

Gleichstellungsplan des Instituts für Sozialforschung

Inhalt

I. Präambel.....	1
II. Ziele	2
III. Maßnahmen	3
IV. Selbstverständnis und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	6
V. Schlussbestimmung	9

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 insbesondere geschlechtsbezogene Benachteiligungen. Darüber hinaus ist der Plan auch auf grundsätzliche Gleichberechtigung und gegen jegliche Form von Diskriminierung ausgerichtet. Mit den hier festgehaltenen Maßnahmen soll eine Stärkung der heterogenen Beschäftigtenstruktur sowie der Chancengleichheit erreicht werden.

Der Gleichstellungsplan des IfS beruht auf dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig) 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) sowie dem *Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2019-2024* der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Der vorliegende Plan hat eine vorläufige Laufzeit von drei Jahren und ist bis April 2027 gültig.

II. Ziele

Das IfS setzt es sich zum Ziel, Unterrepräsentanz¹ und geschlechtsbezogene Benachteiligung von Frauen sowie von nicht-binären Personen abzubauen. Aus diesem Grund wird eine möglichst geschlechtergerechte Personalstruktur in allen Qualifikationsstufen, Status- und Einkommensgruppen sowie Arbeits- und Funktionsbereichen angestrebt und die Ermöglichung einer Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungs-/Sorgepflichten gestärkt.

Um eine geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur zu erreichen bzw. beizubehalten, orientiert sich das IfS am sogenannten Kaskadenmodell. Dies besagt, dass in jeder Qualifikationsstufe, Status- und Einkommensgruppe ein Frauenanteil anzustreben ist, der dem tatsächlichen Frauenanteil auf der vorangehenden Stufe entspricht. Es dient dem Ziel, Chancengleichheit bei der Teilhabe von Frauen, Männern und nicht-binären Personen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu verwirklichen, ohne das Kriterium der Leistung außer Kraft zu setzen.

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.

Für die verschiedenen Tätigkeitsbereiche hält das IfS deshalb folgende Zielvorgaben im Zeitraum bis 2027 fest: Der Zielwert wird in allen Qualifikationsstufen sowie Status- und Einkommensgruppen auf mindestens 50% an weiblichen sowie nicht-binären Personen festgelegt. Dieser gilt auch für die studentischen Hilfskräfte, Praktikant:innen und Fellows.

Einer Unterrepräsentation von Frauen und nicht-binärer 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.

¹ Unterrepräsentanz kann als Zurückbleiben hinter Werten, die sich aus der Anwendung des Kaskadenmodells ergeben, definiert werden. Diese gibt damit gleichzeitig den Orientierungsrahmen für die Festlegung von Zielwerten vor. Die Definition von quantitativen Zielwerten und das Monitoring ihrer Erreichung bilden die Basis, den Erfolg von Maßnahmen zu messen (vgl. *Zentraler Aktionsplan Chancengleichheit* der Goethe-Universität Frankfurt a. M.). Keine Zielwerte werden formuliert, in Bereichen, in denen der Ist-Wert bereits 60% oder höher ist.

Die Umsetzung der Zielvorgaben wird im Rahmen eines jährlichen Monitorings überwacht. Zu diesem Zweck werden die geschlechtsbezogenen Kategorien »divers« und »keine Angabe« miterfasst. Das Gleichstellungsmonitoring obliegt der Gleichstellungsbeauftragten und wird gesondert festgehalten und veröffentlicht.

Das IfS verpflichtet sich zur regelmäßigen Fortschreibung des Gleichstellungsplans. Die Verantwortung hierfür obliegt dem Institutsrat, die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt den Plan im Auftrag des Institutsrat weiter.

III. Maßnahmen

Geschlechtergerechte Personalstruktur und Sichtbarkeit

Mit dem Gleichstellungsplan und seiner Fortschreibung verfolgt das IfS das Ziel, geschlechtsbezogene Benachteiligung zu verhindern. Das IfS strebt eine Beschäftigungsstruktur an, die durch eine geschlechtergerechte Personalstruktur in allen Arbeitsbereichen, Status- und Einkommensgruppen sowie auf verschiedenen Qualifikationsstufen gekennzeichnet ist. Damit setzt es sich die Förderung von Frauen und nicht-binären Personen in Arbeits- und Funktionsbereichen zum Ziel, in denen diese bislang unterrepräsentiert sind. Es soll aktiv auf die Erhöhung des Anteils von Frauen sowie von nicht-binären Personen in den verschiedenen Gremien des IfS hingewirkt werden.

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

Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuungs-/Sorgepflichten

Eine wichtige Maßnahme zur Umsetzung der Gleichstellung am IfS ist die Stärkung der Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuungs-/Sorgepflichten. Die bestehende Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitregelung sieht unterschiedliche Arbeitszeitmodelle vor. Allen Mitarbeiter:innen bietet sich die Möglichkeit der Gleitzeit. Alle Wissenschaftler:innen können über das Modell der Vertrauensarbeitszeit zuhause arbeiten, sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen. Für Betreuungs- und Sorgepflichten sollen Sonderregelungen für spezifische Arbeitszeitmodelle getroffen werden. 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 Veranstaltungen sollen grundsätzlich zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden.

Personalgewinnung und Chancengleichheit

Stellenausschreibungen erfolgen in der Regel öffentlich. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten am Auswahlverfahren ist von Anfang an sicherzustellen. Die Gleichstellungsbeauftragte prüft vorab die Ausschreibungstexte. Diese sind geschlechtsneutral und unter Berücksichtigung der gendergerechten IfS Richtlinien, sowie mit dem ausdrücklichen Hinweis auf die Möglichkeit der Bewerbung nicht-binärer Personen formuliert.² Sie enthalten in der Regel den Hinweis zur Gleichstellung, wonach das IfS eine geschlechtergerechte Personalstruktur anstrebt und explizit Frauen sowie nicht-binäre Personen zur Bewerbung aufgefordert werden. Personen mit einer Schwerbehinderung oder diesen Gleichgestellten werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt; dies gilt auch für Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Das IfS bekennt sich darüber hinaus zu dem Ziel, den Anteil von Bildungsaufsteiger:innen sowie von Personen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in der Wissenschaft zu erhöhen und berücksichtigt dies in der Auswahl von Bewerber:innen.

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 Geschlechterverhältnis zwischen Bewerber:innen geachtet. Betreuungs- und Pflegezeiten werden bei der Bewertung von Leistungen – insbesondere der Publikationsleistungen von Wissenschaftler:innen – explizit berücksichtigt.

Die Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit bei der Auswahl von Bewerber:innen für die Einladung zu Bewerbungsgesprächen wird von sämtlichen am Auswahlprozess beteiligten Mitgliedern des IfS erwartet. Der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber ist vor der endgültigen Personalentscheidung die besondere fachliche Qualifikation der

² Ein entsprechender und für alle Ausschreibungen verbindlicher Gleichstellungspassus wurde im September 2023 vom Institutsrat verabschiedet.

ausgewählten Person vor dem Hintergrund des Bewerber:innenfeldes (und insbesondere die Bevorzugung männlicher gegenüber weiblichen Bewerber:innen) zu begründen.

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 Mitgliedern des IfS offen, sofern es deren Dienstpflichten erlauben.

Mitarbeiter:innen 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 durch Beratungen zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu unterstützen.

Antidiskriminierung

Insgesamt setzt sich das IfS zum Ziel, eine diskriminierungsfreie Arbeitskultur zu schaffen. Es fordert deshalb alle Mitarbeiter:innen auf, Maßnahmen gegen Diskriminierungen aktiv mitzutragen.

Das Institut orientiert sich an der *Antidiskriminierungsrichtlinie* der Goethe-Universität Frankfurt a. M. und sieht es als seine Verpflichtung an, jede Form von Diskriminierung insbesondere rassistischer, ethnizierender, antisemitischer und antimuslimischer Art sowie Diskriminierung bezogen auf geschlechtliche und sexuelle Identitäten und zugeschriebene bzw. angenommene oder tatsächliche Eigenschaften wie Lebensalter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, soziale Herkunft bzw. sozialer Status und andere soziale Stigmatisierungen zu verhindern oder zu beseitigen.

Zu den Maßnahmen gehört unter anderem eine gendersensible Sprache, die im Rahmen der internen und externen Kommunikation sowie des Publikationswesens des IfS gepflegt wird (siehe u. a. Manuskript-Richtlinien). Um 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 Ausstattung des Hauptveranstaltungsraums mit einem professionellen Videokonferenzsystem erleichtert. Um den Zugang zu den Ressourcen des Hauses insgesamt zu vereinfachen, soll der digitalisierte Bibliothekskatalog für den internen und externen Zugriff bereitgestellt werden.

Beschwerde- und Gleichbehandlungsrecht

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht ein Beschwerderecht und die Einrichtung einer Beschwerdestelle in Diskriminierungsfällen für Beschäftigte vor (§13 AGG). Der Gleichbehandlungsgrundsatz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird am IfS angewandt. Als zuständige Beschwerdestelle fungiert der Institutsrat. Über Beschwerdeverfahren nach dem AGG ist die Gleichstellungsbeauftragte zu informieren und bei Einverständnis durch die beschwerdeführende Person hinzuzuziehen.

Der Ablauf des Beschwerdeverfahrens ist vom Institutsrat festzulegen. Grundlage ist die Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität Frankfurt a. M.

IV. Selbstverständnis und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin fungieren als die gewählte Frauenvertretung und Vertretung der nicht-binären Personen am Institut für Sozialforschung. Sie können von allen Institutsmitgliedern angerufen werden. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, die geschlechtergerechte Behandlung der Mitglieder zu fördern und zu überwachen. Darüber hinaus stehen sie als erste Ansprechpartnerinnen für jegliche Diskriminierungserfahrung zur Verfügung.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung umfassen folgende Tätigkeiten:

- (1) **Erst- und Verweisberatung:** Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung sind die primären Ansprechpartnerinnen für Erst- und Verweisberatungen im Zusammenhang mit geschlechterspezifischen Belästigungen, Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen und sind darüber hinaus für jegliche Formen von Diskriminierungserfahrungen ansprechbar. Die Beratung ist parteilich im Sinne der betroffenen Personen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung

verpflichten sich zu einem vertraulichen Umgang mit an sie herangetragenen Informationen und sind in ihrer Funktion von der Leitung des Hauses unabhängig. In Rücksprache mit der betroffenen Person behalten sich die Gleichstellungsbeauftragte und die Ombudspersonen die vertrauliche Zuweisung von Beratungsfällen vor und stehen in begründeten Fällen und zu Dokumentationszwecken miteinander im Austausch.

- (2) **Begleitung von Personalentscheidungen und Einstellungsverfahren:** Die Gleichstellungsbeauftragte ist in sämtliche von Seiten aller IfS-Mitglieder im Sinne der Chancengleichheit zu treffenden Personalentscheidungen eingebunden, ihre Teilnahme am Ausschreibungs- und Auswahlprozess ist von vorneherein sicherzustellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist darüber hinaus an allen Entscheidungsprozessen zu personellen und sozialen Angelegenheiten beteiligt, die die allgemeine Chancengleichheit, Gleichberechtigung sowie die Vereinbarkeit von Betreuungs-/Pflegeverpflichtungen und Erwerbstätigkeit betreffen.
- (3) **Sitz- und Beratungsrecht im Institutsrat:** Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Sitz- und Beratungsrecht im Institutsrat und ist jederzeit berechtigt, den Stand der Umsetzung der Gleichstellung im Institutsrat zu erörtern. Sie verfügt über kein Veto-Recht, abweichende Beurteilungen und Einschätzungen sind in den unter (2) genannten Entscheidungen protokollarisch festzuhalten.
- (4) **Jährliches Monitoring:** Die Gleichstellungsbeauftragte ist für das jährliche Gleichstellungsmonitoring sämtlicher Qualifikationsstufen, Status- und Einkommensgruppen sowie die Feststellung von Unterrepräsentanzen verantwortlich. Sie hat das Recht und die Pflicht den Institutsrat einmal jährlich über die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur zu unterrichten. Sämtliche erforderlichen Personalstatistiken (inkl. grafische Darstellung) stellt die administrative Geschäftsführung bereit.
- (5) **Dokumentation von Fällen:** Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretung sind unter der Maßgabe einer expliziten Zustimmung durch die betroffenen Personen für die Dokumentation der unter (1) genannten Beratungs- und Vorfälle zuständig. Die Dokumentation erfolgt vertraulich, der Zugriff auf die sensiblen Daten ist ausschließlich der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung vorbehalten.

(6) Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans gemäß den geltenden Richtlinien und Gesetzesvorlagen: Schließlich ist die Gleichstellungsbeauftragte für die Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans gemäß den geltenden Richtlinien und Gesetzesvorlage zuständig, auf die sich der Plan maßgeblich bezieht. Die Weiterentwicklung erfolgt im Auftrag des Institutsrats.

Die Leitung (Institutsrat) unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der ordnungsgemäßen Ausführung ihrer Aufgabe in allen Belangen und stellt die für die Amtsausübung erforderlichen Ressourcen regelmäßig bereit. Die gewählte Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung sind vor einer Kündigung geschützt.

Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragte und ihrer Stellvertretung wird gesondert geregelt.

Ombudspersonen

Die Ombudspersonen sind als Vertrauenspersonen für Konflikte zwischen zwei oder mehreren Parteien am Institut ansprechbar. Dazu zählen Konflikte zwischen Arbeitnehmer:innen sowie zwischen Arbeitnehmer:innen (resp. Projektmitarbeiter:innen, Doktorand:innen, Mitarbeiter:innen, studentischen Hilfskräften etc.) und Arbeitgeber:innen (resp. Projektleiter:innen, Dissertationsbetreuer:innen, Bibliotheks-/Archivleitung, Funktionsbereichsleitung etc.). Die Ombudspersonen sind, ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin, zum vertraulichen Umgang mit an sie herangetragenen Informationen verpflichtet und in ihrer Funktion von der Leitung des Hauses unabhängig. In Rücksprache mit unterstützungssuchenden Personen behalten sich die Gleichstellungsbeauftragte und die Ombudspersonen die vertrauliche Zuweisung von Beratungsfällen vor und stehen in begründeten Fällen und zu Dokumentationszwecken miteinander im Austausch. In Fällen von Befangenheit, Betroffenheit, Krankheit etc. können die Gleichstellungsbeauftragte und die Ombudsperson ihre Aufgaben an die jeweils andere Partei übertragen.

Die Bestellung der Ombudspersonen wird gesondert geregelt.

V. Schlussbestimmung

Die überarbeitete Fassung des Gleichstellungsplans tritt am 3. Mai 2024 in Kraft. Sie löst die erste Fassung vom 19. April 2022 ab.