

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 gute 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 Behörde 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 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, Beruf und Familie sowie Konfliktmanagement sind gleichstellungsrelevante Themen. Sie sind wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung des RKI. Maßnahmen wie z.B. die Unterstützung der besseren Vereinbarkeit durch einen externen Familienservice, die Ausstattung von Eltern-Kind-Büros, die technische Ausstattung zur mobilen Arbeit sowie die Kostenübernahme zur Kinderbetreuung während der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen stehen im RKI Haushalt bereit und werden regelmäßig abgerufen.

Es bestehen umfassende Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten des wissenschaftlichen, wissenschaftsunterstützenden und Verwaltungsbereichs. Eine Reihe von Leitfäden, Handreichungen und frei zugänglichen Informationen im Mitarbeiterportal unterstützen Führungskräfte und Mitarbeitende in Fragen von Gleichstellung und Vereinbarkeit.

2. Ziele und Evaluation der Maßnahmen und Indikatoren

Eine Analyse der Voraussetzungen eines Gender Equality Plans unter Berücksichtigung des bestehenden Gleichstellungsplans gemäß § 12 Abs. 1 BGleG zeigt deutlich, dass das RKI eine Vielzahl der von der EU in ihrer Gender Equality Strategie angestrebten Ziele bereits 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, Beruf und Pflege
- 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 2022:

Gleichstellungsplan und Gender Equality Plan unterstreichen die Herausforderung des Instituts, spezifische und belastbare Ziele und Maßnahmen zu bestimmen, umzusetzen und ggf. anzupassen. Beide werden am RKI zukünftig als Gesamtkonzept weiterentwickelt. Damit stellt sich das RKI den Herausforderungen der Zukunft. In 2022 ist es das Ziel, die bestehenden Maßnahmen zu evaluieren, weitere Maßnahmen zu etablieren sowie relevante Indikatoren für eine evidenzbasierte Auswertung zu überprüfen.

3. Spezifische Schulungen und Kapazitätsaufbau

Aspekte von Gleichstellung wie Diversität, strukturelle Benachteiligungen und unbewusste Vorurteile sind Bestandteil von Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen z.B. zu Kommunikation und Zusammenarbeit oder bei der Qualifikation für Führungsaufgaben. In unregelmäßigen Abständen gibt es Veranstaltungen am RKI zu Themen wie z.B. gendergerechter Sprache, Diversität, Teilhabe und Sichtbarkeit.

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

Berlin, 07.12.2021

Prof. L.H. Wieler

Präsident