

Gender- und Diversitätskonzept des Instituts für Lebensmittel- und Umweltforschung (ILU) e.V.

1. Einleitung

Wissenschaftliche Institutionen nehmen eine gesellschaftliche Verantwortung wahr, indem sie Persönlichkeitsentwicklung ermöglichen, wissenschaftliche Diskurs- und Reflexionsräume zu aktuellen Fragen mitgestalten und gesellschaftliches Engagement fördern. Diversitätsorientierung und eine antidiskriminierende Haltung tragen dazu bei, dass wissenschaftliche Institutionen ihre Kernaufgaben in Forschung und Entwicklung bestmöglich erfüllen. Das ILU steht dafür ein, Prozesse und Strukturen so auszugestalten, dass Mitarbeiter*innen ihr Potenzial entfalten und Akzeptanz sowie Wertschätzung erfahren.

Mit dem vorliegenden Gender- und Diversitätskonzept werden Aktivitäten und Einzelmaßnahmen gelistet, welche am ILU eingesetzt werden, um die Bereiche Diversität, Gleichstellung, Chancengleichheit, Inklusion und Antidiskriminierung zu entwickeln. Das Ziel ist es, Maßnahmen unter Einbezug aller koordiniert umzusetzen. Das Gender- und Diversitätskonzept umfasst drei Handlungsfelder: Forschung und Wissenstransfer, Personalauswahl sowie Kommunikation. Mit diesem Gender- und Diversitätskonzept und seiner Umsetzung soll ein Beitrag zur Entwicklung des Instituts geleistet werden, indem Wertschätzung und Anerkennung gefördert und eine bessere Verteilung von Ressourcen und Chancen angestrebt werden. Weiterhin sollen Barrieren und Diskriminierungsrisiken reduziert und das eigene Handeln kritisch reflektiert werden.

Mit dem Konzept werden neben Fragen der Gleichstellung und Chancengleichheit auch Antidiskriminierung, Familienfreundlichkeit und Inklusion adressiert. Mitarbeiter*innen durchlaufen unterschiedliche Lebensphasen, in denen Care- und Erwerbsarbeit oder Ausbildung unterschiedlich gestaltet werden. Familie bedeutet hierbei nicht nur die Erziehungsverantwortung für Kinder, sondern jegliche Lebensgemeinschaft, in der langfristig soziale Verantwortung für andere Personen, wie pflegebedürftige Angehörige, übernommen wird. Inklusion ist ein Menschenrecht und eine zentrale Querschnittsaufgabe für eine Bildungsinstitution. Ziel ist es, behindernde Barrieren und Exklusionsrisiken für alle Mitarbeiter*innen, insbesondere aus gesellschaftlich marginalisierten Gruppen, abzubauen, um eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gemeinschaft zu ermöglichen.

Mit den folgenden Handlungsfeldern sollen die Ziele des Gender- und Diversitätskonzepts erreicht werden, um 1) Exklusionsmechanismen abzubauen und 2) Partizipation zu fördern.

2. Handlungsfelder

2.1 Forschung und Wissenstransfer

Für Gender- und Diversitätsaspekte in Forschung und Wissenstransfer wird sensibilisiert, indem z.B. im Rahmen der Antragstellung Kriterien zu Gleichstellung und Diversität der Deutschen Forschungsgemeinschaft in Projekten berücksichtigt werden. Es soll der Dialog zwischen Forschenden und Kooperationspartner*innen zu Diversität in Projektteams und zu Projektergebnissen intensiv gefördert werden.

2.2 Personalauswahl und Personalentwicklung

Die Personalauswahl soll diskriminierungs- und barrierearm, transparent und kriteriengeleitet sein und zur Vielfalt in allen Statusgruppen führen. Der Anteil von Personen aus benachteiligten Gruppen soll erhöht werden. In der Qualifizierungsphase sollen Mehrfachdiskriminierungen entgegengewirkt werden. Mitarbeiter*innen sollen gleichbehandelt werden.

2.3 Kommunikation

Die Kommunikation in Forschung soll barriere- und diskriminierungsarm sowie geschlechter- und diversitätssensibel in Text, Bild und Ton erfolgen. Veranstaltungen sollen so barrierearm wie möglich durchgeführt und Informationen barrierearm angeboten sowie verständlich formuliert werden. Bei der Erstellung von Bildmaterial soll auf diversitäts- und geschlechtersensible Bildsprache geachtet werden.

3. Fazit

Ein Gender- und Diversitätskonzept muss kontinuierlich an gesellschaftliche Entwicklungen angepasst werden. Das ILU steht dafür ein, eine Gleichstellung aller Menschen zu erreichen.