

# Gleichstellungsplan des Max-Planck-Instituts für chemische Ökologie

## 1. Vorwort / Selbstverständnis

Unser Institut setzt auf herausragende wissenschaftliche Begabung, Kreativität und Leidenschaft. Und dafür sind alle Mitarbeitende mit ihren verschiedenen Erfahrungshintergründen willkommen - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität. In der Vielfalt unserer Mitarbeiter liegt die Basis für die Spitzenforschung, die an den Max-Planck-Instituten geleistet wird.

Ein offenes und diskriminierungsfreies Miteinander ist die entscheidende Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Bei der Gestaltung gleicher Chancen legen wir unseren Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Forschung und Familie.

Diesen Gleichstellungsplan möchten wir als Instrument hierfür nutzen. Er soll uns ermöglichen, unsere Arbeit zu dokumentieren und allen Beteiligten als Wegweiser dienen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde mit dem Direktorium, der Forschungskordinatorin, dem Verwaltungsleiter und der Gleichstellungsbeauftragten unseres Institutes im November 2019 diskutiert und im April 2020 verabschiedet. Er soll jährlich aktualisiert werden.



Prof. David Heckel  
Geschäftsführender Direktor



Diana Mewes  
Gleichstellungsbeauftragte



Dr. Silke Sachse  
stellv. Gleichstellungsbeauftragte



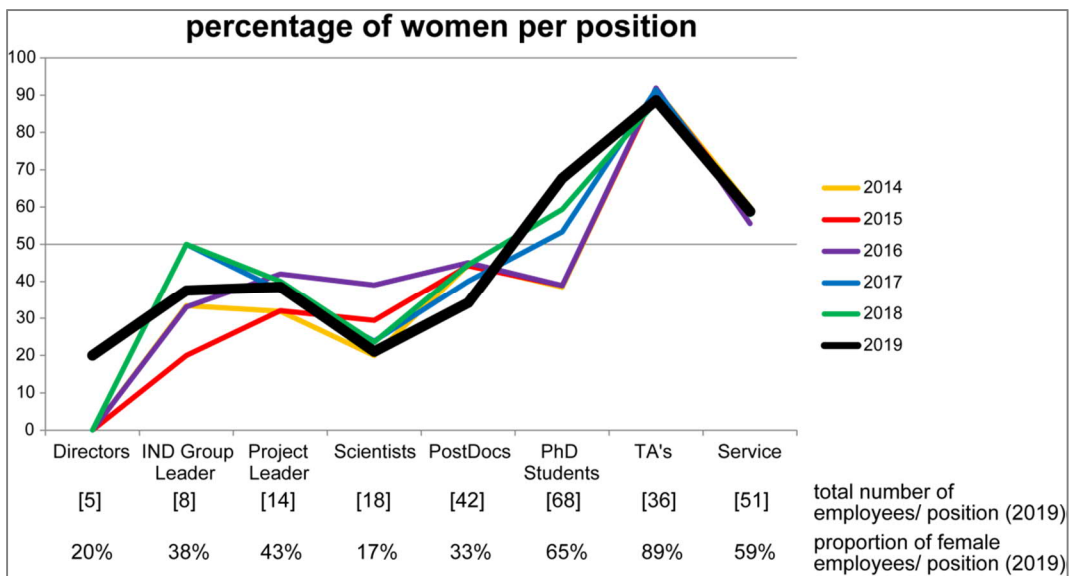
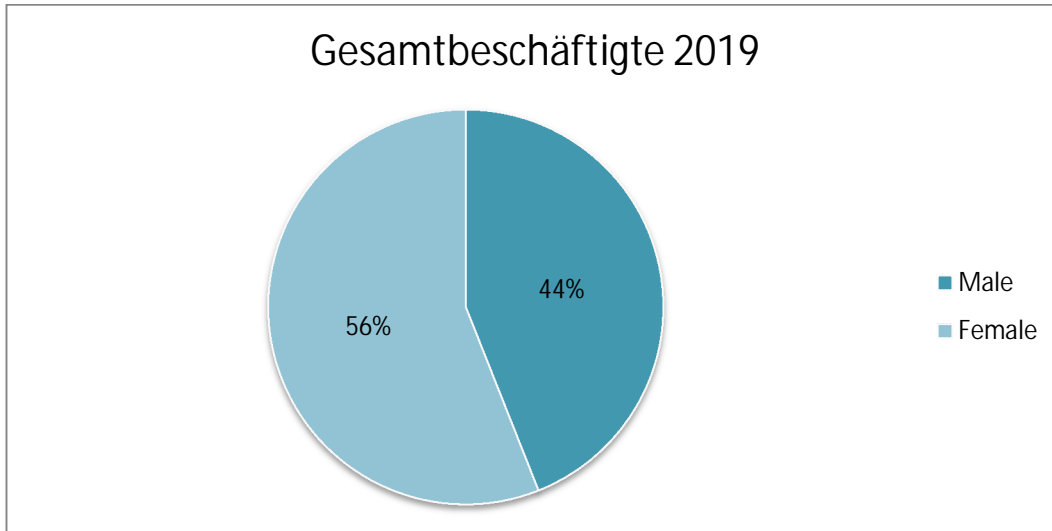
Dr. Karin Groten  
Wissenschaftliche Koordinatorin



Reiner Witte  
Verwaltungsleiter

## 2. Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme erfolgte zum Stichtag 15. September 2019.



### **Verhältnis wissenschaftlicher Funktionen/Entgeltgruppen/Befristungen**

Eine Bestandsaufnahme zum Verhältnis zwischen Funktion/Entgeltgruppe/Befristung zwischen Männern und Frauen haben wir in 2019 zum ersten Mal erstellt.

Ein erstes Fazit: An unserem Institut führen mehr als doppelt so viele Männer mit abgeschlossener Promotion eine wissenschaftliche Tätigkeit aus als Frauen. Von dieser Gesamtzahl sind 20% unbefristet und von Männern besetzt, aber nur 4% unbefristet und von Frauen besetzt.

Funktion		No.	entfristet	ohne Stip.	E10	E12	E13	E14	E15	W2	C3
Research Group Leader	male	5	3	1			1	1		1	1
	female	3	1					1		2	
Project Group Leader	male	8	5		1	1		5	1		
	female	6	2			1	2	2	1		
Postdoc	male	28	-	4			23	1			
	female	14	-	1	3		13				
Scientist	male	15	8		1	4	5	5			
	female	3	-				2	1			
total	male	56	16	5	2	5	29	12	1	1	1
	female	26	3	1	3	1	17	4	1	2	

### **3. Gleichstellungsaspekte in Verfahren und Abläufen**

#### ***Nichtwissenschaftliche Ausschreibungen und Personalauswahlverfahren***

Um die Gleichstellung in Stellenausschreibungen zu gewährleisten, werden Stellen geschlechtsneutral ausgeschrieben. Neue Stellen werden mit neutralen Formulierungen wie „eine/n Mitarbeiter/in“ annonciert, die beide Geschlechter einbeziehen. Des Weiteren sollen Menschen mit einer Behinderung ermutigt werden, sich zu bewerben. Die Gleichstellung soll in den Auswahlverfahren gefördert werden. Um dies zu gewährleisten, soll die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über jede ausgeschriebene Stelle informiert werden, sie sollte Zugang zu den zugehörigen Dokumenten haben und es soll ihr die Möglichkeit gegeben werden, an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen sowie das Einstellungsverfahren bewerten zu können.

Zielgruppe:	alle MitarbeiterInnen des Institutes
Laufzeit:	regelmäßig
Evaluierung:	praktiziert
Verantwortliche:	Direktorium, Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

#### ***Wissenschaftliche Ausschreibungen und Personalauswahlverfahren***

Es ist im Interesse unseres Institutes, dass auch die Besetzung von wissenschaftlichen Stellen im Sinne der Gleichstellung geschieht. Es sollen daher auch die wissenschaftlichen Stellen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden (s.o.). Weiterhin ist es das Ziel, ein transparentes und praktikables System zu entwickeln, das der Gleichstellungsbeauftragten einen Einblick in die Vorgehensweise der Bewerbungsverfahren der einzelnen Abteilungen des Institutes ermöglicht.

Dieser Informationsaustausch sollte bei den Auswahlverfahren von wissenschaftlichen Stellen erfolgen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind (d.h. ab Postdoc-Ebene und höher).

Zielgruppe:	alle graduierten WissenschaftlerInnen
Laufzeit:	Beginn in 2019/2020
Evaluierung:	dieser Punkt wurde begonnen
Verantwortliche:	Direktorium, Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

### ***Zusammensetzung von Komitees***

Es soll sichergestellt werden, dass bei Entscheidungsträgern von Gehalt oder Personaleinstellungen Genderkompetenzen vorhanden sind. Das Ziel ist es, eine Geschlechterparität in allen Kommissionen zu erlangen.

Zielgruppe:	alle WissenschaftlerInnen des Institutes
Laufzeit:	Beginn in 2020
Evaluierung:	bisher nicht erfolgt
Verantwortliche:	Forschungskoordination, Direktorium

### ***Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen***

Spezielle Programme für junge Forscherinnen, die in wissenschaftlichen Leitungspositionen immer noch unterrepräsentiert sind, sollen gefördert werden und auf bestehende Programme soll auf der Webseite zum Thema ‚Chancengleichheit‘ hingewiesen werden. Außerdem hält die Gleichstellungsbeauftragte Informationen über die von der Max-Planck-Gesellschaft angebotenen Programme wie ‚Sign Up! Careerbuilding‘, ‚Career Steps Opportunities‘, das Minerva-FemmeNet und die Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung bereit. Um frühzeitig das Interesse an der Forschung zu wecken und Personalressourcen für die Zukunft zu erschließen, beteiligt sich unser Institut am ‚Forsche-Schüler-Tag‘, bei dem SchülerInnen für einen Tag Einblick in den Forschungsalltag erhalten können.

Zielgruppe:	alle WissenschaftlerInnen des Institutes
Laufzeit:	für jede Ausschreibungsrunde
Evaluierung:	Webseite wird regelmäßig aktualisiert
Verantwortliche:	Forschungskoordination, Direktorium

## **4. Vorhandenen Maßnahmen und Ziele**

### ***Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie***

Im Institut wurde im Dezember 2018 ein Eltern-Kind-Büro im Raum A0.034 eingerichtet, welches der Nutzungsordnung der Max Planck Gesellschaft entspricht. Dieses Zimmer kann von allen MitarbeiterInnen des Instituts nach einer Einweisung in die Benutzerordnung gebucht und verwendet werden. Ein Wickeltisch befindet sich in der Toilette im Erdgeschoss.

Zielgruppe:	alle MitarbeiterInnen des Institutes
Laufzeit:	Start im Dezember 2018

Evaluierung: der Raum wird regelmäßig in Anspruch genommen  
Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, sollte das Beantragen einer Elternzeit von Vätern und Müttern anerkannt und toleriert werden. Seminare, Besprechungen und Vorträge sollen während der sogenannten Regelarbeitszeiten stattfinden, damit Eltern daran teilnehmen können.

Zielgruppe: alle MitarbeiterInnen des Institutes  
Laufzeit: regelmäßig  
Evaluierung: umgesetzt  
Verantwortliche: Forschungscoordination, Gleichstellungsbeauftragte

### ***Informationsaustausch mit Institutsgremien***

Um den Informationsfluß zwischen der Institutsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten zu gewährleisten, sind jährliche Treffen zwischen dem geschäftsführenden Direktor, der Verwaltungsleitung, der Forschungscoordination und der Gleichstellungsbeauftragten geplant. Des Weiteren sollte die Gleichstellungsbeauftragte über die Agenda der Direktoriumssitzung informiert werden, damit sie entscheiden kann, ob sie sich an der Diskussion einzelner Themen beteiligen möchte und / oder gegebenenfalls in der Sitzung über ihre Arbeit zu berichten plant. Zusätzlich sind jährliche Treffen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Betriebsrat geplant.

Zielgruppe: Direktorium, Forschungscoordination, Verwaltungsleitung, Betriebsrat  
Laufzeit: jährlich, bzw. regelmäßig  
Evaluierung: umgesetzt  
Verantwortliche: Direktorium, Forschungscoordination, Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

### ***Sichtbarkeit der Chancengleichheit***

Zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Aufgabenfelder und damit des Gleichstellungsgedankens des Institutes, wurde eine Webseite im Inter- als auch im Intranet des Institutes zur ‚Chancengleichheit‘ erstellt, die Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Karriereförderung von WissenschaftlerInnen und nützliche Links zu diesen Themen enthält. Für weitere Informationen wurde ein Informationsflyer gemeinsam mit den zwei weiteren Jenaer MPI's erstellt, der das Thema ‚Chancengleichheit gestalten: Personalauswahl‘ ausführt.

Zielgruppe: alle MitarbeiterInnen des Institutes  
Laufzeit: seit 2014, jährliche Aktualisierung  
Evaluierung: Webseite wird regelmäßig aktualisiert  
Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

### ***Eingeladene Vortragende zu Institutsseminaren***

Bei den regelmäßig stattfindenden Institutsseminaren soll auf eine ausgewogene Verteilung von Vortragenden geachtet werden. Im Jahr 2019 fanden 24 Seminare statt und es wurden 10 Frauen und 14 Männer eingeladen.

Zielgruppe:	alle MitarbeiterInnen des Institutes
Laufzeit:	regelmäßig
Evaluierung:	umgesetzt
Verantwortliche:	Forschungskoordination, Gleichstellungsbeauftragte

### ***Spezifische Lehrveranstaltungen***

Um eine Chancengleichheit auf allen Ebenen erreichen zu können, ist es wichtig, am Institut unter allen Mitarbeitern das Genderbewusstsein zu erhöhen und alle für dieses Thema zu sensibilisieren. Es soll daher eine mindestens alle 2 Jahre stattfindende Vortrags- oder Seminarreihe für alle MitarbeiterInnen des Instituts angeboten werden, die die verschiedenen Aspekte der Chancengleichheit beleuchtet. Um diese Vortragsreihe zu starten, wurde bereits im Herbst 2017 ein Redner zum Thema ‚Diskriminierungsfreies Arbeiten‘ eingeladen und das Seminar wurde in deutscher und englischer Sprache angeboten.

Bei diesen Veranstaltungen sollen auch die anderen Jenaer MPI's informiert und eingeladen werden.

Zielgruppe:	alle MitarbeiterInnen des Institutes
Laufzeit:	seit 2017, alle 2 Jahre
Evaluierung:	in 2019 gab es kein Seminar, es ist für 2020 geplant
Verantwortliche:	Gleichstellungsbeauftragte

### ***Nominierungen für Preise***

Im Jahr 2019 gab es folgende Nominierungen für Preise:

Thüringer Forschungspreis	Georg Pohnert (m)
Otto Hahn Medaille	Ming Wang (m)
Excellent Service Award	Inge Achilles (f)
Excellent Service Award	Anke Leißring-Tonn (f)
Max Planck Trainee Prize 2019	Mareike Bolney (f)

Zielgruppe:	alle MitarbeiterInnen des Institutes
Laufzeit:	jährlich
Evaluierung:	umgesetzt
Verantwortliche:	Direktorium, Forschungskoordination

### **Gendergerechte Sprache**

Am Institut wird darauf geachtet, dass bei allen öffentlichen Auftritten auf eine gendergerechte Sprache Wert gelegt wird. Dies betrifft unsere Webauftritte wie auch Pressemeldungen und PR Aktivitäten. Im Intranet MAX existiert zu diesem Thema eine Webseite.

Zielgruppe:	Außendarstellung
Laufzeit:	regelmäßig
Evaluierung:	umgesetzt
Verantwortliche:	Forschungskoordination, Gleichstellungsbeauftragte

### ***Evaluierung durch Institutsleitung, Forschungskordinatorin, Verwaltungsleiter und die Gleichstellungsbeauftragten:***

Nov. 2018, Nov. 2019