

Gender Equality Plan (GEP)

Rheinisches Institut für Umweltforschung e.V.

Freies Institut für Planetenforschung (RIU-FIP)

- **Gültigkeitszeitraum:** 2026 – 2029
- **Version:** 1.0 (Erstfassung)
- **Status:** Formal beschlossen und veröffentlicht am 16. September 2026

1. Erklärung der Institutsleitung (Commitment)

Als neu gegründetes, gemeinnütziges Institut verpflichten wir uns von Tag eins an zu Chancengleichheit, Diversität und der Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung. Dieser Gender Equality Plan (GEP) ist eine verbindliche strategische Richtlinie für unser Institut. Wir wollen eine Organisationskultur verankern, in der alle Geschlechter die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und in der die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben aktiv gefördert wird.


PD Dr. Martin Pätzold (1. Vorsitzender)
Die Institutsleitung


Dr. Silvia Tellmann (2. Vorsitzende)

2. Formale Säulen (Horizon Europe Compliance)

Säule 1: Veröffentlichung und Sichtbarkeit

Dieser Plan wurde von der Institutsleitung formal beschlossen und unterzeichnet. Er wird allen Mitarbeitenden intern zur Verfügung gestellt und dauerhaft öffentlich auf unserer Website (www.radio-science.eu) publiziert.

Säule 2: Dedizierte Ressourcen

Zur Umsetzung dieses GEP benennt das Institut einen **Gleichstellungsbeauftragten/ Person für Diversität** (aktuell besetzt durch Dr. Janusz Oschlisniok). Für diese Rolle werden feste zeitliche Ressourcen im Umfang von [z. B. 5% oder 10%] einer Vollzeitstelle zur Verfügung gestellt. Ein jährliches Budget von 500 € wird für Weiterbildungen im Bereich Chancengleichheit bereitgestellt.

Säule 3: Datenerhebung und Monitoring

Da das Institut neu gegründet wurde, liegen keine historischen Daten vor. Wir verpflichten uns, ab sofort **jährlich zum 31. Dezember** folgende Daten, nach Geschlecht disaggregiert, zu erheben und intern zu spiegeln:

- Verteilung der Mitarbeitenden über alle Hierarchieebenen (Forschung, Administration, Leitung)
- Geschlechterverteilung bei Neueinstellungen und Bewerbungen
- Verteilung der Arbeitszeitmodelle (Vollzeit/Teilzeit)
- Jährlicher Check zur Entgeltgleichheit (Equal Pay)

Säule 4: Schulung und Sensibilisierung

Das Institut führt für alle aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden verpflichtende Kurzschulungen zum Thema **Unconscious Bias (unbewusste Vorurteile)** und geschlechtergerechte Kultur durch. Neue Teammitglieder werden im Rahmen ihres Onboardings über diesen GEP informiert.

3. Inhaltliche Ziele und Maßnahmen (2026 – 2029)

Bereich A: Personalgewinnung und Karriereentwicklung

- **Maßnahme 1:** Stellenausschreibungen werden grundsätzlich geschlechtsneutral und inklusiv formuliert.
- **Maßnahme 2:** Bei Bewerbungsverfahren wird auf eine paritätisch oder divers besetzte Auswahlkommission geachtet (mindestens zwei Personen).
- **Ziel:** Eine ausgewogene Geschlechterverteilung auf allen Ebenen bei zukünftigem Personalaufwachs.

Bereich B: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- **Maßnahme 1:** Kernarbeitszeiten werden flexibel gestaltet. Meetings finden grundsätzlich zwischen 9:30 Uhr und 15:00 Uhr statt, um Eltern und Pflegenden die Teilnahme zu erleichtern.
- **Maßnahme 2:** Das Institut ermöglicht mobiles Arbeiten (Homeoffice) im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.

Bereich C: Organisationskultur und Schutz vor Belästigung

- **Maßnahme 1:** Das Institut etabliert eine Null-Toleranz-Politik gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt, Sexismus und sexueller Belästigung.
 - **Maßnahme 2:** [Name der Gleichstellungsbeauftragten oder eine externe Stelle] wird als offizielle und vertrauliche Beschwerdestelle eingerichtet.
-

4. Inkrafttreten und Evaluation

Dieser Plan tritt mit der Unterzeichnung durch die Institutsleitung in Kraft. Die gesetzten Maßnahmen werden jährlich durch den Gleichstellungsbeauftragten (aktuell besetzt durch Dr. Janusz Oshlisniok) überprüft. Eine Gesamtevaluation und Fortschreibung erfolgt spätestens im Jahr 2029.

Ort: Köln

Datum: 16.09.2026



PD Dr. Martin Pätzold (1. Vorsitzender)

Die Institutsleitung



Dr. Silvia Tellmann (2. Vorsitzende)