

## Gleichstellungsplan des Wissenschaftsladen Bonn

### Inhalt

|  |   |
|--|---|
| Wertorientierte Leit- und Bildungskonzepte .....                   | 1 |
| Präambel.....  | 2 |
| Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele.....             | 2 |
| Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement .....               | 2 |
| Stellenausschreibungen.....  | 3 |
| Stellenbesetzungsverfahren und Beförderungen .....                 | 3 |
| Beurteilungen von Qualifikationen und Diskriminierungsverbot ..... | 3 |
| Fort- und Weiterbildung.....                                       | 3 |
| Arbeitsort.....  | 4 |
| Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt.....               | 4 |
| Antidiskriminierung und Konfliktmanagement .....                   | 4 |
| Gleichstellungsorientierte Sprachregelungen .....                  | 5 |

### Wertorientierte Leit- und Bildungskonzepte

Den Projekten und Veranstaltungen des Wissenschaftsladen Bonn liegen wertorientierte Leit- und Bildungskonzepte zugrunde. Dazu zählen:

- Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)
- Globales Lernen
- Nachhaltigkeit
- Partizipation
- Public Engagement / Citizen Science
- Responsible Research and Innovation (RRI)
- Gleichstellung

## Präambel

Mit diesem Gleichstellungsplan verfolgt der Wissenschaftsladen Bonn (WILA Bonn) das Ziel, im eigenen Arbeitsbereich die Chancengleichheit von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten zu fördern, die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit bestimmten Merkmalen entgegenzuwirken bzw. ggf. abzubauen und allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihre vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen zu nutzen.

Der WILA Bonn versteht die Gleichstellung der Geschlechter im Sinne einer gleichberechtigten Beteiligung von Männern und Frauen als selbstverständlich und hat dieses Selbstverständnis beispielsweise in den Prozessen der Stellenvergabe sowie in den Sprachregelungen strukturell verankert.

Der WILA Bonn bekennt sich zu den Zielen des Gender Mainstreaming<sup>1</sup> und eines ganzheitlichen Diversity Management<sup>2</sup>. Dementsprechend werden die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Wertschätzung der Vielfalt aller Mitarbeitenden als eine Querschnittsaufgabe verstanden, die in allen Entscheidungsprozessen Berücksichtigung finden muss. Die Erweiterung des Gender Mainstreamings um eine ganzheitliche Diversity Management-Strategie soll zu einer wertschätzenden Vereins- und Betriebskultur beitragen, die sowohl geschlechtergerecht ist als auch Menschen aufgrund besonderer Lebenslagen gerecht wird. Als selbstverwalteter Verein mit flacher Hierarchie sehen wir uns verpflichtet, in unseren Gremien die Themen Gleichstellung und Diversity grundsätzlich mitzudenken.

Der WILA Bonn fördert die Verwirklichung eines familiengerechten Betriebs.

## Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele

Um Ziele im Bereich der Gleichstellung realisieren zu können, setzt der WILA Bonn zahlreiche Maßnahmen um, die im Folgenden aufgeführt werden.

### Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement

Bei Stellenbesetzungsverfahren und Höhergruppierungen setzt der WILA Bonn auf Verfahren sowie auf die Beachtung der Kriterien zur Förderung der Chancengleichheit.

---

<sup>1</sup> Gemäß der Definition des Europarats von 1998: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“. Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N. & Smykalla, S. (2013). Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS, S. 126.

<sup>2</sup> Diversity Management wird hier primär als eine Antidiskriminierungsstrategie und weniger als ein ökonomisches Managementkonzept verstanden. Es zielt auf die Reflexion und Entgegenwirkung von Ausschlüssen aufgrund vielfältiger Lebenslagen, die Menschen benachteiligen und/oder privilegieren“; ebd., S. 119.

### **Stellenausschreibungen**

In der Stellenausschreibung sind die Qualifikationsanforderungen, eine Aufgabenbeschreibung und die vorgesehene Entgeltgruppe aufzunehmen. Die Stellenausschreibungen werden in geschlechtsneutraler bzw. in weiblicher, männlicher sowie diverser Form (durch Sternchen) der Stellenbezeichnung verfasst.

### **Stellenbesetzungsverfahren und Beförderungen**

In Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, wird dieses bei Einstellungen, Ernennungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie bei der Vergabe von Praktikums- und Ausbildungsplätzen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt.

Bei Abordnungen und Umsetzungen, die der Beförderung, Eingruppierung oder Einreihung in eine höhere Entgeltgruppe dienen, bei Einstellung von Hilfskräften sowie nebenberuflich und nebenamtlichen Beschäftigten und bei Benennungen für und Entsendungen in Gremien, öffentliche Ämter, Kommissionen, Konferenzen, repräsentative Funktionen, Veranstaltungen und Personalwahlgremien gilt Gleiches.

### **Beurteilungen von Qualifikationen und Diskriminierungsverbot**

Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung sind bei der Beurteilung von Qualifikationen eingehend zu würdigen. Auch Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit sind einzubeziehen, sofern diese Kompetenzen für die zu übertragenden Aufgaben von Relevanz sind.

Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u.a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerber\*innen verwendet werden:

- Unterbrechungen der Erwerbsfähigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss von Ausbildungen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- Lebensalter, Familienstand und Stellung der Partner\*innen,
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Berufliche Vorerfahrungen haben bei der Eingruppierung anerkannt zu werden.

### **Fort- und Weiterbildung**

Zur Förderung der Chancengleichheit wird seitens der Personalentwicklung die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ermöglicht bzw. über das Bildungszentrum im WILA Bonn angeboten, die die Probleme der Gleichstellung thematisieren und die die Gender- und Diversity-Sensibilität der Mitarbeitenden fördern. Ebenso werden gleichstellungsrelevante Fort- und Weiterbildungsangebote auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu den Themen Bewegung, Entspannung,



Ernährung, Stress, Konfliktmanagement, Arbeitssicherheit und -schutz, betriebliches Eingliederungsmanagement, Suchthilfe und -prävention sowie Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben identifiziert und bei Bedarf angeboten. Bei der Konzeption der Angebote wird auf die Bedürfnisse Teilzeitbeschäftigter Rücksicht genommen.

### **Arbeitsort**

Wenn familiäre (oder sonstige) Gründe eine phasen- oder stundenweise Verlegung des Arbeitsplatzes nach Hause erfordern, ist in Absprache mit der Geschäftsführung zu überprüfen, wie diesem Wunsch stattgegeben werden kann. Zur besseren Transparenz der Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes wird eine Regelung zur Umsetzung von Heimarbeit erarbeitet.

### **Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören neben sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, auch sonstige sexuelle Handlungen und/oder Aufforderungen zu diesen, beispielsweise in Form von sexualisierten körperlichen Berührungen oder Bemerkungen. Auch das Zeigen oder sichtbare Anbringen pornographischer oder menschenverachtender oder anderweitig diskriminierender oder herabsetzender Darstellungen fällt hierunter.

Der WILA Bonn lehnt jede Form der sexuellen Belästigung und Herabwürdigung von Menschen ab. Mitarbeiter\*innen sind aufgefordert, allen konkreten Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Rahmen ihrer Zuständigkeit nachzugehen. Wenn belästigte Personen sich gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben, werden diese durch Anonymisierung geschützt und dürfen nicht benachteiligt werden.

### **Antidiskriminierung und Konfliktmanagement**

Der WILA Bonn setzt sich aktiv für eine wertschätzende, vielfältige Unternehmenskultur ein und spricht sich eindeutig gegen jede und insbesondere andauernde, systematische Herabsetzung und Ausgrenzung von Mitarbeitenden und beispielsweise Kurs- und Seminarteilnehmenden aufgrund von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität aus.

Kolleg\*innen haben bei entsprechenden Vorkommnissen das Recht, sich während der Arbeitszeit an Geschäftsführung, Vorstand oder Delegiertenrat zu wenden. Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen dürfen sich für die betroffene Person daraus nicht ergeben. Der WILA Bonn ergreift entsprechende Maßnahmen der Prävention, Feststellung und Lösung von Diskriminierungen und Konflikten am Arbeitsplatz.

Besondere Berücksichtigung finden dabei folgende Problemfelder: Konflikte am Arbeitsplatz, Konflikte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fälle von Diskriminierung bis hin zu Mobbing und sexueller

Belästigung. Als Verfahren ist, sofern solche Fälle auftreten sollten, vorgesehen, dass individuelle Beratungsgespräche mit den Betroffenen und ggf. Vermittlungsgespräche mit allen Beteiligten durchgeführt. Bei Bedarf werden Kontakte zu externen Hilfs- und Beratungsstellen hergestellt.

Das zuständige Gremium zur Vorbereitung von Maßnahmen ist die PFK (Personal- und Finanzkommission).

### Gleichstellungsorientierte Sprachregelungen

Der WILA Bonn beachtet in Sprache und Schriftverkehr den Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen, Männern, Diversen durch die Verwendung des Sternchens. Die Verwendung ausschließlich männlicher Personenbezeichnungen ist grundsätzlich zu vermeiden, wenn nicht nur Männer gemeint sind. Folgende Formulierungsanregungen sollen dazu beitragen, geschlechtergerechte Formulierungen umzusetzen: Wir verwenden Formulierungen wie „alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ oder gehen „kreativ“ mit dem Gendern um, zum Beispiel

- durch abwechselnde Verwendung mal der männlichen, mal der weiblichen Form, wobei auch rollenuntypische Beispiele wie Ingenieurin, Erzieher, etc. bewusst verwendet werden können,
- durch andere Formulierungen, bei denen keine gendersprachlichen Konflikte entstehen, („Alle, die in der Branche xy arbeiten, ...“)
- durch Bezeichnung der Sache statt der Person: „„ statt „Leiter“ z.B. „Die Leitung“
- durch Bildung geschlechtsneutraler Partizipien, Adjektive oder Begriffe: „Studierende, Lehrende, Fachleute“ statt „Expertinnen und Experten“.
- durch Partizip und Adjektiv statt einer Personenbezeichnung: „Abgesendet von“ statt „Absender“

Besonders bei Aufzählungen mit Bezeichnungen wie „Akademikerinnen und Akademiker“ kann auch die Kurzform Akademiker\*innen (ohne Trennungsstrich, kein Binnen-I) verwendet werden. Bei wortstammverändernden Bezeichnungen heißt es Therapeut\*innen und nicht Therapeuten\*innen. Zitate und Interviewantworten werden nicht gegendert.

Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan ist die erste Version. Er tritt mit der Verabschiedung durch den Delegiertenrat in Kraft.

Datum, Unterschriften:



Für den Delegiertenrat



Geschäftsführung



