

# Gender Equality Plan des iff

## 1. Präambel und Selbstverständnis

Das *iff* versteht sich als gemeinnützige, wissenschaftlich arbeitende Einrichtung mit einem klaren Bekenntnis zu Vielfalt, Chancengleichheit und diskriminierungsfreier Teilhabe. Mit der Unterzeichnung der **Charta der Vielfalt** und der Auszeichnung mit dem **Hamburger Familiensiegel** hat sich das *iff* bereits verbindlich zur Förderung einer familienfreundlichen, inklusiven und gendergerechten Organisationskultur verpflichtet.

Darüber hinaus nimmt das *iff* regelmäßig an der jährlichen Erhebung des **Fair Share Monitors** teil und verpflichtet sich, die dort erhobenen Daten als Grundlage für interne Weiterentwicklungsprozesse zu nutzen.

## 2. Geltungsbereich

Dieser Gender Equality Plan gilt für alle Mitarbeitenden des *iff* – unabhängig von Anstellungsverhältnis, Position oder Beschäftigungsumfang – sowie für alle in Projekten assoziierten Personen.

## 3. Zielsetzung

Ziel des Gender Equality Plans ist es, Strukturen und Prozesse im *iff* so zu gestalten, dass

- Geschlechtergerechtigkeit gefördert,
- unbewusste Biases erkannt und abgebaut,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig unterstützt,
- und die Vielfalt in allen Dimensionen sichtbar gelebt wird.

## 4. Verantwortlichkeiten

Das *iff* verfügt über keine formelle Gleichstellungsbeauftragte. Die Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung dieses Plans liegt bei der **Geschäftsführung** in enger Abstimmung mit dem Vorstand und dem gesamten *iff*-Team. Bei Bedarf werden externe Expertinnen hinzugezogen.

## 5. Maßnahmen und Umsetzung

### a) Veröffentlichung

Dieser Gender Equality Plan wird auf der Website des *iff* veröffentlicht und von der Geschäftsführung unterzeichnet.

### b) Ressourcen und Strukturen

- Die Umsetzung erfolgt durch die Geschäftsführung als verantwortliche Ansprechperson.
- Für einzelne Themen (z. B. gendergerechte Stellenausschreibungen, Monitoring) werden bei Bedarf externe Fachpersonen hinzugezogen.

### c) Datenerhebung und Monitoring

- Das *iff* nimmt jährlich am **Fair Share Monitor** teil und analysiert die dort erhobenen Daten zur Geschlechterverteilung in Leitung und Team.
- Interne Daten (z. B. Teilzeitquoten) werden nach Geschlecht erfasst und jährlich ausgewertet. Die Ergebnisse werden in den Jahresbericht integriert und bei Neueinstellungen berücksichtigt.

### d) Fortbildung und Sensibilisierung

- Reguläre interne Workshops oder Inputs zur Sensibilisierung für Gerechtigkeit und unbewusste Biases werden organisiert.
- Neue Mitarbeitende werden in das Selbstverständnis des *iff* (Charta der Vielfalt, Gender Equality Plan) eingeführt.

### e) Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit

- Das *iff* setzt die Kriterien des Hamburger Familiensiegels aktiv um (z. B. flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Unterstützung bei familiären Herausforderungen).
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt.

### f) Geschlechtergerechte Sprache

- Das *iff* hat einen internen Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache entwickelt. Dieser Leitfaden ist für alle Mitarbeitenden verbindlich, wird bei der Erstellung von Texten, Veröffentlichungen und Stellenausschreibungen angewendet und regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

## 6. Monitoring und Weiterentwicklung

- Die Umsetzung der Maßnahmen wird jährlich im Rahmen eines internen Berichts überprüft.
- Ergebnisse aus dem Fair Share Monitor sowie aus Rückmeldungen des Teams fließen in die Weiterentwicklung des Plans ein.
- Der Gender Equality Plan wird alle drei Jahre überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

## 7. Schlussbestimmungen

Mit diesem Gender Equality Plan bekräftigt das *iff* sein Engagement für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion. Die Umsetzung ist ein fortlaufender Prozess, der durch die aktive Partizipation allen Mitarbeitenden kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Hamburg, Juli 2025  
Prof. Dr. Ingrid Gröbl für den Vorstand des *iff*

Stand: Juli 2025