Gender Equality and Diversity Plan (GEDAP) 2023-2027

Der Equality and Diversity Plan 2023-2027 stellt ein zentrales Dokument dar, in welchem ANSOLE e.V. seine Gleichstellungs- und Diversitätspolitik entwickelt und begründet sowie Ziele und Maßnahmen formuliert. Der Plan gibt zunächst einen Überblick (A.) über den Verein, dessen Leitbild und die handlungsleitenden Codizes, Strategiepläne und Konzepte. Im Rahmen einer Bestandsaufnahme (B.) werden wichtige Zahlen und Fakten, Zertifikate und Auditierungen, Beratungsangebote sowie Facilities und Services vorgestellt. Im Anschluss werden zu verschiedenen Handlungsfeldern mittel- bis langfristige Ziele und Maßnahmen formuliert, welche sich aus übergeordneten rechtlichen Anforderungen beziehungsweise strategischen Setzungen abgeleitet.

ANSOLE e.V.

ANSOLE e. V. engagiert sich für Bildung, Forschung und Wissenstransfer im Bereich erneuerbare Energien und sauberes Wasser auf verschiedenen Ebenen in Afrika. Damit leisten wir einen Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs, Agenda 2030). ANSOLE hat über 1000 Mitglieder in mehr als 70 Ländern der Welt. Die von uns organisierten Veranstaltungen sensibilisieren für Umwelt- und Klimaschutz, Geschlechterfragen, Energieeffizienz, den Zusammenhang zwischen sauberen sanitären Einrichtungen und guter Bildung (insbesondere für Frauen), Plastik in Meeren und Ozeanen sowie für ein allgemeines Verständnis der SDGs. Der starke Wasser-Energie-Nexus führte 2015 zur Gründung der Kooperations- und Forschungsplattform BALEWARE (Bridging Africa, Latin America and Europe on Water and Renewable Energies Applications) in Curitiba, Brasilien.

Vor Ort, in Jena und Thüringen, ist ANSOLE am Projekt AMAH (Anlaufstelle für Menschen afrikanischer Herkunft) und der Herausgabe der Zeitschrift MIGRANTh (Dokumentation der Lebensgeschichten von Menschen mit Migrationshintergrund in Thüringen vor und nach 1990) beteiligt.

B. Bestandsaufnahme

Klassizismus, Alter, Herkunft (Hintergrund), (Schwer)behinderung, Familienaufgaben, chronische Erkrankungen

Klient*innenstruktur

2022 betreuten wir 29 männliche (45 %) und 36 weibliche (55 %) Klient*innen.

Beschäftigtenstruktur

Seit der Gründung unseres Vereins waren bei uns bis Ende 2022 50 % weiblich gelesene Personen und 50 % männlich gelesene Personen beschäftigt. Aktuell haben Frauen, die bei uns beschäftigt sind, im Gegensatz zu männlichen Kollegen (beide arbeiten in Teilzeit), keinen befristeten

Arbeitsvertrag. Dies liegt daran, dass die weiblichen Kolleginnen mit einem festen Arbeitsvertrag aufgrund persönlicher Entscheidungen Jena verlassen wollten und der männliche Kollege ihren Anteil übernommen hat, da er eine geringere Anzahl an Stunden hatte. Im Laufe der Zeit haben wir uns bemüht, Frauen bei uns anzustellen. Derzeit ist dies nur mit Honorarverträgen aus finanziellen Gründen möglich.

Verteilung 2022:

befristeter Arbeitsvertrag:

- Männer: 100 % davon 50 % nicht-deutscher Herkunft

- Frauen: 0

Honorar:

- Männer: 30 %, alle davon nicht-deutscher Herkunft

- Frauen: 70 %, davon nicht-deutscher Herkunft: 83 %

ehrenamtlich:

- Männer: 29 %, alle davon nicht-deutscher Herkunft

- Frauen: 71 %, alle davon nicht-deutscher Herkunft

Wir haben eine Person, die sich speziell um Fragen der Gleichstellung kümmert, jedoch fehlen uns die finanziellen Mittel, um eine thematisch breit gefächerte Fortbildung in diesem Bereich anbieten zu können. Zum Thema Sichtbarkeit der BIPoC organisieren wir Vorträge und Veranstaltungen.

Es besteht die Möglichkeit, das Essen zuzubereiten und die Aufgaben nach Bedarf frei zu gestalten und zu organisieren.

C. Ziele und Maßnahmen

Beschäftigungsstruktur

Wir streben an, mehr Frauen einzustellen und eine gleichmäßigere Verteilung von Frauen und Männern in Ehrenämtern zu erreichen. Hierfür wird die Statistik aktualisiert und auf eine gleiche Verteilung bei der Einstellung geachtet.

Beauftragte für Diversität sowie die Mitarbeiter*innen werden zum Themenspektrum Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) / Diskriminierung, Behinderung, Diversität, Familienfreundlichkeit, Gleichstellung, Queer/LGBTIQA * sowie sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt,Geschlechtergerechtigkeit und Sichtbarkeit der BIPoC sowie LGBTQIA*-

Personen einsetzt, informieren und beraten, dazu sind Veranstaltungen geplant. Zum Thema Sichtbarkeit der BIPoC bauen wir unser Angebot aus.

Das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement (Qualitätsmanagement), das von einem Mitarbeiter übernommen wird, soll erweitert werden, um Feedback und Beschwerden in Bezug auf Gender und Diversity entgegenzunehmen und zu bearbeiten. Diese Person soll sicherstellen, dass die Prozedur einfach zugänglich und fair ist.

Ziel ist es daher, Diskriminierungsrisiken für alle unabhängig von konkreten Vorkommnissen durch geeignete Maßnahmen stetig zu verringern. Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) findet bei uns Anwendung.

Im Laufe des Jahres 2024 wird die Beschwerdestelle ausgebaut gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingerichtet. Laut § 14 (7) HSG gelten einzelne Paragraphen des AGG, insbesondere der Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt [§ 3], das Benachteiligungsverbot [§ 7] sowie das Beschwerderecht [§ 13]. Zeitgleich wird ein die Person für das Beschwerdemanagement deutlicher als bisher für mögliche Diskriminierungen sensibilisieren und Klient*innen sowie Mitarbeitenden eine niedrigschwellige Anlaufstelle bieten.

Gender-diversitätssensible Gender-Diversitäts-Monitoring

Eine Optimierung des Gender-Diversitäts-Monitorings zur gendersensiblen Hochschulsteuerung soll erreicht werden, indem die Systematisierung der Datenerhebung und -aufbereitung erfolgt, neue Instrumente entwickelt werden, die den bestehenden Standards überlegen sind, und umfassende Daten erfasst werden. Dabei soll die personelle Ausstattung ausreichend sein, um die Erhebung und Aufbereitung der Daten zu ermöglichen. Die Gender- und Diversitätspolitik soll jährlich überprüft und, falls erforderlich, angepasst werden. Die Überprüfung soll die Erfolgsbilanz der Politik, die Meinungen der Mitarbeiter und Klienten sowie aktuelle Entwicklungen im Bereich Gender und Diversity berücksichtigen. Zusätzlich wird die bereits bestehende Statistik über weibliche Klienten erweitert und verbessert.

Verbesserung der vielfaltssensiblen und familienfreundlichen Führungskultur

ANSOLE e.V. wird auch in Zukunft Maßnahmen für ein vielfaltssensibles und familienfreundliches Arbeitsumfeld ergreifen.

Teilzeitregelung

Für befristet Beschäftigte bietet ANSOLE e.V. Workshops zur Karriereplanung und ähnliches durch Coaching-Angebote, zum Beispiel über die Agentur für Arbeit, an.
Möglicherweise interessierte weibliche Mitarbeiter, die Führungspositionen übernehmen möchten, können auch Einzel-Coaching erhalten.

Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf

Für die zukünftigen Mitarbeiterinnen und jetzige Mitarbeiter bietet der Verein flexible Arbeitszeitmodelle, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zugleich werden die Mitarbeitenden durch die Unsicherheit über die Dauer ihrer Beschäftigung belastet, so dass es wichtig ist, Lösungen

und Angebote zu entwickeln, die ihnen helfen, ihre Aufgaben optimal zu erfüllen. Dies beinhaltet die Vereinbarkeit von widersprüchlichen Anforderungen, wofür individuelle Lösungen angestrebt werden. Außerdem streben wir an, langfristige Finanzierungsmöglichkeiten zu finden, um die Stabilität und Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten.

Das Gesundheitsmanagement wird ausgebaut. Krankheit, Urlaubszeitenregelung

Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt

Nach unserem Umzug in unser frisch renoviertes Büro in der Wagnergasse 25, 07743 Jena, werden für Mitarbeiter*innen und Klient*innen All-Gender-/All-Abilities-Toiletten zur Verfügung stehen.

Seit Ende 2018 können intergeschlechtliche Personen in Deutschland beim Eintrag in das Personenstandsregister neben "weiblich" und "männlich" auch "divers" als dritten positiven Geschlechtseintrag wählen. Aus der rechtlichen Anerkennung der "dritten Option" (https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html) ergeben sich weitere Erfordernisse wie bauliche Maßnahmen, die Ausweisung bzw. Umrüstung von zusätzlichen Toiletten für alle Geschlechter, die Anpassung von Anredeformen und Kommunikation, Änderungen in der Verwaltung, in der Statistik und vieles mehr. Erste Maßnahmen sind hier bereits mit der Verwendung gendersensitiver Sprache erfolgt. Geschlechtervielfalt ist eine gesellschaftliche Realität - auch in Beratungssituationen. Es geht also darum, ein Klima zu schaffen, in dem trans*, inter* und nicht-binäre (TIN*) Personen von ihren grundgesetzlichen Rechten selbstverständlich Gebrauch machen können.
Darüber hinaus sind weitere Handlungsfelder zu betrachten, insbesondere die Beachtung und der nicht-diskriminierende Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt bei Klient*innen und Mitarbeitenden. Schließlich sollen weitere Alltagsbeeinträchtigungen im Hinblick auf geschlechtliche Vielfalt minimiert werden.

Verabschiedung einer Vereinbarung zum Umgang mit und Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Im Allgemeinen Kodex weist ANSOLE e. V. jede Form von Diskriminierung und übergriffigem Verhalten entschieden zurück. Es besteht jedoch ein Bedarf, spezifischer auf das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt einzugehen, da ANSOLE e. V. in dieser Hinsicht kaum Expertise aufweist. Befunde einschlägiger Studien zeigen, dass Frauen und trans*Personen einem deutlich erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind, obwohl dieses Phänomen weitgehend tabuisiert wird.