

Gleichstellungsplan 2020-2023

Inhalt

Vorwort der Präsidentin

Präambel.....	2
1. Ziele des Gleichstellungsplans.....	3
2. Bestandsaufnahme	3
3. Analyse der Beschäftigtenstruktur	3
4. Maßnahmen	5
5. Berichtspflicht und Fortschreibung	10

Vorwort Gleichstellungsplan 2020-2023

Chancengleichheit zu bieten bedeutet, gegen Vorurteile aller Art vorzugehen. Unser Ziel ist die Entwicklung einer Institutskultur, die vor Diskriminierung oder Benachteiligung aufgrund von Kategorisierungen wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, Religion oder Orientierung schützt. Um dies zu erreichen, nehmen wir am GIGA Vielfalt als Leitprinzip und als Quelle der Inspiration an.

Was steht der Chancengleichheit im Wege? Wir glauben, dass die Antwort in Vorurteilen gegenüber Gruppen von Menschen, dem ihnen zugeschriebenen Geschlecht, Klasse und ethnischer Zugehörigkeit und dem, was sie erreichen können, liegt. Und es gibt überholte Vorstellungen darüber, wie die deutsche Gesellschaft aussehen soll, was Familie ist oder wie Arbeit organisiert werden kann. Wir versuchen, Hürden zu überwinden, die das Potenzial des Einzelnen einschränken.

Wir nehmen die Annahme ernst, dass Wissenschaft und öffentlich geförderte Institutionen eine Vorbildfunktion haben können. In Kombination mit Wertschätzung innerhalb des Teams und mit Achtsamkeit für unsere Unterschiede wollen wir in der täglichen Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb des GIGA neue Maßstäbe setzen.

Dieser vierte Gleichstellungsplan zeigt, welche Fortschritte das GIGA erneut gemacht hat. Im letzten Evaluierungszyklus war der Vorstand des GIGA ausschließlich mit Männern besetzt, jetzt sind zwei der sechs Mitglieder Frauen. Der Plan skizziert auch konkrete Maßnahmen. Viele davon sind noch immer mit ganz grundlegenden Problemen der ungleichen Repräsentation der Geschlechter verbunden, die wir im Institut und in unseren Gesellschaften zu überwinden hoffen. Im Hinblick auf das ehrgeizigere Ziel einer vielfältigen Gesellschaft, die fair ist und ihre Mitglieder gleich behandelt, sind wir sicher, dass wir solche unmittelbaren Schritte einbeziehen und auch weit darüber hinausgehen müssen. Unsere Bemühungen werden darauf ausgerichtet sein, Denkweisen zu verändern. Sie erfordern langfristige und entschlossene Maßnahmen, die wir beherzt angehen.

Wir betrachten diesen Ansatz als eine Verpflichtung gegenüber dem Wohlergehen unserer derzeitigen und künftigen Mitarbeiter*innen sowie als eine Investition in die Exzellenz unserer Arbeit. Vielfalt ist der Schlüssel zur Erschließung eines Reservoirs an neuen Möglichkeiten, die wir feiern und konstruktiv nutzen möchten.



Prof. Dr. Amrita Narlikar
Präsidentin des GIGA

8. April 2020

Präambel

Mit der vorliegenden vierten Fortschreibung und Aktualisierung des Gleichstellungsplans wird am German Institute for Global and Area Studies (GIGA) / Leibniz-Institut für Globale und Regionale Studien das Ziel verfolgt, Diversität und die Gleichstellung aller Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Unser Ansatz geht dabei über Kinderbetreuungsmaßnahmen und den Ausgleich der Anzahl von Frauen und Männern, die am Institut tätig sind, hinaus. Übergeordnetes Ziel ist die Gleichstellung von Frauen, Männern sowie Personen mit nichtbinärer Geschlechtsidentität hinsichtlich verschiedener Altersgruppen, Orientierungen und kultureller Hintergründe. Familienfreundlichkeit am GIGA bedeutet die Akzeptanz vielfältiger Familienmodelle und das Finden flexibler, individueller Lösungen.

Diversität ist Teil des Selbstverständnisses des GIGA als eine unabhängige, international agierende Einrichtung mit einem globalen Forschungsansatz. Mit der Anerkennung und Förderung der vielfältigen Potenziale der Mitarbeiter*innen des GIGA, setzt sich das Institut zum Ziel, ein wertschätzendes und vorurteilfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Dabei wird Diversität als ein ganzheitlicher Ansatz verstanden, der vielfältige Dimensionen – wie verschiedene Herkunft, Religionen, Altersgruppen, Geschlechter, Orientierungen und Behinderungen sowie weitere Faktoren – als prägend für die Identität der Beschäftigten berücksichtigt. Diese vielfältigen Sichtweisen und Erfahrungen der Mitarbeiter*innen gestalten zusammen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten die Vielfalt am GIGA, die es zu erkennen und zu nutzen gilt.

Gleichstellung ist somit ein umfassendes Konzept am GIGA. Es ist Leitprinzip der Führung und findet sowohl in der Personalgewinnung und -entwicklung als auch in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und der Institutskultur Anwendung.

Grundlagen der Gleichstellungspolitik

Als Institut der Leibniz-Gemeinschaft wendet das GIGA die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung in ihrer geänderten Form vom 22.04.2016 an.

Darüber hinaus hat das GIGA mit der Freien und Hansestadt Hamburg eine Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit in Umsetzung der Ausführungsvereinbarung Chancengleichheit mit Wirkung vom 01.01.2008 geschlossen. In dieser erklärt das GIGA, „die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Beachtung der Geschlechterperspektive als vorrangige Managementaufgabe der Leitung“ anzusehen. Zur Umsetzung dieser Aufgabe stehen der Leitung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin aktiv und beratend zur Seite. Die Leitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin bei der ordnungsgemäßen Ausführung ihrer Arbeit. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in Personalentscheidungen eingebunden und an

allen Auswahlverfahren beteiligt. Sie nehmen an entsprechenden Tagesordnungspunkten der Sitzungen des Vorstands teil und erhalten die relevanten Protokolle.

Personalkonzept

Das GIGA betreibt eine aktive Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Familienfreundlichkeit. Das reformierte Personalkonzept des GIGA vom 01.01.2016 ersetzt die bisherigen Personalkonzepte im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich. Es gibt einen Überblick über die Personalstrategie des Instituts, die für alle Mitarbeiter*innen des GIGA – d.h. wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal – gilt. Neben den Prinzipien der Personalstrategie beschreibt das Personalkonzept die Institutspolitik im Hinblick auf Personalplanung und -gewinnung, Karriereentwicklung sowie Gleichstellung.

1. Ziele des Gleichstellungsplans

Das GIGA verfolgt mit dem Gleichstellungsplan folgende Ziele:

- Entgegenwirkung jeglicher Form von Benachteiligung und Diskriminierung
- Anerkennung von Diversität sowie Förderung der einhergehenden vielfältigen Potenziale
- Sicherstellung von beruflicher Chancengleichheit aller Geschlechter
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts (z.B. durch Fortbildungen)
- Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen und Entscheidungsgremien

2. Bestandsaufnahme

In diesem Teil folgt eine Bestandsaufnahme der aktuellen Beschäftigungsstruktur des GIGA. Diese Betrachtung ist vertraulich und dient nur internen Zwecken; sie soll Aufschluss darüber geben, inwieweit die Gleichstellungsarbeit hinsichtlich der Geschlechterparität am GIGA Wirkung zeigt.

3. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Auf Grundlage der Bestandsaufnahme lässt sich die Beschäftigungsstruktur am GIGA wie folgt analysieren und entsprechende Ziele im Sinne der Chancengleichheit definieren:

Bei personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen und Neueinstellungen ist eine Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts anzustreben, unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Im wissenschaftsstützenden Bereich sind die Beschäftigten – in der großen Mehrheit Frauen – in der Regel unbefristet beschäftigt. Hier gilt es in erster Linie der Unterrepräsentanz von

Männern entgegenzuwirken. Im wissenschaftlichen Bereich gilt es bei Entfristungen weiterhin darauf zu achten, dass der derzeitigen Unterrepräsentation von Frauen entgegen gewirkt wird.

Um den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen zu erhöhen definiert das GIGA regelmäßig Zielquoten, die im Einklang mit dem Kaskadenmodell der DFG und der Handreichung der Leibniz-Gemeinschaft sind. Die Zielquoten für das Jahr 2017 (definiert auf dem Personalbestand zum 30.09.2012), hatte das GIGA bereits zum Jahresende 2015 übertroffen. Gemäß der aktualisierten Fassung der Handreichung vom 09.09.2013 wurden folgende Zielquoten bis zum kommenden Zieljahr 2022 definiert, unterteilt nach a) Entgeltgruppen, b) Führungsebenen und c) Befristung:

a) Frauenanteil in den verschiedenen Entgeltgruppen:

- Stufe 1 (EG 13). Der Frauenanteil liegt mit gegenwärtig nur noch 41% weit unter dem im vorherigen Berichtszeitraum (67%). Das GIGA muss seine Bemühungen regenerieren auf dieser akademischen Eingangsstufe den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen. Der Frauenanteil in dieser Stufe soll zukünftig wieder mindestens 50% betragen.
- Stufe 2 (EG 14): Der Anteil der Forscherinnen soll von gegenwärtig etwa 43% auf zukünftig mindestens 50% gesteigert werden.
- Stufe 3 (EG 15, W1): Die Struktur dieser Stufe hat sich stark verändert und zeigt die erfolgreichen Bemühungen des GIGA, Frauen einen Karriereaufstieg in leitende Positionen zu ermöglichen. Mit gegenwärtig 50% liegt der Frauenanteil hier weit über den angestrebten 38% und soll auch zukünftig mindestens 50% betragen. In dieser Stufe enthalten sind zwei neu geschaffene Juniorprofessuren (W1), die in gemeinsamen Berufungsverfahren beide mit Frauen besetzt wurden konnten.
- Stufe 4 (W2, C3): Nicht zutreffend für das GIGA.
- Stufe 5 (W3, C4): Der Frauenanteil liegt zum Jahresende 2019 bei 33% und soll auf 40% erhöht werden. Durch die Neubesetzung der Direktion eines der Regionalinstitute zum Jahresbeginn 2020 durch eine gemeinsam berufene W3-Professur wird der Frauenanteil hier auf 43% steigen und soll bei zukünftigen Gelegenheiten weiter gesteigert werden.

b) Frauenanteil auf den verschiedenen Führungsebenen:

- Führungsebene 1 (Vorstand): Dieses Gremium hat sechs Mitglieder (1 Präsident*in, 4 Institutsdirektor*innen, 1 Kaufmännische/r Geschäftsführer*in). Der Frauenanteil sollte auf dieser Ebene auf mindestens 33% erhöht werden. Dieses Ziel wurde erreicht. Der Frauenanteil soll bei zukünftigen Gelegenheiten weiter gesteigert werden.
- Führungsebene 2: Der Forschungsrat hat elf Mitglieder, fünf davon gehören zur Führungsebene 1 (Präsident*in und Institutsdirektor*innen). Der Frauenanteil des gesamten Gremiums konnte über die Erhöhung des Frauenanteils in der Füh-

rungsebene 1 von 45% auf gegenwärtig 55% erhöht werden. Von den sechs weiteren Mitgliedern (Forschungsschwerpunktleiter*innen, Wissenschaftsmanager*in, Akademische/r Direktor*in des GIGA Doktorandenprogramms) sind derzeit vier Frauen. Der Frauenanteil der Führungsebene 2 liegt damit bei 67% und soll auch zukünftig mindestens 50% betragen.

- Führungsebene 3 (Forschungsteamsprecher*innen): Das GIGA hat gegenwärtig neun Forschungsteams. Die Besetzungen der Teamsprecher*innen wechseln häufiger, wobei der Frauenanteil derzeit nur bei 33% liegt. Der Anteil der Teamsprecher*innen soll zukünftig wieder bei 50% liegen.

c) Frauenanteil bei unbefristeten Stellen in der Wissenschafts- und Managementebene:

- Bei derzeit 43% Frauen in diesem Bereich entfallen 41% der unbefristeten Stellen auf Frauen (von denen darüber hinaus vier von neun zum wissenschaftlichen Management gehören). Dieser Anteil ist auf mindestens 50% zu erhöhen.

Zusätzlich ist darauf hinzuweisen, dass das GIGA auch bei den Bestellungen in seine externen Gremien auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis achtet. Ende 2019, sind unter den 12 Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats acht Frauen. Im Kuratorium sind unter den 17 Mitgliedern sieben Frauen und im Finanzbeirat unter den fünf Mitgliedern zwei Frauen. In Kuratorium und Finanzbeirat führt jeweils eine Frau den Vorsitz.

4. Maßnahmen

Nachfolgend werden – thematisch untergliedert – Maßnahmen festgelegt, um Diversität zu fördern und die Verwirklichung der Chancengleichheit aller Geschlechter sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie am GIGA zu erreichen. Gleichstellung ist ein verbindliches Leitungsziel. Der Vorstand räumt der Verwirklichung hohe Priorität ein.

Personalgewinnung

Dem Personalkonzept entsprechend sollen Bewerbungsverfahren offen, effizient, transparent, unterstützend, international vergleichbar und auf die Art der angebotenen Stelle zugeschnitten sein. Freiwerdende oder neue Stellen werden am GIGA in der Regel extern ausgeschrieben, damit zusätzliche Kompetenzen gewonnen werden können. Entfristete wissenschaftliche Positionen werden sowohl in internen als auch in offenen Verfahren besetzt (Details siehe Tenure Concept). Ausschreibungen erfolgen in geschlechtergerechter Sprache durch die Verwendung des Gendersterns und des Zusatzes „(m/w/d)“. Zudem verweist der folgende Absatz auf die Gleichstellungspolitik des Instituts: „Die Stelle ist teilzeitgeeignet. Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind wichtige Anliegen des Instituts. Das GIGA fördert die Gleichstellung aller Geschlechter.“ Hin-

sichtlich des Ziels, den Frauenanteil in leitenden Positionen zu erhöhen, werden geeignete Kandidatinnen gezielt angesprochen, was durch die Suche in entsprechenden Netzwerken und Datenbanken (AcademiaNet oder FemConsult) unterstützt wird. Im wissenschaftlichen Bereich und in Führungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert, im wissenschaftsstützenden Bereich Männer. Ist Geschlechtergerechtigkeit erreicht, kann auf die dichotome Betrachtungsweise verzichtet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte stimmt allen Ausschreibungstexten zu und ihre Teilnahme am Auswahlverfahren ist von Beginn des Auswahlprozesses an sichergestellt. Die Auswahlkommissionen sollten geschlechterparitätisch besetzt sein. Bei den Besetzungsvorschlägen nimmt die Gleichstellungsbeauftragte eine beratende Funktion ein. Sollte sie mit dem Vorschlag der Kommission nicht einverstanden sein, so wird ihr Votum in die Beschlussvorlage für den Vorstand aufgenommen. Bei jedem Besetzungsverfahren werden geschlechterdifferenzierte Angaben dezentral erhoben.

Personalentwicklung

Die Personalentwicklung am GIGA verfolgt das Ziel einer geschlechtergerechten und diversen Beschäftigungsstruktur. Dabei ist auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Mitarbeiter*innen in allen Vergütungsgruppen und Arbeitsbereichen hinzuwirken. Bei der Personal- und Karriereentwicklung sind sowohl die Beschäftigten selbst als auch das GIGA als Arbeitgeber gefordert. Beschäftigte am GIGA sollten ihre berufliche Entwicklung aktiv betreiben und eigenverantwortlich handeln. Dies umfasst Fortbildungsbedarfe zu identifizieren und aktiv Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten zu suchen. Das GIGA als Arbeitgeber wiederum sollte Gelegenheit zur beruflichen Entwicklung bieten und hierbei Leistungen und Potenziale berücksichtigen. Maßnahmen und Prozesse des Instituts sollen transparent und klar dargelegt sein und Mitarbeiter*innen aktiv in ihrer Karriereplanung unterstützt werden. In diesem Zusammenhang legt das GIGA Wert auf folgende Angebote: Mitarbeitergespräche (*staff appraisal*), in denen Gelegenheit zur Übernahme von Verantwortung, Fortbildung, Förderung internationaler und intersektoraler Mobilität, Serviceleistungen und Anreize sowie die Unterstützung für andere Karrierewege beraten werden. Die berufliche Qualifizierung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, findet im Rahmen der Personalentwicklung besondere Beachtung. Ziel ist es, alle Mitarbeiter*innen und insbesondere Frauen gezielt für höherwertige Stellen oder Führungspositionen zu qualifizieren. Spezifischere Maßnahmen in diesem Zusammenhang werden in den folgenden drei Punkten näher aufgeführt.

Fort- und Weiterbildung

Mitarbeiter*innen des GIGA wird die Gelegenheit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung gegeben. Die Bedarfsermittlung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt systematisch in den einmal jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen (*staff appraisal*) zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Diese Gespräche sind die Basis für eine

aktive Karriereentwicklung und durch einen offenen Austausch und wechselseitige Verpflichtungen gekennzeichnet. Neben der Möglichkeit externe Maßnahmen wahrzunehmen, besteht auch institutsintern ein Angebot an regelmäßigen Workshops, die von allen Mitarbeiter*innen, einschließlich der Doktorand*innen sowie Personen in Elternzeit, genutzt werden dürfen und sollen. Interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind zeitlich so zu planen, dass Beschäftigte ihren Familienpflichten nachkommen können. Hierbei sind die üblichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen genauso zu berücksichtigen wie die Zeiten der Schulferien.

Mentoring

Das GIGA unterstützt seine Mitarbeiterinnen bei der Bewerbung um Mentoring-Programme wie das der Leibniz-Gemeinschaft oder der Robert-Bosch-Stiftung. Seit 2015 hat das Institut darüber hinaus ein Mentoring-Programm für GIGA-Mitarbeiterinnen, das in Kooperation mit dem „Expertinnen-Beratungsnetz“ in Hamburg durchgeführt wird. In den vergangenen fünf Jahren wurden 21 Wissenschaftlerinnen und eine Mitarbeiterin des wissenschaftsstützenden Personals erfolgreich über die Maßnahme gefördert. Dieses Angebot zur Karriereorientierung wird weiterhin angeboten und auf Grundlage der Erfahrungen der Teilnehmerinnen kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt. Männer, die an Mentoring oder Coaching Maßnahmen interessiert sind, haben selbstverständlich auch Möglichkeiten diese finanziert zu bekommen (z.B. über den Fortbildungsfonds).

Gleichstellungsfonds

Das GIGA hat auf Grundlage des Beschlusses des Vorstands vom 19.03.2009 einen Gleichstellungsfonds eingerichtet, in dem derzeit 16.000 EUR pro Jahr zur Verfügung gestellt werden. Hiermit kann die Finanzierung von sowohl karrierefördernden (für Mitarbeiterinnen) als auch solchen Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuträglich sind (in diesem Fall also auch an Männer gerichtet), für alle Personalgruppen unterstützt werden. Gefördert wird beispielsweise der Erwerb von Zusatzqualifikationen, die Unterstützung für die Erstellung wichtiger Publikationen oder die Teilnahme an internationalen Konferenzen zur Netzwerkbildung. Der Fonds soll auch weiterhin beibehalten und gezielt eingesetzt werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Herstellen von Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Anliegen der Institutsleitung. Die Familienfreundlichkeit des GIGA drückt sich in der Akzeptanz vielfältiger Familienmodelle aus sowie der Unterstützung von Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen durch flexible, individuelle Lösungen.

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen

Das GIGA unterstützt die Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen über die gesetzlichen und tarifrechtlichen Möglichkeiten hinaus mit individuellen Lösungen für seine Beschäftigten durch familienfreundliche Arbeitszeiten und Arbeitsformen – dabei gelten die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit. Sofern keine dienstlichen Belange dem entgegenstehen dürfen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit außerhalb des allgemeinen Gleitzeitrahmens liegen und der Arbeitsort verlagert werden. Die genauen Bedingungen sind im Einzelfall abzuklären und mit der Institutsleitung festzulegen; dauerhafte Abmachungen erfolgen schriftlich. Auch bei Abschluss der Betreuungsvereinbarungen von Doktorand*innen des GIGA ist bei Bedarf die Einigung auf besondere Maßnahmen oder Regelungen zur Vereinbarkeit von der wissenschaftlichen Tätigkeit und Familie vorgesehen.

Familienbedingte Beurlaubung und Arbeitszeitreduzierung

Das GIGA unterstützt flexibel und individuell die familienbedingte Beurlaubung – ausdrücklich auch von männlichen Beschäftigten – im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften. Beurlaubten aus familienbedingten Gründen entstehen keine beruflichen Nachteile. Einem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen. Wenn gewünscht, hält das GIGA während einer Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familienbedingten Gründen Kontakt. Der Wiedereinstieg wird vom GIGA individuell unterstützt. Seit Oktober 2018 gibt es zusätzlich ein Mutterschutz-Konzept, das werdende Mütter informiert, um sie sowohl in medizinischer als auch in sozialer Hinsicht zu unterstützen. Es wurde in Zusammenarbeit mit dem GIGA Arbeitsschutzausschuss (ASA) erstellt.

Des Weiteren unterstützt das GIGA die familienbedingte Arbeitszeitreduzierung – ausdrücklich auch von männlichen Beschäftigten – im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften. Grundsätzlich sind alle Arbeitsplätze, auch Führungspositionen, mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn gravierende betriebliche Gründe entgegenstehen. Frauen und Männer, die ihre Arbeitszeit aufgrund von Familienpflichten reduziert haben, sind vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie die Arbeitszeit (wieder) aufstocken möchten. Teilzeitarbeit ist am GIGA keine Arbeit „zweiter Klasse“. Im Hinblick auf Karrierechancen sollen durch Teilzeitarbeit keine Nachteile entstehen. Bei der Bewertung von Leistungen werden daher Teil- und Elternzeit berücksichtigt. Termine für jegliche Sitzungen und Besprechungen sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so zu legen, dass Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeiten daran teilnehmen können. Hierbei sind insbesondere die Vormittage zu berücksichtigen. Für Nachmittage gilt als gängige Praxis das Zeitfenster von 14:00 bis 15:30 Uhr für regelmäßige Treffen zu nutzen, um familiäre und berufliche Verpflichtungen vereinbaren zu können. Für Abendveranstaltungen gelten natürlich andere Zeiten.

Kinderbetreuung

Bei Betreuungsgespässen können Eltern ihre Kinder ins Büro mitbringen. Eine Grundausstattung an Spielsachen etc. für ihren Aufenthalt ist an beiden Standorten in Hamburg vorhanden. Am Standort Neuer Jungfernstieg steht außerdem ein Still-/Wickelraum zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es seit Juni 2019 am GIGA Informationszentrum einen neuen Gruppenarbeitsraum, sowohl für interne als auch externe Nutzer*innen, der als Eltern-Kind-Arbeitsraum genutzt werden kann. Bei der Planung für den Umzug des GIGA an den neuen Standort in der Schlüterstraße (frühestens 2023) sollte die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers berücksichtigt werden.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern, ermöglicht das GIGA seinen Mitarbeiter*innen seit 2013 eine Kindernotfallbetreuung bei einem professionellen Familienservice mit bundesweitem Angebot. Die Back-up-Einrichtung kann von jedem Beschäftigten an fünf Betreuungstagen pro Kind und Jahr beansprucht werden. Erweitert wird das Kinderbetreuungsangebot durch ein Ferienangebot, das alternativ zu dem Umfang des Back-up-Angebots genutzt werden kann. Mit der jährlich stattfindenden Elternversammlung bietet das GIGA seinen Mitarbeiter*innen ein Forum zum Austausch sowie zur Beratung von Problemen und Verbesserungsvorschlägen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an, um bestehende und mögliche andere Maßnahmen systematisch zu prüfen und an die Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen. Wiederkehrende Themen sind hier zum Beispiel Perspektiven der Unterstützung des GIGA von Betreuungspflichten der Mitarbeiter*innen bei längeren Dienstreisen oder Feldaufenthalten, die bereits in kleinem Umfang unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist.

Pflege von Angehörigen

Das GIGA setzt sich aktiv für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ein. Tritt der Fall eines pflegebedürftigen Angehörigen in der Familie auf, stellen sich für berufstätige Familienmitglieder zahlreiche Fragen und es muss eine Lösung gefunden werden, wo und in welcher Form die Pflege sichergestellt werden kann. Im Februar 2018 fand ein erstes Treffen mit interessierten Kolleg*innen des GIGA statt, um sich zu dem Thema Pflege auszutauschen und Bedarfe zu identifizieren. Als eine daraus entstandene erste konkrete Maßnahme steht den Mitarbeiter*innen seit April 2018 ein Leitfaden zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Intranet zur Verfügung, der Informationen, hilfreiche Links und Ansprechpartner*innen für einen ersten Überblick zum Thema beinhaltet. Die Gleichstellungsbeauftragte hat darüber hinaus im November 2018 an einer Schulung zur „Betrieblichen Vereinbarkeitslotsin“ teilgenommen und steht als erste Anlaufstelle zum Thema Pflege für die Mitarbeiter*innen bereit. In Zukunft soll es weiterhin einen regelmäßigen Austausch mit interessierten Kolleg*innen geben, um über aktuelle Entwicklungen zum Thema zu informieren und die Möglichkeiten zur Unterstützung der Bedarfe der Beschäftigten zu prüfen.

Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Unter Bezugnahme auf den aktualisierten GIGA Code of Conduct missbilligt das Institut jede Art von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung und sieht es als Verpflichtung an, seine Beschäftigten – Frauen und Männer gleichermaßen – am Arbeitsplatz davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des §16 GStG und des AGG, insbesondere §3, findet im Institut Anwendung. Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen oder fühlen sich benachteiligt aus einem in §1 AGG aufgeführten Grund, besteht das Recht auf Beratung, Unterstützung sowie Beschwerde bei einer der zuständigen Stellen (nach §13 AGG). Eine Arbeitsgruppe hat in diesem Zusammenhang im Jahr 2019 eine Betriebsvereinbarung zum „Respektvollen Miteinander und Umgang mit Konflikten am GIGA“ erarbeitet, die zum Jahresbeginn 2020 vom Vorstand und dem Betriebsrat verabschiedet wurde.

Zertifizierung

Das GIGA trägt seit 2013 das Hamburger Familiensiegel. Es wurde 2015 sowie 2018 nach erfolgreichem Audit erneut verliehen und soll auch zukünftig regelmäßig überprüft werden. Nach einer erfolglosen Beantragung des Total E-Quality-Zertifikats wurde ein erneuter Versuch in Erwägung gezogen unter Berücksichtigung einer erfolgreichen Umsetzung der in der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplans definierten Maßnahmen. Die Gleichstellungsarbeit konnte in den vergangenen Jahren eine positive Entwicklung aufzeigen und Erfolge verbuchen. Der Vorstand hat 2018 beschlossen, dass eine erneute Beantragung des Prädikats Total E-Quality angestrebt wird. Diese wird im April 2020 erfolgen.

5. Berichtspflicht und Fortschreibung

Der Gleichstellungsplan gilt für vier Jahre und wird vom Vorstand des GIGA bekannt gegeben. Die Analyse der Beschäftigungsstruktur wird laufend fortgeschrieben und der Vorstand sichert zu, regelmäßig zu prüfen, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplans erfüllt werden. Das Kuratorium wird über die Gleichstellungsarbeit informiert.