

## 7. Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung (Gender balance in leadership and decision-making)

Frauen sind im wissenschaftlichen Rat (WR) des GFZ seit der Neuwahl 2023 paritätisch vertreten. Im Direktorium beträgt der Anteil an Frauen 23%. Die zentralen externen Gremien wie der wissenschaftliche Beirat und das Kuratorium haben einen Frauenanteil von 40% bzw. 37,5%. Darüber hinaus gibt es wechselnde interne Gremien am GFZ. Für alle strebt das GFZ eine paritätische Besetzung an.

Auswahlgremien wie Berufungs- oder Besetzungskommissionen sind meist schon durch die rechtlichen und universitären Vorgaben paritätisch besetzt. Häufig findet sich aber keine Parität auf den jeweiligen Hierarchiestufen bzw. bei den stimmberechtigten Mitgliedern. Der GFZ Maßnahmenkatalog hat dies bereits erfasst.

## 8. Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre (Integration of the gender dimension into research and teaching content)

Die Betrachtung des Geschlechtes als eine Diversitätsdimension in Organisationsstrukturen sowie in Wissenschaft, Forschung und Lehre ist wichtig, da das Wissenschaftssystem historisch gesehen von Männern dominiert wird. Das bedeutet, dass diese Bereiche geprägt sind von einer kulturellen Ordnung, Symbolik und Praktiken, aber auch von Abläufen, Werten, Mustern und Verhaltensweisen, die aus diesem männlichen Umfeld stammen und darüber hinaus Auswirkungen auf die Lehr- und Lernkultur haben. Die vorherrschenden Konzepte und Stereotype von Weiblichkeit und Männlichkeit, insbesondere die entsprechenden Rollenerwartungen haben sich als Hindernisse für die Karriereentwicklung von Frauen dargestellt. Auch die Geowissenschaften sind traditionell ein von Männern dominierter Bereich, in dem es einen erheblichen Mangel an Frauen in Führungspositionen gibt. Es handelt sich um naturwissenschaftlich basierte, breitgefächerte und multidisziplinäre Studienfächer, die sich mit den physikalischen, chemischen, biologischen und geologischen Prozessen in dem System Erde beschäftigen, aber auch die Ingenieurbereiche sowie Bergbau und Exploration betreffen. Das bedeutet, dass es zwar technische Bereiche geben mag, in denen Genderaspekte oder -unterschiede keine besondere Relevanz haben, aber sie sind in vielen anderen Bereichen dieser Disziplinen und damit für ihre Forschungsinhalte wichtig. Aufgrund der starken Verknüpfung von Forschung und Lehre besteht daher ein erheblicher Bedarf an Kompetenzen und Fähigkeiten in geschlechtersensiblen Lehrmethoden für das Personal in den Geowissenschaften und MINT-Fächern.

Zentral in der Forschung ist das Einwerben von Drittmitteln im Rahmen von Projekten, die durch unterschiedliche Geldgeber (DFG, Ministerien, EU, Industrie etc.) gefördert werden. Im Rahmen von Berufungen und Stellenbesetzungen ist die Expertise im Einwerben und die Höhe der eingeworbenen Drittmittel ein Nachweis wissenschaftlicher Exzellenz. Deshalb ist es wichtig, dass Frauen an diesen Projektanträgen mitwirken, diese selbst stellen oder als Personal in den Anträgen bedacht werden. Auch wenn die Abrechnung und Verwaltung der Drittmittel digitalisiert ist, werden solche Anträge zurzeit über ein Formular zu Genehmigung erfasst. Dies erschwert eine Auswertung nach dem Geschlecht der Antragstellenden und der im Antrag als Personal genannten Personen. In Rahmen der weiteren Digitalisierung in den nächsten zwei Jahren sind die genannten Angaben zu Geschlecht der Antragstellenden und des zukünftigen Personals (soweit im Antrag genannt) vorgesehen. Dadurch hat das GFZ die Möglichkeit, diese wichtige Kenngröße zu monitoren und aktiv zu steuern. Die vollständige Etablierung wird während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans abgeschlossen sein, so dass dann notwendige Erkenntnisse

vorliegen. Sollten die so gewonnenen Daten zeigen, dass der Frauenanteil bei der Drittmittelinwerbung proportional unausgewogen ist, sind gemeinsam mit dem Projektbüro und den Führungskräften Fördermaßnahmen zu definieren und umzusetzen, um dies zu verbessern. Bis zur o.g. Digitalisierung wird mit Führungskräften zwischenzeitlich durch Kommunikation auf Leitungsklausuren o.ä. das Thema erörtert, um zu sensibilisieren und zu motivieren, dass Vorgesetzte direkt mit ihren Mitarbeiterinnen Maßnahmen abstimmen, um die individuelle Kompetenz für das erfolgreiche Einwerben von Drittmitteln zu fördern.

## 9. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung (Measures against gender-based violence including sexual harassment)

Das GFZ duldet kein sexuelles Fehlverhalten und geht jeder Meldung von Vorfällen nach. Das GFZ schützt alle Mitarbeitenden durch geeignete Präventivmaßnahmen, sowohl in den GFZ-Räumen und auf dem GFZ-Gelände (Wissenschaftscampus und andere Standorte) als auch in GFZ-spezifischen Arbeitssituationen im Feld, bei Expeditionen und anderen Reisen.

Für Beschwerden zum Beispiel durch Fehlverhalten wurde auf Grundlage von § 13 Abs. 1 AGG eine Beschwerdestelle eingerichtet. Informationen hierzu finden sich im Intranet des GFZ. Die Beschwerdestelle wird durch ein niederschwelliges Angebot der Konfliktberatung ergänzt, da einer betroffenen Person häufig die Einordnung des Konflikts und seiner Dimension schwerfällt. Eine weitere Anlaufstelle ist die im letzten Jahr am GFZ eingerichtete Compliancestelle: Hier besteht die Möglichkeit, sich entweder an die Compliancebeauftragte des GFZ zu wenden oder an die externe Ombudsperson. Hierzu gibt die Dienstvereinbarung Compliance-Meldestelle nähere Informationen.

Forschungsexpeditionen sind Extremsituationen sowie manche Feldarbeitssituationen, in denen eine Gruppe von Menschen über einen längeren Zeitraum z.B. in beengten und oft einfachen Verhältnissen unterwegs ist und unter hohem Druck und oft unter anstrengenden Bedingungen arbeitet, um ihre Ziele zu erreichen. Darüber hinaus sind viele Expeditionen und Feldarbeitssituationen durch kleine Gruppengrößen, eingeschränkte Privatsphäre aufgrund räumlicher Beschränkungen, stärkere Abhängigkeiten unter den Kolleg:innen und weniger Möglichkeiten, physischen Abstand zueinander zu halten, gekennzeichnet. Diese Umstände können die Möglichkeit bewusster oder auch unbewusster sexueller Belästigung auf Expeditionen erhöhen. Zurzeit gibt es noch keine spezifischen Handreichungen für Leiter:innen und -Teilnehmer:innen von Expeditionen und Feldarbeit. Das GFZ erachtet dies als notwendig und plant, einen solchen Leitfaden auszuarbeiten, der im Intranet zur Verfügung gestellt wird. Des Weiteren plant das GFZ im ArbeitsSicherheitsPortal (ASiP bzw. dessen Nachfolgesystem) im Modul *Feldarbeit und Expeditionen* entsprechende Schulungsinhalte zu integrieren, um das Bewusstsein für (sexuelle) Belästigungen zu erhöhen und die notwendigen präventiven Maßnahmen zu erläutern. Dies wird in den nächsten zwei Jahren realisiert.

Potsdam, den 15. Dezember 2023