

Gender Equality Plan (2023 – 2026)

1. Die Ziele der Politik und Praxis der Chancengleichheit

Das CAE bekennt sich zu den "Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der DFG und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Anhang).

Das Institut möchte eine Vorreiterrolle bei der Förderung von Gleichstellung und der Schaffung einer Atmosphäre des Respekts für Vielfalt einnehmen, erkennt und beseitigt Praktiken und Strukturen, die Ungleichheit schaffen und aufrechterhalten. Gleichberechtigung ist einer der Leitwerte des CAE. Das Institut ist bestrebt, ein Gemeinschaftsgefühl zu fördern. Das bedeutet, dass das Institut bestrebt ist, bei allen Interaktionen ein Gefühl des Vertrauens und der gegenseitigen Wertschätzung zu fördern. Dieser Plan enthält die Ziele und Maßnahmen für den Strategiezeitraum 2023-2026. Viele der im Plan aufgeführten Ziele haben die Form einer dauerhaften Praxis. Der Gleichstellungsplan wird mindestens alle drei Jahre überprüft und im Hinblick auf die Maßnahmen und ihre Auswirkungen aktualisiert.

Dieser Plan soll die Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) mit seinen Zielen in den Mittelpunkt stellen:

- Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht-binären Personen,
- Beseitigung und Verhinderung bestehender Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts,
- Verbesserung der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf,

und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) mit seinen Zielen

- Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse/ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion/Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

2. Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung

Im Jahr 1999 ermächtigte der Vertrag von Amsterdam den Rat der Europäischen Union, einstimmig gesetzgeberische Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu ergreifen.

In der Folge verabschiedeten die Gesetzgeber der Europäischen Union vier Rechtsakte auf der Grundlage der Artikel 13 und 141 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (jetzt Artikel 19 und 157 des Vertrags über die

Arbeitsweise der Europäischen Union), die die Gleichstellung am Arbeitsplatz, einschließlich des gleichen Entgelts für Frauen und Männer, regeln:

- Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse).
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Mit der Rahmenrichtlinie zur Beschäftigung verfolgt die EU das Ziel, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf zu schaffen.
- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Richtlinie über die Gleichbehandlung von Gütern und Dienstleistungen).
- Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 (vormals Richtlinie 2002/73/EG des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlungsrichtlinie).

Diese vier EU-Richtlinien wurden durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in deutsches Recht umgesetzt. In allen privat- oder zivilrechtlichen Situationen, d. h. beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, geht der Geltungsbereich des Gesetzes über den der EU-Richtlinien hinaus, da es auch für Religion/Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Ausrichtung sowie Rasse/ethnische Herkunft gilt.

In seiner Begründung für das Gesetz hat der Deutsche Bundestag darauf hingewiesen, dass nicht alle Menschen in Deutschland die gleichen Chancen haben. Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es daher, Diskriminierungen zu verhindern und zu beseitigen. Der Schutz, den das Gesetz bietet, erstreckt sich auf Ungleichbehandlungen aus einer Reihe von Gründen, die als "Mehrfachdiskriminierung" bezeichnet werden.

Diskriminierung ist oft das Ergebnis kultureller oder betrieblicher Strukturen, die unter Umständen schwer zu erkennen sind. Verdeckte Diskriminierung umfasst subtile Formen der Diskriminierung, wie z. B. Ausgrenzung, Herabsetzung, Verweigerung von Unterstützung und Ignorieren von Personen aufgrund ihres Minderheitenstatus. Diskriminierung kann auf Einstellungen oder Vorurteile von Einzelpersonen oder Gruppen oder auf die Angst vor zusätzlichen Kosten oder Problemen am Arbeitsplatz zurückzuführen sein. Solche Einstellungen rechtfertigen keine Diskriminierung, und

diese ist auch nicht akzeptabel, wenn sie mit Gründen im Zusammenhang mit Kultur, Religion oder Überzeugung gerechtfertigt wird.

Unter Mehrfachdiskriminierung versteht man eine Diskriminierung, die auf mehr als einem Grund beruht. In solchen Fällen können sich die negativen Auswirkungen der Diskriminierung in einer Weise summieren oder kombinieren, die zu einem anderen Grad der Diskriminierung führt als die Diskriminierung aufgrund eines einzigen Grundes. Eine Frau kann einer ethnischen Minderheit angehören, ein Angehöriger einer ethnischen Minderheit kann eine Behinderung haben, eine behinderte Person kann einer sexuellen Minderheit angehören, ein Angehöriger einer sexuellen Minderheit kann ein älterer Mensch sein, um nur einige Beispiele zu nennen. Eine Person kann alle oben genannten Eigenschaften haben und aufgrund aller dieser Eigenschaften diskriminiert werden. Oft treten verschiedene Formen der Diskriminierung gleichzeitig auf. Die Auswirkungen des Geschlechtersystems und die Gleichstellung der Geschlechter sind oft auch bei der Untersuchung anderer Arten von Diskriminierung von Bedeutung.

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person oder eine Gruppe von Personen ohne akzeptablen Grund anders behandelt wird als andere in der gleichen Position. Fälle von unmittelbarer Diskriminierung zeigen, dass eine Person oder eine Gruppe von Personen aufgrund einer persönlichen Eigenschaft, die keinen Einfluss auf ihre Behandlung haben sollte, schlechter gestellt wird.

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Regelung oder Praxis bestimmte Personen gegenüber anderen benachteiligt. Im Falle einer mittelbaren Diskriminierung erkennt die schuldige Partei nicht unbedingt, dass sie diskriminiert. Dennoch sind solche Praktiken diskriminierend. Es ist auch möglich, bewusst indirekte Diskriminierung zu begehen. Eine Person oder eine Gruppe kann zum Beispiel wissen, dass sie diskriminierend ist, und dies sogar beabsichtigen, aber die wahren Gründe für die Diskriminierung hinter einer neutralen Maßnahme verbergen. Mittelbare Diskriminierung äußert sich typischerweise in struktureller Ungleichheit, die aus kulturellen Gründen, etablierten Praktiken oder Mängeln in der physischen Umgebung resultiert. In solchen Fällen kann eine bestimmte Person oder Behörde nicht als direkter Verursacher eines diskriminierenden Verhaltens ausgemacht werden. Strukturelle Diskriminierung bringt häufig die Einstellung mit sich, dass diskriminierende Praktiken oder Strukturen nicht geändert werden können: Einrichtungen sind einfach nicht für Behinderte geeignet, oder die Arbeit erfordert lange Arbeitszeiten oder körperliche Kraft. Es können jedoch Schritte unternommen werden, um strukturelle Diskriminierung zu verhindern. Einrichtungen können renoviert werden, und die unterschiedlichen Lebenssituationen der Beschäftigten können bei der Arbeitsteilung berücksichtigt werden. Strukturelle Diskriminierung ist auch eine Wahlmöglichkeit. Die diskriminierende Situation kann geändert werden, wenn es einen ausreichenden Anstoß zur Veränderung gibt.

Jede Person hat das Recht, sich auf antidiskriminatorische Grundsätze zu berufen, ohne negative Konsequenzen zu erleiden. Jegliche Vergeltungsmaßnahme - z. B. eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, weil sich der Arbeitnehmer auf die Antidiskriminierungsgrundsätze berufen hat - wird als Diskriminierung betrachtet.

Auch Belästigung ist eine Form der Diskriminierung. Belästigung bedeutet, dass die Integrität oder der menschliche Wert einer Person oder einer Gruppe in einer Weise verletzt wird, die eine bedrohliche, herabsetzende oder feindselige Atmosphäre schafft. Sowohl absichtliche Belästigungen als auch Verhaltensweisen, die zu Beleidigungen führen können, sind untersagt. Beispiele für Belästigung sind rassistische Witze oder die Beschimpfung eines Kollegen aufgrund seines Status als sexuelle Minderheit.

Eine Anweisung oder ein Befehl zur Diskriminierung ist ebenfalls eine Form der Diskriminierung. Niemand kann eine andere Person anweisen oder dazu verpflichten, gegen die Antidiskriminierungsvorschriften zu verstoßen. Eine solche Anweisung oder ein solcher Befehl gilt als Diskriminierung, wenn die Person, die die Anweisung erteilt, die Befugnis hat, andere zu verpflichten.

Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz einzuschreiten.

Ziele

Es ist ein Ziel des CAE, eine professionelle und akademische Gemeinschaft zu sein, die alle ihre Mitglieder mit Respekt behandelt.

Das CAE duldet keine unangemessene Behandlung, Diskriminierung oder Belästigung seiner Mitarbeiter oder Studenten.

Die Führungskräfte sind sich ihres Rechts und ihrer Verantwortung bewusst, in Fällen von Diskriminierung und Belästigung einzugreifen und sich in allen Fällen so früh wie möglich aktiv zu engagieren. Der Arbeitgeber kann Mitarbeitenden, die sich der Diskriminierung schuldig gemacht haben, einen Verweis oder eine schriftliche Verwarnung erteilen oder den Vertrag der Mitarbeitenden kündigen.

Der/Die CAE-Gleichstellungsbeauftragte ist der Ansprechpartner für das Personal in Fragen der Diskriminierung. Die Kontaktperson für Belästigung unterliegt der absoluten Schweigepflicht.

Maßnahmen

- Das CAE unternimmt systematische Anstrengungen, um Belästigung und Diskriminierung zu beseitigen.
- Das CAE stellt sicher, dass die Mitarbeitenden und Studierenden wissen, an wen sie sich wenden können und wie sie mit möglichen Fällen von Diskriminierung und Belästigung umgehen sollen.
- Das CAE etabliert eine(n) Gleichstellungsbeauftragte und organisiert Schulungen für Vorgesetzte und Gleichstellungsbeauftragte zur Erkennung und Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung sowie zum Umgang mit Fällen von Belästigung.

3. Organisation und Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit

Die Verantwortung für die Förderung der Gleichstellung gilt für alle Aktivitäten des CAE und für alle Mitglieder der CAE-Gemeinschaft, sowohl für das Personal als auch für die Studierenden. Die Förderung der Gleichstellung ist die besondere Pflicht der CAE-Leitung. Die CAE-Leitung überwacht die Gleichstellungssituation. Die Entwicklung der Gleichstellung wird im Rahmen des operativen Managementprozesses berichtet und diskutiert.

Das CAE hat eine(n) Gleichstellungsbeauftragte(n), der für die Kommunikation und Schulung in Gleichstellungsfragen zuständig ist und die Gleichstellungsaktivitäten des CAE entwickelt. Jede Person, die einen Verdacht auf Belästigung am Institut hat, kann sich vertraulich an den Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Ziele

Das CAE strebt eine gleichberechtigte Arbeitskultur an, in der das Fachwissen und die Erfahrungen von Studierenden und Mitarbeitenden gleichermaßen berücksichtigt werden. Ziel des CAE ist es, den verschiedenen Formen der Ungleichheit Rechnung zu tragen und die Häufung von Ungleichheiten gegenüber bestimmten Personen oder Gruppen zu verhindern. Das CAE schafft eine Arbeitsatmosphäre, in der Gleichstellungsfragen positiv gesehen und Probleme im Zusammenhang mit der Gleichstellung erkannt und angegangen werden.

Maßnahmen

- Das CAE stellt ein jährliches Budget für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung.
- Gleichstellungsangelegenheiten werden in der gesamten CAE-Gemeinschaft effektiv kommuniziert.
- Gleichstellungsfragen werden als Teil der Entwicklungsarbeit in der CAE diskutiert.
- Das CAE stellt sicher, dass Fragen der Gleichstellung bei der Organisation von Mitarbeiterschulungen konsequent und umfassend berücksichtigt werden.
- Ab 2023 wird es bei der CAE verschiedene Awareness-Schulungen geben, um einzelne Mitarbeitenden (Management, Verwaltung, Kommunikation, Gruppenleiter) mit Personalverantwortung für das Thema Vielfalt und Gleichstellung zu sensibilisieren.
- Das CAE legt Wert auf eine wertschätzende und gendersensible Sprache in Präsentationen, Publikationen, im Internet und in sozialen Medien. Zu diesem Zweck hat CAE eigene Richtlinien entwickelt, die für die offizielle Kommunikation verbindlich sind.

4. Überwachung und Erstellung von Statistiken über den Gleichstellungsstatus

Zur Umsetzung des Gleichstellungsplans beim CAE wurden im Juli 2022 zum ersten Mal¹ Daten erhoben, um eine solide Datenbasis zu schaffen. In Zukunft wird die Datenerhebung jährlich stattfinden.

Table 1: Diversity at ZAE / CAE in numbers (as of 08/2022).

	total number	thereof women
total	48	15
scientific staff	29	5
technical staff	10	3
service groups	9	7
Breakdown by employment group		
Undergraduates	-	-
Postgraduates	4	0
PhD students	-	-
Employees, science (excluding PhD students)	21	3
Group leaders, science	4	1
Group leaders, service group	2	1
Laboratory	6	3
Technician	4	0
Service group	7	7

Das CAE ist ein Forschungsinstitut, das sich für Vielfalt einsetzt. Hier arbeiten Frauen, Männer und nicht-binäre Menschen. Die Tabelle weist explizit die Gruppe der Frauen aus.

Zielsetzungen

Das CAE überwacht den Stand der Gleichstellung sowie die Umsetzung des Gleichstellungsplans in seinen jährlichen Personalberichten. Statistiken und Berichte werden so verfasst, dass sie eine regelmäßige, umfassende und langfristige Bewertung der tatsächlichen Gleichstellungssituation ermöglichen.

¹ Der Erhebungszeitraum fand noch vor Gründung des CAE für die Vorgängerorganisation, d.h. dem Bereich Energieeffizienz des ZAE Bayern, statt.

Maßnahmen

- Die CAE-Leitung wird die Verwirklichung der Ziele des Gleichstellungsplans überwachen.
- Die CAE-Leitung wird Methoden zur Überwachung des Gleichstellungsstatus entwickeln.
- Der Gleichstellungsplan wird in jeder Strategieperiode überarbeitet.
- Geschlechtsspezifische Statistiken werden in den Jahresberichten dargestellt.

5 Förderung von Gleichstellung und Nichtdiskriminierung

5.1 Rekrutierung, Beschäftigung und Karriereentwicklung

Die Personalauswahl und -bezahlung erfolgt unabhängig vom Geschlecht. Für die Entlohnung verwenden wir eine geschlechtsunabhängige Entgeltordnung. Die Löhne und Gehälter der Mitarbeitenden richten sich nach dem Tarifvertrag der Länder, dem sogenannten TV-L. Damit ist die Entgeltgleichheit gewährleistet.

Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber werden Qualifikation und Eignung berücksichtigt, unabhängig vom Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Ausrichtung sowie Rasse/ethnische Herkunft

CAE-Stellenausschreibungen sind stets (geschlechts-)neutral formuliert. Das CAE versteht sich als ein Institut, in dem Chancengleichheit gelebt wird. Dieser Grundsatz wird in unseren Stellenausschreibungen formuliert.

Zielsetzung

Die CAE fördert die gleichberechtigte Einstellung von Frauen und Männern in verschiedenen Positionen und sorgt für gleiche Aufstiegschancen auf allen Ebenen. Hindernisse für das berufliche Fortkommen von Frauen werden beseitigt. In der gegenwärtigen Situation ist es besonders wichtig, dass die Einstellungsverfahren transparent und fair sind. Bei Einstellungsverfahren werden klare und transparente Kriterien angewandt, um sicherzustellen, dass die Verdienste jedes Bewerbenden gleich bewertet werden.

Maßnahmen

- Das CAE wird die gleichberechtigte Einstellung von Frauen und Männern für verschiedene Positionen fördern.
- Vor allem Frauen werden ermutigt, sich um Führungspositionen zu bemühen.

- Bei der Besetzung befristeter Stellen müssen transparente Verfahren angewandt werden.
- Die Leitung der CAE wird dafür sorgen, dass alle Berufsgruppen die gleichen Chancen haben, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
- Die CAE stellt sicher, dass das Alter keinen Einfluss auf die Einstellung oder das berufliche Fortkommen hat.
- Behinderung, Krankheit oder medizinische Vorgeschichte dürfen die Beschäftigung oder das berufliche Fortkommen einer Person beim CAE oder in einem Forschungsprojekt nicht unangemessen beeinträchtigen.

5.2 Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

Die Notwendigkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, betrifft Frauen traditionell stärker als Männer. Zwar haben in den letzten Jahren mehr Väter begonnen, Elternurlaub zu nehmen, doch nehmen Frauen immer noch den größten Teil des verfügbaren Elternurlaubs. Dies kann indirekt ihren Status am Arbeitsplatz schwächen. Nicht alle Familien haben zwei Elternteile unterschiedlichen Geschlechts; es gibt auch Einelternfamilien, gleichgeschlechtliche Eltern, Mehrelternfamilien und Stieffamilien. Diese Vielfalt führt zu einer Vielzahl von Problemen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Analog zum deutschen Recht bietet das CAE die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des Elternurlaubs. Flexible Arbeitszeiten sowie Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit können individuell mit der Gruppenleitung und der Institutsleitung vereinbart werden. Wir ermöglichen mobiles Arbeiten. Darüber haben wir eine offizielle Richtlinie für die Arbeit im Home Office entwickelt. Während der Pandemie Covid 19 hat das CAE seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, im Home Office zu arbeiten, wo immer dies möglich war. Die Arbeitszeiten beim CAE sind flexibel. Es gibt jedoch eine Kernarbeitszeit, in der wichtige Absprachen und Besprechungen in physischer Anwesenheit durchgeführt werden. Dies soll es allen Mitarbeitenden ermöglichen, an wichtigen internen Besprechungen teilzunehmen und gleichzeitig Kinderbetreuung und Familienpflegezeiten in Einklang zu bringen.

Ziele

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird unabhängig von Geschlecht und Familienform unterstützt. Das CAE unterstützt flexible Arbeitsregelungen, wenn diese für die Erbringung von Pflegeleistungen erforderlich sind. Dies darf nicht dazu führen, dass Beschäftigte bei der Verteilung von Aufgaben, der Honorierung von Leistungen oder dem beruflichen Aufstieg ungleich behandelt werden. Zu den Betreuungsaufgaben kann nicht nur die Kinderbetreuung gehören, sondern beispielsweise auch die Betreuung älterer Eltern. Männer werden ermutigt, von ihrem Recht auf Elternurlaub Gebrauch zu machen.

Maßnahmen

- Das Management des CAE wird sicherstellen, dass die Mitarbeitenden aufgrund verschiedener Betreuungsaufgaben flexible Arbeitszeiten haben, unabhängig von der Art der Familie.
- Die CAE wird auch flexible Regelungen unterstützen, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erforderlich sind, wenn Mitarbeitende die älteren Eltern pflegt.

5.3 Förderung der Barrierefreiheit

In einer barrierefreien Umgebung kann jeder gleichberechtigt arbeiten, unabhängig von seinen persönlichen Merkmalen in Bezug auf Sehen, Hören, Bewegung, Alter, Lernschwierigkeiten oder anderen solchen Faktoren.

Die Arbeit ist zugänglich, wenn Mitarbeitenden in der Lage sind, sich voll an der Arbeit zu beteiligen, leichten Zugang zum Arbeitsplatz haben und die IT-Dienste und die Kommunikation darüber problemlos nutzen können.

Die Zugänglichkeit der baulichen Umgebung betrifft alle, die sich im CAE bewegen, von Studenten/-innen, Mitarbeitern/-innen und Gästen bis hin zu Besuchern/-innen. Richtig gestaltete Einrichtungen sind nicht nur für Menschen mit körperlichen oder anderen Behinderungen wichtig.

Genauso wie die Grenze zwischen Behinderung und Fähigkeit kulturgebunden und unsicher ist, ist es auch die Grenze zwischen Krankheit und Gesundheit. Ein kranker Mensch kann voll leistungsfähig und gesund sein, aber in manchen Situationen behindert. Der Gesundheitszustand oder die Krankengeschichte rechtfertigen keine Diskriminierung. Einige Krankheiten, wie z.B. HIV und psychische Erkrankungen, können Ängste und Vorurteile hervorrufen, die zu Diskriminierung führen. Jeder hat das Recht, Kollegen/-innen von seiner/ihrer Krankheit oder Behinderung zu erzählen oder nicht.

Ziele

Das CAE ist bestrebt, seine Dienstleistungen, Einrichtungen und Abläufe so zu verbessern, dass sie für alle geeignet sind. Das CAE hält sich an die Grundsätze der Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und Integration. Inklusion bedeutet, dass alle selbstverständlich berücksichtigt werden, damit jeder gleichberechtigt an allen Aktivitäten teilnehmen kann. Die unterschiedlichen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen müssen bei allen Planungen als Teil der Vielfalt der Menschheit berücksichtigt werden. Dazu gehört die Beseitigung aller Barrieren, seien es physische Hindernisse, Vorurteile oder Kommunikationshemmnisse.

Maßnahmen

- Die Zugänglichkeit der CAE-Betriebsumgebung wird weiter verbessert.
- Sollte eine Krankheit oder eine Behinderung Anpassungen in der Tätigkeit von Mitarbeitenden erfordern, so sind diese gemeinsam mit der betroffenen Person zu vereinbaren.

5.4 Förderung junger Talente

Das CAE beteiligt sich regelmäßig am Girls' Day, der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Mit diesem Angebot lernen die Mädchen Ausbildungsberufe und Studiengänge in IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik kennen, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind.

Durch die Verknüpfung mit verschiedenen Bildungseinrichtungen, MINT-Netzwerken und Schulen werden Schülerinnen frühzeitig im MINT-Bereich gefördert und unterstützt. In Kooperation mit der Technischen Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt erhalten gezielt interessierte Frauen einen Einblick in die Forschungsaktivitäten des CAE und die dort angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten.

Ziele

Das CAE will durch gezielte Information dazu beitragen, den Anteil von Frauen in MINT-Bereichen zu erhöhen. Gleichzeitig will das CAE ein Vorbild für ein geschlechtergerechtes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sein. Die ergriffenen Maßnahmen sollen auch dazu dienen, den Frauenanteil unter den Mitarbeitenden des Instituts mittel- und langfristig zu erhöhen.

Maßnahmen

- Die CAE-Leitung wird die Durchführung von Informationsveranstaltungen speziell für Frauen unterstützen.
- Das CAE wird ein Mentoring-Programm einrichten.