

## Gender Equality Plan: Selbstverpflichtung zur Förderung beruflicher Chancengleichheit

Chancengleichheit dient als Fundament für die Innovationskraft der Fraunhofer-Gesellschaft und ist essenzieller Bestandteil der gesamten Organisationskultur. Die Fraunhofer-Selbstverpflichtung zur Förderung beruflicher Chancengleichheit folgt den vereinbarten forschungspolitischen Zielen des [Pakts für Forschung und Innovation](#) zur Gewährleistung chancengerechter und familienfreundlicher Strukturen und Prozesse.

Fraunhofer strebt die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils auf den verschiedenen Qualifikations- und Leistungsebenen an. Vorangetrieben wird dieser Prozess durch das Erreichen der Fraunhofer Kaskade und damit verknüpften Ziele, welche das Erreichen der Kaskade unterstützen. Über ein jährliches Monitoring analysieren wir den Status-Quo zur Chancengleichheit, identifizieren Potenziale und Entwicklungsfelder in unserem Gesamtkonzept und justieren Ziele, Maßnahmen und Programme bedarfsorientiert nach. Die Analyse und Bewertung der Zahlen, die Ableitung von Zielen, die Durchführung sowie die Erfolge der daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in einem jährlichen Monitoringbericht transparent dargestellt. Zudem wird darin ein Überblick über die Rahmenbedingungen und die Umsetzung der Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Rekrutierung, Karriereförderung und Kulturentwicklung gegeben. Durch dieses systematische Vorgehen schaffen wir interne Transparenz über die Zielzahlen und deren Erreichung.

Der [Monitoringbericht](#) dient als Referenzdokument für den »Gender Equality Plan«, welcher in Horizon Europe als neues Förderkriterium für Forschungsorganisationen verpflichtend eingeführt wurde. Analog dazu gibt der »Gender Equality Plan« einen Überblick über die Gleichstellung auf der Führungsebene und in Entscheidungsprozessen, die Integration von Genderaspekten in der Forschung und zu Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Synergien zwischen dem Pakt für Forschung und Innovation, dem Logo »HR Excellence in Research« und dem »Gender Equality Plan«, werden als Chance gesehen, das von Fraunhofer strategische gesetzte Vorgehen zur Erhöhung der Chancengleichheit zu unterstützen. Der GEP wird intern in geeigneter Form veröffentlicht und der EU-Kommission auf Nachfrage zur Verfügung gestellt.

Somit stellt der »**Gender Equality Plan - Plan zur Umsetzung der beruflichen Chancengleichheit bei Fraunhofer**« ein dynamisches Dokument dar, das relevante und geeignete Inhalte des Monitoringberichts im Pakt für Forschung und Innovation abbildet und jährlich fortgeschrieben wird. Mit den durch das Gesamtkonzept zur beruflichen Chancengleichheit strukturell verankerten und miteinander verzahnten Maßnahmen leistet Fraunhofer einen entscheidenden Beitrag zu den europäischen Zielen zur Chancengleichheit und strebt insbesondere durch das Fokusthema »Unconscious Bias« einen Wandel der Organisationskultur an.

München im November 2021

**Reimund  
Neugebauer**

Digital unterschrieben von Reimund  
Neugebauer  
DN: o=DE, o=Fraunhofer, ou=ZV,  
ou=People, cn=Reimund Neugebauer  
Datum: 2021.11.25 14:06:43 +01'00'

Prof. Dr.-Ing. Reimund Neugebauer  
Präsident Unternehmenspolitik, Forschung  
und Internationales

**Andreas  
Meuer**

Digital unterschrieben von Andreas  
Meuer  
DN: c=DE, o=Fraunhofer, ou=ZV,  
ou=People, cn=Andreas Meuer  
Datum: 2021.11.23 14:33:52 +01'00'

Dipl.-Kfm. Andreas Meuer  
Vorstand Finanzen und Digitalisierung

**Alexander Kurz**

Digital unterschrieben von Alexander Kurz  
DN: c=DE, o=Fraunhofer, ou=ZV,  
ou=People, cn=Alexander Kurz  
Datum: 2021.11.23 14:49:46 +01'00'

Prof. Dr. Alexander Kurz  
Vorstand Personal, Recht und Verwertung