



Fritz-Haber-Institut der MPG

Fritz Haber Institute of the MPS

FRITZ-HABER-INSTITUT
MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT

Gleichstellungsplan 1. Januar 2024 – 31. Dezember 2026

Gender Equality Plan 1 January 2024 – 31 December 2026

GLEICHSTELLUNG AM INSTITUT

Am Fritz-Haber-Institut der Max-Planck-Gesellschaft zeigt die Bestandsaufnahme, dass der Frauenanteil, insbesondere in wissenschaftlichen Positionen, nach wie vor gering ist. Auffällig ist, dass mit steigendem Verantwortungsgrad der Frauenanteil abnimmt, was auf die Notwendigkeit hinweist, mehr Frauen in Leitungspositionen zu bringen, sowohl in der Wissenschaft als auch im wissenschaftsstützenden Bereich. Zudem ist es wichtig, die Anzahl weiblicher Vortragender bei abteilungsinternen Veranstaltungen zu erhöhen. Ein weiterer Schritt zur Förderung der Gleichstellung ist das systematische Sammeln von Daten zur Teilnahme von Frauen an Konferenzen und Fortbildungen, um gezielte Maßnahmen entwickeln zu können. Darüber hinaus wird die inklusive Arbeitsumgebung weiter gestärkt, sodass sich alle Mitarbeitenden willkommen und wertgeschätzt fühlen. Diese Erkenntnisse bilden die Grundlage für eine nachhaltige strukturelle Verankerung der Gleichstellung am Institut.

GENDER EQUALITY AT THE INSTITUTE

At the Fritz Haber Institute of the Max Planck Society, the assessment reveals that the proportion of women, particularly in scientific positions, remains too low. Notably, the proportion of women decreases with increasing levels of responsibility, highlighting the need to promote more women into leadership roles, both in science and in supporting scientific areas. Additionally, increasing the number of female speakers at internal departmental events is important. Another step towards promoting equality is the systematic collection of data on women's participation in conferences and training sessions to develop targeted measures. Furthermore, the inclusive work environment is being further strengthened to ensure that all employees feel welcome and valued. These insights form the basis for a sustainable structural anchoring of equality at the institute.

FOKUS UND ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSPANS

In den kommenden Jahren konzentriert sich die Gleichstellungsarbeit am Fritz-Haber-Institut auf fünf zentrale Handlungsfelder, die aus der Analyse der aktuellen Situation abgeleitet wurden:

1. Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ziel ist es, Mitarbeitende in ihren Karriereentwicklungen zu fördern, indem flexible Arbeitsmodelle und familienfreundliche Maßnahmen angeboten werden.
2. Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen: Der Fokus liegt darauf, den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen und weibliche Talente gezielt zu entwickeln und zu unterstützen.
3. Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit: Es wird angestrebt, Gleichstellung in allen Bereichen des Instituts nachhaltig zu implementieren und strukturell zu verankern.
4. Verstetigung des Gleichstellungsgedankens: Ziel ist es, das Bewusstsein für Gleichstellungsthemen kontinuierlich zu schärfen und in der Institutsphilosophie zu verankern.
5. Verbesserung der Arbeitsatmosphäre und Prävention von sexualisierter Belästigung und Diskriminierung: Ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden soll gewährleistet werden, indem präventive Maßnahmen ergriffen werden.

FOCUS AND GOALS OF THE GENDER EQUALITY PLAN

In the coming years, the equality work at the Fritz Haber Institute will focus on five key action areas derived from the current situation analysis:

1. Support for Work-Life Balance: The aim is to promote career development for employees by offering flexible work models and family-friendly measures.
2. Recruitment and Promotion of Female Scientists: The focus is on increasing the proportion of women in science and developing and supporting female talents.
3. Structural Anchoring of Equal Opportunities: The goal is to sustainably implement and structurally anchor equality across all areas of the institute.
4. Perpetuation of the Equality Concept: The aim is to continuously raise awareness of equality issues and embed them in the institute's philosophy.
5. Improvement of the Work Environment and Prevention of Sexual Harassment and Discrimination: A safe and respectful work environment for all employees will be ensured by implementing preventive measures.

DIE WICHTIGSTEN MAßNAHMEN

1. Aktive Unterstützung von familienfreundlichen Arbeitszeiten: Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, indem versucht wird, Veranstaltungen und Workshops möglichst vor 16:30 Uhr zu planen. Gleitzeitregelungen und die Einarbeitung freier Tage wurden bereits umgesetzt, um dieses Ziel zu unterstützen. Bei Bedarf wird gemeinsam nach Lösungen gesucht, wie z.B. die Möglichkeit der Kinderbetreuung, um Eltern die Teilnahme zu erleichtern.

2. Anbieten von Workshops und Weiterbildungen speziell für Mitarbeiterinnen: Diese Maßnahme zielt darauf ab, die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern. Spezifische Programme werden entwickelt, um Fähigkeiten zu stärken und Karrierechancen zu verbessern.

3. Mehr weibliche Sprecherinnen bei abteilungsinternen Veranstaltungen: Ziel ist es, die Sichtbarkeit von Frauen im Institut zu erhöhen. Durch gezielte Einladung und Förderung weiblicher Rednerinnen wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt.

4. Schulungen von Führungskräften, auch zu Genderkompetenzen: Diese Maßnahme zielt darauf ab, das Bewusstsein und die Fähigkeiten von Führungskräften im Umgang mit Gleichstellungsthemen zu stärken. Spezielle Trainings werden angeboten, um Genderkompetenzen zu entwickeln und zu fördern.

MOST IMPORTANT MEASURES

1. Active Support for Family-Friendly Working Hours: The goal is to improve work-life balance by attempting to schedule events and workshops before 4:30 PM whenever possible. Flexible working hours and the integration of flex days have already been implemented to support this goal. Upon request, solutions such as offering childcare support are explored collaboratively to facilitate participation for parents.

2. Offering Workshops and Training Specifically for Female Employees: This measure aims to promote the professional development of women. Tailored programs are developed to strengthen skills and improve career opportunities.

3. More Female Speakers at Internal Departmental Events: The goal is to increase the visibility of women within the institute. By actively inviting and promoting female speakers, a balanced gender representation is sought.

4. Training for Leadership, Including Gender Competence: This measure aims to enhance the awareness and skills of leaders in handling equality issues. Specialized training is offered to develop and promote gender competence.

ANSPRECHPARTNER*INNEN

CONTACT PERSONS

Dr. Sandra Eibenberger-Arias, Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Giulia Glorani, Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Jelena Tomović, Gleichstellungsbeauftragte

Berlin, 27.01.2025

Fritz-Haber-Institut der Max-Planck-Gesellschaft
Fritz Haber Institute of the Max Planck Society