



Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan – GEP)

Organisation: Deutsches Institut für Kautschuktechnologie e. V. (DIK)

Gültig ab: 1. Januar 2026

1. Institutionelles Bekenntnis

Das Deutsche Institut für Kautschuktechnologie e. V. (DIK) versteht die Gleichstellung der Geschlechter als grundlegenden institutionellen Wert und als wesentliche Voraussetzung für wissenschaftliche Exzellenz. Das DIK gewährleistet die Chancengleichheit aller Geschlechter und wirkt aktiv der Diskriminierung, Vorurteilen sowie strukturellen Ungleichheiten entgegen.

Der Vorstand des DIK verabschiedet diesen Gleichstellungsplan ausdrücklich und trägt die Gesamtverantwortung für dessen Umsetzung.

2. Governance und Verantwortlichkeiten

- Die Gesamtverantwortung für den Gleichstellungsplan liegt beim Vorstand.
- Eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. eine benannte zuständige Stelle ist für die Koordination der Umsetzung, das Monitoring sowie die Berichterstattung verantwortlich.
- Mitarbeitende sowie Interessenvertretungen werden, sofern erforderlich, in die Umsetzung einbezogen.

3. Datenerhebung und Monitoring

Das DIK erhebt und analysiert jährlich geschlechterdifferenzierte Daten unter Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen. Das Monitoring umfasst insbesondere:

- die Geschlechterverteilung nach Funktion, Karrierestufe und Vertragsart,
- Kennzahlen zu Einstellung, Beförderung und Fluktuation,
- die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen und Führungsfunktionen sowie
- die Überprüfung der Vergütungsstrukturen zur Identifikation möglicher geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede.



Die gewonnenen Erkenntnisse dienen der Weiterentwicklung von Maßnahmen und der fundierten Entscheidungsfindung des Managements.

4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Organisationskultur

Das DIK fördert ein inklusives, respektvolles und familienfreundliches Arbeitsumfeld durch:

- flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten, sofern dies organisatorisch möglich ist,
- Unterstützung von Elternzeitregelungen sowie strukturierten Wiedereinstiegen,
- Berücksichtigung von Sorge- und Betreuungspflichten bei der Termin- und Arbeitsplanung sowie
- die Sicherstellung einer wertschätzenden und diskriminierungsfreien Organisationskultur.

5. Geschlechterbalance in Führung und Rekrutierung

Zur Verbesserung der Geschlechterbalance, insbesondere in unterrepräsentierten Bereichen, setzt das DIK folgende Maßnahmen um:

- geschlechtsneutrale und inklusive Formulierung von Stellenausschreibungen,
- transparente, kompetenzbasierte Einstellungs- und Beförderungsverfahren,
- Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile in Auswahl- und Entscheidungsprozessen sowie
- gezielte Ermutigung qualifizierter Bewerber*innen unterrepräsentierter Geschlechter.

6. Geschlechterdimension in Forschung und Innovation

Sofern fachlich relevant, berücksichtigt das DIK-Aspekte von Geschlecht und Gender in Forschung und Innovation, insbesondere im Forschungsdesign, in der Methodik sowie in der Verwertung und Dissemination von Ergebnissen.



7. Maßnahmen gegen Belästigung und Diskriminierung

Das DIK verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung, geschlechtsbezogener Gewalt und Diskriminierung. Klare interne Regelungen, vertrauliche Meldewege sowie angemessene und transparente Folgemaßnahmen sind etabliert.

8. Überprüfung und Aktualisierung

Dieser Gleichstellungsplan ist öffentlich zugänglich und wird mindestens alle vier Jahre oder bei Bedarf früher überprüft und aktualisiert, insbesondere bei Änderungen institutioneller oder förderrechtlicher Vorgaben.