



POTSDAM-INSTITUT FÜR
KLIMAFOLGENFORSCHUNG

P I K

Leibniz
Leibniz
Gemeinschaft

Gleichstellungskonzept *Equality Concept* 2022 – 2024



Gleichstellungskonzept

Equality Concept

2022 - 2024

Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung e.V.

Potsdam Institute for Climate Impact Research e.V.

(PIK)

Potsdam, 25. April 2022

Inhalt

1. Hintergrund
2. Institutsspezifische Situationsanalyse
Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit
Zahlen Stand 2021
Zertifizierung
Charta der Vielfalt
Evaluierung durch die Leibniz-Gemeinschaft
Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards
3. Gleichstellungsziele
 - 3.1 Gleichstellung als strategische Aufgabe
 - 3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 3.3 Vielfalt
 - 3.4 Karriereentwicklung am PIK
 - 3.5 Genderaspekte in der Forschung
 - 3.6 Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen
 - 3.7 Vereinbarung von Zielquoten
 - 3.8 Datenerhebung und -monitoring
4. Qualitätsmanagement zur Überprüfung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten
5. Zusammenarbeit mit dem MCC
6. Fazit

Content

1. Background
2. Institute-specific situation analysis
Legal basis for gender equality work
Figures as of 2021
Certification
Diversity Charter
Evaluation by the Leibniz Association
Implementation of the Leibniz Gender Equality Standards
3. Equality goals
 - 3.1 Gender equality as a strategic task
 - 3.2 Reconciling family and career
 - 3.3 Diversity
 - 3.4 Career development at PIK
 - 3.5 Gender aspects in research
 - 3.6 Design of recruitment procedures
 - 3.7 Agreement on target quotas
 - 3.8 Data collection and monitoring
4. Quality management to review gender equality activities
5. Cooperation with the MCC
6. Conclusion

1. Hintergrund

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung e.V. (PIK) wurde im Jahr 1992 gegründet und hat sich seitdem zu einem weltweit anerkannten Forschungsinstitut mit rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zahlreichen internationalen Gästen entwickelt.

Das PIK ist Mitglied der [Leibniz-Gemeinschaft](#). In ihrer Satzung von November 2015 sind die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung der Diversität verankert. Die Leibniz-Gemeinschaft unterstützt und fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern seit 1998 gemäß den „Rahmenempfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Leibniz-Gemeinschaft“. Als erste außeruniversitäre Wissenschaftsorganisation hat sie auf ihrer Mitgliederversammlung am 28. November 2008 beschlossen, die von der DFG verabschiedeten „[Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards](#)“ umzusetzen. Ergänzt werden diese seit 2016 durch eigene [Leibniz-Gleichstellungsstandards](#). Durch ein regelmäßiges, umfangreiches Monitoring wird der Umsetzungsstand der Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen erhoben – zuletzt im [Leibniz-Gleichstellungsbericht 2020](#). Chancengleichheit spielt eine wichtige Rolle im Leibniz-Evaluierungsverfahren. Im Zuge der unabhängigen Begutachtung wird die Verwirklichung von Maßnahmen zur Chancengleichheit in den Einrichtungen abgefragt. Gemäß einem Beschluss der Leibniz-Mitgliederversammlung sind die Einrichtungen aufgefordert, ihre Bemühungen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zertifizieren zu lassen.

1. Background

The Potsdam Institute for Climate Impact Research e.V. (PIK) was founded in 1992 and has since developed into a globally recognised research institute with around 400 employees and numerous international guests.

PIK is a member of the [Leibniz Association](#). The promotion of gender equality and diversity are enshrined in its statutes of November 2015. The Leibniz Association has supported and promoted equal opportunities for women and men since 1998 in accordance with the "Framework Recommendations on Gender Equality in the Leibniz Association". At its General Assembly on 28 November 2008, it was the first non-university scientific organisation to decide to implement the "[Research-oriented Equality Standards](#)" adopted by the DFG. Since 2016, these have been supplemented by [Leibniz's own gender equality standards](#). The implementation status of the equality standards in the institutions is regularly and comprehensively monitored - most recently in the [Leibniz Equality Report 2020](#). Equal opportunities play an important role in the Leibniz evaluation process. In the course of the independent evaluation, the implementation of equal opportunities measures in the institutions is examined. In accordance with a resolution of the Leibniz General Assembly, the institutions are required to have their efforts to reconcile family and career certified.

Die [Gemeinsame Wissenschaftskonferenz \(GWK\)](#) hat die außeruniversitären Forschungsorganisationen aufgefordert, „unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur (...), flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der ‚Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards‘ der DFG“ festzulegen. In Umsetzung des GWK-Beschlusses vom 7. November 2011 hat das PIK seit 2012 flexible Zielquoten festgelegt.

Chancengleichheit ist für das PIK ein wesentliches Element strategischer Entscheidungen und gelebter Wissenschaftskultur. Darüber hinaus begreift das PIK die Vielfalt seiner Angestellten hinsichtlich des Geschlechts, der ethnischen und sozialen Herkunft, der sexuellen Orientierung, der Religion und Weltanschauung, des Alters und der körperlichen sowie geistigen Kapazitäten als Chance, eine inspirierende und produktive Gesamtatmosphäre zu erreichen.

Deshalb wird hiermit, aufbauend auf den Erfahrungen und Dokumenten der letzten Jahre, für den Geltungszeitraum 2022 - 2024 ein überarbeitetes Gleichstellungskonzept entworfen, in dem ausgehend von einer institutsspezifischen Situationsanalyse Gleichstellungsziele bestimmt, die Umsetzung beschrieben und ein Qualitätsmanagement zur Überprüfung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten dargestellt werden. Bei dieser Konzeption handelt es sich nicht um eine statische Zukunftsplanung. Vielmehr stellt das Gleichstellungskonzept des PIK einen Orientierungsrahmen für die weitere Institutsentwicklung in dieser wichtigen Dimension dar.

The [Joint Science Conference \(GWK\)](#) has called on the non-university research organisations "to set flexible target quotas in the sense of the cascade model of the DFG's 'Research-Oriented Equality Standards', taking into account their respective organisational structure (...)". In implementation of the GWK resolution of 7 November 2011, PIK has set flexible target quotas since 2012.

For PIK, equal opportunities are an essential element of strategic decision-making and a living scientific culture. Furthermore, PIK understands the diversity of its employees in terms of gender, ethnic and social origin, sexual orientation, religion and world view, age, and physical and mental capacities as an opportunity to achieve an inspiring and productive overall atmosphere.

Against this background, building on the experiences and documents of recent years, a revised equality concept is hereby presented for the period of validity 2022 - 2024, in which, based on an institute-specific situation analysis, equality goals are determined, implementation is described and a quality management system for reviewing equality policy activities is presented. This concept is not a static plan for the future. Rather, PIK's equality concept represents a framework for orientation for the further development of the Institute in this important dimension.

2. Institutsspezifische Situationsanalyse

Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Seit 2003 gilt die Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei). Die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit in Umsetzung der AV-Glei zwischen dem PIK und dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (MWFK) wurde von beiden Seiten im April 2006 unterzeichnet und bildet seitdem die rechtliche Arbeitsgrundlage des Instituts.

Das Thema Gleichstellung ist in der [Satzung des PIK](#) seit 2018 fest verankert: „Der Verein fördert die Umsetzung der Grundsätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

2. Institute-specific situation analysis

Legal basis for gender equality work

The Implementation Agreement on the Framework Agreement on Research Funding on Equal Opportunities for Women and Men in Joint Research Funding - Implementation Agreement on Equal Opportunities (AV-Glei) has been in force since 2003. The agreement on the promotion of equal opportunities in the implementation of the AV-Glei between the PIK and the Ministry of Science, Research and Culture of the State of Brandenburg (MWFK) was signed by both sides in April 2006 and has since formed the legal working basis of the Institute.

The topic of gender equality has been firmly anchored in [PIK's statutes](#) since 2018: "The association promotes the implementation of the principles of gender equality and the compatibility of family and career".

Zahlen Stand 2021

Zum Stichtag (31.12.2021) sind 46,2 % aller Angestellten weiblich. Damit hat das PIK insgesamt einen sehr hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten. Die Quote beim rein wissenschaftlichen Personal liegt bei 36,8 %, die des Wissenschaftsunterstützenden Personals ohne studentische Hilfskräfte bei 70,7 %. Der Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen (Führungsebenen 1 bis 3) beträgt 25,5 %. In den höchsten Entgeltgruppen (W1-W3) sind 3 Wissenschaftlerinnen vertreten. Im wissenschaftlichen Bereich sind zum Stichtag 82,4 % der Beschäftigten befristet beschäftigt, die Quote der Frauen liegt bei 89,6 % und bei den Männern bei 78,2 %. Im Wissenschafts-unterstützendem Bereich sind 37,0 % befristet, 40,0 % der Frauen und 29,6 % der Männer. 2021 haben 7 Frauen und 1 Mann Elternzeit in Anspruch genommen. Die Zahlen sind in Tabelle 1 zusammengefasst und den Angaben für den 31. Dezember 2018 sowie den Zielquoten des PIK 2021 gegenübergestellt.

Figures as of 2021

As of the reporting date (31.12.2021), 46.2 % of all employees are female. This means that PIK has a very high proportion of female employees overall. The ratio of purely scientific staff is 36.8 %, that of science support staff not including student assistants 70.7 %. The proportion of women in scientific management positions (management levels 1 to 3) is 25.5 %. There are 3 female scientists in the highest salary groups (W1-W3). As of the reporting date, 82.4 % of the employees in the scientific area were employed on a fixed-term basis; the proportion of women was 89.6 % and 78.2 % of men. In the science support sector, 37.0 % are temporary, 40.0 % of women and 29.6 % of men. In 2021, 7 women and 1 man took parental leave. The figures are summarised in Table 1 and compared with the data for 31 December 2018 and the PIK 2021 target rates.

Frauenquote Women quota [%]	31.12.2018 Gesamt / Total	31.12.2021 Wissen- schaft / Science	31.12.2021 Wiss.- stützend / Support	31.12.2021 Gesamt / Total	Zielquote 2021/ target quota 2021 (von / from 2019)
Beschäftigte / Employees	42,5	36,8	70,7	46,2	43,5
PhDs	46,9	41,5	-	43,2*	48,0
Postdocs	30,3	39,7	-	41,2*	37,0
Vergütungsgruppen / Remuneration groups					
E13 TVL	42,9	40,5	83,9	46,3	43,5
E14	21,4	23,9	50,0	27,8	32,0
E15-E15Ü, W1	33,3	0,0	0,0	0,0	33,3
W2	0,0	50,0	-	50,0	25,0
W3	14,3	22,2	-	22,2	25,0
Führungsebenen / Leadership levels					
1: Institutsleitung / Institute	0,0	0,0	100,0	33,3	33,3
2: Abteilungsleitung / RD	23,1	26,7	-	26,7	31,0
3: Gruppenleitung / WG - FL	13,0	24,1	-	24,1	30,0

* Inklusive Gäste / *Guests included*

Tab.1: Frauenquoten [%]. Darstellung der Zahlen zur Frauenquote per 31.12.2021. Die letzte Spalte zeigt die Zielquote für 2021 aus dem PIK-Gleichstellungskonzept 2019 - 2021.

Fig. 1: Share of women [%]. Overview of the shares of women in different categories as of 31.12.2021. The last column shows the target quota for 2021 from the PIK gender equality concept 2019 - 2021.

Tabelle 1 zeigt, dass die Zielquoten 2021 vielfach noch nicht erreicht werden konnten. Besonders in den Führungsebenen sollten am PIK mehr Frauen tätig sein. Positiv hervorzuheben ist der erfolgreiche Weg bei der Gewinnung von Postdoktorandinnen. Hier konnte die Quote in den letzten Jahren stetig auf jetzt 39,7 % gesteigert werden.

Zertifizierung

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung ist im Jahr 2010 erstmals mit dem [TOTAL E-QUALITY](#)-Prädikat für seine erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit am Institut ausgezeichnet worden. Die Jury verwies in ihrer Begründung darauf, dass das Institut ein „kohärentes und institutionalisiertes Konzept für Chancengleichheit entwickelt hat“, welches sich an den Kriterien der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Durchgängigkeit, Transparenz, Zukunftsorientierung und Kompetenz orientiere. 2019 wurde das PIK bereits zum 4. Mal zertifiziert. Das Prädikat wurde mit dem Add-On Diversity verliehen. In der Begründung heißt es: „Durch die Verankerung in der Satzung und im Strategiekonzept konnte in den vergangenen Jahren die Institutionalisierung von Gleichstellung deutlich gestärkt werden. Das PIK konzentriert sich auf die Diversitätsdimensionen Nationalität sowie physische und psychische Befähigung. Hier sind vor allem bei der Sensibilisierung nach innen und der Kommunikation nach außen umfangreiche Maßnahmen implementiert. Die Jury befürwortet weiterhin die ambitionierten Zielquoten, die sich das PIK gesetzt hat, sowie den erarbeiteten Maßnahmenkatalog zur Erhöhung der Frauenanteile¹ bei der Personalgewinnung und erwartet sich

davon sichtbare Erfolge.“

Table 1 shows that the 2021 target quotas have not yet been achieved in many cases. More women should be employed at PIK, especially at the management levels. One positive aspect is the successful recruitment of female post-doctoral researchers. Here, the quota has steadily increased in recent years to 39.7 %.

Certification

In 2010, the Potsdam Institute for Climate Impact Research received the [TOTAL E-QUALITY](#) award for the first time for its successful implementation of equal opportunities at the Institute. In its statement, the jury pointed out that the Institute has "developed a coherent and institutionalised concept for equal opportunities", which is oriented towards the criteria of the German Research Foundation: consistency, transparency, future orientation and competence. In 2019, PIK was certified for the 4th time. The rating was awarded with the Diversity add-on. The statement says that "By anchoring it in the statutes and the strategy concept, the institutionalisation of equality has been significantly strengthened in recent years. The PIK focuses on the diversity dimensions of nationality and physical and mental ability. Extensive measures have been implemented here, especially in terms of raising awareness internally and communicating externally. The jury continues to support the ambitious target quotas that PIK has set for itself as well as the catalogue of measures developed to increase the proportion of women in personnel recruitment¹ and expects visible successes from this."

¹ Siehe Anlage/ See annex

Charta der Vielfalt

Im Jahr 2021 hat das PIK als erstes außeruniversitäres Forschungsinstitut in Brandenburg die [Charta der Vielfalt unterzeichnet](#) und damit ein weiteres Zeichen nach außen für mehr Diversität gesetzt. Das öffentliche Bekenntnis dazu lautet: „Wissenschaft lebt von der Vielfalt. Am Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung arbeiten Menschen aller Kontinente, aller Glaubensrichtungen, aller Geschlechter, aller sexuellen Orientierungen - dank ihres gemeinsamen Einsatzes gelingt exzellente und relevante Forschung.“

Evaluierung durch die Leibniz-Gemeinschaft

Im Mai 2021 wurde das [PIK durch die Leibniz-Gemeinschaft evaluiert](#) und konnte ein exzellentes Ergebnis erzielen. Der Senat stellte aber auch fest, dass am PIK Frauen im wissenschaftlichen Bereich noch unterrepräsentiert sind. Dem PIK wurde aufgegeben, zu analysieren, warum es in den vergangenen Jahren nicht gelungen ist, auf allen Ebenen mehr Wissenschaftlerinnen zu gewinnen, damit über zukünftige Stellenbesetzungen eine deutliche Verbesserung erreicht werden kann.

Diversity Charter

In 2021, PIK became the first non-university research institute in Brandenburg to [sign the Diversity Charter](#), thus sending out a further signal to the outside world supporting more diversity. The public commitment to this is: "Science thrives on diversity. People from all continents, all faiths, all genders, all sexual orientations work at the Potsdam Institute for Climate Impact Research - thanks to their joint commitment, excellent and relevant research succeeds."

Evaluation by the Leibniz Association

In May 2021, [PIK was evaluated by the Leibniz Association](#) and achieved an excellent result. However, the Senate also noted that women are still underrepresented in the scientific field at PIK. PIK was asked to analyse why it has not been possible to recruit more female scientists at all levels in recent years, so that a significant improvement can be achieved through future appointments.

Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards

Das PIK hat sich an der Abfrage zur Umsetzung der „Leibniz-Gleichstellungsstandards“ beteiligt. In der individuellen Rückmeldung im November 2020 wurde festgestellt, dass das PIK mit 61 von 68 möglichen Punkten über dem Median von 49,5 der 92 Leibniz-Einrichtungen liegt, die sich an der Umfrage beteiligt hatten. In der Sektion E „Umweltwissenschaften“, in die das PIK fachlich integriert ist, lag bei der Bewertung der Median bei 52 Punkten.

3. Gleichstellungsziele

Es ist eine Herausforderung, den Umgang mit den Anforderungen und Bedürfnissen personeller und kultureller Vielfalt zum Nutzen der Wissenschaft und aller Beteiligten zu gestalten. Im Folgenden werden die gleichstellungspolitischen Ziele dargestellt, die sich das PIK bis zum Jahr 2024 setzt. Dabei werden sowohl neue Ziele definiert als auch Erreichtes fortgeschrieben.

Hauptaugenmerk soll in den nächsten Jahren auf die Etablierung einer neuen Institutskultur gelegt werden. Dazu soll unter anderem ein Women's Executive Board (WEB) eingerichtet werden, das sich aus den Frauen mit Führungsverantwortung zusammen setzt. Das WEB soll einerseits über die gemeinsame Kompetenz und eine gestärkte Gruppenidentität nach Innen wirken und andererseits nach Außen als Ansprechforum und Magnet für potenzielle Bewerberinnen dienen. Darüber hinaus verspricht sich das PIK auch Ideen für maßgeschneiderte Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit aus der Mitte dieses neuen Gremiums.

Implementation of the Leibniz Gender Equality Standards

PIK participated in the survey on the implementation of the "Leibniz Equality Standards". In the individual feedback in November 2020, it was determined that PIK, with 61 out of 68 possible points, was above the median of 49.5 of the 92 Leibniz institutions that had participated in the survey. In Section E "Environmental Sciences", in which PIK is thematically integrated, the median score was 52 points.

3. Equality goals

It is a challenge to deal with the demands and needs of personnel and cultural diversity for the benefit of science and all those involved. The following section presents the equality policy goals that PIK has set for itself until 2024. New goals are defined as well as plans to build further on what has already been achieved.

The main focus in the next few years will be on establishing a new institute culture. To this end, among other things, a Women's Executive Board (WEB) is to be set up, which will be made up of women with leadership responsibilities. On the one hand, the WEB is to have an internal effect through shared competence and a strengthened group identity, and on the other hand, it is to serve as a forum for contact and as a magnet for potential female applicants. In addition, PIK expects ideas for tailor-made activities to promote equal opportunities to be generated by this new body.

3.1 Gleichstellung als strategische Aufgabe

Im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kommt einer Kultur der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit eine erhebliche Bedeutung zu. Der Vorstand des PIK ist sich dessen bewusst und davon überzeugt, weshalb er ausdrücklich hinter bzw. sogar vor dem Thema steht. Die Förderung der Chancengleichheit ist Teil der Strategie des Instituts und gleichermaßen in Entscheidungsprozessen sowie in der Entwicklung von Institutszielen verankert.

Eine besondere Bedeutung kommt der Gleichstellungsbeauftragten am PIK zu. Sie unterstützt die Leitung darin, Gleichstellung als strategische Aufgabe sichtbar zu machen. Dazu wird sie in alle die Gleichstellung betreffenden strategischen Überlegungen und Planungen einbezogen. Um ihren Aufgaben gerecht zu werden, wird der Gleichstellungsbeauftragten eine ausreichende personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt.

Als bereits erfolgreiche Maßnahmen werden beibehalten:

- Die Anbindung der Gleichstellungsbeauftragten an den Vorstand ist in der Darstellung der [Organisationsstruktur](#) sichtbar gemacht und auf den PIK-Internetseiten veröffentlicht.
- Die Leitung des PIK beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte an Personalrekrutierungs- und -entwicklungsverfahren.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt als Gast an Kuratoriumssitzungen teil.

3.1 Gender equality as a strategic task

In the competition for the best scientists, a culture of equal opportunities and family friendliness is of considerable importance. The Board of Directors of PIK both recognises and firmly believes this, which is why it explicitly supports or even leads the issue. The promotion of equal opportunities is part of the Institute's strategy and is equally anchored in decision-making processes and in the development of the Institute's goals.

The Equal Opportunities Officer at PIK is of particular importance. She supports the management in making gender equality visible as a strategic task. To this end, she is involved in all strategic considerations and planning concerning gender equality. In order to fulfil her tasks, the Equal Opportunities Officer is provided with sufficient personnel, space and material resources.

The following are maintained as already successful measures:

- The connection of the Equal Opportunities Officer to the Board of Directors is made visible in the presentation of the [organisational structure](#) and published on the PIK website.
- The management of PIK involves the Equal Opportunities Officer in staff recruitment and development procedures.
- The Equal Opportunities Officer attends meetings of the Board of Trustees as a guest.

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihrer Tätigkeit zu mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit freigestellt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte erhält ein eigenes Budget.
- Die Gleichstellungsbeauftragte unterhält eine separate Internetseite zur Außendarstellung des Themas "[Chancengleichheit am PIK](#)".
- Die Gleichstellungsbeauftragte führt regelmäßig Befragungen der Beschäftigten zur Mitarbeiterzufriedenheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch.
- Das PIK unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Tätigkeit im Rahmen des [Arbeitskreises Chancengleichheit & Diversität der Leibniz-Gemeinschaft](#).
- Die Außendarstellung des PIK ist unter gleichstellungspolitischen Aspekten weiter zu entwickeln. Dazu gehört vor allem die durchgehende Beachtung einer gendergerechten Sprache. Dabei sind die internen Empfehlungen zum Gebrauch einer gendersensiblen deutschen Sprache zu beachten.
- „[No Woman, No Panel](#)“: Das PIK unterstützt die Kampagne, die es sich zum Ziel gesetzt hat, Bewusstsein für ein Geschlechtergleichgewicht in Diskussionsrunden und bei öffentlichen Veranstaltungen zu schaffen. Dies gilt sowohl für interne als auch externe Ereignisse.
- The Equal Opportunities Officer is released from at least 25% of her working hours to carry out her duties.
- The Equal Opportunities Officer receives her own budget.
- The Equal Opportunities Officer maintains a separate website for the external presentation of the topic "[Equal Opportunities at PIK](#)".
- The Equal Opportunities Officer regularly conducts employee satisfaction surveys and surveys on the compatibility of work and family life.
- PIK supports the Equal Opportunities Officer in her activities within the framework of the [Leibniz Association's Equal Opportunities & Diversity Working Group](#).
- The external presentation of PIK is to be further developed under gender equality aspects. This includes, above all, the consistent use of gender-sensitive language. The internal recommendations on the use of gender-sensitive German language must be observed in this context.
- „[No Woman, No Panel](#)“: PIK supports the campaign, which aims to raise awareness for gender balance in discussion panels and at public events. This applies to both internal and external events.

**Als weitere Maßnahme wird
aufgenommen:**

- Ein Women's Executive Board (WEB) soll eingerichtet werden. Es setzt sich aus Frauen mit am Institut verankerter hierarchischer Führungsverantwortung zusammen. Das neue Gremium soll mit einem Initiativrecht für Maßnahmen und Entscheidungen mit gender-(politischen) Auswirkungen auf das Institut ausgestattet werden und mit dem Vorstand in einem engen Erfahrungs- und Informationssaustausch stehen. Das endgültige Arbeitskonzept wird das WEB selbst entwerfen. Das Gremium wird im Organigramm des PIK sichtbar gemacht. Ziel der damit angestoßenen Entwicklung soll ein Kulturwandel und eine damit verbundene Erhöhung des Frauenanteils beim Führungspersonal sein.

**The following is included as a further
measure:**

- A Women's Executive Board (WEB) is to be established. It is to be composed of women with management responsibilities anchored in the Institute. The new board will have the right to initiate measures and decisions with gender (political) effects on the Institute and will be in close contact with the directors to exchange experiences and information. The WEB itself will draft the final working concept. The board will be made visible in the PIK organisation chart. The aim of the development thus initiated is to bring about a change in culture and an associated increase in the proportion of women among management personnel.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle Maßnahmen, die ein Berufsleben mit Kindern oder die Pflege von Angehörigen ermöglichen oder zumindest wesentlich erleichtern, dienen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In diesem Zusammenhang ist auch die Planbarkeit von Karrierewegen zu sehen. Damit wird die Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert und das Potenzial der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besser ausgeschöpft.

Als bereits erfolgreiche Maßnahmen werden beibehalten:

- Das PIK bietet für die Kinder seiner Beschäftigten Plätze in der [betriebseigenen Kindertagesstätte "GEOLINO"](#) sowie Belegplätze in einer weiteren, nahegelegenen Kindertagesstätte („HoffKids“) an.
- Das PIK unterhält ein Eltern-Kind-Zimmer und einen Frauenruheraum.
- Das PIK stattet seine Beschäftigten mit mobilen IT-Endgeräten aus und ermöglicht es ihnen damit und durch den Verzicht auf Kernarbeitszeiten bei Verbindlichkeiten aus häuslicher Pflege oder Kinderbetreuung über die flexible Nutzung von Arbeitszeiten und -orten ihren dienstlichen Verpflichtungen auch unter persönlich herausfordernden Bedingungen nachzukommen.
- Arbeitsabläufe werden familienfreundlich organisiert. Dazu gehört es, dass zum Beispiel Besprechungszeiten in den Vor- und frühen Nachmittag gelegt oder bei der Urlaubsplanung Wünsche von Erziehenden berücksichtigt werden.

3.2 Reconciling family and career

All measures that enable or at least significantly facilitate a professional life with children or the care of relatives serve to reconcile family and work. The ability to plan career paths should also be seen in this context. This promotes the job satisfaction of all employees and makes better use of the potential of the scientists.

The following measures are maintained as already successful:

- PIK offers places for the children of its employees in the [company's own day care centre "GEOLINO"](#) as well as places in another nearby day care centre ("HoffKids").
- PIK maintains a parent-child room and a women's rest room.
- PIK equips its employees with mobile IT devices and thus enables them to fulfil their official obligations even under personally challenging conditions by waiving core working hours in the case of liabilities from home care or childcare through the flexible use of working hours and locations.
- Work processes are organised in a family-friendly way. This includes, for example, scheduling meetings in the morning and early afternoon or taking into account the wishes of parents when planning holidays.

- Allen Beschäftigten wird es gleichermaßen ermöglicht, Elternzeit zu nehmen. In diesem Zusammenhang kann den gesetzlichen Vorgaben entsprechend in Teilzeit gearbeitet werden.
- Schon vor der Etablierung eines gesetzlichen Anspruchs auf befristete Arbeitszeitreduzierung ist das PIK stets Wünschen nach befristeter Teilzeit nachgekommen, um Arbeitsplatzsicherheit herzustellen und Karrierewege abzusichern.
- Umfassendes Informationsmaterial zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ steht im Intranet des PIK zur Verfügung (<http://www.pik-potsdam.de/intranet/chancengleichheit-pik/family-career-pik>) und wird regelmäßig aktualisiert.
- All employees are equally enabled to take parental leave. In this context, part-time work is possible in accordance with the legal requirements.
- Even before the establishment of a legal right to a temporary reduction in working hours, PIK has always complied with requests for temporary part-time work in order to create job security and secure career paths.
- Comprehensive information material on the topic of "Compatibility of family and work" is available on the PIK intranet (<http://www.pik-potsdam.de/intranet/chancengleichheit-pik/family-career-pik>) and is updated regularly.

3.3 Vielfalt

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt und diversen Kulturen arbeiten und forschen am PIK gemeinsam. Es existiert eine produktive Gesamtatmosphäre, in der soziale Diskriminierungen von Minderheiten verhindert und Chancengleichheit verbessert werden kann. Alle PIK-Angestellten sollen und werden die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren, unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung und Identität.

3.3 Diversity

Scientists from all over the world and diverse cultures work and research together at PIK. There is a productive overall atmosphere in which social discrimination against minorities can be prevented and equal opportunities improved. All PIK employees should and will experience the same appreciation and support, regardless of nationality, ethnic origin, religion or world view, disability, age and sexual orientation or identity.

Folgende Maßnahmen sollen weiter geführt werden:

- Auf den Internetseiten des PIK ist das offizielle [Diversity Mission Statement](#) veröffentlicht.
- Das PIK hat gewählte Diversity Representatives, die über die Beteiligung einer Freiwilligengruppe die Identifizierung und Implementierung von Maßnahmen vorantreiben, die die bereits gelebte Vielfalt am PIK voll zur Geltung bringen.
- Eine Betriebsvereinbarung zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist in Kraft getreten.
- Personal- und Rekrutierungsverfahren werden ohne Diskriminierung durchgeführt.
- Wissenschaftliche und institutsinterne Veranstaltungen werden regelmäßig in englischer Sprache durchgeführt.
- Das ehrenamtliche Engagement für Geflüchtete wird am PIK arbeitsorganisatorisch unterstützt.
- Die bereits vorhandene Willkommenskultur für ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll weiterhin bestehen und ausgebaut werden.
- Das PIK strebt die Re-Zertifizierung nach Total-E-Quality an.
- Das PIK hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

The following measures are to be continued:

- The official [Diversity Mission Statement](#) is published on the PIK website.
- PIK has elected Diversity Representatives who, through the involvement of a volunteer group, drive the identification and implementation of measures that further promote the diversity already lived at PIK.
- A collective agreement on protection against sexual discrimination, harassment and violence has come into force.
- Personnel and recruitment procedures are carried out without discrimination.
- Scientific and internal institute events are regularly held in English.
- Volunteer work for refugees is supported at PIK in terms of work organisation.
- The existing welcoming culture for employees from other countries is to be continued and expanded.
- PIK is striving for re-certification according to Total-E-Quality.
- PIK has signed the Diversity Charter.

Folgende neue Maßnahmen stehen auf der Agenda:

- Es sollen Weiterbildungen angeboten werden z.B. zu den Themen gender- und diversitysensible Rekrutierungsverfahren, gewaltfreie Kommunikation oder unbewusste Voreingenommenheit.
- Bei geeigneten Stellen werden in der Ausschreibung Geflüchtete besonders angesprochen. Der Vorstand nutzt seine Möglichkeiten, (auch externe) Finanzierungsmöglichkeiten für die Beschäftigung von Geflüchteten zu schaffen.
- Die Indikatoren, die ein Maß für die Vielfalt des PIK darstellen, sollen ermittelt und der zeitliche Verlauf dargestellt werden.

The following new measures are on the agenda:

- Further training should be offered, e.g. on the topics of gender- and diversity-sensitive recruitment procedures, non-violent communication or unconscious bias.
- In the case of suitable positions, refugees are specifically addressed in the advertisement. The Board of Directors uses its possibilities to harness (also external) funding opportunities for the employment of refugees.
- The indicators by which diversity at PIK can be measured are to be identified and the development over time is to be presented.

3.4 Karriereentwicklung am PIK

Die Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Qualifikationsverläufe macht deutlich, dass sich die Schere zwischen Männer- und Frauenanteilen weiterhin nach dem Studienabschluss öffnet und im Zuge der weiteren wissenschaftlichen Laufbahn größer wird. Die Beschäftigtenzahlen des PIK bestätigen diese Entwicklung.

3.4 Career development at PIK

The comparison of female and male qualification paths makes it clear that the gap between male and female shares continues to widen after graduation and becomes larger in the course of further academic careers. The employment figures of the PIK confirm this development.

Folgende Maßnahmen sollen weiter geführt werden:

- Das PIK stellt ein Gleichstellungsbudget bereit, aus dem u.a. übergangsweise Personalkosten für Beschäftigte in der Qualifizierungsphase übernommen werden können, deren Projektfinanzierungen in Mutterschutz- oder Erziehungszeiten auslaufen. Dadurch sollen die Ausgangsbedingungen für den Abschluss der Qualifikation (Promotion, Habilitation) verbessert werden.
- Das PIK berücksichtigt bei instituts-internen Förderprogrammen weibliche Wissenschaftler in einer Anzahl, die mindestens der Quote in der jeweiligen Qualifikationsstufe entspricht.
- Weibliche Nachwuchsführungskräfte werden zur Teilnahme an Mentoring- und Weiterbildungsprogrammen ermutigt und finanziell unterstützt.
- Wissenschaftlerinnen werden bei Vorschlägen für nationale und internationale Preise in angemessener Weise berücksichtigt.
- Von den beiden Preisen der Freunde und Förderer des PIK für die beste Publikation des Jahres, die 2021 das erste Mal vergeben wurden, geht immer ein Preis an eine Postdoktorandin.
- Personen, die mit einem Stipendium ihre Promotion überwiegend am PIK bearbeiten, wird bei Ausfallzeiten durch Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege zur Sicherstellung der Qualifizierung eine aus dem Gleichstellungsbudget finanzierte, an der Ausfallzeit orientierte, angemessene Finanzierung ihrer Personalstelle angeboten. Damit erhalten sowohl Beschäftigte als auch Stipendiat*innen die gleichen Chancen, ihre Qualifikation erfolgreich abzuschließen.

The following measures are to be continued:

- The PIK provides an equal opportunities budget from which, among other things, transitional personnel costs can be covered for employees in the qualification phase whose project funding expires during maternity or parental leave. This is intended to improve the starting conditions for completing a qualification (doctorate, habilitation).
- In internal funding programmes, PIK considers female scientists at a number that corresponds at least to the quota in the respective qualification level.
- Female young leaders are encouraged to participate in mentoring and further training programmes and are supported financially.
- Women scientists are given due consideration in proposals for national and international awards.
- Of the two prizes awarded by the Friends and Supporters of PIK for the best publication of the year, which were awarded for the first time in 2021, one prize always goes to a woman postdoc.
- In the case of absences due to maternity leave, parental leave or nursing care, persons who are working on their doctorate with a scholarship mainly at PIK are offered appropriate funding for their staff position from the equal opportunities budget, based on the amount of time they are absent. This gives both employees and scholarship holders the same opportunities to successfully complete their qualification.

Als weitere Maßnahme wird aufgenommen:

- In den Personalgesprächen mit Frauen mit Führungsaufgaben soll regelmäßig geprüft werden, ob es durch verstärkte Gremientätigkeit zu erhöhter Arbeitsbelastung kommt und eine Entlastung durch speziell angepasste Maßnahmen erforderlich wird.
- Bei der Nennung von Kandidatinnen und Kandidaten für die neu etablierte Leibniz-Führungsakademie werden weibliche Beschäftigte vorrangig bedacht.

The following are included as further measures:

- In the staff talks with women with management responsibilities, it should be regularly examined whether increased committee activities lead to an increased workload and whether it is necessary to relieve this workload through specially adapted measures.
- When nominating candidates for the newly established Leibniz Leadership Academy, priority is given to female employees.

3.5 Genderaspekte in der Forschung

Die Mission des PIK ist es, die wissenschaftlichen Grenzen der Klimaforschung für globale Nachhaltigkeit fächerübergreifend zu erweitern und Lösungen für eine sichere und gerechte Klimazukunft anzubieten. Als auf seinem Gebiet führende Einrichtung verbindet das Institut die neuesten Erkenntnisse zum Erdsystem mit der Abschätzung von Klimarisiken und mit der Erforschung von Politikoptionen. Den Rahmen bilden dabei die beiden Konzepte der Planetaren Grenzen und der Globalen Gemeinschaftsgüter. Dabei zeigt das Institut, dass gesellschaftliche Relevanz auf wissenschaftlicher Exzellenz beruht.

Auch unsere Forschungsinhalte haben Genderaspekte und die Ergebnisse können sich unterschiedlich auf die Geschlechter auswirken.

3.5 Gender aspects in research

PIK's mission is to expand the scientific frontiers of climate research for global sustainability across disciplines and to provide solutions for a safe and equitable climate future. As a leading institution in its field, the Institute combines the latest findings on the Earth system with the assessment of climate risks and research into policy options. The framework is provided by the two concepts of Planetary Boundaries and Global Commons and in doing so, the Institute demonstrates that social relevance is based on scientific excellence.

Our research content also has gender aspects and the results can have different impacts on gender.

Als Maßnahmen in diesem neuen Zielbereich werden aufgenommen:

- Bei der Erhebung von Daten sind Genderaspekte zu beachten (z.B. gemischte Zusammensetzung von Interviewgruppen).
- Projektideen sollen hinsichtlich Genderaspekten geprüft und ggf. geschärft werden.
- Genderaspekte sollen in den Veröffentlichungen dargestellt werden.
- Es soll ein Workshop zu Genderaspekten in der Klimafolgenforschung durchgeführt werden, um die Forschenden für das Thema zu sensibilisieren.

3.6 Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen

Transparente und formalisierte Rekrutierungsverfahren sind eine wesentliche strukturelle Voraussetzung für die verbesserte Teilhabe von Frauen im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf. Stellenbesetzungsverfahren sollten insgesamt wettbewerblich ausgestaltet sein und dabei gleichzeitig den Zielen der Gleichstellung und der Vielfalt genügen.

Folgende Maßnahmen sollen weitergeführt werden:

- Die im 10-Punkte-Katalog zur Steigerung der Frauenquote² im Gleichstellungskonzept 2019 – 2021 beschriebenen Maßnahmen im Personalrekrutierungsprozess (1-3, 5, 10) werden konsequent umgesetzt.

The following measures are included in this new target area:

- Gender aspects should be taken into account when collecting data (e.g. mixed composition of interview groups).
- Project ideas should be examined and, if necessary, sharpened with regard to gender aspects.
- Gender aspects should be presented in publications.
- A workshop on gender aspects in climate impact research should be held to sensitise researchers to the topic.

3.6 Design of recruitment procedures

Transparent and formalised recruitment procedures are an essential structural prerequisite for the improved participation of women in the academic qualification process. Overall, recruitment procedures should be competitive and at the same time meet the objectives of equality and diversity.

The following measures are to be continued:

- The measures in the personnel recruitment process (1-3, 5, 10) described in the 10-point catalogue for increasing the quota of women² in the equality concept 2019 - 2021 are consistently implemented.

² Siehe Anlage/ See annex

- Schulungen der Multiplikator*innen hinsichtlich genderkonformer Auswahlverfahren werden in Abständen bedarfsgerecht angeboten.

Folgende neue Maßnahmen sind geplant:

- Die Begleitung der zahlreichen Rekrutierungsverfahren insbesondere die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen durch die Gleichstellung muss verbessert werden. Es ist zu prüfen, inwieweit ein Team aus freiwilligen, geschulten Mitarbeiterinnen zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten diese Aufgabe übernehmen kann.
- Durch die Einführung eines professionellen Rekrutierungstools werden die Möglichkeiten zur statistischen Auswertung stark verbessert. Dies soll genutzt werden, um strukturelle Schwächen im Prozess aufdecken zu helfen.

- Training courses for multipliers on gender-conscious selection procedures are offered at intervals according to need.

The following new measures are planned:

- Equality monitoring of the numerous recruitment procedures, especially participation in job interviews, must be improved. It should be examined to what extent a team of voluntary, trained female employees can take on this task together with the Equal Opportunities Officer.
- The introduction of a professional recruitment tool will greatly improve the possibilities for statistical evaluation. This will be used to help uncover structural weaknesses in the process.

3.7 Vereinbarung von Zielquoten

Das PIK hat nach Maßgabe des Kaskadenmodells der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ flexible Zielquoten eingeführt. Der Anteil an weiblichen Mitarbeitern soll weiter erhöht werden, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich und in Führungspositionen. Vor dem Hintergrund der konkreten wissenschaftlichen Ausrichtung des PIK ist das eine große Herausforderung, der sich das Institut gerne stellt. Des Weiteren zielt das PIK darauf ab, dass sowohl im Wissenschafts-unterstützenden als auch im rein wissenschaftlichen Bereich weibliche Beschäftigte in den höheren Entgeltgruppen nennenswert vertreten sind.

Auch die Gremien des PIK sollen gendergerecht besetzt werden. Mit Stand 31.12.2021 sind unter den acht Mitgliedern des Kuratoriums drei weibliche Vertreter (37,5 %). Eine Position ist aktuell unbesetzt. Auf die personelle Besetzung dieses Gremiums kann das PIK kaum Einfluss nehmen, da es sich mehrheitlich um entsandte und abberufene Persönlichkeiten von Institutionen handelt, die die Satzung vorgibt. Lediglich drei Mandate (für die Wirtschaft, für eine Person aus der Global Change-Forschung und für eine Umweltorganisation) werden über ein Vorschlagsrecht an die Mitgliederversammlung mit anschließender Wahl besetzt. Das PIK ist bestrebt, freiwerdende Mandate mit Frauen zu besetzen, und unterbreitet den Entscheidungsgremien dazu entsprechende Vorschläge. Im Wissenschaftlichen Beirat arbeiteten Ende 2021 sieben männliche Kollegen und fünf Frauen (41,7 %). Das PIK ist bemüht, führende Wissenschaftlerinnen auch in Zukunft für den wissenschaftlichen Beirat zu gewinnen.

3.7 Agreement on target quotas

PIK has introduced flexible target quotas in accordance with the cascade model of the "Research-oriented Equality Standards". The proportion of female employees is to be further increased, especially in the scientific area and in leadership positions. Against the background of the specific scientific orientation of PIK, this is a great challenge that the Institute is happy to take on. Furthermore, PIK aims to ensure that female employees are significantly represented in the higher salary groups, both in the science-supporting and in the purely scientific areas.

The PIK's boards are also to be staffed in a gender-equitable manner. As of 31 December 2021, the eight members of the Board of Trustees include three female representatives (37.5 %). One position is currently vacant. PIK can hardly influence the composition of this body, as the majority of members are delegated and recalled by institutions specified in the statutes. Only three mandates (for the economy, for a person from global change research and for an environmental organisation) are filled via a right of nomination to the general meeting with subsequent election. PIK strives to fill vacant mandates with women and submits corresponding proposals to the decision-making bodies. At the end of 2021, seven male and five female members (41.7 %) made up the Scientific Advisory Board. PIK will continue to strive to recruit leading female scientists for the Scientific Advisory Board in the future.

In der folgenden Tabelle 2 sind die Zielquoten 2024 dargestellt. Führungsebene 1 setzt sich aus den beiden wissenschaftlichen Direktoren und der administrativen Direktorin zusammen, Ebene 2 aus den Abteilungsleitungen sowie der Stellvertretung und Ebene 3 aus den Arbeitsgruppen- und FutureLab-Leitungen.

Das PIK strebt an, 2024 Parität bei den Gesamtbeschäftigten zu erreichen und auch bei den Doktorandinnen und Doktoranden. Bei den Postdotorandinnen soll die Entwicklung der letzten drei Jahre fortgesetzt und eine Quote von 45 % erreicht werden. Eine vakante W1-Stelle soll mit einer Frau besetzt werden. Leider wird es im zeitlichen Geltungsbereich dieses Konzepts im Gegensatz zur der Entwicklung im W3-Bereich keine positive Entwicklung bei den W2-Positionen geben. Hier sollen von geplanten fünf gemeinsamen W3-Berufungen mindestens drei für Frauen reserviert werden. Das Institut wird durch zwei wissenschaftliche Direktoren und eine administrative Direktorin gemeinsam geleitet. Auf Ebene der Abteilungsleitung (sämtlich W3) ist im relevanten Zeitraum nur eine Stelle nachzubesetzen. Aufgrund des Forschungsfeldes rechnet das PIK hier (anders als bei W3 insgesamt) nicht mit einer Verbesserung der Quote. Allerdings leitet das PIK aufgrund der altersmäßigen Zusammensetzung der Gruppe schon jetzt die notwendigen Schritte ein, um für die nächste Konzeptperiode eine sichtbare Verbesserung zu erreichen. Die Entwicklung bei den Gruppenleitungen ist schwer einschätzbar. Da das PIK die Zielquote 2021 nicht erreichen konnte, wird diese für 2024 fortgeschrieben, aber nicht erhöht.

Table 2 below shows the target quotas for 2024. Leadership level 1 consists of the two scientific directors and the administrative director, level 2 of the department heads and deputies, and level 3 of the working group and FutureLab leaders.

PIK aims to achieve parity in 2024 for total employees and also for doctoral students. The positive development in the share of female postdocs over the last three years is to be continued and a quota of 45 % is to be achieved. One vacant W1 position is to be filled by a woman. Unfortunately, in contrast to the development in the W3 area, there will be no positive development in the W2 positions within the time frame of this concept. Here, of planned five joint W3 appointments, at least three are to be reserved for women. The Institute will be jointly managed by two scientific directors and an administrative director. At the level of departmental heads (all W3), only one position is to be filled in the relevant period. Due to the research field, PIK does not expect an improvement in the quota here (in contrast to W3 overall). However, due to the age composition of the group, PIK is already taking the necessary steps to achieve a visible improvement for the next concept period. The development of the group leadership is difficult to assess. Since PIK was not able to reach the target quota in 2021, it will be continued for 2024, but not increased.

Frauenquote [%] Women quota	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	Zielquote 2021/ target quota 2021	Zielquote 2024/ target quota 2024
Beschäftigte / Employees	43,2	41,6	46,2	43,5	50,0
PhDs	40,2	42,9	43,2	48,0	50,0
Postdocs	31,7	32,8	39,7	37,0	45,0
Vergütungsgruppen / Remuneration groups					
1: E13 TVL	40,9	44,1	46,3	43,5	47,0
2: E14	25,0	28,0	27,8	32,0	33,3
3: E15-E15Ü, W1	16,7	0,0	0,0	33,3	33,3
4: W2	0,0	50,0	50,0	25,0	0,0
5: W3	22,2	20,0	22,2	25,0	33,3
Führungsebenen / Leadership levels					
1: Institutsleitung / Institute	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3
2: Abteilungsleitung / RD	25,0	25,0	26,7	31,0	25,0
3: Gruppenleitung / WG - FL	21,7	24,1	24,1	30,0	30,0

Tab.2: Frauenquoten 2019-2021 und Zielquoten 2021 und 2024 [%]. Die Zahlen für PhDs beinhalten zusätzlich Personen mit Gaststatus bei überwiegender Betreuung am PIK, die der Postdocs ebenfalls mit Gaststatus.

Tab.2: Share of women 2019-2021 and target quotas 2021 and 2024 [%]. The figures for PhDs additionally include persons with guest status with predominant supervision at PIK, those for postdocs also persons with guest status.

Folgende Maßnahme ergibt sich aus der institutsspezifischen Analyse:

- Die Frauenquote insbesondere in den Führungsebenen soll entsprechend der gesetzten Zielquoten erhöht werden.

The following measure results from the institution-specific analysis:

- The quota of women, especially at leadership levels, is to be increased in accordance with the target quotas set.

3.8 Datenerhebung und -monitoring

Um Zielquoten zu vereinbaren und die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts zu überwachen, ist die Erhebung belastbarer Daten über die Angestellten unabdingbar. Das PIK unternimmt dazu stets die notwendigen Anstrengungen, um die Qualität des Datenmaterials weiter zu verbessern. Grundlage sind die Vorgaben der Leibniz-Gemeinschaft.

Folgende Maßnahmen werden weitergeführt:

- Die Gleichstellungsbeauftragte erhält zur Ausübung ihrer Tätigkeit von der Personalabteilung halbjährlich belastbares Datenmaterial. Art und Umfang der Informationen werden den Anforderungen der Berichterstattung laufend angepasst.
- Die Frauenquoten werden jährlich ermittelt und intern veröffentlicht. Dabei ist der Erfüllungsstand der gesetzten Zielquoten geeignet darzustellen. Die zukünftigen Zielquoten (drei-Jahres-Ziel) werden entsprechend angepasst oder fortgeschrieben.

Folgende Daten sollen neu ausgewertet werden:

- Die zentral erfassten Daten zur Frauenquote bei Bewerbungen sollen zusammengestellt und jährlich ausgewertet werden.

3.8 Data collection and monitoring

In order to agree on target quotas and monitor the implementation of the gender equality concept, the collection of reliable data on employees is indispensable. To this end, PIK always makes the necessary efforts to further improve the quality of the data material. The basis for this are the specifications of the Leibniz Association.

The following measures will be continued:

- The Equal Opportunities Officer receives robust data material from the Human Resources Department every six months for the performance of her duties. The type and scope of the information is continuously adapted to the reporting requirements.
- The women's quotas are determined annually and published internally. The status of fulfilment of the set target quotas must be presented appropriately. The future target quotas (three-year target) are adjusted or updated accordingly.

The following data are to be newly collected and evaluated:

- The centrally collected data on the quota of women in job applications is to be compiled and evaluated annually.

4. Qualitätsmanagement zur Überprüfung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten

Die Gleichstellungsbeauftragte legt einmal jährlich dem PIK-Kuratorium einen Bericht vor, der die Gleichstellungsbemühungen des Instituts bewertet. Dazu analysiert sie das bereitgestellte Datenmaterial hinsichtlich der gestellten Quoten. Damit können frühzeitig Abweichungen erkannt und Fehlentwicklungen vermieden werden.

- Das PIK lässt sich entsprechend den Leibniz-Gleichstellungsstandards alle 3 Jahre für Gleichstellungs- und Familienorientierung extern zertifizieren.

Im Jahr 2022, wenn sich das PIK erneut um die Re-Zertifizierung im Rahmen von TOTAL E-QUALITY bewerben wird, erfolgt eine wiederholte Evaluierung des Fortschritts und der Nachhaltigkeit auf dem Weg zur Chancengleichheit. Eine erneute Prädikatvergabe würde bestätigen, dass das Institut bei der Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele erfolgreich war und sich mit diesem Gleichstellungskonzept den zukünftigen Anforderungen an ein modernes Forschungsinstitut mit einer gelebten Kultur der Chancengleichheit im internationalen Kontext stellt.

4. Quality management to review gender equality activities

Once a year, the Equal Opportunities Officer submits a report to the PIK Board of Trustees evaluating the Institute's equal opportunities efforts. For this purpose, she analyses the data material provided with regard to the quotas set. This allows deviations to be recognised at an early stage and undesirable developments to be avoided.

- PIK is externally certified for gender equality and family orientation every 3 years in accordance with the Leibniz Gender Equality Standards.

In 2022, when PIK will again apply for re-certification within the framework of TOTAL E-QUALITY, a repeated evaluation of the progress and sustainability on the path to equal opportunities will take place. A renewed award would confirm that the Institute has been successful in achieving its equality policy goals and that, with this equality concept, it is meeting the future requirements of a modern research institute with a living culture of equal opportunities in an international context.

5. Zusammenarbeit mit dem MCC

Das PIK arbeitet eng mit dem [Mercator Research Institute on Global Commons and Climate Change \(MCC\)](#) zusammen. Insbesondere gibt es schon heute FutureLabs am PIK, die von Personen aus beiden Instituten gemeinsam geleitet werden. In Zukunft soll diese Zusammenarbeit intensiviert und durch weitere personelle Kooperationen gestärkt werden. Das MCC hat sich bereits eine [Vielfaltsrichtlinie](#) gegeben und es existiert ein Equal Opportunities Team.

Folgendes soll beachtet werden:

- Die Gleichstellungsbeauftragte des PIK wird als Kompetenzträgerin Ansprechpartnerin für das MCC und unterstützt den Prozess des Zusammenwachsens der Institute aus Gleichstellungsperspektive.

5. Cooperation with the MCC

PIK works closely with the [Mercator Research Institute on Global Commons and Climate Change \(MCC\)](#). In particular, there are already FutureLabs at PIK that are jointly led by people from both institutes. In the future, this cooperation is to be intensified and strengthened through further personnel cooperation. The MCC has already adopted [Diversity Guidelines](#) and there is an Equal Opportunities Team.

The following should be noted:

- The Equal Opportunities Officer of PIK will be the contact person for MCC and will support the process of merging the institutes from an equal opportunities perspective.

6. Fazit

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung e. V. PIK setzt sich mit diesem Gleichstellungskonzept umfassende gleichstellungspolitische Ziele, die mit konkreten Quoten unterlegt sind. Bis zum Ablauf der Geltungsfrist wird das PIK regelmäßig den Zielerreichungsgrad überprüfen und ein Folgekonzept erarbeiten. Ein wichtiger Meilenstein ist die angestrebte erfolgreiche Re-Zertifizierung mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat 2022. Das PIK arbeitet mit einer Vielzahl von Initiativen daran, sich kontinuierlich zu einem modernen, vorbildlich am Prinzip des „Gender Mainstreaming“ ausgerichteten Forschungsinstitut innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft weiter zu entwickeln. Das bedeutet, dass bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein strukturell berücksichtigt werden. Chancengleichheit soll am Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung gelebt werden, und Familie und Beruf sollen für Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und alle anderen Beschäftigten bestmöglich vereinbar sein.

6. Conclusion

With this equality concept, the Potsdam Institute for Climate Impact Research e. V. PIK sets itself comprehensive equality policy goals that are underpinned by concrete quotas. Until the end of the validity period, PIK will regularly review the degree to which targets are achieved and develop a follow-up concept. An important milestone is the desired successful re-certification with the TOTAL E-QUALITY award in 2022. PIK is employing a variety of initiatives to continuously develop into a modern research institute within the Leibniz Association that is exemplary in its orientation towards the principle of gender mainstreaming. This means that in all matters the different life situations and interests of women and men are structurally taken into account from the outset. Equal opportunities should be lived at the Potsdam Institute for Climate Impact Research, and family and career should be as compatible as possible for scientists and all other employees.



Das Dokument ist im Original von den unten stehenden Personen unterzeichnet worden.

The document has been signed in original by the persons listed below.

Potsdam, 25. April 2022

Prof. Ottmar Edenhofer
Wissenschaftlicher Direktor PIK
Scientific Director PIK

Prof. Johan Rockström
Wissenschaftlicher Direktor PIK
Scientific Director PIK

Dr. Bettina Hörstrup
Administrative Direktorin PIK
Administrative Director PIK

Dr. Christine von Bloh
Gleichstellungsbeauftragte PIK
Equal Opportunities Officer PIK

Anlage / Annex

Maßnahmenkatalog zur Steigerung der Frauenquote am PIK

Catalogue of measures to increase the quota of women at PIK

Potsdam, den 11. März 2019

Maßnahmenkatalog zur Steigerung der Frauenquote am PIK

Ein Katalog von potenziellen Maßnahmen zur Steigerung der Frauenquote, die sich entlang des Personalrekrutierungsprozesses und der Tätigkeit der Beschäftigten am PIK ergeben, wurde von einer Ad-hoc-Gruppe erarbeitet und im PIK-Rat diskutiert. Als Ergebnis des Entwicklungsprozesses sollen die folgenden 10 Maßnahmen umgesetzt werden.

- 1. Ausschreibungen sollen noch attraktiver für Frauen gestaltet werden.*
- 2. Die aktive Personalrekrutierung von Frauen ist am PIK verpflichtend. Es soll mindestens eine Bewerbung einer geeigneten Kandidatin nachgewiesen werden.*
- 3. Die Gruppe zur Auswahl der geeigneten Bewerbungen und die Auswahlkommission in den Bewerbungsgesprächen sollen paritätisch besetzt werden. Liegt eine nicht ausreichende Zahl von weiblichen Bewerbungen vor, sollte die Einladungsliste zu Bewerbungsgesprächen den Anteil der Frauen an den Bewerbungen widerspiegeln. Es soll aber mindestens eine Frau eingeladen werden.*
- 4. Multiplikator*innen am PIK sollen hinsichtlich genderkonformer Auswahlverfahren geschult werden.*
- 5. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Personalrekrutierungsprozess ist sicher zu stellen.*
- 6. Institutsweite Veranstaltungen, regelmäßige Arbeitstreffen oder Seminarreihen sollen wenn möglich in der Kernarbeitszeit stattfinden.*
- 7. Das PIK übernimmt Mehrkosten für die Kinderbetreuung bei wichtigen Institutsveranstaltungen außerhalb der Kernarbeitszeit.*
- 8. Das PIK vergibt jährlich einen Postdoc-Award an junge PIK-Talente, wenn mindestens eine Wissenschaftlerin ausgezeichnet werden kann.*
- 9. Das PIK unterstützt Frauen durch gezielte Weiterbildungs- und Personalentwicklungsangebote*
- 10. Im Rahmen von gemeinsamen Berufungsverfahren zur Besetzung von Leitungspositionen am PIK wird auf die Integration von Aspekten der Frauenförderung gedrungen.*

Das Dokument wurde von den PIK-Direktoren Prof. Dr. Ottmar Edenhofer und Prof. Dr. Johan Rockström unterzeichnet.

Potsdam, March 11, 2019

Catalogue of measures to increase the quota of women at PIK

A catalogue of potential measures to increase the quota of women that arise along the personnel recruitment process and the activities of employees at PIK was developed by an ad hoc group and discussed in the PIK Council. As a result of the development process, the following 10 measures are to be implemented.

1. *Job advertisements are to be made even more attractive for women.*
2. *Active recruitment of women is mandatory at PIK. At least one application from a suitable female candidate is to be proven.*
3. *The group for the selection of suitable applications and the selection committee in the interviews shall have equal representation. If there is an insufficient number of female applications, the invitation list for interviews should reflect the proportion of women in the applications. However, at least one woman should be invited.*
4. *Multipliers at PIK should be trained in gender-conscious selection procedures.*
5. *The participation of the Equal Opportunities Officer in the personnel recruitment process is to be ensured.*
6. *Institute-wide events, regular working meetings or seminar series should, if possible, take place during core working hours.*
7. *PIK shall cover the additional costs of childcare for important Institute events outside core working hours.*
8. *PIK presents an annual postdoc award to young PIK talents if at least one female scientist can be awarded.*
9. *PIK supports women through targeted further training and personnel development opportunities.*
10. *In the context of joint appointment procedures for filling management positions at PIK, the integration of aspects of the advancement of women is insisted upon.*

The document is signed by the PIK directors Prof. Dr. Ottmar Edenhofer and Prof. Dr. Johan Rockström.