

Gleichstellungsplan der Wildtierland Hainich gGmbH

Geltungszeitraum: ab 1. Oktober 2026 bis 30. September 2028

1. Selbstverständnis und Grundlagen

Die Wildtierland Hainich gGmbH setzt sich für Geschlechtergleichstellung, Chancengleichheit und eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung ein. Der Gleichstellungsplan verbindet die Anforderungen der Geschlechtergleichstellung mit dem übergreifenden Schutz vor Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Ziel des Gleichstellungsplans ist es, allen Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität und weiteren persönlichen Merkmalen gleichberechtigte Teilhabe und faire berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu ermöglichen.

Die Wildtierland Hainich gGmbH wirkt auf eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung hin und berücksichtigt Gleichstellungsaspekte sowohl in der Personal- und Organisationsentwicklung als auch in ihrer fachlichen Arbeit.

Der Gleichstellungsplan dient dazu, den aktuellen Stand zu erfassen, Handlungsbedarfe zu erkennen, konkrete Ziele und Maßnahmen festzulegen und deren Umsetzung regelmäßig zu überprüfen.

Die Wildtierland Hainich gGmbH beachtet insbesondere die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Schutz vor Benachteiligungen aufgrund der in § 1 AGG genannten Merkmale. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen zur Vermeidung und Verhinderung von Benachteiligungen sowie der Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Wildtierland Hainich gGmbH.

Zur Gewährleistung der Transparenz wird er auf der Internetseite der Wildtierland Hainich gGmbH veröffentlicht.

2. Bestandsaufnahme

Die Wildtierland Hainich gGmbH überprüft regelmäßig die für Gleichstellung und Chancengleichheit relevanten Strukturen und Entwicklungen.

Dabei werden insbesondere folgende Aspekte betrachtet:

- Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten,
- Beschäftigungsumfang und Beschäftigungsformen,
- Verteilung auf unterschiedliche Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche,
- Beteiligung an Leitungs- und Entscheidungsprozessen,
- Zugang zu Fort- und Weiterbildungen sowie beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten,
- Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege,
- relevante Hinweise auf Benachteiligungen oder Diskriminierungen.

Die Beschäftigtendaten werden, soweit dies datenschutzrechtlich zulässig und aufgrund der Beschäftigtenzahl sinnvoll ist, nach Indikatoren aufgeschlüsselt erhoben und regelmäßig ausgewertet. Die Entwicklung wird dokumentiert.

Die Auswertung erfolgt mindestens alle zwei Jahre und wird bei der Überprüfung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans berücksichtigt.

3. Ziele und Handlungsfelder

Die Wildtierland Hainich gGmbH verfolgt insbesondere folgende Ziele:

3.1 Gleichberechtigte berufliche Entwicklung

Alle Beschäftigten sollen unabhängig vom Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen gleiche Chancen auf berufliche Entwicklung, Übernahme von Verantwortung sowie Fort- und Weiterbildung erhalten.

Bei Personalentscheidungen werden fachliche Qualifikation, Eignung und Leistung maßgeblich berücksichtigt. Auswahl- und Entscheidungsverfahren werden transparent und frei von vermeidbaren Benachteiligungen gestaltet.

Bei der Besetzung von Leitungs- und Verantwortungsfunktionen wird auf eine angemessene Beteiligung der Geschlechter hingewirkt, soweit dies aufgrund der Größe und Struktur der Organisation sinnvoll möglich ist.

3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Wildtierland Hainich gGmbH unterstützt eine möglichst gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Soweit es die betrieblichen und aufgabenbezogenen Anforderungen ermöglichen, sollen flexible Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle genutzt werden. Familiäre oder pflegerische Verpflichtungen sollen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen angemessen berücksichtigt werden.

3.3 Gleichstellungsorientierte Organisationskultur

Die Zusammenarbeit innerhalb der Wildtierland Hainich gGmbH soll von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und einem diskriminierungsfreien Umgang geprägt sein. Die Beschäftigten werden für Gleichstellung, Vielfalt und mögliche Benachteiligungen sensibilisiert. Eine geschlechtergerechte und diskriminierungsarme Kommunikation wird angestrebt.

Beschäftigte und insbesondere Personen mit Leitungs- und Entscheidungsverantwortung erhalten regelmäßig Informationen oder geeignete Fortbildungsangebote zu Gleichstellung, Diskriminierung und unbewussten Vorurteilen.

3.4 Gleichstellung und Vielfalt in der fachlichen Arbeit

Die Wildtierland Hainich gGmbH berücksichtigt Gleichstellungsaspekte bei der Entwicklung und Durchführung von Projekten, Umweltbildungsangeboten und Öffentlichkeitsarbeit, soweit dies für die jeweilige Aufgabe relevant sein kann. Dabei sollen unterschiedliche Lebenssituationen und Bedürfnisse der Zielgruppen berücksichtigt und stereotype Darstellungen vermieden werden.

Bei Forschungs- und Entwicklungsprojekten wird geprüft, ob eine Genderdimension für die jeweilige fachliche Fragestellung relevant sein kann und berücksichtigt werden sollte.

4. Maßnahmen und Verantwortlichkeiten

Zur Umsetzung der Ziele werden insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen:

- Die Beschäftigtenstruktur wird regelmäßig hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte betrachtet.
- Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren werden auf vermeidbare Benachteiligungen überprüft.
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich gemacht.
- Möglichkeiten flexibler Arbeitsorganisation werden im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse geprüft und genutzt.
- Führungskräfte und Beschäftigte werden für Gleichstellungs-Fragen sensibilisiert.
- Bei der Entwicklung neuer Projekte und Angebote werden relevante Gleichstellungsaspekte berücksichtigt.
- Die Beschäftigten werden über ihre Rechte, Ansprechmöglichkeiten und die Grundsätze dieses Gleichstellungsplans informiert.

Für die Umsetzung des Gleichstellungsplans werden angemessene personelle Ressourcen und Zuständigkeiten vorgesehen. Die für Gleichstellungsfragen zuständige Person erhält die Möglichkeit, die Umsetzung zu begleiten und erforderliche Maßnahmen anzuregen.

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

Für die Koordination der Umsetzung und die Begleitung der Maßnahmen wird eine zuständige Person bzw. Ansprechperson benannt:

Ansprechperson für Gleichstellungsfragen: Kerstin John, Referentin

Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt im Rahmen der verfügbaren personellen und finanziellen Ressourcen. Konkrete Maßnahmen, Zuständigkeiten und Zeitrahmen werden in einem gesonderten Maßnahmenplan festgehalten. Dieser ist für die Beschäftigten jederzeit einsehbar.

5. Schutz vor Diskriminierung und Belästigung

Die Wildtierland Hainich gGmbH duldet keine Benachteiligung, Belästigung oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Wildtierland Hainich gGmbH trifft die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen und wirkt auch durch vorbeugende Maßnahmen auf deren Vermeidung hin. Die Beschäftigten werden über die Unzulässigkeit von Benachteiligungen und über ihre Rechte informiert. Dies entspricht insbesondere den Arbeitgeberpflichten nach § 12 AGG.

Beschäftigte können sich bei einer Benachteiligung an die nach § 13 AGG zuständige Beschwerdestelle wenden. Beschwerden werden geprüft und das Ergebnis wird der beschwerdeführenden Person mitgeteilt.

Beschwerdestelle nach § 13 AGG: Nancy Schnitter, Sachbearbeiterin

Die Beschäftigten werden über die Beschwerdestelle und die weiteren internen und externen Beratungs- und Unterstützungsangebote informiert.

6. Umsetzung, Monitoring und Fortschreibung

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird regelmäßig überprüft. Dabei werden insbesondere die vereinbarten Maßnahmen, die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur sowie relevante Rückmeldungen der Beschäftigten berücksichtigt.

Die Fortschritte werden anhand geeigneter Indikatoren dokumentiert und mindestens alle zwei Jahre ausgewertet. Die Ergebnisse fließen in die weitere Organisationsentwicklung und in die Fortschreibung des Gleichstellungsplans ein.

Die konkreten Maßnahmen werden in einem Maßnahmenplan mit Zuständigkeit, Zeitraum und Indikator festgehalten. Dadurch wird die Umsetzung nachvollziehbar und überprüfbar.

Der Gleichstellungsplan wird spätestens zum Ende seines Geltungszeitraums überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben. Bei wesentlichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur, der gesetzlichen Rahmenbedingungen oder der organisatorischen Voraussetzungen kann eine vorzeitige Anpassung erfolgen.

Änderungen und Fortschreibungen werden durch die Geschäftsführung beschlossen und in geeigneter Form veröffentlicht.

Die Geschäftsführung informiert die Beschäftigten regelmäßig über den Stand der Umsetzung.

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.10.2026 in Kraft.

Dr. Katrin Vogel

Geschäftsführung

Wildtierland Hainich gGmbH