



**Erster Gleichstellungsplan
des
Institute for Advanced
Sustainability Studies e.V. (IASS)
2022-2025**

Der Gleichstellungsplan wurde am 30.08.2022 vom Vorstand, dem Verwaltungsleiter und vom Betriebsrat unter Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten verabschiedet.

Linda Auert / Christina Camier

Berliner Straße 130

14467 Potsdam



Präambel

Das Institute for Advanced Sustainability Studies e.V. (IASS) wurde am 2. Februar 2009 gegründet und hat mit der ersten Förderphase im Januar 2010 seine Arbeit aufgenommen. Das Institut ist ein eingetragener Verein und im Amtsgericht Potsdam – Vereinsregister eingetragen. Der vertretungsberichtigte Vorstand besteht aus zwei wissenschaftlichen Vorstandsmitgliedern (Stand: August 2022). Der Verein wird gerichtlich und außergerichtlich durch zwei Vorstandsmitglieder gemeinsam vertreten.

Das IASS forscht mit dem Ziel, gesellschaftliche Wandlungsprozesse hin zur Nachhaltigkeit zu verstehen, zu befördern und zu gestalten. Problemverständnisse und Lösungsoptionen entwickelt das Institut in Kooperationen mit Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Der Forschungsansatz ist transformativ, transdisziplinär und ko-kreativ.

Am 1. Januar 2023 wird das IASS in das Geoforschungszentrum (GFZ) integriert. Der Bereich Personal- und Organisationsentwicklung, der maßgeblich für die Prüfung und Implementierung der Maßnahmen zuständig ist, wird in das GFZ integriert. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten werden ebenfalls in das Gleichstellungsbeauftragten-Team des GFZ integriert. Der vorliegende Gleichstellungsplan wird mit Wirkung zum 1. Januar 2023 in den Gleichstellungsplan des GFZ integriert und ist vor diesem Hintergrund an diesen angelehnt.

Kontakt

Institute for Advanced Sustainability Studies e.V. (IASS)
Personalabteilung
Berliner Straße 130
D-14467 Potsdam
Tel: +49 (0)331 288 22 306
E-Mail: rebecca.korbach@iass-potsdam.de
www.iass-potsdam.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Personalressourcen und Gender-Expertise zur Umsetzung	5
3	Datenerhebung und Monitoring	6
3.1	Entwicklung der Personalsituation seit 2014	6
3.2	Beschäftigtenstruktur 2022.....	7
3.3	Bestandsaufnahme	9
3.4	Ausblick 2025	11
4	Ziele der Gleichstellung	12
5	Maßnahmen und Trainings zur Geschlechtergerechtigkeit	14
5.1	Gleichstellung als Führungsaufgabe	15
5.2	Personal- und Organisationsentwicklung	16
5.3	Berufliche Weiterentwicklung.....	18
5.4	Familienfreundlichkeit	20
5.5	Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit	21
5.6	Interna	22
5.7	Externa / Audits.....	23
5.8	Sonstiges	23

1 Einleitung

Das Institute for Advanced Sustainability Studies (IASS) verfolgt die Mission, durch transdisziplinäre Forschung und ko-kreative Prozesse, transformatives Wissen für Wege in nachhaltige Gesellschaften zu entwickeln. Entsprechend dieser Mission setzt sich das IASS für Chancengerechtigkeit und Anerkennung der Diversität von Menschen ein. Das IASS ist bestrebt, alle Mitarbeiter*innen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität zu fördern. Dafür sollen Bedingungen geschaffen werden, die die Karriere von Mitarbeiter*innen unterstützen und eine Vereinbarkeit von Familie und Karriere sicherstellen. Ein wesentliches Instrument dafür ist die Aufstellung eines Gleichstellungsplans, der allen Akteur*innen als Wegweiser auf dem Weg zur Chancengleichheit dient. Der Gleichstellungsplan erfasst die aktuelle Gleichstellungssituation an unserem Institut. Er benennt Handlungsfelder und konkrete Gleichstellungsmaßnahmen am IASS. Alle Mitarbeiter*innen können sich an der aktiven Umsetzung und Fortführung beteiligen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan vom 30.08.2022 ist der erste Gleichstellungsplan an unserem Institut. Entsprechend dem „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)“, § 5 „Erstellung von Gleichstellungsplänen“ sowie § 6 „Mindestinhalt des Gleichstellungsplanes“ wird der Gleichstellungsplan des IASS erstellt, um die Gleichstellung von Frauen zu fördern und die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Der vorliegende Gleichstellungsplan ist in Zusammenarbeit des Vorstands, der Referentin für Personal- und Organisationsentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten einvernehmlich entstanden. Er wird für vier Jahre erstellt und ggf. nach jeweils zwei Jahren der aktuellen Entwicklung angepasst. Er umfasst eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen inklusive möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen.

Gemäß LGG, §6, Abs. 2, werden dazu folgende Angaben erhoben:

- die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Vergütungsgruppen sowie Laufbahnen und Berufsgruppen,
- die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, Vergütungsgruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsgruppen,
- die Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen
- die Zahl der Beschäftigten, die altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie gesondert für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in einer Dienststelle.

Die Zahl der Auszubildenden werden hier nicht erfasst, da das IASS bislang nicht ausbilden durfte. Angaben zu geplanten Neubesetzungen und Höhergruppierungen entsprechend LGG, §6, entfallen, da aufgrund der Integration ins GFZ Neueinstellungen und Höhergruppierungen zunächst nicht geplant sind, sondern ggf. anlassbezogen durchgeführt werden. Der Prozess zur Entfristung von Arbeitsverträgen wissenschaftlicher und nicht-wissenschaftler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuge der Integration in das GFZ ist Stand 30. Juni 2022 fortlaufend. Da die Angaben schnell an Aktualität verlieren, werden sie hier nicht aufgenommen.

Die Nachbesetzungsmöglichkeiten bei den Beratungs- und Entscheidungsgremien wird nicht gesondert erfasst, da eine paritätische Besetzung eine unter „5 Maßnahmen und Trainings zur Geschlechtergerechtigkeit“ genannte Maßnahme ist.

Um den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie laut der Analyse unterrepräsentiert sind, werden bis zum Jahr 2025 verbindliche Zielvorgaben definiert, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Bei personalwirtschaftlichen Regelungen zu Sperrung oder Wegfall von Stellen, soll der Gleichstellungsplan einem sinkenden Frauenanteil in den betreffenden Bereichen entgegenwirken. Sollten die Ziele des Gleichstellungsplans zur Einstellung und Beförderung von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt werden, „bedarf es bis zu seiner Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die bei fehlendem Einvernehmen über den Gleichstellungsplan entscheidet (§ 5 Abs. 2).“ (LGG, §6, Abs. 5).

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Aufwertung der überwiegend von Frauen besetzten Arbeitsplätze, Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen sowie umfassende Information der Beschäftigten zu Themen der Gleichstellung sollen die Gender Awareness erhöhen und den Gleichstellungsgedanken verstetigen. Die Maßnahmen werden im Einzelnen unter „5 Maßnahmen und Trainings zur Geschlechtergerechtigkeit“ beschrieben.

2 Personalressourcen und Gender-Expertise zur Umsetzung

Das IASS engagiert sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf und sieht sich in der Pflicht, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Im Januar 2019 wurde für ein Jahr eine Umsetzungsbeauftragte für Gleichstellung mit drei Stellvertreterinnen für die Dauer eines Jahres ernannt. Außerdem wurde eine Gleichstellungs- und Diversitätsstrategie entwickelt. Seit Januar 2020 ist Linda Auert Gleichstellungsbeauftragte am IASS. Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte war bis 17. Juni Solene Droy, seit 20. Juni 2022 ist es Christina Camier.

Die Wahrnehmung der Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte hat für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung Vorrang. Sie können mit mindestens 50 Prozent ihrer regelmäßigen Arbeitszeit

entlastet werden. Für die Datenerfassung und Monitoring der nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Personaldaten werden sie von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bereichs Personal- und Organisationsentwicklung unterstützt. Für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertretung sowie Schulungen aller Beschäftigten zu Gleichstellung und Diversität wird das erforderliche Budget zur Verfügung gestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in sämtliche personelle Maßnahmen eingebunden, führt mit der administrativen Leitung regelmäßig Gespräche und wird als Gast zu Personalthemen in die Vorstandssitzungen eingeladen. Das IASS räumt ihr ebenfalls ein Gastrecht in den Berufungskommissionen bei gemeinsamen Berufungen mit den Universitäten ein.

Das IASS versteht Gleichstellung und Diversität als einen dynamisch und stetig weiterzuentwickelnden Prozess, der in allen Organisationsprozessen und Belegschaftstreffen als Querschnittsthema integriert wird. Zunächst liegt der strategische Schwerpunkt auf Aktivitäten zur Gleichstellung. Maßnahmen zur Inklusion behinderter Menschen und zu mehr Diversität am Institut mit Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft sollen als weitere Schwerpunkte aufgestellt werden.

Eine wichtige Rolle als Diskussionsplattform fällt der Arbeitsgruppe Diversität („AG Diversity“) zu. Die AG besteht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Bereichen des Instituts. Ihre regelmäßigen, für die gesamte Belegschaft offenen Treffen dienen als zentrales Forum für den Austausch zu Themen der Gleichstellung und Diversität am Institut.

3 Datenerhebung und Monitoring

3.1 Entwicklung der Personalsituation seit 2014

Während bis 2016 alle Vorstandsmitglieder männlich waren, gab es 2016 zwei weibliche Vorstandsmitglieder. War im Juli 2020 noch eines der vier Vorstandsmitglieder weiblich, sind gegenwärtig (Stand: Juni 2022) die jetzt nur noch zwei Vorstandsmitglieder beide männlich. Die zur Nachbesetzung ausgeschriebene offene Position einer*s wissenschaftlichen Direktor*s soll nach Möglichkeit wieder weiblich besetzt werden.

Im Beirat hat sich das Geschlechterverhältnis wie folgt entwickelt: 2014 war lediglich eines von elf Mitgliedern weiblich, wohingegen zum aktuellen Zeitpunkt (Stand: Juni 2022) fünf der zehn Mitglieder weiblich sind. Der Vorsitz des Beirats ist männlich, der stellvertretende Vorsitz weiblich besetzt.

Der Frauenanteil in Leitungspositionen gestaltet sich folgendermaßen (Stand: Juni 2022): Nur 10 von 23 Forschungsgruppenleitungen sind mit Frauen besetzt. Bei den seit Januar 2019 eingesetzten Bereichssprecherinnen und Bereichssprechern im Wissenschaftsbereich liegt der Frauenanteil bei

50 Prozent. Bei den wissenschaftlichen Referenten*innen der Direktor*innen ist eine von zwei Stellen mit einer Frau besetzt.

In den folgenden Übersichten zur Beschäftigtenstruktur bezeichnet die „Anzahl der Beschäftigten“ die Personenanzahl, nicht Vollzeitäquivalente.

3.2 Beschäftigtenstruktur 2022 (Stand: 30. Juni 2022)

Monitoring Gleichstellung (Stand: Juni 2022)	Stand: Juni 2022			Stand: Juni 2021		
	Personen (gesamt)	Frauenanteil	Frauenanteil in %	Personen (gesamt)	Frauenanteil	Frauenanteil in %
institutsweit	234	136	58	221	134	61
ohne Fellows und Student*innen	160	97	61	181	110	61
Wissenschaftlicher Bereich (gesamt)	103	60	58	116	66	57
Wissenschaftliche*r Vorstand (außertariflich)	2	0	0	2	0	0
Wissenschaftliche*r Direktor*in	0	0	0	1	1	100
Forschungsgruppenleitung (E13-E15)	26	12	46	24	11	46
Wissenschaftler*innen (E13-E15)	73	47	64	88	54	61
Andere	2	1	50	1	0	0
Nicht-Wissenschaftlicher Bereich	57	37	65	65	44	68
Administrative*r Vorstand (außertariflich)	1	0	0	1	0	0
Gruppenleitung (E13-E15)	5	2	40	4	1	25
Gruppenleitung (E11-E12)	3	1	33	3	1	33
Mitarbeiter*innen (E13-E15)	15	10	67	21	14	67
Mitarbeiter*innen (E9-E12)	24	19	79	30	26	87
Mitarbeiter*innen (E5-E8)	6	3	50	6	2	33
Andere	3	2	67	-	-	-
Fellows	35	17	49	9	5	56
Fellow	22	13	59	4	3	75
Senior Fellow	8	3	38	5	2	40
Junior Fellow	2	1	50	0	0	0
Studenten	39	22	56	31	19	61,29

Abbildung 1: Gesamte Beschäftigtenstruktur am IASS.

Führungskräfte am IASS (Stand: 30. Juni 2022)

	M	W	gesamt	
Wiss. Vorstand	2	0	2	Hinweis: Nachbesetzung des (wissenschaftlichen) Vorstands sollte weiblich sein; die Position des administrativen Direktors gibt es seit Juli 2022 nicht mehr.
Admin. Vorstand	1	0	1	
Forschungsgruppenleitung (FGL) Hauptprojekt	11	8	17	Unter insgesamt 23 FGL dominieren Männer; Frauen sollten gefördert werden, um eine Balance zu schaffen.
Forschungsgruppenleitung Drittmittel	3	2	6	
Nicht-wissenschaftliche Gruppenleitung	5	3	8	

Wissenschaftler*innen inkl. GL (Stand: Juni 2022)

	M	W	gesamt
Hauptprojekt	24	22	46
Drittmittel	16*	35	51
Gesamt	40	57	97

**2 Mitarbeiter arbeiten davon 50% Hauptprojekt, 50% Drittmittelprojekt*

Promovierende (Stand: Juni 2022)

	M	W	gesamt
Hauptprojekt	3	3	6
Drittmittel	2	6	8
Gesamt	5	9	14

Wissenschaftsunterstützendes Personal (Stand: Juni 2022)

	M	W	gesamt
Hauptprojekt	4	8	12
Drittmittel	0	1	1
Gesamt	4	9	13

Administration (Stand: Juni 2022)

	M	W	gesamt
Hauptprojekt	15	30	45

3.3 Bestandsaufnahme

Zum Stichtag 30. Juni 2022 ergeben sich folgende Altersverteilungen unter den Beschäftigten:

Geschlecht	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Anzahl Beschäftigte	32	60	32	47	13	12	2	1	79	120
Anzahl gesamt	92		79		25		3		199	
Alter	18-35 Jahre		36-49 Jahre		50-67 Jahre		älter als 67 Jahre		gesamt	

Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur (Anzahl der Beschäftigten inklusive studentischen Hilfskräften, aber ohne Fellows, da sie keine Beschäftigten sind) aufgeteilt in Altersgruppen. Die Altersverteilung zeigt in der ersten Altersgruppe eine Unterrepräsentanz der Männer. Die anderen Altersgruppen sind annähernd ausgeglichen.

3.3.1 Beschäftigte der wissenschaftlichen Führungsebenen (Stand: 30. Juni 2022)

		M	W	gesamt
Wissenschaftliche Führungsebenen	Ebene 1 = Bereichssprecher*innen	3	3	6
	Ebene 2 = Forschungsgruppenleitung	13	10	23
<i>Gesamt</i>		<i>13</i>	<i>10</i>	<i>23</i>

Abbildung 3: Die Verteilung von Wissenschaftlerinnen (Anzahl der Führungskräfte) in Führungspositionen auf den durch das IASS Organigramm definierten Führungsebenen der Bereichssprecher*innen und Forschungsgruppenleitung zeigt auf der zweiten Führungsebene eine Unterrepräsentanz von Frauen. Zu beachten ist, dass die Bereichssprecher*innen gleichzeitig Forschungsgruppenleiter*innen sind. Forschungsgruppenleitungen berichten direkt an die jeweiligen wissenschaftlichen Vorstände.

3.3.2 Beschäftigtenstruktur im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Praktikanten & Studentische Hilfskräfte / SHK; Stand: 30. Juni 2022)

	M	W	gesamt
EG 13 und höher	7	15	22
EG 9b-EG 12	5	19	24
EG 5-EG 9a	5	5	10
Kraftfahrer Tarifvertrag (KfTV)	1	0	1
<i>Gesamt</i>	<i>18</i>	<i>39</i>	<i>57</i>

Abbildung 4: Frauen sind im nicht-wissenschaftlichen Bereich überproportional stark vertreten, insbesondere in den Entgeltgruppen 9b bis 12.

3.3.3 Teilzeitbeschäftigung am IASS

		Vollzeit		Teilzeit	
		M	W	M	W
Wissenschaftlicher Führungsbereich	Wissenschaftler*innen	9	7	4	3
Wissenschaftlicher Bereich (ohne Führungsebene)	Wissenschaftler*innen	25	33	15	24
	<i>davon Promovierende</i>	2	4	3	5
Nicht-wissenschaftlicher Bereich (inkl. Administration, ohne Praktikant*innen oder studentische Hilfskräfte)	EG 13 oder höher	5	9	3	6
	EG 9b-EG 12	5	12	0	6
	EG 5-EG 9a (inkl. Kraftfahrzeugfahrer)	5	4	1	1
<i>Gesamt</i>		<i>49</i>	<i>65</i>	<i>23</i>	<i>40</i>

Abbildung 5: Im wissenschaftlichen und nicht nicht-wissenschaftlichen Bereich sind vor allem weibliche Beschäftigte in Teilzeit angestellt.

3.3.4 Altersbedingtes Ausscheiden am IASS bis 2025

		Vollzeit		Teilzeit	
		M	W	M	W
Wissenschaftlicher Führungsbereich	Wissenschaftler*innen	0	0	0	0
Wissenschaftlicher Bereich (ohne Führungsebene)	EG 13 oder höher	0	1	0	0
	EG 9b-EG 12	0	0	0	0
Nicht-wissenschaftlicher Bereich (inkl. Administration, ohne Praktikant*innen oder studentische Hilfskräfte)	EG 13 oder höher	0	0	0	0
	EG 9b-EG 12	0	0	0	0
	EG 5-EG 9a (inkl. Kraftfahrzeugfahrer)	0	0	0	0
<i>Gesamt</i>		<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Abbildung 6: Bei einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren wird altersbedingt bis 2025 eine Person ausscheiden. Nicht abgebildet sind Beschäftigte, die das Renteneintrittsalter bereits erreicht haben.

3.4 Ausblick 2025

Auf der wissenschaftlichen Führungsebene insgesamt sind Frauen nur mit 44 Prozent vertreten. Auf der Ebene der „Bereichssprecher*innen“ sind männliche und weibliche Beschäftigte gleich stark vertreten. Die paritätische Verteilung soll auch künftig beibehalten werden. In der Ebene der „Forschungsgruppenleitung“, die direkt an die jeweiligen wissenschaftlichen Vorstände berichtet, sind Frauen nur mit knapp 44 Prozent vertreten. Bis 2025 soll eine paritätische Besetzung erreicht werden.

Ein besonders hoher Frauenanteil besteht im nicht-wissenschaftlichen Bereich in den Entgeltgruppen (EG) 9b bis 12. Entsprechend LGG, §6, Abs. 4, sollten Maßnahmen umgesetzt werden, um die Tätigkeiten der damit verbundenen Arbeitsplätze aufzuwerten.

Die Fellows sind insgesamt mit einem annähernd gleichwertigen Frauenanteil vertreten. Das Klaus Töpfer Sustainability Fellowship, das an change agents mit herausragender Transformationswirkung vergeben wird, ist bereits in zwei von insgesamt drei Fällen an Frauen vergeben worden. Eine paritätische Verteilung ist auch in Zukunft zu verfolgen.

Ebenso fällt auf, dass insbesondere jüngere Frauen in den Altersgruppen bis einschließlich 49 Jahren am IASS beschäftigt sind. Von 120 weiblichen Beschäftigten sind nur 13 Beschäftigte älter als 50 Jahre, das bedeutet knapp 11 Prozent. (Insgesamt zeigt sich, dass etwa 86 Prozent aller Beschäftigten unter 50 Jahre alt sind.) Bis 2025 sollte das IASS auch für ältere Beschäftigte attraktiver werden und die bereits beschäftigten Frauen längerfristig halten.

Der Frauenanteil an unbefristeten wissenschaftlichen Stellen sollte stetig bei 50 Prozent liegen.

Bis 2025 sollen folgende Ziele entsprechend unserer Gleichstellungs- und Diversitätsstrategie, die sich an den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) orientiert, erreicht werden:

- **Ausgleich von Unterrepräsentanz** vor allem in leitenden Positionen
- Hohe bis sehr hohe **Beschäftigtenzufriedenheit** („Halten & Gewinnen“ von Mitarbeiter*innen)
- **Organisationsplanung** bezieht stets die Gleichstellungsbeauftragte ein
- **Unbewusste Vorurteile und Benachteiligungen** sollen sichtbar gemacht und aktiv entkräftet werden
- Angebot von guten **Teilzeitleösungen** für alle

4 Ziele der Gleichstellung

Chancengleichheit soll als essenzieller Bestandteil von exzellenter Forschung wahrgenommen werden, für die das IASS steht. In allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen des Institutes soll sich das gelebte Selbstverständnis verstetigen, dass alle Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen die gleichen Chancen haben sollten. Der Gleichstellungsansatz des IASS umfasst entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Chancengleichheit in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Identität, ethnische Herkunft, Sprache, Religion bzw. Weltanschauung, Alter, Behinderung oder chronische Erkrankung und soll auch die Dimension der sozialen Herkunft integrieren. Das IASS ist bestrebt, ein transparentes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter*innen integriert, gehört und wertgeschätzt werden. Gleichstellung soll in folgenden Dimensionen erreicht werden:

A. Geschlechterverhältnis: Das IASS strebt ein paritätisches Verhältnis von Männern und Frauen auf allen Ebenen (mit Fokus auf die Leitungsebenen) sowie in den Gremien und bei der Auswahl der Fellows an. Dies soll im Bewerbungsverfahren berücksichtigt werden. Mitarbeiter*innen sollen insbesondere in die Bereiche am IASS rekrutiert werden, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Die Bezeichnung „unterrepräsentiertes Geschlecht“ wird hier bewusst gewählt, obwohl es mehr als zwei Geschlechter gibt, um eine strukturelle Diskriminierung zu vermeiden und die Intimität diesbezüglicher Daten zu respektieren.

B. Personal- und Karriereentwicklung: Das IASS begreift Gleichstellungs- und Diversitäts-Kompetenz als Querschnittsthema in der Personalentwicklung und allen Organisationsprozessen. Sie ist integraler Bestandteil eines nachhaltigen Führungsstils. Bei Weiterbildungen soll der Gleichstellungsansatz Anwendung finden. Spezifische Bedarfe von Frauen in der Karriereentwicklung sind zu berücksichtigen.

C. Familie: Am IASS ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Thema, welches bereits durch verschiedene Maßnahmen gelebt wird. Familienfreundlichkeit ist kein statischer Zustand. Das IASS ist bestrebt, auf besondere Bedürfnisse von Eltern zu reagieren und die Familienfreundlichkeit kontinuierlich zu optimieren. Erziehungs- und andere Carearbeiten von Frauen und Männern sollen besser mit Karriereplanung in Einklang gebracht werden. Zum Beispiel sollen Besprechungstermine in der Regel während der Kernarbeitszeit stattfinden. Durch eine transparente und verlässliche Terminplanung sowie zielorientierte Moderation von Besprechungen soll darauf geachtet werden, die Sitzungen im zeitlichen Rahmen zu halten.



D. Kommunikation: In Sprache und Bildern sollen Männer, Frauen und nicht-binäre Personen in ihrer Vielfalt sichtbar gemacht werden. In der internen und in der externen Kommunikation sollen personenbezogene Bezeichnungen so formuliert sein, dass alle Geschlechter adäquat repräsentiert sind. Ein hierzu bereits entwickelter „Leitfaden geschlechtersensible Kommunikation“ soll allen Mitarbeiter*innen als Grundlage zur Texterstellung und Bildauswahl dienen. Externe und interne Kommunikationsmaßnahmen (zum Beispiel in der Außendarstellung) sollen Diversität hervorheben und kultureller Diskriminierung vorbeugen.

E. Strukturelle Verankerung: Die Themen Gleichstellung und Diversität werden am IASS strukturell verankert. Diese Entwicklung soll fortlaufend reflektiert werden, um flexibel auf neue Impulse und Bedarfe eingehen zu können. Maßnahmen auf institutioneller Ebene sollen Personen aus benachteiligten Gruppen aktiv zu mehr Chancengleichheit verhelfen. Zur Vermeidung individueller Diskriminierung sollen strukturell alle Personen aktiv gefördert werden, sich an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen zu beteiligen (zum Beispiel durch anonymisierte Beteiligungsformate).

5 Maßnahmen und Trainings zur Geschlechtergerechtigkeit

Der Gleichstellungsplan benennt konkrete Maßnahmen personeller, sozialer und organisatorischer Art, um die Ziele zu erreichen.

Maßnahmen werden in folgenden Kategorien geplant:

6.1	Gleichstellung als Führungsaufgabe	15
6.2	Personal- und Organisationsentwicklung	16
6.3	Berufliche Weiterentwicklung	18
6.4	Familienfreundlichkeit	20
6.5	Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit	21
6.6	Interna	22
6.7	Externa / Audits	23
6.8	Sonstiges	23

*Erläuterungen für unten verwendete Abkürzungen: GBA = Gleichstellungsbeauftragte, P&O = Referent*in für Personal- und Organisationsentwicklung, Führungskräfte umschließt Bereichssprecher*innen und Forschungsgruppenleitungen*

<i>Maßnahme</i>	<i>Ziel</i>	<i>Zuständig- keit</i>	<i>Termin</i>
-----------------	-------------	----------------------------	---------------

5.1 Gleichstellung als Führungsaufgabe

Eigenes Büro als Anlaufstelle und Sprechzeiten der GBA, damit alle Mitarbeiter*innen die GBA erreichen und die Möglichkeit für vertrauliche Gespräche und Beschwerden entsprechend Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben	Erleichterte Kontaktmöglichkeit sowie bessere Sichtbarkeit der GBA und des Gleichstellungsgedankens des Instituts	Vorstand, P&O, GBA	1. Quartal 2023
Regelmäßiger Bericht zur Gleichstellungssituation in der Vorstandssitzung	Sichtbare Verankerung der Gleichstellungsverantwortung in der Institutskultur	Vorstand, P&O, GBA	halbjährlich
Training von Führungskräften zu ihrer Verantwortung für Gleichstellung	Verankerung von Gleichstellung in der Führungskultur	P&O, alle Führungskräfte	Ab 2. Quartal 2023 fortlaufend
Stellenbesetzung mit Frauen bei gleichwertiger Qualifikation	Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz	Alle Führungskräfte	fortlaufend
Folgende Maßnahmen dienen dazu, Frauen auf die Übernahme von Fach- und Führungspositionen vorzubereiten <ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit, karrierefördernde Sonderaufgaben zu übernehmen 	Erhöhung der Verbindlichkeit von Frauenförderung	Alle Führungskräfte	fortlaufend / jährliche Bestandsaufnahme

<i>Maßnahme</i>	<i>Ziel</i>	<i>Zuständig- keit</i>	<i>Termin</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Befristete Übernahme von Führungspositionen (z.B. Elternzeitvertretung, Sabbatical) • Übertragung von Sitzungsleitung/Moderation bei Besprechungen oder Seminaren • Präsentation von Arbeitsergebnissen • Teamleitungen • Gezielte Ansprache von Frauen für Führungsaufgaben 			

5.2 Personal- und Organisationsentwicklung

<p>Bei Stellenausschreibungen, Einladung zu Vorstellungsgesprächen und bei den Vorstellungsgesprächen sind zu beachten: eine geschlechtsneutrale Ausschreibung, geschlechtersensible Formulierungen (zum Beispiel sollte Teilzeitarbeit als gleichberechtigtes Arbeitszeitmodell angeboten werden), Hinweis, der Frauen motiviert sich zu bewerben (zum Beispiel durch den Verweis auf den Gleichstellungsplan als aktiven Bestandteil der Personalpolitik), Berücksichtigung von Menschen mit Schwerbehinderung</p>	<p>Erhöhung des Geschlechtsanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz, Vermeidung von Angaben und Formulierungen, die zu Diskriminierungen führen können, um Frauen zu motivieren sich zu bewerben, Inklusion erhöhen</p>	<p>P&O, GBA, alle Führungskräfte</p>	<p>fortlaufend</p>
--	---	--	--------------------

<i>Maßnahme</i>	<i>Ziel</i>	<i>Zuständigkeit</i>	<i>Termin</i>
Geschlechterparitätische Einladung bei gleicher Eignung, wenn im Bereich Frauen unterrepräsentiert sind	Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz	Alle Führungskräfte	fortlaufend
Bevorzugsregelung bei Einstellung oder beruflichem Aufstieg im Einzelfall, wenn Frauen im Bereich unterrepräsentiert sind	Frauenanteil im unterrepräsentierten Bereich erhöhen	P&O, GBA	1. Quartal 2024
Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Auswahlkommissionen wird angestrebt soweit möglich (bei einigen Gremien erfolgt Mitgliedschaft ex officio); die Gleichstellungsbeauftragte hat ein beratendes Gastrecht	Verstärkte Berücksichtigung von gender- und diversitätsrelevanten Aspekten	Alle Führungskräfte	3. Quartal 2022
Inklusionsvereinbarung zur Teilhabe behinderter Menschen	Erhöhung der gesetzlich vorgegebenen Beschäftigungsquote von 5 Prozent der Arbeitsplätze	P&O, Vorstand, GBA, BR, alle Führungskräfte	4. Quartal 2023
Identifizierung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Diversität	Integration von Menschen mit unterschiedlicher kultureller Herkunft, mit Migrationserfahrungen, mit alternativen Lebensentwürfen	AG Diversity, GBA, P&O, Vorstand	4. Quartal 2023

<i>Maßnahme</i>	<i>Ziel</i>	<i>Zuständigkeit</i>	<i>Termin</i>
-----------------	-------------	----------------------	---------------

5.3 Berufliche Weiterentwicklung

Trainings und Coaches für alle Mitarbeiter*innen, die spezifische Konflikte von Frauen im Arbeitskontext adressieren (zum Beispiel zu diskriminierungssensibler Kommunikation, diskriminierungs-sensiblen Verhalten, unbewussten Vorurteilen)	Stärkung einer Institutskultur, die auf gegenseitige Wertschätzung basiert und niemanden aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen oder potentiell diskriminierenden Dimensionen ausschließt	P&O	4. Quartal 2022 und fortlaufend
Training zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit für Führungskräfte und alle Mitarbeiter*innen	Gleichstellungskompetenz erhöhen	P&O	2. Quartal 2023
Informations- und Weiterbildungsangebote zu Karriereentwicklungen	Konkrete Karrierewege aufzeigen und konkret zur beruflichen Weiterentwicklung motivieren	P&O	fortlaufend
Angebot Mentoring-Programm	Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen bei der Karriereplanung, Vernetzung	P&O	fortlaufend
Durchführung einer Frauenvollversammlung zu aktuellen Themen	Alle weiblichen Beschäftigte über den Stand der Gleichstellung informieren und künftige Möglichkeiten diskutieren	GBA	jährlich

<i>Maßnahme</i>	<i>Ziel</i>	<i>Zuständigkeit</i>	<i>Termin</i>
<p>Im Jahresgespräch werden Frauen durch ihre Führungskraft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf Seminare hingewiesen, die für ihr berufliches Fortkommen förderlich sind • Auf Angebote an Fortbildungen zur Ausweitung der beruflichen Handlungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern hingewiesen 	<p>Frauen werden in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert; insbesondere Arbeitsplätze EG 9b bis 12 mit hohem Frauenanteil sollen durch die Ausweitung der beruflichen Handlungsmöglichkeiten attraktiver gestaltet werden</p>	<p>Alle Führungskräfte</p>	<p>jährlich</p>
<p>Mitglied im „Dual Career Netzwerk Brandenburg“</p>	<p>Gestaltung eines Partner*in- und familienfreundlichen Umfeldes, Erleichterung bei der Arbeitsplatzsuche der/des Partner*in</p>	<p>P&O</p>	<p>3. Quartal 2023</p>
<p>Organisation eines Workshops, der sich im Besonderen an weibliche und diverse Beschäftigte richtet</p>	<p>Stärkung der Kommunikation, sensibilisierte Wahrnehmung, Angebot eines geschützten Raumes, um diskriminierende Erfahrungen und (unbewusste) Benachteiligungen anzusprechen</p>	<p>P&O, GBA</p>	<p>jährlich</p>
<p>Paritätische Vergabe bei den Fellowships inklusive des Klaus Töpfer Sustainability (KTS) Fellowships verstetigen (bei KTS im Gesamtzeitraum bis 2025 betrachtet), weiblichen Anteil an Senior Fellows bis 2025 auf 50 Prozent erhöhen bei gleicher Qualifikation</p>	<p>Berufliche Weiterentwicklung von Frauen stärken</p>	<p>Vorstand, Fellow Unit</p>	<p>kontinuierlich</p>

<i>Maßnahme</i>	<i>Ziel</i>	<i>Zuständig- keit</i>	<i>Termin</i>
-----------------	-------------	----------------------------	---------------

5.4 Familienfreundlichkeit

Behandlung spezifischer Themen des Gesundheitsmanagements im Arbeitsschutzgremium, die insbesondere Familien betreffen	Entlastung von Mitarbeiter*innen mit Pflege- und Sorgearbeiten	P&O, GBA	3. Quartal 2023
Aktive Beratung zur Teilzeit nach Sozialgesetzbuch	Entlastung von Mitarbeiter*innen mit Pflege- und Sorgearbeiten	P&O, GBA	3. Quartal 2023
Terminplanung von regelmäßigen dienstlichen Veranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten	Möglichkeit auch für Teilzeitbeschäftigte an Veranstaltungen teilzunehmen	Alle	fortlaufend
Zwei Ruheräume	schwangeren Frauen / stillenden Müttern Möglichkeit bieten, sich auch während der Arbeit zwischenzeitlich hinzulegen und sich unter angemessenen Bedingungen ausruhen zu können	P&O, GBA	besteht
Angebot einer Ausnahmeregelung: Mitarbeiter*innen mit Kindern können bei Betreuungsgengpässen ihre Kinder mit ins Büro bringen (mobile Spielkisten inkl. Mal- und Beschäftigungsutensilien in den Still- und Ruheräumen)	Eltern, bei kurzfristigen Ausfällen ihrer Kinderbetreuung, Möglichkeit geben, am Institut arbeiten zu können	P&O	besteht

<i>Maßnahme</i>	<i>Ziel</i>	<i>Zuständig- keit</i>	<i>Termin</i>
Teilzeitmodelle (u.a. während der Elternzeit)			
Mit Beschäftigten, die in eine Beurlaubung aufgrund von Familienaufgaben (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) gehen, ist zu klären, wie diese Zeit und die Rückkehr gestaltet werden können			
<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigte können während ihrer Freistellung an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, die den Wiedereinstieg erleichtern Vor Beginn der Mutterschutzfrist werden Mitarbeiterinnen persönlich und schriftlich von der Personalabteilung über wichtige Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit informiert 	Erhalt der Qualifikation und Erleichterung der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit	P&O	fortlaufend

5.5 Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit

Gleichstellungsplan: Interne und externe Veröffentlichung (Intranet und Website) sowie bei Bedarf Verteilung	Information zur Fördermöglichkeiten zugänglich machen	GBA, P&C	3. Quartal 2022 und dann bei Veränderungen
--	---	----------	--

<i>Maßnahme</i>	<i>Ziel</i>	<i>Zuständig- keit</i>	<i>Termin</i>
Kontinuierliche Weiterentwicklung eines Leitfadens zur allgemeinen geschlechtersensiblen Kommunikation mit Formulierungshilfen (intern veröffentlicht im IASS-Wiki)	Orientierungshilfe, die in ihren Ausdrucksformen (Sprache und Bilder) auf eine ausgewogene Darstellung der Geschlechter achtet	P&C, GBA	2017, fortlaufend
Sicherstellung der geschlechtergerechten Sprache in sämtlichen Veröffentlichungen	Sprachliche Gleichstellung als Grundlage für tatsächliche Gleichstellung	P&C	fortlaufend
Kontinuierliche Entwicklung eines internen Code of Conduct	Transparente Gesprächskultur fördern, die auf gegenseitigem Respekt, Offenheit und Ehrlichkeit beruht	P&C	2017, fortlaufend

5.6 Interna

Monitoring zum Frauen- und Männeranteil in allen Entgeltgruppen mit monatlicher Datenerhebung, quartalsweiser Veröffentlichung im IASS-Wiki und Jahresbericht	Ausgewogenheit der Geschlechter überprüfen, nachhalten und sichtbar machen	GBA	quartalsweise / halbjährlich / jährlich
Diversity AG für verbesserte Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteur*innen am IASS	Praktische Umsetzung von Chancengleichheit	Direktorium, P&O, GBA	fortlaufend
Paritätischer Redeanteil bei internen wie externen Veranstaltungen und Konferenzen	Sichtbarkeit von Frauen erhöhen	Alle Führungskräfte	fortlaufend

<i>Maßnahme</i>	<i>Ziel</i>	<i>Zuständig- keit</i>	<i>Termin</i>
-----------------	-------------	----------------------------	---------------

5.7 Externa / Audits

Mitglied im Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren (AKFIFZ), dem Zusammenschluss aller Gleichstellungsauftragten der jeweiligen Helmholtz-Zentren	Abgleich/Absprache von aktuellen Themen zur Förderung von Gleichstellung und Frauen	GBA	Januar 2023 (zur Integration in GFZ)
---	---	-----	---

5.8 Sonstiges

Regelmäßiges Treffen zwischen GBA und Verwaltungsleitung	Abgleich/Absprache von aktuellen Themen	Verwaltungsleitung und GBA	quartalsweise
Regelmäßiges Treffen zwischen GBA und Betriebsrat	Abgleich/Absprache von aktuellen Themen	Betriebsrat und GBA	quartalsweise



Potsdam, den 12.09.2022

Prof. Dr. Mark Lawrence

Geschäftsführender Wissenschaftlicher Direktor
IASS e. V., Vorstand

Potsdam, den 12.09.2022

Prof. Dr. Ortwin Renn

Wissenschaftlicher Direktor
IASS e. V., Vorstand