

Gleichstellung am Leibniz-Institut für Altersforschung – Fritz-Lipmann-Institut (FLI)

Die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ist ein verfassungsmäßig verankertes Recht, ein Prinzip sozialer Gerechtigkeit. Daher ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein strategisches Ziel des FLI und in die Personal- und Organisationspolitik des Institutes integriert.

Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft verfolgt das FLI eine aktive Gleichstellungspolitik. Das FLI ist bestrebt, den Anteil von Frauen insbesondere aber nicht ausschließlich in leitenden Führungspositionen zu erhöhen, sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege voranzutreiben. Dafür setzt das FLI die „Leibniz-Gleichstellungsstandards“ konsequent um. Die Gleichstellung am FLI ist ein wichtiger Bestandteil der Personalpolitik und Teil des seit 2019 bestehenden *Compliance Management Systems* am Institut.

Zielquoten zur Erhöhung des Anteils von Frauen beim wissenschaftlichen Personal auf allen Personal- und Karrierestufen werden entsprechend dem „Pakt für Forschung und Innovation“ und den „Leibniz-Orientierungsquoten“ im Gleichstellungsplan ausgearbeitet und sind im Programmbudget fest verankert. Dazu wird jährlich im Rahmen der Datenabfrage für den *Pakt-Monitoring*-Bericht sowie an das Kuratorium berichtet.

Der Gleichstellungsplan (2022–2025) des FLI enthält die Zielquoten und Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung am Institut und gibt einen Überblick über den aktuellen Anteil weiblicher Mitarbeiter in allen Funktionen und Führungsebenen. Dieser Plan wird regelmäßig aktualisiert.

Seit 2005 gibt es am FLI das Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Diese wird alle vier Jahre von allen weiblichen Angestellten gewählt. Ihre Arbeit wird von zwei stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen am FLI mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie / Pflege und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Gegenüber dem Vorstand besitzt die Gleichstellungsbeauftragte ein unmittelbares Vortragsrecht sowie ein Anhörungsrecht gegenüber dem Kuratorium. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht, sowie eine Beratungs- und Unterstützungsfunktion für Beschäftigte.

Neben diesen formellen und strukturellen Instrumenten zur Stärkung der Gleichstellung setzt das FLI verschiedene Maßnahmen um, die auf die Fortbildung und den Aufbau von Kapazitäten auf einer individuelleren Ebene ausgerichtet sind:

- Individuelle Unterstützungsprogramme für Wissenschaftlerinnen (z.B. Leibniz-Mentoring-Programm, Förderprogramme der Friedrich-Schiller-Universität Jena)
- Führungskräftefortbildungen und Einzel-Coachings für Führungskräfte

Das FLI fördert ein offenes und gesundes Arbeitsklima für alle Mitarbeiter. Dabei dient die „Charta der Vielfalt“ dem FLI als Leitbild für eine gesunde Organisationskultur, innerhalb derer Vielfalt, Fairness, Toleranz und Wertschätzung am Institut gelebt werden. Die gegenseitige Wertschätzung, insbesondere zwischen den Geschlechtern, Altersgruppen und Nationalitäten, stehen dabei im Mittelpunkt.

Das FLI ist seit 2013 (bereits zum dritten Mal Re-zertifiziert) Träger des „Total E-Quality-Prädikats“ mit dem zusätzlichen Add-On „Diversity“. Außerdem wurde das FLI mit dem „Jenaer Familiensiegel“ ausgezeichnet, einem Prädikat vom Jenaer Bündnis für Familie und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH an besonders familienfreundliche Unternehmen der Stadt Jena.

Jena, 15.03.2022



Dr. Daniele Barthel
Administrativer Vorstand



Prof. Dr. Alfred Nordheim
Wissenschaftlicher Direktor