



Gender Equality Plan

Deutsches Zentrum für Infektionsforschung e.V. (DZIF)

Dieser Gender Equality Plan beschreibt die Grundsätze, Verantwortlichkeiten und Maßnahmen des DZIF zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, Vielfalt und Chancengleichheit. Er dient als öffentlich zugänglicher Rahmen für Beschäftigte, Bewerberinnen und Bewerber, Projektpartner sowie Förderorganisationen.

1. Selbstverpflichtung und Zielsetzung

Das Deutsche Zentrum für Infektionsforschung (DZIF) verpflichtet sich, Geschlechtergerechtigkeit, Vielfalt und Chancengleichheit in allen Bereichen seiner Tätigkeit aktiv zu fördern. Es verfolgt das Ziel, ein respektvolles, inklusives und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sichern und strukturelle Benachteiligungen zu vermeiden.

Der vorliegende Gender Equality Plan steht im Einklang mit dem Code of Conduct sowie dem Compliance-Regelwerk des DZIF. Diese Regelwerke betonen Fairness, Respekt, Integrität sowie den Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und sonstigem unangemessenem Verhalten.

2. Öffentliche Verfügbarkeit

Dieser Gender Equality Plan ist öffentlich zugänglich. Er kann auf der Website des DZIF veröffentlicht sowie Mitarbeitenden, Bewerberinnen und Bewerbern, Kooperationspartnern und Förderorganisationen auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

3. Geltungsbereich

Der Plan gilt für alle Beschäftigten, Führungskräfte, Gremien, Bewerbungsverfahren und organisatorischen Einheiten des DZIF. Er bildet zugleich den Orientierungsrahmen für die Beteiligung des DZIF an Horizon Europe und weiteren nationalen, europäischen und internationalen Forschungs- und Förderprogrammen.

4. Verantwortlichkeiten und Ressourcen

Die Umsetzung der Gleichstellungsziele ist in die bestehenden Management-, HR- und Compliance-Strukturen des DZIF integriert. Die operative Verantwortung liegt beim Management in Zusammenarbeit mit der Compliance-Funktion und den jeweils zuständigen organisatorischen Einheiten.

Gleichstellungsaspekte werden bei relevanten Personal-, Führungs- und Organisationsentscheidungen berücksichtigt. Bestehende Strukturen und Prozesse werden genutzt, um Maßnahmen wirksam umzusetzen, zu kommunizieren und fortlaufend weiterzuentwickeln.

5. Handlungsfelder und Maßnahmen

5.1. Gleichstellung in Rekrutierung und Karriereentwicklung

Das DZIF unterstützt faire, transparente und diskriminierungsfreie Auswahl- und Entscheidungsprozesse. Stellenausschreibungen werden möglichst inklusiv und geschlechterneutral formuliert. Personalentscheidungen orientieren sich an nachvollziehbaren, sachlichen Kriterien.

5.2. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Soweit die jeweiligen Tätigkeiten und betrieblichen Rahmenbedingungen es zulassen, unterstützt das DZIF flexible Arbeitsmodelle und eine Arbeitsumgebung, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlichen Verpflichtungen berücksichtigt.

5.3. Inklusive Organisations- und Führungskultur

Das DZIF fördert eine wertschätzende Zusammenarbeit, transparente Kommunikation und eine Führungskultur, die Vielfalt anerkennt und Chancengerechtigkeit stärkt. Respektvolles Verhalten wird als gemeinsamer Standard im Arbeitsalltag verankert.

5.4. Prävention von Diskriminierung und Belästigung

Das DZIF duldet keine Form von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Mobbing oder Benachteiligung. Beschäftigte können bestehende interne Anlauf-, Hinweis- und Compliance-Strukturen nutzen, um Vorfälle vertraulich anzusprechen und prüfen zu lassen.

5.5. Sensibilisierung und gute Praxis

Gleichstellung und Diversität werden durch interne Kommunikation, transparente Entscheidungsprozesse sowie geeignete Sensibilisierungsmaßnahmen unterstützt. Ziel ist es, diskriminierungsfreie Zusammenarbeit im Arbeitsalltag zu fördern und ein gemeinsames Verständnis für Chancengleichheit zu stärken.

6. Datenerhebung, Monitoring und Überprüfung

Das DZIF überprüft regelmäßig relevante Indikatoren zur Gleichstellung, beispielsweise die Geschlechterverteilung unter Mitarbeitenden, im Recruiting sowie bei Karriereentwicklungen. Die Ergebnisse werden intern ausgewertet, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und geeignete Maßnahmen abzuleiten.

7. Inkrafttreten

Dieser Gender Equality Plan tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft. Er gilt bis auf Weiteres und wird im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung fortgeschrieben.

8. Überblick der Kernelemente

Bereich	Ausgestaltung im DZIF
Öffentliche Verfügbarkeit	Veröffentlichung auf der Website oder Bereitstellung auf Anfrage
Verantwortlichkeiten	Integration in Management-, HR- und Compliance-Strukturen
Monitoring	Regelmäßige interne Auswertung relevanter Gleichstellungsindikatoren
Sensibilisierung	Förderung respektvoller, inklusiver und diskriminierungsfreier Zusammenarbeit
Vereinbarkeit	Unterstützung flexibler Arbeitsmodelle, soweit betrieblich möglich
Überprüfung	Regelmäßige Aktualisierung entsprechend organisatorischer und rechtlicher Anforderungen