



**Max-Planck-Institut für ethnologische Forschung**  
**Max Planck Institute for Social Anthropology**

# Gleichstellungsplan

## 2018-2022

(Stand: Juli 2018)

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Grußwort der Geschäftsführenden Direktorin

2. Einleitung

3. Beschäftigtenstruktur des Instituts

4. Ziele der Gleichstellung

5. Handlungsfelder und Maßnahmen

*1. Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie*

*2. Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen*

*3. Steigerung der Gender Awareness und Verstärkung des Gleichstellungsgedankens*

## Grußwort der Geschäftsführenden Direktorin

Liebe Mitarbeiter\*innen,

ich freue mich, Ihnen den ersten Gleichstellungsplan des Max-Planck-Instituts für ethnologische Forschung für die Jahre 2018 bis 2022 vorlegen zu können.

Es ist uns als Kollegium im Rahmen der Politik der Chancengleichheit der Max-Planck-Gesellschaft ein großes Anliegen, das Bewusstsein für Chancengleichheit voranzutreiben und auf allen Ebenen zu festigen. Unter zeitgemäßer Gleichstellungspolitik verstehen wir die Verankerung von Mechanismen, die eine Entwicklung von Karriereperspektiven und deren erfolgreiche Umsetzung auf Institutsebene ermöglichen. Obwohl sich alle Statistiken und andere empirische Daten, die in diesen Gleichstellungsplan aufgenommen worden sind, auf die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern beziehen, sollte es selbstverständlich sein, dass die Anstrengungen einer Politik der Chancengleichheit Anstrengungen einer Politik sind, die auf eine Beteiligung aller bedacht ist, und nicht ausschließlich auf eine Beteiligung von Personen, die sich durch ihr Geschlecht bestimmen. Diese Präzisierung mag überflüssig erscheinen, aber sie wird Missverständnisse vermeiden.

An unserem Institut ist der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen bereits jetzt beachtlich hoch. Bei den W2-Positionen haben wir bereits einen Frauenanteil von 60 Prozent erreicht, was in etwa der Absolventinnenquote in den Geistes- und Sozialwissenschaften an deutschen Hochschulen entspricht (57%; 2016). Bei den W3-Positionen sind es 33,3 Prozent. Unser Ziel ist es außerdem, 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.

Die im Dialog mit den Gleichstellungsbeauftragten unseres Institutes erarbeiteten und in diesem Gleichstellungsplan festgeschriebenen Handlungsziele knüpfen an die aktuelle und bereits erfolgte Gleichstellungsarbeit des Max-Planck-Instituts für ethnologische Forschung an. Wir laden Sie alle herzlich ein, an der Erreichung dieser Ziele aktiv mitzuarbeiten und somit chancengerechte Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter\*innen unseres Instituts zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Prof. Dr. Marie-Claire Foblets

## **Einleitung**

### **Was verstehen wir an unserem Institut unter dem Begriff „Gleichstellung“?**

Unser Institut ist bestrebt, alle Mitarbeiter\*innen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität, zu fördern. Dafür ist es unabdinglich, Bedingungen zu schaffen, die die Karriere von Mitarbeiter\*innen unterstützen und die eine Vereinbarkeit von Familie und Karriere sicherstellen. 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.

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?**

Ein wesentliches Instrument zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist die Aufstellung eines Gleichstellungsplans. Er soll unsere Arbeit dokumentieren und allen Akteur\*innen ein Wegweiser auf dem Weg zur Chancengleichheit sein.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten im Intranet des Instituts zur Verfügung gestellt (Elected representatives, groups and committees – Gender equality officer – Links).

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

Der vorliegende Gleichstellungsplan 2018 ist der erste Plan. Er soll jährlich im Juli unter Mitwirkung aller Akteur\*innen fortgeschrieben werden, beginnend im Juli 2019.

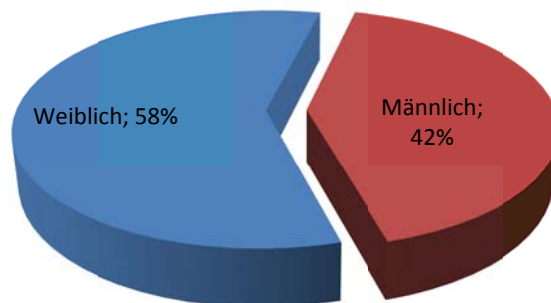
### **Wer ist dafür verantwortlich?**

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist in Zusammenarbeit von Institutsleitung, Kollegium, Forschungskoordination, Verwaltungsleitung, Betriebsrat und den Gleichstellungsbeauftragten entstanden.

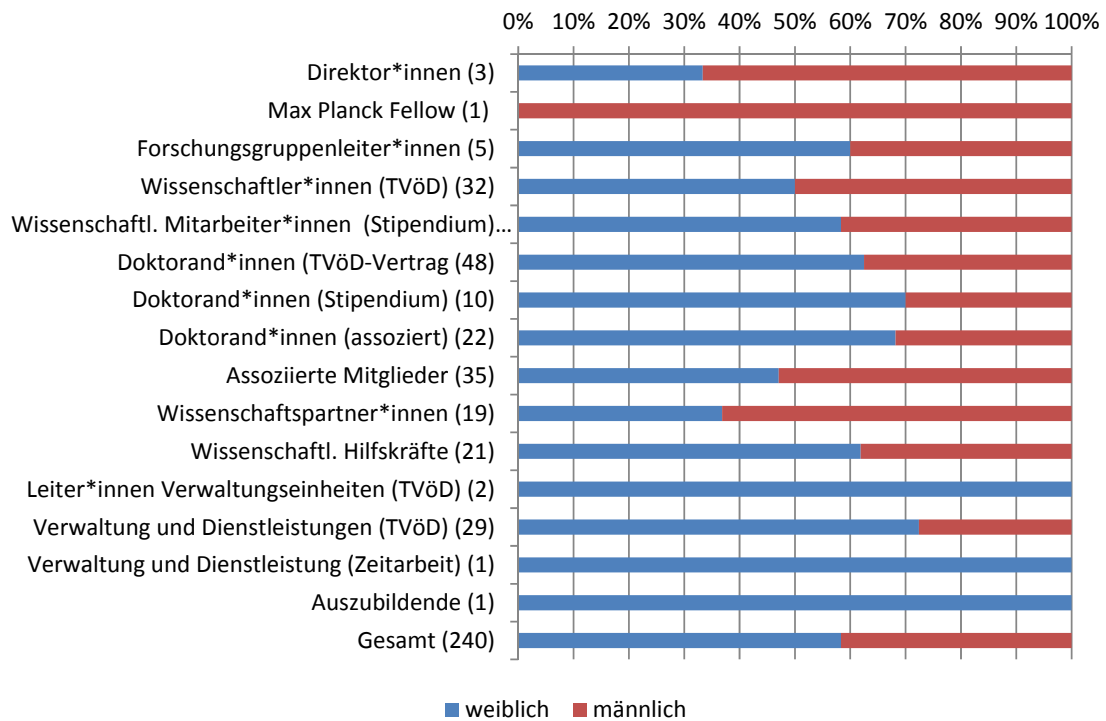
# Beschäftigungsstruktur am Max-Planck-Institut für ethnologische Forschung

Die Bestandsaufnahme erfolgte bezogen auf die Mitarbeiter des MPI mit Stichtag 31.07.2017

**Gesamtbeschäftigte nach Geschlecht**



**Prozentualer Anteil weiblicher/männlicher Beschäftigter**



## 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 (Diversität) 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 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.

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 bei der 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: [als PDF hinterlegt im Intranet unter Elected representatives, groups and committees – Gender equality officer – Links.]

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) (Januar 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

## 1. Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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

<b>Maßnahme 1</b>	<i>Die bestehenden Kooperationen zwischen der Kinderland Halle gGmbH, dem Verein zur Förderung der Waldorfpädagogik (Kita „Zinksgarten“) in Halle/S. und unserem Institut wird fortgeführt und bei Bedarf ausgeweitet.</i>	
	Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen unseres Institutes
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>fortlaufend durch regelmäßige Überprüfung und ggf. Anpassung der Vertragskonditionen und Kommunikation zum aktuellen Bedarf</li> <li>darüber hinaus bestehen Kooperationsmöglichkeiten mit dem Eigenbetrieb Kindertagesstätten der Stadt Halle (Saale)</li> </ul>
	Zuständigkeit	Verwaltungsleitung

<b>Maßnahme 2</b>	<i>Die Kooperation zwischen pme Familienservice GmbH und unserem Institut wird fortgesetzt. Der pme Familienservice GmbH bietet Vermittlungsleistungen in den Bereichen Child Care und Elder Care.</i>	
	Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen unseres Institutes
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung einer pme-Informationsveranstaltung an unserem Institut im 2. Halbjahr 2018 zur besseren Sichtbarkeit</li> </ul>
	Zuständigkeit	Verwaltungsleitung

<b>Maßnahme 3</b>	<i>Eltern an unserem Institut haben in Ausnahmesituationen (z.B. bei Ausfällen ihrer Kinderbetreuung) die Möglichkeit der Telearbeit.</i>	
	Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen unseres Institutes
	Umsetzung/ Zeitplan	fortlaufend
	Zuständigkeit	Institutsleitung, Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte



## 2. 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 Institutes
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung der bereits etablierten Praxis</li> <li>• Erstellung einer Best-Practice Checkliste „Equal Opportunities in Interviewing“ zum 1. August 2018</li> </ul>
	Zuständigkeit	Institutsleitung, Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte

<b>Maßnahme 2</b>	<i>An unserem Institut werden Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen mit Bezug auf Karriereentwicklungen angeboten.</i>	
	Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen des Institutes
	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, Forschungscoordination, für den Servicebereich: Verwaltungsleitung

<b>Maßnahme 3</b>	<i>Teilnahme am Programm „SignUp! Careerbuilding für Postdoktorandinnen“</i>	
	Zielgruppe	exzellente Wissenschaftlerinnen des Institutes
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zur nächsten Ausschreibungsrunde wird die Institutsleitung prüfen, ob es geeignete Kandidatinnen für das SignUp! Programm gibt</li> <li>• Sofern es geeignete Kandidatinnen gibt, werden diese durch die Direktor*innen nominiert</li> </ul>
	Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte, Institutsleitung

### 3. Steigerung der Gender Awareness und Verstetigung des Gleichstellungsgedankens

Handlungsziel: Um eine Chancengleichheit auf allen Gebieten unser Institut betreffend, erreichen zu können, ist es wichtig, am Institut unter allen Mitarbeitern das Genderbewusstsein zu erhöhen. Um institutsgerechte Gleichstellungsziele zu entwickeln und zu erfüllen, arbeiten wir an der weiteren Verstetigung des Gleichstellungsgedanken.

<b>Maßnahme 1</b>	<i>An unserem Institut werden Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen angeboten, die eine Erhöhung des Genderbewusstseins zum Ziel haben.</i>	
	Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen des Institutes
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablierung eines wissenschaftlichen Vortrags mit einem Genderthema als jährliches „Gender“-Event (Beginn: Frühjahr 2019)</li> <li>Workshop/Vortragsveranstaltung zur Gendersensibilisierung für alle Mitarbeiter*innen (Beginn: Frühjahr 2019)</li> </ul>
	Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte

<b>Maßnahme 2</b>	<i>Um unsere Vorhaben in der Gleichstellungsarbeit unseren Mitarbeiter*innen sichtbar zu machen, wird die Webseite „Chancengleichheit“ (Extranet) und die Webseite „Gender Equality Officer“ (Intranet) kontinuierlich gepflegt.</i>	
	Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen des Institutes künftige Mitarbeiter*innen des Institutes (positive Außenwirkung!)
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontinuierliche Aktualisierung der vorhandenen Webseiten</li> <li>Veröffentlichung im Intranet des Institutes und jährliche Fortführung des Gleichstellungsplans</li> </ul>
	Zuständigkeit	Institutsleitung, Verwaltung, Forschungscoordination, Gleichstellungsbeauftragte

<b>Maßnahme 3</b>	<i>Die Gleichstellungsbeauftragten berichten regelmäßig über ihre Arbeit.</i>	
	Zielgruppe	Direktorium, Verwaltungsleitung, Betriebsrat, Forschungscoordination
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsetzung der Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den vierteljährlichen Kollegiumssitzungen</li> <li>Regelmäßige (halbjährliche) Treffen (jour fixe) der Gleichstellungsbeauftragten mit der Verwaltungsleitung, Betriebsrat, und evt. Forschungscoordination</li> <li>Information über die geleistete Arbeit im Rahmen der jährlichen Institutsversammlung</li> </ul>
	Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte

<b>Maßnahme 4</b>	<i>Zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Aufgabenfelder, und damit des Gleichstellungsgedankens des Instituts, wird entsprechendes Informationsmaterial verbreitet.</i>	
	Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen des Institutes
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung eines Informationsflyers bis März 2019</li> <li>• Einrichtung eines gesonderten Ständers für Informationsmaterial rund um die Gleichstellung im Foyer des Instituts</li> <li>• Der Welcome-Folder wird um Informationen rund um das Thema Gleichstellung ergänzt</li> </ul>
	Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte, Institutsleitung, Forschungscoordination, Grafik

<b>Maßnahme 5</b>	<i>Sicherstellung einer geschlechterneutralen Sprache in sämtlichen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Veröffentlichungen unseres Institutes</i>	
	Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen des Institutes; Öffentlichkeit
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umbenennung des Frauenruheraums in „Ruhe- und Stillraum“ (mit sofortiger Wirkung)</li> <li>• Fortlaufend: Sicherstellung einer geschlechtsneutralen Sprache in allen anderen Materialien</li> </ul>
	Zuständigkeit	Forschungscoordination, insbes. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, alle Mitarbeiter*innen des Institutes