Stand: April 2023

Im EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation *Horizon Europe* (2021 - 2027) wird ein großer Wert auf Genderaspekte und Gleichstellung gelegt. Seit 2022 ist es für öffentliche Einrichtungen wie Hochschulen verpflichtend, einen Gleichstellungsplan (*Gender Equality Plan*) vorzuweisen, wenn sie sich für die Förderung im Rahmen von *Horizon Europe* bewerben möchten.

Formal muss der Gleichstellungsplan folgende prozessuale Anforderungen erfüllen:

1. ***Öffentliches Dokument****: Der Gleichstellungsplan muss auf der offiziellen Seite der Einrichtung veröffentlicht und von der Einrichtungsleitung verabschiedet werden.*

Die Freie Universität Berlin verfügt seit 2008 über ein Gleichstellungskonzept, das in regelmäßigen zeitlichen Abständen aktualisiert wird. Das [aktuelle Gleichstellungskonzept der FU Berlin (2021 – 2026)](https://www.fu-berlin.de/universitaet/media/gleichstellungskonzept-2021.pdf) wurde am 2. Februar 2021 vom Präsidium und am 17. Februar 2021 vom Akademischen Senat beschlossen. Zusätzlich zum Gleichstellungskonzept hat das Präsidium  im Februar 2021 das erste [Diversity-Konzept](https://www.fu-berlin.de/universitaet/profil/diversity/diversitykonzept_fu_2021-23.pdf) der Freien Universität verabschiedet. Auf dezentraler Ebene erstellen die Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen, die Universitätsbibliothek und die zentrale Universitätsverwaltung der FU Berlin alle zwei Jahre jeweils einen eigenen **Frauenförderplan**, in dem sie Zielwerte im Bereich Gleichstellung definieren und geeignete Maßnahmen entwickeln. Die dezentralen Frauenförderpläne orientieren sich am zentralen Gleichstellungskonzept der FU Berlin.

1. ***Dezidierte Ressourcen****: Der Gleichstellungsplan muss Angaben zu vorhandenen Personalressourcen und Expertise zum Thema Gleichstellung beinhalten*

Die Freie Universität Berlin verfügt über Personalressourcen und Mittel, um ihre Gleichstellungsziele umzusetzen. Ein [Mitglied des Präsidiums](https://www.fu-berlin.de/einrichtungen/organe/praesidium/vp1/index.html) ist dezidiert für die Themen Gleichstellung und Diversität zuständig. Die [Zentrale Frauenbeauftragte](https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/index.html) berät und unterstützt die Leitung und die zentralen Gremien der Freien Universität bei der Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrags. Sie erarbeitet in Kooperation mit den Akteur:innen in den unterschiedlichen Gleichstellungsstrukturen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in allen Bereichen der Hochschule. Auf dezentraler Ebene haben alle Fachbereiche, Zentralinstitute und Zentraleinrichtungen sowie die zentrale Universitätsverwaltung und die Universitätsbibliothek der FU Berlin jeweils eine [dezentrale Frauenbeauftragte](https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/ueber-uns/df/index.html) und eine stellvertretende Frauenbeauftragte. Mit [Diversity und Gender Controlling](https://www.fu-berlin.de/sites/spb/gender_co/index.html) in der Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen verfolgt die FU Berlin das Ziel, die Verfahren der Zieldefinition, Maßnahmenentwicklung und Umsetzungskontrolle im Gleichstellungsbereich weiterzuentwickeln und die administrative Betreuung zu professionalisieren. [Die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen](https://www.fu-berlin.de/einrichtungen/organe/gremien-kommissionen/kfn/index.html) begleitet die Frauenförderprogramme der Universität, des Landes und des Bundes. Mit der universitätsinternen **leistungsorientierten Mittelvergabe** werden Leistungen der Fachbereiche und Zentralinstitute u.a. in der Gleichstellung finanziell honoriert. Die leistungsorientierte Mittelvergabe ermöglicht den Fachbereichen und Zentralinstituten, auf ihren Bedarf zugeschnittene Gleichstellungsmaßnahmen zu finanzieren.

1. ***Datenerfassung und Monitoring****: Es müssen geschlechterbezogene Daten erfasst und jährliche Berichtserstattungen auf Basis von Indikatoren verfasst werden.*

Statistische Daten werden an der FU Berlin jährlich erhoben, nahezu vollständig nach Geschlecht differenziert und [öffentlich](https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/ressourcen/daten/index.html#daten) publiziert. Die Daten dienen als Grundlage für die regelmäßige Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts. Darüber hinaus verfasst die zentrale Frauenbeauftragte jährlich einen internen Bericht über die Entwicklung der Gleichstellungstrukturen an der FU Berlin. Dieser Bericht wird erst von der zentralen Frauenbeauftragten im Expert\*innenbeirat Gleichstellung und anschließend vom Präsidium im Akademischen Senat vorgestellt und diskutiert.

1. ***Training****: Der Gleichstellungsplan muss Angaben zum Training-Angebot im Bereich der Genderkompetenz und zu anderweitigen Sensibilisierungsmaßnahmen zur Vermeidung von Vorurteilen beinhalten.*

Die Genderkompetenz von Beschäftigten fördert die Freie Universität Berlin im Zuge von zahlreichen Weiterbildungsmaßnahmen. Je nach Schwerpunktsetzung werden Angebote von unterschiedlichen Bereichen der Universität organisiert: [vom Team Zentrale Frauenbeauftragte](https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/angebote/index.html), [vom Weiterbildungszentrum der FU Berlin](https://ssl2.cms.fu-berlin.de/fu-berlin/sites/weiterbildung/PM_weiterbildungsprogramm/index.html), [vom Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung](https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html).

Darüber hinaus kann der Gleichstellungsplan folgende zusätzliche inhaltliche Aspekte beinhalten:

1. ***Work-Life Balance und Organisationskultur:*** *Der Gleichstellungsplan kann Maßnahmen beinhalten, um eine gleichstellungsorientierte und geschlechtergerechte Organisationsstruktur zu fördern und ein offenes und inklusives Arbeits- und Studienumfeld zu schaffen und zu erhalten.*

Das Handlungsfeld Organisationskultur ist ein integraler Teil des Gleichstellungskonzepts der FU Berlin. Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit gehören zum Selbstverständnis der Freien Universität Berlin. Zum geschlechtergerechten Miteinander tragen zahlreiche Anlaufstellen und Gremien bei, wie die Personalräte, die Frauenbeauftragten, der Dual Career & Family Service, der Expert\*innenbeirat Gleichstellung, die Zentraleinrichtung für Studienberatung und psychologische Beratung sowie die Sozialberatung.

1. ***Gleichstellungsmaßnahmen in Führungspositionen:*** *Der Gleichstellungsplan kann Maßnahmen beinhalten, um die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und zu halten*.

Im Handlungsfeld Personal des Gleichstellungskonzepts der FU Berlin wird eine Reihe an Maßnahmen beschrieben, um den Frauenenteil in Führungspositionen weiter zu erhöhen.

1. ***Berücksichtigung der Gleichstellung in Bewerbungs-/Berufungsverfahren und Karriereentwicklung:*** *Der Gleichstellungsplan kann Maßnahmen beinhalten, um mögliche Voreingenommenheit in Bewerbungs- und Berufungsverfahren vorzubeugen und z.B. durch die Beteiligung von Frauenbeauftragten Aspekte der Gleichstellung strukturiert zu berücksichtigen.*

Bei Personalrekrutierung und Stellenbesetzung wirkt die Freie Universität Berlin systematisch auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Stellenkategorien hin. Die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Frauenbeauftragten an jedem Besetzungsvorgang ist integraler Bestandteil der universitätsinternen Auswahl- und Einstellungsprozesse und durch dezentrale Frauenbeauftragte in allen Bereichen personell gewährleistet. Für Berufungsverfahren wird das Thema Chancengleichheit sowohl im Leitfaden für Berufungsverfahren als auch in der Berufungsordnung der FU Berlin normativ festgelegt.

1. ***Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre:*** *Forschungseinrichtungen können**Geschlechter-, Gender- und Gleichstellungsforschung als Schwerpunkt in Forschung und Lehre etablieren.*

Mit der Gründung des [Margherita-von-Brentano-Zentrums](https://www.mvbz.fu-berlin.de/index.html) im Jahr 2015 wurde die Institutionalisierung der Geschlechterforschung an der FU Berlin vorangetrieben und gesichert. In den Arbeitsfeldern Vernetzung, Forschung, Lehre sowie digitales Publizieren unterstützt und vernetzt das Margherita-von-Brentano-Zentrum die in den Fächern verankerte Geschlechterforschung mit geeigneten Maßnahmen. Darüber hinaus wird die Gender-Dimension in Forschung und Lehre durch Professuren mit dezidierten Teildenominationen systematisch verankert.

1. ***Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt:*** *Einrichtungen können interne Strukturen schaffen und Richtlinien etablieren, um eine klare Haltung gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu kommunizieren sowie Betroffene und Bystander zu unterstützen.*

Im November 2020 trat die neue [Richtlinie](https://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2020/ab412020.pdf) der Freien Universität Berlin zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in Kraft, die von der Arbeitsgruppe Gegen Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt weiterentwickelt wurde und die Richtlinie aus dem Jahr 2015 ersetzte. Als Schritt zu mehr Sensibilisierung und Aufklärung auf diesem Themengebiet informiert die FU-Webseite „[Nein heißt nein](https://www.fu-berlin.de/sites/nein-heisst-nein/index.html)“ über Anlauf- und Beratungsstellen, über das Verhalten in Notsituationen und über Präventionsmaßnahmen.