

Gleichstellungsplan des Instituts für Sozialforschung

I. Präambel	1
II. Ziele und Maßnahmen	3
III. Schlussbestimmung	8

I. Präambel

Das Institut für Sozialforschung (IfS) in Frankfurt am Main versteht die Verwirklichung von Offenheit, Vielfalt und Gleichberechtigung als (selbst)verpflichtende Aufgabe, die sich über alle Arbeits- und Funktionsbereiche erstreckt. Der vorliegende Gleichstellungsplan verhandelt vor allem geschlechtsbezogene Benachteiligungen. Darüber hinaus ist der Plan mit einer Laufzeit von fünf Jahren (bis 2027) aber auch auf grundsätzliche Gleichberechtigung und gegen jegliche Form von Diskriminierung ausgerichtet. Erreicht werden soll mit den hier festgehaltenen Maßnahmen eine Stärkung der heterogenen Beschäftigtenstruktur sowie der Chancengleichheit.

Der Gleichstellungsplan des IfS beruht auf dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) und dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG). Darüber hinaus orientiert er sich in Selbstverständnis, Zielsetzung und Maßnahmen am „Gender Equality Plan“ (GEP) des EU-Forschungsrahmenprogramms Horizon Europe, den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem „Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2019-2024“ der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Das IfS setzt es sich zum Ziel, Unterrepräsentanz und geschlechtsbezogene Benachteiligung von Frauen sowie von divers- oder nicht geschlechtlich definierten Personen abzubauen. Aus diesem Grund wird eine möglichst geschlechtergerechte Personalstruktur in allen Arbeits- und Funktionsbereichen angestrebt sowie die Ermöglichung einer Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungs-/Sorgepflichten gestärkt. Das IfS verpflichtet sich zur regelmäßigen Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Die Verantwortung hierfür obliegt dem Institutsrat, die Gleichstellungsbeauftragte steht beratend zur Seite.

Am IfS waren im Jahr 2021 einschließlich einiger für das operative Geschäft zentraler ehrenamtlicher Positionen insgesamt 71 Personen tätig, von denen 36 weiblich und 35 männlich sind. Dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil von 50,7% gegenüber 49,3% Männern. Personen mit nicht-binärer geschlechtlicher Zuschreibung wurden nicht erfasst.

In der administrativen und wissenschaftlichen Geschäftsführung (ohne Direktor) arbeiteten 2021 ausschließlich Frauen (insgesamt 4 Personen). Beide Personen, die im Jahr 2021 die Direktorenfunktion innehatten, sind wiederum Männer. Im wissenschaftsstützenden Bereich (Verwaltungsleitung, Sekretariate, Bibliothek, Institutsarchiv sowie Ehrenamt im Bereich Öffentlichkeitsarbeit) arbeiteten im Verlauf des Jahres 2021 insgesamt 11 Personen, von denen 7 weiblichen (64%) und 4 männlichen (36%) Geschlechts sind.

Im Kollegium, ein das wissenschaftliche Alltagsgeschäft regelmäßig begleitendes und evaluierendes Gremium, welches 7 ehrenamtliche Mitglieder sowie den Direktor umfasst, waren im Jahr 2021 6 Männer (75%) und 2 Frauen (25%) tätig.

Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, finanziert über den Grundhaushalt, Drittmittelprojekte, kooperierende Institutionen, Sondermittel oder in ehrenamtlicher Tätigkeit, umfasste 24 Personen, von denen 13 dem männlichen (54%) und 11 dem weiblichen Geschlecht (46%) zugerechnet werden. Von den 12 im Jahr 2021 am Institut angesiedelten Doktorand:innen waren insgesamt 9 Frauen und 3 Männer, was einem Verhältnis von 75% weiblichen zu 25% männlichen Doktorand:innen entspricht. Daneben waren 4 männliche und 1 weibliche Gastwissenschaftlerin sowie 1 männlicher Praktikant am IfS tätig. Von 7 studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften waren wiederum 4 Männer und 3 Frauen, was einem Anteil von 57% zu 43% entspricht. Somit waren im Forschungsbereich insgesamt 56 Personen tätig, wovon 31 dem männlichen und 25 dem weiblichen

Geschlecht zugeordnet sind. Der prozentuale Anteil männlicher Mitarbeiter im Bereich Forschung betrug somit 55,4%, der der weiblichen Mitarbeiterinnen 44,6%.

Frauen waren mithin im Bereich Forschung sowie beim Direktorenamt unter- und in den Feldern des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie im wissenschaftsstützenden Bereich überrepräsentiert. Die Geschäftsführung, die sich in einen administrativen und einen wissenschaftlichen Teil gliedert, war 2021 ausschließlich weiblich besetzt, was sich im Frühjahr 2022 auf ein Verhältnis von 3:1 reduziert hat.

Um eine geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur zu erreichen bzw. beizubehalten, wird sich das IfS in Zukunft soweit möglich am sogenannten „Kaskadenmodell“ orientieren. Es besagt, dass in jeder Qualifikationsstufe ein Frauenanteil anzustreben ist, der dem angestrebten Frauenanteil auf der vorangehenden Stufe entspricht. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) gibt vor, dass Frauenförder- und Gleichstellungspläne Zielvorgaben für die Besetzung von Personalstellen zu enthalten haben, die sich am Kaskadenmodell orientieren.

Auch die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG sehen die Anwendung des Kaskadenmodells zur Definition von Zielwerten für die Umsetzung personeller Gleichstellungsstandards vor. Das Modell dient dem Ziel, Chancengleichheit bei der Teilhabe von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu verwirklichen, soll jedoch nicht das Kriterium der Leistung außer Kraft setzen.

Einer Unterrepräsentation von Frauen und diverser oder geschlechtlich nicht definierter Personen soll am IfS nicht nur auf verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen entgegengewirkt werden, sondern in sämtlichen Arbeits- und Funktionsbereichen sowie mit Blick auf Delegierte in Wahl-Gremien. Zu diesem Zweck werden die geschlechtsbezogenen Kategorien „divers“ und „keine Angabe“ miterfasst.

II. Ziele und Maßnahmen

Mit dem Gleichstellungsplan und seiner Fortschreibung verfolgt das IfS das Ziel, geschlechtsbezogene Benachteiligung zu vermeiden. Das IfS strebt eine Beschäftigungsstruktur an, die durch eine geschlechtergerechte Personalstruktur in

allen Arbeitsbereichen und Vergütungsgruppen sowie auf verschiedenen Karrierestufen gekennzeichnet ist. Damit setzt es sich sowohl die Förderung von Frauen in Arbeits- und Funktionsbereichen zum Ziel, in denen diese bislang unterrepräsentiert sind, als auch die stärkere Berücksichtigung von Männern in klassischen Bereichen mit männlicher Unterrepräsentanz.

Für die verschiedenen Tätigkeitsbereiche hält das IfS deshalb folgende Zielvorgaben im Zeitraum bis 2027 fest: Der Zielwert für die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen wird auf mindestens 50% an weiblichen sowie Personen mit diverser oder ohne Angaben zur Geschlechtszugehörigkeit festgelegt. Dieser gilt auch für die studentischen Hilfskräfte, Praktikant:innen und Fellows.

Es soll aktiv auf die Erhöhung des Anteils der Frauen sowie von Personen mit diverser oder ohne Angaben zur Geschlechtszugehörigkeit in den verschiedenen Gremien des IfS hingewirkt werden. Im Kollegium besteht mit vier Frauen und vier Männern seit Februar 2022 ein ausgeglichenes Verhältnis. Auch für das Kollegium wird der Zielwert von 50% weiblicher Mitglieder bis 2027 festgelegt.

Die Geschäftsführung, der Direktor eingeschlossen, ist seit April 2022 mit drei Frauen und zwei Männern besetzt. Der Anteil weiblicher Mitglieder der Geschäftsführung soll auch in Zukunft bei mindestens 50% liegen. Da im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses (insbesondere bei den Doktorand:innen) eine Überrepräsentanz an Frauen besteht, setzt sich das IfS zum Ziel, Frauen auf dieser Karrierestufe bestmöglich in ihrer weiteren Karriereplanung zu unterstützen. Für die Gesamtheit der Mitarbeitenden verschreibt sich das IfS dem Ziel, eine geschlechtergerechte Personalstruktur mit einem Anteil von mindestens 50% an weiblichen Mitarbeiterinnen zu etablieren, was mit der jetzigen Personalstruktur als erreicht angesehen werden kann.

In Zukunft ist zudem die Sichtbarkeit von Frauen und Personen mit nicht-binärer Geschlechtszugehörigkeit am Institut zu erhöhen: So soll ihre Teilnahme bei Podien und Tagungen im IfS sowie bei Veranstaltungen unter Beteiligung des IfS systematisch gestärkt werden.

Eine wichtige Maßnahme zur Umsetzung der Gleichstellung am IfS ist die weitere Stärkung der Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuungs-/Sorgepflichten. Die bestehende Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitregelung sieht unterschiedliche Arbeitszeitmodelle vor. Allen Mitarbeitenden bietet sich die Möglichkeit der Gleitzeit. Wissenschaftler:innen können über das Modell der Vertrauensarbeitszeit zuhause arbeiten, sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen. Darüber hinaus wurden betreuungs-/sorgepflichtbedingte Sonderregelungen für spezifische Arbeitszeitmodelle erdacht und praktiziert. Es besteht ein Anspruch auf familienbedingte Beurlaubung (Elternzeit, Pflege von Angehörigen etc.) und Arbeitszeitreduzierung und diese werden flexibel und individuell gehandhabt und stehen allen Institutsangehörigen zur Verfügung. Während der Beurlaubung wird – soweit gewünscht – von Institutsseite weiter Kontakt gehalten.

Sitzungen und interne Informationsveranstaltungen sollen grundsätzlich zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Darüber hinaus werden folgende Maßnahmen ergriffen:

Personalgewinnung

Stellenausschreibungen erfolgen in der Regel öffentlich. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten am Auswahlverfahren ist von Anfang an sichergestellt. Zudem überprüft sie vorab die Ausschreibungstexte. Die Ausschreibungstexte sind entweder geschlechtsneutral oder unter Berücksichtigung der weiblichen und männlichen Form, sowie mit dem ausdrücklichen Hinweis auf die Möglichkeit der Bewerbung geschlechtlich nicht oder divers definierter Personen, formuliert. Sie enthalten in der Regel den Hinweis zur Gleichstellung, wonach das IfS eine geschlechtergerechte Personalstruktur anstrebt und explizit Frauen sowie Personen mit diverser oder ohne festgelegte Geschlechtsidentität zur Bewerbung aufgefordert werden. Das Ziel der Vereinbarkeit von Betreuungs-/Sorgeverpflichtungen und Beruf werden ebenfalls kommuniziert.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird in alle Personalentscheidungen einbezogen. Auswahlkommissionen werden soweit möglich geschlechtsparitätisch besetzt. Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen wird bei gleicher (wissenschaftlicher)

Qualifikation und Eignung auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Bewerber:innen geachtet. Betreuungs- und Pflegezeiten werden bei der Bewertung von Leistungen – insbesondere der Publikationsleistungen von Wissenschaftler:innen – explizit berücksichtigt.

Das IfS begrüßt darüber hinaus das Ziel, den Anteil von Bildungsaufsteiger:innen in der Wissenschaft zu erhöhen und berücksichtigt dies in der Auswahl von Bewerber:innen. Auch bekennt sich das IfS zu dem Ziel, die Anzahl von Personen mit Migrations- bzw. Fluchtgeschichte in der Wissenschaft zu erhöhen.

Personalentwicklung

Das Institut für Sozialforschung fördert aktiv die berufliche Fort- und Weiterbildung sowohl des wissenschaftlichen als auch des wissenschaftsstützenden Personals. Hausinterne und externe Veranstaltungen (Vorträge, Konferenzen, Seminare oder Workshops) stehen sämtlichen Angehörigen des IfS offen, sofern es deren Dienstpflichten erlauben.

Mitarbeitende werden zudem ermutigt, sich um die Aufnahme in Qualifizierungsprogramme zu bewerben, und dabei entsprechend unterstützt. In Anbetracht des bereits hohen Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ist das IfS bestrebt, neben den bestehenden Maßnahmen besonders die Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Qualifizierungsstufen zu fördern.

Antidiskriminierung

Insgesamt setzt sich das IfS zum Ziel, eine diskriminierungsfreie Arbeitskultur zu schaffen. Es fordert deshalb alle Mitarbeitenden auf, Maßnahmen gegen Diskriminierungen aktiv mitzutragen. Das Institut sieht es als seine Verpflichtung an, alle Mitarbeitenden am Arbeitsplatz vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. rassistischen Zuschreibung, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) findet im IfS Anwendung. Hierzu gehört auch eine

gendersensible Sprache, die im Rahmen der internen und externen Kommunikation des IfS gepflegt wird.

Um darüber hinaus Personen mit körperlichen Einschränkungen die Teilnahme an den wissenschaftlichen Aktivitäten des Hauses zu ermöglichen, besteht das Vorhaben, einen barrierefreien Zugang zum Erdgeschoss, auf dem sich Büros, Infrastruktur, der Hauptveranstaltungsraum und ein barrierefreier Waschraum befinden, einzurichten. Darüber hinaus wird die digitale Teilnahme an Präsenzveranstaltungen (resp. Hybridveranstaltungen) durch die zukünftige Ausstattung des Hauptveranstaltungsraums mit einem professionellen Videokonferenzsystem erleichtert sowie der Bibliothekskatalog für den internen und externen Zugriff digitalisiert, um den Zugang zu den Ressourcen des Hauses insgesamt zu vereinfachen.

Gleichstellungsbeauftragte

2022 werden die Positionen einer Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung geschaffen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann von allen am Haus tätigen Personen angerufen werden und steht der Institutsleitung beratend zur Seite. Die Bestellung der gleichstellungsbeauftragten Person und ihrer Stellvertretung wird gesondert geregelt.

Die Leitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der ordnungsgemäßen Ausführung ihrer Arbeit in allen Belangen und stellt die für die Amtsausübung erforderlichen Ressourcen regelmäßig bereit. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Entscheidungsprozessen zu personellen und sozialen Angelegenheiten beteiligt, die die allgemeine Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Betreuung/Pflegeverpflichtungen und Erwerbstätigkeit betreffen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Personalentscheidungen eingebunden und ist jederzeit berechtigt, den Stand der Umsetzung der Gleichstellung im Institutsrat zu erörtern.

III. Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan tritt am 19.04.2022 in Kraft. Er wird in der jeweiligen Fassung nach seinem Beschluss bekanntgegeben.