



Gleichstellungsplan: Horizon Europe

Die Deutsche Stiftung für chronisch Kranke (DScK) ist eine gemeinnützige Stiftung und bekennt sich ausdrücklich zur Geschlechtergerechtigkeit sowie zur Vielfalt und Inklusivität innerhalb unserer Stiftung und im weiteren Ökosystem. Die DScK positioniert sich an der Schnittstelle zwischen der wissenschaftlichen Gemeinschaft, den Agierenden im Gesundheitswesen (z. B. Patientinnen und Patienten, Leistungserbringerinnen und Leistungserbringer, Versicherungen) und den Akteurinnen und Akteuren in der Politik. In unserem Fokus liegt die Verbesserung der Gesundheitsversorgung von Menschen mit chronischen Erkrankungen. Die DScK strebt an ein Ort zu sein, an dem jede Person sein volles Potenzial entfalten kann und sich willkommen, sicher, respektiert, unterstützt und wertgeschätzt fühlt. In der DScK wird übergeordnet darauf abgezielt, dass alle beschäftigten Personen in jeder Statusgruppe die gleichen Möglichkeiten und Chancen haben. Die DScK möchte ein familienfreundlicher Arbeitgeber sein und gezielt Frauen und Männer gleichermaßen in Wissenschaft und Forschung fördern.

Um die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten, wendet die DScK insbesondere die folgenden, von der Europäischen Kommission festgelegten Kriterien an:

- **Publikation:** Der Gleichstellungsplan wird auf der Homepage der Stiftung veröffentlicht und von den Vorstandsmitgliedern unterzeichnet.
- **Inhaltlich** werden folgende Bereiche ausgewählt, die durch konkrete Maßnahmen und Zielvorgaben abgedeckt und bearbeitet werden sollten:
 1. Work-Life Balance und Organisationskultur,
 2. Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern in den Bereichen Führung und Entscheidungsfindung,
 3. Gleichstellung der Geschlechter bei Neueinstellung und bei der beruflichen Weiterentwicklung,
 4. Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Forschung und Öffentlichkeitsarbeit.

Im Folgenden werden alle genannten Handlungsfelder mit Erläuterungen, Zielen und Maßnahmen aufgeführt.

1. Work-Life Balance und Organisationskultur

Die DScK setzt sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und eine gute Work-Life-Balance ein. Um dieses Ziel zu erreichen, bietet die DScK die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Dies wird derzeit insbesondere von weiblichen Beschäftigten genutzt. Darüber hinaus bietet die DScK allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern agile Arbeitskonzepte und -methoden, wie Gleitzeit oder 100% Home-Office an. Die Leitung des Bereichs Innovationen im Gesundheitswesen ist zudem eine unterstützende Ansprechpartnerin für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren täglichen Arbeitsangelegenheiten. Es ist geplant, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zukunft fester Bestandteil der jährlichen Gespräche mit den Mitarbeitenden sein werden.

Die DSck setzt sich ebenfalls für eine gemeinsame Organisationskultur ein. Um die bestehende Gesamtkultur der Organisation abzubilden, wurden die Normen und Werte der DSck aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhoben. Diese sind in die gemeinsame Philosophie eingeflossen und werden derzeit unter Berücksichtigung von Genderaspekten evaluiert. Die gemeinsame Philosophie wird auf der Webseite veröffentlicht.

2. Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern in den Bereichen Führung und Entscheidungsfindung

Die DSck strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führung und Entscheidungsfindung an. Dem Vorstand sind Herr Dr. Thomas M. Helms und Herr RA Horst Ohlmann angehörig. Frau Dr. Bettina Zippel-Schultz ist Leiterin des Bereichs Innovationen im Gesundheitswesen und stellvertretendes Mitglied des Vorstands. Für die Zukunft wird eine geschlechterparitätische Besetzung des Vorstands angestrebt.

3. Gleichstellung der Geschlechter bei Neueinstellung und der beruflichen Weiterentwicklung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der DSck nach ihren Qualifikationen eingestellt. Derzeit sind unter den wissenschaftlich Mitarbeitenden mehr Frauen als Männer in der DSck tätig. Bei Neueinstellung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich entsprechend den Stellenanforderungen sowie auf der Grundlage ihrer bisherigen Forschungserfahrungen und Qualifikationen von einem Mitglied des Vorstands und der Leiterin Innovationen im Gesundheitswesen sorgfältig ausgewählt. Darüber hinaus richten sich die Gehälter nach der individuellen Qualifikation und sind geschlechtsunabhängig.

4. Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Forschung und die Öffentlichkeitsarbeit

Auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Forschungsprojekten und in der öffentlichen Repräsentation der DSck wird geachtet. Mitarbeitende, unabhängig vom Geschlecht, repräsentieren die DSck gleichberechtigt in aktuellen Forschungsprojekten, Kongressbeiträgen, in den sozialen Medien oder an weiteren öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen. Zudem werden bei der Forschungsplanung, -durchführung und -auswertung stets geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt. Schließlich wird in allen Dokumenten der täglichen Arbeit der DSck, in Publikationen sowie internen und externen Präsentationen eine gendersensible Sprache verwendet. Zukünftige Entwicklungen in der geschlechtergerechten Sprache werden beobachtet, innerhalb der DSck diskutiert und angepasst.

Die Zielerreichung des vorliegenden Gleichstellungsplans wird nach zwei und vier Jahren überprüft. Sofern Ziele erkennbar nicht erreicht werden, werden die hier festgelegten Maßnahmen ergänzt bzw. angepasst.



Dr. Thomas M. Helms
Vorstandsvorsitzender



Dr. Bettina Zippel-Schultz
Stellv. Vorstandsmitglied