

Gender-Equality-Plan des FIR e. V.

Vorwort der Geschäftsführung

Dem FIR ist es ein dringendes Anliegen, für seine Forschung die Besten aus der Wissenschaft zu gewinnen. Das gilt gleichermaßen für Frauen, für Männer sowie für andere Geschlechtsidentitäten. Die Gleichstellung der Geschlechter spielt eine zentrale Rolle in der Strategie und Mission des FIR e. V. Die Geschäftsführung des FIR befürwortet in diesem Sinne nachdrücklich die Europäischen Gleichstellungsstrategie und verpflichtet sich zur Förderung der Gleichstellung in Forschung und Innovation. Darüber hinaus strebt das FIR an, allen aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden eine familienfreundliche, offene und tolerante Arbeitsumgebung zu bieten.

Um diese Ziele zu erreichen, müssen konsistent Maßnahmen ergriffen werden.

Dieser Gleichstellungsplan ist der erste unseres Instituts. Er soll über die aktuelle Situation in den verschiedenen Bereichen am FIR informieren. Zugleich sollen hier Perspektiven und Maßnahmen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit definiert werden.

Aachen, im Oktober 2022

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
1 Grundlagen des Gleichstellungsplans.....	3
1.1 Gender-Equality-Plan (EU).....	4
1.2 Familie und Beruf / Betriebsvereinbarungen	5
2 Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur.....	5
3 Ziele und Maßnahmen	9
3.1 Work-Life-Balance & Organisational Culture	10
Elternzeitregelungen	10
Förderung von partner:innenschaftlichen Karrierewegen.....	10
Unterstützung bei Angehörigenpflege	11
Förderung der Unternehmenskultur	11
3.2 Gender-Balance in Leadership & Decision-Making	12
Mentoring-Programm	12
3.3 Gender-Equality in Recruitment & Career-Progression	13
Stellenausschreibungen.....	13
Recruiting-Aktivitäten	13
Girls' Day	13
Digital Career Day für Frauen an der RWTH Aachen	13
Kooperation mit dem Netzwerk "Frauen im Ingenieurberuf (FiB)" des VDI Aachener Bezirksvereins	13
LinkedIn Recruiting	14
Bewerbungsverfahren	14
Assessment-Center.....	14
3.4 Integration of the Gender-Dimension into Research & Teaching	15
Research-Dimension.....	15
Genderdimension in der Lehre.....	17

3.5	Measures against Gender-Based Violence Including Sexual Harassment..	18
	Sexuelle Belästigung und Gender-Based Violence am Arbeitsplatz	18
	Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung	19
3.6	Schulungen	19
3.7	Ressourcen	22
	Rolle und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	22
	Netzwerk female@FIR	22
	Human-Relations-Zusammenschluss	23
	Compliance-Beauftragte	24
	Veröffentlichungen	24
	Multiplikator:innenprogramm	24
3.8	Übersicht der Ziele und Maßnahmen	26
4	Selbstverpflichtung.....	28
	Anhang	29

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organisatorischer Aufbau des FIR.....	5
Abbildung 2: Darstellung aller Beschäftigten nach Geschlecht aufgeteilt.	6
Abbildung 3: Entwicklung der Geschlechteranteile von 2016 bis 2022.....	6
Abbildung 4: Darstellung nichtwissenschaftlicher Beschäftigter (NiWiMi) nach Geschlecht aufgeteilt	7
Abbildung 5: Darstellung wissenschaftlicher Beschäftigter (WiMi) nach Geschlecht aufgeteilt.....	7
Abbildung 6: Entwicklung der Anteile von wissenschaftlichen Beschäftigten (WiMi) nach Geschlecht aufgeteilt.	7
Abbildung 7: Aufgaben des female@FIR.	23
Abbildung 8: Zusammensetzung des Human-Relations-Zusammenschlusses am FIR.	24

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bereichsleitungen nach Geschlecht aufgeteilt.	8
Tabelle 2: Bereichsleitungen in absoluten Zahlen nach Geschlecht aufgeteilt.	8
Tabelle 3: Fachgruppenleitungen nach Geschlecht über Zeit.....	9
Tabelle 4: Übersicht der Ziele und Maßnahmen.....	27

Präambel

Mit dem vorliegenden ersten Gleichstellungsplan (GEP) wird am FIR e. V. das Ziel verfolgt, die Gleichstellung aller Geschlechter sowie Diversität und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Dieser Gleichstellungsplan basiert auf der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 15.12.2016. Der vorliegende GEP tritt zum 01.10.2022 in Kraft und dient dazu, das aktuelle Beschäftigungsverhältnis am FIR abzubilden sowie Ungleichgewichte bei der Geschlechterverteilung aufzudecken. Diese Ungleichgewichte sollen mithilfe der dargestellten Maßnahmen langfristig abgebaut werden. Das Erreichen der festgeschriebenen Ziele ist besondere Aufgabe der Führungskräfte und wird regelmäßig von der Gleichstellungsbeauftragten überprüft. Nach spätestens zwei Jahren ist die (Zwischen-)Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Dies wird durch ein Monitoring von aktuellen Beschäftigungszahlen, einer stichpunktartigen Analyse von Lehrmaterialien, wissenschaftlichen Veröffentlichungen sowie allgemein öffentlichen Dokumenten und einer Checkliste für Zielvorgaben geprüft. In einem Evaluationsmeeting des Gender-Equality-Teams, bestehend aus einem/einer wissenschaftlichen Mitarbeitenden pro Bereich, der Gleichstellungsbeauftragten und der EU-Referentin sowie der Compliance-Beauftragten wird auch eine ggf. notwendige Anpassung des Plans ausgearbeitet. Zusätzlich wird eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, um die allgemeine Wahrnehmung und Umsetzung des Gleichstellungsplans zu ermitteln und die Zielerreichung sicherzustellen. Wird erkannt, dass Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen anzupassen und ggf. auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und zu ergänzen. Der FIR e. V. verpflichtet sich des Weiteren zur Fortschreibung und Anpassung des GEPs nach spätestens 4 Jahren (2022 – 2026).

Durch konkrete Zielvorgaben und Festschreibung von Maßnahmen sollen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts identifiziert und durch für das FIR maßgeschneiderte Interventionen beseitigt werden, um so künftige Benachteiligungen zu verhindern. Darüber hinaus soll die Familienfreundlichkeit gestärkt und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit geschaffen werden. Hierbei orientiert sich das FIR als An-Institut der RWTH Aachen stark an deren Gleichstellungsplänen und Maßnahmen und tauscht sich mit dem Gleichstellungsbüro der RWTH und dem IGaD aus.

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie die Personalverwaltung, werden nach § 4 LGG verpflichtet, die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Das FIR unterstützt die Entwicklung von Strukturen und gezielten Maßnahmen, die die Gleichstellung der Geschlechter und die soziale Gleichstellung innerhalb der Organisation fördern. Die Gleichstellung der Geschlechter wird in allen Prozessen betont, einschließlich Rekrutierung, Kompetenzentwicklung, Talentprogrammen oder Karriereentwicklung.

Der Gleichstellungsplan des FIR soll dazu beitragen, die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit im Institut weiter durchzusetzen. Die Geschäftsführung bekennt sich in diesem Gleichstellungsplan dazu, Maßnahmen durchzuführen und Ziele zu setzen, welche die Gleichstellung aller Geschlechter sicherstellen. Dabei ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Instrument und wird vom FIR ebenfalls mit verschiedenen Maßnahmen gestärkt und gefördert. Mithilfe des GEPs und der darin aufgeführten Maßnahmen sollen zukünftige Mitarbeitende bereits vor Arbeitsbeginn die Möglichkeit erhalten, die Werte des FIR einschätzen zu können. Der dargestellte GEP gilt dabei für alle Aufgabenbereiche und Entscheidungen des FIR und soll ebenfalls von den Mitarbeitenden gelebt werden. Spezielle Fortbildungen der Mitarbeitenden sollen ein Bewusstsein für die Thematik schaffen, die Unternehmenskultur positiv beeinflussen und die Umsetzung des GEPs sicherstellen.

Der Gleichstellungsplan wird im Haus veröffentlicht und für alle Beschäftigten im InfoWeb bereitgestellt sowie in Einarbeitungsmaterialien für neue Mitarbeitende integriert. Zusätzlich wird er auf der Webseite des FIR veröffentlicht.

1 Grundlagen des Gleichstellungsplans

Die Organisationskultur am FIR steht für einen respektvollen Umgang miteinander und eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung für alle Beschäftigten. Dies betrifft neben der Geschlechtergerechtigkeit ebenfalls die Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden (MA) unabhängig von Herkunft, Religion sowie äußeren oder anderen individuellen Merkmalen. Das FIR schätzt das Potenzial, die eine vielfältige und diverse Belegschaft mit sich bringen. Alle Beschäftigten im FIR achten darauf, jeglicher Form von Diskriminierung, z. B. aufgrund des Geschlechts, entgegenzuwirken. Dies ist zudem im Code-of-Conduct (CoC) des FIR ([siehe Anhang](#)) verankert.

Führungskräfte am FIR sehen es als ihre Aufgabe, für alle Beschäftigten eine förderliche Arbeitsumgebung und Chancengleichheit im Arbeitsalltag zu schaffen und besonders die persönlichen Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten zu fördern. Für ein gleichberechtigtes Zusammenarbeiten aller Geschlechter ist ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis am FIR zu forcieren. Aus diesem Grund gilt der Gleichstellungsplan ebenfalls als Bestandteil einer Personalentwicklungsplanung des FIR.

Der Gleichstellungsplan des FIR e. V. orientiert sich an den [Vorgaben der RWTH Aachen University](#), unterstützt durch die vielen Schnittstellen als An-Institut, beispielsweise in der Beschäftigung von studentischen Hilfskräften, die an der RWTH immatrikuliert sind, in der Zusammenarbeit auf dem RWTH Aachen Campus, in Lehre und Forschung, und durch die Rekrutierung neuer Mitarbeitenden gemeinsam mit dem WZL im Karrierepool. Das FIR pflegt den Kontakt zum [IGaD](#) und dem [Gleichstellungsbüro der RWTH](#). Auch für die Planung von Trainings steht das FIR im Austausch mit dem IGaD.

In diesem Kontext lauten die übergeordneten Ziele des FIR daher:

- **Die Erhöhung des Anteils von weiblich oder männlich gelesener sowie sich diesen Spektren zuzuordnender Mitarbeitenden auf allen Qualifikationsstufen und in allen Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist.**
- **Die Gestaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten des Instituts.**
- **Die Stärkung des gender- und diversitätswussten Handelns am FIR sowohl im Industrie- und Forschungskontext als auch gegenüber Dritten und im Umgang miteinander.**

- ***Das FIR möchte in seiner Rolle als Ausbildungsstätte für zukünftige Führungskräfte den niederschweligen Zugang für unterrepräsentierte Gruppen ermöglichen und durch seine Bestrebungen bei der Gleichstellungsarbeit auch in Forschungsthemen langfristig zum Wandel in der Industrie hin zur Gleichstellung unterstützen.***

Die Verantwortung des Berichtswesens und die Pflege des Controllingsystems obliegen der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung und dem/der Datenschutzbeauftragten des FIR. Die Gleichstellungsbeauftragte wird intern bestellt und wird im Rahmen eines bestimmten Arbeitszeitkontingents freigestellt, um ihre Aufgaben verantwortungsvoll und vollständig ausführen zu können. Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt mit Hilfe ihres Teams jährlich einen entsprechenden Gleichstellungsbericht, welcher in das Gleichstellungsaudit einfließt und auch im Qualitätsaudit berücksichtigt wird. Die erhobenen Daten werden zudem für die strategische Planung der Personalentwicklung verwendet und für die organisatorische Planung von Führungskräften.

1.1 Gender-Equality-Plan (EU)

Die Europäische Kommission hat sich verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation zu fördern. Als Bestandteil der [Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission für 2020-2025](#) sollen die im Forschungssektor fortbestehenden strukturellen Hindernisse für die Gleichstellung der Geschlechter überwunden werden. Ziel ist es, das europäische Forschungs- und Innovationssystem zu verbessern. Hierzu sollen geschlechtergerechte Arbeitsumgebungen geschaffen werden, in denen sich alle Talente entfalten können. Um die Forschungsqualität sowie die gesellschaftliche Relevanz der Ergebnisse zu verbessern, soll die Geschlechterdimension in Projekte integriert werden. Mit *Horizon Europe* bekräftigt die Europäische Kommission ihr Engagement für die Gleichstellung, die als Querschnittspriorität festgelegt wird und zu deren Erreichung verschärfte Förderbestimmungen eingeführt werden. Es wird empfohlen, dass die Gleichstellung der Geschlechter als Führungsaufgabe implementiert werden soll. Als gelebte Institutskultur trägt Gleichstellung zu einer besseren Work-Life-Balance bei und bietet gleiche Chancen für alle Beschäftigten auf einen beruflichen Aufstieg. Durch einen Gleichstellungsplan (GEP) sollen die Ziele der Forschungseinrichtung festgeschrieben, versiert und bekannt gemacht werden. Hierzu zählen auch Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung.

1.2 Familie und Beruf / Betriebsvereinbarungen

Als familienfreundliches Unternehmen hat das FIR bereits verschiedene Maßnahmen eingeführt, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv unterstützen sollen. Die Beschäftigten des FIR haben durch die zweite, im Sommer 2022 in Kraft getretene Betriebsvereinbarung (BV) die Möglichkeit, ihren jeweiligen Arbeitsort flexibel an die aktuellen Bedürfnisse anzupassen. So wird den Mitarbeitenden Infrastruktur zur Verfügung gestellt, um jederzeit von jedem Ort aus an FIR-Aufgaben zu arbeiten. Dabei dient diese Möglichkeit des mobilen Arbeitens weder der Einrichtung eines festen Heimarbeitsplatzes noch der Festlegung von festen Heimarbeitstagen. Stattdessen dient die Regelung der vertrauensbasierten Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

2 Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

Folgende Abbildung gibt einen Gesamtüberblick über die organisationalen Strukturen innerhalb des FIR e. V. (Stand September 2022).

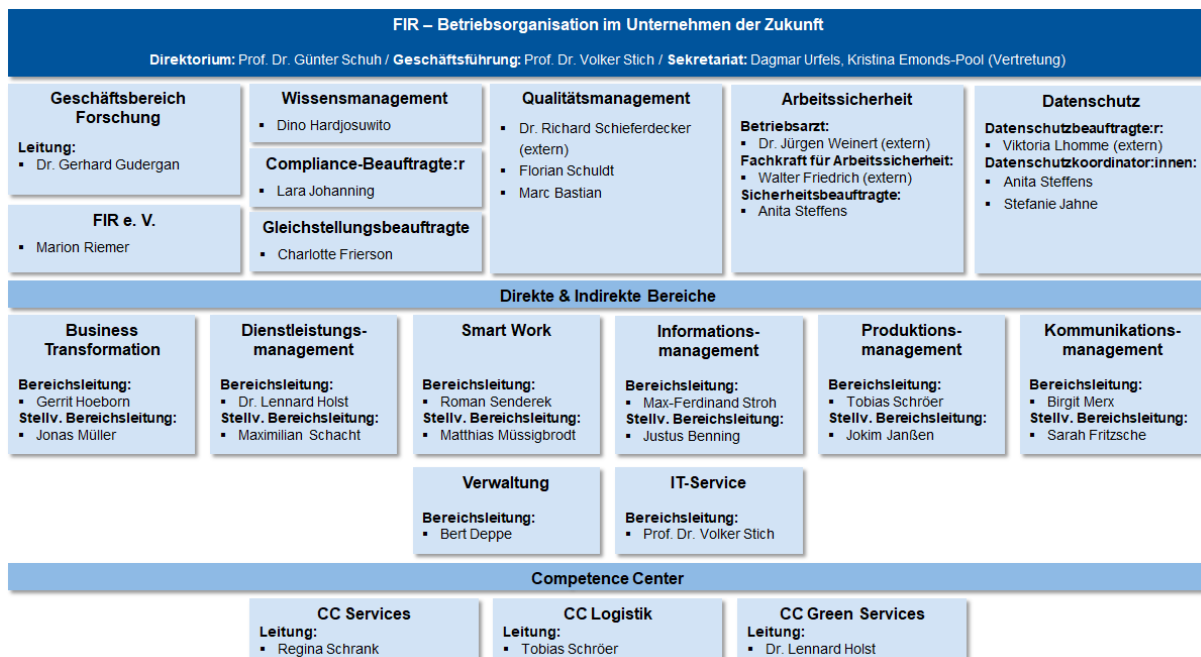


Abbildung 1: Organisatorischer Aufbau des FIR

Die fünf Forschungsbereiche des FIR (Business Transformation, Dienstleistungsmanagement, Smart Work, Informationsmanagement und Produktionsmanagement) bestehen jeweils aus einem Team aus wissenschaftlichen Mitarbeitenden (WiMi) und den zugeteilten wissenschaftlichen Hilfskräften (WiHi). Wissenschaftliche Hilfskräfte befinden sich noch im aktiven Bachelor- oder Masterstudium, während wissenschaftliche Mitarbeiter:innen ihr Grund- und

Aufbaustudium abgeschlossen haben. Da im Anstellungsverhältnis zwischen diesen Positionen unterschieden wird, sind auch hier die Geschlechteranteile der Positionen gesondert aufgelistet. Zur Feststellung der erforderlichen Maßnahmen wurde zum Stichtag 30.06.2022 eine Analyse der Beschäftigtenstruktur vorgenommen. Diese Informationen kann das Gleichstellungscontrolling als strategische Entscheidungsgrundlage für die Weiterentwicklung der Maßnahmen und des gesamten Gleichstellungsmanagements am FIR nutzen. Am FIR waren zu diesem Zeitpunkt 165 Mitarbeiter:innen (inklusive Teilzeitkräfte) tätig. Davon waren 68 Personen dem weiblichen Geschlecht¹ zugehörig, was einem Anteil von 41 Prozent des Personals am FIR entspricht. Folgend werden die Begriffe Frauen und Männer verwendet.

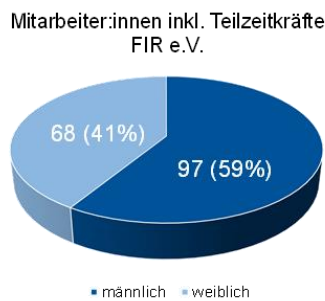


Abbildung 2: Darstellung aller Beschäftigten nach Geschlecht aufgeteilt.

Ausgehend von einem Frauenanteil (Mitarbeiter:innen inkl. Teilzeitkräften) von 32 Prozent im Jahr 2016 ist dieser seitdem kontinuierlich gestiegen.

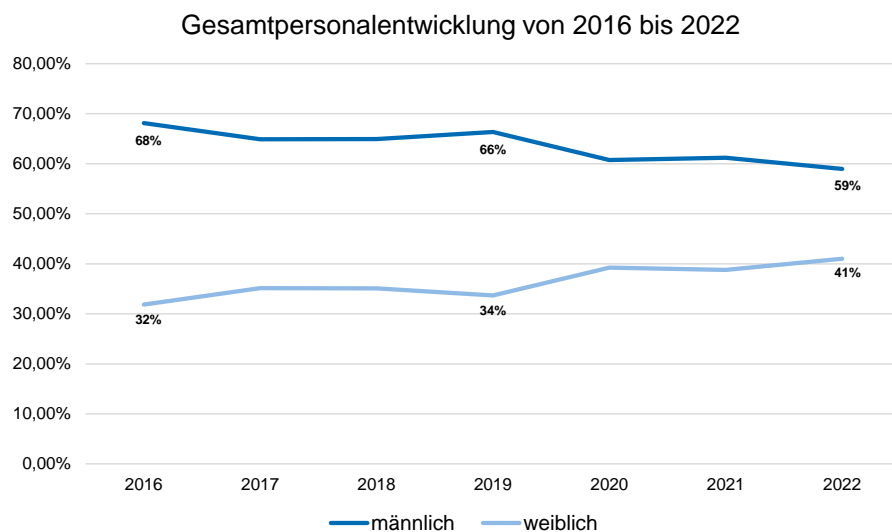


Abbildung 3: Entwicklung der Geschlechteranteile von 2016 bis 2022.

¹ Hiermit sind alle FLINTA* (Cis, lesbische, inter, nichtbinär, trans, agender und *-Personen/Frauen) gemeint, die sich mit der weiblichen Geschlechtsidentität identifizieren.

Die differenzierte Betrachtung der Beschäftigtenstruktur am FIR ergibt keine homogene Verteilung der Geschlechter in den unterschiedlichen Bereichen (wissenschaftliche Mitarbeiter:innen/Forschung), Führungsebene und Servicebereiche.

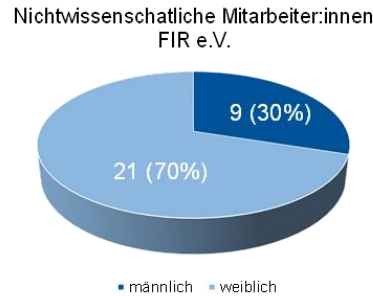


Abbildung 4: Darstellung nichtwissenschaftlicher Beschäftigter (NiWiMi) nach Geschlecht aufgeteilt

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal ist gegenüber dem Anteil am wissenschaftlichen Personal deutlich erhöht. Im Kontrast dazu sind Männer im Verwaltungsbereich unterrepräsentiert.

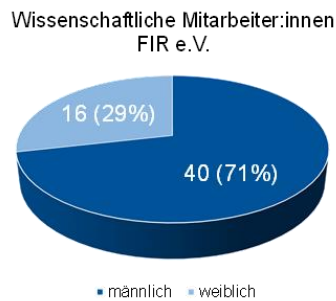


Abbildung 5: Darstellung wissenschaftlicher Beschäftigter (WiMi) nach Geschlecht aufgeteilt.

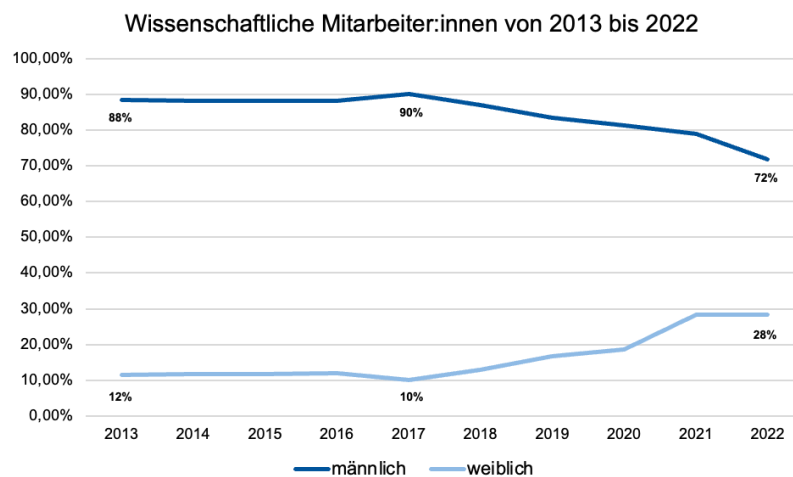


Abbildung 6: Entwicklung der Anteile von wissenschaftlichen Beschäftigten (WiMi) nach Geschlecht aufgeteilt.

Bereichsleitungen (WiMi) nach Geschlechtern (2013-2022)		
Jahr	Männlich	Weiblich
2013	100%	0%
2014	100%	0%
2015	80%	20%
2016	66,67%	33,33%
2017	50%	50%
2018	50%	50%
2019	33,33%	66,67%
2020	50%	50%
2021	85,71%	14,29%
2022	87,50%	12,50%
Durchschnitt	69,99%	30,01%

Tabelle 1: Bereichsleitungen nach Geschlecht aufgeteilt.

Rolle: Bereichsleitungen nach Geschlechtern (2013- 2022)			
Jahr	Männlich	Weiblich	Gesamtergebnis
2013	5	0	5
2014	5	0	5
2015	4	1	5
2016	4	2	6
2017	3	3	6
2018	3	3	6
2019	2	4	6
2022	3	3	6
2021	6	1	7
2022	7	1	8

Tabelle 2: Bereichsleitungen in absoluten Zahlen nach Geschlecht aufgeteilt.

Fachgruppenleitungen (WiMi) nach Geschlechtern (2016-2022)			
Jahr	Männlich	Weiblich	Gesamtergebnis
2016	10	1	11
2017	10	0	10
2018	10	1	11
2019	16	0	16
2020	14	1	15
2021	12	1	13
2022	10	0	10
Gesamtergebnis	82	4	86

Tabelle 3: Fachgruppenleitungen nach Geschlecht über Zeit.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Promovend:innen) ist der Anteil der Männer gegenüber den Frauen erhöht. Auch in der Geschäftsführung, den Bereichsleitungen und den Fachgruppenleitungen fällt das Geschlechterverhältnis zugunsten der Männer aus.

Hier sieht das FIR Handlungsbedarf, z. B. durch gezieltes Rekrutieren von Personal der unterrepräsentierten Geschlechtergruppen. Innerhalb des Instituts erhalten alle Geschlechter die gleichen Chancen auf Beförderung und/oder Anstellung in unbefristete Arbeitsverhältnisse (Bereichsleitungen und Fachgruppenleitungen).

Die Datenerhebung und Analyse werden zukünftig einmal im Jahr durchgeführt und der Geschäftsführung und Mitarbeitendenvertretung vorgestellt.

3 Ziele und Maßnahmen

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenzahlen am FIR haben gezeigt, dass der Anteil weiblich geleiteter Personen im wissenschaftlichen Bereich unterrepräsentiert ist. Ziel des FIR ist es, den Anteil weiblich geleiteter Personen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Personals zu steigern. Um dies zu erreichen, werden im folgenden Ziele formuliert und die entsprechenden Maßnahmen erläutert, die zur Erreichung der Ziele erforderlich sind.

3.1 Work-Life-Balance & Organisational Culture

Um optimale Bedingungen für die Entfaltung des Leistungspotenzials zu geben und gleichzeitig ein positives Arbeitsklima zu fördern, ist es wichtig, dass Angestellte ihren Beruf sowie ihre Familie vereinen können. Derzeit ermöglicht der FIR e. V. das mobile Arbeiten sowie Teilzeitmodelle, um eine bessere Work-Life-Balance für seine Angestellten herzustellen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Elternzeitregelungen

Am FIR ist es gelebte Praxis, wenn auch nicht vertraglich festgeschrieben, dass die wegen Drittmittelfinanzierung befristeten Arbeitsverträge wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen um die Dauer der Elternzeit verlängert werden. Dies gibt Angestellten die notwendige Planungssicherheit und unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Förderung von partner:innenschaftlichen Karrierewegen

Im Sinne einer chancengerechten Karriereentwicklung ist neben der Karriereförderung von Frauen insbesondere in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, die Förderung der partner:innenschaftlichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit notwendig. Mit dem Projekt [Gleichberechtigte Karrierewege der RWTH](#) soll hierzu ein Beitrag geleistet werden. Im Rahmen der [Väterarbeit](#) werden Männer ermutigt, Elternzeit zu nehmen und einen gleichberechtigten Part an Kinderbetreuung und -erziehung zu übernehmen. Das FIR wird seine Forschenden auf diese Projekte aufmerksam machen und sie bei Interesse bei einer Teilnahme unterstützen. Auch der Wiedereinstieg längerfristig abwesender Eltern in das Berufsleben soll erleichtert und eine gleichberechtigte Care-Arbeit gefördert werden. Darüber hinaus können die wissenschaftlichen Mitarbeitenden das Angebot des RWTH-Familienservice nutzen, der unter anderem eine Notfallbetreuung von Kindern umfasst, bei der Platzvergabe der Kindergartenplätze unterstützt und den studierenden Eltern Vorträge sowie Austauschmöglichkeiten anbietet. Praktische Unterstützung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Beruf gibt das [Team des Familienservice des Gleichstellungsbüros der RWTH für alle Promotionsstudierenden der RWTH Aachen](#). Das Gleichstellungsbüro der RWTH unterstützt und beteiligt sich an karrierefördernden Maßnahmen. Das FIR möchte auch in Zukunft sein Angebot für eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf realisieren und prüft daher weitergehende Maßnahmen; unter anderem wird ein Audit der [berufundfamilie Service GmbH](#) vorgeschlagen. Ziel ist es, Strukturen zu schaffen, die es auch Angestellten mit Kindern ermöglichen, ihre beruflichen Tätigkeiten und Möglichkeiten auszuschöpfen.

Der FIR e. V. ist bestrebt, seine Angestellten bei der Vermittlung einer Kinderbetreuung zu unterstützen. Hierfür wird zunächst eine Bedarfsermittlung durchgeführt und darauf aufbauend werden die Kooperationspotenziale mit Kindertagesstätten geprüft. Weitergehend plant der FIR e. V., Eltern durch flexible Arbeitszeiten, *mobile work* und

im Rahmen eines Ferienbetreuungsangebots zu unterstützen. Der Arbeitsalltag am FIR sieht zahlreiche Veranstaltungen sowie Dienstreisen vor. Das FIR wird sich in Zukunft bei Hausveranstaltungen bemühen, eine Kinderbetreuung für Teilnehmende in der Planung zu berücksichtigen und bei Bedarf anzubieten sowie familienfreundliche Angebote für dienstreisende Mitarbeitende zu schaffen.

Unterstützung bei Angehörigenpflege

Um Mitarbeitende bei der Pflege von Angehörigen zu unterstützen, kann das mobile Arbeiten in Anspruch genommen werden. Zusätzlich soll die Möglichkeit bestehen, das Arbeitszeitmodell, das heute schon einen Zeitausgleichstag pro Monat beinhaltet, über einen bestimmten Zeitraum weiter zu flexibilisieren, indem die Kernarbeitszeit entfällt und Arbeitsstunden zu einem späteren Zeitpunkt nachgearbeitet werden können. Diese Absprachen werden individuell in den jeweiligen Situationen mit den betroffenen Mitarbeitenden abgesprochen. Somit kann die notwendige örtliche und zeitliche Flexibilität gewährleistet werden, um Angestellte bestmöglich zu unterstützen.

Förderung der Unternehmenskultur

Im Sinne der angestrebten Unternehmenskultur fördert der FIR e. V. durch regelmäßige Veranstaltungen den bereichsübergreifenden Austausch. Eine weitere wichtige Rolle für eine offene Unternehmenskultur nimmt die Mitarbeitendenvertretung (MV) ein. Diese vertritt die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber der erweiterten Geschäftsführung (Direktor:in, Geschäftsführer:in, Bereichsleitungen) und nimmt sich der Anliegen der Angestellten an. Diesbezüglich unterliegt sie der Schweigepflicht und bietet somit einen geschützten Raum für Beschäftigte, um Konflikte, Wünsche und Verbesserungsvorschläge äußern zu können.

Ziel: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere durch Förderung von Kinderbetreuung

Maßnahmen:

1. Unterstützung bei der Vermittlung von Betreuungsangeboten für Kinder von Mitarbeitenden, Prüfung von Kooperationspotentialen mit Kindertagesstätten
2. Unterstützung bei der Vermittlung von Ferienbetreuung
3. Individuelle Unterstützung bei der Vereinbarkeit der Angehörigenpflege und Beruf
4. Einbindung eines Angebots für Kinderbetreuung bei Hausveranstaltungen
5. Entwicklung eines Angebots zur Vereinbarkeit von Dienstreisen und Betreuung
6. Planung eines Audits von berufundfamilie.de

3.2 Gender-Balance in Leadership & Decision-Making

Das FIR ist bestrebt, ein repräsentatives Verhältnis zwischen den Geschlechtern in Führungspositionen zu erreichen und die derzeitige Diskrepanz zu überwinden. Führungspersonen werden hier definiert als Personen, die mindestens die Fachgruppenleitung innehaben. Ziel ist es, bis 2025 die Quote weiblicher Führungskräfte auf 20 Prozent zu heben, bis 2030 auf mindestens 25 Prozent.

Mentoring-Programm

Um dieses Ziel langfristig zu erreichen, ist das Institut bestrebt, weiblich Beschäftigte zu befähigen und zu ermutigen, sich für höhere Positionen zu bewerben und ihnen zu versichern, dass eventuelle familiäre Verpflichtungen kein Hindernis darstellen. Das Institut wird die Möglichkeiten prüfen, Frauen, die an der Übernahme von Führungsaufgaben interessiert sind, individuell zu fördern und Workshops, Seminare und Vorträge für alle Interessierten anzubieten. Das FIR ist bestrebt, ein Mentoring-Programm, gemeinsam mit dem Alumni-Verein des FIR, aufzubauen, um gezielt weibliche Beschäftigte mit Führungsambitionen zu fördern und zu unterstützen. Hierbei sind auch geteilte Besetzungen von Führungsrollen in Teilzeit als Möglichkeit zu eruieren. Außerdem werden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die an der RWTH Aachen eingeschrieben sind, dazu ermutigt, das Mentoring-Programm der RWTH zu nutzen ([Tandem Doc Programm](#)).

Die Gleichstellungsbeauftragte wird die von der Personalabteilung jährlich erhobenen, nach Geschlecht aufgeschlüsselten Personaldaten (einschließlich Studierende und Promovierende) prüfen. Die Kolleginnen und Kollegen werden in einem Newsletter über die Ergebnisse informiert.

**Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
(mindestens 20% bis 2030, 25% bis 2030)**

Maßnahmen:

1. Gezielte Ansprache von geeigneten Kandidatinnen zur Bewerbung am FIR
2. Frauen, die an der Übernahme von Führungsaufgaben interessiert sind, durch Mentoring-Programme fördern, welches neu etabliert wird
3. Evaluierung eines Angebots zur Besetzung von Führungsrollen in Teilzeit

3.3 Gender-Equality in Recruitment & Career-Progression

Die Förderung und Einstellung von mehr Frauen in den wissenschaftlichen Abteilungen ist für das FIR ein prioritäres Ziel. Dieses Ziel soll mit einem umfassenden Rekrutierungskonzept erreicht werden, das gezielt Frauen in den MINT-Fächern anspricht. Außerdem nimmt unser Team des Assessment-Centers an den Schulungen ([Schulungen](#)) teil. Einige der Rekrutierungsmaßnahmen, die bereits ergriffen wurden und in Zukunft intensiviert werden, um den Gender-Gap in den wissenschaftlichen Abteilungen zu schließen, sind nachfolgend beschrieben.

Stellenausschreibungen

Die Stellenausschreibungen zeigen die Bemühungen des Instituts um die Gleichstellung der Geschlechter nach außen. Wir verwenden geschlechtergerechte Sprache und Bild Darstellungen, die alle Geschlechter zeigen, ansprechen und anziehen. Wir überarbeiten unsere Stellenausschreibungen dahingehend, um potenziellen Bewerber:innen zu zeigen, dass wir als Institut eine gesunde Work-Life-Balance fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

Recruiting-Aktivitäten

Girls' Day

Seit 2021 beteiligt sich das FIR an der Initiative *Girls' Day*. Der *Girls' Day* ist das größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen ab der 5. Klasse. Mädchen können Einblicke in Berufsfelder gewinnen, die sie im Berufsorientierungsprozess nicht immer in Betracht ziehen. Ziel der Organisation des *Girls' Day* am FIR ist es, den Teilnehmerinnen das Institut und den Beruf der wissenschaftlichen Mitarbeiterin vorzustellen.

Digital Career Day für Frauen an der RWTH Aachen

Seit dem Jahr 2022 nimmt das FIR am *Digital Career Day für Frauen* an der RWTH Aachen teil. Die Veranstaltung richtet sich an Unternehmen, die gezielt nach Doktorandinnen suchen.

Kooperation mit dem Netzwerk "Frauen im Ingenieurberuf (FiB)" des VDI Aachener Bezirksvereins

Seit 2022 gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen female@FIR (Frauennetzwerk der FIR-Mitarbeiterinnen) und dem FiB mit dem Ziel, den Austausch der Ingenieurinnen zu fördern und gemeinsam Veranstaltungen durchzuführen.

LinkedIn Recruiting

Seit 2021 wird LinkedIn Recruiting, eine Recruiting-Plattform, genutzt, die hilft, zukünftige Talente zu finden und mit ihnen in Kontakt zu treten. LinkedIn Recruiting ermöglicht es dem FIR, aktiv mit Kandidat:innen des unterrepräsentierten Geschlechts in Kontakt zu treten, wenn eine Stelle neu zu besetzen ist.

Bewerbungsverfahren

Das FIR wird ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren testen, in dem Namen und Geschlecht nicht mitgeteilt werden, um Diskriminierung und Vorurteilen vorzubeugen. In dem Prozess empfängt die Personalentwicklung die Bewerbungen und wird Name sowie Geschlechtsidentitätsmerkmale schwärzen. Im Anschluss werden diese anonymisierten Bewerbungen an die Bereichsleiter:innen weitergeleitet. Diese treffen dann die Entscheidung bezüglich einer Absage oder einer Einladung zum Interview/Assessment-Center.

Assessment-Center

Die erste Phase des Auswahlverfahrens am FIR für wissenschaftliche Mitarbeitende ist ein Telefoninterview mit der Bereichsleitung. Bewerber:innen, die die erste Phase des Auswahlverfahrens erfolgreich durchlaufen, nehmen an einem zweitägigen Assessment-Center teil. Das Assessment-Center wird regelmäßig gemeinsam mit unseren Partnerinstituten WZL und Fraunhofer IPT veranstaltet und zentral von der Karrierepool WZL Aachen PS GmbH organisiert.

Während dieser zwei Tage führen die Bewerber:innen sowohl Einzel- als auch Gruppenübungen wie Interviews, Präsentationen, Logikübungen, Fallstudien, Rollenspiele usw. durch.

Die Bewertungskriterien für die Übungen sind: Problemlösefähigkeit, Reflexionsgrad, relevantes Fachwissen, Kulturfit, Visualisierungsfähigkeit, sprachlicher Ausdruck, Interaktion und Personal Impact. Es wird darauf geachtet, dass in jedem AC mindestens 25 Prozent der Teilnehmenden Frauen sind. Auch die Assessoren:innen setzen sich aus einer bezüglich des Geschlechts heterogenen Gruppe zusammen und werden zusätzlich derzeit vom female@FIR-Netzwerk unterstützt, einem Netzwerk aus wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen am FIR, die daran arbeiten, strukturelle Ungleichheiten zu überwinden².

Durch Evaluationsmaßnahmen und Feedbackbögen wird zudem darauf geachtet, ob Frauen und Männer im Rekrutierungsverfahren gleichberechtigt und ohne geschlechtliche Voreingenommenheit (*sexual bias*) beurteilt werden.

² Hierbei handelt es sich um eine Übergangslösung, bis eine gendergerechte Besetzung der Führungskräfte erreicht ist.

Ziel: Förderung und Einstellung von mehr Frauen in den wissenschaftlichen Abteilungen

Maßnahmen:

1. Teilnahme an Recruiting und Networking Aktivitäten, die gezielt Frauen ansprechen (Girl's Day, Digital Career Day für Frauen)
2. Rekrutierungskonzept erstellen, das gezielt Frauen in den MINT-Fächern anspricht

3.4 Integration of the Gender-Dimension into Research & Teaching

Research-Dimension

Die Europäische Kommission ist weltweit führend bei der Festlegung von Strategien für die Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Forschung sowie bei der Umsetzung dieser Politik. Die stärkere Einbeziehung der Geschlechterdimension in Forschung und Entwicklung ist eine der Prioritäten im Rahmen von "Horizont Europe". Die Geschlechterdimension zieht sich durch alle Aspekte von Horizont Europa und trägt zu zahlreichen Schritten im F&I-Zyklus bei, von der Offenlegung des Geschlechts der Zellen in Experimenten bis hin zur Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen, Männern und geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Personen als Endnutzer technologischer Innovationen.

Die Integration der Analyse von Geschlecht und/oder Gender in Forschung und Innovation:

- erhöht den Wert der Forschung in Bezug auf Exzellenz, Kreativität und Geschäftsmöglichkeiten;
- hilft Forschenden und Innovator:innen, Geschlechternormen und Stereotype zu hinterfragen und Normen und Referenzmodelle zu überdenken;
- führt zu einem vertieften Verständnis der unterschiedlichen Bedürfnisse, Verhaltensweisen und Einstellungen der Geschlechter;
- geht auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union ein und erhöht dadurch die gesellschaftliche Relevanz des produzierten Wissens, der Technologien und Innovationen;
- trägt zur Herstellung von Waren und Dienstleistungen bei, die besser für neue Märkte geeignet sind.

Die angemessene Berücksichtigung der Gender-Dimension im Forschungsinhalt des FIR wird als Element der wissenschaftlichen Exzellenz gesehen und zukünftig ein integrativer Teil von Forschungsprojekten und Promotionen. Das FIR hat eine spezielle Unterstützung zur Projektantragsstellung für Forschende geschaffen durch eine EU-Referentin und die EU-Practice, ein bereichsübergreifendes Arbeitsteam, das die

effiziente und erfolgreiche Einreichung von Forschungsanträgen bei der Europäischen Kommission zum Ziel hat. Zudem wird ein jährlich angebotener Workshop zur "Gender-Dimension in der Forschung" ([Schulungen](#)) geplant und Tools und Beratung ausgebaut, um die Geschlechterperspektive im eigenen Forschungskontext zu untersuchen. Beispielsweise wird es zusätzliche Materialien und einen Guide geben, der auf die verschiedenen Aspekte der Geschlechterperspektive in der Forschung und Promotion am FIR hinweist und auch die geschlechtergerechte Perspektive der Datenanalyse einbezieht. Dieser wird von der EU-Referentin und der EU-Practice in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsteam bis zum Frühjahr 2023 erarbeitet. In der jährlich stattfindenden Schulung sowie in dem Guide werden die neuesten Erkenntnisse des Projekts [Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment](#) einbezogen und die Relevanz der Geschlechtsdimension in Forschung und Wissenschaft herausgestellt. Ziel ist es, ein inklusives Research-Design in allen Forschungs- und Innovationsanträgen sowie der Promotionen zu standardisieren.

Zudem wird 2023 ein neuer Forschungsrahmenplan gestaltet. Die ganzheitliche Integration einer Gender-Dimension in die Forschungsfelder des FIR wird hier tiefergehend beleuchtet und für einen Zeitraum von fünf Jahren festgehalten. Darüber hinaus plant das FIR ein Team aufzubauen, das sich mit den Themen "Ethik und Verantwortung der Innovation" beschäftigt und das den Ansatz der verantwortungsvollen Forschung und Innovation, einschließlich der Dimensionen Geschlecht und Vielfalt, aktiv fördern wird. Durch die enge Zusammenarbeit mit der Industrie wird das FIR dazu beitragen, die genderadressierenden Forschungsergebnisse in die Industrie zu transferieren.

Um einen interdisziplinären und ganzheitlichen Forschungsansatz zu fördern, plant das FIR, den regelmäßigen Austausch mit dem Institut für Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften an der RWTH Aachen sowie dem Lehrstuhl für Technik- und Organisationssoziologie auszubauen und zu intensivieren.

Ziele:

- ***Inclusive Research Design in allen Forschungs- und Innovationsanträgen***
- ***Entwicklung eines neuen Forschungsrahmenplans (ab 2023), der die Gender-Dimension integriert***
- ***Transfer der Forschungserkenntnisse zum Thema Gender in die Industrie.***

Maßnahmen:

1. reguläre Workshops für alle wissenschaftliche Mitarbeitenden zur Gender-Dimension in der Forschung
2. Aufnahme der Gender-Dimension in den FIR-Forschungsrahmenplan ab 2023
3. Transferorientierte Übersetzung der Forschungsergebnisse für die Industrie

Genderdimension in der Lehre

Da das FIR einen Lehrauftrag an der RWTH Aachen innehat und auch eigene Weiterbildungsmaßnahmen und Kurse anbietet, wird hier geprüft, ob die Lehrinhalte und das Lehrangebot inklusiv, divers und gendergerecht ausgearbeitet sind.

Das FIR bietet Lehrveranstaltungen im Bereich Produktionstechnik in Kooperation mit zwei weiteren RWTH-Instituten an. Darüber hinaus wird auch eine zulassungsbeschränkte Veranstaltung im Bereich Innovationsmanagement in Kooperation mit einem weiteren RWTH-Institut durchgeführt. Die gendergerechte Sprache wird in allen Lehrunterlagen des FIR berücksichtigt. Sowohl bei den Vorlesungs- und Übungsinhalten als auch bei den Klausuraufgaben wird gendergerechte Sprache verwendet. Die Vorlesungsunterlagen werden von den auf gendergerechte Sprache sensibilisierten wissenschaftlichen Mitarbeitenden erstellt und im Anschluss sowohl durch den:die Vorlesungsverantwortliche:n als auch durch den:die Bereichsleiter:in geprüft. Beim standardisierten Prozess zur Qualitätskontrolle der Klausuraufgaben füllt jeder/jede kontrollierende wissenschaftliche/r Mitarbeitende einen Fragebogen aus. Die Kontrolle der gendergerechten Sprache wird im Fragebogen explizit unter einem eigenen Punkt abgefragt.

Als Hilfestellung soll im Rahmen des Gender-Equality-Plans eine Richtlinie in Absprache mit dem WZL zur Erstellung von Lehrunterlagen und zur Durchführung von Lehre erstellt werden. Durch die Richtlinie soll einerseits geprüft werden, ob in allen Unterlagen gegendert wird und insbesondere bei Fallbeispielen auf eine diverse Besetzung geachtet wird. Andererseits soll die Richtlinie die wissenschaftlichen Mitarbeitenden dafür sensibilisieren, dass sowohl Rollenklischees vermieden werden als auch bei Expert:inneninterviews und bei anderer Zusammenarbeit mit Vertretenden

aus der Praxis auf Diversität geachtet wird. Auch der Bewerbungsprozess für die zulassungsbeschränkten Veranstaltungen soll in der Richtlinie aufgegriffen werden und den Lehrenden Hilfestellungen und Kriterien für die Auswahl der sich bewerbenden Studierenden geben. Die Richtlinie wird dem FIR einmalig zu Beginn vorgestellt. Zur Verankerung der Richtlinie in die bestehenden Prozesse des FIR wird diese als weiterer Punkt im Onboarding-Prozess ergänzt. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden die Richtlinie kennen und sich in der Lehre daran orientieren können.

**Ziel: Gendergerechte und inklusive Gestaltung aller Lehrinhalte
(neuer sowie vorhandener)**

Maßnahmen:

1. Überprüfung der vorhandenen Lehrinhalte bezüglich ihrer Inklusivität und Gender-Dimension;
2. Erstellung einer Richtlinie zur gendergerechten Erstellung von Lehrunterlagen mit Verankerung in der Checkliste und im QM-Prozesslehre

3.5 Measures against Gender-Based Violence Including Sexual Harassment

Sexuelle Belästigung und Gender-Based Violence am Arbeitsplatz

Das FIR unterstützt und fördert eine Arbeitskultur, die Vielfalt und Inklusion begünstigt. So soll sichergestellt werden, dass jede Person, unabhängig von ihrem Hintergrund und ihrer Lebenssituation, respektvoll behandelt wird. Wie in unserem Code-of-Conduct klar dargelegt, der im Jahr 2022 erstellt und implementiert wurde, wird keine Diskriminierung von Mitarbeitenden aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, politischer Aktivität oder anderen Merkmalen akzeptiert. Alle FIR-Mitarbeitenden werden im Rahmen der Einarbeitung über den Code-of-Conduct ([siehe Anhang](#)) informiert und verpflichtet sich, in seinem Sinne zu handeln. Zusätzlich wird die Durchführung von Sensibilisierungskursen zu den Themen Gleichstellung von Geschlechtern und Diversität sowie die Weiterbildung einiger Mitarbeitenden geplant, die dadurch eine Leuchtturmfunktion innehaben. Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der sexuelle Belästigung o. ä. nicht toleriert wird und Mitarbeitende zudem offen über Konflikte, Erlebnisse und Probleme kommunizieren können, ohne Angst vor Sanktionen oder Ausgrenzung zu haben. Diesbezüglich wird ein interner Prozess etabliert, bei dem die Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung (MV), die Compliance-Beauftragte oder die Personalleitung als direkte Ansprechpersonen fungieren und in Zusammenarbeit im Rahmen des Human-Relation Zusammenschlusses Maßnahmen ableiten ([siehe Kapitel 3.7](#)).

Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Derzeit existiert ein Beratungsangebot der Mitarbeitendenvertretung (MV) am FIR e. V., das Angestellten in einem sicheren Raum die Möglichkeit bietet, Konflikte, Wünsche und Verbesserungsvorschläge anzusprechen und ggf. gemeinsam zu lösen. Die MV, bestehend aus vier gewählten Mitgliedern, unterliegt hierbei der Schweigepflicht. Darüber hinaus bietet die MV die digitale Feedbackbox". Hier können Angestellte über einen zur Verfügung gestellten Link online und anonym ihre Anliegen mitteilen. So soll die Hemmschwelle gesenkt werden und ein niedrigschwelliges Beratungsangebot im Falle von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Gewalt geschaffen werden. Zusätzlich sollen die geplanten Multiplikator:innen-Workshops zur Sensibilisierung der Angestellten ebensolche Übergriffe durch Aufklärung verhindern und auch Angestellte dazu ermächtigen, diese anzusprechen, um entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Ziel: Sensibilisierung zum Thema sexuelle Gewalt und Prävention

Maßnahmen:

1. Einführung einer verpflichtenden Schulung für alle Mitarbeitenden zum Thema 'Gender-based Violence und Sexual Harassment am Arbeitsplatz'
2. Multiplikator:innen-Workshops zur Sensibilisierung der Angestellten
3. Errichtung von Meldestellen im Rahmen des Human Relation-Zusammenschlusses ([siehe Kapitel 3.7](#))

3.6 Schulungen

Am FIR erkennen und schätzen wir die Vorteile, die lebenslanges Lernen für die Entwicklung unserer Mitarbeitenden bietet. Deshalb unterstützen wir sie bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten während ihrer gesamten Laufbahn, indem wir ihnen verschiedene Lernmöglichkeiten bieten, die ihnen helfen, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Diese Weiterbildungsmöglichkeiten werden allen angeboten, unabhängig von Geschlecht oder Karrierestufe.

Unser Schulungs- und Entwicklungsziel in Bezug auf geschlechtsspezifische Fragen besteht darin, Schulungsprogramme anzubieten, die unsere Mitarbeitenden nicht nur sprachlich für das Thema Gendering sensibilisieren, sondern auch für die Themen Gleichstellung und Partizipation als auch die Gender-Dimension in der Forschung betrachten.

Das FIR beabsichtigt „Gender-Consciousness“-Trainings anzubieten, um das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter (*gender equality*) und der unbewussten systematischen geschlechtsspezifischen Verzerrung (*unconscious*

gender bias) bei allen Mitarbeitenden, Führungskräften und Entscheidenden zu schaffen.

Im Rahmen des Gender-Equality-Plans sollen in Zusammenarbeit mit organisationsexternen Entitäten und Personen mehrere neue Trainings und eine Übersicht an digitalen Weiterbildungsmöglichkeiten in das Trainingskonzept der Personalentwicklung integriert werden. Dazu gehören ein verpflichtendes Training zum Thema „Gender-Consciousness“ und ein optionales Training zum Thema „Sexismus im beruflichen Kontext“ sowie ein Training zur Gender-Dimension in der Forschung.

Das „Gender-Consciousness“-Training wird in Zusammenarbeit mit externen Trainer:innen erarbeitet. Die Inhalte des von den externen Trainer:innen bereits bestehenden Trainings werden an die Bedürfnisse des FIR angepasst. Dazu zählen unter anderem die Themenfelder Lehre, Forschung und Promotion, Recruiting, Kund:innenkontakt und die Betrachtung von intern gelebten Prozessen. Das Trainingskonzept wird mit zwei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen des FIR und der externen Trainer:innen erarbeitet und im ersten Schritt an einer kleinen ausgewählten Gruppe getestet. Durch das Feedback der Teilnehmenden wird einerseits sichergestellt, dass alle Inhalte, die für das FIR relevant sind, abgedeckt sind und andererseits wird die Trainingsmethodik validiert. Zu Beginn wird das Training einmal initial bei allen Beschäftigten durchgeführt. Darüber hinaus wird das Training in den Einarbeitungsprozess für alle neuen Mitarbeitenden integriert. Alle neuen Mitarbeitenden erhalten zum Einstieg eine Checkliste an Inhalten und Aufgaben, die sie am FIR kennenlernen bzw. ausführen sollen. Die Teilnahme am „Gender-Consciousness“-Training wird als Punkt auf der Checkliste ergänzt.

Das optionale Training zu Sexismus im beruflichen Kontext wird ebenfalls durch eine:n externe:n Trainer:in angeboten und wird als optionales Training in das Schulungskonzept aufgenommen. Themenschwerpunkte des Trainings sollen die zwei Fragestellungen „Wie gehe ich als diskriminierte Person im Kund:innenkontakt mit Diskriminierung um?“ sowie „Wie gehe ich als nicht diskriminierte Person im Kund:innenkontakt mit der Diskriminierung Dritter um?“ sein. Das Training richtet sich insbesondere an die wissenschaftlichen Mitarbeitenden, da diese im regelmäßigen Kund:innenkontakt stehen. Als mögliche Partner:innen zur Identifikation von geeigneten externen Trainer:innen steht das FIR bereits mit der Nationalen Kontaktstelle für Frauen in der Forschung (NKS) sowie dem [Integration Team für Gender and Diversity \(IGaD\) der RWTH Aachen](#) in Kontakt.

Zusätzlich wird es Trainings zu bereichsspezifischen Inhalten geben, unter anderem ein Training zur Gender-Dimension in der Forschung; zudem wird allen neuen Mitarbeitenden eine Übersicht über digitale Weiterbildungsmöglichkeiten (z. B. bei Udemy und über das SAGE-Projekt) zur Verfügung gestellt. Die neuen Inhalte werden initial am FIR verkündet und im Anschluss in den Prozess zur Einarbeitung neuer

Mitarbeitenden integriert, indem sie in die Vorstellung der Personalabteilung mit aufgenommen werden.

Langfristig sollen die Trainings inhaltlich weiter ausgebaut werden und als „Consciousness“-Training nicht nur die Gender-Dimension behandeln, sondern einen umfassenden Überblick über Diversity-Management geben. Darüber hinaus soll das Diversity-Management auch als wesentlicher Inhalt bei Führungskräftebildungen ergänzt werden.

Ziel:

- *Entwicklung neuer Schulungen zu Erhöhung der Gender Consciousness*
- *Bekämpfung von Sexismus im Arbeitsumfeld*

Maßnahmen:

1. Einführung einer verpflichtenden Schulung für alle Mitarbeitenden zum Thema ‘Gender Consciousness’
2. Einführung einer Schulung zum Thema ‘Sexismus im beruflichen Kontext’
3. Angebot von Schulungen für bestimmte Bereiche (e.g. in der Forschung, in der Entscheidungsfindung)
4. Bereitstellung einer Übersicht zu digitalen Weiterbildungsmöglichkeiten

Schulungsthema	Zielgruppe	Turnus
Gender-based Violence und Sexual Harassment am Arbeitsplatz	alle (verpflichtend)	jährlich, bei Einstellung
Gender-Consciousness	alle (verpflichtend)	jährlich, bei Einstellung
Sexismus im beruflichen Kontext	alle (freiwillig)	jährlich
Gender-Dimension in der Forschung	wissenschaftliche Mitarbeitende	jährlich
Gendergerechte Entscheidungsfindung und Führungsstil	Geschäftsführung, Bereichsleitung	jährlich
Diversity-Management	alle	tbc

3.7 Ressourcen

Das FIR hat eine Gleichstellungsbeauftragte für die Themen Vielfalt, Gleichstellung und Integration bestellt, die von der obersten Führungsebene stark unterstützt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte wird von einem Gleichstellungsteam unterstützt, das aus jedem Bereich des FIR eine:n Mitarbeitenden entsendet. Um die Gleichstellungsarbeit kontinuierlich durchführen zu können, wird ein Arbeitszeitkontingent für die gleichstellungsbeauftragte Person bereitgestellt. Darüber hinaus wird die Arbeit von der Mitarbeitendenvertretung und der Personalentwicklungsstelle unterstützt, die sich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans einsetzen. Zudem werden die Gleichstellungsthemen und besonders die Stärkung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch das [female@FIR](#)-Netzwerk unterstützt und ausgebaut. Für die Thematik der Gender-Dimension in der Forschung ist zusätzlich die EU-Referentin des FIR eingebunden. Als übergeordnetes Netzwerk wurde zusätzlich im Jahr 2022 der Human-Relations-Zusammenschluss ins Leben gerufen, um alle internen Entitäten, die sich thematisch mit Gestaltung der Unternehmenskultur beschäftigen, zu vereinen. Der Gleichstellungsplan wurde in einem Team aus wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden entwickelt, um einen gesamtorganisatorischen Ansatz zu vertreten. Die Einbindung aller Bereiche des FIR zur Umsetzung des GEPs ist erwünscht und wird von der Geschäftsführung unterstützt.

Rolle und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet in einem Team zusammen mit Vertreter:innen aller Bereiche, um die folgenden Aufgaben zu erfüllen:

1. Kontrolle der Ein- und Durchführung der oben genannten Maßnahmen sowie das Nachhalten der gesteckten Ziele.
2. Koordination der Fortbildungen und Trainings
3. Überarbeiten des GEPs
4. Hinzuziehung in Personalfragen

Um diese Aufgaben erfüllen zu können, etabliert das FIR ein Team um die Gleichstellungsbeauftragte, das mit einer Person aus jedem Bereich besetzt ist.

Netzwerk [female@FIR](#)

Im frauenorientierten Netzwerk [female@FIR](#) arbeiten wissenschaftliche Mitarbeiterinnen daran, strukturelle Ungleichheiten zu identifizieren und zu überwinden. Das Netzwerk verfügt über ein eigenes Budget, das zur Umsetzung der Ziele verwendet wird. Ein Ausbau des Netzwerks ist als langfristige Zielsetzung angestrebt.

Das female@FIR etabliert eine starke Gemeinschaft, indem es:

- eine gemeinsame Vertrauensbasis unter wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen schafft,
- nachhaltige Netzwerke auch institutsübergreifend bildet,
- ein Bewusstsein für die Chancengleichheit schafft,
- das FIR als attraktiveren Arbeitgeber fördert.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die verschiedenen Aufgaben.



Abbildung 7: Aufgaben des female@FIR.

Human-Relations-Zusammenschluss

Um die Unternehmenskultur nachhaltig zu fördern sowie interne Synergien optimal einzusetzen, wurde der Human-Relationszusammenschluss im Jahr 2022 gegründet. Dieser tagt alle zwei bis drei Monate und setzt sich aus allen Entitäten des FIR zusammen, die an der Weiterentwicklung der internen organisationalen Beziehungsstrukturen, sei es auf formaler Ebene in Form von Prozessen und Verantwortlichkeiten oder informeller Art, arbeiten. Folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Zusammensetzung:

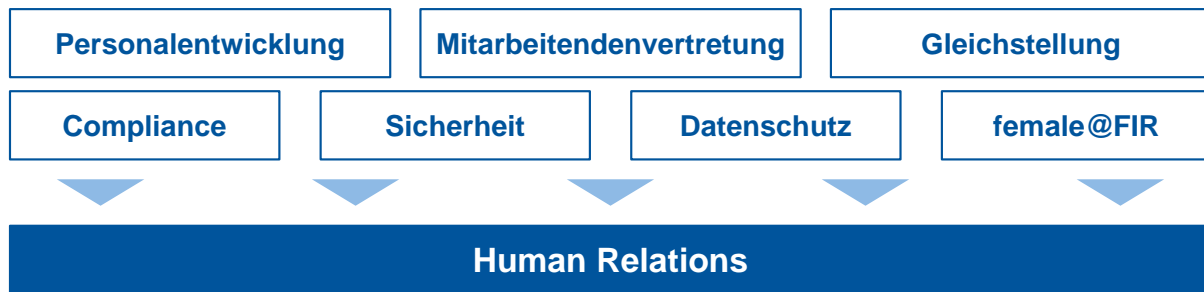


Abbildung 8: Zusammensetzung des Human-Relations-Zusammenschlusses am FIR.

Ziel ist es, klare Beschreibungen der einzelnen Rollen sowie deren Zuständigkeiten herauszuarbeiten und aktuelle, relevante Fragestellungen, die über die eigene Rollendefinition hinausgehen, gemeinsam zu diskutieren und zu lösen. Außerdem werden Synergien, die durch thematische Überschneidungen und Schnittstellen entstehen, identifiziert und gezielt genutzt.

Compliance-Beauftragte

Die Compliance-Beauftragte des FIR übernimmt die Kommunikation sowie die Schulung des Code-of-Conduct und ist Ansprechpartnerin bei Verstößen gegen diesen.

Veröffentlichungen

Das FIR verfügt über eigene Hauspublikationen (FIR-Fachzeitschrift „UdZ – The Data-driven Enterprise“ (dt./eng.), FIR-Flash, Pressemitteilungen, Broschüren etc.). Neben gendergerechter Sprache werden Artikel und Veröffentlichungen sowie Pressemitteilungen einer Analyse unterzogen, die Verteilung der Veröffentlichungen, die von weiblich gelesenen oder männlich gelesenen Personen verfasst wurden, zu prüfen. Die Inhalte der Texte werden zudem in Bezug auf gendergerechte Adressierung der Themen und der Verwendung inklusiver Datensätze geprüft. Zudem wird angestrebt, dass ab 2024 in jeder relevanten Veröffentlichung, hier definiert als Veröffentlichungen mit Menschenbezug, themenbezogene Inhalte zur Inklusion, Diversität oder Gendergerechtigkeit vertreten sind. Ziel ist es, mit eigenen Veröffentlichungen zur allgemeinen Sensibilisierung der Zielgruppen beizutragen.

Multiplikator:innenprogramm

Um Angestellte in den Themenfeldern Sexismus (u. a. sexuelle Belästigung und Gender-Based Violence am Arbeitsplatz) und anderen diversitätsrelevanten Teilgebieten zu sensibilisieren, ist ein Multiplikator:innenprogramm vorgesehen. Diesbezüglich werden mehrere Angestellte auf freiwilliger Basis in den Themen weitergebildet, um als Multiplikator:innen zu fungieren. Sie werden darin unterstützt, regelmäßige Sensibilisierungskurse innerhalb des FIR e. V. durchzuführen und so die Angestellten mit den Themen vertraut zu machen. Darüber hinaus wird das FIR eigene

Leitlinien und Beispiele für den Umgang mit ethischen und geschlechtsspezifischen Fragen bei der Erstellung von Forschungsprojektplänen entwickeln und verfügt über regelmäßige interne Schulungen und zugewiesene Ressourcen, um die Umsetzung zu unterstützen. Ziele sind die Schärfung des Bewusstseins für Gender Equality und ein nachhaltiges Diversity Management.

3.8 Übersicht der Ziele und Maßnahmen

Vorgaben	Maßnahmen	Ziele	Zeitlicher Rahmen
3.1 Work-Life-Balance & Organisational Culture	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Vermittlung von Betreuungsangeboten für Kinder von Mitarbeitenden, Prüfung von Kooperationspotenzialen mit Kindertagesstätten • Individuelle Unterstützung bei der Vereinbarkeit der Angehörigenpflege und Beruf • Prüfung der Einbindung eines Angebots für Kinderbetreuung bei Hausveranstaltungen • Entwicklung eines Angebots zur Vereinbarkeit von Dienstreisen und Betreuung • Planung eines Audits von berufundfamilie.de 	Erleichterte Vereinbarung von Beruf und Familie	<ul style="list-style-type: none"> • bis Sommer 2023 • bis Sommer 2023 • bis Sommer 2023 • bis Sommer 2023 • bis Sommer 2023
3.2 Gender Balance in Leadership & Decision-Making	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Ansprache von geeigneten Kandidatinnen zur Bewerbung am FIR • Ein neues Mentoring-Programm zu etablieren, welches Frauen, die an der Übernahme von Führungsaufgaben interessiert sind unterstützen • Evaluierung eines Angebots zur Besetzung von Führungsrollen in Teilzeit 	Anteil von Frauen in Führungskräften \geq Anteil weibliche WiMis (mind. 20 % 2025) Angebot 1 Mentorin pro weibliche WiMi 1 Konzept	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierlich bis 2030 • Ende 2023 • Ende 2023
3.3 Gender Equality in Recruitment & Career Progression	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Recruiting- und Networking-Aktivitäten, die gezielt Frauen ansprechen (<i>Girl's Day, Digital Career Day für Frauen</i>) • Rekrutierungskonzept erstellen, das gezielt Frauen in den MINT-Fächern anspricht 	Den Frauenanteil bei Bewerbungen und Anstellungen erhöhen; Zielsetzung sind 25 % Frauen bei AC	<ul style="list-style-type: none"> • bis Ende 2022 und kontinuierlich • Mitte 2023
3.4 Integration of the Gender-Dimension into Research & Teaching Content	<ul style="list-style-type: none"> • reguläre Workshops für alle wissenschaftliche Mitarbeitenden zur Gender-Dimension in der Forschung • Aufnahme der Gender-Dimension in den FIR-Forschungsrahmenplan ab 2023 • Transferorientierte Übersetzung der Forschungsergebnisse für die Industrie • Überprüfung der vorhandenen Lehrinhalte bezüglich ihrer Inklusivität und Gender-Dimension; 	Gendergerechte Sprache und Darstellung in Lehrmaterialien; Berücksichtigung der Gender-Dimension in der Forschung	<ul style="list-style-type: none"> • Leifadenerstellung bis Ende 2022 • ab Sommer 2023 • ab Dezember 2022 • bis Juli 2023

	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung einer Richtlinie zur gendergerechten Erstellung von Lehrunterlagen mit Verankerung in der Checkliste und im QM-Prozess Lehre 		<ul style="list-style-type: none"> • bis Februar 2023
3.5 Measures against Gender-Based Violence Including Sexual Harassment	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Bekanntmachung der 'digitalen Feedbackbox' und Erleichterung der Nutzung • Durchführung von Multiplikator:innen-Workshops zur Sensibilisierung und Aufklärung 	Komplette Vermeidung von Sexual Harassment	<ul style="list-style-type: none"> • ab Oktober 2022 • erstmalige Durchführung im 1. Quartal 2023
3.6 Schulungen	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung einer verpflichtenden Schulung für alle Mitarbeitenden zum Thema 'Gender-Consciousness' • Einführung einer Schulung zum Thema 'Sexismus im beruflichen Kontext' • Angebot von Schulungen für bestimmte Bereiche (e.g. in der Forschung, in der Entscheidungsfindung) • Bereitstellung einer Übersicht zu digitalen Weiterbildungsmöglichkeiten 	Inclusive-Research-Design in allen Forschungs- und Innovationsanträgen reguläre Workshops für alle wissenschaftliche Mitarbeitenden zur Gender-Dimension in der Forschung Entwicklung eines neuen Forschungsrahmenplans (ab 2023), der die Gender-Dimension integriert.	<ul style="list-style-type: none"> • Forschungsrahmenplan: Ende 2023; reguläre Workshops ab Sommer 2023; erstmalig im Frühjahr 2023

Tabella 4: Übersicht der Ziele und Maßnahmen

4 Selbstverpflichtung

Folgende Ansprechpersonen am FIR stehen Ihnen bei Fragen, Anregungen oder Hinweisen gerne zur Verfügung:

Gleichstellungsbeauftragte:

Charlotte Frierson

Smart Work

Tel.: +49 241 47705-223

E-Mail: Charlotte.Frierson@fir.rwth-aachen.de

EU-Referentin (Fragen zur Gender-Dimension in der Forschung):

Stephanie Harfensteller

EU-Practice

Tel.: +49 241 47705-160

E-Mail: Stephanie.Harfensteller@fir.rwth-aachen.de

Compliance-Beauftragte:

Lara Johanning

Informationsmanagement

Tel.: +49 241 47705-518

E-Mail: Lara.Johanning@fir.rwth-aachen.de

Anhang

Code-of-Conduct (CoC)



FIR e. V.
an der RWTH Aachen
Campus-Boulevard 55
52074 Aachen

Telefon: +49 241 47705-0
E-Mail: info@fir.rwth-aachen.de
www.fir.rwth-aachen.de