

**Gleichstellungsplan der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung  
Institut für wissenschaftliche Schlüsselkompetenzen (IwiS)**

gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999  
in der Fassung vom 19.02.2022

verabschiedet am 06.09.2024 vom Senat  
Zeitraum der Gültigkeit: 06.09.2024-05.09.2027 (drei Jahre)

## Inhalt

Allgemeine Einführung/Präambel.....	3
1. Bestandsaufnahme.....	3
1.1 Beschäftigte der Einrichtung .....	3
1.1.1 Wissenschaftliches Personal .....	5
1.1.2 Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV) .....	6
1.1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.....	6
1.1.4 Lehrbeauftragte .....	6
1.2 Wissenschaftliche und berufliche Qualifizierung.....	7
1.3 Vereinbarung von Familie und Beruf.....	7
1.4 Fazit .....	7
2. Zielformulierung und Gleichstellungsmaßnahmen .....	8
2.1 Personalauswahl und Stellenbesetzung .....	8
2.2 Weiterqualifizierung.....	8
2.3 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf.....	9
2.4 Geschlechtergerechtigkeit in der Lehre .....	10
2.5 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt .....	11
2.6 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung und Beauftragtenfunktionen .....	11
2.7 Gleichstellungsbeauftragte des IwiS .....	12
2.8 Maßnahmen und Angebote des Gleichstellungsteams des IwiS .....	12
3. Erfolgskontrolle und Bericht.....	14
4. Inkrafttreten und Veröffentlichung .....	14

## Allgemeine Einführung/Präambel

Das Institut für wissenschaftliche Schlüsselkompetenzen (IwiS) legt mit diesem Dokument erstmalig einen Gleichstellungsplan vor. Dieser orientiert sich an dem Hochschulgesetz NRW, dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG NRW) sowie dem Zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Duisburg-Essen vom 06.05.2022.

Das IwiS erachtet die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Universität als selbstverständlich und wirkt im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Mit dem Gleichstellungsplan konkretisiert das IwiS die übergeordneten Zielsetzungen der Universität und formuliert Maßnahmen, um die Gleichstellung auf Insti- tutebene zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken und allen Beschäf- tigten Möglichkeiten zu eröffnen, sich unter Berücksichtigung familiärer Rahmenbedingungen beruflich zu entfalten.

Das IwiS betrachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der Einrichtung veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage, Lehr- und Lernmateria- lien), sind in einer geschlechtersensiblen Sprache zu formulieren.

### 1. Bestandsaufnahme

Da zuvor kein Gleichstellungs- bzw. Frauenförderplan existierte, werden die Daten zur Ge- schlechterverteilung unter den Beschäftigten des IwiS nachfolgend erstmalig zusammenge- stellt und vorgelegt.

#### 1.1 Beschäftigte der Einrichtung

Tab. 1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur des IwiS\*

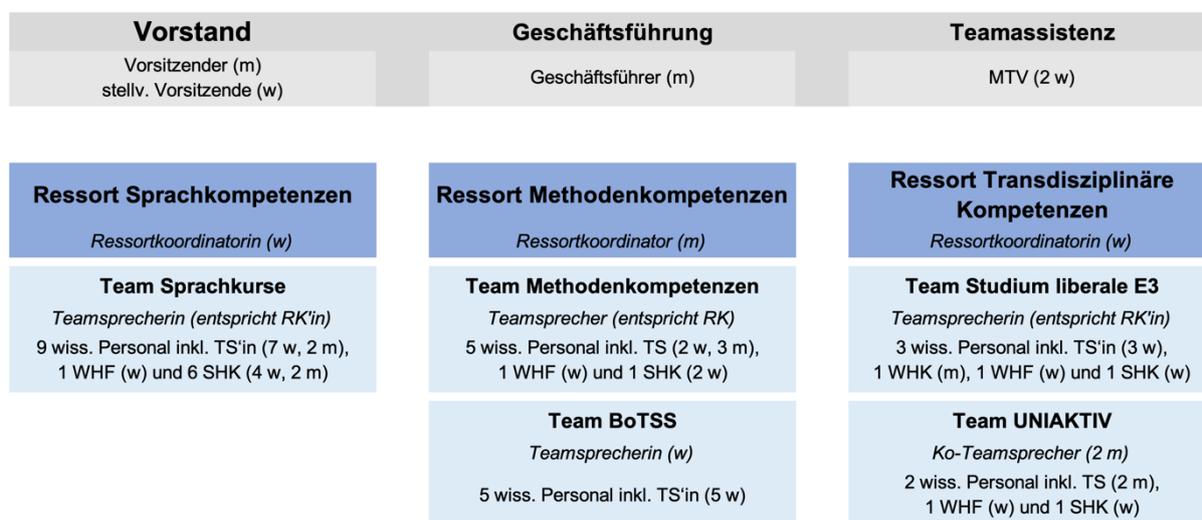
Stand: 01.04.2024	IwiS gesamt			davon Teilzeit		
Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftliches Personal	17	8	68,0	8	1	88,9
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung	2	0	100,0	1	0	100,0
Hilfskräfte	11	3	78,6			
<i>nachrichtlich:</i> Lehrbe- auftragte	86	44	66,2			

Die Einrichtung widmet sich der Entwicklung, Förderung und Koordination von Lehr-Lernangeboten zum Erwerb fachübergreifender Schlüsselkompetenzen im sogenannten Ergänzungsbereich und darüber hinaus. Das Angebot an Lehrveranstaltungen richtet sich an Studierende aller Fächer und wird maßgeblich von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen vorbereitet, koordiniert und durchgeführt, die von Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung sowie Hilfskräften unterstützt werden. Ein großer Teil des Angebots wird dabei von externen Lehrbeauftragten erbracht, die ihre Leistung nebenberuflich erbringen. Da bei Lehrbeauftragten kein Dienstverhältnis vorliegt, findet diese Gruppe hier nachrichtlich Erwähnung. Viele Maßnahmen, insbesondere im Bereich der Qualifizierung, räumlichen und sächlichen Ausstattung, finden aufgrund dieser formalen Einschränkung nur bei dem wissenschaftlichen Personal, den Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung und den Hilfskräften Anwendung.

Das IWiS wird gemäß der Organisationsregelung des Instituts vom 24.03.2022 von einem wissenschaftlichen Vorstand geleitet, dessen Mitglieder auf Vorschlag der Dekanate der Fakultäten und der Statusgruppen des Senats vom Rektorat bestellt werden. Zurzeit gehören dem Vorstand 19 stimmberechtigte Mitglieder an, davon sieben Frauen (36,8 %). Der Vorstand wählt aus seiner Mitte einen Vorstandsvorsitz (zurzeit ein Vorsitzender und eine stellvertretende Vorsitzende; Stand 01.04.2024).

Die operative Leitung des Instituts wird gemäß Organisationsregelung von einer Geschäftsführerin oder einem Geschäftsführer wahrgenommen. Organisatorisch gliedert sich das Tätigkeitsspektrum des IWiS zurzeit in fünf Teams mit Teamsprecherinnen und Teamsprechern, die wiederum drei Ressorts zugeordnet wurden. Die Arbeit in den Ressorts wird gemäß Organisationsregelung von jeweils einer Person koordiniert (Ressortkoordination, 2 w und 1 m).

Abb. 1: Organigramm des IWiS (Stand: 01.04.2024)



### 1.1.1 Wissenschaftliches Personal

Tab. 2: Wissenschaftliches Personal des IwiS (nach Köpfen)

Stand: 01.04.24	IwiS gesamt			davon Teilzeit		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
<b>Beamt:innen</b>						
A 15	0	1*	0,0%	0	0	0,0%
A 14	0	1	0,0%	0	0	0,0%
<b>Beamt:innen gesamt</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Tarifbeschäftigte</b>						
TV-L 14	1	0	100,0%	1	0	100,0%
davon befristet	0	0	0,0%	0	0	0,0%
TV-L 13	15	6	71,4%	6	1	85,7%
davon befristet	1	0	100,0%	1	0	100,0%
TV-L 12	1	0	100,0%	1	0	100,0%
davon befristet	1	0	100,0%	1	0	100,0%
<b>Tarifbeschäftigte gesamt</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>73,9%</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>88,9%</b>
davon befristet	2	0	100,0%	2	0	100,0%
<b>Wissenschaftliches Personal gesamt</b>						
Gesamt	17	8	68,0%	8	1	88,9%
davon befristet	2	0	100,0%	2	0	100,0%

\* Der Inhaber der A15-Stelle nimmt keine Leitungsaufgaben wahr. Sie wurde vom Rektorat zugeordnet und beruht nicht auf einer Personalentscheidung des Instituts. Die Geschäftsführung wird zurzeit von einem akad. Oberrat (A14) ausgeübt.

Alle befristeten, weiblich besetzten Stellen beruhen auf Vertretungen von Mitarbeiterinnen, die als Mitglied des Personalrats bzw. stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte freigestellt wurden. Es handelt sich demnach nicht um Qualifikationsstellen o. Ä.

Befristete Verträge zur Wahrnehmung von Projektaufgaben kommen im Gegensatz zur Zeit des Qualitätspakt Lehre-Projekts „Bildungsgerechtigkeit im Fokus“ nur noch vereinzelt zum Einsatz. Zurzeit wird ein Beschäftigter in Teilzeit befristet aufgestockt.

Bei mindestens der Hälfte der Fälle mit Teilzeitbeschäftigung wird der hier realisierte Stellenumfang seitens der Stelleninhaberinnen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewünscht.

Vier Mitarbeiter:innen sind als Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt und haben eine entsprechend erhöhte Lehrverpflichtung (vier EG13-Beschäftigte in Vollzeit, davon 50% weiblich).

### 1.1.2 Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Beide Beschäftigte in der Gruppe der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung sind der Teamassistenz zugeordnet und unterstützen die Kolleg:innen vorrangig in administrativer Hinsicht.

Tab. 3: Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung im IwiS (nach Köpfen)

Stand: 01.04.24	IwiS gesamt			davon Teilzeit		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
TV-L 8 – unbefristet	2	0	100,0%	1	0	100,0%

Die Teilzeitstelle hat zugleich die Funktion der Assistenz für den Vorsitzenden des wissenschaftlichen Vorstands des Instituts. Die Stelleninhaberin wird zur Wahrnehmung von Projektaufgaben zudem befristet aufgestockt.

### 1.1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Wie in allen anderen Statusgruppen sind Frauen auch bei den Hilfskräften des IwiS überrepräsentiert.

Tab. 4: Einschlägig und nicht einschlägig beschäftigte studentische Hilfskräfte (nach Köpfen)

Stand: 01.04.24	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte ohne Bachelorabschluss	6	2	75,0%
Studentische Hilfskräfte mit Bachelorabschluss	0	0	0,0%

Tab. 5: Wissenschaftliche Hilfskräfte (nach Köpfen)

Stand: 01.04.24	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF und WHK)	5	1	83,3%

### 1.1.4 Lehrbeauftragte

Wie eingangs erläutert, wird ein großer Teil des Lehrangebots des IwiS in Form von Lehraufträgen umgesetzt. Im Sommersemester 2024 waren dies insgesamt 130 Lehrbeauftragte, die jeweils bis zu acht SWS Lehre erbracht haben.

Tab. 6: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

Stand: 01.04.24	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte mit Vergütung	86	43	66,7
Lehrbeauftragte ohne Vergütung	0	1	0,0

## **1.2 Wissenschaftliche und berufliche Qualifizierung**

Das Institut verfügt über keine Qualifikationsstellen, weshalb die Arbeitsplatzbeschreibungen keine Zeitanteile für die eigene wissenschaftliche Weiterqualifizierung vorsehen. Promotionen erfolgen außerhalb der Arbeitszeit, werden jedoch mit den vorhandenen Möglichkeiten unterstützt. Zehn von 25 Beschäftigten, die dem wissenschaftlichen Personal zuzurechnen sind, sind zurzeit promoviert (5 w und 5 m).

Bedarfsorientiert werden Fortbildungsangebote der UDE bekanntgegeben und wahrgenommen (z. B. Fortbildungsprogramme der PEOE, des ZIM und des ZHQE), die sich an veränderten Aufgaben und Bedarfen bei Neueinstellung orientieren. Fortbildungsbedarfe und -möglichkeiten werden mit allen Mitarbeiter:innen eingehend im Rahmen von Kooperations- und Fördergesprächen erörtert. Ein Personalentwicklungskonzept ist in Arbeit.

## **1.3 Vereinbarung von Familie und Beruf**

Das IwiS ermöglicht den Beschäftigten unter anderem durch Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort Familie und Beruf zu vereinbaren. Das Institut hat gute Erfahrungen mit den während der Corona-Lockdowns erprobten Modellen von mobiler Arbeit und Homeoffice gemacht, weshalb diese im Rahmen der einschlägigen Dienstvereinbarungen weiter forciert werden.

Unterbrechen Beschäftigte die Tätigkeit am IwiS, um der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder der Kindererziehung nachzugehen, werden diese bei dem Wiedereinstieg unterstützt. Nach der Rückkehr wird allen Beschäftigten ermöglicht, in Teilzeit zu arbeiten sowie Arbeitszeit und -ort flexibel zu gestalten, sofern keine dienstlichen Belange dagegen sprechen. Neben vielen weiblichen haben auch einige männliche Beschäftigte mit Kindern von der Möglichkeit der Elternzeit Gebrauch gemacht.

Auch bei unvorhersehbaren Situationen bzgl. Kindesbetreuung und der Pflege von Angehörigen werden die Mitarbeiter:innen mit gangbaren Lösungen zur Arbeitszeitverschiebung bzw. Flexibilisierung unterstützt.

## **1.4 Fazit**

In allen Statusgruppen des IwiS liegt der Frauenanteil über 50,0 Prozent. Dieser Wert wird nur bei der Betrachtung der verbeamteten Beschäftigten nicht erreicht (zzt. 2 m).

In den Kooperations- und Fördergesprächen sowie institutsweiten Sitzungen haben die Betroffenen geäußert, dass sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Institut als gut hergestellt bewerten. Alle Mitarbeiter:innen werden in ihrem Bestreben nach wissenschaftlicher und beruflicher Weiterqualifizierung aktiv unterstützt.

## **2. Zielformulierung und Gleichstellungsmaßnahmen**

Da der Frauenanteil in allen Statusgruppen 50 Prozent oder mehr beträgt, ist keine weitere Erhöhung im Sinne des § 6 Abs. 3 LGG erforderlich. Die nachfolgend skizzierten Maßnahmen konzentrieren sich auf qualitative Aspekte in den Bereichen Personalauswahl, Weiterqualifizierung, Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium, Geschlechtergerechtigkeit in der Lehre, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Beteiligung an akademischer Selbstverwaltung und Governance.

### **2.1 Personalauswahl und Stellenbesetzung**

Bei der Besetzung von Stellen für Leitungspositionen, wissenschaftliches Personal, Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung und studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte finden weiterhin die im Zentralen Rahmenplan für die Gleichstellung der Geschlechter an der UDE definierten Grundsätze und Verfahren sowie die jeweils einschlägigen rechtlichen Normen Anwendung.

Alle Beschäftigten des IwiS werden über Stellenausschreibungen informiert. Teilzeitbeschäftigte, die dem Arbeitgeber den Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit angezeigt haben, werden im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung besonders berücksichtigt.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird in die Auswahlverfahren einbezogen.

Im Auswahlverfahren sollen familiengerechte Arbeitszeitmodelle standardisiert angeboten werden. Für eine Aufgabenübernahme erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen werden familienfreundlich terminiert und durchgeführt.

Darüber hinaus werden gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung und Qualifikation Lehraufträge, Gastvorträge und Ähnliches vorrangig an Frauen vergeben.

### **2.2 Weiterqualifizierung**

Der Fortbildungsbedarf zu aktuellen Entwicklungen in den Arbeitsfeldern der Beschäftigten des IwiS wird regelmäßig ermittelt und mit den Beschäftigten besprochen. Dies erfolgt bedarfsorientiert und mindestens einmal jährlich im Rahmen des Kooperations- und Fördergesprächs.

Die Aufwertung von Tätigkeiten (z. B. durch die Digitalisierung von Verfahren) wird strukturiert dokumentiert. Nimmt der Anteil höherwertiger und/oder selbständiger Leistungen eines Tätigkeitsbereichs nachweislich zu, wird im Fall der Gruppe der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung eine Überprüfung der Arbeitsplatzbeschreibung, -bewertung und der damit einher-

gehenden Eingruppierung veranlasst. Fallen Tätigkeiten durch die Digitalisierung von Verfahren weg, wird eine Beschäftigungssicherung in anderen Bereichen durch eine entsprechende Weiterqualifizierung der Beschäftigten angestrebt.

## **2.3 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf**

### **Beschäftigte des IwiS**

Das IwiS setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u. 14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an. Darüber hinaus nutzt die Einrichtung alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten.

Durch die doppelte Verantwortung für die Organisation der Kursprogramme und Betreuung der Lehrbeauftragten auf der einen Seite sowie die Durchführung eigener Lehrveranstaltungen auf der anderen Seite sind Mitarbeiter:innen des IwiS in besonderer Hinsicht von der Überschneidung von Semester- und Ferienzeiten betroffen. Das IwiS erkennt diese Belastung an, nutzt vorhandene Spielräume und unterstützt den dringenden Appell an das Land NRW und seine Hochschulen, in der Frage der Gestaltung harmonisierter Semester- und Ferienzeiten eine dauerhafte, rechtssichere und familienfreundliche Lösung zu finden.

Das IwiS strebt den Abschluss von Homeoffice-Vereinbarungen mit allen wissenschaftlich Beschäftigten gemäß der Dienstvereinbarung Homeoffice vom 15.06.2022 an (für die Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung liegen diese bereits vor). Beschäftigten wird zur besseren Vereinbarkeit ihrer Familienaufgaben in Pflege oder Kindererziehung die Möglichkeit von regelmäßigem Homeoffice bevorzugt eingeräumt, sollten dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Situatives Homeoffice kann im Fall einer Betreuungsnotsituation vorgesehen werden. Allen Beschäftigten steht künftig zudem ein angemessen ausgestattetes Rotationsbüro zur Verfügung, das als Eltern-Kind-Büro bevorzugt genutzt werden kann (vgl. 2.8).

Das IwiS ist gemäß dem Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der UDE bestrebt, alle Sitzungstermine zeitlich so festzulegen, dass diese sich mit den familiären Aufgaben bzw. sich mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbaren lassen.

Beschäftigte in Elternzeit bzw. in längeren Freistellungen erhalten Einladungen zu Betriebsausflügen und Weihnachtsfeiern, um den Kontakt auch während der Abwesenheit halten zu können. Der Wiedereinstieg wird im Hinblick auf die Aufgaben, Arbeitszeitmodelle und ggf. benötigte Wiedereinarbeitungsphasen mit den betroffenen Beschäftigten besprochen und abgestimmt und durch regelmäßig stattfindende Gespräche mit den Teamsprecher:innen und der Geschäftsführung begleitet, um bei Bedarf noch Veränderungen vornehmen zu können.

## Studierende

Studierende, die Veranstaltungen im Rahmen des Ergänzungsbereichs oder zum Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen curricular belegen müssen, können aus einem breiten Angebot an Veranstaltungen wählen. Das IwiS nutzt hierfür eine Vielfalt an Formaten und Schwerpunkten, um der großen Bandbreite an Interessen, Bedarfen, Lernstilen, zeitlichen Ressourcen und Lebenslagen der Studierenden gerecht zu werden. Dazu zählen auch und besonders Studierende mit Care-Aufgaben.

Das IwiS bietet neben wöchentlichen Kursen auch Blockveranstaltungen und Angebote mit synchroner und asynchroner Digitallehre an, die ein hohes Maß an zeitlicher und räumlicher Flexibilität garantieren.

Bei der Vergabe von Kursplätzen wird auf das Vorhandensein etwaiger Care-Aufgaben Rücksicht genommen. Maßgeblich hierfür sind die Regelungen in den Prüfungsordnungen der Fächer. Studierende mit Kind(ern), von denen das IwiS Kenntnis hat, werden entsprechend beraten. Dabei kann in Einzelfällen und in Rücksprache mit den Prüfungsausschüssen auch eine Aussetzung der Anwesenheitspflicht erwirkt werden.

## 2.4 Geschlechtergerechtigkeit in der Lehre

Das IwiS strebt die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vielfalt auch in der Lehre an. Entsprechend steht regelhaft ein Seminarangebot hierfür bereit, das sich aus Veranstaltungen des IwiS und geöffneten Veranstaltungen aus den Fakultäten zusammensetzt.

Beispiele für Veranstaltungen des IwiS:

- European identity in the European Union: Focus on intercultural communication, language and gender (Lehrauftrag; zuletzt angeboten im Sommersemester 2024)
- Schreibt sie anders, als er liest? Gender & Kriminalliteratur (Lehrauftrag; zuletzt angeboten im Sommersemester 2024)
- Wie wollen wir Menschen machen? Liebe, Sex und Kinder im Zeitalter der Biotechnik (Lehrauftrag; zuletzt angeboten im Sommersemester 2024)

Beispiele für geöffnete Veranstaltungen aus den Fakultäten, die über das IwiS fachübergreifend belegt werden können:

- E3 - BiWi ‚Gute Eltern‘ (zuletzt angeboten im Sommersemester 2024)
- E3 - GeiWi\_Angl - Challenging Norms and Centering Trans and Queer Perspectives in English Language Education (zuletzt angeboten im Sommersemester 2024)
- E3 - GeiWi\_Turk - Diversität - Ethnie, Religion, Geschlecht, Klasse - Cr. 2-3 (zuletzt angeboten im Wintersemester 2023/2024)

Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros, der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen und Geschlechterforschung NRW und des Essener Kollegs für Geschlechterforschung können vom IwiS ebenfalls in das Programm eingebunden werden, wenn sie die Zielgruppe der Studierenden adressieren (zuletzt im Wintersemester 2021/22 erfolgt).

## **2.5 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**

Zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt finden die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“ vom 23.05.2024 Anwendung. Die Bestimmungen werden vom IwiS sinngemäß auch auf die Gruppe der Studierenden angewandt.

Das IwiS trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention.

Das IwiS macht die Richtlinie in seinem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein. Mitarbeiter:innen und Lehrbeauftragte werden bei der Neueinstellung über die Richtlinie informiert. Ansprechpartner:innen im Beschwerdefall sind neben den Verantwortlichen in der Universitätsverwaltung und den Sozialen Ansprechpartner:innen die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des IwiS und ihre Stellvertreter:innen sowie die Teamsprecher:innen, Ressortkoordinator:innen und die Geschäftsführung.

## **2.6 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung und Beauftragtenfunktionen**

Eine weibliche Beschäftigte und ein männlicher Beschäftigter des IwiS gehören dem IwiS-Vorstand an. Der Geschäftsführer ist beratendes Mitglied des Gremiums.

Jenseits der IwiS-eigenen Gremien ist aktuell eine weibliche Beschäftigte Mitglied des wissenschaftlichen Personalrats und eine weibliche Beschäftigte als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte freigestellt. Beide nehmen in diesen Rollen auch (beratend) an weiteren Gremien und Arbeitsgruppen teil.

Zurzeit sind keine IwiS-Beschäftigten Mitglieder oder Ersatzmitglieder in Universitätskommissionen. Ein Beschäftigter ist Ersatzmitglied des Senats.

Bei der Wahrnehmung von Beauftragtenfunktionen wird eine paritätische Besetzung angestrebt. Zurzeit besetzt sind die Funktionen als Brandschutzhelfer:in (1 w, 1 m), Ersthelfer:innen (3 w, 2 m), Sicherheitsbeauftragte (2 w, 1 m), IKM-Beauftragte:r (1 m) und Datenschutzbeauftragte:r (1 m). Die Sicherheitsbeauftragten nehmen an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teil.

Alle Beschäftigten werden zur Übernahme von Verantwortung in Gremien der akademischen Selbstverwaltung und Beauftragtenfunktionen ermutigt. Bei der Wahl bzw. Bestellung wird im Gespräch mit Teamsprecher:innen, Ressortkoordination und Geschäftsführung geklärt, welche zeitlichen Freiräume zur Wahrnehmung des Amtes, der Mitgliedschaft oder Funktion durch Verlagerung und Neuordnung von Tätigkeiten geschaffen werden können.

## **2.7 Gleichstellungsbeauftragte des IwiS**

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre zwei Stellvertreterinnen wurden am 26. April 2023 gewählt. Sie bilden das Gleichstellungsteam des Instituts. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Arbeitstreffen und AG-Sitzungen der zentralen Gleichstellung teil und arbeitet aktiv in der AG zur Harmonisierung von Schulferien und Semesterzeiten sowie in der AG Diversitätsorientierung für geschlechtliche Vielfalt mit.

Geschäftsführung und Gleichstellungsbeauftragte stimmen sich regelmäßig über Entwicklungen und Maßnahmen ab.

Die Geschäftsführung trägt dafür Sorge, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien, Kommissionen und Ausschüsse des Instituts wahrnehmen kann (z. B. dem IwiS-Vorstand).

Der für die Bearbeitung der Gleichstellungsthemen erforderliche Zeitaufwand wird im Rahmen der Arbeitszeit aufgebracht. Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Gegenzug durch Priorisierung und Neuverteilung von Aufgaben entsprechend entlastet.

## **2.8 Maßnahmen und Angebote des Gleichstellungsteams des IwiS**

Das Gleichstellungsteam hat einen Moodlekurs mit Informationen zu Gleichstellungsthemen erarbeitet und alle Mitarbeiter:innen und Hilfskräfte wurden am 22. März 2024 eingeschrieben. Dieser Kurs soll als Informationsquelle bei möglichen Fragen dienen, Ansprechpersonen schnell und unkompliziert aufzeigen und einen Ort des Austausches mit dem Gleichstellungsteam bieten. Bisher beinhaltet der Kurs Informationen zu hochschulöffentlichen sowie externen Veranstaltungen (z. B. Tag der offenen Tür bei den DU-E-Kids, Girl's & Boy's Day an der UDE und den Veranstaltungskatalog des Diversity Support Centers). Außerdem gibt es eine Linksammlung zu allgemeinen Themen wie z. B. dem Gender Portal, den sozialen Ansprechpersonen und dem UDE-Netzwerk für Sekretariate sowie Linksammlungen für Studierende, Eltern, Schwerbehinderte oder Pflegende. Es gibt die Möglichkeit, niederschwellig Themenwünsche für das Gleichstellungsteam in einem anonymen Forum zu posten.

Der von der zentralen AG Diversitätsorientierung für geschlechtliche Vielfalt entwickelte Leitfaden für gendersensible Sprache wird über den Moodle-Kursraum bekannt gemacht, sobald dieser zur Verfügung steht.

Zu diesem offenen Teil des Moodlekurses haben auch die Lehrbeauftragten des IwiS eine Einladung erhalten, die jeweils semesterweise erneuert wird. Das IwiS arbeitet in hohem Maße mit Lehrbeauftragten zusammen, so dass es für das Institut selbstverständlich ist, diese auch auf Gleichstellungsthemen aufmerksam zu machen und zu sensibilisieren.

Neben diesem öffentlichen Bereich in dem Moodlekurs gibt es einen geschlossenen Bereich, der den weiblichen und diversen Beschäftigten vorbehalten ist. Bei der Einschreibung wurde darauf hingewiesen, dass Personen, die sich als divers identifizieren, gerne formlos mit der Gleichstellungsbeauftragten in Kontakt treten können, damit sie Zugriff auf diesen Bereich erhalten.

Alle weiblichen und diversen Mitarbeiter:innen werden zu einem W/D-Lunch eingeladen. Das Treffen wird zunächst quartalsweise durchgeführt. In einem informellen Austausch beim Mittagessen können aktuelle Themen, Fragen und Probleme besprochen und diskutiert werden.

Das Gleichstellungsteam kümmert sich um die Bereitstellung von verschiedenen Menstruationsprodukten sowohl auf den ausgewiesenen Damen- als auch Herrentoiletten in der ersten und zweiten Etage der Weststadttürme. Dieses Angebot soll zukünftig auch auf eine Auswahl an Inkontinenzprodukten ausgeweitet werden.

Die Einrichtung des Rotations-/Eltern-Kind-Büros ist ein Meilenstein für die Gleichstellungsarbeit im IwiS. Dieses Büro bietet die Möglichkeit, in Betreuungsnotfällen Kinder mit zur Arbeitsstelle zu bringen und kurzzeitig zu betreuen. Der Raum ist mit einem Arbeitsplatz (höhenverstellbarer Schreibtisch und Internetanschluss) und einem Spiel-/Malbereich inkl. Sofa ausgestattet und kann zum Arbeiten oder Lesen genutzt werden, während das Kind spielt oder schläft. Der Raum ist auch ein Rückzugsort zum Stillen, Wickeln und Füttern des Babys und kann für Eltern und Kinder als gemeinsamer Pausenraum oder für Überbrückungszeiten belegt werden. Bei der Einrichtung des Raumes wurde darauf geachtet, dass er sowohl für Eltern als auch für Schwangere und chronisch Kranke nutzbar ist. Gleichzeitig steht er auch für alle anderen Mitarbeiter:innen zur Verfügung, sofern keine Bedarfe der ebengenannten priorisierten Personen bestehen. Zu wissen, dass Kinder im Büro willkommen sind, sorgt für eine immense nicht zu unterschätzende mentale Entlastung bei vielen (auch zukünftigen) Eltern.

### **3. Erfolgskontrolle und Bericht**

Wissenschaftlicher Vorstand und Geschäftsführung tragen dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan umgesetzt wird. Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans werden mit Ende der Laufzeit evaluiert und das Ergebnis der Gleichstellungskommission vorgelegt. Ein mündlicher Bericht erfolgt nach eineinhalb Jahren in der Gleichstellungskommission. Abweichungen von Zielvorgaben werden begründet. Der Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung.

### **4. Inkrafttreten und Veröffentlichung**

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 06.09.2024 in Kraft. Er gilt für drei Jahre nach Inkrafttreten. Der beschlossene und in Kraft getretene Gleichstellungsplan wird auf der Webseite des IwiS und der Webseite der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.