

# Gleichstellungsplan

2018 – 2022

(Stand: 5. September 2018)



## Inhaltsverzeichnis

1. Grußwort des Geschäftsführenden Direktors
2. Einleitung
3. Beschäftigungsstruktur des Instituts
4. Ziele der Gleichstellung
5. Handlungsfelder und Maßnahmen
  - a) Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - b) Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen
  - c) Steigerung der Gender Awareness und Verstärkung des Gleichstellungsgedankens

05.09.2018

## Grußwort des Geschäftsführenden Direktors

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

es freut mich sehr, Ihnen den ersten Gleichstellungsplan des Max-Planck-Instituts für Dynamik komplexer technischer Systeme für die Jahre 2018 bis 2022 vorlegen zu können.

Dem Kollegium ist es im Rahmen der Etablierung umfassender Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit in der Max-Planck-Gesellschaft ein großes Anliegen, das Bewusstsein für diese Thematik auf allen Ebenen unseres Instituts zu schärfen und zu festigen.

An unserem ingenieurwissenschaftlich ausgerichteten Institut ist der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen trotz vielfältiger Bemühungen noch nicht zufriedenstellend. Bei den Teamleitern ist der Frauenanteil mit 58% erfreulich hoch, dafür liegt noch viel Arbeit bei den W2 und W3 Positionen vor uns.

Ein weiteres zentrales Ziel ist es, noch bessere Voraussetzungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Dazu gehören unter anderem Angebote für eine Kinderbetreuung in der Nähe des Arbeitsplatzes und familienfreundliche, flexible Arbeitszeiten. Ein Eltern-Kind-Zimmer auf dem Gelände unseres Institutes gehört bereits seit Längerem zu unserem Angebot, mit dem wir Chancengleichheit aktiv unterstützen wollen.

Die im Dialog mit der Gleichstellungsbeauftragten unseres Instituts erarbeiteten und in diesem Gleichstellungsplan festgeschriebenen Handlungsziele knüpfen an die aktuelle Gleichstellungsarbeit des Max-Planck-Instituts für Dynamik komplexer technischer Systeme an. Wir laden Sie herzlich ein, an der Erreichung dieser Ziele aktiv mitzuwirken und dazu beizutragen, dass in den Arbeitsbedingungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Instituts die Chancengleichheit in umfassender Weise hergestellt wird.

Mit herzlichen Grüßen

Prof. Dr.-Ing. Kai Sundmacher

## Einleitung

### **Was verstehen wir als Teil der Max-Planck-Gesellschaft unter dem Begriff „Gleichstellung“?**

Wir sind uns darüber 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 Wissenschaftsstandort. Dem übergeordneten Ziel der Max-Planck-Gesellschaft folgend, beteiligen wir uns aktiv daran, geschlechterspezifische Hemmnisse für eine Karriere in der Wissenschaft zu beseitigen.

### **Warum stellen wir einen Gleichstellungsplan auf?**

Der Gleichstellungsplan soll unsere Arbeit dokumentieren und allen Akteur\*innen ein Wegweiser auf dem Weg zur Chancengleichheit sein. Er ist das wesentliche Instrument zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten auf unserer Homepage zur Verfügung gestellt. Unter dem Reiter *Karriere* finden sich hilfreiche Punkte wie *Chancengleichheit* (Ort für den Gleichstellungsplan), *Work-Life-Balance* und *Karriereförderung*.

### **Wie lange ist dieser Plan festgeschrieben?**

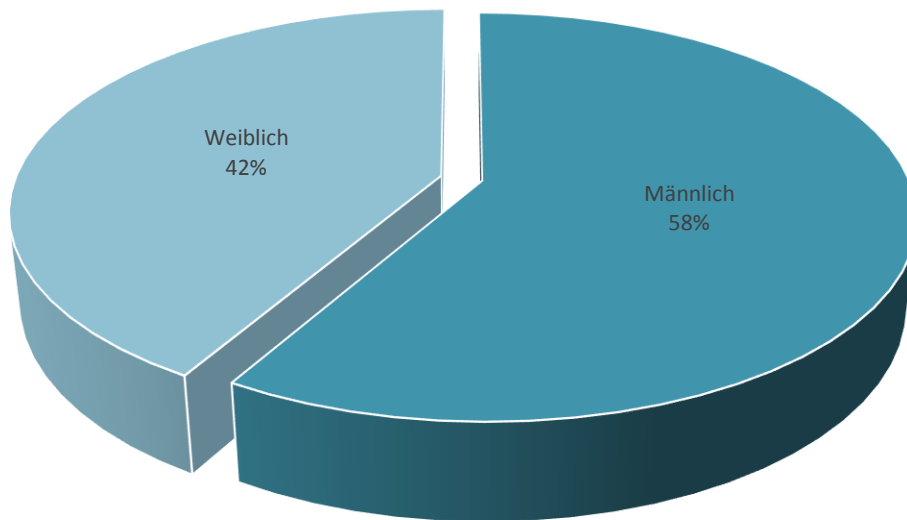
Der vorliegende Gleichstellungsplan 2018 ist unser erster Plan. Er ist vorerst bis zum Jahr 2022 gültig und wird danach fortlaufend aktualisiert.

### **Wer ist dafür verantwortlich?**

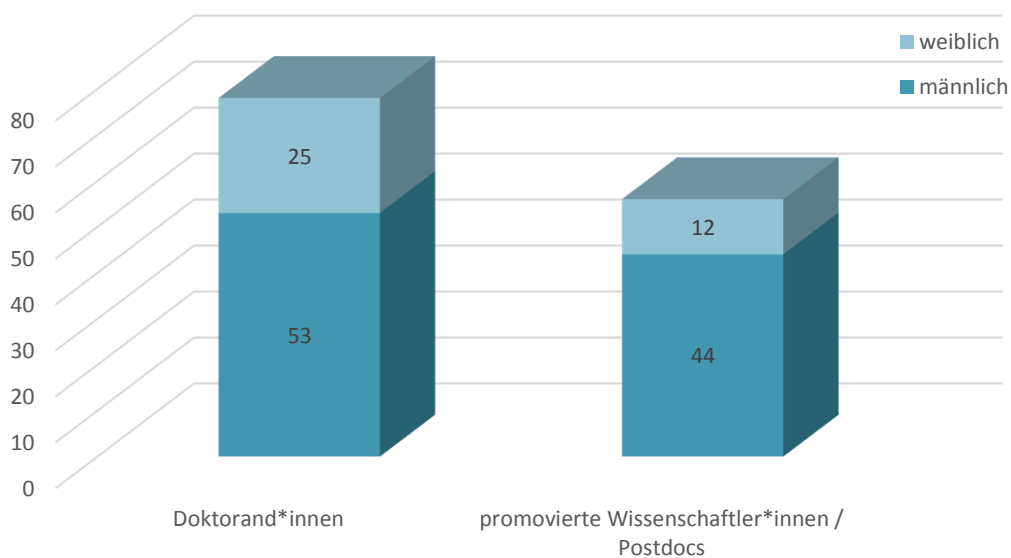
In Zusammenarbeit von Direktorium, Verwaltungsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten ist der vorliegende Gleichstellungsplan ausgearbeitet worden.

## Beschäftigungsstruktur des Instituts

### Gesamtbeschäftigte nach Geschlecht



### Aufteilung der Wissenschaftler nach Geschlecht



## Ziele der Gleichstellung

Allen Mitarbeiter\*innen und Bewerber\*innen stehen grundsätzlich die gleichen Chancen offen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität. Nur durch die Gewährleistung von Chancengleichheit können wir Vielfalt erwarten. Exzellente Forschung, wofür die Max-Planck-Gesellschaft und demzufolge auch unser Institut steht, lebt von der Vielfalt – ein essentieller Bestandteil für die Weiterentwicklung unserer Spitzenforschung. Dafür soll in allen Bereichen und Hierarchieebenen des Institutes ein Bewusstsein geschaffen werden.

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

- a) Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG, Stand 24.04.2015), dessen Ziel es ist:

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
2. bestehende Benachteiligungen aufgrund 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.

- b) Die Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft, die sich zum Ziel gesetzt hat,

... Frauen und Männer bei allen Entscheidungen in ihrer Verschiedenheit und Vielfalt zu berücksichtigen und Diskriminierung zu verhindern. Eine ausgewogene Beschäftigung beider Geschlechter und deren Chancengleichheit, sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden gefördert. Dafür sind alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, verantwortlich.

- c) Die Gesamtbetriebsvereinbarung „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft (April 2008)“, 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.

- d) Die Gesamtbetriebsvereinbarung der Max-Planck-Gesellschaft zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (Code of Conduct) (Juli 2018), die folgende Maxime betont:

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.

## Handlungsfelder und Maßnahmen

### a) Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Handlungsziel: Die bestehenden Maßnahmen zur Kinderbetreuung werden fortgeführt und entsprechend den gesetzlichen Grundlagen und den Richtlinien der Max-Planck-Gesellschaft weiter ausgebaut.

<b>Maßnahme 1</b>	<i>Die bestehenden Kooperationen zwischen der Kita „Am Nordpark“, der Paritätische PIN GmbH in Magdeburg, sowie der Kita „Wiesenschlumpfe“ der Johanniter Unfall-Hilfe e.V. in Magdeburg und unserem Institut wird fortgeführt.</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen des Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	Fortlaufend durch regelmäßige Überprüfung und ggf. Anpassung der Vertragskonditionen und Kommunikation zum aktuellen Bedarf
	Zuständigkeit	Verwaltung

<b>Maßnahme 2</b>	<i>Die Kooperation zwischen pme Familienservice GmbH und unserem Institut wird fortgesetzt. Der pme Familienservice bietet Vermittlungsleistungen in den Bereichen Child Care und Elder Care.</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen des Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	Mitarbeiter*innen werden fortlaufend über Angebote und Neuerungen des Familienservices informiert.
	Zuständigkeit	Verwaltung

<b>Maßnahme 3</b>	<i>Eltern an unserem Institut haben in Ausnahmesituationen (z.B. bei Ausfällen ihrer Kinderbetreuung) die Möglichkeit der Nutzung unseres Eltern-Kind-Zimmers.</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen des Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwei PC-Arbeitsplätze + Besprechungsraum</li> <li>• Spielbereich</li> <li>• Nutzung Bad und Küche</li> <li>• Schwangeren-Ruheraum/Stillraum</li> </ul>
	Zuständigkeit	Gästehausbetreuerin, Verwaltung





<b>Maßnahme 4</b>	<i>Pilotprojekt der Max-Planck-Gesellschaft zur Finanzierung eines Zuschusses für die Betreuungskosten</i>	
	Zielgruppe	Junge Wissenschaftler*innen mit Kleinkindern bis zum Alter von 36 Monaten
	Umsetzung/ Zeitplan	Vorerst auf Laufzeit des Pilotprojekts beschränkt
	Zuständigkeit	Institutsleitung, Verwaltung, Personalabteilung

<b>Maßnahme 5</b>	<i>Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen des Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auch in der Elternzeit</li> <li>• Elternzeit für Väter jederzeit möglich</li> </ul>
	Zuständigkeit	Institutsleitung, Verwaltung

<b>Maßnahme 6</b>	<i>Teilnahme an Schulungsveranstaltung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der MPG“</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	Umsetzung der verschiedenen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Einarbeitung der aktuellen Neuerungen in bestehende Angebote
	Zuständigkeit	Verwaltung

<b>Maßnahme 7</b>	<i>Teilnahme am Bundesprogramm „KitaPlus“ in der Magdeburger Netzwerkstelle</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	Erarbeitung von Strategien für flexible Betreuungszeiten
	Zuständigkeit	Verwaltung

## b) Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen

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

<b>Maßnahme 1</b>	<i>Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenausschreibungen und Auswahlgesprächen; geschlechterbewusste Besetzung von Auswahlgremien</i>	
	Zielgruppe	Alle (künftigen) Mitarbeiter*innen des Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	Fortsetzung der bereits etablierten Praxis
	Zuständigkeit	Direktorium, Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

<b>Maßnahme 2</b>	<i>An unserem Institut werden Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen mit Bezug auf Karriereentwicklungen angeboten.</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jährliche Ermittlung des Fortbildungsbedarfs im Servicebereich, insbesondere unter Berücksichtigung von Seminaren, die speziell für Frauen angeboten werden</li> <li>• Jährliche Seminarangebote speziell für Wissenschaftlerinnen (Selbstsicherheit, Durchsetzung, Kommunikation)</li> </ul>
	Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte, Fachgruppenleiter, für den Servicebereich: Verwaltungsleitung

<b>Maßnahme 3</b>	<i>Teilnahme am Programm „Career Steps Network“ der Max-Planck-Gesellschaft</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	Unterstützung in der Karriereentwicklung speziell von jungen Wissenschaftlerinnen
	Zuständigkeit	Verwaltung



## c) Steigerung der Gender Awareness und Verstärkung des Gleichstellungsgedankens

Handlungsziel: Um Chancengleichheit auf allen Gebieten unser Institut erreichen zu können, ist es wichtig, am Institut unter allen Mitarbeiter\*innen das Genderbewusstsein zu erhöhen. Um institutsgerechte Gleichstellungsziele zu entwickeln und zu erfüllen, arbeiten wir an der weiteren Verstärkung des Gleichstellungsgedankens.

<b>Maßnahme 1</b>	<i>Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig über ihre Arbeit.</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung der Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den FGL-Sitzungen</li> <li>• Regelmäßige Treffen der Gleichstellungsbeauftragten mit der Verwaltungsleitung</li> <li>• Vorstellung der Arbeitsergebnisse der Gleichstellungsbeauftragten bei den regelmäßigen Institutsversammlungen</li> </ul>
	Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte

<b>Maßnahme 2</b>	<i>Teilnahme am Programm „Career Steps Network“ der Max-Planck-Gesellschaft</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen unseres Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	Erarbeitung von Strategien zur Chancengleichheit
	Zuständigkeit	Verwaltung