich	Personalentwicklung	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	1 Universitätspreise, Wissenschaftsawards 2 gezielte Nominierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen 3 Wissenschaftlerinnen 4 kontinuierlich	Universität und Externe	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	<b>NEU</b> 1 Kollegiales Coaching 2 Beratung und berufliche Orientierung 3 weibliche Postdocs 4 kontinuierlich	Gleichstellungsbüro	1 implementiert 2 institutionalisiert

### B 3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die Abteilung Personalentwicklung hat in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro Trainings zu Themen wie **Familienorientierung im Führungskräfte-Training** für das Bildungsprogramm der Universität konzipiert. Für die Angebote im Bildungsprogramm 2013 wurden in einem gemeinsamen Projekt Gendermodule für die Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Kommunikation und Arbeitsmethoden erarbeitet. Kurse zur gendergerechten Sprache für MitarbeiterInnen aus den Geschäftsstellen werden unter dem Titel **Sprache der Vielfalt** regelmäßig durchgeführt. Neu konzipiert wurde ein zertifiziertes **Qualifikationsprogramm zu Gender- und Diversity-Kompetenz**, das im Sommersemester 2013 erstmalig angeboten wird und sich an die Geschäftsführungen von wissenschaftlichen Einrichtungen und Forschungsverbänden sowie die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten richtet.

Die Public Lecture **Forschen für Morgen** wird in neuer Form fortgesetzt: Einmal im Semester lädt eine Fakultät eine außergewöhnliche Kollegin ein. Die Veranstaltungen finden in Zusammenarbeit mit dem „Heidelberg Center for American Studies“ statt. So wird die im Jubiläumsjahr begonnene Reihe weitergeführt und es werden mit den vortragenden Spitzenwissenschaftlerinnen herausragende **Role-Models** vorgestellt. Die Fakultät für Mathematik und Informatik hat seit dem Wintersemester 2010/11 die Veranstaltungsreihe **Inspiring Women** etabliert, in der herausragende Wissenschaftlerinnen dieser Fächer ihre Forschungsergebnisse präsentieren.

Ein neues Veranstaltungsformat, der **Fakultätstag**, wurde im Sommersemester 2012 zum ersten Mal durchgeführt. Die drei Fakultäten Jura, Physik und Astronomie sowie die Fakultät Medizin Mannheim haben jeweils einen Fakultätstag ausgerichtet. Die Veranstaltung der Juristischen Fakultät hatte den Erfahrungsaustausch zu best practice-Gleichstellungsmaßnahmen an Juristischen Fakultäten deutschlandweit zum Thema. Die Fakultät für Physik und Astronomie hatte als Themenschwerpunkt die Einbeziehung von Gender in die Lehre. Die Medizinische Fakultät Mannheim veranstaltete einen Informationstag zur Karriereförderung für Frauen.

18	1 Instrument 2 Aufgabe 3 Zielgruppe 4 Zeitkomponente	Akteure	1 Status 2 Nachhaltigkeit
	1 „Gendergerechte Sprache“ 2 Schulung im Weiterbildungsprogramm 3 Universitätsmitglieder 4 halbjährlich	Personalabt., Gleichstell.büro	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	1 Kompetenzzuwachs Chancengleichheit 2 Lektüreguppe zur aktuellen Gleichstellungspolitik 3 Universitätsmitglieder 4 halbjährlich	Gleichstellungs- büro	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	NEU 1 Gender in der Weiterbildung 2 Training zur Berücksichtigung von Gender bei Führung, Kommunikation und Arbeitsmethoden 3 Führungskräfte Universität 4 halbjährlich	Personalabtei- lung, Gleich- stellungsbüro	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	NEU 1 Weiterbildungsmodule zu Gender & Diversity 2 rechtliche Grund- lagen, Verhandlungsführung, Hochschulsteuerung, Diversity- Management 3 Gleichstellungsakteure/Universitätsmitglieder 4 kontinuierlich	Abteilung Perso- nalentwicklung Gleichstellungs- büro	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	NEU 1 Public Lecture „Forschen für Morgen“, Reihe Inspiring Women 2 Role-Models 3 Universitätsöffentlichkeit 4 halbjährlich	Gleichstellungs- büro, Fakultäten, HCA	1 implementiert 2 prozessbegleitend
	NEU 1 Fakultätstage Gleichstellung 2 Veranstaltungsformat an den Bedarf der Fakultäten angepasst 3 Fakultätenmitglieder 4 halbjährlich	Gleichstellungs- büro, Fakultäten	1 implementiert 2 prozessbegleitend



**Anhang**

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		Status Zielerreichung
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	11510	15957	41,9	58,1	11926	15623	43,3	56,7	13312	16441	44,7	55,3			
Anzahl der Promotionen im Jahr	547	475	53,5	46,5	575	584	49,6	50,4	558	592	48,5	51,5	54,2	45,8	übererfüllt
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen Universität Heidelberg: Postdocs	756	556	57,6	42,4	1028	800	56,2	43,8	783	953	54,9	45,1			
Anzahl der Habilitationen im Jahr	73	12	85,9	14,1	72	24	75,0	25,0	59	33	64,1	35,9			
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	40	21	65,6	34,4	46	38	54,8	45,2	56	29	65,9	34,1			
Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen	869	589	59,6	40,4	1146	862	57,1	42,9	1068	845	55,8	44,2	58,7	41,3	übererfüllt
Juniorprofessuren	3	2	60,0	40,0	5	4	55,6	44,4	11	4	73,3	26,7			
Professuren C3/W2	67	20	77,0	23,0	57	19	75,0	25,0	58	18	76,3	23,7			
Professuren C4/W3	269	35	88,5	11,5	293	47	86,2	13,8	312	54	85,2	14,8			
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	339	57	85,6	14,4	355	70	83,5	16,5	381	76	83,4	16,6	75	25	nicht erfüllt
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Rektorat / Universitätsrat)	50	15	76,9	23,1	49	18	73,1	26,9	51	16	76,1	23,9	75	25	teilweise erfüllt

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus SoSe 08); 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster; ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Biowissenschaften															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		Status Zielerreichung
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	595	1091	35,3	64,7	674	1165	36,7	63,3	771	1306	37,1	62,9			
Anzahl der Promotionen im Jahr	100	87	53,5	46,5	81	135	37,5	62,5	98	123	44,3	55,7			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen Universität Heidelberg: Postdocs	42	22	65,6	34,4	35	37	48,6	51,4	54	48	52,9	47,1			
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	75,0	25,0	1	0	100,0	0	0	1	0	100,0			
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	9	6	60,0	40,0	12	8	60,0	40,0	14	7	66,7	33,3			
Summe aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleiter/innen	54	29	65,1	34,9	48	45	51,6	48,4	68	56	54,8	45,2			
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	1	0	100,0	0	0	0	0			
Professuren C3/W2	4	3	57,1	42,9	4	3	57,1	42,9	4	3	57,1	42,9			
Professuren C4/W3	18	3	85,7	14,3	20	4	83,3	16,7	19	6	76,0	24,0			
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	22	6	76,6	21,4	24	8	75,0	25,0	23	9	71,9	28,1			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Präsidenten)															

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus SoSe 08); 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Chemie																						
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]						Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]						Zielvorgabe für 2013			
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			%			
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		
Studierende	377	265	58,7	41,3	260	58,5	41,5	475	284	62,6	37,4											
Anzahl der Promotionen im Jahr	25	14	64,1	35,9	15	62,5	37,5	33	14	70,2	29,8											
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und	9	6	60,0	40,0	7	78,8	21,2	30	6	83,3	16,7											
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	1	80,0	20,0	5	100,0	0	1	2	33,3	66,7											
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	7	4	63,6	36,4	6	45,5	54,5	11	4	73,3	26,7											
Summe aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleiter/innen	20	11	64,5	35,5	13	73,5	26,5	42	12	77,8	22,2											
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0											
Professuren C3/W2	2	1	66,7	33,3	1	50,0	50,0	2	1	66,7	33,3											
Professuren C4/W3	14	2	87,5	12,5	2	87,5	12,5	13	3	81,3	18,8											
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	16	3	84,2	15,8	3	83,3	16,7	15	4	78,9	21,1											
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)																						

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahr: 2008= WiSe 07/08 plus Sose 08); 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

**Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.**

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Geowissenschaften																						
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]						Situation am 10/11 [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]						Zielvorgabe für 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	150	294	33,8	66,2	177	83	68,1	31,9	91	179	66,3	33,7										
Anzahl der Promotionen im Jahr	6	3	66,7	33,3	5	2	71,4	28,6	1	5	16,7	83,3									43	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	75,0	25,0	0	0	0	0	0	2	66,7	33,3									19	
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100,0	0									19	
Summe aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleiter/innen	1	1	50,0	50,0	3	2	60,0	40,0	4	2	66,7	33,3									19	
Juniorprofessuren	4	2	66,7	33,3	3	2	60,0	40,0	7	3	70,0	30,0									19	
Professuren C3/W2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
Professuren C4/W3	4	2	66,7	33,3	3	2	60,0	40,0	2	2	50,0	50,0										
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	3	0	100,0	0	2	0	100,0	0	1	0	100,0	0										
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	7	2	77,8	22,2	5	2	71,4	28,6	3	2	60,0	40,0									22	

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus Sose 08); 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren: Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Geographie															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		Status Zielerreichung
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	237	242	49,5	50,5	279	47,3	52,7	286	308	48,1	51,9				
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	1	50,0	50,0	0	1	100,0	4	1	80,0	20,0	60	40	nicht erfüllt	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und	0	1	0	100,0	2	1	66,7	5	1	83,3	16,7	55	45	nicht erfüllt	
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50,0	50,0	0	0	0	0	1	0	100,0	55	45	übererfüllt	
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	2	2	50,0	50,0	2	2	50,0	3	1	75,0	25,0	55	45	nicht erfüllt	
Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen	3	4	42,9	57,1	4	3	57,1	8	3	72,7	27,3	55	45	nicht erfüllt	
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100,0	0				
Professuren C3/W2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Professuren C4/W3	4	0	100,0	0	6	0	100,0	5	1	83,3	16,7				
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	4	0	100,0	0	6	0	100,0	6	1	85,7	14,3	100	0	k. A.	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)															

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus Sose 08); 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik und Informatik																							
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]						Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]						Zielvorgabe für 2013				
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Zielvorgabe		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	%	Status Zielerreichung	
Studierende	776	331	70,1	29,9	832	348	70,5	29,5	989	380	72,2	27,8											
Anzahl der Promotionen im Jahr	21	4	84,0	16,0	26	3	89,7	10,3	24	9	72,7	27,3			82	18						übererfüllt	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen Universität Heidelberg: Postdocs	17	12	58,6	41,4	34	16	68,0	32,0	31	4	88,6	11,4			76,9	23,1							
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0	0	0	0	0	0	1	0	100,0	0											
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	3	2	60,0	40,0	4	6	40,0	60,0	3	2	60,0	40,0											
Summe aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleiter/innen	21	14	60,0	40,0	38	22	63,3	36,7	35	6	85,4	14,6			72,9	23,1						nicht erfüllt	
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	1	50,0	50,0	2	1	66,7	33,3											
Professuren C3/W2	4	0	100,0	0	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0			85,7	14,3							
Professuren C4/W3	15	2	88,2	11,8	18	3	85,7	14,3	21	4	84,0	16,0											
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	19	2	90,5	9,5	21	4	84,0	16,0	25	5	83,3	16,7			85,7	14,3						übererfüllt	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)																							

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus Sose 08); 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Physik und Astronomie															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		Status Zielerreichung
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	1308	347	79,0	21,0	1376	364	79,1	20,9	1638	402	80,3	19,7			
Anzahl der Promotionen im Jahr	60	13	82,2	17,8	85	20	81,0	19,0	88	30	74,6	25,4	82	18	übererfüllt
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen Universität Heidelberg: Postdocs	55	9	83,9	14,1	62	17	78,5	21,5	77	24	76,2	23,8	84	16	
Anzahl der Habilitationen im Jahr	5	0	100,0	0	5	0	100,0	0	5	0	100,0	0			
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	9	2	81,8	18,2	9	3	75,0	25,0	14	2	87,5	12,5			
Summe aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppeneiter/Innen	69	11	86,3	13,7	76	20	79,2	20,8	96	26	78,7	21,3	84	16	übererfüllt
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100,0	0			
Professuren C3/W2	7	1	87,5	12,5	5	1	83,3	16,7	4	1	80,0	20,0	86	14	
Professuren C4/W3	26	2	92,9	7,1	29	3	90,6	9,4	32	3	91,4	8,6			
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	33	3	91,7	8,3	34	4	89,5	10,5	37	4	90,2	9,8	86	14	nicht erfüllt
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)															

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus Sose 08), 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät																						
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]						Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]						Zielvorgabe für 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Status Zielerreichung	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studierende	1429	1989	41,8	58,2	1578	2169	42,1	57,9	1779	2494	41,6	58,4										
Anzahl der Promotionen im Jahr	16	18	47,1	52,9	39	28	58,2	41,8	27	21	56,3	43,8										
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen Universität Heidelberg: Postdocs	19	11	63,3	36,7	34	18	65,4	34,6	51	41	55,4	44,6										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0	0	4	0	100,0	0	4	4	50,0	50,0										
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	8	4	66,7	33,3	6	5	54,5	45,5	4	4	50,0	50,0										
Summe aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleiter/innen	28	15	65,1	34,9	44	23	65,7	34,3	59	49	54,6	45,4										
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100,0	0	2	0	100,0	0										
Professuren C3/W2	6	5	54,5	45,5	5	5	50,0	50,0	5	5	50,0	50,0										
Professuren C4/W3	27	7	79,4	20,6	28	10	73,7	26,3	28	10	73,7	26,3										
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	33	12	73,3	26,7	34	15	69,4	30,6	35	15	70,0	30,0										
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)																						

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus Sose 08), 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Neuphilologische Fakultät																									
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]						Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]						Zielvorgabe für 2013						
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	1147	3985	22,3	77,7	1167	4037	22,4	77,6	1260	3990	24,0	76,0													
Anzahl der Promotionen im Jahr	14	17	45,2	54,8	17	12	58,6	41,4	5	17	22,7	77,3													
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen Universität Heidelberg: Postdocs	4	8	33,3	66,7	14	15	48,3	51,7	17	17	50,0	50,0													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100,0	0	2	2	50,0	50,0	1	3	25,0	75,0													
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	0	0	0	0	0	1	0	100,0	0	1	0	100,0													
Summe aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleiter/innen	7	8	46,7	53,3	16	18	47,1	52,9	18	21	46,2	53,8													
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0													
Professuren C3/W2	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	1	1	50,0	50,0													
Professuren C4/W3	12	6	66,7	33,3	14	8	63,6	36,4	16	9	64,0	36,0													
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	15	7	68,2	31,8	17	9	65,4	34,6	18	10	64,3	35,7													
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)																									

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus SoSe 08); 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät																							
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]						Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]						Zielvorgabe für 2013				
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			%				
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w			
Studierende	254	253	50,1	49,9	257	281	47,8	52,2	245	305	44,5	55,5											
Anzahl der Promotionen im Jahr	10	2	83,3	16,7	5	5	50,0	50,0	13	4	76,5	23,5				70	30					teilweise erfüllt	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	4	4	50,0	50,0	6	5	54,5	45,5	8	5	61,5	38,5											
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100,0	0	2	0	100,0	0	0	0	0	100,0											
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100,0											
Summe aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenteiler/innen	7	4	63,6	36,4	8	5	61,5	38,5	8	7	53,3	46,7				65	35					übererfüllt	
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0											
Professuren C3/W2	1	0	100,0	0	1	0	100,0	0	1	0	100,0	0				80	20						
Professuren C4/W3	10	2	83,3	16,7	12	2	85,7	14,3	13	2	86,7	13,3											
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	11	2	84,6	15,4	13	2	86,7	13,3	14	2	87,5	12,5				80,0	20					nicht erfüllt	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)																							

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahr: 2008= WiSe 07/08 plus SoSe 08); 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

**Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.**

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		Status Zielerreichung
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	894	1011	46,9	53,1	1081	1216	47,1	52,9	1228	1411	46,5	53,5			
Anzahl der Promotionen im Jahr	38	17	69,1	30,9	27	23	54,0	46,0	23	17	57,5	42,5	64	36	übererfüllt
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen Universität Heidelberg: Postdocs	8	2	80,0	20,0	10	5	66,7	33,3	11	3	78,6	21,4			
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0	0	0	1	0	100,0	3	1	75,0	25,0	80	20	
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	1	0	100,0	0	2	1	66,7	33,3	0	1	0	100,0			
Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen	10	2	83,3	16,7	12	7	63,2	36,8	14	5	73,7	26,3	80,0	20	übererfüllt
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Professuren C3/W2	1	2	33,3	66,7	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	86,7	13,3	
Professuren C4/W3	15	0	100,0	0	20	0	100,0	0	20	0	100,0	0			
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	16	2	88,9	11,1	21	1	95,5	4,5	21	1	95,5	4,5	86,7	13,3	nicht erfüllt
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)															

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus Sose 08); 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

**Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.**

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		Status Zielerreichung
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	1396	1054	57,0	43,0	1251	1028	54,9	45,1	1290	1110	53,8	46,3			
Anzahl der Promotionen im Jahr	13	6	68,4	31,6	10	7	58,8	41,2	12	6	66,7	33,3	67	33	übererfüllt
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen Universität Heidelberg: Postdocs			0	0	7	5	58,3	41,7	22	8	73,3	26,7	85	15	
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0	0	1	0	100,0	0	1	0	100,0	0			
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen			0	0	1	0	100,0	0	0	1	0	100,0			
Summe aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleiter/innen	1	0	100,0	0	9	5	64,3	35,7	23	9	71,9	28,1	85	15	übererfüllt
Juniorprofessuren	3	2	60,0	40,0	3	2	60,0	40,0	3	3	50,0	50,0			
Professuren C3/W2	2	0	100,0	0	1	0	100,0	0	1	0	100,0	0	92	8	
Professuren C4/W3	16	0	100,0	0	14	1	93,3	6,7	19	2	90,5	9,5			
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	21	2	91,3	8,7	18	3	85,7	14,3	23	5	82,1	17,9	92	8	übererfüllt
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidenten)															

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus SoSe 08); 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften																						
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]						Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]						Zielvorgabe für 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w	%	m	w	%
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w				
Studierende	634	2003	24,0	76,0	593	1525	28,0	72,0	609	1541	28,3	71,7										
Anzahl der Promotionen im Jahr	6	13	31,6	68,4	17	13	56,7	43,3	17	19	47,2	52,8							55	45		übererfüllt
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen Universität Heidelberg: Postdocs	5	10	33,3	66,7	9	13	40,9	59,1	13	27	32,5	67,5							40	60		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	75,0	25,0	2	2	50,0	50,0	0	1	0	100,0										
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen	0	0	0	0	2	4	33,3	66,7	2	3	40,0	60,0										
Juniorprofessuren	8	11	42,1	57,9	13	19	40,6	59,4	15	31	32,6	67,4							40	60		übererfüllt
Professuren C3/W2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
Professuren C4/W3	2	1	66,7	33,3	1	1	50,0	50,0	1	0	100,0	0							63,2	36,8		
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	10	4	71,4	28,6	11	6	64,7	35,3	12	6	66,7	33,3										
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	12	5	70,6	29,4	12	7	63,2	36,8	13	6	68,4	31,6							63,2	36,8		teilweise erfüllt

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus Sose 08), 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

**Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.**

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät Heidelberg															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		Status Zielerreichung
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	1753	2201	44,3	55,7	1710	2048	45,5	54,5	1854	2028	47,8	52,2			
Anzahl der Promotionen im Jahr	187	196	48,8	51,2	182	224	44,8	55,2	151	228	39,8	60,2	49	51	übererfüllt
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen Universität Heidelberg: Postdocs	590	470	55,7	44,3	711	598	54,3	45,7	566	526	51,8	48,2	55	45	
Anzahl der Habilitationen im Jahr	29	4	87,9	12,1	33	11	75,0	25,0	32	13	71,1	28,9	75	25	
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100,0	0			
Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen	619	474	56,6	43,4	744	609	55,0	45,0	599	539	52,6	47,4	75	25	übererfüllt
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100,0	0			
Professuren C3/W2	19	4	82,6	17,4	18	4	81,8	18,2	19	4	82,6	17,4	88	12	
Professuren C4/W3	65	5	92,9	7,1	65	6	91,5	8,5	72	7	91,1	8,9			
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	84	9	90,3	9,7	83	10	89,2	10,8	92	11	89,3	10,7	88	12	teilweise erfüllt
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)															

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus SoSe 08); 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät Mannheim																	
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2008; WiSe 08/09]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2010; WiSe 10/11]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012; WiSe 12/13]				Zielvorgabe für 2013				
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	560	891	38,6	61,4	613	820	42,8	57,2	709	791	47,3	52,7					
Anzahl der Promotionen im Jahr	50	84	37,3	62,7	56	96	36,8	63,2	62	98	38,8	61,3	Ziel erreicht				
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen Universität Heidelberg: Postdocs	0	0	0	0	78	63	55,3	44,7	66	72	47,8	52,2	50	50		übererfüllt	
Anzahl der Habilitationen im Jahr	18	4	81,8	18,2	17	8	68,0	32,0	10	6	62,5	37,5	60	40		teilweise erfüllt	
Falls Daten vorhanden: Leitung von Nachwuchsgruppen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Summe aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleiter/Innen	18	4	81,8	18,2	95	71	57,2	42,8	76	78	49,4	50,6	k.A.	k.A.			
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Professuren C3/W2	12	0	100,0	0	12	0	100,0	0	15	0	100,0	0	94,4	5,6			
Professuren C4/W3	34	2	94,4	5,6	40	2	95,2	4,8	41	1	97,6	2,4					
Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3	46	2	95,8	4,2	52	2	96,3	3,7	56	1	98,2	1,8	94,4	5,6		nicht erfüllt	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)																	

Studierende: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (WiSe 08/09 für 2008; WiSe 10/11 für 2010); 2012: WiSe 2012/13; Stand: 1.12.2012)  
 Promotionen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors (jeweils Studienjahre: 2008= WiSe 07/08 plus SoSe 08); 2012 gemäß Meldung Fakultäten; Stand: 09.11.2012)  
 Postdocs: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Daten aus dem zentralen Personalverwaltungssystem (inkl. Zuordnung der Postdocs der Zentren/SFBs/Cluster, ... mit Stand: 1.11.2012)  
 Habilitationen: 2008 und 2010 aus Jahresberichten des Rektors; 2012: vorläufige Angabe der Fakultäten  
 Leitung von Nachwuchsgruppen: 2008 und 2010 aus Zwischenbericht an die DFG; 2012: Stand: 1.11.2012  
 Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 2008 und 2010 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors; 2012: Auswertung zum 1.11.2012)

Der "Status der Zielerreichung" orientiert sich an den Daten zur "aktuellen Situation", Anteil weiblich.