

Gender Equality Plan (GEP) der TITK-Gruppe

mit den Unternehmen:

- Thüringisches Institut für Textil- und Kunststoff-Forschung e.V. (TITK)
- Ostthüringische Materialprüfgesellschaft für Textil- und Kunststoffe mbH (OMPG)
- smartpolymer GmbH

Fassung: 2026

1. Einleitung und Zielsetzung

Dieser Gender Equality Plan (GEP) legt die strategischen Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten für die Unternehmen unserer TITK-Gruppe zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter fest. Er dient als verbindlicher Rahmen, um Chancengleichheit, Diversität und eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Forschungskultur nachhaltig zu verankern. Der GEP wurde von der obersten Leitungsebene verabschiedet und ist öffentlich zugänglich.

Die bereits vorliegende TOTAL E-QUALITY Zertifizierung bestätigt, dass wesentliche Elemente einer chancengleichheitsorientierten Personal- und Organisationspolitik institutionell etabliert sind. Diese Auszeichnung bildet eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung und Umsetzung des vorliegenden GEP.

2. Verpflichtung der Leitungsebene

Die Leitung des TITK bekennt sich ausdrücklich zur Förderung der Geschlechtergleichstellung. Der GEP ist offiziell unterzeichnet und wird regelmäßig überprüft, aktualisiert und weiterentwickelt. Die Umsetzung wird aktiv unterstützt und institutionell verankert.

Die TOTAL E-QUALITY Auszeichnung würdigt dieses Engagement und bestätigt die strategische Verankerung von Gleichstellungszielen auf Leitungsebene.

3. Öffentliche Zugänglichkeit (Public GEP)

Der GEP ist auf der Website der Unternehmen TITK/OMPG/smartpolymer veröffentlicht und für Mitarbeitende, Partnerinstitutionen und die Öffentlichkeit einsehbar. Die jeweils aktuelle Version wird transparent kommuniziert und archiviert.

4. Ressourcen für die Umsetzung (Dedicated Resources)

Zur Umsetzung des GEP stehen folgende Ressourcen zur Verfügung:

- Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten bzw. eines Gleichstellungsteams
- Budget für Schulungen, externe Beratung und Maßnahmen
- Mittel für Datenerhebung, Evaluierung und Kommunikationsmaßnahmen

Diese Ressourcen sind institutionell verankert und werden jährlich überprüft.

Die TOTAL E-QUALITY Zertifizierung bestätigt, dass diese Strukturen bereits etabliert und wirksam sind. Die Zertifizierung dient zugleich als Nachweis für die nachhaltige Bereitstellung von Ressourcen und Expertise.

5. Datenerhebung, Monitoring und Berichterstattung

Die Einrichtung erhebt regelmäßig geschlechtsdifferenzierte Daten zu:

- Personalstrukturen (Beschäftigungsarten, Karrierestufen, Vertragsarten)
- Rekrutierungs- und Beförderungsprozessen
- Gremienbesetzungen

Ein jährlicher Monitoringbericht dokumentiert Fortschritte, Herausforderungen und notwendige Anpassungen. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung des GEP ein. Auch im Rahmen der TOTAL E-QUALITY Bewertung werden Daten, Prozesse und Fortschritte systematisch geprüft, was die Qualität und Verlässlichkeit des Monitorings zusätzlich stärkt.

6. Schulungen und Sensibilisierung (Training)

Zur Förderung einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur werden regelmäßig Schulungen angeboten, darunter:

- Trainings zu Gender Equality und unbewussten Geschlechterstereotypen (Unconscious Bias) für alle Mitarbeitenden
- Spezifische Schulungen für Führungskräfte und Entscheidungsträger*innen
- Sensibilisierungsmaßnahmen im Rahmen von Onboarding-Prozessen

Die Teilnahme wird dokumentiert, und die Inhalte werden kontinuierlich weiterentwickelt. Die TOTAL E-QUALITY Zertifizierung bestätigt, dass entsprechende Maßnahmen bereits erfolgreich implementiert wurden und institutionell verankert sind.

7. Thematische Schwerpunkte und Maßnahmenfelder

Der GEP umfasst Maßnahmen in folgenden Bereichen:

- Ausgewogene Repräsentation der Geschlechter in allen Karrierestufen
- Faire Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren
- Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie
- Sichere und inklusive Arbeitsumgebung, frei von Diskriminierung und Belästigung

Für jedes Maßnahmenfeld werden Verantwortlichkeiten, Zeitpläne und Indikatoren definiert. Die TOTAL E-QUALITY Kriterien decken viele dieser Bereiche ab und unterstützen die kontinuierliche Qualitätsentwicklung.

8. Governance und Verantwortlichkeiten

Die Umsetzung des GEP wird durch folgende Strukturen gewährleistet:

- Gleichstellungsbeauftragte*r / Gleichstellungsteam
- Unterstützung durch die Leitungsebene
- Jährliche Berichterstattung an die Geschäftsführung

9. Laufzeit und Aktualisierung

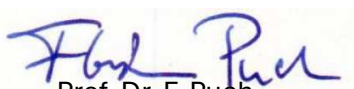
Der GEP gilt für einen Zeitraum von drei Jahren und wird jährlich evaluiert. Anpassungen erfolgen auf Grundlage der Monitoringdaten, der TOTAL E-QUALITY Bewertungsergebnisse und institutioneller Entwicklungen.



B. Redlingshöfer
Geschäftsführender Direktor TITK



B. Redlingshöfer



Prof. Dr. F. Puch
Geschäftsführer OMPG



Ute Schubert



B. Redlingshöfer



Christoph Löning
Geschäftsführer smartpolymer



Ute Schubert