



HESSISCHER LANDTAG

01. 06. 2023

Kleine Anfrage

Wiebke Knell (Freie Demokraten), Dr. h. c. Jörg-Uwe Hahn (Freie Demokraten) und Yanki Pürsün (Freie Demokraten) vom 23.05.2022

Diversity Management in Hessen V: Gender und Frauen

und

Antwort

Minister für Soziales und Integration

Vorbemerkung Fragesteller:

Das Ziel von Diversity Management als Managementprinzip ist die Förderung und Nutzung personeller und sozialer Vielfalt innerhalb von Organisationen und Unternehmen. Dazu gehören neben Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und Alter auch sexuelle Orientierung und Identität. Dennoch wird es in der Praxis insbesondere in Deutschland oftmals auf den Aspekt Geschlecht reduziert: Laut des German Diversity Monitors 2021 herrscht vor allem in den Bereichen LGBT+ sowie Behinderung Nachholbedarf in deutschen Unternehmen.

Der öffentliche Dienst, inklusive der Verwaltungen auf Bundes- und Landesebene, besitzt in den Bereichen Vielfalt und Gleichstellung eine Vorbildrolle. Das Land Hessen beschäftigt über 280.000 Personen in unterschiedlichen Aufgabenfeldern innerhalb der Landesverwaltung. 2011 trat das Land Hessen der Charta der Vielfalt bei, im selben Jahr wurde der erste Kabinettsbeschluss zur interkulturellen Öffnung verabschiedet. Im Koalitionsvertrag von CDU und Grünen gelobten 2018 die regierungstragenden Fraktionen ein "aktives Diversitymanagement" in hessischen Institutionen und Verwaltung voranzutreiben und weiterzuentwickeln. Dies ist auch zwingend notwendig, denn die hessische Gesellschaft ist vielfältig: Laut des letzten Mikrozensus von 2018 besaßen 33,8 % der hessischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund. 1.263.636 Menschen in Hessen leben mit Behinderungen. Darüber hinaus prägen religiöse, soziale und sexuelle Vielfalt die hessische Gesellschaft. Dieser Realität muss in der Öffentlichen Verwaltung sowohl in der Spitze als auch in der Breite endlich Rechnung getragen werden.

Vorbemerkung Minister für Soziales und Integration:

Vielfalt ist gesellschaftliche Realität. Darüber hinaus ist Vielfalt aber auch ein zivilgesellschaftlicher und politischer Auftrag. Die Landesregierung bekennt sich zu einer Gesellschaft, in der Vielfalt als Bereicherung anerkannt und geschätzt wird. Alle Menschen unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Lebensalter, Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, Behinderungen, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität und sozialem Status sind gleichwertig und haben ein Anrecht auf Teilhabe und ein diskriminierungsfreies Leben. Erst die Wertschätzung von Vielfalt ermöglicht individuelle Lebensentwürfe und eine freiheitlich verfasste Gesellschaft.

Die Gestaltung von Vielfalt ist ein Querschnittsthema und eine gemeinschaftliche Daueraufgabe staatlichen Handelns. Wichtige Stationen auf diesem Weg waren der Beitritt zur Charta der Vielfalt, der Prozess der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung, die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle, Maßnahmen im Bereich der Gendergerechtigkeit, die Einführung des Amtes einer Beauftragten der Landesregierung für Menschen mit Behinderungen und der Hessische Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt. Maßnahmen auf dem Weg zu mehr Vielfalt in allen Bereichen wirken langfristig, die Landesregierung arbeitet daher kontinuierlich an diesem Auftrag.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei, dem Minister des Innern und für Sport, dem Minister der Finanzen, dem Minister der Justiz, dem Kultusminister, der Ministerin für Wissenschaft und Kunst, dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Ministerin für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz wie folgt:

Frage 1. Wie unterscheidet sich nach der Auffassung der Landesregierung Diversity Management von Frauenförderung?

Während das Konzept des Diversity Managements alle Vielfaltsdimensionen in den Blick nimmt, bezieht sich Frauenförderung nur auf Frauen und findet entsprechend des in Art. 3 Abs. 2 GG formulierten Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in denjenigen Bereichen statt, in denen Frauen nach wie vor strukturellen Benachteiligungen unterliegen.

Frage 2. Wie oft fand bzw. findet das Gender&Diversity-Jour Fixe, welche das HMSI gemeinsam mit der Hessischen Landeszentrale 2018 ins Leben gerufen hat, statt?

Die Auftaktveranstaltung des Gender & Diversity-Jour Fixe am 6. Juni 2018 wurde vom Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) in Kooperation mit der Landeszentrale für politische Bildung (HLZ) durchgeführt.

In Eigenregie des HMSI fanden am 28. März 2019 und am 27. August 2019 Veranstaltungen mit dem Thema „Vom Ziel zur Umsetzung! Wie bringe ich Diversity Management auf den Weg?“ statt.

Nach einer vor allem pandemiebedingten längeren Pause wurde mit der Fortführung des Jour Fixe mittels einer Veranstaltung am 28. Februar 2023 begonnen.

Frage 3. Wie stellt die Landesregierung sicher, dass Schulungen im Rahmen von Diversity Management im Bereich Geschlecht nicht gängige Stereotype und Rollenbilder reproduzieren und darüber hinaus Männer als Zielgruppe berücksichtigen (siehe dazu bspw. zwei Veranstaltungen aus 2015 und 2017 in der Hessischen Staatskanzlei unter den Titeln "Achtsame Strategien für Power-Frauen" und "Frauen setzen sich durch - Höflich im Umgangston - fest in der Sache")?

Es wird auf die Antwort zu Frage 5 der Kleinen Anfrage 20/8515 verwiesen.

Im Hinblick auf geschlechterspezifische Seminare sei darauf hingewiesen, dass mit dem Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst gemäß §§ 5 bis 7 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) die Dienststellen des Landes verpflichtet sind, einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzustellen. Zu diesen Maßnahmen werden gemäß § 6 Abs. 4 Nr. 3 auch Fortbildungsmaßnahmen gezählt. Alle weiteren Fortbildungsangebote sind offen für alle Zielgruppen.

Frage 4. Wie hat sich seit 2011 der Anteil von weiblichen und diversen Personen in den Führungspositionen sowie weiblichen und diversen Beschäftigten in den hessischen Behörden und Ministerien entwickelt?

Zunächst sei darauf hingewiesen, dass grundsätzlich keine Pflicht zur Angabe eines Geschlechts besteht. Alle Ressorts haben zurückgemeldet, dass keine Meldungen zu Beschäftigten mit Personenstand divers im jeweils dargestellten Zeitraum vorliegen. Dementsprechend ist nachfolgend der Anteil weiblicher Beschäftigter entsprechend der verfügbaren Daten pro Ministerium sowie der Staatskanzlei aufgelistet.

Staatskanzlei (StK)

Der Anteil von weiblichen Personen in Führungspositionen sowie weiblichen Beschäftigten stellt sich für den Geschäftsbereich des Ministerpräsidenten wie folgt dar:

Jahr	Anteil weiblicher Personen in Führungspositionen	Anteil weibliche Beschäftigte insgesamt
2011	29,4 %	55,9 %
2012	30,8%	56,8 %
2013	33,3 %	57,7 %
2014	38,2%	59,6 %
2015	35,4%	60,8 %
2016	38,2%	61,0 %
2017	41,7%	61,9 %

Jahr	Anteil weiblicher Personen in Führungspositionen	Anteil weibliche Beschäftigte insgesamt
2018	44,7%	62,1 %
2019	41,9%	58,8 %
2020	40,8%	58,9 %
2021	40%	57,5 %
2022	42,3%	58,1 %

Ministerium des Innern und für Sport (HMdIS)

Der Anteil von weiblichen Personen in Führungspositionen sowie weiblichen Beschäftigten stellt sich im Ministerium wie folgt dar:

Jahr	Anteil weiblicher Personen in Führungspositionen	Anteil weibliche Beschäftigte insgesamt
2011	31,0 %	49,0 %
2012	31,0 %	48,5 %
2013	31,0 %	48,0 %
2014	31,6 %	49,0 %
2015	36,2 %	50,0 %
2016	36,0 %	50,0 %
2017	34,6 %	51,0 %
2018	35,8 %	52,0 %
2019	32,0 %	51,0 %
2020	38,0 %	51,0 %
2021	37,5 %	51,0 %

Ministerium der Finanzen (HMdF)

Der Anteil von weiblichen Personen in Führungspositionen sowie weiblichen Beschäftigten stellt sich im Ministerium wie folgt dar:

Jahr	Anteil weiblicher Personen in Führungspositionen	Anteil weibliche Beschäftigte insgesamt
2011	18,0 %	43,5 %
2012	17,7 %	44,8 %
2013	16,0 %	45,7 %
2014	16,0 %	45,8 %
2015	19,6 %	46,6 %
2016	22,2 %	46,7 %
2017	23,6 %	46,1 %
2018	27,3 %	49,1 %
2019	32,2 %	51,0 %
2020	31,6 %	51,6 %
2021	31,6 %	53,5 %

Ministerium der Justiz (HMdJ)

Der Anteil von weiblichen Personen in Führungspositionen sowie weiblichen Beschäftigten stellt sich im Ministerium wie folgt dar:

Jahr	Anteil weiblicher Personen in Führungspositionen	Anteil weibliche Beschäftigte insgesamt
2011	38,3 %	60,8 %
2012	33,3 %	60,4 %
2013	40,0 %	59,8 %
2014	44,6 %	60,3 %
2015	43,1 %	58,9 %
2016	43,9 %	59,6 %
2017	47,3 %	62,4 %
2018	44,2 %	61,1 %
2019	38,8 %	60,0 %
2020	40,8 %	59,5 %
2021	43,8 %	59,4 %
2022	49,0 %	63,4 %

Kultusministerium (HKM)

Der Anteil von weiblichen Personen in Führungspositionen sowie von weiblichen Beschäftigten stellt sich im Ministerium wie folgt dar:

Jahr	Anteil weiblicher Personen in Führungspositionen	Anteil weibliche Beschäftigte insgesamt
2011	22,5 %	58,0 %
2012	28,2 %	59,7 %
2013	27,8 %	60,7 %
2014	29,7 %	60,9 %
2015	35,0 %	63,0 %
2016	35,9 %	62,9 %
2017	36,4 %	64,0 %
2018	36,4 %	64,0 %
2019	40,5 %	64,2 %
2020	43,2 %	63,0 %
2021	45,5 %	63,6 %
2022	46,8 %	61,5 %

Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK)

Der Anteil von weiblichen Personen in Führungspositionen sowie weiblichen Beschäftigten stellt sich im Ministerium wie folgt dar:

Jahr	Anteil weiblicher Personen in Führungspositionen	Anteil weibliche Beschäftigte insgesamt
2011	42,2 %	56,1 %
2012	37,8 %	57,9 %
2013	38,6 %	57,2 %
2014	34,9 %	57,5 %
2015	33,3 %	56,3 %
2016	36,4 %	59,5 %
2017	39,0 %	60,5 %
2018	41,9 %	63,0 %
2019	41,9 %	66,3 %
2020	41,5 %	63,8 %
2021	43,6 %	63,5 %
2022	47,5 %	64,5 %

Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (HMWEVW)

Der Anteil von weiblichen Personen in Führungspositionen sowie weiblichen Beschäftigten stellt sich im Ministerium wie folgt dar:

Jahr	Anteil weiblicher Personen in Führungspositionen	Anteil weibliche Beschäftigte insgesamt
2011	12,9 %	49,8 %
2012	14,8 %	49,9 %
2013	13,3 %	51,9 %
2014	14,3 %	53,3 %
2015	18,5 %	53,7 %
2016	23,8 %	55,0 %
2017	25,8 %	56,1 %
2018	29,9 %	57,3 %
2019	30,8 %	57,2 %
2020	30,0 %	56,6 %
2021	30,8 %	58,2 %
2022	35,2 %	58,8 %

Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV)

Der Anteil von weiblichen Personen in Führungspositionen sowie weiblichen Beschäftigten stellt sich im Ministerium wie folgt dar:

Jahr	Anteil weiblicher Personen in Führungspositionen	Anteil weibliche Beschäftigte insgesamt
2011	31,3 %	51,3 %
2012	33,3 %	52,2 %
2013	29,9 %	52,8 %
2014	28,2 %	54,0 %
2015	30,4 %	54,7 %
2016	31,1 %	55,6 %
2017	31,5 %	55,5 %
2018	34,7 %	56,5 %
2019	36,6 %	57,8 %
2020	38,6 %	58,2 %
2021	38,0 %	59,0 %
2022	34,3 %	59,8 %

Ministerium für Soziales und Integration

Der Anteil von weiblichen Personen in Führungspositionen sowie weiblichen Beschäftigten stellt sich im Ministerium wie folgt dar:

Jahr	Anteil weibliche Personen in Führungspositionen	Anteil weibliche Beschäftigte insgesamt
2011	46,1 %	66,0 %
2012	45,1 %	66,7 %
2013	44,4 %	67,5 %
2014	45,8 %	69,1 %
2015	46,6 %	70,3 %
2016	46,0 %	70,1 %
2017	46,5 %	69,4 %
2018	46,4 %	69,0 %
2019	45,8 %	69,7 %
2020	44,4 %	68,7 %
2021	45,8 %	68,3 %

Frage 5. Falls zu Frage 4. keine Zahlen vorliegen, wann beabsichtigt die Landesregierung, diesbezügliche Zahlen zu erheben?

Entfällt.

Frage 6. Wie stellt die Landesregierung sicher, dass Aktivitäten in den hessischen Behörden und Ministerien die verschiedenen Aspekte von Diversität und nicht nur primär oder ausschließlich Gender bzw. Geschlecht berücksichtigen?

Staatskanzlei:

Dies wird aufgrund der Berücksichtigung des „Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt“ und des Leitfadens „Interkulturelle Öffnung der hessischen Landesverwaltung – Gute Beispiele aus der hessischen Verwaltungspraxis“ sichergestellt.

Ministerium des Innern und für Sport:

In den Fortbildungen werden grundsätzlich verschiedene Dimensionen von Diversität beleuchtet. Als Arbeitgeber betont das Land auf www.karriere.hessen.de zum Beispiel, dass sich die Landesregierung zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung bekennt und dass sowohl die Beschäftigten als auch die Dienstleistungen und Strukturen der Landesverwaltung die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln sollen. Unter dem Navigationspunkt „Ihre Vorteile“ gibt es einen eigenen Navigationspunkt „Menschen mit Migrationshintergrund“. Hier finden potenzielle Bewerberinnen und Bewerber Informationen zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung, zur Bewerbung ohne deutschen Pass und zur Anerkennung von ausländischen Bildungsnachweisen. Eine Beschränkung auf ausgewählte Aspekte von Diversität findet nicht statt. Im Übrigen wird auf die Beantwortung der Frage 2 der Kleinen Anfrage 20/8510 hingewiesen.

Ministerium der Finanzen:

In der Finanzverwaltung wird eine integrative Kultur gelebt, die alle willkommen heißt. Das Verständnis von Vielfalt in der Finanzverwaltung bezieht sich auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen hinsichtlich ihrer Lebensstile, Arbeitsformen und unterschiedlichen Identitätsmerkmale bzw. Diversity-Dimensionen. Es wird ein ganzheitlicher Ansatz von Diversity und Inklusion unterstützt und für die Vielfalt in allen relevanten Dimensionen sensibilisiert. Durch die strategische Verankerung des Themas Vielfalt in Form eines Diversity Managements schafft das HMdF Räume und Formate für das Setzen von Impulsen für eine vielfaltsbewusste Kultur der Zusammenarbeit. Beim Diversity-Management fungieren die Diversity-Fachverantwortlichen als Ansprechpersonen und leiten proaktiv die erforderlichen Maßnahmen hinsichtlich Diversity ein, überwachen und begleiten die Umsetzung. Die Diversity-Botschafterinnen und -Botschafter sind das Gesicht für Vielfalt. Ihre Aufgabe ist es, in den einzelnen Dienststellen zur Sensibilität für Diversity beizutragen. Die Botschafterinnen und Botschafter setzen sich offen für Diversity ein und transportieren die Werte, die hinter dem Vielfaltsgedanken stehen.

Für die Förderung und Sicherung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben hat jede Dienststelle eine örtliche Schwerbehindertenvertretung. Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern, die besonderen Interessen von schwerbehinderten Beschäftigten in den Dienststellen wahrzunehmen und zu vertreten sowie ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen.

Das Thema „Gender“ bzw. „Geschlecht“ wird darüber hinaus gesondert im Rahmen der strategischen Frauenförderung behandelt. Hier sind insbesondere die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Ansprechpersonen.

Ministerium der Justiz:

Stellenausschreibungen werden innerhalb des Justizressorts und über das Mitarbeiterportal [hessenweit](http://hessenweit.hessen.de) veröffentlicht. Die Nutzung des Systems E-Recruiting ist neu hinzugekommen. Um die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne einer nachhaltigen Vielfalt der Belegschaft zu fördern, werden Stellenausschreibungen stets mit dem Zusatz versehen:

„Die hessische Justiz fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb im Rahmen der rechtlichen Vorgaben für die ausgeschriebene Stelle Bewerbungen von allen Menschen, unabhängig von deren Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung.“

Kultusministerium:

Das Kompetenzprofil für Schulleitungen in Hessen führt im Bereich der „Handlungs- und Methodenkompetenz“ die Diversitätskompetenz auf. Hierzu zählt die Fähigkeit, mit menschlicher Vielfalt förderlich im Sinne von Beziehungen und Prozessen umzugehen. Insofern findet dieser Ansatz im Rahmen der Fortbildungsveranstaltungen zur Führungskräfteentwicklung Berücksichtigung. Ergänzend wird auf die Antwort zu den Frage 5 bis 7 der Kleinen Anfrage, Drucksache 20/8509, verwiesen.

Ministerium für Wissenschaft und Kunst:

Im Ministerium für Wissenschaft und Kunst wird ein breites Verständnis von Diversität gepflegt und vermittelt. Dies zeigt sich an den Aktivitäten im eigenen Haus – zuletzt bei der kooperativ organisierten Veranstaltung anlässlich des 10. Deutschen Diversity-Tages im Mai 2022 – und im Hinblick auf das Gesamtressort. Die diversitätsbezogenen Aspekte in den individuellen Zielvereinbarungen 2021 bis 2025 mit den Hochschulen, im Hessischen Hochschulpakt 2021-2025 sowie in dem, mit den Hochschulen vereinbarten Kodex für gute Arbeit, belegen, dass das HMWK eine Bandbreite von Diversitäts-Dimensionen im Blick hat und dies auch im Ressort vermittelt.

Dieser breite Diversitäts-Ansatz zeigt sich auch in dem im Februar 2023 veröffentlichten Masterplan Kultur, der ein kulturelles Leitbild für das Land Hessen darstellt. Die Fachöffentlichkeit wurde vom Ministerium für Wissenschaft und Kunst in verschiedenen Formaten und Beteiligungsrunden an einem Fachdialog beteiligt, der auf neun Schwerpunktthemen ausgerichtet war. Der Bereich „Teilhabe und Vielfalt“ ist eines dieser zentralen Themenfelder. Ausgehend vom Status

quo enthält der Masterplan u. a. dazu Ausführungen, wie Barrieren und (Mehrfach-)Diskriminierungen weiter abgebaut, Strukturen noch stärker geöffnet werden können und gleichfalls, wie Vielfalt in all ihren Dimensionen noch stärker gefördert und sichtbar gemacht werden kann.

Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen:

Dies geschieht unter anderem durch entsprechende Kabinettsbeschlüsse in Verbindung mit Berichtspflichten.

Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz:

Es gibt einen regelmäßigen Austausch der Integrationsbeauftragten der Dienststellen und Landesbetriebe des Umweltressorts über den Stand der geplanten Maßnahmen und über neue Ideen und Initiativen. Hierbei wird darauf geachtet, dass alle Aspekte von Diversität bei der Maßnahmengestaltung in den Dienststellen und Landesbetrieben Berücksichtigung finden. Die 2022 gegründete „Arbeitsgruppe Vielfalt“ umfasst neben der Frauenbeauftragten u. a. die Integrationsbeauftragte, die Beauftragte für Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und den Inklusionsbeauftragten, sodass viele Dimensionen von Vielfalt über das Thema Geschlecht hinaus Berücksichtigung finden.

Soweit es eine gesetzliche Regelung zu beachten gilt, z. B. das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), werden die Aktivitäten zielgruppengerichtet gestaltet. Ansonsten werden die Aktivitäten, wie z. B. bezüglich Gütesiegel – Audit Familie und Beruf, Coaching, Mentoring allen Beschäftigten angeboten.

Ministerium für Soziales und Integration:

Bei den internen Maßnahmen des HMSI wird ein ganzheitlicher Diversity-Ansatz analog der Charta der Vielfalt verfolgt. Dementsprechend werden bei Veranstaltungen und Fortbildungen für die Beschäftigten des HMSI grundsätzlich verschiedene Dimensionen von Diversität beleuchtet. Hierzu wird ergänzend auf die Beantwortung der Fragen 2 bis 4 der Kleinen Anfrage 20/8510 hingewiesen.

Auf seiner Karriereseite „Wir als Arbeitgeber“ betont das HMSI ebenfalls seinen ganzheitlichen Diversity-Ansatz:

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von allen Menschen, unabhängig von deren Geschlecht und geschlechtlichen Identität, ethnischer Herkunft und Nationalität, Alter, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexuellen Orientierung und Identität oder sozialen Herkunft.

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht. Menschen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund werden ausdrücklich begrüßt.

Alle Stellenausschreibungen des HMSI werden stets mit diesem Zusatz versehen.

Die Förderung und Sicherung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben wird im HMSI durch einen Inklusionsbeauftragten sowie die Schwerbehindertenvertretung gewährleistet.

Das Thema „Gender“ bzw. „Geschlecht“ wird darüber hinaus gesondert im Rahmen der Frauenförderung behandelt. Hier ist insbesondere die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Ansprechperson. Grundlage dafür bildet der Frauenförder- und Gleichstellungsplan des HMSI.

Im Rahmen der Zuständigkeit für die landesweite Umsetzung der Charta der Vielfalt führt das HMSI insbesondere zu den Deutschen Diversity-Tagen Veranstaltungen durch, die das Verständnis eines umfassenden Diversity-Ansatzes vermitteln und für einzelne Vielfaltdimensionen sensibilisieren. Diesem Ziel dient auch der Gender&Diversity-Jour Fixe. Zu Letzterem wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

Wiesbaden, 24. Mai 2023

Kai Klose