

# Gender Equality Plan (GEP) für das Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH

## Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll am Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung und dessen Standorte gelebte Praxis sein. Die Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen wird als signifikante Managementaufgabe gesehen. Führungskräfte aller Abteilungen setzen sich für gleiche Chancen ein und fördern Frauen und Männer entsprechend ihrer fachlichen und sozialen Kompetenzen und Potentiale. Dieser Gender Equality Plan bildet den Nachweis für die Anspruchsvoraussetzung zur Teilhabe an der Beantragung von EU-geförderten Drittmittelprojekten und wird zeitnah durch einen Gleichstellungsplan gem. BGlG ersetzt.

## IST-Zustand

Um einen Überblick und Gesamteindruck zu erlangen, wird für die Bestandaufnahme der Personalsituation auf den Stichtag 30.06.2021 zur Auswertung abgehoben.

Zu diesem Zeitpunkt sind am HZI insgesamt 931 Beschäftigte tätig, davon 538 Frauen und 393 Männer. Im wissenschaftlichen und wissenschafts-unterstützenden Bereich sind insgesamt 656 Beschäftigte, davon 364 Frauen und 292 Männer, tätig. Im administrativen Bereich sind 207 Beschäftigte, davon 124 Frauen und 83 Männer, tätig. Nach Köpfen gerechnet, liegt der Frauenanteil am HZI insgesamt bei 58 %.

Eine Betrachtung des Bereiches aller Teilzeitarbeitsverhältnisse zeigt, dass der Frauenanteil bei 75% und bei den Vollzeitarbeitsverhältnissen bei 51% liegt.

Der Frauenanteil auf unbefristet besetzten Stellen liegt bei 65%. Der Frauenanteil bei Führungskräften liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 28%, im nichtwissenschaftlichen Bereich 43%.

Die Abbildungen im Anhang sollen die o.a. Angaben grafisch verdeutlichen und setzen diese zu einer Auswertung nach Vollzeitäquivalenten ins Verhältnis.

Die Umsetzung der Gleichstellung entsprechend der einschlägigen Gesetze und des Gleichstellungsplans obliegt am HZI als Leitungsaufgabe der Geschäftsführung, den Vorgesetzten sowie der Personalabteilung. Am HZI ist eine gewählte und zu 100% freigestellte Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertretung, die im Vertretungsfall von ihrer eigentlichen Tätigkeit freigestellt werden kann, eingesetzt. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wird unterstützt, indem sie über alle für sie relevanten Sachverhalte (personeller, organisatorischer und sozialer Art) im gestaltungsfähigen Rahmen informiert und beteiligt wird. Sie ist Mitglied in Findungs- und Auswahlkommissionen und in die Prozesse um die Einstellung von Mitarbeitenden und sonstigen diversen Personalmaßnahmen eingebunden.

Das Gleichstellungsbüro ist zentral am Zentrum verortet und barrierefrei erreichbar. Eine Personalunterstützung, mit einem Umfang von 0,5 FTE wird zur Mitarbeit im

Folgenden am HZI implementierte Regelungen und Einrichtungen unterstützen den Grundsatz der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit
- Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit
- Betriebsvereinbarung über die alternierende Arbeitszeit
- Familienbüro

### **Zielsetzung**

Das Selbstverständnis ist, dass grundsätzlich eine strukturelle Benachteiligung von Frauen durch deren gezielte Förderung behoben werden, bzw. gar nicht erst entstehen soll.

Das konkrete Ziel, die Beteiligung von Frauen an den höheren Führungsebenen, besonders im wissenschaftlichen Bereich aber auch im nicht-wissenschaftlichen Bereich, zu fördern und zu erhöhen, wird bereits durch die Vereinbarkeit zur Förderung der Chancengleichheit verfolgt. Eine Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich wird angestrebt.

Durch die Einführung einer Handlungsleitlinie Schutz vor Sexueller Belästigung soll das Ziel der Erhöhung des Schutzes vor sexueller Belästigung erreicht werden.

Bei Fort- und Weiterbildungen sowie Seminaren soll eine Teilnahme von Teilzeitkräften durch familiengerechte Seminarzeiten weiterhin ermöglicht bleiben bzw. nachhaltig gewährleistet werden.

Dem in der Wissenschaft absinkenden Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen (Leaky Pipeline) soll entgegengewirkt werden.

### **Maßnahmen**

Zur Umsetzung der Ziele ist im Rahmen der Personalrekrutierung im Prozess der Stellenausschreibungen und -besetzung bereits etabliert, dass Frauen bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung den Vorzug erhalten sollen. Zudem ist grundsätzlich die Teilzeiteignung einer zu besetzende Stelle ausgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte wird über den gesamten Prozess informiert und hat grundsätzlich die Möglichkeit an jedem Bewerbungsgespräch teilzunehmen. Sie prüft die Stellenausschreibung als auch einen möglichen Interviewfragenkatalog auf gegebenenfalls chancenungerechte Inhalte.

Durch Maßnahmen wie Girls-Day, Zukunftstag, Schulpraktika und Schülerlabor sollen Mädchen und jungen Frauen angesprochen und ermutigt werden, geschlechterunspezifische Berufe zu ergreifen. Auch bei der Berufsausbildung soll bei der Besetzung zukünftiger Ausbildungsstellen darauf hingearbeitet werden, dass diese verstärkt mit jungen Frauen besetzt werden.

Teilzeitbeschäftigung, familienfreundliche Besprechungszeiten, flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit aus dem Homeoffice zu arbeiten ist am HZI bereits möglich und soll im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie Pflege von Angehörigen für alle Berufsgruppen weiterhin Bestand haben.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergeben sich aus den gültigen Betriebsvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit und der alternierenden Arbeitszeit (Telearbeit). Die Möglichkeit bis zu 50% vom heimischen Arbeitsplatz aus zu arbeiten eröffnet Vorteile für die zeitgleiche Erfüllung von familiären Bedürfnissen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist eine Direktansprache mit Bewerbungsaufforderung von geeigneten Kandidatinnen eine geeignete Maßnahme. Weiterhin ist hierbei eine gezielte Personalentwicklung auf Führungspositionen von geeigneten hausinternen Kandidatinnen denkbar.

Zur Rekrutierung von Auszubildenden ist eine Bewerbung des HZI und Erhöhung der Sichtbarkeit als Arbeitgeber in Form von diversen Personalmarketingaktivitäten zielführend.

Schulungen zur thematischen Sensibilisierung des Personals und der Entscheidungsträger in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung, wie beispielsweise ein Training zur Behebung von unbewusst geschlechtsspezifischen Vorurteilen (unconscious bias training), werden als zielführend erachtet. Aktuell legen bereits alle Vorgesetzten eine AGG-Schulung mit Abschlusstest ab.

### **Inkrafttreten und Geltungsdauer**

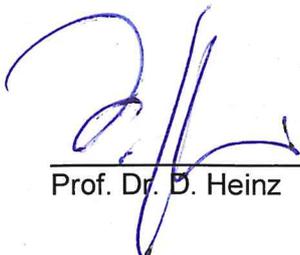
Dieser Gender Equality Plan tritt rückwirkend zum 01.01.2022 in Kraft und gilt bis auf weiteres bzw. längstens bis zur Ablösung durch den HZI-Gleichstellungsplan. Die Ablösung durch den Gleichstellungsplan gem. Bundesgleichstellungsgesetz ist zeitnah, spätestens bis zum 31.07.2022 vorgesehen.

Eine Zwischenevaluation der Personaldaten erfolgt jährlich mit Stichtag 30.06. durch eine interdisziplinär zusammengesetzte Arbeitsgruppe. Die Erhebung der Datenbasis erfolgt mittels Auswertung durch die Personalabteilung und überwiegend nach den Möglichkeiten des Personalinformationssystems LOGA.

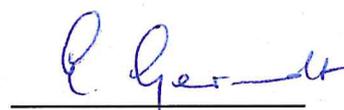
Dieser Gender Equality Plan wird hausintern und im Internet veröffentlicht.

Braunschweig, den 25.05.2022

HZI-Geschäftsführung



Prof. Dr. B. Heinz



ppa. E. Gerndt

**Anlage**

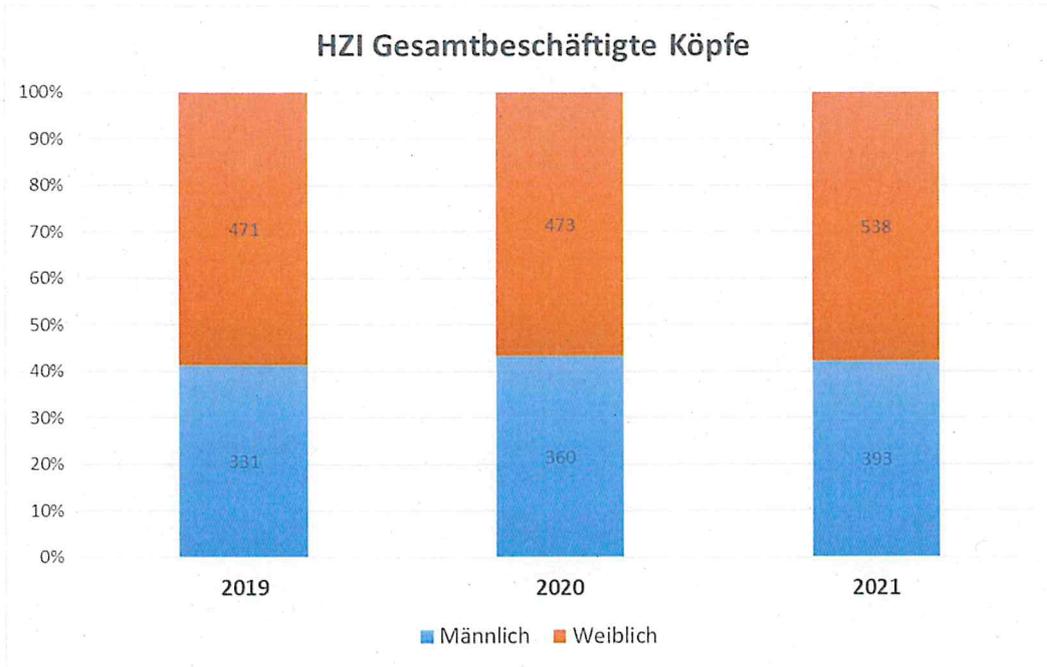


Abbildung 1: Geschlechterverteilung der HZI-Beschäftigten zum Stichtag 30.06. der Jahre 2019, 2020 und 2021 (in Köpfen)

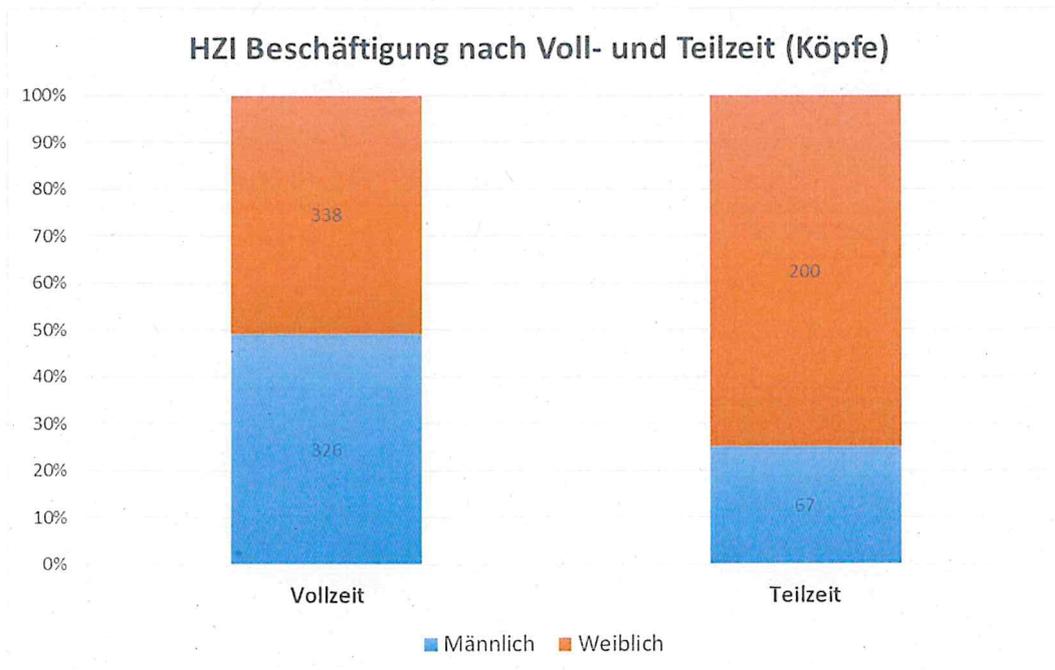


Abbildung 2: Arbeitszeitmodell der HZI-Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2021 (in Köpfen)

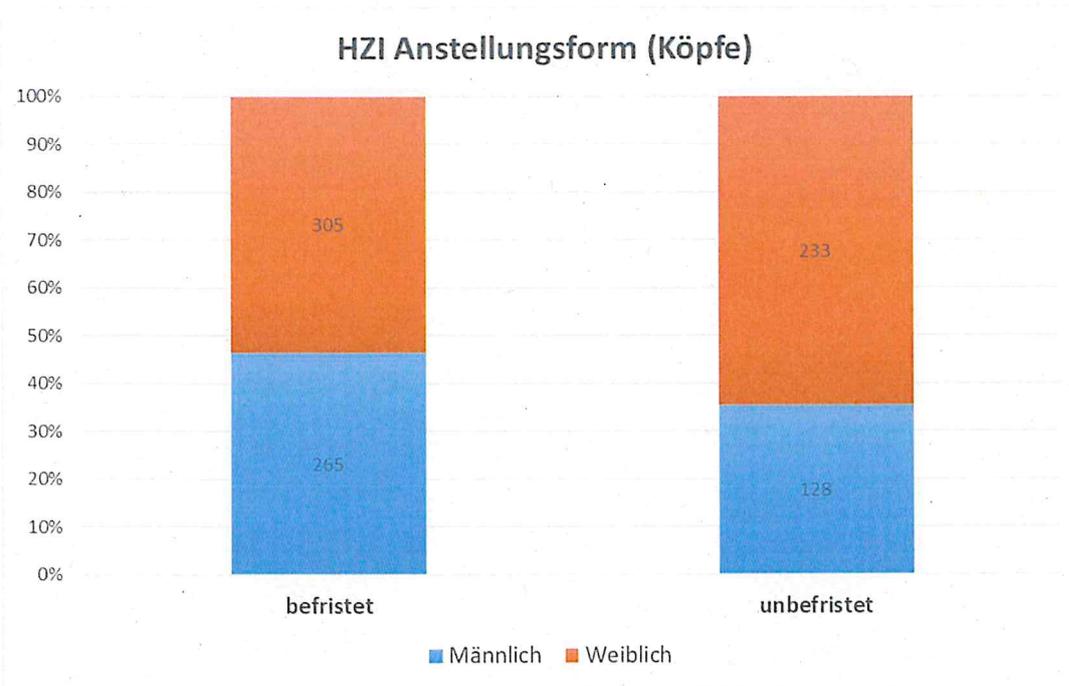


Abbildung 3: Anstellungsform der HZI-Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2021 (in Köpfen)

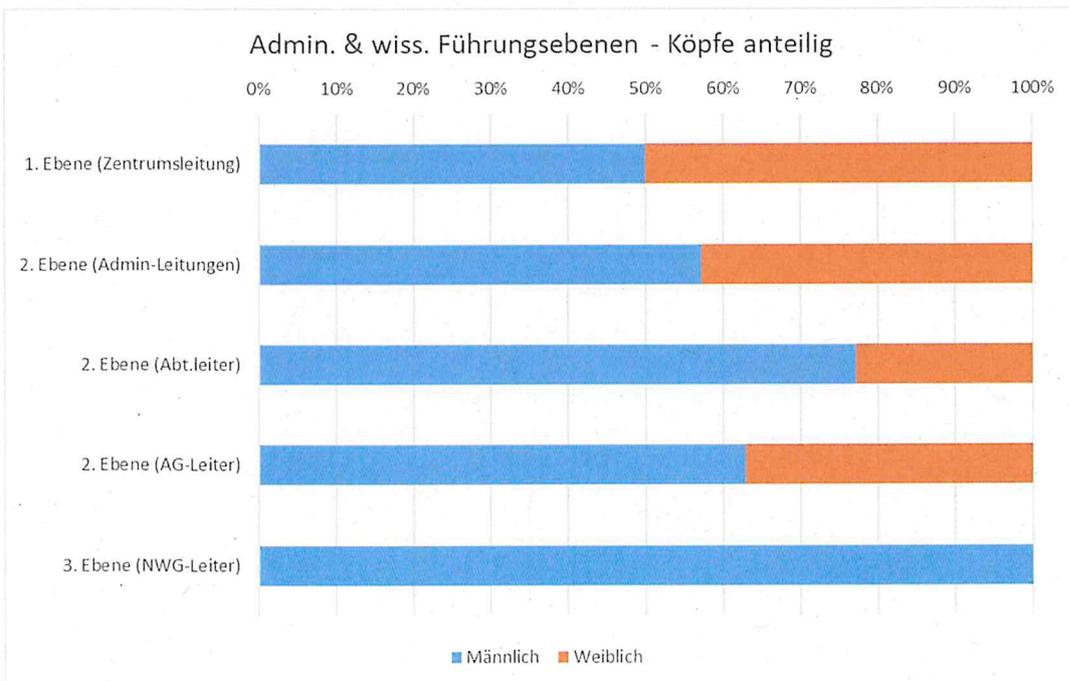


Abbildung 4: Geschlechterverteilung auf Führungsebene zum Stichtag 30.06.2021 (in Köpfen)