

2022-
2025

ILS

GLEICHSTELLUNGSPLAN



Institut für Landes- und
Stadtentwicklungsforschung



Research

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Präambel	4
1. Einleitung	5
2. Grundlagen des Gleichstellungsplans	5
Betriebsvereinbarungen	5
audit berufundfamilie	6
Gender Equality Plan (EU)	6
3. Ziele des Gleichstellungsplans	7
4. Bestandsaufnahme	9
a) Bestandsaufnahme Beschäftigtenstruktur	9
b) Bestandsaufnahme Forschung und wissenschaftlicher Output	10
5. Maßnahmen zum Erreichen der Ziele	11
6. Geltungsdauer und Fortschreibung	15
7. Schlussbestimmungen	15
8. Anhang	16

Vorwort

Liebe Interessierte,

die Gleichstellung von Frauen und Männern ist immer noch ein zentrales Anliegen in unserer Gesellschaft. In den letzten Jahrzehnten wurde viel unternommen, um geschlechterspezifische Benachteiligungen abzubauen. So gibt es nun verbindliche Vorgaben für die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst, um den Frauenanteil in Führungspositionen weiter deutlich zu erhöhen. Auch haben sich die Rahmenbedingungen verbessert, damit junge Väter Elternzeit nehmen und Familienarbeit gleich verteilt wird. Dennoch ist die Geschlechtergerechtigkeit noch keine gesamtgesellschaftliche Realität, wie auch Studien zur Verteilung der Pflichten und Lasten familiärer Sorge- und Erziehungsarbeit während der Pandemie zeigen.

Mit der Diskussion um das dritte Geschlecht scheint es nun einen Schritt weiter zu einer offenen und toleranteren Gesellschaft zu gehen. In den letzten Jahren wurde deutlich, dass Geschlecht im gesellschaftlichen Kontext nicht mehr nur weiblich und männlich meint. Durch die Änderung des Personenstandsgesetzes im Jahr 2018 und der damit verbundenen Einführung des Geschlechts „divers“ ist die Debatte um das Geschlecht in eine weitere Richtung gelenkt worden. Wir sprechen heute über die Einführung einer gendersensiblen Sprache, die kein Geschlecht bevorzugt oder benachteiligt.

Das ILS ist sich seiner Verantwortung bewusst und hat die aktuelle Diskussion zum Anlass genommen, in der Gleichstellungsarbeit seinen Anteil zu leisten. Dies ist nicht der erste Gleichstellungsplan des ILS. Der nun vorliegende Plan wurde jedoch

gegenüber den Vorgängerversionen komplett neu aufgesetzt und in einer Arbeitsgruppe von ILS-Beschäftigten erstellt. Es wurde ein Arbeitskreis gegründet, der sich mit unterschiedlichen genderbezogenen Themen beschäftigte. Erarbeitet wurde sowohl der Gleichstellungsplan als auch ein Leitfaden zur gendersensiblen Sprache.

Weiterhin beschäftigte sich der Arbeitskreis mit genderbezogenen Aspekten in Forschungsprojekten. In einer Forschungskonferenz, die pandemiebedingt digital stattgefunden hat, wurden erste Arbeitsergebnisse mit den Beschäftigten diskutiert. Dabei wurde deutlich, dass es unter den Beschäftigten eine große Akzeptanz für die Relevanz von Gleichstellungsstrategien, die Integration von gendersensiblen Aspekten in die Forschungsarbeit und die Nutzung gendersensibler Sprache gibt.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan setzt sich das ILS Ziele und erläutert Maßnahmen für die nächsten Jahre. Das Institut verpflichtet sich zur Evaluation der erzielten Fortschritte in regelmäßigen Zeitabständen. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller ILS-Beschäftigten und insbesondere der Führungskräfte.

Als Mitglied der Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft profitiert das ILS dabei von der Vernetzung mit anderen außeruniversitären Instituten in NRW und wird durch die JRF durch Veranstaltungen beim Erreichen der Ziele unterstützt. Der Gleichstellungsplan gilt sowohl für das ILS – Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung gGmbH als auch für die neu gegründete Tochtergesellschaft, die ILS Research gGmbH.



Prof. Dr.-Ing. Stefan Siedentop
Wissenschaftlicher Direktor/Geschäftsführer



Annika Dannemann
Gleichstellungsbeauftragte im ILS



Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht gemäß unserer Verfassung und in Artikel 3, Abs. 2 des Grundgesetzes niedergelegt. Der Gleichstellungsplan des ILS beruht auf der Verankerung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG). Dieses ist am 20.11.1999 in Kraft getreten und zuletzt zum 15.12.2016 novelliert worden.

Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden im Sinne des AGG § 5 angewandt.

Die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben und das Erreichen der aufgestellten Ziele ist Aufgabe der Geschäftsführung und aller Beschäftigten mit Leitungsfunktionen. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil der Personalentwicklungsplanung und gilt für alle Beschäftigten des ILS. Die Gleichstellungsbeauftragte steht der Geschäftsführung und den Beschäftigten beratend in Fragen zur Gleichstellung zur Seite.

1. Einleitung

Gleichstellung ist eine zentrale Aufgabe des Instituts, die sich in alle Arbeitsbereiche erstreckt. Der vorliegende Gleichstellungsplan stellt Stand und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit des ILS dar. Er dient als Leitfaden und Arbeitshilfe zur Förderung und Verwirklichung der Gleichstellung aller Geschlechter.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und zugleich längerer Lebensarbeitszeiten wird eine lebensphasenorientierte Personalplanung für das ILS immer wichtiger. In einem Forschungsinstitut wie dem ILS sind Personalentwicklung und Personalplanung zudem ein strategisches Instrument, um allen Beschäftigten eine verlässliche Karriereplanung bei oftmals befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu ermöglichen. Die Motivation und Arbeitszufriedenheit der ILS-Beschäftigten ist wichtiges Kapital des Instituts. Darauf zielen auch die Regelungen zu einer ausgeglichenen Work-Life-Balance ab. Ein Gleichstellungsplan für das ILS steht somit im engen Zusammenhang mit strategischer Personalplanung und Personalentwicklung, wie auch mit den bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen und Regelungen im Institut.

Um die persönliche und berufliche Weiterentwicklung aller Beschäftigten zu erreichen, werden alle Geschlechter gleichbehandelt. Es werden die gleichen Möglichkeiten und Förderungen geboten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet.

Für das ILS ist die Chancengleichheit aller Geschlechter essenziell, um so Fähigkeiten und Potentiale erkennen und diese gezielt fördern zu können. Das ILS fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern. Die Förderung von Frauen ist nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in den Bereichen zu forcieren, in denen sie unterrepräsentiert sind. Sofern nachfolgend insbesondere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils vorgestellt werden, wird dem LGG entsprochen. Das heißt, dass keine der Maßnahmen eine Benachteiligung anderer darstellt.

In den nachfolgenden Kapiteln werden die Grundlagen des Gleichstellungsplans, die Ziele des ILS und die Beschäftigtenstruktur vorgestellt. Die anschließenden Maßnahmen dienen zum Erreichen der Ziele. Um z.B. die Sichtbarkeit der weiblichen Beschäftigten in der Wissenschaft darzustellen und zu messen, wurden über die Beschäftigtenstatistik hinaus auch weitere Kennzahlen aus der Forschungstätigkeit aufgenommen, wie z.B. geschlechterspezifische Daten zu Publikationen oder Projektleitungen.

2. Grundlagen des Gleichstellungsplans

Die Grundlagen des Gleichstellungsplans richten sich nach § 6 LGG. Hiernach werden Ziele definiert, die geeignet sind, die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern (> Kap. 3). Hierzu bedarf es einer Analyse der Beschäftigtenstruktur (> Kap. 4) und Maßnahmen, die dazu dienen, die Gleichstellung zu fördern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen beizutragen (> Kap. 5).

Es gibt für das ILS weitere Grundlagen zum Erstellen eines Gleichstellungsplans. Insbesondere im Forschungsbereich gilt es gleichstellungsbezogene Orientierungsrahmen zu beachten, die von einzelnen Forschungsförderern aufgestellt wurden. Sie sind Vorgaben für die Antragstellung und haben einen entscheidenden Einfluss auf den Forschungsalltag und die Projektakquisitionen.

Als Forschungsinstitut verpflichtet sich das ILS der Fortsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Hiermit soll ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gewährleistet und die Gleichstellung in allen wissenschaftlichen Laufbahnen gefördert werden.

Folgende institutsspezifische Grundlagen bestehen bereits im ILS bzw. werden erstellt:

Betriebsvereinbarungen

Die Beschäftigten des ILS haben durch bereits in Kraft getretene Betriebsvereinbarungen z.B. die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit. Die Arbeitszeit kann von allen Beschäftigten im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitregelungen an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden.

Zudem wurde zum Jahresbeginn 2017 ein Leitfaden für strukturierte Personalgespräche zwischen Führungskräften und Beschäftigten in den jeweiligen Organisationseinheiten des ILS erstellt, der für alle Beschäftigten gleich ist. Diese Personalgespräche finden einmal jährlich statt, fragen Bedarfe der Beschäftigten ab und dienen zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Beschäftigten und Führungskräften.

Das Arbeiten im ILS wird flexibler und mobiler. Derzeit wird in einem Arbeitskreis „Mobiles Arbeiten“, zu dem alle Beschäftigten eingeladen wurden, über die zukünftige Art und Weise der Arbeit im ILS beraten. Gegenstand sind hier Co-Working-Spaces, Räume für digitale Präsentationen und digitale Kollaborationsprogramme.

audit berufundfamilie

Dem ILS ist die Gleichstellung aller Geschlechter wichtig. Der Gleichstellungsplan des ILS wirkt nicht nur auf die Gleichstellung von Geschlechtern hin, sondern hat das Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten. So werden Karrieren für Frauen und Männer ermöglicht.

Beschäftigte, die Angehörige pflegen und/oder Kinder betreuen, brauchen Unterstützung, um die berufliche Tätigkeit mit der Sorgearbeit verbinden zu können. Die familienbewusste Personalpolitik des ILS zeigt sich in der erfolgreichen Zertifizierung des ILS im Rahmen des „audit berufundfamilie“. Seit der ersten Zertifizierung im Jahr 2010 gab es in einem Turnus von drei Jahren eine Überprüfung durch die berufundfamilie gGmbH. Nach der letzten erfolgreichen Auditierung im Jahr 2019 hat das ILS nun die Zertifizierung mit dauerhaftem Charakter bekommen.

Hervorzuheben sind folgende Maßnahmen des audits:

Für alle Beschäftigten gilt die flexible Gestaltung des Arbeitsortes durch alternierende Telearbeit sowie flexible Arbeitszeitgestaltung. Zudem finden Besprechungen, wie Teamsitzungen, Personalgespräche oder Betriebsversammlungen, zu familienfreundlichen Zeiten in den Vormittagsstunden statt. Das betriebliche Gesundheitsmanagement bietet regelmäßig Veranstaltungen, wie Vorträge zu Gesundheitsthemen oder Bewegungsanalysen, an.

Gender Equality Plan (EU)

Auch die Europäische Kommission hat sich verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation zu fördern. Als Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission für 2020-2025 sollen die im Forschungssektor fortbestehenden strukturellen Hindernisse für die Gleichstellung der Geschlechter überwunden werden.

Ziel ist es, das europäische Forschungs und Innovationssystem zu verbessern. Hierzu sollen geschlechtergerechte Arbeitsumgebungen geschaffen werden, in denen sich alle Talente entfalten können. Um die Forschungsqualität sowie die gesellschaftliche Relevanz der Ergebnisse zu verbessern, soll die Geschlechterdimension in Projekte integriert werden.

Mit Horizon Europe bekräftigt die Europäische Kommission ihr Engagement für die Gleichstellung, die als Querschnittspriorität festgelegt wird und zu deren Erreichung verschärfte Förderbestimmungen eingeführt werden. Es wird empfohlen, dass die Gleichstellung der Geschlechter als Führungsaufgabe implementiert werden soll. Als gelebte Institutskultur trägt Gleichstellung zu einer besseren Work-Life-Balance bei und bietet gleiche Chancen für alle Beschäftigten auf beruflichen Aufstieg. Durch einen Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan, GEP) sollen die Ziele der Forschungseinrichtungen bekannt gemacht werden. Hierzu zählen auch Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung.



3. Ziele des Gleichstellungsplans

Im Folgenden werden die Ziele des Gleichstellungsplans definiert. Diese Ziele stellen eine Selbstverpflichtung des Instituts dar und sollen über ein laufendes Monitoring des Ist-Zustands (> Kap. 4) und die Entwicklung von geeigneten Maßnahmen (> Kap. 5) erreicht werden.

3.1 Zusammenarbeit und Institutskultur

Das ILS steht für respektvollen Umgang miteinander und eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung für alle Beschäftigten. Dazu gehört eine gelebte Institutskultur der Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Menschen, unabhängig von Geschlecht, Hierarchie, Herkunft, Religion oder anderen individuellen Merkmalen. Wertschätzung gegenüber Vielfalt und entschiedenes Handeln gegenüber individueller oder gruppenbezogener Diskriminierung sind Teil dieser Institutskultur. Dieses umfasst auch die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter (> Kap. 5). Führungskräfte im ILS sehen es als ihre Aufgabe, für alle Beschäftigten eine förderliche Arbeitsumgebung und Chancengleichheit im Arbeitsalltag zu schaffen. Alle Beschäftigten im ILS achten darauf, jeglicher Form von Diskriminierung entgegenzuwirken.

3.2 Ausgewogene Beschäftigungsstruktur

Das ILS strebt eine ausgewogene Beschäftigungsstruktur in allen Entgeltgruppen, Karrierestufen und Organisationseinheiten an. Damit setzt sich das ILS die Förderung von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind zum Ziel, wie auch umgekehrt die Förderung von Männern in den Bereichen in denen diese unterrepräsentiert sind. Das ILS ist insbesondere bestrebt, in allen Positionen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten. Hierzu ist dem ILS eine vorausschauende Personalentwicklung wichtig, indem durch die gezielte Förderung von weiblichen Nachwuchskräften Kompetenzen für Fach- und Führungsaufgaben ausgebildet werden.

In Stellenbesetzungsverfahren mit externen Bewerbenden wird auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet (> Kap. 5). Bei der Ausschreibung von Leitungs- und Führungspositionen sollen besondere Anstrengungen unternommen werden, um eine ausreichende Anzahl an Bewerbungen von Frauen bei den Auswahlverfahren berücksichtigen zu können.

3.3 Vorausschauende Personalentwicklung

Unsere transparente Personalplanung und vorausschauende Personalentwicklung zielen darauf ab, die Karrierechancen aller Beschäftigten zu fördern. Im Rahmen der jährlichen Per-

sonalgespräche mit Beschäftigten werden strukturierte Leitfäden genutzt. Dadurch werden Fortbildungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungsziele regelmäßig festgehalten und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unterstützt. Geschäftsführung und Leitungspersonal sehen sich in der besonderen Verantwortung, den Anteil von weiblichen Beschäftigten in höheren Karrierestufen und Vergütungsgruppen zu steigern und diese durch geeignete Maßnahmen der beruflichen Weiterentwicklung gezielt zu fördern. Das ILS unterstützt wissenschaftlich Beschäftigte mit vielfältigen und zielgruppenspezifischen Angeboten in allen Karrierephasen. Ziel der akademischen Personalentwicklung ist es, Wissenschaftlerinnen sowohl in ihren Kernaufgaben in der Forschung als auch in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu stärken.

3.4 Vorausschauende Personalpolitik mit Blick auf Gesundheit und Lebensarbeitszeiten

Das ILS beschäftigt sich im Rahmen seiner Forschung mit Themen, die die Zukunft betreffen. Das gleiche gilt auch für die Personalpolitik; das Personal gestaltet die Forschung und somit die Zukunft des ILS. Der demographische Wandel führt zu einer verlängerten Lebensarbeitszeit. Viele Personen sind bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters nicht mehr gesund genug, um volle Bezüge zu erhalten. Dazu kommt, dass Frauen durch Sorgearbeit, wie Kindererziehung und Pflegeaufgaben, besonders von Altersarmut betroffen sind. Aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, Ausfallzeiten und Wahl von Berufen, die nicht hoch vergütet werden, sind Frauen im Alter nicht ausreichend abgesichert.

Um den Beschäftigten im ILS einen sorgenfreien Eintritt ins Rentenalter zu ermöglichen, fördert das ILS die Gesundheit der Beschäftigten durch Gesundheitsaktionen. Zudem werden Frauen gefördert, indem das ILS ihnen Karrieren in höherwertigen Stellen ermöglicht.

3.5 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit einer familienfreundlichen Personalpolitik unterstützt das ILS die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen des „audit berufundfamilie“ (> Kap. 2) bereits seit 2010. Dazu gehören flexible Arbeitszeitregelungen, wie z.B. Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit wie auch flexible Regelungen zu (Präsenz-) Arbeitszeiten, die den individuellen Anforderungen von Beschäftigten, die die berufliche Tätigkeit mit familiärer Pflege und Sorgearbeit verbinden, entgegenkommen. Auch sind die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach Erziehungszeiten bzw. eine Offenheit für flexible Regelungen bei Elterngebeldbezugszeiten zu nennen, mit denen das ILS die Familienfreundlichkeit für junge Eltern ermöglicht. Diese verlässliche, familienfreundliche Personalpolitik wird auch künftig fortge-

führt und die entsprechenden Dienstvereinbarungen an aktuelle gesetzliche, betriebliche wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen angepasst, wie z.B. flexiblere Raumnutzungsmodelle. Beschäftigten, die aus Gründen der familiären Pflege und Sorgearbeit ihre Arbeitszeit reduzieren oder eine Auszeit nehmen, soll keine Benachteiligung in ihrer beruflichen Weiterentwicklung entstehen.

3.6 Steigerung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen

Das ILS macht von verschiedenen Möglichkeiten Gebrauch, um die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu steigern. Bei hauseigenen Publikationen, wie den Printprodukten ILS-Trends und ILS-Impulse, anderen Veröffentlichungen oder vom ILS veranstalteten Tagungen und Workshops wird auf eine paritätische Sichtbarkeit von Frauen und Männern geachtet. Weiterhin achtet das ILS auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Projektleitungen sowie Publikations- und Vortragstätigkeiten. Insbesondere bei der Einreichung von referierten Konferenzbeiträgen und den prestigeträchtigen Veröffentlichungen in referierten Journalen ist darauf Wert zu legen, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgewogen vertreten sind.

3.7 Geschlechterparitätische Besetzung von externen Beiräten

Neben den bereits erwähnten Zielen der Personalentwicklung und Personalrekrutierung für die ILS-Beschäftigten, soll auch in der Besetzung der externen Gremien des ILS, wie dem Wissenschaftlichen Beirat und dem Nutzerbeirat, auf Ausgewogenheit der Geschlechter geachtet werden. Der Wissenschaftliche Beirat berät die Institutsleitung bei der langfristigen Forschungs- und strategischen Entwicklungsplanung und evaluiert die Forschungs- und Serviceleistungen des Instituts in regelmäßigen Abständen. Der Nutzerbeirat berät die Institutsleitung aus dem Blickwinkel der Belange der Nutzerinnen und Nutzer bei der Erarbeitung der Forschungsprogramme, der weiteren Entwicklung der Forschungs- und insbesondere Serviceleistungen sowie beim Transfer der Forschungsergebnisse in die Praxis. Beide Beiräte befinden sich in 2022 in einer Umbesetzungsphase; bei der turnusgemäßen Neubesetzung wird auf die geschlechterparitätische Auswahl von Berufenen geachtet.

3.8 Integration der Geschlechterdimension in Forschungsinhalte

Auch in inhaltlich-fachlicher Hinsicht wird das ILS zukünftig die Gleichstellung aller Geschlechter als ein Querschnittsthema integrieren und in der Projektarbeit auf Gendersensibilität achten. Dazu gehört die Zusammensetzung von Projektleitungen und Projektteams ebenso wie inhaltliche Aspekte einer geschlechtersensiblen, bedarfsorientierten Forschung. Hierzu

zählen Forschungsfragen und -inhalte genauso wie die methodisch-empirische Datenerhebung und -analyse.

Bisher werden im ILS keine Projekte mit explizitem Genderbezug durchgeführt, jedoch wird in einigen Projekten in der empirischen Arbeit die Kategorie „Geschlecht“ mit einbezogen. Hier gibt es mit „Horizon Europe“ Impulse, z.B. sind Kapitel zu „Gender“-Aspekten in der Antragstellung obligatorisch. Ebenso muss jedes Projekt eine Person als „Gender Advisor“ benennen. Diese Gender Advisor müssen auch innerhalb der Projekte die Ausgewogenheit monitoren, beispielsweise bei der Besetzung von Jurys und Panels, der empirischen Erhebung und Durchführung von Interviews, wie auch bei den Teilnehmenden an Events. Zukünftig werden die Forschenden Genderdimensionen bei ihren Forschungen stärker berücksichtigen.

3.9 Gleichstellung als Aufgabe des gesamten Instituts

Das ILS wird bei der Vorbereitung und Durchführung von allen Entscheidungen, die die Beschäftigten betreffen, die Auswirkungen der Entscheidungen aus der Perspektive der Gleichstellung bewerten. So soll das Bewusstsein der Führungskräfte für die Ziele der beruflichen Chancengleichheit und Vereinbarkeit gefördert werden. Alle Beschäftigten im ILS werden durch geeignete Fortbildungen oder Workshops für das Thema Gleichstellung sensibilisiert.

Eine Zusammenarbeit mit Instituten der JRF-Forschungsgemeinschaft wurde bereits Ende 2021 begonnen. Eine Arbeitsgruppe unterstützt sich gegenseitig bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen bzw. Gender Equality Plans.



4. Bestandsaufnahme

Bei der Bestandsaufnahme wird die Beschäftigtenstruktur analysiert. Die Daten beziehen sich auf die Erhebung zum Stichtag 31.12.2021 (siehe Übersichten im Anhang). Diese unterscheidet nach weiblichen und männlichen Beschäftigten, Entgeltgruppen, Beschäftigung in Voll- und Teilzeit sowie nach eigen- oder drittmittelfinanzierten Stellen.

Um auch die Forschungsleistungen mit einbeziehen zu können, wird darüber hinaus auch der Output, also die Anzahl von Publikationen, Moderationen, Lehrtätigkeiten und Projektleitungen, aufgenommen.

a) Bestandsaufnahme Beschäftigtenstruktur

Zum 31.12.2021 waren 117 Personen im ILS beschäftigt, davon 69 Frauen. Der Frauenanteil liegt somit bei 59%. 83% der Frauen sind teilzeitbeschäftigt.

Im ILS lassen sich fast die Hälfte aller wissenschaftlichen Mitarbeitenden, nämlich 32 von 57 Personen, dem wissenschaftlichen Nachwuchs zurechnen. Es handelt sich dabei insgesamt um 13 Personen in Postdoc-Positionen und 19 Personen, die im ILS promovieren. Als Postdoc zählen im ILS alle promovierten wissenschaftlichen Beschäftigten, die keine Forschungsgruppen, aber Projekte leiten. Zu den Promovierenden zählen alle Beschäftigten, die eine Promotion anstreben (und diese bereits angemeldet haben oder in der Planungsphase sind). Unterstützt werden die wissenschaftlichen Mitarbeitenden von insgesamt 36 studentischen Hilfskräften.

Teilzeit

Als Teilzeit sind sämtliche Beschäftigungsverhältnisse zusammengefasst, die nicht Vollzeit sind. Im ILS sind 40 Wochenarbeitsstunden eine Vollzeitstelle. Alles darunter fällt in der nachfolgenden Betrachtung unter Teilzeit. Von den 117 Beschäftigten arbeiten 85 Personen in Teilzeit, zwei Drittel davon sind Frauen. Die durchschnittliche Wochenstundenzahl bei einer Teilzeitbeschäftigung liegt bei 21 Stunden.

Im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind die Beschäftigten ausschließlich eigenmittelbeschäftigt und in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen eingestellt. Hier sind über 80% der Stellen von Frauen besetzt. Es gibt eine hohe Anzahl von Beschäftigten in Teilzeit. Nur einer von vier Männern, aber fünf von sechs eigenmittelbeschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. Die Teilzeitquoten sind generell hoch. 76% der Frauen und 40% der Männer im wissenschaftlichen Bereich arbeiten in Teilzeit,

ausgenommen hiervon sind die studentischen Hilfskräfte. Im wissenschaftsunterstützenden Bereich arbeiten 56% der Frauen und 25% der Männer in Teilzeit.

Die Daten zur Teilzeitbeschäftigung sind nicht eindeutig interpretierbar, die Gründe sind vielfältig und je nach Person und Lebensumständen unterschiedlich. Auf der einen Seite steht hinter dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung bei Frauen wie auch bei Männern das Bedürfnis, Familie und Arbeit miteinander zu verbinden, oder auch der Wunsch, sich neben der Arbeit ehrenamtlich zu betätigen. Auf der anderen Seite ist davon auszugehen, dass die Teilzeitbeschäftigung nicht von allen Beschäftigten bewusst gewählt wird, sondern sich aus Finanzierungsengpässen über die Eigen- wie auch die Drittmittelfinanzierung ergibt. Im wissenschaftlichen Bereich sind Teilzeitstellen zudem üblich, um neben der Projektarbeit die individuelle Qualifikation (Promotion) zu ermöglichen.

Karrierestufen und Wertigkeiten der Stellen

Im ILS gibt es verschiedene Leitungspositionen. Zum einen die Institutsleitung, die Forschungsgruppen- und Bereichsleitungen inklusive Stellvertretenden, zum anderen die Projektleiter*innen. Drei Stellen für Leitende sind durch gemeinsame Berufungen mit Universitäten besetzt worden, bei anderen handelt es sich um normal ausgeschriebene Stellen.

Zur Institutsleitung gehören drei Personen, zwei Frauen und ein Mann. Es gibt neun Forschungs- und Bereichsleitungen, vier Stellen davon sind von Frauen besetzt. Bei den Projektleitungen ist das Geschlechterverhältnis genau ausgeglichen. In 2021 hatten acht Frauen und acht Männer Projektleitungen inne. Bei den Postdocs liegt der Frauenanteil bei 54%, bei den Promovierenden sind zum Stichtag die Frauen mit 42% unterrepräsentiert.

Der wissenschaftsunterstützende Bereich wird durch zwei Bereiche gebildet. Zum einen der Wissenschaftlichen Service, der aus den Stabstellen „Forschungskoordination“ und „Transfer und Transformation“ besteht, zum anderen der Kaufmännische Bereich und die Teamassistenzen. Auffällig ist, dass der wissenschaftsunterstützende Bereich zu 82% aus Frauen besteht, von 22 Beschäftigten insgesamt finden sich hier 18 Frauen, die studentischen Hilfskräfte nicht eingerechnet. Sachbearbeitungstätigkeiten finden sich in unteren Entgeltgruppen, die Service für die Wissenschaft anbieten. Bei den Teamassistenzen beträgt der Frauenanteil 100%, im kaufmännischen Bereich sind es 78%.

Familienförderung

Die Maßnahmen im Rahmen des „audit berufundfamilie“, das auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigte abzielt, zeigen schon seit langem ihre Wirkungen.



Die Familienförderung ist gelebte Praxis. Insbesondere die flexible Gestaltung des Arbeitsortes durch alternierende Telearbeit sowie die flexible Arbeitszeitgestaltung werden rege genutzt. Ebenso werden zunehmend Elternzeitmonate auch von Vätern beantragt, so wurden in 2021 20 Elternzeitmonate von Müttern und 19 von Vätern genommen.

b) Bestandsaufnahme Forschung und wissenschaftlicher Output

Im ILS wird Forschung in Form von Projekten durchgeführt, die durch eine bis zwei Personen geleitet und von einem Projektteam mit bis zu vier Personen durchgeführt werden. Da Projektleitungspositionen im ILS Erfahrungen im wissenschaftlichen Arbeiten und meist eine Promotion voraussetzen, sind die Projektleitenden oftmals Forschungsgruppenleitende, allerdings übernehmen auch Postdocs die Leitung von Projekten. Eine weibliche Postdoktorandin ist zudem Lead-Projektleiterin, d.h. sie leitet ein großes Verbundprojekt, für das das ILS die Leadfunktion übernommen hat. Die Projektleitenden leiten oftmals aber mehrere Projekte, sodass von 18 Personen in 2021 insgesamt 55 Projekte geleitet wurden. Hier haben mehr Männer als Frauen eine Vielzahl von Projektleitungen auf sich vereinigt (insbesondere die männlichen Führungspersonen). Von den 55 Projekten in 2021 wurden 37% von Wissenschaftlerinnen geleitet.

Anteil von Wissenschaftlerinnen am ILS-Output

Die Forschungsergebnisse werden im ILS in vielfältiger Weise nach außen vermittelt. Sie werden auf verschiedene Arten publiziert sowie auf Konferenzen und Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und in Lehrveranstaltungen weitergegeben. Dieser wissenschaftliche Output – Publikationen, Lehrtätigkeiten, Moderationen und Vorträge – wird im ILS jährlich erhoben. Seit 2021 wird der Output nun auch nach dem Geschlechterverhältnis ausgewertet. Beim wissenschaftlichen Output zeigen sich für 2021 zwischen den unterschiedlichen Outputarten erhebliche Unterschiede in den Frauenanteilen. Während Wissenschaftlerinnen bei den wissenschaftlichen Publikationen nur geringfügig unterrepräsentiert sind, sind sie bei Moderationen oder auch Lehrtätigkeiten deutlich unterrepräsentiert.

Positiv hervorzuheben ist allerdings, dass der Frauenanteil bei den referierten Vorträgen überproportional hoch ist sowie der Anteil von Männern und Frauen bei der besonders prestigeträchtigen Veröffentlichung von Aufsätzen in referierten Zeitschriften ausgewogen ist. Generell ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Publikationen höher als bei den transferorientierten Publikationen. Auffallend niedrig ist die Frauenquote insbesondere bei den Transfer- und Politikpapieren/Arbeitspapieren inklusive der hauseigenen Publikationen ILS-IMPULSE, ILS-TRENDS und ILS-Working Paper.

5. Maßnahmen zum Erreichen der Ziele

Im Kapitel 3 wurden Ziele des ILS definiert, mit denen das ILS die Gleichstellung aller Geschlechter erreichen möchte. Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es Maßnahmen, die nachfolgend vorgestellt werden. Die Bestandsaufnahme in Kapitel 4 weist auf weiteren Handlungsbedarf hin. Auch dazu hat das ILS Maßnahmen erarbeitet.

5.1 Maßnahmen zur Zusammenarbeit und Institutskultur

Die Beschäftigten des ILS, und insbesondere die Leitungspersonen, sollen in regelmäßig stattfindenden Fortbildungen und Workshops für Themen wie Diskriminierung und Mobbing sensibilisiert werden. Hierfür werden ab dem Jahr 2022 passende Formate eruiert und organisiert. Die Durchführung wird jährlich erfolgen. Durch die Teilnahme an Veranstaltungen zu sensibilisierenden Themen wird der Zusammenhalt der Beschäftigten gestärkt und ein tieferes Verständnis gefördert.

Darüber hinaus werden weitere, insbesondere auch fachliche, Fortbildungen und persönliche Weiterbildungsangebote für Teams oder Einzelinteressierte zur Verfügung stehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird sich jährlich um Workshops zu Themen der Gleichstellung aller Geschlechter kümmern. Es wird angestrebt, Frauen in ihrer persönlichen Entwicklung zu stärken. Bedarfe hierzu sollen im Jahr 2022 ermittelt und passende Veranstaltungen und Formate vorgestellt werden.

Im Jahr 2022 wird in einem im ILS breit aufgestellten Prozess zudem ein Leitfadens zum gendersensiblen Sprachgebrauch erarbeitet, um angesichts der dynamischen gesellschaftlichen Diskussion hier Orientierung zu geben. Der Leitfaden mit verbindlichen Genderregeln für das ILS soll die gesellschaftliche Debatte über die Sichtbarkeit und Repräsentanz von Frauen und Männern widerspiegeln. Dies gelingt unter anderem durch die sprachliche Abbildung der gesellschaftlichen Vielfalt, um die binäre Geschlechterordnung aufzubrechen. Die Handhabbarkeit des Leitfadens soll regelmäßig evaluiert werden.

Neben der Sprache soll auch bei der Bildauswahl und der Berichterstattung darauf geachtet werden, Stereotype zu vermeiden und alle Geschlechter zu repräsentieren.

5.2 Maßnahmen für eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur

Wie der Beschäftigtenstruktur aus Kapitel 4 zu entnehmen ist, ist das Geschlechterverhältnis in vielen Entgeltgruppen bereits ausgeglichen. Es gibt aber auch Bereiche, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Beispielsweise finden sich in der Entgeltgruppe EG 8 nur Frauen in Teilzeitbeschäftigung, auch in EG 9 befinden sich überwiegend Frauen. Es liegt hier also eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern vor. Die Forschungsgruppenleitungen sind insbesondere männlich besetzt, hier liegt also eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Diese Verteilung in den unteren Entgeltgruppen ist kein Phänomen, das nur das ILS betrifft, sondern viele andere Einrichtungen deutschlandweit. Zu erklären ist dies mit der Ansiedlung von Berufsgruppen, die besonders oft von Frauen ergriffen werden. So finden sich in den Entgeltgruppen unter EG 10 insbesondere die Sachbearbeitungen und unterstützenden Bereiche.

Es ist zu beachten, dass einige Unterrepräsentanzen nicht ohne weiteres abgebaut werden können. Ausschlaggebend dafür ist, dass unbefristete Beschäftigungsverhältnisse attraktiv sind, da sie als sicherere Arbeitsverhältnisse gelten und damit nicht einfach aufgegeben werden.

Festzuhalten ist, dass diese Unterrepräsentanzen der Geschäftsführung, den Leitungspersonen und der Gleichstellungsbeauftragten bekannt sind. Sollten Arbeitsverhältnisse enden, so wird der Abbau von Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen ein zentraler Prozess bei der Personalgewinnung sein.

Das ILS schreibt alle Stellen geschlechterneutral aus. Mit der Einführung des Leitfadens zur gendersensiblen Sprache wird festgelegt, dass die Berufsbezeichnung neutral verfasst wird. Sofern dies nicht möglich ist, greift das ILS auf das Gendersternchen * zurück. Das ILS möchte so alle Geschlechter ansprechen und freut sich auf Bewerbungen aller Menschen.

Auf der ILS-Webseite sind unsere Leitlinien:

- „Das ILS ist bestrebt, die gesellschaftliche Vielfalt widerzuspiegeln. Daher nimmt das ILS Ihre Bewerbung unabhängig von Ihrem Geschlecht, Ihrer kulturellen oder sozialen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung und sexuellen Identität gerne entgegen. Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung vorrangig berücksichtigt. Das Institut verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern nach der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und des Gleichstellungsplans. Bewerbungen von Frauen sind für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders gewünscht.“

Alle Stellen sind teilzeitgeignet. Sollte es nicht möglich sein, eine Stelle in Vollzeit auszuschreiben, so wird in der Ausschreibung darauf hingewiesen.

Um geeignetes Personal einstellen zu können, werden die Stellenanzeigen bei verschiedenen Plattformen eingestellt. So wird über die gängigen Portale, auch in Mailinglisten, Foren und Netzwerken über die Ausschreibung informiert. Frauen sollen insbesondere dann aufgefordert und angesprochen werden, wenn es um den Abbau von Unterrepräsentanzen geht.

Im Bewerbungsverfahren wird auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis der Bewerbenden geachtet. Auch die Stellenbesetzungskommission soll zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern bestehen. Im Vorstellungsgespräch wird stets ausdrücklich auf das audit berufundfamilie hingewiesen, sowie die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und alternierenden Telearbeit.

5.3 Maßnahmen für eine vorausschauende Personalentwicklung

Damit das ILS auch zukünftig ein attraktiver Arbeitgeber bleibt, bedarf es einer klaren Strategie bei der Personalentwicklung und -förderung. Im Jahr 2023 wird hierzu ein Personalentwicklungskonzept für alle Beschäftigten entwickelt. Bedarfe werden über einen Leitfaden für Personalgespräche abgefragt. Diese Gespräche finden jährlich statt. Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit mit den leitenden Personen über Bedarfe zur persönlichen Entwicklung zu sprechen und ihre Karriere zu planen.

Im wissenschaftlichen Bereich wird das Personalentwicklungskonzept zielgruppenspezifische Angebote in allen Karrierephasen umfassen, um Forschende sowohl in ihren Kernaufgaben in der Forschung als auch in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu stärken. Dazu zählen auch Unterstützungsmaßnahmen, die Forschenden helfen, die Qualifikationsschritte einer wissenschaftlichen Karriere zu erreichen. Speziell für die Zielgruppen Promovierende und Postdocs gibt es bereits ein umfangreiches Angebot an Informationen und Trainings, das sich auf den Aufbau bestimmter akademischer Kernkompetenzen ausrichtet, z.B. Akquise-Unterstützung bei der Projekteinwerbung, aber auch Fortbildungen zu Scientific Writing, wissenschaftlichem Präsentieren etc. Diese Unterstützungsmaßnahmen werden auch zukünftig bedarfsgerecht angeboten.

5.4 Maßnahmen für eine vorausschauende Personalpolitik mit Blick auf Gesundheit und Lebensarbeitszeit

Im Hinblick auf längere Lebensarbeitszeiten und der damit einhergehenden Belastung bietet das ILS regelmäßig Gesundheitsaktionen an. Ergänzend steht den Beschäftigten im Intranet eine Sammlung mit Beiträgen zur Erhaltung der Ge-

sundheit zur Verfügung. So wurden bereits Veranstaltungen zu Themen wie Rückencoaching, 7.000 Schritte am Tag oder ein Beweglichkeits-Check angeboten. Die Teilnahme war und ist allen Beschäftigten möglich und wurde/wird zu familienfreundlichen Zeiten angeboten.

Durch Sorgearbeit verringern viele Personen ihre Wochenarbeitszeit. Die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen ist nicht immer mit einer Vollzeitstelle vereinbar. Zudem werden Stress und körperliche Beschwerden durch diese Doppelbelastung erhöht und machen krank. Resultierend aus der verringerten Wochenarbeitszeit und Ausfallzeiten durch Elternzeiten sind insbesondere Frauen von Altersarmut betroffen. Um dem entgegenzuwirken, bietet das ILS allen Beschäftigten an, ihre Wochenarbeitsstunden durch Mitarbeit in Projekten oder Übernahme anderer Tätigkeiten aufzustocken, sofern dies mit der Sorgearbeit vereinbar und eine Aufstockung über die Projekt- oder Eigenmittelfinanzierung möglich ist. Hiermit wird sichergestellt, dass Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung erhöht werden und die Absicherung im Alter gewährleistet ist. Das ILS bietet allen Beschäftigten eine betriebliche Altersvorsorge an.

In den folgenden zwei Jahren soll durch eine interne Umfrage evaluiert werden, ob die Beschäftigten in Teilzeit grundsätzlich mit dieser Form der Beschäftigung zufrieden sind. Gibt es Beschäftigte, die ihre Wochenarbeitszeit bewusst reduzieren, um so eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen, oder gibt es Beschäftigte, die gerne mehr Stunden arbeiten möchten, aber die Aufstockung der Stunden nicht möglich ist? Gründe könnten sein: Keine finanziellen Ressourcen um eine Stundenaufstockung zu finanzieren oder der Projektgeber sieht keine Vollzeitbeschäftigung vor. Diese Evaluierung soll über die jährlich stattfindenden Personalgespräche hinaus stattfinden.

Auch die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und die damit resultierende Höhergruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ist insbesondere für die Beschäftigten in den niedrigeren Entgeltgruppen (EG 8 und EG 9) ein wichtiger Punkt.

5.5 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch das audit berufundfamilie gestützt und gesichert. Die alternierende Telearbeit bietet den Beschäftigten die Möglichkeit von zuhause oder unterwegs ihrer dienstlichen Tätigkeit nachzukommen ohne Wegstrecken an den Dienort zurücklegen zu müssen. Das Pendeln entfällt an diesen Tagen ebenfalls und bietet somit mehr Zeit für dienstliche Tätigkeiten oder Sorgearbeiten. Unterstützt wird dieses durch die flexible Arbeitszeitgestaltung, wonach die Tätigkeiten zu Zeiten erledigt werden können, die nicht mit Sorgearbeit kollidieren.

Nach der letzten erfolgreichen Auditierung im Jahr 2019 hat das ILS nun die Zertifizierung mit dauerhaftem Charakter erhalten. Die Ziele und Maßnahmen des Audits sind prägend für die Arbeit des ILS und finden weiterhin Beachtung. Hervorzuheben sind folgende Maßnahmen, die bereits erfolgreich umgesetzt worden sind und weiterhin täglich von allen Beschäftigten genutzt werden:

- Beratungsunterstützung von Frauen und Männern bei Elternzeiten
- Individuelle Arbeitszeitkonzepte nach Rücksprache mit den Leitungspersonen
- Flexible Arbeitszeitregelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Aushänge und Infomaterial zu den Themen: Pflege, Krankheit und Kinderbetreuung
- Sammlung von Informationen zu Themen der Sorgearbeit im Intranet

5.6 Maßnahmen zur Steigerung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen

Wie die Bestandsaufnahme des wissenschaftlichen ILS-Outputs in Kapitel 4 zeigt, sind insbesondere bei Vortrags- und Moderationstätigkeiten Frauen weniger sichtbar als Männer, obwohl annähernd gleich viele Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftler im ILS arbeiten. Zur Ursachenforschung sind noch genauere Analysen notwendig. Hierzu soll jährlich eine geschlechterspezifische Analyse und Auswertung des wissenschaftlichen Outputs erfolgen. Innerhalb der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans sollen die Maßnahmen noch kleinteiliger aufgearbeitet werden, um eine stärker gleichgewichtige Repräsentanz von Männern und Frauen nach außen zu erreichen.

Dazu zählen Maßnahmen wie die Sensibilisierung von Führungskräften und die gezielte, individuelle Ansprache von Wissenschaftlerinnen zur Übernahme entsprechender außenwirksamer Tätigkeiten. Darüber hinaus sollen weitere Angebote gefunden werden, damit Frauen ihre Forschung mehr in die Öffentlichkeit tragen. Workshops zum Schreiben, Präsentieren, Moderieren und Sprechen sollen helfen, dass die weiblichen Beschäftigten sichtbar sind.

Damit Frauen über die verschiedenen Karrierestufen in der Wissenschaft verbleiben können, unterstützt das ILS seine Wissenschaftlerinnen durch die Vermittlung von externen Angeboten des Coachings und Trainings, auch die Partizipation an Mentoring-Programmen bspw. der Universitätsallianz Ruhr wird den Wissenschaftlerinnen im ILS ermöglicht.

Das ILS kann aber nicht allen Nachwuchswissenschaftler*innen langfristige Arbeitsplatzperspektiven bieten. Wenn das ILS für ein breites Spektrum an Nachwuchskräften ein attraktiver

Arbeitgeber sein will, darf es nicht nur die akademische Karriere unterstützen, sondern muss sicherstellen, dass die wissenschaftliche Tätigkeit auch ein „Sprungbrett“ für anderweitige Karrieren ist und gute Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet.

Das ILS kann zudem bei den Konferenzen und Tagungen, die durch das Institut organisiert werden, ein noch stärkeres Augenmerk auf die geschlechterparitätische Besetzung von Panels, Diskussionsrunden und Vorträgen legen.

5.7 Geschlechterparitätische Besetzung von externen Beiräten

Das ILS wird im Rahmen seines Vorschlagsrechts bei der derzeit anstehenden Umbesetzung der externen Aufsichtsgremien (Wissenschaftlicher Beirat, Nutzerbeirat) auf die Geschlechterparität achten. Der Wissenschaftliche Beirat des ILS war bis 2021 bereits geschlechterparitätisch mit fünf Professorinnen und fünf Professoren besetzt; dies ist auch weiterhin anzustreben. Die Mitglieder des Nutzerbeirats setzen sich aus einer weiblichen und vier männlichen bundes- und landesweit anerkannten Persönlichkeiten aus dem Bereich der Stadtentwicklung zusammen, sodass bei den zukünftigen Nachbesetzungen verstärkt weibliche Vertretungen der Stakeholder berücksichtigt werden sollen.

5.8 Maßnahmen zur Integration der Geschlechterdimension in Forschungsinhalte

Ziel des Prozesses hin zu mehr Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit im ILS ist es nicht nur, Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in wissenschaftlichen Karrieren und den Entscheidungsprozessen auf allen Hierarchieebenen zu erreichen, sondern auch die Geschlechterdimension in die Forschungs- und Entwicklungsinhalte zu integrieren. Dies trägt zur generellen Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft bei, indem Ungleichheiten sowie unterschiedliche Realitäten und Lebenswelten entlang der Geschlechter sichtbar gemacht und entsprechende Lösungen entwickelt werden. Zum anderen trägt es auch zur Konkurrenzfähigkeit des Instituts beim Zugang zu Fördermitteln und hinsichtlich des wissenschaftlichen Outputs bei, wo jeweils die Berücksichtigung der Geschlechterdimension eine zunehmend wichtige Beurteilungskategorie darstellt. Darüber hinaus trägt die Berücksichtigung der Geschlechterdimension in den Forschungsinhalten zur Verbesserung der Qualität von Forschungsdesigns, Untersuchungsansätzen und Ergebnissen bei. Eine größere Vielfalt der Nutzer*innen wird widerspiegelt, was insbesondere der Qualität der angewandten Forschung zugutekommt.

Vor dem Hintergrund der großen Bedeutung von Geschlechterunterschieden in den Themen des ILS, wie beispielsweise den geschlechtsspezifischen Mobilitäten auf unterschiedlichen räumlichen Maßstabsebenen, setzt sich das ILS die grundsätzliche Be-

rücksichtigung der Geschlechterdimension in den Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zum Ziel. Die Geschlechterunterschieden zugrunde liegenden Normen, Identitäten und Beziehungen sollen besser verstanden werden, um so versteckte Muster aufdecken und durchbrechen zu können. Gender- und Diversitätsaspekte werden dabei als Querschnittsthemen verstanden, die in zahlreichen anderen Themen von Belang sein können.

Um die Geschlechterdimension in den Untersuchungs- und Projektdesigns stärker zu implementieren, sollen Forschungs- und Entwicklungsprojekte idealerweise noch in der Antragsphase die Relevanz von Geschlechterunterschieden, -beziehungen und -normen einschätzen.

Geeignete Themenbereiche oder Arbeitspakete innerhalb von Projekten sollen identifiziert sowie Untersuchungsziele und Forschungsfragestellungen definiert werden. Eine integrierte Betrachtung der Geschlechterdimension über alle Ar-

beitspakete hinweg ist einer additiven und potenziell isolierten Betrachtung in einzelnen Arbeitspaketen vorzuziehen.

Um eine geeignete Untersuchung und Vergleiche der Geschlechterdimension zu ermöglichen, ist es notwendig, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten in geeigneter Gruppengröße zu erheben bzw. zu nutzen. Zusammenhänge mit weiteren Ungleichheitsmerkmalen, wie Herkunft, Alter, Religion, sexuelle Orientierung, sollten durch die Auswahl geeigneter Daten ermöglicht und analysiert werden. Auch in transformativen Formaten sollten Kooperationspartner*innen, Interviewpartner*innen und Stakeholder*innen ausgewogen ausgewählt werden. Die Einbindung diverser Ziel- und Nutzer*innengruppen trägt zu einer differenzierten Erfassung von Bedarfen und einer differenzierten Themensetzung bei. Auch bei der Strategieentwicklung, der Entwicklung von Handlungsempfehlungen oder Politikansätzen sollten die Folgen für die Geschlechter abgeschätzt und in die Überlegungen einbezogen werden (gender impact assessment). In Publikationen, Präsentationen



und Aktivitäten des Transfers und der Öffentlichkeitsarbeit sollten die Beiträge insbesondere von Frauen sichtbar gemacht werden (siehe auch 5.6).

Um diese ambitionierten Ziele zu erreichen und in Forschungsaktivitäten und -projekte zu übersetzen, bietet das ILS allen Beschäftigten ein Gender und Diversity Training an, um für die Geschlechterdimension in den jeweiligen Forschungsinhalten, aber auch in der Arbeitsorganisation zu sensibilisieren. Die wissenschaftlichen Beschäftigten werden ermutigt, die Geschlechterdimension in ihren Forschungsinhalten in allen Arbeitspaketen und über die gesamte Projektlaufzeit zu reflektieren. Dabei werden sie durch das Leitungspersonal der Forschungsgruppen unterstützt.

Das ILS strebt zudem ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Besetzung von Projektteams an. Es ist bekannt, dass divers zusammengesetzte Arbeitsteams ein breiteres Spektrum an Perspektiven repräsentieren und damit kreativere und innovativere Lösungen und Ergebnisse erzielen.

5.9 Maßnahmen zur Gleichstellung als Aufgabe des gesamten Instituts

Um die Auswirkungen der Entscheidungen bewerten zu können, soll das Bewusstsein der Führungskräfte für die Gleichstellung aller Geschlechter, die Ziele der beruflichen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Die Durchsetzung des Gleichstellungsplans ist die Aufgabe der Geschäftsführung und Bereichsleitungen. Daher ist es besonders wichtig, die Führungskräfte verstärkt für Gleichstellungsinhalte zu sensibilisieren.

Es wird eine Vernetzung mit Instituten der Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft angestrebt. Es gab bereits mehrere Treffen einer institutsübergreifenden Arbeitsgruppe, um sich im Hinblick auf die Aufstellung des Gleichstellungsplans auszutauschen und auch gemeinsame Sensibilisierungsworkshops durchzuführen.

6. Geltungsdauer und Fortschreibung

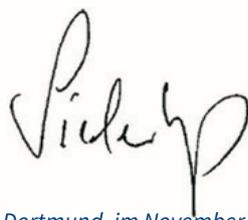
Das ILS verpflichtet sich zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Der vorliegende Gleichstellungsplan stellt die Beschäftigtenstruktur zum 31.12.2021 dar und hat eine Laufzeit von vier Jahren (2022-2025). Er wird nach zwei Jahren intern evaluiert. Sofern Ziele nicht erreicht wurden, werden Maßnahmen weiter ausgearbeitet und erweitert.

Die Beschäftigtenstruktur wird jährlich für einen Kurzbericht für die EU mit dem Stichtag 31.12. geprüft und analysiert.

7. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan tritt für die Dauer von vier Jahren in Kraft. Er wird auf der Internetseite sowie im Intranet des ILS bekannt gemacht und allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt.



Dortmund, im November 2022

8 Anhang

	SUMME	DAVON MÄNNER	DAVON FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL
1. Beschäftigte insgesamt	117	48	69	59 %
Vollzeit	32	20	12	38 %
Teilzeit	85	28	57	67 %
(durchschnittl. Wochenstundenanzahl: 19 (Männer) und 21 (Frauen))				
2. Beschäftigte Eigenmittel insgesamt	86	36	50	58 %
2.1. Beschäftigte Wissenschaft				
Wissenschaftliche Mitarbeitende	38	21	17	45 %
Praktikant*innen	1	1	0	0 %
Studentische Hilfskräfte	25	10	15	60 %
2.2. Wissenschaftsunterstützender Bereich insgesamt	22	4	18	82 %
Vollzeit	6	3	3	50 %
Teilzeit	11	1	10	91 %
(durchschnittl. Wochenstundenanzahl: 35 (Männer) und 26 (Frauen))				
Studentische Hilfskräfte	8	4	4	50 %
2.2.1. Wissenschaftlicher Service	8	1	7	88 %
Vollzeit	2	1	1	50 %
Teilzeit	6	0	6	100 %
(durchschnittl. Wochenstundenanzahl: 27)				
Studentische Hilfskräfte	6	3	3	50 %
2.2.2. Kaufmännischer Bereich und Service	9	3	6	67 %
Vollzeit	4	2	2	50 %
Teilzeit	5	1	4	80 %
(durchschnittl. Wochenstundenanzahl: 35 (Männer) und 24 (Frauen))				
Studentische Hilfskräfte	2	1	1	50 %
2.2.3. Teamassistenzen	5	0	5	100 %
Vollzeit	0	0	0	0 %
Teilzeit	5	0	5	100 %
(durchschnittl. Wochenstundenanzahl: 32)				
3. Beschäftigte Drittmittel insgesamt	57	20	37	65 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende	36	13	23	64 %
Studentische Hilfskräfte	20	7	13	65 %
Praktikant*innen	1	0	1	100 %
Durchschnittliche Stundenanzahl pro Drittmittelvertrag	47	28	19	40 %

Übersicht 1: Beschäftigungsstruktur des ILS zum Stichtag 31.12.2021

	SUMME	DAVON MÄNNER	DAVON FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL
1. Institutsleitung	3	1	2	67 %
2. Anzahl Forschungsgruppen- und Bereichsleitungen	9	5	4	44 %
Vollzeit	8	4	4	50 %
Teilzeit (durchschnittl. Wochenstundenanzahl: 20)	1	1	0	0 %
3. Projektleiter*innen	16	8	8	50 %
Vollzeit	12	8	4	33 %
Teilzeit (durchschnittl. Wochenstundenanzahl: 32)	4	0	4	100 %
4. Wissenschaftliche Mitarbeitende	57	28	29	51 %
Vollzeit	26	17	9	35 %
Teilzeit (durchschnittl. Wochenstundenanzahl: 24 (Männer) und 26 (Frauen))	31	11	20	65 %
4.1 Postdoc	13	6	7	54 %
Vollzeit	5	3	2	40 %
Teilzeit (durchschnittl. Wochenstundenanzahl: 32)	8	3	5	63 %
4.2 Promovierende	19	11	8	42 %
Vollzeit	9	7	2	22 %
Teilzeit (durchschnittl. Wochenstundenanzahl: 24 (Männer) und 26 (Frauen))	10	4	6	60 %
5. Studentische Hilfskräfte	36	15	21	58 %

Übersicht 2: Beschäftigte nach Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 31.12.2021

	SUMME	DAVON MÄNNER	DAVON FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL
Publikationen				
Aufsätze in referierten Zeitschriften	40	19	21	53 %
Aufsätze in nicht referierten Zeitschriften	8	6,5	1,5	19 %
Herausgeberschaften von Special Issues	3	1	2	67 %
Monografien	3	1,5	1,5	50 %
Herausgeberschaften von Sammelbänden	1	1	0	0 %
Beiträge zu Sammelbänden	16	12	4	25 %
Zwischensumme Wissenschaftl. Publikationen	71	41	30	42 %
Transfer- und Politikpapiere, Arbeitspapiere	28	19,5	8,5	30 %
(davon eigene Publikationen: IMPULSE, TRENDS, Working Paper)	12	9	3	25 %
Insgesamt Publikationen	99	60,5	38,5	39 %
Vorträge und Moderationen				
Referierte Vorträge	40	14	26	65 %
Wissenschaftliche und transferorientierte Vorträge	68	47,5	20,5	30 %
Zwischensumme Vorträge	108	61,5	46,5	43 %
Moderationen und Organisation von wissenschaftlichen Veranstaltungen	25	20	5	20 %
Insgesamt Vorträge und Moderationen	133	81,5	51,5	39 %
Lehrtätigkeiten (Personen)	13	8	5	38 %
Projekte (Leitung)	55	34,5	20,5	37 %

Übersicht 3: ILS-Output zum Stichtag 31.12.2021

IMPRESSUM

Herausgeber

ILS – Institut für Landes- und
Stadtentwicklungsforschung gGmbH

Brüderweg 22–24
44135 Dortmund
Postfach 10 17 64
44017 Dortmund

Telefon +49 (0)231 90 51–0
Telefax +49 (0)231 90 51–155

poststelle@ils-forschung.de
www.ils-forschung.de

ILS-Gleichstellungsplan, November 2022
© ILS 2022, alle Rechte vorbehalten

Autorinnen

Annika Dannemann, Hilke Janssen,
Dr. Sabine Weck

Fotos

JRF, AdobeStock_509178298,
AdobeStock_273534796

Layout

Silke Pfeifer

 @ilsforschung

 @ils_forschung
@ils_research

 ils-forschung

 ILS Forschung



ils

ILS – Institut für Landes- und
Stadtentwicklungsforschung
gGmbH

ils

Research