

Gleichstellungskonzept¹

2023

Vorwort

Die Diversität ihrer Mitarbeiter ist für die Parmenides Stiftung Stärke und Verantwortung zugleich. Unterschiede, etwa in Geschlecht, Sprache, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, weltanschaulicher oder religiöser Ausrichtung, politischer Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung, physischer und psychischer Leistungsfähigkeit oder außergewöhnlicher Biographien und Erfahrungshorizonte stellen gewohnte Perspektiven infrage und geben Impulse für wissenschaftliche Kreativität und kulturelle Innovation.

Die Parmenides Stiftung sieht sich dem sowohl im Grundgesetz als auch in der Bayerischen Verfassung festgeschriebenen Auftrag verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter aktiv zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist uns dabei besonders wichtig. Das Gleichstellungskonzept der Parmenides Stiftung stellt dar, mit welchen Maßnahmen diese an der Parmenides Stiftung erreicht werden sollen. Es zeigt Handlungsfelder auf, um das Ziel der Chancengleichheit zu erreichen.

Das Thema Diversität hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Die Förderung von Vielfalt beispielsweise in kultureller und religiöser Hinsicht, in Bezug auf sexuelle Identität und Selbstbestimmung, auf Integration von Menschen mit Migrationserfahrung, auf Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung wird von allen Institutionen erwartet. Aktuelle Entwicklungen der Rechtslage werden verfolgt und ggf. in konkrete Maßnahmen der Parmenides Stiftung umgesetzt. Die Förderung von Diversität, die über den Fokus des Gleichstellungskonzepts hinausgeht, ist ein mittel- und langfristiges strategisches Ziel der Parmenides Stiftung. Dies wird auch dadurch erreicht, dass die Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt integriert wird, soweit dies sachlich und inhaltlich möglich ist.

A. Zweck und Ziele des Gleichstellungskonzepts der Parmenides Stiftung

Das Gleichstellungskonzept versteht sich als ein Instrument zur Umsetzung des Ziels der beruflichen Gleichstellung von Frauen, Männern und diversen Personen, insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,

¹ Dieses Gleichstellungskonzept stellt zugleich den Gender Equality Plan im Sinne des EU Horizon Europe Rahmenprogramms dar

- die Sicherung der Chancengleichheit für Frauen, Männer und diversen Personen sowie
- die Hinwirkung auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen, Männer und diversen Personen.

B. Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Die nachfolgenden Maßnahmen haben zum Ziel, die Gleichberechtigung und Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern und ein Klima am Arbeitsplatz sicherzustellen, das Schutz vor Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung bietet. Soweit in diesem Text die Begriffe Frauen und Männer benutzt werden, inkludieren diese Begriffe non-binäre Personen, die sich als solche definiert haben oder die sich keinem der beiden Geschlechter zuordnen.

1. Stellenausschreibungen

Bewerber:innen sind durch Stellenausschreibungen zu ermitteln, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Stellenausschreibungen werden grundsätzlich geschlechtsneutral abgefasst (m/w/d). Bei Ausschreibungen von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Hierbei wird folgender Passus verwendet: „Die Stiftung ist bestrebt, den Anteil von Frauen unter den Beschäftigten zu erhöhen“.

2. Neueinstellungen

Es ist Ziel der Parmenides Stiftung, den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblicher geringer Anzahl beschäftigt sind als Männer, zu erhöhen. Dies erstreckt sich auf alle Stellen unter Einbeziehung der Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Alle diesbezüglichen Entscheidungen sind unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen. Unterbrechungen der Berufstätigkeit wegen Familienpflichten oder aus einem anderen wichtigen Grund und Zeiten von Teilzeitbeschäftigungen dürfen bei der Qualifikationsbeurteilung nicht nachteilig gewertet werden. Bewerberinnen sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Vorrang vor Bewerbern haben.

3. Angebot von flexiblen Arbeitszeiten

Durch das Angebot von flexiblen Arbeitszeiten konnte eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden. Die Parmenides Stiftung führt ihre bisherige Praxis fort, nach der die Arbeitszeit der Erfüllung von Familienpflichten angepasst wird, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

4. Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigung dient ganz wesentlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es besteht die Möglichkeit, Teilzeit zu beantragen. Anträge auf Teilzeitbeschäftigung können nur abgelehnt werden, wenn der Reduzierung der Arbeitszeit dienstliche Belange entgegenstehen. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird entsprochen, sofern nicht dringende bzw. zwingende dienstliche Belange dagegen sprechen. Unter

Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist die Stiftung bestrebt, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist daher nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich also nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben grundsätzlich die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten wie vollzeitbeschäftigte Bedienstete.

Dem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters auf Vollzeitbeschäftigung nach einer vorübergehenden Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird im Rahmen der stellenplanmäßigen und organisatorischen Möglichkeiten sowie unter Berücksichtigung der entsprechenden Eignung vorrangig vor Neueinstellungen entsprochen.

5. Mobile Arbeit

Mobile Arbeit stellt eine individuelle Form der Arbeitsorganisation dar. Sie leistet einen wichtigen Beitrag dazu, mitarbeiterfreundliche und flexible Strukturen zu schaffen.

Die Parmenides Stiftung befürwortet die örtliche Flexibilisierung der Arbeitsausübung, um den Arbeitsplatz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver zu gestalten. Dazu gehört insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn z.B. Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen sind, der Wegfall von Pendelzeiten oder andere persönliche Aspekte. Die Parmenides Stiftung möchte damit nicht nur zeitgemäße Arbeitsbedingungen für die bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen, sondern auch einen Anreiz für qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten setzen, sich für die Stiftung als Arbeitgeberin zu entscheiden. Um eine erfolgreiche Einführung und Umsetzung von mobiler Arbeit zu gewährleisten, werden persönliche Bedürfnisse und dienstliche Erfordernisse im Vorfeld ermittelt und aufeinander abgestimmt.

6. Fort- und Weiterbildung

Durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Kompetenzen in ihrem Tätigkeitsfeld zu erhöhen. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erfolgt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten und im Hinblick auf die arbeitstechnische Notwendigkeit in Bezug auf den aktuell wahrzunehmenden bzw. künftig zu übernehmenden Aufgabenbereich. Frauen und Männern ist der Zugang gleichermaßen offen. Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten wird die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglicht.

Soweit möglich sollen Frauen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.

Die Möglichkeit an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema der Gleichstellung an mit der Stiftung verbundenen Institutionen (z.B. LMU, BADW, etc.) teilzunehmen, ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung gegeben und explizit erwünscht, insbesondere die Teilnahme an Vorträgen und Workshops zum Thema unbewusster Vorurteile („unconscious biases“). Der entsprechende Sensibilisierungsprozess ist kontinuierlich und langfristig angelegt.

7. Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Die Parmenides Stiftung bekennt sich zum Ideal einer diskriminierungsfreien Kultur, in der die Vielfalt und Verschiedenheit der Mitarbeiter:innen als Ressource gesehen wird und alle die gleiche Wertschätzung und Anerkennung erfahren. Unterschiede jeglicher Art, sei es in der ethnischen Herkunft, im familiären Hintergrund, im Geschlecht, in der sexuellen Identität oder Orientierung, in der Religion, in der Weltanschauung, in einer Behinderung oder im Alter, dürfen nicht zu persönlichen oder beruflichen Nachteilen führen oder die Chancen einer Person auf Aufnahme, Beförderung oder Weiterbildung beeinträchtigen.

Die Parmenides Stiftung nimmt den Schutz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor jeglicher Form von Diskriminierung sehr ernst. Sie sieht sich in der Pflicht, Diskriminierung vorzubeugen, aufzuklären und zu helfen und tritt jedem Verhalten, das die Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verletzt, entschieden entgegen.

Von allen in der Parmenides Stiftung und den ihr angeschlossenen Unternehmen tätigen Personen wird erwartet, dass sie an der Aufrechterhaltung eines Arbeits- und Forschungsumfelds mitwirken, das von gegenseitigem Respekt und Toleranz geprägt ist und in dem kein Raum für Vorurteile oder Diskriminierung ist.

Die vorliegende Richtlinie legt dar, wie die Parmenides Stiftung auf der Grundlage dieser Grundsätze mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt umgeht, indem sie Schutz bietet insbesondere vor:

- sexualisierter Diskriminierung in Form von persönlicher, geschlechtsbezogener Herabwürdigung,
- sexualisierter Belästigung in Form von verbalen, bildlichen, schriftlichen und/oder körperlichen Übergriffen mit sexuellem Bezug sowie
- sexualisierter Gewalt in Form von Nötigung und Vergewaltigung.

7. 1. Geltungsbereich und Ziele

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter:innen, Stipendiat:innen, Praktikant:innen und Gäst:innen der Parmenides Stiftung. Sie gilt auch für Personen, die mit Aufgaben betraut sind, die im Zusammenhang mit der Arbeit der Parmenides Stiftung stehen, aber nicht direkt bei ihr beschäftigt sind, sowie für Dritte, die vertraglich an die Parmenides Stiftung gebunden sind. Die Parmenides Stiftung wendet die Richtlinie auch auf Personen an, die nicht unter das Betriebsverfassungsgesetz fallen, wie z.B. den Vorstand, die wissenschaftlichen Mitglieder und leitende Angestellte.

Ziel der Richtlinie ist es

- jeder Form von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt entgegenzuwirken, indem Mitarbeitern und Dritten geeignete Verfahren zur Verfügung gestellt werden,
- das Bewusstsein und die Wachsamkeit gegenüber allen Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu schärfen und den mit diesen Themen verbundenen Tabus entgegenzuwirken,
- einen Beitrag zur Prävention von sexualisierter Belästigung, geschlechtsspezifischer Diskriminierung und sexualisierter Gewalt zu leisten sowie
- Beschäftigten der Parmenides Stiftung und allen, die mit ihr in Verbindung stehen, z.B. durch Praktikantenverträge oder Stipendien, Unterstützung bei Übergriffen zu bieten, u.a. durch Benennung einer/s Ansprechpartner:in bei konkreten Verdachtsfällen.

7. 2. Begriffsbestimmungen

a) Sexualisierte Handlungen

Eine Handlung gilt als sexualisiert, wenn sie sich direkt, wenn auch nur subtil, auf die sexuelle Natur einer Person bezieht oder wenn Sexualität benutzt wird, um Macht und Überlegenheit gegenüber anderen Menschen zu demonstrieren. Ob dies der Fall ist oder nicht, wird nicht durch die Motivation des Täters bestimmt, sondern durch einen äußerlich erkennbaren Bezug zur Sexualität. Die Motivation für sexualisiertes Verhalten muss nichts mit sexueller Lust zu tun haben, sondern kann auch Wut, Sadismus, Hass, Aberglaube, Konkurrenz, Machtstreben usw. sein.

b) Sexualisierte Diskriminierung

Diskriminierung ist die Verletzung der Würde, Rechte und Freiheiten anderer Personen. Sie kann direkt oder indirekt sein.

Unmittelbare sexualisierte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität oder Orientierung eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbare sexualisierte Diskriminierung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Regelungen, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen gegenüber anderen Personen aus den oben genannten Gründen benachteiligen können.

Keine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn die betreffenden Regelungen, Kriterien oder Verfahren rechtlich zulässig sind und sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung des angestrebten Ziels angemessen und erforderlich sind. Dies gilt z.B. für Instrumente, die dazu dienen, den Anteil eines in einem bestimmten Bereich unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen.

c) Sexualisierte Belästigung und Gewalt

Als sexualisierte Belästigung oder sexualisierte Gewalt gelten alle Arten von Verhaltensweisen und Handlungen, die einen sexuellen Bezug haben und dazu führen, dass die betroffene Person bedroht, erniedrigt und/oder belästigt wird. Grundsätzlich fallen solche sexualisierten oder sexuellen Verhaltensweisen oder Handlungen auch unter die Begriffe sexualisierte Belästigung oder sexualisierte Diskriminierung, wenn sie von der betroffenen Person als erniedrigend, verletzend oder unerwünscht empfunden werden. Sie können sich in verbaler oder nonverbaler Form oder durch körperliche Übergriffe äußern, wie z.B.:

- Bemerkungen sexueller Art, sexuell entwürdigender Sprachgebrauch, sexuell herabsetzende und entpersönlichende Äußerungen über Personen und/ oder deren Körper oder entwürdigende Bemerkungen über deren Sexualeben und/ oder deren Körper,
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Ausstellen von anstößigem oder pornografischem Material, die verbale, bildliche oder elektronische Darstellung von obszöner, sexuell erniedrigendem Material, das Kopieren, Anwenden und Nutzen von obszönen, sexuell erniedrigenden Computerprogrammen und Internetseiten sowie
- unerwünschter körperlicher Kontakt, Ermutigung zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten, Stalking und Nötigung mit direktem oder indirektem sexuellem Hintergrund, körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

Sexualisierte Gewalt wird als besonders schwerwiegend angesehen, wenn sie mit Andeutungen über einen möglichen Zusammenhang zwischen der Erfüllung sexueller Forderungen und einem Vorteil im Arbeitsleben, in der Forschung oder in der Berufsausbildung der betreffenden Person verbunden ist.

7. 3. Rechtliche Einordnung

a) Strafgesetzbuch

Das Strafgesetzbuch verwendet in der Gesetzgebung zu Sexualdelikten den Begriff der Nicht-übereinstimmung - das Prinzip "Nein heißt Nein". Dies bedeutet, dass eine Straftat nicht nur in der Erzwingung sexueller Handlungen durch Gewalt oder die Androhung von Gewalt liegen kann. Auch das Ignorieren des "erkennbaren Willens" des Opfers ist eine Straftat. Der "erkennbare Wille" muss entweder verbal oder z.B. durch Widerstand geäußert werden. Erfasst sind auch Fälle, in denen sich der Täter eines Überraschungsmomentes bedient.

Solche Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind strafbewehrt. Sie können mit einer Freiheitsstrafe zwischen sechs Monaten und fünf Jahren geahndet werden.

Auch die sexuelle Belästigung ist strafbar. Wer eine andere Person in sexuell motivierter Weise berührt und sie dadurch belästigt, macht sich strafbar.

b) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt u.a. vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Identität. Es gilt u.a. nicht nur für alle Beschäftigten und

Auszubildenden, sondern auch für Bewerber und ehemalige Beschäftigte. Die vorliegende Richtlinie erfüllt zum Teil die (dem Arbeitgeber nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz obliegende) Verpflichtung zum Schutz und zur Information der Beschäftigten.

Die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verbieten ausdrücklich sexualisierte Belästigung als eine Form der geschlechtsbezogenen Diskriminierung. Dabei handelt es sich um ein sexuell motiviertes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt.

Das Gesetz definiert ausdrücklich unerwünschte sexuelle Handlungen, die Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen, sexuell motivierte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexueller Natur und das unerwünschte Zeigen und sichtbare Vorzeigen von pornografischem Material als sexualisierte Belästigung.

7. 4. Pflichten und Verhalten

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind in der Parmenides Stiftung untersagt.

Die Parmenides Stiftung schützt durch entsprechende Maßnahmen (z.B. Information, Schulungen und Sanktionierung) vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in ihrem Einflussbereich.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Parmenides Stiftung, Stipendiatinnen und Stipendiaten, Praktikantinnen und Praktikanten, Bewerberinnen und Bewerber sowie Gäste und Gästinnen dürfen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität oder Orientierung nicht diskriminiert oder benachteiligt werden. Sie sind verpflichtet, jede Form von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt gegenüber den vorgenannten Personen oder sonstigen Dritten zu unterlassen.

Die Parmenides Stiftung verfolgt und ahndet Verstöße gegen diese Richtlinie. Sie hat zu diesem Zweck ein Verfahren eingerichtet, das sicherstellt, dass

- Personen, die eine berechtigte Beschwerde einreichen, dadurch keine Nachteile erleiden,
- etwaige Schritte so weit wie möglich mit der beschwerdeführenden Person abgesprochen werden und ihre Anonymität so weit wie möglich gewährleistet wird, es sei denn, die Offenlegung ist aus rechtlichen oder anderen Gründen zwingend erforderlich sowie dass
- die Unschuldsvermutung für alle beschuldigten Personen respektiert wird.

7. 5. Verfahren für den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt

a) Ressourcen zur Unterstützung der Opfer

Innerhalb der Parmenides Stiftung stehen verschiedene Ressourcen zur Verfügung:

- Im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers können der oder die direkten Vorgesetzten und andere Personen mit Führungs- und Aufsichtspflicht hinzugezogen werden.

- Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine beratende und unterstützende Funktion und kann von einzelnen Beschäftigten zu Fragen u.a. des Schutzes vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz konsultiert werden und steht allen Beschäftigten der Parmenides Stiftung vertraulich beratend zur Verfügung.

Sowohl der Beschwerdeführer als auch der Beschuldigte können eine Person ihrer Wahl zu den Gesprächen hinzuziehen. Zum Schutz aller Beteiligten ist auch diese Person zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Den Betroffenen steht es auch auch frei, sich an externe Stellen zu wenden.

b) Ausbildung

Die Parmenides Stiftung bietet Schulungen zur Entgegennahme von Beschwerden in diesem Bereich und zur Durchführung der entsprechenden Gespräche an.

c) Beschwerden

Beschwerden über sexualisiertes Fehlverhalten können formlos, auch in mündlicher oder elektronischer Form, eingereicht werden.

Je nach Schwere der Beschwerde sind nach Bekanntwerden des Vorfalls unbedingt die Fristen für etwaige arbeitsrechtliche Konsequenzen zu beachten. Hier steht der Generalsekretär für eine vertrauliche Beratung zur Verfügung.

Bis zur Klärung des Sachverhaltes und etwaiger Konsequenzen sollten Kontakte zwischen Ratsuchenden und dem oder den an dem Ereignis Beteiligten so weit wie möglich vermieden werden.

Alle Personen mit Führungs- und Aufsichtsverantwortung sind verpflichtet, Hinweisen auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nachzugehen und bei konkreten Verdachtsmomenten geeignete Maßnahmen zur Aufklärung, Verfolgung und Prävention zu ergreifen.

Nach Eingang der Beschwerde vereinbart die hinzugezogene Person oder Stelle ein vertrauliches Erstgespräch mit der beschwerdeführenden Person, um ihr ihre Rechte sowie die rechtlichen und verfahrensrechtlichen Möglichkeiten zu erläutern.

Die beschwerdeführende Person wird dann in die Entscheidungsfindung zu der Frage mit einbezogen, welche Schritte unternommen werden sollen. Sie kann jedoch weder sachlich nicht gerechtfertigte Antworten verlangen noch weitere Schritte (z. B. im Rahmen des Arbeitsrechts) verhindern, die aufgrund der Schwere der Vorwürfe erforderlich sein könnten.

Solange sich der Vorwurf nicht bestätigt hat, ist darauf zu achten, dass der beschuldigten Person durch das Verfahren keine Nachteile entstehen.

d) Weiterführung des Verfahrens

Bevor die Angelegenheit weiterverfolgt wird, muss eine schriftliche Beschwerde verfasst werden, die eine konkrete Beschreibung des Vorfalls enthält. Dazu gehören Angaben zu Datum und Ort des Vorfalls, den beteiligten Personen, Zeugen, Beweisen (falls vorhanden) und Informationen über bereits unternommene Schritte und informierte Personen. Der/ Die Gleichstellungsbeauftragte der Parmenides Stiftung erhält vom Beschwerdeempfänger (Mandat) unverzüglich eine Kopie der schriftlichen Beschwerde, die streng vertraulich zu behandeln ist. Der/ Die Gleichstellungsbeauftragte wird in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, der/die Beschwerdeführer:in wünscht ausdrücklich etwas anderes.

Nach Eingang der schriftlichen Beschwerde bei der/ dem Gleichstellungsbeauftragten nimmt diese/r unverzüglich Kontakt mit dem Vorstand und Generalsekretär der Parmenides Stiftung auf.

Nach Eingang der Beschwerde ist ein Gespräch mit der beschuldigten Person zu führen. Dieses kann von der/ dem Gleichstellungsbeauftragten oder einer anderen zu diesem Zweck ausgewählten Person mit Aufsichtsfunktion mit oder ohne Beteiligung des Beschwerdeführers/ der Beschwerdeführerin geführt werden. Die beschuldigte Person muss mindestens einen Tag vor dem Gespräch über den zu besprechenden Sachverhalt informiert werden.

Das Gespräch gibt der beschuldigten Person die Möglichkeit, auf die Beschwerde zu reagieren. Dabei wird daran erinnert, dass geschlechtsspezifische Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt verboten sind, und es werden gegebenenfalls Verhaltensempfehlungen ausgesprochen und Regeln vereinbart, um weitere Vorfälle zu verhindern.

Erweist sich die Anzeige als unbegründet, wird darauf geachtet, dass die zu Unrecht beschuldigte Person keine Nachteile aus dem Verfahren erleidet.

e) Konsequenzen und Maßnahmen

Wenn ein Gespräch nicht zur Klärung des Vorfalls und zur Verhinderung von Wiederholungen führt, soll der Rechtsbeistand der Parmenides Stiftung informiert und in Absprache mit diesem die nächsten Schritte festgelegt werden.

Die Verantwortlichen, d.h. der Vorstand und der Generalsekretär, können eine Reihe von Maßnahmen ergreifen. Je nach Angemessenheit und Relevanz können diese Folgendes umfassen

- eine schriftliche Verwarnung,
- eine formelle schriftliche Abmahnung,
- die Aufforderung zur Inanspruchnahme von Coaching oder anderen professionellen Beratungsangeboten,
- eine Versetzung zu einer anderen Aufgabe oder an einen anderen Ort,
- ein Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Parmenides Stiftung,
- ein Ausschluss aus den Räumlichkeiten,
- eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung und/ oder
- die Erstattung einer Strafanzeige

8. Sprachregelung

Auf die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter ist zu achten. Insbesondere sollen bei der Abfassung von Vorschriften und Formblättern, sowie bei Seminarunterlagen und auf den Webseiten Formulierungen gewählt werden, die alle Geschlechter gleichermaßen berücksichtigen (vgl. Nr. 1 „Stellenausschreibung“).

9. Gleichstellung in der Forschung

Die Parmenides Stiftung verpflichtet sich auch im Bereich der Forschung den Prinzipien der Gleichstellung und der Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten. Sie orientiert sich dabei u.a. auch an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Weitere Handlungsanweisungen ergeben sich auch aus den Regeln der Parmenides Stiftung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis.

C. Organisation

1. Gleichstellungsbeauftragte/r

Aufgaben, Rechte und Pflichten der/ des Gleichstellungsbeauftragten sind weitgehend gesetzlich geregelt (BayGlG, Art. 15 bis 19). Zur Förderung des Bewusstseins in Gleichstellungsfragen und zum Abbau von Vorurteilen steht die/ der Gleichstellungsbeauftragte im Dialog mit Führungskräften sowie allen Beschäftigten.

Zu den Aufgaben der/ des Gleichstellungsbeauftragten gehört die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und die Unterstützung bei der entsprechenden Umsetzung. Zusätzlich fördert die/ der Gleichstellungsbeauftragte mit eigenen Initiativen die Durchführung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen und diversen Personen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Geschlechter.

Die/ der Gleichstellungsbeauftragte wirkt im Rahmen ihrer/ seiner Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Zu den Aufgaben der/ des Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die/ den Gleichstellungsbeauftragte/n wenden.

Die/ der Gleichstellungsbeauftragte ist von ihrer/ seiner sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Beauftragung zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer/ seiner Aufgaben erforderlich ist.

Die Parmenides Stiftung unterrichtet die/ den Gleichstellungsbeauftragte/n zur Durchführung ihrer/seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend. Die hierfür erforderlichen Unterlagen werden frühzeitig vorgelegt und die erbetenen Auskünfte erteilt. Die/ der Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben beteiligt. Eine

Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt. Eine Beteiligung der/ des Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen findet ebenfalls nur auf Antrag des/ der Betroffenen statt.

In allen gleichstellungsrelevanten Fragen hat die/ der Gleichstellungsbeauftragte ein unmittelbares Vortragsrecht im Kuratorium der Parmenides Stiftung.

Bei Verstößen gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und/oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen, Männern und/ oder diversen Personen hat die/ der Gleichstellungsbeauftragte das Recht, diese Verstöße zu beanstanden. Für die Beanstandung ist eine Frist von 10 Arbeitstagen nach Unterrichtung der/ des Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

Über die Beanstandung entscheidet der Vorstand oder die für sie handelnde Stelle. Hält er/ sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Hält er/ sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

2. Führungspersonal

Führungspersonal hat sowohl bei seinen personellen als auch fachlichen Führungsaufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung aller Geschlechter zu fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken sowie die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen.

3. Kuratorium

Das Kuratorium tritt im Rahmen seiner Tätigkeit ebenso für die Gleichstellung aller Beschäftigten ein, die sich deshalb auch an dieses wenden können. Entsprechende Beauftragte/ Ansprechpartner des Kuratoriums werden durch das Kuratorium benannt.

4. Implementierung und Überwachung der Gleichstellungsziele

Die Parmenides Stiftung unterstützt die genannten Funktionsträger dabei, zusammen die in diesem Konzept festgelegten Gleichstellungsziele zu implementieren, umzusetzen und zu überwachen. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten stellt sie hierfür benötigte Ressourcen zur Verfügung.

5. Datenerhebung und Monitoring

Die Parmenides Stiftung erhebt nach Geschlecht disaggregierte Daten zu allen bei ihr beschäftigten oder bei ihr tätigen Personen und erstattet hierüber auf Basis von Indikatoren jährlich Bericht.

6. Überprüfung

Dieser Gleichstellungsplan wird im Jahr seiner Inkraftsetzung jeweils am Ende jeden Kalenderquartals, danach jeweils zum 30.06. und zum 31.12. eines Kalenderjahrs vom Vorstand auf seine Umsetzung sowie auf Anpassungsbedarf überprüft. Hierüber unterrichtete der Vorstand jeweils das Kuratorium der Parmenides Stiftung.

Pöcking, den 17.07.2023



.....
Parmenides Stiftung

Prof. Dr. Dr. h.c. Julian Nida-Rümelin, Staatsminister a.D.
Vorstand