



GLEICHSTELLUNGSPLAN 2022–2026



Leibniz-Institut für
Wissensmedien

INHALT

PRÄAMBEL	4
1 AUSGANGSSITUATION	5
1.1 PERSONAL UND GREMIEN AM IWM.....	5
1.1.1 IST-SITUATION PERSONAL	5
1.1.2 IST-SITUATION GREMIEN	6
2. HANDLUNGSZIELE.....	7
2.1 ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN LEITUNGSFUNKTIONEN.....	7
2.2 FÖRDERUNG VON NACHWUCHSKRÄFTEN	7
2.3 VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF.....	7
3. BISHERIGE MAßNAHMEN.....	7
3.1 MAßNAHMEN ZUR ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN LEITUNGSFUNKTIONEN	7
3.2 MAßNAHMEN ZUR NACHWUCHSFÖRDERUNG UND KARRIEREENTWICKLUNG.....	8
3.3 MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE	9
4. GEPLANTE MAßNAHMEN	11
5. STRUKTUR UND GRUNDSÄTZE DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AM IWM	12
5.1 DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE.....	12
5.2 STELLENAUSSCHREIBUNGEN	13
5.3 GENDERGERECHTE SPRACHE	13
5.4 MISSBILLIGUNG VON BENACHTEILIGUNGEN AM ARBEITSPLATZ.....	13
INKRAFTTRETEN, LAUFZEIT	14

Präambel

Das Leibniz-Institut für Wissensmedien (IWM) mit Sitz in Tübingen ist ein außer-universitäres Forschungsinstitut in der Trägerschaft der gemeinnützigen, privatrechtlichen Stiftung "Medien in der Bildung". Das IWM ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft und erforscht Wissensprozesse unter Verwendung digitaler, multimedialer und interaktiver Technologien und fokussiert grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung auf die Praxisfelder Schule, Hochschule, Internetnutzung, Wissensarbeit und Museum.

Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft orientiert sich das IWM an den Leibniz-Gleichstellungsstandards, welche 2016 vor dem Hintergrund des in der Satzung der Leibniz-Gemeinschaft verankerten Ziels der Förderung von Gleichstellung der Geschlechter und Diversität entwickelt wurden, und verpflichtet sich damit auch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) umzusetzen.

Die Satzung des IWM sowie die von der GWK beschlossene Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) bilden die gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit des IWM.

Die Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist im Leitbild des IWM fest verankert und zentraler Bestandteil der Institutskultur.

Ziel des vorliegenden Gleichstellungsplans ist die Analyse der aktuellen Ausgangssituation bezüglich der Verteilung von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Funktionsstufen. Darauf aufbauend werden Maßnahmen beschrieben, die insbesondere dazu dienen, den Frauenanteil in den Leitungspositionen zu erhöhen.

Der Gleichstellungsplan des IWM wurde erstmalig in 2022 für die Jahre 2022-2026 veröffentlicht. Alle zwei Jahre soll erhoben werden, inwieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplanes erfüllt und die Maßnahmen umgesetzt wurden bzw. ob die festgelegten Ziele angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden Ziele und Maßnahmen angepasst bzw. neu erarbeitet.

1 Ausgangssituation

Im Jahr 2019 haben Bund und Länder die Fortschreibung des Pakts für Forschung und Innovation für die Jahre 2021 bis 2030 beschlossen. Im Gegenzug für eine verlässliche Steigerung ihrer jährlichen Zuwendungen haben sich die vier großen außeruniversitären Forschungsorganisationen sowie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) verpflichtet, bestimmte forschungspolitische Ziele zu verfolgen, eigene Maßnahmen zu deren Umsetzung zu ergreifen und darüber im Rahmen des jährlichen Pakt Monitorings zu berichten. Eines dieser Ziele ist die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung.

1.1 Personal und Gremien am IWM

1.1.1 Ist-Situation Personal

Im Bereich **Forschung & wissenschaftliche Dienstleistungen** waren am IWM zum 1.5.2022 insgesamt 60 Personen beschäftigt, davon 41 Frauen. Dies entspricht somit einem Frauenanteil von 69 %. Aufgeschlüsselt nach Positionen zeigt sich folgendes differenzierteres Bild beim Frauenanteil:

- Wissenschaftler*innen ohne Leitungsaufgaben: 71-75 %
- Nachwuchsgruppenleitungen / Junior-Professuren: 67 %
- Professuren: 33 %

In den **Servicebereichen** ist der Frauenanteil wie folgt:

- einfacher und mittlerer Dienst: 86 %
- gehobener Dienst: 64 %
- höherer Dienst: 25-47 %
- Leitungsfunktionen im Servicebereich: 25 %

Damit zeigt sich sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch in den Servicebereichen ein abnehmender Frauenanteil, je höher die Ebene der Verantwortlichkeit bzw. Eingruppierung in den tariflichen Systemen liegt.

Personalbestand IWM zum 01.05.2022	Personen gesamt			Frauen				Internationale Beschäftigte
	insgesamt	davon befristet	% Befristung	insgesamt	davon befristet	% Befristung	Anteil w an gesamt	
Forschung & wissenschaftliche Dienstleistungen								
Professuren / Institutsleitung (W3, C4)	6	0	0 %	2	0	0 %	33 %	0
Professuren / Institutsleitung (W2)	0	0	-	0	0	-		0
Nachwuchsgruppenleitungen/Junior-Professuren (auch: Projekt-Nachwuchsgruppen, Stv. AG-Leitungen: W1, E14 u.ä.)	6	1	17 %	4	1	25 %	67 %	0
Wissenschaftler*innen ohne Leitungsaufgaben (Postdocs, Habilitanden, E13)	21	20	95 %	15	14	93 %	71 %	2
Promovierende (E13)	23	23	100 %	17	17	100 %	74 %	3
Sonstige Wissenschaftler*innen (Projektmitarbeitende u.ä., E13)	4	4	100 %	3	3	100 %	75 %	0
Servicebereiche (Direktorat, Portal e-teaching.org, Medientechnik & -entwicklung, Verwaltung, Sekretariate)								
Leitungsfunktionen Servicebereiche (ab E13, höherer Dienst)	4	0	0 %	1	0	0 %	25 %	0
Stellen Servicebereiche (ab E13, höherer Dienst)	17	2	12 %	8	2	25 %	47 %	0
Stellen Servicebereiche (E9-E12, gehobener Dienst)	14	1	7 %	9	0	0 %	64 %	0
Stellen Servicebereiche (bis E8/9, einfacher und mittlerer Dienst)	7	2	29 %	6	1	17 %	86 %	0

1.1.2 Ist-Situation Gremien

Eine geschlechtsparitätische Besetzung sollte möglichst auch in den Gremien erreicht werden. Im wissenschaftlichen Beirat ist diese Besetzung mit einem Verhältnis von 3 Männern zu 4 Frauen erreicht. In den anderen drei Gremien (Vorstand, Leitungskollegium und Stiftungsrat) sind Frauen bisher unterrepräsentiert.

Gremium	Gesamt	Männlich	Weiblich	Männlich Weiblich in Prozent	
Vorstand	3	2	1	67	33
Wissenschaftlicher Beirat	7	3	4	43	57
Leitungskollegium (leitende Wissenschaftler*innen sowie Leitung der Medientechnik/-entwicklung und der Verwaltung)	9	7	2	78	22
Stiftungsrat *	5	4-5	0-1	80-100	0-20

* Ein Gremienmitglied wird teilweise vertreten. Die Vertretung kann weiblich sein.

Insgesamt zeigt sich somit am IWM bisher, dass Frauen in Positionen ohne Leitungsfunktionen überrepräsentiert sind, während auf den Positionen, die mit Leitungsfunktionen einhergehen, eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen ist.

2. Handlungsziele

2.1 Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen

Aus der Bestandsaufnahme ergibt sich die Notwendigkeit, den Frauenanteil in wissenschaftlichen sowie in nicht-wissenschaftlichen Leitungsfunktionen zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen, wo möglich, bis auf weiteres primär Frauen für Positionen mit Leitungsfunktionen gewonnen werden.

2.2 Förderung von Nachwuchskräften

Gezielte Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung insbesondere für Frauen stellen am IWM ein nachhaltiges Ziel dar, um langfristig den Frauenanteil in wissenschaftlichen, aber auch nicht-wissenschaftlichen Leitungspositionen zu erhöhen.

2.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf in Leitungspositionen ist für viele Personen, insbesondere aber für Frauen, ein Grund sich gegen eine Karriere im Wissenschaftssystem zu entscheiden. Daher ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für das IWM ein wichtiges Anliegen.

3. Bisherige Maßnahmen

3.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen

Das IWM hat bereits Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil auf Führungspositionen zu erhöhen. Zu diesen Maßnahmen gehören:

- Der Vorschlag von geeigneten Kandidatinnen zur geschlechterparitätischen Besetzung des wissenschaftlichen Beirats des IWM, der aktuell aus vier weiblichen und drei männlichen Mitgliedern besteht.
- Die ausdrückliche Aufforderung an qualifizierte Frauen in Stellenausschreibungen sich für Positionen in wissenschaftlichen Leitungspositionen (W2/W3 Professuren) zu bewerben.

- Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten des IWM an gemeinsamen Findungskommissionen des IWM und der Universität Tübingen.
- Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Tübingen an gemeinsamen Berufungskommissionen des IWM und der Universität Tübingen.
- Die gezielte Suche nach und Ansprache von exzellenten Wissenschaftlerinnen zur Besetzung wissenschaftlicher Leitungspositionen, z.B. mittels Plattformen wie Academia.net, einer internationalen Datenbank mit Profilen exzellenter Wissenschaftlerinnen.
- Der Hinweis auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Zertifizierung durch das "audit berufundfamilie" in allen Stellenausschreibungen.

3.2 Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung

Maßnahmen zur gezielten Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung insbesondere für Frauen stellen ein weiteres Mittel dar, um langfristig den Frauenanteil auf Leitungspositionen zu erhöhen. Folgende Maßnahmen hat das IWM diesbezüglich bereits ergriffen:

- Mit dem Postdoc-Netzwerk bietet das IWM dem exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs nach der Promotion die Rahmenbedingungen, sich als Forschende in der Wissenschaft weiter zu qualifizieren, ein eigenständiges wissenschaftliches Profil zu entwickeln und Karrierepfade innerhalb der Wissenschaft zu verwirklichen. Die Förderung durch das Netzwerk beträgt 5 Jahre. Bei den Aufnahmevoraussetzungen (z.B. Anzahl an A-Publikationen) sowie der Dauer der Mitgliedschaft werden bei Wissenschaftlerinnen mit Kindern pro Kind pauschal 2 Jahre berücksichtigt. Bei Wissenschaftlern mit Kindern werden hingegen die tatsächlich genommenen Elternzeiten (max. 2 Jahre) berücksichtigt. Teilzeitarbeit aufgrund von Familienverpflichtungen kann zudem anteilig bei allen Mitgliedern berücksichtigt werden.
- Mitarbeiterinnen des IWM mit herausragenden Leistungen werden dazu ermuntert, sich für das Leibniz-Mentoring Programm zu bewerben.
- Nachwuchswissenschaftlerinnen werden auf Frauenförderprogramme hingewiesen und bestärkt, dafür eine Bewerbung einzureichen, z.B. für das vom Ministerium für Wissenschaft und Kunst in Baden-Württemberg ausgeschriebene Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm.

- Für die jährlich stattfindenden Mitarbeiter*innengespräche steht ein Leitfa-
den zur Verfügung, in welchem neben Themen wie der wissenschaftlichen Tä-
tigkeit und dem Karrierestand, auch Themen aus dem Bereich Vereinbarkeit
von Beruf und Familie aufgegriffen werden.

3.3 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Seit 2012 nimmt das IWM an der Zertifizierung durch das audit berufundfamilie teil. Im Rahmen dieser Zertifizierung werden Ziele in verschiedenen Handlungs-
feldern formuliert, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
und zu mehr Chancengleichheit führen sollen. Im Rahmen dieses Prozesses
werden die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf laufend opti-
miert.

Das IWM erhielt 2021 zum vierten Mal das Zertifikat audit berufundfamilie.

Am IWM gibt es zahlreiche Maßnahmen zu Verbesserung der Vereinbarkeit von
Beruf und Familie. Die wichtigsten bereits umgesetzten Maßnahmen sind:

- Die Betriebsvereinbarung **mobiles Arbeiten** ermöglicht es den Mitarbeiten-
den in Abstimmung mit ihrer jeweiligen Leitung mobil von außerhalb zu ar-
beiten, sofern es die Art der Tätigkeit zulässt.
- **Teilzeitarbeit:** Mitarbeitende, die aufgrund einer besonderen Familien-/pri-
vaten Situation ihren Arbeitsumfang ändern müssen, können diesen in Ab-
stimmung mit der Leitung ihrer Organisationseinheit und unter Berücksichti-
gung der Arbeitsbelange anpassen.
- Im Rahmen der **Gleitzeit** ist es möglich, eine begrenzte Anzahl an Stunden
pro Woche vor- bzw. nachzuarbeiten. Mehrarbeit kann in Form von freien Ta-
gen ausgeglichen werden, was insbesondere für Personen mit Care-Aufgaben
hilfreich sein kann.
- **Familienfreundliche Arbeitszeiten:** Kolloquien, Versammlungen, Instituts-
oder Betriebsversammlungen (usw.) werden unter Berücksichtigung familien-
freundlicher Zeiten (9-16 Uhr) abgehalten.
- **Kinderbetreuungszuschuss:** Die Betreuung noch nicht schulpflichtiger Kin-
der wird mit bis zu 50 % der entstehenden Kosten bezuschusst.

- **Lab Visits:** Um Lab Visits auch für Mitarbeitende mit Familie möglich zu machen, werden Mietkosten für an die Familiengröße angepasste Unterkünfte mit bis zu 1500 Euro/Monat bezuschusst. Zudem sind auch kürzere Lab Visits (ab 14 Tagen) möglich.
- **Kommunikation an die Mitarbeitenden:** Informationen zu aktuellen Vereinbarkeits- und Gleichstellungsthemen werden über das Intranet und bei den regelmäßig stattfindenden Institutsversammlungen kommuniziert. Ein eigenständiger E-Mail-Kommunikationskanal „Gleichstellung“ vermittelt zusätzlich aktuelle Information wie z.B. themenbezogene Veranstaltungshinweise oder Informationen rund um das Thema Kinderbetreuung und Pflege.
- **Mitarbeiter*innenbefragungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:** Es werden regelmäßig Online-Befragungen zu Vereinbarkeitsthemen durchgeführt, um die Zufriedenheit/Effektivität der bestehenden Maßnahmen zu prüfen und Anregungen bezüglich weiterer Maßnahmen zu erhalten.
- **Unterstützung von Mitarbeitenden mit Pflege-Aufgaben:** Pflege-Aufgaben treten häufig unvorhersehbar auf. Für solche Situationen wird im Intranet des Instituts eine Notfallmappe mit Informationen bereitgestellt. Des Weiteren finden sich im Intranet Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen bei Übernahme von Pflegefunktionen. Es besteht zudem in Kooperation mit der Universität Tübingen für alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit regelmäßig an Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege teilzunehmen.
- **Familienbedingte Auszeiten:** Auch während familienbedingter Auszeiten ist das IWM bestrebt den Kontakt zu den jeweiligen Mitarbeiter*innen zu halten. Entsprechend werden vor familienbedingten Auszeiten Kontakthaltmöglichkeiten besprochen. Es besteht für Mitarbeiter*innen zudem die Möglichkeit an Weiterbildungen oder wissenschaftlichen Veranstaltungen (z.B. Tagungen) während familienbedingter Auszeiten teilzunehmen.
- **Mobiles Eltern-Kind-Zimmer:** Eltern, die in bestimmten Situationen ihr Kind ins Büro mitbringen müssen, steht am IWM eine mobile Ausstattung zur Kinderbetreuung zur Verfügung. Sie besteht aus sieben Modulen und kann im eigenen oder in einem anderen freien Raum genutzt werden. Die Ausstattung eignet sich sowohl für Babys als auch für ältere Kinder.

4. Geplante Maßnahmen

Folgende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen und zur Verbesserung der Gleichstellung will das IWM im Zeitraum 2022 – 2026 umsetzen:

- Weitere Sensibilisierung der Leitungsebene und Mitarbeiterschaft für gleichstellungsrelevante Themen (z.B. Workshops zu unconscious biases).
- Nach der Flexibilisierung des Arbeitsortes über die Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ wird die Flexibilisierung der Arbeitszeit im gesetzlich möglichen Rahmen angestrebt.
- Drittmittelfinanzierten Doktorand*innen / Postdocs, die aufgrund von Care-Aufgaben (Kinderbetreuung bis zum 3. Lebensjahr, Pflegebetreuung von Angehörigen) den Vertrag unterbrochen haben, soll in Absprache mit den fördermittelgebenden Institutionen die Vertragsverlängerung ermöglicht werden. Sofern eine Vertragsverlängerung nicht über die Drittmittelförderung abgedeckt werden kann, versuchen die Beteiligten gemeinsam eine alternative Lösung zur weiteren Stellenfinanzierung zu finden, u.U. auch unter Einbeziehung verfügbarer Haushaltsmittel.
- Bei eigenverantwortlich vom IWM ausgeschriebenen Stellen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen, sofern ausreichende Bewerbungen von Frauen vorliegen und die notwendigen Qualifikationen vorhanden sind.
- Gezieltes Angebot von Workshops für Frauen (z. B. Karriereplanung / Bewerbungstraining / Coaching).
- Gezielte Einladung von Wissenschaftlerinnen zu Kolloquien.
- Unterstützung nicht-wissenschaftlich tätiger Mitarbeiterinnen bei der Aufnahme und Durchführung eines berufsbegleitenden Fernstudiums bzw. anderer umfangreicher Weiterbildungsmaßnahmen.
- Die Ausschreibung von Stellen (auch mit Leitungsfunktion) soll nach positiver Prüfung durch die zugeordnete Organisationseinheit mit Hinweis auf mögliche Ausübung in Teilzeit erfolgen.
- Sensibilisierung aller Institutsangehörigen für Diversitätsaspekte z.B. in Form von Vorträgen oder Workshops.

5. Struktur und Grundsätze der Gleichstellungsarbeit am IWM

5.1 Die Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellung wird als wichtiges und regelmäßig zu überprüfendes Prinzip der Institutspolitik angesehen. Zur Umsetzung dieser Aufgabe steht der Institutsleitung am IWM die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin zur Seite. Laut Satzung ist die Gleichstellungsbeauftragte der Direktorin / dem Direktor unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie übt ihr Amt weisungsfrei aus.

Sie hat insoweit ein Initiativrecht und wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragte des IWM wird von den weiblichen Beschäftigten in geheimer Wahl aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten gewählt und vom Direktor bzw. der Direktorin für die Dauer von vier Jahren bestellt.

Bei der Erledigung ihrer Aufgaben im erforderlichen Umfang ist sie von ihren anderen Verpflichtungen zu entlasten. Darüber hinaus wird die Gleichstellungsbeauftragte durch eine studentische Hilfskraft mit einem Umfang von 20 Stunden im Monat unterstützt. Der Gleichstellungsbeauftragten steht ein jährliches Budget zur Verfügung, das sie eigenverantwortlich und in Abstimmung mit dem Vorstand für die Gleichstellungsarbeit verwenden kann.

Um das Thema Gleichstellung stärker auf der Leitungsebene zu verankern, wurde die Institutsdirektorin und Vorsitzende des Vorstands, Frau Prof. Dr. Ulrike Cress, zur Verantwortlichen aus dem Leitungskollegium für die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie benannt und fungiert als Schnittstelle zwischen Leitung und der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Angelegenheit mit unmittelbarem Bezug zu ihren Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Sie ist bei Stellenausschreibungen beteiligt und hat ein Recht auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und Bewerbungsgesprächen. Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung hat sie das Recht, in entscheidungserhebliche Personalunterlagen Einsicht zu nehmen und wird über Beförderungen, Entfristungen sowie Kündigungen informiert. Sie nimmt an den Sitzungen des Leitungskollegiums mit beratender

Stimme teil. Darüber hinaus ist sie an hausinternen Arbeitsgruppen wie beispielsweise der Corona Task Force beteiligt.

Regelmäßige Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin mit der Direktorin als Leitungsbeauftragte für Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Koordinatorin audit berufundfamilie und dem Administrativen Vorstand ergänzen den Austausch zu gleichstellungsrelevanten Themen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin besuchen regelmäßig Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung und nehmen an den Treffen des Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität der Leibniz-Gemeinschaft teil. Über ihre Tätigkeiten hat die Gleichstellungsbeauftragte dem Stiftungsrat jährlich schriftlich Bericht zu erstatten.

5.2 Stellenausschreibungen

Grundsätzlich werden Stellen im Wissenschafts- und Servicebereich öffentlich ausgeschrieben. Die Ausschreibungen berücksichtigen die weibliche, männliche und diverse Form. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Stellenbesetzungen in die zugehörigen Entscheidungsprozesse miteingebunden.

5.3 Gendergerechte Sprache

Im September 2021 wurde der Leitfaden für gendergerechte Sprache am IWM verabschiedet. Er dient als Orientierungshilfe für eine Sprache, die alle Menschen mit einbezieht, und gilt für sämtliche nicht-wissenschaftliche Veröffentlichungen des IWM, im dienstlichen Schriftverkehr sowie für interne Veröffentlichungen (Intranet).

5.4 Missbilligung von Benachteiligungen am Arbeitsplatz

Das IWM missbilligt jede Art von sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsplatz. Das IWM sieht sich verpflichtet, alle Beschäftigten davor zu schützen. Im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) darf niemand aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität nachteilig behandelt werden. Fühlen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung oder anderen im AGG aufgeführten Gründen betroffen, können sie sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichstellungsbeauftragte, den Betriebsrat, ihre Vorgesetzten oder andere Personen ihres Vertrauens wenden.

Inkrafttreten, Laufzeit

Der Gleichstellungsplan wurde am 18.10.2022 vom Vorstand beschlossen und tritt zum 24.10.2022 in Kraft. Seine Gültigkeit umfasst den Zeitraum 24.10.2022 bis 23.10.2026.

