



Gleichstellung am WZB – Geschlechtergerechtigkeit

Für das WZB ist eine gute Personalpolitik für alle Beschäftigten unabdingbar. Unser Angebot rund um die Themen Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung, Gesundheit, Beruf und Familie sowie Konfliktmanagement hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert. Wir bieten vielfältige, auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnittene Maßnahmen und Instrumente. Dabei machen wir keinen Unterschied zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen. Chancengerechte und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gehören zu unseren Leitprinzipien. Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben finden sich als ganzheitlicher Ansatz in allen Prozessen und Verfahren.

Das WZB sieht sich insbesondere folgenden Zielen verpflichtet:

- Wir wirken jeglicher Form von Benachteiligung und Diskriminierung entgegen.
- Wir erkennen Diversität an und fördern die damit einhergehenden vielfältigen Potenziale.
- Wir stellen die berufliche Chancengleichheit aller Geschlechter sicher.
- Wir erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Wir erhöhen den Frauenanteil in Leitungspositionen.

Das WZB betreibt eine aktive Gleichstellungspolitik, die umfassend ausgerichtet ist und flächendeckend Elemente der Chancengleichheit, Wertschätzung von Diversität und der Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgepflichten enthält.

Die Aktivitäten zu Geschlechtergerechtigkeit des WZB basieren u.a. auf einer Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich und im Infrastrukturbereich des WZB. Seit 2010 wird das WZB durch das audit berufundfamilie® als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet. Mit einem Code of Conduct „Familienfreundliches WZB“ hat sich das WZB auf neun Grundsätze der Familienfreundlichkeit verpflichtet. Die Leibniz-Gemeinschaft hat für ihre Einrichtungen die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) als juristischen Rahmen in den gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen definiert. Das WZB hat sich zur Anwendung der AV-Glei verpflichtet.

Gemäß den Vorgaben der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) hat das WZB Zielquoten für den Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen Personal sowohl nach Entgeltgruppen als auch nach Führungsebenen festgelegt. Die Bestimmung der Zielquoten

orientiert sich dabei am Kaskadenmodell der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Danach wird der Frauenanteil einer bestimmten Personalstufe zum Ausgangspunkt für die Festlegung der Zielquote für die nächsthöhere Stufe genommen.

Das WZB wird auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung durch eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte unterstützt. Der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewidmet sind außerdem die Mittel für Maßnahmen und Evaluationen im Rahmen des audits berufundfamilie, die Unterstützungsleistungen für Vereinbarkeit durch einen externen Familienservice, Kinderbetreuung bei Abendveranstaltungen und Konferenzen sowie ein Eltern-Kind-Büro. Ferner bestehen umfassende Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereichs. Eine Reihe von Leitfäden und Handreichungen unterstützen Führungskräfte und Mitarbeitende auch in Fragen von Gleichstellung und Vereinbarkeit.

Aspekte von Gleichstellung wie Diversität, strukturelle Benachteiligungen und unbewusste Vorurteile sind Bestandteil von Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen zum Beispiel zu Kommunikation und Zusammenarbeit oder bei der Qualifikation für Führungsaufgaben. In unregelmäßigen Abständen gibt es Veranstaltungen und Weiterbildungen im WZB, die Grenzverletzungen, Diskriminierung und sexualisierte Belästigung thematisieren.

Die Gleichstellungsstrategie des WZB ist in einem Dokument „Gleichstellung am WZB“ zusammengefasst, welches die Geschäftsführung in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten verfasst und aktualisiert. Die Analyse der Beschäftigungsstruktur wird jährlich fortgeschrieben. Die Zielerreichung des Kaskadenmodells wird ebenfalls jährlich dem Kuratorium und dem Beirat des WZB vorgelegt. Damit wird dokumentiert, ob und inwieweit die Ziele erfüllt werden. Das Kuratorium wird regelmäßig über die Gleichstellungsarbeit informiert.

Berlin, 30. Januar 2025

Nicola Fuchs-Schündeln

Präsidentin des WZB

Ursula Noack

Administrative Geschäftsführerin