



# Gleichstellungsplan Carpe Europe e.V.

Gültigkeit: 01.10.2024 - 30.09.2028 (vierjährige Gültigkeit, Revision nach zwei Jahren)

## Inhalt

<b>1. Einleitung</b> .....	1
<b>a. Zweck und Zielsetzung</b> .....	1
<b>b. Rechtlicher Rahmen</b> .....	2
<b>2. Analyse des Status Quo</b> .....	3
<b>a. Bestandsaufnahme</b> .....	3
<b>b. Identifikation von Ungleichheiten</b> .....	3
<b>3. Ziele und Maßnahmen</b> .....	4
<b>4. Verantwortlichkeiten und Ressourcen</b> .....	5
<b>a. Zuständigkeiten</b> .....	5
<b>b. Ressourcen</b> .....	5
<b>5. Überwachung und Evaluierung</b> .....	6
<b>a. Methoden zur Fortschrittsüberwachung</b> .....	6
<b>b. Evaluierung</b> .....	6
<b>6. Kommunikation und Sensibilisierung</b> .....	6
<b>a. Interne Kommunikation</b> .....	6
<b>b. Externe Kommunikation</b> .....	7

## 1. Einleitung

### a. Zweck und Zielsetzung

Der Gleichstellungsplan von Carpe Europe e.V. dient als strategisches Instrument zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit innerhalb unserer Organisation. Ziel dieses Plans ist es, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Diskriminierungen zu verhindern. Durch gezielte Maßnahmen und Programme möchten wir sicherstellen, dass alle Mitarbeiter\*innen, unabhängig von ihrem Geschlecht, gleiche Chancen und Rechte genießen.

Es ist ausgeschriebenes Ziel, eine inklusive und unterstützende Arbeitsumgebung zu schaffen, in der die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle gewährleistet ist. Dies umfasst die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die die Familienfreundlichkeit fördern und die berufliche Weiterentwicklung aller (männlich, weiblich



& divers) unterstützen. Besonders wichtig ist uns hierbei die gezielte Förderung von Frauen\*, um strukturelle Benachteiligungen abzubauen und eine tatsächliche Gleichberechtigung zu erreichen.

Durch die Implementierung dieses Gleichstellungsplans möchten wir nicht nur die Chancengleichheit innerhalb unserer Organisation verbessern, sondern auch als Vorbild für andere Vereine und Unternehmen fungieren. Wir glauben fest daran, dass eine diverse und inklusive Arbeitskultur nicht nur die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter\*innen steigert, sondern auch die Innovationskraft und Effektivität unserer Projekte und Initiativen erhöht.

## **b. Rechtlicher Rahmen**

Der Gleichstellungsplan von Carpe Europe e.V. basiert auf den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG). Beide Gesetze setzen wesentliche rechtliche Rahmenbedingungen für die Verwirklichung von Gleichstellung und Chancengleichheit in Deutschland.

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Das AGG hat zum Ziel, Benachteiligungen aus verschiedenen Gründen, einschließlich Geschlecht, zu verhindern und zu beseitigen. Es stellt sicher, dass alle Mitarbeiter\*innen unabhängig von ihrem Geschlecht gleiche Chancen und Rechte haben. Das AGG verpflichtet Arbeitgeber\*innen dazu, Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung zu verhindern und Chancengleichheit zu fördern.

### **Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)**

Das BGleiG zielt speziell auf die Gleichstellung von Frauen\* und Männern und enthält detaillierte Regelungen zur Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen. Die relevanten Bestimmungen sind im Abschnitt 3 (§§ 11 bis 14) des BGleiG festgelegt.

- **§ 11 BGleiG (Zweck):** Dieser Paragraph verdeutlicht die Funktion des Gleichstellungsplans als zentrales Instrument zur Umsetzung der Ziele des BGleiG. Diese umfassen die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen\* und Männern, die Beseitigung bestehender Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.
- **§ 12 BGleiG (Zeitliche Vorgaben):** Der Gleichstellungsplan ist für einen Zeitraum von vier Jahren zu erstellen. Seit dem BGleiG 2015 ist eine Anpassung nach zwei Jahren fakultativ. Die Rechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.
- **§ 13 BGleiG (Kernvorgaben):** Dieser Paragraph enthält Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentationen, zur Festlegung von Zielvorgaben und Maßnahmen sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, die so im Gleichstellungsplan von Carpe Europe e.V. aufgegriffen werden. Mit dem BGleiG 2015 wurden die Anforderungen an die Darstellung und Umsetzung dieser Maßnahmen verstärkt:



- Bestandsaufnahme: Es muss dargestellt werden, wie Frauen\* und Männer Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg im Vergleich zu denen darstellt, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben.
- Zielvorgaben: Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sind zu benennen. Es ist festzulegen, wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen
- Maßnahmen: Für jede Zielvorgabe sind konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zu benennen.
- **§ 14 BGlG (Bekanntmachung und Veröffentlichung):** Dieser Paragraph konkretisiert die Vorgaben zur Bekanntmachung und Veröffentlichung des Gleichstellungsplans. Der Gleichstellungsplan muss innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer veröffentlicht und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis gegeben werden. Es ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass der Gleichstellungsplan keine personenbezogenen Daten enthalten darf.

## Fazit

Der Gleichstellungsplan von Carpe Europe e.V. orientiert sich an den Vorgaben des AGG und des BGlG. Er dient als wesentliches Instrument zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit innerhalb des Vereins. Durch die Umsetzung der festgelegten Maßnahmen und Zielvorgaben streben wir die Verwirklichung einer inklusiven und gerechten Arbeitsumgebung an, die die Bedürfnisse aller Mitarbeiter\*innen berücksichtigt.

## 2. Analyse des Status Quo

### a. Bestandsaufnahme

Bei Carpe Europe e.V. herrscht eine ausgeglichene Geschlechterverteilung unter den Mitarbeitenden (2 Männer und 2 Frauen\*). Im Vorstand gibt es eine leichte Überrepräsentation von Männern (2 Männer und 1 Frau). Allerdings bestand der vorherige Vorstand aus zwei Frauen\* und einem Mann.

### b. Identifikation von Ungleichheiten

Die paritätische Verteilung unter den Mitarbeitenden deutet darauf hin, dass es keine offensichtlichen Benachteiligungen oder Diskriminierungen bei der Geschlechterverteilung gibt.



### 3. Ziele und Maßnahmen

Zielvorgabe	Maßnahme
Generelle Verhinderung von Benachteiligung Beschäftigter mit Vereinbarkeitsbelangen	Konsequentes Angebot von mobilen und flexiblen Arbeitsformen
Paritätische Verteilung der Posten im Vorstand	Ermutung der weiblichen Mitarbeiterinnen zur aktiven Teilnahme an Entscheidungsgremien und Vorstandspositionen.
Förderung der Sichtbarkeit Beschäftigter trotz Teilzeitbeschäftigung und präsenzbefreitem Arbeiten	Bewertungsfokus auf Arbeitsergebnissen statt dauernder Ansprechbarkeit; Berücksichtigung der zeitlichen Planung von Besprechungen
Motivation männlicher Beschäftigter für die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen	Ansprache von Vätern, Information zum Thema Elternzeit als Väter.
Erhöhung des Frauen*anteils bei Unterrepräsentanz	Hinweis auf vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen in externen Ausschreibungen; bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Qualifikation
Erhöhung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen	Angebot von Inhouse-Seminaren; Bedarfsabfragen. Ziel: Alle Mitarbeiter*innen haben Zugang zu einer Fortbildungsveranstaltung über den Zeitraum von 24 Monaten.
	Jährliche Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an jeweils min. 1 Fortbildungsmaßnahmen zu dem Thema der Geschlechtergleichstellung und Anti-Diskriminierung. Die Informationen werden dann intern an alle Beschäftigten weitergegeben.
Förderung des Wissensaustauschs und der Weiterbildung im Bereich Gleichstellung und Diversität	Aktive Teilnahme an nationalen und internationalen Konferenzen und Foren zum Thema Gleichstellung und Diversität, um die eigenen Erfahrungen zu teilen und von anderen zu lernen. Aufbau und Pflege von Partnerschaften mit anderen Organisationen, die die Geschlechtergleichstellung fördern.



Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen	Zum Onboarding aller neuen Angestellten gehört ein Kennenlerngespräch mit den Gleichstellungsbeauftragten.
Gleichbehandlung im internen und externen Schriftverkehr	Geschlechtsneutrale Sprache wird im offiziellen Schriftverkehr von Carpe Europe e.V. eingefordert.

## 4. Verantwortlichkeiten und Ressourcen

### a. Zuständigkeiten

Zuständig für die Umsetzung der Maßnahmen sind alle Mitarbeiter\*innen, aber im Besonderen die Vorstandsvorsitzenden. Zuständig für die Überwachung der Umsetzung, der Zielerreichung und der Überarbeitung des Gleichstellungsplan, sowie der internen und externen Kommunikation sind die beiden Gleichstellungsbeauftragten:

- Mitarbeiterin Ananya Bordoloi
- Vorstandsmitglied, Kassenwart und Mitarbeiter Malte Götte-Ortiz

### b. Ressourcen

**Finanzielle Ressourcen:** Für das Jahr 2024 wird kein spezifisches Budget für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Ab 2025 wird jedoch ein dediziertes Budget eingerichtet, um die Durchführung und Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen sicherzustellen. Dieses Budget wird die Kosten für Schulungen, Workshops, externe Berater\*innen und die Teilnahme an nationalen und internationalen Konferenzen abdecken. Durch die kontinuierliche Bereitstellung finanzieller Mittel wird die Nachhaltigkeit und langfristige Wirksamkeit dieser Maßnahmen gewährleistet.

**Personelle Ressourcen:** Für die erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungsplans sind spezifische personelle Ressourcen vorgesehen. Zwei Schlüsselpersonen aus unserem Team, Ananya Bordoloi und Malte Götte-Ortiz, übernehmen die Verantwortung für die Planung, Durchführung und Überwachung der Gleichstellungsmaßnahmen. Beide verfügen über fundierte Kenntnisse und Erfahrung im Bereich Gleichstellung und werden sicherstellen, dass alle Maßnahmen zielgerichtet umgesetzt werden. Darüber hinaus sind sie Ansprechpartner\*innen für alle Mitarbeiter\*innen in Fragen der Gleichstellung und fördern aktiv das Bewusstsein für Gleichstellung innerhalb der Organisation. Ihre kontinuierliche Unterstützung und Expertise sind entscheidend für die nachhaltige Verankerung von Gleichstellung Prinzipien in unserer Arbeitskultur.

**Zeitliche Ressourcen:** Die Zuweisung ausreichender zeitlicher Ressourcen für die Planung, Durchführung und Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen ist entscheidend. Für Ananya Bordoloi und Malte Götte-Ortiz sind monatlich jeweils 4 Stunden vorgesehen, um sich diesen Aufgaben zu widmen. Darüber hinaus wird ausreichend Zeit eingeplant, wenn der Gleichstellungsplan aktualisiert werden muss. Auch für zusätzliche Aufgaben, die im Rahmen der Gleichstellung anfallen, steht den verantwortlichen Personen flexibel die benötigte Zeit zur



Verfügung, um sicherzustellen, dass die Maßnahmen effektiv umgesetzt und notwendige Anpassungen rechtzeitig vorgenommen werden können.

## 5. Überwachung und Evaluierung

### a. Methoden zur Fortschrittsüberwachung

**Berichterstattung:** Einführung von halbjährlichen Berichten, die den Fortschritt der Gleichstellungsmaßnahmen dokumentieren. Diese Berichte werden sowohl qualitative als auch quantitative Daten enthalten und messen zusätzlich den Erfolg der Gleichstellungsmaßnahmen entlang der festgelegten Ziele (siehe 3. Ziele und Maßnahmen)

**Feedback-Schleifen:** Halbjährliche Umfragen und Feedbackrunden unter den Mitarbeiter\*innen, um deren Wahrnehmung und Erfahrungen bezüglich der Gleichstellungsmaßnahmen zu sammeln. Dies hilft, Probleme frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen anzupassen. Die Ergebnisse fließen in die halbjährlichen Berichte.

### b. Evaluierung

**Evaluierung:** Ein Evaluierungsprozess, der alle zwei Jahre stattfindet, wird etabliert, bei dem die Effektivität der Gleichstellungsmaßnahmen überprüft wird. Dabei werden die gesetzten Ziele und die erreichten Ergebnisse verglichen.

**Anpassung der Maßnahmen:** Basierend auf den Ergebnissen der Evaluierung werden Anpassungen und Verbesserungen an den Maßnahmen vorgenommen. Dies kann die Einführung neuer Initiativen oder die Modifikation bestehender Strategien umfassen.

**Benchmarking:** Vergleich der eigenen Fortschritte mit denen ähnlicher Organisationen, um Best Practices zu identifizieren und zu übernehmen. Dies hilft, die eigenen Maßnahmen kontinuierlich zu verbessern.

**Langfristige Wirkung:** Überprüfung der langfristigen Wirkung der Maßnahmen auf die Organisationskultur und die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Es sollte sichergestellt werden, dass die Maßnahmen nachhaltig sind und langfristig positive Veränderungen bewirken

## 6. Kommunikation und Sensibilisierung

### a. Interne Kommunikation

Der Gleichstellungsplan ist innerhalb eines Monats nach Beginn der Geltungsdauer im Intranet der Dienststelle zu veröffentlichen. Damit sollen Verzögerungen bei der Erstellung und Bekanntgabe ausgeschlossen werden. Die gesonderte Übermittlung des Gleichstellungsplans an Führungskräfte in Textform trägt der besonderen Verpflichtung Rechnung, die diese gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 BGlG hinsichtlich der Erreichung der Ziele des BGlG haben.



Aufnahme des Themas der Gleichstellung als Tagesordnungspunkt in den monatlichen Jour Fixe.

## **b. Externe Kommunikation**

**Pressemitteilungen:** Regelmäßige Pressemitteilungen zur Veröffentlichung und Fortschrittsberichterstattung des Gleichstellungsplans. Dies fördert Transparenz und das öffentliche Bewusstsein für die Maßnahmen und Ziele von Carpe Europe e.V.

**Website:** Detaillierte Darstellung des Gleichstellungsplans auf der offiziellen Website des Vereins, einschließlich regelmäßiger Updates und Erfolgsgeschichten zur Förderung der Chancengleichheit.

**Social Media:** Nutzung von sozialen Medienplattformen, um die Maßnahmen und Fortschritte des Gleichstellungsplans zu teilen. Dies beinhaltet Beiträge, Videos und Interviews mit Führungskräften und Mitarbeiter\*innen.

**Jahresberichte:** Veröffentlichung eines jährlichen Fortschrittsberichts, der die erreichten Ziele und die umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung dokumentiert. Diese Berichte werden auf der Website des Vereins veröffentlicht und (bei Bedarf) an relevante Stakeholder versandt.