

IKEM

2023-2025

Gleichstellungsplan

Gleichstellungsplan | 2023-2025

Der erste Gleichstellungsplan des IKEM zielt darauf ab, seine organisatorischen Prozesse, Strukturen und seine Kultur nachhaltig zu verändern, um geschlechtsspezifische Ungleichgewichte und Ungleichheiten in seiner Forschung und Arbeit zu bekämpfen und zu verringern. Der Plan legt konkrete Ziele (auf der Grundlage einer Status-quo-Analyse) und spezifische Maßnahmen fest, die im Zeitraum von 2023 bis 2025 umgesetzt werden sollen, um die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb des IKEM und im Bereich der Forschung und Innovation im Rahmen der klimaneutralen Transition zu verbessern. Der Plan enthält außerdem klare Zuständigkeiten für die verschiedenen Aktivitäten und skizziert Zeitpläne für die umzusetzenden Maßnahmen sowie für die Messung von Fortschritt und Erfolg.

Kontaktpersonen

Dr. Kathleen Pauleweit, LL.M. | Gleichstellungsbeauftragte

kathleen.pauleweit@ikem.de

genderequality@ikem.de

Ass. jur. Susan Wilms , LL.M. | Geschäftsführerin

susan.wilms@ikem.de

Inhaltsverzeichnis

	Abkürzungen	5
	Tabellenverzeichnis	6
1	Einleitung	8
	Verknüpfung von Gender und Klimawandel	9
	Rechtliche Anforderungen.....	10
	Methodik.....	11
	Aufbau des Gleichstellungsplans	11
2	Bestandsaufnahme der Chancengleichheit am IKEM	12
	Gesamtsituation.....	13
	Beschäftigungsgruppen	14
	Gehaltsgruppen	15
	Altersstruktur der IKEM-Beschäftigten	16
	Vorstände und IKEM-Vereinsmitglieder	17
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben	18
	Fazit zur Bestandsaufnahme.....	18
3	Ziele des Gleichstellungsplans	19
	Ziel 1: Gleichstellung der Geschlechter	20
	Das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter stärken (1.1)	20
	Ein sicheres Arbeits- und Forschungsumfeld schaffen (1.2)	20
	Geschlechterdimension in Forschungsinhalte einbeziehen (1.3)	20
	Ziel 2: Gleiche Repräsentation	20
	Die Chancengleichheit in der Forschung und am IKEM fördern (2.1).....	20
	Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsprozessen anstreben (2.2)	20
	Ziel 3: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	21
	Die integrative und familienfreundliche Organisationskultur ausbauen (3.1)	21
	Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben gleichermaßen für alle verbessern (3.2)	21

4	Konkrete Maßnahmen des ersten Gleichstellungsplans	22
	Grundlegende Maßnahmen	23
	Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter	23
	Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter.....	23
	Maßnahmen für ein sicheres Arbeitsumfeld	23
	Gender-Mainstreaming in Forschung und Innovation	24
	Maßnahmen zur gleichen Repräsentation	25
	Geschlechtssensible Sprache.....	25
	Unterstützung nicht-binärer Geschlechtsidentitäten	25
	Gewährleisten von gleicher Repräsentation in Forschungsprojekten und Publikationen	26
	Gewährleisten von gleicher Repräsentation bei allen IKEM-Veranstaltungen	26
	Stärken von inklusiven Strukturen	26
	Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance.....	27
	Inklusive Organisationskultur	27
	Inklusive Arbeits- und Veranstaltungszeiten.....	27
	Informationen zur Familienplanung	27
	Präsentation des IKEM als attraktiver und familienbewusster Arbeitgeber.....	27
	Rekrutierung und Beförderung	27
	Geschlechts- und familiensensible Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	27
5	Evaluation des ersten Gleichstellungsplans	28
6	Zusammenfassung und Ausblick	29
7	Anhang	30
	Impressum	34

Abkürzungen

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
A	Abteilungsleitung/Fachgebietsleitung
GB	Gleichstellungsbeauftragte
GP	Gleichstellungsplan
AG	Arbeitsgruppe für Geschlechtergleichstellung
IKEM	Institut für Klimaschutz, Energie und Mobilität– Recht, Wirtschaft and Politik e.V.
KlimR	Zeitschrift "Klima und Recht"
M	Management/Geschäftsführung
Nr.	Nummer
OP	Vertrauensperson (Englisch Ombudsperson)
PL	Projektleitung
SDG	Nachhaltige Entwicklungsziel (Englisch Sustainable Development Goal)
ÖA	Öffentlichkeitsarbeitsabteilung

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigte nach Geschlecht am 30. Juni 2022.....	13
Tabelle 2: Beschäftigte nach Geschlecht am 30. Juni 2022	14
Tabelle 3: Gehalt nach Geschlecht am 30. Juni 2022.....	15
Tabelle 4: Altersstruktur der IKEM-Beschäftigten am 30. Juni 2022	16
Tabelle 5: Vorstand und Vereinsmitglieder des IKEM am 30. Juni 2022	17
Tabelle 6: IKEM-Beschäftigte und freiwilliger Urlaub am 30. Juni 2022.....	18
Tabelle 7: Überblick über die Ziele und Maßnahmen vom IKEM zur Chancengleichheit am IKEM	31

Liebe Mitarbeitende,

ich freue mich, Ihnen den ersten Gleichstellungsplan (GP) des Instituts für Klimaschutz, Energie und Mobilität – Recht, Wirtschaft und Politik e.V. (IKEM) für die Jahre 2023 bis 2025 vorzustellen.

Mit unserer Forschung und Arbeit am IKEM engagieren wir uns stark für eine nachhaltige Zukunft, insbesondere für das nachhaltige Entwicklungsziel (Englisch Sustainable Development Goal, kurz SDG) 5, das die Gleichstellung der Geschlechter und die Befähigung zur Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen vorsieht. Dabei liegt unser Fokus insbesondere auf SDG 5.c (eine solide Politik und durchsetzbare Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen auf allen Ebenen beschließen und verstärken) sowie im Rahmen von SDG 5.4 (Anerkennung und Wertschätzung unbezahlter Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen, Infrastruktur und Sozialschutzmaßnahmen sowie die Förderung geteilter Verantwortung im Haushalt und in der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten).

Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument für die Personalplanung und -entwicklung des IKEM. Das Ziel des GEP ist es, die Chancengleichheit für weibliche, männliche und nicht-binäre Forschende zu gewährleisten. Wir möchten alle Forschende am IKEM unterstützen, unabhängig vom Geschlecht (sowie von sexueller Orientierung, Nationalität, Alter und anderen individuellen Merkmalen), und sind überzeugt, dass die Forschung der Gesellschaft am meisten nützt, wenn der Hintergrund der Forschenden so vielfältig wie möglich ist und die Geschlechterdimension in der Forschung berücksichtigt wird.

Im Gleichstellungsplan wird die derzeitige Beschäftigungsstruktur am IKEM analysiert. Diese Zahlen sind sehr erfreulich. Dennoch wollen wir weiter intensiv für die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie arbeiten. Wir müssen das bisher Erreichte bewahren und uns neuen Herausforderungen stellen, um IKEM nachhaltig als familienfreundlichen Arbeitgeber zu etablieren, der exzellente Fachkräfte für seine gesellschaftlich relevante Forschung und Arbeit gewinnen kann.

Neben der Beseitigung bestehender Ungleichheiten bei den Karrierechancen von Frauen und Männern ist es für mich als Geschäftsführerin und teilzeitbeschäftigte Mutter eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege sowie von Beruf und Privatleben zu fördern. Zu diesem Zweck legt der Gleichstellungsplan konkrete Ziele und zugehörige Maßnahmen vor, die das Erreichen der gesetzten Ziele ermöglichen. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans liegt in der besonderen Verantwortung der Personalabteilung und aller Führungskräfte. Sie ist als ein gemeinsames Bemühen um soziale Gerechtigkeit zu verstehen.

Mit freundlichen Grüßen



Susan Wilms
Geschäftsführerin des IKEM

01 Einleitung

Das Institut für Klimaschutz, Energie und Mobilität e.V. (IKEM), mit Sitz in Berlin und Greifswald, forscht zu zentralen Fragen einer nachhaltigen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Das Institut untersucht die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen der drei Bereiche Klima, Energie und Mobilität aus einer interdisziplinären, integrativen und internationalen Perspektive. Das IKEM besteht seit 2009 als gemeinnütziger Verein und ist der Universität Greifswald als unabhängiges Forschungsinstitut angegliedert. Vorsitzender des Vereins und Direktor des Instituts ist Prof. Dr. Michael Rodi. Weitere Mitglieder des Vorstandes sind Prof. Christian Held (stellvertretender Vorsitzender) und Dr. Friedrich-Wilhelm Hagemeyer (Schatzmeister).

Das IKEM bietet bereits ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben und die besonderen Bedürfnisse berufstätiger Frauen. Dies wollen wir mit unserem ersten Gleichstellungsplan festigen und bedarfsgerecht weiter ausbauen. Die IKEM-Führungskräfte sind ausdrücklich dazu aufgerufen, gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben unter Nutzung aller am IKEM vorhandenen Möglichkeiten zu finden. Dazu gehört unter anderem, dass die Geschäftsleitung und die Projektleitung Rücksicht auf Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen nehmen. Diese gilt ausdrücklich für Frauen, Männer und nicht-binäre Personen.

Zunächst erfolgt eine kurze Einführung in den Zusammenhang zwischen Klima und Gender, gefolgt von Erläuterungen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, der Methodik und den Aufbau des GP.

Schnittstelle von Gender und Klimawandel

Die Klimakrise ist eng mit geschlechtsspezifischer Ungleichheit verknüpft, da beide Krisen sich gegenseitig verstärken. Während die spezifischen Auswirkungen weltweit variieren können, auch abhängig von Faktoren wie Einkommen, Migrationsstatus und Bildungsniveau, lassen sich bestimmte Muster erkennen. Frauen sind unverhältnismäßig stark vom Klimawandel betroffen, da sie 70 % der Ärmsten der Welt ausmachen und häufiger finanziell von der Landwirtschaft abhängig sind - zwei Gruppen, die besonders anfällig sind für Naturkatastrophen wie Überschwemmungen oder Dürren, die mit dem Klimawandel zusammenhängen. Ihre Mobilität, eine der wichtigsten Strategien zur Anpassung an den Klimawandel, wird oft durch strenge Geschlechterrollen beeinträchtigt und durch das erhöhte Risiko von Gewalt bedroht, dem Frauen während der Migration ausgesetzt sind. Zudem wird eine Zunahme klimabedingter Gesundheitsprobleme zu zusätzlicher Pflegearbeit führen, die überproportional auf Frauen zurückfallen dürfte.

Gleichzeitig sind Frauen in der institutionalisierten Entscheidungsfindung zu Klimaschutzmaßnahmen immer noch unterrepräsentiert, in einigen Fällen sogar gänzlich ausgeschlossen. Die Unterrepräsentation von Frauen und nicht-binären Personen lässt sich für die Energiewende beobachten, dem zentralen Forschungsfeld von IKEM. Im europäischen Erneuerbaren-Energien-Sektor sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Zugang zu Energie, beim Energiearbeitsmarkt und bei der Entscheidungsfindung im Energiesektor gut dokumentiert.¹ Nichtsdestotrotz stehen Frauen weltweit an der Spitze der Klimabewegungen, von Fridays for Future, Extinction Rebellion und Seeding Sovereignty. Vor allem indigene Frauen stehen seit Jahren im Zentrum der Bemühungen um den Erhalt von Land auf der ganzen Welt. Eine wachsende Zahl von Veröffentlichungen zeigt, dass Staaten mit gleichberechtigteren Gesellschaften in der Regel eine bessere Umweltbilanz und eine solidere Klimagovernance aufweisen.²

Am wichtigsten ist jedoch, dass der ungleiche Zugang zu beruflichen Chancen eine unnötige Verschwendung von wertvollem Humankapital darstellt, das ansonsten zur Bekämpfung der Klimakrise eingesetzt werden könnte. Die Weltbank schätzt, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle die Weltwirtschaft im Jahr 2017 rund 172 Billionen USD gekostet hat, mit denen die globale Energiewende finanziert werden könnte.³ Nach Angaben der Internationalen Organisation für Erneuerbare Energien (IRENA) muss die Weltgemeinschaft fast 18,6 Billionen USD ihrer kumulierten Energieinvestitionen bis 2030 von fossilen Brennstoffen auf kohlenstoffarme Technologien verlagern, um die Temperaturgrenze von 1,5 Grad Celsius nicht zu überschreiten. Um dies zu erreichen, wären Investitionen in Höhe von 110 Billionen USD an Investitionen im Energiesektor bis 2050 erforderlich, verglichen mit 95 Billionen USD, die 2019 geplant waren.⁴ Durch die Verschwendung des weiblichen Potenzials werden erfolgreiche Klimabemühungen behindert. In Anbetracht der Tatsache, dass der Klimaschutz ein gemeinsames Anliegen der Menschheit ist⁵ und dass eine nachhaltige und kohlenstofffreie Zukunft der einzige Weg ist, ist eine Gender-Perspektive ebenso entscheidend wie die Einbeziehung von Frauen auf allen Ebenen der klimarelevanten Entscheidungsfindung und der Klimaschutzmaßnahmen.

Das Gleiche gilt für die Unternehmensebene. Wenn zum Beispiel in einem Unternehmen mindestens zwei Frauen im Vorstand sitzen steigt der Verbrauch an Erneuerbaren Energien, ein Trend, der als „female director effect“⁶ bezeichnet wird. Die Gleichstellung der Geschlechter ist also kein normatives Nice-to-have, sondern eine Notwendigkeit, die mit dem Überleben der Menschheit und dem gemeinsamen Wohlstand und Wohlergehen trotz Klimakrise und Ungerechtigkeit verbunden ist.

-
- 1 Siehe auch Clancy/Feenstra, Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU, abrufbar unter: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf) (letzter Zugriff am 21.7.2022).
 - 2 De Paula, Gender Equality, The Formula to Accelerate Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development, p. 6, abrufbar unter: <https://www.iisd.org/system/files/2021-03/still-one-earth-gender.pdf> (letzter Zugriff am 21.7.2022).
 - 3 Wodon, Q., A. Onagoruwa, C. Malé, C. Montenegro, H. Nguyen, and B. de la Brière (2020), How Large Is the Gender Dividend Measuring Selected Impacts and Costs of Gender Inequality. The Cost of Gender Inequality Notes Series. Washington, DC: The World Bank, p. 7, abrufbar unter: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/3adf6e09-ae8f-5551-acae-9cb6ae63376a/content> (letzter Zugriff am 20.12.2022).
 - 4 International Renewable Energy Agency (IRENA) (2019), Transforming the energy system – and holding the line on the rise of global temperatures, abrufbar unter: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Sep/IRENA_Transforming_the_energy_system_2019.pdf (letzter Zugriff am 20.12.2022).
 - 5 Siehe Präambel des Rahmenübereinkommens der Vereinten Nationen und des Pariser Klimaabkommens.
 - 6 De Paula, Gender Equality: The Formula to Accelerate Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development, p. 6, abrufbar unter: <https://www.iisd.org/system/files/2021-03/still-one-earth-gender.pdf> (letzter Zugriff am 21.7.2022)

Rechtliche Anforderungen

Das deutsche Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)⁷, das die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel hat, gilt nach Paragraph (§) 2 und 3 Nr. 5 BGleiG nur für bestimmte Stellen des Bundes und der Verwaltung. IKEM ist als privates Institut rechtlich nicht daran gebunden, sondern hat es sich zur Aufgabe gemacht, den gleichen Maßstab für die Gleichstellung von Frauen und Männern des BGleiG anzulegen:

§ 11 Zweck

Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten in Führungspositionen sowie der Dienststellenleitung.

§ 12 Erstellung

(1) Jede Dienststelle hat einen Gleichstellungsplan für jeweils vier Jahre zu erstellen, der nach zwei Jahren den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden kann. Die Rechte der Personalvertretung und die der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

(2) Der Gleichstellungsplan ist bis zum 31. Dezember zu erstellen und tritt am 1. Januar des Folgejahres in Kraft. Für Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich sowie im Falle umfassender organisatorischer Änderungen in der Dienststelle können abweichend von Satz 1 im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten andere Stichtage festgelegt werden.

§ 13 Inhalt

(1) Der Gleichstellungsplan muss eine Bestandsaufnahme vornehmen, indem er die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zum 30. Juni des Jahres seiner Erstellung beschreibt und die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen für die vergangenen vier Jahre auswertet. Zur Bestandsaufnahme gehört auch eine Darstellung, die zeigt, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg darstellt im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben. Sind die Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, so sind im aktuellen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen.

(2) Der Gleichstellungsplan legt fest, wie und bis wann

1. erreicht werden soll, dass die Führungspositionen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert waren, mit annähernd numerischer Gleichheit mit Frauen und Männern besetzt werden, um das Ziel des § 1 Absatz 2 Satz 2 zu erreichen,
2. die Unterrepräsentanz von Frauen in anderen Bereichen abgebaut werden soll und
3. die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, Angebote, die eine solche Vereinbarkeit ermöglichen, stärker in Anspruch zu nehmen.

Im Gleichstellungsplan sind konkrete Zielvorgaben insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Führungsebene festzulegen. Sofern Zielvorgaben zur Besetzung von Arbeitsplätzen zu entwickeln sind, über deren Besetzung die Dienststelle nicht entscheidet, sind die Vorgaben in Absprache mit der für die Arbeitsplatzbesetzung zuständigen Stelle zu entwickeln.

(3) Der Gleichstellungsplan hat für jede Zielvorgabe konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zur Erreichung der jeweiligen Zielvorgabe zu benennen. Er enthält insbesondere auch Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

(4) Sofern personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen oder Planstellen gesperrt werden oder wegfallen, ist im Gleichstellungsplan vorzusehen, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den betreffenden Bereichen zumindest nicht sinkt.

(5) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

⁷ Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643).

Der Gleichstellungsplan hat einen eigenen Abschnitt in § 11 ff. des BGleiG. In § 12 BGleiG werden Anforderungen für die Erstellung und in § 13 BGleiG für den Inhalt des Gleichstellungsplans festgelegt. Der Plan ist für jeweils vier Jahre zu erstellen. Nach zwei Jahren ist er zu aktualisieren und nach weiteren zwei Jahren am Ende des Jahres so zu erstellen, dass er ab dem 1. Januar des Folgejahres gilt. Unter dem Gleichstellungsplan ist eine Bestandsaufnahme vorzunehmen, die die bestehende Situation von Frauen, Männern und nicht-binären Personen in der Organisation beschreibt und die bisherige Förderung der letzten vier Jahre bewertet (dies entfällt hier, da es sich um den ersten IKEM-Gleichstellungsplan handelt). Der Gleichstellungsplan sollte dann darlegen, wie die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen ausgeglichen werden soll bis hin zur numerischen Gleichstellung. Die Unterrepräsentanz in anderen Bereichen soll abgebaut und Verbesserungen bei den Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf aufgebaut werden, zu denen insbesondere Männer motiviert werden sollen, sie stärker als bisher zu nutzen. Zielvorgaben sind für den Anteil von Frauen und Männern auf allen Führungsebenen festzulegen, und für alle bisher genannten Ziele sind konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung zu benennen. Gemäß § 19 BGleiG muss es eine Gleichstellungsbeauftragte geben.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)⁸ stellt Anforderungen an das IKEM als Arbeitgeber. Nach § 11 AGG dürfen Stellenausschreibungen nicht gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen, das heißt sie dürfen weder direkt noch indirekt an das Geschlecht anknüpfen. Darüber hinaus hat das IKEM als Arbeitgeber weitere Pflichten nach § 12 AGG. IKEM muss präventive und retrospektive Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz ergreifen, um Diskriminierungen am Arbeitsplatz und während der Arbeit zu verhindern. Dies kann eine Schulung oder die Einführung von Verhaltensregeln sein. Nach § 12 Abs. 2 Satz 1 AGG muss IKEM auf die Prävention von Benachteiligungen, z.B. aufgrund des Geschlechts, hinweisen und hinwirken.

Ein Gleichstellungsplan ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, aber ein verpflichtendes Element für Projektanträge der Europäischen Union.

Methodik

Die aktuelle Situation der Geschlechtergleichstellung am IKEM wird untersucht. Dies geschieht mit einer Zeitpunktanalyse, deren Stichtag der 30. Juni 2022 ist. Darüber hinaus wurde am 24. Januar 2022 eine Online-Mitarbeitendenbefragung durchgeführt.

In Zukunft wird die Umsetzung des Gleichstellungsplans mit einer zusätzlichen Zeitraumanalyse bewertet, die den Zeitraum der letzten drei Jahre betrachtet. Die Online-Befragung wird am 30. Juni eines jeden Jahres durchgeführt.

Aufbau des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan wird für einen Zeitraum von drei Jahren erstellt.

Im zweiten Kapitel des Gleichstellungsplans wird die aktuelle Situation der nicht-binären, weiblichen und männlichen IKEM-Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2022 dargestellt.

Das dritte Kapitel baut auf den empirischen Erkenntnissen auf und definiert die Zielsetzung, konkrete Ziele und Maßnahmen zur Schaffung von Chancengleichheit am IKEM.

Im vierten Kapitel werden konkrete Maßnahmen bis zum Jahr 2025 identifiziert und beschrieben. Für die konkreten Maßnahmen werden klare Fristen, Zeitrahmen und Verantwortlichkeiten festgelegt. Eine tabellarische Zusammenfassung ist zur Übersicht im Anhang angefügt.

Vor der Zusammenfassung und dem Ausblick auf den Gleichstellungsplan am Ende (Kapitel 6) werden die anstehenden Evaluierungen diskutiert (Kapitel 5).

8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897).

02

Bestandsaufnahme der Chancengleichheit am IKEM

Das Kapitel beschreibt die aktuelle Situation der Gleichstellung von nichtbinären, weiblichen und männlichen IKEM-Beschäftigten. Die Untersuchung konzentriert sich aufgrund der Beschäftigungsstruktur des IKEM am 30. Juni 2022 auf zwei spezifische Geschlechteridentitäten: Frauen und Männer. Die binäre Sprache von Frauen und Männern meint Personen, die sich als weiblich oder männlich identifizieren. Die Untersuchung impliziert nicht, dass es nur zwei Geschlechter gibt oder dass Frauen das einzige Geschlecht sind, das mit strukturellen Herausforderungen am Arbeitsplatz konfrontiert ist, und inkludiert Transfrauen, Transmänner und nicht-binäre Menschen.

Für diese Bestandsaufnahme werden die folgenden Faktoren beschrieben:

- Gesamtsituation
- Beschäftigungsgruppen
- Gehaltsgruppen
- Altersstruktur
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben
- Vorstand, wissenschaftlicher und strategischer Beirat und IKEM-Vereinsmitgliedschaft

Gesamtsituation

Die Gesamtsituation der nichtbinären, weiblichen und männlichen Beschäftigten stellt sich zum Stichtag 30. Juni 2022 wie folgt dar:

Tabelle 1: Beschäftigte nach Geschlecht am 30. Juni 2022.

	Gesamt	Nichtbinär	Frauen	Männer	Frauenanteil
IKEM	72	0	42	30	58% von 100% gesamt
Vollzeit	27	0	16	11	59% aller Angestellten in Vollzeit
Teilzeit	39	0	24	15	62% aller Angestellten in Teilzeit
Minijob	6	0	2	4	33% aller Minijobber
Befristet Beschäftigte	35	0	22	13	63% aller befristet Beschäftigter

Die Zahl der weiblichen und männlichen IKEM-Beschäftigten beträgt insgesamt 72 (30. Juni 2022). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt bei 58 %. Mehr IKEM-Beschäftigte arbeiten in Teilzeitstellen als in Vollzeitstellen (39 gegenüber 27). Zum 30. Juni 2022 arbeitet etwa die Hälfte der IKEM-Beschäftigten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. 63 % der befristet Beschäftigten sind Frauen. Der Anteil der weiblichen Teilzeit- und Zeitarbeitskräften ist etwas höher als der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten beim IKEM.

In der Gruppe der Minijobber (insgesamt 6 zum 30. Juni 2022), das sind studentische Beschäftigte des IKEM mit einer Regelarbeitszeit von acht Stunden pro Woche und einem Festgehalt von 450 Euro pro Monat, liegt der Frauenanteil bei 33%.

Der generell hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten zeigt, dass das IKEM ein vorbildlicher Arbeitgeber ist. Das Institut erhält eine hohe Anzahl von Bewerbungen hochqualifizierter und spezialisierter Bewerberinnen mit entsprechender Berufserfahrung und einschlägiger Freiwilligenarbeit. Daraus ergibt sich eine leichte Unterrepräsentation von Männern, die sich beim IKEM fortsetzt, obwohl sich das Institut teilweise in Arbeitsbereichen und Themen beschäftigt, in denen Männer das Arbeitsfeld dominieren, z.B. im Energie- und Mobilitätssektor.

Die Gesamtzahl und der Anteil der weiblichen und männlichen Minijobber schwankt und variiert stark im Jahresverlauf. Weitere Zeitreihenanalysen werden zu gegebener Zeit durchgeführt.

Beschäftigungsgruppen

Das Verhältnis der Beschäftigten nach Geschlecht gestaltet sich zum 30. Juni 2022 wie folgt:

		Gesamt	Nichtbinär	Frauen	Männer	Frauenanteil
IKEM		72	0	42	30	58%
Geschäftsführung	Vollzeit	2	0	1	1	50%
	Teilzeit	0	0	0	0	-
Abteilungsleitung	Vollzeit	7	0	4	3	57%
	Teilzeit	3	0	2	1	67%
Beschäftigte	Vollzeit	27	0	16	11	59%
	Teilzeit	39	0	24	15	62%

Tabelle 2: Beschäftigte nach Geschlecht am 30. Juni 2022.

In allen Beschäftigungsgruppen ist der Anteil der Frauen höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten, mit Ausnahme der Geschäftsführung, die paritätisch besetzt ist. Zum 30. Juni 2022 haben alle Mitglieder der Geschäftsführung des IKEM eine Vollzeitstelle inne. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten als Abteilungsleiterinnen und Teilzeitbeschäftigte ist etwas höher als der der Vollzeitbeschäftigten (67% und 62% gegenüber 57% und 59%).

Durch das Angebot von Co-Geschäftsführungs- und Co-Abteilungsleiterpositionen ermöglicht das IKEM Führungsrollen in Teilzeit in der Organisation.

Gehaltsgruppen

Die Verteilung nach Gehaltsgruppe zeigt das Verhältnis von nichtbinären, weiblichen und männlichen Beschäftigten zum 30. Juni 2022 wie folgt:

	Gesamt	Nichtbinär	Frauen	Männer	Frauenanteil
Geschäftsführung	2	0	1	1	50%
Fachgebietsleitung	10	0	6	4	60%
Leitende wissenschaftliche Mitarbeitende (Referent:innen)	7	0	2	5	29%
Wissenschaftliche Mitarbeitende (Mitarbeiter:innen)	27	0	18	9	67%
Sonstige	26	0	15	11	58%

Tabelle 3: Gehalt nach Geschlecht am 30. Juni 2022.

In allen wissenschaftlichen Gehaltsgruppen ist der Frauenanteil höher oder gleich hoch wie der der Männer, mit Ausnahme der Gehaltsgruppe „Leitende wissenschaftliche Mitarbeitende“ (Englisch *Senior Research Associate*). In dieser Gruppe sind Frauen angesichts ihres höheren Gesamtanteils am IKEM unterrepräsentiert (29 % gegenüber 58 %). Die Gruppe „Sonstige“ umfasst Verwaltungsangestellte, Referendar:innen und Praktikant:innen sowie Minijobber.

Die geringe Anzahl Leitender Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen im Vergleich zu Wissenschaftlichen Mitarbeitern (2 zu 18) spiegelt die Altersstruktur der Beschäftigten des IKEM wider.

Altersstruktur der IKEM-Belegschaft

Was die Altersstruktur betrifft, so stellt sich das Verhältnis der Beschäftigten nach Geschlecht zum 30. Juni 2022 wie folgt dar:

Tabelle 4: Altersstruktur der IKEM-Beschäftigten am 30. Juni 2022.

	Gesamt	Nichtbinär	Frauen	Männer	Frauenanteil
Unter 30 Jahren	34	0	17	17	50%
Zwischen 30 und 39 Jahren	29	0	20	9	69%
Zwischen 40 und 49 Jahren	8	0	4	4	50%
Zwischen 50 und 59 Jahren	1	0	1	0	100%
Über 60 Jahren	0	0	0	0	

Die Verteilung der Beschäftigten nach Altersstruktur und Geschlecht zeigt, dass weibliche Beschäftigte gleichmäßig in den Altersgruppen „unter 30 Jahren“ und „zwischen 40 und 49 Jahren“ vertreten sind. In der Altersgruppe „zwischen 30 und 39 Jahren“ sind die männlichen Kollegen unterrepräsentiert. Es gibt nur eine weibliche Person, die älter als 49 Jahre ist und am IKEM arbeitet.

Das IKEM hat durchweg eine relativ junge Belegschaft. Dies kann auf die Forschungsthemen oder den institutionellen Rahmen zurückzuführen sein.

Vorstände und IKEM-Vereinsmitglieder

Unter den Mitgliedern des Vorstandes, des wissenschaftlichen und strategischen Beirats und der IKEM-Vereinsmitglieder stellt sich das Verhältnis nichtbinärer, weiblicher und männlicher Mitglieder zum 30. Juni 2022 wie folgt dar:

Tabelle 5: Vorstand und Vereinsmitglieder des IKEM am 30. Juni 2022.

	Gesamt	Nichtbinär	Frauen	Männer	Frauenanteil
IKEM-Angestellte	72	0	42	30	58%
Vorstand	3	0	0	3	0%
Wissenschaftlicher und Strategischer Beirat	25	0	5	20	24%
IKEM-Vereinsmitglieder	19	0	3	16	16%

Beim IKEM-Personal sind Frauen im Vergleich zu Männern leicht überrepräsentiert. In scharfem Kontrast dazu sind Frauen als IKEM-Vereinsmitglieder und im wissenschaftlichen und strategischen Beirat (16 % und 24 %) unterrepräsentiert. Auffallend ist, dass alle Vorstandsmitglieder am 30. Juni 2022 männlich sind (0% Frauenanteil).

Der vorbildliche Anteil weiblicher Personen am IKEM spiegelt sich daher nicht in den Vorständen und unter den Mitgliedern des IKEM wider.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

Was die Nutzung von Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben durch die Beschäftigten betrifft, so stellt sich das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten am 30. Juni, 2022 wie folgt dar:

Tabelle 6: IKEM-Beschäftigte und freiwilliger Urlaub am 30. Juni 2022.

	Gesamt	Nichtbinär	Frauen	Männer	Frauenanteil
Elternzeit	2	0	1	1	50%
Pflegezeit	0	0	0	0	-
Familienbedingte Beurlaubung	0	0	0	0	-
Gesamt	2	0	1	1	50%

Nur 3 % aller IKEM-Beschäftigten nutzten am 30. Juni 2022 die Möglichkeit des freiwilligen Urlaubs (ein männlicher und eine weibliche Mitarbeiter:in in Elternzeit).

Offenbar gibt es am IKEM nur wenige Eltern in der Belegschaft (insgesamt 72, Stand: 20. Juni 2022). Die Daten liefern keinen Aufschluss über die Verteilung des Elternurlaubs auf männliche und weibliche Mitarbeitende; nach deutschem Recht kann ein Elternteil zwischen 2 und 36 Monaten Elternzeit nehmen.

Fazit zur Bestandsaufnahme

Die Daten lassen die folgenden Schlussfolgerungen zu:

- Das IKEM ist eine junge Organisation mit einer nahezu ausgewogenen Geschlechterverteilung in der Belegschaft,
- Frauen sind in einigen Entscheidungsgremien gleich stark vertreten (Geschäftsführung 50%, Abteilungsleitung 60%),
- In einigen Vereinsgremien sind Frauen unterrepräsentiert (Vorstand 0%, wissenschaftlicher Beirat 24%, Mitgliederversammlung 16%),
- Nur wenige Beschäftigte nutzen die Möglichkeiten der freiwilligen Vereinbarkeitsangebote, um Arbeit und persönliche Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.

Aus diesen Ergebnissen ergeben sich eine Reihe von Zielen für die Personalentwicklung des IKEM, die im Folgenden beschrieben werden. Zur Umsetzung dieser Ziele werden im Plan geeignete Maßnahmen entwickelt.

03

Zielsetzung des 1. Gleich- stellungsplans

Die allgemeine Zielsetzung des IKEM und seines ersten Gleichstellungsplans ist:

- Die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen,
- Bestehende Benachteiligungen, die auf das Geschlecht zurückzuführen sind, zu beseitigen und künftig zu vermeiden, und
- Die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für alle Geschlechter zu verbessern.

Abgeleitet von dieser übergreifenden Zielsetzung leitet das IKEM im Sinne der Gleichstellung und Vereinbarkeit für den kommenden Berichtszeitraum von 2023 bis 2025 die folgenden Ziele ab:

- Gleichstellung der Geschlechter
- Gleiche Repräsentation
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



Ziel 1: Gleichstellung der Geschlechter

Um die Gleichstellung von nichtbinären, weiblichen und männlichen Personen zu erreichen, wird das IKEM:

Das Gleichstellungsbewusstsein der Geschlechter stärken (1.1)

Der Aspekt der Gleichstellung sollte weiterhin ein zentrales Anliegen bei der Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts sein. Aber nicht nur in der Personalentwicklung ist den gleichstellungsrelevanten Themen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Das Bewusstsein für Gleichstellung soll im gesamten Verein und über alle Führungsebenen hinweg gestärkt und gefördert werden. Ziel ist es, die Mitarbeitenden zu motivieren, ihr eigenes Verhalten zu reflektieren und ein Bewusstsein für die Auswirkungen des eigenen Handelns in Bezug auf Gender-Aspekte zu erhalten.

Ein sicheres Arbeits- und Forschungsumfeld schaffen (1.2)

Keine Institution ist immun gegen sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich Verhaltensweisen, die die Würde eines Menschen verletzen oder die ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld schaffen, das von einer Person oder einer Gruppe ausgeht, was in Forschungseinrichtungen tendenziell unterschätzt wird. Je nach Organisationskultur können geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung weit verbreitet sein, wenn sie nicht angegangen werden. Das IKEM ist bestrebt, für seine Mitarbeitende ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von geschlechtsspezifischer Gewalt einschließlich sexueller Belästigung ist.

Geschlechterdimension in Forschungsinhalte einbeziehen (1.3)

IKEM wird die Geschlechterdimension in seine Forschungsinhalte integrieren. IKEM strebt danach, Wissen durch exzellente (angewandte) Forschung von und mit Frauen zu schaffen, die frei von geschlechtsspezifischen Vorurteilen ist.

50 / 50

Ziel 2: Gleiche Repräsentation

Repräsentation ist für die Wettbewerbsfähigkeit des IKEM, die allgemeine Organisationskultur und konkrete Entscheidungen wichtig, zum Beispiel über Forschungsschwerpunkte und Projektanträge. Um bestehende Benachteiligungen, die auf Geschlecht und Gender zurückzuführen sind, zu beseitigen und künftig zu vermeiden, wird IKEM:

Die Chancengleichheit in der Forschung und am IKEM fördern (2.1)

Das IKEM bietet einen inklusiven Arbeitsplatz für seine derzeitigen Mitarbeitenden und wird noch attraktiver für hochqualifizierte (internationale) Talente, die nicht nur unsere interdisziplinären Teams bereichern, sondern auch unsere qualitativ hochwertige Forschung unterstützen. Im Wettbewerb um die besten Talente sind wir davon überzeugt, dass ein starkes Engagement für die Integration eines feministischen Ansatzes auf allen Ebenen des Instituts erforderlich ist, von unseren grundlegenden Strukturen bis hin zum täglichen Arbeitsumfeld. Wir wollen die Geschäftsführung, die Mitarbeitenden und Partnerorganisationen für eine gleichberechtigte Vertretung auf der Basis von individueller Expertise, Erfahrung und Kompetenz sensibilisieren und alle befähigen, sich gegen geschlechtsspezifische Vorurteile zu wehren, die die Wettbewerbsfähigkeit des IKEM um die besten Talente beeinträchtigen könnten. Um konsequente Fortschritte auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Vertretung sicherzustellen, sind alle Institutebenen und -gremien verantwortlich. IKEM wird sich selbst zur Rechenschaft ziehen.

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsprozessen anstreben (2.2)

IKEM strebt an, dass Frauen in akademischen und administrativen Führungs- und Entscheidungspositionen am IKEM vertreten sind.



Ziel 3: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Um die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für alle zu verbessern, wird das IKEM:

Die inklusive und familienfreundliche Organisationskultur ausbauen (3.1)

Die Verbesserung der Organisationskultur von IKEM trägt dazu bei, ein attraktiver Arbeitgeber zu werden und damit die besten Talente anzuziehen und zu halten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben gleichermaßen für alle verbessern (3.2)

Die Forschung zeigt, dass die mit Kindern und berufstätigen Müttern verbundenen Vorurteile immer noch ein großes Hindernis für den beruflichen Aufstieg von Frauen sind. Indem wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Menschen aller Geschlechter verbessern, bauen wir überholte Geschlechterrollen ab, schaffen bessere Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten. Zudem ermöglicht es Betreuungspersonen mit Kindern und anderen Verpflichtungen die gleichen Chancen am Arbeitsplatz wie Beschäftigte ohne private Verpflichtungen.

04 Maßnahmen des ersten Gleichstellungs- plans

Für jedes Ziel zum Abbau der Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art festzulegen. IKEM formuliert 39 Maßnahmen zur Behebung der identifizierten Herausforderungen, weist Ressourcen und Verantwortlichkeiten zu und vereinbart einen Zeitplan.

Neben den zielspezifischen Umsetzungsmaßnahmen (Gleichstellung, gleiche Repräsentation, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) werden grundlegende Maßnahmen beschrieben, die die Voraussetzungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern am IKEM schaffen.

Allgemeine Maßnahmen

Der Gleichstellungsplan wird von der Geschäftsführung unterzeichnet und von der Geschäftsführung auf der IKEM-Website in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht (Maßnahme 0.1). Innerhalb von IKEM wird der Plan von der Geschäftsführung und der Gleichstellungsbeauftragten aktiv kommuniziert (Maßnahme 0.2).

IKEM ernannt (wieder) eine Gleichstellungsbeauftragte (Maßnahme 0.3). Die gemeinsame Erarbeitung des Gleichstellungsplans mit der Geschäftsführung ist eine der Kernaufgaben der: Gleichstellungsbeauftragten. Die Geschäftsführung wird der Gleichstellungsbeauftragten ausreichende Ressourcen zur Verfügung stellen, damit die Person ihre Aufgabe entsprechend erfüllen kann, insbesondere für die kontinuierliche Umsetzung und (Re-)Evaluation des Plans (Maßnahme 0.4). Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die notwendige Aus- und Weiterbildung zur Förderung der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung (Maßnahme 0.5). Um die gegenwärtige Situation am IKEM zu analysieren und zu bewerten, müssen die Verfügbarkeit von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten, die organisatorischen Abläufe, Prozesse und Praktiken verbessert werden, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten und deren Ursachen zu erkennen. Die Geschäftsführung und die Gleichstellungsbeauftragte werden in regelmäßigem Austausch stehen, um die Verfügbarkeit von relevanten Daten zu verbessern (Maßnahme 0.6). Die Gleichstellungsbeauftragte führt jährlich anonyme Online-Mitarbeitendenbefragungen durch, um ihre nach Geschlecht aufgeschlüsselte Datenerhebung (Maßnahme 0.7) zu untermauern, z. B. über die Nutzung der Home Office-Möglichkeiten durch Kolleg:innen.

Darüber hinaus leitet die Gleichstellungsbeauftragte die Arbeitsgruppe für Geschlechtergleichstellung (Maßnahme 0.8). Die Arbeitsgruppe wird Sensibilisierungs- und Schulungsaktivitäten zur Gleichstellung der Geschlechter und zu unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen für IKEM-Mitarbeitende, ihre Partnerorganisationen und Kund:innen anbieten (Maßnahme 0.9), z. B. unter Einbeziehung des vom IKEM entwickelten Gleichstellungstoolkit (EQT)⁹.

Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Um die Gleichstellung am IKEM zu stärken, sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Die Arbeitsgruppe für Geschlechtergleichstellung wird regelmäßig Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zur Geschlechtergleichstellung für das IKEM und seine verschiedenen Gremien sowie für Partnerorganisationen und externe Kund:innen zu unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen anbieten (Maßnahme 1.1.1). Die Arbeitsgruppe fördert den Kontakt und den Austausch zwischen den Fachgebieten und Expert:innen zu Gleichstellungsfragen, unter anderem durch offene und sichere Diskussionsräume (Maßnahme 1.1.2).

Diese Schulungen bauen auf dem EQT-Projekt des IKEM auf, das ein Gleichstellungstoolkit, Englisch Gender Equality Toolkit (EQT), entwickelt hat, das Frauen und Unterstützer:innen befähigt, (alltäglichen) Sexismus zu bekämpfen, und das Bewusstsein für alltägliche Herausforderungen und Verbesserungsmöglichkeiten schärft. Das EQT nähert sich dem Gender Mainstreaming in der Forschung und am Arbeitsplatz auf positive Weise an und zielt darauf ab, so viele Menschen wie möglich durch innovative und unterhaltsame Materialien, darunter ein Kartenspiel, eine Broschüre und ein Poster, in Diskussionen über Gleichstellung einzubeziehen. Das EQT soll ins Deutsche übersetzt werden und somit auch als Schulungsinstrument für ein deutschsprachiges Publikum dienen (Maßnahme 1.1.3).

⁹ Im Rahmen eines unabhängigen Projekts in Zusammenarbeit mit Ellery Studio hat IKEM das „EQT - The Gender Equality Toolkit for Working Women and Friends“ entwickelt. Das Toolkit stützt sich auf zahllose reale Erfahrungen von Frauen aus verschiedenen Berufen sowie auf umfassende Untersuchungen zu sexistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz. Das Toolkit ist ein Instrument, das Frauen und ihre Verbündeten dabei unterstützt, sich gegen die Ungleichheit der Geschlechter in ihrem Arbeitsalltag und darüber hinaus zu stellen. Neben anderen Produkten enthält es ein interaktives Rollenspiel, mit dem die Spieler:innen üben können, sexistische Diskriminierung (von leichten bis hin zu schwerwiegenden Vergehen) in Echtzeit zu erkennen und darauf zu reagieren. Die Gender-Arbeitsgruppe des IKEM wird von dem Fachwissen profitieren können, das während der Entwicklung des EQT gesammelt wurde, und das Toolkit als Schulungsinstrument während internen Workshops zur Geschlechtergleichstellung nutzen. Es wird dazu beitragen, Mitarbeitende und Management für geschlechtsspezifische Voreingenommenheit zu sensibilisieren, und zwar in einem spielerischen Ton, der die notwendigen Gespräche fördert. Dieses Workshop-Format wird auch anderen (externen) Institutionen angeboten, um dazu beizutragen, eine insgesamt inklusive und gerechtere Arbeitskultur über das IKEM hinaus zu schaffen. Siehe auch IKEM, Gender Equality Toolkit, verfügbar unter: <https://www.ikem.de/de/projekt/eqt/> (letzter Zugriff am 21.10.2022).

Maßnahmen für ein sicheres Arbeitsumfeld

Zusätzlich zu den gesetzlichen Anforderungen an die Beschäftigungspolitik und den Arbeitnehmerschutz¹⁰ duldet das IKEM kein missbräuchliches oder diskriminierendes Verhalten und wird Opfern und Zeugen von Fehlverhalten seine Aufmerksamkeit schenken und sie unterstützen, mit der Absicht, ein solches Verhalten zu beenden. Das IKEM hat strenge Richtlinien in Bezug auf Belästigung und Würde am Arbeitsplatz eingeführt, in denen die Erwartungen an das Verhalten der Mitarbeitenden und Führungskräfte festgelegt sind.

IKEM Geschäftsführung und die GB werden ihre derzeitigen Strukturen und/oder ihre themenspezifischen Verfahren und Instrumente bewerten und überprüfen (Maßnahme 1.2.1), einschließlich der Unterstützungsstruktur, die auf den Vertrauenspersonen, der GB und der Führungsstruktur und internen Verfahren im Falle von Diskriminierung oder sexueller Belästigung beruht. Wie der GB werden auch den Vertrauenspersonen Zeit gegeben, um ihre zusätzlichen Aufgaben proaktiv wahrzunehmen.

Die Geschäftsführung und die GB werden ihr Informationsmaterial aktualisieren und regelmäßige Schulungen anbieten, um einerseits die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und andererseits ihre Unterstützungsstruktur, Verfahren und Instrumente zu erläutern. Das Informationsmaterial wird externe Ressourcen und Institutionen auflisten, z.B. einschlägige Opferschutzverbände, und mögliche rechtliche Schritte für Opfer und Zeugen aufzeigen. Das Informationsmaterial wird intern leicht zugänglich sein (Maßnahme 1.2.2).

Vertrauenspersonen

Die Vertrauenspersonen sind eine informelle Anlaufstelle für alle Personen am IKEM. Sie werden alle zwei Jahre auf Vorschlag von der gesamten Belegschaft in gleicher und geheimer Wahl gewählt und paritätisch besetzt. Sie arbeiten neutral, unabhängig und vertraulich nach den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Kernaufgabe der Vertrauenspersonen ist es, den Mitarbeitenden einen Ort zu bieten, an dem sie ihre arbeitsbezogenen Probleme und Anliegen vertraulich besprechen können.

Die Vertrauenspersonen handeln nur im Einvernehmen mit der betroffenen Person handeln. Ausgenommen sind besonders schwerwiegende Fälle, bei denen sich die Vertrauenspersonen verpflichtet fühlen, der Geschäftsleitung zu berichten. Die Vertrauenspersonen hören zu, beraten und bieten Hilfe an bei arbeitsbezogenen Konflikten, Benachteiligungen, Mobbing, Diskriminierung und anderen auftretenden Anliegen oder Vorfällen. Sie können gebeten werden, an Streitbelegungsgesprächen teilzunehmen oder diese zu initiieren, wenn die betroffene Person dies wünscht. Sie berichten der Geschäftsleitung anonym und unabhängig, damit diese angemessen auf Bedürfnisse und Anliegen reagieren kann. Sie sind per E-Mail, anonymer Mailbox und persönlich erreichbar.

Im Rahmen ihrer Arbeit bieten die Vertrauenspersonen auch eine Anlaufstelle für erfahrene strukturelle oder individuelle Diskriminierung und Benachteiligung. Betroffene Personen finden so eine erste Anlaufstelle, bei der sie ihre Erfahrungen mitteilen können und informelle Beratung zu möglichen Maßnahmen erhalten. Durch die anonyme Berichterstattung an die Geschäftsführung geben die Vertrauenspersonen dieser die Möglichkeit, geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

¹⁰ Z.B. regelmäßige Informationen über die Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Gender-Mainstreaming in Forschung und Innovation

Bei der Integration der Geschlechterdimension geht es um die Einbeziehung der Geschlechts- und/oder Gender-Analyse in den gesamten Forschungs- und Innovationszyklus. Dies umfasst die Festlegung von Forschungsprioritäten durch die Definition von Konzepten, die Formulierung von Forschungsfragen, die Entwicklung von Methoden, die Sammlung und Analyse von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten, die Bewertung und Berichterstattung von Ergebnissen und deren Übertragung als Innovationen und Produkte. Die Integration der Gender-Dimension ist in verschiedenen Forschungs- und Innovationsbereichen relevant. Das IKEM wird sein PESTEL+-Analyseinstrument fortführen und weiterentwickeln, um Makro-Umweltfaktoren zu bewerten, die sich auf Projekte auswirken können. Zusätzlich zu den politischen, wirtschaftlichen, sozialen, technologischen, ökologischen und rechtlichen Faktoren konzentriert sich das IKEM auf den Faktor Gender (+) (Maßnahme 1.3.1), z.B. im Rahmen des Projekts ENGAGE.¹¹ Darüber hinaus wird IKEM seine Arbeit und Forschungsnetzwerke zu Gender und Klimawandel ausbauen und stärken (Maßnahme 1.3.2), zum Beispiel mit dem Netzwerk Women Engage for a Common Future (WECF) oder GenderCC - Women for Climate Justice. Diese Vernetzungsaktivitäten, die hauptsächlich von der Geschäftsführung und der GB durchgeführt werden, bilden die Grundlage für zukünftige gemeinsame angewandte Forschungsprojekte zur Einbeziehung von Frauen in die Energiewende. Das IKEM, insbesondere die AG, wird sich bemühen, die Öffentlichkeit zu erreichen, um das Wissen und die Netzwerke zur Unterstützung einer geschlechtersensiblen und geschlechterrelevanten Forschung schrittweise zu erweitern, z.B. durch innovative Kampagnen in den sozialen Medien (Maßnahme 1.3.3).

Die Arbeitsgruppe für Geschlechtergleichstellung wird die „Gender Equality in Academia and Research“ (GEAR) Action Toolbox bewerten und genau prüfen, ob sie als Grundlage für künftige Sensibilisierungs- und Schulungsaktivitäten dienen könnte (Maßnahme 1.3.4).

Maßnahmen zur gleichen Repräsentation

Zur Stärkung der gleichen Repräsentation und zur Förderung von Inklusion und Perspektivenvielfalt in der Forschung und am Arbeitsplatz sieht das IKEM folgende Maßnahmen vor:

Geschlechtssensible Sprache

Das IKEM unterstützt die aktive Verwendung einer inklusiven Sprache innerhalb der Organisation und mit seine Partnerorganisationen und ermutigt seine Mitarbeitende dazu. Die Arbeitsgruppe für Geschlechtergleichstellung wird gemeinsam mit der Geschäftsleitung ihre Leitlinien für geschlechtssensible Kommunikation (Maßnahme 2.1.1), einschließlich der Verwendung von Pronomen, im IKEM-Handbuch aktualisieren und die Mitarbeitendem regelmäßig informieren, z.B. durch automatische Informationsmails.

Das IKEM und insbesondere die Öffentlichkeitsarbeitsabteilung stellen sicher, dass in allen Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit eine inklusive Sprache verwendet wird (Maßnahme 2.1.2), einschließlich Rechtsdokumente wie der IKEM-Satzung.

Unterstützung nicht-binärer Geschlechtsidentitäten

IKEM ist sich der besonderen Herausforderungen nicht-binärer Menschen bewusst, die mit intersektionalen Vorurteilen konfrontiert sind, insbesondere mit Queer- und Transphobie sowie Sexismus. IKEM verpflichtet sich, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Menschen aller Geschlechter unterstützt und wohl fühlen, wenn sie ihre Geschlechtsidentität zum Ausdruck bringen. So ermutigt IKEM beispielsweise seine Mitarbeitende dazu, ab 2022 Pronomen in ihren E-Mail-Signaturen zu verwenden.

Die GB wird das Informations- und Schulungsmaterial über nicht-binäre Geschlechtsidentitäten aktualisieren und Empfehlungen zur Anpassung der internen Unterstützungsstrukturen vom IKEM sowie der Personalverwaltung und -politik ausarbeiten (Maßnahme 2.1.3).

11 ENGAGE - Soziale Innovationen in der bürger:innenzentrierten Energiewende, abrufbar unter: <https://www.ikem.de/en/projekt/engage/> (letzter Zugriff am 21.7.2022).

Gewährleistung von gleicher Repräsentation in Forschungsprojekten und Publikationen

Darüber hinaus werden die Geschäftsführung und die Fachgebietsleitung die Gründe für die Unterrepräsentation von weiblichen, männlichen und nicht-binären Personen in Projektteams prüfen (Maßnahme 2.1.4).

Die Geschäfts- und Fachgebietsleitung stellt sicher, dass administrative und organisatorische Aufgaben, wie z.B. die Leitung einer informellen Arbeitsgruppe, die Betreuung von Referendar:innen, Praktikant:innen und Studierenden und andere nicht forschungsbezogene Aufgaben transparent gemacht und neben den Forschungsergebnissen gewürdigt werden (Maßnahme 2.1.5). Die Geschäftsführung, die Fachgebietsleitung und die GB werden organisationsweite Modelle zur Planung der Arbeitsbelastung in Erwägung ziehen, um Transparenz und Fairness zu fördern, indem eine gerechte und transparente Verteilung der Arbeitsbelastung unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ermöglicht wird, die zwischen den Fachgebieten konsistent ist und private Verantwortlichkeiten sorgfältig berücksichtigen (Maßnahme 2.1.6). Dazu gehören u.a. Moderationsschulungen für alle IKEM-Mitarbeitenden.

Die GB wird gemeinsam mit der Geschäftsführung die Empfehlungen und Grundsätze des Ausschusses für Veröffentlichungsethik zur Transparenz und zu bewährten Praktiken bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen¹² bewerten, insbesondere in Bezug auf Autorschaft und Beiträge, um die Transparenz der wissenschaftlichen Arbeit von IKEM-Mitarbeitenden (Maßnahme 2.1.7) zu gewährleisten.

Die Redaktion der IKEM-Zeitschrift Klima & Recht wird weiterhin aktiv auf nicht-binäre Personen und Autorinnen zugehen, um die Vielfalt der Autor:innen zu erhöhen. Die Redaktion wird der Geschäftsführung und GEO über ihre Bemühungen im Rahmen der Halbzeit- und Abschlussevaluierung berichten (Maßnahme 2.1.8). Die GB und die Redakteur:innen werden eine Strategie entwickeln, um mehr Autorinnen und nicht-binäre Personen mit unterschiedlichen Perspektiven zu motivieren, in der IKEM-Zeitschrift zu veröffentlichen (Maßnahme 2.1.9).

Gewährleistung von gleicher Repräsentation bei allen IKEM-Veranstaltungen

Die bisherigen Bemühungen des IKEM haben bereits große Erfolge gezeigt: Bei der jährlichen IKEM Academy beispielsweise ist der Anteil der Rednerinnen und Moderatorinnen von 2020 bis 2022 von 35 % auf 48 % gestiegen. Wir werden auf diesen Bemühungen aufbauen, um sicherzustellen, dass alle IKEM-Veranstaltungen vollständig geschlechterparitätisch besetzt sind. Insbesondere wird das IKEM sicherstellen, dass bei der Suche und Ernennung von Podiumsteilnehmenden ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern angestrebt wird oder, falls dies nicht möglich ist, eine Mindestanzahl von Frauen oder anderen Geschlechtern bei den Veranstaltungen vertreten ist (Maßnahme 2.1.10). Das IKEM wird aktiv nach Referentinnen für Vorträge bei IKEM-Veranstaltungen suchen (Maßnahme 2.1.11), z. B. für die IKEM Academy oder die IKEM Jahrestagung.

Stärkung von inklusiven Strukturen

Das IKEM hat bereits große Anstrengungen unternommen, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungs- und Entscheidungspositionen zu fördern. Das IKEM verpflichtet sich, die Praxis der Ernennung von Co-Fachgebietsleiter:innen und Co-Geschäftsführer:innen fortzusetzen, die auf Teilzeitbasis ausgeübt werden können (Maßnahme 2.2.1).

Das IKEM verpflichtet sich, in den Entscheidungsgremien, in denen eine paritätische Vertretung nicht gewährleistet ist, Nachbesetzungen vorzugsweise an unterrepräsentierte Gruppen, insbesondere an Frauen und nicht-binäre Personen, vorzunehmen (Maßnahme 2.2.2).

12 COPE, <https://publicationethics.org/>, letzter Zugriff am: 15.7.2022.

Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance

Das IKEM bietet bereits flexible Arbeitszeitmodelle und eine weitreichende Home-Office-Regelung zur Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Familie. Um die Work-Life-Balance am IKEM weiter zu verbessern und die Betreuungslücke zu schließen, sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

Inklusive Arbeits- und Veranstaltungszeiten

Die Geschäfts-, Fachgebiets- und Projektleitungen haben bereits die Empfehlung „Keine Besprechungen nach 16.00 Uhr“ eingeführt (Maßnahme 3.1.2) und respektieren das Privatleben, die Betreuungsaufgaben und die familiären Verpflichtungen ihrer Mitarbeitenden. Schulferienzeiten und Kinderbetreuungszeiten sollten bei der Planung von Veranstaltungen oder Meetings berücksichtigt werden.

Informationen zur Familienplanung

Die Geschäftsführung entwickelt Leitlinien mit Rechten und Pflichten, Tipps und Empfehlungen für werdende Eltern, die in das IKEM-Handbuch aufgenommen werden. Diese Vereinbarkeitsrichtlinien werden von der GB und dem Management mit jedem Berichtszyklus dieses Plans überarbeitet (Maßnahme 3.1.3).

Darüber hinaus wird die IKEM-Geschäftsführung ihre Mitarbeitende über ihre allgemeinen Kommunikationskanäle und -formulare regelmäßig über ihre Vereinbarkeitsrichtlinien informieren (Maßnahme 3.1.4).

Präsentation des IKEM als attraktiver und familienbewusster Arbeitgeber

Die Gleichstellungsbeauftragte wird die Zertifizierungsmöglichkeiten auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen prüfen. Die Geschäftsführung und die GB entscheiden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen über die Einleitung eines Zertifizierungsprozesses (Maßnahme 3.1.5), z. B. das Zertifikat berufundfamilie®.¹³

Rekrutierung und Beförderung

Die Geschäftsführung, die Fachgebietsleitung und die Personalabteilung berücksichtigen bei der Bewertung der Forschungsleistung Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn und den Abzug von Urlaubszeiten; außerdem wird bei Einstellungs- und Beförderungentscheidungen ein angemessener Wert auf nicht-traditionelle Laufbahnen gelegt (Maßnahme 3.2.1).

Sie informieren die Beschäftigten regelmäßig in verschiedenen Foren darüber, dass Teilzeitstellen und Familienplanung die Aufstiegschancen nicht beeinträchtigen. Die Geschäftsführung schafft die Voraussetzungen für die Führung in Teilzeit (Maßnahme 3.2.2).

Geschlechts- und familiensensible Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Beim betrieblichen Gesundheitsmanagement des IKEM als Teil der lebensphasen- und familienbewussten Personalpolitik wird während der Laufzeit dieses Plans von der Geschäftsführung und der Personalabteilung verstärkt darauf geachtet, dass die Maßnahmen entsprechend den spezifischen Bedürfnissen von Frauen und Männern weiterentwickelt werden (Maßnahme 3.2.3).

13 berufundfamilie Service GmbH, audit berufundfamilie: Strategisches Managementinstrument für Unternehmen und Institutionen, <https://www.berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/audit-bf>, letzter Zugriff: 7.6.2022

05 Evaluation des ersten Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan erstreckt sich über einen Zeitraum von drei Jahren. Er wird kontinuierlich fortlaufend aktualisiert und unterliegt fortan einer zyklischen Überprüfung der Maßnahmen und Ziele.

Der nächste Plan im Jahr 2026 wird auch die Umsetzung des ersten Gleichstellungsplans für den Zeitraum von 2023 bis 2025 bewerten. Dies geschieht durch eine Zeitanalyse, deren Stichtag der 30. Juni 2025 sein wird, und eine Zeitraumanalyse. Für die Zeitraumanalyse führt die Gleichstellungsbeauftragte eine jährliche Erhebung im Juni eines jeden Jahres durch. Für die Auswertung des ersten Gleichstellungsplans ist die Datengrundlage nicht in allen Fällen ausreichend. Mit der Erstellung dieses Gleichstellungsplans sollen die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um in Zukunft eine bedarfsgerechte Evaluierung durchführen zu können.

Nach 1,5 Jahren, im Sommer 2024, wird eine Halbzeitevaluierung durchgeführt, die den zukünftigen Gegebenheiten und Entwicklungen Rechnung trägt. Sollten die Ziele bis dahin nicht im ausreichenden Maße erreicht sein, sollen zusätzliche Ad-hoc-Maßnahmen in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden, um die Ziele innerhalb des Berichtszeitraums zu erreichen. Wenn trotz aller Bemühungen und guten Willens die Ziele nicht erreicht werden konnten, müssen die Gründe, die die Umsetzung und das Erreichen der Ziele verhindert haben, erläutert und online veröffentlicht werden. Die Bewertung und die Halbzeitbewertung werden in einer öffentlichen Sitzung innerhalb des IKEM statt, und alle Mitarbeitende sind eingeladen, sich an diesem Prozess zu beteiligen.

Darüber hinaus findet ein kontinuierlicher Austausch zwischen der Geschäftsführung und der Gleichstellungsbeauftragten statt. Der monatliche Austausch gewährleistet ein enges Monitoring der Aktivitäten und Entwicklungen am IKEM. Das Team identifiziert, diskutiert und reflektiert dringende Herausforderungen und steuert bei Bedarf mit Ad-hoc-Maßnahmen und Hilfestellungen gegen.

06 Zusammenfassung und Ausblick

IKEMs erster Gleichstellungsplan enthält eine Reihe von Selbstverpflichtungen und Maßnahmen, die darauf abzielen, die Geschlechtergleichstellung am IKEM durch institutionelle und kulturellen Wandel zu erreichen. Dieser ehrgeizige Ansatz wird nur durch iteratives Lernen, Reflektieren und Verbessern erfolgreich sein. Das IKEM freut sich auf die Herausforderung, Gleichstellung zu erreichen. Das IKEM ist seinen Zielen und Maßnahmen zutiefst verpflichtet und übernimmt freiwillig seine soziale Verantwortung, wohl wissend, dass der erste Plan nur der Beginn eines längeren Prozesses ist. Ein Prozess, der entscheidend ist, um auf dem Arbeitsmarkt für die talentiertesten (jungen) Fachkräfte im wachsenden Feld des Klimaschutzes konkurrenzfähig zu bleiben.

07 Anhang

Tabelle 7: Überblick über die Ziele und Maßnahmen vom IKEM zur Chancengleichheit am IKEM.

Nr.	Ziel	Nr. der Zielvorgabe	Zielvorgabe	Nr. der Maßnahme	Umsetzungsmaßnahme	Verantwortlichkeit	Frist
0	alle	alle	alle	0.1	Den Gleichstellungsplan veröffentlichen (Englisch/Deutsch)	Management/ Geschäftsführung (M)	August & September 2022
				0.2	Den Gleichstellungsplan präsentieren	GB und M	Oktober 2022
				0.3	Eine Gleichstellungsbeauftragte (neu) ernennen	M	Bei Notwendigkeit
				0.4	Ausreichende Ressourcen für die GB bereitstellen	M	fortlaufend
				0.5	Aus- und Weiterbildung	M	fortlaufend
1	Die Gleichstellung der Geschlechter erreichen	1.1	Das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter stärken	1.1.1	Regelmäßige Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen	AG	fortlaufend
				1.1.2	Förderung von Kontakt und Austausch zwischen den Fachgebieten	AG	fortlaufend
				1.1.3	Übersetzung des Gender Equality Toolkit ins Deutsche	AG	März 2023
		1.2	Ein sicheres Arbeits- und Forschungsumfeld schaffen	1.2.1	Bewertung und Überprüfung ihrer derzeitigen Strukturen und/oder ihrer themenspezifischen Verfahren und Instrumente	M, GB	Sommer 2024
				1.2.2	Bereitstellung von Informationsmaterial und regelmäßige Schulungen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	M, GB	fortlaufend

		1.3	Geschlechterdimension in Forschungsinhalte einbeziehen	1.3.1	Fortführung und Weiterentwicklung des PESTEL+-Analyseinstruments mit dem Gender-Fokus	IKEM	fortlaufend
				1.3.2	Ausweitung und Stärkung der Arbeit und der Forschungsnetzwerke zu Gender und Klimaschutz	M, GB	fortlaufend
				1.3.3	Aufklärungsarbeit über geschlechtersensible und gender-relevante Forschung	AG	Sommer 2024
				1.3.4	Bewertung des „Gender Equality in Academia and Research“ (GEAR) Aktionsbox	AG, M	Sommer 2024
2	Beseitigen bestehender Benachteiligungen, die die auf das Geschlecht zurückzuführen sind und sie in Zukunft vermeiden	2.1	Die Chancengleichheit in der Forschung und am IKEM fördern	2.1.1	Aktualisierung der Leitlinien für geschlechtersensible Kommunikation	AG, M	Sommer 2024
				2.1.2	Sicherstellung, dass Aufklärungsmaterial inklusive Sprache verwendet	IKEM, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit (ÖA)	Fortlaufend
				2.1.3	Aktualisierung von Informations- und Schulungsmaterial über nicht-binäre Geschlechtsidentitäten und die Entwicklung von Empfehlungen	GB	Sommer 2024
				2.1.4	Bewertung und Ermittlung der Gründe für Unterrepräsentation in Projektteams	M, Abteilungsleitung/ Fachgebietsleitung (A)	Fortlaufend
				2.1.5	Gewährleistung gerechte Aufteilung der Verantwortung und Wertschätzungskriterien für Leistung	M, A	Fortlaufend
				2.1.6	Bewertung von Modellen zur Planung der Arbeitsbelastung	M, A, GB	Fortlaufend
				2.1.7	Bewertung der COPE-Leitlinien	GB	Sommer 2024
				2.1.8	Erhöhung der Anzahl von Artikeln und Beiträgen von unterrepräsentierten Gruppen	KlimR Redaktion	Sommer 2024 und winter 2025
				2.1.9	Entwicklung einer Strategie zur Motivierung unterrepräsentierter Gruppen zur Veröffentlichung in der IKEM-Zeitschrift	KlimR Redaktion, GB	Sommer 2024
				2.1.10	Suche und Ernennung weiblicher Diskussionsteilnehmenden	IKEM	Fortlaufend
				2.1.11	Suche und Ernennung von Referentinnen	IKEM	Fortlaufend

		2.2	Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsprozessen anstreben	2.2.1	Fortsetzung der Ernennung von Co-Management und Co-Fachgebietsleitungs-Positionen	IKEM	Bei Gelegenheit
				2.2.2	Ernennung von Nachrückmitgliedern vorzugsweise aus unterrepräsentierten Gruppen	IKEM	Bei Gelegenheit
3	Verbesserung der Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für Frauen und Männer	3.1	Die integrative und familienfreundliche Organisationskultur ausbauen	3.1.1	Angebot kostenloser Menstruationsprodukte	M	Fortlaufend
				3.1.2	Angebot inklusiver Arbeits- und Veranstaltungszeiten	M, A, ÖA	Fortlaufend
				3.1.3	Bereitstellung von Leitlinien zu Rechten und Pflichten, Tipps und Empfehlungen für werdende Eltern	M, GB	Sommer 2024
				3.1.4	Information des IKEM-Personals über die Vereinbarungs politik	M	Fortlaufend
				3.1.5	IKEM als attraktiven und familienbewussten Arbeitgeber zu präsentieren	M, GB	Sommer 2024
		3.2	Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben gleichermaßen für alle verbessern	3.2.1	Integrative Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen treffen	M, A	Fortlaufend
				3.2.2	Über Karrierewege informieren	M, A	Fortlaufend
				3.2.3	Bereitstellung geschlechts- und familienspezifischer Arbeitsschutz- und Gesundheitsmaßnahmen	M, Personalabteilung	Fortlaufend

Impressum

IKEM (2022): *Gleichstellungsplan 2023 - 2025*. Aktuelle Version (letzte Aktualisierung: 1.11.2023), IKEM.

Author:innen

Kathleen Pauleweit
Susan Wilms

Beiträge von

Dennis Nill
Sabine Kullmann
Lennart Freese
Victoria Harsch
Simon Kaser
Johanna Grosche
Louise Camier
Anika Nicolaas Ponder
Friederike Pfeifer
Fanny Knoll
Dàmir Belltheus Avdic
Greta Reeh
Carla Waitkus
Freya Endrullis
Alexandra Steinkraus
Kate Miller
Helena Heinrich
Johannes Graetschel
Katharina Csillak

Layout und Design

Odile Stabon
Julie Hertel



IKEM