

## Gleichstellungsplan – DIW Berlin e.V.

Das DIW Berlin setzt sich für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein und arbeitet fortlaufend an der Vermeidung von Benachteiligungen. Die Gleichstellung von Frauen ist ein institutionelles Ziel, das in internen und externen Dokumenten (Satzung, Frauenförderplan, Betriebsvereinbarung) festgeschrieben ist. Das DIW Berlin orientiert sich an Rahmenempfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Leibniz-Gemeinschaft sowie der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV Gleit) der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK).

*Gender Equality* ist in der **Instituts- und Personalstrategie** fest verankert. Wesentlicher Bestandteil dieser Strategie ist der „**Frauenförderplan**“ (FFP, zukünftig Gleichstellungsplan), welcher in regelmäßigen Abständen gemeinsam vom Vorstand und der Leitung der Abteilung Personal und Organisation in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten erstellt und dem Kuratorium präsentiert wird. Der FFP enthält

- den aktuellen Status Quo zur Beschäftigungssituation von Wissenschaftlerinnen, dargestellt in verschiedenen Übersichten, wie etwa dem Anteil von Frauen an Führungspositionen oder der Eingruppierung von Wissenschaftlerinnen,
- die bis zum Ende der Laufzeit definierten Ziele. Bei der Zielformulierung orientiert sich das DIW Berlin am Kaskadenmodell. Dieses berücksichtigt im Gegensatz zu starren Zielquoten die Unterschiede in den verschiedenen Hierarchieebenen. Das Kaskadenmodell dient dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu erreichen und vorhandene Kompetenzen und Talente für Forschung und Lehre zu nutzen,
- Maßnahmen, mit denen die definierten Ziele erreicht werden können.

Die zentralen Maßnahmen des FFP zur Zielerreichung:

Das DIW Berlin hat einen **Frauenförderfonds** eingerichtet, der von den Gleichstellungsbeauftragten verwaltet wird. Der Fonds stellt für Wissenschaftlerinnen Mittel zur Verfügung, die für die Teilnahme an einschlägigen Fort- und Weiterbildungsprogrammen und für vergleichbare individuelle Maßnahmen genutzt werden können. Das DIW Berlin ruft durch direkte Ansprache Wissenschaftlerinnen zur Teilnahme am **Leibniz Mentoring Programm** auf und übernimmt grundsätzlich anfallende Reise- und Übernachtungskosten der teilnehmenden Mitarbeiterinnen. Zur Etablierung einer geschlechtergerechten Arbeitsperspektive im DIW Berlin tritt in regelmäßigen Abständen ein **Arbeitskreis** zusammen. Der Kreis besteht aus Interessierten aller Abteilungen. Er dient insbesondere der Kommunikation und dem Austausch rund um das Thema Chancengleichheit. Eine erhöhte Transparenz und Effektivität wird durch eine regelmäßige Teilnahme von Vorstand und Abteilungsleitungen erzeugt. Sie werden persönlich zu jeder Arbeitskreis-Sitzung von den Gleichstellungsbeauftragten eingeladen. Die Gleichstellungsbeauftragten fördern den Austausch zwischen Wissenschaftlerinnen sowie Mitarbeiterinnen intern durch das

**Netzwerktreffen DIWWomen.** Alle zwei Wochen gibt es im Büro der Gleichstellungsbeauftragten eine Sprechstunde.

Ein **Umsetzungskonzept** konkretisiert die Maßnahmen des Frauenförderplans auf inhaltlicher, zeitlicher und prozessualer Ebene. Ein besonderer Fokus der Umsetzungskonzeptes ist die Personalgewinnung. Mit dem Personalgewinnungsverfahren für Frauen werden Maßstäbe für die Besetzung von wissenschaftlichen Stellen in Hinblick auf die zu erreichende Quote gesetzt. Während der Laufzeit des Frauenförderplans wird mittels zweier Zwischenevaluationen überprüft, ob Maßnahmen wirken und die gesetzten Ziele erreichbar bleiben.

Am DIW Berlin gibt es zwei **Gleichstellungsbeauftragte**, deren Wahl, Rechte und Pflichten in einer Betriebsvereinbarung festgehalten sind. Sie sind zum Beispiel in Einstellungsverfahren eingebunden, werden zu Gremiensitzungen, insbesondere Kuratorium und Leitungsrunde, eingeladen und entscheiden über die Möglichkeiten der Ausschöpfung des Frauenförderfonds. Die Gleichstellungsbeauftragten arbeiten aktiv mit der Geschäftsleitung und der Personalabteilung zusammen, um Maßnahmen zur Erreichung der im Frauenförderplan festgelegten Ziele festzulegen und umzusetzen. Hierbei werden sie von einer studentischen Hilfskraft unterstützt. Auf einem eigenen Bereich im Intranet informieren die Gleichstellungsbeauftragten über ihre Arbeit, Veranstaltungen und interne Maßnahmen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ebenso strategischer Bestandteil der Gleichstellungsarbeit. Dabei werden bewusst nicht nur Frauen bzw. Mütter, sondern alle Beschäftigten bedacht, um eine ausgeglichene Aufteilung von Care-Arbeit zu ermöglichen. Das DIW Berlin ist seit 2011 durch das **Audit „berufundfamilie“** zertifiziert, wodurch das Thema institutionell verankert ist. Diese Verankerung ist in einer Work Life Balance Policy zusammengefasst. Eine **Beauftragte für Beruf und Familie** steht als zentrale Ansprechpartnerin für alle familienspezifischen Anliegen und Fragen zur Verfügung. Sie betreut und koordiniert die Umsetzung der Zielvereinbarung zum Audit „berufundfamilie“. Zur Überbrückung kurzfristiger Betreuungsgengpässe ist ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort sind für die Beschäftigten in Betriebsvereinbarungen geregelt, wobei familienspezifische Belange berücksichtigt werden.

Das DIW Berlin hat die "**Charta der Vielfalt**" unterzeichnet und hat somit nach Innen und Außen ein weiteres Signal zur Gleichstellung von Frauen gesetzt. Gleichzeitig ist die Unterzeichnung der Charta ein Baustein des Diversity Management, deren Projektverantwortliche Gleichstellung mit weiteren Dimensionen verbindet. Ein Aspekt des Diversity Managements ist die Sensibilisierung für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die unter anderem durch den Bestandteil eines Markblattes im Rahmen des Einstellungsprozesses sowie E-Learning-Tools gestärkt wird. Damit werden Benachteiligungen und Belästigungen vorgebeugt und der sensible Umgang miteinander

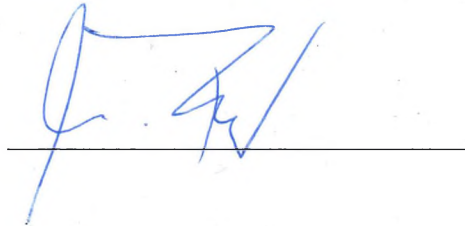
gefördert. Zur Vermeidung von möglichen Hemmungen beim Kontaktieren der AGG-Beschwerdestelle ist diese von einem Mann und einer Frau besetzt.

Für die interne und externe Kommunikation ist seit 2012 ein **Leitfaden zur geschlechterneutralen Sprache** maßgeblich. Da Sprache unsere Realität und die Wahrnehmung jeder\*s Einzelnen spielt, ist die Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache ein wichtiges Element der Gleichstellungspolitik.

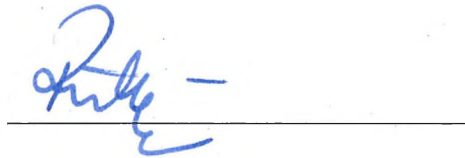
Die **Forschungsgruppe „Gender Economics“** forscht zu Gender Gaps am Arbeitsmarkt sowie gleichstellungspolitischen Auswirkungen von Steuer-, Sozial- und Familienpolitik. Die Forschung im Bereich Gender Gaps am Arbeitsmarkt konzentriert sich auf die Unterschiede in den Einkommen von Frauen und Männern sowie die geringe Repräsentation von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft. Zudem forscht die Gruppe in mehreren Projekten zu den Auswirkungen familienpolitischer Maßnahmen wie z.B. Elterngeld, Kita-Ausbau und Ehegattensplitting in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung und Lohnentwicklung von Frauen.

Berlin, den 26.04.2023

Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D  
Präsident



Dr. Denise Rüttinger  
Geschäftsführung



Prof. Dr. Alexander S. Kritikos  
Vorstandsmitglied

