



Gleichstellungsplan

2025-26

Allgemeine/ übergreifende Zielformulierungen

Die Dahlem Research School orientiert sich in ihrem Gleichstellungsplan an den übergeordneten gleichstellungspolitischen Zielen der Freien Universität Berlin (FU-Gleichstellungskonzept 2021-2026), der Chancengleichheitssatzung der Freien Universität Berlin (seit 2024) und der Antidiskriminierungssatzung (seit 2024). Unsere allgemeinen Zielsetzungen sind:

- 1. Der Abbau von strukturellen Benachteiligungen und Sicherstellung von gleichen Entwicklungsmöglichkeiten für ALLE
- 2. Die Förderung der Weiterentwicklung und Weiterqualifizierung sowohl von Mitarbeitenden als auch unserer Zielgruppe, Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase
- 3. Die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zentral für diese Ziele sind die (Weiter-)Entwicklung von entsprechenden Steuerungsinstrumenten und Managementprozessen unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten.

Anlage: Datenraster

Ziele und Maßnahmentabelle

Ziel	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt/ umzusetzen bis	Bemerkungen
Abbau von strukturellen Benachteiligungen und Sicherstellung von gleichen Entwicklungsmöglichkeiten für alle				1. Onboarding: neue Kolleg*innen sollen dabei unterstützt werden, die Strukturen der Dahlem Research School und der Freien Universität kennenzulernen. Dabei werden auch Themen der Frauenförderung und Gleichstellung integriert, aber besonders auch allgemeine Themen wie Mitbestimmung und Gremienarbeit. Grundlage der Einarbeitung ist einerseits ein spezifisch für die Position entwickelter „Händeschüttel“-Zettel und andererseits die schriftliche Übergabe der Person, die die Stelle zuvor innehatte. Informationen zum Verfassen der strukturierten Übergabe finden sich im DRS-eigenen Verwaltungswiki. 2. Überarbeitung unserer Muster-Promotionsstudienordnung in Hinblick auf		

				Aspekte der Gleichstellung und Diversität 3. Unterstützung der Promovierendenvertretung durch Infrastruktur, Räumlichkeiten für die Sitzungen, Beratung, Unterstützung in der Vernetzung innerhalb der Universität, Unterstützung in Bekanntmachung (z.B. durch Podcast-Interview)		
Förderung der beruflichen Entwicklung				In allen Arbeitsgruppen und Gremien wird die DRS bisher i.d.R. von ihrem Geschäftsführer repräsentiert und nur im Verhinderungsfall von der stellvertretenden Geschäftsführerin vertreten. In Zukunft soll die Beteiligung der DRS in AGs und Diskussionsformaten, die nicht exklusiv auf die Leitung zugeschnitten sind, besser verteilt werde. Mit dieser Maßnahme soll vor allem die inneruniversitäre Vernetzung der DRS-Mitarbeiterinnen gestärkt und deren Bekanntheit innerhalb der Universität erhöht werden. Auch der Informationsstand über zentrale Probleme und die Beteiligung an der Lösungsentscheidung stärken die DRS-Mitarbeiterinnen und erhöhen wesentlich deren Organisationskenntnisse. Gleiches gilt für die Gremien, die im Handlungsfeld „Promoting Talent“ der BUA besetzt werden müssen. 1. Einbeziehung der DRS-Mitarbeiterinnen in interne und externe Arbeitsgruppen 2. Aktive Unterstützung bei der Beteiligung an einschlägigen Netzwerken und dem Besuch von Tagungen und Konferenzen, die für die Aufgabengebiete der DRS relevant sind Mindestens drei Mitarbeiterinnen sind in verschiedene Netzwerke und/oder Arbeitsgruppen eingebunden. In mindestens einem Leitungsgremium im Handlungsfeld „Promoting Talent“ der BUA soll die FU durch eine DRS-Mitarbeiterin repräsentiert sein. Im Jahr nehmen die DRS-Mitarbeiterinnen an mindestens drei Konferenzen/ Workshops teil.		
Förderung der beruflichen Entwicklung durch Förderung internationaler Erfahrung				Ein zentrales Ziel ist es, den Mitarbeiterinnen an der DRS den Zugang zu internationalen Netzwerken und den Erwerb interkultureller Kompetenzen zu ermöglichen, die für die Karriereentwicklung im Wissenschaftsmanagement von zunehmender Bedeutung sind. Zur Stärkung der Mobilität und des internationalen Profils der Beschäftigten bieten die Freie Universität Berlin verschiedene Maßnahmen im Rahmen des		

			Erasmus+ Programms an: 1. Mittels des Erasmus+ Staff Exchange wird Austausch von Mitarbeiterinnen mit Partneruniversitäten in ganz Europa ermöglicht. Durch die Teilnahme an diesem Programm haben die Beschäftigten die Gelegenheit, in internationalen Arbeitsumfeldern zu hospitieren und sich aktiv an Verwaltungsprozessen zu beteiligen. Dies fördert nicht nur den Wissensaustausch und die fachliche Weiterbildung, sondern bietet den Teilnehmenden auch die Chance, internationale Kontakte aufzubauen, die für zukünftige Kooperationen und Karriereentwicklungen wichtig sind. Der Aufenthalt im Ausland unterstützt die persönliche und berufliche Weiterentwicklung, stärkt die interkulturelle Kompetenz und erweitert die wissenschaftsbezogenen Perspektiven. 2. Darüber hinaus bietet das Programm die Möglichkeit, über Erasmus+ Staff Training an Weiterbildung, z.B. Sprachkursen, teilzunehmen. Diese Kurse werden auf verschiedenen Sprachniveaus angeboten und unterstützen die Teilnehmenden darin, ihre Sprachkenntnisse gezielt zu verbessern. Sprachliche Kompetenzen sind ein wesentlicher Baustein für erfolgreiche internationale Zusammenarbeit und ermöglichen eine aktive Beteiligung an internationalen Projekten. Durch die Teilnahme an Angeboten im Rahmen dieser Förderlinie werden Barrieren abgebaut, und die Chancen auf internationale Karrieremöglichkeiten signifikant erhöht. Es finden mindestens zwei internationale Maßnahmen statt.		
Förderung der Weiterentwicklung und Weiterqualifizierung			1. Information, aktive Anregung und Unterstützung zu und bei Nutzung des Angebots des Weiterbildungszentrums: jede Beschäftigte nimmt an mindestens 8 Std. Weiterbildung im Jahr teil 2. Information, aktive Anregung und Unterstützung bei der Organisation von Hospitationen in relevanten Bereichen der Freien Universität, individuell zu gestalten in Dauer und persönlichen Bedürfnissen: mindestens eine Hospitation im Berichtszeitraum 3. Identifikation von und Information zu weiteren möglichen bzw. notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen 4. Konzeptentwicklung und Durchführung zu und von kollegialer Beratung. Es findet mindestens eine kollegiale Beratung im Semester statt, bei Bedarf		

				häufiger.		
Förderung der Weiterentwicklung und Weiterqualifizierung von Promovierenden				Auftrag der DRS ist es, für optimale Promotionsbedingungen zu sorgen. Dafür entwickeln wir Strategien und Fördermaßnahmen. Frühe Wissenschaftler*innen unterstützen wir mit Beratung und Weiterbildungen. Dabei setzen wir uns für Chancengleichheit, Bildungsgerechtigkeit und den Abbau von Benachteiligungen und Barrieren in Forschung und Lehre ein. 1. Konzeption und Durchführung einer Veranstaltung „Wissenschaft und Fürsorgetätigkeit“ 2. Konzeption und Durchführung einer Veranstaltung „Gute Betreuung gestalten“. Die teilnehmenden Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase lernen, wie sie als Mentor*innen agieren und Studierende erfolgreich unterstützen können. Gleichzeitig reflektieren sie ihre eigenen Erfahrungen als Betreute und Betreuer*innen und entwickeln effektive Strategien, um ihre Rolle in beiden Positionen erfolgreicher zu gestalten. 3. Veranstaltung des DRS-Sommerfests für Promovierende mit Gelegenheit zum Austausch mit Betreuer*innen. 4. Verbesserung der Sichtbarkeit der DRS-Angebote durch „Informations- und Angebots-Pakete“ (es wird jährlich ein neues Paket geben), Kommunikationsplan, Positionierung zu Themen, Erschließung weiterer FU-interner Informationskanäle (z.B. über Sekretariate-Wiki und -verteiler)		
Förderung von geschlechts- und diversitätssensibler Lehre				1. Entwicklung eines Code of Conduct zu Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätsbewusstsein, der den Trainer*innen vor Vertragsunterzeichnung bekannt gegeben wird 2. Alle von der DRS beauftragten Trainer*innen werden auf die Toolbox (https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html) hingewiesen. 3. Verbesserte Sichtbarkeit des Unterstützungsangebots im Bereich der Zugänglichkeit der DRS-Angebote für Personen mit Beeinträchtigungen. 4. Erweiterung der Workshop-Evaluationskriterien um die Kategorien Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätsbewusstsein.		

Unterstützung von Beschäftigten (v.a. mit Care-Verpflichtungen)				1. Home-Office flexibel ermöglichen 2. Sitzungszeiten im verabredeten, familienfreundlichen Zeitrahmen halten 3. Unterstützungsangebote der Universität bekanntmachen		
Unterstützung von Promovierenden (v.a. mit Care-Verpflichtungen)				1. Angebot von Hybridveranstaltungen bei mitgeteiltem Bedarf, in Ergänzung zum umfassenden Angebot von Onlineveranstaltungen 2. Entwicklung einer „Mental Health First Aid“-Sprechstunde in der DRS	1.	
n/a						
Nachhaltigkeit Frauenförderplan				Die AG "Frauenförderplan" soll als feste Einrichtung etabliert werden. Sie trifft sich einmal pro Semester. In den Sitzungen wird der Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans diskutiert und besprochen.		
Vorhandene Steuerungsinstrumente weiterentwickeln				Kernaufgabe der Dahlem Research School ist die „Sicherung der guten Promotion“. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Förderung guter Betreuungsverhältnisse. (Ordnung für die Dahlem Research School (DRS) der Freien Universität Berlin, 2022) 1. Supervisor-Award-Kriterien um Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätsbewusstsein erweitern 2. Überarbeitung von Formular-Vorlagen für Betreuungsvereinbarungen und Betreuungsgesprächsprotokollen		

Anlage: Datenraster

Stellen/Haushaltsmittel	unbefristet	befristet	Frauenanteil
E14, 100 %	3	-	66,6 %
E13, 100 %	3	1	100 %
E9, 100 %	3	-	100%
E3, 25%	1		100%
Stellen/BUA	unbefristet	befristet	Frauenanteil
E13, 75 %	1		100 %
E3, 25%	2		100%
Stellen/extern finanziert			
E9, 25%	-	1	

Frauen sind in der Dahlem Research School überproportional vertreten. Es ist daher nicht erforderlich, Zielquoten festzulegen.