



Gender Equality Plan des Arnold-Bergstraesser-Instituts

Ziele und Leitlinien

Die Ziele des Gleichstellungsplans des ABI sind die Gewährleistung der Chancengleichheit für alle Angestellten (und Assoziierte) sowie die Schaffung eines diskriminierungsfreien und gleichstellungsorientierten Arbeitsumfelds. Im Rahmen dieser Ziele wird außerdem eine verstärkte Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Forschungsarbeit des Instituts angestrebt.

Das ABI Freiburg bekennt sich im Rahmen dieser Ziele zu den Werten der Gleichberechtigung und Vielfalt im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Durch die Anwendung des AGG werden in der Bundesrepublik Deutschland die Gleichstellungsrichtlinien der EU umgesetzt.

Dem konkreten Ziel des AGG die „[...] 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“ (AGG 2006, § 1), verpflichtet sich auch das ABI.

Als assoziiertes Institut der Universität Freiburg nimmt das ABI an den im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Freiburg formulierten Zielen und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter teil ([GEP Universität Freiburg](#)) und kooperiert hierzu mit der Stabstelle Gender & Diversity der Universität Freiburg.

Maßnahmen und Umsetzung

Über die Maßnahmen der Universität Freiburg hinaus fördert das ABI die Gleichberechtigung der Geschlechter aktiv u. a. durch folgende Strukturen und Maßnahmen:

- Ansprechpunkt für alle Fragen des Machtmissbrauchs, inklusive genderbezogene Fragen und bei Problemen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist eine von der jährlichen Mitarbeiterversammlung gewählte Kontaktgruppe. Darüber hinaus ist die Geschäftsführung Ansprechpunkt. Die Institutsleitung berät mindestens einmal jährlich mit den Clusterheads und den Angestellten über angemessene Maßnahmen. Hierfür wird ein Zeitbudget zur Verfügung gestellt.
- Das AGG und weitere genderbezogene Informationen werden den Angestellten zugänglich gemacht.



- Das ABI fördert Capacity Building Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung durch eigene Trainingsworkshops oder die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen der Universität Freiburg. Die Angestellten werden hierfür freigestellt, die Kosten werden vom ABI übernommen.
- Bei der Zusammensetzung des Personals werden Gender-Gesichtspunkte berücksichtigt, Ziel ist eine ausgewogene Genderbilanz. In Personal Auswahlverfahren soll mindestens jeweils ein Mann und eine Frau Teil der Auswahlkommission sein.
- In der Besetzung der Gremien (Beirat, Verein) wird bei Neuberufungen eine ausgeglichene Genderbilanz angestrebt.
- Zur Vereinbarung von Familie und Beruf unterstützt das ABI familiäre Verpflichtungen der Angestellten u. a. durch: Flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit stundenweise oder an einzelnen Tagen im Homeoffice zu arbeiten und Urlaubswünsche in Schulferienzeiten prioritär zu berücksichtigen.
- Die Verwendung von Selbstbezeichnungen, Namen und Pronomen sowie die korrekte Ansprache von geschlechterdiversen Beschäftigten im Arbeitsalltag werden umgesetzt. Eine gendersensible Sprache in der Wissenschaftskommunikation nach außen wird ebenfalls realisiert.
- In Forschung, Lehre und Beratung sollen Gender Gesichtspunkte systematisch berücksichtigt werden. Die Angestellten sollen hierfür durch Trainingsmaßnahmen sensibilisiert werden.

Monitoring

- Ein Statusbericht der Geschäftsführung dokumentiert einmal jährlich wichtige Indikatoren und Maßnahmen.
- Der Bericht wird an der jährlichen Angestelltenversammlung (Think Day) vorgestellt und diskutiert. Er wird dem Vorstand zur Kenntnis gegeben.

Der Gender Equality Plan wurde 2022 nach Vorgaben der EU von der Geschäftsführung des ABI erstellt und 2024 angepasst.