

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.