

Gender Equality Plan

Öffentlicher Auszug des Gleichstellungsplans des Robert Koch-Instituts

gem. § 12 Abs. 1 BGlG und den Vorgaben der EU
u. A. Verordnung (EU) 2021/695 des europäischen Parlaments und des
Rates vom 28. April 2021

Das Robert Koch-Institut (RKI) erstellt gemäß den Anforderungen des Bundesgleichstellungsgesetzes einen Gleichstellungs- bzw. Gender Equality Plan (GP/GEP), der regelmäßig aktualisiert und überarbeitet wird. In Übereinstimmung mit den Vorgaben der EU ist dabei sichergestellt, dass das Thema Gleichstellung

1. **durch zweckbestimmte Ressourcen kontinuierlich gefördert wird,**
2. **Ziele, sowie Maßnahmen und Regeln zur Datenerhebung und Erfolgsanalyse** evaluiert und weiterentwickelt werden,
3. durch spezifische **Schulungen und Kapazitätsaufbau** gefördert wird.

Für das RKI ist eine ausgewogene Personalpolitik unabdingbar. Das Portfolio zu den Themen Personalentwicklung, Diversität, Gleichstellung, Fort- und Weiterbildung, Vereinbarkeit und Konfliktmanagement hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert. Dabei gibt es vielfältige - auf die Bedarfe der Mitarbeitenden - zugeschnittene Maßnahmen und Instrumente.

Chancengerechte und familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind, bei gleichzeitiger Notwendigkeit der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des RKI - insbesondere in kritischen Lagen - wichtige Ziele des RKI. Als Ressortforschungseinrichtung des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) unterliegt das RKI als nachgeordnete obere Bundesbehörde den Zielen, Vorgaben und Berichtspflichten der Bundesregierung.

Im bestehenden Gleichstellungsplan sind eine Reihe relevanter Daten und Maßnahmen gem. § 13 Abs. 2 Nr. 2 BGlG aufgeführt, die den Ist-Zustand beschreiben. Diese werden vom RKI kontinuierlich weiter differenziert und konkretisiert. Das RKI ist sich dabei bewusst, dass eine erfolgreiche Weiterentwicklung nur dann erreicht werden kann, wenn Institutsleitung, Führungskräfte sowie die Gremien des Instituts die Maßnahmen des Gleichstellungsplans fortlaufend umsetzen. Gleichstellung ist dabei kein Status quo, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Der Impuls des Gender Equality Plans soll nun in diese Strategie integriert und gleichzeitig verstärkt werden.

1. Zweckbestimmte Ressourcen

Das RKI fördert Gleichstellung mit zweckbestimmten Ressourcen. Auf der Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes beschäftigt es eine gewählte hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte, eine gewählte Stellvertreterin sowie ein Sekretariat, die aus dem RKI Haushalt finanziert werden. Die Teilnahme an internen und externen Gremiensitzungen sowie Fortbildungen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung werden aus dem RKI Haushalt finanziert.

Die Themen Diversität, Gesundheit, Fort- und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Konfliktmanagement sind gleichstellungs- und gleichbehandlungsrelevante Themen. Sie sind wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung des RKI. Mittel für Maßnahmen wie z.B. der Unterstützung der besseren Vereinbarkeit durch einen externen Familienservice, der Ausstattung von Eltern-Kind-Büros, der Bereitstellung technischer Ausstattung zur mobilen Arbeit sowie der Kostenübernahme zur Kinderbetreuung während der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Dienstreisen stehen im RKI Haushalt bereit und werden regelmäßig abgerufen.

Die finanziellen Ressourcen (Kosten der Teilnahme und die Freistellungskosten) für Fort- und Weiterbildung mit dienstlichem Interesse aller Beschäftigten des wissenschaftlichen, wissenschaftsunterstützenden und Verwaltungsbereichs, sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeitbeschäftigung werden bei Mittelverfügbarkeit finanziert. Ein umfangreiches, vielfältiges – mindestens zweisprachiges (Deutsch und Englisch), didaktisch aktuelles E-Learning -Angebot zu den Hauptthemen (Digital) Leadership, Interkulturelle Kompetenz, Diversität, Inklusion, Kommunikation, Soft Skills, Agile Methoden/ Projektmanagement (z.B. SCRUM), Kompetenzen für Trainer*innen und Gesundheit, welches sowohl den forschungs- als auch den behördenspezifischen Aufgabenkontext abdeckt, steht allen Beschäftigten zur Verfügung. Eine Reihe von Leitfäden, Handreichungen und frei zugänglichen Informationen im Mitarbeiterportal unterstützen Führungskräfte und Mitarbeitende in Fragen von Gleichstellung, Diversity, Inklusion, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

2. Datenerhebung und Monitoring

Um verlässliche Daten zu den verschiedenen Dimensionen von Diversität am RKI für die Erstellung von Berichten (z.B. Gleichstellungsbericht, kleine Anfragen, Erlasse, Nachhaltigkeitsberichterstattung, im Rahmen von Antragstellungen) und das Monitoring der Entwicklung von Maßnahmen zum Ziel der Steuerung und Evaluation jederzeit zur Verfügung zu haben, ist es notwendig, das bestehende Controlling zu erweitern. Hierfür werden verfügbare Daten auf verschiedenen Ebenen gesammelt, teilweise neu strukturiert, statistisch ausgewertet und aufgearbeitet, um die Wirkweise und gegebenenfalls notwendig werdende Anpassung von Maßnahmen ableiten zu können. Die Datensammlung bezieht sich auf die Verteilung der Beschäftigten des RKI in einzelnen Diversitätsdimensionen (sofern diese aus Datenschutzgründen erhoben werden können) und beleuchtet die zentralen Meilensteine des Beschäftigungszyklusses am RKI, beginnend vom vorvertraglichen Recruitingverfahren (inkl. der Nutzung des Gender Decoders), der tatsächlichen Möglichkeiten im Rahmen der Beschäftigung bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Das jährliche Monitoring über die letzten 4 Jahre lässt Schlussfolgerungen über Effektivität und Effizienz der implementierten Maßnahmen zu und kann entsprechend der Tendenzen und Veränderungen zur Wirkweise bereits implementierter Maßnahmen als strategische Entscheidungsgrundlage für die Weiterentwicklung der Maßnahmen genutzt werden. Dabei werden u.a. folgende Kennzahlen erhoben und ausgewertet:

- Der Anteil der Bewerbungen von Frauen liegt im Durchschnitt der letzten 5 Jahre bei 58,53 %.
- Der Anteil der Bewerbungen von Frauen für Führungspositionen liegt im Durchschnitt der letzten Jahre (2018 – 2022) bei 38,30%.
- 61,91 % der ausgeschriebenen Stellen wurden mit Kandidatinnen besetzt.
- Die Besetzung von freien Führungspositionen mit Bewerberinnen liegt im Durchschnitt der letzten Jahre (2018 – 2022) bei 72,22%.
- Im Zeitraum 2018 – 2022 sind 63,86 % der Beschäftigten weiblich und 36,14 % männlich.
- Im Zeitraum 2018 – 2022 liegt das Verhältnis der weiblichen zu den männlichen Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis in Bezug zur Gesamtbeschäftigtenzahl bei 36,09%: 14,05%. Der Anteil der weiblichen zu den männlichen Beschäftigten mit befristetem Arbeitsverhältnis liegt bei 28,70%: 21,16%.
- Die Beschäftigung von Frauen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Führungspositionen (ohne Stellvertretungen und Leitungen von Projektgruppen) beträgt in 2022: 39,1%.
- Der Anteil weiblicher Beschäftigter an Fort- und Weiterbildungen lag in den letzten 4 Jahren bei 68,42%.

Ziel: Ziel ist die kontinuierliche Überprüfung der Ausgewogenheit von qualitativen und quantitativen Parametern. Die bestehenden Maßnahmen sollen jährlich evaluiert, weitere Maßnahmen etabliert sowie relevante Indikatoren für eine evidenzbasierte Auswertung weiterentwickelt werden.

3. Diversity

Charta der Vielfalt

Im April 2017 unterzeichnete das RKI die Charta der Vielfalt. Die Charta ist eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversity in der Arbeitswelt voranzubringen.

Maßnahme 2023: Gemeinsam mit der Diversity AG des RKI wird für das Frühjahr 2023 ein institutsoffenes Open Space zum Thema Diversity geplant. Hier werden, fokussiert auf die Zielgruppen, gemeinsam notwendige Maßnahmenswerpunkte zu den Diversitydimensionen des RKI für die nächsten beiden Jahre diskutiert.

Ziel: Ziel ist die Stärkung des Bewusstseins aller Beschäftigten für die verschiedenen Dimensionen von Diversität, die Identifizierung der RKI spezifischen Anforderungen an Vielfalt und die Erarbeitung einer gemeinsamen Diversity Strategie, um ein diversitätssensibles Arbeitsumfeld zu schaffen und zu stärken, so dass allen Beschäftigten eine Entfaltung ihres Potentials ermöglicht wird.

Klischeefrei

Die Bundesinitiative „Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees“ („Klischeefrei“) engagiert sich dafür, die Aufteilung der Berufe nach Geschlecht und deren Auswirkungen zu beseitigen. Vorstellungen zur beruflichen Eignung sind eng mit stereotypischen Rollenmustern verknüpft. Dadurch beschränken sich Jugendliche häufig in ihrer Entscheidungsfindung auf bestimmte Berufe. Dies kann zu strukturellen, ökonomischen und persönlichen Nachteilen führen. Es sollen stärker individuelle Fähigkeiten gefördert und auf dem Arbeitsmarkt geschlechtsunabhängig berücksichtigt werden. Mit dem Beitritt zur Initiative „Klischeefrei“ setzt sich das RKI aktiv für eine geschlechterunabhängige Berufs- und Studienorientierung ein und bietet somit schon frühzeitig Ansatzpunkte für die geschlechterunabhängige Förderung wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Nachwuchses.

Maßnahme 2023: Es wird mit der Konzeptionierung eines „Future Force Days“ begonnen, der jungen Menschen Einblicke in die vielen verschiedenen Berufsmöglichkeiten des RKI gibt.

Ziel: Gewinnung von Nachwuchskräften

E-Quality

Mit diesem Arbeitgebersiegel wird dargelegt, wie in der Organisation Chancengleichheit und Vielfalt verankert sind und gelebt werden. Das Prädikat fokussiert Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit unter intersektionalem und inklusivem Ansatz. Mit der Bewerbung um das Siegel „Total E-Quality“ soll allen Interessierten, allen Bewerbenden sowie allen bereits Beschäftigten aufgezeigt werden, dass ihre Karrierechancen und die individuelle Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unabhängig vom Geschlecht gewahrt werden.

Maßnahme 2023: In 2023 wird eine Bewerbung für das Siegel „Total E-Quality“ geprüft.

Ziel: nachhaltiger Erhalt des Siegels „Total E-Quality“ zur Transparenz bzgl. individueller Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten

4. Spezifische Schulungen und Kapazitätsaufbau

Die Sensibilisierung des Bewusstseins zu Geschlechtergleichstellung und dem Abbau unbewusster geschlechtsspezifischer Vorurteile für Beschäftigte und Entscheidungstragende sind wichtiger Bestandteil zur Stärkung der Diversität innerhalb und außerhalb des RKI.

Maßnahmen:

Aus diesem Grund sind alle Führungskräfte- und Softskilltrainings geprägt durch das Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit sowie die Vermeidung struktureller Benachteiligungen und unbewusster Vorurteile (unconscious bias). Diese Themen werden zusätzlich durch die Bereitstellung eines umfangreichen E-Learningprogramms, das allen Beschäftigten zur Verfügung steht, untermauert und gefestigt. Seit 2023 erhalten alle neuen Beschäftigten nach Besuch der Einführungsveranstaltung ein „Welcome-E-Learningpaket“, das sowohl Softskill-Themen als auch die Themen unconscious bias und interkulturelle Kompetenz enthält. Offene Sprachkurse dienen zum einen der Stärkung der Sprachskills, gleichzeitig ermöglichen sie aber auch eine Vernetzung der Beschäftigten untereinander und stärken damit das Bewusstsein für ein Miteinander über die Fachgebieten- und Abteilungsgrenzen hinweg. Durch Vorträge und Workshops zur strategischen Karriereentwicklung und zielgruppenspezifische Bewerbungstrainings werden interne und externe Karrieremöglichkeiten aufgezeigt und der wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Nachwuchs gestärkt. In unregelmäßigen Abständen gibt es Veranstaltungen am RKI zu Themen wie z.B. gendergerechte Sprache, Diversität, Teilhabe und Sichtbarkeit. Im Jahr 2022 startete das Modulprogramm für neue Führungskräfte. Dies dient der Stärkung der Führungskompetenzen insbesondere im Hinblick auf die eigene Rolle und Aufgabe unter zentrierter Berücksichtigung der verschiedenen Diversitydimensionen wie z.B. diversitätsgerechte Personalauswahl, generationsgemischte Teams, Internationalisierung, Demografieaspekte, Gendergerechtigkeit und Vereinbarkeit. Das RKI nimmt jährlich mit zwei Teilnehmerinnen am Female Leadershipprogramm der JGU Mainz teil. Damit werden insbesondere die Vernetzung und Sensibilisierung der Führungskompetenzen im Rahmen der Besonderheiten weiblicher Führung unterstützt und gefördert. Gleichstellung, Diversität und Inklusion werden in verschiedenen Vorträgen thematisiert und die Beschäftigten dafür sensibilisiert. Mit der internen Durchführung des Programms Business Council für Democracy wurden Beschäftigte des RKI's in ihren digitalen Kompetenzen fortgebildet und gestärkt gegen Hassrede im Internet, Desinformationen und Verschwörungserzählungen.

Ziel: Ziel ist die umfassende Sensibilisierung der Beschäftigten und Führungskräfte für den Umgang und die Stärkung des Instituts durch die verschiedenen Dimensionen von Diversity.

Die Zielerreichungsgrade werden in regelmäßigem Abstand dokumentiert und die Institutsleitung und Institutsöffentlichkeit hierüber informiert.

5. Work-Life-Balance und Organisationskultur

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein fortlaufender Prozess und Qualitätsmerkmal eines attraktiven Arbeitgebers. Um den Beschäftigten des RKI optimale Bedingungen für die Entfaltung ihres Leistungspotentials zu geben, hat das RKI eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege implementiert. Diese reichen von Belegplätzen in Kitas an den Standorten Berlin und Wernigerode, Eltern-Kind-Büros in allen Liegenschaften, Beratungsangeboten zum Thema Pflege und Familie durch den Familienservice, flexiblen Arbeitszeiten, der Möglichkeit des mobilen Arbeitens, der Bereitschaft, innovative Arbeitsmodelle unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange passgenau umzusetzen - auch für Führungskräfte - bis hin zu einem ausgewogenen betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Ziel: Ziel ist hier, neben der Attraktivität als Arbeitgeber, die Stärkung und Unterstützung der Beschäftigten durch eine kontinuierliche Anpassung möglicher Maßnahmen.

6. Gleichberechtigung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung

Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst und verstärkt durch das FöPoG II soll mittelfristig der Anteil von Frauen an Führungspositionen signifikant verbessert und eine Geschlechterparität erreicht werden. Im RKI sind zum Stand 2022 39,1% der Führungspositionen (ohne Stellvertretung, ohne Projektgruppenleitungen) mit Frauen besetzt. Der Anteil der Besetzung von freien Führungspositionen mit Bewerberinnen liegt im Durchschnitt der letzten Jahre (2018 – 2022) bei 72,22% und verteilt sich auf die Ebenen der Abteilungs- und auf Referats- und Fachgebietsleitungen.

Für die Anwendung und Umsetzung von Gleichberechtigung und Gleichbehandlung stehen verschiedene Maßnahmen zur Verfügung. Geschlechtergerechtigkeit und Diversität sind grundlegende Säulen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung und Führungskräfteberatung. Neben Trainings und Coachings bietet das interne Führungskräfteprogramm umfangreiche Möglichkeiten zum Netzwerken, Austauschen und kollegialer Fallberatung. In 2023 wird ein Konzept zu einem Mentoringprogramm für Führungskräfte erarbeitet. Neben der Führungskräfteentwicklung werden Erkenntnisse aus Gender- und Diversitätsforschung in die Forschung und Unterstützungsleistungen des RKI integriert insbesondere im Hinblick auf Teilhabe, Dekolonisation, Diversity, vielfaltssensible Sprache und Antirassismus. Initiativen zu diesen Themen sind aus der Gruppe der Beschäftigten heraus entstanden und werden von den Führungskräften unterstützt.

Es ist das Ziel, Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Diversität kontinuierlich mitzudenken, in die Führungsverantwortung zu implementieren und Ausstrahlungswirkung bei allen Entscheidungsfindungen zu erreichen.

7. Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg

Gendergerechte, vielfaltsorientierte Personalauswahl und -beförderung sind Grundvoraussetzung für erfolgreiche Organisationen. Nur mit einer gendergerechten und vielfaltsorientierten Personalarbeit können erfolgreiches Recruiting, Leistung und Innovation sichergestellt werden.

Maßnahmen: Bereits bei der Erstellung der Stellenausschreibungen werden Gender Bias durch den Einsatz des „Gender Decoder“ vermieden. Dieses Online Tool überprüft automatisiert, ob Stellenanzeigen gender-fair formuliert sind. Gender-fair bedeutet, dass sich Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen fühlen. Stellenausschreibungen werden zielgruppenorientiert - zusätzlich zu den hergebrachten Plattformen – in einschlägigen Portalen veröffentlicht. Das Personalmarketing wird derzeit ausgebaut und entspricht modernen Standards. Insbesondere für Führungspositionen ist die Diversity Kompetenz wichtiges Einstellungskriterium. Im Rahmen der Bewerbungsgespräche und Einstellungsverfahren werden die Führungskräfte umfangreich im Hinblick auf die Dimensionen von Diversität durch das Recruitingteam beraten. Bei der Einstellung und beim Onboarding steht die Personalsachbearbeitung und die Personalentwicklung beratend zur Seite. Derzeit wird ein Handout mit Empfehlungen für Führungskräfte für ein gelungenes Onboarding neuer Beschäftigter erarbeitet.

Beruflicher (vertikaler) Aufstieg ist im Rahmen zur Verfügung stehender Ressourcen möglich. Hier sind die Anforderungen an die gendergerechte Entscheidungsfindung der Führungskräfte nach den Kriterien Eignung, Leistung und Befähigung von besonderer Bedeutung. Gefördert werden auch horizontale Entwicklungsmöglichkeiten, z.B. zur Qualifikation auf Projektebene, die Unterstützung der Weiterqualifizierungen durch entsprechende Weiterbildungsprogramme oder die Förderung durch entsprechende Qualifizierungsvereinbarungen zur Erlangung (wissenschaftlicher) Abschlüsse (wie z.B. Bachelor, Master, etc.).

Es ist das Ziel, gendergerechte Entscheidungen von der Stellenausschreibung, während des Beschäftigungsverhältnisses bis hin zur Beendigung zu treffen.

8. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Die Bereiche Wissenschaft und Forschung sind aufgrund der bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse anfällig für verschiedene Formen des Machtmissbrauchs. Mit der Erarbeitung einer Hausverfügung und eines flankierenden Führungskräfte-Newsletters gegen sexualisierte, diskriminierende und degradierende Handlungen und Verhaltensweisen positioniert sich das RKI ganz klar dagegen. Damit werden Strukturen klar definiert, die eine Gefahr von Machtmissbrauch für wissenschaftliches, technisch-administratives und nichtwissenschaftliches Personal durch hierarchische Strukturen minimieren. Die Hausverfügung soll insbesondere der Sensibilisierung aller Beschäftigten für diese Themen, der Transparenz der Sanktionen, Verfahren und Ansprechpartner*innen sowie der Prävention dienen.

Ziel 2023: Die Hausverfügung wird innerhalb des Jahres 2023 abgestimmt und in Kraft gesetzt.

9. Ziele und Evaluation der Maßnahmen und Indikatoren

Eine Analyse der Voraussetzungen eines Gender Equality Plans unter Berücksichtigung des bestehenden Gleichstellungsplans gemäß § 12 Abs. 1 BGlG zeigt deutlich, dass das RKI eine Vielzahl der von der EU in ihrer Gender Equality Strategie angestrebten Ziele bereits erreicht hat bzw. verfolgt.

Aufgrund des hohen Stellenwertes von Gleichstellung setzt sich das RKI folgende Ziele:

- Entgegenwirkung jeglicher Form von Benachteiligung und Diskriminierung
- Anerkennung von Diversität sowie Förderung der vielfältigen Potenziale
- Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen
- Berufliche Chancengleichheit aller Geschlechter (auch im Hinblick auf Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbewertung)
- Vereinbarkeit von Familie und Privatleben
- Ausbau des Personalmarketings hinsichtlich Personalgewinnung und -bindung zur Sicherung der Aufgabenerfüllung
- Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung für alle Beschäftigten
- Kontinuierliche und bedarfsangemessene Fort- und Weiterbildungen unter Berücksichtigung institutsspezifischer Besonderheiten und persönlicher Entwicklungspotenziale
- Berücksichtigung der familiären Situation bei Organisations- und Personalentscheidungen
- Hoher Flexibilisierungsgrad in Bezug auf Arbeitszeit und -ort, unter Berücksichtigung dienstlicher Belange

Ziele für 2023:

Gleichstellungsplan und Gender Equality Plan unterstreichen die Herausforderung des Instituts, spezifische und belastbare Ziele und Maßnahmen zu bestimmen, umzusetzen und ggf. anzupassen. In 2022 wurde begonnen, aus beiden ein Gesamtkonzept zu entwickeln und eine entsprechende Parametrik zu validieren damit sich das RKI den Herausforderungen der Zukunft stellen kann. Im Zuge der Entwicklung wird die Ausgewogenheit von qualitativen und quantitativen Parametern überprüft. In 2023 ist es das Ziel, die bestehenden Maßnahmen erneut zu evaluieren, weitere Maßnahmen zu etablieren sowie relevante Indikatoren für eine evidenzbasierte Auswertung weiterzuentwickeln.