

Gleichstellungsplan

Gender Equality Plan

Präambel

Das KKS-Netzwerk e. V. (KKSNet) setzt sich für Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit und Integration ein. In Übereinstimmung mit den Vorgaben der EU, verpflichtet sich das KKSNet zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, Diversität und Nicht-Diskriminierung im eigenen Tätigkeitsbereich. Durch diesen Gleichstellungsplan wird sichergestellt, dass die Gleichstellung der Geschlechter

1. durch zweckbestimmte Ressourcen kontinuierlich gefördert wird,
2. Ziele, sowie Maßnahmen und Regeln zur Datenerhebung und Erfolgsanalyse evaluiert und weiterentwickelt werden,
3. durch spezifisches Training eine Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit gefördert wird.

Der Gleichstellungsplan wird mit dem Inkrafttreten auf der Website des KKSNet publiziert.

I. Geltungsbereich

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für das Hauptstadtbüro und den Vorstand des KKS-Netzwerk e. V.

II. Maßnahmen

1. Personalmanagement

Die dargelegten Maßnahmen im Bereich Personalmanagement sollen Chancengleichheit in der Rekrutierung und der Personalentwicklung des KKSNet sicherstellen.

a) Rekrutierung

Stellenausschreibungen werden gendersensibel formuliert. Bei gleichwertigen Bewerbungen werden ausschließlich Qualifikationen berücksichtigt, die für die korrekte Ausübung der jeweiligen Position erforderlich sind. Für offene Stellen, bei denen es die Arbeitsaufgabe zulässt, wird den Bewerber:innen die Möglichkeit gegeben, statt Vollzeit auch in Teilzeit tätig zu sein.

Zu ergreifende Maßnahmen

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren: Um in der ersten Auswahlphase unbewusste Vorurteile zu reduzieren, werden künftig Fotos, Name und Alter der Bewerber:innen vor der ersten fachlichen Auswahl entfernt.

Evaluierung der Bewerber:innenauswahl: Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens soll eine Einschätzung hinsichtlich einer geschlechtergerechten Verteilung in Bezug auf Bewerbungen, Einladungen zum Vorstellungsgespräch und besetzter Position erfolgen.

b) Vereinbarkeit

Die Mitarbeiter:innen des Hauptstadtbüros haben die Möglichkeit ihre Arbeitszeit flexibel und in einer Kombination aus mobilem Arbeiten und Anwesenheit im Büro zu gestalten. Flexible Arbeitszeitmodelle sind essenziell für Chancengleichheit im Berufsleben, deswegen will das KKSNetzwerk die Flexibilität verstetigen.

Zu ergreifende Maßnahmen

Vertragliche Absicherung von mobilem Arbeiten: Flexibles und mobiles Arbeiten wird im Hauptstadtbüro gelebt und soll durch interne Regelungen des Vereins zum mobilen Arbeiten im Sinne einer Dienstvereinbarung fixiert sein.

2. Sensibilisierung

a) Gendergerechte Sprache

Das KKSNetzwerk möchte durch seine Sprache alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar machen, ansprechen und wertschätzend berücksichtigen. Aktuell wird für Beiträge auf Social Media vorrangig genderinklusive Sprache verwendet. Wenn es aufgrund der besseren Lesbarkeit notwendig ist, wird genderneutrale Sprache angewandt.

Zu ergreifende Maßnahmen

Website KKSNetzwerk: Auf der Website ist geschlechtergerechte Sprache bislang nur vereinzelt zu finden. Mit der Überarbeitung der Texte soll die gendergerechte Sprache eingeführt und kontinuierlich umgesetzt werden.

Leitfaden Kommunikation: Für die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache im KKSNetzwerk wird ein Leitfaden entwickelt. Dieser soll die interne und externe Kommunikation umfassen.

b) Schulungen

Für die Mitarbeiter:innen des Hauptstadtbüros und des Vorstands finden jährlich interne Besprechungen zu den genannten Themen statt. Diese werden zusammenfassend festgehalten und sollen alle Mitarbeiter:innen für die in diesem Plan genannten Aspekte sensibilisieren. Zusätzlich ermutigt das KKSNetzwerk die Mitarbeiter:innen, entsprechende Schulungen zu besuchen.

III. Personalstruktur in Zahlen

Personal Hauptstadtbüro	Anzahl	weiblich	männlich	divers
Gesamt	6	6	0	0
Leitung	1	1	0	0

Vorstand	Anzahl	weiblich	männlich	divers
	3	2	1	0

Aufgrund der geringen Personalzahl wird auf eine weitere Aufschlüsselung nach divers verzichtet, um Rückschlüsse auf einzelne Personen auszuschließen.

Stand: 1.6.2026

IV. Maßnahmen-Planung/Controlling

Maßnahme	Plan Umsetzung bis
Anonymisierte Bewerbungsverfahren	Nächste Stellenausschreibung
Interne Regelung des Vereins zu mobilem Arbeiten	Q1 2027
Website KKSNetzwerk	Q4 2026
Leitfaden Kommunikation	Q2 2027

Für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen werden notwendige Personalressourcen zur Verfügung gestellt. Aufgrund der geringen Größe und der Organisationsstruktur werden die getroffenen Maßnahmen risikoadaptiert durchgeführt. Bislang sind keine Fälle von Diskriminierung aufgetreten. Die Realisierung wird einmal jährlich überprüft.

V. Evaluation

Der Gleichstellungsplan des KKS-Netzwerk e. V. ist ein dynamisches Instrument, das kontinuierlich an die sich verändernden Anforderungen angepasst wird.

Die Evaluation zur Umsetzung der Maßnahmen sowie die Erfolgsanalyse wird einmal jährlich erfolgen. Sich evtl. daraus ergebende Änderungen fließen dann in den aktualisierten Gleichstellungsplan ein.

VI. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt am 1.6.2026 in Kraft.