



Gleichstellung am Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung

Gleichberechtigte Geschlechterverhältnisse sind ein wesentlicher Baustein nachhaltiger Friedensordnungen. Es ist daher Teil des Selbstverständnisses im Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und zu ihrer Verankerung und Verwirklichung innerhalb und außerhalb des Instituts beizutragen. Die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer leistet zudem einen entscheidenden Beitrag zur Qualitätssicherung und Wettbewerbsfähigkeit von Wissenschaft und Forschung auch im außeruniversitären Bereich. Das Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung sieht es daher als eine seiner zentralen Zukunftsaufgaben an, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Stadien der wissenschaftlichen Karriere ebenso wie in den administrativen Tätigkeitsfeldern zu verwirklichen, Unterrepräsentanzen in den Statusgruppen zu beseitigen und gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu bieten.

Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft folgt die Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung den Standards zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft¹ sowie den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft², zu deren Zielen sich die Leibniz-Gemeinschaft im Dezember 2008 in Form einer Selbstverpflichtung bekannt hat. Die gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung an der HSFK bildet das Hessische Gleichberechtigungsgesetz³ in Verbindung mit der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei)⁴.

Die Gleichstellungsbeauftragte (GBA) ist mit 15% ihrer Arbeitszeit für diese Tätigkeit freigestellt. Sie und ihre Vertreterin werden für jeweils vier Jahre von den weiblichen Beschäftigten gewählt. Den GBA stehen bei Bedarf Sekretariatskapazitäten zur Verfügung. Ein Mitglied des Vorstands ist zudem für Gleichstellungsfragen zuständig und dient als direkte Ansprechpartner:in für die GBA und für die Beschäftigten.

Die GBA verfügen über ein eigenes Budget in Höhe von 4000 Euro, aus dem sie Weiterbildungsmaßnahmen und Coachings für die Beschäftigten finanzieren können. Darüber hinaus organisieren die GBA Vorträge und Schulungen zur Entwicklung von Gleichstellungskompetenzen und zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Vorurteile für die Beschäftigten und das Leitungspersonal der HSFK. HSFK-Mitarbeiterinnen engagieren sich als Mentorinnen in verschiedenen Mentoring-Programmen (u.a. Mentoring Hessen) für die Förderung junger Wissenschaftlerinnen. Jüngere

1 Leibniz-Gleichstellungsstandards, 2016, einsehbar unter <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/chancengleichheit-und-diversitaet/richtlinien-und-verfahren.html>.

2 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, einsehbar unter www.dfg.de/chancengleichheit.

3 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz; neueste Fassung vom 1. Januar 2016 (GVBl. 2015 S. 637 vom 29.12.2015).

4 Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S.18 geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 22. April 2016, BAnz AT 28. Juni 2016 B4.

Wissenschaftlerinnen der HSFK werden darin unterstützt, an Mentoring-Programmen (u.a. Leibniz Mentoring, Mentoring Hessen) teilzunehmen, um ihre Karriere weiter voranzubringen.

Das Thema Gendergerechtigkeit spielt auch in verschiedenen Forschungsprojekten der HSFK eine bedeutende Rolle. Eine eigens berufene Koordinatorin unterstützt die Vernetzung der Projekte und Mitarbeiter:innen und gibt Impulse für die Genderforschung im Kontext der HSFK-Forschung.

Die erfolgreichen Bemühungen der HSFK um eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik sind bereits mehrfach mit dem TOTAL-E-QUALITY-Prädikat für gelebte Chancengleichheit ausgezeichnet worden, zuletzt im Jahr 2019.

Die Gleichstellungsziele und -maßnahmen der HSFK sind in verschiedenen Dokumenten niedergelegt:

1. Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird für jeweils fünf Jahre vom Vorstand der HSFK erstellt und nach der Hälfte der Laufzeit auf seine Umsetzung überprüft. Der Plan enthält eine detaillierte geschlechtsspezifische Bestandsanalyse des Personals, legt Ziele für die Gleichstellung entsprechend der o.g. Richtlinien und gesetzlichen Vorgaben für alle Statusgruppen und Leitungspositionen fest und formuliert Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen. Darüber hinaus legt der Plan die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten fest, regelt die Erstellung des Gleichstellungsplans und macht Vorgaben für Stellenausschreibungen und Einstellungsverfahren gemäß den Gleichstellungsgrundsätzen. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält außerdem die Richtlinien und Maßnahmen der HSFK zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (work-life-balance) sowie zu Weiterbildung, Karriereplanung und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft.

2. Leitbild

Die Chancengleichheit für Frauen und Männer ist zentraler Bestandteil des Leitbilds der HSFK. Siehe: <https://www.hsfk.de/ueber-uns/leitbild>

3. Personalentwicklungskonzept

Das Personalentwicklungskonzept der HSFK wurde unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt. Als zentrale Aspekte der Personalentwicklung werden Gleichstellung und Familienfreundlichkeit berücksichtigt.

4. Programmbudget

Im Programmbudget der HSFK, das halbjährlich dem Land Hessen vorgelegt werden muss, wird regelmäßig über Stand, Ziele und Maßnahmen in der Gleichstellung berichtet.

5. Jahresbericht

Der Jahresbericht der HSFK, der öffentlich zugänglich ist, enthält regelmäßig ein Kapitel zu Stand und Perspektiven der Gleichstellung an der HSFK. Siehe: <https://www.hsfk.de/ueber-uns/jahresberichte>

6. Betriebsvereinbarung zur Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Betriebsvereinbarung klärt über sexuelle Belästigung auf, benennt präventive Maßnahmen sowie das Beratungs- und Beschwerderecht von Betroffenen und mögliche Sanktionen für Belästigende.

7. Entfristungsrichtlinie

Die Entfristungsrichtlinie, die die Bedingungen für eine dauerhafte Beschäftigung an der HSFK für Wissenschaftler:innen formuliert, sieht die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vor.

Frankfurt, 26. Oktober 2021

gez.
Prof. Dr. Nicole Deitelhoff
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

gez.
Prof. Dr. Christopher Daase
Stellvertretendes geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK)
Peace Research Institute Frankfurt (PRIF) //
Baseler Str. 27–31 // 60329 Frankfurt am Main
Tel. +49 (0)69 959104 0
info@hsfk.de // www.prif.org