

Gleichstellungsplan



MAX-PLANCK-INSTITUT
FÜR DIE PHYSIK DES LICHTS

Präambel

In Übereinstimmung mit den Regelungen der Max-Planck-Gesellschaft verpflichtet sich das Max-Planck-Institut für die Physik des Lichts (MPL), die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb des Instituts auf allen Karrierestufen zu fördern und zu verbessern.

Das Ziel der Geschlechtergleichstellung ist es, Diskriminierung unter anderem durch ein ausgewogenes Verhältnis der verschiedenen Geschlechter am Arbeitsplatz zu verhindern und ein respektvolles Arbeitsverhältnis ohne bewusste oder unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile zu pflegen. Ein wesentlicher Weg, um diese Ziele zu erreichen, ist die Gewährleistung eines fairen und unvoreingenommenen Einstellungsprozesses für neue Mitarbeiter*innen. Weiterhin ist es wesentlich für unsere Mitarbeiter*innen, dass Gleichheit in ihren Rechten, Pflichten und Möglichkeiten gewährleistet und Unterstützung bei der beruflichen Entwicklung gegeben wird. Dafür muss im Institut das Bewusstsein für Gleichberechtigung, Diskriminierung und unbewusste Vorurteile geschärft werden. Von zentraler Bedeutung ist es außerdem, eine faire Balance zwischen Karriere und Privatleben außerhalb des Arbeitsplatzes zu erreichen, indem die unterschiedlichen Lebenssituationen, Bedürfnisse und Möglichkeiten aller Personen ohne stereotype Voreingenommenheit anerkannt werden.

Der folgende Plan wurde nach einer gründlichen Analyse der statistischen Zahlen und der Ergebnisse einer institutsweiten Umfrage zum Thema Gleichstellung erstellt. Dieser Plan gilt für die Jahre 2021-2023 und gibt den Rahmen und die Maßnahmen vor, die in unserem Institut umgesetzt werden sollen. Erfolgreich kann der Gleichstellungsplan nur sein, wenn sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür einsetzen. Wir laden Sie daher ein, sich gemeinsam mit uns für die Gleichstellung aller Geschlechter am Institut stark zu machen.

Erlangen, 31. März 2021

Prof. Dr. Jochen Guck
Geschäftsführender Direktor

Prof. Dr. Florian Marquardt
Direktor

Prof. Dr. Vahid Sandoghdar
Direktor

Dr. Dorothe Burggraf
Verwaltungsleiterin

Shada Hofemeier Abu Hattum
Gleichstellungsbeauftragte

Clarissa Grygier
Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

Einleitung

Was verstehen wir an unserem Institut unter dem Begriff "Gleichstellung"?

Unser Institut ist bestrebt, alle Mitarbeiter*innen zu fördern, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität. Wir sind uns bewusst, dass es uns nur mit sich ständig verbessernden Rahmenbedingungen möglich sein kann, exzellente Mitarbeiter*innen zu rekrutieren und zu halten. Indem wir die Chancengleichheit an unserem Institut verbessern, erhöhen wir unsere Attraktivität als Wissenschaftseinrichtung.

Entsprechend der Ziele der Max-Planck-Gesellschaft beteiligen wir uns aktiv daran, die Bedingungen dafür zu schaffen, dass Karrierewege ohne geschlechtsspezifische Benachteiligungen verfolgt werden können.

Warum stellen wir einen Gleichstellungsplan auf?

Ein wesentliches Instrument zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist die Aufstellung eines Gleichstellungsplans. Er soll uns ermöglichen, unsere Arbeit zu dokumentieren und einen Beitrag zur Chancengleichheit beim beruflichen Fortkommen zu leisten.

Wie lange ist dieser Plan festgeschrieben? Wann kann er nachgebessert werden?

Der vorliegende Gleichstellungsplan 2021 ist der zweite Plan. Er gilt für drei Jahre bis Ende 2023.

Wer ist dafür verantwortlich?

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist in Zusammenarbeit des Direktorenkollegiums, der Verwaltungsleiterin und der Gleichstellungsbeauftragten entstanden.

Ziele der Gleichstellung

Allen Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität, stehen die gleichen Chancen offen.

Nur durch die Gewährleistung von Chancengleichheit können wir Vielfalt (Diversität) erwarten. Exzellente Forschung, wofür die Max-Planck-Gesellschaft und demzufolge auch unser Institut steht, lebt von Vielfalt – ein essentieller Bestandteil für die



Weiterentwicklung unserer Spitzenforschung. Dafür soll Bewusstsein in allen Bereichen und Hierarchieebenen des Instituts geschaffen werden.

Die folgenden gesetzlichen und internen Richtlinien bilden die Grundlagen unserer Arbeit:

1. Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG, Stand 23.12.2016), dessen Ziel es ist:

- 1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,*

- 2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie*

- 3. die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.*

2. Die Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft, in deren Präambel steht:

Die Max-Planck-Gesellschaft hat es sich zum Ziel gesetzt, Frauen und Männer bei allen Entscheidungen in ihrer Verschiedenheit und Vielfalt zu berücksichtigen und Diskriminierung zu verhindern. Eine ausgewogene Beschäftigung beider Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden gefördert. Die Erreichung dieses Ziels soll durch die Anwendung der „Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft (Gleichstellungsgrundsätze)“ vom 01. Januar 2008 unterstützt werden. Die Leitung der Max-Planck-Gesellschaft und der Gesamtbetriebsrat wirken bei der Verwirklichung der Gleichstellungsgrundsätze nach Maßgabe dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zusammen.

3. Die Verhaltensregeln der Max-Planck-Gesellschaft (Code of Conduct), in denen betont wird:

Die Max-Planck-Gesellschaft lebt die Maxime einer diskriminierungsfreien Kultur, in der die Vielfalt und Verschiedenheit der Beschäftigten als Chance begriffen und in der allen gleichermaßen Respekt und Achtung entgegengebracht werden. Weder ethnische Herkunft, Abstammung oder sonstige Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität oder Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder Alter dürfen zu persönlichen oder beruflichen Nachteilen führen und die Zugangs-, Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten der Einzelnen beeinflussen.

Analyse des Ist-Standes

Statistische Kennzahlen zu den Beschäftigten des Instituts

Im März 2021 arbeiteten insgesamt 294 Personen am MPL (ohne Gäste), davon waren 67% Männer und 33% Frauen. Im wissenschaftlichen Bereich sind 26,6% der Angestellten Frauen, im nicht-wissenschaftlichen Bereich arbeiten zu 51,3% Frauen (Abbildung 1). Im Vergleich zu den Zahlen im vorherigen Gleichstellungsplan ist damit die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen von 25% auf 33% gestiegen.

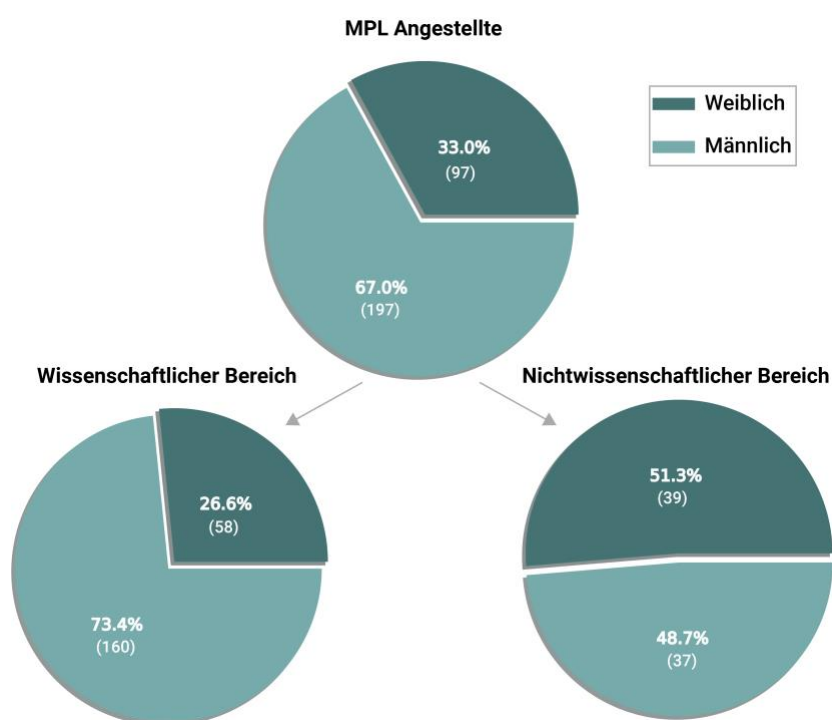


Abb. 1: Geschlechterverteilung des Personals im gesamten Institut (oben), unter den Wissenschaftler*innen (unten links) und dem nicht-wissenschaftlichen Personal (unten rechts).

Was die Karrierestufe betrifft, so lag der Frauenanteil bei den Doktorand*innen bei 21% und bei den Postdocs bei 24%. Auf der Ebene der Forschungsgruppenleitungen war der Frauenanteil unter allen Karrierestufen am höchsten (39%), bei den Leiter*innen der TDSUs lag der Frauenanteil bei 33%. Bei den Direktoren gibt es bisher jedoch noch keine weibliche Vertretung. Beim nicht-wissenschaftlichen Personal war trotz der Gleichverteilung der Geschlechter der Anteil der Frauen (36%) in Führungspositionen geringer als der der Männer.

Die Verteilung der Gehaltsgruppen auf die beiden Geschlechter beim wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal war ähnlich. Dies zeigt keine geschlechtsspezifische Präferenz für eine bestimmte Gehaltsgruppe.

Elternzeit wurde in den Jahren 2018-2020 von 17 Personen in Anspruch genommen, davon waren 58,8% Frauen. Die Länge der Elternzeit unterschied sich signifikant nach dem Geschlecht: Während alle Frauen ein bis zwei Jahre lang in Elternzeit waren, nahmen alle Männer lediglich die beiden sogenannten Partnermonate der Elternzeit in Anspruch.

Ergebnisse der Umfrage zum Gleichstellungsplan (März 2021)

Insgesamt haben 98 Personen an der Umfrage zum bisherigen Gleichstellungsplan teilgenommen. Dies entspricht rund einem Drittel der Mitarbeiter*innen. In der Umfrage wurden die Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans von 2018 aufgeführt und gefragt, ob diese Maßnahmen aus Sicht der Teilnehmer*innen implementiert als auch nutzbringend sind.

Die Anzahl der weiblichen und männlichen Teilnehmenden war gleich, was darauf hindeutet, dass ein höherer Prozentsatz der weiblichen Beschäftigten das Thema Gleichstellung für sich relevant fand und die Umfrage ausfüllte (Abbildung 2 - links). Ein repräsentativer Anteil von Teilnehmenden aus den verschiedenen Abteilungen bzw. Karrierestufen war in den Umfrageergebnissen ersichtlich (Abbildung 2 - rechts).

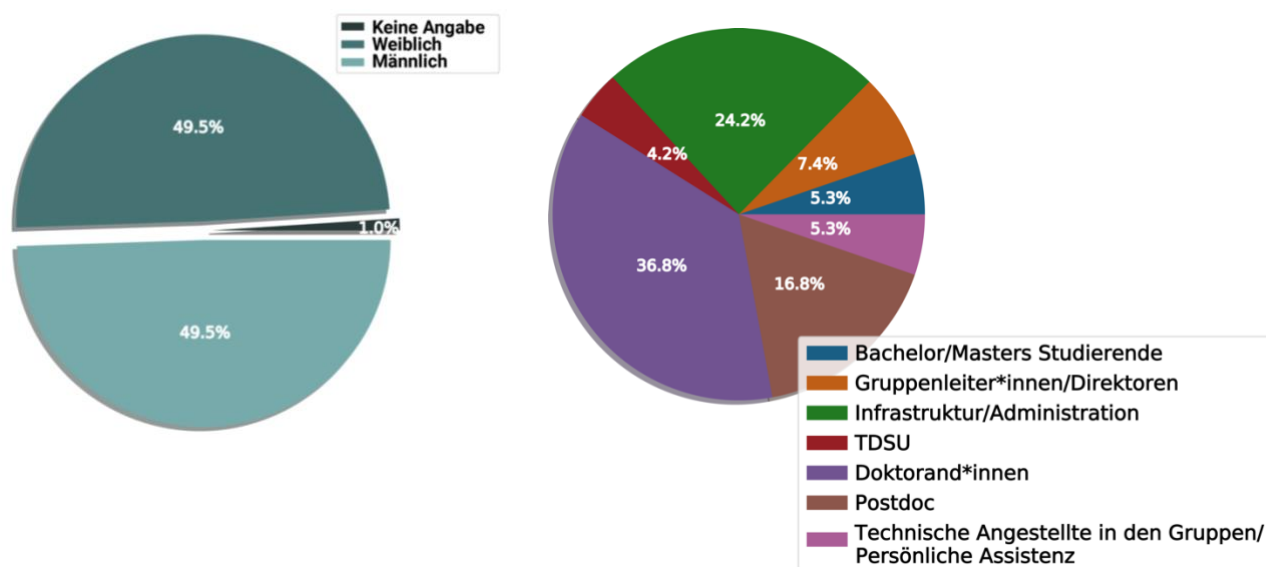


Abb. 2 Geschlechterverteilung der Umfrageteilnehmenden (links) und die anteilige Aufteilung der Teilnehmenden auf Abteilungen bzw. Karrierestufen (rechts).

Wir fragten die Teilnehmenden, ob sie das Gleichstellungsteam und den Gleichstellungsplan kennen. Die Mehrheit der Teilnehmenden kannte das

Gleichstellungsteam, aber kannte den Gleichstellungsplan unseres Instituts nicht oder hatte ihn nicht gelesen (Abbildung 3).

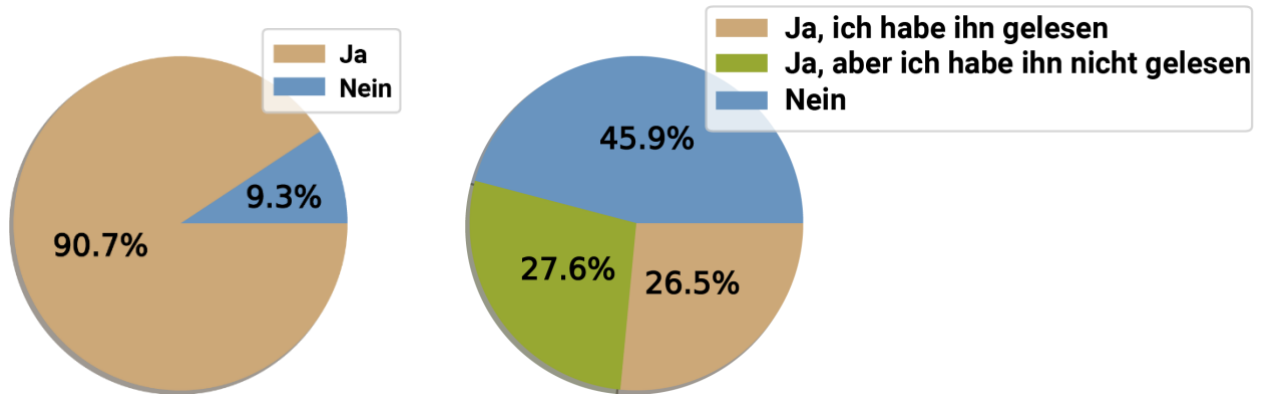


Abb. 3 Kenntnisse der Teilnehmenden zur Gleichstellungsarbeit am Institut. Die Antworten beziehen sich auf die Fragen "Kannten Sie das Gleichstellungsteam bereits?" (links) und „Kennen Sie den Gleichstellungsplan und haben Sie ihn gelesen?“ (rechts).

Interessanterweise identifizierte die Mehrheit der Teilnehmenden ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern, was die Anzahl der weiblichen und männlichen Angestellten betrifft. Darüber hinaus waren drei Viertel der Meinung, dass die Möglichkeiten für alle im Institut gleich sind, und ein Viertel hatte den gegenteiligen Eindruck (Abbildung 4).

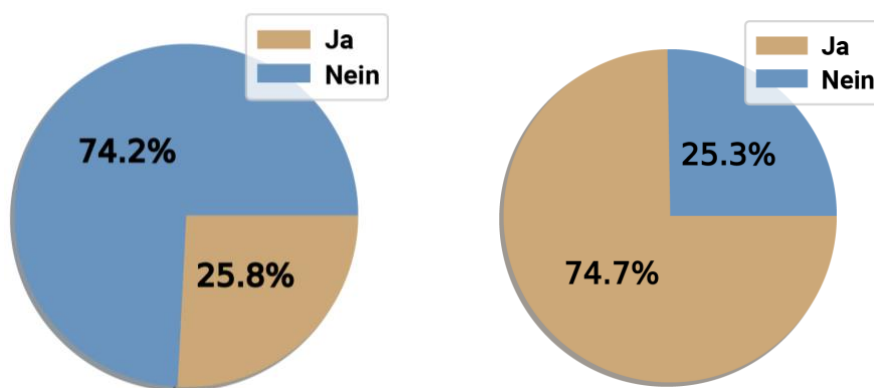


Abb. 4 Meinungen der Teilnehmenden zu Gleichberechtigung und Ausgewogenheit der Geschlechter. Die Antworten verteilen sich auf: "Glauben Sie, dass wir ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis haben?" (links) und "Denken Sie, dass Personen jedes Geschlechts im Institut die gleichen Chancen haben?" (rechts)

Im Bereich der Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie schätzte die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden die bestehenden Maßnahmen als sinnvoll ein. Insbesondere die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit wurde von 90 der

Teilnehmenden als sehr sinnvoll beschrieben. Es ist auffällig, dass bei vielen Angeboten (insbesondere bei der Vermittlung von Krippenplätzen und der Kooperation mit pme Familienservice) eine Mehrzahl der Teilnehmenden nicht einschätzen konnte, ob die Maßnahme am MPL implementiert ist oder nicht. Hier liegt offenbar ein Informationsdefizit vor.

Im Bereich der Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen gibt es ebenfalls große Informationsdefizite. Beispielsweise gaben 78 der Teilnehmenden an, dass sie nicht wissen, ob die Zusammenarbeit mit dem Dual Career Network Nordbayern implementiert ist. Die Maßnahmen aus diesem Bereich wurden von der Mehrzahl der Teilnehmenden als sinnvoll erachtet. Besonders viel Zustimmung erfuhren dabei die regelmäßige Durchführung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zur Karriereentwicklung und die Teilnahme des Instituts am Girls' Day. Insbesondere die Veranstaltungen zur Karriereentwicklung wurden jedoch in der Mehrheit nicht als vollständig implementiert betrachtet.

Im Bereich „Steigerung der Gender Awareness“ gab es nur eine Maßnahme, das Angebot von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen mit dem Ziel, das Genderbewusstsein zu erhöhen. Während die Mehrzahl der Teilnehmenden diese Maßnahme sehr oder zumindest teilweise sinnvoll fand, wurde sie größtenteils als nur teilweise oder gar nicht implementiert bewertet – über 40 Personen gaben zudem an, nicht zu wissen, ob die Maßnahme implementiert ist.

Im Bereich der Verstärkung des Gleichstellungsgedankens liegt erneut ein großes Informationsdefizit vor. Jeweils die deutliche Mehrzahl der Teilnehmenden konnte nicht einschätzen, ob die Maßnahmen implementiert sind. Grundsätzlich wurden alle Maßnahmen aber von einer Mehrheit als sinnvoll eingeschätzt.

Analyse der Maßnahmen aus dem letzten Gleichstellungsplan (2018)

Im Handlungsfeld „Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wurden die Maßnahmen aus dem letzten Gleichstellungsplan von der Mehrzahl der Teilnehmenden der Umfrage als sinnvoll und, sofern bekannt, auch größtenteils als implementiert bewertet. Die Maßnahmen laufen kontinuierlich und werden entsprechend auch in diesen neuen Plan wieder mit aufgenommen. Zusätzlich soll eine finanzielle Unterstützungsmöglichkeit für Eltern von Klein(st)kindern geschaffen werden, die mit Kind an Konferenzen oder Fortbildungen teilnehmen möchten (Maßnahme 1.5).

Im Handlungsfeld „Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen“ wurden die bisherigen Maßnahmen grundsätzlich als sinnvoll bewertet. Daher sind sie auch in diesem Plan wieder enthalten. Allerdings wurde die Maßnahme 2.1, regelmäßige Veranstaltungen zur Karriereentwicklung, nicht konsequent durchgeführt. Hier soll in Zukunft mindestens eine Veranstaltung pro Jahr stattfinden. Zudem hat die Umfrage unter den Mitarbeitenden deutlich gemacht, dass in diesem Gebiet ein Bedarf an zusätzlichen Maßnahmen besteht. Daher werden mehrere zusätzliche Maßnahmen ergriffen: Die Gleichstellungsbeauftragte soll bei allen Stellenausschreibungen bereits im Vorfeld der Ausschreibung über das Verfahren informiert und idealerweise bereits bei der Formulierung der Stellenausschreibung involviert werden, um eine geschlechtsneutrale Ansprache zu gewährleisten (Maßnahme 2.3). Das neu eingeführte Emmy-Noether-Reisestipendium (Maßnahme 2.5) soll junge Wissenschaftlerinnen dabei unterstützen, Karrierenetzwerke zu knüpfen. Im Rahmen der jährlichen Stipendiatinnen-Treffen können zudem Veranstaltungen mit Informationen und Erfahrungsberichten zu Karrierewegen speziell für Frauen in der Wissenschaft etabliert werden.

Im Handlungsfeld „Steigerung der Gender Awareness“ enthielt der Gleichstellungsplan von 2018 nur eine Maßnahme: das Angebot von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen mit dem Ziel, das Genderbewusstsein zu erhöhen. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass diese Maßnahme von der Mehrzahl der Befragten als sinnvoll betrachtet wird, jedoch wurde sie nur teilweise umgesetzt (eine einzige Veranstaltung). Hier soll es in Zukunft mindestens jährliche Veranstaltungen für das Institut geben. Außerdem werden die Handlungsfelder „Steigerung der Gender Awareness“ und „Verstetigung des Gleichstellungsgedankens“ zusammengefasst zum neuen Handlungsfeld „Verankerung des Gleichstellungsgedankens am Institut“.

Die Maßnahmen aus dem Handlungsfeld „Verstetigung des Gleichstellungsgedankens“ wurden ebenfalls von einer Mehrheit der Teilnehmenden als sinnvoll bewertet und werden deshalb größtenteils beibehalten. Zudem werden die



Maßnahmen im Bereich Verankerung des Gleichstellungsgedankens am Institut erweitert. Dabei greifen wir insbesondere Anregungen aus der Umfrage auf: Ein Training zum Thema Unconscious Bias soll für alle Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden (Maßnahme 3.1). Da in der Umfrage auch deutlich wurde, dass viele der Teilnehmenden nur wenig über die Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans und ihre Umsetzung wissen, soll es zukünftig einen neu gestalteten, ausführlichen und übersichtlichen Bereich im Intranet geben, in dem Angebote, Anlaufstellen und Informationen zu Gleichstellungsthemen gesammelt und präsentiert werden (Maßnahme 3.4). Zudem soll die Sichtbarkeit von Frauen gefördert werden, indem auch bei Veranstaltungen explizit Wert auf eine angemessene Repräsentation von Frauen unter den Sprecher*innen gelegt wird (Maßnahme 3.5).

Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Handlungsziel:

Um unsere Mitarbeiter*innen weiterhin bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu unterstützen, werden die Maßnahmen rund um die Kinderbetreuung, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen wie auch der MPG-Richtlinien, weitergeführt und ausgebaut.

Maßnahme 1.1

Für die Betreuung von Kindern von 0,5 bis 6 Jahren wird die Zusammenarbeit mit unserem Kooperationspartner Arbeiterwohlfahrt Erlangen-Höchststadt e.V. (AWO) fortlaufend gepflegt. Dabei stehen sieben Plätze in Kinderkrippen und zwei Plätze im Kindergarten als Kontingentplätze für MPL-Mitarbeiter*innen zur Verfügung.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts

Umsetzung und Zeitplan: laufend; jährliche Bedarfsabfrage im Institut

Verantwortliche: Welcome Center

Maßnahme 1.2

Die pme Familienservice GmbH bietet Vermittlungsleistungen und somit Mitarbeiterunterstützung in allen Bereichen der Betreuungslösungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörigen bis zur Krisenberatung und Gesundheitsprävention. Die Kooperation mit pme Familienservice GmbH wird fortlaufend gepflegt.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts

Umsetzung und Zeitplan: laufend

Verantwortliche: Welcome Center

Maßnahme 1.3



Das Mit-Kind-Zimmer bietet den Beschäftigten des Instituts die Möglichkeit, einen kurzfristigen Ausfall anderer Betreuungsmöglichkeiten durch die Bereitstellung einer geeigneten Räumlichkeit zu kompensieren. Darüber hinaus hilft es Gastwissenschaftler*innen, die mit Kind anreisen.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts

Umsetzung und Zeitplan: laufend

Verantwortliche: Front Office, Verwaltungsleitung

Maßnahme 1.4

Alternierende Telearbeit am MPL ermöglicht den Beschäftigten die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei ist Telearbeit jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die zeitweise an einem außerhalb des Instituts liegenden Arbeitsplatz verrichtet wird. Telearbeit wird jeweils für ein Jahr genehmigt. Es gibt keinen Anspruch auf Telearbeit.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts

Umsetzung und Zeitplan: laufend

Verantwortliche: Institutsleitung, Verwaltungsleitung

Maßnahme 1.5

Mitarbeiter*innen mit Kindern zwischen 0 und 3 Jahren können eine zusätzliche Förderung für Dienstreisen beantragen (bis zu 1500 Euro pro Antrag), um die Kosten für das Kind und eine zusätzliche Begleitperson für die Teilnahme an Konferenzen oder Fortbildungen zu übernehmen.

Förderungsberechtigt sind alle Personen, die mindestens 4 Monate in Elternzeit waren.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts

Umsetzung und Zeitplan: wird bis Ende 2021 umgesetzt

Verantwortliche: Institutsleitung, Reisedienst

Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen

Handlungsziel:

Die Förderung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen an unserem Institut wird fortgeführt und ausgebaut.

Maßnahme 2.1

An unserem Institut werden Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen mit Bezug auf Karriereentwicklungen für alle weiblichen Mitarbeiterinnen angeboten (sowohl im wissenschaftlichen wie im nicht-wissenschaftlichen Bereich).

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen unseres Instituts

Umsetzung und Zeitplan: eine Veranstaltung jährlich

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltungsleitung

Maßnahme 2.2

Um frühzeitig das Interesse an unserer Forschung zu wecken und Personalressourcen für die Zukunft zu erschließen, beteiligt sich unser Institut an für Schülerinnen geplanten Outreach-Aktivitäten wie dem "Girls' Day".

Zielgruppe: Schülerinnen der 5. bis 10. Klassen aus Erlangen und dem Umland

Umsetzung und Zeitplan: jährliche Teilnahme

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte, Abt. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Maßnahme 2.3

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei allen Stellenbesetzungen am MPL im Vorfeld der Ausschreibung informiert. Idealerweise wird sie bereits beim Formulieren der Stellenausschreibung hinzugezogen.

Zielgruppe: Personalverantwortliche, Mitarbeiter*innen der Personalabteilung

Umsetzung und Zeitplan: ab sofort

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung,
Personalverantwortliche in den Gruppen und Abteilungen

Maßnahme 2.4

Das [Dual Career Netzwerk Nordbayern \(DCNN\)](#) bietet den Partnerinnen und Partnern unserer neuen Führungskräfte ein umfangreiches Beratungs- und Unterstützungsangebot für eine reibungslose Fortsetzung der Karriere in der Region.

Zielgruppe: neue Mitarbeiter*innen unseres Instituts

Umsetzung und Zeitplan: laufend

Verantwortliche: Welcome Center

Maßnahme 2.5

Das Emmy-Noether-Reisestipendium des MPL ermöglicht es Wissenschaftlerinnen am MPL, die eine Führungsaufgabe anstreben, in einer von einer Frau geleitete Forschungsgruppe innerhalb Europas zu hospitieren. Dabei liegt der Fokus auf dem Netzwerkgedanken. Auch nach der Hospitanz sollen die Stipendiatinnen von regelmäßigen Netzwerktreffen untereinander profitieren.

Zielgruppe: Wissenschaftlerinnen, die eine Leitungsfunktion anstreben

Umsetzung und Zeitplan: vier Stipendiatinnen pro Jahr, Bewerbung immer zum Ende des Quartals; eine jährliche Netzwerkveranstaltung für alle Stipendiatinnen

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte, Institutsleitung,
Verwaltungsleitung

Verankerung des Gleichstellungsgedankens am Institut

Handlungsziel:

Um in unserem Institut auf allen Gebieten die Chancengleichheit für alle zu erreichen, ist es wichtig, das Bewusstsein für Gleichstellungsaspekte zu erhöhen und unterrepräsentierte Gruppen sichtbarer zu machen.

Maßnahme 3.1

Um eine verzerrte Wahrnehmung durch unbewusste Vorurteile zu vermeiden, wird ein Unconscious-Bias-Training für alle Mitarbeiter*innen angeboten; es ist verpflichtend für Personalverantwortliche.

Zielgruppe: Personalverantwortliche, Personalabteilung

Umsetzung und Zeitplan: Bis Ende 2021, danach jährliche Angebote für neue Mitarbeiter*innen mit Personalverantwortung

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltungsleitung, Personalabteilung

Maßnahme 3.2

An unserem Institut werden Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen mit dem Ziel, das Bewusstsein für Gleichstellungsaspekte zu erhöhen, angeboten (z.B. Filmvorführungen, Vorträge oder Workshops).

Zielgruppe: alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts

Umsetzung und Zeitplan: eine Veranstaltung jährlich

Verantwortliche: Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 3.3

Um unsere Vorhaben in der Gleichstellungsarbeit unseren Mitarbeiter*innen sichtbar zu machen, haben wir diesen Gleichstellungsplan erstellt, der fortgeführt wird und im Intranet veröffentlicht ist.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts

Umsetzung und Zeitplan: Fortführung bei Bedarf, Aktualisierung spätestens 2023

Verantwortliche: Institutsleitung, Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 3.4

Um die Gleichstellungsarbeit und Unterstützungsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen sichtbar zu machen, wird die Intranet-Seite der Gleichstellungsbeauftragten durch eine userfreundliche Übersicht über Förderprogramme, Stipendien und anderen Unterstützungsmöglichkeiten ergänzt.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts

Umsetzung und Zeitplan: Sommer 2021

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte, Abt. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Maßnahme 3.5

Die Gleichstellungsbeauftragten berichten regelmäßig in der Direktoriumssitzung über ihre Tätigkeit. Es wird eine Evaluation der Umsetzung der aktuellen Maßnahmen durchgeführt und vorgestellt.

Zielgruppe: Direktorium, Verwaltungsleitung, Gruppenleitungen

Umsetzung und Zeitplan: jährlich

Verantwortliche: Institutsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 3.6

Wir möchten unterrepräsentierte Gruppen sichtbarer machen. Daher sollen bei zukünftigen Veranstaltungen auch Frauen als Sprecherinnen auftreten.

Zielgruppe: Öffentlichkeit

Umsetzung und Zeitplan: ab sofort

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte, Abt. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit



Evaluation

Die Maßnahmen in diesem Plan wurden so konzipiert, dass eine effiziente und kontinuierliche Bewertung möglich ist: Zielgruppen, ein Zeitrahmen für die Umsetzung und verantwortliche Personen wurden festgelegt. Wie in den Maßnahmen festgelegt, werden die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin die Umsetzung der Maßnahmen jährlich evaluieren und die Ergebnisse dem Direktorium und der Verwaltungsleitung vorstellen.