Gleichstellungs- und Diversitätsplan

Stand: November 2025

Unser Unternehmen arbeitet international und interkulturell. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt, Chancengleichheit und eine respektvolle Zusammenarbeit entscheidend sind für Kreativität, Innovation und nachhaltige Projektergebnisse.

Ziel dieses Plans ist es, gleiche Chancen für alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Muttersprache, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, Identität oder Behinderung – sicherzustellen und eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung zu schaffen.

Grundprinzipien unserer Arbeit sind

- Gleiche Chancen bei Einstellung, Entwicklung, Vergütung und Aufstieg.
- Respekt vor kultureller Vielfalt und individuellem Hintergrund.
- Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- Null-Toleranz gegenüber Diskriminierung, Belästigung und Mobbing.

Folgende Maßnahmen bestehen bereits und werden weiterhin durchgeführt:

Administrative und organisatorische Maßnahmen:

- Genderneutrale Formulierung von Stellenausschreibungen
- Gleichmäßige Verteilung von Aufgaben, keine stereotypische Rollenvergabe
- Gleichberechtigte Teilnahme an Vorträgen und Fachdiskussionen sowie gleichberechtigter Zugang zu Fortbildungen und Konferenzen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung
- Möglichkeiten zur Arbeit im Home-Office
- Vorbereitung von Abwesenheiten aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit sowie Unterstützung beim Wiedereinstieg, Möglichkeit zur Information während der Abwesenheit.
- Berücksichtigung der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Betreuungspflichten bei der Terminplanung
- Teilweise Übernahme von Kinderbetreuungskosten

Kommunikation & Arbeitsklima

- Offene, respektvolle Gesprächskultur in allen Sprachen unseres Arbeitsalltags.
- Regelmäßige Feedbackrunden, in denen Vorschläge und Kritik frei geäußert werden können.

Folgende neue Maßnahmen werden mit diesem Gleichstellungsplan vereinbart:

- Benennung der/des **Gleichstellungsbeauftragten**: Ab sofort wird hierfür bis auf Weiteres Frau O. eingesetzt.

- Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist für die Durchführung der neuen Maßnahmen zuständig. Hierfür steht zunächst ein Budget von 24 Arbeitsstunden pro Kalenderjahr zur Verfügung.
- Erarbeitung und Abstimmung von Verfahren zur Prävention und zum Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung, im Arbeitsumfeld.
- Sofortige Reaktion auf Beschwerden zu Diskriminierung oder Belästigung.
- Regelmäßige Kommunikation und Erinnerung an das Team, dass der/die Gleichstellungsbeauftragte/r jederzeit persönlich oder per E-Mail zu erreichen ist.
- Jährliche anonymisierte Umfrage zu Vielfalt, Unternehmenskultur hinsichtlich Gleichberechtigung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie Bekanntgabe der Ergebnisse
- Internes genderspezifisches Monitoring zum Jahresende und Bekanntgabe der Monitoring-Ergebnisse im Rahmen der Teambesprechungen hinsichtlich Personalbestands, ggf. Neueinstellungen, Teilzeitquote, Teilnahme an Fach- und Weiterbildungsveranstaltungen.
- Förderung interkultureller Zusammenarbeit
- Integration der Geschlechterperspektive in Forschungsinhalte
- Integration von Geschlechterperspektiven bei Einstellung und Rekrutierung

Überprüfung

- Der Gleichstellungsplan wird in Q4/2026 überprüft und aktualisiert.

II. Monitoring-Bericht

Bereich	Indikator	Zielwert	IST	Messmethode
Rekrutierung & Personalstruktur	Anteil Bewerbungen, Einstellungen und Beförderungen nach Geschlecht	50%	50%	HR-Datenanalyse
Rekrutierung & Personalstruktur	Frauenanteil in Führungs- und Entscheidungsgremien (%)	100%	100%	HR-Datenanalyse
Rekrutierung & Personalstruktur	Anteil internationaler Bewerber*innen und Mitarbeitender (%)	50%	50%	HR-Datenanalyse
Arbeitsorganisation & Kultur	Anteil Mitarbeitender mit flexiblem Arbeitszeit- oder Remote-Work-Arrangement (%)	20%	20%	HR-Datenanalyse
Arbeitsorganisation & Kultur	Zufriedenheit m. Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben (Mitarbeiterumfrage)	100%	100%	Mitarbeiterbefragung
Arbeitsorganisation & Kultur	Teilnahmequote an Feedbackrunden (%)	100%	100%	Teilnahmeliste
Vergütung	Gender Pay Gap (%)	0%	0%	Gehaltsanalyse
Weiterbildung & Entwicklung	Anzahl durchgeführter Schulungen zu Gleichstellung & Unconscious Bias	1	1	Schulungsstatistik
Weiterbildung & Entwicklung	Teilnahmequote an verpflichtenden Trainings (%)	100%	100%	Teilnahmeliste
Weiterbildung & Entwicklung	Anteil weibl./männl. Mitarbeitender in Weiterbildungsprogrammen	100%	100%	HR-Datenanalyse
Kommunikation & Klima	Umfragewerte zu Respekt, Offenheit und Inklusion im Team % positiv	100%	100%	Mitarbeiterbefragung
Kommunikation & Klima	Anzahl eingebrachter Vorschläge/ Kritikpunkte in Feedbackrunden	3	3	Protokolle / Feedbacklisten
Prävention & Schutz	Anzahl eingegangener Beschwerden (Diskriminierung/Belästigung)	0	0	Beschwerde-Statistik (anonymisiert)
Prävention & Schutz	% Zufriedenheit mit Schutz- und Unterstützungsmechanismen	100%	100%	Mitarbeiterbefragung
Ressourcen	Benannte Ansprechperson für Gleichstellung vorhanden (Ja/Nein)	Ja	ja	Dokumentenprüfung
Ressourcen	Jährliches Budget / Arbeitszeitanteil für Gleichstellungsmaßnahmen	10%	10%	Budget-/Ressourcenübersicht