

Gleichstellungsförderplan

der Gesellschaft zur Förderung der Analytischen
Wissenschaften e.V. (GFAW) mit Sitz in Dortmund

Einleitung

Die berufliche Gleichstellung von Frau und Mann ist eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe. Alle Beschäftigten der GFAW sind mit ihrem Handeln für die Gleichstellung verantwortlich. Dieser Förderplan schafft hierzu in der GFAW verbindliche Rahmenbedingungen. Angesichts des noch immer bestehenden Ungleichgewichts heißt es immer auch, vorhandene Arbeitsbedingungen und -strukturen kritisch zu hinterfragen und so zu verändern, um Frauen die gleichen beruflichen Chancen wie Männern zu ermöglichen. Wichtig ist, dass Maßnahmen auf der Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes den individuellen Bedürfnissen und Entwicklungspotentialen der Kolleginnen und Kollegen in den sehr unterschiedlichen Bereichen der GFAW entsprechen.

Insbesondere werden Arbeitsformen benötigt (Beispiele sind hier unterschiedliche Teilzeitmodelle und Urlaubsvertretungen durch Beurlaubte in Elternzeit), die sowohl Frauen als auch Männern die Verwirklichung eines Lebensentwurfes ermöglichen, in dem Beruf und Familie gleichberechtigt nebeneinander stehen. Vor allem aber liegt es in der Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Klima zu schaffen, in dem Gleichberechtigung als demokratisches Handeln nach innen und außen gelebt werden kann.

1 Frauenförderung als gemeinsame Aufgabe

1.1

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller (vgl. Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz). Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung sind Aufgaben, die von allen Bereichen unserer Gesellschaft gleichermaßen wahrzunehmen sind.

1.2

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern durch geeignete Maßnahmen ist eine Zielsetzung der GFAW. Dieser Gleichstellungsförderplan soll das in der Verfassung verankerte und im Bundesgleichstellungsgesetz konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern so verwirklichen, dass das Geschlechterverhältnis auf allen Hierarchiestufen, in allen Fachbereichen, Berufen und Funktionen ausgeglichen wird. Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechtes nicht diskriminiert werden.

1.3

Alle Führungskräfte tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden. Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, an dieser Aufgabe konstruktiv mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplanes.

2 Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsförderplan gilt für die GFAW mit ihren Institutsteilen in Dortmund und Berlin.

3 Frauenförderung und Personalwirtschaft

3.1

Bei allen personellen arbeitsorganisatorischen Maßnahmen werden die Belange von Frauen durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt.

3.2

Zwischen dem Vorstand und der Gleichstellungsbeauftragten werden für jeweils vier Jahre spezifische Ziele zur Gleichstellungsförderung vereinbart, um die Voraussetzungen zu schaffen, durch die der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt und speziell in Führungspositionen gesteigert werden kann, solange Frauen in diesen zahlenmäßig unterrepräsentiert sind. Die dafür notwendigen Daten werden durch die Verwaltung ermittelt.

3.3

Berufsbezeichnungen in Ausschreibungen werden in der weiblichen und männlichen Form gefasst. Begründete Ausnahmen werden mit der Gleichstellungsbeauftragten vereinbart.

3.4

Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf allen Arbeitsplätzen möglich. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktion. Ausnahmen können nur zugelassen werden, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Gesellschaft, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind.

3.5

Die Ausschreibungstexte erhalten folgenden Hinweis:

„Das ISAS verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern, Bewerbungen von Frauen sind daher ausdrücklich erwünscht.“

3.6

Das Anforderungsprofil einer Stelle und die Anforderungskriterien werden bereits in der Stellenausschreibung abschließend und klar formuliert. Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungskräfte gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

3.6.1

Soweit in der angestrebten Besoldungs-, Vergütungs- bzw. Lohngruppe weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, bzw. bei internen Umsetzungen bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3.7

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen.

3.8

Auswahlverfahren insbesondere Auswahlkriterien, Einstellungstests und Gruppenauswahlverfahren sind geschlechtergerecht zu gestalten.

3.9

An allen Auswahlverfahren kann sich die Gleichstellungsbeauftragte beteiligen und ist in diesem Fall Mitglied der Auswahlkommission.

3.10

Bei der Einstellung werden Frauen oder Männer, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Kindererziehung oder wegen der Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen eingeschränkt haben, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers oder einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen, bevorzugt.

3.11

Durch Familien- und Erziehungsarbeit werden außerberufliche Qualifikationen erworben, die bei der Beurteilung der Eignung und Befähigung im gleichen Maße berücksichtigt werden, wie eine in Erwerbsarbeit erlangte Qualifikation.

3.12

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Die GFAW besetzt in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen, sofern Bewerberinnen mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zur Verfügung stehen und nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3.13

Die GFAW erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben im Rahmen der Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit. Hierzu sollen für Teilzeitbeschäftigte, die mindestens ein Kind unter 16 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auch Abweichungen von den bestehenden allgemeinen Arbeitszeitregelungen zugelassen werden.

3.14

Einem Antrag auf Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen kann stattgegeben werden, soweit dem keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Dauer der Beurlaubung oder einer Verlängerung wird im Rahmen der geltenden Vorschriften geregelt. Die hierfür erforderlichen organisatorischen Voraussetzungen werden im Einzelfall geschaffen.

3.15

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die GFAW die familienbedingte Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung auch von männlichen Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften.

3.16

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit einer Vollzeittätigkeit ist nur aus zwingenden sachlichen Gründen zulässig. Wenn den Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung in bisherigem Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden. Gleiches gilt für Beurlaubungen.

4 Personalentwicklung

4.1

Die Personalentwicklung verfolgt auch das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur. Demnach haben Frauen wie Männer die gleichen Zugangschancen zu allen Maßnahmen der Personalentwicklung.

4.2

Die Personalverantwortlichen sind – beispielsweise im Förder- und Beratungsgespräch – verpflichtet, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

4.3

Die Führungskräfte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsbemühungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und motivieren Frauen besonders zur Teilnahme. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

5 Einzelregelungen

5.1

Auf die jeweils gültige Fassung des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) wird verwiesen. In Zweifelsfällen ist eine Stellungnahme des sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Dienstes einzuholen.

5.2

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung. Der Gleichstellungsbeauftragten wird weiterhin die Aufgabe übertragen, Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Gleichstellungsfragen nachzugehen.

5.3

Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an der allgemeinen Dienstbesprechung teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen.

5.4

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte einzuholen, soweit dem nicht Rechtsvorschriften, insbesondere Bestimmungen der Datenschutzgesetze oder sonstige Geheimhaltungsvorschriften entgegenstehen.

6 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsförderplan wird kontinuierlich überprüft. Er gilt mit Inkrafttreten dieses Beschlusses des Vorstandes der GFAW für vier Jahre. Die Regelungen gelten in jedem Falle weiter, bis die Beschlussfassung über den Gleichstellungsförderplan für den anschließenden Zeitraum vorliegt.

Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Vorstandsvorsitzenden der GFAW nach 2 Jahren Bericht über die Entwicklung der in diesem Plan angestrebten Ziele.

Nach vier Jahren erfolgt ein Abschlußbericht und die Erstellung eines neuen Gleichstellungsförderplans.

Dortmund, den 24.08.2006

Dortmund, den 25.08.2006

Dortmund, den 28.08.2006

gez. Prof. Dr. A. Manz

gez. G. Baranowski

gez. Prof. Dr. M. Tolan