



**Bericht zur Gleichstellung
2004 bis 2008**

und

**Gleichstellungsplan
2009 bis 2012**

des

**Leibniz-Instituts für Polymerforschung
Dresden e.V.**

Inhalt

1. Grundlagen
2. Bericht zur Gleichstellung 2004 – 2008
 - 2.1 Evaluierung und Wahlen
 - 2.2 Entwicklungen seit 2004
 - 2.3 Maßnahmen und Durchsetzung
3. Gleichstellungsplan 2009 – 2010
 - 3.1 Entwicklungen 2009
 - 3.2 Ziele und Maßnahmen
4. Perspektiven nach 2012

1. Grundlagen

Berichte zur Gleichstellung und Gleichstellungspläne sind wesentliche Instrumente zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Berufswahl und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zentrale Voraussetzungen einer gezielten Gleichstellung von Frauen und Männern und eines Abbaus von Unterrepräsentanzen in den Vergütungsgruppen. Unterrepräsentanzen stehen für nicht genutzte Effizienz- und Exzellenzpotenziale. Gleichstellung wird somit zu einem Wettbewerbsvorteil. Gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen auf allen Ebenen der Organisation einer wissenschaftlichen Einrichtung erhöht die Leistungsfähigkeit dieser Einrichtung.

Der erzielbare Mehrwert findet seinen Ausdruck in einer Steigerung der Qualität der Forschung und exzellenten Evaluierungen. Eine so an Effizienz und Exzellenz orientierte Gleichstellung zu sichern, erfordert, in Anlehnung an die europäischen Standards zur Chancengleichheit, personenbezogene Entscheidungen nicht am Geschlecht oder sozialen Faktoren wie Alter, Behinderung, Krankheit, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung, sondern strikt und ausschließlich an Leistung und Potenzial zu orientieren.

Gleichstellung ist Leitungsaufgabe

Mit dem Abschluss von Sonderprojekten wie der Einrichtung eines Still- und Wickelraumes und dem Aufbau einer internen Gleichstellungsberichterstattung in 2009 und 2010 wird beginnend mit 2011 der Übergang zu einem Gleichstellungscontrolling und damit Einbindung des Zieles der Gleichstellung von Frauen und Männern auch organisatorisch in die Berichterstattung und Teil des Controllings vollzogen. Gleichstellungsanalysen und -reporting stehen damit in einem klassischen Controllingkreislauf. Damit wird Handlungsbedarf ersichtlich und es lassen sich organisations- und personalpolitische Ziele auf diesem Wege auch gleichstellungsspezifisch formulieren. Gleichstellungscontrolling ist Führungsaufgabe. Unterstützt werden die Führungskräfte dabei von Fachpersonen, wie Gleichstellungsbeauftragte oder Personalfachleute mit entsprechender Weiterbildung.

Erklärungen

Mit Schreiben vom 30.03.2004 hat das Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden e.V. gegenüber dem Zuwendungsgeber zugesichert, die Ausführungsvereinbarung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei) zu beachten, einzuhalten und erstmals nach vier Jahren hierzu einen Bericht zu erteilen. Mit dem vorliegenden Bericht soll dieser Auflage nachgekommen werden. Um Einschätzungen aus der Evaluierung des Instituts von 2008 aufzunehmen, wurden auch die offiziellen Stellungnahmen zur Evaluierung abgewartet und in den vorliegenden Bericht eingearbeitet.

2. Bericht zur Gleichstellung 2004 bis 2008

2.1 Evaluierung und Wahlen

Evaluierung

Das Institut wurde 2008 von der Leibniz-Gemeinschaft einer externen Evaluierung unterzogen. Eine vom Senatsausschuss Evaluierung eingesetzte Bewertungsgruppe hat das Institut am 05. und 06.03.2008 besucht und daraufhin einen Bewertungsbericht erstellt. Nach Beratung im Senat wurden der Bericht der Bewertungsgruppe und eine Stellungnahme des Senates am 28.11.2008 verabschiedet. Der Senat hat sich in seiner Sitzung am 28.11.2008 der Beurteilung und den Empfehlungen der Bewertungsgruppe angeschlossen. Sowohl der Bericht der Bewertungsgruppe als auch die Stellungnahme des Senates bestätigen dem Institut eine „aktive und erfolgreiche Gleichstellungspolitik“.

In Vorbereitung des Berichtes zur Gleichstellung und in den Gleichstellungsplan wurden die bisherigen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern auch einer internen Evaluierung durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihrer Stellvertreterin unterworfen.

Die nächste planmäßige interne Evaluierung durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihrer Stellvertreterin ist vor Ablauf ihrer Bestellung 2012 vorgesehen. Die nächste externe Evaluierung durch die Leibniz-Gemeinschaft ist für 2015 geplant.

Wahlen

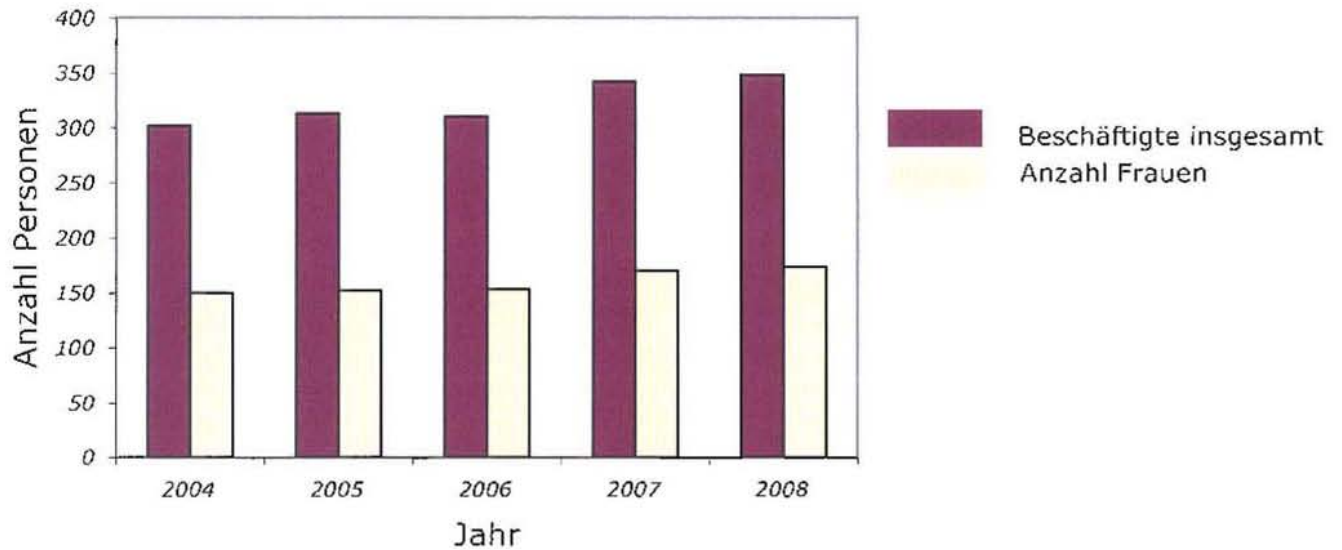
In Umsetzung der AV-Glei war eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten zu wählen. Nach § 18 des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) vom 31.03.1994 können die Aufgaben der Frauenbeauftragten auf die Gleichstellungsbeauftragte übertragen werden. Eine Mehrheit der weiblichen Beschäftigten hatte sich bis zum 24.06.2004 für die Übertragung der Aufgaben der Frauenbeauftragten auf die Gleichstellungsbeauftragte ausgesprochen. Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl wurde ein Wahlvorstand gebildet, eine Wählerinnenliste ausgelegt, Mitarbeiterinnen zur Bewerbung aufgefordert und am 07.10.2004 die Wahl durchgeführt. Gewählt wurden Frau Dr. Victoria Albrecht als Gleichstellungsbeauftragte und Frau Kerstin Arnhold als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten. Mit der Wahl endete auch der langjährige, erfolgreiche Einsatz von Frau Kerstin Wustrack als Frauenbeauftragte des Instituts.

In 2008 erfolgte turnusgemäß die Neuwahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Wiedergewählt und vom Vorstand für weitere vier Jahre bestellt wurden die bisherigen Amtsinhaberinnen.

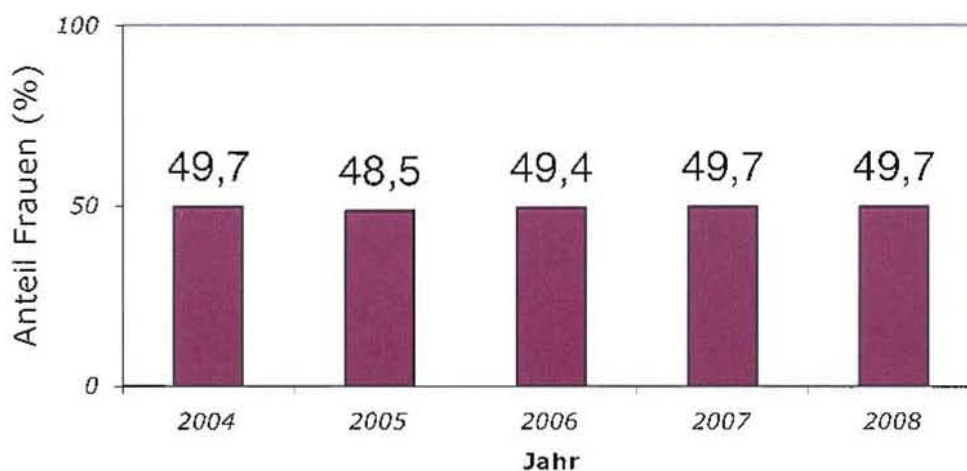
2.2 Entwicklungen seit 2004

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen des IPF und des Frauenanteiles soll anhand folgender Diagramme veranschaulicht werden:

Entwicklung Beschäftigte am IPF



Entwicklung des Frauenanteils



Die Tabellen zeigen seit 2004 einen Frauenanteil unter allen Beschäftigten von durchschnittlich über 49 % und in drei von fünf Jahren mit 49,7 % nahezu Parität.

Die Befristungsquote für Frauen lag mit 67,6 % in 2008 erstmals, wenn auch nur geringfügig, unter der Befristungsquote, ermittelt über alle Beschäftigten von 68,7 %. Die vergleichbaren Befristungsquoten der Vorjahre lagen bei 66,5 % (65,8 %) bei 62,7 % (61,3 %) in 2006, 61,4 % (60,4 %) in 2005 und 61,3 % (59,3 %) in 2004. *Siehe hierzu auch die Tabellen in der Anlage.*

Beschäftigungsverhältnisse¹

- Ist-Bestand in Personen (Grundfinanzierung und Drittmittel) nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen zum Stichtag 31.12.2008

		Anzahl insgesamt	aus Drittmitteln finanziert		befristet angestellt		Frauen		Frauen in befristeten Positionen	
			Anzahl	% ²	Anzahl	% ²	Anzahl	% ²	Anzahl	% ^{2,3}
Insgesamt		348	124	35,6	239	68,7	173	49,7	117	67,6
1. Wiss. und leitendes Personal		117	53	45,3	73	62,4	39	33,3	28	71,8
- C4/B5		1	0	0,0	1	100,0	1	100,0	1	100
- C4, W2		4	0	0,0	3	75,0	0	0,0	0	0,0
- EG 15-Ü	vormals BAT-O I	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
- EG 15	vormals BAT-O Ia	12	0	0,0	0	0,0	2	16,7	0	0,0
- EG 14	vormals BAT-O Ib	47	13	27,7	17	36,2	14	29,8	5	35,7
- EG 13	vormals BAT-O IIa	52	40	76,9	51	98,1	22	42,3	22	100
2. Doktorand(inn)en		54	31	57,4	54	100,0	26	48,1	26	100
3. Übriges Personal		177	40	22,6	112	63,3	108	61,0	63	58,3
- EG 9-14	vormals BAT-O IV-Ib	38	4	10,5	19	50,0	19	50,0	6	31,6
- EG 8-9	vormals BAT-O V	53	20	37,7	28	52,8	30	56,6	13	43,3
- EG 6	vormals BAT-O VI	32	5	15,6	14	43,8	26	81,3	12	46,2
- EG 3-5	vormals BAT-O VII-X	25	11	44,0	24	96,0	20	80,0	19	95,0
- Lohngruppen, so. Pers. (EG 5-9)		11	0	0,0	9	81,8	1	9,1	1	100
- Auszubildende		18	0	0,0	18	100,0	12	66,7	12	100

¹⁾ Beschäftigungsverhältnisse entsprechend BAT bzw. Einstufung anderer Besoldungs- und Tarifbereiche (z. B. Medizintarifbereich) für Personen, die aus Mitteln der Einrichtung finanziert werden (einschl. Auszubildende und Gastwissenschaftler(inne)n, wenn aus Mitteln der Einrichtung vergütet oder aus Drittmitteln etc. finanziert, jedoch ohne Praktikant(-inn)en, Diplomand(-inn)en, Hilfskräfte und sonstige Werkvertragsverhältnisse)

²⁾ Prozentangabe mit maximal einer Dezimalstelle

³⁾ Bezogen auf die Anzahl der Frauen der jeweiligen Vergütungsgruppe

Obwohl die Gesamtbeschäftigtenzahl am Institut ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern aufweist, ist beim wissenschaftlichen und leitenden Personal in den Entgeltgruppen ab EG13 (vormals BAT-O IIa) eine Unterrepräsentanz der Frauen zu verzeichnen.

Bei den Auszubildenden liegt der Frauenanteil bei über 60 %. Die Leibniz-Gemeinschaft meldet für die Institute der Sektion D, zu der auch das IPF gehört, bei Promovierenden und Postdocs 30 % (Vergleichswert des IPF: 49,1 %) und für das wissenschaftlich und leitende Personal unter 17 % (Vergleichswert des IPF: 33,9 %) als durchschnittlichen Frauenanteil.

Mit der Berufung von Frau Professor Voit (Erstberufung 01.09.2002) ist seither im Vorstand eine 50 %/50 %-Repräsentanz und mit der Entsendung einer Bundesvertreterin in das Kuratorium im Kuratorium eine 50 %/50 %-Repräsentanz nach Personen sowie eine Überrepräsentanz nach Stimmen von 75 % gegeben, da die Vertreterinnen von Bund und Ländern im Kuratorium über jeweils drei Stimmen und die übrigen zwei männlichen Kuratoren über jeweils eine Stimme verfügen.

Mit Frau Professor Schulle wurde zum ersten Mal eine Frau in den Wissenschaftlichen Beirat berufen.

Mit diesen Werten kann das Institut im Vergleich mit anderen ingenieur- und naturwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen auf eine sehr positive Bilanz verweisen. Die vergleichsweise hohe Frauenquote bei den wissenschaftlichen Beschäftigten, aber auch Doktoranden erklärt sich zu Teilen sicherlich aus der Attraktivität des Faches Chemie unter Mädchen und jungen Frauen.

Die Statistik zum betrieblichen Vorschlagswesen verzeichnet seit 2007 eine steigende Anzahl an Einreichungen von Verbesserungsvorschlägen durch Mitarbeiterinnen. Seit 2007 liegt die Zahl der prämierten Vorschläge auf dem Niveau der männlichen Mitarbeiter. 2008 wurde zum ersten Mal seit Neufassung der Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Vorschlagswesen Ende 2005 die Höchstprämie für einen Vorschlag, und zwar für einen Verbesserungsvorschlag einer Mitarbeiterin aus der Verwaltung, ausgeschüttet.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin beraten sich regelmäßig mit dem Kaufmännischen Direktor, die Gleichstellungsbeauftragte berichtet mindestens einmal im Jahr auf einer Betriebsversammlung über den Stand der Arbeiten und das Erreichte.

2.3 Maßnahmen und Durchsetzung

Um das berufliche und wissenschaftliche Interesse am Fach Chemie auch nach Studium und Promotion aufrecht zu erhalten, hat das Institut kontinuierlich die Rahmenbedingungen für die Berufswahl und Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert.

Girls' Day

Seit 2004 nahmen insgesamt 88 Schülerinnen - zumeist von Gymnasien (einige auch aus Mittelschulen) aus Dresden und in der Mehrzahl zwischen Klasse 7 und 10 teil.

2008: 15 (Klassen 6-8)
2007: 12 (Klassen 5-10)
2006: 22 (Klassen 5-11)
2005: 26 (Klassen 8-10)
2004: 13 (Klassen 7-11)

Kooperationen mit Schulen

Seit 2004 Besuche von rund 40 Gruppen aus 22 Schulen, zumeist Gymnasien (Dresden und Dresdner Umland, einige auch sachsenweit: Chemnitz, Zwickau, Görlitz, Riesa, u.a.) - einige Schulen regelmäßig zumeist Klassen 10 bis 13.

Kunst und Wissenschaft

Seit 2006 wurden sechs Kunstaussstellungen (je 3 - 4 Monate) in den Räumen des IPF präsentiert. Das bietet eine Ausstellungsmöglichkeit für Dresdner Künstler, in einem Fall waren die Ausstellenden Schüler (12. Klasse der Freien Waldorfschule Dresden).

Ausstellungen sind auch Anziehungspunkt für bisher eher wissenschaftsferne Dresdner Bürger und damit eine Möglichkeit, auch mit diesen Zielgruppen, insbesondere Schülerinnen und jungen Frauen, über das IPF und dessen Forschungsaufgaben und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kommunizieren.

Gleitende Arbeitszeit

Eine Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit sieht vor, dass innerhalb eines Kalenderjahres (Abrechnungszeitraum) ein Zeitguthaben von bis zu 96 Stunden aufgebaut werden kann. Die Vereinbarung sieht vor, dass, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, ein Zeitausgleich in einem Kalendermonat in der Höhe von zwei ganzen Tagen, einem ganzen Tag und zwei halben Tagen oder vier halben Tagen genommen werden kann. Bei Erkrankung eines Kindes oder eines im Haushalt des Mitarbeiters lebenden Angehörigen kann der Freizeitausgleich für höchstens bis zu sechs Kalendermonate zu einem zusammenhängenden Ausgleich zusammengefasst werden.

Teilzeit

Auf Antrag wird Teilzeit und die Rückkehr in Vollzeit genehmigt. Das IPF bietet seinen Beschäftigten verschiedene Möglichkeiten der Teilzeit. Besonders häufig wird von Frauen die Variante der täglichen Arbeitszeitverkürzung gewählt. Daneben hat sich auch die Teilzeitregelung in Form einer Viertagewoche bewährt.

Freistellungen

Anträge auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit werden gemäß der vorgegebenen tarifrechtlichen Rahmenbedingungen bewertet und wurden bisher immer positiv beschieden.

Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfristen wird rege genutzt. Durchschnittlich erfolgt die Freistellung bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes. Die Vertretung wird durch Stellenausschreibung gesichert. Teilweise nutzen auch Väter die Elternzeit für zwei bis drei Monate. Es gibt dazu keinerlei Akzeptanzprobleme im Hause.

Kinderbetreuung

Für die Notfall-Betreuung von Kindern, deren Eltern im IPF beschäftigt sind, wurde ein Vertrag zwischen dem IPF und der „Kindervilla Dresden“ abgeschlossen. Der Vertrag ist im Juni 2007 für vorerst ein Jahr in Kraft getreten und wurde inzwischen bis 2010 verlängert. Er umfasst die flexible Betreuung der Kinder über maximal 100 Stunden im Monat jeweils montags bis freitags 06:00 - 20:00 Uhr. Die Kosten werden zuwendungsneutral durch das IPF getragen. Der Eigenanteil der Eltern beträgt 1,50 Euro je Stunde.

Still- und Wickelraum

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde von der Gleichstellungsbeauftragten die Einrichtung eines Still- und Wickelraums angeregt und 2008 eingerichtet. Diese Einrichtung wird von jungen Müttern genutzt, die bereits frühzeitig nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen.

Gesundheit

In den Räumen des IPF werden seit Oktober 2005 Rückenschulkkurse und Massagen angeboten. Das Angebot wird überwiegend von Frauen genutzt.

Urlaub

Eltern mit schulpflichtigen Kindern wird bevorzugt Urlaub überwiegend in der Ferienzeit gewährt.

Stellenausschreibungen

Im Jahr 2008 gab es 21 externe Ausschreibungen, davon haben sich auf zwei Stellen Vertreter aus beiden Geschlechtern beworben. In beiden Fällen hatten sich mehr Männer als Frauen beworben. Im Ergebnis wurden auf eine Stelle ein Mann und auf die andere eine Frau eingestellt.

3. Gleichstellungsplan 2009 bis 2012

Das Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden e.V. sieht in der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern eine zentrale Leitungs- und Managementaufgabe. Insbesondere gilt es dabei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Förderung der Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, den Zugang von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen zu gewährleisten. Auf der Grundlage einer Ist-Analyse ist ein Gleichstellungsplan zu entwickeln und fortzuschreiben. Bei allen Vorschlägen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).

3.1 Entwicklungen 2009

Wissenschaftlicher Beirat

Das Kuratorium beruft im April Frau Professor Seidler mit der Wirkung vom 01.09.2009 für drei Jahre in den Wissenschaftlichen Beirat des Institutes. In der gleichen Sitzung des Kuratoriums wird die Wiederberufung von Frau Professor Schwille beschlossen. Damit sind 2 von 10 Beiratsmitgliedern Frauen. Zuvor war Frau Professor Schwille die einzige Frau im Wissenschaftlichen Beirat.

Vertreter der Vorstandsmitglieder

Nach der Satzung des IPF hat jedes Vorstandsmitglied einen Vertreter. Der Vertreter der Wissenschaftlichen Direktorin ist Herr Prof. Stamm. Im April 2009 wurde Frau Buls, Leiterin der Gruppen Finanzen und Controlling, in Nachfolge von Herrn Dr. Wilms zur Vertreterin des Kaufmännischen Direktors bestellt. Damit ist nun auch auf der Ebene der Vertreter der Vorstandsmitglieder eine 50 %/50 %-Repräsentanz gegeben.

3.2 Ziele und Maßnahmen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch nach außen zu dokumentieren wird das Zertifikat berufundfamilie® angestrebt. Im Jahr 2009 soll die Grundzertifizierung und spätestens 2012 auf der Grundlage der Ergebnisse aus den Berichtsjahren 2009, 2010 und 2011 nach einer Re-Auditierung das Zertifikat berufundfamilie® erlangt werden.

Ausbildung

Bei der Auswahl der künftigen Auszubildenden soll besonderes Augenmerk auf die Gewinnung von männlichen Bewerbern gelegt werden, um der derzeitigen Überrepräsentanz von Mädchen zu begegnen.

Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen in den höheren Vergütungsgruppen

Es wird versucht in den höheren Vergütungsgruppen die Unterrepräsentanz der Frauen zu reduzieren. Bei Neubewerbungen ist darauf zu achten, dass bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt eingestellt werden.

Gleichstellungscontrolling

Übergang von Sonderprogrammen zu einem Gleichstellungscontrolling

Zielvereinbarungen

Leistungsorientierte Bezahlung: Aufnahme der Gleichstellung in die Zielvereinbarung von Führungskräften, die nach TVöD bezahlt werden. Die tariflichen Regelungen nach TV-L sehen derzeit keine leistungsorientierte Bezahlung vor.

3.3 Prognose für 2009

Aufgrund der geringen Zahl externer Neueinstellungen ist davon auszugehen, dass sich die Trends stabilisieren: Einer Frauenquote bei dem wissenschaftlichen und leitenden Personal bei deutlich über 30 % und einer leicht unterdurchschnittlichen Befristungsquote für weibliche Beschäftigte am IPF.

Beschäftigungsverhältnisse¹

- Prognose: Bestand in Personen (Grundfinanzierung und Drittmittel) nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen zum Stichtag 31.12.2009

		Anzahl insgesamt	aus Drittmitteln finanziert		befristet angestellt		Frauen		Frauen in befristeten Positionen	
			Anzahl	% ²	Anzahl	% ²	Anzahl	% ²	Anzahl	% ^{2,3}
Insgesamt		350	125	35,7	239	68,3	175	50,0	117	66,9
1. Wiss. und leitendes Personal		118	53	44,9	73	61,9	40	33,9	28	70,0
- C4/B5		1	0	0,0	1	100,0	1	100,0	1	100
- C4, W2		4	0	0,0	3	75,0	0	0,0	0	0,0
- EG 15-Ü	vormals BAT-O I	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
- EG 15	vormals BAT-O Ia	12	0	0,0	0	0,0	2	16,7	0	0,0
- EG 14	vormals BAT-O Ib	47	13	27,7	17	36,2	14	29,8	5	35,7
- EG 13	vormals BAT-O IIa	53	40	75,5	51	96,2	23	43,4	22	95,7
2. Doktorand(inn)en		55	32	58,2	54	98,2	27	49,1	26	96,3
3. Übriges Personal		177	40	22,6	112	63,3	108	61,0	63	58,3
- EG 9-14	vormals BAT-O IV-Ib	38	4	10,5	19	50,0	19	50,0	6	31,6
- EG 8-9	vormals BAT-O V	53	20	37,7	28	52,8	30	56,6	13	43,3
- EG 6	vormals BAT-O VI	32	5	15,6	14	43,8	26	81,3	12	46,2
- EG 3-5	vormals BAT-O VII-X	25	11	44,0	24	96,0	20	80,0	19	95,0
- Lohngruppen, so. Pers. (EG 5-9)		11	0	0,0	9	81,8	1	9,1	1	100
- Auszubildende		18	0	0,0	18	100,0	12	66,7	12	100

¹⁾ Beschäftigungsverhältnisse entsprechend BAT bzw. Einstufung anderer Besoldungs- und Tarifbereiche (z. B. Medizintarifbereich) für Personen, die aus Mitteln der Einrichtung finanziert werden (einschl. Auszubildende und Gastwissenschaftler(inne)n, wenn aus Mitteln der Einrichtung vergütet oder aus Drittmitteln etc. finanziert, jedoch ohne Praktikant(-inn)en, Diplomand(-inn)en, Hilfskräfte und sonstige Werkvertragsverhältnisse)

²⁾ Prozentangabe mit maximal einer Dezimalstelle

³⁾ Bezogen auf die Anzahl der Frauen der jeweiligen Vergütungsgruppe

4. Perspektiven nach 2012

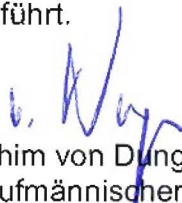
Managing Gender & Diversity

Für die Gleichstellungsarbeit zeichnen sich zwei Entwicklungen ab: Die eine geht in Richtung einer Intensivierung des Gender Mainstreaming, die andere in Richtung Diversity Management. Managing Gender & Diversity zielt darauf ab, soziale und kulturelle Unterschiede wahr-

zunehmen und kreativ für die organisatorische Weiterentwicklung einer Einrichtung zu nutzen. In einer globalisierten Welt ist Diversity (die soziale und kulturelle Verschiedenheit) ein nicht mehr vermeidbarer Alltag. Die Arbeitswelt an einer internationalen Einrichtung wie dem Leibniz-Institut für Polymerforschung erfordert, dass Menschen unterschiedlicher ethnischer und sozialer Herkunft, unterschiedlichen Geschlechts und Lebensstils zusammenarbeiten. Das Institut wird sein Gleichstellungscontrolling dahin weiterentwickeln. Neben der Gleichstellungsbeauftragten wurde deshalb noch eine Verantwortliche für die Einhaltung des „Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes“ eingeführt.



Prof. Dr. Birgit Voit
Wissenschaftliche Direktorin



Achim von Dungen
Kaufmännischer Direktor

17. Sep. 2009



Dr. Victoria Albrecht
Gleichstellungsbeauftragte

17. Sep. 2009