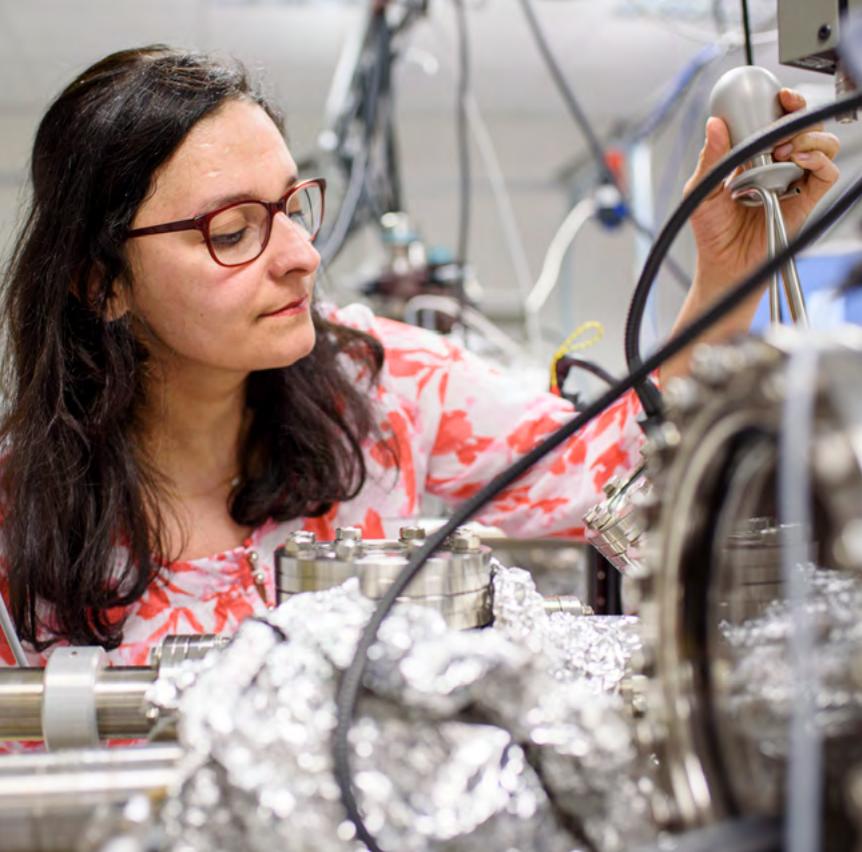


CHANCEN- GLEICHHEIT.

2. DESY-Gleichstellungsplan, Kurzfassung
Laufzeit: 01.01.2024 bis 31.12.2027

Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY
Ein Forschungszentrum
der Helmholtz-Gemeinschaft





DESY verpflichtet sich als Arbeitgeber, die Gleichstellung von Frauen und Männern als eines der zentralen Leitprinzipien der Forschungs-, Führungs- und Verwaltungskultur zu etablieren und auszubauen. Betriebliche Gleichstellungsförderung, Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit für alle und Diversität sind Querschnittsaufgaben bei DESY.

Ein Gleichstellungsplan ist ein zyklisch gestaltetes, arbeitgeberseitiges Instrument zur Darstellung, Verankerung und Steuerung betrieblicher Gleichstellungsförderung und wird kontinuierlich fortgeschrieben.

Am 01.01.2022 hat das Direktorium den ersten Gleichstellungsplan (GLP) von DESY mit einer Laufzeit von zwei Jahren in Kraft gesetzt. Zum 01.01.2024 tritt der zweite Gleichstellungsplan in Kraft, der die Umsetzung des ersten evaluiert und neue Schwerpunkte für die Jahre 2024 bis 2027 setzt.

Der Gleichstellungsplan ist wie folgt gegliedert:

- Einleitung / Präambel
- Bestandsaufnahme über vorhandene Maßnahmen / Aktivitäten
- Genderanalyse
- Maßnahmen mit Indikatoren, die innerhalb der Geltungsdauer umzusetzen sind.

DESY ist verpflichtet, die Umsetzung der Maßnahmen über ein regelmäßiges Monitoring zu dokumentieren.

Zielsetzung des Gleichstellungsplans:

- Sensibilisierung für das Thema Gleichstellungsförderung insgesamt
- Erhöhung der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit durch transparente, zukunftsorientierte und nachhaltig gestaltete Maßnahmen mit verbindlichen Indikatoren
- Strategische Ausrichtung der Gleichstellungsförderung.

Da der Frauenanteil bei DESY insgesamt betrachtet – trotz Anstieg seit 2020 um zwei Prozentpunkte – aktuell bei lediglich rd. 32% liegt, stellen auch im zweiten Gleichstellungsplan Maßnahmen zur Förderung von Frauen einen Schwerpunkt dar. Einen umfassenden Überblick zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern bietet die im Gleichstellungsplan enthaltene Genderanalyse.

Vorstellung von Handlungsfeldern und Maßnahmen mit Beteiligungsoptionen

Folgende fünf Handlungsfelder mit längerfristigem Handlungsbedarf sind identifiziert und mit Maßnahmen konkretisiert worden:

4.1 Sensibilisierung / Unconscious Bias

4.2 Führung

4.3 Recruitment und Karrierepfade

4.4 Vereinbarkeit Beruf / private Lebensgestaltung

4.5 MINT

Die Nummerierung entspricht der Langversion des Gleichstellungsplans.

4.1 Sensibilisierung und unbewusste Voreingenommenheit (Unconscious Bias)

Alle Menschen nehmen unbewusste Bewertungen von Situationen und Personen vor, die auf genderbezogenen Vorannahmen und früheren Erfahrungen beruhen. Dieses implizite Verhalten beschleunigt einerseits im Alltag Entscheidungsprozesse, sorgt aber andererseits dafür, dass die Beurteilung von Personen z. B. in Stellenbesetzungssituationen oder in anderen Arbeitskontexten maßgeblich von diesen Vorannahmen bestimmt wird, ohne dass sich die beurteilende Person immer darüber bewusst ist. Eine kritische Reflexion des eigenen Verhaltens und eigener Vorannahmen ist Voraussetzung, unser Handeln zu verändern und zu einem geschlechtergerechten Arbeitsumfeld beitragen zu können.

Im Fokus der folgenden vier Maßnahmen stehen die Sensibilisierung für das eigene Handeln und die Gleichstellungsförderung insgesamt.

4.2 Führung

Führungskräfte (FK) gestalten entscheidend die Organisationskultur und die Zusammenarbeit bei DESY. Mehr Frauen in Führungspositionen sind nicht nur für eine gleichwertigere Teilhabe an den Entscheidungen innerhalb von DESY wichtig, sondern ermöglichen auch diversere Perspektiven, effektivere Teams, Chancengleichheit und eine gesamtgesellschaftliche Vorbildfunktion.

4.3 Recruitment und Karrierepfade

Um dauerhaft die Gewinnung von qualifiziertem Personal sicherzustellen, ist es essentiell, dass DESY sich als attraktiver Arbeitgeber präsentiert und professionelle Auswahlverfahren durchführt sowie neue Recruiting-Verfahren erprobt. Dies wird ab 2024 auch im neu eingeworbenen, aus Fördermitteln der Helmholtz Gemeinschaft finanzierten Projekt „Diversitätssensible Personalauswahl“ erfolgen.

Nr.	Maßnahme	Sachlage	Beteiligung / Umsetzung
4.1.1	Angebot zu Unconscious Bias Themen	Beteiligung	Teilnahme insb. auch von Führungskräften an Trainings / Vorträgen Neu: Erprobung zusätzlicher innovativer Formate
4.1.2	Ergänzung Mission / Leitbild DESY	Information	Umsetzung durch die Gruppe PE Ziel für Umsetzung: 2024
4.1.3	Umsetzung eines Rahmens zur geschlechtergerechten Sprache bei DESY	Beteiligung	Rahmen stimmen PE/PR ab. Alle können geschlechtergerechte Sprache verwenden und umsetzen. Ziel für Umsetzung: 2024
4.1.4	Aufbau einer Webseite zur Veröffentlichung des GLP	Information	Stand der Umsetzung von Maßnahmen wird dokumentiert. https://pe.desy.de/desy_intern/gleichstellung/index_ger.html Neu: Pflege der Webseite und Information über Veranstaltungen

Nr.	Maßnahme	Sachlage	Beteiligung / Umsetzung
4.2.1	Gendersensibles Führungskräfteentwicklungskonzept, das Genderkompetenz von FK fördert	Beteiligung	<ul style="list-style-type: none"> Fortführung bisheriger Maßnahmen Neu: Entwicklung weiterer innovativer Ansätze und Module, z.B. <ul style="list-style-type: none"> Klärungsseminar bezüglich Führung für Frauen Vorträge für FK zu Genderthemen

Nr.	Maßnahme	Sachlage	Beteiligung / Umsetzung
4.3.1	Recruiting von Frauen und technischem weiblichen Fachpersonal	Beteiligung	Neu: Pilotierung von Active Sourcing in Technik Werbung für DESY als Arbeitgeber mit Employer Branding Beteiligung von DESY-Ingenieurinnen / weiblichem Fachpersonal als Role Models
4.3.2	Pilotprojekt „Erprobung anonymisierter Bewerbungen“: Ist der Ansatz für Zielgruppen unterstützend oder nicht?	Information	Konzeptestieg über Masterarbeit Finales Konzept mit Unterstützung externer Fachexpertise Pilotierung in 2025 bis 2027
4.3.3	Datenanalyse zum Gender Pay Gap bei DESY erfolgt	Beteiligung	Neu: Analyse weiterer Daten Diskussion mit dem Direktorium über Ergebnisse

4.4 Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensgestaltung

DESY möchte als Arbeitgeber gemeinsam mit den Betriebsräten und der Gleichstellungsbeauftragten weitere Angebote etablieren, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Bezug auf Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen sowie die private Lebensgestaltung insgesamt erhöhen. DESY hat 2023 das Zertifikat „berufundfamilie“ erhalten, und die Maßnahmen der Zielvereinbarung fließen als ein Schwerpunkt in diesen Gleichstellungsplan ein.

Nr.	Maßnahme	Sachlage	Beteiligung / Umsetzung
4.4.1	Aktive Umsetzung der Anforderungen des Zertifikats „berufundfamilie“	Information	Neu: Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen Einreichen eines jährlichen Ergebnisberichts RE-Auditierung bis 03/2026
4.4.2	Vernetzungsangebote für Eltern		
a)	Pilotierung eines Väternetzwerks	Beteiligung	Vätern wird exklusiver Austausch über Väterrolle ermöglicht Zielsetzung: Abbau von Geschlechterstereotypen
b)	Pilotierung eines Elternnetzwerks	Beteiligung	Neu: Erarbeiten eines Netzwerkkonzepts mit zwei Veranstaltungen pro Jahr Pilotierung von Treffen
4.4.3	Information von und Sensibilisierung für die Situation von Eltern		
a)	Englischsprachige Infoveranstaltung zum Thema „Beruf und Familie für internationale Eltern“	Information	Neu: Attraktivität von DESY als internationaler Arbeitgeber steigern mit hybriden Infoveranstaltungen für beide Standorte
b)	Zentrale Aufbereitung von Informationen auf Webseite, Präsenz des Themas erhöhen	Beteiligung	Neu: Konzeption einer neuen Webseite, Aufbau eines Elternverteilers und Newsletters für Eltern
c)	Sensibilisierung für die Situation von Eltern	Beteiligung	Neu: Direktorium positioniert sich zu Elternzeit und Familie Präsentation von diversen Betreuungsmodellen mit Role Models aus der Gruppe der Beschäftigten.

4.5 Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT)

Der Frauenanteil an MINT-Studienfächern und Ausbildungsplätzen ist immer noch niedrig. Eine frühe Förderung des MINT-Interesses ist von großer Tragweite, damit eine Berufs- und Studienwahl frei von Klischees und Vorurteilen getroffen werden kann. Durch kontinuierliche Angebote für Schulen und für die Zielgruppen Mädchen bzw. junge Frauen sollen diese für Ausbildungsplätze in technischen Berufen gewonnen und früh an DESY gebunden werden.

Nr.	Maßnahme	Sachlage	Beteiligung / Umsetzung
4.5.1	MINT Aktivitäten für Schüler:innen	Beteiligung	Fortsetzung bestehender Angebote Neu: Aufbau von festen Kooperationen mit mind. drei Schulen
4.5.2	MINT-Förderung / 50 % ♀ Praktikumsvergabe	Beteiligung	Bereitstellen von Praktikumsplätzen für Mädchen / junge Frauen Neu: Erarbeiten von Praktikumskonzepten für Gruppen bei DESY
4.5.3	Koordinationsstruktur für MINT in Hamburg schaffen	Information	Beteiligte Gruppen / Angebote / Projekte vernetzen Neustart erforderlich nach Personalwechsel von Stakeholdern



Was wurde mit dem ersten Gleichstellungsplan erreicht?

Es ist gelungen, die Aufmerksamkeit für die Themen des Gleichstellungsplan zu erhöhen. Es haben 10% aller Beschäftigten an allgemeinen Infoveranstaltungen zum Gleichstellungsplan teilgenommen. Trainings und Angebote wurden besucht sowie 10 von 13 Maßnahmen umgesetzt oder bearbeitet. Das ist ein großer Erfolg. Der Blick auf die Genderstatistik zeigt, dass in den letzten zwei Jahren der Frauenanteil in allen Bereichen (Verwaltung, Technik und Wissenschaft) durchgängig um 2% gestiegen ist. Auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat sich erhöht. Auch wenn diese Entwicklungen nicht kausal auf den Gleichstellungsplan zurückgeführt werden können, sind sie trotzdem im Zusammenhang damit zu sehen.

Wie geht es weiter?

Ausschlaggebend war und ist das Engagement aller DESYaner:innen, um ein höheres Maß an Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit bei DESY erreichen zu können. Führungskräfte haben diesbezüglich eine Schlüsselposition inne, da sie direkt in ihren Gruppen Personalentwicklung und Gleichstellungsförderung gestalten.

Eine aktive Beteiligung von allen interessierten DESYaner:innen ist bei Umsetzung des Gleichstellungsplans weiterhin ausdrücklich gewünscht, da hiervon maßgeblich Erfolg und Qualität der Gleichstellungsförderung bei DESY abhängen.

Die Personalentwicklung lädt deshalb dazu ein, die Maßnahmen in den nächsten vier Jahren gemeinsam voranzutreiben. Die Themen werden im Rahmen der vorhandenen Ressourcen weiterentwickelt. Ideen und Anregungen können gerne der Arbeitsgruppe, die das Monitoring sicherstellt, zugeleitet werden unter: **personalentwicklung@desy.de**

Die Langfassung des Gleichstellungsplans und weitere Informationen zur Erarbeitung sowie Umsetzung der einzelnen Maßnahmen sind zu finden unter:

https://pe.desy.de/desy_intern/gleichstellung/gleichstellungsplan/index_ger.html

Bei Fragen hinsichtlich der Berücksichtigung von genderspezifischen Aspekten in Anträgen im EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation „Horizont Europa“ wenden Sie sich bitte an das EU Projektbüro (EUP): **eup@desy.de**



Das Forschungszentrum DESY

DESY zählt zu den weltweit führenden Teilchenbeschleuniger-Zentren und erforscht die Struktur und Funktion von Materie – vom Wechselspiel kleinster Elementarteilchen, dem Verhalten neuartiger Nanowerkstoffe und lebenswichtiger Biomoleküle bis hin zu den großen Rätseln des Universums. Die Teilchenbeschleuniger und die Nachweisinstrumente, die DESY an seinen Standorten in Hamburg und Zeuthen entwickelt und baut, sind einzigartige Werkzeuge für die Forschung: Sie erzeugen das stärkste Röntgenlicht der Welt, bringen Teilchen auf Rekordenergien und öffnen neue Fenster ins Universum.

DESY ist Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft, der größten Wissenschaftsorganisation Deutschlands.

Herausgeber

DESY | Notkestraße 85 | 22607 Hamburg

Tel: +49 40 8998-0 | Fax: +49 40 8998-3282 | desyinfo@desy.de

www.desy.de