



## **Gleichstellungsplan 1. Januar 2020 – 31. Dezember 2023** **Gender Equality Plan 1 January 2020 – 31 December 2023**

### GLEICHSTELLUNG AM INSTITUT

Die Erarbeitung relevanter Statistiken am FHI hat ergeben, dass durch alle Beschäftigungsgruppen hinweg den Frauenanteil weit unter dem ausgeglichenen Ideal von 50:50 liegt. Besonders gravierend auffällig dabei war der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich: von allen Beschäftigungsgruppen am Institut ist er dort am geringsten. Aus diesem Befund wurden umfassende Maßnahmen im Bereich zur Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen entwickelt.

### GENDER EQUALITY AT THE INSTITUTE

The compilation of relevant statistics at the FHI has shown that across all employment groups, the proportion of women is far below the balanced ideal of 50:50. The proportion of women in the scientific area was particularly striking: it is the lowest of all employment groups at the Institute. Based on this finding, comprehensive measures were developed in the field of recruiting and promoting female scientists.

### FOKUS UND ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSPANS

Der Gleichstellungsplan des FHI konzentriert sich maßgeblich auf das Erreichen von vier zentralen Zielen: 1. Auf die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da eine fehlende Unterstützung in dieser Hinsicht ein häufiger Grund für Wissenschaftlerinnen ist, die Wissenschaft zu verlassen; 2. auf die Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen, um den zu geringen Frauenanteil zu erhöhen; 3. die Chancengleichheit bei Bewerbungsabläufen, um Frauen mehr Chancen auf Einstellung zu bieten; und 4. der Verstetigung des Gleichstellungsgedankens am Institut, um eine gute Institutskultur zu schaffen und zu erhalten.

### FOCUS AND GOALS OF THE GENDER EQUALITY PLAN

The FHI's gender equality plan focuses significantly on achieving four central goals: 1. support in balancing work and family life, as a lack of support in this regard is a frequent reason for female scientists to leave science; 2. attracting and promoting female scientists in order to

increase the low proportion of women; 3. equal opportunities in application processes in order to offer women more chances of being hired; and 4. perpetuating the idea of gender equality at the institute in order to create and maintain a good institute culture.

## DIE WICHTIGSTEN MAßNAHMEN

Unter die vier oben genannten Ziele fallen jeweils eine Reihe von detaillierten Einzelmaßnahmen, denen nicht einzeln eine hohe oder höchste Priorität zukommen sondern im Verbund. Deshalb wird im Folgenden die Gruppe von Maßnahmen im Ganzen beschrieben.

1. Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
Zu den Maßnahmen gehören die aktive Unterstützung beim Finden von KiTa-Plätzen, die Erstattung zusätzlicher Kinder- und Pflegebetreuungskosten bei Dienstreisen und die Möglichkeit der Kinderbetreuung bei Abendveranstaltungen am Institut, sowie die Einrichtung und Erhaltung eines Eltern-Kind-Zimmers, das von Eltern zur zeitgleichen Arbeit und Betreuung am Institut genutzt werden kann. Weiterhin gehört dazu die Maßnahme, Unterstützung über den pme-Familienservice zu ermöglichen, durch Gleitzeit flexible Arbeitszeitbedingungen zu schaffen, und regelmäßige Veranstaltungen am Institut nur zu Zeiten zwischen 9 und 16.30 Uhr anzusetzen.
2. Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen  
Dazu gehören zu einem frühen Zeitpunkt das Wecken von Interesse für die Fächer Chemie/Physik und die Forschung am Institut, was durch Initiativen wie den Girls' Day und das Anwerben von Schülerpraktikantinnen realisiert werden soll. Weiterhin soll es Kompetenzstärkungsmaßnahmen und Karriereplanungsgespräche für junge Wissenschaftlerinnen geben. Im Sinne der Vorbildfunktion und für den Austausch mit erfahrenen Wissenschaftler:innen im selben Feld sollen mehr weibliche Sprecherinnen für Gastvorträge eingeladen werden und nach solchen Vorträgen Zeit für Networking unter den Wissenschaftlerinnen aktiv ermöglicht werden.
3. Chancengleichheit  
Unter diesen Punkt fallen v.a. Maßnahmen für geschlechtergerechte Einstellungs- und Bewerbungsverfahren, z.B. die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten, geschlechterneutrale Sprache bei Ausschreibungen, und das Nicht-Einfordern von Bewerbungsfotos. Zusätzlich dazu soll ein Internetauftritt zur Gleichstellung den Bekanntheitsgrad derselben am Institut erhöhen.
4. Verstetigung des Gleichstellungsgedankens am Institut  
Hierzu zählen die Einrichtung einer eigenen Kostenstelle und eines Budgets für die Gleichstellungsarbeit, die Bildung einer Gleichstellungskommission, und die weitere Verankerung der Gleichstellung in den Dokumenten am Institut. Außerdem sollen alle Neueinstellungen durch einen Flyer über die Gleichstellungsarbeit am Institut informiert werden.

## MOST IMPORTANT MEASURES

The four objectives mentioned above each include a number of detailed individual measures that are not individually given high or highest priority, but rather as a group. Therefore, the group of measures is described as a whole in the following.

1. Support for the compatibility of career and family life  
Measures include active support in finding childcare places, reimbursement of additional child and care costs incurred during business trips and the possibility of childcare during evening events at the Institute, as well as the establishment and maintenance of a parent-child room that can be used by parents for simultaneous work and care at the Institute. Furthermore, this includes the measure to enable support via the pme family service, to create flexible working time conditions through flexitime, and to schedule regular events at the Institute only at times between 9 am and 4.30 pm.
2. This includes arousing interest in the subjects of chemistry/physics and research at the institute at an early stage, which is to be realised through initiatives such as Girls' Day and the recruitment of school interns. Furthermore, there should be competence strengthening measures and career planning talks for young female scientists. In the sense of setting an example and for the exchange with experienced female scientists in the same field, more female speakers should be invited for guest lectures and after such lectures time for networking among the female scientists should be actively facilitated.
3. Equal opportunities  
This point mainly includes measures for gender-appropriate recruitment and application procedures, e.g. the involvement of gender equality officers, gender-neutral language in advertisements, and not asking for application photos.
4. Perpetuating gender equality awareness  
This includes the establishment of a budget for gender equality work, the formation of a gender equality commission, and the further anchoring of gender equality in the documents at the Institute. In addition, all new hires are to be informed about the Institute's gender equality work by means of a flyer.

ANSPRECHPARTNER:INNEN

CONTACT PERSONS

Agatha Frischmuth, Gleichstellungsbeauftragte

Karin Grassow, Gleichstellungsbeauftragte

Berlin, 27.04.2021

Fritz-Haber-Institut der Max-Planck-Gesellschaft

Fritz Haber Institute of the MPS