

Gender Equality Plan (GEP) / Gleichstellungsplan 2024 - 2028

PRÄAMBEL	2
1. EINFÜHRUNG	3
2. STRUKTURELLE EINBETTUNG	3
3. GESCHLECHTERSPEZIFISCHE DATENANALYSE	4
3.1 ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTEN NACH GESCHLECHT	5
3.2 BESCHÄFTIGTE IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN NACH GESCHLECHT	6
3.3 BESCHÄFTIGTE ALS WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLER	7
3.4 SONSTIGE BESCHÄFTIGTE	7
3.5 BESCHÄFTIGTE IN TEILZEIT	8
3.6 BESCHÄFTIGTE IN ELTERNTEILZEIT	9
3.7 INANSPRUCHNAHME VON ELTERNTEILZEIT	9
4. HANDLUNGSFELDER, ZIELE UND MAßNAHMEN	10
4.1 SENSIBILISIERUNG FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER UND UNBEWUSSTE VORURTEILE SOWIE INFORMATION ÜBER GLEICHSTELLUNGSFRAGEN	10
4.2 VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN SOWIE FAMILIE UND SORGEARBEIT (WORK-LIFE BALANCE)	11

Präambel

Am IQIB werden die Auswirkungen zukünftiger technischer und sozialer Entwicklungen und Innovationen auf die Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt erforscht und analysiert. Dies umfasst auch die Durchführung eigener wissenschaftlicher Arbeiten zur Entwicklung und Erprobung neuer Methoden der Analyse, Strategischen Vorausschau und Evaluation, unter Berücksichtigung von sozialen und technologischen Zusammenhängen.

Mit dem GEP will das IQIB dazu beitragen, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität, diese Tätigkeiten gleichberechtigt wahrnehmen können. Wir sind davon überzeugt, dass die Stärkung der Vielfalt und die Anerkennung unterschiedlicher Perspektiven auch für unseren Erfolg bedeutsam ist.

Ferner soll mit dem GEP erreicht werden, dass die strategische und inhaltliche Ausrichtung der Forschungs- und Beratungstätigkeiten die Gleichstellung der Geschlechter stärker berücksichtigt.

Die Förderung von Frauen in Wissenschafts- und Führungspositionen sowie die Schaffung chancengerechter und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen sind weitere wichtige Ziele der Personal- und Organisationsentwicklung.

Dem IQIB, seiner Geschäftsführung und seinen Mitarbeitenden, ist bewusst, dass Gleichstellung kein Status Quo, sondern ein kontinuierlicher Prozess ist. Der GEP liefert dafür den Rahmen und Impulse für die für die kontinuierliche Weiterentwicklung.

Als gemeinnütziges Forschungs- und Beratungsunternehmen bieten wir somit ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, das auf Akzeptanz und gegenseitigem Vertrauen beruht.

Wigand Fleischer
Geschäftsführer

Roman Noetzel
Geschäftsführer

1. Einführung

Das Institut für qualifizierende Innovationsforschung & -beratung hat seinen GEP unter Berücksichtigung des Bundesgleichstellungsgesetzes sowie der EU-Vorgaben zur Förderung von Projekten unter Horizont Europe¹ erstellt.

Damit wurde ein Handlungsrahmen geschaffen, der das Thema Gleichstellung durch

1. die Bereitstellung zweckbestimmter Ressourcen und Expertise,
2. Maßnahmen und Regeln zur geschlechterspezifischen Datenanalyse und Evaluation,
3. spezifische Schulungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen der Angestellten und
4. die Veröffentlichung eines offiziellen Dokuments auf der Homepage der Organisation

fördert und umsetzt.

Regelmäßig durchgeführte Monitoring- und Evaluationsmaßnahmen bilden die Grundlage für eine kontinuierliche Aktualisierung und Weiterentwicklung.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan sind eine Reihe relevanter Daten und Maßnahmen aufgeführt, die den Ist-Zustand beschreiben und Schritte zur Weiterentwicklung der Geschlechtergleichstellung aufzeigen. Damit soll auch den Anforderungen der EU-Kommission zur Einführung eines Geschlechtergleichstellungsplans, unter Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen an öffentliche und private Forschungseinrichtungen, entsprochen werden².

2. Strukturelle Einbettung

Das IQIB ist eine gemeinnützige außeruniversitäre Forschungs- und Beratungseinrichtung. Es finanziert seine Forschung überwiegend aus Zuwendungen der Länder, des Bundes und der EU zu Themen wissenschaftlicher Innovationen und ihres Transfers in relevante gesellschaftliche und wirtschaftliche Handlungsfelder. Als gemeinnützige Forschungs- und Beratungseinrichtung übernimmt das IQIB eine besondere gesellschaftliche Verantwortung und fühlt sich daher der Gleichstellung der Geschlechter und der Integration benachteiligter Bevölkerungsgruppen besonders verpflichtet.

¹ Siehe [Genderspekte in Horizont Europa - BMBF EU-Buero \(eubuero.de\)](https://eubuero.de); abgerufen am 12.03.2024

² Das gilt insbesondere für das Horizont Europa Programm und seine Förderaufrufe mit Einreichungsfristen ab 2022.

In der **Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung** werden die Erwartungen an die Wissenschaft klar formuliert: *„Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer im Wissenschaftssystem zu verwirklichen, ist eine zentrale Aufgabe aller Beteiligten. Bund und Länder haben in den letzten Jahren gemeinsam zur nachhaltigen Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen – bis hinein in die Spitzenfunktionen – des Wissenschaftssystems beigetragen. Es bedarf aber weiterer Anstrengungen zur Verbesserung der Organisationskulturen und -strukturen, um die Partizipation von Frauen weiter kontinuierlich zu steigern. Die Bundesregierung berücksichtigt die Querschnittsthemen ‚Frauen in der Wissenschaft‘ und ‚Gender in der Forschung‘ in allen Arbeitsbereichen. Denn die nachhaltige Einbindung der Talente und Potenziale von Frauen ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit.“*³

Dementsprechend unterstützt IQIB das Ziel, der Unterrepräsentanz von Frauen in der Forschung und Wissenschaft entgegenzuwirken und die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschafts- und Forschungslandschaft durch die Einführung europäischer und nationaler Standards zu erreichen und nachhaltig zu sichern.

3. Geschlechterspezifische Datenanalyse

Die erforderlichen Daten zu den verschiedenen Dimensionen von Diversität am IQIB für die Erstellung des Gleichstellungsberichts und das Monitoring der Entwicklung von Maßnahmen zum Ziel der Steuerung und Evaluation, werden über das bestehende Controlling zur Verfügung gestellt. Hierfür werden die verfügbaren Daten auf verschiedenen Ebenen gesammelt, teilweise neu strukturiert, statistisch ausgewertet und aufgearbeitet, um die Wirkweise und gegebenenfalls notwendig werdende Anpassung von Maßnahmen ableiten zu können.

Die statistische Aufbereitung der geschlechterspezifischen Daten über die letzten vier Jahre, gibt einen Überblick über die gleichstellungsrelevanten Entwicklungen am IQIB in diesem Zeitraum. Sie dient gleichzeitig als Entscheidungsgrundlage für die Weiterentwicklung des GEP. In Kapitel 4 werden die geplanten Maßnahmen im Einzelnen beschrieben, so dass in diesem Kapitel auf eine erläuternde Darstellung der aus der Datenanalyse abgeleiteten Maßnahmen verzichtet wird.

³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Umsetzungsstand der Maßnahmen der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung nach Zielen; 2021.

Die quantitative Analyse der Bestandsdaten stellt den Status quo und die Entwicklung des Frauenanteils in verschiedenen Berufsgruppen jeweils zum 31.12. des jeweiligen Jahres dar (2020-2023). Die Zahlen spiegeln das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden wider. Dabei wurden folgende Kennzahlen erhoben und ausgewertet:

3.1 Entwicklung der Beschäftigten nach Geschlecht

Tabelle 1: Beschäftigte nach Geschlecht				
	2020	2021	2022	2023
Gesamt	22	24	30	32
Weiblich	8	9	11	13
Männlich	14	15	19	19
% weiblich	36,4	37,5	36,7	40,6
% männlich	63,6	62,5	63,3	59,4

Quelle: Eigene Darstellung

Die obige Bestandsaufnahme stellt die Entwicklung und quantitative Aufschlüsselung nach Geschlecht im Bezugszeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2023 dar. Als Bezugsgröße wurden jeweils die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 31.12. eines jeden Jahres verwendet.

Über den Erfassungszeitraum von 2020 bis 2022 blieb der durchschnittliche Anteil der Frauen in allen Berufskategorien mehr oder weniger konstant (ca. 37 %), stieg dann im letzten Erfassungsjahr 2023 auf 40,6 %. Bei den Männern sank der Anteil von 63,6 % im Jahr 2020 auf 59,4 % im Jahr 2023.

Hier ist anzumerken, dass diese positive Entwicklung in Richtung eines ausgewogenen Beschäftigungsverhältnisses von Frauen und Männern stattfinden konnte, obwohl im Verhältnis zu den eingegangenen Bewerbungen, Frauen deutlich unterrepräsentiert waren. Beispielsweise gingen zu der Stellenausschreibung als „Front End Developer“ ausschließlich Bewerbungen von Männern ein.

3.2 Beschäftigte in Führungspositionen nach Geschlecht

Tabelle 2: Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen ⁴				
	2020	2021	2022	2023
Gesamt	5	5	7	7
Weiblich	1	1	2	2
Männlich	5	4	5	5
% weiblich	16,7	20,0	28,6	28,6
% männlich	83,3	80,0	71,4	71,4

Quelle: Eigene Darstellung

Im Hinblick auf die Gleichstellung in Führungspositionen weist das IQIB eine ähnlich positive Entwicklung auf. So stieg im Erfassungszeitraum von 2020 bis 2023 die Anzahl der weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen von einer Mitarbeiterin auf zwei Mitarbeiterinnen. Prozentual stieg der Anteil der Frauen in diesen Positionen damit von 16,7 % im Jahr 2020 auf 28,6 % im Jahr 2023. Die Steigerung von 16,7 % im Jahr 2020 auf 20 % im Jahr 2021 ist allerdings nicht auf die zusätzliche Einstellung einer weiblichen Beschäftigten zurückzuführen, sondern auf das Ausscheiden eines männlichen Mitarbeiters in diesem Zeitraum.

Der Anteil der männlichen Beschäftigten blieb in den Jahren 2020, 2022 und 2023 konstant bei fünf Mitarbeitern. Die prozentuale Abnahme von 83,3 % auf 71,4 % in den Jahren 2022 und 2023, ist auf die Einstellung einer zusätzlichen weiblichen Führungskraft zurückzuführen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund der geringen Anzahl der Beschäftigten am IQIB, bereits kleine Veränderungen in der absoluten Anzahl der Mitarbeitenden, zu großen Sprüngen in der prozentualen Verteilung von weiblichen und männlichen Angestellten führen kann.

⁴ Geschäftsführung und Themenfeldleitung

3.3 Beschäftigte als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Tabelle 5: Anteil von Frauen und Männern im Forschungs- und Beratungsbereich				
	2020	2021	2022	2023
Gesamt	14	16	19	20
Weiblich	5	5	6	8
Männlich	9	11	13	12
% weiblich	35,7	31,3	31,6	40,0
% männlich	64,3	68,7	68,4	60,0

Quelle: Eigene Darstellung

Die Zunahme der Beschäftigten im Bereich der wissenschaftlichen Stellen (Wissenschaftliche Mitarbeitende) bei den Frauen und Männern um jeweils drei Beschäftigte im Erhebungszeitraum 2020 bis 2023, führt prozentual zu einer leichten Verringerung des Gender Gap zu Gunsten des Frauenanteils.

Insgesamt steigt der Anteil der Frauen in absoluten Zahlen von fünf auf acht Mitarbeiterinnen und bei den Männern von neun auf zwölf Mitarbeiter. In Prozenten drückt sich das bei den Frauen in einer Verschiebung von 35,7 % auf 40 % aus; bei den Männern sinkt der Anteil hingegen von 64,3 % auf 60 %.

Das IQIB ist bestrebt, diese positive Entwicklung auch künftig aktiv zu verstetigen.

3.4 Sonstige Beschäftigte

Tabelle 4: Anteil von Frauen und Männern außerhalb von wissenschaftlichen Tätigkeiten				
	2020	2021	2022	2023
Gesamt	2	3	4	5
Weiblich	2	3	3	3
Männlich	0	0	1	2
% weiblich	100	100	75,0	60,0
% männlich	0	0	25,0	40,0

Quelle: Eigene Darstellung

Im Bereich „sonstige Beschäftigte“ (einschließlich der Mitarbeitenden in der Verwaltung) zeigt sich in den Jahren 2020 und 2021 noch eine deutliche Überrepräsentation der weiblichen Beschäftigten. Allerdings verschiebt sich im Verlauf des Erhebungszeitraums der Anteil zugunsten der männlichen Beschäftigten von 0 % in den Jahren 2020 und 2021 auf 25 % im Jahr 2022 und 40 % im Jahr 2023.

Eine paritätische Besetzung der Stellen wird auch in der Kategorie der „Sonstigen Beschäftigten“ angestrebt.

3.5 Beschäftigte in Teilzeit

Tabelle 6: Anteil von Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung ⁵				
	2020	2021	2022	2023
Gesamt	10	15	17	15
Weiblich	7	11	10	7
Männlich	3	4	7	8
% weiblich	70,0	73,3	58,8	46,7
% männlich	30,0	26,7	41,2	53,3

Quelle: Eigene Darstellung

Im Ausgangsjahr lag der Frauenanteil mit 70 % der Beschäftigten in Teilzeit noch deutlich über den der Männer mit 30 %. Das hat sich im Erhebungszeitraum deutlich ausgeglichener entwickelt. Zwar verzeichnet das Jahr 2021 noch einen marginalen Anstieg bei den Frauen, der sich aber in den Folgejahren durch eine deutliche Abnahme der weiblichen Beschäftigten und Zunahme der männlichen Beschäftigten auszeichnet. Im Erhebungsjahr 2023 hat sich das Beschäftigungsverhältnis mit 53,3 % bei den Männern zu 46,7 % bei den Frauen sogar zu einem mehrheitlichen Anteil männlich Beschäftigter umgekehrt.

Hierin drückt sich das Bestreben des IQIB aus, flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigungen für alle Beschäftigten, unabhängig von Geschlecht und Position im Unternehmen, anzubieten und als Teil der Unternehmenskultur zu kommunizieren.

⁵ Inkl. geringfügig Beschäftigte/SHKs

3.6 Beschäftigte in Elternteilzeit

Tabelle 7: Anteil von Frauen und Männern in Elternteilzeit				
	2020	2021	2022	2023
Gesamt	0	1	2	2
Weiblich	0	0	0	0
Männlich	0	1	2	2
% weiblich	0	0	0	0
% männlich	0	100	100	100

Quelle: Eigene Darstellung

Im Erhebungszeitraum 2020 bis 2023 haben ausschließlich Männer Elternteilzeit in Anspruch genommen. Dabei mag ins Gewicht fallen, dass am IQIB mehr Männer als Frauen arbeiten (vgl. Tabelle 1). Allerdings ist hierbei zu beachten, dass insgesamt nur zwei Männer, bei einer insgesamt geringen Beschäftigungszahl, Elternteilzeit in Anspruch genommen haben. Vor dem Hintergrund dieser Zahlverhältnisse ist zu beachten, dass kleinste Veränderungen bei den absoluten Zahlen große prozentuale Verschiebungen bewirken.

3.7 Inanspruchnahme von Elternteilzeit

Tabelle 8: Inanspruchnahme von Elternzeit in Tagen nach Geschlecht				
	2020	2021	2022	2023
Gesamt	0	61	39	63
Weiblich	0	0	0	0
Männlich	0	61	39	63

Quelle: Eigene Darstellung

In dem Erhebungszeitraum liegt die Spanne der für Elternteilzeit in Anspruch genommenen Tage zwischen null im Jahr 2020 und dreiundsechzig im Jahr 2023. Das ist zugleich der höchste Stand der letzten vier Jahre, gefolgt von einundsechzig Tagen im Jahr 2021 und neununddreißig im Jahr 2022. Wie schon in Pkt. 3.6 angemerkt wurde, führen auch in diesem Bereich wegen der geringen Anzahl der erfassten Mitarbeitenden, bereits geringfügige Veränderungen bei den absoluten Zahlen zu großen prozentualen Veränderungen.

Um hier zu aussagekräftigeren Ergebnissen zu kommen, sollen bei künftigen Datenerhebungen die Altersstruktur und Partnerschaftsverhältnisse miterfasst werden, soweit es die datenschutzrechtlichen Grundlagen erlauben.

4. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Unter Bezugnahme auf die geforderten Anforderungen an die unternehmensinternen Prozesse, hat das IQIB folgende Themenbereiche ausgewählt und mit konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung hinterlegt:

4.1 Sensibilisierung für die Gleichstellung der Geschlechter und unbewusste



Vorurteile sowie Information über Gleichstellungsfragen

Ungleichheit in der Geschlechterverteilung im beruflichen Kontext ist oft die Folge von überkommenen Geschlechterstereotypen und deren mangelnder Kenntnis. Das IQIB strebt daher künftig obligatorische Weiterbildungen zur Gleichstellung der Geschlechter an. Die Anzahl der Personen, die an entsprechenden Schulungen teilnehmen, wird ein wichtiger Indikator für die Messung des Fortschritts sein.

Maßnahme 1: Der GEP ist auf der Homepage veröffentlicht und steht somit allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Sie werden in Mitarbeitendenrunden sowie bereits beim Onboarding darüber informiert.

Den Mitarbeitenden und unseren Stakeholdern soll damit vermittelt werden, dass die Gleichstellung der Geschlechter für das IQIB ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur ist.

Maßnahme 2: Schulungen zu Gleichstellung, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz für alle Beschäftigten.

Diese Maßnahme soll dazu beitragen, das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter zu schärfen und alle Formen von Diskriminierung innerhalb des Instituts pro-aktiv zu vermeiden.

4.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Familie und Sorgearbeit (Work-Life Balance)

Um die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu gewährleisten, und angesichts der Tatsache, dass Frauen zu einem weit größeren Teil durch die unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie (einschließlich der Sorgearbeit) benachteiligt werden, setzt sich das IQIB für die Entwicklung von Arbeitsbedingungen zur Gleichstellung ein. In diesem Sinne ist das IQIB bestrebt, die Interessen der Mitarbeitenden in Bezug auf planbare Zeit für Familie oder Sorgearbeit, mit den organisationsinternen Arbeitszeitregeln und tariflichen Arbeitszeiten in Einklang zu bringen.

Dazu gelten am IQIB die folgenden Grundsätze hinsichtlich der Arbeitszeit:

1. *Die Arbeitszeiten sind flexibel. Die Kernarbeitszeit liegt im Zeitraum von 9.00 bis 15.00 Uhr.*
2. *Remote und mobiles Arbeiten sind beim IQIB ausdrücklich erlaubt.*
3. *Alle Mitarbeitenden werden bei ihrem Wunsch nach Teilzeitarbeit unterstützt; das gilt insbesondere beim Vorliegen von familiären Gründen oder zu Ausbildungszwecken.*
4. *Das IQIB fördert die Wahrnehmung familiärer Verantwortung.*

Maßnahme 3: Inanspruchnahme von Elternteilzeit bei Frauen und Männern fördern

Das Konzept der Elternteilzeit wird am IQIB als ein wichtiger Beitrag zur Förderung der Work-Life-Balance angesehen. Über den traditionellen Aspekt der Kinderbetreuung hinaus, soll daher künftig die Flexibilität der Arbeitszeit in größtmöglichem Umfang gefördert werden.

Maßnahme 4: Die Isolierung von Mitarbeitenden in Elternzeit vermeiden

Die Isolierung von Mitarbeitenden in der Elternzeit zu vermeiden ist wichtig, damit sich die Betroffenen weiterhin als Teil des Teams fühlen und ihre Bindung zum

Unternehmen aufrechterhalten. Das IQIB bietet den Mitarbeitenden daher folgende Maßnahmen an:

1. Kommunikation: Den Mitarbeitenden in Elternzeit wird durch die Teams-Plattform die Möglichkeit geboten, sich über die aktuellen Entwicklungen im Unternehmen zu informieren und mit den Kolleginnen und Kollegen auszutauschen (z.B. durch Teilnahme an den 14-tägig stattfindenden Mitarbeiterunden)
2. Flexible Arbeitsmöglichkeiten: Flexible Arbeitsmodelle für Mitarbeitende in Elternzeit werden angeboten, wie beispielsweise Teilzeitarbeit oder Remote-Arbeit, um die Rückkehr in den Arbeitsalltag zu erleichtern.
3. Einbindung in soziale Aktivitäten: Mitarbeitende in Elternzeit werden zu Unternehmensveranstaltungen oder informellen Treffen eingeladen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, mit Kolleginnen und Kollegen in Kontakt zu bleiben.

4.1. Ausgewogenheit des Anteils von Männern und Frauen am wissenschaftlichen und administrativen Personal

Es ist dem Unternehmen ein wichtiges Anliegen, die Arbeitsbedingungen durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, miteinander in Einklang zu mitbringen.

Maßnahme 5: Bewerbungen für unterrepräsentierte Geschlechter interessanter machen

Im Bereich Forschung sind Frauen im Allgemeinen unterrepräsentiert. Auch am IQIB muss auf ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen bei den wissenschaftlichen Stellen hingewirkt werden. Ziel ist, Frauen und unterrepräsentierte Bewerbergruppen stärker aufzufordern, sich auf Stellenausschreibungen zu bewerben. Dazu wir künftige Stellenausschreibungen mit expliziten Hinweisen versehen.

Maßnahme 6: Die Einstellung der unterrepräsentierten Geschlechter bevorzugen
Angehörige dieser Gruppen werden bei gleicher Qualifikation und vergleichbaren Fähigkeiten bevorzugt eingestellt.

4.2. Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Maßnahme 7: Durchführung von Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz.

Sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung können in allen Arbeitsumgebungen vorkommen. Um diese Situationen zu erkennen und zu

verhindern, wird das IQIB u.a. folgende Maßnahmen zur Prävention und bei konkreten Belästigungsfällen umsetzen:

1. Information der Mitarbeitenden zu den geplanten Maßnahmen
2. Information der Mitarbeitenden zu rechtlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen (u.a. Gesetze, Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen zur Abwendung unangemessenen Verhaltens)

In Übereinstimmung mit Maßnahme 2 werden zusätzlich für Führungskräfte sowie die Vertrauensperson Schulungen zum Thema Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz angeboten.

Maßnahme 8: Stärkung des Melde-, Berichts- und Beratungswesens bei sexistischem Verhalten oder sexuelle Belästigung.

Einrichtung eines Meldeverfahrens für Betroffene und Zeugen inkl. der Anlaufstelle für die Planung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen und bei konkreten Fällen („Vertrauensperson“)

Um Betroffene von Sexismus oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz besser unterstützen zu können, wird die Möglichkeit unangemessenes Verhalten zu melden, vereinfacht und gestärkt. Zu diesem Zweck wird eine Vertrauensperson für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz benannt, die/der u.a. Ansprechpartner für die betroffene Person ist und ggf. Zeugenaussagen von Betroffenen sammelt und in der Lage ist, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Aktivitäten und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten zu unterstützen. Dies umfasst auch die Information der Geschäftsführung, sofern die betroffene/n Mitarbeitenden ihre Zustimmung erteilt haben. Dies dient auch dazu, innerhalb des IQIB zu zeigen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht akzeptiert, wird.

5. Umsetzung und Monitoring

Die in Kapitel vier vorgestellten Maßnahmen werden für den Zeitraum vom 01. November 2024 bis zum 31. Oktober 2028 von der Vertrauensperson in Zusammenarbeit mit den Führungskräften und Mitarbeitenden, umgesetzt und gegebenenfalls weiterentwickelt. Die Maßnahmen werden dabei ganzheitlich, d. h. alle Entscheidungsebenen und Organisationsstrukturen des IQIB betreffend, implementiert, um den nachhaltigen Erfolg dieses Gleichstellungsplanes zu gewährleisten.

Im Rahmen der periodisch durchgeführten Team-Workshops für alle Mitarbeitenden (etwa 1 mal im Jahr), werden künftig der Status Quo und die Fortschritte bei der Umsetzung des GEP vorgestellt, die wichtigsten Fortschritte bewertet und zu verbessernde Handlungsfelder und Maßnahmen überarbeitet.

Nach diesem Verfahren wird jährlich eine Zwischenbewertung des Gleichstellungsplans vorgenommen, um die aktuelle Entwicklung zu dokumentieren und interpretieren, auftretende Probleme zu identifizieren und Maßnahmen und Planungen an die organisationalen Prozesse und Zielvorgaben anzupassen.

Zu diesem Zweck werden die nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten aus dem jeweiligen Vorjahr erhoben und analysiert. Diese Analyse bildet die Grundlage für den jährlichen Zwischenbericht.

Eine umfassende Evaluierung des GEP wird nach vier Jahren durchgeführt; zum ersten Mal wird das Ende 2028 der Fall sein. Diese wird eine umfassende Bewertung der erreichten Ziele und gelebten Praxis beinhalten. Das vorrangige Ziel ist es dabei, die Good Practices, also die positiven Erfahrungen, die das Unternehmen in konkreten Situationen mit den eingeleiteten Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung gemacht hat, zu dokumentieren und die entsprechenden Abläufe, Methoden und Lernprozesse systematisch für eine Aktualisierung des GEP nutzen zu können.

Die Fortschreibung des GEP ist für Mitte 2028 vorgesehen. In diesem Zusammenhang werden auch die Indikatoren überprüft, wobei ein besonderes Augenmerk auf der Ausgewogenheit von qualitativen und quantitativen Parametern liegen wird.