



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 2024-2027 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, 19. Dezember 2023

Prof. Dr. Vahid Sandoghdar
Managing Director

Prof. Dr. Florian Marquardt
Director

Prof. Dr. Jochen Guck
Director

Dr. Dorothe Burggraf
Head of Administration

Dr. Flore K. Kunst
Gender Equality Officer



Gesine Murphy
Gesine Murphy
Deputy Gender Equality Officer

Max-Planck-Institut für die Physik des Lichts

Max Planck Institute for the Science of Light

Gleichstellungsplan 1. Januar 2024 – 31. Dezember 2026

Gender Equality Plan 1 January 2024 – 31 December 2026

GLEICHSTELLUNG AM INSTITUT

Zusammenfassung der aussagekräftigsten Befunde auf Basis der Bestandaufnahme aus verschiedenen Bereichen (zum Beispiel: Geschlechterverhältnis, bestehende Gleichstellungsmaßnahmen, Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten, strukturelle Verankerung von Gleichstellung) für eine Einschätzung des aktuellen Gleichstellungsstands am Institut / in der Einrichtung ohne Nennung konkreter Zahlen (Fließtext mit 400-1000 Zeichen mit Leerzeichen)

Insgesamt ist die Gleichstellungssituation bei MPL gut. Etwa zwei Drittel der Beschäftigten sind männlich. In der wissenschaftlichen Abteilung ist der Anteil der Männer etwas höher, während er in der Personalabteilung etwa halb so groß ist. Die bereits bestehenden Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter sind eher formaler Natur und beziehen sich meist auf bereits bestehende Dienstleistungen. In unserem neuen GEP schlagen wir mehrere Maßnahmen zur Einführung neuer Routinen im Institut vor. Die Gleichstellungsbeauftragten werden die Führung bei der Umsetzung dieser neuen Ideen übernehmen, mit dem Ziel, sie zu einem Teil der Struktur des MPL zu machen, um Kontinuität zu gewährleisten.

GENDER EQUALITY AT THE INSTITUTE

Summary of the most significant results based on the analysis in different fields (for example gender ratio, existing gender equality measures, involvement of Gender Equality Officers, structural anchoring of gender equality) Please comprise a compact evaluation of the current gender equality status at the institute/ facility without concrete numbers (running text with 400 – 1000 characters including space characters)

Overall the gender equality situation at MPL is in a good state. About two-thirds of its employees are male. In the scientific department the number of men is somewhat higher, whereas in the personal department the division is about half-half. The already existing gender equality measures are on a somewhat formal level and mostly refers to already existing services. In our new GEP, we propose several measures implementing new routines at the institute. The Gender Equality Officers will take the lead in implementing these new ideas with the goal to make them part of the fabric of MPL to ensure continuity.

FOKUS UND ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Auf welche Handlungsfelder und Ziele konzentriert sich die Gleichstellungsarbeit in den nächsten Jahren und warum (auf Basis der Analyse)? (Fließtext mit 600-1200 Zeichen mit Leerzeichen)

Auf der Grundlage der Analyse der aktuellen Situation am MPL wurden einige Bereiche identifiziert, die der Aufmerksamkeit bedürfen: unbewusste Voreingenommenheit, die Einstellung von Wissenschaftlerinnen und die Vereinbarkeit von Karriere und Familienleben. Die Daten zeigen, dass es immer noch eine Diskrepanz zwischen der Bewertung von Männern und Frauen gibt. Daher haben wir die unbewusste Voreingenommenheit als einen Zielbereich für diesen Gleichstellungsplan festgelegt. Auch die Zahl der Wissenschaftlerinnen bleibt hinter der der männlichen Wissenschaftler zurück. Daher wird eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen, um dieses Problem anzugehen. Nicht zuletzt kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden, wie aus Erfahrungsberichten hervorgeht. Das GEP enthält Maßnahmen zur Erleichterung der Arbeit von berufstätigen Eltern.

FOCUS AND GOALS OF THE GENDER EQUALITY PLAN

Focus of the GEP for the next years: Based on the analysis, what are the objectives and fields of action identified and for what reasons? (running text with 600 – 1200 characters including space characters)

Based on the analysis of the current situation at MPL, a few areas were identified as needing attention: unconscious bias, recruitment of female scientists, and the reconciliation of career and family life. Data shows that there is still an existing discrepancy between the evaluation of men and women. As such, we have identified unconscious bias as a target area for this GEP. Similarly, the number of female scientists lags behind on that of male scientists. Therefore, a number of measures are proposed to address this issue. Lastly, based on anecdotal evidence, the reconciliation of career and family life can be improved. The GEP contains measures to alleviate working parents.

DIE WICHTIGSTEN MAßNAHMEN

Aufzählung der Maßnahmen mit der höchsten Priorität und dem größten Veränderungspotential, zwei bis fünf Maßnahmen mit Nennung des jeweiligen Ziels und Kurzbeschreibung (pro Maßnahme 400 Zeichen mit Leerzeichen).

MOST IMPORTANT MEASURES

List of measures of high priority and most potential for change and sustainability. Two to five measures with details on the respective goals and short description (400 characters including space characters per measure)

Measure

Important recurring institute meetings as well as institute meetings such as the distinguished lecture series announced on short notice shall be held at family friendly times, i.e., between 9am and 3pm.

Target group:	All employees of our institute
Implementation & timeline:	Implemented and ongoing
Individuals responsible:	All employees of the institute

Maßnahme

Wichtige wiederkehrende Institutssitzungen sowie kurzfristig angekündigte Institutssitzungen, wie z.B. die "Distinguished Lecture Series", finden zu familienfreundlichen Zeiten statt, d.h. zwischen 9 Uhr und 15 Uhr.

Zielgruppe:	Alle Beschäftigten des Instituts
Durchführung und Zeitplan:	Durchgeführt und fortlaufend
Verantwortliche Personen:	Alle Beschäftigten des Instituts

Measure

In order to identify the needs of our female employees, a regular round table meeting is organised with different groups of the female scientific staff. This meeting is hosted by the gender equality officer, and the contents of what is discussed is confidential.

Target group:	Female scientific staff
Implementation & timeline:	To be implemented; 3 to 4 times per year
Individuals responsible:	Gender Equality Team

Maßnahme

Um die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen zu ermitteln, wird ein regelmäßiges Treffen am runden Tisch mit verschiedenen Gruppen des weiblichen wissenschaftlichen Personals organisiert. Dieses Treffen wird von der Gleichstellungsbeauftragten moderiert, und der Inhalt der Gespräche ist vertraulich.

Zielgruppe:	Weibliches wissenschaftliches Personal
Durchführung und Zeitplan:	Wird umgesetzt; 3-4 mal pro Jahr
Verantwortliche Personen:	Gleichstellungsteam

Measure

In order to avoid a distorted perception due to unconscious bias, unconscious bias training is mandatory for all employees, and will be made part of the onboarding process.

Target group:	All employees of our institute.
Implementation & timeline:	Until the end of 2024
Individuals responsible:	Head of Administration, Gender Equality Officer and HR

Maßnahme

Um eine verzerrte Wahrnehmung aufgrund unbewusster Voreingenommenheit zu vermeiden, ist eine Schulung zu unbewusster Voreingenommenheit für alle verpflichtend und wird Teil des Onboarding-Prozesses sein.

Zielgruppe:	Alle Beschäftigten des Instituts
Durchführung und Zeitplan:	Bis zum Ende des Jahres 2024
Verantwortliche Personen:	Verwaltungsleiterin, Gleichstellungsteam

Measure

A refresher training on unconscious bias shall be given at the yearly institute meeting.

Target group:	All employees of our institute
Implementation & timeline:	Once a year
Individuals responsible:	Head of Administration, Gender Equality Officer

Maßnahme

Eine Auffrischungsschulung zum Thema unbewusste Voreingenommenheit wird auf dem jährlichen Institutstreffen abgehalten.

Zielgruppe:	Alle Beschäftigten des Instituts
--------------------	---

Durchführung und Zeitplan:

Bis zum Ende des Jahres 2024

Verantwortliche Personen:

Verwaltungsleiterin, Gleichstellungsteam

ANSPRECHPERSONEN

CONTACT PERSONS

Name, Funktion / function

Flore Kunst, Gender equality officer

Gesine Murphy, Deputy gender equality officer

Ort, Datum, place, date

Erlangen, 15.03.2024

Name of the institute / of the facility

Max Planck Institute for the Science of Light

{.}