

Addendum

Nachtrag zum Gleichstellungsplan des MPIE 2019-2023

Die Weiterentwicklung wichtiger Themen in Bezug auf Gleichstellungsfragen ist derzeit in MPIE ein sehr dynamischer Prozess, bei dem die laufende Veränderung des IST-Zustands auch etliche „ungeplante“ Fortschritte mit sich bringt, welche im sehr langen Planungsfenster des Gleichstellungsplans nicht vorhersehbar waren. Um diese positiven Entwicklungsschritte auch angemessen formal zu würdigen wird dieser Zusatz zum Gleichstellungsplan verabschiedet. In Kombination mit dem aktuellen Gleichstellungsplan wird der status quo in Hinblick auf die Gleichstellungsstrategie unseres Instituts wiedergegeben.

1. Ressourcen

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu einem Viertel ihrer Arbeitszeit entlastet worden; außerdem hat sie die nötige Freistellung zum Aufbau von Genderexpertise erhalten. Die entsprechenden Kosten für diese Fortbildungen beliefen sich seit 2018 auf rund TSD € 3,5. Für Seminare zwecks Kompetenzerweiterung (Gender, Kommunikation) für Beschäftigte wurden rund TSD € 4,0 aufgewendet.
- Für die Gleichstellungsarbeit wird ein Budget zur Verfügung gestellt. Dieses wurde bewusst nicht explizit betragsmäßig nach oben gedeckelt, um alle sinnvollen, zielführenden und angemessenen Maßnahmen ermöglichen zu können und nicht wegen Budgeterschöpfung limitieren zu müssen.
- Ein Büro mit Möglichkeit zu vertraulichen Gesprächen/ Sprechzeit wurde im Sommer 2020 eingerichtet.
- Das Institut bewirbt kontinuierlich die Möglichkeit, Belegplätze zu besetzen Für alle von Mitarbeitenden angeforderten und auch tatsächlich besetzten Belegplätze in einer mit MPIE kooperierenden Einrichtung für Kleinkinder bezuschusst das Institut den Elternbeitrag.
- Seit 2018 bringen sich mehrere Gruppenleitungen, insbesondere aus den wiss. Abteilungen, mit Arbeitszeit und Ideen in Arbeitsgruppen mit Hinblick auf Frauenförderung & Gleichstellung & Diversity sehr konstruktiv ein. Es wird derzeit diskutiert, ob bei einer Verstetigung dieser Mitarbeit eine kapazitive Kompensation organisiert werden kann, um den Mitarbeitenden keine wissenschaftlichen Nachteile entstehen zu lassen.

2. Datensammlung

Aktuell werden aus internen kapazitiven Gründen genderspezifische Daten für den wissenschaftlichen Bericht nur im 3-Jahresintervall erhoben. Diese Daten werden ab 2022 jährlich erhoben und zur Verfügung gestellt. Zur Vorbereitung werden die entsprechenden Fachbereiche, insbesondere der Personalbereich, bereits aktuell über die Notwendigkeit der Datenerfassung sowie Auswertung informiert und auf den jeweiligen Stichtag bezogene Übermittlung verpflichtet.

3. Trainings

Im Gleichstellungsplan hatten wir zur strategischen Verankerung des Gleichstellungsgedankens in MPIE über Maßnahme 2 als ersten Schritt Veranstaltungen für eine Teilgruppe (Graduiertenschule SURMAT) geplant. Dieser erste Schritt wurde ausgelassen und es wurden verschiedene Veranstaltungen bereits für alle Personen im MPIE angeboten/durchgeführt und weitere geplant:

- Eingeladener Vortrag (talk) zum Thema „Gender in science“ 11/2020- Zielgruppe: gesamtes Institut; Teilnehmendenzahl: rund 90 Personen
- Eingeladener Vortrag (talk) zum Thema „Diversität/ sexuelle Orientierung“ 01/2021- Zielgruppe: gesamtes Institut; Teilnehmendenzahl: rund 80 Personen
- Eingeladener Vortrag zum Thema „Frauen in Führungspositionen in Wissenschaftsorganisationen“ 02/2020- Zielgruppe: Gruppenleitungen & weibliche Postdoc
- Onlinetraining zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung; Zielgruppe ganzes Institut
- Vorbereitung eines Webinars einschl. Diskussion zur gendergerechten Sprache speziell im nicht-wissenschaftlichen Bereich in 12/2021

4. Gender Balance bei Führungsaufgaben & Rekrutierung

Auf die aktuell nicht als ausreichend angesehene Ausgangssituation zur Quotierung von wissenschaftlichen Gruppenleitungsstellen wurde insofern bereits reagiert, dass eine übergreifende Stellenbesetzungskommission eingerichtet wurde, um Verbesserungen schneller und zielführender zu erreichen. Ab dem Herbst 2021 werden dadurch aktive Gruppenleiterinnen zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten in den Prozess von Neubesetzungen in diesem Bereich einbezogen.

Außerdem ist seit mehr als 2 Jahren ein kommerzielles Bewerbermanagement-System flächendeckend im Einsatz, welches sowohl größtmögliche Transparenz wie auch Einbezug verschiedener Akteurinnen & Akteure bietet. Die Abteilungen suchen proaktiv nach geeigneten Bewerberinnen und haben die Möglichkeit, sich im Intranet über gendergerechte Sprache in Stellenausschreibungen zu informieren bzw. können die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten hinzuziehen.

5. Integration der Genderdimension in Forschung & Lehre

MPIE ist ein Forschungsinstitut, welches per Satzungsauftrag institutionell keine Lehre durchführt. Sehr wohl unterstützen Direktoren und Senior Scientists des MPIE im Nebenamt oder ehrenamtlich die Lehre an verschiedenen Institutionen. Diese sind sensibilisiert, wo möglich eine Genderdimension in die Lehre einzubauen.

Grundlagenforschung im Bereich der Werkstoffe selber bietet intrinsisch keinerlei Ansatzpunkte, um eine Genderdimension einbauen zu können: physikalische und chemische Naturgesetze haben keinerlei Genderdimension und damit auch nicht deren Erforschung.

Da im Bereich der Grundlagenforschung auch keine konkreten Produkte oder Anwendungsgebiete im Fokus stehen, sondern Eigenschaften von Werkstoffen bzw. Werkstoffklassen wie z.B. Härte, Formbarkeit etc. und somit komplexe Matrizen von Anwendungsfeldern, ist es auch über diesen Kanal nicht möglich, eine Genderdimension in die Forschung einzubringen. Bisher einziger Ansatzpunkt ist für MPIE derzeit dort, wo es um Wissenschaftsgeschichte bzw. aktuelle wichtige wissenschaftliche Erkenntnisse geht, eine Genderdimension einzubauen und gendergerecht die wissenschaftlichen Beiträge zur Fortentwicklung des Fachgebiets zu würdigen. Auch greift MPIE unverzüglich fundierte und konkrete Hinweise aus der Community der Werkstoffwissenschaften auf, die bisher unbekannte Wege aufzeigen, doch eine Genderdimension in die Grundlagenforschung zu Werkstoffen einzubauen.

6. Genderbasierte Gewalt einschließlich sexualisierte Belästigung- Institutskultur

- Als verpflichtende Schulung für alle Mitarbeitenden weist unser internes Schulungssystem eine Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist geschult zur Unterstützung & Beratung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei Beschwerden im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
- Das Institut hat bereits 2020 die Policy der MPG zu sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt adaptiert; als Maßnahme hierzu wurde allen Beschäftigten ein entsprechendes Training angeboten (s. auch 3.)
- Sowohl im Intranet als auch als via Aushang informieren wir über entsprechende Vertrauens- und Ansprechpersonen und weisen auch auf Eskalationsoptionen wie Zuständige bei MPG-Generalverwaltung oder gar externe Anwälte hin.

Düsseldorf, den _____

Prof. Dr. Dierk Raabe _____

Geschäftsführender Direktor

Prof. Dr. Gerhard Dehm _____

Direktor

Prof. Dr. Jörg Neugebauer _____

Direktor

Dr. Kai de Weldige _____

Kaufmännischer Geschäftsführer

Simone Degner _____

Gleichstellungsbeauftragte