

## Inhaltsverzeichnis

I.	Präambel.....	1
II.	Bestandsaufnahme (Stichtag 30. Juni 2022).....	2
III.	Ziele und Maßnahmen.....	4
IV.	Schlussbestimmung.....	6

### I. Präambel

Als Forschungseinrichtung sieht das Sigmund-Freud-Institut (SFI) in Frankfurt am Main die Verwirklichung von Diversität, Gleichberechtigung als (selbst)verpflichtende Aufgabe, die sich über alle Arbeits- und Forschungsschwerpunkte des Instituts erstreckt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan bezieht sich insbesondere auf geschlechtsbezogene Benachteiligungen. Der Plan ist mit einer Laufzeit von sechs Jahren (bis 2029) aber auch auf die grundsätzliche Gleichberechtigung und gegen jegliche Form von Diskriminierung ausgerichtet. Mit den festgehaltenen Maßnahmen sollen eine Stärkung der heterogenen Beschäftigtenstruktur sowie weitere Chancengleichheit erreicht werden.

Grundlage des Gleichstellungsplans ist das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) in der laufenden Fassung, zuletzt geändert am 07. August 2021 und das Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) in der laufenden Fassung vom 20. Dezember 2015, zuletzt geändert 14. Dezember 2021. Darüber hinaus orientiert er sich an dem „Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2019-2024 der Goethe-Universität Frankfurt/M. Bei dem Gleichstellungsplan des Sigmund-Freud-Instituts handelt es sich um einen „Gender Equality Plan“ (GEP) im Sinne des EU-Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe.

Bereits seit vielen Jahren setzt sich das SFI zum Ziel, geschlechtsbezogene Benachteiligung von Frauen bzw. von divers- oder nicht geschlechtlich definierten Personen nicht entstehen zu lassen und eine kontinuierliche Verbesserung der Familienfreundlichkeit sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Männer und Frauen zu ermöglichen.

Um die geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur beizubehalten, wird sich das SFI an dem vorgeschlagenen Kaskadenmodell<sup>1</sup> orientieren. Neben dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) sehen auch die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards<sup>2</sup> der DFG die Anwendung des Kaskadenmodells zur Definition von Zielwerten für die Umsetzung von Gleichstellungsstandards vor. Das Kaskadenmodell wurde in erster Linie für den wissenschaftlich/künstlerischen Nachwuchs entwickelt, um eine Anhebung des weiblichen Potentials zu forcieren. Das Modell dient dem Ziel eine Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu verwirklichen, dabei soll selbstverständlich nicht das Kriterium der Leistung außer Kraft gesetzt werden. Allerdings möchte das SFI nicht nur innerhalb des wissenschaftlichen Kontextes, sondern in allen Arbeits- und Funktionsbereichen eine Chancengleichheit ermöglichen.

Das SFI verpflichtet sich zur regelmäßigen Aktualisierung des Gleichstellungsplans. Die Verantwortung obliegt dem Direktorium, die Gleichstellungsbeauftragte steht beratend zur Seite.

---

<sup>1</sup> Das Kaskadenmodell fokussiert sich auf die Anhebung des weiblichen Potentials beim wissenschaftlichen Nachwuchs mit dem Ziel, mehr Frauen in der Wissenschaft zu verankern. Das Kaskadenmodell trägt zur Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen bei und identifiziert vorhandene Gleichstellungsdefizite. Bestehende Gleichstellungsmaßnahmen können hierbei reflektiert und verbessert werden.

Quelle: Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung

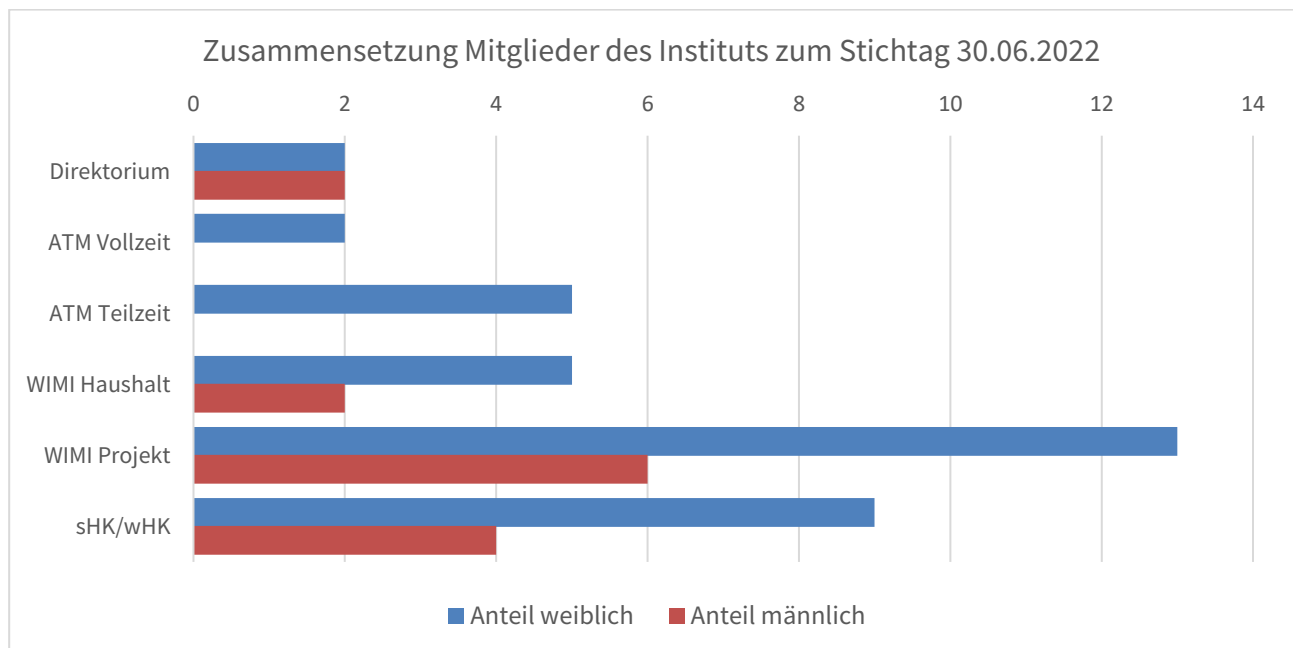
<sup>2</sup> Siehe [fog\\_empfehlungen\\_2022.pdf](https://www.dfg.de/foerderung/empfehlungen/2022/fog_empfehlungen_2022.pdf) (dfg.de)

## II. Bestandsaufnahme (Stichtag 30. Juni 2022)

Am SFI sind unterschiedliche Statusgruppen beschäftigt. Neben den Mitarbeiter\*innen in der Verwaltung und den Direktoriumsmitgliedern sind am SFI wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt. In der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen wird zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf Projektstellen (grundsätzlich befristet) und Mitarbeiter\*innen auf Haushaltsstellen unterschieden. Insgesamt waren am SFI zum Stichtag insgesamt 50 Personen beschäftigt, der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen aller Statusgruppen lag bei 36, der Anteil der männlichen Mitarbeiter aller Statusgruppen bei 14 Personen. Dies entspricht einer Verteilung von 72% zu 28%. Personen mit nicht-binärer geschlechtlicher Zuschreibung wurden nicht erfasst. In allen Bereichen wird die Verpflichtung zur Entgeltgleichheit gemäß § 4 Absatz 2 HGIG eingehalten.

Mitarbeiterart	gesamt	Anteil weiblich		Anteil männlich	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Direktorium	4	2	50%	2	50%
Verwaltung – Vollzeit	2	2	100%	0	0%
Verwaltung – Teilzeit	5	5	100%	0	0%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Haushaltsstellen unbefristet	7	5	71%	2	29%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen befristet	19	13	68%	6	32%
studentische / wissenschaftliche Hilfskräfte	13	9	69%	4	31%
<b>gesamt</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>65%</b>	<b>14</b>	<b>35%</b>

Abb. Darstellung Zusammensetzung Mitarbeiter\*innen zum Stichtag



### 1. Verwaltung und Direktorium

In der Verwaltung arbeiteten zum Stichtag ausschließlich weibliche Mitarbeiterinnen, im Direktorium sind zwei Positionen (Geschäftsführung und Verwaltungsleitung) mit weiblichen Personen und zwei Positionen (Stellvertretende Geschäftsführung, Leiter des medizinischen Bereichs und Ambulanz) mit männlichen Personen besetzt.

### 2. Forschungsbereiche

Das Institut ist in drei Bereiche unterteilt, in diesen Bereichen arbeiten neben wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf Haushaltsstellen, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen auf Projektstellen mit unterschiedlichen Stellenanteilen sowie eine unterschiedliche Anzahl von Praktikant\*innen und studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, zusätzlich sind jedem Bereich Promovend\*innen angegliedert.

Mitarbeiterart	gesamt	Anteil weiblich		Anteil männlich	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	7	5	71%	2	28%
studentische / wissenschaftliche Hilfskräfte	5	4	80%	1	20%
<b>gesamt</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>75%</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>

Abb. Bereich Sozialpsychologie- Psychoanalyse und Sozialforschung

Mitarbeiterart	gesamt	Anteil weiblich		Anteil männlich	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Haushaltsstellen	13	8	62%	5	38%
studentische / wissenschaftliche Hilfskräfte	6	2	33%	4	67%
<b>gesamt</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>53%</b>	<b>9</b>	<b>47%</b>

Abb. Klinisch-psychologisch-psychoanalytischer Bereich

Mitarbeiterart	gesamt	Anteil weiblich		Anteil männlich	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	6	5	83%	1	17%
studentische / wissenschaftliche Hilfskräfte	2	1	50%	1	50%
<b>gesamt</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>75%</b>	<b>2</b>	<b>25%</b>

Abb. Medizinisch-psychoanalytischer Bereich und Ambulanz

### 3. Mitarbeiterstruktur innerhalb Vergleichszeitraum

Mitarbeiterart	Jahr 2019			Jahr 2020			Jahr 2021		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m
Direktorium	4	1	3	4	1	3	4	1	3
Verwaltung (E11-E8)	7	7	0	7	7	0	6	6	0
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	29	18	11	26	17	9	21	15	6
studentische / wissenschaftliche Hilfskräfte	16	8	8	11	5	6	14	9	5
<b>gesamt</b>	<b>56</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>45</b>	<b>31</b>	<b>14</b>

Abb. Gegenüberstellung der Mitarbeiterstruktur der letzten drei Jahre

### III. Ziele und Maßnahmen

Mit dem Gleichstellungsplan und dessen Fortschreibung wird das Ziel verfolgt, weiterhin eine geschlechtsbezogene Benachteiligung zu vermeiden sowie die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Nach § 6 HGIG hat der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen und Männern bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen zu enthalten, um in den Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis auf 50% zu erhöhen. Dabei sind Maßnahmen festzulegen, nach denen die Zielvorgaben erreicht werden können.

Beförderungen und Höhergruppierungen sind am SFI aufgrund der Struktur (Anwendung TV-H) des Instituts und nicht vorgesehen, daher werden für diesen Bereich auch keine Maßnahmen und Ziele abgebildet.

Zum aktuellen Zeitpunkt stellen Frauen in allen Statusgruppen einen höheren %Anteil als Männer dar, damit ist das Ziel nach § 1 HGIG bereits zum jetzigen Zeitpunkt erreicht. Hier setzt sich das SFI zum Ziel, dass weiterhin in allen Statusgruppen der Anteil der weiblichen Personen mindestens einen Anteil von 50 % ausmacht. Gerade im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen wird auf eine Vereinbarkeit zwischen Familie und Karriere geachtet, hier sollen Maßnahmen implementiert werden, die diese Vereinbarkeit sicherstellen, aber dennoch eine Weiterführung der wissenschaftlichen Qualifikation gewährleisten. Das SFI ist gegen jegliche Form von Diskriminierung und wird auch in den nächsten Jahren allen Formen der Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder anderen Dimensionen von Diversität und damit in Verbindung stehenden Zuschreibungen entgegenwirken. Durch ein regelmäßiges Monitoring sollen die Maßnahmen überprüft und ggfls. angepasst werden.

Im Direktorium besteht seit der Besetzung der Verwaltungsleitung mit einer weiblichen Person seit Juli 2021 ein ausgewogenes Verhältnis von zwei weiblichen und zwei männlichen Mitgliedern. Der Anteil der weiblichen Mitglieder des Direktoriums soll auch in Zukunft bei mindestens 50% liegen.

Für den Zeitraum bis 2029 werden die nachstehende Maßnahmen/Ziele konkretisiert. In zwei Jahren soll eine summarische Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung durchgeführt werden. Nach dieser Prüfung sind die Maßnahmen ggfls. anzupassen und/oder zu ergänzen.

#### *Gleichstellungsbeauftragte*

Als weitere Maßnahme zur Berücksichtigung aller Ziele und Maßnahmen wird die Position einer Gleichstellungsbeauftragten geschaffen. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten wird gesondert geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber der Geschäftsleitung beratende Funktion. Die Geschäftsleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer ordnungsgemäßen Ausübung ihrer Arbeit in allen Belangen und stellt die notwendigen Ressourcen bereit. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Entscheidungsprozessen zu personellen und sozialen Angelegenheiten beteiligt, welche die allgemeine Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Betreuung/Pflegeverpflichtungen und Erwerbstätigkeit betreffen.

### *Maßnahmen für den Wissenschaftlichen Nachwuchs*

Da im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses bereits eine Überrepräsentanz von weiblichen Mitarbeiter\*innen zu verzeichnen ist, setzt sich das SFI zum Ziel, Frauen gerade in dieser Karrierestufe bestmöglich in ihrer Karriereplanung zu unterstützen und so die optimale Vereinbarkeit von Familie und/oder Pflege mit wissenschaftlicher Karriere zu erreichen. Weiterhin setzt sich das SFI zum Ziel, Männer mehr zu motivieren, Angebote die eine Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie ermöglichen, stärker in Anspruch zu nehmen. Schon heute setzt das SFI Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen von Gleitzeit für alle Mitarbeiter\*innen ein. Zudem haben wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen über das Modell der Vertrauensarbeitszeit die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten, sofern keine zwingenden institutionellen Gründe dagegensprechen. Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf familienbedingte Beurlaubung aufgrund Elternzeit/Pflege von Angehörigen und die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitreduktion für alle Mitglieder des Instituts. Sitzungen des SFI finden i. d. R. in der Kernarbeitszeit statt. Fort- und Weiterbildungen werden aktiv gefördert. Die Veranstaltungen des SFI stehen grundsätzlich allen Mitgliedern des SFI offen, sofern es die Dienstpflichten erlauben.

### *Personalgewinnung/Personalentwicklung*

Alle Stellenausschreibungen finden grundsätzlich öffentlich statt, die Ausschreibungstexte werden geschlechtsneutral verfasst, sie enthalten den Hinweis der Gleichstellung sowie der expliziten Aufforderung von Bewerbungen von Frauen. Bei Einladung zu Vorstellungsgesprächen wird bei gleicher (wissenschaftlicher) Qualifikation und Eignung auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet. Zusätzlich soll zu den bereits fixierten Punkten verstärkt versucht werden, einerseits den Anteil von Bildungsaufsteiger\*innen, andererseits die Anzahl der Personen mit Migrations- und Fluchtgeschichte zu erhöhen. Ein Monitoring der Stellenbesetzungsverfahren unter Chancengleichheitsaspekten wird implementiert.

Die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter\*innen des SFI wird aktiv gefördert. Die zahlreichen internen Veranstaltungen des SFI stehen allen Mitgliedern des Instituts offen, im Rahmen von Mitarbeiterentwicklungsgespräche werden Ziele und Maßnahmen der einzelnen Personen fixiert. Gerade wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen sind aufgefordert, sich für Qualifizierungsprogramme zu bewerben. Aufgrund des hohen weiblichen Anteils im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses sollen neben den bestehenden Maßnahmen verstärkt Qualifizierungsprogramme die Karriereplanung auf verschiedenen Qualifizierungsstufen unterstützen. Die Teilnahme von Frauen bei Tagungen und Konferenzen ist bereits sehr hoch, diese Sichtbarkeit soll systematisch gestärkt werden.

### *Antidiskriminierung*

Das SFI stellt sich gegen jegliche Form der Diskriminierung und sieht es als seine Verpflichtung an, alle Mitglieder des SFI am Arbeitsplatz vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. rassistischen Zuschreibung, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu schützen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) findet im SFI vollumfängliche Anwendung, was sich auch in der Umsetzung einer gendersensiblen Sprache innerhalb der internen und externen Kommunikation zeigt. Personen mit körperlichen

Beeinträchtigungen können an allen wissenschaftlichen Aktivitäten teilnehmen, das SFI verfügt neben einem barrierefreien WC/Waschraum über einen barrierefreien Fahrstuhl mit dem alle Etagen zugänglich sind. Die Teilnahme an den Veranstaltungen wird zusätzlich unterstützt durch die in diesem Jahr installierte Hybridtechnik sowie dem internen und externen Zugriff der digitalen Ressourcen der Bibliothek.

#### **IV. Schlussbestimmung**

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.04.2023 in Kraft. Er wird in der jeweiligen Fassung nach seinem Beschluss bekannt gegeben.