

## Gleichstellung am PRIF – Leibniz-Institut für Friedens- und Konfliktforschung

Gleichberechtigte Geschlechterverhältnisse sind ein wesentlicher Baustein nachhaltiger Friedensordnungen. Es ist daher Teil des Selbstverständnisses am PRIF – Leibniz-Institut für Friedens- und Konfliktforschung, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und zu ihrer Verankerung und Verwirklichung innerhalb und außerhalb des Instituts beizutragen. Die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer leistet zudem einen entscheidenden Beitrag zur Qualitätssicherung und Wettbewerbsfähigkeit von Wissenschaft und Forschung auch im außeruniversitären Bereich. PRIF sieht es daher als eine seiner zentralen Zukunftsaufgaben an, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Stadien der wissenschaftlichen Karriere ebenso wie in den administrativen Tätigkeitsfeldern zu verwirklichen, Unterrepräsentanzen in den Statusgruppen zu beseitigen und gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu bieten.

Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft folgt PRIF den Standards zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft<sup>1</sup> sowie den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft<sup>2</sup>, zu deren Zielen sich die Leibniz-Gemeinschaft im Dezember 2008 in Form einer Selbstverpflichtung bekannt hat. Die gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung am PRIF bildet das Hessische Gleichberechtigungsgesetz<sup>3</sup> in Verbindung mit der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei)<sup>4</sup>.

Die Gleichstellungsbeauftragte (GBA) ist mit 15% ihrer Arbeitszeit für diese Tätigkeit freigestellt. Sie und ihre Vertreterin(nen) werden für jeweils vier Jahre von den weiblichen Beschäftigten gewählt. Den GBA stehen bei Bedarf Sekretariatskapazitäten zur Verfügung. Ein Mitglied des Vorstands ist zudem für Gleichstellungsfragen zuständig und dient als direkte Ansprechpartner\*in für die GBA und für die Beschäftigten.

Die GBA verfügen über ein eigenes Budget in Höhe von 4.000 Euro, aus dem sie Weiterbildungsmaßnahmen und Coachings für die Beschäftigten finanzieren können. Darüber hinaus organisieren die GBA Vorträge und Schulungen zur Entwicklung von Gleichstellungskompetenzen und zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Vorurteile für die Beschäftigten und das Leitungspersonal von PRIF. PRIF-Mitarbeiterinnen engagieren sich als Mentorinnen in verschiedenen Mentoring-Programmen (u.a. Mentoring Hessen) für die Förderung junger Wissenschaftlerinnen. Jüngere Wissenschaftlerinnen des Instituts werden

---

<sup>1</sup> Leibniz-Gleichstellungsstandards, 2016, einsehbar unter <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/chancengleichheit-und-diversitaet/richtlinien-und-verfahren.html>.

<sup>2</sup> Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, einsehbar unter [www.dfg.de/chancengleichheit](http://www.dfg.de/chancengleichheit).

<sup>3</sup> Hessisches Gleichberechtigungsgesetz; neueste Fassung vom 1. Januar 2016 (GVBl. 2015 S. 637 vom 29.12.2015).

<sup>4</sup> Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S.18 geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 22. April 2016, BAnz AT 28. Juni 2016 B4.

darin unterstützt, an Mentoring-Programmen (u.a. Leibniz Mentoring, Mentoring Hessen) teilzunehmen, um ihre Karriere weiter voranzubringen.

Das Thema Gendergerechtigkeit spielt auch in verschiedenen Forschungsprojekten des Instituts eine bedeutende Rolle. Eine eigens berufene Koordinatorin unterstützt die Vernetzung der Projekte und Mitarbeiter\*innen und gibt Impulse für die Genderforschung im Kontext der PRIF-Forschung.

Die erfolgreichen Bemühungen von PRIF um eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik sind bereits mehrfach mit dem TOTAL-E-QUALITY-Prädikat für gelebte Chancengleichheit ausgezeichnet worden.

Die Gleichstellungsziele und -maßnahmen des PRIF sind in verschiedenen Dokumenten niedergelegt:

### **1. Frauenförder- und Gleichstellungsplan**

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird für jeweils fünf Jahre vom PRIF-Vorstand erstellt und nach der Hälfte der Laufzeit auf seine Umsetzung überprüft. Der Plan enthält eine detaillierte geschlechtsspezifische Bestandsanalyse des Personals, legt Ziele für die Gleichstellung entsprechend der o.g. Richtlinien und gesetzlichen Vorgaben für alle Statusgruppen und Leitungspositionen fest und formuliert Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen. Darüber hinaus legt der Plan die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten fest, regelt die Erstellung des Gleichstellungsplans und macht Vorgaben für Stellenausschreibungen und Einstellungsverfahren gemäß den Gleichstellungsgrundsätzen. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält außerdem die Richtlinien und Maßnahmen des Instituts zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (work-life-balance) sowie zu Weiterbildung, Karriereplanung und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft.

### **2. Leitbild**

Die Chancengleichheit für Frauen und Männer ist zentraler Bestandteil der Mission von PRIF. Siehe: <https://www.prif.org/ueber-uns/aufgaben-und-organisation>

### **3. Personalentwicklungskonzept**

Das Personalentwicklungskonzept des Instituts wurde unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt. Als zentrale Aspekte der Personalentwicklung werden Gleichstellung und Familienfreundlichkeit berücksichtigt.

### **4. Programmbudget**

Im Programmbudget des Instituts, das halbjährlich dem Land Hessen vorgelegt werden muss, wird regelmäßig über Stand, Ziele und Maßnahmen in der Gleichstellung berichtet.

### **5. Jahresbericht**

Der Jahresbericht des Instituts, der öffentlich zugänglich ist, enthält regelmäßig ein Kapitel zu Stand und Perspektiven der Gleichstellung am PRIF. Siehe: <https://www.prif.org/ueber-uns/geschichte-und-jahresberichte>

## **6. Betriebsvereinbarung zur Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Die Betriebsvereinbarung klärt über sexuelle Belästigung auf, benennt präventive Maßnahmen sowie das Beratungs- und Beschwerderecht von Betroffenen und mögliche Sanktionen für Belästigende.

## **7. Entfristungsrichtlinie**

Die Entfristungsrichtlinie, die die Bedingungen für eine dauerhafte Beschäftigung am PRIF für Wissenschaftler\*innen formuliert, sieht die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vor.

Frankfurt am Main, 26. Oktober 2021

gez.  
Prof. Dr. Nicole Deitelhoff  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

gez.  
Prof. Dr. Christopher Daase  
Stellv. geschäftsführendes Vorstandsmitglied