

Gleichstellungsplan

Ernst Strüngmann Institut



Fassung 1 vom Juni 2021



Grußwort der Geschäftsführung

Dem Ernst Strüngmann Institut (ESI) ist es ein dringendes Anliegen, für seine Forschung die Besten aus der Wissenschaft zu gewinnen. Das gilt gleichermaßen für Frauen, für Männer sowie für andere Geschlechtsidentitäten. Darüber hinaus strebt das ESI an, für alle aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden ein familienfreundlicher, offener und toleranter Arbeitgeber zu sein.

Um diese Ziele zu erreichen, müssen konsistent Maßnahmen ergriffen werden. Als wichtiger Schritt haben im Oktober 2020 die Mitarbeiterinnen des ESI zum ersten Mal Gleichstellungsbeauftragte gewählt, die seitdem eng mit allen Beteiligten aus der Wissenschaft, den Servicebereichen und der Administration zusammenarbeiten.

Dieser Gleichstellungsplan ist der erste unseres Institutes. Er soll über die aktuelle Situation in den verschiedenen Arbeitsbereichen am ESI informieren. Gleichzeitig sollen hier Perspektiven und Maßnahmen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit definiert werden.

Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von 4 Jahren und soll bei geänderten Bedürfnissen angepasst werden.

Frankfurt, im Mai 2021

David Poeppel
(Geschäftsführender Direktor)



Präambel

Das Gleichstellungskonzept des ESI folgt den Prinzipien des Bundesgleichstellungsgesetzes, der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung sowie der Gesamtbetriebsvereinbarung der Max-Planck-Gesellschaft. In Übereinstimmung mit diesem Ansatz sieht das ESI die Gleichstellung der Geschlechter als gemeinsame Aufgabe für alle Bereiche des Instituts. Die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags liegt insbesondere beim Geschäftsführenden Direktor, bei den wissenschaftlichen Führungskräften und der Verwaltungsleitung des Instituts.

Aus diesen Grundsätzen leitet das ESI folgende übergeordnete Ziele ab:

- Die Erhöhung des Anteils von Frauen oder Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Arbeitsbereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist.
- Die Gestaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Mitglieder des Instituts.
- Die Stärkung des Gender- und Diversitätsbewusstseins am Institut.
- Eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung, die die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen, Männern sowie von anderen Geschlechtsidentitäten bei allen Entscheidungen berücksichtigt.



Gleichstellungsziele am ESI

Ziel 1: Organisation

Das ESI verankert Geschlechtergerechtigkeit durchgängig als Qualitätskriterium in der Organisation und erhöht das Bewusstsein für implizite und explizite Diskriminierungen, um Fairness und Geschlechtergerechtigkeit der bestehenden Strukturen zu stärken.

Ziel 2: Partizipation

Das ESI baut seine Gewinnungs- und Berufungsstrategien für alle Arbeitsbereiche aus, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Ziel 3: Nachwuchsförderung

Das ESI gestaltet seine Nachwuchsförderung und Personalentwicklung geschlechtergerecht, um Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg zu fördern und den Frauenanteil über die wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen hinweg stabil zu halten.

Ziel 4: Inklusive Kultur

Das ESI nutzt Gestaltungsspielräume und fördert Diversität, um die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium und Beruf mit Familienaufgaben zu ermöglichen und eine inklusive Kultur zu etablieren, die Exzellenz fördert.

Maßnahmen

Folgende Maßnahmen zur Förderung der Chancengerechtigkeit sind bereits am ESI etabliert oder dem ESI zugänglich:

- Eine Betriebskindertagesstätte (getragen vom ESI, betrieben von der BVZ Frankfurt) mit prognosebasiertem Kontingent an Betreuungsplätzen, die für Institutsangehörige vorgehalten werden. Das Kontingent kann auch kurzfristig erweitert werden.
- Beratung sofort bei Meldung der Schwangerschaft, insbesondere Verweis auf den MPG-Leitfaden „Mutterschutz im Labor“. Schaffung von geeigneten Laborarbeitsmöglichkeiten und Kompensationsmaßnahmen für den Zeitraum von Schwangerschaft und Stillzeit.
- Ein Ruheraum als Rückzugsmöglichkeit für stillende Mütter.
- Zeitlich befristete Teilzeitarbeit (Elternzeit und Arbeitszeitreduktion wg. Kinderbetreuung) wird am ESI – im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften – ausdrücklich und auch für männliche Beschäftigte unterstützt.
- Dem Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung bzw. -aufstockung wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen.
- „Minerva-FemmeNet“: Das Minerva-FemmeNet ist ein Netzwerk für Wissenschaftlerinnen aller Forschungsrichtungen und unterschiedlichster Hierarchiestufen in der Max-Planck-Gesellschaft. Es will die Erfahrungen kompetenter Wissenschaftlerinnen – darunter auch ehemalige Institutsangehörige – in Form von Mentoring-Patenschaften an den weiblichen Nachwuchs weitergeben.
- „Sign-up! Careerbuilding“: Die Max-Planck-Gesellschaft hat mit der Organisation EAF Berlin – einem Netzwerk zur Beratung von Wirtschaft und Politik bei der Förderung von Chancengleichheit, Vielfalt und Work-Life-Balance – das Programm „Sign up! Careerbuilding“ entwickelt. Das Programm wendet sich an exzellente weibliche Postdoktorandinnen, die in einem kompetitiven Verfahren ausgewählt werden. Die Postdoktorandinnen sollen Führungskompetenzen trainieren, werden auf Führungsaufgaben in der Wissenschaft vorbereitet und durch ein explizit karriereorientiertes Netzwerk gestärkt. Ziel ist es, sie in ihrer Orientierungsphase in der wissenschaftlichen Laufbahn zu fördern, zu motivieren und ihre individuelle Karriereplanung zu unterstützen.
- „Mentoring Hessen“: Mentoring Hessen bietet neben den Mentoring-Förderlinien ein vielseitiges und interessantes Trainings- und Networking-Angebot für alle Mitglieder. Mentees und Mentorinnen erhalten die Möglichkeit, ihre beruflichen Kompetenzen zu vertiefen, interessante Karrierewege und Berufsfelder in Wissenschaft und Wirtschaft kennenzulernen, eigene Karriereperspektiven zu entwickeln und sich mit anderen Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft zu vernetzen.
- „Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung“: Die Stiftung fördert Doktorandinnen und Postdoktorandinnen aller Nationalitäten, die an deutschen Universitäten und Forschungsinstituten forschen, sowie Postdoktorandinnen, die an einer deutschen Universität

promoviert wurden und ihre Forschung im Ausland fortführen. Viele Forscherinnen stellt es vor ein Problem, Familienarbeit und eigene Forschung miteinander zu vereinbaren. Die Stiftung leistet hier praktische Unterstützung. Mit einer monatlichen finanziellen Unterstützung für Hilfe im Haushalt und zusätzliche Kinderbetreuung sollen junge Wissenschaftlerinnen von häuslichen Aufgaben entlastet werden. Am ESI hat bereits eine Wissenschaftlerin vom Programm 2018-2019 profitieren können.

- „Dual Career Service“: Das Dual Career Netzwerk Metropolregion Rhein-Main (DCN-MRM) wurde 2011 auf Initiative der Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Technischen Universität Darmstadt mit Unterstützung des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst gegründet. Ziel des Netzwerks ist es, Spitzenkräfte für Wirtschaft und Wissenschaft in die Metropolregion Rhein-Main zu holen. Diese lassen sich heute oft nur mit Erfolg anwerben, wenn auch deren Partner bzw. Partnerin dort eine berufliche Perspektive hat. Mit der Förderung von Dual Career-Paaren kommt das Netzwerk dem Wunsch vieler Paare nach beruflicher Karriere und einem gemeinsamen Lebensmittelpunkt entgegen. Das ESI ist seit 2017 Mitglied des DCN-MRM.

Zusätzlich anvisierte Maßnahmen:

- Verpflichtende Trainings im Rahmen des On-Boardings für neue Mitarbeitende hinsichtlich Gender- und Diversitätsbewusstsein. Wahrnehmungs- und Kommunikationstrainings zu Genderaspekten und unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.
- Regelmäßige Kommunikation über die oben aufgeführten Angebote der MPG zur Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen in Form eines Newsletters, im Intranet des ESI, als Aushang und durch die PhD- und Postdoc-Vertreter*innen.
- Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in die Arbeitsgruppe des Krisenmanagements (CIMT) und Erhöhung des Frauenanteils im CIMT.
- Erweiterung der Gleichstellungsarbeit auf alle weiteren Aspekte der Diversität. Somit bietet das Gleichstellungsbüro eine Anlaufstelle für alle Gender- und Diversitätsfragen am Institut.
- Die Mitarbeiter*innen werden im Intranet und auf Flyern sichtbar darüber informiert, dass die Gleichstellungsbeauftragten im Falle sexueller Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz als vertrauliche Anlaufstelle zur Verfügung stehen.
- Die Geschäftsführung sichert zu und sorgt dafür, Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig dafür, dass die Gleichstellungsarbeit eine allgemeine Akzeptanz im Institut gewinnt. Erreichbar wäre dies zum Beispiel durch das Einräumen eines entsprechenden Budgets, eine entsprechende Personalplanung und vor allem durch abteilungsübergreifende Aufklärungsgespräche über die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit.
- Anwendung einer gendergerechten Sprache in der institutsinternen und externen Kommunikation.



- Das Audit *berufundfamilie* / *Audit familiengerechte Hochschule* ist das zentrale Angebot der berufundfamilie Service GmbH und beruht auf einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Als strategisches Managementinstrument unterstützt das Audit Arbeitgeber darin, familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik bzw. familiengerechte Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen nachhaltig zu gestalten. Das ESI setzt sich zum Ziel, sich als Arbeitgeber dem Audit zu stellen und gemeinsam mit der berufundfamilie Service GmbH passgenaue und bedarfsgerechte Maßnahmen zu erarbeiten. Damit setzt das ESI ein Zeichen der dauerhaften Verankerung familienbewusster Personalpolitik in der Unternehmenskultur.
- Stellenausschreibungen erfolgen in geschlechtsneutraler Sprache, beziehungsweise berücksichtigen die weibliche und männliche Form. Qualifizierte Frauen und Menschen mit Behinderungen können und sollen bewusst angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben. Unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen so lange bevorzugt, bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr vorliegt. Vor Ausschreibung erhält der/die Vorgesetzte gegebenenfalls einen Verweis auf die Zielsetzung im Gleichstellungsplan. Bei der Ausschreibung erfolgt ein Hinweis an die Gleichstellungsbeauftragte, die über das weitere Verfahren informiert wird. Es gibt ein standardisiertes Ausschreibungsformat, das von allen Abteilungen berücksichtigt werden muss.



Evaluation und Fortschreibung

Die Evaluierung des Gleichstellungsplanes soll jeweils zu Beginn des Jahres erfolgen, bevorzugt im Januar. Die erstmalige Überprüfung ist für Januar 2022 vorgesehen. Grundlage ist die Bestandsaufnahme, erstellt von der Gleichstellungsbeauftragten, zum Jahresabschluss. Der Bericht enthält neben Analyse und Bewertung auch Empfehlungen für die Fortschreibung. Gegebenenfalls werden weitere Ziele und zusätzliche Maßnahmen ergänzt.

Umsetzung und Durchsetzung

Der Gleichstellungsplan wurde von der Institutsleitung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erstmalig in 2021 erstellt und tritt am 01.06.2021 in Kraft. Die Veröffentlichung erfolgt im Intranet des Institutes. Die Mitarbeitenden des ESI werden in einer gesonderten Mail über den Gleichstellungsplan informiert.