

Gleichstellungsplan 2023 – 2026 **(Gender equality plan 2023 – 2026)**

1. Ressourcen für die Gleichstellung (Dedicated resources) - rechtlicher Rahmen und Diversität und Gleichstellungsbeauftragte (Legal framework)

Das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg (LGG vom 4. Juli 1994) gibt die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit am Deutschen GeoForschungsZentrum (GFZ) vor. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am GFZ alle vier Jahre von den weiblichen Beschäftigten neu gewählt und dann vom Vorstand bestellt. Die aktuelle Gleichstellungsbeauftragte (GBA) wird von fünf Vertreterinnen unterstützt, die das Gleichstellungsteam bilden, wobei eine Vertreterin des RIFS (ehemals IASS) dem Team angehört. Die Amtszeit der GBA und des Gleichstellungsteams läuft noch bis zum 31. 5.2024. Weder die GBA noch die anderen Mitglieder des Gleichstellungsteams sind freigestellt, sondern sind hauptberuflich als Wissenschaftlerin, Sachbearbeiterin oder Referentin tätig. So stellen wir sicher, dass die GBA und ihre Vertreterinnen die Herausforderungen beruflicher Entwicklung von Frauen in den jeweiligen Tätigkeiten auch aus eigener und aktueller Erfahrung kennen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsteam werden durch eine Assistentin (Teilzeit 50%) administrativ und organisatorisch unterstützt. Damit die wissenschaftliche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten durch ihre ehrenamtliche Gleichstellungsarbeit nicht beeinträchtigt wird, ist der Gleichstellungsbeauftragten eine zusätzliche Doktorand:innen-Stelle zugewiesen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden frühzeitig in alle Planungen und Maßnahmen, die den Ablauf und die Inhalte des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Arbeitslebens betreffen, eingebunden. Die Verantwortung zur rechtzeitigen Information der GBA nach dem LGG liegt beim Vorstand, dem Direktorium, den Leitungen der Departments sowie der Sektionen und Abteilungen. Die GBA ist zur Wahrnehmung des vorgenannten Informationsrechts berechtigt, an den personalrelevanten TOPs der Vorstands- und Direktoriumssitzungen teilzunehmen und wird dazu eingeladen. Sie kann sich durch eine Stellvertreterin vertreten lassen. An den Sitzungen des Kuratoriums nimmt die GBA als Gast teil und trägt unter einem eigenen TOP vor. Weiterhin stehen der GBA ein monatlicher Jour Fixe mit der Leitung der Personalabteilung und Quartalsgespräche mit dem Vorstand und der Leitung der Personalabteilung zum Austausch zur Verfügung.

Bei gemeinsamen Berufungsverfahren mit Universitäten setzt sich das GFZ dafür ein, seiner Gleichstellungsbeauftragten ein Gastrecht zur Beratung in den Berufungskommissionen zu ermöglichen.

Am GFZ gibt es eine Kostenstelle für die Thematik „Chancengleichheit“, deren Budget dafür verwendet wird, um zum Beispiel Weiterbildungen der GBA und ihrer Vertreterinnen zu ermöglichen oder gleichstellungs- und diversitätsrelevante Schulungen und Workshops für GFZ-Beschäftigte anzubieten.

Die GBA und ihre Stellvertreterinnen sind berechtigt, an Arbeitskreisen und Netzwerken der Frauenbeauftragten insbesondere auf Helmholtz-Ebene (akfifz: Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren) teilzunehmen.

Seit 2006 ist das GFZ im „genderdax“ gelistet, einer Plattform für hochqualifizierte Frauen, und seit 2013 beim Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, das vom

Bundesfamilienministerium getragen wird, registriert. 2021 hat das GFZ die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Über die Gleichstellung von Frauen und Männern hinaus unterstützt das GFZ Diversität und Inklusion mit dem besonderen Fokus auf Vielfalt der Perspektiven und Fähigkeiten sowie individuelle Hintergründe, Eigenschaften, Erfahrungen und kulturelle Prägungen. Für Diversität spielen neben dem Geschlecht weitere Dimensionen wie Alter, soziale Herkunft, Kultur und Ethnizität, Religion und Weltanschauung, Gesundheit und Behinderung, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung, Familienkonstellation und Lebensweise eine Rolle. Langfristige Perspektive ist ein Rahmenkonzept für Diversität am GFZ, um eine inklusive Kultur und diversitätssensible sowie diskriminierungsfreie Strukturen in unserem Zentrum zu stärken und zu sichern. Alle Mitarbeitenden sollen gleiche Chancen erhalten, ihre Potenziale zu entfalten. Da sich die (u.a. gesetzlichen) Grundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern von den Rahmenbedingungen für Diversität und Inklusion unterscheiden, fokussiert sich der hier vorliegende Gleichstellungsplan auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg basiert auf einer Geschlechterdefinition mit binärer Unterscheidung in Frau/Mann. Die Gleichstellungsarbeit am GFZ berücksichtigt, dass diese Unterscheidung solche Personen nicht umfasst, die dieser Unterscheidung nicht entsprechen. Wo der Datenschutz es erlaubt, versuchen wir daher, diverse Mitarbeitende in den Statistiken des GFZ zur Gleichstellung darzustellen.

2. Datenerhebung und Monitoring (Data collection and monitoring)

Am GFZ ist SAP (Modul HCM) seit der Einführung 2016 das zentrale System für die Administration der Personaldaten. In diesem System werden Personalstammdaten im Rahmen der Einstellung von Mitarbeitenden erfasst und auf Basis geprüfter und genehmigter Personalmaßnahmen fortgeschrieben. Die Ausschreibung von Stellen und die Administration von Daten, die im Rahmen der Recruiting-Prozesse verarbeitet werden, erfolgt im System Concludis. Eine Datenschnittstelle zwischen beiden Systemen ist bisher nicht etabliert. Seit dem 01.01.2023 sind auch die Personaldaten der Mitarbeitenden des RIFS in SAP sowie die Stellenausschreibungen des RIFS in Concludis abgebildet.

Den statistischen Daten zur Gleichstellung liegen diese Personaldaten aus den o.g. Systemen zugrunde. Die Auswertungen und Analysen werden auf Basis standardisierter Berichte erstellt und der Leitung ebenso wie Führungskräften, Departmentreferent:innen, Personalrat und den Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zur Verfügung gestellt.

3. Bestandsaufnahme (Analysis of current employment data)

Die folgenden Daten der Bestandsaufnahme zeigen die Auswertungen jeweils für das GFZ (ohne RIFS) und das RIFS separat an. Zwar wurde die rechtlich-administrative Integration des RIFS zum 01.01.2023 umgesetzt, allerdings dauert der gesamte Integrationsprozess des RIFS noch an, insbesondere für die wissenschaftliche Integration steht noch eine mehrjährige Integrationsphase an. Für den vorliegenden Gleichstellungsplan erfolgt daher die Sichtung der Daten zur Bestandsaufnahme entsprechend separat.