



DIVERSITY UND INCLUSION

AKTIONSPLAN 2022-2025

INHALT

| | | |
|----|--|----|
| 1. | VORWORT VON UNSEREM VORSTAND | 3 |
| 2. | UNSER D&I-WEG | 5 |
| 3. | UNSER FORSCHUNGSZENTRUM | 9 |
| 4. | BEWERTUNG UNSERER FÄHIGKEITEN IN BEZUG AUF DIVERSITY UND INCLUSION | 11 |
| 5. | UNSERE D&I-PRIORITÄTEN FÜR 2025 | 12 |

Diversity

Wir verstehen Diversity als den Gewinn, der sich aus unseren kollektiven Unterschieden ergibt: Seien es Unterschiede, die sich auf unsere Disziplinen und Fachgebiete beziehen, oder Unterschiede, die sich aus unserem Leben und unseren Erfahrungen ergeben. Wir erkennen an, dass unsere Mitarbeitenden mit ihren individuellen Geschichten und Identitäten möglicherweise unterschiedliche Chancen hatten und von systemischen Benachteiligungen betroffen sind, die ihr Wohlbefinden, ihre Chancen und ihr Zugehörigkeitsgefühl beeinträchtigen.

Inclusion

Im Forschungszentrum Jülich betrachten wir Inclusion als einen bewussten Akt, der ständiges Engagement, Offenheit und ein hohes Maß an Bewusstsein erfordert. Es bedeutet, dass wir uns verpflichten, Exzellenz zu kultivieren, indem wir unsere Richtlinien und Prozesse so unvoreingenommen wie möglich gestalten, damit sich wahre Talente entfalten können. Es bedeutet aber auch, dass wir erkennen, dass unsere Forschung die besonderen Bedürfnisse einer vielfältigen Gesellschaft erkennen und berücksichtigen muss, um den Wandel für eine gerechtere Zukunft zu gestalten.

Impressum

Herausgeber: Forschungszentrum Jülich GmbH, 52425 Jülich · Autor, Konzeption und Redaktion: A. Leri und M. Specht · Grafik und Layout: Forschungszentrum Jülich · Kontakt: Unternehmensentwicklung (UE) · Tel.: 02461 61-85542 · E-Mail: a.leri@fz-juelich.de

1. VORWORT VON UNSEREM VORSTAND

Am Forschungszentrum Jülich sind wir davon überzeugt, dass anwendungsbezogene Grundlagenforschung wesentlich zum Fortschritt der Gesellschaft und zu einem besseren Leben beiträgt. Unsere Wissenschaftsgemeinschaft besteht aus Tausenden von zielstrebigen Fachkräften, die ein gemeinsames Ziel verfolgen: die Gestaltung einer besseren Zukunft, von der Entwicklung wirksamerer Heilmittel für neurologische Erkrankungen über die Erforschung der Möglichkeiten der Digitalisierung bis hin zur Bereitstellung von Lösungen für nachhaltigere Energie- und Wirtschaftssysteme.

Unsere Beschäftigten und Gastwissenschaftler:innen kommen aus der ganzen Welt, sprechen verschiedene Sprachen, haben unterschiedliche Bildungshintergründe, sexuelle und geschlechtliche Identitäten, Kulturen, Nationalitäten, Generationenperspektiven und -präferenzen, Überzeugungen und Fähigkeiten. Unsere Vielfalt ermöglicht es uns, komplexe Probleme aus einer Vielzahl von Blickwinkeln zu betrachten. Das ist eine wesentliche Voraussetzung, um innovative Ideen ans Licht zu bringen.

Von der Covid-19-Pandemie bis zum Krieg in der Ukraine – die vergangenen Jahre waren für unsere Organisation eine große Herausforderung. Um auf die neue Realität einer globalen Gesundheitskrise zu reagieren, mussten wir neue Wege der Zusammenarbeit finden, auch wenn wir räumlich getrennt waren. Der wissenschaftliche Austausch wurde auf ein Minimum reduziert und langjährige Kooperationen wurden abrupt beendet. Auch Isolation und Burnout wurden für einige unserer Mitarbeitenden zu einem realen Problem. Diese Jahre haben uns aber auch unsere Privilegien und die unsichtbaren Hindernisse, mit denen andere konfrontiert sein könnten, bewusster gemacht. Heute sollten Inclusion und Diversity mehr denn je Leitwerte für unsere Fachgemeinschaft sein. Diese Werte beziehen sich sicherlich auf die Zusammensetzung unserer Belegschaft und unsere Personalprozesse, aber sie gelten auch für unsere wissenschaftliche Arbeit. Exzellente Forschung kommt der Gesellschaft insgesamt zugute, und es liegt in unserer Verantwortung, Wissen für eine gerechtere und fairere Zukunft zu schaffen.

In den letzten fünf Jahren haben wir erhebliche Fortschritte beim Aufbau einer diverseren und inklusiveren Organisation gemacht. Wir haben große Anstrengungen unternommen, um die Bedingungen für Promovierende zu verbessern, indem wir eine zentrale Plattform eingerichtet haben, die Onboarding, Qualifizierungsmöglichkeiten, Projektbetreuung und Beratung für alle Promovierenden und Betreuenden bietet. Wir haben D&I-Komponenten in unsere Führungstrainings integriert, um eine auf Diversity bedachte Führungskultur zu fördern. Darüber hinaus haben wir 2021 ein laufendes Projekt zur weiteren Verbesserung unserer Diversity- und Inclusion-Fähigkeiten gestartet. Wir sind uns jedoch bewusst, dass wir erst am Anfang dieser

Reise stehen und noch viel zu tun ist. Nach Jahren positiver Verbesserungen in Bezug auf die Repräsentation von Frauen in der Wissenschaft haben sich unsere Fortschritte in einigen Bereichen verlangsamt. Zusätzlich hat unser D&I-Bericht mehrere Möglichkeiten aufgedeckt, unsere Kultur und unsere Strukturen inklusiver zu gestalten.

Im Forschungszentrum Jülich ist es uns wichtig, die Transparenz und Verantwortlichkeit in Bezug auf unsere Diversity- und Inclusion-Aktivitäten zu erhöhen. Daher freuen wir uns besonders, unseren ersten Maßnahmenplan für Diversity und Inclusion vorstellen zu können, mit dem wir konkrete Schritte aufzeigen, wofür wir als Organisation stehen.



Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Marquardt
Vorstandsvorsitzender



Karsten Beneke
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender



Dr. Ir. Pieter Jansens
Mitglied des Vorstandes



Prof. Dr. Astrid Lambrecht
Mitglied des Vorstandes



Prof. Dr. Frauke Melchior
Mitglied des Vorstandes

2. UNSER D&I-WEG

Das FZJ war in vielerlei Hinsicht ein Vorreiter bei der Förderung von Chancengerechtigkeit, Diversity und Inclusion im europäischen Kontext. Wir engagieren uns seit Jahrzehnten für die Unterstützung von pflegenden Angehörigen und berufstätigen Eltern. Wir haben große Fortschritte bei der Förderung der Work-Life-Balance, des Wohlbefindens sowie der psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden gemacht. Dennoch kommen wir nicht umhin, einen kritischen Blick auf die Geschichte des Zentrums zu werfen. In einigen Fällen waren Veränderungen auf institutioneller Ebene notwendig, um wichtige Reformen innerhalb unserer Organisation herbeizuführen. Außerdem ist es uns nicht immer gelungen, unsere Ziele zu erreichen, insbesondere was das Gender Mainstreaming betrifft.

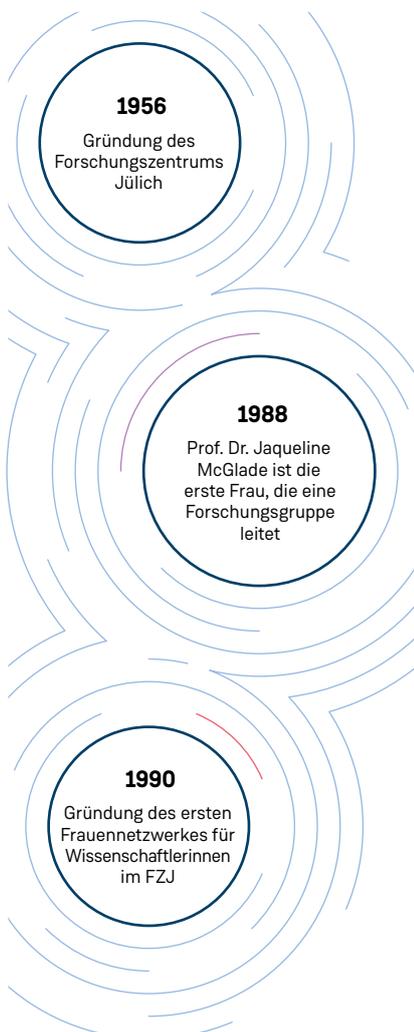
Bei der Ausarbeitung dieses Maßnahmenplans hätten wir einige Details weglassen und eine Geschichte erzählen können, die uns in einem besseren Licht erscheinen ließe. Halbwahrheiten sind jedoch für niemanden von Vorteil. Wir glauben, dass Ehrlichkeit ein zentraler Wert für eine Organisation ist, die sich der wissenschaftlichen Forschung widmet. Deshalb wollen wir auf den nächsten Seiten mit demselben Geist der Ehrlichkeit, der unserer Arbeit zugrunde liegt, unsere Vergangenheit darstellen und unsere Pläne für die Zukunft vorstellen.

Die Geschichte des Forschungszentrums Jülich ist mit der Geschichte Deutschlands verflochten, und Überlegungen zu unserer Vergangenheit müssen in einen größeren Rahmen eingebettet werden, der das administrative und kulturelle Umfeld berücksichtigt, in dem unsere Organisation tätig ist. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde im Grundgesetz von 1949 die Gleichstellung von Frauen und Männern vor dem Gesetz festgeschrieben. In Westdeutschland dauerte es jedoch mehrere Jahre, bis der Staat Reformen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durchführte. Während 1957 das Gleichberechtigungsgesetz in Kraft trat, mit dem das Recht des Mannes, über alle Familienangelegenheiten zu entscheiden, abgeschafft wurde, sollte es noch zwanzig Jahre dauern, bis Frauen ohne die Erlaubnis ihres Mannes arbeiten durften.

Die Beschäftigung von Frauen in wissenschaftlichen Positionen war zu dieser Zeit nicht nur im Forschungszentrum Jülich, sondern in ganz Westdeutschland äußerst begrenzt. Erst 1988 wurde mit Prof. Dr. Jaqueline McGlade zum ersten Mal eine Frau als Leiterin einer Forschungsgruppe des FZJ angestellt. Trotz dieses wichtigen Schrittes sollte es bis 2008 dauern, bis mit Prof. Dr. Katrin Amunts als Leiterin des INM-1 – Institut für Neurowissenschaften und Medizin: Strukturelle und funktionelle Organisation des Gehirns – eine Frau zur Direktorin eines wissenschaftlichen Instituts ernannt wurde.

Aufgrund seines forschungsorientierten Auftrags war das Forschungszentrum Jülich schon immer ein internationales Arbeitsumfeld. Bereits in den 1970er Jahren bot das Zentrum eine internationale Beratungsstelle an, um Forschende aus dem Ausland bei der Arbeit und in Alltagsfragen zu unterstützen. In den 1990er Jahren kamen Wissenschaftler:innen aus über dreißig verschiedenen Ländern nach Jülich. Der Anteil von Frauen in der Wissenschaft war allerdings noch sehr gering: 6 % der am Zentrum tätigen Wissenschaftler:innen waren weiblich.

1990 gründete eine kleine Gruppe von Frauen unter der Leitung von Sybille Krummacher ein Mitarbeitendennetzwerk, das sich mit den Bedürfnissen von Forscherinnen auseinandersetzte, und ihre Rolle war entscheidend für den Wandel innerhalb

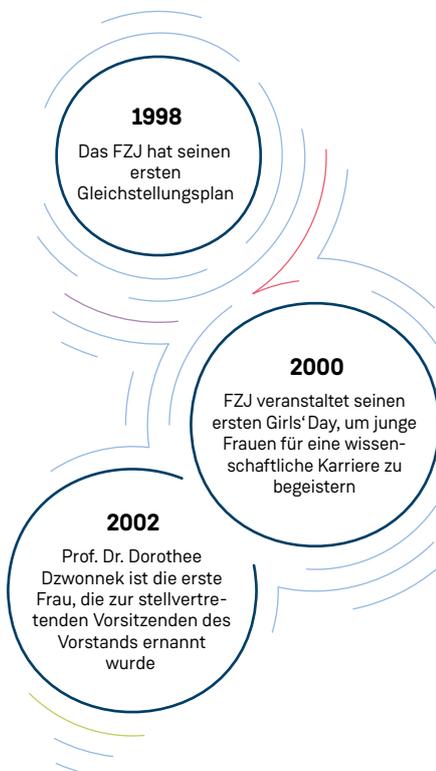


der Organisation. Das Interesse an den Aktivitäten des Netzwerks wuchs sowohl innerhalb als auch außerhalb des Zentrums rasch, und 1992 organisierte die Gruppe eine Konferenz für Frauen in Naturwissenschaften und Technik mit über dreihundert Teilnehmer:innen aus ganz Deutschland. Das Netzwerk setzte sich für eine stärkere Vertretung von Frauen in wissenschaftlichen Funktionen, für den Zugang von Forscherinnen zu Führungspositionen und für eine stärkere Unterstützung von berufstätigen Eltern ein.

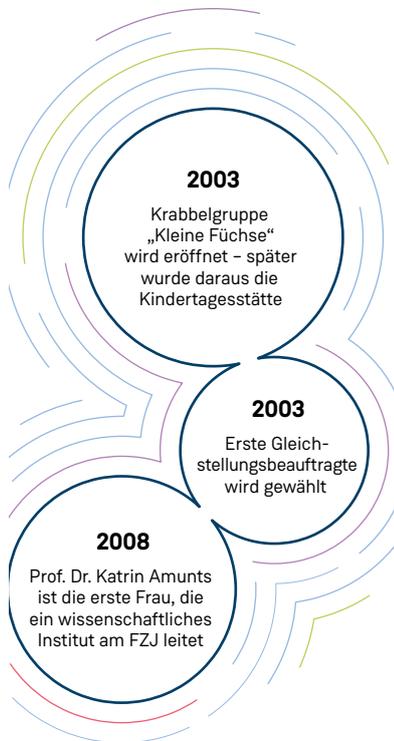
Als unmittelbare Folge dieser Aktivitäten ermöglichte das Forschungszentrum Jülich 1993 Teilzeitarbeit, um mehr berufstätige Mütter zu gewinnen und zu halten. Nach etwa einem Jahrzehnt wurde diese Politik auch auf die Unterstützung berufstätiger Eltern aller Geschlechter und Mitarbeitende mit anderen Betreuungsaufgaben angewandt.

In den 1990er Jahren war es für die Frauen des FZJ eine Priorität, einflussreiche Positionen innerhalb des Zentrums zu erlangen. Die begrenzte Präsenz in Führungspositionen bedeutete, dass Frauen an wichtigen Entscheidungsprozessen, von der Personalpolitik bis hin zu Berufungen und Infrastrukturinvestitionen, nicht beteiligt waren. Daher war die Wahl einer Frau – Dr. Hilde Hardtdegen – zunächst als Mitglied der Hohen Kommission des WTRs im Jahr 1995 und dann als Vertreterin des WTR (d.h. der Troika) im Jahr 1999 ein wichtiger Meilenstein für das Zentrum.

Die späten 1990er Jahre und die frühen 2000er brachten wichtige Veränderungen in Bezug auf Gender Mainstreaming und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Jahr 1998, ein Jahr nach der Unterzeichnung des Vertrags von Amsterdam, durch den Gender Mainstreaming zu einer offiziellen Politik der EU wurde, verabschiedete das FZJ seinen ersten Gleichstellungsplan. Im Rahmen dieses Plans wurden drei Programme für Frauen in der Wissenschaft eingeführt: Das Sofortprogramm, das darauf abzielte, erfahrene Forscherinnen anzuwerben, denen eine unbefristete Stelle mit Festanstellung und die Finanzierung von Mitarbeitenden angeboten wurde, ein Tenure-Track-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen und ein Mentoring-Programm für Frauen. Das 1999 eingerichtete Büro für Chancengleichheit hatte die Aufgabe, die Gender-Mainstreaming-Strategie des FZJ umzusetzen, die es dem Zentrum ermöglichte, den Anteil der Frauen in der Wissenschaft in den nächsten acht Jahren auf 15 % zu erhöhen. Neben den oben genannten Programmen umfasste der Plan auch die Einrichtung von Beratungsstellen für Familien und pflegende Angehörige sowie Änderungen bei den Einstellungsprozessen des FZJ. So verlangt das Forschungszentrum Jülich seit 1999, dass in allen Einstellungskommissionen für neue Lehrkräfte mindestens eine Frau in beratender Funktion vertreten ist. Aufgrund dieser Fortschritte erhielt das Forschungszentrum Jülich 1999 als erste Einrichtung das TOTAL E-QUALITY-Prädikat im Forschungssektor.



Den Empfehlungen des Frauennetzwerks folgend, veranstaltete das Zentrum im Jahr 2000 den ersten von vielen Mädchen-Technik-Tagen, mit dem Ziel, junge Frauen zu ermutigen, eine wissenschaftliche Karriere in Betracht zu ziehen. Zwei Jahre später wurde Prof. Dr. Dorothee Dzwonnek, ehemalige Kanzlerin der Universität Dortmund, als erste Frau zur stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands ernannt. Seit ihrem Ausscheiden im Jahr 2006 wurden zwei weitere Frauen in den Vorstand berufen: Prof. Dr. Frauke Melchior und Prof. Dr. Astrid Lambrecht, die beide im Jahr 2021 in das FZJ eintraten.



Die berufliche Förderung von Mitarbeitenden mit Betreuungsverpflichtungen ist seit Ende der 90er Jahre ein Schwerpunkt des Forschungszentrums Jülich. Im Jahr 2000 wurde das Kinderbüro eröffnet, um berufstätige Eltern und Angehörige bei der Suche nach praktikablen Kinderbetreuungslösungen zu unterstützen. Nach zwei Jahren weiterer Planung wurde die Krabbelgruppe „Kleine Füchse“ in Zusammenarbeit mit einer kleinen Gruppe von Eltern, die am Zentrum arbeiteten, ins Leben gerufen. Die Gruppe wurde schnell größer und umfangreicher, und im Jahr 2003 wurde im Nebengelände des Forschungszentrum eine Kindertagesstätte für über 40 Kinder unter demselben Namen eröffnet. Im gleichen Jahr wurde die Telearbeit eingeführt, um den Betreuungspersonen die Möglichkeit zu geben, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren. Diese Regelung ist auch heute noch in Kraft und wurde ausgeweitet, um den Bedürfnissen einer vielfältigen Belegschaft gerecht zu werden.

Im Jahr 2003 wählten die Beschäftigten des FZJ auch ihre erste Gleichstellungsbeauftragte. Damals war Petra Jerrentrup sowohl Gleichstellungsbeauftragte als auch Leiterin des Büros für Chancengleichheit. Mit der Wahl von Martina von der Ahe einige Jahre später wurden die beiden Funktionen entkoppelt, um mehr Freiraum für die Funktion zu schaffen. Unter ihrer Leitung wurde die Diskussion über Gender Mainstreaming über die Wissenschaftler:innen hinaus auf das Führungs- und das Fachpersonal ausgeweitet. Außerdem rief sie während ihrer ersten Amtszeit die FZJ-Frauenversammlungen ins Leben, eine Vortragsreihe, die auch heute noch weibliche Mitarbeitende aus dem gesamten Unternehmen zusammenbringt, um geschlechtsspezifische Themen zu diskutieren.

Der Vertrag von Amsterdam (1997) schuf nicht nur den rechtlichen Rahmen für die Institutionalisierung von Gender Mainstreaming, sondern ermöglichte es dem Rat der Europäischen Union auch, legislative Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der Weltanschauung, der sexuellen Ausrichtung und des Alters zu entwickeln. Im Jahr 2006 erließ der Deutsche Bundestag in Übereinstimmung mit den europäischen Richtlinien aus den frühen 2000er Jahren das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Im Anschluss an den Beschluss dieses Gesetzes richtete das Forschungszentrum Jülich eine interne Antidiskriminierungsstelle ein, deren Aufgabe es ist, Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz zu untersuchen. Der Betriebsrat – eine Gruppe von FZJ-Beschäftigten, die gewählt wurde, um die Interessen der Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten – wurde ebenfalls damit beauftragt, die Einhaltung der Gleichbehandlung zu überwachen, die Arbeitnehmenden zu beraten und sie in Diskriminierungsfällen zu vertreten.

In den gleichen Jahren begann die Sozialberatung, die bereits seit mehreren Jahrzehnten am Forschungszentrum Jülich existierte, ihren Schwerpunkt auf die Förderung der psychischen Gesundheit, Stressbewältigung und Burnout-Prävention zu verlagern. Diese Themen sind für die FZJ-Gemeinschaft nach wie vor wichtig – erst recht nach der weltweiten Covid 19-Pandemie. Mit dem Inkrafttreten des AGG wurde die Sozialberatung zudem mit der psychologischen Betreuung von Opfern von Mobbing, Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz beauftragt.

Im Jahr 2010 nahm Jülich erstmals am Audit Beruf und Familie teil. Dies ermöglichte es dem Forschungszentrum, Infrastrukturen, Strategien und Programme zu entwickeln, um den Bedürfnissen berufstätiger Eltern und pflegender Angehöriger besser gerecht zu werden. Die Teilnahme am Audit hat die Aktivitäten des Büros für Chancengleichheit in den folgenden Jahren entscheidend geprägt und wesentlich dazu beigetragen, die Kultur des Zentrums mit den Prinzipien der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu durchdringen.



Im Jahr 2013 verstärkte das FZJ sein Engagement für die Erhöhung des Frauenanteils in der gesamten Organisation durch die Einführung ehrgeiziger Zielquoten, die auch heute noch in Kraft sind. Für alle Ebenen und Aufgabenbereiche innerhalb des Zentrums wurden Zielquoten festgelegt, die in regelmäßigen Abständen erreicht werden sollen. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat und der Regierung in regelmäßigen Abständen direkt über die Ziele des Gender Mainstreamings.

Im Jahr 2017 entwickelte das Zentrum ein neues Leitbild, das die Komponenten Diversity und Inclusion beinhaltet. Im selben Jahr wurde der Bau eines neuen Gebäudes auf dem Campus abgeschlossen, um die Kapazitäten des bestehenden Kindergartens zu erweitern und der wachsende Nachfrage der Mitarbeitenden gerecht zu werden.

Der Start von JuDocS im Jahr 2019 war ein wichtiger Schritt nach vorn, was die Entwicklung von Nachwuchswissenschaftler:innen betrifft. Im Rahmen des Projekts wurde eine breite Palette von Angeboten und Dienstleistungen zur Unterstützung von Promovierenden eingeführt. Darüber hinaus wurden im Rahmen von JuDocS auch Unterstützungsdienste für Day-To-Day-Supervisoren eingerichtet, um exzellente Standards in der Betreuung zu gewährleisten.

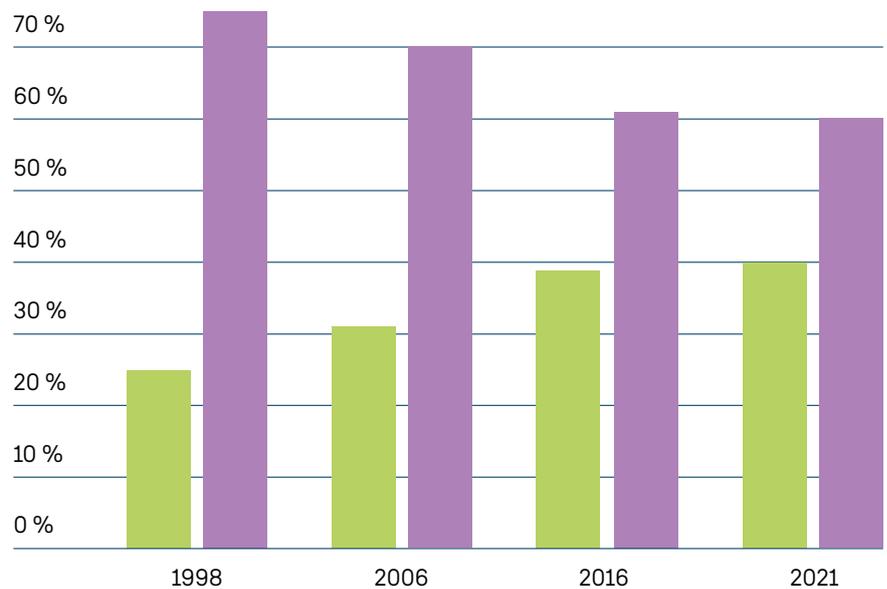
Ebenfalls im Jahr 2019 wurden ein Netzwerk für promovierte Forschende und das Rainbow Netzwerk gegründet. Ein Jahr später wurden dann Umbenennungsrichtlinien und -prozesse entwickelt, um den Zugang zur Selbstbestimmung für transidente und transgender Beschäftigte zu erleichtern. Darüber hinaus beteiligten sich Vertretende des FZJ an der Erarbeitung der „Diversity und Inclusion-Leitlinien“ der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungseinrichtungen, in der Jülich Mitglied ist.

Im Jahr 2021 startete der Vorstand ein Projekt mit dem Ziel, die erste Diversity- und Inclusions-Strategie des FZJ zu entwickeln und umzusetzen. Der in diesem Dokument vorgestellte Maßnahmenplan für Diversity und Inclusion, an dessen Entwicklung eine Vielzahl von Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Funktionen, Hintergründen und Erfahrungen beteiligt war, ist ein direktes Ergebnis dieses Projekts.

3. UNSER FORSCHUNGSZENTRUM

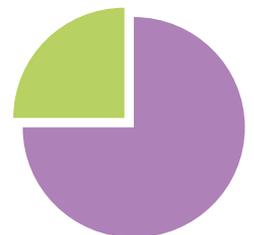
Prozentualer Anteil von Mitarbeitenden nach Geschlecht 1998–2021

| | 1998 | 2006 | 2016 | 2021 |
|--|------|------|------|------|
| Frauen  | 25 % | 30 % | 39 % | 40 % |
| Männer  | 75 % | 70 % | 61 % | 60 % |



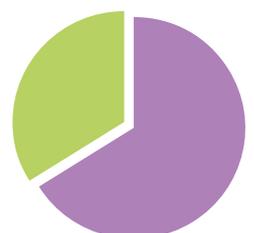
Prozentualer Anteil von Wissenschaftler:innen nach Geschlecht in 2021

| | |
|--|------|
| Frauen  | 25 % |
| Männer  | 75 % |



Prozentualer Anteil von Promovierenden nach Geschlecht in 2021

| | |
|--|------|
| Frauen  | 34 % |
| Männer  | 66 % |



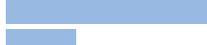
Prozentualer Anteil von Führungspositionen nach Geschlecht in 2021

| | Männer | Frauen | |
|---------------|--------|--------|---|
| Wissenschaft | 84 % | 16 % |  |
| Alle Bereiche | 76 % | 24 % |  |

Prozentualer Anteil von Mitarbeitenden nach Nationalität in 2021

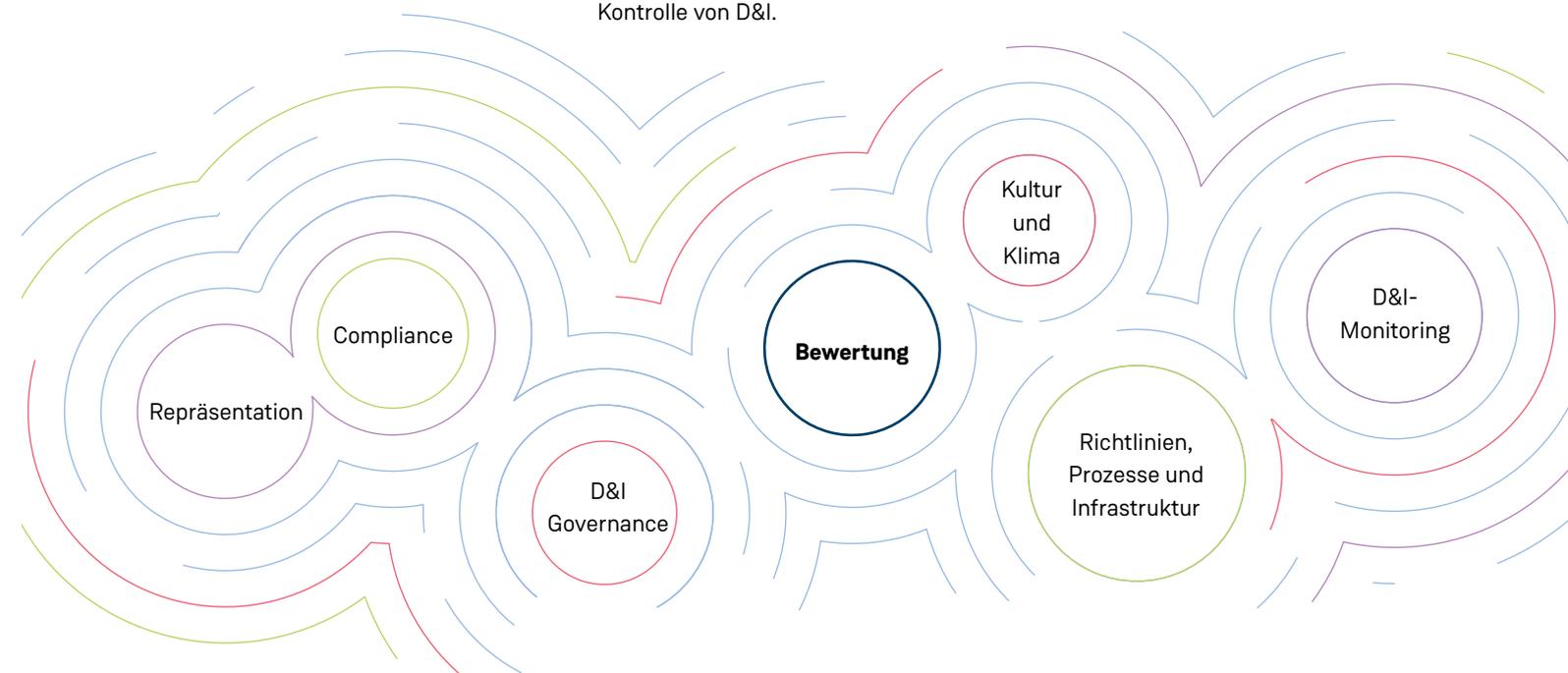
| | International | Deutsch | |
|----------------|---------------|---------|---|
| Promovierende | 42 % | 58 % |  |
| Postdocs | 48 % | 52 % |  |
| Direktor:innen | 20 % | 80 % |  |

Altersstruktur in 2021

| Alter | in Prozent | Anzahl | |
|----------|------------|--------|---|
| unter 20 | 1,28 % | 91 |  |
| 21-30 | 28,01 % | 1.994 |  |
| 31-40 | 26,47 % | 1.885 |  |
| 41-50 | 19,27 % | 1.372 |  |
| 51-60 | 18,68 % | 1.330 |  |
| über 60 | 6,29 % | 448 |  |

4. BEWERTUNG UNSERER FÄHIGKEITEN IN BEZUG AUF DIVERSITY UND INCLUSION

Im August 2020 genehmigte der Vorstand des FZJ ein Projekt zur Entwicklung und Umsetzung einer Strategie für Diversity und Inclusion. Die erste Sitzung des Lenkungsausschusses fand im Januar 2021 statt, bei der die Mitglieder des Vorstands ein erstes Ziel festlegten, nämlich die Fähigkeiten des Zentrums in Bezug auf Diversity und Inclusion zu bewerten. So sollten Möglichkeiten zur Förderung von Diversity, Inclusion, Gleichberechtigung und Zugehörigkeit am FZJ ermittelt und die Entwicklung einer D&I-Strategie, die bis 2025 umgesetzt werden soll, unterstützt werden. Der Bericht, der dem Vorstand im August 2021 vorgelegt wurde, war das Ergebnis eines sechsmonatigen Prozesses, an dem über hundert Mitarbeitende aus verschiedenen Funktionen und Abteilungen beteiligt waren, darunter die Unternehmensentwicklung, das Büro für Chancengleichheit, die Personalabteilung, der Betriebsrat, die Rechtsabteilung, die Bauabteilung sowie der Beauftragte für Menschen mit Behinderung, die Gleichstellungsbeauftragte und die FZJ-Compliance-Beauftragte. Das entwickelte Bewertungsmodell konzentrierte sich auf sechs Hauptbereiche: Repräsentation, D&I-Governance, Kultur und Klima, Unternehmensrichtlinien, Prozesse und Infrastruktur, Compliance und aktuelle Methoden zur Kontrolle von D&I.



Die Daten wurden mit Hilfe eines gemischten methodischen Ansatzes erhoben. Zu den Datenquellen gehörten qualitative Interviews, eine Mitarbeitendenbefragung, Unternehmensrichtlinien, interne Dokumente, Memos, Online-Materialien, Gebäudepläne, HR-Kennzahlen und offizielle Veröffentlichungen. Eine Sounding-Group, die sich aus über 25 Mitarbeitenden aus verschiedenen Funktionsbereichen und mit unterschiedlichen Hintergründen zusammensetzte, beteiligte sich am Bewertungsprozess, indem sie Feedback zur Datenerfassung und -analyse gab. Die Gruppe war später direkt an der Ausarbeitung von Empfehlungen an den Vorstand und der Konzeption von Maßnahmen für die Umsetzungsphase beteiligt. Der auf den nächsten Seiten vorgestellte Maßnahmenplan ist das Ergebnis dieser Bewertung und der bisher geleisteten Zusammenarbeit.

5. UNSERE D&I-PRIORITÄTEN FÜR 2025



BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG

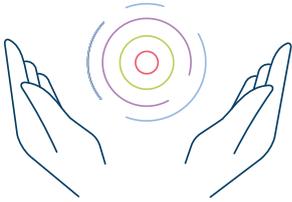
Diskriminierung jeglicher Art ist sowohl durch unsere Richtlinien als auch durch das deutsche Gesetz untersagt. Das Forschungszentrum Jülich verfügt derzeit über eine Antidiskriminierungsstelle, die für die Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden zuständig ist. Anonyme Beratungsdienste und psychosoziale Dienste stehen ebenfalls zur Verfügung, um Mitarbeitende zu unterstützen, die Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren haben. Darüber hinaus sind Antidiskriminierungsrichtlinien ein wesentlicher Bestandteil unserer Schulungen für Hiring Managers. Nach einer gründlichen Überprüfung unserer Antidiskriminierungsressourcen sind wir zu der Erkenntnis gelangt, dass mehr getan werden sollte, um die Meldung von Fällen zu erleichtern und unsere Gemeinschaft besser über ihre Rechte, die verfügbaren Ressourcen und die institutionellen Erwartungen in Bezug auf Verhaltensstandards aufzuklären.

UNSERE ZIELE

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für inakzeptable Verhaltensweisen am Arbeitsplatz und Aufklärung über verfügbare Ressourcen zur Bekämpfung von Diskriminierung
- Verbesserung des Zugangs zu Beratung und Erleichterung zur Meldung für Menschen, die Diskriminierung erfahren haben

UNSERE VERPFLICHTUNG

- Einbindung von Informationen über inakzeptable Verhaltensweisen am Arbeitsplatz und verfügbare Antidiskriminierungsmittel in den Onboarding-Prozess
- Integration von Informationen über inakzeptable Verhaltensweisen am Arbeitsplatz und verfügbare Ressourcen zur Bekämpfung von Diskriminierung in die Kommunikation mit den Mitarbeitenden
- Standardisierung des Meldeverfahrens für Diskriminierung, sexuelle Belästigung und D&I-Beschwerden
- Einrichtung einer zentralen Informationsplattform für Opfer von Diskriminierung und sexueller Belästigung
- Verbesserung des internen Monitorings von Diskriminierung, sexueller Belästigung und D&I-Beschwerden
- Entwicklung von Schulungen für Erstkontaktpersonen



FÖRDERUNG EINER KULTUR DER ZUGEHÖRIGKEIT

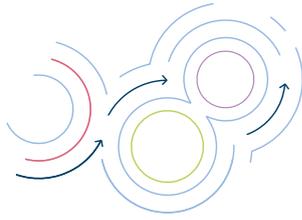
Im Jahr 2021 ergab unsere Auswertung zu Diversity und Inclusion, dass sich viele unserer Mitarbeitenden im Forschungszentrum Jülich willkommen und wertgeschätzt fühlen. Das Zentrum bietet flexible Arbeitszeiten, Betreuungsberatung und Kinderbetreuung vor Ort sowie psychische Gesundheits- und Wellnessprogramme. Es gibt Vernetzungsmöglichkeiten für Promovierende, Frauen, LGBTIQ+ Mitarbeitende und Väter. Themen im Zusammenhang mit Diversity und Inclusion werden bei den Leadership Lunches und bei Mitarbeitendenveranstaltungen diskutiert. Dennoch zeigen unsere Daten, dass Menschen mit historisch marginalisiertem Hintergrund und internationale Mitarbeitende im Durchschnitt über weniger positive Erfahrungen berichteten und eher mit Isolation und Mikro-Ungleichheiten am Arbeitsplatz konfrontiert waren. Außerdem äußerten die Mitarbeitenden Bedenken hinsichtlich der Verfügbarkeit von Informationen über Diversity und Inclusion in den Medien des Unternehmens.

UNSERE ZIELE

- Sensibilisierung für und Wertschätzung von Diversity unter unseren Mitarbeitenden
- Verbesserung des Zugangs zu Dienstleistungen und Informationen im Zusammenhang mit Diversity und Inclusion für unsere Mitarbeitenden
- Verbesserung der Vernetzungsmöglichkeiten über Bereiche und Funktionen hinweg

UNSERE VERPFLICHTUNG

- Angebot von Beratungen zum Thema Diversity und Inclusion für Teams und Einheiten, die an der Entwicklung individueller D&I-Projekte interessiert sind
- Schaffung von Möglichkeiten, Diversity zu feiern und unsere Unterschiede im Alltag anzuerkennen
- Entwicklung einer Intranet-Plattform für Dienstleistungen und Inhalte im Zusammenhang mit Diversity und Inclusion
- Verringerung der Isolation und Schaffung weiterer Möglichkeiten für das Engagement der Mitarbeitenden
- Schaffung eines Rahmens, der die Bildung von Mitarbeitendengruppen ermöglicht



VERBESSERUNG DER INKLUSIVITÄT DER INTERNEN PROZESSE

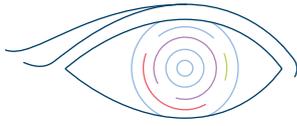
Die Gewährleistung unvoreingenommener und auf Diversity ausgerichteter HR-Prozesse ist von grundlegender Bedeutung, um sicherzustellen, dass wir hervorragende Mitarbeitende einstellen und halten können. Unser Geschäftsbereich Personal bietet seit mehreren Jahren Schulungen, Bewertungsinstrumente und Beratungen für Hiring Managers an. Der Beauftragte für Menschen mit Behinderungen und die Gleichstellungsbeauftragte begleiten ebenfalls alle Einstellungsprozesse. Darüber hinaus gibt es Maßnahmen wie gezielte Rekrutierung und geschlechterparitätische Einstellungsausschüsse, um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen. Dennoch ergab die 2021 durchgeführte D&I-Bewertung Möglichkeiten, unsere HR-Prozesse noch stärker mit Komponenten zur Förderung von Diversity und Inclusion zu durchdringen.

UNSERE ZIELE

- Förderung gerechter und inklusiver Einstellungs- und Rekrutierungsprozesse
- Unsere Pre-Boarding- und Onboarding-Verfahren transparenter und inklusiver gestalten

UNSERE VERPFLICHTUNG

- Entwicklung von Schulungen und Tools zum Thema implizite Vorurteile für Hiring Managers
- Anpassung des Inhalts unseres Karriereportals an die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen
- Ausweitung der Kanäle, um einen diverseren Kandidat:innenpool anzusprechen und zu gewinnen
- Neuausrichtung der aktuellen Pre- und Onboarding-Informationen und -Materialien auf die Bedürfnisse einer veränderten Belegschaft



UNSER ENGAGEMENT FÜR DIVERSITY UND INCLUSION SICHTBAR MACHEN

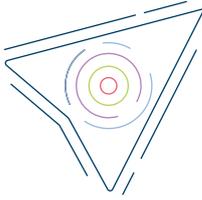
Vor diesem Maßnahmenplan hat das Zentrum nie Einzelheiten über seine Aktivitäten im Bereich Diversity und Inclusion sowie die allgemeine demografische Zusammensetzung der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Intern wurden nur wenige Informationen an Beschäftigte außerhalb der Führungsebene weitergegeben. Wir glauben, dass die Information interner und externer Akteure über unsere D&I-Ziele und -Herausforderungen ein wichtiger erster Schritt zum Aufbau einer transparenteren Arbeitskultur ist. Darüber hinaus sind wir davon überzeugt, dass wir unser Engagement für D&I am besten dadurch zeigen können, dass wir D&I in alle unsere Aktivitäten integrieren, von der Art und Weise unserer Zusammenarbeit bis hin zu den Forschungsfragen, die wir stellen.

UNSERE ZIELE

- Informationen über unsere aktuellen D&I-Ziele und -Herausforderungen sowohl für interne als auch für externe Stakeholder klar und leicht zugänglich zu machen
- D&I in der Organisation verankern

UNSERE VERPFLICHTUNG

- Veröffentlichung von Informationen über die demografische Zusammensetzung des FZJ auf unserer Website
- Informationen über unsere aktuellen D&I-Aktivitäten und unsere 2025-Strategie für interne und externe Stakeholder sowie für potenzielle Mitarbeitende leicht zugänglich zu machen
- Anregung wissenschaftlicher Diskussionen über die Rolle der Wissenschaft bei der Förderung von Diversity, Gerechtigkeit und Inclusion in der Gesellschaft
- Einführung von Beratungsangeboten für Team- und Institutsleitungen, die D&I-Perspektiven in ihre Arbeit einbeziehen wollen
- Unterstützung nicht-wissenschaftlicher Einheiten bei der Identifizierung von Ad-hoc-Zielen und -Strategien bezüglich Diversity und Inclusion, um ihre jeweiligen Aufgaben zu erfüllen



FÖRDERUNG EINES INKLUSIVEN FÜHRUNGSSTILS

Das Zentrum setzt sich für exzellente Standards bei der Betreuung aller Promovierenden ein. Diversity und Inclusion sind auch Teil unseres Modells für Führungskompetenzen. Bei unserer internen Bewertung haben wir jedoch festgestellt, dass Personen mit Führungsverantwortung nicht immer mit den D&I-Ressourcen und -Dienstleistungen vertraut sind. Außerdem müssen die Kompetenzen in Bezug auf D&I durch Schulungen, Workshops und einen offenen Dialog kultiviert werden.

UNSERE ZIELE

- Menschen in Führungspositionen befähigen, gegen Diskriminierung vorzugehen
- Menschen in Führungspositionen in die Pflicht nehmen, D&I voranzubringen

UNSERE VERPFLICHTUNG

- Bereitstellung von Informationen über Antidiskriminierungsressourcen und bewährte Verfahren für Personen in Führungspositionen
- Aufnahme von D&I-Elementen in die Beurteilung von Führungskräften

