



LEIBNIZ-INSTITUT
FÜR MEDIENFORSCHUNG
HANS-BREDOW-INSTITUT

Zuwendungsgeber:
Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung
Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt

Gleichstellungsplan

Hamburg, Stand: 31. Dezember 2024

Inhalt

Inhalt	1
Präambel	2
<u>1.</u> Grundlagen der Gleichstellungspolitik	2
2. Institutsweites Bekenntnis zur Gleichstellung.....	4
3. Gleichstellungsplan	6
4. Analyse der Beschäftigungsstruktur	7
5. Perspektiven, Ziele und Maßnahmen	8

Präambel

Das Leibniz-Institut für Medienforschung | Hans-Bredow-Institut (HBI) erforscht den Medienwandel und die damit verbundenen strukturellen Veränderungen öffentlicher Kommunikation. Medienübergreifend, interdisziplinär und unabhängig verbindet es Grundlagenwissenschaft und Transferforschung und schafft so problemrelevantes Wissen für Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.

Das HBI ist seit 2019 Mitglied in der Leibniz-Gemeinschaft und seither hat die Zahl der Mitarbeitenden stetig zugenommen. Auch in den kommenden Jahren wird sich diese Entwicklung fortsetzen – zum einen, aufgrund des strategischen Wachstums (STB) und der damit verbundenen Erweiterung der am Institut angesiedelten Forschungsdisziplinen um den Fachbereich der Informatik. Dieses Wachstum startet im Jahr 2026 in die aktive Phase und geht dann 2030 in die Verstetigung. Zum anderen kommen noch zwei große Verbundprojekte hinzu, gefördert vom BMBF (Start 2024) und der DFG (Start 2025), die ebenfalls zu einem inhaltlichen, aber auch strukturellen Wachstum des Instituts beitragen.

Um dem strukturellen Wandel Rechnung zu tragen und auch in Zukunft attraktiver Arbeitgeber für eine vielfältige Belegschaft zu gelten, beschreibt dieser Gleichstellungsplan Schritte, Maßnahmen und Ziele für ein inklusives, barrierearmes und offenes Institut.

Das HBI hat sich die Gleichstellung von Frauen, Männern sowie Personen mit nichtbinärer Geschlechtsidentität hinsichtlich verschiedener Vielfaltsdimensionen zum Ziel gesetzt. Mit Blick auf die besondere Berücksichtigung des Faktors Care-Arbeit verstehen wir *Familie* als Verantwortungsgemeinschaft, in der Menschen miteinander leben und füreinander einstehen. Unser Familienbegriff umfasst so explizit auch Beziehungen zu Menschen, zu denen wir ein familienähnliches Verantwortungsgefühl haben. Am 31.05.2024 hat das HBI die Zertifizierung vom *audit berufundfamilie* erhalten.

Diesen übergeordneten Zielen trägt der hier zugrunde gelegte Gleichstellungsplan Rechnung.

1. Grundlagen der Gleichstellungspolitik

Das HBI wird auf der Grundlage der zwischen dem Bund und den Ländern abgeschlossenen Ausführungsvereinbarung zum Abkommen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) über die gemeinsame Förderung der Mitgliedseinrichtungen der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e. B., der Ausführungsvereinbarung WGL (AV-WGL), als Einrichtung finanziell gefördert.

Bund und Länder haben sich in der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung, im Folgenden „AV-Glei“, verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern in den von ihnen gemeinsam finanzierten Forschungseinrichtungen entsprechend den in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder zum Ausdruck kommenden Grundsätzen zu fördern. Ihr Ziel

ist es, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

In § 1, Abs. 2 der AV-Glei ist festgehalten, dass die GWK bei der institutionellen Förderung gewährleistet, dass die Zuwendungsempfänger, die in der Anlage der AV-Glei niedergelegten Grundsätze beachten, soweit gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.

Entsprechend § 4, Abs. 1 AV-WGL vertritt das Land Hamburg als Sitzland den Bund und die übrigen Länder gegenüber des HBI. Die Behörde für Forschung und Gleichstellung der Freien und Hansestadt Hamburg bitte das HBI im jährlichen Zuwendungsbescheid um die Umsetzung und Anwendung der AV-Glei, die damit für das Institut verbindlich ist.

1.1 Umsetzung der Vorgaben der AV-Glei durch das HBI

Personalentwicklung geht, wie Ziffer 9, Absatz 1 der AV-Glei richtig festhält, über Gleichstellung hinaus. Mittelfristiges Ziel muss es daher sein, ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen, das die von der AV-Glei genannten Inhalte als integralen Bestandteil enthält, sich aber nicht auf das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern beschränkt.

1.2 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die Mitgliedseinrichtungen der DFG, zu denen die Leibniz-Gemeinschaft und damit auch das HBI gehört, haben sich verpflichtet, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG umzusetzen. Dieser Gleichstellungsplan, als Ergänzung zum Personalentwicklungskonzept, dient diesem Ziel.

Mit den Gleichstellungsstandards definiert die DFG personelle und strukturelle Standards hinsichtlich einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft für ihre Mitglieder. Als gemeinsames Ziel formulieren die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karriereestufen deutlich zu erhöhen. Dabei dient das so genannte Kaskadenmodell als Leitgedanke. Danach ergibt sich die Zielgröße für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe aus dem Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe.

1.3 Kaskadenmodell

Bund und Länder erwarten von den Forschungsorganisationen, dass sie zur Umsetzung der AV-Glei unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG festlegen.

Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich für gemeinsame Standards des Kaskadenmodells in ihren Instituten entschieden. Diese lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

- Das Kaskadenmodell sollte sowohl nach Entgeltgruppen als auch nach Führungsebenen des wissenschaftlichen Personals innerhalb der Einrichtung gestaltet werden.
- Die Zielquoten sollten für die erste Laufzeithälfte des Pakts für Forschung und Innovation IV, d.h. für das Jahr 2025 bestimmt und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Programmbudget verankert werden.
- Bei der Festlegung der Zielquoten sollte in der Regel die zu erwartende Fluktuation auf jeder Kaskadenstufe berücksichtigt werden.
- Der Frauenanteil der jeweiligen Bezugsebene bildet den Richtwert für die Geschlechterverteilung bei Neubesetzungen auf der nächsthöheren Entgeltgruppe bzw. Führungsebene. Bei Werten von über 50% kann von einer paritätischen Besetzung bei dem fluktuierenden Personalanteil ausgegangen werden.
- Die Zielquote einer Entgeltgruppe bzw. Führungsebene ergibt sich aus dem im fluktuierenden Personalanteil erreichten Frauenanteil und dem im nicht-fluktuierenden Personalanteil bestehenbleibenden Frauenanteil. Bei der Berechnung muss die jährliche Erhöhung der Bezugsgröße auf den unteren Kaskadenstufen berücksichtigt werden.
- Vor ihrer Verankerung in den Programmbudgets sollten die Zielquoten gegebenenfalls weiteren einrichtungsspezifischen Umständen angepasst werden, etwa instituts- oder fachbezogenen Besonderheiten in den Karrierewegen oder genaueren Kenntnissen über absehbare Stellenneubesetzungen jenseits des statistischen Fluktuationswertes.

2. Institutsweites Bekenntnis zur Gleichstellung

Dieser Gleichstellungsplan versteht sich als strategisches Dokument, und bekräftigt das Engagement für einen Prozess des Struktur- und Kulturwandels in Richtung Gleichstellung. Der Strukturwandel zielt darauf ab, geschlechterbezogene Barrieren in den institutionellen Strukturen und Prozessen einer Forschungseinrichtung abzubauen, um gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle sicherzustellen. Der Kulturwandel zielt darauf ab, die Gender- und Diversity-Kompetenz aller Mitglieder der Einrichtung aufzubauen, um Barrieren, die aus dem Zusammenspiel von Geschlecht und anderen Diskriminierungsdimensionen resultieren, zu erkennen und zu überwinden.

Erklärtes Ziel des HBI ist es, dass alle Mitarbeitenden einander diskriminierungsfrei begegnen. Wir haben uns als Institut daher auf folgendes Selbstverständnis geeinigt: Wir begegnen der Vielfalt von Erfahrungen, Perspektiven und Lebensentwürfen, die wir im Miteinander aus und erleben wertschätzend. Wir erkennen an, dass Erfahrungen und Lebenssituationen vielfältig sind. Dafür erachten wir auch eine Reflexion der eigenen Privilegien und Diskriminierungserfahrungen als zentral, welche für bestehende Machtverhältnisse und wirkmächtige Stereotype sensibilisiert.

Die Arbeit des Instituts hängt maßgeblich von den diversen Hintergründen der Mitarbeitenden ab; Wir verpflichten uns daher, Privilegien und unbewusste Biases gemeinsam zu reflektieren und diese Reflexionsprozesse auf allen Ebenen in unsere Strukturen einzuschreiben

und zu verstetigen. Gemeinsam verstehen wir das Streben nach Diversität und Inklusion als Prozess, der als fortwährendes, systemisches Thema fest verankert ist. Diversität bedeutet für uns an erster Stelle, individuelle und soziokulturelle Vielfältigkeit zu würdigen und zu fördern. Wir schätzen den individuellen Erfahrungsschatz unserer Mitarbeitenden und laden sie ein, sich mit diesem am Institut einzubringen. Für uns gilt: Ohne Vielfalt unter Mitarbeiter*innen, ist Diversität im Sinne vielfältiger interdisziplinärer Forschungsfragen und Herangehensweisen nicht denkbar. Deshalb erkennen wir Diversität als eigenen institutionellen Wert und Wertmaßstab unserer wissenschaftlichen Praxis an. Wir fördern aktiv den Einbezug aller gesellschaftlichen Gruppen in unsere wissenschaftlichen Strukturen, unabhängig von Kultur, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Geschlecht und Identität, Ethnie, Alter, Behinderung, sozioökonomischem Status, oder der familiären Situation in Hinblick auf Betreuungstätigkeiten.

Mit diesem Verständnis folgen wir der Leibniz-Gemeinschaft, in welche das Institut eingebettet ist, und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), welche die Förderung einer chancengleichen und vielfältigen Forschungslandschaft mit Gleichstellungsarbeit gleichsetzen und sich für ein diskriminierungsfreies Wissenschaftssystem einsetzen.

Für uns bedeutet Gleichstellung zuallererst Chancengleichheit. Wir regen alle Mitarbeitenden dazu an, bestehende Strukturen und die am Institut vorherrschende Kultur aus einer Gleichstellungsperspektive zu hinterfragen. Nur auf diesem Wege können wir wahrgenommenen Barrieren, die sich aus dem Zusammenspiel von Diskriminierungsdimensionen ergeben, begegnen. Wir folgen somit einer intersektionalen Perspektive und erkennen die Multidimensionalität von Ungleichheit an. Ein chancengleiches Arbeitsklima zeichnet sich am Institut für uns beispielhaft wie folgt aus: bereits eine diskriminierungs- und barrierefreie Stellenausschreibung in deutscher und ggf. englischer Sprache bereitzustellen, die zentrale Aufgaben, Anforderungen, und Verantwortlichkeiten der zu besetzenden Position eingrenzt sowie auf Arbeitsstunden und Arbeitsweisen eingeht; ein faires und gleichwertiges Bewerbungsverfahren zu organisieren und durchzuführen unter Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten; ein umfassendes Onboarding am ersten Arbeitstag zu gewährleisten; regelmäßige Mitarbeiter*innen-Gespräche mit Vorgesetzten wahrnehmen zu können; sowie bedarfsgerechte Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen zu können.

Dazu ergänzend setzen wir uns am Institut sensibel mit Care-Arbeit auseinander. Care-Arbeit kann in unserem Verständnis sowohl Selbst- als auch Fremdfürsorge meinen. Wir respektieren beide Arten von Care-Arbeit gleichermaßen und beziehen das Leisten von Fürsorge daher exemplarisch nicht nur auf einen Familienkontext. Auch hier gilt: keine nachteilige Behandlung von Mitarbeiter*innen, die unterschiedliche Lebenssituationen aufweisen. Unser Familienbegriff ist zudem nicht rein traditionell geprägt, sondern umfasst auch Beziehungen zu Menschen, mit denen wir ein familienähnliches Verantwortungsgefühl teilen. Wir verstehen Familie folglich als Verantwortungsgemeinschaft, in der Menschen miteinander leben und füreinander eintreten. Auf diesem Wege setzen wir uns dafür ein, ein diskriminierungsfreies Forschungs- und Arbeitsumfeld zu schaffen, das faire Entwicklungschancen in allen Bereichen des Wissenschaftssystems fördert.

Grundsätzlich gilt bei uns: Alle Geschlechter sind am Institut gleichgestellt zu behandeln, um Diskriminierung und Benachteiligung zu vermeiden. Wir verstehen Geschlecht nicht binär und statisch, sondern achten ein inklusiveres Verständnis durch die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt und bewegen uns damit jenseits der zwei- und cisgeschlechtlichen Norm. Am Institut respektieren wir die Geschlechtsidentität einer Person, also welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt. Dies muss nicht immer mit den angeborenen körperlichen Merkmalen und dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen. Unsere geteilten Werte haben damit auch einen emanzipatorischen Anspruch: Verknüpft mit einer (geschlechter-)gerechten Arbeit ist für uns, dass wir keine Differenz und Hierarchie im Geschlechterverhältnis (re-)konstruieren.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind Ansprechpartner*innen und Vertrauenspersonen in Bezug auf gleichstellungsrelevante Fragen, Konflikte, Ideen, sowie anzusprechen in Fällen von Diskriminierungserfahrungen oder sexualisierter Belästigung. Die Chancengleichheitsarbeit koordinieren mindestens zwei gewählten Personen (Gleichstellungsbeauftragte*r und Stellvertreter*in). Die Gleichstellungsbeauftragten verstehen sich als Wegbegleiter*innen und nicht vorrangig als Wegbereiter*innen. Die Gleichstellungsbeauftragten bieten Gehör für alle, die ungleiche Chancen am Institut ansprechen möchten, und respektieren die Vertraulichkeit der Anliegen. „Vertraulich“ bedeutet, dass Anliegen privat und diskret behandelt werden. Es bezieht sich auch auf den respektvollen Umgang miteinander, den alle Mitarbeitenden des Instituts beim Thema Chancengleichheit, auch in öffentlichen Gesprächen, einhalten sollen. Die Gleichstellungsbeauftragten prüfen die kontinuierliche Umsetzung dieser Grundsätze im Institut.

3. Gleichstellungsplan

Dieser Gleichstellungsplan des Institutes definiert zentrale Begrifflichkeiten. Der Gleichstellungsplan wird vom Vorstand des Instituts in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreter*innen formuliert. Die Gleichstellungsbeauftragten und der Vorstand haben die Aufgabe, das Begriffsverständnis kontinuierlich diskursiv zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Der Plan wird als Reflexion und Initiierung eines Prozesses angesehen, in dem bestehende Strukturen und die vorherrschende Kultur unter einer Gleichstellungsperspektive hinterfragt werden. Im Plan werden konkrete Ziele, Zielgruppen und Maßnahmen festgelegt, um diese Ziele zu erreichen. Das Institut verpflichtet sich dazu, in den kommenden Jahren einen Struktur- und Kulturwandel einzuleiten, zu vertiefen und zu verankern.

Die Hauptaufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis zu thematisieren und den Abbau struktureller Barrieren zu begleiten. Dieser Gleichstellungsplan basiert auf empirischen Studien, Leitfäden, Empfehlungen und dem institutionellen Kontext.

Der Erstellungsprozess des Gleichstellungsplans ist partizipativ und bezieht alle betroffenen Personen ein. Der Plan wird in bereits bestehende Planungs- und Steuerungsprozesse inte-

griert. Er wird als strategisches Dokument betrachtet, das die Ist- und Soll-Zustände am Institut definiert, dokumentiert und reflektiert. Die Ist-Zustände werden durch Statistiken und subjektive Erfahrungen ermittelt, während die Soll-Zustände aus Reflexionsprozessen und fachlichem Austausch resultieren.

Der Gleichstellungsplan ist ein integriertes Gleichstellungs- und Diversitätskonzept, das die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Diversität gemeinsam behandelt, um auch Intersektionalität angemessen zu berücksichtigen. Die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bleibt jedoch ein zentraler Schwerpunkt der Chancengleichheitsarbeit.

4. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Auf Grundlage der Bestandsaufnahme lässt sich die Beschäftigungsstruktur am HBI wie folgt analysieren und entsprechende Ziele im Sinne der Chancengleichheit definieren: Bei personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen und Neueinstellungen ist eine Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts anzustreben, unter der Voraussetzung der gleichwertigen Einigung, Befähigung und fachlichen Leistung. Im wissenschaftsunterstützenden Bereich sind die Beschäftigten, in der Mehrheit Frauen, in der Regel unbefristet beschäftigt. Hier sollte die Priorität darin bestehen, eine vielfältigere Belegschaft anzustreben. Im wissenschaftlichen Bereich gilt es bei Entfristungen weiterhin darauf zu achten, dass der derzeitigen Unterrepräsentation von Frauen entgegengewirkt wird.

Die Erhöhung des Anteils der Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen ist am HBI aktuell nur dann möglich, wenn neue Leitungspositionen in der Wissenschaft geschaffen werden (zum Beispiel über strategische Erweiterungsvorhaben) oder wenn männliches wissenschaftliches Leitungspersonal das HBI verlässt und die Stelle neu besetzt werden würde. Dies ist darin begründet, dass die wissenschaftlichen Führungspositionen in der dritten Führungsebene (aktuell keine zweite Führungsebene am HBI) für die Größe des Instituts überproportional groß ist.

a) *Frauenanteil in den verschiedenen Entgeltgruppen*

- Stufe 1 (EG 13): Der Frauenanteil beläuft sich gegenwärtig auf 64,22 % (31.12.2024) und liegt somit bereits jetzt über der Zielgröße der Leibniz-Gemeinschaft.
- Stufe 2 (EG 14): Der Frauenanteil beläuft sich gegenwärtig auf 23,31 % (31.12.2024) und liegt somit noch deutlich unter der Zielgröße von 40 %. Da von elf EG 14-Stellen acht Stellen unbefristet besetzt sind, ist die Veränderung dieser Zielgröße nur beim Ausscheiden von Mitarbeitenden möglich.
- Stufe 3 (EG 15/W1): aktuell 100 %
- Stufe 4 (W2, C3): nicht zutreffend für das HBI
- Stufe 5 (W3, C4): Der Frauenanteil beläuft sich auf 50 % (31.12.2024) und wird sich bis zum Zieljahr nicht erhöhen, da es aktuell keine vakanten Stellen gibt.

b) Frauenanteil auf den verschiedenen Führungsebenen

- Führungsebene 1 (Vorstand): Dieser bestand zum Stichtag (31.12.2024) aus zwei Mitgliedern (1 Direktor, 1 kaufmännische Vorständin). Der Frauenanteil in der wissenschaftlichen Besetzung des Vorstandes liegt derzeit bei 0 % (Zielgröße 33%). Im Jahr 2025 wird Frau Prof. Dr. Judith Möller in den Vorstand des HBI berufen werden. Im Zieljahr ist somit eine Zielgröße von 50 % zu erwarten.
- Führungsebene 2: nicht zutreffend für das HBI
- Führungsebene 3: Der Anteil der Frauen beläuft sich zum Stichtag 31.12.2024 auf 32,23 %. Da es auf der Führungsebene 3 aktuell keine vakanten Stellen gibt, lässt sich diese Zielgröße nur beim Ausscheiden von Mitarbeitenden verändern.

c) Frauenanteil bei unbefristeten Stellen in der Wissenschafts- und Managementebene

- Bei derzeit 20 % Frauen in diesem Bereich entfallen 20 % der unbefristeten Stellen auf Frauen. Die Erhöhung dieses Anteils ist ein Anliegen des Instituts, lässt sich jedoch nur beim Ausscheiden von Mitarbeitenden umsetzen.

Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass es dem HBI ein Anliegen ist, auch bei den Bestellungen in seinen externen Gremien auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten. Ende 2024 sind unter den sechs Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats drei Frauen. Dem Gremium sitzt aktuell ein Mann vor, in der vorherigen Periode hatte eine Frau den Vorsitz inne. Im Kuratorium sind unter den neun Mitgliedern derzeit drei Frauen, wobei eine Frau den Vorsitz innehat. Hier soll der Anteil der Frauen erhöht werden.

5. Perspektiven, Ziele und Maßnahmen

Im Rahmen unseres Gleichstellungsplans verfolgen wir eine umfassende Strategie, die verschiedene Perspektiven, Ziele und Maßnahmen integriert, um die Gleichstellung in unserem Institut zu fördern.

Sensibilisierung und Fachkompetenz (individuell)

Unser Ziel ist es, das Bewusstsein und die Fachkompetenz in Bezug auf Gleichstellung individuell zu stärken. Hierfür bieten wir gezielte Coachings und Workshops an, die auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen abgestimmt sind. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der gewaltfreien Kommunikation, die wir systemisch verankern wollen, um ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Vertieftes Verständnis von Gleichstellung als Chancengleichheit

Um das Verständnis von Gleichstellung als Chancengleichheit institutsweit zu vertiefen, setzen wir auf eine kontinuierliche Kommunikation von Themenschwerpunkten rund um Gleichstellung. Hierzu werden Communities of Practice aufgebaut, die sich aus Mitgliedern des Vorstands sowie wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Mitarbei-

ter*innen zusammensetzen. Diese Gemeinschaften dienen als Plattformen für den Austausch und die Weiterentwicklung von Gleichstellungsinitiativen.

Strategische Organisationsentwicklung

Ein weiterer zentraler Baustein ist die strategische Organisationsentwicklung. Unser Personalentwicklungskonzept zielt darauf ab, die Gleichstellung nachhaltig in den Strukturen und Prozessen unseres Instituts zu verankern. Im Leitbild des Instituts werden die Grundsätze der Gleichstellung festgeschrieben, um eine klare Orientierung für alle Mitarbeiter*innen zu bieten.

Stellenbesetzung

Im Bereich der Stellenbesetzung arbeiten wir eng mit dem Betriebsrat zusammen, um einen Leitfaden für Stellenausschreibungen, Auswahl- und Einstellungsverfahren zu entwickeln. Darüber hinaus erstellen wir Empfehlungen für den Ein- und Austritt von Mitarbeiter*innen, um Chancengleichheit und Transparenz in allen Phasen des Beschäftigungsverhältnisses zu gewährleisten.

Einrichtung einer Zentrale für Gleichstellung und Diversität

Um unsere Maßnahmen zu koordinieren und ihre Wirksamkeit zu erhöhen, richten wir eine zentrale Stelle für Gleichstellung und Diversität ein. Diese Zentrale dient als Anlaufstelle für alle Fragen und Anliegen rund um die Themen Gleichstellung und Diversität und unterstützt die Umsetzung unserer Gleichstellungsziele.

Forschungszentrierte Relevanz

Wir möchten die Relevanz von Gleichstellung und Diversität in unserer Forschung und Kommunikation stärken. Dies bedeutet, dass Diversitäts-Dimensionen in all unseren Forschungsprojekten und Kommunikationsstrategien mitgedacht und verankert werden.

Mit diesen Perspektiven, Zielen und Maßnahmen setzen wir uns aktiv für eine gleichberechtigte und vielfältige Arbeitskultur ein, die allen Mitarbeiter*innen gleiche Chancen bietet und unsere institutionelle Exzellenz fördert.