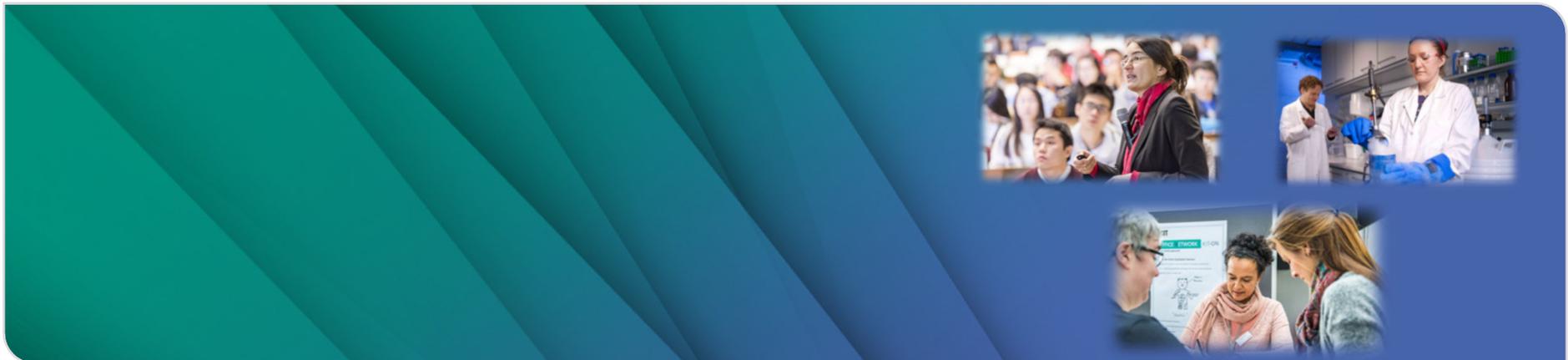


Chancengleichheitsplan (ChG-Plan) 2022-2026

Christine von Vangerow
Kick-off-Veranstaltung am 28.09.22



Ziele

- Informationen über die Inhalte und Ziele des neuen Chancengleichheitsplan 2022-2026
- Sensibilisierung der Leitungs- und Führungskräfte sowie Chancengleichheitsakteurinnen und – akteure: Gemeinsame Verantwortung für die Erreichung unserer Ziele



Leistungs- und Führungsverantwortung

Die Erreichung der Ziele liegt in Ihrer und unserer gemeinsamen Verantwortung.



Was haben wir uns konkret für heute vorgenommen?

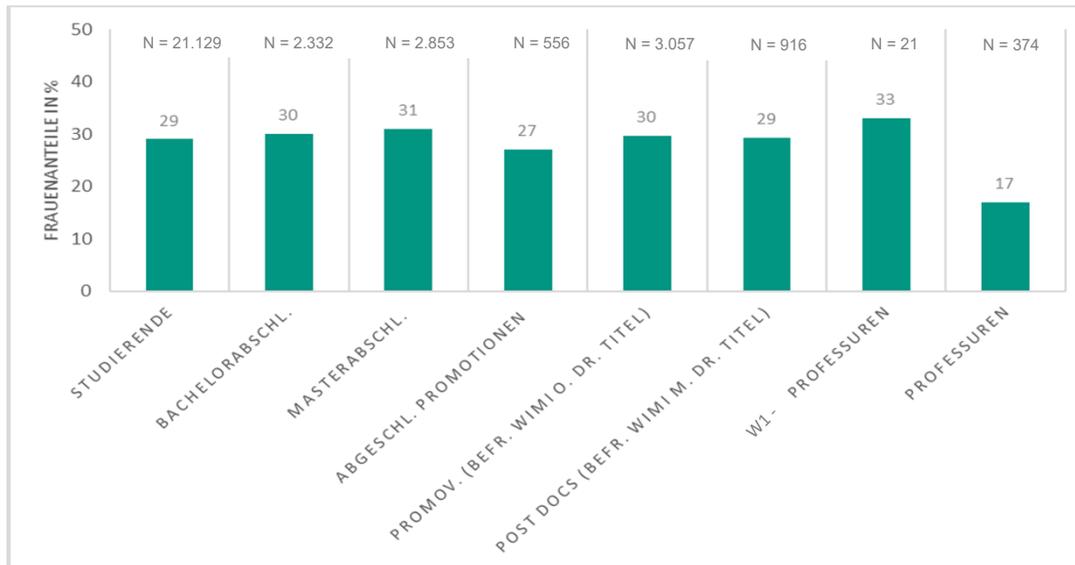


- Einführung
 - Blick auf den aktuellen Status Quo – Frauenanteile am KIT in 2021
 - Handlungsfelder für die Chancengleichheit am KIT
- Eckpunkte zum neuen ChG-Plan
 - Neue Fächersystematik für das wissenschaftliche Personal und partizipativer Prozess
 - Zielkategorien und Zielzahlen
 - Zielerreichung: Themenschwerpunkte und Maßnahmen
- Vorstellung einiger ausgewählter Maßnahmen
 - Gender Equity 1: Fachspezifische ChG-Projekte als Unterstützung für den Kulturwandel
 - Externe Wirksamkeitsanalyse: Online-Modul zum Ausbau von Gender-Kompetenz
 - Gender Equity 2: Female Academics Network
 - Personalstrategie: Werkzeugkasten für Führungskräfte
- Diskussion
 - Was brauchen Sie für die erfolgreiche Umsetzung und die Erreichung der Ziele?

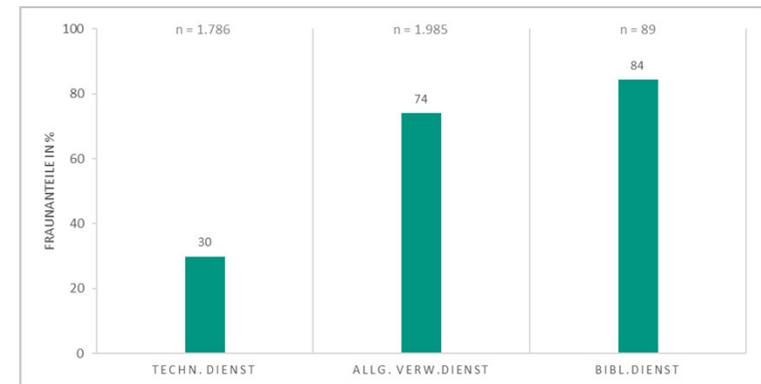
Blick auf den aktuellen Status Quo - Frauenanteile im Jahr 2021



Qualifikations- & Karrierestufen in der Wissenschaft

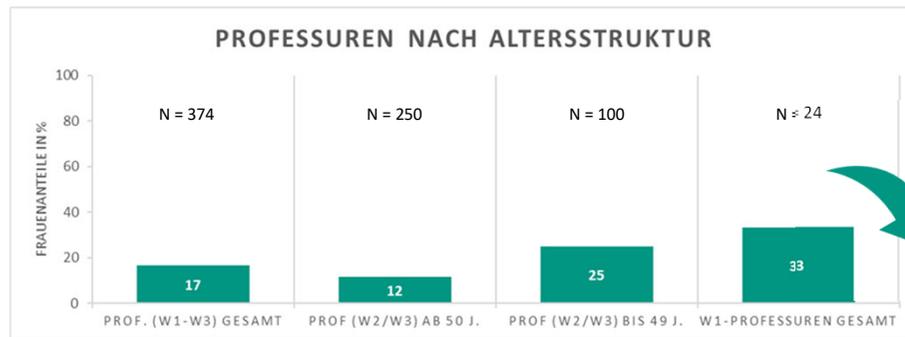


Wissenschaftsunterstützendes Personal

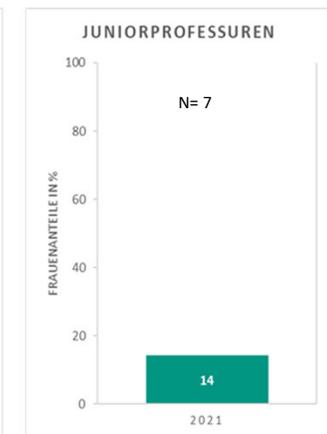
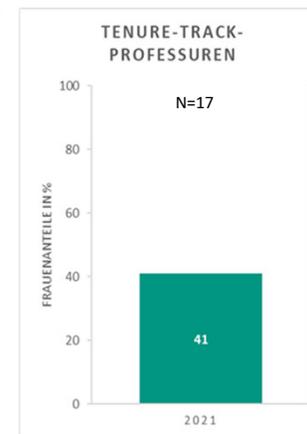
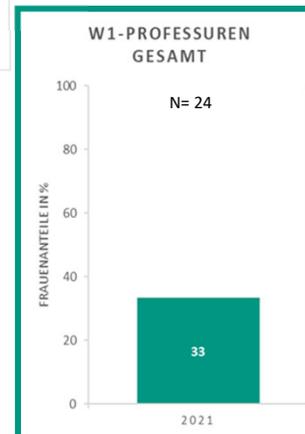


Positive Entwicklungen sichtbar machen: Blick auf die Frauenanteile bei den Professuren (2021)

Professuren nach Altersstruktur:



W1-Professuren:



Fazit aus dem aktuellen Status Quo - Handlungsfelder für die Chancengleichheit



Instrument zur Umsetzung der Handlungsfelder: Chancengleichheitsplan 2022-2026

- Fokus: Den Handlungsfeldern in Zielsetzungen zu begegnen sowie Themenschwerpunkte und Maßnahmen zu entwickeln.



- Onlineversion abrufbar unter: [Chancengleichheitsplan 2022-2026](#)

Weiterentwicklung des Chancengleichheitsplans - neue Fächersystematik und partizipativer Erstellungs-Prozess

Partizipation und Prozesskommunikation

- **Einbindung** der fünf Bereiche und der Administration, der Chancengleichheitsbeauftragten und des Personalrates
- **Regelmäßige Prozesskommunikation** u.a. im Sounding-Board, im KIT-Senat, in der KIT-Senatskommission ChG & Diversität sowie im Aufsichtsrat
- **Erstellungszeitraum** 08/2019-11/2021

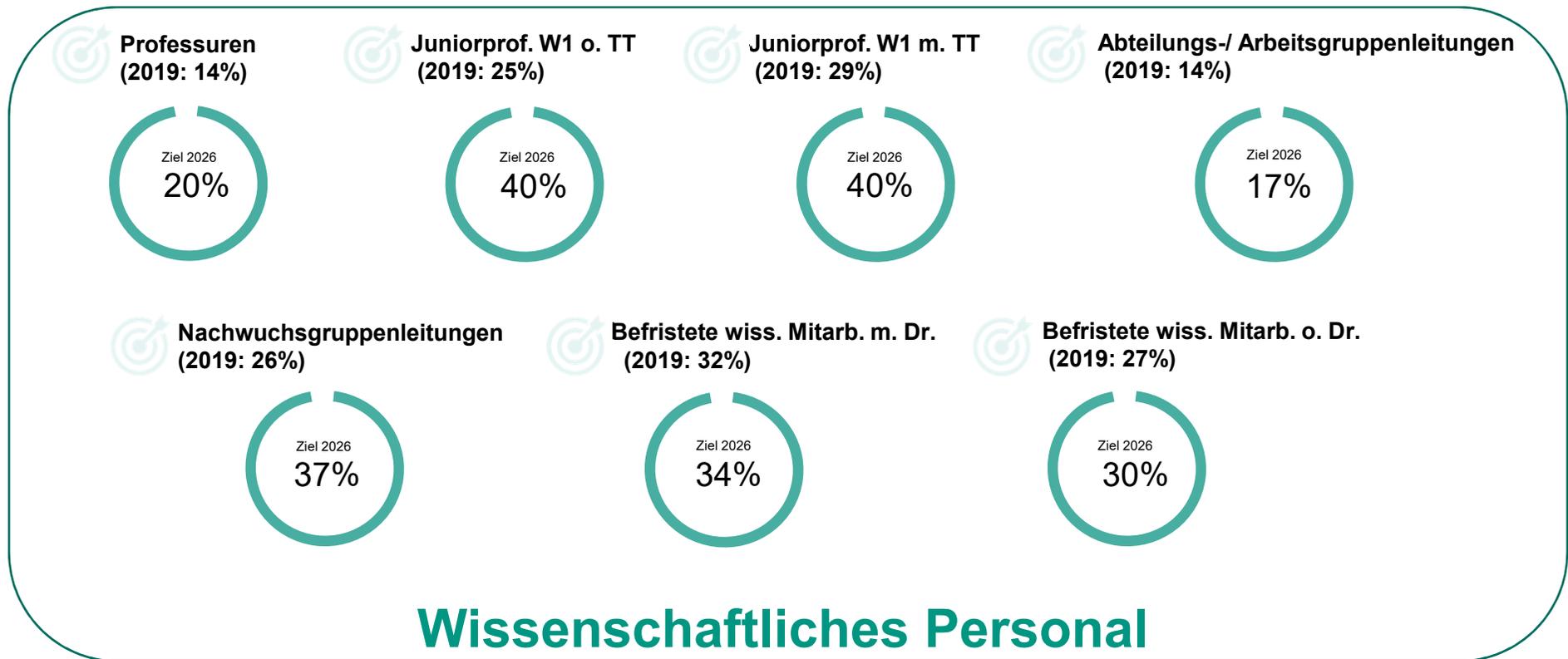


Neue Fächersystematik (anstelle des bisherigen Fokus auf KIT-Fakultätsebene)

Bereich	Fach
Bereich I	<ul style="list-style-type: none"> • Biologie • Chemie • Chemieingenieurwesen/Verfahrenstechnik
Bereich II	<ul style="list-style-type: none"> • Informatik • Sport • Geistes-/Sozialwissenschaften & Pädagogik • Wirtschaftswissenschaften
Bereich III	<ul style="list-style-type: none"> • Maschinenbau • Elektrotechnik
Bereich IV	<ul style="list-style-type: none"> • Architektur/Kunstgeschichte • Bauingenieurwesen • Geowissenschaften/Meteorologie
Bereich V	<ul style="list-style-type: none"> • Mathematik • Physik/Geophysik

Wo wollen wir hin?

Chancengleichheitsziele bis 2026 (1)

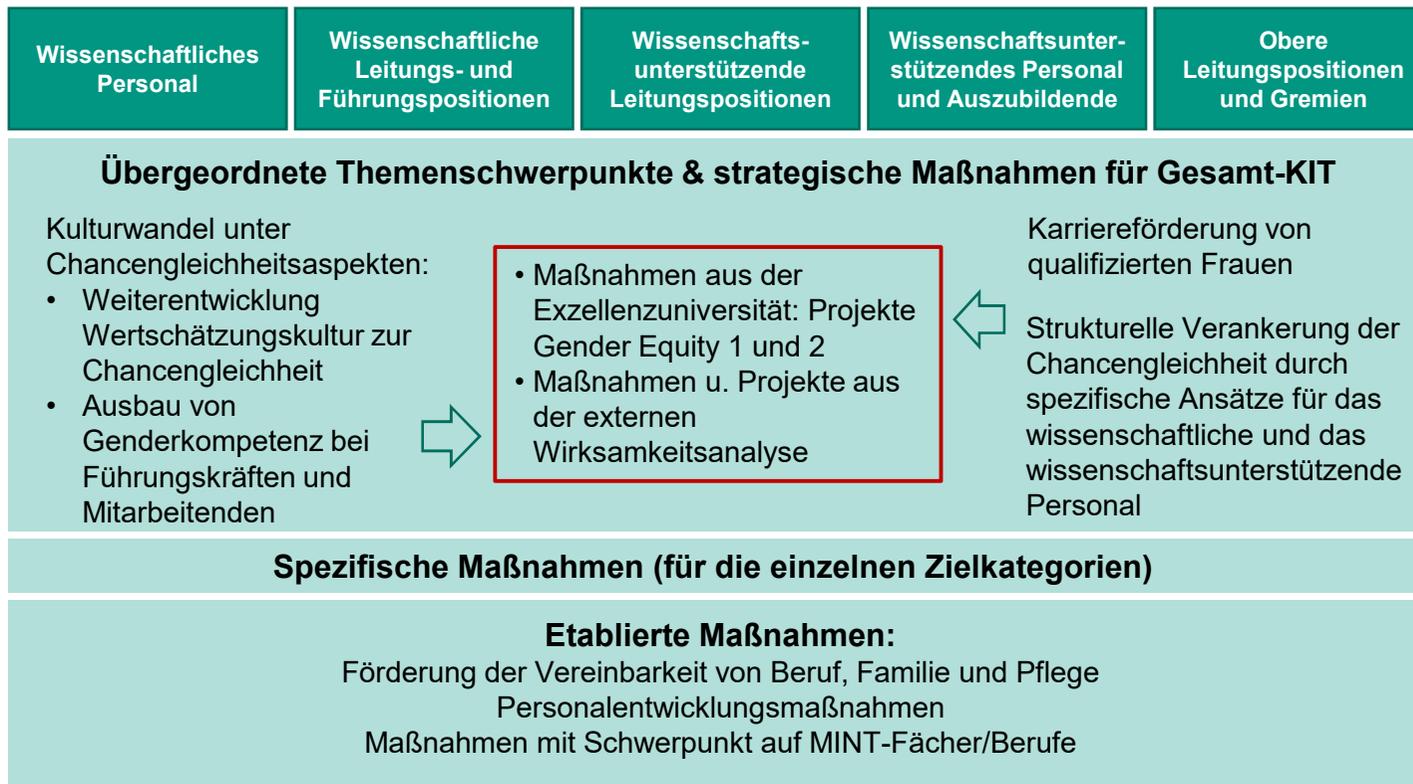


Wo wollen wir hin?

Chancengleichheitsziele bis 2026 (2)



Zielerreichung: Themenschwerpunkte und Maßnahmen im ChG-Plan 2022-2026



Gender Equity I - Fachspezifische ChG-Projekte als Unterstützung für den Kulturwandel



Förderung der Chancengleichheit durch Analyse auf verschiedenen Ebenen, Reflexion und gemeinsame Entwicklung von Ideen und Projekten in Kultur- und Visions-Workshop und sechs Denkwerkstätten



Umsetzung von 14 fachspezifischen Projekten, Entwicklung von Best Practice und Aufbau von Genderkompetenz in den Bereichen und Voneinander-Lernen im Metaforum

Einblicke:

<https://www.peba.kit.edu/3746.php>

Externe Wirksamkeitsanalyse: Online-Modul zum Ausbau von Gender-Kompetenz

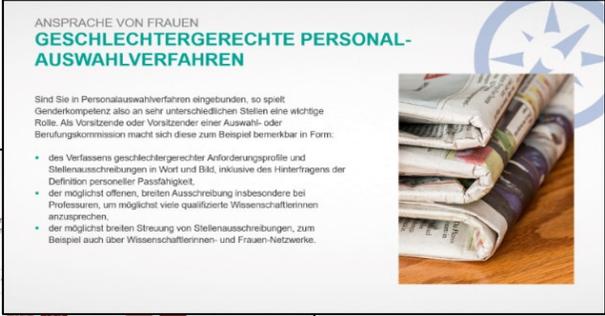
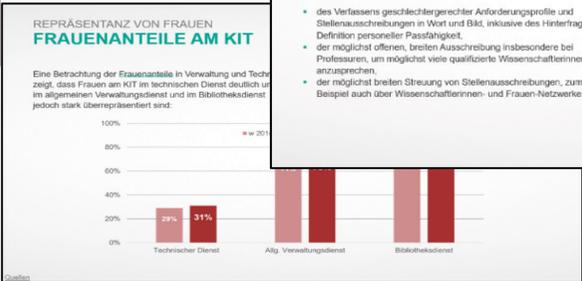


KIT-spezifische
Aufbereitung von Fach-
und Methodenwissen
rund um das Thema
Chancengleichheit

Verpflichtung zur
Teilnahme für alle L1-L3
sowie alle internen
Mitglieder von
Berufungskommissionen

Bislang ca. 1.300 Teilnehmende
→ Bitte weisen Sie gerne in
Ihren Teams auf dieses
Weiterbildungs-Angebot hin

Abrufbar unter: www.koala.kit.edu
Bearbeitungsdauer: ca. 45-60 min



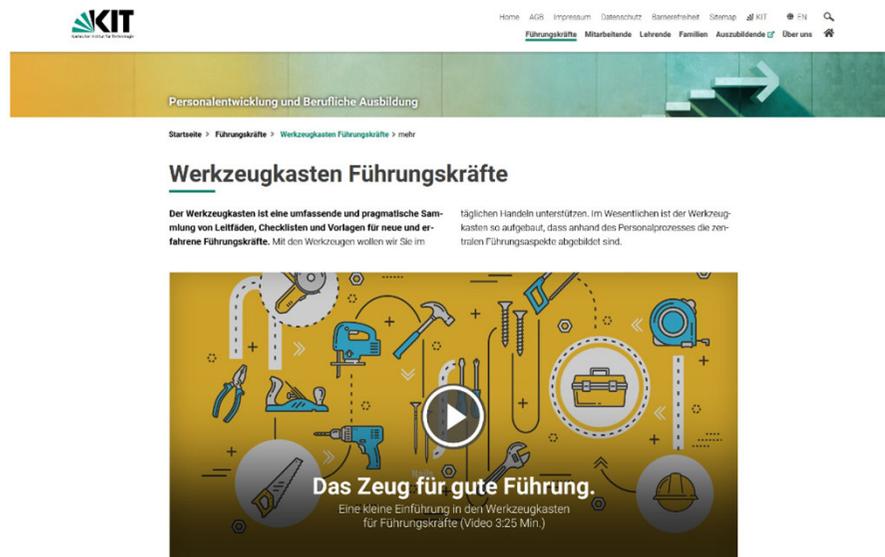
**ANSPRACHE VON FRAUEN
GESCHLECHTERGERECHTE PERSONAL-
AUSWAHLVERFAHREN**

Sind Sie in Personalauswahlverfahren eingebunden, so spielt Genderkompetenz also an sehr unterschiedlichen Stellen eine wichtige Rolle. Als Vorsitzende oder Vorsitzender einer Auswahl- oder Berufungskommission macht sich diese zum Beispiel bemerkbar in Form:

- des Verfassens geschlechtergerechter Anforderungsprofile und Stellenausschreibungen in Wort und Bild, inklusive des Hinterfragens der Definition personeller Passfähigkeit.
- der möglichst offenen, breiten Ausschreibung insbesondere bei Professorinnen, um möglichst viele qualifizierte Wissenschaftlerinnen anzusprechen.
- der möglichst breiten Streuung von Stellenausschreibungen, zum Beispiel auch über Wissenschaftlerinnen- und Frauen-Netzwerke.



Personalstrategie – Blick in den Werkzeugkasten für Führungskräfte



Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung

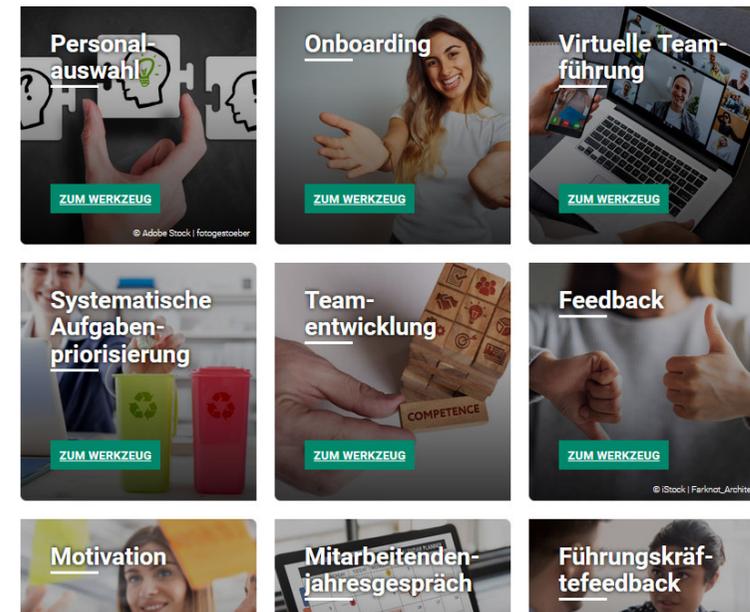
Startseite > Führungskräfte > Werkzeugkasten Führungskräfte > mehr

Werkzeugkasten Führungskräfte

Der Werkzeugkasten ist eine umfassende und pragmatische Sammlung von Leitfäden, Checklisten und Vorlagen für neue und erfahrene Führungskräfte. Mit den Werkzeugen wollen wir Sie im täglichen Handeln unterstützen. Im Wesentlichen ist der Werkzeugkasten so aufgebaut, dass anhand des Personalprozesses die zentralen Führungsaspekte abgebildet sind.

Das Zeug für gute Führung.
Eine kleine Einführung in den Werkzeugkasten für Führungskräfte (Video 3:25 Min.)

Führungs- und Managementwerkzeuge



- Personalauswahl** - ZUM WERKZEUG
- Onboarding** - ZUM WERKZEUG
- Virtuelle Teamführung** - ZUM WERKZEUG
- Systematische Aufgabepriorisierung** - ZUM WERKZEUG
- Teamentwicklung** - ZUM WERKZEUG
- Feedback** - ZUM WERKZEUG
- Motivation** - ZUM WERKZEUG
- Mitarbeitendenjahresgespräch** - ZUM WERKZEUG
- Führungskräftefeedback** - ZUM WERKZEUG

Hier finden Sie den Werkzeugkasten:
<https://www.peba.kit.edu/werkzeugkasten.php>

Werkzeugkasten für Führungskräfte – Personalauswahl als Beispiel für die Integration von Genderaspekten



Interviewdurchführung

☑ Beobachten und Bewerten zeitlich trennen

Sind Ihre Beobachtungen wertfrei? Würden andere das gleiche beobachten?

☑ Achten Sie auf Beurteilungsfehler!

Das Schreiben von Notizen hilft Ihnen, bei dem tatsächlichen Geschehen zu bleiben und sich nicht von Ihren Gedanken und Interpretationen ablenken zu lassen.

Erfolgsentscheidende Merkmale

Bezogen auf den Inhalt des Interviews:

- Stellenspezifische Anforderungsprofile erstellen und anforderungsbezogene Fragen entwickeln
- Interviewleitfaden benutzen bzw. die Reihenfolge der Fragen standardisieren und Struktur einhalten
- Günstige Frageformen und -techniken verwenden
- Ausreichend Zeit für das Interview nehmen

Bezogen auf die Interviewenden:

- Detaillierte Notizen während des Interviews machen
- Mehrere Interviewenden einsetzen
- Mit den eigenen Beurteilungsfehlern und Unconscious Bias selbst reflektiert umgehen

Unconscious Bias

Unter „Bias“ ist eine kognitive Wahrnehmungsverzerrung oder auch ein Denkfehler zu verstehen, welcher bewusst oder unbewusst in verschiedenen Situationen des Alltags und Berufs auftreten kann. Alle Menschen haben Biases und sie sind grundsätzlich notwendig, um die Komplexität unserer Umwelt zu reduzieren. Wir nutzen sozusagen mentale Abkürzungen, mit denen wir fehlende Informationen über andere automatisch ergänzen. Dadurch sind uns beispielsweise Menschen, die uns ähnlich sind, automatisch sympathischer, während uns Fremdes und Ungewohntes hingegen eher suspekt ist.

In unseren Leitlinien für ethische Grundsätze bekennen wir uns am KIT „zu einem partnerschaftlichen, aufrichtigen und vertrauensvollen Umgang untereinander, ungeachtet von Position, Herkunft, Religion, Geschlecht und anderen Formen der Diversität“.



Ausblick

Die Erreichung unserer Ziele, das Umsetzen der Maßnahmen und damit die tatsächliche Durchsetzung von Chancengleichheit kann nur durch unser gemeinsames, zielgerichtetes Handeln erreicht werden.

