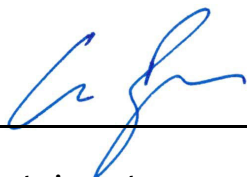


# Gleichstellungs- und Diversitykonzept

2021-2025



---

Prof. Dr. Christopher Baum  
Vorsitzender des Direktoriums



---

Andrea Runow  
Administrative Direktorin (komm.)

## Inhalt

1. Einleitung/Mission Statement .....	3
2. Grundsätze .....	3
3. Zahlen und Daten zur Ausgangssituation .....	4
4. Handlungsfelder und Zielsetzungen .....	6
5. Anhang .....	15

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Frauen- und Männeranteil wissenschaftliches Personal

Abb. 2 Frauen- und Männeranteil nichtwissenschaftliches Personal

Abb. 3 Frauen- und Männeranteil wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal

Abb. 4 Frauen- und Männeranteil Professuren und Nachwuchsgruppenleitungen

## 1. Einleitung / Mission Statement

Das Berlin Institute of Health (BIH) hat es sich zum Ziel gesetzt, eine **gender- und diversitysensible Organisationskultur** zu etablieren und **Organisationsstrukturen** zu schaffen, die sich dadurch auszeichnen, dass alle ihr volles Potential entfalten können, moderne Arbeits- und Lebensmodelle sowie vielfältige Rollen- und Geschlechterbilder akzeptiert und diskriminierende Strukturen erkannt und abgebaut werden.

Die Forschung, die innerhalb des BIH betrieben wird, hat den Anspruch, relevanten medizinischen Nutzen für Patient\*innen und Bürger\*innen zu erreichen. Dafür braucht es **vielfältige Perspektiven und Erfahrungen ganz unterschiedlicher Menschen**, die in der Forschung und im nicht-wissenschaftlichen Bereich, also im Wissenschaftsmanagement bzw. der Verwaltung des Instituts tätig sind. Gleichstellung und Diversity sind also auch eine **wesentliche Voraussetzung für Innovation und eine hohe Qualität wissenschaftlicher Arbeit**.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungs- und Diversitykonzept erkennt das BIH an, dass das Wissenschaftssystem von **Diskriminierungserfahrungen und Benachteiligungsstrukturen** geprägt ist, die eine gleichberechtigte Teilhabe aller erschweren und den Zugang sowie die Aufstiegschancen besonders für Frauen, aber auch für Angehörige bisher unterrepräsentierter Gruppen behindern. Der bisherige Schwerpunkt des BIH lag auf der Förderung von Wissenschaftlerinnen und der Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diesen wollen wir weiterverfolgen, perspektivisch den Fokus aber auch erweitern auf andere bisher in der Wissenschaft benachteiligte Gruppen, z.B. Menschen mit Migrationsgeschichte, LGBTQ+ Personen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Schwarze Menschen und People of Colour. Das Gleichstellungs- und Diversitykonzept des BIH bezieht sich deshalb (genau wie das Gleichstellungskonzept der Gesamt-Charité) nicht nur auf die **Gleichstellung der Geschlechter**, sondern nimmt **weitere soziale und gesellschaftliche Ungleichheiten** in den Blick und strebt eine **kritische Reflexion bestehender Strukturen und Organisationskultur** an. Ziel ist es, wertschätzender mit der Vielfaltigkeit von Menschen umzugehen, Potentiale und Talente unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Abstammung u.a. Faktoren zu erkennen und zu fördern und als Forschungsinstitut einen Beitrag zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft zu leisten.

## 2. Grundsätze

Die Förderung von Gleichstellung und Diversity ist eine Querschnittsaufgabe des BIH, die verknüpft ist mit Organisation-, Qualitäts- und Personalentwicklung. In Anlehnung an das Konzept des Gender Mainstreaming geht es uns darum, Gleichstellung und Diversity nicht auf Einzelmaßnahmen zu reduzieren, sondern **alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen der Institution mit Blick auf mögliche geschlechtsspezifische Auswirkungen bzw. mögliche Nachteile für bestimmte Gruppen zu hinterfragen**. Somit kommt **allen**

**Bereichen eine Verantwortung für die Umsetzung zu**, ganz besonders natürlich den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.

Die Charité hat sich in der Strategie 2030 darauf verständigt, die Themen Gleichstellung/Diversität/Inklusion (GDI) zusammen zu denken mit den übergeordneten Zielen Qualitätssicherung und Antidiskriminierung. Diesem Ansatz ist auch das vorliegende Konzept verpflichtet und lehnt sich an die GDI Strategie der Charité an. Das BIH wendet die Grundsätze der Gleichstellung der Charité an:

- die Förderung einer **Organisationskultur**, die für die Themen Geschlecht und Diversity sensibilisiert ist,
- die Umsetzung einer gleichstellungs- und diversitybezogenen **Personalpolitik**,
- die systematische **Erhebung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten**,
- die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von **Programmen und Maßnahmen**, die auf die in der Analyse identifizierten Lücken und Verbesserungspotenziale zielen.

Gesetzliche und regulatorische Grundlagen Rahmenbedingungen sind u.a.

- o [Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG](#)
- o [Allgemeine Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen](#)
- o [Berliner Hochschulgesetz BerLHG](#)
- o [Landesgleichstellungsgesetz LGG Berlin](#)
- o [Berliner Universitätsmedizinergesetz \(UniMedGesetz\)](#)
- o [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)
- o [Diversity Mission Statements der Charité](#) (2017)

### 3. Zahlen und Daten zur Ausgangssituation

Durch die Integration des BIH in die Charité hat sich der Personalkörper zum 1.1.2021 noch einmal grundlegend geändert. Grundsätzlich liegen aktuell nur geschlechtsspezifische Daten vor, weitere Diversity-Dimensionen werden vom Personalcontrolling derzeit nicht erfasst und können demnach auch nicht in die Auswertung einfließen. Eine Mitarbeitendenbefragung könnte hier erste Erkenntnisse bringen.

Zum Stichtag des Übergangs 1.1.2021 arbeiten im BIH im **nichtwissenschaftlichen Bereich** 146 Frauen und 45 Männer. Somit sind 76% der Beschäftigten weiblich und 24% männlich. Dabei fällt auf, dass nur 15% der Männer, aber 33% der Frauen in diesem Bereich in Teilzeit arbeiten. Auch in der Verteilung auf die Entgeltgruppen gibt es deutliche Geschlechterunterschiede. 40% der Männer und 70% der Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich sind in den Entgeltgruppen 2-12 eingruppiert, während in den Entgeltgruppen 13-15 60% aller nichtwissenschaftlich beschäftigten Männer und nur 30% der nichtwissenschaftlich beschäftigten Frauen zu finden sind. Es gibt also deutliche Geschlechterunterschiede bei der Arbeit in Teilzeit und in der Eingruppierung, je höher die

Entgeltgruppe, desto größer der Anteil an Männern. Bei den Befristungen gibt es im nichtwissenschaftlichen Bereich hingegen nur sehr geringe Unterschiede, 40% der Männer und 47% der Frauen haben befristete Verträge.

Im **wissenschaftlichen Bereich** arbeiten zum 1.1.2021 97 Männer und 95 Frauen. Die aktuellen Statistiken erlauben jedoch keine Differenzierung nach PhD student, Postdoc und sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Diese Information sollte künftig erfasst werden, um genauer überprüfen zu können, wie das Geschlechterverhältnis entlang der verschiedenen Karrierestufen aussieht und bei ungewollten Effekten gegensteuern zu können. Beim wissenschaftlichen Personal sind insgesamt 82% aller Personen befristet beschäftigt, die Geschlechterunterschiede sind hier marginal: 80% der Frauen und 78% der Männer arbeiten befristet. Bei der Betrachtung von Vollzeit vs. Teilzeit fällt auf, dass 37% der Frauen im wissenschaftlichen Bereich Teilzeit arbeiten, hingegen nur 20% der Männer. Die Verteilung auf die verschiedenen Entgeltgruppen (z.T. Ärztetarif, z.T. TV-VKA) ist relativ ausgeglichen zwischen den Geschlechtern, lediglich in der Entgeltgruppe 15 gibt es deutliche Unterschiede. Nur 4% der weiblichen, aber 10% der männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten befinden sich der Entgeltgruppe 15. Die wissenschaftlichen Leitungspositionen sind also eher von Männern besetzt.

Bei den **Professuren** gab es durch die Integration einige Neuordnungen zwischen BIH und Charité, so dass am BIH zum 1.1.2021 der **Professorinnenanteil gesamt (W1-W3) 28%** beträgt, das entspricht 7 Frauen und 18 Männern. Im Jahr 2020 betrug der Frauenanteil gesamt 47% (besonders geprägt durch einen hohen Frauenanteil bei den W2 Professuren). Wenn alle derzeit laufenden Verfahren erfolgreich abgeschlossen werden können, steigt der Gesamtfrauenanteil bei den BIH Professuren im Laufe des Jahres 2021 erneut auf 42% an und nähert sich damit dem Wert des Vorjahres.

Bei den **W3 Professuren** beträgt der **Professorinnenanteil aktuell nur 17%** (2 Frauen, 10 Männer). Die Planung sieht eine weitere Besetzung von drei W3 Professorinnen sowie einem W3 Professor bis zur Jahresmitte vor, so dass der Frauenanteil an W3 Professorinnen dann 31% betragen und über dem Prozentsatz von 25% W3 Professorinnen in 2020 liegen wird.

Der Professorinnenanteil bei den **W2 Professuren** liegt aktuell bei **33%** (4 Frauen und 8 Männer). Wenn die aktuell laufenden Berufungsverhandlungen erfolgreich abgeschlossen werden, wird sich der Frauenanteil bei W2 Professuren voraussichtlich auf 47% zum Ende des Jahres steigern. Im Jahr 2020 lag der Frauenanteil der W2 Professuren bei 71%.

Momentan ist nur eine **W1 Professur** mit einer Frau besetzt.

**Der Frauenanteil** bei den **Nachwuchsgruppenleitungen** beträgt zum Übergang des BIH in die Charité **39%** (7 Frauen und 11 Männer), im Jahr 2020 betrug er 67%. Diese hohe Abweichung ist bedingt durch die Übernahme zahlreicher Nachwuchsgruppen aus der Charité ins BIH. Bei der Rekrutierung weiterer Nachwuchsgruppen sollte wieder

verstärkt auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet werden. Auf der Ebene der **Core Facility Leitungen** beträgt der Anteil an Frauen zum 1.1.2021 **25%** (2 Frauen vs. 6 Männer) gegenüber 30% im Jahr 2020.

Eine ausführliche Auswertung des Frauenanteils in Förderprogrammen und Gremien des BIH, Hubs und als Sprecherinnen findet sich im Bericht zur Gleichstellung 2017-2020. Hervorzuheben aus diesem Bericht sind die Besetzung von BIH Gremien und Boards mit bis zu 40% Frauen in vielen der Gremien, die stetig wachsende Förderquote von Frauen im Bereich Innovations, aber auch die geringe Förderquote von Wissenschaftlerinnen in der Projektförderung der Hubs. Im Clinician Scientist Programm ist die Förderquote von Frauen gegenüber der Bewerberinnenquote sehr gut. Um jedoch ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, sollte die Bewerberinnenquote noch einmal gesteigert werden. Die Programmleitung erarbeitet aktuell zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten des BIH eine Strategie zur Steigerung des Frauenanteils.

Die Frauenanteile aller Bereiche und Programme des BIH werden jährlich erhoben und ausgewertet und dem Direktorium und Verwaltungsrat vorgelegt. Sinnvoll wäre es, in bestimmten Bereichen noch differenzierter geschlechtsspezifische Daten zu erfassen, um genauer zu ermitteln, wo es noch geschlechtsspezifische Verzerrungen und Bedarf zur Anpassung der Maßnahmen gibt. **Alle Bereiche und Einheiten des BIH sind aufgerufen, sich Zielzahlen für die Erhöhung des Frauenanteils zu setzen, die Erreichung wird vom Direktorium jährlich überprüft.**

#### 4. Handlungsfelder und Zielsetzungen

Mit dem Gleichstellungs- und Diversitykonzept möchte das BIH daran arbeiten, vorhandene Strukturen im Wissenschaftssystem zu verändern, die noch immer zu Benachteiligungen von Frauen und Vertreter\*innen bisher unterrepräsentierter Gruppen führen. Es soll eine offene Organisationskultur etablieren, in der alle ihr Potential entfalten können, Individuen spezifisch fördern sowie den Anteil von Frauen in Bereichen erhöhen, in denen diese bisher unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus spielt auch das Thema Geschlechteraspekte in der Forschung eine Rolle, um die Qualität translationaler Forschung zu verbessern und den medizinischen Nutzen für Patient\*innen zu erhöhen.

Die konkreten Maßnahmen sind deshalb in vier Bereiche aufgeteilt:

- 1.) Individuelle Ebene
- 2.) Strukturelle Ebene
- 3.) Organisationskultur
- 4.) Sex- und Genderaspekte in der Forschung

Die Umsetzung des Gleichstellungs- und Diversitykonzepts wird regelmäßig im Erweiterten Direktorium thematisiert. Die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversity ist

verantwortlich für die Umsetzung und Koordination aller Aktivitäten sowie die regelmäßige Evaluation der Maßnahmen und die Fortschreibung des Konzepts. Um erfolgreich zu sein, brauchen wir eine gemeinsame Anstrengung aller, die das Ziel einer gender- und diversitätsensiblen Organisationskultur teilen und daran mitwirken wollen, dass alle Individuen wertgeschätzt und respektvoll behandelt werden. Für die Umsetzung der Strategie stellt das BIH personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung.

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zeitraum	Indikator
<b>Individuelle Ebene</b>	Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen und weiblichen Nachwuchsführungskräften	Training und Coachings für Wissenschaftlerinnen in den Themenfeldern Führung, Kommunikation, Konfliktmanagement, Karriereplanung	Referentin für Chancengleichheit	2021-2025	Jährliches Angebot von 3-6 Workshops
		Vernetzungs- und Beratungsangebote für Nachwuchswissenschaftler*innen (bewusste Öffnung der Angebote für trans*, inter*, non-binary, queer)	Referentin für Chancengleichheit / Wissenschaftsmanagement	2021-2025	2-3 Networking Events pro Jahr Etablierung einer Beratungsstelle für Nachwuchswissenschaftler*innen am BIH
		BIH Gender Equality Fund für weibliche Postdocs mit Familienaufgaben (Finanzierung einer stud. Hilfskraft und Verbrauchsmitteln für bis zu 12 Monate)	Referentin für Chancengleichheit / Wissenschaftsmanagement	2021-2025	Förderung von 8-10 BIH Postdocs mit Familienaufgaben pro Jahr
	Berufung weiblicher Professorinnen	Weiterführung der Johanna Quandt Professuren	Direktorium	Abhängig von vorhandenen Drittmitteln	Es werden weitere JQP ausgeschrieben und berufen (in Abhängigkeit von der Finanzierung durch Drittmittel).
<b>Strukturelle Ebene</b>	Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind sowie paritätische Besetzung von	Systematische Erfassung geschlechtsspezifischer Daten in allen Bereichen (Stellen, Vollzeit/Teilzeit, befristet/unbefristet, Entgeltgruppe, Zulagen und Ausstattung, Anteil Vortragende)	Direktorium / Referentin für Chancengleichheit	2021-2025	Geschlechtsspezifisches Reporting in allen Bereichen und -berichten  Jährlicher spezifischer Report zu Gleichstellung und Diversity im Direktorium des BIH und Anpassung der aktuellen



Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zeitraum	Indikator
	Gremien und leitenden Positionen				Maßnahmen entsprechend der Ergebnisse
		Festlegung von verbindlichen Zielzahlen für Frauenanteile auf Leitungspositionen, in Gremien, als Vortragende, in Förderprogrammen etc.	Direktorium und Bereichsleitungen	2021 /fortlaufend	Evaluation Ist/Soll Vergleich Verbindlich festgelegte Zielzahlen für alle Bereiche bis 2025 Jährliche Überprüfung und Erklärung bei Abweichungen
		Verankerung der Genderparität bei gewählten Leitungsfunktionen des BIH in Satzung/Wahlordnung	Direktorium / Verwaltungsrat	2021	Jährliches Reporting
	Gleichstellungs- und diversitysensible Personalgewinnung und -bewertung	Erarbeitung von Empfehlungen für Auswahlgremien (Berechnung des akademischen Alters, gendersensible Sprache, aktive Ansprache, strukturierte Gespräche und Auswahlentscheidungen)	Referentin für Chancengleichheit / Forschungsrat / Wissenschaftsmanagement / Team Personal	2021	Alle Gremien und Auswahlkommissionen berücksichtigen diese Empfehlungen.
		Gezielte Ansprache und Scouting von Frauen und anderen in der Wissenschaft unterrepräsentierten Gruppen	Auswahlgremien für den jeweiligen Bereich	2021-2025	Nachweisbar größere Vielfalt bei Bewerber*innen für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Stellen des BIH
	Gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Ausweitung der Erstattung von Betreuungskosten bei Weiterbildungen auf alle Mitarbeitenden des BIH und Etablierung einer Notfallbetreuungsoption am BIH	Referentin für Chancengleichheit / Team Personal	2021-2025	Angebot ist allen Mitarbeitenden der Dienststelle BIH bekannt

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zeitraum	Indikator
		Öffnung des Angebots zur Vermittlung von Ferienbetreuung und Online Kinderbetreuung (Anbieter voiiio) für alle Mitarbeitenden des BIH	Referentin für Chancengleichheit / Team Personal	2021-2025	Angebot ist allen Mitarbeitenden der Dienststelle BIH bekannt
		Das BIH nutzt alle Möglichkeiten der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG und Gleichstellung von drittmittelfinanzierten Beschäftigten bei Eltern- und Pflegezeiten	Team Personal / Direktorium / Personalentwicklung	2021	Es existiert eine Regelung inkl. gekläarter Finanzierung zur Verlängerung befristeter drittmittelfinanzierter Beschäftigter in Mutterschutz und Elternzeit.
	Verankerung der Gleichstellungs- und Diversitystrategie in Gremien und Austausch mit externen Partnern	Einrichtung eines möglichst divers zusammengesetzten Begleitgremiums zur Beratung und Weiterentwicklung der BIH Gleichstellungs- und Diversitystrategie	Direktorium / Referentin für Chancengleichheit	Bis Ende 2021	Das aus Vertreter*innen unterschiedlicher Statusgruppen zusammengesetzte Gremium trifft sich ca. 1x pro Quartal und begleitet die Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsziele.
		Weiterführung der Mitgliedschaft in der LifeSciCoP Gender Equality in Life Sciences, um voneinander zu lernen und Good Practice auszutauschen.	Direktorium / Referentin für Chancengleichheit	Fortlaufend	Aktive Mitarbeit der Referentin für Chancengleichheit in der Community of Practice
<b>Organisationskultur</b>	Verankerung von Gender- und Diversityaspekten in	Durchführung einer Mitarbeitendenbefragung mit Fokus auf Gleichstellung/Diversity	Administrative Direktorin/ Referentin für Chancengleichheit Personalentwicklung	2021 (mind. alle 2 Jahre Wiederholung)	Die Befragung wurde erfolgreich durchgeführt und ausgewertet und fließt in die

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zeitraum	Indikator
	der Organisationskultur				Weiterentwicklung des Instituts ein.
		Unconscious Bias Training für BIH Auswahl- und Tenuregremien und leitende Wissenschaftler*innen	Direktorium / Referentin für Chancengleichheit	Jährliches Angebot ab Q3/2021	Alle Mitglieder in BIH Auswahl- und Tenuregremien sowie leitende Wissenschaftler*innen haben an einem Training teilgenommen.
		Integration von Gleichstellungs- und Diversitykompetenz in Zielvereinbarungen mit Professor*innen und Führungskräften und ggf. Weiterbildungsangebote für diese Zielgruppe	Direktorium BIH / Team Personal / Wissenschaftsmanagement / Strategie	fortlaufend	Gleichstellungs- und Diversitykompetenz ist fester Bestandteil der Zielvereinbarungen und wird regelmäßig evaluiert. Die Themen werden in Führungskräfteweiterbildungen integriert.
		Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für die Beschäftigten und Führungskräfte des BIH zu gleichstellungs- und diversitysensiblen Handeln im beruflichen Alltag	Referentin für Chancengleichheit	Ende 2021	Die Handlungsempfehlungen sind allen bekannt und werden auch genutzt.
		Verwendung gender-inklusive Sprache und Bildsprache	Alle Bereiche / Stabsstelle Kommunikation	Dauerhaft	Die Handlungsempfehlung zu gender-inklusive Sprache ist allen bekannt und die Empfehlungen werden umgesetzt.
		Gleichstellungs- und Diversitythemen werden	Sprecher*innen Forschungsrat / Direktorium BIH	Fortlaufend	Gleichstellungs- und Diversitythemen sind fester

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zeitraum	Indikator
		regelmäßig im Direktorium und im Forschungsrat diskutiert			Bestandteil der Gremiensitzungen.
	Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und anderen in der Wissenschaft unterrepräsentierten Gruppen	Es werden weitere Filmporträts über BIH Wissenschaftlerinnen veröffentlicht.	Referentin für Chancengleichheit / Stabsstelle Kommunikation	2022/23	Es sind mind. 5 weitere Porträts entstanden.
		Wissenschaftlerinnen werden als Sprecherinnen eingeladen und ihre Arbeit wird verstärkt in der Öffentlichkeitsarbeit des BIH präsentiert. Andere Diversitätsdimensionen werden verstärkt berücksichtigt.	Stabsstelle Kommunikation / Wissenschaftsmanagement / Strategie	Fortlaufend	In der Öffentlichkeitsarbeit des BIH sind Wissenschaftlerinnen stark vertreten und es werden bewusst Sprecherinnen für Vorträge angefragt. All-Male Panels finden nicht statt.
		Organisation öffentlicher Veranstaltungen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und anderen in der Wissenschaft unter-repräsentierten Gruppen (z.B. jährliche Gender- und Diversity Lecture, Fortsetzung des BIH Diversithons zur Editierung von Wikipedia Einträgen, u.a.)	Referentin für Chancengleichheit / Stabsstelle Kommunikation	Jährlich	Organisation mind. 1 öffentlichkeitswirksamen Veranstaltung pro Jahr.
		Beteiligung am Girls' Day im Rahmen der Initiative Klischeefrei	Referentin für Chancengleichheit / Stabsstelle Kommunikation	Jährlich	Das BIH organisiert jährlich ein eigenes Angebot zum Girls' Day.
	Einrichtung eines strukturiertes Beschwerde- und Konfliktmanagements als Grundlage für	Einrichtung einer Anlaufstelle für Konfliktberatung	Referentin für Chancengleichheit und Direktorium	2022	Es gibt eine Anlaufstelle für Konfliktberatung für alle Beschäftigten des BIH und klare Strukturen für schwerwiegende Fälle, die

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zeitraum	Indikator
	ein wertschätzendes Miteinander				nicht auf kollegialer Beratungsebene bearbeitet werden können.
		Sensibilisierung aller BIH Beschäftigten zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung.	Referentin für Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit Gleichstellung Charité	Beginn Q2/2021, regelmäßige Wiederholung	Alle BIH Beschäftigten kennen die Anlaufstellen der Charité und sind zum Thema geschult und sensibilisiert.
	Alle BIH Veranstaltungen sind inklusiv und zugänglich für alle Interessierten unabhängig von ihrem individuellen Hintergrund	Erarbeitung eines BIH Konzepts für inklusive Veranstaltungsorganisation  Sensibilisierung aller Verantwortlichen am BIH für die Notwendigkeit und Umsetzung inklusiver Veranstaltungen	Stabsstelle Kommunikation / Alle wissenschaftlichen Bereiche, die Veranstaltungen organisieren / Referentin für Chancengleichheit	2022/23	BIH Veranstaltung sind inklusiv und berücksichtigen die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen
<b>Sex/Gender Aspekte in der Forschung</b>	Analyse und Integration von Sex/Gender Aspekten in der Forschung	Workshopangebot zur Integration und Bedeutung von Sex/Gender Aspekten in der biomedizinischen Forschung	QUEST / BIA / Referentin für Chancengleichheit	Jährlich	Mind. 1 Workshop pro Jahr
		Vergabe des BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research	Referentin für Chancengleichheit / Wissenschaftsmanagement / Strategie / QUEST	alle 2 Jahre	Der Award wird regelmäßig vergeben.
		Berücksichtigung der Geschlechterperspektive als Bewertungskriterium für Forschungsprojekte	Wissenschaftsmanagement / Strategie / QUEST	Fortlaufend	Alle Forschungsprojekte mit BIH Finanzierung müssen Auskunft zu Geschlechteraspekten (Forschungsfrage, Studiendesign, Datenauswertung etc.) geben.

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zeitraum	Indikator
		Auswertung der Publikationen mit BIH Affiliation in Bezug auf Sex/Genderdimension	QUEST		Veröffentlichung der Ergebnisse
		Aufbereitung von BIH spezifischen Beispielen zur Berücksichtigung von Sex/Gender Aspekten in Forschungsprojekten (Studiendesign, Datenanalyse, Auswertung, Publikation)	QUEST / Referentin für Chancengleichheit / Einzelne Wissenschaftler*innen	fortlaufend	Veröffentlichung der Beispiele auf der BIH Website

## 5. Anhang

Abb. 1 Frauen- und Männeranteil wissenschaftliches Personal (Stand Feb 2021)

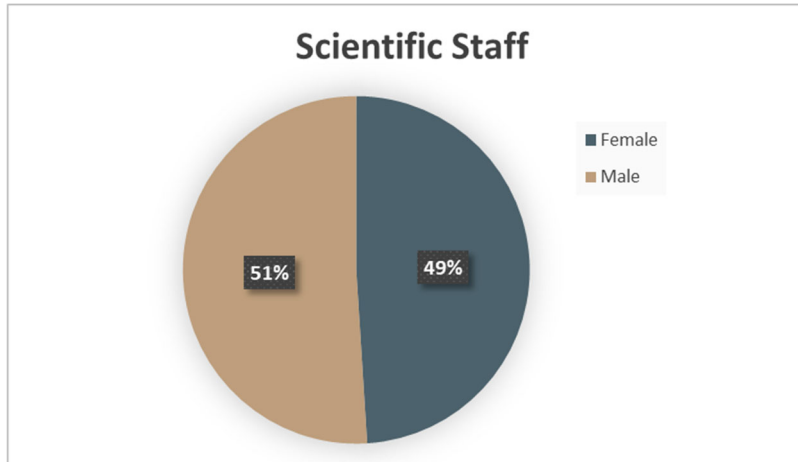


Abb. 2 Frauen- und Männeranteil nichtwissenschaftliches Personal (Stand Feb 2021)

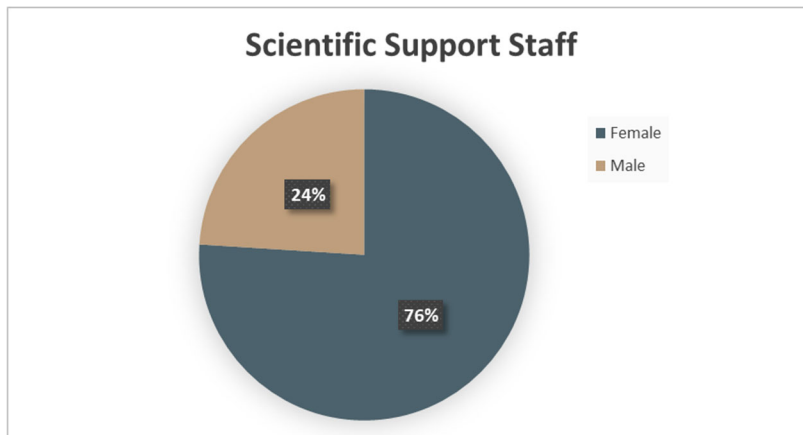


Abb. 3 Frauen- und Männeranteil wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal (unbefristet/befristet, Teilzeit/Vollzeit, Stand Feb 2021), Die Zahlen auf den Balken geben jeweils die Zahl der Personen an.

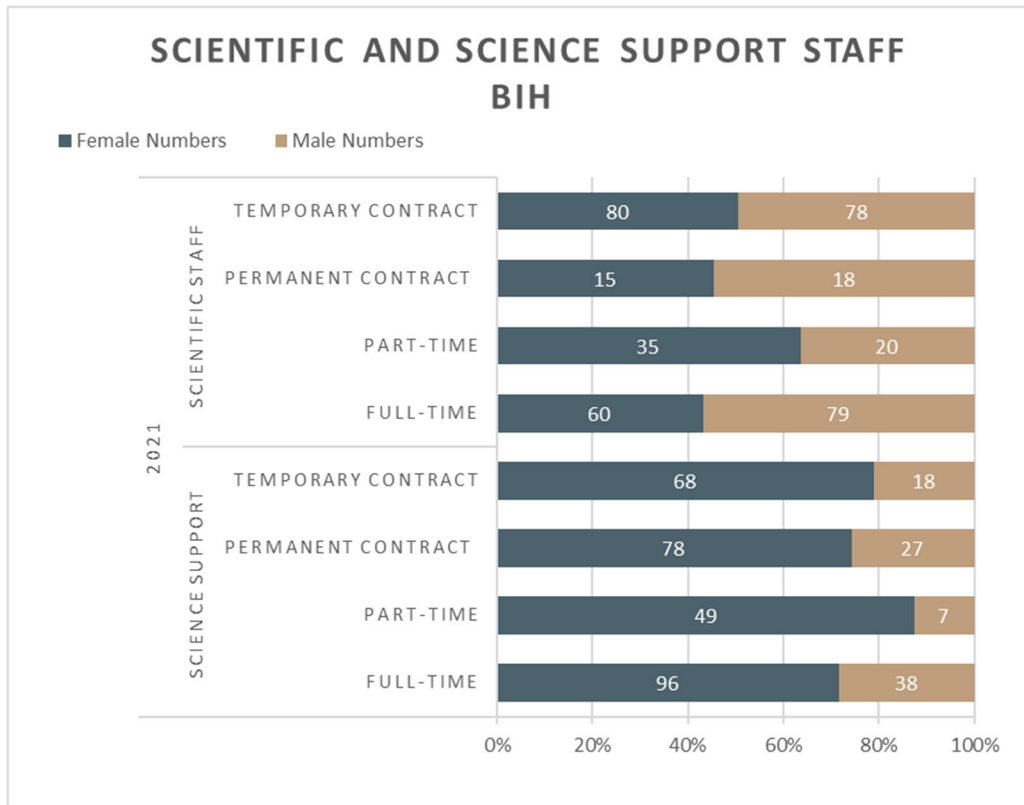


Abb. 4 Frauen- und Männeranteil Professuren und Nachwuchsgruppenleitungen (Stand Feb 2021), Die Zahlen auf den Balken geben jeweils die Zahl der Personen an.

