



Gleichstellung und Chancengleichheit am Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung Dresden (IÖR)

Das IÖR unterstützt aktiv die Gleichstellung der Geschlechter. Die Gleichstellungspolitik des Instituts orientiert sich dabei an den Leitlinien für Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft und den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Prinzipien der Chancengleichheit und Gleichstellung sind entsprechend in den Statuten und Strategien des IÖR einschließlich seiner Satzung und des Leitbildes festgeschrieben.

Die Regelungen der Ausführungsvereinbarung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei) in der jeweils aktuellen Fassung werden vom Institut auf der Grundlage der Einzelvereinbarung mit dem Freistaat Sachsen angewendet. Die darin ausformulierten Ziele, Aufgaben und Zuständigkeiten sind auf Institutsebene zusätzlich in einer „Betriebsvereinbarung Chancengleichheit“ geregelt.

Das Institut verfügt über einen Gleichstellungsplan, welcher differenzierte Maßnahmen zur praktischen Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern detailliert aufzeigt und regelmäßig aktualisiert wird. Der Gleichstellungsplan gibt auch den Anteil der weiblichen Beschäftigten auf allen Ebenen einschließlich der Leitungsebene an. Auf dieser Grundlage und basierend auf dem Kaskadenmodell werden Zielquoten zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen festgelegt sowie geeignete Maßnahmen zu deren Erreichung identifiziert.

Die regelmäßige Überprüfung der Gleichstellungsmaßnahmen erfolgt sowohl intern als auch extern, z. B. im Rahmen des indikatorengestützten Monitorings für den Pakt für Forschung und Innovation der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) sowie verschiedener geschlechtsdifferenzierter Datenabfragen der Leibniz-Gemeinschaft.

In allen Fragen der Gleichstellung wird das IÖR von der Gleichstellungsbeauftragten beraten. Sie arbeitet eng mit dem Direktor, der Personalabteilung und dem Betriebsrat zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird alle vier Jahre von den weiblichen Beschäftigten gewählt und ist für diese Tätigkeit im Umfang von 20 % ihrer Stelle freigestellt. Die anfallenden Kosten für Vernetzungstreffen, Fortbildung und Rechtsberatung werden im Kernhaushalt des IÖR entsprechend des Bedarfs abgerechnet.

Neben diesen formalen und strukturellen Instrumenten zur Stärkung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern am IÖR führt das Institut regelmäßig verschiedene Maßnahmen durch, die auf die Entwicklung individueller und kollektiver Kompetenzen der Mitarbeiter*innen abzielen, z. B.:

- Verpflichtende Workshops zu Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgesetzen für alle Mitarbeiter*innen, um das Bewusstsein für Chancengleichheit, Gleichstellung, und unbewusste Vorurteile zu schärfen.
- Individuelle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen zur Förderung ihrer Karriereperspektiven, z. B. Leibniz-Mentoring, Mentoring-Angebote der TU Dresden.

In seinem Leitbild bekennt sich das Institut zur Chancengleichheit für alle, unabhängig von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung. So arbeitet das IÖR aktiv an einem Arbeitsklima, das von persönlicher Integrität, gegenseitigem Respekt, Anerkennung von Vielfalt, Fairness und Fürsorge füreinander geprägt ist. Dazu gehört auch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld. Das Institut ist bestrebt, allen Mitarbeiter*innen die Balance zwischen Privat- und Berufsleben zu ermöglichen. Mit Blick auf seine umfassenden Aktivitäten im Bereich der Gleichstellung und Chancengleichheit wurde das IÖR 2021 bereits zum vierten Mal mit dem Zertifikat „Total E-Quality“ und dem Zusatzzertifikat „Diversity“ ausgezeichnet.

Dresden, 01.02.2022

gezeichnet

Prof. Dr. Marc Wolfram

Direktor