



**Gleichstellungsplan des
Instituts für Umwelt & Energie,
Technik & Analytik e.V. (IUTA)**

I. Präambel

Der vorliegende Gleichstellungsplan (GEP – Gender Equality Plan) ist der erste des Instituts für Umwelt & Energie, Technik & Analytik e.V. (IUTA) und hat eine Laufzeit von vier Jahren (2022 - 2025). Das IUTA verpflichtet sich zur regelmäßigen Fortschreibung des Gleichstellungsplans, dessen Umsetzung jährlich durch den Vorstand, die Gleichstellungsbeauftragte und ein Mitglied des Betriebsrats bewertet wird.

Der Gleichstellungsplan des IUTA beruht auf der grundgesetzlichen Verankerung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) sowie dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG), zu dessen Zielen sich das IUTA ausdrücklich bekennt.

Das IUTA versteht die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit als zentrale Querschnittsaufgabe, die sich auf alle Arbeitsbereiche erstreckt. Diskriminierung sowohl in offener direkter als auch verdeckter, subtiler Form ist in allen Bereichen zu verhindern, indem Praktiken und Strukturen, die Ungleichheit schaffen und aufrechterhalten, aufgedeckt und beseitigt werden.

Mit dem GEP sollen Maßnahmen zur Stärkung und Förderung der Chancengleichheit im IUTA verwirklicht und fortgesetzt werden.

II. Bestandsaufnahme

Bereits in den letzten Jahren sind zahlreiche Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit eingeleitet und erfolgreich umgesetzt worden. So setzt sich das IUTA wie bislang zum Ziel, dass ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Karrierestufen und Arbeitsbereichen erreicht und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso wie im wissenschaftsstützenden Bereich – gestärkt wird.

Am IUTA sind zum 31.12.2021 125 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. Hilfskräften) beschäftigt. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten beträgt 48, der männlichen 77. Damit sind 38% aller Beschäftigten am IUTA weiblich, 62% männlich. 0% der Beschäftigten haben ihr Geschlecht mit Divers angegeben.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich (Verwaltung, Technische Beschäftigte und Laborantinnen und Laboranten) arbeiten 28 TV-L- Beschäftigte, davon 14 Frauen (50 %) und 14 Männer (50 %). Der Bereich wird von 9 techn./admin. Kräften unterstützt, 6 Frauen (67 %) und 3 Männer (33 %).

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 20 Frauen und 50 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil liegt damit bei 29 %. Von den 16 studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind 6 (38 %) weiblich.

Die Beschäftigungsstruktur wird jährlich aktualisiert und mit dem Betriebsrat und der Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten besprochen.

III. Ziele und Maßnahmen

Ausgewogene Beschäftigungsstruktur

Um eine ausgewogene Beschäftigungsstruktur zu erreichen, setzt sich IUTA das Ziel, Chancengleichheit bei der Teilhabe von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen, in allen Vergütungsgruppen und Arbeitsbereichen zu verwirklichen.

Im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen wurden am IUTA bereits Fortschritte erzielt, etwa indem in den letzten Jahren die Position der Leitung von zwei Abteilungen sowie einer stellvertretenden Abteilungsleitung am IUTA mit jeweils einer Frau besetzt wurde.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein wichtiges Element zur Umsetzung der Gleichstellung am IUTA ist die weitere Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Grundsätzlich wurde auf diesem Gebiet bereits viel erreicht: So sieht die Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitregelung bereits eine hohe Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung vor. Allen Mitarbeitenden bietet sich die Möglichkeit der Gleitzeit. Sie können auch auf Antrag kurzfristig mobiles Arbeiten an mehreren Tagen pro Woche vereinbaren. Darüber hinaus werden auch familienbedingte Sonderregelungen für spezifische Arbeitszeitmodelle praktiziert. Die familienbedingte Beurlaubung (Elternzeit und Pflege von Angehörigen) und Arbeitszeitreduzierung werden flexibel und individuell gehandhabt und stehen allen Beschäftigten mit Zustimmung der Geschäftsführung zur Verfügung. Während der Elternzeit oder der Beurlaubung wird – soweit gewünscht – von IUTA-Seite weiter Kontakt gehalten. Alle Arbeitsplätze können in der Regel mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden. Bei der Bewertung von Leistungen werden Teil- und Elternzeit berücksichtigt. Sitzungen und interne Informationsveranstaltungen sollen grundsätzlich zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Vorstand, Abteilungsleiter:innen, Gleichstellungsbeauftragte:r und Betriebsrat stehen als Ansprechpartner in allen diesbezüglichen Fragen zur Verfügung.

Personalgewinnung

Stellenausschreibungen erfolgen in der Regel öffentlich bzw. institutsöffentlich. Die Teilnahme der/des Gleichstellungsbeauftragte:n, ihrer/ihres Vertreterin/Vertreters am Auswahlverfahren ist von Anfang an sichergestellt. Über die Ausschreibungstexte wird

die/der Gleichstellungsbeauftragte und der Betriebsrat vorab informiert. Die Ausschreibungstexte sind entweder geschlechtsneutral formuliert oder unter Berücksichtigung der weiblichen und männlichen Form. Sie enthalten in der Regel folgenden Hinweis zur Gleichstellung:

„Das Institut für Umwelt & Energie, Technik & Analytik strebt eine geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur an und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert.“

Die Gleichstellungsbeauftragte wird auf Wunsch der Beteiligten zu allen Vorstellungsgesprächen hinzugezogen. Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen wird soweit möglich auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Bewerberinnen und Bewerbern geachtet. Bei jedem Auswahlverfahren wird unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die Umsetzung der Chancengleichheit beachtet.

Personalentwicklung

Das IUTA fördert aktiv die berufliche Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten. Die Teilnahme an geeigneten Maßnahmen erfolgt in Absprache mit Vorgesetzten und Beschäftigten, um Entwicklungsmöglichkeiten zu prüfen und realistische Instrumente zur Durchsetzung zu finden. Hausinterne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (Vorträge, Konferenzen, Seminare zu verschiedenen Kompetenzfeldern wie Kommunikations- oder Präsentationstechniken) stehen den Mitarbeitern:innen des IUTA offen, sofern es mit deren Dienstpflichten vereinbar ist. Diese Veranstaltungen finden, soweit möglich, in einem Zeitrahmen statt, der es den Beschäftigten erlaubt, ihren Familienpflichten nachzukommen. Dies gilt insbesondere auch für das Weiterbildungsprogramm der Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (JRF) und den dort angeschlossenen Einrichtungen.

Gendersensible Kommunikation

Das IUTA missbilligt jede Art von Diskriminierung und sexueller Belästigung und fordert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, Maßnahmen dagegen mitzutragen. Das IUTA sieht es als Verpflichtung an, seine Beschäftigten – Frauen und Männer gleichermaßen – am Arbeitsplatz davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), insbesondere § 3, findet am IUTA Anwendung. Hierzu gehört auch eine gendersensible Sprache, die im Rahmen der internen und externen Kommunikation des IUTA gepflegt wird.

IV. Gleichstellungsbeauftragte

2022 wird die Position der Gleichstellungsbeauftragten geschaffen. Die Gleichstellungsbeauftragte berät den Vorstand. Der Vorstand unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der ordnungsgemäßen Ausführung ihrer Arbeit. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Entscheidungsprozessen zu personellen und sozialen Angelegenheiten beteiligt, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Der Gleichstellungsbeauftragten werden für die Arbeit entsprechend notwendige Ressourcen bereitgestellt, bspw. für

Teilnahme und Ausrichtung von Seminaren zum Thema Chancengleichheit, der Organisation von Vorträgen und der Finanzierung von Reisekosten im Rahmen von Fortbildungen, von Netzwerktreffen von Gleichstellungsbeauftragten.

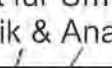
V. Schlussbestimmung


Der Gleichstellungsplan ist am 01.06.2022 in Kraft getreten und wurde im Zuge der Namensänderung des Instituts im Mai 2023 entsprechend aktualisiert. Er wird in der jeweiligen Fassung gemäß NRW Landesgleichstellungsgesetz - LGG, u. a. auf der Homepage des Instituts für Umwelt & Energie, Technik & Analytik bekannt gegeben.


Der Vorstand

Duisburg, 12. Mai 2023

Institut für Umwelt & Energie,
Technik & Analytik e.V. (IUTA)


Dr.-Ing. Stefan Haep
Vorstandsvorsitzender


Dipl.-Ing. Jochen Schiemann
Stellv. Vorstandsvorsitzender


Prof. Dr.-Ing. Dieter Bathen
Wissenschaftlicher Leiter