

GENDER EQUALITY PLAN

INSTITUT FÜR SOZIALARBEIT UND SOZIALPÄDAGOGIK E. V.

Das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS e.V.) erstellt und veröffentlicht gemäß den Anforderungen des Bundesgleichstellungsgesetzes und den Vorgaben der EU (§ 12 Abs. 1 BGleG, Verordnung (EU) 2021/695 des europäischen Parlaments und des Rates vom 28. April 2021) den vorliegenden Gender Equality Plan, der regelmäßig aktualisiert und überarbeitet wird. In Übereinstimmung mit den Vorgaben der EU ist dabei sichergestellt, dass Gleichstellung

1. durch zweckbestimmte Ressourcen kontinuierlich gefördert wird,
2. eine Datenerhebung zur Gleichstellung vorliegt, die Instrumente reflektiert und weiterentwickelt werden und eine Evaluation des Fortschritts erfolgt sowie
3. durch spezifische Maßnahmen und Schulungen der Kapazitätsaufbau im Bereich Gleichstellung gefördert wird.

1. Ziele

Für den ISS e.V. ist eine ausgewogene Personalpolitik wichtig. Als Institut, das entsprechend seiner Satzung der Förderung der sozialen Teilhabe verpflichtet ist, hat Gleichstellung eine herausgehobene Bedeutung. Das tatsächliche Entstehen für die Gleichstellung ist nicht nur eines unserer Handlungsfelder, wir stehen auch intern in der Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und im Konfliktmanagement für dieses Ziel ein. Frauen werden unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert. Dabei ist es einerseits das Ziel, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, d.h. aktuell in der Institutsleitung. Bei einem hohen Frauenanteil in der Belegschaft und im mittleren Management ist es andererseits insbesondere auch ein Ziel, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Careaufgaben möglichst flexibel zu ermöglichen. Wir wenden hierbei unterschiedliche auf die jeweilige Lebenssituation der Mitarbeitenden zugeschnittene Maßnahmen und Instrumente an, zeigen uns hinsichtlich vielfältiger, durch unterschiedliche Lebensumstände bedingter, Bedarfe flexibel und sind organisationsintern reflexiv.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan sind Daten und Maßnahmen aufgeführt, die den Ist-Zustand beschreiben. Diese werden kontinuierlich weiter differenziert und konkretisiert. Institutsleitung, Führungskräfte sowie die Gremien des Instituts setzen die Maßnahmen des Gleichstellungsplans fortlaufend um und sind einer stetigen Verbesserung der Maßnahmen verpflichtet.

2. Zweckbestimmte Ressourcen

Für die Umsetzung von Gleichstellung im ISS e.V. ist in der Institutsleitung die Leitung des Bereichs Personalentwicklung/Organisationsentwicklung zuständig. Operativ zuständig sind bei Fragen zu Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktuell eine Mitarbeitende des Bereichs PE/OE, für das Monitoring eine Mitarbeitende im Personalbüro. Der Vorstand stellt sicher, dass der Stand der Umsetzung von Gleichstellung in den Berichten der Institutsleitung im zweijährigen Turnus reflektiert wird.

Aktuell sind die genannten Positionen besetzt durch:

Funktion	Person	Bedingungen
Vorstand	Helga Kühn-Mengel	ehrenamtlich
Leitung PE/OE	Wolfgang Kleemann	100% unbefristet
Mitarbeitende PE/OE	Anna Weberling	50% unbefristet
Mitarbeitende PE/OE	Pia Theil	100% unbefristet

Für das Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind im Budget des ISS e.V. Mittel für Fortbildungen und bedarfsspezifische Referent*innen vorgesehen. Für Fortbildungen und interne Arbeitsgruppen erfolgt eine Freistellung der Mitarbeitenden.

Ziel: Nachdem im Jahr 2023 bereits die Themenfelder Diversity als Strategie der gesamten Organisation, Innovationskraft divers aufgestellter Teams sowie diversitätsförderliche Recruiting-Prozesse durch externe Qualifizierung in den Blick genommen wurden, werden die verantwortlichen Mitarbeitenden im Bereich Personalentwicklung und Organisationsentwicklung auch im Jahr 2024 gendersensibel geschult bzw. Rahmenbedingungen geschaffen, die Reflexion und das Befassen mit der eigenen Haltung zu ermöglichen.

3. Datenerhebung und Monitoring

Um verlässliche Daten zur Berichterstattung über den Stand zur Gleichstellung am ISS e.V. und ein Monitoring zur Entwicklung von Maßnahmen zur Verfügung zu haben, ist es notwendig, ein dauerhaftes Erhebungsverfahren einzuführen. Ziel ist es, Gleichstellungsfortschritte steuern und evaluieren zu können. Hierfür werden verfügbare Daten erfasst, ausgewertet und aufgearbeitet. Die Datensammlung bezieht sich auf die Geschlechterverteilung der Beschäftigten des ISS e.V. in einzelnen Bereichen (sofern diese aus Datenschutzgründen erhoben werden können) und beleuchtet die Meilensteine der Beschäftigung, also vorvertragliche Daten, Daten zum Ist-Stand der Beschäftigung und zur Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse.

Das jährliche Monitoring wird als strategische Entscheidungsgrundlage für die Prüfung und die Weiterentwicklung von notwendigen Maßnahmen genutzt werden.

Folgende Kennzahlen wurden seit 2023 erhoben und konnten ausgewertet werden:

1. Die Besetzung von freien Leitungspositionen mit Bewerberinnen liegt im Durchschnitt der letzten zwei Jahre bei 50%.
2. Im Jahr 2024 sind 74% der Beschäftigten weiblich und 26% männlich.
3. Im Jahr 2024 liegt das Verhältnis der weiblichen zu den männlichen Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis in Bezug zur Gesamtbeschäftigtenzahl bei 72%:28%. Der Anteil der weiblichen zu den männlichen Beschäftigten mit befristetem Arbeitsverhältnis liegt bei 75%:25%.
4. Der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Führungspositionen (ohne Stellvertretungen und Leitungen von Projektgruppen) beträgt in 2024 74%.
5. Der Anteil von Frauen in der Institutsleitung beträgt im Jahr 2024 25%.
6. Der Anteil ausgeschiedener weiblicher Beschäftigter betrug im Jahr 2023 7%.

Ziel: Die im Jahr 2024 entwickelten Instrumente zur kontinuierlichen Erfassung der Parameter werden dauerhaft implementiert. Die Erfassung der Bewerbungen nach Geschlecht wird erstmalig festgelegt, hierfür wurde ein Erfassungsinstrument erstellt. Die Auswertungsparameter werden im zweijährigen Turnus durch die Institutsleitung auf ihre Angemessenheit hin überprüft und ggf. auch durch qualitative Parameter (z.B. aus Mitarbeitenden-Befragungen) ergänzt.

4. Schulungsmaßnahmen

Die Sensibilisierung für Geschlechtergleichstellung und den Abbau unbewusster geschlechtsspezifischer Vorurteile für Beschäftigte und Entscheidungstragende sind wichtiger Bestandteil zur Stärkung von Gleichstellung am ISS e.V.

1. Sensibilisierung: Alle Führungskräfte, aber auch Mitarbeitende, sind für das Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit sowie die Vermeidung struktureller Benachteiligungen und unbewusster Vorurteile sensibilisiert. Alle Beschäftigten haben mit dem Onboarding am ISS e.V. Zugriff auf E-Learningprogramme, die Führungskräfte sind zur Wahrnehmung des Angebots verpflichtet: ([Was ist Unconscious Bias? – Selbstlerntool: Unconscious Bias \(uni-konstanz.de\)](#));
2. Chancengerechtes, transparentes und formalisiertes Recruiting: Der ISS e.V. nutzt bei Stellenausschreibungen einen Gender Decoder ([Gender Decoder \(tum.de\)](#)). Ferner nimmt der Betriebsrat regelmäßig an Bewerbungsgesprächen teil und vertritt die Interessen der Bewerbenden.
3. Leitungsqualifizierung und Coaching: Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bspw. bei der Umsetzung und Förderung von geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Unterstützung von Mitarbeitenden, die pflegebedürftige Angehörige betreuen. Ihre Haltung und ihr Verhalten sind maßgeblich dafür, wie erfolgreich entsprechende Maßnahmen im ISS e.V. umgesetzt und von Mitarbeitenden angenommen werden; sie tragen somit erheblich zur Schaffung und Erhalt einer inklusiven Unternehmenskultur bei.
Im Jahr 2022 startete das Modulprogramm für neue Führungskräfte, das der Stärkung der Führungskompetenzen dient und durch Austausch, inhaltliche Inputs und Reflexion den Fokus auf die eigene Rolle und Aufgabe legt.

5. Weitere Maßnahmen

Über die Qualifizierung der Mitarbeitenden hinaus ergreift der ISS e.V. weitere Maßnahmen, die genderbezogene Aspekte berücksichtigen.

4. Work-Life-Balance/Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein fortlaufender Prozess und Qualitätsmerkmal eines attraktiven Arbeitgebers. Um den Beschäftigten des ISS e.V. gute Bedingungen für die Entfaltung ihres Leistungspotentials zu geben, wurden eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben implementiert. Hierzu gehören flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit des umfänglichen mobilen Arbeitens, die Bereitschaft, Arbeitsmodelle unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange passgenau umzusetzen – auch für Führungskräfte – bis hin zu Angeboten der Gesundheitsförderung und erweiterten bezahlten Freistellungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Pflegephasen in der Familie. Unter anderem durch die Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wird eine regelmäßige thematische Auseinandersetzung, Reflexion und Weiterentwicklung sichergestellt.
5. Unterstützung Pflegender Angehöriger:
Für pflegende Angehörige sind die genannten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besonders relevant. Im Gegensatz zu anderen Care-Verpflichtungen kann Pflege ein schambehaftetes Thema sein. Der ISS e.V. setzt sich für eine pflegesensible Unternehmenskultur ein und bietet im Jahr 2024 Mitarbeitenden bspw. die Teilnahme an Care-/Pflegestammtischen mit externen Referent*innen sowie der Möglichkeit des Austauschs an. Durch die Qualifizierung von Mitarbeitenden zu betrieblichen Pflege-Guides gibt es für pflegende Beschäftigte Ansprechpersonen, die Informationen zu internen und externen Hilfs- und Beratungsnetzen weiterleiten können.
6. Schutz vor Übergriffen: Da die Mitarbeitenden des ISS e.V. u.a. in den Handlungsfeldern Demokratieförderung, Extremismusprävention sowie Gleichstellung tätig sind, sind sie der Gefahr antidemokratischer und antifeministischer Anfeindungen und Angriffe ausgesetzt.

Der ISS e.V. hat „Verabredungen zum Umgang mit antidemokratischen und antifeministischen Anfeindungen, Bedrohungen und Angriffen“ festgelegt, die den Schutz der Mitarbeitenden sicherstellen sollen. Alle Mitarbeitenden wurden im Jahr 2023 für Anfeindungen und entsprechende Umgangsmöglichkeiten damit in einer Fortbildung sensibilisiert und haben alle zwei Jahre ein Anrecht auf Wiederholung dieser Maßnahme.

Mit Blick auf eine Förderung von Gleichstellung setzt sich der ISS e.V. im Jahr 2024 folgende Ziele:

1. Kritische Reflexion der familiären Situation von Mitarbeitenden und Führungskräften bei Organisations- und Personalentscheidungen;
2. Festlegung eines hohen Flexibilisierungsgrads in Bezug auf Arbeitszeit und -ort, unter Berücksichtigung dienstlicher Belange durch die Überarbeitung der Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten und zur Zeiterfassung am ISS e.V.;
3. Einführung einer standardisierten Datenerfassung und ihrer regelmäßigen Überprüfung;
4. Der Gender Equality Plan wird im zweijährigen Turnus aktualisiert.

(Frankfurt am Main, den 15.07.2024)