



## Gender Equality Plan ZI 2022

### 1. Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Organisation

Die Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Zentralinstitut für Seelische Gesundheit ist durch die Integration in die Struktur- und Entwicklungspläne weitgehend erreicht. Auch der Verhaltenskodex des Zentralinstituts sowie die Führungsgrundsätze fordern von jedem einzelnen Mitarbeitenden die Berücksichtigung von Gleichstellungsthemen bei Entscheidungen und deren Umsetzung.

Die für das Zentralinstitut für Seelische Gesundheit geltenden konkreten Zielsetzungen und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit sind in verschiedenen Plänen verankert, die jeweils eine eigene, spezifische Zuständigkeit haben. Insbesondere sind dies der Gleichstellungsplan der Universität Heidelberg sowie der Chancengleichheitsplan des ZI.

- Die Aufgabe der Gleichstellung von wissenschaftlich tätigen Personen am ZI, die Mitglieder der Universität Heidelberg sind, ist prinzipiell durch das Ressort Gleichstellung der Universität Heidelberg abgedeckt. Zu dieser Personengruppe zählen hauptamtlich tätige ProfessorInnen, Habilitierte sowie DoktorandInnen, da die letzteren als Studierende gelten. Am ZI gibt es darüber hinaus weitere Gruppen von Personen, die wissenschaftlich tätig, jedoch nicht Mitglieder der Universität Heidelberg sind. Zu diesen zählen insbesondere die (noch nicht habilitierten) PostdoktorandInnen, nicht habilitierte erfahrene WissenschaftlerInnen sowie nicht habilitierte ArbeitsgruppenleiterInnen. Gleichstellung wird auch vom Direktor des ZI als Querschnittsaufgabe wahrgenommen. Um alle wissenschaftlich tätigen Personen am ZI im Hinblick auf Gleichstellung erreichen zu können, ist sie auch integraler Bestandteil der Wissenschaftsunterstützung und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses am ZI. Gleichstellung für am ZI wissenschaftlich tätige Personen wird im vorliegenden Plan hinsichtlich der Bereiche beleuchtet, die über die Ziele und Maßnahmen der Universität Heidelberg ergänzend hinausgehen. Für die Ziele und Maßnahmen wie auch die spezifischen Ressourcen der Universität Heidelberg und deren Medizinischer Fakultät Mannheim im Bereich Gleichstellung, die auch für den wissenschaftlichen Bereich des ZI gelten, insbesondere die Gestaltung von Berufungsprozessen sowie die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, sei auf den Gleichstellungsplan der Universität Heidelberg verwiesen (siehe [https://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/211213\\_gleichstellungsplangep\\_uhd\\_2021-2025-signed.pdf](https://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/211213_gleichstellungsplangep_uhd_2021-2025-signed.pdf)).
- Gem. des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg haben insbesondere Beschäftigte in Leitungsfunktionen und die Dienststellenleitung die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und die Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle zu berücksichtigen. Hierzu ist am ZI u.a. ein Chancengleichheitsplan für

nicht-wissenschaftliche Beschäftigte zu erstellen, der über einen Zeitraum von 5 Jahren wirkt. Bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu beteiligen. Für den Chancengleichheitsplan siehe [https://www.zi-mannheim.de/fileadmin/user\\_upload/downloads/institut/informationsmaterial/Chancengleichheitsplan\\_2022-2028\\_final\\_signed.pdf](https://www.zi-mannheim.de/fileadmin/user_upload/downloads/institut/informationsmaterial/Chancengleichheitsplan_2022-2028_final_signed.pdf) ).

Am Zentralinstitut ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit verbunden insbesondere auch die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses am Referat für Forschungsstrategie und Forschungsförderung angesiedelt, deren Leitung 10% des Stellenanteils für Gleichstellungsaufgaben für wissenschaftlichen Nachwuchs einsetzt. Das Referat ist direkt dem Direktor des Zentralinstituts zugeordnet. Auf diese Weise können konzeptuelle und operative Aufgaben in der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich am ZI in enger Abstimmung mit dem Direktor geleistet werden.

## 2. Gleichstellungsziele

Für den vorliegenden Gleichstellungsplan werden für den Bereich der Wissenschaft am Zentralinstitut für Seelische Gesundheit die folgenden wichtigen Handlungsfelder und Ziele formuliert: Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen sowie die Entwicklung einer Kultur der Offenheit und Diversität.

Folgende Anteile an Frauen finden sich am Zentralinstitut in den unterschiedlichen Tarifgruppen.

Wissenschaftliche Mitarbeiter (alle NaturwissenschaftlerInnen + PsychologInnen inkl. KV)									
Vergütungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil in %		
	2022	2016	2011	2022	2016	2011	2022	2016	2011
A14	0	1	1	0	0	0		0%	0%
AT	0	1	1	0	1	1		100%	100%
C3	2	1	1	0	0	0	0%	0%	0%
E10	0	1	0	0	0	0		0%	
E11	1	1	0	0	0	0	0%	0%	
E13	215	178	153	144	127	108	67%	71%	71%
E13UE	0	8	27	0	4	20		50%	74%
E14	58	20	20	46	12	8	79%	60%	40%
E15	16	11	8	10	4	5	63%	36%	63%
W3	7	5	7	1	1	2	14%	20%	29%
STD	0	0	1	0	0	0			0%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>299</b>	<b>227</b>	<b>219</b>	<b>201</b>	<b>149</b>	<b>144</b>	<b>67%</b>	<b>66%</b>	<b>66%</b>

ÄrztInnen (alle auch KV)									
Vergütungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil in %		
	2022	2016	2011	2022	2016	2011	2022	2016	2011
Ä1	75	72	60	36	42	39	48%	58%	65%
Ä2	35	29	19	19	21	15	54%	72%	79%
Ä3	18	19	14	4	7	3	22%	37%	21%
Ä4	3	0	0	1	0	0	33%		
AT	2	8	8	0	2	2	0%	25%	25%
E14	0	0	1	0	0	0			0%
C3	1	1	2	0	0	0	0%	0%	0%
W3	6	3	2	2	1	0	33%	33%	0%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>140</b>	<b>132</b>	<b>106</b>	<b>62</b>	<b>73</b>	<b>59</b>	<b>44%</b>	<b>55%</b>	<b>56%</b>

Wissenschaftliche Hilfskräfte									
Vergütungsgruppe	Anzahl Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil in %		
	2022	2016	2011	2022	2016	2011	2022	2016	2011
E3	0	2	0	0	1	0		50%	
STD	154	116	97	115	92	70	75%	79%	72%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>154</b>	<b>118</b>	<b>97</b>	<b>115</b>	<b>93</b>	<b>70</b>	<b>75%</b>	<b>79%</b>	<b>72%</b>

Der Anteil von Arbeitsgruppenleiterinnen ist am Zentralinstitut mit 40% höher als an allen anderen außeruniversitären Forschungsinstituten in Deutschland (siehe Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S. 23, [https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69\\_Chancengleichheit\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung\\_24\\_Fortschreibung\\_des\\_Datenmaterials\\_zu\\_Frauen\\_in\\_Hochschulen.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24_Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf)). Momentan sind 21% der Professuren am Zentralinstitut mit Frauen besetzt, was dem Durchschnitt in Deutschland entspricht. Es ist das erklärte Ziel des Zentralinstituts, diesen Anteil weiter zu erhöhen.

Die Beteiligung von Frauen in Führungsgremien am Zentralinstitut ist wie folgt: 20% der Mitglieder des Direktoriums sind Frauen, 43% der Mitglieder des Wissenschaftlicher Beirats sind Frauen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich das Zentralinstitut auf einem guten Weg im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft befindet. In Zukunft soll insbesondere die Förderungen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Karriereentwicklung weiter intensiviert werden. Dies wird ergänzt durch die Fördermaßnahmen der Universität Heidelberg mit Gleichstellungsfocus in der Postdoktorandenphase. Um Frauen für wissenschaftliche Führungspositionen gewinnen zu können, müssen bereits in früheren Karrierephasen Maßnahmen ergriffen werden. Besonderer Augenmerk muss dabei auf Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft gerichtet werden.

### 3. Umsetzungsstrategie

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt ergänzend zum Gleichstellungsplan der Universität Heidelberg für die am Zentralinstitut hauptberuflich tätige Personal im wissenschaftlichen Dienst und den angrenzenden Bereichen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren wird das durch das Zentralinstitut entwickelte Verfahren zur aktiven Rekrutierung von Frauen in den Berufungsverfahren der Medizinischen Fakultät Mannheim eingesetzt. Dies enthält das gezielte Ansprechen von Frauen, um diese zur Bewerbung auf die ausgeschriebene Professur zu motivieren. Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Führungsnachwuchses stehen das Olympia-Morata-Programm der Universität Heidelberg sowie das Margarete von Wrangell-Programm und das Schlieben-von-Lange-Programm des Landes Baden-Württemberg zur Verfügung, die weiter fortgeführt werden sollen und die in der Vergangenheit erfolgreich von jungen Wissenschaftlerinnen des ZIs genutzt werden konnten.

Im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen wird das Führungskräfteentwicklungsprogramm neu konzipiert und insbesondere um einen Teil zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und zu Gender-spezifischen Themen ergänzt. Um die Angebote für die Mitarbeitenden des ZI auszuweiten, wird in 2023 angestrebt, 5% des Budgets für Fort- und Weiterbildung (heute gesamt ca. € 0,5 Mio.) für Frauen-, Diversity- und Genderspezifische Themen zu veranschlagen. Auch möchten wir die Mitarbeitenden in Bezug auf unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile sensibilisieren und schulen.

Weiterhin wird zusätzlich zu den Gruppen- und Einzelcoachingprogrammen des Gleichstellungsbüros der Universität Heidelberg am ZI spezifisches Einzelkarrierecoaching für Wissenschaftlerinnen angeboten, insbesondere zur Vorbereitung während Berufungsverfahren. Mit dem Gruppenmentoringprogramm steht Doktorandinnen und Postdoktorandinnen ein spezifisches Programm für die Unterstützung in der eigenen Karriereentwicklung zur Verfügung. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, am Mentoring-Programm des Landes Baden-Württemberg teilzunehmen und dort spezifisch für Frauen entwickelte Trainings zu absolvieren. Besondere Aufmerksamkeit erhalten Wissenschaftlerinnen in der Postdoktorandenphase, die Kind(er) bekommen. Ihnen wird größtmögliche Freiheit in der Gestaltung der Arbeitszeiten und Arbeitsorte gegeben, um die wissenschaftliche Tätigkeit mit den Erfordernissen der Familie vereinbaren zu können. Außerdem stellt das ZI Plätze in einer Kindertagesstätte zur Verfügung, die sich in großer räumlicher Nähe zum ZI-Campus befindet. Zusätzlich werden Ferienbetreuungen angeboten. Für besondere Belastungen in akut aufgetretenen familiären Pflegesituationen wird ab Januar 2023 eine Hotline mit Spezialinformationen zur Verfügung stehen.

Die durch die Corona-Pandemie beschleunigte Integration von virtueller oder hybrider Zusammenarbeit, die z.B. aus dem mobilen Arbeiten die Teilnahme an Forschungsbesprechungen oder Gremiensitzungen ermöglicht, unterstützt die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie.

Am Zentralinstitut herrscht eine Kultur der Offenheit und Akzeptanz, die durch den Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden verpflichtend ist.

Um eine weitere Gleichstellung von Frauen zu erreichen, findet sich in allen Stellenausschreibungen der Hinweis, dass eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf am

Zentralinstitut gut möglich ist „Wir stehen für Chancengleichheit. Schwerbehinderte werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt. Das ZI strebt eine generelle Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und Positionen an, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Qualifizierte Frauen sind daher besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Vollzeitstellen sind grundsätzlich teilbar, soweit dienstliche oder rechtliche Gründe nicht entgegenstehen.“ Außerdem existiert z.B. ein Eltern-Kind Büro, das auch in Betreuungsnotfällen Arbeiten ermöglicht. Zusätzlich werden, auch in Zusammenarbeit mit der Universität Heidelberg, Trainingsprogramme zur Bewusstmachung des impliziten Bias in Berufungs- und Einstellungsverfahren eingesetzt.

Forschung am Zentralinstitut sowie die am Zentralinstitut geleistete Lehre nimmt die Gender-Dimension gezielt auf.