

Gleichstellungsplan des BIPS

Stand: Dezember 2021

Inhalt

Präambel.....	2
1. Beschäftigtenstruktur des BIPS	2
2. Ziele des Gleichstellungsplanes	3
3. Maßnahmen	3
3.1 Personalgewinnung	3
3.2 Geschlechtergerechte Förderung der Personal- und Karriereentwicklung.....	3
3.3 Ausbau der Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	4
3.3.1 Beurlaubung aus familienbedingten Gründen	4
3.3.2 Teilzeitarbeit	4
3.3.3 Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen	4
3.4 Vermeidung von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz.....	4
3.5 Sprachliche Gleichbehandlung von Personen	5
3.6 Erhöhung des Bewusstseins für implizite und explizite Diskriminierungen von Frauen.....	5
3.6.1 Allgemeine Stärkung des Genderbewusstseins.....	5
3.6.2 Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre	6
3.7 Zertifizierung.....	6

Präambel

Der vorliegende Gleichstellungsplan des Leibniz-Instituts für Präventionsforschung und Epidemiologie – BIPS GmbH (im Folgenden BIPS) gilt für alle Beschäftigten des BIPS, sowohl für sonstige als auch für wissenschaftlich Beschäftigte. Menschen mit offenem oder diversem Geschlechtseintrag im Personenstandsregister gibt es bislang nicht am BIPS. Auf sie wird daher bis auf weiteres nicht in der statistischen Erhebung eingegangen.

Das BIPS fühlt sich als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft dazu verpflichtet, sich im Bereich der Chancengleichheit zu engagieren, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Europäischen Union umzusetzen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere für alle Beschäftigten voranzutreiben. Es wendet die AV-Glei¹ in der aktuell gültigen Fassung inklusive seiner Anlagen an. Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit ist für das BIPS eine zentrale Querschnittsaufgabe, die alle Arbeitsbereiche einschließt. Dieses Anliegen wird als zentrale Managementaufgabe der Leitung angesehen. Bei der Umsetzung dieser Aufgabe stehen der Leitung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin aktiv und beratend zur Seite. Die Leitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin uneingeschränkt bei der ordnungsgemäßen Ausführung ihrer Arbeit, wofür alle erforderlichen Mittel bereitgestellt werden.

Der vorliegende Gleichstellungsplan formuliert Ziele und geeignete Maßnahmen zur transparenten Personalentwicklung vor dem Hintergrund der Chancengleichheit. Alle Beschäftigten sollen die gleichen beruflichen Chancen erhalten und die gleiche faire Behandlung sowie Förderung erfahren. Der Gleichstellungsplan basiert auf der Analyse der Beschäftigtenstruktur und wird ständig fortgeschrieben. Nach Ablauf eines Jahres wird jeweils ermittelt, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplanes erfüllt wurden bzw. ob sie in der festgelegten Form noch angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

1. Beschäftigtenstruktur des BIPS

Die Handreichung der Leibniz-Gemeinschaft zur Einführung flexibler Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der ‚Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards‘ sieht Folgendes vor: „Sobald in der unteren Entgeltgruppe bzw. Führungsebene der Frauenanteil 50 % oder mehr beträgt, wird bei der Berechnung der Zielquoten der nächsthöheren Karrierestufe von einer paritätischen Besetzung bei dem fluktuierenden Personalanteil ausgegangen (Seite 4)“ ... „Sobald auf einer Entgeltgruppe bzw. Führungsebene Geschlechterparität erreicht wurde, kann von einer Zielquote für diese Karrierestufe in Höhe von 50 % ausgegangen werden (Seite 4).“² Für alle Entgeltstufen und Führungsebenen am BIPS gilt mindestens die Parität. Das heißt, dass momentan Frauen auf keiner Stufe des DFG-Kaskadenmodells im BIPS unterrepräsentiert sind und folglich keine personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen und Neueinstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils nötig sind. Daher strebt das BIPS die Bewahrung des Geschlechtergleichgewichts auf allen Karrierestufen an und definiert keine Zielquoten. Die Überprüfung der Gleichstellungsquoten erfolgt jährlich. Bei Abweichung von der Parität, wird die Einführung einer Zielquote in Erwägung gezogen.

Der Anteil der Frauen unter den am BIPS forschenden Promovierenden liegt bei etwa 50%. Sollte der Frauenanteil unter 50% fallen, werden geeignete Maßnahmen gefunden, um für Frauen die Forschung attraktiver zu machen.

¹ Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung - Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei)

² Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft. *Handreichung zur Einführung von Zielquoten 2025*. 28. November 2019.

2. Ziele des Gleichstellungsplanes

Das BIPS verfolgt mit dem Gleichstellungsplan folgende Ziele:

- Sicherstellung von Chancengleichheit durch berufliche Gleichbehandlung aller Beschäftigten
- Entgegenwirkung jeglicher Form von Benachteiligung
- Gezielte und nachhaltige Förderung im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich
- Ausbau der Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere
- Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Wort und Schrift
- Fortbildung für Führungskräfte und Belegschaft zu Themen der Geschlechtergleichstellung

3. Maßnahmen

Das BIPS wirkt Benachteiligung am Arbeitsplatz entgegen und unterstützt alle Beschäftigten, die sich ausgegrenzt fühlen. Nachfolgend werden – thematisch untergliedert – Maßnahmen festgelegt, um die Verwirklichung der Chancengleichheit sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben am BIPS zu erreichen.

3.1 Personalgewinnung

Grundsätzlich werden alle zu besetzenden Stellen öffentlich ausgeschrieben; in bestimmten Fällen, z. B. zur Personalentwicklung, kann allerdings auch intern ausgeschrieben werden. Ausschreibungen erfolgen gemäß EU-Richtlinie in geschlechtsneutraler Sprache. Für Berufsbezeichnungen greifen wir auf folgende Regelungen zurück:

- Stelle in der Drittmittelverwaltung (m/w/d)
- Wissenschaftler:in (m/w/d)

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Ausschreibungen rechtzeitig, d. h. vor Veröffentlichung des Ausschreibungstextes, informiert und ihre Teilnahme am Auswahlverfahren von Anfang an ist garantiert. Es wird angestrebt, die Auswahlkommission geschlechtsparitätisch zu besetzen. Bei der Beurteilung von Lebensläufen werden Familienaufgaben berücksichtigt.

Teilzeitarbeit in Leitungspositionen und im Wissenschaftsbereich kann den Karriereweg von Menschen mit Familienpflichten positiv unterstützen. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Auf den Zusatz „Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt“ wird verzichtet, solange ein Geschlechtergleichgewicht besteht.

3.2 Geschlechtergerechte Förderung der Personal- und Karriereentwicklung

Das BIPS strebt eine gezielte und nachhaltige Förderung im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich für alle Beschäftigten an. Die Führungskräfte fördern die Motivation aller Beschäftigten zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. So soll ihnen die Gelegenheit gegeben werden, sich beruflich und persönlich weiter zu entwickeln, sich für höherwertige Stellen zu qualifizieren und somit ihren beruflichen Aufstieg zu erleichtern. Insbesondere wird der hochqualifizierte wissenschaftliche Nachwuchs darin unterstützt, sich auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten, z. B. durch Empfehlungen an der Teilnahme von Mentoring-Programmen.

Die Bedarfsermittlung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt in individuellen Gesprächen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Diese Gespräche dienen dazu, die persönlichen Entwick-

lungswünsche und -möglichkeiten der Beschäftigten zu besprechen und geeignete Instrumente zu deren Durchsetzung zu finden. Sie finden in der Regel einmal im Jahr statt.

Neben externen Maßnahmen werden auch hausintern regelmäßig Workshops angeboten, die von allen Beschäftigten, einschließlich Promovierenden, genutzt werden dürfen und sollen.

Interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden, wenn möglich, zeitlich so geplant, dass Beschäftigte ihren Familienpflichten nachkommen können. Hierbei sind die üblichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen genauso zu berücksichtigen wie die Zeiten der Schulferien. Das BIPS unterstützt alle Beschäftigten in außergewöhnlichen Belastungssituationen durch verschiedene Instrumente und Angebote an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

3.3 Ausbau der Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.3.1 Beurlaubung aus familienbedingten Gründen

Das BIPS unterstützt die familienbedingte Beurlaubung – ausdrücklich von allen Beschäftigten – im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften. Beurlaubten aus familienbedingten Gründen entstehen keine beruflichen Nachteile. Einem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung wird nach Prüfung der dienstlichen Belange zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen.

3.3.2 Teilzeitarbeit

Das BIPS unterstützt die familienbedingte Arbeitszeitreduzierung – ausdrücklich von allen Beschäftigten – im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften.

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufgrund von Familienpflichten reduziert haben, sind vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie die Arbeitszeit (wieder) aufstocken möchten.

Termine für jegliche Sitzungen und Besprechungen sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so zu legen, dass Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeiten daran teilnehmen können. Es gelten die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit.

3.3.3 Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

Das BIPS unterstützt die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen über die gesetzlichen und tarifrechtlichen Möglichkeiten hinaus mit individuellen Lösungen für seine Beschäftigten durch familienfreundliche Arbeitszeiten und Arbeitsformen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Abweichungen zur Kernarbeitszeit möglich und der Arbeitsort kann an einen anderen Ort als das Institut verlagert werden. Die genauen Bedingungen sind im Einzelfall abzuklären und mit der Institutsleitung festzulegen. Es gelten die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit.

3.4 Vermeidung von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Das BIPS duldet keine Art von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Es sieht es als Verpflichtung an, seine Beschäftigten davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des AGG, insbesondere § 3, findet im BIPS Anwendung.

Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen oder fühlen sich benachteiligt aus einem in § 1 AGG aufgeführten Grund, haben sie das Recht, sich zur Beratung und Unterstützung an den Betriebsrat, die Gleichstellungsbeauftragte, die Beschwerdestelle nach § 13 AGG, ihre Vorgesetzten, Personen ihres Vertrauens oder den betrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst zu wenden.

3.5 Sprachliche Gleichbehandlung von Personen

Die Anwendung einer geschlechtergerechten und geschlechtersensiblen Sprache trägt entscheidend dazu bei, dass Personen unterschiedlicher Geschlechter sich gleichermaßen angesprochen fühlen und als gleichwertig wahrgenommen werden.

Die sprachliche Gleichbehandlung leistet einen Beitrag, geschlechterspezifische Rollenbilder zu vermeiden, Rollenklischees nicht zu reproduzieren und das Prinzip der Gleichstellung adäquat zu kommunizieren.

Wir streben die sprachliche Gleichbehandlung an:

- im allgemeinen Schriftverkehr,
- in allen Dienstanweisungen, Betriebsvereinbarungen und Publikationen wie Forschungsbericht, Leitbild oder Programmbudget,
- auf der Homepage und im Intranet,
- in Stellenausschreibungen sowie Formularen, Aushängen etc.,
- in allen sonstigen Publikationen.

Darunter soll die Lesbarkeit von Texten jedoch nicht leiden. Aus Sicht des BIPS tragen Regelungen mit *//_: nicht zur Lesbarkeit bei. Des Weiteren wird durch die Nutzung von Sonderzeichen oder Binnenlösungen die Barrierefreiheit von Texten kompromittiert, was insbesondere Menschen mit Sehbehinderung und auch solche mit Lese-Rechtschreibschwäche oder anderen kognitiven Beeinträchtigungen benachteiligt, da diese z. B. Sprachausgabesoftware benutzen oder auf einfache Sprache angewiesen sind. Wir empfehlen daher, auf die Nutzung von Sonderzeichen im Text zu verzichten und Textlösungen zu finden, die kein Geschlecht ausschließen durch:

- geschlechtsneutrale Formulierungen (Beschäftigte, Personen),
- Pluralisierung (die Vorgesetzten),
- Substantivierung (Lehrende, Forschende).

Wenn eine neutrale Formulierung nicht möglich ist, sollten im Text die unterschiedlichen Geschlechter benannt werden (Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen). Personen außerhalb der binären Geschlechterdefinition werden durch diese Alternative nicht berücksichtigt. Leider gibt es für die nach Personenstandsregister mögliche dritte Option noch keine eindeutigen Bezeichnungen (Pronomen, Anrede). Ein inklusiver Sprachgebrauch, der nicht die Barrierefreiheit missachtet, ist daher schwierig umzusetzen. Wir empfehlen für derartige Fälle die Nutzung von Sonderzeichen nach entsprechender Abwägung der Zielgruppe der Texte.

Im Intranet werden umfangreiche Beispiele zur Verfügung gestellt. Zudem wird dort auf zwei Wörterbücher für gendergerechte Sprache und weitere hilfreiche Handreichungen verwiesen.

3.6 Erhöhung des Bewusstseins für implizite und explizite Diskriminierungen von Frauen

3.6.1 Allgemeine Stärkung des Genderbewusstseins

Wenigstens einmal pro Jahr werden Informationsveranstaltungen (z. B. Vorträge oder Workshops) zu Gleichstellung und unbewusst auftretenden geschlechtsspezifischen Vorurteilen durchgeführt, um die Beschäftigten des Institutes zu sensibilisieren. In diesem Kontext werden auch andere Themen, wie z. B. geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung oder Rassismus adressiert, um eine offene und gleichberechtigte Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Führungskräfte sind verantwortlich, ihre Mitarbeitenden zur Teilnahme an diesen Fortbildungen zu motivieren. Es liegt in der Verantwortung aller, diese Angebote wahrzunehmen, um die eigenen fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen zu erweitern.

3.6.2 Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre

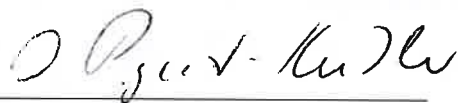
Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die darauf zielt, die Gleichstellung der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Handlungsfeldern zu erreichen. Diesem Ziel sieht das BIPS sich verpflichtet.

Am 9. März 2016 hat der Institutsrat ein Policy Statement zum Gender Mainstreaming am BIPS verabschiedet. Diese Policy wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert und die Beschäftigten werden darüber in Kenntnis gesetzt.

Das BIPS bestärkt und unterstützt Hochschullehrkräfte darin, ihre Genderkompetenz in der Lehre durch hochschuldidaktische Fortbildungen, die an der Universität angeboten werden, zu erweitern.

3.7 Zertifizierung

Das BIPS fühlt sich der nachhaltigen Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik verpflichtet. Um seine derzeitigen Maßnahmen in diesem Bereich bewerten zu lassen und ggf. weiterzuentwickeln, erfolgte die Zertifizierung durch das audit berufundfamilie im Oktober 2014. Die vereinbarten Maßnahmen werden laut Zielsetzung umgesetzt und jährlich wird gegenüber der berufundfamilie Service GmbH und der Belegschaft (z. B. auf der Betriebsversammlung) Bericht erstattet. Die Maßnahmen zur familienfreundlichen Personalpolitik wurden im Februar 2016 durch den Senat der Freien Hansestadt Bremen gewürdigt. Das BIPS wurde bereits zweimal im Rahmen von berufundfamilie erfolgreich re-auditiert. Im Jahre 2017 erfolgte die erste Re-Auditierung und 2020 die so genannte Re-Auditierung Konsolidierung. Im Dezember 2020 erhielt das BIPS das aktuell gültige Zertifikat.



Prof. Dr. Iris Pigeot-Kübler
wissenschaftliche Geschäftsleitung



Cornelia Wiedemeyer
kaufmännische Geschäftsleitung