



Deutsches
Jugendinstitut

DJI-Gleichstellungsplan 2023-2027

Forschung zu Kindern, Jugendlichen und Familien an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik und Fachpraxis

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) ist eines der größten sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitute Europas. Seit fast 60 Jahren erforscht es die Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien, berät Bund, Länder und Gemeinden und liefert wichtige Impulse für die Fachpraxis.

Aktuell sind an den beiden Standorten München und Halle (Saale) etwa 470 Beschäftigte tätig, darunter rund 280 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Finanziert wird das DJI überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und den Bundesländern. Weitere Zuwendungen erhält es im Rahmen von Projektförderungen u.a. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), der Europäischen Kommission, Stiftungen und anderen Institutionen der Wissenschaftsförderung.

Impressum

© 2023 Deutsches Jugendinstitut e.V.

Deutsches Jugendinstitut
Nockherstraße 2
81541 München

Deutsches Jugendinstitut
Außenstelle Halle

Franckeplatz 1, Haus 12/13
06110 Halle

Ansprechpartner:
Prof. Susanne Kuger
Telefon +49 89 62306-322
E-Mail kuger@djf.de

Inhalt

1	Gleichstellung am DJI	4
2	Gleichstellungsbeauftragte	5
3	Personalstruktur am DJI (Bestandsaufnahme und Analyse)	6
3.1	Beschäftigte insgesamt	6
3.2	Beschäftigte nach Entgeltgruppen	7
3.3	Beschäftigte nach Befristung	8
3.4	Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang	9
3.5	Zusammenfassung des Ist-Zustands	9
4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
5	Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz	11
6	Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten	12
7	Maßnahmen und Ressourcen	12
7.1	Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellungsarbeit	12
7.2	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	12
7.3	Maßnahmen zum Umgang mit sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz	13
7.4	Maßnahmen zur Gleichstellung aller Geschlechter und sexueller Orientierungen	13
7.5	Maßnahmen zur Erweiterung von Zielgruppen der Gleichstellungsarbeit	13

1 Gleichstellung am DJI

Das Deutsche Jugendinstitut hat sich zum Ziel gesetzt, die Gleichstellung aller Geschlechter in der Mitarbeiterschaft umzusetzen und Benachteiligungen der Mitarbeiter:innen wegen ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Identität zu verhindern. Die Gleichstellungsarbeit des Deutschen Jugendinstituts stützt sich auf das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG), das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

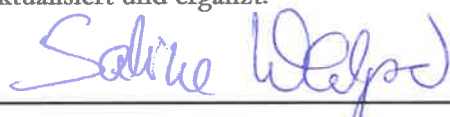
Ziel des BayGlG und des BGleiG ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern durch Erhöhung der Frauenanteile in Bereichen, in denen Frauen schwächer vertreten sind als Männer sowie durch die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Art. 2 BayGlG und §1 BGleiG). Ziel des AGG ist es, Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Identität zu verhindern (§1 AGG).

Im DJI gibt es seit 2005 eine Betriebsvereinbarung Gleichstellung. Diese ist für alle DJI Mitarbeiter:innen im Intranet einsehbar und regelt vor allem die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten (zu deren Aufgaben siehe Kapitel 2).

Seit vielen Jahren übertrifft der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen den Anteil männlicher Mitarbeiter. Aktuell sind am DJI rund 70% der Mitarbeitenden Frauen. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind daher nur in Arbeitsbereichen denkbar, in denen nach wie vor mehr Männer arbeiten als Frauen, z.B. im IT-Support. Eine genaue Aufschlüsselung der Mitarbeiterschaft findet sich im Kapitel 3. Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in allen anderen Bereichen können in den nächsten Jahren ergriffen werden.

Neben der Angleichung des Geschlechterverhältnisses in der Mitarbeiterschaft strebt das DJI eine Gleichstellung aufgrund weiterer Diversitätsdimensionen an, wie sie zum Teil im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz formuliert werden. Als lernende Institution erkennt das DJI Diversität als gesellschaftliche Realität und Wert an, fördert eine differenz- und machtsensible Organisations- und Wissenschaftskultur und beabsichtigt, etablierte Strukturen und Prozesse auf ausschließende Mechanismen zu überprüfen. Weitere Ausführungen dazu stehen in Kapitel 6.

Im Anschluss an die Bestandsaufnahme und die Ziele des Gleichstellungsplans, beinhaltet dieser Plan auch konkrete Planungen inkl. Ressourcen, wie die Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Diese werden in Kapitel 8 beschrieben und fortlaufend aktualisiert und ergänzt.



Unterschrift Prof. Dr. Sabine Walper, Direktorin

2 Gleichstellungsbeauftragte

Vorrangiges Ziel bei der Einführung der Gleichstellungsbeauftragten war es ursprünglich, den geringen Anteil von Frauen in Leitungspositionen und auf unbefristeten Stellen zu erhöhen. Mittlerweile nimmt die Gleichstellungsbeauftragte auch die Aufgabe wahr, Männer und Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Eine eigene Gleichstellungsbeauftragte aus den Reihen der Sachbearbeiterinnen unterstützt die Gleichstellungsarbeit. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten regelt die Betriebsvereinbarung Gleichstellung. Dort steht:

"1. Die Gleichstellungsbeauftragten haben die Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts im DJI zu fördern und zu überwachen. Sie wirken bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. In diesem Sinn haben sie auch Beratungs- und Unterstützungsfunktion für einzelne Beschäftigte.

2. Unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte gehen sie Fällen von Diskriminierung, Benachteiligung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach.

3. Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht, alle zwei Jahre einen Tätigkeitsbericht im DJI zu veröffentlichen. Dieser Tätigkeitsbericht enthält erstens die Beschreibung der Situation der beschäftigten Frauen und Männer im DJI, zweitens die Bewertung der Durchsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen im DJI sowie drittens Vorschläge künftiger gleichstellungspolitischer Maßnahmen im DJI."

Die Gleichstellungsbeauftragten werden von allen weiblichen Mitarbeiterinnen des DJI gewählt und bleiben vier Jahre im Amt. Sie führen die Aufgaben innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit aus.

3 Personalstruktur am DJI (Bestandsaufnahme und Analyse)

3.1 Beschäftigte insgesamt

Im Dezember 2022 waren am DJI 460 Beschäftigte (inklusive Hilfskräfte) an den Standorten München und Halle angestellt, davon 325 Frauen (70,7%) und 134 Männer (29,1%). Alle folgenden Tabellen zum Personal beziehen sich auf den 31.12.2022. Wie in der fallzahlenbezogenen quantitativ-empirischen Arbeit üblich werden im Fall von Zellenbesetzungen kleiner 5 keine weiteren Auswertungen vorgenommen, um einer weiteren De-Anonymisierung vorzubeugen. Die Kategorie divers wird daher im Folgenden nicht weiter ausgewiesen, alle Prozentangaben werden weiterhin auf alle Beschäftigten bezogen (entsprechend summieren sich weiblich und männlich nicht immer auf 100%).

Tabelle 1

Beschäftigte am DJI nach Geschlecht

Geschlecht	Anzahl	Anteil in %
weiblich	325	70,7
männlich	134	29,1
gesamt	460	100,0

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten betrug 46 Jahre. Unter den Frauen lag das Durchschnittsalter bei 43 Jahren, bei den Männern bei 46,5 Jahren.

Tabelle 2

Beschäftigte am DJI nach Geschlecht und Lebensalter

Geschlecht	Lebensalter		
	Mittelwert	Min	Max
weiblich	43,0	20	66
männlich	46,5	21	72
gesamt	46,0	20	72

Die Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten zeigt, dass der Frauenanteil in fast jeder Altersgruppe annähernd bei 70% liegt. Am geringsten ist der Frauenanteil in der Altersgruppe der über 60-Jährigen, hier liegt er bei 69,2 %. In der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen sind Frauen mit einem Anteil von 78,6% am stärksten vertreten.

Tabelle 3

Beschäftigte am DJI nach Geschlecht und Lebensalter (in Altersjahren)

Lebensalter	Geschlecht		gesamt	Frauenanteil in %
	weiblich	männlich		
18-29	62	24	86	71,3 aller Beschäftigten zwischen 18 und 29 Jahren
30-39	104	49	153	68,0 aller Beschäftigten zwischen 30 und 39 Jahren
40-49	86	38	124	69,4 aller Beschäftigten zwischen 40 und 49 Jahren
50-59	55	15	70	78,6 aller Beschäftigten zwischen 50 und 59 Jahren
über 60	18	8	26	69,2 aller Beschäftigten über 60 Jahren

3.2 Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Im Dezember 2022 befanden sich von 460 Beschäftigten am DJI 226 in Entgeltgruppe E 13, welche damit die am stärksten vertretene Entgeltgruppe darstellt. Hier liegt der Frauenanteil bei 70,4%, aber auch bei der Entgeltgruppe E 14 sind Frauen mit 63,8% vertreten. Die am zweitstärksten vertretene Entgeltgruppe „Sonderfall“ umfasst alle wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte (insgesamt 72 Beschäftigte) und weist einen Frauenanteil von 63,9% auf. Am stärksten unterrepräsentiert sind Frauen in den Entgeltgruppen E 10 (20,0%) und E 11 (25,0%), allerdings bei sehr geringen Absolutgesamtzahlen von n=5 bzw. n=4.

Tabelle 4

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Geschlecht		gesamt	Frauenanteil in %
	weiblich	männlich		
E 1 - 4 (eD)	- ¹	-	3	100,0 aller Beschäftigten in E1-4
E 5 - 9a (mD)	49	4	55	89,1 aller Beschäftigten in E5-9a
E 9b - 12 (gD)	16	10	26	61,5 aller Beschäftigten in E9b-12
E 13 - 15 (hD)	205	92	297	69,0 aller Beschäftigten in E13
Außertariflich	6	2	8	66,7 aller außertariflich Beschäftigten
stud./wiss. Hilfskraft	46	26	72	63,9 aller Hilfskräfte

3.3 Beschäftigte nach Befristung

Insgesamt sind 342 Arbeitnehmer:innen befristet und 118 unbefristet beschäftigt. Der Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten liegt bei 69,0% und unter den unbefristet Beschäftigten bei 75,0%. Dieser Vorteil eines um sechs Prozentpunkte höheren Frauenanteils unter den unbefristet Beschäftigten reduziert sich jedoch, wenn man die studentischen Hilfskräfte nicht einbezieht.

Tabelle 5

Beschäftigte am DJI nach Befristung

Befristung	Geschlecht		gesamt	Frauenanteil in %
	weiblich	männlich		
befristet	237	104	342	69,0 aller befristet Beschäftigten
unbefristet	88	30	118	75,0 aller unbefristet Beschäftigten

Werden von allen Arbeitnehmer:innen die Hilfskräfte abgezogen, die statusgemäß befristet beschäftigt sind, liegt der Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten bei

¹ Die Aufteilung auf die Kategorien ist wie eingangs erläutert aufgrund der kleinen Teilgruppengröße nicht möglich.

1,0%. Dies lässt darauf schließen, dass der Frauenanteil unter den Hilfskräften geringer ist.

Tabelle 6

Beschäftigte am DJI nach Befristung (ohne Hilfskräfte)

Befristung	Geschlecht		gesamt	Frauenanteil in %
	weiblich	männlich		
befristet	191	78	269	71,0 aller befristet Beschäftigten
unbefristet	88	30	118	75,0 aller unbefristet Beschäftigten

3.4 Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang

Am DJI arbeiteten im Dezember 2022 insgesamt 193 der Beschäftigten in Vollzeit, darunter 123 Frauen, was einem Frauenanteil von 63,7% entspricht. Unter den insgesamt 267 Teilzeitbeschäftigten befanden sich 202 Frauen. Der Frauenanteil lag in dieser Gruppe damit bei 75,7%.

Tabelle 7

Beschäftigte am DJI nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht

Beschäftigungsumfang	Geschlecht		gesamt	Frauenanteil in %
	weiblich	männlich		
Vollzeit	123	69	193	63,7 aller Beschäftigten in Vollzeit
Teilzeit	202	65	267	75,7 aller Beschäftigten in Teilzeit

3.5 Zusammenfassung des Ist-Zustands

Das Verhältnis von insgesamt 70,7% weiblichen Beschäftigten zu 29,1% männlichen Beschäftigten am DJI spiegelt sich auch in den wesentlichen Aspekten der Beschäftigungsstruktur wider und zeigt eine hohe Präsenz von Frauen am Institut.

Unterrepräsentiert sind Frauen lediglich in den Entgeltgruppen 10 und 11, allerdings bei sehr geringen Absolutgesamtzahlen von n=5 bzw. n=4. In Entgeltgruppe 13 liegt der Frauenanteil mit 70,4% zwar um 6,2 Prozentpunkte über dem Vergleichswert für die höherwertige Entgeltgruppe 14 (63,8%), steigt aber bei Entgeltgruppe

15 und Besoldungsgruppe B1 auf 66,7% und liegt bei den höchsten Besoldungsgruppen bei 100%. Aktuell sind daher keine Maßnahmen zu ergreifen, die den Frauenanteil gezielt weiter erhöhen. Dennoch verpflichtet sich das DJI darauf zu achten, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte (ab Entgeltgruppe 14, Fachgruppenleitungen, Abteilungsleitungen, Direktorium) das Geschlechterverhältnis im Institut angemessen repräsentiert.

4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Dem Deutschen Jugendinstitut e.V. ist es ein großes Anliegen, Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Unter den Bereich „Familie“ fällt dabei neben der Betreuung von (jungen) Kindern auch die Pflege von Angehörigen und sonstige familienbezogene Care-Arbeit.

Das Familienportal "familie&beruf" informiert im Intranet des DJI über Aktivitäten und Regelungen zur Förderung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur des DJI. Um eine gelebte Kultur der Familienfreundlichkeit auch im Alltag sicherzustellen, ist die Mitwirkung aller Kolleginnen und Kollegen in den unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen wichtig. Aktuell findet dies auf zwei Ebenen statt. Zum einen engagieren sich mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich zu ihrem jeweiligen Arbeitsschwerpunkt in Arbeitsgruppen, die impulsgebend sind für die Themen Kinderbetreuung, Ganztagsbetreuung für Schulkinder, Pflegende Angehörige und Wohnungssuche. Zum anderen wurde von der Leitungskonferenz ein neuer Ausschuss "familie&beruf" gegründet, der die Aufgabe verfolgt, die erreichten Verbesserungen aufrechtzuerhalten und zur Weiterentwicklung des DJI als familienfreundliches Institut beizutragen.

Das DJI hat eine neue Betriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten beschlossen, die am 01.05.2023 in Kraft trat. Nach dieser Betriebsvereinbarung können bis zu 60 Prozent der regulären Arbeitszeit im Mobilien Arbeiten erbracht werden. Diese Betriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten gilt für alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Lebensform und dem Alter ihrer Kinder. Damit wurden wesentliche Erleichterungen für alle Beschäftigten geschaffen, die Wegezeiten vermeiden lässt und mehr Flexibilität in der Vereinbarung privater und dienstlicher Verpflichtungen bietet.

Im Rahmen der geltenden Gleitzeitregelung können Arbeitszeiten weitgehend flexibel erbracht werden. Nur in den Kernzeiten (bei Vollbeschäftigung: Dienstag bis Donnerstag von 10:00 Uhr bis 15:00 Uhr; montags und freitags mindestens fünf Stunden am mobilen Arbeitsplatz oder Institutsarbeitsplatz) ist die Anwesenheit im Institut oder am mobilen Arbeitsplatz verpflichtend. Außerhalb dieser Zeiten können Mitarbeitende Arbeitszeiten nach ihren Bedürfnissen und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange auf- oder abbauen. Darüber hinaus ist auf Wunsch von Teilzeitbeschäftigten eine Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf eine geringere Anzahl von Arbeitstagen möglich. Auch eine flexible Verteilung der Arbeitsstunden innerhalb der Arbeitstage und im vereinbarten Gleitzeitrahmen von 6-21 Uhr ist möglich. Teilzeitarbeitskräfte sind grundsätzlich von der Kernzeitregelung ausgenommen.

5 Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. legt Wert auf eine respekt- und vertrauensvolle kollegiale Atmosphäre, in der sexuelle Belästigung und Diskriminierung keinen Platz hat. Sexuelle Anspielungen, unangemessene körperliche Berührungen, bedrängende körperliche Nähe und Herabwürdigungen aufgrund des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität oder sexueller Präferenzen werden nicht geduldet. Weiterhin darf niemand aufgrund seiner Geschlechtsidentität und seiner sexuellen Orientierung benachteiligt oder diskriminiert werden. Das DJI steht für ein offenes, tolerantes Betriebsklima, in dem sich jede mitarbeitende Person wertgeschätzt fühlen soll. Das Institut und seine Mitarbeitenden sind auch durch die eigene themenbezogene Arbeit für Erscheinungsformen und Risiken sexueller Gewalt und geschlechtsbezogener Diskriminierung sensibilisiert, und alle Führungskräfte sind gehalten, sexueller Belästigung und Diskriminierung vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken.

Zu den zentralen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört es, die Sensibilität für Fälle von sexueller Belästigung oder Diskriminierung zu erhöhen und solche Fälle mit allen zur Verfügung stehenden rechtlichen Mitteln zu ahnden. Sollte es dennoch zu sexuellen Belästigungen oder Diskriminierungen oder zum Ausnutzen machtvoller Positionen gegenüber anderen kommen, ist die Gleichstellungsbeauftragte eine Anlaufstelle für potenziell Betroffene. Sie bietet und/oder vermittelt vertrauliche Beratung, berät mit den Betroffenen geeignete Maßnahmen und leitet gemeinsam mit der Institutsleitung Maßnahmen auch zur Vermeidung zukünftiger Übergriffe ein.

Für LGBTIQ*-Mitarbeitenden muss durch ein offenes Betriebsklima und Beschwerdemöglichkeiten sichergestellt werden, dass in diesem Bereich niemand Benachteiligung oder Diskriminierung am Institut erlebt und dieser ggf. entgegengewirkt wird. Es ist Aufgabe aller Beschäftigten, diese Offenheit aktiv zu leben, und die der Vorgesetzten, geeignete Maßnahmen für ihre Förderung zu ergreifen. Auch die Stellenausschreibungen sollen die Offenheit für Bewerber:innen verschiedener Geschlechteridentitäten und sexueller Orientierungen widerspiegeln und das Umfeld entsprechend gestaltet werden. Dazu zählt auch die offizielle Sprachregelung am DJI.

6 Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten

Das DJI verfügt über je eine Gleichstellungsbeauftragte und je eine Stellvertreterin für den wissenschaftlichen Bereich sowie analog für den Bereich der Sachbearbeitungen. Zudem kann die Gleichstellungsbeauftragte bei Bedarf, d.h. wenn weder die Gleichstellungsbeauftragte noch eine Stellvertreterin am Standort Halle beschäftigt ist, dort eine Vertrauensperson benennen, die sie dort vertritt.

Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen sowie ggf. die Vertrauensperson erbringen die Gleichstellungsarbeit in ihrer Arbeitszeit. Zusätzliche Personalressourcen sind durch den Zuwendungsbescheid des BMFSFJ bislang nicht möglich.

Als weitere fachliche Ansprechperson besitzt das DJI eine Arbeitsstelle Gender, die sich jedoch nicht wie die Gleichstellungsbeauftragten mit Gleichstellungsfragen der Arbeit am DJI befasst, sondern die wissenschaftliche Arbeit des Instituts im Bereich Geschlechterforschung vorantreibt.

7 Maßnahmen und Ressourcen

In der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans sieht das DJI folgende Maßnahmen vor, um die Gleichstellung der Geschlechter am DJI weiter zu stärken.

7.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellungsarbeit

- Das DJI bietet den Gleichstellungsbeauftragten zu Beginn ihrer Amtszeit und bei weiterem Bedarf Schulungen und regelmäßige Weiterbildungen zu Themen im Bereich der Gleichstellungsarbeit an.
- Das DJI bietet den Führungskräften Trainings und Weiterbildungen zu Gleichstellungs-Themen an.

7.2 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Das DJI verfügt bereits über flexible Arbeitszeitregelungen in der Gleitzeit mit Kernzeiten an drei Wochentagen.
- Ab Mai 2023 bietet das DJI großzügige und flexible Homeoffice-Regelungen
- Das DJI bietet in geeigneten Fällen Teilzeitbeschäftigungen in Führungspositionen, wenn dem keine betrieblichen Belange entgegenstehen.

- Während Eltern- und Pflegezeiten werden transparente Vertretungsregelungen getroffen.
- Das DJI prüft, welche Unterstützung es Mitarbeitenden im Bereich der Kinderbetreuung zuwendungsrechtlich anbieten kann und entwickelt im rechtlichen Rahmen unter Beteiligung von Eltern ein geeignetes Angebot.

7.3 Maßnahmen zum Umgang mit sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz

- Zu den Schulungen und Weiterbildungen, die das DJI den Gleichstellungsbeauftragten anbietet, gehören regelmäßig auch Angebote zum Schutz vor und Umgang mit sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz.
- Das DJI leistet Öffentlichkeitsarbeit auch unter den Mitarbeitenden, um auf die Möglichkeit der Beratung aufmerksam zu machen.

7.4 Maßnahmen zur Gleichstellung aller Geschlechter und sexueller Orientierungen

- Das DJI legt Wert auf den diskriminierungsfreien Umgang der Mitarbeitenden untereinander und entsprechende Arbeitsbedingungen, die geschlechtliche Vielfalt respektieren. Dazu gehören:
- die geeignete Ansprache in Ausschreibungstexten, die alle Geschlechter einbezieht
- Möglichkeiten, in Formularen, Arbeitsverträgen usw. nicht-binäre Kategorien auszuwählen
- Unisex-Toiletten
- Interne und externe gendergerechte Sprachregelungen, die das Bemühen um die Gleichstellung aller Geschlechter sichtbar machen

7.5 Maßnahmen zur Erweiterung von Zielgruppen der Gleichstellungsarbeit

- Die Gleichstellungsbeauftragten befassen sich gemeinsam mit der Institutsleitung mit der Frage, wie weitere Ungleichheitsdimensionen in die Gleichstellungsarbeit einbezogen werden können, ohne die Gleichstellung aller Geschlechter zu vernachlässigen. Neben der ohnehin verankerten Arbeit des/der Schwerbehindertenbeauftragten soll der Fokus auf die Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund gerichtet werden. Im Sinne der Intersektionalität spielen auch hierbei Gender-Aspekte eine wichtige, ebenfalls einzubeziehende Rolle.