

DFN-CERT Diversity und Gender Equality Plan

Die Europäische Kommission verstärkt die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. In diesem Zusammenhang werden Institutionen, die am EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation Horizon Europe und ab 2022 als Host eines ERC-Grant Holders fungieren wollen, vor Vertragsabschluss aufgefordert, einen „Gender Equality Plan“ (GEP) vorzuweisen. Der GEP muss von der Geschäftsleitung unterzeichnet und auf der Webseite veröffentlicht werden. Da beim DFN-CERT alle Diversitätsdimensionen angesprochen werden sollen, lautet die Bezeichnung hier „Diversity und Gender Equality Plan“ (DuGEP). Der DuGEP wird federführend durch den Bereich Compliance erstellt und von der Geschäftsleitung verabschiedet.

Die Veröffentlichung erfolgt auf der Webseite. Im Folgenden ist aufgeführt, welche Vorgaben es von Seiten der Europäischen Kommission zur Erstellung eines Gender Equality Plans gibt und mit welchen Maßnahmen diese adressiert werden.

Vorgaben der Europäischen Kommission	Maßnahmen des DFN-CERT
Ressourcen Informationen darüber, welche Personalressourcen und Expertise für den Bereich Gender and Equality eingesetzt werden	Es kommen Personalressourcen aus dem Bereich Compliance zum Einsatz unter Hinzuziehung externer Expertise. Status: <i>laufend</i>
Datenerhebung und Monitoring Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu Personal und jährliche Berichterstattung dazu	Einführung eines Diversity-Controllings, das die verschiedenen Tätigkeitsbereiche im Unternehmen erfasst. Die Aufstellung erfolgt jährlich zum 1.12. nach den Merkmalen technisch, nichttechnisch, Führungspositionen (ab Gruppenleitung) und Gesamtanzahl der Mitarbeitenden. Status: <i>in Planung</i>
Schulungen Bewusstseinsbildung / Schulungen zu	Integration der folgenden Themenbereiche in die regelmäßig stattfindenden Führungskräfte-schulungen:

Geschlechtergleichstellung und unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen für Personal und Entscheidungsträger*innen	- diversitätsgerechte Personalauswahl - diversitätssensible Führung Status: <i>in Planung</i>
Work-Life-Balance und Organisationskultur	Weiterführung der flexiblen Arbeitszeitverteilung und der Möglichkeit mobilen Arbeitens und von Telearbeit, soweit und in dem Umfang wie dies aufgrund der Aufgaben möglich ist. Status: <i>laufend</i>
Gleichberechtigung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung	Gender und Diversity werden in der Governance verankert. Die Besetzung von Führungspositionen geschieht in diskriminierungsfreier Art und Weise. Status: <i>laufend</i>
Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg	Die gendergerechte Personalauswahl und -beförderung wird in die Schulungen für Führungskräfte integriert. Die Erstellung eines diesbezüglichen Leitfadens wird angestrebt. Status: <i>in Planung</i>
Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte	Das DFN-CERT betreibt keine Lehre. Im Bereich der Forschung wird strikt auf diskriminierungsfreier Sprache in Forschungsberichten geachtet. Status: <i>laufend</i>
Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt	Das DFN-CERT hat ein Whistleblowing-Tool, das mit einer entsprechenden Rubrik ausdrücklich zur Meldung solcher Verstöße

einschließlich sexueller Belästigung	ermuntert. Es ermöglicht auch anonyme Hinweise. Es ist sichergestellt, dass Hinweisen umgehend unter Federführung des Bereichs Compliance nachgegangen werden kann. Status: <i>laufend</i>
---	--