

## Gender Equality Plan (GEP)

### 1. Einleitung

Das FEHS-Institut für Baustoff-Forschung e.V. engagiert sich für Chancengleichheit und Diversität, auch in einem traditionell männerdominierten Forschungsumfeld wie der Stahlindustrie und Baustoffbranche. Mit diesem Gender Equality Plan (GEP) schaffen wir Rahmenbedingungen, um Gleichstellung aktiv zu fördern, ohne starre Quoten oder realitätsferne Vorgaben. Unser Ziel ist es, ein faires und inklusives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.

### 2. Ziele des Gender Equality Plans

Unser Gender Equality Plan verfolgt das Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter in unserem Institut kontinuierlich zu verbessern. Dies beinhaltet unter anderem die Förderung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung auf allen Ebenen, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie transparente Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren. Darüber hinaus soll das Bewusstsein für Geschlechteraspekte in Forschung und Institutsstrukturen gestärkt werden, um eine nachhaltige Veränderung zu bewirken.

### 3. Maßnahmen und Strategien

#### 3.1. Organisationskultur und Bewusstseinsbildung

Um eine gerechtere und inklusivere Unternehmenskultur zu fördern, wird eine Ansprechperson für Gleichstellungsfragen benannt, die als zentrale Anlaufstelle für Gleichstellungsmaßnahmen fungiert und deren Umsetzung koordiniert. Zudem werden Informationsveranstaltungen zu Themen wie Chancengleichheit, unbewusste Vorurteile und Diversität organisiert, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu stärken. Die Führungsebene wird gezielt für geschlechterspezifische Herausforderungen sensibilisiert, um Gleichstellung in Entscheidungsprozesse zu integrieren.

#### 3.2. Personalpolitik und Rekrutierung

Um Diskriminierung im Einstellungsverfahren zu vermeiden, werden alle Stellenausschreibungen auf genderneutrale Formulierungen überprüft. Darüber hinaus wird ein strukturiertes Auswahlverfahren etabliert, um unbewusste Vorurteile im Bewerbungsprozess zu minimieren. Durch die gezielte Ansprache weiblicher Talente in Hochschulnetzwerken soll die Anzahl qualifizierter Bewerberinnen erhöht und die Geschlechterverteilung langfristig ausgeglichener gestaltet werden.

#### 3.3. Karriereentwicklung und Chancengleichheit

Das FEHS-Institut verpflichtet sich zu transparenten Beförderungskriterien, sodass Aufstiegsmöglichkeiten für alle Geschlechter fair gestaltet sind. Interne Karriereentwicklungsmaßnahmen werden mit Blick auf Gleichstellung konzipiert und umgesetzt. Zudem wird darauf geachtet, dass Frauen in Führungspositionen sichtbarer werden, um langfristig mehr Diversität in der Führungsebene zu ermöglichen.

### 3.4. Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, wird geprüft ob die Einführung flexiblere Arbeitszeiten mit den betrieblichen Abläufen vereinbar ist. Die Möglichkeit von Home-office für administrative und forschungsbezogene Tätigkeiten wird geprüft und, wo möglich, umgesetzt. Zudem werden Besprechungs-Zeiten optimiert, um sie besser mit familiären Verpflichtungen vereinbar zu machen, beispielsweise durch Vermeidung später Abendtermine.

### 3.5. Geschlechterdimension in der Forschung

Das FEHS-Institut setzt sich dafür ein, dass in Forschungsprojekten Geschlechteraspekte berücksichtigt werden, wo dies fachlich sinnvoll ist. Dies umfasst beispielsweise die Reflexion geschlechtsspezifischer Auswirkungen in Studien oder die Förderung von diversen Teams in Forschungsprojekten, um unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen.

## 4. Monitoring und Evaluierung

Um die Fortschritte bei der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen zu messen, wird einmal jährlich eine Erhebung zur Geschlechterverteilung im Institut durchgeführt. Die benannte Ansprechperson für Gleichstellungsfragen überprüft regelmäßig die Maßnahmen und schlägt gegebenenfalls Anpassungen vor. Basierend auf den Evaluierungsergebnissen werden strategische Anpassungen vorgenommen, um eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten.

## 5. Verantwortung und Umsetzung

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gender Equality Plans und stellt sicher, dass die festgelegten Maßnahmen eingehalten werden. Die Ansprechperson für Gleichstellungsfragen übernimmt die Koordination der Gleichstellungsmaßnahmen und dient als Anlaufstelle für Mitarbeitende. Zudem wird eine offene Kultur gefördert, in der sich alle Mitarbeitenden aktiv einbringen können, um zur Verbesserung der Chancengleichheit beizutragen.

Dieser Plan gilt fortlaufend und wird regelmäßig überprüft und aktualisiert. Er wird auf der Website des FEHS-Instituts veröffentlicht.

Duisburg, 15. Juli 2025



Thomas Reiche

- 2 -