



Universität
Zürich^{UZH}

Gleichstellung und Diversität

Netzwerk Aktionsplan 2017 – 2020 Herzlich willkommen!

2. Treffen, 21. März 2019

Aula RAA, Rämistrasse 59, 8001 Zürich





Programm 12.30 – 14.00 Uhr

- Begrüssung & Einführung
- 4 Kurzreferate
 - OTM-R (Open, transparent and merit-based recruitment of researchers) – Konzept und Massnahmen an der Universität Zürich
 - "Professorin gesucht" – Massnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in Anstellungsverfahren an der Universität Bern
 - Berufungsverfahren im Fokus von Chancengleichheit und Hochschulentwicklung – Massnahmen zur Gestaltung der Schnittstelle zwischen Rektorat und Fakultäten der Universität Basel
 - Wertschätzendes Berufungsmanagement und Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen an der Universität Konstanz
- Diskussion im Plenum

Anschliessend Apéro im Lichthof – herzlich willkommen!



**Universität
Zürich^{UZH}**

Gleichstellung und Diversität

Begrüßung und Einführung

Prof. Dr. Gabriele Siegert
Vize-Rektorin
Prorektorin Lehre und Studium



**Universität
Zürich** ^{UZH}

Gleichstellung und Diversität

OTM-R (Open, transparent and merit-based recruitment of researchers) –

Konzept und Massnahmen an der Universität Zürich

Zweites Netzwerktreffen des Aktionsplans Chancengleichheit 2017-20, Universität Zürich

21. März 2019

PD Dr. Nina Jakoby, Abteilung Gleichstellung und Diversität, Prorektorat Lehre und Studium



**Universität
Zürich^{UZH}**

Gleichstellung und Diversität

Literatur: Academic recruitment

Leistungsevaluation und Gender Bias

(LERU 2018, Moss-Racusin et al. 2012, Steinpreis et al. 1999, Weners/Wold 1997, Paludi/Strayer 1984)

„Bounded transparency“, homosoziale Kooptation, doppelte Standards

(Van den Brink et al. 2010; Van den Brink/Benshop 2014, Färber/Spangenberg 2008, Husu 2000, Heilman 1980)

Zusammensetzung Berufungskommission

(Auspurg et al. 2017, Van den Brink et al. 2006)



**Universität
Zürich** ^{UZH}

Gleichstellung und Diversität

Rückblick: Berufungsverfahren an der UZH

Projekt „Gender Equality in Professorial Appointments“, Aktionsplan Chancengleichheit 2013-16,

Lead: Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät

Strategische Initiative „Berufungs- und Beförderungsprozesse“, 2016-18

Lead: Universitätsleitung und Abteilung Professuren

Berufungsmonitoring, Begleitblatt Gender als Teil des Berufungsantrags, ab HS 2016

Lead: Abteilung Gleichstellung und Diversität



Universität
Zürich^{UZH}

Gleichstellung und Diversität

Commitment UZH



Prof. Dr. Michael O. Hengartner

President
University of Zurich

#equalitymeansbusiness

"I commit to transparency and gender awareness throughout the professorial hiring process. Therefore, the University of Zurich will implement gender monitoring of the recruitment processes across all faculties and issue university-wide guidelines on conflicts of interest."



University of
Zurich^{UZH}

Advance
WOMEN IN SWISS BUSINESS



Signatory of
DORA



OTM-R (Open, transparent and merit-based recruitment of researchers) Aktionsplan Chancengleichheit 2017-20

| | |
|---------------------|---|
| Projektleitung | PD Dr. Nina Jakoby |
| Projekträgerschaft | Prof. Dr. Gabriele Siegert (Vize-Rektorin, Prorektorin Lehre und Studium) |
| Start | 1. April 2017 |
| Laufzeit | 4 Jahre (04/2017 – 12/2020) |
| Projektgruppe OTM-R | Vertreterinnen und Vertreter der Fakultäten/ Dekanate und Organisationseinheiten (Abt. Professuren, Gleichstellungskommission, AGL) |



OTM-R: Policies

Open Transparent Merit-based

Europäische Charta für Forscher

Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), HR Excellence in Research Award



„OTM-R Package“:

- Checkliste
- Toolkit
- Best Practice - Beispiele

Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers

OTM-R

Checklist for Institutions

| | Open | Transparent | Merit based | Access: Fair competition/ Fair remuneration/ Fair mobility/ etc. | Suggested indicators (in form of measurement) |
|---|------|-------------|-------------|--|---|
| OTM-R system | | | | | |
| 1. Have you published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)? | x | x | x | | (online) |
| 2. Do you have an internal policy setting out clear OTM-R procedures and priorities for all types of positions? | x | x | x | | (Date of latest update, ensure that it is kept to at least) |
| 3. Do employees involved in the process sufficiently report on the use of OTM-R? | x | x | x | | - Evidence of training programmes for OTM-R - Evidence of staff retention training for OTM-R |
| 4. Do you make (sufficient) use of a recruitment tool? | x | x | | | Developed tool for job the stages in the recruitment process |
| 5. Do you have a quality control system for OTM-R in place? | x | x | x | | |



Projektziele

Quantitative und qualitative Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren und bei den Ernennungen
 - Entwicklung von qualitäts- und gleichstellungsorientierten Richtlinien, Handreichungen und Praktiken
 - Weitere Professionalisierung der Berufungsverfahren
- strukturell-organisationale und individuelle Ebene



Massnahmen 2018

- ✓ Gesamtuniversitäre Richtlinien für die Anwendung der Ausstandsbestimmung in Berufungs- und Beförderungsprozessen (UL, 29.05.18)

- ✓ Ergänzung der „Vorgaben zum Strukturbericht“ um ein neues Kapitel zur Gleichstellungssituation und zu Gleichstellungszielen (UL, 29.05.18)

- ✓ Neue „Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess“ (UL, 29.05.18)



Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess

Inhaltsverzeichnis:

Allgemeine Grundsätze, Zusammensetzung Berufungskommission, Ausschreibung, proaktive Suche von Kandidatinnen, Auswahlkriterien und Leistungsbewertung (DORA), Benachrichtigung der Kandidierenden, Probevortrag und Gespräch mit der Berufungskommission, Externe Gutachten, u.a.

Beilage:

- Mustervorlage: Bewertungsbogen
- Merkblatt: Kommissionsgespräch
- Vorgabe: Teilzeitprofessuren und flexible Arbeitsmodelle in Berufungsverfahren





Fazit und Ausblick

- Kontinuierliches Berufungsmonitoring
- Weitere Massnahmen:
 - ✓ 10. April 2019, **Kurs „Strukturierte Interviewführung in Berufungsverfahren“**, in Kooperation mit der Internen Weiterbildung UZH
 - ✓ Herbst 2019, **Workshop „Professionalisierung von Berufungsverfahren: Implicit Bias reduzieren“**



**Universität
Zürich** ^{UZH}

Gleichstellung und Diversität

OTM-R (Open, transparent and merit-based recruitment of researchers)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Webseite: https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/aktionsplan2017/projekt_1.html

Kontakt:

Universität Zürich
PD Dr. Nina Jakoby
Gleichstellung und Diversität
Seilergraben 49
CH-8001 Zürich
+41 44 634 48 48
nina.jakoby@gleichstellung.uzh.ch

"Professorin gesucht"

Massnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in Anstellungsverfahren an der Universität Bern

Karin Beyeler, Universität Bern, Abteilung für die Gleichstellung

21. März 2019, Universität Zürich

Ablauf der Präsentation

- Einstieg: Video "Professorin gesucht"
- Mitwirkung der AfG in Anstellungsverfahren
- Leitfaden und reglementarische Grundlagen
- Fazit



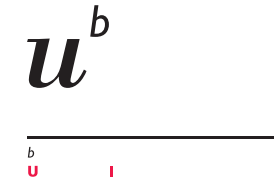
u^b

b

**UNIVERSITÄT
BERN**

https://youtu.be/tKsrSU7_bAE

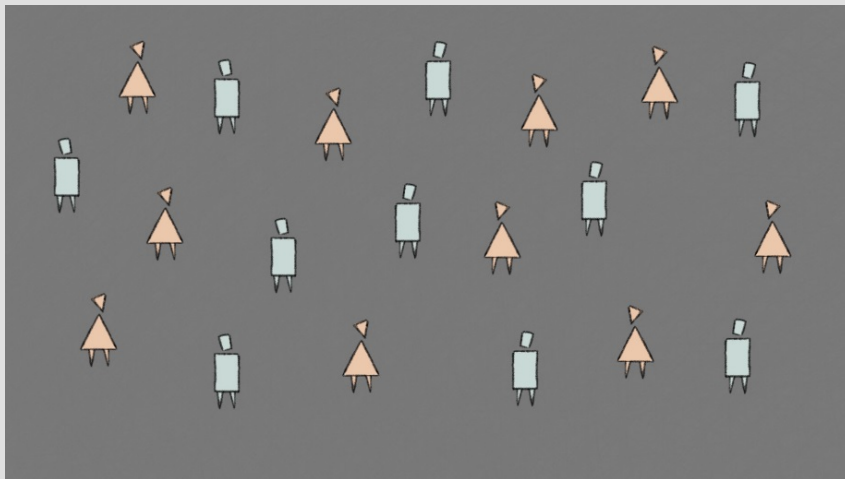
Video "Professorin gesucht"



Video "Professorin gesucht"

Ziele und Einsatz

Ziele



Einsatz



Mitwirkung der AfG in Anstellungsverfahren

Aufgaben und Rahmenbedingungen

Mitarbeiterinnen der AfG

- Beobachterinnen ohne Stimmrecht
- Verfassen eines Mitberichts zuhanden Fakultät und Universitätsleitung
- Chancengleichheits- und Qualitätsperspektive
- Nachfragen, nachhaken, beraten

Gleichstellungsdelegierte der Fakultät

- Kommissionsmitglieder mit Stimmrecht
- Chancengleichheits- und Fachperspektive

Mitwirkung der AfG in Anstellungsverfahren

Wahrgenommene Effekte

Direkte Effekte

- Aktives Mitgestalten der Verfahren
- Thema Chancengleichheit ist präsent
- Commitment der Universitätsleitung wird sichtbar
- Beratung in Verfahrensfragen: Einfluss auf Qualität
- Reaktion der Universitätsleitung auf den Mitbericht der AfG

Seiteneffekte



Chancengleichheit in Anstellungsverfahren

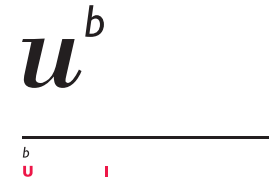
Leitfaden und rechtliche Grundlagen

Chancengleichheit in Anstellungsverfahren ein Leitfaden

Reglement über die Anstellung an der Universität Bern (Anstellungsreglement)

Richtlinien betreffend Jobsharing für Professoren an der Universität Bern

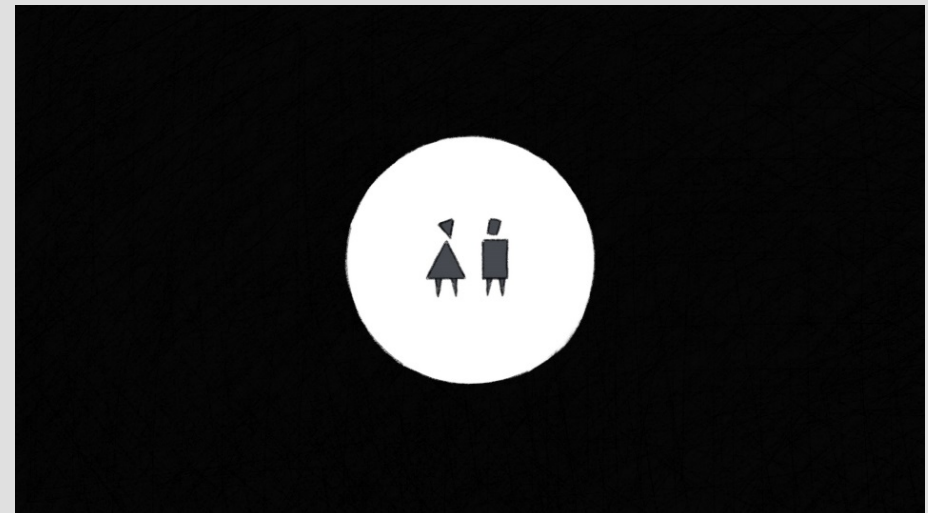
Fazit



Chancengleichheit in Anstellungsverfahren

Schwerpunkte an der Universität Bern

- Vorgaben (Leistungsvereinbarungen, Reglemente, Richtlinien)
- Mitwirkung der AfG und der Gleichstellungsdelegierten
- Sensibilisierung (Video, Schulung)

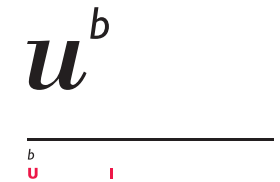


Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit

Karin Beyeler, Universität Bern, Abteilung für die Gleichstellung

21. März 2019, Universität Zürich



Berufungsverfahren im Fokus von Chancengleichheit und Hochschulentwicklung – Massnahmen zur Gestaltung der Schnittstelle zwischen Rektorat und Fakultäten der Universität Basel

Dr. Sabine Büchler, Fachstelle Diversity/ Hochschulentwicklung, Universität Basel

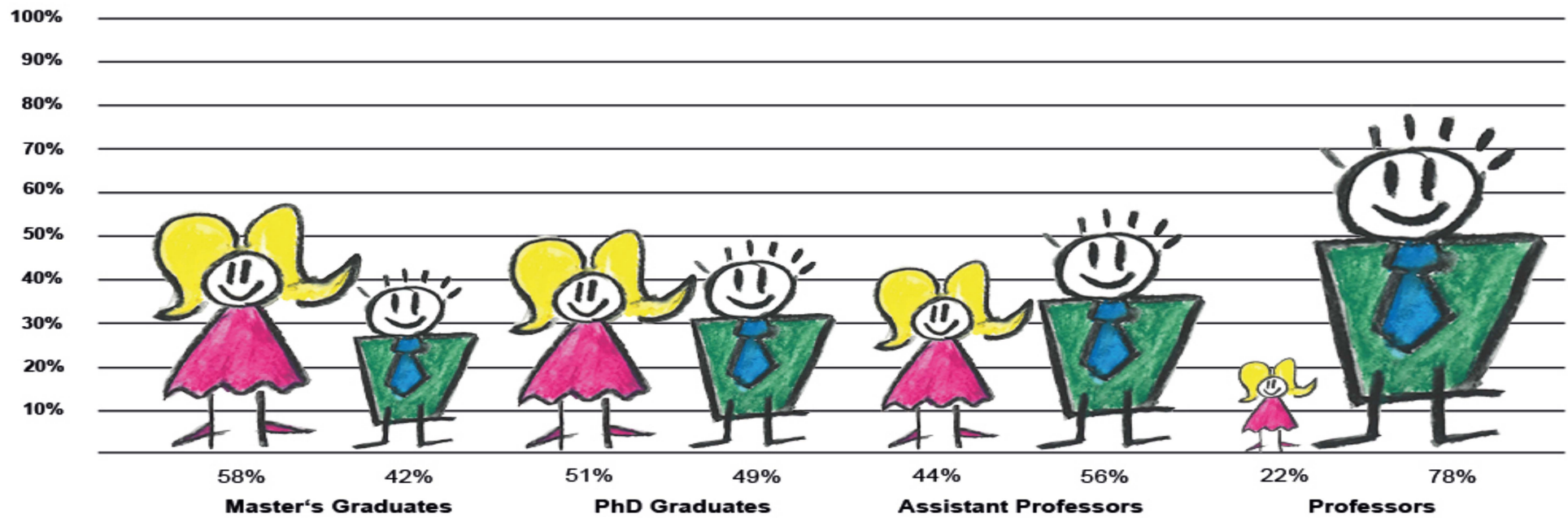


Inhalt.

1. Ausgangslage
2. Rückblick
3. Ziel
4. Herausforderungen
5. Massnahmen

Ausgangslage.

Leaky Pipeline 2018



Rückblick.

- Analyse der Berufungsberichte
- Gleichstellungsstatement für akademische Stellenausschreibungen
- «Bewerbungsübersicht» für mehr Transparenz
- Pilotierung konkreter Empfehlungen und Instrumente
- Überarbeitung der Dokumente und Leitfäden einer Fakultät als «Berufungspackage»
- Weiterentwicklung im Kontext der Hochschulentwicklung

Ziel.

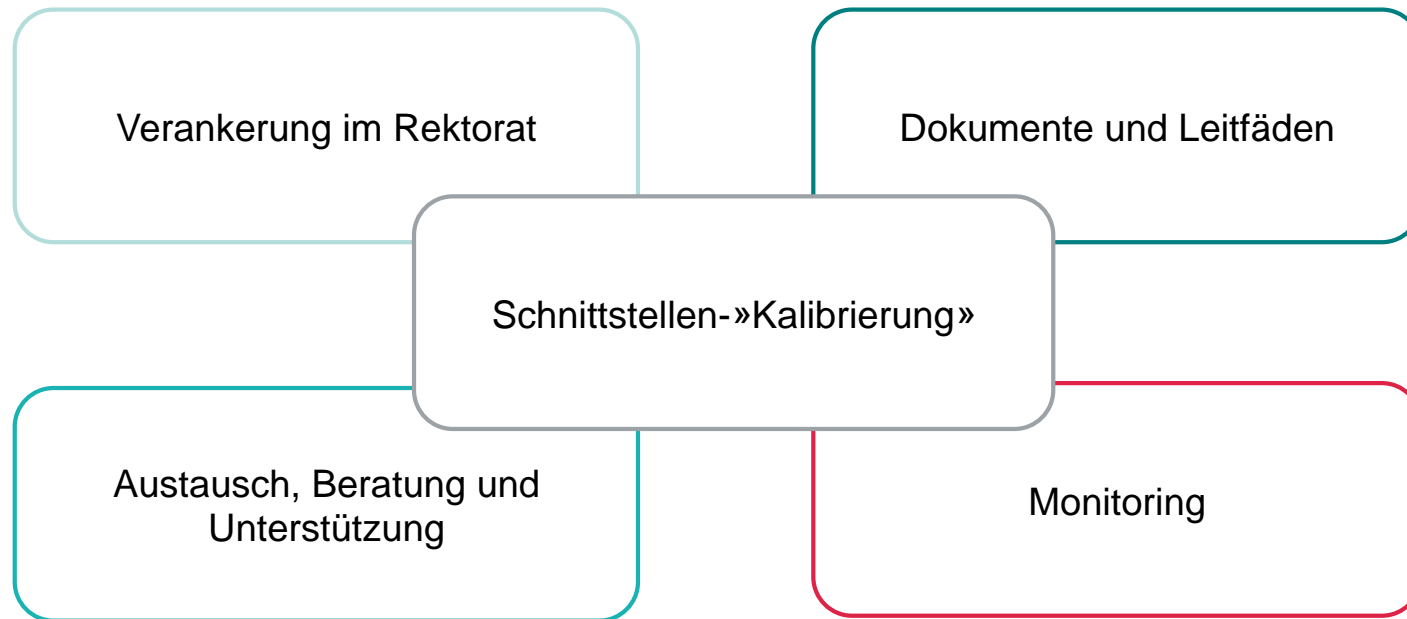
“Schnittstellen“-Management für Berufungsprozesse, zur

- Sicherstellung von Exzellenz
 - Beschleunigung der Berufungsprozesse
 - Verankerung von Diversität und Gleichstellung
 - Berücksichtigung fachkultureller Praxen
- Gewährleistung der Autonomie der Fakultäten bei Sicherstellung klarer Schnittstellen im gesamten Berufungsprozess

Herausforderungen.

- Schlanke Verwaltungsstrukturen und starke Fakultäten
- Grösse und Organisation der Fakultäten
- Beschleunigung der Berufungsprozesse
- Exzellenz und Chancengleichheit

Massnahmen.



Verankerung im Rektorat.

- Generalsekretariat als Koordinations- und Entwicklungsstelle
- Beteiligung der Vizerektorate und deren Gremien
- Dialog mit Fakultäten

Dokumente und Leitfäden.

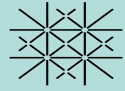
- Gesprächsleitfaden
- FAQs für Berufungsverfahren
- Leitfaden Berufungsberichte
- Empfehlungen zur proaktiven Gewinnung von Kandidat/inn/en

Austausch, Beratung und Unterstützung.

- Generalsekretariat
- Fachstelle Diversity
- Gleichstellungskommission (künftig Kommission Diversity)
- Fakultäre Gleichstellungsbeauftragte
- Administrationspersonen für Berufungsverfahren an Fakultäten

Monitoring.

- Berufungsberichte
- Gleichstellungsmonitoring Universität Basel
- Hochschulübergreifende Daten und Auswertungen
 - swissuniversities Professorinnenerhebung
 - Evaluationsberichte der swissuniversities Förderprogramme
 - swissuniversities – Cooperation Project «Diversity Benchmarking»



University
of Basel

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit.

www.unibas.ch/diversity

U i v e r s i t ä t

**Wertschätzendes Berufungs-
management und
aktive Rekrutierung
von Wissenschaftlerinnen
an der Universität Konstanz**



Marion Woelki, Michaela David

Universität Zürich, 21.3.2019

Inhalt

1. Einführung

- 1.1 Die Grundlagen in Deutschland
- 1.2 Rahmen für Berufungsverfahren
- 1.3 Das Konstanzer Modell

2. Wertschätzendes Berufungsmanagement

- 2.1 Die AG
- 2.2 Transparenz im Verfahren
- 2.3 Wertschätzung
- 2.4 Gendergerechtigkeit der Verfahren

3. Aktive Rekrutierung

- 3.1 Grundsätze
- 3.2 Ergebnisse aus Umfragen

4. Fazit und Herausforderungen

1. Zur Einführung: die Grundlagen von Berufungen und Gleichstellung in Deutschland

Gesetzliche Grundlagen BV

- Bundesgesetze
- Landeshochschulgesetze
- Berufungsrichtlinien der einzelnen Hochschulen

Gesetzlichen Auftrag zur Gleichstellung

- Grundgesetz: tatsächliche Umsetzung
- AGG: positive Maßnahmen
- LHG: GB, Beteiligungs- u. Stimmrechte
- Grundordnungen
- Struktur- und Entwicklungspläne
- Gleichstellungspläne

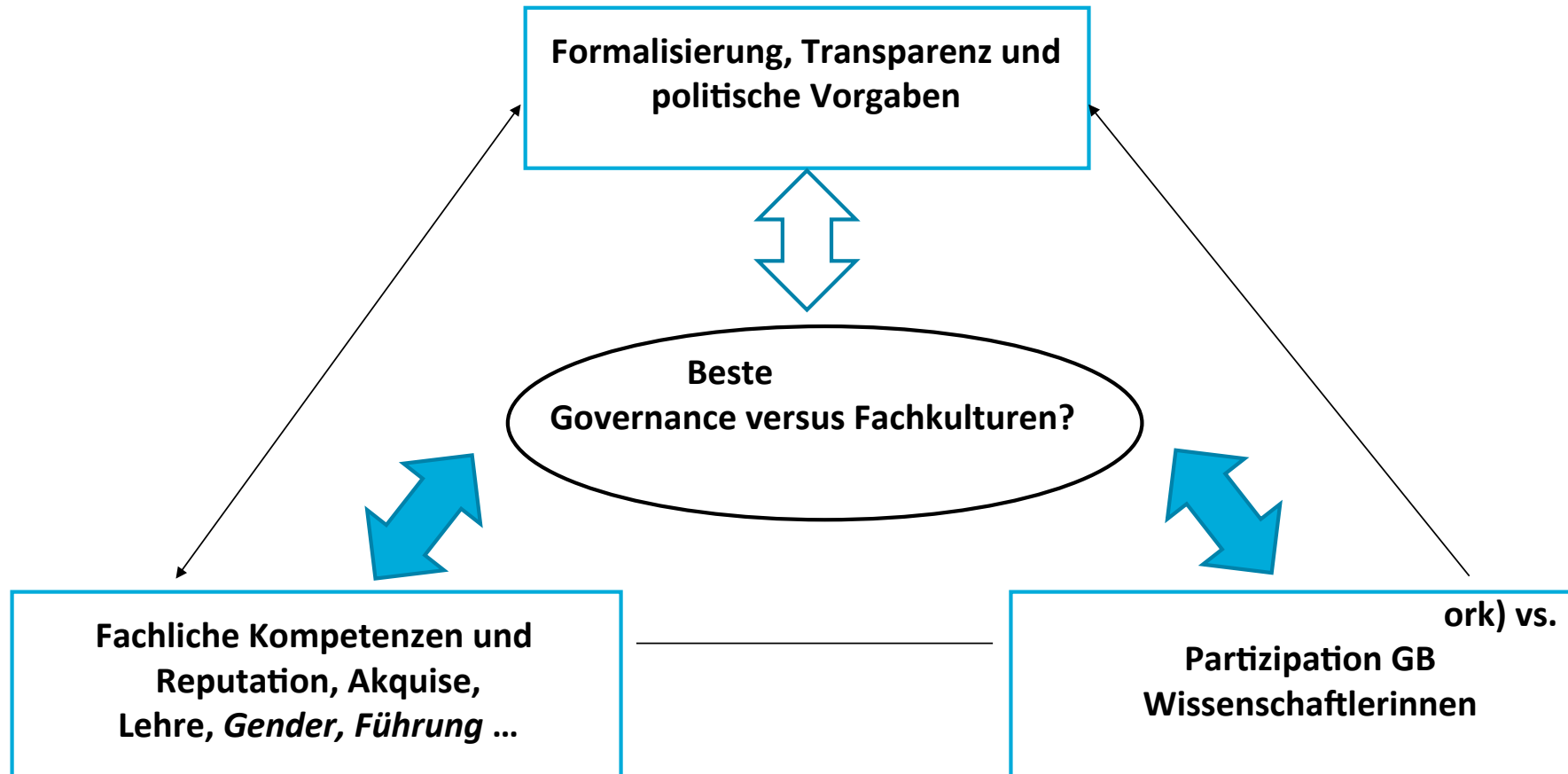
Politische Rahmenbedingungen BV

- Ausdifferenzierung der HS-Landschaft
- Erhöhter Wettbewerb
- New Public Management
- Neue Governancemodelle
- Bedeutung von Personalentwicklung

Politische Rahmenbedingungen GS

- DFG: Forschungsorientierte GS-Standards
- Professorinnenprogramm
- Anforderung in Exzellenzinitiative
- Vereinbarkeit und Diversity
- Qualitätsmerkmal, drittmittelrelevant

1.2 Rahmen für Berufungsverfahren



1.3 Das Konstanzer Gleichstellungsmodell

Struktur für Beteiligung an BV

- Prorektorin (Rektorat)
- Zentrale professorale GB (Senat, PRR)
- Sektions-GB (Sektionsräte)
- Senatskommission: Gleichstellungsrat
- Gleichstellungsvertretungen (GV) für BK
- Arbeitskreis der GV

Management

- Kanzler
- RGFD
- Referentin für Gender Mainstreaming
- (Sektionsreferent*innen)

Ziele

- Erhöhung des Professorinnenanteils von 27% auf 35% in 2025
- Erhöhung des Bewerberinnenpools
- geschlechtergerechte Verfahren und Prozesse
- Chancengleichheit (Diversity)

Strategie

- Aktive Rekrutierung
- Monitoring der Verfahren
- Sensibilisierung der BK-Mitglieder
- Empowerment der Nachwuchswissenschaftlerinnen als GV
- Beteiligung Professorinnenprogramm

2. Wertschätzendes Berufungsmanagement

Wertschätzendes Berufungsmanagement

AG Wertschätzendes Berufungsmanagement in 2011 gegründet:

- Vorsitz Kanzler
- Koordination RGFD
- tagt 1-2 mal jährlich

Ziele

- Überprüfung der Gendergerechtigkeit
- Austausch über good practice zwischen den drei Sektionen
- Abstimmungen innerhalb der Verwaltungs-einheiten und mit den Sektionen
- Informationen über Monitoring und Studien
- Sensibilisierung für Gender Bias

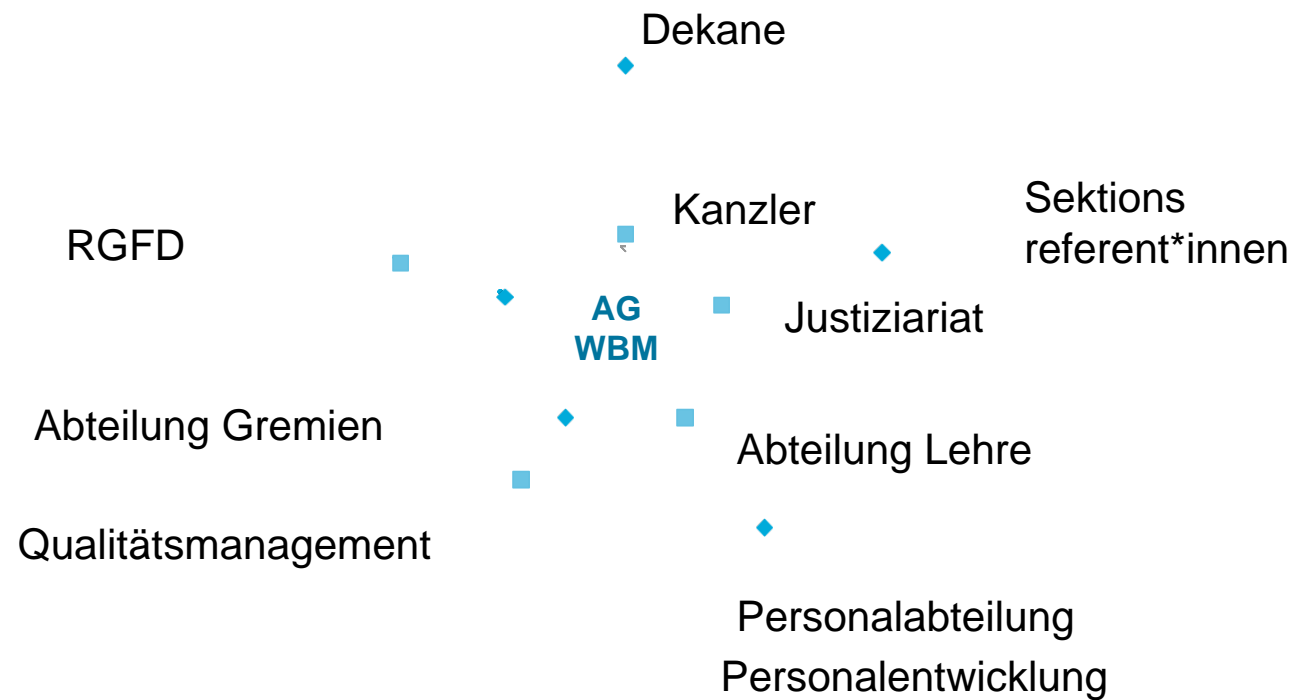
Aktive Rekrutierung

Entwicklung über Tipps zu Empfehlungen bis zur hin zur Integration in Richtlinie

Erhöhung der Verbindlichkeit

- 2011 Tipps
- 2015 Empfehlungen (verbindlich)
- 2017 Richtlinie (bindend)

2.1 AG Wertschätzendes Berufungsmanagement



2.2 Wie können unsere Berufungsverfahren **transparenter**, wertschätzender und gendergerecht(er) gestaltet werden?

Umsetzung der Transparenz durch

1) Professionalisierung der Verfahren

2) verstärkte Kommunikations- und Informationspolitik

z. B.

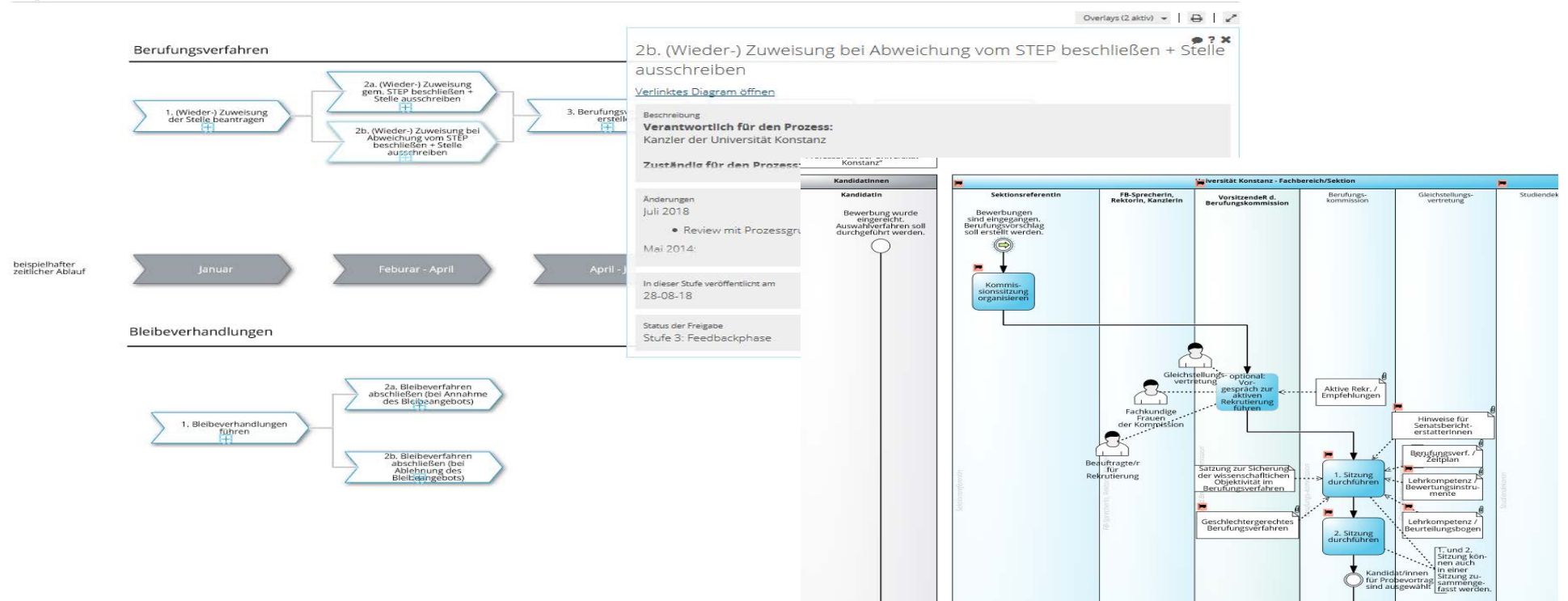
- Prozessportal
- Berufungsrichtlinie inkl. aktiver Rekrutierung (AR) von Wissenschaftlerinnen, **integrierte Gleichstellungsziele, Dokumentation der AR**
- Gleichstellungssituation,- ziele und Angaben zur aktiven Rekrutierung **im Antrag auf (Wieder-)Zuweisung** einer Professur
- Treffen zur aktiven Rekrutierung vor der ersten Kommissionssitzung
- **Reporting:** Auswertungen zu Rekrutierung, Anteile von Wissenschaftlerinnen in Prozessstufen für AG, Senat, Rektorat. Zugang für Fachbereiche über Controllingportal in Vorbereitung.

Prozessportal

> Prozessportal der Universität Konstanz > 1 Übergreifende Prozesse an der Uni Konstanz

1.1 Berufungsverfahren und Bleibeverhandlungen

Diagrammansicht



2.3 Wie können unsere Berufungsverfahren transparenter, wertschätzender und gendergerecht(er) gestaltet werden?

Wertschätzung der Kandidat*innen durch

- 1) **Menschenzentrierten Ansatz: Wahrnehmung der Wissenschaftler*innen als Mensch und Anerkennung von individuellen Lebensumständen und Bedürfnissen**
- 2) **Wertschätzendes Klima (Diversity Kodex)**

z. B.

- **Einladungsmanagement:** gemeinsames Essen, Einzeltermine mit potenziellen Kolleg*innen, Führungen z.B. im Fachbereich, Labore, Bibliothek, Kinderhaus etc.
- Kommunikation und Präsentation der Angebote zur Vereinbarkeit, Gleichstellung, DC-Service etc.
- Transparenz zum Zeitplan und Verfahrensstand des Verfahrens
- **Hinweisblatt für Neuberufene**
- „**Professur am See**“: Modulen „Willkommen und Service“ mit **Neuberufenenempfang** der Rektorin, „Weiterbildung“ und „Coaching“

2.4 Gestaltungsmöglichkeiten transparenter, wertschätzender und **gendergerecht(er)** Berufungsverfahren

Gendergerechtigkeit durch

1) Bewusstsein über Gleichstellungsauftrag der Kommission

2) Gender Mainstreaming – Verantwortung auf vielen Schultern

z. B.

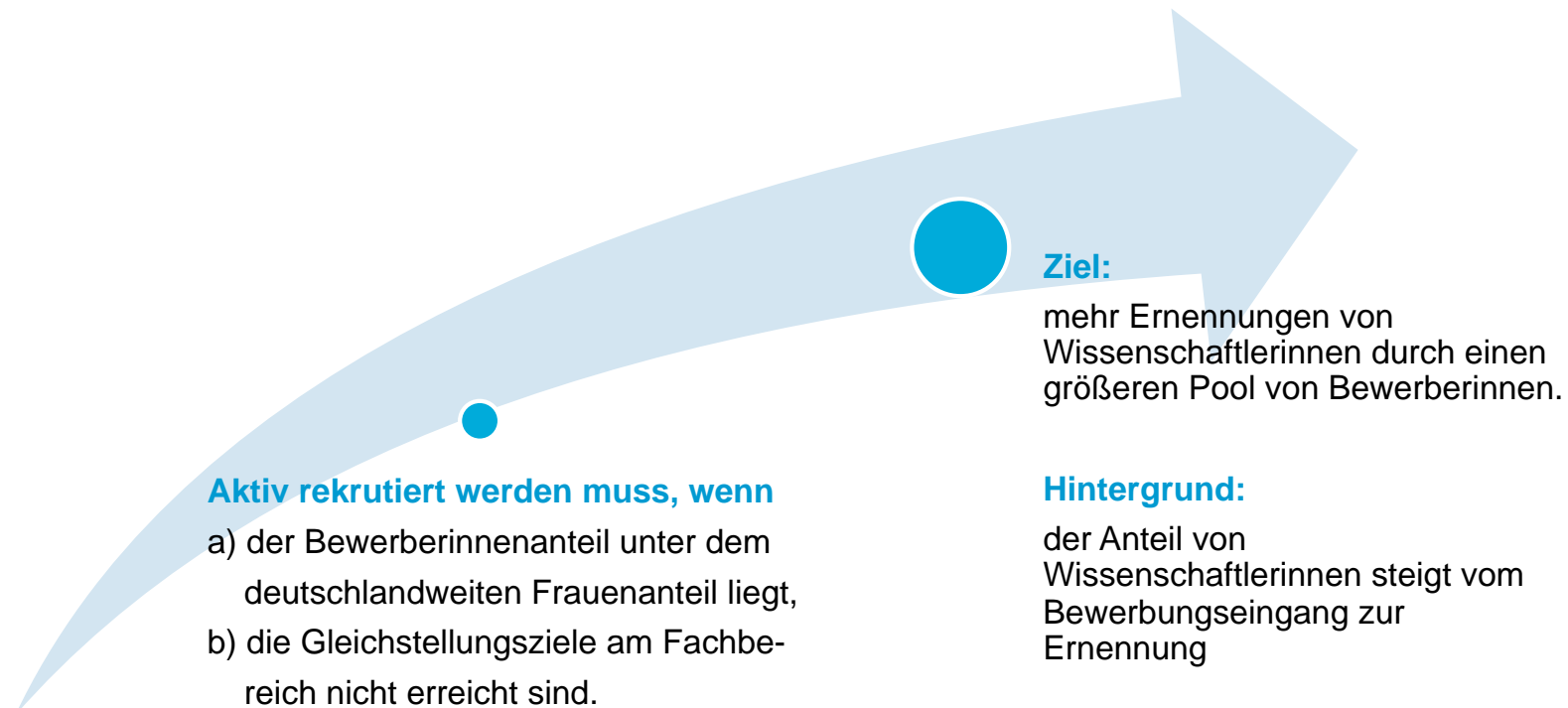
- **Einführungstrainings** und Begleitung von Gleichstellungsvertretungen (GV), Service-homepage für GV: Leitfaden, Vorlagen, Fragebogen etc.
- **Materialien** wie bspw. Checkliste für BK-Vorsitzende, Gender Bias Broschüre
- transparente, klare und *gewichtete* Leistungskriterien, inkl. Genderkompetenz sowie Anerkennung des akademischen Alters und besonderen Lebenslagen
- **Wissenschaftliche Begleitforschung** der AG Empirische Sozialforschung Prof. Thomas Hinz

Neu

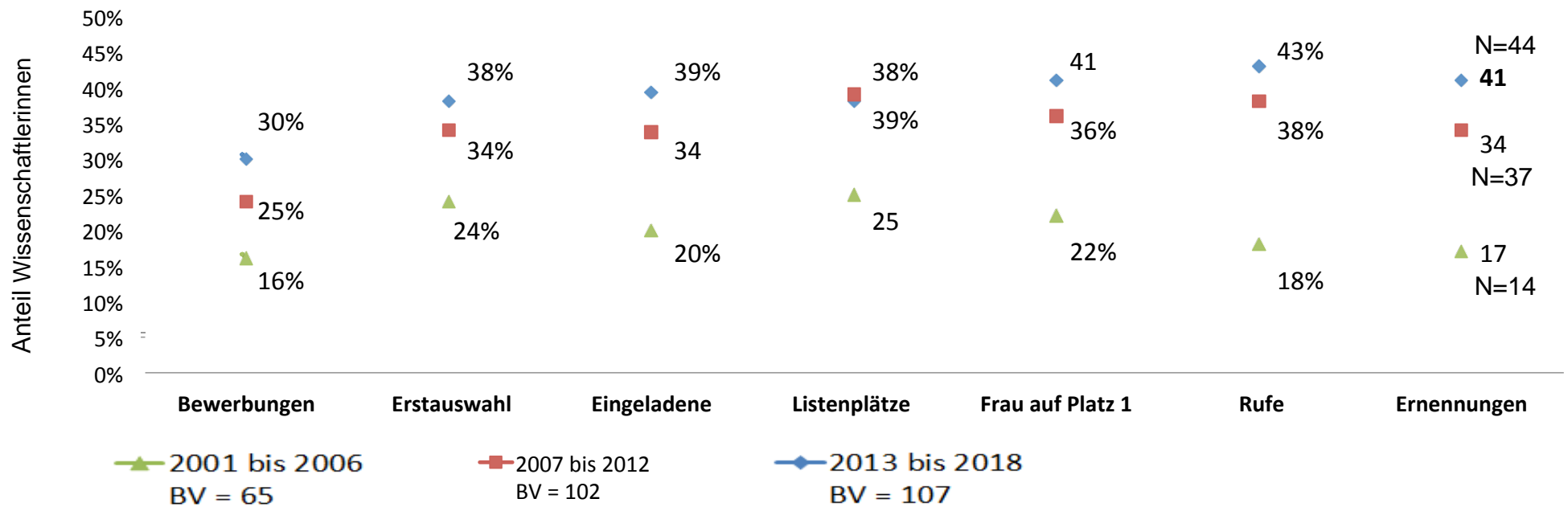
- Schulungen von BK-Mitgliedern zu Gender Bias

3 Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen

3.1 Grundlagen



Anteile der Wissenschaftlerinnen gesamt W1 – W3 in Verfahrensstufen im zeitlichen Vergleich 2001 bis 2018





Online-Tutorial zu Gender-Bias im Berufungsverfahren Uni Heidelberg:

https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial_genderbias.html

Geschlechtergerechte Berufungsverfahren
Universität Konstanz
uni.kn/rgfd/berufungsmanagement

Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Bestandteil eines wertschätzenden Berufungsmanagements an der Universität Konstanz

Marion Woelki & Michaela David

| | | |
|-------------|---|--------------|
| 18.1 | Berufungsverfahren unter neuen Bedingungen | – 250 |
| 18.1.1 | Entwicklungen in der Wissenschaftspolitik | – 250 |
| 18.1.2 | Veränderungen der Karrieremuster und des Bewerbungsfelds | – 251 |
| 18.2 | Geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren | – 251 |
| 18.2.1 | Professionalisierung | – 251 |
| 18.2.2 | Wertschätzender Umgang mit Bewerbenden | – 254 |
| 18.3 | Aktive Rekrutierung | – 254 |
| 18.3.1 | Erfolgreiche Strategie | – 254 |
| 18.3.2 | Empfehlungen | – 255 |
| 18.4 | Schlussbemerkung | – 256 |
| | Literatur | – 257 |

U i v e r s i t ä t

**Herzlichen
Dank!**

Marion Woelki und Michaela David

Leiterin Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity
Referentin für Gender Mainstreaming

M. Woelki Tel.: +49 (0) 75 31/88 - 2032

M. David Tel.: +49 (0) 75 31/88 - 5338

marion.woelki@uni-konstanz.de

michaela.david@uni-konstanz.de

uni.kn/rgfd/berufungsmanagement



Universität
Zürich^{UZH}

Gleichstellung und Diversität

Diskussion im Plenum

PD Dr. Nina Jakoby, Universität Zürich

Karin Beyeler, Universität Bern

Dr. Sabine Büchler, Universität Basel

Marion Woelki, Universität Konstanz

Dr. Isabel Odermatt, Universität Zürich



**Universität
Zürich** UZH

Gleichstellung und Diversität

Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Ihr Interesse!

Hat es Ihnen heute gefallen? Besuchen Sie das nächste Netzwerktreffen:

Exzellenz und/oder Chancengleichheit? (Arbeitstitel)

Prof. Dr. Julia Nentwich, HSG

Prof. Dr. Ursula Offenberger, Universität Tübingen

Mittwoch, 18. September 2019, 16.30-18.00 Uhr

Aula RAA, Rämistrasse 59, 8001 Zürich

Alle Infos in Kürze auf: <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/aktionsplan2017/netzwerk.html>