



HPI

Heinrich-Pette-Institut
Leibniz-Institut für Experimentelle Virologie



2019-2022

HPI Gleichstellungsplan



Impressum Gleichstellungsplan 2019-2022

Verantwortlich für den Inhalt: Prof. Dr. Thomas Dobner (Wissenschaftlicher Direktor)
Katja Linke (Administrative Direktorin)

Redaktion: Heike Hildebrandt (Gleichstellungsbeauftragte)
Julia Lockhauserbäumer (Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte)
Britta Weseloh (Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte)

Dr. Frauke Adaml (Vorstandsreferentin)
Dr. Dorothea Pieper (Vorstandsreferentin)

Silke Orthmann (Personalabteilung)

1. Ausgabe: April 2019

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel	4
1. Bestandsaufnahme	5
2. Personal	7
2.1. Personalgewinnung	7
2.2. Personalentwicklung	8
3. Zielvorgaben	9
3.1. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen	9
3.2. Karriere- und Personalentwicklung	9
3.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	9
3.4. Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz	9
4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	10
4.1. Etablierung flexibler Zielquoten	10
4.2. Verbesserung der Karriere- und Personalentwicklung	11
4.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	12
4.4. Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds	15
4.5. Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz	16
4.6. Diversität	17
4.7. Sichtbarkeit Gleichstellung	17

Präambel

Das Heinrich-Pette-Institut, Leibniz-Institut für Experimentelle Virologie (HPI) ist als Stiftung bürgerlichen Rechts eine gemeinnützige und selbstständige Forschungseinrichtung, die seit 1995 der Leibniz-Gemeinschaft angehört. Das Institut wird anteilig durch das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und die gemeinsame Forschungsförderung der Länder, vertreten durch die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung (BWFG) der Freien und Hansestadt Hamburg, finanziert. Ein nicht unerheblicher Anteil des Forschungsetats wird zudem im wettbewerblichen Verfahren eingeworben. Die Gelder stammen aus staatlichen Forschungsprogrammen, privaten Stiftungen und der Industrie.

Als Institut der Leibniz-Gemeinschaft folgt das HPI dem Leitbild eines themenorientierten Forschungsinstituts mit überregionaler und gesamtstaatlicher Bedeutung. Das HPI erforscht humanpathogene Viren mit dem Ziel, virusbedingte Erkrankungen zu verstehen und neue Therapieansätze zu entwickeln.

Das HPI tritt aktiv für die gem. Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) verfassungsmäßig und gesetzlich gebotene Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ein. Ausgehend von der Empfehlung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) ist eine formale Selbstbindung im Hinblick auf die Förderung von Frauen in der Wissenschaft im außeruniversitären Bereich einzugehen. Diese Selbstbindung geht das HPI mit der Vereinbarung zur Chancengleichheit für Frauen und Männer ein. Auf Basis dieser Vereinbarung wird der Gleichstellungsplan des HPI verfasst.

Der Gleichstellungsplan, der alle vier Jahre von der Institutsleitung erstellt bzw. aktualisiert wird, wurde erstmalig 2009 für die Jahre 2009-2012 veröffentlicht. Die vorliegende Ausgabe ist für die Jahre 2019 – 2022 gültig. Der Gleichstellungsplan dient als Grundlage für nachhaltige, innovative und zielorientierte Strategien zur Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz. Dabei steht sowohl die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch die Besetzung von Führungspositionen durch Frauen im Mittelpunkt der Aktivitäten. Nach Ablauf von zwei Jahren soll jeweils ermittelt werden, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplanes erfüllt wurden beziehungsweise ob sie in der festgelegten Form noch angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

1. Bestandsaufnahme

Das HPI engagiert sich für die Gleichstellung von Mann und Frau und sieht sich der Umsetzung und Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Wissenschaft und Forschung verpflichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin¹ unterstützen den Vorstand aktiv bei der Etablierung und Umsetzung von gleichstellungspolitischen Konzepten, Ideen und Verfahren. Die Gleichstellungsbeauftragte des HPI wird in alle personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten frühzeitig einbezogen und nimmt an Vorstandssitzungen, in denen gleichstellungsrelevante Themen besprochen werden, teil. Sie ist seit Sommer 2012 für zehn Prozent einer Vollzeitstelle freigestellt beziehungsweise wird die Stelle um zehn Prozent aufgestockt (vier Stunden pro Woche). Darüber hinaus hat es sich bewährt, bei bestimmten anstehenden Aufgaben eine Arbeits- bzw. Projektgruppe zu bilden, um die vielfältigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zu unterstützen. Die Basis dieser Gruppen besteht immer aus der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterin sowie Vertreterinnen des Vorstands (Vorstandsassistentin oder -referentin). Je nach Bedarf bzw. Fragestellung werden Vertreterinnen und Vertreter aus der Personalabteilung oder anderen Bereichen des Instituts übergangsweise als Mitglieder der Arbeits-/Projektgruppe eingebunden. Die Ergebnisse einer solchen Gruppe fließen in den jährlichen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten ein.

Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit am HPI ist die Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen. Die seit 2009 andauernde Steigerung des Frauenanteils auf fast allen Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Beschäftigten ist eine sehr positive Entwicklung am HPI, vor allem im Bereich der Führungspositionen (E15/E15Ü) und insbesondere auf Ebene der Abteilungsleitungen / W3-Professuren. In 2018 wurde im Rahmen des Leibniz-Professorinnenprogramms eine HPI-Abteilungsleitung als vorgezogene Berufung mit einer Wissenschaftlerin besetzt und die derzeitige HPI-Zielquote¹ für W3-Professuren von 20 Prozent bereits erreicht² (siehe Punkt 4.1). Unabhängig vom Kaskadenmodell möchte das HPI den Frauenanteil auf Ebene der W3-Leitungspositionen in den kommenden fünf Jahren weiter erhöhen. Ebenso aktiv unterstützt der Vorstand des HPI die Rekrutierung exzellenter Wissenschaftlerinnen auf Nachwuchs- und W2-Ebene mit dem Ziel, den Anteil wissenschaftlicher Spitzenkräfte stetig zu erhöhen. Vor allem in Hinblick auf die Besetzung von W2-Professuren hat sich das HPI innerhalb der nächsten fünf Jahre auf eine Zielquote von 50 Prozent festgelegt³ (siehe Punkt 4.1).

Eine tabellarische Bestandsaufnahme des gesamten Personals ist in Tabelle 1 aufgelistet, eine detaillierte Darstellung des wissenschaftlichen HPI-Personals erfolgt in Tabelle 2.

Tabelle 1: Gesamtes Personal des HPI (Stand 31.12.2018).

<i>Personal</i>	<i>Insgesamt</i>	<i>Weiblich Insgesamt</i>	<i>Befristet</i>	<i>Befristet Weiblich</i>
Insgesamt	170	106	102	62
Drittmittelfinanziert	48	25	44	21

¹ Gemäß dem Kaskadenmodell der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

² Rechnerische Quote von derzeit 16,6 Prozent, da aufgrund der vorgezogenen Berufung/Nachbesetzung der Abteilung von Prof. Joachim Hauber aktuell sechs HPI-Abteilungen besetzt sind. Mit Vollendung der vorgezogenen Berufung und dem Ausscheiden von Prof. Hauber in 2020/ 2021 wird die Zielquote den festgelegten 20 Prozent entsprechen.

³ Die Realisierung der flexiblen Zielquoten ist von der Stellenvakanz abhängig.

Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal des HPI⁴ (Stand 31.12.2018).

<i>Wissenschaftl. Personal</i>	<i>Insgesamt</i>	<i>Weiblich Insgesamt</i>	<i>Befristet</i>	<i>Befristet Weiblich</i>
Insgesamt	93	47 (50%)	80	44 (55%)
Drittmittelfinanziert	38	17 (48%)	29	21 (72%)
<i>Nach Entgeltgruppen</i>	<i>Insgesamt</i>	<i>Weiblich Insgesamt</i>	<i>Befristet</i>	<i>Befristet Weiblich</i>
C4/W3	6	1	0	0
C3/W2	1	0	0	0
E15/ E15Ü	1	1	1	1
E14	10	3	4	1
E13	65	35	65	35
Andere Entgeltgruppen ⁵	10	7	10	7
<i>Nach Funktion/Position</i>	<i>Insgesamt</i>	<i>Weiblich Insgesamt</i>		
Wissenschaftler mit Leitungsaufgaben (weisungsbefugt)	17	4		
Institutsleitungen	1	0		
Stellv. Institutsleitungen	1	0		
Abteilungs-/ Gruppenleitungen	6	1		
Stellv. Abteilungs-/ Gruppenleitungen	7	2		
Leitung von Nachwuchsgruppen	2	1		
Weisungsgebunden	59	39		
<i>Wissenschaftl. Personal in der Qualifikation</i>	<i>Insgesamt</i>	<i>Frauen</i>		
PostDocs	39	19		
Doktoranden	38	23		
Stipendiaten	3	1		

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich waren zum Stichtag (31.12.2018) 77 Personen tätig, davon 77 Prozent weibliche Beschäftigte. Die Leitungsposition im wissenschaftsunterstützenden Bereich ist seit 2013 mit einer Frau besetzt (Administrative Direktorin, Mitglied des Vorstands). Dies hat zu einer Steigerung des Frauenanteils im Vorstand auf 25 Prozent und damit zum Erreichen des 2013 gesetzten Zieles geführt.

Die Entscheidungsgremien des Instituts spiegeln die Gleichstellung von Mann und Frau weiterhin erfolgreich wider (siehe Tabelle 3). Das Kuratorium wird von einer Frau geleitet, im Wissenschaftlichen Beirat sowie im HPI-Kollegium ist der stellvertretende Vorsitz mit einer Frau besetzt. Die Besetzung des

⁴ Nach TV-AVH

⁵ Beispielsweise wissenschaftliche oder studentische Hilfskräfte

Kuratoriums und Wissenschaftlichen Beirats ist bezüglich des Männer- und Frauenanteils sehr ausgewogen. Bei anstehenden Neubesetzungen dieser Gremien wird der Anteil zwischen Männern und Frauen berücksichtigt und bei entsprechendem Ungleichgewicht die Besetzung neuer Mitglieder angepasst.

Tabelle 3: Gremien des HPI (Stand 31.12.2018).

<i>Gremium</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Männlich</i>	<i>Weiblich</i>	<i>Männlich (%)</i>	<i>Weiblich (%)</i>
Kollegium ⁶	13	7	6	54	46
Kuratorium	9	4	5	44	56
Vorstand	4	3	1	75	25
Wiss. Beirat	8	4	4	50	50

Der zweite Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit am HPI liegt auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das HPI sieht ein erfolgreiches Konzept zur Vereinbarkeit als wichtiges Instrument für erfolgreiche Rekrutierungen hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – auch in Leitungspositionen, welches zudem die Flexibilität und Motivation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert. In den vergangenen Jahren wurde bereits eine Vielzahl an Maßnahmen institutionalisiert, beispielsweise ein Eltern-Kind-Raum sowie eine Kindernotfall-Betreuung. Weiter wurde in 2017 das *Helping Hand*-Programm am HPI etabliert, welches insbesondere diejenigen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gezielt unterstützt, die aufgrund familiärer Verpflichtungen⁷ ihre Projektarbeiten vorübergehend nur eingeschränkt oder gar nicht durchführen können. Ziel dieses Programms ist, die Stagnation laufender Projekte zu vermeiden und die Zeit des Wiedereinstiegs zu erleichtern bzw. zu verkürzen (siehe auch 4.3.2).

2. Personal

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und -entwicklung. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie der Personen am Institut mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

2.1. Personalgewinnung

Grundsätzlich werden alle zu besetzenden Hausstellen öffentlich ausgeschrieben; in bestimmten Fällen, z.B. zur Personalentwicklung, kann allerdings auch zunächst intern ausgeschrieben werden.

Ausschreibungen erfolgen in geschlechtsneutraler Sprache beziehungsweise berücksichtigen das weibliche, männliche und diverse Geschlecht. Qualifizierte Frauen können und sollen bewusst

⁶ Stimmberechtigte Mitglieder

⁷ Als familiäre Verpflichtung werden Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg nach Elternzeit sowie Pflege von Angehörigen bezeichnet.

angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben, worauf seit 2014 in Ausschreibungen gezielt hingewiesen wird. Unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen so lange bevorzugt, bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr vorliegt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Ausschreibungen rechtzeitig, d.h. vor Veröffentlichung des Ausschreibungstextes, informiert. Bei allen Berufungen und abteilungsübergreifenden Neubesetzungen ist die Gleichstellungsbeauftragte am Entscheidungsprozess beteiligt. Bei Berufungen, die in Kooperation mit der Medizinischen Fakultät beziehungsweise der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (MIN) der Universität Hamburg (UHH) erfolgen, sind die Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg beziehungsweise des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) beteiligt.

2.2. Personalentwicklung

Die Personalentwicklung im HPI verfolgt das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, wird sichergestellt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der Frauenanteil mindestens gleich bleibt. In Tabelle 4 ist die Entwicklung des Personalbestands der vergangenen Jahre 2014, 2016 und 2018 dargestellt.

Tabelle 4: Allgemeine Angaben zum Personal, Stichtag 31.12.2018.

	Gesamt			Frauenanteil in %			Veränderung Frauenanteil (%) seit 2016: ↑ ↓ ↔
	31.12.14	31.12.16	31.12.18	31.12.14	31.12.16	31.12.18	
Gesamte Forschungs- einrichtung:	149	162	170	71,1	70,4	62,3	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> befristete Stellen	88	95	102	71,6	66,3	58,8	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Wissenschaftlich Beschäftigte	79	97	93	65,8	63,9	50,5	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäfti- gungsverhältnisse	37	62	52	75,7	74,2	65,4	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Beschäftigte im wissenschafts- stützenden Bereich	70	65	77	77,1	80	76,6	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäfti- gungsverhältnisse	24	20	26	91,7	85	88,5	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

3. Zielvorgaben

3.1. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen

Die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen ist nach wie vor einer der Hauptschwerpunkte in der Gleichstellungsarbeit des HPI. In diesem Zusammenhang hat das Institut flexible Zielquoten im Rahmen des Kaskadenmodells der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG eingeführt (siehe Punkt 4.1, Tabelle 5). Die Erhöhung des Anteils von Frauen auf Abteilungsleitungs-Ebene im Bereich der W3-Professuren wurde in 2018 aktiv angegangen. Das HPI hat zusammen mit der Tierärztlichen Hochschule Hannover (TiHo) eine gemeinsame Professur berufen, die sowohl am HPI als auch in Hannover angesiedelt ist. Dabei wurde die W3-Stelle im Rahmen des Leibniz-Professorinnenprogramms mit zusätzlichen Fördermitteln ausgestattet und Kandidatinnen aktiv angesprochen und ermutigt, sich auf die Stelle zu bewerben. Am HPI dient die Stelle dazu, vorzeitig eine Nachfolge für das ruhestandsbedingte Ausscheiden von Herrn Prof. Hauber in 2021 zu etablieren. Nach einem kompetitiven Auswahlverfahren wurde Frau Prof. Gülsah Gabriel, ehemalige W2-Forschungsgruppenleiterin am HPI, im April 2018 der Ruf erteilt. Unabhängig von den flexiblen Zielquoten des Kaskadenmodells möchte das HPI den Frauenanteil auf Ebene der W3-Leitungspositionen in den kommenden fünf Jahren weiter erhöhen und wird sich auch bei den nächsten anstehenden Berufungen aktiv für die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen einsetzen.

3.2. Karriere- und Personalentwicklung

Die Karriere- und Personalentwicklung des HPI sieht für alle Beschäftigten Qualifizierungsmaßnahmen vor. Der wissenschaftliche Nachwuchs wird mit einer großen Bandbreite an Angeboten unterstützt und auf die nächsten Karrierephasen vorbereitet. Schulungen für Führungskräfte und Weiterbildungsangebote für alle anderen Beschäftigten, sowohl im wissenschaftsstützenden Bereich als auch in der Verwaltung, vervollständigen das Angebot.

3.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das HPI engagiert sich aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Wissenschaft und Forschung und setzt hier den zweiten Schwerpunkt in der Gleichstellungsarbeit (siehe Punkt 4.3). Das Institut geht in diesem Zusammenhang möglichst flexibel auf die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die aktuellen Verhältnisse am Institut ein. Um sowohl eine familienfreundliche, als auch eine insgesamt gute Work-Life-Balance aller Beschäftigten zu ermöglichen, werden kontinuierlich Maßnahmen geprüft und erarbeitet (siehe Punkt 4.3 und 4.4).

3.4. Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz

Das HPI setzt sich ausdrücklich für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein. Das HPI wirkt der Benachteiligung von Beschäftigten am Arbeitsplatz entgegen und unterstützt verstärkt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich ausgegrenzt fühlen (siehe Punkt 4.5).

4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

4.1. Etablierung flexibler Zielquoten

Die Besetzung von Leitungspositionen durch Frauen stellt am HPI einen besonderen Schwerpunkt dar, entsprechend ist die Steigerung des Frauenanteils in Leitungspositionen eines der wichtigsten Ziele im Bereich der Gleichstellungsarbeit. In Berufungsverhandlungen wird verstärkt angestrebt, Frauen für diese Positionen zu gewinnen. Hierfür werden qualifizierte Wissenschaftlerinnen direkt kontaktiert und ermuntert, sich um die ausgeschriebenen Stellen zu bewerben.

Als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen wurden am HPI Ende 2012 erstmals flexible Zielquoten im Rahmen des Kaskadenmodells der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG mit einem Zeithorizont von zunächst fünf Jahren, also für das Jahr 2018, eingeführt. Zu diesem Zweck wurde der aktuelle Frauenanteil einer bestimmten Personalstufe am HPI zum Ausgangspunkt für die Festlegung einer Zielquote auf der nächsthöheren Stufe ermittelt. Die fünf Kaskadenstufen wurden dabei nach Entgeltgruppen aufgeschlüsselt (Stufe 1: E12/E13/A13; Stufe 2: E14/A14; Stufe 3: E15/A15/ E15Ü/A16/ W1; Stufe 4: W2/C3; Stufe 5: W3/C4).

Mit der Berufung einer Wissenschaftlerin auf eine W3-Professur in 2018 konnte das wichtigste Ziel der in 2012 gesetzten Zielvorgaben, die Erhöhung des Frauenanteils auf Abteilungsleitungsebene, erfolgreich erreicht werden.

Die für die nächsten fünf Jahre formulierten Zielquoten sind in Tabelle 5.1. aufgelistet und sollen bis zum Jahr 2024 erreicht werden. Sie können dabei jährlich entsprechend der sich abzeichnenden Entwicklung des HPI angepasst werden. Die Aufschlüsselung des wissenschaftlichen Personals in die fünf Kaskadenstufen verdeutlicht, dass derzeit auf der Ebene der W2-Professuren (Stufe 4) starkes Ungleichgewicht herrscht, da aktuell nur eine der beiden Professuren besetzt ist. Auch Stufe 2 weist ein Ungleichgewicht zum Nachteil von Wissenschaftlerinnen mit Leitungsfunktion auf.

Tabelle 5.1: Kaskadenmodell des wissenschaftlichen Personals des HPI (Stand 31.12.2018).

	<i>Gesamt</i>	<i>Männlich</i>	<i>Weiblich</i>	<i>Männlich (%)</i>	<i>Weiblich (%)</i>	<i>Zielquote 2024 (%)</i>
Stufe 5 (W3)	6	5	1	84,4	16,6 (20) ⁸	30,0 ⁹
Stufe 4 (W2)	1	1	0	100	0	50,0 ¹⁰
Stufe 3 (E15/15Ü)	1	0	1	0	100	50,0
Stufe 2 (E14)	10	7	3	70,0	30,0	50,0
Stufe 1 (E13)	65	30	35	46,2	53,8	nicht erforderlich

⁸ Rechnerische Quote von derzeit 16,6 Prozent, da aufgrund der vorgezogenen Berufung/Nachbesetzung der Abteilung von Prof. Joachim Hauber aktuell sechs HPI-Abteilungen besetzt sind. Mit Vollendung der vorgezogenen Berufung und dem Ausscheiden von Prof. Hauber in 2020/ 2021 wird die Zielquote den in 2012 festgelegten 20 Prozent entsprechen.

⁹ Die Realisierung der flexiblen Zielquoten ist von der Stellenvakanz abhängig.

¹⁰ Die Realisierung der flexiblen Zielquoten ist von der Stellenvakanz abhängig.

Tabelle 5.2: Personal der Führungsebenen des HPI (Stand 31.12.2018).

	<i>Gesamt</i>	<i>Männlich</i>	<i>Weiblich</i>	<i>Weiblich (%)</i>	<i>Zielquote (%)</i>
Führungsebene 1 (Institutsleitung)	4	3	1	25	25
Führungsebene 2 (Abteilungsleitung)	6	5	1	16,6	30 ¹¹
Führungsebene 3 (Gruppenleitung)	2	1	1	50	nicht erforderlich

Das HPI sieht in Hinblick auf die flexiblen Zielquoten für die Stufen 1 und 3 (Graduierte und Gruppenleitungen) keinen Handlungsbedarf, da die 50-Prozent-Marke entweder bereits erreicht oder sogar überschritten wurde. Auf Ebene der Gruppenleitungen (Stufe 3) sind für die nächsten Jahre zwei Nachbesetzungen vorgesehen. Ziel ist, eine Zielquote von mindestens 50 Prozent zu halten. Für Stufe 2 und 4 (Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Leitungsfunktion sowie W2-Professuren) ist das HPI bestrebt, die Zielquote von 50 Prozent erneut zu erreichen. Für die Ebene der W3-Leitungspositionen (Stufe 5) hat sich das HPI zum Ziel gesetzt, die flexible Zielquote von 20 Prozent dauerhaft halten und auf mindestens 30 Prozent zu steigern. Alle Steigerungen sind unter dem Vorbehalt zu betrachten, dass deren Realisierung von der Stellenvakanz abhängig ist.

4.2. Verbesserung der Karriere- und Personalentwicklung

Das HPI ist bestrebt, die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses für Frauen und auch Männer zu gestalten. Zusätzlich beteiligt es sich an Mentoring-Programmen zur gezielten Karriere-Förderung von Wissenschaftlerinnen.

Die Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nimmt am HPI eine zentrale Rolle ein. Die strukturierte Doktorandenausbildung des HPI gewährleistet neben einem Mentoring-Programm durch zwei erfahrene Betreuende die Teilnahme an umfassenden wissenschaftlichen Fortbildungen und Fachseminaren. Zudem stehen dem gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs spezifische *Soft Skill*-Kurse, beispielsweise zur Förderung von Führungs- und Kommunikationskompetenzen, zur Verfügung. Weiter wird seit September 2015 im zweijährigen Turnus der *HPI Career Day* für den wissenschaftlichen Nachwuchs am HPI veranstaltet, der als fester Bestandteil der Nachwuchsförderung durch die Präsenz von Vertretern aus Industrie, Drittmittelförderern sowie Wissenschaft und Forschung den direkten Kontakt zu Ansprechpartnern für die weitere Karriereplanung ausbaut und fördert. Um diese Angebote anbieten und umsetzen zu können, dankt das HPI der großzügigen Förderung der Stiftung zur Bekämpfung neuroviraler Erkrankungen (BNE). Die Stiftung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Karriere- und Personalentwicklung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler am HPI.

Auch die Leiterinnen und Leiter der Nachwuchsgruppen werden in der Teilnahme von Seminaren für Führungskräfte oder Qualifizierungsprogrammen unterstützt. Die jungen Nachwuchsgruppenleiterinnen werden zudem zum Austausch mit älteren und erfahrenen Wissenschaftlerinnen als Mentorinnen

¹¹ Die Realisierung der flexiblen Zielquoten ist von der Stellenvakanz abhängig.

ermuntert. Eine dezidierte Personalentwicklung für Führungskräfte zur Sensibilisierung von Führungsqualitäten ist geplant.

Grundsätzlich wird der wissenschaftliche Nachwuchs regelmäßig über Grants, Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert. Mitarbeiterinnen werden bei speziellen Angeboten zusätzlich gezielt angesprochen.

Neben Maßnahmen zur Förderung von Männern und Frauen gleichermaßen bietet das HPI zudem Möglichkeiten an, um insbesondere junge Wissenschaftlerinnen bereits zu Beginn ihrer Karriere gezielt zu unterstützen. So beteiligt sich das HPI beispielsweise seit 2014 am strukturierten Mentorinnenprogramm für Postdoktorandinnen der Leibniz-Gemeinschaft und unterstützt interessierte Postdoktorandinnen aktiv bei der Bewerbung. Zudem ist das HPI seit 2019 Partner bei dynaMENT¹², einem Mentoring-Programm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Naturwissenschaften, die gezielt eine Karriere in der Wissenschaft anstreben. Das Programm ist ein Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an Universitäten und Partnerinstitutionen und bietet hochvertrauliche Einzel-Mentoring-Sitzungen, Networking-Veranstaltungen und Trainings zur beruflichen und persönlichen Entwicklung an. HPI-Doktorandinnen können sich jährlich, HPI-Postdoktorandinnen alle zwei Jahre um jeweils einen Platz im Programm bewerben.

4.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der zweite Hauptaspekt der Gleichstellungsarbeit des HPI. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei als Ansprechpartnerin fest institutionalisiert und im Rahmen einer Sprechstunde, die sich zeitlich flexibel auf die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellt, erste Anlaufstelle bei Fragen und Problemen. Sie berät zusammen mit der Personalabteilung bei Fragen zur Elternzeit, Teilzeitarbeit und der Kindernotfallbetreuung. Zudem finden sich aktuelle Informationen zur Vereinbarung von Beruf, Familie und Gesundheit wie Links zu Gesetzestexten, Elternzeit, Elterngeld und Mutterschutz im Intranet beziehungsweise auf der Homepage des HPI. Im Falle einer Schwangerschaft haben sowohl werdende Mütter als auch Väter die Möglichkeit, sich individuell von der Personalabteilung im Rahmen der anstehenden Schritte beraten zu lassen. Dies betrifft vor allem Formalitäten, die auf die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukommen. Weiterhin unterstützt die Personalabteilung bei der Antragstellung von beispielweise Elternzeit. Ziel des HPI ist es, auf die jeweiligen Bedürfnisse der Beschäftigten sowie die aktuellen Gegebenheiten am Institut einzugehen.

4.3.1. Helping Hand-Programm

Aufgrund der oft zeitgleichen Familien- und Karriereplanung während der Doktoranden- und Postdoktorandenzeit gestaltet sich diese wichtige Phase der eigenständigen Projektentwicklung oftmals als Herausforderung für ambitionierte Forscherinnen und Forscher bzw. Eltern. Das HPI hat zur

¹² Das Mentoring-Programm dynaMENT ist ein Gemeinschaftsprojekt der Universität Hamburg und des DESY, unterstützt vom Max-Planck-Institut für Struktur und Dynamik der Materie, HPI und weiteren Kooperationspartnern.

Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Phase der Familienplanung in 2017 das Konzept der sogenannten *Helping Hand* etabliert. Die *Helping Hand* ist als Technische Assistenz des Vorstands tätig und kann durch Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdoktorandinnen und -doktoranden in Anspruch genommen werden. Der Vorstand entscheidet gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Vergabe der beantragten Unterstützung. Dabei sollen gezielt diejenigen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler unterstützt werden, die aufgrund familiärer Verpflichtungen ihre Projektarbeiten nur eingeschränkt bzw. zeitweise gar nicht durchführen können. Als familiäre Verpflichtungen werden Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg nach der Elternzeit sowie Pflege von Angehörigen¹³ bezeichnet. Die Unterstützung der *Helping Hand* für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit sollte gesondert begründet werden. Sie kann beispielsweise beantragt werden, wenn der Wiedereinstieg mit reduzierter Arbeitszeit erfolgt. Auch bei erfahrungsgemäß geringerer Flexibilität in Projektarbeiten aufgrund fester Abholzeiten aus der Kinderbetreuung kann die Unterstützung der *Helping Hand* beantragt werden.

Ziel ist, die Stagnation laufender Projekte zu vermeiden und die Zeit des Wiedereinstiegs zu erleichtern bzw. zu verkürzen. Zudem soll der stetige Kontakt zum Institut während familiär bedingter Abwesenheiten intensiviert und die Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Karriere durch die Gewährleistung der erfolgreichen Projektfortführung trotz zusätzlicher familiärer Verpflichtungen gefördert werden.

4.3.2. *Pregnancy Lab*

Aufgrund des Mutterschutzgesetzes darf ein Arbeitgeber Schwangeren keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in solcher Weise Gefahrstoffen ausgesetzt sind, die eine unverantwortbare Gefährdung für sie oder das Kind darstellen. Dieses lässt sich oftmals nur schwer mit den Tätigkeiten im Labor und folglich der Karriereplanung vereinbaren. Um diesem entgegenzuwirken und den schwangeren Mitarbeiterinnen trotzdem die Möglichkeit zu geben, laufende Experimente und Projekte fortzuführen, wurde neben dem *Helping Hand-Programm* (siehe Punkt 4.3.1) das sogenannte *Pregnancy Lab* eingeführt. Dabei handelt es sich um ein Pilotprojekt der Abteilung *Virus Immunologie*, welches einen alternativen Arbeitsplatz fernab von Gefahrenquellen bietet. Zurzeit beschränkt sich die Nutzung des Labors auf Mitarbeiterinnen der Abteilung *Virus Immunologie*. In der ersten Phase soll die Nachfrage des *Pregnancy Labs* beobachtet und an die Entscheidung geknüpft werden, diese Art Labore eventuell dem gesamten Institut zur Verfügung zu stellen.

4.3.3. *Eltern-Kind-Raum und Kinderbetreuung im Notfall*

Für die kurzzeitige Betreuung von Kindern steht allen Beschäftigten des HPI seit 2013 ein Eltern-Kind-Raum zur Verfügung, der mit einem Arbeitsplatz mit Zugang zum HPI-Netzwerk sowie einer Spielecke inklusive Spielzeug und Büchern ausgestattet ist. Ferner steht ein Ruhe- und Liegeraum im Institut schwangeren Mitarbeiterinnen und anderen Beschäftigten für Erholungspausen zur Verfügung. Sowohl

¹³ Für die Pflege von Angehörigen ist ein Attest durch den Amtsarzt oder die Bescheinigung des Pflegegrades erforderlich.

der Eltern-Kind-Raum als auch der Ruhe-Raum können von stillenden Mitarbeiterinnen für Stillpausen genutzt werden.

Des Weiteren bietet das HPI seit 2014 in Kooperation mit dem Notmütterdienst e.V. eine Kindernotfallbetreuung an. Diese kann beispielsweise genutzt werden, wenn die eigene Regelbetreuung kurzfristig ausfällt oder aufgrund von Krankheit Betreuungslücken entstehen. Das HPI beteiligt sich hälftig an den Kosten der Betreuung. In besonderen Fällen, wie zur HPI-Weihnachtsfeier oder bei Hamburg-weitem Kita-Streik wird eine kostenlose Notfallbetreuung im Eltern-Kind-Raum des HPI angeboten, um die Eltern des Instituts zu entlasten.

4.3.4. Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung

Das HPI unterstützt die Inanspruchnahme von Elternzeit – ausdrücklich auch von männlichen Beschäftigten – sowie die familienbedingte unbezahlte Beurlaubung im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften. Beschäftigten in Elternzeit sowie in Beurlaubung aus familienbedingten Gründen entstehen keine beruflichen Nachteile. Einem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit oder Beurlaubung wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen. Das HPI hält den Kontakt zu Beschäftigten, die sich in Beurlaubung oder Elternzeit befinden und bindet diese auf Wunsch in den allgemeinen Informationsfluss des HPI ein. Weiter steht es Beschäftigten in der Elternzeit sowie in Beurlaubung aus familiären Gründen jederzeit offen, an dienstlichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Regelmäßig werden Protokolle, Monatsberichte, der Newsletter des HPI, Hinweise zu Fort- und Weiterbildung, Informationen der Gleichstellungsbeauftragten sowie Einladungen zu Veranstaltungen, Weihnachtsfeiern, Betriebsausflügen etc. selbstverständlich auch an diese Personengruppe verschickt.

4.3.5. Flexible Arbeitszeitgestaltung

Dem Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung und -aufstockung wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen. Auch den Wünschen nach Arbeitszeitaufteilung – insbesondere aus familiären Gründen – wird, wenn möglich, entsprochen. Ebenso werden Beurlaubungen, z.B. nach der Elternzeit, ermöglicht. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen genutzt. Deshalb unterstützt das HPI die Arbeitszeitreduzierungen aus familienbedingten Gründen ausdrücklich für Frauen und Männer. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Teilzeitkräften werden Termine für Gemeinschaftsveranstaltungen sowie Besprechungen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so gelegt, dass sie innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit daran teilnehmen können. Um das Konzept zu vervollständigen, werden derzeit im Vorstand Richtlinien für Homeoffice und Telearbeit erarbeitet und die dafür erforderliche Infrastruktur vorbereitet. Vor allem Telearbeit wird bereits von vielen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler regelmäßig praktiziert und erleichtert damit die Erreichbarkeit und Arbeitszeitgestaltung.

4.4. Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds

4.4.1. Fort- und Weiterbildung

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Gelegenheit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung gegeben. Die Bedarfsermittlung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt in individuellen Gesprächen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Diese Gespräche dienen dazu, persönliche Entwicklungswünsche und -möglichkeiten der Beschäftigten zu eruieren und geeignete Instrumente zu deren Durchsetzung zu finden.

4.4.2. Dual Career und Internationalisierung

Es gehört zum Gleichstellungskonzept des Instituts, sich flexibel an die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehungsweise die aktuellen Verhältnisse am Institut anzupassen und darauf einzugehen. So hat es sich das HPI in den letzten Jahren zum Ziel gemacht, sich intensiv für sogenannte *Dual Careers* zu engagieren und sich aktiv an der Suche nach Arbeitsplätzen für Lebenspartnerinnen und Lebenspartner neu gewonnener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beteiligen. Zudem ist das HPI seit 2019 Partner im neuen *Dual Career* Netzwerk „Hamburg und der Norden“, welches von der UHH sowie dem DESY koordiniert wird.

Auch führt die stetig zunehmende Internationalisierung des Instituts zu einer Intensivierung der Integrationsarbeit des Instituts. Die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an Deutschkursen, die am HPI angeboten werden, teilnehmen und werden bei alltäglichen Angelegenheiten wie der Wohnungssuche, der Findung von Kinderbetreuungsplätzen oder Behördenbesuchen von der Personalabteilung, der Beauftragen für ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Auf die gesteigerte Internationalisierung des Instituts hat das HPI auch auf Seiten der deutschsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagiert. So werden regelmäßig Englischkurse angeboten, um die Kommunikation mit englischsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern. Zudem wurde im Vorstand eine Willkommens-Broschüre (*Welcome Package*) mit Tipps und Informationen erstellt, um insbesondere neuen ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Zurechtfinden in der ersten Zeit zu erleichtern.

4.4.3. Gesundheitsmanagement

Das HPI engagiert sich im betrieblichen Gesundheitsmanagement mit dem Ziel, die Mitarbeitergesundheit und Leistungsfähigkeit langfristig und nachhaltig zu erhalten. Ein Thema mit sehr hohem Stellenwert innerhalb des Gesundheitsmanagements ist das ausgewogene Verhältnis von Beruf- und Privatleben, der Work-Life-Balance. Das Programm Work-Life-Balance startete Ende 2015 mit der Einführung einer wöchentlichen Laufgruppe, der regelmäßigen Teilnahme an Laufveranstaltungen wie dem jährlichen HSH Nordbank Run sowie einem innerbetrieblichen Pilateskurs.

Neben der sportlichen Tätigkeit ist auch die Erhaltung und Entwicklung von psychosozialen Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtiger Bestandteil des Gesundheitsmanagements. Ein erster Workshop zum Thema *Achtsamkeit und Stress im Arbeitsumfeld* fand in 2017 statt. Bei Bedarf kann in regelmäßigen Abständen ein Gesundheitsseminar angeboten

werden, um wichtige Aspekte für die beruflichen Herausforderungen sowohl auf körperlicher, geistiger und seelischer Ebene aufzugreifen. Damit das HPI flexibel auf die Bedürfnisse seiner Beschäftigten eingehen kann, soll das Programm auf Nachfrage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst werden.

4.5. Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz

Das HPI missbilligt jede Art von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Das Institut sieht es als Verpflichtung an, alle Beschäftigten gleichermaßen davor zu schützen und handelt nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dabei steht im Mittelpunkt, dass niemand aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Alters, der Religion, der sexuellen Orientierung, der physischen und psychischen Fähigkeit oder Nationalität von einer wissenschaftlichen Karriere ausgeschlossen oder in anderen Beschäftigungsbereichen nachteilig behandelt werden darf.

Themen der oben aufgeführten Bereiche, moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden im HPI an unterschiedlichsten Stellen besprochen und im Institut offen, gleichwohl unter Wahrung der Vertraulichkeit und des individuellen Schutzes, thematisiert. Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen oder fühlen sich aus einem im AGG aufgeführten Grund benachteiligt¹⁴, erfahren sie Beratung und Unterstützung durch den Betriebsrat, die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vorgesetzten oder den betrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst¹⁵. Der Vorstand wird unter Wahrung der Vertraulichkeit und entsprechend der Dringlichkeit kurzfristig informiert, um ggf. sofortige Maßnahmen einleiten zu können.

Des Weiteren bietet das HPI eine psychosozialen Beratung an, welche beispielsweise nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit am Arbeitsplatz, Diskriminierung oder auch bei persönlichen Sorgen von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenfrei und vertraulich in Anspruch genommen werden kann. Die Beratung hat das Ziel, Beschäftigte dabei zu unterstützen, ihre Situation zu reflektieren, Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und bei Bedarf über weitere Hilfsangebote zu informieren.

Für die Zukunft sind Weiterbildungsangebote in Feldern wie beispielsweise Achtsamkeit, Konfliktmanagement, Konfliktlösungen, Mobbing und Gesprächsführung geplant. Unter anderem können Angebote des ZAF (Zentrum für Aus- und Fortbildung) fortlaufend in Anspruch genommen werden. Bei Bedarf könnten in regelmäßigen Abständen Gesundheitsseminare angeboten werden, um wichtige Aspekte für die beruflichen Herausforderungen sowohl auf körperlicher, geistiger und seelischer Ebene aufzugreifen. Damit das HPI flexibel auf die Bedürfnisse seiner Beschäftigten eingehen kann, sollte das Programm auf Nachfrage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst werden.

Mit Blick auf sichere Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten sowie als Präventivmaßnahme von sexueller Belästigung oder Gewalt wurden Kameras an den Eingängen des Instituts sowie in der Tiefgarage angebracht, um das Gelände sowie die angrenzenden Flächen vollständig überwachen zu

¹⁴ §1 AGG: Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

¹⁵ §13 AGG: Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

können. Außerdem sind in der HPI-Tiefgarage ein Notfalltelefon sowie Notfallknöpfe installiert. Das HPI beschäftigt darüber hinaus einen eigenen Sicherheitsdienst, der ab 22 Uhr Rundgänge durchführt und in Notfällen alarmiert werden kann. Ferner sind der Eingangsbereich sowie die einzelnen Institutsflügel und die dahinter liegenden Sicherheitsbereiche über ein elektronisches Schließsystem gesichert. So wird gewährleistet, dass nur registrierte Beschäftigte und Gäste mit entsprechenden Transponderschlüsseln sowie am Empfang angemeldete Besucherinnen und Besucher Zutritt ins Institut erhalten und sich keine unautorisierten Personen unbefugt im Gebäude aufhalten.

Allgemeine Informationen zu den oben genannten Themen werden mittels Flyer und Auslagen an den Postfächern, Rundmails und Informationen im HPI-Intranet sowie auf der Webseite des HPI kommuniziert (<http://www.hpi-hamburg.de/de/das-hpi/gleichstellung/>). Des Weiteren werden relevante Informationen auch als Themen in Betriebsversammlungen integriert.

4.6. Diversität

Das HPI bekennt sich zu Diversität und setzt sich für Chancengleichheit und den Abbau von Diskriminierung ein. Das HPI sieht Vielfalt und Individualität als Bereicherung der Institutskultur und orientiert sich bei seinen Diversitäts-Maßnahmen an den Leitlinien der DFG.

Das Thema Diversität ist vorerst in der Gleichstellungsarbeit verankert. Das HPI beabsichtigt, das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig weiter zu schärfen und potentieller Diskriminierung frühzeitig entgegenzuwirken. Beispielsweise ist in den nächsten Jahren die Durchführung eines *Equality/Diversity-Tages* angedacht, um die unterschiedlichen Aspekte rund um das Thema Diversität zu beleuchten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts zu sensibilisieren. Zudem soll die HPI-Willkommens-Broschüre (*Welcome Package*) mit Tipps und Informationen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere ausländischen Institutsmitgliedern, den Arbeitseinstieg in der ersten Zeit erleichtern.

4.7. Sichtbarkeit Gleichstellung

Das HPI ist seit 2015 Träger des *Total E-Quality-Zertifikats* (TEQ)¹⁶. Mit diesem Prädikat werden Organisationen ausgezeichnet, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik erfolgreich Chancengleichheit umsetzen. Dem HPI ist die Sichtbarkeit der erfolgreichen Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Institut ausgesprochen wichtig. Es hat sich zum Ziel gesetzt, eine regelmäßige Re-Zertifizierung als festen Bestandteil der Gleichstellungsarbeit zu etablieren.

Neben dem TOTAL E-Quality-Prädikat hat das HPI 2016 die *Charta der Vielfalt* unterzeichnet (Abbildung 3). Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie hat sich zum Ziel gemacht, Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland vorzubringen. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt ist das HPI Teil einer bundesweiten Bewegung und des größten Netzwerks für Diversity Management in Deutschland und betont die Bedeutung eines vorurteilsfreien und offenen Arbeitsumfeldes.

¹⁶ Erfolgreiche Re-Zertifizierung in 2018.



Abbildung 1. Links) Urkunde des TOTAL-QUALITY Prädikats, verliehen im Oktober 2013. Rechts) Urkunde der Charta der Vielfalt, unterzeichnet im Juli 2016.