

Gleichstellungsplan 2024-2027



Inhalt

Präambel	3
1. Ziele des Gleichstellungsplans	4
2. Bestandsaufnahme	4
3. Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
4. Maßnahmen	6
5. Laufzeit, Berichtspflicht und Fortschreibung	11

Inhaltliche und redaktionelle Verantwortung:

German Institute for Global and Area Studies (GIGA)
Leibniz Institut für Globale und Regionale Studien
Neuer Jungfernstieg 21
20354 Hamburg

Dr. Peter Peetz (Kaufmännischer Direktor, für den Vorstand)
Dr. Maren Wagner (Gleichstellungsbeauftragte)
Lisa Sänger (Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte)

Präambel

Mit der vorliegenden fünften 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 übergeordnetes Ziel ist die Gleichstellung von Frauen, Männern sowie Personen mit nichtbinärer Geschlechtsidentität hinsichtlich verschiedener Vielfaltsdimensionen. 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 ethnische Herkunft, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung, Religion, Weltanschauung und sozialer Hintergrund – 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. Das GIGA sieht Inklusion als integralen Bestandteil seiner Diversitätsbemühungen und fördert eine inklusive Kultur mit dem Ziel, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in allen Beschäftigtengruppen zu erhöhen.

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 Stellvertreterin¹ 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

¹ Das GIGA prüft derzeit die Möglichkeit des aktiven und/oder passiven Wahlrechts für männliche Beschäftigte für die Gleichstellungswahlen (gemäß des HmbGleiG). Sollte eine diesbezügliche Änderung implementiert werden, ist die weitere Verwendung des weiblichen grammatikalischen Geschlechts zur Bezeichnung der Gleichstellungsbeauftragten als nicht geschlechtsspezifisch zu verstehen.

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.

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 sollte die Priorität darin bestehen, eine vielfältigere Belegschaft anzustreben. Im wissenschaftlichen Bereich gilt es bei Entfristungen weiterhin darauf zu achten, dass der derzeitigen Unterrepräsentation von Frauen entgegengewirkt 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. Gemäß der aktualisierten Fassung

der Handreichung vom 01.07.2022 wurden – unter Berücksichtigung der absehbaren Fluktuation – folgende Zielquoten bis zum kommenden Zieljahr 2025 definiert, unterteilt nach a) Entgeltgruppen, b) Führungsebenen und c) Befristung:

a) Frauenanteil in den verschiedenen Entgeltgruppen:

- Stufe 1 (EG 13). Der Frauenanteil beläuft sich gegenwärtig auf 50% (31.12.2023) und konnte somit im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (41%) wieder gesteigert werden. Der Frauenanteil in dieser Stufe soll auch im Zieljahr mindestens 50% betragen.
- Stufe 2 (EG 14): Der Anteil der Frauen liegt gegenwärtig bei 50% (31.12.2023) und soll im Zieljahr mindestens 40% betragen.
- Stufe 3 (EG 15, W1): Der Frauenanteil in dieser Stufe beträgt gegenwärtig 33% (31.12.2023) und soll im Zieljahr mindestens 38% betragen. Diese Stufe wird von einer kleinen Gruppe Personen gestellt, sodass schon eine geringe Fluktuation zu größeren prozentualen Ausschlägen führt. Es sind Änderungen bei den verfügbaren Stellen zu erwarten.
- Stufe 4 (W2, C3): Nicht zutreffend für das GIGA.
- Stufe 5 (W3, C4): Der Frauenanteil beläuft sich auf 25% (31.12.2023) und soll bis zum Zieljahr auf mindestens 40% erhöht werden. Aufgrund der Personalentwicklung im Vorstand (s.u.) ist derzeit allerdings unklar, ob dieses Ziel erreicht werden kann.

b) Frauenanteil auf den verschiedenen Führungsebenen:

- Führungsebene 1 (Vorstand): Dieses Gremium bestand zum Stichtag aus sechs Mitgliedern (1 Präsidentin, 4 Institutsdirektor:innen, 1 Kaufmännischer Geschäftsführer). Der Frauenanteil war nach den Besetzungen der vergangenen Jahre von 0% auf 33% gesteigert worden. Zwischenzeitlich ist eine Institutsdirektorin aus dem Vorstand ausgeschieden und die Präsidentin hat ihren Rücktritt angekündigt. Daher ist derzeit unklar, ob der auch für das Zieljahr festgelegte Wert von 33% erreicht werden kann.
- Führungsebene 2: Der Forschungsrat hat elf Mitglieder, fünf davon gehören zur Führungsebene 1 (Präsidentin und Institutsdirektor:innen). Von den sechs weiteren Mitgliedern (Forschungsschwerpunktleiter:innen, Wissenschaftsmanagerin, Akademische Direktorin des GIGA Doktorandenprogramms) sind derzeit drei Frauen. Der Frauenanteil der Führungsebene 2 liegt damit bei 50% und soll auch zukünftig mindestens 50% betragen.
- Führungsebene 3 (Forschungsteamsprecher:innen): Das GIGA hat gegenwärtig zehn Forschungsteams. Der Frauenanteil beträgt zum Stichtag 50% und soll auch zukünftig mindestens 50% betragen.

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

- Bei derzeit 48% Frauen in diesem Bereich entfallen 48% der unbefristeten Stellen auf Frauen, sodass dieser Anteil im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum gesteigert werden konnte. Dieser Anteil ist zukünftig 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 2023, sind unter den 12 Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats fünf Frauen. Im Kuratorium sind unter den 16 Mitgliedern sechs Frauen und im Finanzbeirat unter den vier Mitgliedern eine Frau. Während in allen drei Gremien jeweils eine Frau den Vorsitz führt, hat der Anteil der Frauen unter den Mitgliedern in allen Gremien im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum etwas abgenommen. Zukünftig sollte darauf geachtet werden, den Anteil der Frauen in den externen Gremien wieder zu erhöhen.

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 Gender-Doppelpunkts und des Zusatzes „(m/w/d)“. Zudem verweist der folgende Absatz auf die Gleichstellungspolitik des Instituts: „Eine Teilzeitbeschäftigung wird auf Wunsch in Betracht gezogen. Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind wichtige Anliegen des Instituts. Das GIGA fördert die Gleichstellung aller Geschlechter. Außerdem ermutigen wir aktiv Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen.“ Stellenanzeigen werden auf zielgruppenspezifischen Jobportalen sowie auf Portalen, die sich speziell an Menschen mit Behinderungen richten, veröffentlicht. Hinsichtlich 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. Grundsätzlich wird eine vielfältige Belegschaft in allen Beschäftigtengruppen angestrebt. 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 allen Geschlechtern unter den Beschäftigten 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: Mitarbeiter:innengespräche (*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 Mitarbeiter:innengesprächen (*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 Fortbildungsmaßnahmen wahrzunehmen, bietet das Institut ein regelmäßiges internes Trainingsprogramm mit Kursen und Workshops zu einer Vielzahl von Themen, einschließlich Soft Skills. Auch wenn die Zielgruppen der einzelnen Schulungen variieren können, richtet sich das Trainingsprogramm grundsätzlich an alle Beschäftigtengruppen, einschließlich der Doktorand:innen sowie Personen in Elternzeit. Alle Mitarbeiter:innen dürfen und sollen dieses Angebot nutzen. 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. Hinsichtlich des Training von Führungskräften ermutigt und unterstützt das Institut seine Mitarbeiter:innen in Führungspositionen, sich für die Programme der Leibniz Akademie zu bewerben.

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 einem freiberuflichen Anbieter mit einem Netzwerk von Expertinnen in Hamburg durchgeführt wird. In den vergangenen fünf Jahren wurden 31 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. Der Fonds und seine Verwendung werden laufend überprüft. Mit dem Fonds kann die Finanzierung von karrierefördernden (für Mitarbeiterinnen) als auch solchen Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuträglich sind (für alle Geschlechter), für alle Personalgruppen unterstützt werden (wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal). Seit der letzten Überarbeitung im Jahr 2021 kann der Fonds auch zur Unterstützung von diversitätsfördernden Maßnahmen eingesetzt werden (für alle Geschlechter). Gefördert wird beispielsweise der Erwerb von Zusatzqualifikationen, die Unterstützung für die Erstellung wichtiger Publikationen oder die Teilnahme an internationalen Konferenzen zur Netzwerkbildung sowie interne Trainingsangebote zu diversitätsrelevanten Themen, wie unbewusste Vorurteile oder interkulturelle Kompetenz. 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 sowie der im November 2021 neu eingeführten Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Diese ermöglicht es Mitarbeiter:innen des GIGA ihre Tätigkeit bis zu einem Anteil von 60% der Arbeitszeit je Arbeitswoche von einem frei zu wählenden Arbeitsort in Deutschland im mobilen Arbeiten zu erbringen. Abweichende Regelungen sind mit der Leitung und den Vorgesetzten zu vereinbaren. Die Regelungen zur Arbeitszeit inklusive der Regelungen zur Gleitzeit gelten auch für die Tätigkeit im mobilen Arbeitsplatz. 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 für alle Geschlechter – 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 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. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufgrund von Familienpflichten reduziert haben, sind vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie die Arbeitszeit (wieder) aufstocken möchten. 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 Betreuungsengpässen 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. Hinsichtlich des Umzugs des GIGA an den neuen Standort in der Schlüterstraße (2025) ist die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers geplant.

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 Beschäftigten 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 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 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.

Respektvolles Arbeitsumfeld und Konfliktlösung

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 – alle Geschlechter gleichermaßen – am Arbeitsplatz davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des §18 BGleGG 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. Um die Konfliktberatung zu verbessern, haben die Gleichstellungsbeauftragten, die Betriebsratsmitglieder und die Ombudspersonen an einer Mediationsschulung (2023) teilgenommen, in der sie aktiv die Grundlagen der Arbeit als Erstberater:innen und Mediator:innen in Konfliktsituationen geübt haben.

Zertifizierung

Das GIGA trägt seit 2013 das Hamburger Familiensiegel. Es wurde 2015, 2018 sowie 2022 nach erfolgreichem Audit erneut verliehen und soll auch zukünftig regelmäßig überprüft werden. Nach einem erfolgreichen Zertifizierungsantrag wurde das GIGA 2020 erstmals mit

dem Total E-QUALITY-Prädikat für chancengleichheitsorientierte Personal- und Organisationspolitik ausgezeichnet. Im Jahr 2023 war das Institut mit seinem Folgeantrag und dem Erhalt des TOTAL-E-QUALITY Prädikats erfolgreich. Die Neuausrichtung des Prädikats fokussiert Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit unter intersektionalem und inklusivem Ansatz.

5. Laufzeit, 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.

Hamburg, Februar 2024

Dr. Peter Peetz
Kaufmännischer Direktor

Dr. Maren Wagner
Gleichstellungsbeauftragte