

# Gleichstellungskonzept mit Maßnahmen zur Umsetzung 2022-2026

---

*Das ZOiS legt großen Wert auf die Gleichstellung aller Mitarbeiter\*innen, in allen Arbeitsbereichen und Karrierephasen, und setzt sich aktiv für die Förderung von Chancengleichheit ein.*

*Um die Gleichstellung am Institut weiter zu verankern, hat das ZOiS im Januar 2022 ein Gleichstellungskonzept erarbeitet und mit einem Maßnahmenplan zur Umsetzung versehen.*

*Als juristischer Rahmen gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Zusätzlich orientiert sich das ZOiS am Horizon Europe guidance on gender equality plans sowie den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).*

*Für das ZOiS ist eine vertrauensvolle, respektvolle und tolerante Arbeitsatmosphäre für seine Mitarbeiter\*innen von grundlegender Bedeutung. Dieser Anspruch schließt Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexuelle Belästigung und Gewalt aus. Als eine Maßnahme des Gleichstellungskonzepts wird daher am ZOiS eine Vertrauensperson ernannt, die ein Beratungsangebot für Mitarbeiter\*innen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt einrichtet. Diese Beratung ergänzt als niedrigschwelliges Angebot die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.*

## 1. Präambel

Das Zentrum für Osteuropa- und internationale Studien (ZOiS) betreibt sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung zu Osteuropa.

Als unabhängiges, internationales, öffentlich finanziertes Forschungsinstitut setzt sich das ZOiS seit seiner Gründung im Oktober 2016 aktiv für die Grundsätze der Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip seines Handelns und seiner Entscheidungen ein.

Um die Gleichstellung am Institut weiter zu verbessern, hat das ZOiS im Jahr 2021 ein Gleichstellungskonzept erarbeitet und mit einem Maßnahmenplan versehen. Dieser Plan beruht auf einer Bestandsaufnahme sowie der Bewertung der bisher praktizierten Gleichstellungsmaßnahmen.

Dabei handelt das ZOiS nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dessen Ziel es ist, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Darüber hinaus orientiert sich das ZOiS an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Ziel ist es, eine ausgeglichene Beteiligung von Frauen und Männern sowie eine gleichberechtigte Teilhabe in Gremien des ZOiS zu gewährleisten.

Am ZOiS erkennen alle Mitarbeiter\*innen die Gleichstellungsgrundsätze an.

Gleichzeitig obliegt die Verantwortung zur **Einhaltung** der Gleichstellung als **Querschnittsaufgabe** allen Personen mit Leitungs- und Personalverantwortung. Chancengleichheit ist in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen.

**Die Institutsleitung** unterstützt und überwacht die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts. Sie ist direkte Ansprechpartnerin für die Mitarbeiter\*innen des Instituts.

Das gesamte Leitungspersonal am ZOIS hat sowohl bei seinen personellen als auch fachlichen Führungsaufgaben die nachhaltige Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile aller Geschlechter hinzuwirken.

Die **Leitung Finanzen und Personal** achtet im Rahmen ihrer Zuständigkeit auf die Einhaltung der formulierten Maßnahmen bei der Personaleinstellung und -entwicklung.

Die **Forschungsschwerpunktleitungen** tragen die Verantwortung für die Sicherung der Chancengleichheit bei der wissenschaftlichen Karriereplanung. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Des Weiteren achten sie darauf, die Kategorie Gender in der Forschung aufzugreifen und zu reflektieren und ausreichend in der Entwicklung neuer Forschungsprojekte zu berücksichtigen.

Die **Leitung der Kommunikation** achtet auf die Einhaltung einer gendergerechten Sprache in allen ZOIS-Veröffentlichungen und organisiert die jährliche Fortbildung zur Sensibilisierung in Sachen Gleichstellung aller Mitarbeiter\*innen des ZOIS. Die Institutsleitung ist nach § 12 AGG dazu verpflichtet, alle Mitarbeiter\*innen des ZOIS vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die Personen aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt. Vor diesem Hintergrund wird eine Vertrauensperson als Ansprechpartner\*in bestellt, an die sich betroffene Mitarbeiter\*innen wenden können.

## 2. Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme erfolgt zum **Stichtag 30.06.2021** auf Grundlage der besetzten Stellen.

	Personen	Anzahl der Frauen	Frauenanteil in %
Institutsleitung	2	1	50
Leitung Arbeitsbereiche [inkl. Forschungsschwerpunkt (FSP), Verwaltung, Kommunikation, IT]	7	4	57,14
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen			
<i>im FSP „Gesellschaften zwischen Stabilität und Wandel“</i>	3	2	66,7
<i>im FSP „Konfliktdynamiken und Grenzregionen“</i>	1	1	100
<i>im FSP „Migration und Diversität“</i>	2	2	100
<i>im FSP „Jugend in Osteuropa“</i>	-	-	-
<i>im FSP „Politische Ökonomie und Integration“</i>	-	-	-
Promovierende	3	1	33,3
Gastwissenschaftler*innen	-	-	
Studentische Hilfskräfte und Werkstudent*innen	13	8	61,5
Redakteur*innen Zentralasien-Analysen	2	0	0
Nichtwissenschaftliches Personal			

<i>in der Verwaltung</i>	2	2	100
<i>in der Wissenschaftskommunikation</i>	4	4	100
<i>in der IT</i>	1	0	0
<i>im Forschungsmanagement</i>	1	1	100
Volontariat	1	1	100
Studentische Hilfskräfte und Werkstudent*innen	3	2	66,7
<b>Insgesamt</b>	<b>45</b>	<b>30</b>	<b>64,4</b>

**Anmerkungen:**

- ▶ Unter „Personen“ ist nicht die Zahl der Vollzeitäquivalente, sondern die reale Anzahl an Köpfen in einem Arbeitsbereich gemeint.
- ▶ Beim wissenschaftlichen Personal werden sowohl die Haushalts- als auch die drittmittelfinanzierten Stellen gezählt.

Das ZOiS verweist mit insgesamt 64,4 Prozent auf einen hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten. Außer in der IT sind Frauen in allen Arbeitsbereichen überdurchschnittlich hoch beschäftigt. Auch die Institutsleitung ist paritätisch besetzt.

### 3. Handlungsfelder und Maßnahmen

Für die Implementierung seiner Gleichstellungsmaßnahmen hat das ZOiS fünf Handlungsfelder identifiziert. Die Umsetzung der Maßnahmen ist gemeinsame Aufgabe der Institutsleitung sowie der Leitungen der jeweiligen Arbeitsbereiche.

**Handlungsfelder:**

1. Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen und bei der Entscheidungsfindung
2. Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Einstellung
3. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
4. Integration der Gender-Dimension in die Forschung
5. Abwehr von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

#### 3.1. Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen und bei der Entscheidungsfindung

- ▶ Gleichstellung wird als Prinzip im Leitbild, in den Regeln für eine gute Zusammenarbeit am ZOiS und im Nachwuchsförderungskonzept des ZOiS festgehalten.

*Maßnahme: Das Leitbild des ZOiS ist auf der Webseite einsehbar. Die beiden Leitlinien wurden vom ZOiS beschlossen und sind im Intranet einsehbar.*

- ▶ Gleichstellung ist als Aufgabe aller Führungskräfte am Institut anzusehen. Alle Mitarbeiter\*innen des ZOIS werden zudem für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sensibilisiert und entsprechend geschult.

*Maßnahme: In den regelmäßigen stattfindenden Gesprächen zwischen den Leitungen der Forschungsschwerpunkte (FSP) und den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen können Gleichstellungsangelegenheiten besprochen werden. Das gleiche gilt für Gespräche zwischen FSP-Leitung und Institutsleitung.*

*Das ZOIS stellt seinen Mitarbeiter\*innen relevante Informationsmaterialien sowie Dokumente zu aktuellen Entwicklungen in Gleichstellungsfragen im Intranet zur Verfügung. FSP- und Bereichsleitungen sind angehalten, sich im Hinblick auf die Sensibilisierung von Gleichstellungsfragen fortzubilden.*

- ▶ Gleichstellung wird als wichtiges und regelmäßig zu überprüfendes Prinzip in der Arbeit des Instituts festgehalten.

*Maßnahme: Die Institutsleitung erstattet dem Stiftungsrat im Rahmen der Stiftungsratssitzung einmal jährlich Bericht zur Personalentwicklung mit Blick auf Gleichstellung und Chancengleichheit. Die Entwicklung der Gleichstellung im Personalbereich wird ebenfalls jährlich dokumentiert. Gleichstellungskriterien sind auch Teil der Evaluationen des ZOIS und finden Eingang in die Zielvereinbarungen mit dem Zuwendungsgeber.*

- ▶ Präsentation der Gleichstellung in Öffentlichkeitsarbeit und Wissenschaftskommunikation des ZOIS als wichtiges Leitziel.

*Maßnahme: Auf der Webseite des ZOIS verfügt die Gleichstellung über einen eigenen Bereich mit Informationen zum Gleichstellungskonzept des ZOIS. Der ZOIS-Jahresbericht informiert über die Gleichstellung am Institut ebenso wie der regelmäßig erscheinende Newsletter bei Bedarf für Meldungen zum Thema Gleichstellung genutzt wird. Das ZOIS verweist gezielt auf genderrelevante Forschungsaktivitäten.*

- ▶ Verwendung einer gendergerechten Sprache.

*Maßnahme: Sowohl in öffentlichen als auch internen Papieren, Materialien und Formularen, im Newsletter und Jahresbericht, in der allgemeinen Korrespondenz und auf der Homepage des Instituts wird konsequent die geschlechterneutrale Schreibweise mit dem Sternchen (\*) umgesetzt. Bei wissenschaftlichen Texten empfiehlt das Institut seinen Wissenschaftler\*innen, ebenfalls gendergerecht zu formulieren, ggf. durch explizite Verwendung von weiblichen und männlichen Namensformen, wenn andere Techniken nicht zur Anwendung kommen können.*

*In den vom ZOIS verantworteten Publikationsformaten wird ebenso auf eine gendergerechte Sprache geachtet. Eine stillschweigende durchgängige Verwendung des generischen Maskulins, in Fällen wenn auch Frauen und andere Geschlechter mitgemeint sind, soll vermieden werden.*

- ▶ Budget für Maßnahmen zur Wahrung der Gleichstellung am Institut.

*Maßnahme: Mit Beginn des Haushaltsjahres 2022 erhöht das ZOIS das jährliche Budget für Gleichstellungsmaßnahmen auf 10.000 Euro. Neben bisher finanzierten Betreuungsangeboten bei ZOIS-Veranstaltungen sollen damit künftig auch die Organisation von Veranstaltungen, die Förderung von Weiterbildungen, Reisekosten für Fortbildungen und die Organisation von Vortragsreihen getragen werden. Über die Verplanung der Mittel entscheidet die Institutsleitung im Einvernehmen mit der Wissenschaftskommunikation und Vertrauensperson.*

### 3.2 Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Einstellung und Personalentwicklung

- ▶ Seit der Gründung des ZOIS wird großen Wert auf einen hohen Frauenteil in allen Arbeitsbereichen gelegt. Das ZOIS setzt sich gezielt dafür ein, in den unterschiedlichen Bereichen eine möglichst paritätische Personalstruktur zu erreichen. Dieses Prinzip soll beibehalten werden.

*Maßnahme: Das Institut erstellt – und aktualisiert einmal jährlich – eine Aufstellung der Verteilung des Personals nach Geschlechtern in seinen a) Bereichen, b) Entgeltgruppen, c) in seiner Leitung, d) nach befristet/unbefristet, e) nach Voll- und Teilzeit. Die Aufstellung ist der Institutsleitung jederzeit zugänglich. Diese Erhebung bildet die Basis für eine Personalauswahl, welche die Unterrepräsentation eines Geschlechts beenden soll. Ausschreibungen von Arbeitsplätzen sind entweder geschlechterneutral oder unter Berücksichtigung der weiblichen, männlichen und diversen Form (w/m/d) zu formulieren. Sie enthalten in der Regel folgenden Hinweis zur Gleichstellung: „Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen daher alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität. Bewerbungen von Frauen\* sowie von Bewerber\*innen mit Migrationsbiografie sind ausdrücklich erwünscht. Menschen mit anerkannter Behinderung werden bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt.“*

Die **Leitung des Bereichs Finanzen und Personal** erstellt einmal jährlich eine Personalstatistik nach den Erfordernissen des Gleichstellungskonzepts.

- ▶ Das ZOIS führt transparente und formalisierte Rekrutierungsverfahren durch, bei denen in jeder Phase Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt werden.

*Maßnahme: Ausschreibungen erfolgen in der Regel öffentlich mittels elektronischer Portale. Bewerber\*innen werden über das Auswahlprozedere zeitnah informiert; Auswahlkommissionen sollen, soweit möglich, geschlechterparitätisch besetzt sein. Auswahlgespräche beruhen auf einem klar definierten Fragenkatalog und der Festlegung von Auswahlkriterien. Folgende Punkte dürfen nicht in die Bewertung einfließen: Verzögerungen in der Qualifikationsphase sowie der beruflichen Laufbahn aufgrund der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben sowie die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen. Wird in dem Auswahlprozess die äquivalente Qualifikation und Eignung der Bewerber\*innen für die zu besetzende Stelle ermittelt, soll das unterrepräsentierte Geschlecht den Vorrang erhalten.*

Die **Institutsleitung** ist verpflichtet, die dargestellten Gleichstellungsaspekte in jeder Phase eines Rekrutierungsverfahrens durchzusetzen.

Die **Leitung des Bereichs Finanzen und Personal** achtet gemeinsam mit der Institutsleitung auf die Förderung aller Mitarbeiter\*innen in Hinblick auf die Grundsätze von Gleichstellung und Gleichbehandlung. Diese Grundsätze finden auch Berücksichtigung im Prozess der Personalgewinnung, bei der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten und in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

- ▶ Im Falle einer längerfristigen Unterrepräsentanz eines Geschlechts in Führungspositionen und Positionen mit Personalverantwortung im Forschungsbereich soll sich das Institut um eine aktive Rekrutierung des unterrepräsentierten Geschlechts bemühen.

*Maßnahme: Die Institutsleitung oder in Absprache mit ihr die Leiter\*innen der für die Personalbesetzung zuständigen Bereiche fordern geeignete Kandidat\*innen zur Bewerbung auf.*

## Personalentwicklung und Karriereförderung

- ▶ Das ZOIS unterstützt seine Mitarbeiter\*innen im Rahmen seiner Möglichkeiten bei der Karriereplanung.

*Maßnahme: Die FSP- und Bereichsleitungen führen mindestens einmal jährlich ein Gespräch mit ihren Mitarbeiter\*innen, das auch den Bedarf der Förderung und Weiterbildung behandelt und über mögliche Karriereplanungen informiert. Darüber hinaus ist die Institutsleitung jederzeit Ansprechpartnerin für Fragen der Karriereplanung. Mitarbeiter\*innen werden regelmäßig darin bestärkt, an Weiterbildungen teilzunehmen. Dafür gewährt das Institut Freistellungen und in der Regel eine Übernahme der bzw. einen Zuschuss zu den Kosten der Maßnahme.*

- ▶ Das ZOIS unterstützt seine Wissenschaftler\*innen in der Karriereentwicklung durch geeignete Maßnahmen.

*Maßnahme: Das ZOIS unterstützt seine Wissenschaftler\*innen bei Bewerbungen um Fellowships und gewährt ihnen im Rahmen der tariflichen Möglichkeiten Freistellung (Sonderurlaub).*

*Forschungsaufenthalte im Ausland, Tagungsteilnahmen und Vernetzungsinitiativen sowie Übersetzungen, Sprachkorrektur, Publikationsgebühren und Open Access werden auf Grundlage der jeweiligen Forschungsbudgets finanziell unterstützt.*

- ▶ Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine der satzungsgemäßen Kernaufgaben des ZOIS. Sie dient ebenfalls dem Erreichen von Gleichstellung und Chancengleichheit.

*Maßnahme: Die Interessen der am ZOIS tätigen (Post)Doktorand\*innen, inklusive Stipendiat\*innen, werden systematisch in der Institutsarbeit berücksichtigt. Dazu gehören auch Gleichstellungsangelegenheiten. Promovierende des ZOIS werden in der Regel in die Berlin Graduate School for Social Sciences (BGSS) aufgenommen, die eine konsequente Gleichstellungspolitik betreibt und ihr eigenes Gleichstellungskonzept besitzt. Institutsleitung und FSP-Leitungen bieten gezielte Beratungsangebote für Promovierende an. Der wissenschaftliche Nachwuchs wird in die Planung von Forschungsvorhaben einbezogen.*

### 3.3 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

- ▶ Das ZOIS gewährt seinen Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit des mobilen Arbeitens (Home-Office), sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

*Maßnahme: In Zeiten der Pandemie mit hohen Inzidenzzahlen sind alle Mitarbeiter\*innen gehalten, ihrer Tätigkeit im Homeoffice nachzugehen. Sobald eine geregelte Arbeit in Präsenz wieder möglich ist, wird eine konkrete Homeoffice-Regelung für den wissenschaftlichen und den wissenschaftsunterstützenden Bereich erarbeitet. Des Weiteren wird allen Mitarbeiter\*innen in Ausnahmefällen bei Betreuungsengpässen die Möglichkeit eingeräumt, in Absprache mit der Institutsleitung ihr/e Kind/er im Büro zu betreuen soweit dies räumlich möglich ist und die Pandemie es zulässt.*

- ▶ Flexible Arbeitszeitorganisation erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

*Maßnahme: Für alle Mitarbeiter\*innen gilt im Normalfall Vertrauensarbeitszeit, die sie flexibel wahrnehmen können (keine Kernarbeitszeit, Gleitzeit). Auf Antrag ermöglicht das Institut seinen Mitarbeiter\*innen, ihre reguläre Arbeitszeit temporär zu reduzieren (Teilzeit), sofern dem keine*

*zwingenden betrieblichen Belange entgegenstehen. Der Bereich Finanzen und Personal informiert die daran interessierten Mitarbeiter\*innen über die dabei zum Tragen kommenden Regelungen und Möglichkeiten.*

- ▶ Das Institut will es seinen Mitarbeiter\*innen ermöglichen, trotz Betreuungs-/Pflegepflichten die für ihr berufliches Weiterkommen notwendigen Veranstaltungen zu besuchen bzw. Forschungen zu betreiben. Die Wahrnehmung von Fortbildungen ist daher durch geeignete Maßnahmen wie interne Fortbildungen für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben zu unterstützen.

*Maßnahme: Während der Dauer der Teilnahme an ZOIS-Veranstaltungen können im Bedarfsfall Betreuungsmöglichkeiten vom ZOIS zur Verfügung gestellt werden. Insbesondere neue Mitarbeiter\*innen mit kleinen Kindern unterstützt das Institut beim Finden von Kinderbetreuungsplätzen, etwa durch Bereitstellung von Informationen über entsprechende Einrichtungen.*

- ▶ Das ZOIS organisiert seine Betriebsabläufe familienfreundlich und ermöglicht damit die Wahrnehmung von Pflege- und Betreuungsaufgaben.

*Maßnahme: Sitzungstermine (Jours fixes, FSP-Leitungstermine, Informationsveranstaltungen, AG-Sitzungen etc.) sowie Weiterbildungsveranstaltungen werden möglichst teilzeitfreundlich angesetzt. Abend- und Wochenendtermine sollen vermieden werden. Ausnahmen sind u. a. öffentliche Veranstaltungen, Konferenzen sowie die Klausurtagung des Instituts. Bei öffentlichen Veranstaltungen kann im anzumeldenden Bedarfsfall allen Teilnehmer\*innen – auch externen – eine Kinderbetreuung angeboten werden.*

- ▶ Das ZOIS unterstützt Mitarbeiter\*innen, die sich in Elternzeit befinden oder wegen Pflegenotwendigkeiten um eine Freistellung ersuchen.

*Maßnahme: Soweit betrieblich möglich haben Mitarbeiter\*innen in Elternzeit/Freistellung ein Anrecht auf Rückkehr. Wenn gewünscht, ist auch eine stufenweise Rückkehr aus der Elternzeit/Freistellung auf die alte Stelle und deren Stundenumfang möglich. Bei befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen nutzt das Institut Verlängerungsmöglichkeiten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) entsprechend der finanziellen Möglichkeiten bzw. bemüht sich bei Drittmittelgebern um entsprechende Verlängerungen. Während ihrer Elternzeit/Freistellung hält das Institut, sofern seitens der Mitarbeiter\*innen der Wunsch besteht, regelmäßig Kontakt und informiert sie über aktuelle Ereignisse, Ziele, Fortbildungsmaßnahmen und Aktivitäten am ZOIS. Mit diesen Mitarbeiter\*innen führen Vorgesetzte Gespräche über den Wiedereinstieg nach der Elternzeit/Freistellung für Pflegeaufgaben.*

- ▶ Das Institut bietet Beratungsangebote zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

*Maßnahme: Das ZOIS stellt im Intranet Informationsmaterialien über Maßnahmen im Bereich „Vereinbarkeit von Beruf und Familie am ZOIS“ für neue Mitarbeiter\*innen (als Teil der Onboarding-Mappe) zur Verfügung.*

### 3.4 Integration der Gender-Dimension in die Forschung

- ▶ Als geistes- und sozialwissenschaftliche Forschungseinrichtung strebt das Institut an, regelmäßig eine akademische Auseinandersetzung mit der Dimension Geschlecht für gesellschaftliche Beziehungen zu führen und diese Fragestellung auch in seiner Forschungsagenda zu thematisieren.

*Maßnahme: Der 2020 verabschiedete mittelfristige Forschungsplan beinhaltet unter anderem die Dimension Geschlecht für gesellschaftliche Beziehungen. Bei der Konzeption neuer Projekte*

*sowie der Abfassung von Projektanträgen ist – soweit thematisch relevant – auf eine Inklusion von Genderperspektiven zu achten.*

- ▶ An den wissenschaftlichen Aktivitäten des ZOIS sowie an der Wissenschaftskommunikation sollen Wissenschaftlerinnen stark beteiligt sein.

*Maßnahme: Bei der Durchführung von wissenschaftlichen Veranstaltungen und Vortragseinladungen ist auf einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent zu achten. Unter den Gastwissenschaftler\*innen, die das Institut jährlich im Rahmen seines Programmes für Gastwissenschaftler\*innen einlädt, sollen 50 Prozent der Eingeladenen Frauen sein. Sollte es nicht ausreichend Bewerbungen von qualifizierten Wissenschaftlerinnen geben, wirkt das Institut dem aktiv entgegen, etwa durch Direkteinladungen.*

- ▶ Das Institut nutzt die Entwicklung wissenschaftlicher Projekte, um die Gleichstellung am ZOIS zu stärken. Die Chancengleichheit ist ebenfalls wichtiger Bestandteil der drittmittelfinanzierten Forschung.

*Maßnahme: Die FSP-Leitungen ermutigen alle Wissenschaftler\*innen, sich an drittmittelfinanzierten Projektvorhaben zu beteiligen und aktiv an der Antragsstellung mitzuwirken. Dafür bietet das Drittmittel- und Forschungsmanagement im Rahmen seiner Möglichkeiten adäquate Unterstützung und Beratung bei der Projektausarbeitung an.*

### **3.5 Abwehr von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

- ▶ Das ZOIS lehnt jede Art der Diskriminierung und sexuellen Belästigung vehement ab und fordert alle Mitarbeiter\*innen auf, Maßnahmen dagegen mitzutragen und Übergriffe zu melden. Das Institut sieht es als Verpflichtung, alle Beschäftigten am Arbeitsplatz vor derartigen Übergriffen zu schützen.

*Maßnahme: Die Institutsleitung hat in Funktion einer Vertrauensperson eine Stelle eingerichtet, bei der Beschäftigte Beschwerden einreichen können, wenn sie am Arbeitsplatz diskriminiert bzw. belästigt wurden (Beschwerdestelle nach §13 AGG). Siehe: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-node.html> [30.12.2021].*

*Das ZOIS sorgt für eine entsprechende Sensibilisierung des Leitungspersonals auf allen Ebenen.*

Berlin, Januar 2022

Prof. Dr. Gwendolyn Sasse  
Wissenschaftliche Direktorin



Dr. Christian Schaich  
Administrativer Geschäftsführer

