



GLEICHSTELLUNGSPLAN

KOMPAKT

2022–2025

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT AM FORSCHUNGSZENTRUM JÜLICH (FZJ)

Auszug aus dem Leitbild des FZJ

„Wir forschen für die Gesellschaft und übernehmen deshalb Verantwortung dafür, dass die Erkenntnisse unserer Forscherinnen und Forscher von der Gesellschaft genutzt werden können, um positive Wirkung zu entfalten.“

Der Auftrag des Forschungszentrums Jülich ist es, wirksam zur Lösung großer gesellschaftlicher Herausforderungen beizutragen und damit Wandel zu gestalten. Somit trägt das FZJ auch im besonderen Maße die Verantwortung dafür, dass Frauen diesen Wandel gleichberechtigt mitgestalten können und die Forschungsergebnisse für alle Geschlechter gleichermaßen nutzbar sind. Die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Führungspositionen ist daher ein wichtiges strategisches Ziel, das wir strukturiert mithilfe gezielter Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern erreichen wollen.

HANDLUNGSFELDER ZUR ERREICHUNG VON GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit	Geschlechterbalance in Führungspositionen	Rekrutierung und Karriereentwicklung	Genderdimension in Forschung und Innovation	Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung
Wir tragen Verantwortung dafür, dass alle Mitarbeitenden Beruf und Sorgearbeit vereinbaren können und zwar in allen Lebensformen und Lebensphasen.	Wir erhöhen die (Geschlechter-) Diversität auf Führungsebene und in Entscheidungspositionen.	Wir treffen Einstellungsentscheidungen unabhängig von Stereotypen und unbewussten Vorurteilen und stärken Frauen auf ihren Karrierewegen.	Wir tragen die Verantwortung dafür, dass unsere Forschung für die Gesamtgesellschaft nutzbar ist – dies schließt alle Geschlechter ein.	Wir bauen Diskriminierung ab und haben Null-Toleranz für sexualisierte Belästigung oder Gewalt.

Geschlechtergerechtigkeit ist erreichbar. Voraussetzung ist, dass sie als Querschnittsthema verankert und nachhaltig durch alle Akteur:innen, Führungskräfte und Mitarbeitenden gelebt wird. Der [↗ Gleichstellungsplan des FZJ](#) setzt dazu den strategischen Rahmen, identifiziert auf Basis des Status Quo den Handlungsbedarf und bündelt Ziele in fünf Handlungsfeldern. Diese werden im Folgenden zusammengefasst vorgestellt.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND SORGEARBEIT

Obwohl die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit keine geschlechtsspezifische Herausforderung sein sollte, wird diesem Handlungsfeld im Gleichstellungsplan eine hohe Relevanz beigemessen. Alle Mitarbeitenden, die neben ihrer Berufsarbeit auch (familiäre) Sorgearbeit leisten, können am FZJ zahlreiche Maßnahmen nutzen, um Beruf und Sorgearbeit bestmöglich zu vereinbaren.

ZIELE

Das FZJ verfolgt das Ziel einer Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur, die die jeweiligen individuellen Lebensphasen und vielfältigen Vereinbarkeitssituationen der Mitarbeitenden wertschätzend berücksichtigt. Die 2019 im Rahmen des *audit berufundfamilie* durchgeführte Mitarbeitendenbefragung offenbarte neben einer

hohen Zufriedenheit der Befragten mit den dazu umfangreich etablierten Maßnahmen auch Entwicklungspotenziale, welche in folgende Ziele übersetzt wurden:

- Lebensphasenorientierte Führung stärken
- Zielgruppen adressieren, die noch nicht ausreichend Beachtung und Unterstützung gefunden haben
- Service und Beratung für Familien ausbauen
- Mobile Arbeitsformen noch besser nutzbar machen

GEPLANTE MASSNAHMEN

Das Ziel „**Lebensphasenorientierte Führung stärken**“ setzt die Kenntnis vorhandener Angebote und Unterstützungsmaßnahmen in der Organisation, die Schaffung von zeitgemäßen Rahmenbedingungen sowie Sensibilität für lebensphasenspezifische Bedürfnisse voraus. Um Maßnahmen und Angebote für Mitarbeitende bekannt zu machen und nicht adressierte Bedarfe zu identifizieren, soll ein aufsuchendes Beratungs- und Informationsangebot an alle Leitungen und Führungsteams durch die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit (BfC) wieder aufgegriffen und weiterentwickelt werden.

Gemäß dem Ziel „**Zielgruppen adressieren, die derzeit noch nicht ausreichend erreicht und/oder unterstützt wurden**“ wird die bereits angestoßene Zielgruppenansprache vertieft sowie weitere Zielgruppen identifiziert, adressiert und in die Gestaltung von Maßnahmen eingebunden.

Der **Ausbau von Service und Beratung für Familien** soll durch kontinuierliche Prozessoptimierung gewährleistet werden, bspw. durch die Verbesserung von Schnittstellen und die Vereinheitlichung des hohen Beratungs- und Begleitungsniveaus. Zunächst werden Maßnahmen zu Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit einer Prozessoptimierung unterzogen. Auf Basis dieser Erfahrung werden weitere Prozesse analysiert, gestaltet und in das beschlossene Verfahren des kontinuierlichen Prozessmanagements eingebettet. Zudem wird fortlaufend das Service- und Beratungsangebot für Mitarbeitende mit Kindern geprüft und optimiert.

Um **mobile Arbeitsformen noch besser nutzbar zu machen**, wird das Instrumentarium für Mobiles Arbeiten und Telearbeit überprüft, optimiert und ausgebaut. Aktuell wird die Gesamtbetriebsvereinbarung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite neu verhandelt unter Berücksichtigung der Pandemie-Erfahrungen. Außerdem werden bei einer Überarbeitung Antrags- und Genehmigungsverfahren transparent gestaltet, Rollen geklärt und Informationen über Chancen, Risiken, Notwendigkeiten und Erwartungen an die Umsetzung bereitgestellt. Hinzu kommen Unterstützungsangebote für Führungskräfte und Teams sowie ein groß angelegtes Projekt zur Erarbeitung neuer Formen digitaler Zusammenarbeit.

BESTEHENDE MASSNAHMEN

SERVICE FÜR FAMILIEN

- individuelle Beratungen (Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, Wiedereinstieg)
- Väterarbeit
- Eltern-Kind-Aktionen
- Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung
- Zusammenarbeit mit externem Familienservice
- Kinderbetreuung während Veranstaltungen, Dienstreisen
- Notfallbetreuung
- Ferienbetreuung
- Info-Lunches und Vorträge
- Knapp 60 Familienbotschaftende in den Organisationseinheiten
- Virtuelle Kinderbetreuungsangebote
- Erstattung von Betreuungskosten bei Dienstreisen
- Betriebsnahe Kita „Kleine Füchse“ auf dem Campus mit 127 Plätzen
- Großtagespflege in unmittelbarer Nähe zum Campus
- Beratung zum Thema Mental load
- Dual Career Beratung für Partner:innen von Mitarbeitenden in Führungspositionen

PFLEGENDE MITARBEITENDE

- Beratung zur Arbeitszeitgestaltung
- Freistellungsmöglichkeiten
- Vorträge zu aktuellen Pflege-Themen
- Moderierte Gruppe pflegender Angehöriger
- Gewährleistung psycho-sozialer Beratung durch betriebsinterne Sozialberatung
- Erstattung von Betreuungskosten bei Dienstreisen

FLEXIBLES ARBEITEN

- Mobiles Arbeiten
- Telearbeit
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- mobile Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Gleitzeit
- Möglichkeiten der Teilzeitarbeit
- Kleinkindausweis für einfachen Zutritt des Kindes auf den Campus
- Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung auf dem Campus sowie digital

INTERNATIONAL MITARBEITENDE

- Informationsseiten auf Englisch im Inter- und Intranet
- Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Schul- und Kinderbetreuungsplätzen
- Begleitung zu Gesprächen in Schule und Kita
- Bereitstellung aller Informationen in Englisch
- Individuelle Beratungen zu jeglichen Vereinbarkeitsthemen
- Unterstützungsangebot bereits vor Ankunft in Deutschland
- Bundesweiter Service durch Familiendienstleister
- Beratung zu Aufenthalts-, Steuer-, und Sozialrechtlichen Angelegenheiten durch den International Advisory Service
- Deutschkurse
- Übergangswohnungen im Gästehaus in Zentrumsnähe
- Vernetzungsangebote

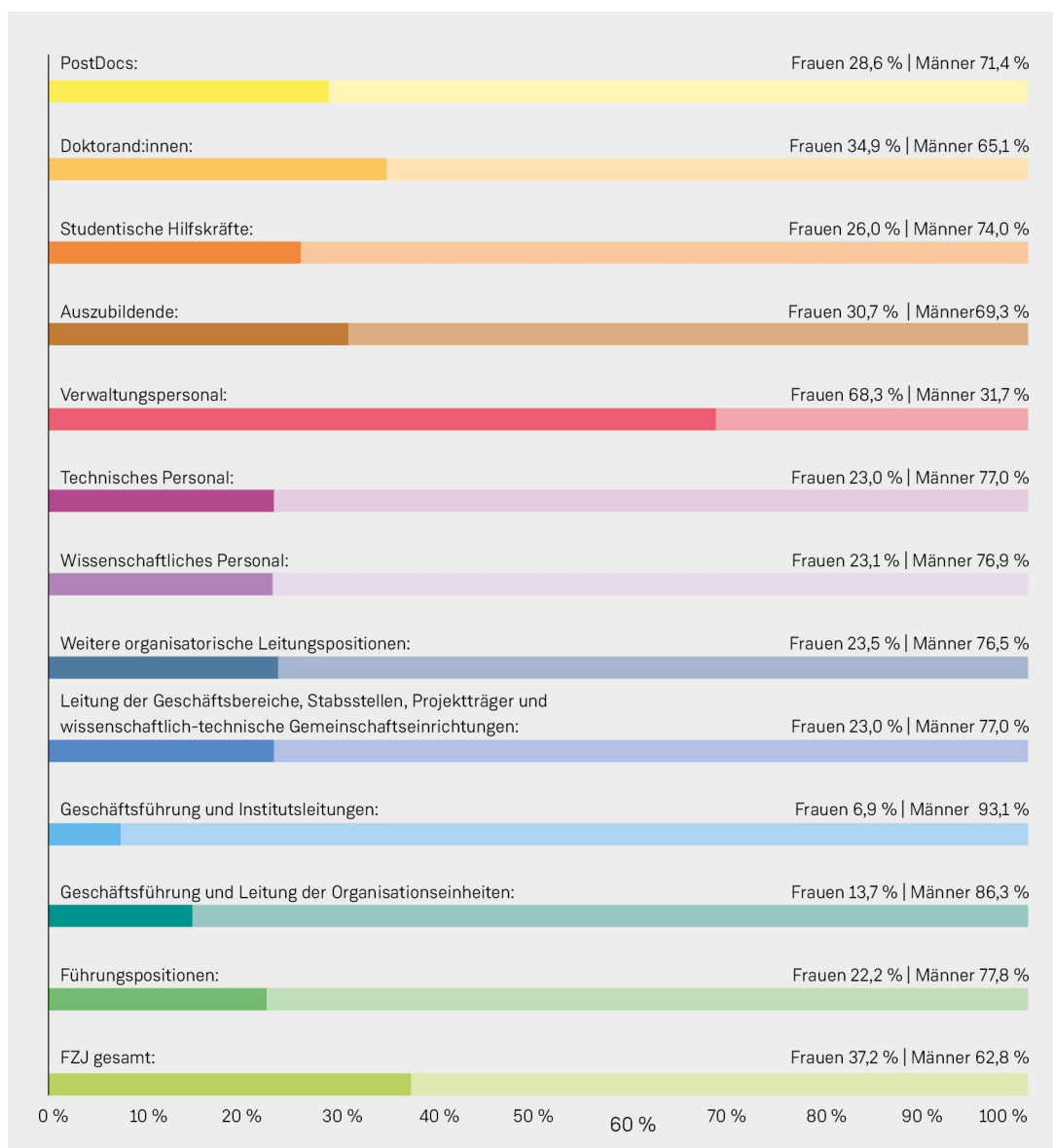
GESCHLECHTERBALANCE IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Die Präsenz von Frauen in Führungspositionen ist ein wichtiges Signal, dass ein Unternehmen ein Umfeld für Frauen bietet, in dem sie erfolgreich sein können. Zudem wirkt sich **sichtbare Geschlechtervielfalt auf Führungsebene signifikant positiv auf die Bewerbungsabsicht** qualifizierter Kandidatinnen aus. Es zeigt sich, dass sich nicht nur die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sich Frauen auf eine Stelle mit Führungsverantwortung bewerben, sondern dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Anteil an Bewerbungen von Frauen für Stellen mit und ohne Führungsverantwortung und dem Frauenanteil an Führungspositionen besteht. (Die Quellen zu den verschiedenen Erhebungen und Studien in diesem Dokument sind im [↗ Gleichstellungsplan](#) nachzulesen.)

FRAUENANTEILE IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN AM FZJ

Am FZJ zeigt sich, dass insbesondere in Führungspositionen mehr Männer als Frauen vertreten sind. Frauen machen demnach in keinem der analysierten Bereiche ein Viertel der Leitungspositionen aus.

FRAUENANTEILE IN PROZENT (FTE) AM FZJ ZUM STICHTAG 31.12.2020



ZIELE

Um die Balance der Geschlechter in Führungspositionen zu erreichen, hat sich das FZJ eine Selbstverpflichtungsquote gesetzt, die es zu erzielen gilt. Sie ist relevant für den Frauenanteil an Führungspositionen selbst als auch für die Geschlechterdiversität in allen anderen Statusgruppen.

Neben dem Ziel, die Frauenanteile vor allem in Führungspositionen zu erhöhen, zeigt die sozialwissenschaftliche Forschung, dass **Vorurteile der Führungskräfte**, fehlende Karriereorientierung, fehlende Netzwerke, fehlende Vorbilder und fehlende Gendersensibilität in Personalprozessen relevant für die Herstellung der Geschlechterbalance in Führungspositionen sind. Aus diesem Grund soll am FZJ

- ein Unconscious Bias Training entwickelt und flächendeckend eingesetzt werden,
- ein Netzwerk für Führungsfrauen gegründet und vorangetrieben werden
- und verstärkt Personalmarketingaktivitäten für Frauen in MINT angegangen werden.

REKRUTIERUNG UND KARRIEREENTWICKLUNG

Informelle Prozesse und Intransparenz gelten bei der Rekrutierung als Faktoren, die Chancengerechtigkeit fördern. Aufgrund von informellen Praktiken werden Frauen oft bei Einstellungsentscheidungen benachteiligt. Ferner stellten verschiedene Studien fest, dass Frauen, insbesondere bei der Rekrutierung, von Diskriminierungspraktiken sowie geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit betroffen sind.

REKRUTIERUNGSZAHLEN NACH GESCHLECHT IN 2020

	BEWERBUNGEN		EINLADUNGEN		EINGESTELLT	
	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl
männlich	66,88 %	11.223	58,41 %	1.111	56,93 %	345
weiblich	33,03 %	5.543	41,59 %	794	42,41 %	257
divers	0,10 %	16	0,00 %	0	0,00 %	0

Der Fachbereich Personalentwicklung und Recruiting analysiert seit 2017 laufend das Auswahlverfahren nach Genderaspekten. Bisher war keine Diskriminierung von Bewerberinnen zu erkennen. Viele der folgenden Maßnahmen zielen daher auch auf die Erhöhung des Bewerberinnenanteils.

ZIELE

Ausbau von Maßnahmen und nachhaltige Wirksamkeit

Um im sich weiter zuspitzenden Wettbewerb um die besten (weiblichen) Köpfe erfolgreich neue Kolleginnen gewinnen und halten zu können, müssen die bisherigen Maßnahmen zur Förderung von Frauen, explizit auch die für Frauen in wissenschaftlichen (Führungs-) Positionen weiter ausgebaut und verstärkt werden.

INTERESSENT:IN

BESTEHENDE MASSNAHMEN

in den Handlungsfeldern ‚Geschlechterbalance in Führungspositionen‘ sowie ‚Rekrutierung und Karriereentwicklung‘

Ansprechen und begeistern

- Karriereveranstaltungsformate für weibliche MINT Zielgruppe
- Berufsfelderkundungen in MINT für Schülerinnen
- Diversität in Bildsprache

BEWERBER:IN

Gewinnen

- Vorgaben zur Besetzung von Berufungskommissionen
- Monitoring der Verteilung der Geschlechter bei Berufungen
- Nutzung von Personalberatungen bei der Besetzung von Führungspositionen und Berufungskommissionen
- Optimierung der Textgestaltung bei Stellenausschreibungen
- Strukturierte Auswahlverfahren zur Vermeidung geschlechtsbezogener Beurteilungsfehler
- Qualifizierungsangebote zum Führen von Vorstellungsgesprächen

- Weitere Optimierung der Außendarstellung im Hinblick auf die weibliche MINT Zielgruppe

MITARBEITER:IN

Integrieren

- Welcome Guide
- Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende
- Leitfaden und Checkliste für Führungskräfte und Paten

Entwickeln und unterstützen

- Dual Career-Beratung
- Führungsleitbild und Kompetenzmodell
- Erhöhung der Anzahl von leistungsbezogenen Zielvereinbarungen mit Frauen

GEPLANTE MASSNAHMEN

in den Handlungsfeldern ‚Geschlechterbalance in Führungspositionen‘ sowie ‚Rekrutierung und Karriereentwicklung‘

- Zielgruppenspezifische Platzierung von Stellenausschreibungen in Online-Stellenbörsen

- Unconscious Bias Trainings
- Internes Netzwerk für Führungsfrauen
- Transparenz (weiblicher) Karriereverläufe

GENDERDIMENSION IN FORSCHUNG UND INNOVATION

Der Auftrag des FZJ ist es, wirksame Beiträge zur Lösung großer gesellschaftlicher Herausforderungen zu leisten und damit Wandel zu gestalten. Unsere Forschung kann sich deshalb nicht auf einen Erkenntnisgewinn für die Wissenschaft beschränken, sondern soll darüber hinaus positive Wirkung in der Gesellschaft entfalten. Deshalb muss es selbstverständlich sein, dass zu wissenschaftlichen Erkenntnissen Frauen sowohl gleichberechtigt beitragen können als auch das Geschlecht in Forschungsvorhaben explizit Berücksichtigung findet, wenn diese genderrelevant sind. (Wann Forschungsvorhaben genderrelevant sind, kann im [↗ Gleichstellungsplan](#) nachgelesen werden.) Gleichzeitig können unterschiedliche Lebensrealitäten von Männern und Frauen sowie kulturelle Unterschiede einen relevanten Einfluss auf die Entwicklung von Technologien oder Produkten haben und sogar die Innovationskraft erhöhen. Mit der Reflexion der Zielgruppe der Forschung, der Zusammensetzung des Forschungsteams und des Forschungsdesigns selbst, können geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte vermindert werden.

In Zukunft werden Forschende in allen Projekten, in denen auf nationaler oder europäischer Ebene Forschungsaufträge und – mittel eingeworben werden sollen, mit den Anforderungen des Gender-Mainstreaming konfrontiert sein. Bei der Integration von Geschlechtervielfalt in die Forschung handelt es sich um ein forschungspolitisches Ziel vor allen in den relevanten Bereichen Energie und Umwelt, Informations- und Kommunikationstechnik, Life-Science und Mobilität, die gleichzeitig zu den Forschungsschwerpunkten des FZJ zählen. In der im Dezember 2021 veröffentlichten Version der [↗ Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis im Forschungszentrum Jülich](#) wird hierbei bereits unter *Prinzip 9 Forschungsdesign* Bezug genommen:

„Methoden zur Vermeidung von (unbewussten) Verzerrungen bei der Interpretation von Befunden, zum Beispiel Verblindung von Versuchsreihen, werden, soweit möglich, angewandt. Wissenschaftler:innen prüfen, ob und, wenn ja, inwiefern Geschlecht und Vielfältigkeit für das Forschungsvorhaben (mit Blick auf die Methoden, das Arbeitsprogramm, die Ziele etc.) bedeutsam sein können.“

ZIELE

Die Integration der Genderdimension in die Forschung soll

- die Exzellenz und Qualität der Forschungsergebnisse gewährleisten,
- die Innovationskraft erhöhen und
- nachhaltig auf die Gesamtgesellschaft wirken.
- Zudem soll sie dazu anregen, neue Ideen und Ansätze zu fördern, die sich kritisch mit unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen oder Geschlechtsstereotypen auseinandersetzen.

Um den Werten des Leitbildes gerecht zu werden und mit exzellenter Forschung eine positive Wirkung auf die Gesellschaft auszuüben, ist es wichtig,

- die Genderdimension in Forschungsinhalten zu berücksichtigen,
- die Geschlechtervielfalt in der Forschung in Zukunft zu erhöhen
- und durch geschlechtergemischte Teams neue Innovationspotenziale zu erreichen.

GEPLANTE MASSNAHMEN

Zur Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans soll ein Sensibilisierungskonzept zur Integration der Genderdimension in die Forschung ein Informations- und Sensibilisierungskonzept erarbeitet werden. Zudem sollen Wissenschaftler:innen dabei unterstützt werden, in Zukunft systematisch die Genderdimension in ihrer Forschung zu berücksichtigen. Dazu ist es sinnvoll, Strukturen zu analysieren, Prozesse zu identifizieren und bspw. anhand eines für das FZJ erarbeiteten Leitfadens eine nachhaltige Integration in die Forschungspraxis zu ermöglichen.

SEXUALISIERTE GEWALT, DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung (SGDB) kommen in allen gesellschaftlichen Bereichen und somit auch in der Wissenschaft vor und werden oftmals tabuisiert und unterschätzt. Dabei können alle Menschen betroffen sein, allerdings sind es laut Erhebungen meistens Frauen.

Durch das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#) ist das FZJ dazu verpflichtet, erforderliche und angemessene Maßnahmen, u.a. in Form einer Beschwerdestelle, zu unternehmen, die Mitarbeitende unabhängig von ihrem Geschlecht schützen. Interviews im Rahmen des D&I-Projekts haben gezeigt, dass die vielfältigen Möglichkeiten zur Beschwerde, Beratung und Hilfe am FZJ im Falle von SGDB für Mitarbeitende oft unklar sind.

ZIELE

Das FZJ hat eine hierarchische Struktur, welche auch von Abhängigkeiten geprägt ist. Wissenschaftsorganisationen sind daher meist keine diskriminierungsfreien Orte. Der Schutz aller Mitarbeitenden und die Prävention vor SGDB durch das FZJ ist eine wichtige Aufgabe. Dieser Schutz soll mit kritischer Reflexion, Sensibilisierung und leicht nutzbaren Angeboten und Hilfestellungen sichergestellt werden, die jegliche Form von SGDB aktiv bekämpfen und Betroffene schützen.

Weil es bisher keine präventiven Maßnahmen am FZJ gegen SGDB gibt, existente Hilfs- und Beratungsstellen nicht ausreichend bekannt und Beschwerdegänge nicht transparent sind, handelt es sich bei diesem Handlungsfeld um das Fokusthema für die kommenden vier Jahre.

HILFE- UND BERATUNGSSTELLEN AM FZJ

Mitarbeitende, die SGDB beobachten oder diese selbst erfahren, haben verschiedene Möglichkeiten, Hilfe und Beratung in Anspruch zu nehmen oder Beschwerden einzureichen. Anlaufstellen dazu sind:

- [Beschwerdestelle nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#)
- Personalbetreuung
- [Sozialberatung](#)
- [Betriebsrat](#)
- [Gleichstellungsbeauftragte](#)

GEPLANTE MASSNAHMEN

Bessere Kommunikation durch neue Informationsseiten

Es ist wichtig, dass im Falle von SGDB Beratungs- und Hilfestellen sowie Beschwerdegänge transparent, schnell und einfach aufzufinden sind bzw. kommuniziert werden. Ende 2021 wurde eine [neue Webseite](#) veröffentlicht, die Beschäftigten Informationen zum Thema sowie einen Überblick über Hilfe- und Beratungsstellen des FZJ bietet.

Inhouse-Schulung zur Sensibilisierung, Aufklärung und Stärkung im Umgang mit sexualisierter Belästigung

Bei der Schulung handelt sich um ein Online-Seminar auf Deutsch und Englisch für interessierte und betroffene Mitarbeitende. Anfang 2022 soll sie langfristig im Trainingsprogramm des FZJ aufgenommen werden.

Sensibilisierung durch Multiplikator:innenschulung

Damit sichergestellt ist, dass Betroffene kompetent informiert, beraten und begleitet werden, müssen Multiplikator:innen (oftmals erste Kontaktpersonen) zukünftig regelmäßige Schulungen zum Thema SGDB wahrnehmen.

BESTEHENDE MASSNAHMEN

Beteiligung am EU-Forschungsprojekt UniSAFE

UniSAFE ist ein von der EU gefördertes Projekt, das darauf abzielt, das Wissen über geschlechtsspezifische Gewalt in der Forschung und in Förderorganisationen zu verbessern und dieses Wissen in praktische Instrumente für unterschiedliche Akteur:innen umzusetzen. Für die Analyse werden u.a. am FZJ qualitative und quantitative Daten erhoben. Aufgrund des Mehrfeldkonzepts soll das Projekt fundierte Kenntnisse über bestehende Probleme sowie über aktuelle und künftige Prioritäten liefern.

Netzwerk FemaleVoice

Im September 2021 hat sich am FZJ das [Netzwerk FemaleVoice](#) aus der Mitarbeiterschaft gegründet. Neben den klassischen Zielen von Netzwerken hat sich das Netzwerk zur Aufgabe gesetzt, SGDB am FZJ zu betrachten und Maßnahmen zu entwickeln, die diese verhindern. Alle Frauen und Kolleg:innen, die sich als weiblich identifizieren, sind eingeladen, sich dem Netzwerk anzuschließen. Neben Safe-Spaces für Frauen sollen, wann immer sinnvoll, Aktionen und Angebote des Netzwerks offen für alle Mitarbeitenden sein, vor allem wenn es um die Sichtbarmachung von SGDB am Arbeitsplatz geht.

Orange Your City – Kampagne und Vortrag

Das FZJ beteiligte sich 2021 zum ersten Mal an der Anti-Gewalt-Kampagne „*Orange Your City – sag NEIN zu Gewalt gegen Frauen*“ und möchte die Beteiligung in Zukunft jährlich am internationalen Tag der Ächtung von Gewalt gegen Frauen, fortführen. Bei der Initiative geht es darum mittels farbigen Anstrahlens markanter Gebäude und Vorträgen auf das Thema aufmerksam zu machen und sich mit den Opfern zu solidarisieren.

QUALITÄTSSICHERUNG

Der Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit vom 01.01.2022 bis 31.12.2025. Nach 4 Jahren durchläuft der Gleichstellungsplan einen Evaluationsprozess, der den Fortschritt innerhalb der Handlungsfelder bewertet, den Status Quo berücksichtigt und ggf. neue Handlungsfelder aufdeckt. Die Qualitätssicherung findet hierbei auf zwei Ebenen statt. Auf der Ebene (1) des Gleichstellungsplans selbst, seiner strategischen Ziele und Handlungsfelder und auf der sich darunter befindlichen Ebene (2), die sich auf die einzelnen Maßnahmen innerhalb der Handlungsfelder bezieht. Auf letzterer werden die einzelnen Maßnahmen betrachtet, die auf die Handlungsfelder einzahlen sollen. Um eine nachhaltige Wirkung der einzelnen Maßnahmen zu ermöglichen und diese transparent zu machen, verwendet das FZJ das eigens dafür entwickelte Handlungsprogramm ([↗ HaPro](#)). Das Handlungsprogramm umfasst alle Einzelmaßnahmen, inklusive ihrer Beschreibungen, Zielsetzungen, erfolgsversprechenden Indikatoren und Evaluationen.

IHRE ANSPRECHPERSONEN



Antonia Illich

Leitung Büro für Chancengleichheit
Tel.: 02461 61-2005
E-Mail: a.illich@fz-juelich.de



Sabrina Schwarz

Referentin für Chancengerechtigkeit
Tel.: 02461 61-8032
E-Mail: s.schwarz@fz-juelich.de

Herausgeber und Layout: Forschungszentrum Jülich GmbH · Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft · Wilhelm-Johnen-Straße · 52428 Jülich **Inhaltliche Verantwortung:** Antonia Illich **Verfasserin:** Sabrina Schwarz · Referentin für Chancengerechtigkeit · Stabsstelle Büro für Chancengleichheit **Kontakt:** s.schwarz@fz-juelich.de · Tel.: 02461 61 8032 **Titelbild:** istockphoto.com/Nadzeya_Dzivakova (modifiziert)

