

Gleichstellungsplan Version 2.0, vom 01.03.2026

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1 Sächsischen Textilforschungsinstitut e.V. - STRATEGIE UND ZIELSETZUNG

2 ANWENDUNGSBEREICH/PROZESS

3 VERANTWORTLICHKEITEN

3.1 Arbeitskreis

3.2 Kommunikationskanäle

4 DATENERHEBUNG UND MONITORING

4.1 Recruiting

4.2 Karriereentwicklung

4.3 Beschäftigungsausmaß

4.4 Gender Pay Gap

5 SEXUELLE BELÄSTIGUNG

5.1 Vorliegen

5.2 Abhilfe und Maßnahmen

5.3 Prävention

6 RESSOURCEN UND BUDGET

7 MAßNAHMENPLAN – Implementierte Maßnahmen

7.1 Work-Life-Balance

7.2 Stellenausschreibungen und Recruiting

7.3 Karriereentwicklung

8 MAßNAHMENPLAN – Geplante Maßnahmen

8.1 Gendertraining

8.2 Nachhaltige Verankerung von Gleichstellung im Unternehmen

9 Inkrafttreten

Präambel

Die Beschäftigten eines Unternehmens sind eine wichtige Komponente und tragen maßgeblich zum Erfolg des selbigen bei. Das Sächsische Textilforschungsinstitut e.V., Chemnitz, hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, soziale Diskriminierung von Personen, unabhängig deren Geschlechtszuordnung, mit oder ohne Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung zu verhindern und Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf, Studium und familiären Pflichten zu verbessern. Darüber hinaus soll auch eine Sensibilisierung für gleichstellungsbezogene Themen erfolgen und die Umsetzung des Gleichstellungsplans als gemeinsame Aufgabe aller Beschäftigten gesehen werden, um langfristig eine wertschätzende Umgangskultur zu erreichen. Die Beschäftigten unterlassen jedes Verhalten, das eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie Mobbing, sexuelle Belästigung und Gewalt darstellt und tragen zur Verhinderung solcher Verhaltensweisen bei.

1 Sächsisches Textilforschungsinstitut e.V., Chemnitz STRATEGIE UND ZIELSETZUNG

Das Sächsische Textilforschungsinstitut e.V. strebt an, mit der Genderstrategie einen ausgewogenen Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten an. Wesentlich dabei ist, Fairness über alle Geschlechter hinweg in Karrieren zu etablieren, die Öffentlichkeit für dieses gesellschaftlich hoch relevante Thema zu sensibilisieren und die berufliche Situation von Frauen, Männern und divers orientierten Menschen im Arbeitsalltag weiter zu verbessern.

Mit der Genderstrategie werden folgende Ziele ins Auge gefasst:

- Beitrag zur Sicherstellung der Chancengleichheit für alle Beschäftigten und alle Bewerber*innen
- Vermeidung von Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
- Förderung von Kommunikation zum Thema Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Stärkung der Lösungskompetenz durch Vielfaltigkeit
- Beitrag zur Schaffung einer offenen und wertschätzenden Organisations- und Kommunikationskultur
- Sicherstellung eines lebenswerten Arbeitsumfelds unter Bedachtnahme auf die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

2 ANWENDUNGSBEREICH/PROZESS

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten, sowie für Bewerber*innen. Der Prozess gliedert sich in folgende Bereiche:

- Analyse: Erhebung des Handlungsbedarfes
- Strategie: Ausarbeitung/Abgleich mit Zielsetzungen
- Planung: davon abgeleitete Maßnahmen implementieren
- Monitoring: die Effizienz der implementierten Maßnahmen und das Niveau der Zielerreichung regelmäßig evaluieren, dabei
 - Abweichungs- und Ursachenanalysen erarbeiten

- die Ergebnisse dieser Evaluation transparent an die Organisation und ihre Mitarbeiter*innen kommunizieren

3 VERANTWORTLICHKEITEN

Um eine effektive und kontinuierliche Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen zu gewährleisten, sind die unterschiedlichen hierarchischen Ebenen und Mitarbeiter*innengruppen bei der Ausarbeitung von Genderaktivitäten miteinbezogen.

3.1 Arbeitskreis

Der Arbeitskreis setzt sich zusammen aus den Gleichstellungsbeauftragten des Betriebsrates und der Geschäftsführung des Sächsischen Textilforschungsinstitutes e.V. sowie jeder Führungskraft.

In regelmäßigen Abstimmungsterminen eines abteilungsübergreifenden Kernteams, werden die festgelegten Maßnahmen des Gleichstellungsplans und dessen operative Umsetzung sowie das laufende Monitoring im Rahmen der Betriebsratsarbeit besprochen und daraus resultierende Handlungsbedarfe abgeleitet.

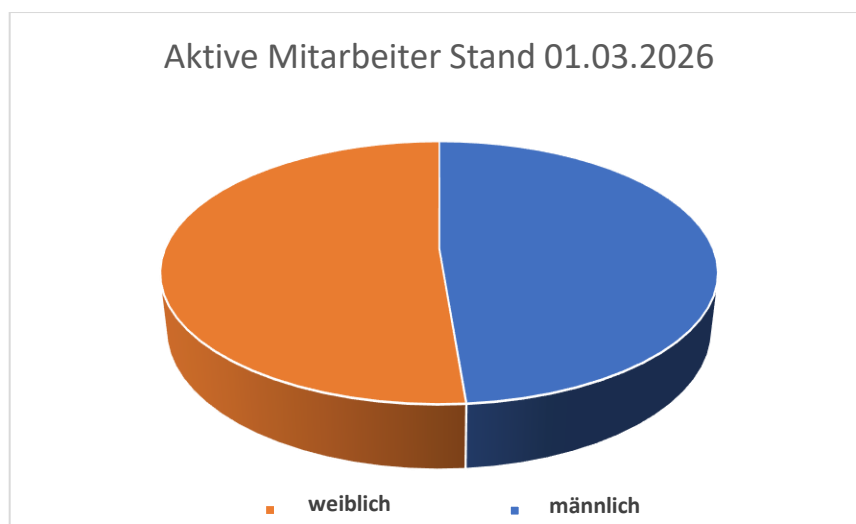
3.2 Kommunikationskanäle

Alle Beschäftigten sollen eine einfache und leicht zugängliche Möglichkeit haben, sich zu Genderfragen zu äußern. Dafür kann folgender Kommunikationskanal genutzt werden:

Gender-E-Mail-Postfach unter gender@stfi.de

4 DATENERHEBUNG UND MONITORING

Ein wesentlicher Bestandteil für eine funktionierende genderbewusste Personalpolitik liegt darin, fortlaufend die Daten zu erheben und aufgrund dieser Kennzahlen ein kontinuierliches Monitoring zu gewährleisten. Um den Fortschritt auf dem Gebiet der Gleichstellung im Unternehmen sowohl quantitativ als auch qualitativ zu messen und sichtbar zu machen, ist eine Erhebung des Status unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten notwendig. Die Analyse des Gleichstellungsstatus zeigt den Führungskräften, inwiefern sie eine Weiterentwicklung auf dem Gebiet der Gleichstellung erzielt haben.



Gleichstellungsplan

Die benötigten Kennzahlen werden aus den folgenden Aspekten erhoben:

4.1 Recruiting

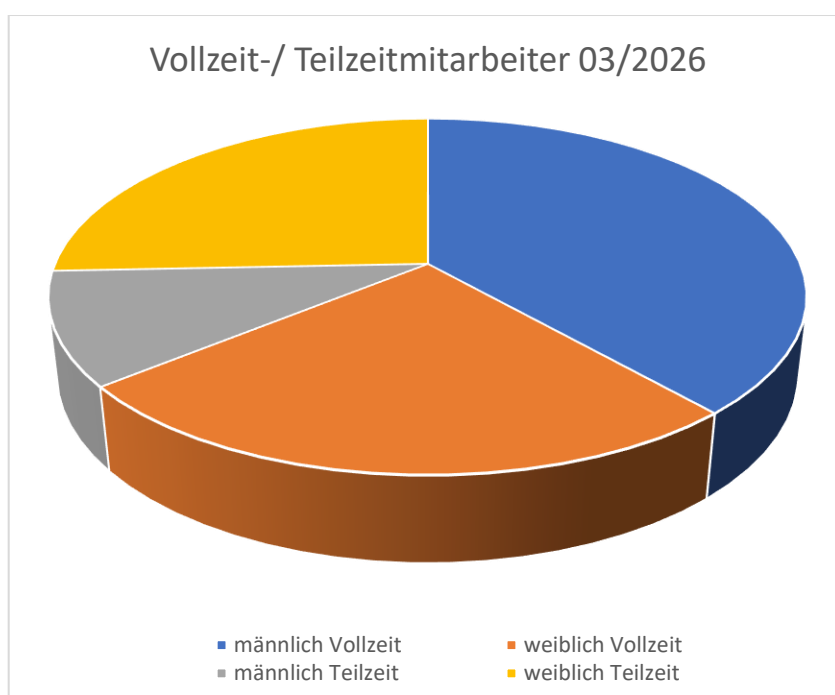
Messbar ist das Verhältnis von Bewerberinnen zu Bewerbern je Ausschreibung. Ebenfalls erhebbar ist diese Kennzahl im Bereich der Praktikanten.

4.2 Karriereentwicklung

Erhebung der Frauenanteile nach Berufslevel (Wissenschaftler, Technischer Angestellter, Techniker, Führungskräfte, Azubis, HiWis...).

4.3 Beschäftigungsausmaß

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch messbare Kennzahlen des Beschäftigungsausmaßes.



4.4 Gender Pay Gap

Eine Differenz zwischen den Bruttobezügen von Männern und Frauen je Vollzeitäquivalent in den verschiedenen Hierarchie-Ebenen und Ausbildungsebenen ist am Sächsischen Textilforschungsinstitut e.V. nicht nötig, da sich, unabhängig von Geschlecht, an den Tabellen des öffentlichen Dienstes/Haustarif orientiert wird und dabei allein die übernommene Verantwortung für das Unternehmen (vgl. Anhang 3 der BV, die Ausbildung und Berufserfahrung zählt).

5 SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Ist eine Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten. „Nicht so gemeint?“ Oft behaupten Belästigende, sie „hätten das ja nicht so gemeint“. Sexuelle Belästigung ist verschuldensunabhängig. Das bedeutet, es ist irrelevant, ob der Belästiger/die Belästigende tatsächlich die Absicht hatte, sexuell zu belästigen.

5.1 Vorliegen

Eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Gleichbehandlungsgesetzes liegt vor, bei

- Verhalten aus der sexuellen Sphäre
Hier sind körperliche Übergriffe, wie Küssen, Umarmungen, „zufällige“ Berührungen sowie hartnäckiges Starren auf bestimmte Körperteile und sexualisierte Gesten und auch Worte und Bilder, sprich sexuelle Bemerkungen über das Aussehen oder pornografische Bilder gemeint.
- Würdeverletzung
Das Geschehnis muss objektiv betrachtet werden, das heißt, wenn das Verhalten von außen betrachtet herabwürdigend und respektlos erscheint, liegt eine Würdeverletzung vor.
- Unerwünschtheit
Die ist ein subjektives Kriterium und abhängig vom individuellen Empfinden zu respektieren.
- Beeinträchtigung des Arbeitsumfeldes
Durch das Verhalten wird ein „feindseliges, einschüchterndes oder demütigendes“ Arbeitsumfeld geschaffen oder bezweckt. Das bedeutet, dass dies für die betroffene Person negative Folgen am Arbeitsplatz hat.

5.2 Abhilfe und Maßnahmen

Sobald die Führungskraft/der Arbeitgeber von einer Belästigung erfährt, wird das Sächsische Textilforschungsinstitut e.V. verpflichtend sofort Abhilfe leisten.

Dies geschieht in folgenden Punkten:

Meldung der Belästigung nachgehen

- Es wird umgehend das Gespräch durch die Vertrauensperson mit der betroffenen Person gesucht (erstellen Protokoll, sichern Beweismittel).

Erste Abhilfe

- Betroffene Person vor weiteren Übergriffen schützen durch, z. B. örtliche Trennung.

Sachverhalt aufklären

- Gespräch mit dem Kontrahenten/der Kontrahentin führen, um Stellungnahme bitten. Gesamtheitliches Bild unter Vorliegen aller Beweislagen machen.

Anpassen der Abhilfehandlung

- Nach sorgfältiger Aufklärung sind die Abhilfemaßnahmen anzupassen (Ermahnung, Versetzung etc.). Prinzip der Verhältnismäßigkeit

Nachbearbeitung

- Nach Abhilfehandlung sollten die beteiligten Personen weiterhin begleitet werden, um sicherzustellen, dass die Abhilfe effektiv war und auch bleibt.

5.3 Prävention

Durch die klare Haltung der Führungskräfte und die Offenheit dem Thema gegenüber, vermittelt das Sächsische Textilforschungsinstitut e.V. seinen Beschäftigten, dass sexuelle Belästigung in unserem Unternehmen nicht geduldet wird. Jeder Verstoß ist strafbar und zieht Konsequenzen nach sich. Als Anlaufstellen stehen der Betriebsrat, die Gleichstellungsbeauftragten und/oder die jeweilige Führungskraft jederzeit zur Verfügung.

6 RESSOURCEN UND BUDGET

Das Sächsische Textilforschungsinstitut e.V. stellt den Gleichstellungsbeauftragten das benötigte Budget, basierend auf den erarbeiteten Maßnahmenplan sowie die erforderlichen Ressourcen (Personalressourcen, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung. Ebenfalls wird der Arbeitsgruppe die Teilnahme an den damit verbundenen Meetings und Aktivitäten (etwa auch Schulungen, Informationsveranstaltungen) ermöglicht.

7 MASSNAHMENPLAN – Implementierte Maßnahmen

Die hier erläuterten Maßnahmen des Gleichstellungsplans umfassen bereits bestehende Handlungen sowie Aufgaben, die zukünftig umzusetzen sind.

7.1 Work-Life-Balance

Um sich als attraktiver Arbeitgeber am Markt zu etablieren, setzt das Sächsische Textilforschungsinstitut e.V. schon seit Jahren auf eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Je nachdem in welcher Lebens- und Karrierephase sich jemand befindet, wird individuell auf die Bedürfnisse eingegangen, wie zum Beispiel mit Elternteilzeit für Männer und Frauen sowie allgemein flexible Arbeitszeitmodelle, auch zur Pflege von Angehörigen und Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten.

7.2 Stellenausschreibungen und Recruiting

Die Unternehmensstrategie verweist auch auf die entsprechenden Maßnahmen zur Gleichberechtigung und Förderung aller Geschlechter im Sächsischen Textilforschungsinstitut e.V. Dementsprechend werden die Stellenausschreibungen bereits im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter ausdrücklich an Frauen, Männer und Diverse gerichtet. Das Sächsische Textilforschungsinstitut e.V. legt Wert auf geschlechtergemischte Teams.

Ausbildungs- und Praktikumsausschreibungen sind ebenfalls gendersensibel verfasst und richten sich an männliche sowie weibliche und diverse Kandidaten gleichermaßen.

Zu Bewerbungsgesprächen werden alle Bewerber*innen eingeladen, die die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

In Bewerbungsgesprächen bzw. Hearings werden keine diskriminierenden Fragen gestellt. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber*innen werden keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen, die diskriminierend sind. Auf Karriereverzögerungen auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird bei der Auswahl Bedacht genommen, um Bewerber*innen nicht zu benachteiligen.

7.3 Karriereentwicklung

Das Sächsischen Textilforschungsinstitut e.V. - Karrieremodell wird regelmäßig geprüft und angepasst und soll Frauen, Männern und Anderen gleichermaßen einen Überblick über mögliche Personalentwicklungsbereiche geben.

Im Zuge des Mitarbeitergespräches wird mit jedem/r Mitarbeiter*in ein vertrauliches Gespräch geführt, bei dem auf die Entwicklungswünsche und Ziele gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft ausführlich eingegangen wird.

Der Zugang zu allen Bildungsmaßnahmen ist unabhängig von Geschlecht und Bildungsausmaß. Somit können Frauen, Männer und Anderen gleichermaßen Zeit und Budget in Trainings und Aus- oder Weiterbildungen investieren.

8 MASSNAHMENPLAN – Geplante Maßnahmen

8.1 Gendertraining

Um die gendersensible Arbeitskultur zu fördern, sollen zukünftig Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung und Gender für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen angeboten werden. Die Schwerpunkte sollen sich auf die Umsetzung von Gender-Themen in der Praxis, den Rechtsrahmen und die Selbstreflexion hinsichtlich der eigenen Rolle beziehen.

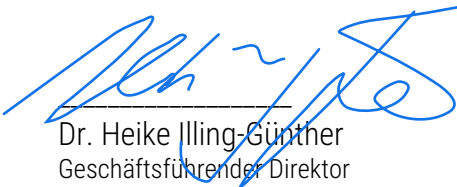
8.2 Nachhaltige Verankerung von Gleichstellung im Unternehmen

Implementierung und Aufnahme von Kennzahlen auf Unternehmensebene zur zusätzlichen Stärkung des Bewusstseins und die Bedeutsamkeit der Gleichstellung.

9 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan des Sächsischen Textilforschungsinstitut e.V. tritt mit der Veröffentlichung in Kraft.

Chemnitz, den 01.03.2026



Dr. Heike Illing-Günther
Geschäftsführender Direktor

Simone Schneider
Gleichstellungsbeauftragte des
Betriebsrates