

Gleichstellungsplan

2024 – 2026

Hinweis: Dies ist eine gekürzte Fassung der unterzeichneten Version!

Vorwort	3
1 Einleitung	4
2 Analyse des Status Quo	6
Analyse der erhobenen Kennzahlen	6
Befunde zur Einbindung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten	8
Befunde zur strukturellen Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit.....	8
Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Haushaltsentscheidungen	9
Berücksichtigung der Bedarfe von trans und nicht binären Personen.....	9
Zusammenwirken weiterer relevanter Ungleichheitskategorien mit der Kategorie „Geschlecht“	9
Wichtigste Evaluationsergebnisse zur Inanspruchnahme und Wirksamkeit der existierenden Gleichstellungsmaßnahmen.....	9
3 Handlungsfelder	10
Handlungsfeld 1 „Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit“	10
Handlungsfeld 2 „Abbau von Unterrepräsentanz“	13
Handlungsfeld 3 „Gender Awareness“	15
Handlungsfeld 4 „Bedarfe von trans und nicht binären Personen“	16
Handlungsfeld 5 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“	17

Vorwort

Die Gesellschaft für wissenschaftliche Datenverarbeitung mbH Göttingen (GWGD) ist eine gemeinsame Einrichtung der Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts und der Max-Planck-Gesellschaft (MPG). Sie erfüllt die Funktion eines Rechen- und IT-Kompetenzzentrums für die Max-Planck-Gesellschaft und des Hochschulrechenzentrums für die Universität Göttingen. Ihre wissenschaftlichen Forschungsaufgaben liegen im Bereich der Angewandten Informatik. Ferner fördert sie die Ausbildung von Fachkräften für Informationstechnologie. In 2020 wurde die Universität Göttingen mit der GWGD als eines von neun Rechenzentren in den Verbund Nationales Hochleistungsrechnen (NHR) aufgenommen.

Die IT ist ein aktuell sehr männerdominiertes Feld. Bei der GWGD arbeiten Menschen unterschiedlichen Geschlechts aus diversen Kulturkreisen und mit verschiedenen Hintergründen. Diese Diversität ist eine der Stärken der GWGD. Die Gleichstellung aller Geschlechter, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und keine Toleranz gegenüber Diskriminierung jeglicher Art sicherzustellen ist im Selbstverständnis der GWGD verankert.

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument um Maßnahmen, die diese Ziele unterstützen, zu etablieren und zu monitoren. Der Gleichstellungsplan alleine ist jedoch nicht ausreichend, um diese Ziele zu erreichen; dafür ist das Mitwirken aller Mitarbeitenden der GWGD erforderlich und es sind daher ausdrücklich alle Mitarbeitenden angehalten, sich einzubringen.

Prof. Dr. Ramin Yahyapour
Geschäftsführer

Dr. Paul Suren
Verwaltungsleiter

Christina Buck
Gleichstellungsbeauftragte

Janine Nowack-Curdt
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

1 Einleitung

Die hauptsächliche Zielsetzung der GWGD bei ihrer Gründung war zunächst die Versorgung der Georg-August-Universität Göttingen und der Göttinger Max-Planck-Institute mit Großrechnerleistung. Im Laufe ihrer über 50-jährigen Geschichte hat sich die GWGD schrittweise zu einem Rechen- und IT-Kompetenzzentrum mit einem umfangreichen IT-Dienstleistungsspektrum entwickelt, das sowohl von sämtlichen Einrichtungen der Georg-August-Universität Göttingen einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen (UMG) als auch von der Max-Planck-Gesellschaft sowie von weiteren Einrichtungen, die zum erweiterten Nutzerkreis gehören, genutzt werden kann. Für die Georg-August-Universität Göttingen erfüllt die GWGD zudem die Aufgabe des wissenschaftlichen Hochschulrechenzentrums.

Die Gesellschaft für wissenschaftliche Datenverarbeitung mbH Göttingen (GWGD) wurde vom Land Niedersachsen und von der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. am 29. April 1970 gegründet.

Bis zum 12. Oktober 2005 waren die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. und das Land Niedersachsen die Gesellschafter der GWGD. Seit dem 13. Oktober 2005 ist an die Stelle des Landes Niedersachsen die Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts getreten.

Die Gesellschaft dient der Forschung und ist gemeinnützig. Sie ist nicht darauf ausgerichtet, Gewinne zu erzielen. Der Geschäftsbetrieb wird im Wesentlichen durch Zuwendungen im Rahmen der institutionellen Förderung durch die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. und die Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts finanziert.

Die Gesellschaft erbringt ihre Leistung zum größten Teil im gemeinnützigen Geschäftsbetrieb mit den Teilbereichen „IT-Infrastruktur“, „Netze“, „Anwendungs- und Informationssysteme“, „eScience“, „Computing“, „Nutzerservice und Betriebsdienste“ und „Basisdienste und Organisation“.

Die GWGD deckt drei zentrale Aufgabenfelder ab:

- 1) Bereitstellung von für Forschung und Lehre unverzichtbaren IT-Basisdiensten wie z. B. Mail- und Fileservices. Diese Dienste sind meist kaum wissenschaftsspezifisch und stehen daher besonders unter der Prämisse, möglichst kosteneffizient und verlässlich auch im Vergleich zu externen Angeboten zu sein.
- 2) Anbieter von forschungsnahen Services (eScience), wie z. B. in den Bereichen Datenmanagement, wissenschaftliches Rechnen (Computing) oder wissenschaftliche Anwendungen. Diese Dienste sind erfolgskritische „Enabler“ für die Wissenschaft und müssen sich am Bedarf der Forschenden orientieren. Dies ist ein Aufgabenfeld in dem bei ausgewählten strategischen Themen von der GWGD Innovation und Führerschaft gefordert wird.
- 3) Eigenforschung für innovative IT-Dienste erlaubt der GWGD als Forschungsförderungseinrichtung im Bereich der Angewandten Informatik, neue Themen frühzeitig betrachten

zu können. Außerhalb des operativen Betriebs werden eigene Innovationen mit Bezug auf den Service-Auftrag verfolgt. Dies liefert den Beschäftigten ein attraktives Umfeld mit Zugang zur Wissenschaft und fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Die GWDG erfüllt für die Universität Göttingen die Rolle des wissenschaftlichen Rechenzentrums und ist für die MPG eine von mehreren zentralen Einrichtungen. Das Service-Portfolio der GWDG ist daher insbesondere auf Synergien und gemeinsame Anforderungen der beiden Gesellschafter und in Bezug auf Komplementarität zu den jeweils anderen existierenden Service-Einheiten zu sehen.

Im Zweckbetrieb werden die mit dem ermäßigten Steuersatz getätigten Umsätze abgewickelt. Insbesondere finden sich hier die zu versteuernden Zuwendungen der Gesellschafter. Außerdem besteht ein steuerpflichtiger Geschäftsbetrieb, über den z.B. Software-Lizenzen an die Institute weitergegeben werden.

Die GWDG ist über ihre Bewirtschaftungsgrundsätze und -richtlinien eng an die Grundsätze und Richtlinien der Max-Planck-Gesellschaft angelehnt. Somit ist es nur folgerichtig, dass sich die GWDG an dem Gleichstellungsprozess der MPG orientiert und sich in diesen integriert. Dies wurde im Februar 2023 beschlossen.

Ein wesentlicher Bestandteil der MPG-weiten Chancengleichheitsstrategie sind die verpflichtenden Gleichstellungspläne. Diese Gleichstellungspläne haben eine Laufzeit von drei Jahren und sind das Kontrollelement eines kontinuierlichen Prozesses. Verantwortlich ist die Geschäftsführung der GWDG, die Erstellung erfolgt unter wesentlicher Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Der Gleichstellungsplan wird der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der MPG vorgelegt und von einer Kommission auf Erfüllung der MPG-Gleichstellungsstandards geprüft und zertifiziert.

Der aktuelle Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit von 2024 – 2026.

2 Analyse des Status Quo

Analyse der erhobenen Kennzahlen

Seit vielen Jahren ist die IT ein männerdominiertes Feld, der Frauenanteil unter den Studierenden liegt bundesweit aktuell bei 22%¹. Dies spiegelt sich auch in der Personalstruktur der GWWDG wider. Die GWWDG beschäftigte am Stichtag 01.01.2024 insgesamt 221 Personen, davon 51 Frauen und keine Person eines dritten Geschlechts. Sie verfügt über 65 unbefristete Planstellen, alle weiteren Mitarbeitenden sind über befristete Stellen bzw. befristete Drittmittelstellen angestellt. Eine Erhöhung der Anzahl der Planstellen benötigt eine Entscheidung des Aufsichtsrats, dies ist insbesondere im Zuge der Qualitätsinitiative 2018/2019 erfolgt.

In der folgenden Abbildung spiegelt sich der bundesweite Frauenanteil in der IT bei der Betrachtung der Gesamtanzahl der Beschäftigten der GWWDG wider (siehe rechte Säule). In den einzelnen Entgeltgruppen zeigt sich ein heterogenes Bild. In den unteren Entgeltgruppen lässt sich ein höherer Anteil Frauen beobachten als in den höheren Entgeltgruppen.

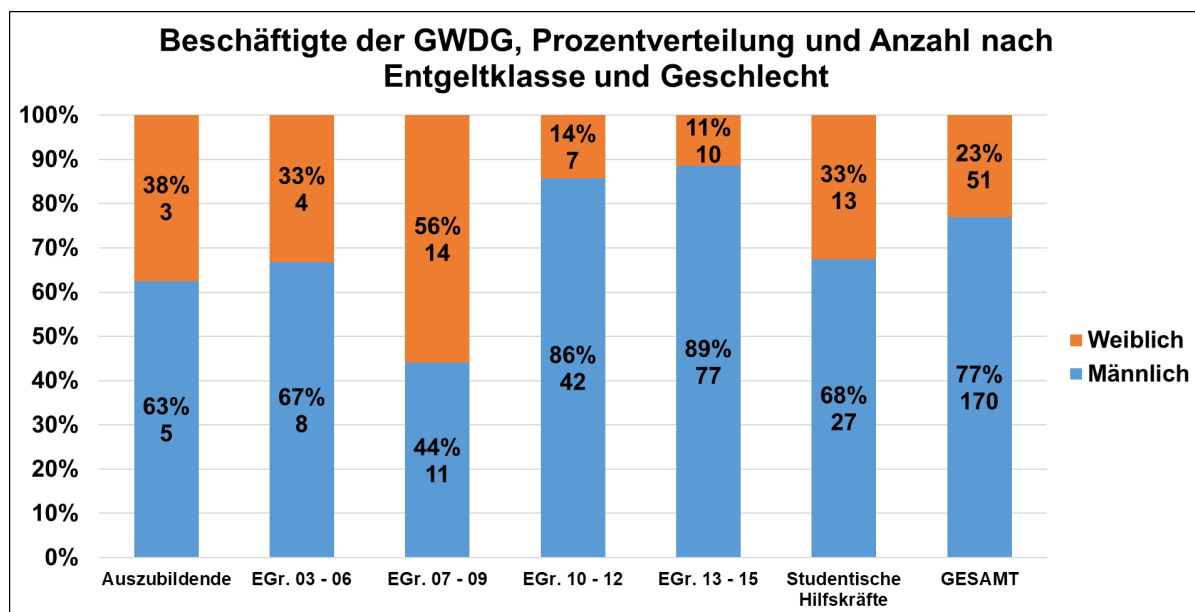


Abbildung 1 - Gesamtübersicht nach Entgeltgruppe, Geschlecht mit den prozentualen Anteilen und absoluten Zahlen

Die folgende Abbildung beleuchtet die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Arbeitsgruppen der GWWDG. Hier stehen insbesondere zwei Arbeitsgruppen hervor, einmal die AG N (Netze), die derzeit noch 100% männlich besetzt ist und die AG V (Verwaltung), die einen

¹ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html>

hohen Frauenanteil hat. In den anderen Arbeitsgruppen liegt der Frauenanteil zwischen 10% und 28% und damit nahe am bundesweiten Durchschnitt der Studierenden.

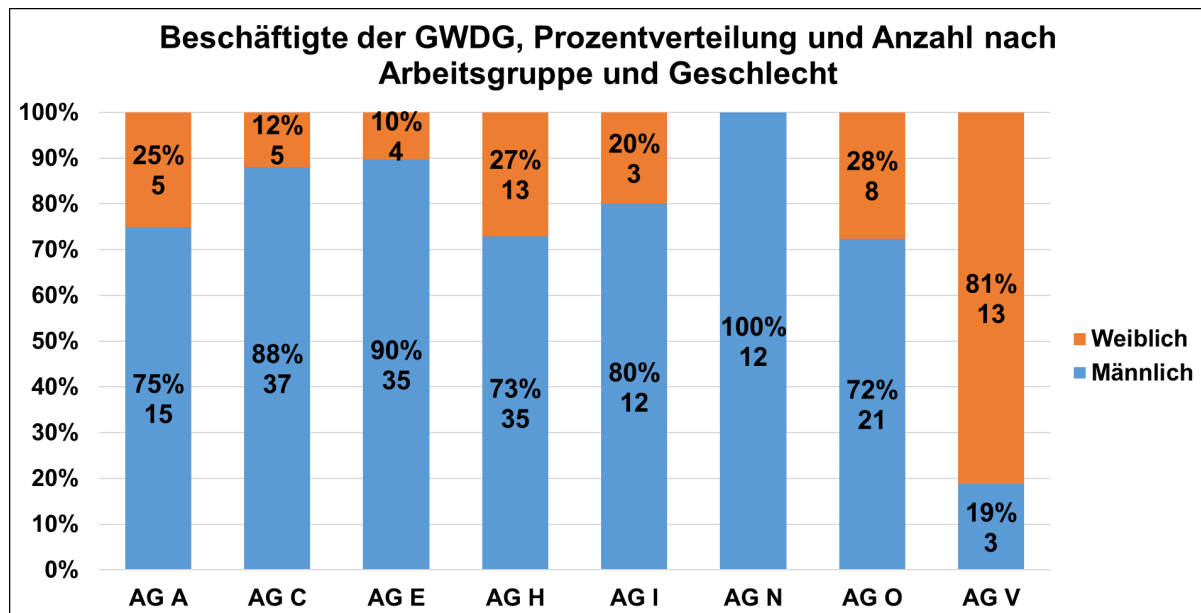


Abbildung 2 - Gesamtübersicht nach Arbeitsgruppe und Geschlecht mit den prozentualen Anteilen und absoluten Zahlen

In der Leitungsebene der GWGD liegt der Frauenanteil bei 0%. Aktuell gibt es 8 Gruppenleitungspositionen, eine davon ist zurzeit unbesetzt.

Funktionen	Männlich	Weiblich	Divers
Geschäftsführung	5	0	0
Gruppenleitung	7	0	0
Gesamt	12 (100%)	0 (0%)	0 (0%)

Tabelle 1 – Verteilung der Geschlechter in der Leitungsebene der GWGD

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und der Gesellschafterversammlung wird von den Gesellschaftern bestimmt, hierauf hat die GWGD keinen Einfluss. Insgesamt liegt der Frauenanteil in den Gremien bei 20%.

Gremien	Männlich	Weiblich	Divers
Aufsichtsrat	6	2	0
Gesellschaftervertreter*innen	0	2	0
Nutzervertretung	18	2	0
Gesamt	24 (80 %)	6 (20 %)	0 (0%)

Tabelle 2 - Verteilung der Geschlechter in den Gremien der GWGD

Befunde zur Einbindung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Für die praktische Umsetzung der Gleichstellungsgrundsätze und -ziele der GWGD sind die Gleichstellungsbeauftragten ein zentrales Element. Sie unterstützen die Geschäftsführung bei der Entwicklung der Gleichstellungsziele und bei der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan.

Die aktuell amtierenden Gleichstellungsbeauftragten sind die ersten formal benannten Gleichstellungsbeauftragten der GWGD. Prozesse und Informationsbereitstellung für Mitarbeitende, wie an anderen Instituten sicherlich seit Jahren schon erfolgreich etabliert, werden aktuell bei der GWGD schrittweise erarbeitet und bereitgestellt. Es gibt aktuell kein festgelegtes Budget für die Gleichstellung, aber die Zusage, dass Reisen, Fortbildungen, Workshops und Seminare der Gleichstellungsbeauftragten finanziert werden.

Bisher erfolgt die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten hauptsächlich in Bewerbungsverfahren. Die Personaleinstellung ist ein beschriebener Prozess in dem Qualitätsmanagementsystem der GWGD, indem auch die Gleichstellung aufgenommen ist. In der praktischen Umsetzung ist es aktuell noch so, dass die Einbindung nicht in jedem Einzelfall gewährleistet ist, da die Gleichstellung noch nicht automatisch in den Bewerbungsprozess eingebunden wird.

Befunde zur strukturellen Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit

Die Gleichstellungsarbeit der GWGD basiert auf rechtlichen Bestimmungen sowie den Gleichstellungsgrundsätzen der MPG. Des Weiteren hat die GWGD Verhaltensregeln definiert, die Diskriminierung, Mobbing, Sexuelle Belästigung, Bedrohung und Gewalt in jeglicher Form untersagen sowie eine Leitlinie zur inklusiven Sprache veröffentlicht.

Spezifisch für die GWGD definierte Gleichstellungsziele, die über die von der MPG aufgestellten Ziele hinausgehen, wurden bisher nicht formal definiert. Der seit Jahren vorherrschende Mangel an Frauen in der IT spiegelt sich auch in der Personalstruktur der GWGD wider und die GWGD ist hier seit langem bestrebt, dem entgegen zu wirken.

Da die formale Verankerung der Gleichstellung noch relativ neu bei der GWGD ist gibt es bisher auch keine Verfahren zu einem Gleichstellungs-Controlling. Einige Indikatoren, auch einige für diesen Gleichstellungsplan geforderten, werden bisher nicht erfasst. Ebenso gibt es keine explizit für die GWGD definierten Verfahren zum Verfahren bei Nichteinhaltung von gleichstellungsbezogenen Vorgaben. Auch Schulungen im Bereich Genderkompetenz / Gender Awareness sind bisher kein fest verankerter Bestandteil der Qualifizierung von Mitarbeitenden.

Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Haushaltsentscheidungen

Bisher werden keine geschlechterbezogenen Bewertungen bei Haushaltsentscheidungen durchgeführt.

Berücksichtigung der Bedarfe von trans und nicht binären Personen

Konkrete Maßnahmen für Bedarfe von trans und nicht binären Personen wurden bisher nicht definiert. Die GWGD ist bestrebt diese Bedarfe zu berücksichtigen, so ist es zum Beispiel möglich, GWGD-intern auch vor einer offiziellen rechtlichen Anpassung eine Namensänderung durchzuführen. In einem solchen Fall können Mitarbeitendenausweis, Vorstellung auf den Webseiten sowie alle GWGD-Services, die nicht aus dem Personalwirtschaftssystem PWS gespeist werden, angepasst werden.

Zusammenwirken weiterer relevanter Ungleichheitskategorien mit der Kategorie „Geschlecht“

Intersektionalität ist das Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsformen. Die GWGD hat hier derzeit keine konkreten Maßnahmen formuliert, agiert aber eng im Umfeld der selbst gesteckten Ziele und Vorgaben wie z.B. dem Leitbild, Verhaltensregeln etc.

Wichtigste Evaluationsergebnisse zur Inanspruchnahme und Wirksamkeit der existierenden Gleichstellungsmaßnahmen

Dies ist der erste Gleichstellungsplan der GWGD und bisher wurden auch keine davon unabhängigen Gleichstellungsmaßnahmen definiert. Daher können an dieser Stelle leider noch keine Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

3 Handlungsfelder

Aus der Analyse des Status Quo ergibt sich Handlungsbedarf in den folgenden Feldern:

- Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit
- Abbau von Unterrepräsentanz
- Gender Awareness
- Bedarfe von trans und nicht binären Personen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Handlungsfeld 1 „Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit“

Die aktuell amtierenden Gleichstellungsbeauftragten sind die ersten formal gewählten Gleichstellungsbeauftragten der GWGD. Auch wenn schon vorher Gleichstellungsarbeit betrieben worden ist, so ist einiges aktuell noch nicht formal verankert. Auch fehlt die Messung einiger Indikatoren, die zum Beispiel für diesen Gleichstellungsplan wichtig wären und die somit auch nicht ausgewertet werden können. Ziel in diesem Handlungsfeld ist also, die Gleichstellungsbeauftragten in allen relevanten Prozessen aufzunehmen, ihre Arbeitsfähigkeit sicherzustellen sowie das Thema grundsätzlich in der GWGD formal zu verankern.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Maßnahme #1-01	
Titel der Maßnahme	Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten beim Einstellprozess
Handlungsfeld	Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu Beginn und während des Einstellprozesses
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	Geschlechtergerechtere Personalgewinnung durch verpflichtende Einbindung von Gleichstellungsbeauftragten von Anfang an
Ansiedlung / Verantwortung	Verwaltungsleiter
Akteur*innen	Verwaltung, Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte, Gruppenleitungen
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	BITE ist als Bewerbungsmanagementtool am 01.02.2023 eingeführt worden. Bis 31.12.2024 soll eine konsequente Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in den Einstellprozess erreicht werden.
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	3750 Euro pro Jahr für BITE
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Die ausreichende Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten wird jährlich von den Gleichstellungsbeauftragten evaluiert.

Maßnahme #1-02	
Titel der Maßnahme	Büro Gleichstellung / Raum für Beratung
Handlungsfeld	Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Die Geschäftsführung stellt für eine vertrauliche Beratung zu sensiblen Gleichstellungsfragen einen geeigneten Raum zur Verfügung. Ebenso wird ein Ort für Unterlagen / Informationsmaterial / Bücher benötigt.
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	Beratung zu Gleichstellungsfragen erfordert Vertraulichkeit. Die eigenen Räume der Gleichstellungsbeauftragten sind dafür nicht geeignet.
Ansiedlung / Verantwortung	Geschäftsführer
Akteur*innen	Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	Raum zugewiesen bis 06/2024
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Im Kernhaushalt vorgesehen.
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Von den Gleichstellungsbeauftragten wird jährlich evaluiert, wie oft ein solcher Raum benötigt wird.

Maßnahme #1-03	
Titel der Maßnahme	Einrichtung einer Gleichstellungskommission
Handlungsfeld	Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Einrichtung einer Kommission bestehend aus Vertreter*innen der Geschäftsführung, der Verwaltung, der Gruppenleitungen und den Gleichstellungsbeauftragten
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	Die Gleichstellungskommission hat die Aufgabe: <ul style="list-style-type: none"> - Die Gleichstellungsziele zu überwachen und ggf. anzupassen - Die Gleichstellungs-Indikatoren zu überwachen
Ansiedlung / Verantwortung	Geschäftsführer
Akteur*innen	Verwaltung, Geschäftsführung, Gruppenleitungen, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	Einrichtung der Kommission: Bis 09/2024 Regelmäßige Meetings: 1x pro Quartal
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Im Kernhaushalt vorgesehen
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Protokolle der Meetings werden dokumentiert.

Maßnahme #1-04	
Titel der Maßnahme	Erfassung von Indikatoren bzgl. der Gleichstellung
Handlungsfeld	Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit
Kurze Beschreibung der Maßnahme	<p>Die kontinuierliche Erfassung aussagekräftiger gleichstellungsbezogener Indikatoren ist notwendig für die Bewertung des Status der Gleichstellung in der GWGD. Die Gleichstellungskommission legt die Indikatoren fest.</p> <p>Indikatoren sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IT-Fachkräfte-Zulage - Teilzeitverträge - Elternzeit - Anteil der Geschlechter bei Bewerbungen und Einstellungen - Anteil der Geschlechter beim Betriebliches Vorschlagswesen
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	Überwachung und Nachverfolgbarkeit relevanter Gleichstellungsindikatoren um den Status der Gleichstellung in der GWGD bewerten zu können.
Ansiedlung / Verantwortung	Geschäftsführer
Akteur*innen	Verwaltung, Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	<p>Definition der Indikatoren bis 12/2024</p> <p>Implementierung der Aufzeichnung bis 06/2025</p>
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Im Kernhaushalt vorgesehen
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Die Evaluierung dieser Maßnahme wird von der Gleichstellungskommission jährlich durchgeführt.

Maßnahme #1-05	
Titel der Maßnahme	Stärkere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien
Handlungsfeld	Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in weitere Gremien oder regelmäßigen Meetings in der GWGD. Bisher sind die Gleichstellungsbeauftragten nur Teil des Einstellprozesses. Eine Präsenz in weiteren Gremien/Meetings, wie z.B. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (GBPsych) und Gruppenleitungsbesprechung (GLB), erhöht die Wahrnehmung und Relevanz der Gleichstellung in der GWGD.
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	Die Gleichstellung in mindestens zwei weiteren Gremien / Meetings etablieren.
Ansiedlung / Verantwortung	Geschäftsführer

Akteur*innen	Verwaltung, Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	Bis Ende 2026.
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Im Kernhaushalt vorgesehen
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Die Evaluierung dieser Maßnahme wird von der Gleichstellungskommission jährlich durchgeführt.

Maßnahme #1-06	
Titel der Maßnahme	Einbindung des Gleichstellungsplans in das Qualitätsmanagement
Handlungsfeld	Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Die GWWDG ist nach ISO 9001 und 27001 zertifiziert und verfügt damit über ein Qualitätsmanagementsystem. Zentraler Bestandteil sind die einzelnen Prozesse und das Ziel ist, den Gleichstellungsplan als Prozess aufzunehmen
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	Überwachung und Nachverfolgbarkeit relevanter Gleichstellungsindikatoren, um den Status der Gleichstellung in der GWWDG bewerten zu können.
Ansiedlung / Verantwortung	Geschäftsführer
Akteur*innen	Verwaltung, Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	Als Prozess aufgenommen bis Ende 2025
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Im Kernhaushalt vorgesehen
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Die Evaluierung dieser Maßnahme wird von der Gleichstellungskommission jährlich durchgeführt.

Handlungsfeld 2 „Abbau von Unterrepräsentanz“

Aktuell liegt der Frauenanteil bei Studierenden der Informatik bei ca. 22%. Daher ist es vermutlich nicht wahrscheinlich, dass die GWWDG den Frauenanteil stark über diesen Wert steigern können wird. Es ist aber wünschenswert, dass sie diesen Wert erreicht, dementsprechend ist ein Ziel, mindestens 20% Frauenanteil in den einzelnen Bereichen und Arbeitsgruppen zu erreichen. Hier gibt es – wie in Abbildung 3 gezeigt, in den einzelnen Gruppen starke Unterschiede.

Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter in den Gehaltsgruppen, dann sieht man auch hier einen Unterschied (Abbildung 1). Der größte Anteil der Frauen ist in den unteren Gehaltsgruppen zu finden, bei den Männern ist das Gegenteil der Fall.

Ziel ist hier also nicht nur, den Frauenanteil in der GWWDG generell zu erhöhen, sondern insbesondere in den Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Maßnahme #2-01	
Titel der Maßnahme	Erhöhung des Anteils von Frauen in den oberen Gehaltsgruppen und Führungspositionen
Handlungsfeld	Abbau von Unterrepräsentanz
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Aktuell gibt es in der Geschäftsführung und in den Gruppenleitungen keine Frauen. In den Gremien sind die Frauen mit insgesamt 20% vertreten. Es wird angestrebt, den Anteil der Frauen zu erhöhen; eine konkrete Vorgabe kann derzeit aber noch nicht festgelegt werden. Derzeit ist die Leitung der AG Netze vakant. Bei der Besetzung der Stelle wird angestrebt, eine Frau einzustellen. Info: Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und der Gesellschafterversammlung wird von den Gesellschaftern bestimmt, hierauf hat die GWWDG keinen Einfluss.
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	Als mittelfristiges Ziel wird die Besetzung einer Gruppenleitungsstelle mit einer Frau gesetzt.
Ansiedlung / Verantwortung	Geschäftsführung
Akteur*innen	Verwaltung, Geschäftsführung
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	Ziel ist es, eine Frau in der Gruppenleitung/Geschäftsführung bis 12/2027 zu etablieren.
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Im Kernhaushalt vorgesehen
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Die Evaluierung dieser Maßnahme wird von der Gleichstellungskommission jährlich durchgeführt.

Maßnahme #2-02	
Titel der Maßnahme	Erhöhung des Anteils von Frauen in der GWWDG
Handlungsfeld	Abbau von Unterrepräsentanz
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Stellenausschreibungen sollen auch in Frauennetzwerken verbreitet werden, um eine breite Verteilung in der Zielgruppe zu erreichen
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	50% der Stellenanzeigen sollen zusätzlich in Frauennetzwerken verbreitet werden
Ansiedlung / Verantwortung	Verwaltungsleiter
Akteur*innen	Verwaltung, Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	50% der Stellenanzeigen sollen zusätzlich in Frauennetzwerken verbreitet bis 12/2025
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Im Kernhaushalt vorgesehen
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Die Evaluierung dieser Maßnahme wird von der Gleichstellungskommission jährlich durchgeführt.

Handlungsfeld 3 „Gender Awareness“

Unbewusste Denkmuster und Vorurteile begleiten jeden Menschen und es ist wichtig, dass man sich dessen bewusst ist, um diese abzustellen. Gerade in einem Umfeld wie der GWWDG, das von einem Geschlecht stark dominiert wird, ist es sinnvoll, hier Informationen und Schulungen bereitzustellen um Vorurteile abzubauen. Das Ziel ist hier, dass alle Mitarbeitenden regelmäßig Schulungen im Bereich Gender Awareness besuchen.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Maßnahme #3-01	
Titel der Maßnahme	Schulungen im Bereich Genderkompetenz
Handlungsfeld	Gender Awareness
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Eine Stärkung der Genderkompetenz ist für alle Mitarbeitenden wichtig, insbesondere jedoch für Mitglieder der Geschäftsführung und der Gruppenleitungen.
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	10 Mitarbeitende nehmen pro Jahr an einer Schulung im Bereich Genderkompetenz teil
Ansiedlung / Verantwortung	Verwaltung
Akteur*innen	Verwaltung, Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	50% der Mitglieder der Geschäftsführung und der Gruppenleitungen haben eine Schulung im Bereich Genderkompetenz besucht: 06/2025 10 Mitarbeitende haben bis 12/2025 eine Schulung im Bereich Genderkompetenz besucht.
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Individuell, je nach Ort/Art unterschiedlich und möglicherweise inkl. Reisekosten für die Mitarbeitenden
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Die Evaluierung dieser Maßnahme wird von der Gleichstellungskommission jährlich durchgeführt.

Maßnahme #3-02	
Titel der Maßnahme	Aufbau von Informationsseiten im Intranet zum Thema Gleichstellung/Diversity
Handlungsfeld	Gender Awareness
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Bisher gibt es noch keine internen Informationsseiten der Gleichstellung. Es sollen Seiten aufgebaut werden, die nicht nur über die Gleichstellungsziele und deren Umsetzung informieren, sondern darüber hinaus auch Informationen zu den Themen Gleichstellung und Diversity in der GWWDG bieten.
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	Aufbau von Informationsseiten mit aktuellen und GWWDG-spezifischen Inhalten
Ansiedlung / Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Akteur*innen	Gleichstellungsbeauftragte

Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	Informationsseiten eingeführt: 06/2025
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Im Kernhaushalt vorgesehen
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Die Evaluierung dieser Maßnahme wird von der Gleichstellungskommission jährlich durchgeführt.

Handlungsfeld 4 „Bedarfe von trans und nicht binären Personen“

Diversität ist eine der Stärken der GWGD und somit ist auch bei der GWGD eine breite Geschlechtervielfalt längst Realität. Hier genaue Zahlen zu ermitteln ist schwierig, da die gelebte Geschlechtsidentität nicht mit dem rechtlichen Geschlechtseintrag im Personalausweis übereinstimmen muss. Neben Maßnahmen zum Abbau von Vorurteilen, die schon im Handlungsfeld 3 abgedeckt worden sind, ist es wichtig, auch die Bedarfe von trans und nicht binären Personen zu unterstützen. Ziel ist hier ein Umfeld zu bieten, in denen sich trans und nicht binäre Personen geschätzt und sicher fühlen.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Maßnahme #4-01	
Titel der Maßnahme	Ausweisung von genderneutralen WCs
Handlungsfeld	Bedarfe von trans und nicht binären Personen
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Die GWGD hat einen Neubau bezogen, ein zweiter Bauabschnitt wird erst im Laufe 2024 fertiggestellt. Dadurch ist vieles noch im Umbruch/Aufbau und so sind bisher auch keine genderneutralen Toiletten ausgewiesen.
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	Sowohl im internen als auch im öffentlichen Bereich werden genderneutrale / unisex WCs ausgewiesen
Ansiedlung / Verantwortung	Geschäftsführung
Akteur*innen	Verwaltung, Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	Ausweisung genderneutraler WCs im internen Bereich: 06/2024 Ausweisung genderneutraler WCs im öffentlichen Bereich: 06/2024
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Kosten für Beschilderung
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Die Evaluierung dieser Maßnahme wird von der Gleichstellungskommission jährlich durchgeführt.

Maßnahme #4-02	
Titel der Maßnahme	Hygieneartikel auf den Damen- und Unisex-Toiletten
Handlungsfeld	Bedarfe von trans und nicht binären Personen

Kurze Beschreibung der Maßnahme	Menstruierende Personen haben Kosten für Hygieneartikel, die nicht menstruierende Personen nicht haben. Kostenlos bereitgestellte Produkte tragen zu mehr Gerechtigkeit bei.
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	Auf allen Damen- und Unisex-Toiletten werden kostenlose Hygieneartikel zur Verfügung gestellt
Ansiedlung / Verantwortung	Verwaltungsleiter
Akteur*innen	Verwaltung, Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	Kostenlose Hygieneartikel auf den Damen- und Unisex-Toiletten: 12/2024
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Kosten für Hygieneartikel
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Die Evaluierung dieser Maßnahme wird von der Gleichstellungskommission jährlich durchgeführt.

Handlungsfeld 5 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Die GWGD strebt an, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu bieten. Bereits im März 2020 wurde eine Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten abgeschlossen, die im November 2021 dahingehend erweitert wurde, dass unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 100% der Arbeitstage im Homeoffice geleistet werden können. Derzeit haben ca. 110 Mitarbeitende einen Antrag auf Mobiles Arbeiten gestellt und nutzen bereits die erhöhte Flexibilität.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Maßnahme #5-01	
Titel der Maßnahme	Mit-Kind-Raum etablieren
Handlungsfeld	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Die GWGD hat einen Neubau bezogen, ein zweiter Bauabschnitt wird erst im Laufe 2024 fertiggestellt. Dadurch ist vieles noch im Umbruch/Aufbau, wie auch der benötigte Mit-Kind-Raum.
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	Betreuenden Personen von Kindern soll die Möglichkeit gegeben werden, den Mit-Kind-Raum tagesweise zum Arbeiten zu nutzen.
Ansiedlung / Verantwortung	Verwaltungsleiter
Akteur*innen	Verwaltung, Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	Mit-Kind-Raum nutzbar: 12/2024
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Kosten für die Möblierung
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Die Evaluierung dieser Maßnahme wird von der Gleichstellungskommission jährlich durchgeführt.

Maßnahme #5-02	
Titel der Maßnahme	Nutzung externer Unterstützung, wie z.B. den pme Familienservice, den die MPG nutzt und Nutzung der Kita-Plätze am Faßberg.
Handlungsfeld	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Die GWWDG versucht die Nutzung des pme Familienservices als eigener Vertragspartner zu etablieren, da die Nutzung über die MPG seit einiger Zeit nicht mehr möglich ist. Eine Fortsetzung der Nutzung der Kita am Faßberg wird angestrebt.
Ziel, Zielgruppen und Indikatoren für Erfolg der Maßnahme	Nutzung des pme Familienservices Nutzung der verfügbaren Plätze in der Kita am Faßberg
Ansiedlung / Verantwortung	Verwaltungsleiter
Akteur*innen	Verwaltung, Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf	Pme Familienservice nutzbar ab 10/2024. Fortführung der Nutzung der Kitaplätze am Faßberg
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Kosten sind über den Haushalt zu decken.
Evaluationsmethode und -zeitpunkt	Die Evaluierung dieser Maßnahme wird von der Gleichstellungskommission jährlich durchgeführt.