



Max-Planck-Institut für  
Menschheitsgeschichte

*Max Planck Institute for the Science of Human History*

# **Gleichstellungsplan** des Max-Planck-Instituts für Menschheitsgeschichte

2021–2023

(öffentliche Fassung)

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Grußwort</b> .....	2
<b>2. Einleitung und Fokus</b> .....	4
<b>3. Bestandsaufnahme</b> .....	5
3.1. Gleichstellung der Geschlechter beim Personal (gekürzt) .....	5
3.2. Sichtbarkeit von Frauen .....	9
3.3. Maßnahmen zur Förderung der Karriere von Frauen .....	14
3.4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	15
3.5. Maßnahmen in Bezug auf <i>Gender Awareness</i> .....	17
3.6. Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten .....	18
<b>4. Analyse</b> .....	19
4.1. Bewertung der Gleichstellung der Geschlechter beim Personal .....	19
4.2. Bewertung der Sichtbarkeit von Frauen .....	20
4.3. Bewertung der Maßnahmen zur Förderung der Karriere von Frauen .....	21
4.4. Bewertung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	21
4.5. Bewertung der Maßnahmen in Bezug auf <i>Gender Awareness</i> .....	21
4.6. Bewertung der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten .....	21
<b>5. Handlungsfelder</b> .....	23
<b>6. Ziele und Zielgruppen</b> .....	24
6.1. Mitarbeiterinnen im nicht-wissenschaftlichen Bereich .....	24
6.2. Doktorandinnen .....	24
6.3. Wissenschaftlerinnen / postdocs .....	24
6.4. Mitarbeiter*innen mit Kindern .....	24
6.5. Mitarbeiter*innen mit Pflegeaufgaben .....	24
<b>7. Maßnahmen</b> .....	25
7.1. Individuelle Maßnahmen .....	25
7.2. Kulturverändernde Maßnahmen und Maßnahmen zur Sensibilisierung für Gleichstellung der Geschlechter .....	28
7.3. Strukturelle Maßnahmen .....	33
<b>8. Evaluation</b> .....	38
8.1. Gleichstellungskommission .....	38
8.2. Frauenversammlung am MPI-SHH .....	38
8.3. Umfrage .....	38
8.4. Netzwerk(e) in Jena .....	38
<b>9. Abstract / Zusammenfassung</b> .....	40
<b>10. Anhang</b> .....	41

## 1. Grußwort

Das Max-Planck-Institut für Menschheitsgeschichte (MPI-SHH) wurde 2014 gegründet und nahm 2015 mit zwei Forschungsabteilungen seine Arbeit auf, 2016 folgte eine dritte Abteilung. Im Jahr 2020 beginnt ein weiterer Wandel: Zwei Abteilungen verlassen das Institut zum 1. Juni 2020 und beenden diesen Prozess zum 31. Dezember 2021. Neue Abteilungen werden diese ausscheidenden Abteilungen ersetzen. Seit dem Winter 2020 hat die Corona-Pandemie die Arbeitsbedingungen, Karrierepläne etc. verändert.

Vor diesem Hintergrund ist ein Gleichstellungsplan von hoher Bedeutung. Die Institutsleitung ist sich dessen sehr bewusst: Wir brauchen eine faire Geschlechterpolitik, begleitet von einer fairen Diversity-Politik auf allen Ebenen und unter Berücksichtigung solcher Aspekte wie Alter, Behinderung, ethnischer oder religiöser Hintergrund usw.

**Die Leitung und alle am Institut Tätigen bekennen sich zu den Prinzipien und Werten von Geschlechtergerechtigkeit und Diversity und drücken dieses Bekenntnis im vorliegenden Gleichstellungsplan (2021–2023) aus, der den vorherigen Gleichstellungsplan (2018–2021) ablöst.**

Der Gleichstellungsplan folgt einerseits den „Gleichstellungsgrundsätzen“ der MPG, der „Gesamtbetriebsvereinbarung: Gleichstellung von Frauen und Männer in der Max-Planck-Gesellschaft“ und anderen Richtlinien, zum anderen orientiert er sich an der spezifischen Situation am MPI-SHH und zielt auf Nachhaltigkeit.

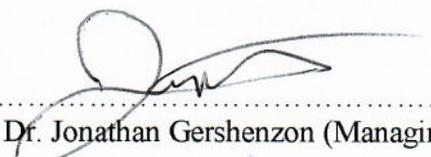
Zum Selbstverständnis des MPI-SHH gehört ein aufgeschlossenes, fortschrittliches und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, in dem Menschen aller Geschlechter und/oder sexueller Orientierungen, religiöser und/oder ethnischer Gruppen, Altersgruppen, kultureller Hintergründe und/oder Nationalitäten unter gleichberechtigten Bedingungen bei der Ausübung ihrer wissenschaftlichen oder nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit unterstützt werden. Das Institut setzt sich dafür ein, ein diskriminierungsfreies Umfeld zu schaffen, in dem alle Personen gleiche Chancen und optimale Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung haben.

Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter zielen auf fünf Aspekte ab:

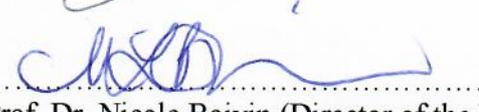
1. Diskriminierung verhindern, indem der Anteil von Männern und Frauen auf allen Karrierestufen ausgeglichen ist
2. ein Arbeitsverhältnis schaffen, das auf Respekt gründet und nicht auf bewusste oder unbewusste Voreingenommenheit
3. Fairness im Einstellungsprozess gewährleisten
4. das berufliche Fortkommen von Wissenschaftlerinnen und anderen Mitarbeiterinnen unterstützen
5. strukturelle Probleme für alle beseitigen, die Karriere und Familienleben vereinbaren müssen.

Es ist wichtig, unterschiedliche Lebenssituationen und Identitäten anzuerkennen, ohne den Mitarbeiter\*innen stereotype Vorurteile zuzuschreiben.

Der vorliegende Gleichstellungsplan für die Jahre 2021-2023 bildet den Rahmen und definiert konkrete Ziele für die Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit am MPI-SHH unter besonderer Berücksichtigung aktueller Entwicklungen. Er basiert auf einer sorgfältigen Untersuchung der Geschlechterpolitik am Institut und hat zukünftige Entwicklungen im Blick. Es wurde speziell für das MPI-SHH vom Geschäftsführenden Direktor, der Direktorin der Abteilung Archäologie, der Forschungs Koordinatorin, dem Verwaltungsleiter und der Gleichstellungsbeauftragten verfasst. Es wurde mit dem Betriebsrat, Vertreter\*innen der Postdocs und Vertreter\*innen der Doktorand\*innen diskutiert.



.....  
Prof. Dr. Jonathan Gershenzon (Managing Director)



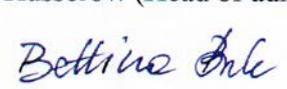
.....  
Prof. Dr. Nicole Boivin (Director of the Department of Archeology)



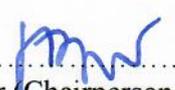
.....  
Dr. Beate Kerpen (Scientific Coordinator)



.....  
Gerd Kusserow (Head of administration)



.....  
Dr. Bettina Bock (Equal opportunities Officer)



.....  
Dr. Jana Ilgner (Chairperson, Works Council)

Jena, 12.03.2021

## 2. Einleitung und Fokus

Der Gleichstellungsplan fokussiert sowohl die Bedürfnisse der Wissenschaftler\*innen als auch die Situation des nicht-wissenschaftlichen Personals des Instituts. Dementsprechend ist die Analyse des Status quo sehr wichtig. Aber es ist auch notwendig, zukünftige Herausforderungen zu berücksichtigen. Das Institut wird sich innerhalb der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans in einer Weise verändern, die absolut neu und zugleich herausfordernd ist. Die Umstrukturierung betrifft den Umzug von zwei Abteilungen an das Max-Planck-Institut für evolutionäre Anthropologie nach Leipzig und gleichzeitig den Aufbau neuer Abteilungen am MPI-SHH. Es steht außer Frage, dass ein Schwerpunkt auf allen Prozessen rund um Beschäftigung und Einstellung liegt. Die Veränderungen bieten die Chance, neue Strukturen für die Zukunft zu implementieren. Gleichzeitig wird es notwendig sein, einzelne Personen in dieser Zeit zu unterstützen. Darüber hinaus ist es wichtig, sich nicht nur zu den Prinzipien und Werten von Gleichstellung und Diversity zu bekennen, sondern auch das Bewusstsein für das Thema Gleichstellung mit all seinen Facetten zu verbessern. Schließlich müssen wir uns mit den Auswirkungen der Corona-Krise auseinandersetzen, d.h. wir müssen unsere Wissenschaftler\*innen unterstützen, die durch den weltweiten Lockdown Forschungszeit verloren haben – z.B. weil sie keine Feldforschung betreiben konnten und/oder Kinder zu betreuen hatten. Wir müssen auch eine Strategie entwickeln, um die aktuelle Situation in unsere Einstellungsrichtlinien einzubeziehen, da wir die Auswirkungen noch einige Jahre lang sehen werden, d.h. wir müssen die wissenschaftliche Produktivität von Eltern, verlängerte Promotionszeiten usw. thematisieren.

Der Gleichstellungsplan ist Teil einer Strategie „Transparenz und Kompetenz“ (vgl. Abb. 1).

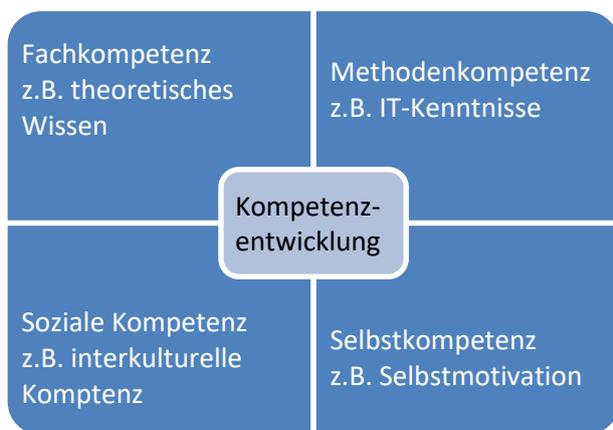


Abb. 1: Kompetenzentwicklung

### 3. Bestandsaufnahme

#### 3.1. Gleichstellung der Geschlechter beim Personal

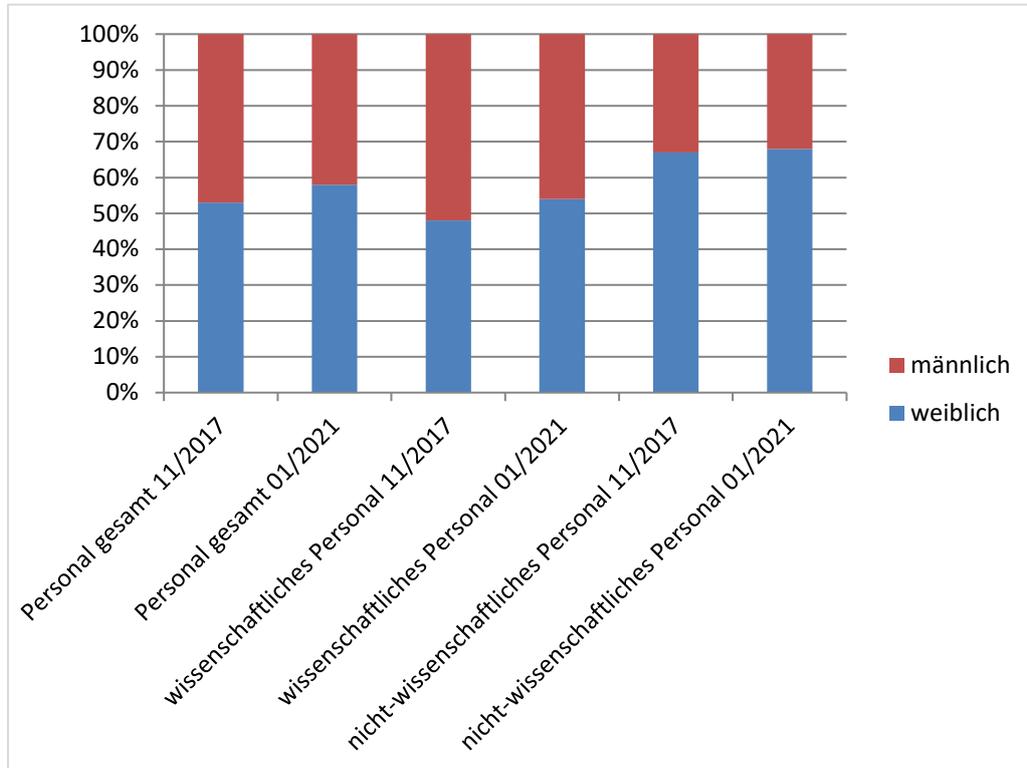


Abb. 2: Geschlechterverteilung bei allen Mitarbeiter\*innen (November 2017/01.01.2021)

## 4. Analyse

### 4.1. Bewertung der Gleichstellung der Geschlechter beim Personal

Drei Maßnahmen bilden den Hintergrund für Verbesserungen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter beim Personal:

- Die Stelle einer Recruitment-Managerin, die im Oktober 2018 begonnen hat. Die Recruitment-Managerin nimmt an Schulungen teil.
- Eine Prozessroutine für Einstellungsprozesse mit Verantwortlichkeiten wurde 2019 entwickelt. Diese Routine braucht ein Update und muss mit Richtlinien abgeglichen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte steht in engem Kontakt mit der Recruitment-Managerin. Vgl. auch Maßnahme 21.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist in den Rekrutierungsprozess eingebunden, beginnend mit der Ausschreibung.

Der Gleichstellungsplan für 2018–2021 listete Maßnahmen auf, um die Gleichstellung der Geschlechter beim Personal zu gewährleisten. Die folgenden Maßnahmen werden umgesetzt:

- In Stellenausschreibungen sprechen wir explizit das Geschlecht an, das in einer Entgeltgruppe unterrepräsentiert ist.
- „Sekretärinnen“ heißen jetzt „(Abteilungs-)Assistentinnen“.
- Stellenbeschreibungen für alle Positionen sollen für Fairness sorgen.
- Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsrat arbeiten seit 2020 zusammen. Sitzungsprotokolle und Emails machen die Zusammenarbeit transparent und sichern die Nachhaltigkeit.
- Die meisten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen werden ausgeschrieben. Die Ausschreibung wurde Teil der Prozessroutine für Einstellungsprozesse. Einige Gruppenleitungsstellen werden nicht ausgeschrieben. In diesen Fällen erhalten gut ausgebildete Postdocs in den Abteilungen diese Stellen. Um den Anteil der Frauen bei den Gruppenleitungsstellen zu erhöhen, ist es das Ziel, zuerst den Anteil der weiblichen Postdocs zu erhöhen.

Einige der im Gleichstellungsplan für 2018–2021 genannten Maßnahmen müssen mit Blick auf die besonderen Entwicklungen am MPI-SHH diskutiert werden. Die Position einer Recruitment-Managerin, die im Oktober 2018 begonnen hat, ermöglicht die Beurteilung, Bewertung und Vorbereitung dieser Maßnahmen:

- Die Recruitment-Managerin überwacht die Zusammensetzung von Auswahlkommissionen, ob Frauen und Männer beteiligt sind.
- Schulungen für die Personen, die einstellen, und im Rahmen der Karriereentwicklung/Führungskompetenz. Themen sind:
  - Sicherstellung von Antidiskriminierung
  - implizite Voreingenommenheit (*implicite bias*)
  - „verlorene“ Zeit während der Elternzeit
  - Kriterien für die Auswahl
  - Fragebögen
  - Vorstellungsgespräche.
- Das Training wird in der Mental Health Awareness Week (jedes Jahr im Oktober) und in der Gender Awareness Week (jedes Jahr im März) stattfinden. Die Auswertung dieses Trainings bildet die Grundlage für die Diskussion weiterer Maßnahmen, wie die Entwicklung von Material für die Einstellung von Personen, Richtlinien für Auswahlkriterien, Fragebögen.
- Eine Quote wurde im Frühjahr 2020 diskutiert. Die beteiligten Personen – Direktorin Nicole Boivin, Recruitment-Managerin und Gleichstellungsbeauftragte – waren sich einig, dass es

besser sein wird, Verfahren in der Prozess-Routine und in den Richtlinien zu definieren, um eine Bevorzugung oder Benachteiligung von speziellen Gruppen zu vermeiden.

Im Hinblick auf die Corona-Krise und die Benachteiligung von Wissenschaftler\*innen mit Kindern wird es notwendig sein, Maßnahmen wie einen Faktor für Publikationen zu definieren.

## **4.2. Bewertung der Sichtbarkeit von Frauen**

### 4.2.1. Funktionen

Das Ziel ist eine geschlechtergerechte Verteilung der Funktionen. Ein großes Thema ist dabei, wer nach Definition der Universitäten und der IMPRS bestimmte Positionen bekleiden darf – so gibt es für die Betreuung von Doktorand\*innen strenge Grenzen. Man muss eine Habilitation haben, einen ERC-Grant usw. Wir sollten mehr dafür tun, dass sich unsere Forscherinnen um ERC-Grants bewerben, das würde einige der Probleme lösen. Dieses Thema muss breiter diskutiert werden, denn die ERC-Grants sind geschlechtsspezifisch unausgewogen (vgl. Abb. 16 und Tab. 5).

### 4.2.2. Frauen als Referentinnen und Autorinnen

Ziel ist es, allen Mitarbeiter\*innen ein angemessenes Maß an Vorbildern zur Verfügung zu stellen, d.h. für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und Diversity zu sorgen. Es gibt verschiedene Formate:

- Distinguished Lecture Series (vgl. Tab. 3, bis Frühjahr 2020)
- Human Niche Reihe (ab Herbst 2020)
- Rainforest Redux - Virtuelle Seminarreihe (2020–2021)

Im Gleichstellungsplan für 2018–2021 wurde ein Memo der Institutsleitung an das gesamte Institut erwähnt, dass mehr Wert auf die Berücksichtigung von Geschlecht und Diversity bei der Auswahl der Referentinnen gelegt werden sollte. Wir sind uns einig, dass ein Memo nicht ausreicht. Im Hinblick auf die tägliche Flut von Emails und den fragwürdigen Nutzen einer solchen singulären Maßnahme für das Gender-Bewusstsein suchen wir nach anderen Maßnahmen, um das Bewusstsein für das Problem „Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft“ zu erhöhen. Es ist notwendig, solche Aktionen in Zeitabläufe und Routinen einzubauen, vgl. die Maßnahmen 10 und 14.

Eine weitere Aufgabe ist es, auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Pressemitteilungen zu achten.

### 4.2.3. Internationaler Frauentag

Die Aufgabe für die Zukunft wird sein

- das Konzept von einem Tag im Jahr zu vermeiden, an dem über Gleichberechtigung gesprochen wird
- Geschlechterstereotypen zu vermeiden, wie backende Frauen und Männern am Grill
- den Internationalen Frauentag als Gelegenheit zu nutzen, um das Gender-Bewusstsein zu stärken.

Als neues Konzept für MPI-SHH wurde Maßnahme 14 entwickelt. Eine weitere Aufgabe: Es gibt innovative Wege, Forscherinnen in den sozialen Medien zu fördern.

#### **4.3. Bewertung der Maßnahmen zur Förderung der Karriere von Frauen**

Wir fördern Wissenschaftlerinnen zur Fortsetzung einer Karriere in der Wissenschaft. Daraus resultiert eine sehr hohe Vermittlungsquote unserer Forscherinnen beim Ausscheiden. Die Mitarbeiter\*innen werden im Bereich fachliche Fähigkeiten (Fach- und Methodenkompetenz), aber auch in *transferable skills* (Sozial- und Selbstkompetenz) ausgebildet. Dies ermöglicht alternative Karrieren außerhalb der Wissenschaft. Zum einen hat die neue Planck Academy ein breites Angebot, zum anderen gibt es Aktivitäten am MPI-SHH:

- Schulungen im Haus
- Karriereplanung für Doktoranden als Teil jedes Treffens mit dem *Thesis Advisory Committee*. Die Koordinatorinnen haben einen Karriereplanungsbogen für Status quo, Selbsteinschätzung, Maßnahmen vorbereitet.
- Vertrauliche Coaching-Gespräche für Doktorand\*innen.
- Informationen über Schulungen, Jobmessen, etc. per E-Mail, Plakate u.a.
- Mentoring mit erfahrenen Mitarbeiterinnen.

#### **4.4. Bewertung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Einige der bereits implantierten Maßnahmen funktionieren recht gut, v.a. Welcome Center + Kindergarten, familienfreundliche Zeiten für Veranstaltungen, Telearbeit/Home Office, Netzwerke.

Einige Maßnahmen bedürfen einer Überprüfung hinsichtlich ihres Erfolgs: Wickelstationen, Ruheraum/Eltern-Kind-Zimmer. Aufgrund der Pandemiesituation im Jahr 2020 kann nicht festgestellt werden, wie oft der Raum genutzt wird, aber es scheint, dass die Organisation verbessert werden sollte, vgl. Maßnahme 4.

Die Herausforderungen der Corona-Pandemie erfordern besondere Maßnahmen:

- Umfrage zum Bedarf
- individuelle Unterstützung
- Berücksichtigung in den zukünftigen Einstellungsprozessen.

Alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden in der geplanten Befragung berücksichtigt (Maßnahme 16).

#### **4.5. Bewertung der Maßnahmen in Bezug auf *Gender Awareness***

Obwohl die Zahlen der weiblichen Mitarbeiter im Vergleich zu anderen Instituten gut sind und es bereits viele Maßnahmen gibt, ist es notwendig, das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Z.B. ist die Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache auf einem guten Weg. Die Presseabteilung verwendet eine geschlechtergerechte Sprache, wann immer dies möglich ist, und hat eine Strategie für dieses Problem entwickelt. Es werden viele Texte geprüft und alle Wissenschaftler\*innen und andere Mitarbeiter\*innen, die mit Texten zu tun haben, auf dieses Problem aufmerksam gemacht. Klar ist oft nicht einfach, die beste Lösung zu finden, besonders wenn es Einschränkungen von außen gibt. Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache ist ein Lernprozess. Wir planen zwei Maßnahmen, um dies zu fördern, vgl. die Maßnahmen 12 und 13. Für weitere Maßnahmen siehe Kapitel 7.

#### **4.6. Bewertung der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Abläufe am MPI-SHH ist recht hoch. Ein Problem ist, dass die Fluktuation der Mitarbeiter\*innen und eine hohe Arbeitsbelastung für

die Position eine breite Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, z.B. bei Einstellungen, verhindert. Es ist ein generelles Problem, dass diese Position mit unbelohnter Frauenarbeit verbunden ist, während Männer publizieren.

## 5. Handlungsfelder

Daten und Analysen (Kapitel 3 und 4) bestimmen unsere Handlungsfelder und die Maßnahmen, die wir planen (vgl. Kapitel 7).

1. Sensibilisierung für Gleichstellung / *gender awareness*
2. **Fairness** gegenüber allen Geschlechtern
3. **Sichtbarkeit von Frauen**
4. Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Wissenschaftlerinnen und anderen Mitarbeiterinnen, d.h. Förderung der **Karriere von Frauen**
5. Ausgewogenheit des Anteils von Männern und Frauen auf allen Karrierestufen, insbesondere im Bereich TVöD E13 und höher, d.h. **Gleichstellung der Geschlechter beim Personal**
6. Vereinbarkeit von **Beruf und Familie**
7. **Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten**

Wir haben auch Aspekte der Diversity im Blick. Wir diskutieren aktuell, wie wir diese Aspekte berücksichtigen können, ohne die Probleme im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter zu vernachlässigen.

## **6. Ziele und Zielgruppen**

Wir sehen folgende Zielgruppen:

- Mitarbeiterinnen im nicht-wissenschaftlichen Bereich
- Doktorandinnen
- Wissenschaftlerinnen / postdocs
- Mitarbeiter\*innen mit Kindern
- Mitarbeiter\*innen mit Pflegeaufgaben.

### **6.1. Mitarbeiterinnen im nicht-wissenschaftlichen Bereich**

Aus der Bestandsaufnahme (Kapitel 3) und der Analyse (Kapitel 4) ergeben sich folgende Handlungsfelder in Bezug auf die weiblichen Mitarbeiter des nicht-wissenschaftlichen Bereichs:

- geringer bezahlte Positionen werden mit Frauen besetzt
- befristete Verträge auf der Basis einer „sachgrundlosen Befristung“
- Schulungen für den Job und in Sachen *transferable skills*
- Einbindung in Gremien.

### **6.2. Doktorandinnen**

Das erste Ziel ist es, die *leaky pipeline* zu vermeiden, d.h. wir wollen Frauen ermutigen, eine Karriere in der Wissenschaft anzustreben. Das zweite Ziel ist, die promovierten Wissenschaftlerinnen auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft vorzubereiten.

### **6.3. Wissenschaftlerinnen / postdocs**

Ziel ist es, Frauen, die eine solche Karriere anstreben, nach der Promotion mit einer Postdoc-Stelle eine Karriere in der Wissenschaft zu ermöglichen. Nicht nur junge Postdocs, sondern auch Leiterinnen von Forschungsgruppen brauchen Unterstützung. Es ist auch wichtig, Schwangerschaft, Kinderbetreuung und Altenpflege im Blick zu behalten.

### **6.4. Mitarbeiter\*innen mit Kindern**

Mitarbeiter\*innen mit Kindern benötigen besondere Unterstützung:

- Telearbeit / Homeoffice
- Kinderbetreuung
- flexible Arbeitszeiten.

### **6.5. Mitarbeiter\*innen mit Pflegeaufgaben**

Auch die Mitarbeiter\*innen mit Pflegeaufgaben müssen berücksichtigt werden. Sie brauchen Unterstützung bei:

- Telearbeit
- Organisation von: betreutem Wohnen, Tagespflege, Langzeitpflege, Pflegeheimplätzen, Hospizplätzen, Haushaltshilfe (vgl. die PME-Angebote).

## 7. Maßnahmen

### 7.1. Individuelle Maßnahmen

#### Maßnahme 1

Titel	Training für einstellende Personen und Postdocs
Handlungsbereich	Fairness; Gleichstellung der Geschlechter beim Personal
Beschreibung	Die Maßnahme soll den Einstellungsprozess verbessern. Die Schulungen finden nach Möglichkeit als Workshops im Rahmen der Gender Awareness Week statt. Ein weiteres Thema sind Herausforderungen.
Ziel	Korrekte Einstellungsprozesse; mehr Geschlechterbalance beim Personal
Zielgruppe	einstellende Personen und Postdocs
Meilensteine	--
Verantwortlichkeit	Recruitment-Managerin
Involvierte Personen	Recruitment-Managerin, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan	jährlich Dauer: 4 Stunden
Kosten	1250 €pro Workshop mit 10 Teilnehmer*innen
Evaluation	Teilnehmerliste, Feedbackformulare
Monitoring	Gleichstellungskommission

#### Maßnahme 2

Titel	Familienpartys zwei- bis dreimal pro Jahr
Handlungsbereich	Beruf und Familie
Beschreibung	Familienfeiern können das Klima am Institut verbessern; die Leute können sich gegenseitig kennenlernen. Rein westliche und christliche Feiertage sollten vermieden werden. Deshalb werden wir Frühlings-/Sommer-/Herbst-/Winterfeste feiern.
Ziel	Mehr Familientreffen für alle Mitarbeiter*innen
Zielgruppe	Mitarbeiter*innen und deren Familien
Meilensteine	--
Verantwortlichkeit	Welcome officer
Involvierte Personen	Welcome officer, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan	1. Frühling 2. Dezember 3. nach Wunsch
Kosten	200-500 €für Sachkosten pro Party = 1000€/Jahr
Evaluation	Umfrage
Monitoring	Geschäftsführende*r Direktor*in

#### Maßnahme 3

Titel	Bibliotheksbereich „Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion“
Handlungsbereich	<i>gender awareness</i> (und Diversity), Fairness, Frauenkarrieren, Beruf und Familie, Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

Beschreibung	In der Bibliothek installieren wir einen Bereich mit Büchern und Informationen zum Thema „Chancengleichheit, Diversity und Inklusion“: allgemeine Informationen (z.B. Bücher über Frauen in der Wissenschaft oder über Diversity-Aspekte in der Wissenschaft), Situation in Deutschland, Gesetze, Unterstützung. Bücher können ausgeliehen werden. Informationsmaterial wird, soweit möglich, zum Mitnehmen angeboten. So können sich Interessierte vor dem Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten informieren. Forscher*innen können sich Anregungen holen, wie sie ihre Forschung insbesondere im Hinblick auf Diversität verbessern können. Zusätzlich informiert die Webseite (vgl. Maßnahme 9) über die Bibliothek und die Suche nach Büchern und Materialien, pdf-Dateien sind hier oder im Intranet verfügbar. Alle Bücher und pdf-Dateien sind im Katalog des Instituts aufgeführt.
Ziel	Mitarbeiter*innen und Gäste haben leichten Zugang zu Material über dieses Thema.
Zielgruppe	Mitarbeiter*innen und Gäste
Meilensteine	1. Eröffnung 2. Umfrage
Verantwortlichkeit	Gleichstellungsbeauftragte, Bibliothek
Involvierte Personen	Gleichstellungsbeauftragte, Bibliothek
Laufzeit / Zeitplan	1. Eröffnung: Frühjahr 2021 2. Umfrage: siehe Maßnahme 16 3. Check: Anfang jedes Quartals
Kosten	500 €/Jahr
Evaluation	Umfrage, Anzahl der Ausleihen, Anzahl des entnommenen Materials
Monitoring	Forschungskordinatorin, Gleichstellungsbeauftragte

#### Maßnahme 4

Titel	Ruheraum/Eltern-Kind-Zimmer
Handlungsbereich	Beruf und Familie
Beschreibung	Es gibt bereits einen Ruheraum mit der Option zur Nutzung als Eltern-Kind-Zimmer. Die Organisation zur Nutzung des Raumes muss verbessert werden (z.B. Best Practice am MPI-CE).
Ziel	Mitarbeiter*innen und Gäste mit Kindern können den Raum zur Betreuung, zum Ausruhen und Stillen und als Büro nutzen
Zielgruppe	Mitarbeiter*innen und Gäste
Meilensteine	1. Reorganisation 2. Check
Verantwortlichkeit	Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte
Involvierte Personen	Verwaltung, IT, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan	1. November 2021 2. November 2022
Kosten	100 €/Jahr
Evaluation	Umfrage, Nutzungszahlen, Nutzung des Materials im Pflegezimmer
Monitoring	Gleichstellungsbeauftragte

## Maßnahme 5

Titel	Mentoring für Wissenschaftlerinnen/Postdocs
Handlungsbereich	Karriere von Frauen, Beruf und Familie, Sichtbarkeit von Frauen
Beschreibung	Wir wollen ein individuelles Mentoring etablieren, das sich an den Bedürfnissen der einzelnen weiblichen Postdocs orientiert. Wir wollen eine Struktur für dieses Mentoring schaffen. Vgl. auch Maßnahmen 6 und 25.
Ziel	Diese Maßnahme unterstützt weibliche Postdocs in Bezug auf ihre Karriere und ihr Familienleben. Sie stärkt auch die Sichtbarkeit von Frauen.
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen/Postdocs
Meilensteine	1. Plan für ein Mentoring 2. Installation des Mentoring
Verantwortlichkeit	Gleichstellungsbeauftragte, Forschungskordinatorin
Involvierte Personen	Gleichstellungsbeauftragte, Forschungskordinatorin, Trainer
Laufzeit / Zeitplan	1. September 2021 2. März 2022
Kosten	7500 €/Jahr (Kosten werden von den Abteilungen getragen)
Evaluation	Feedbackformular
Monitoring	Gleichstellungskommission

## Maßnahme 6

Titel	Mentoring für Doktorandinnen
Handlungsbereich	Karriere von Frauen
Beschreibung	Die IMPRS-SHH bietet für alle Doktorand*innen ein individuelles Coaching an (auf Kosten der IMPRS-SHH). Alle <i>Thesis Advisory Committees</i> (TAC) enthalten mindestens eine*n unabhängige*n Mentor*in. Die Karriereplanung ist ein Thema bei jedem TAC-Meeting.
Ziel	Doktorandinnen werden hinsichtlich einer Karriere inner- oder außerhalb der Academia unterstützt.
Zielgruppe	Doktorandinnen
Meilensteine	--
Verantwortlichkeit	IMPRS-SHH-Koordinatorinnen
Involvierte Personen	IMPRS-SHH-Koordinatorinnen
Laufzeit / Zeitplan	laufend
Kosten	0 €
Evaluation	Interviews
Monitoring	Gleichstellungskommission, Managing Board der IMPRS-SHH

## Maßnahme 7

Titel	Training für die Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen
Handlungsbereich	Karriere von Frauen, Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten
Beschreibung	Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen besuchen Meetings, Kurse, Schulungen mit Bezug zur Gleichstellung der Geschlechter.

Ziel	Die Teilnahme an Meeting und Schulungen verbessert die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen und stärkt zugleich ihre Kompetenzen im Allgemeinen.
Zielgruppe	Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen
Meilensteine	--
Verantwortlichkeit	Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen
Involvierte Personen	Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen
Laufzeit / Zeitplan	laufend
Kosten	1000 €/ Jahr
Evaluation	Zertifikate, Berichte
Monitoring	Gleichstellungskommission

#### Maßnahme 8

Titel	<i>Protected time</i>
Handlungsbereich	Karriere von Frauen, Beruf und Familie
Beschreibung	Alle Wissenschaftler*innen können diese Maßnahme aus besonderen Gründen beantragen: Kinderbetreuung, Pflege älterer Menschen, Abgabetermin für einen Artikel, Abgabetermin für einen Antrag usw. Die Maßnahme ermöglicht es, über die Teilnahme an Sitzungen, Konferenzen, Interviews etc. ohne Nachteile zu entscheiden. Wenn möglich und gewünscht, erhalten sie die wichtigsten Informationen (z.B. Protokolle, Streams etc.). Es gibt eine schriftliche Vereinbarung mit dem/r Vorgesetzten über die Dauer.
Ziel	Ziel ist es, Wissenschaftler*innen von bestimmten Aufgaben zu befreien und ihnen zu ermöglichen, sich auf die Forschung zu konzentrieren, um ein bestimmtes wissenschaftliches Ziel zu erreichen (z.B. Einreichung einer Arbeit/Dissertation, Einreichung eines Projektantrags).
Zielgruppe	Wissenschaftler*innen mit Kindern
Meilensteine	--
Verantwortlichkeit	Vorgesetzte
Involvierte Personen	Wissenschaftler*innen mit Kindern, Vorgesetzte, Assistent*innen
Laufzeit / Zeitplan	laufend
Kosten	0 €
Evaluation	Interviews, Umfrage
Monitoring	Gleichstellungskommission

### 7.2. Kulturverändernde Maßnahmen und Maßnahmen zur Sensibilisierung für Gleichstellung der Geschlechter

#### Maßnahme 9

Titel	Webseite
Handlungsbereich	<i>gender awareness</i> , Sichtbarkeit von Frauen, Karriere von Frauen, Gleichstellung der Geschlechter beim Personal, Beruf und Familie, Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten
Beschreibung	Die Webseite informiert über die verschiedenen Aspekte der Chancengleichheit, in Anlehnung an die Richtlinien des Zentralen

	Gleichstellungsbeauftragten. Auch Aspekte von Diversity und Inklusion sind Teil der Webseite.
Ziel	Die Webseite ist das Aushängeschild für alle Gleichstellungsaktivitäten und deren Erfolg.
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen</li> <li>- Wissenschaftlerinnen</li> <li>- Mitarbeiter*innen mit Kindern</li> <li>- diskriminierte Mitarbeiter*innen</li> <li>- Bewerber*innen für das MPI-SHH</li> <li>- andere Interessierte in Bezug auf unsere Aktivitäten in Sachen Gleichstellung der Geschlechter, work-life-balance, Diversity</li> </ul>
Meilensteine	17.05.2021: Veröffentlichung der neuen Webseite
Verantwortlichkeit	Gleichstellungsbeauftragte, Presse
Involvierte Personen	Gleichstellungsbeauftragte, Presse, IT, Management
Laufzeit / Zeitplan	17.05.2021: Start zweimonatliches Update durch die Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	0 €
Evaluation	Zahl der Besucher*innen, Umfrage
Monitoring	Gleichstellungskommission

#### Maßnahme 10

Titel	Gender equality and diversity in the Human Niche series
Handlungsbereich	Sichtbarkeit von Frauen (und Diversity)
Beschreibung	Die Maßnahme soll die Gleichstellung der Geschlechter und Diversity in der <i>Human Niche Serie</i> sicherstellen. Bereits vorhandene Instrumente sind: Koordinationsprotokoll und Zeitplan für jedes Jahr. Neue Mitarbeiter*innen werden mit Informationen über das Verfahren versorgt. Im Hinblick auf Diversity wird die Maßnahme auf BIPOC ausgeweitet.
Ziel	Die Maßnahme betrifft Gleichstellung der Geschlechter und Diversity. Das Ziel ist, allen Mitarbeiter*innen passende Vorbilder zu präsentieren.
Zielgruppe	Wissenschaftler*innen
Meilensteine	jährlicher Bericht
Verantwortlichkeit	Forschungskordinatorin
Involvierte Personen	Forschungskordinatorin, Direktor*innen, Assistent*innen
Laufzeit / Zeitplan	laufend
Kosten	0 €
Evaluation	Bericht über die Referent*innen der letzten Reihe, Entwurf des neuen Plans
Monitoring	Gleichstellungskommission

#### Maßnahme 11

Titel	Einbindung von Wissenschaftlerinnen in <i>Thesis Advisory Committees</i>
Handlungsbereich	Sichtbarkeit von Frauen, Karriere von Frauen

Beschreibung	Mit der Einbindung von mehr Wissenschaftlerinnen in die <i>Thesis Advisory Committees</i> (TAC) erleben die Doktorand*innen Frauen in solchen Situationen. Männer und Frauen arbeiten zusammen. Die Arbeit als Betreuerin oder Mentorin erweitert das Portfolio an Wissen und Erfahrung für den Lebenslauf. Die Einbindung von Wissenschaftlerinnen in TACs ist bereits Teil der Richtlinien des TAC. Die IMPRS-SHH-Koordinatorinnen besprechen die Zusammensetzung eines TACs mit den Doktorand*innen und kontrollieren die Beteiligung von Frauen. Sie informieren auch die Mitglieder der <i>faculty</i> über ihre Pflicht zur Teilnahme an TACs.
Ziel	Zum einen geht es um eine hinreichende Anzahl von Vorbildern für Nachwuchswissenschaftler*innen sowie Postdocs, zum anderen soll der Lebenslauf von Wissenschaftlerinnen gestärkt werden.
Zielgruppe	Doktorand*innen und Betreuer*innen
Meilensteine	<i>TAC agreement form</i>
Verantwortlichkeit	IMPRS-SHH-Koordinatorinnen
Involvierte Personen	IMPRS-SHH-Koordinatorinnen, Managing Board der IMPRS-SHH, <i>faculty</i> der IMPRS-SHH
Laufzeit / Zeitplan	laufend
Kosten	0 €
Evaluation	Die IMPRS-SHH-Koordinatorinnen prüfen die <i>TAC agreement forms</i> , bevor das Managing Board über die Aufnahme in die IMPRS-SHH entscheidet. Sie melden die Zahlen der Wissenschaftlerinnen in den TACs an das Managing Board und die <i>faculty</i> . Sie melden die Zahlen auch an die Gleichstellungsbeauftragten.
Monitoring	Managing Board der IMPRS-SHH

## Maßnahme 12

Titel	Richtlinien für geschlechtergerechte Sprache und eine korrekte Sprache in Bezug auf Diversity
Handlungsbereich	<i>gender awareness</i> (und Diversity)
Beschreibung	Die Max-Planck-Gesellschaft hat einige Richtlinien entwickelt, die als Ausgangspunkt für weitergehende Richtlinien dienen, die auch Aspekte der Diversity berücksichtigen.
Ziel	Diese Maßnahme ist Teil der Aktivitäten zur Steigerung der <i>gender awareness</i> und zur Vermeidung von Diskriminierung. Sie soll auch neuen Mitarbeiter*innen, vor allem aus den neuen Abteilungen, helfen.
Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen und Gäste
Meilensteine	--
Verantwortlichkeit	Presse
Involvierte Personen	Presse
Laufzeit / Zeitplan	31.08.2021: Veröffentlichung der Richtlinien
Kosten	0 €
Evaluation	Sprachkontrolle
Monitoring	Forschungskoordinatorin, Gleichstellungskommission

### Maßnahme 13

Titel	Sprachkontrolle
Handlungsbereich	<i>gender awareness</i> (and diversity)
Beschreibung	Diese Maßnahme umfasst die Kontrolle ausgewählter Dokumente in Bezug auf geschlechtergerechte und Diversity-sensible Sprache.
Ziel	Diese Maßnahme ist Teil der Aktivitäten zur Steigerung der <i>gender awareness</i> und zur Vermeidung von Diskriminierung. Sie soll auch neuen Mitarbeiter*innen, vor allem aus den neuen Abteilungen, helfen.
Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen und Gäste
Meilensteine	
Verantwortlichkeit	Presse; Forschungs Koordinatorin
Involvierte Personen	Presse; Forschungs Koordinatorin
Laufzeit / Zeitplan	einmal im Jahr
Kosten	0 €
Evaluation	Bericht der Forschungs Koordinatorin
Monitoring	Gleichstellungsbeauftragte

### Maßnahme 14

Titel	<i>Gender awareness week</i>
Handlungsbereich	<i>gender awareness</i> , Sichtbarkeit von Frauen, Karriere von Frauen, Beruf und Familie
Beschreibung	Die <i>Gender awareness week</i> bietet Workshops, Ausstellung, Zusammentreffen, online-Aktivitäten und social-media-Aktivitäten an. Aspekte von Diversity im Sinne von interkulturellem Training werden auch berücksichtigt.
Ziel	Das Ziel ist eine Sensibilisierung für Gleichstellung der Geschlechter und die Verbreitung von Informationen zu Gesetzen, Regeln, Angeboten usw.
Zielgruppe	Mitarbeiterinnen, Wissenschaftlerinnen, alle Mitarbeiter*innen
Meilensteine	--
Verantwortlichkeit	Gleichstellungsbeauftragte
Involvierte Personen	Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltung
Laufzeit / Zeitplan	jährlich in der Woche um dem 8. März, den Internationalen Frauentag
Kosten	1000 Euro/Jahr
Evaluation	Anwesenheitslisten, Feedbackformulare
Monitoring	Gleichstellungskommission

### Maßnahme 15

Titel	Raum für die Gleichstellungsbeauftragten
Handlungsbereich	<i>gender awareness</i> , Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten
Beschreibung	Die Gleichstellungsbeauftragte(n) bekommen einen abschließbaren Raum, in dem Gespräche geführt und Akten eingeschlossen werden können.
Ziel	Ein Raum für die Gleichstellungsbeauftragte ermöglicht vertrauliche Gespräche und Datenschutz. Es ist auch ein Symbol,

	wie wichtig diese Aktivitäten am MPI- SHH genommen werden. Ein Raum erleichtert auch die Übergabe von Material usw. an die neue(n) Gleichstellungsbeauftragte(n).
Zielgruppe	Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen
Meilensteine	Eröffnung des Raums
Verantwortlichkeit	Gleichstellungsbeauftragte
Involvierte Personen	Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltung, Management
Laufzeit / Zeitplan	Eröffnung des Raums: 30.08.2021
Kosten	0 €
Evaluation	--
Monitoring	--

#### Maßnahme 16

Titel	Umfrage zu Chancengleichheit und Diversity
Handlungsbereich	<i>gender awareness</i> , Karriere von Frauen, Beruf und Familie, Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten
Beschreibung	Die Umfrage findet ca. 4 Monate nach der Etablierung dieses Gleichstellungsplans statt. Wir kooperieren mit der MPG GV: Abteilung IV, Personalentwicklung & Chancen / Gesamtkoordination Programme Arbeits- und Führungskultur und einer Firma, die die MPG GV empfiehlt. Die Umfrage schließt Aspekte der Pandemie-Situation mit ein.
Ziel	Die Umfrage ist ein wichtiges Kontrollinstrument für die Evaluation und die Anpassung des Gleichstellungsplans, insbesondere bezogen auf die Maßnahmen. Diese Maßnahme ist umso wichtiger als das MPI-SHH in den nächsten drei Jahren eine Umstrukturierung erfährt.
Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen
Meilensteine	Die Maßnahme umfasst vier Meilensteine: 1. Entwicklung der Umfrage 2. Umfrage 3. Analyse der Umfrage 4. Anpassung des Gleichstellungsplans
Verantwortlichkeit	Forschungskordinatorin
Involvierte Personen	Gleichstellungsbeauftragte, Forschungskordinatorin, Management
Laufzeit / Zeitplan	08/2021: Entwicklung der Umfrage 09/2021: Umfrage 11/2021: Analyse 02/2022: Anpassung des Gleichstellungsplans
Kosten	1000 €
Evaluation	Zahl der Teilnehmer*innen
Monitoring	Gleichstellungskommission

#### Maßnahme 17

Titel	<i>Code of conduct</i>
Handlungsbereich	<i>gender awareness</i> , Fairness

Beschreibung	Der <i>Code of conduct</i> für die Feldforschung der Abteilung Archäologie ist auf der Website verfügbar: <a href="https://www.shh.mpg.de/1582285/dacodeofconduct">https://www.shh.mpg.de/1582285/dacodeofconduct</a> . Dieser <i>Code of conduct</i> stellt einen wichtigen Schritt dar, um a) das Bewusstsein und die Kultur der Teams in Bezug auf diskriminierendes, belästigendes Verhalten zu schärfen und b) konkret und deutlich zu machen, welche Verhaltensweisen als unangemessen oder sogar illegal angesehen werden und welche Konsequenzen daraus folgen werden.
Ziel	Das Ziel ist es, Fehlverhalten in der speziellen Situation der Feldforschung zu vermeiden. Alle Teilnehmer*innen an Feldforschung werden adressiert.
Zielgruppe	Wissenschaftler*innen
Meilensteine	1. Kontrolle des <i>Code of conduct for fieldwork by Dep. of Archeology</i> 2. Etablierung eines <i>Code of conduct for fieldwork</i> für das ganze MPI-SHH
Verantwortlichkeit	Direktor*innen der Abteilungen
Involvierte Personen	Direktor*innen, Forschungskordinatorin, Wissenschaftler*innen, Doktorand*innenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltungsleiter
Laufzeit / Zeitplan	06/2021: Kontrolle des <i>Code of conduct for fieldwork</i> jährlich: Diskussion des <i>Code of conduct for fieldwork</i> in einem Meeting der Gleichstellungskommission
Kosten	0 €
Evaluation	Agenda + Protokoll der Gleichstellungskommission
Monitoring	Gleichstellungsbeauftragte

### 7.3. Strukturelle Maßnahmen

#### Maßnahme 18

Titel	Gleichstellungsbeauftragte und Management
Handlungsbereich	Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten
Beschreibung	Die Gleichstellungsbeauftragte wird wenigstens alle 6 Monate zu einem Managing Meeting eingeladen. Gleichstellung der Geschlechter ist dann ein Tagesordnungspunkt.
Ziel	Das Managing Meeting ist das höchste Entscheidungsgremium. Fragen der Gleichstellung sollten Teil der Agenda sein. Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten soll die korrekte Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten sichern.
Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen und Gäste
Meilensteine	Erste Teilnahme am Managing Meeting: 04.09.2020
Verantwortlichkeit	Gleichstellungsbeauftragte, Geschäftsführende*r Direktor*in
Involvierte Personen	Gleichstellungsbeauftragte, Geschäftsführende*r Direktor*in, Direktor*innen
Laufzeit / Zeitplan	laufend
Kosten	0 €
Evaluation	Agenda und Protokoll des Managing Meetings
Monitoring	Gleichstellungskommission

Maßnahme 19

Titel	Frauenversammlung am MPI-SHH
Handlungsbereich	<i>gender awareness</i> , Fairness, Sichtbarkeit von Frauen, Karriere von Frauen, Beruf und Familie, Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten
Beschreibung	Die Mitarbeiterinnen treffen sich einmal im Jahr. Die Gleichstellungsbeauftragte lädt alle Mitarbeiterinnen ein und bereitet die Agenda vor. Eine Stellvertreterin oder eine andere Frau führt Protokoll. Die Versammlung findet vor der jährlichen Personalversammlung statt.
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie ihrer Tätigkeit für neue Mitarbeiter*innen</li> <li>- Diskussion spezieller Probleme von Mitarbeiterinnen</li> <li>- Diskussion zukünftiger Aktivitäten</li> <li>- Feedback zu laufenden und früheren Aktivitäten</li> <li>- Falls nötig, Wahl einer neuen Gleichstellungsbeauftragten oder einer neuen Stellvertreterin</li> </ul>
Zielgruppe	alle Mitarbeiterinnen
Meilensteine	--
Verantwortlichkeit	Gleichstellungsbeauftragte
Involvierte Personen	Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen
Laufzeit / Zeitplan	einmal im Jahr Start: 2021
Kosten	0 €
Evaluation	Agenda und Protokoll
Monitoring	Gleichstellungskommission

Maßnahme 20

Titel	Gleichstellungskommission
Handlungsbereich	<i>gender awareness</i> , Fairness, Sichtbarkeit von Frauen, Karriere von Frauen, Gleichstellung der Geschlechter beim Personal, Beruf und Familie, Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten
Beschreibung	Die Gleichstellungskommission trifft sich zweimal im Jahr. Aufgaben sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoring aller Gleichstellungsaktivitäten</li> <li>- Planung der Umfrage und danach Diskussion der Maßnahmen</li> <li>- Anpassung des Gleichstellungsplans, falls nötig</li> <li>- Diskussion von in-house-Dokumenten wie dem <i>code of conduct for fieldwork</i> usw.</li> <li>- Organisation der Wahl von Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterinnen</li> <li>- Diskussion der Finanzen</li> </ul>
Ziel	Das Ziel ist, ein Instrument für das Monitoring der Gleichstellungsaktivitäten zu schaffen und die Einbindung von Gleichstellungsaspekten in das tägliche Leben am MPI-SHH zu verbessern.
Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen und Gäste

Meilensteine	--
Verantwortlichkeit	Gleichstellungsbeauftragte
Involvierte Personen	Gleichstellungsbeauftragte, Geschäftsführende*r Direktor*in, Betriebsrat, Forschungs Koordinatorin, Verwaltungsleiter
Laufzeit / Zeitplan	zweimal im Jahr Start: März 2021
Kosten	0 €
Evaluation	Agenda und Protokoll der Meetings
Monitoring	--

#### Maßnahme 21

Titel	Einstellungsprozess und Leitfaden für Einstellungen
Handlungsbereich	Fairness, Gleichstellung der Geschlechter beim Personal, Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten
Beschreibung	Prozess: Update des aktuellen Prozesses, v.a. mit Blick auf die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten Leitfaden: klare Kriterien für die Auswahl und Bewertung vor der Sichtung von Bewerbungsunterlagen, klarer Fragekatalog für Bewerbungsgespräche mit einer Matrix zur Bewertung
Ziel	In Anbetracht der Entwicklung des MPI-SHH sind eine Aktualisierung des Einstellungsprozesses und ein Leitfaden für Einstellungen ein wichtiges Instrument, um Fairness, Geschlechtergleichheit bei den Mitarbeiter*innen und die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten zu gewährleisten. Ein weiteres Ziel ist die Förderung von Diversity, insbesondere die Einstellung von BIPOC.
Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen
Meilensteine	--
Verantwortlichkeit	Recruitment-Managerin
Involvierte Personen	Recruitment-Managerin, Gleichstellungskommission, Direktor*innen
Laufzeit / Zeitplan	11/2021
Kosten	0 €
Evaluation	Check
Monitoring	--

#### Maßnahme 22

Titel	Netzwerke in Jena
Handlungsbereich	Fairness, Sichtbarkeit von Frauen, Karriere von Frauen, Gleichstellung der Geschlechter beim Personal, Beruf und Familie, Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten
Beschreibung	Ein Netzwerk in Jena und ggf. in der Region soll die Gleichstellungsarbeit unterstützen.
Ziel	Wir wollen ein dauerhafte Netzwerk aufbauen, beginnend mit den Gleichstellungsbeauftragten der beiden anderen MPIs in Jena, aber auch mit der FSU, anderen Forschungseinrichtungen und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Jena. Das Netzwerk soll den Informationsfluss verbessern, Erfahrungsaustausch sein,

	organisatorische Maßnahmen wie Mentoring und Schulungen unterstützen, Synergieeffekte schaffen.
Zielgruppe	Gleichstellungsbeauftragte
Meilensteine	1. erstes Meeting mit den Gleichstellungsbeauftragten der MPIs in Jena 2. zweites Meeting mit den Gleichstellungsbeauftragten der MPIs in Jena
Verantwortlichkeit	Gleichstellungsbeauftragte
Involvierte Personen	Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan	1. September 2020 2. Februar/März 2021
Kosten	0 €
Evaluation	Agenda und Protokoll der Meetings
Monitoring	--

#### Maßnahme 23

Titel	Kostenstelle für Gleichstellungsbeauftragte
Handlungsbereich	<i>gender awareness</i> , Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten
Beschreibung	Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine Kostenstelle.
Ziel	Die Einrichtung der Kostenstelle verfolgt mehrere Ziele: - Die Bedeutung von Gleichstellungsaktivitäten ist sichtbar. - Kosten für Gleichstellungsaktivitäten können transparent geplant und abgerechnet werden. - Die Gleichstellungsbeauftragte wird gestärkt.
Zielgruppe	Gleichstellungsbeauftragte
Meilensteine	--
Verantwortlichkeit	Gleichstellungsbeauftragte
Involvierte Personen	Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltung
Laufzeit / Zeitplan	Start: 01.01.2021
Kosten	0 €
Evaluation	Berichte
Monitoring	Verwaltung, Gleichstellungskommission

#### Maßnahme 24

Titel	Informationsaustausch während Mutterschutz / Elternzeit / Krankheit
Handlungsbereich	Karriere von Frauen, Beruf und Familie
Beschreibung	Mitarbeiter*innen, die sich im Mutterschutz, in der Elternzeit oder in einem Krankenstand von mehr als 6 Wochen befinden, werden per Brief über wichtige Entwicklungen im Institut informiert und bekommen Unterstützung angeboten (z.B. neue Software, Reorganisation der Büros usw.).
Ziel	Wir möchten vermeiden, dass Mitarbeiter*innen in Mutterschutz- oder Elternzeit oder im Krankenstand ihre E-Mails abrufen oder sich mit unerwarteten Änderungen (z.B. neue Software) auseinandersetzen müssen.
Zielgruppe	alle Mitarbeiter*innen
Meilensteine	

Verantwortlichkeit	Personalabteilung
Involvierte Personen	Verwaltung, IT
Laufzeit / Zeitplan	laufend
Kosten	0 €
Evaluation	Zahl der Briefe, Umfrage
Monitoring	Gleichstellungskommission

#### Maßnahme 25

Titel	<i>Welcome Mentoring Package</i>
Handlungsbereich	Karriere von Frauen
Beschreibung	<p>Dieses Paket wird Doktorandinnen und weiblichen Postdocs als Teil ihres Willkommenspakets ausgehändigt. Es skizziert alle Mentoring-Möglichkeiten für Frauen, die am Max-Planck-Institut anfangen.</p> <p>Es wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alle Mentoring-Möglichkeiten am MPI-SHH aufzeigen</li> <li>- Mentoring-Netzwerke in Jena an der FSU und anderen MPG-Einrichtungen vorstellen</li> <li>- alle Online-Mentoring-Möglichkeiten auflisten, die über das MPG-System wie Planck Academy oder Minerva Femmenet (<a href="http://www.minerva-femmenet.mpg.de">www.minerva-femmenet.mpg.de</a>) angeboten werden</li> </ul>
Ziel	Ziel ist es, Wissenschaftlerinnen so früh wie möglich über Mentoring-Möglichkeiten zu informieren und sie zu ermutigen, diese Möglichkeiten zu nutzen.
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen
Meilensteine	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entwicklung Welcome Mentoring Package</li> <li>2. Anpassung des Welcome Mentoring Package</li> </ol>
Verantwortlichkeit	Forschungskordinatorin
Involvierte Personen	Vertretung von Postdocs und Doktorand*innen, Forschungskordinatorin, Gleichstellungsbeauftragte, Welcome Officer
Laufzeit / Zeitplan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 08/2021</li> <li>2. 01/2023</li> </ol>
Kosten	0 €
Evaluation	Umfrage, Zahlen
Monitoring	Gleichstellungskommission

## **8. Evaluation**

Die Verbesserung und Verwirklichung der Gleichstellung ist ein fortlaufender Prozess. Deshalb ist es notwendig, den Gleichstellungsplan zwischendurch zu evaluieren. Vier Maßnahmen dienen als Instrumente für diese Evaluation:

1. Maßnahme 20 „Gleichstellungskommission“
2. Maßnahme 19 „Frauenversammlung am MPI-SHH“
3. Maßnahme 16 „Umfrage“
4. Maßnahme 22 „Netzwerke in Jena“

### **8.1. Gleichstellungskommission**

Die Gleichstellungskommission trifft sich zweimal pro Jahr. Folgende Inhalte werden in diesen Treffen besprochen:

- Bericht der Gleichstellungsbeauftragten über Aktivitäten, Beschwerden etc.
- Evaluierung von Einzelmaßnahmen (siehe Kapitel 7, Maßnahmen/Monitoring)
- Monitoring der Gleichstellungsaktivitäten im Allgemeinen unter Berücksichtigung des Gleichstellungsplans (Analyse von Einstellungsprozessen, neuen Entwicklungen in der Gesellschaft wie neuen Gesetzen usw.)
- Anpassung des Gleichstellungsplans (z.B. wenn Maßnahmen nicht umgesetzt/nicht genutzt werden, wenn Ziele in einigen Handlungsfeldern nicht erreicht werden, wenn neue Maßnahmen notwendig sind)
- Besprechung von Sanktionen, falls erforderlich
- Besprechung der Finanzen.

Die Arbeit der Gleichstellungskommission ist vor dem Hintergrund der Entwicklung des Instituts von besonderer Bedeutung, z.B. im Hinblick auf die Daten.

### **8.2. Frauenversammlung am MPI-SHH**

Das jährliche Treffen der Mitarbeiterinnen ist ein wichtiges Instrument für das Feedback. Welche Aktivitäten/Maßnahmen funktionieren gut, welche nicht? Gibt es Änderungswünsche bei einigen Maßnahmen? Was sollte noch getan werden? Die Gleichstellungsbeauftragte schickt eine Tagesordnung und ihre Stellvertreterin führt das Protokoll. Sie berichten die Ergebnisse an die Gleichstellungskommission als Basis für eine Diskussion (siehe 8.1.).

### **8.3. Umfrage**

Die Umfrage erlaubt anonyme Rückmeldungen und Feedback zur Zufriedenheit mit der Situation bei den verschiedenen Handlungsfeldern. Die Anonymität erleichtert allgemeine und spezielle Beschwerden, z.B. über sexuelle Belästigung, Arbeitsbedingungen für Familien etc. Die Ergebnisse der Umfrage werden in der Gleichstellungskommission diskutiert und führen ggf. zu Änderungen im Gleichstellungsplan oder zu einzelnen Aktivitäten/Maßnahmen (siehe 8.1.).

### **8.4. Netzwerke in Jena**

Die Netzwerkaktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen erlauben einen Vergleich der Aktivitäten am MPI-SHH mit Aktivitäten in anderen

Institutionen. Gleichstellungsbeauftragte anderer Institutionen agieren in manchen Bereichen als externe Expertinnen. Ein weiteres wichtiges Thema dieser Treffen sind Best-Practice-Beispiele für Ziele und Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet die Vorschläge und Ideen an das Gleichstellungskomitee (siehe 8.1.).

## **9. Abstract / Zusammenfassung**

Der Gleichstellungsplan des Max-Planck-Instituts für Menschheitsgeschichte 2021–2023 bietet eine umfassende Bestandsaufnahme und Analyse des Status Quo der Gleichstellung mit all seinen Facetten am MPI-SHH. Daraus ergeben sich 7 Handlungsfelder für die verschiedenen Zielgruppen. 25 konkrete Maßnahmen sollen die Gleichstellung am Institut fördern. Verschiedene Instrumente zum Monitoring und zur Evaluation sichern die Umsetzung und ggf. die Anpassung des Gleichstellungsplans.