

Gleichstellung und Chancengleichheit

am Leibniz-Institut für Neurobiologie (LIN) Magdeburg

Unser Institut bekennt sich ausdrücklich zu seiner Verantwortung, Chancengleichheit und Gleichstellung aktiv zu fördern, und versteht das Thema als Querschnitts- und Führungsaufgabe, um im Wettbewerb um die besten Köpfe in Forschung, Wissenschaft und Management auf nationaler und internationaler Ebene zu bestehen. Das LIN betrachtet nicht nur die Chancengleichheit der Geschlechter, sondern aller Menschen. Wir schaffen Rahmenbedingungen und entwickeln Maßnahmen, um nicht nur geschlechtsspezifische, sondern auch andere Ungleichheiten, zum Beispiel aufgrund von Herkunft, Alter oder Behinderung zu beseitigen. Das LIN arbeitet aktiv an einem Arbeitsklima, das von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Fairness sowie von Anerkennung von Vielfalt am Arbeitsplatz geprägt ist.

Das LIN hat sich dazu verpflichtet, die "forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie die Leibniz-Gleichstellungsstandards umzusetzen. Die Verwirklichung von Chancengleichheit und Diversität ist fest in der Satzung des Instituts verankert.

Mit der Entwicklung eines Gleichstellungsplans, der detailliert aktuelle und zukünftige Maßnahmen zur Förderung von Frauen, insbesondere in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, darlegt, ist ein guter Schritt getan. Der Gleichstellungsplan bietet eine Übersicht über den Anteil der weiblichen Beschäftigten auf allen Hierarchieebenen. Auf Basis dieser Informationen und unter Anwendung des sog. Kaskadenmodells werden konkrete Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen formuliert und entsprechende Maßnahmen identifiziert.

Bei der Definition der Ziele und Maßnahmen orientiert sich der Gleichstellungsplan neben den bereits genannten Standards insbesondere an den Vorgaben

- auf Bundesebene aus Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes
- des Gesetzes für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz vom 24.04.2015, BGleIG)
- der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (Ausführungsvereinbarung Gleichstellung vom 22.04.2015, AVGlei)
- des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), erlassen am 14.08.2006
- des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalts (FrFG) in der Fassung vom 27.05.1997

Mit dem Gleichstellungsplan verfolgen wir als Hauptziel die **Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen** sowie weitere qualitative Ziele:

- Implementierung von Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe
- Sensibilisierung aller Führungskräfte für Gleichstellungsangelegenheiten
- Gezielte und nachhaltige Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen beim beruflichen Aufstieg
- Gewährleistung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Gendergerechte Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren

- Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Anwendung einer gendergerechten Sprache
- Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit
- Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten
- Prävention und konsequentes Vorgehen gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind bisherige und zukünftige Maßnahmen, die nur in ihrer Kombination die gesamte Wirkung entfalten, zu den von der Europäischen Kommission empfohlenen Handlungsfeldern:

- Work-Life-Balance und Organisationsstruktur,
- Geschlechtergleichgewicht in Führung und Entscheidungsfindung,
- Geschlechtergleichgewicht in Rekrutierung und Karriereentwicklung,
- Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte sowie
- Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt.

Um eine regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit unserer Gleichstellungsmaßnahmen sicherzustellen, erhält die Geschäftsführung Unterstützung von der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission. Die Gleichstellungskommission kommt regelmäßig zusammen, um sich über aktuelle Themen auszutauschen. Zu ihren Aufgaben gehört die periodische Evaluierung der im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und Maßnahmen sowie gegebenenfalls deren Anpassung.

Die Umsetzung der in diesem Gleichstellungsplan beschriebenen Ziele und Maßnahmen bezüglich Gleichstellung und Chancengleichheit liegt in der Verantwortung aller Beschäftigten mit Führungsfunktion und Leitungsaufgaben. Weiterhin ist Chancengleichheit ein gelebter und integraler Bestandteil der Institutskultur und damit des alltäglichen Miteinanders aller LIN-Mitglieder und Gäste.

Der Gleichstellungsplan steht allen Mitgliedern des LIN im LINtranet und über die LIN-Nextcloud als Download zur Verfügung.

Magdeburg, 12. Dezember 2023

Prof. Dr. Stefan Remy
Wissenschaftlicher Direktor

Thekla Thiel
Administrative Leiterin