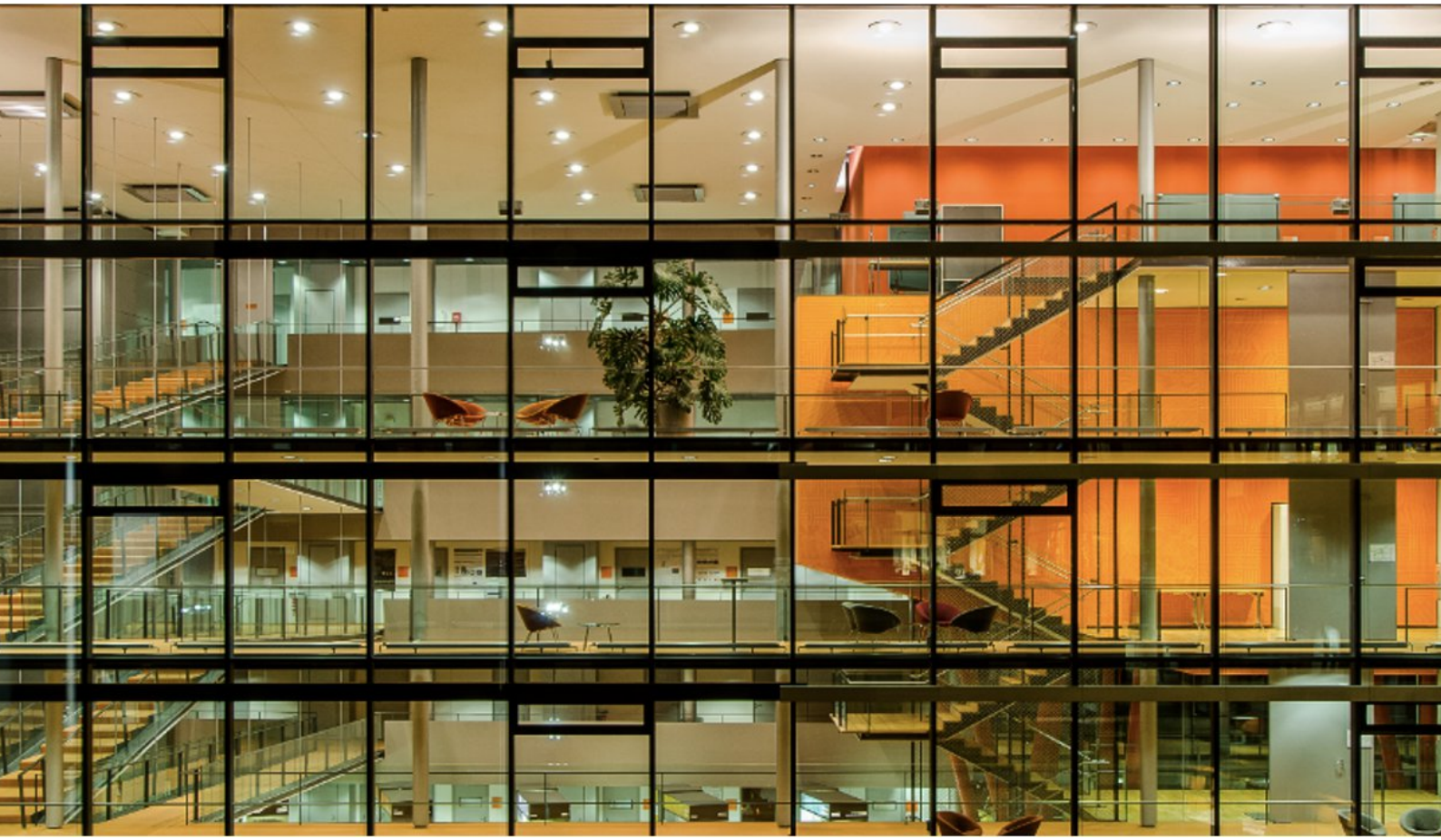
MAX-PLANCK-INSTITUT
FÜR EVOLUTIONÄRE ANTHROPOLOGIE



Gleichstellungsplan 2023

Schwerpunkt: Geschlechtergerechtigkeit

Inhalt:

1. Grußwort 3
2. Gleichstellung — Ansatz und Fokus 5
3. Status quo 7
3.1 Evaluation der Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans und der aktuellen Maßnahmen 7
3.4 Personalstatistik 14
3.4.1 Analyse der aktuellen Personalstatistik 14
3.4.2 Entwicklung der Personalstatistik innerhalb der letzten Jahre 19
4. Ziele 21
4.1 Teilziele 21
4.2 Zu implementierende Maßnahmen 22
5. Mitarbeit am Gleichstellungsplan 27

1. Grußwort

Sehr geehrtes Kollegium,

wir freuen uns, euch heute unseren gegenwärtigen Gleichstellungsplan vorlegen zu können, in dem wir euch den aktuellen Stand unserer Gleichstellungsarbeit darlegen. Der Gleichstellungsplan definiert die Ziele unserer Arbeit transparent und macht unsere Handlungsabsichten nachvollziehbar und einsehbar. Er ist damit eine verbindliche Handlungsvereinbarung aller an der Gleichstellungsarbeit beteiligten Personen.

Am MPI–EVA legen wir viel Wert auf eine ausgeglichene, Feedback-orientierte Dialogkultur, in der zielorientiertes und gemeinsames Handeln ermöglicht wird. Die faire Behandlung aller bildet deshalb die Basis für unseren Umgang miteinander. Dabei ist jede Person angehalten, sich aktiv zu beteiligen, um Gleichstellung und Chancengleichheit zu ermöglichen. Gleichstellung bedeutet dabei, dass wir soziale und kulturelle Faktoren, die zu einer Ungleichbehandlung führen, erkennen und aktiv Maßnahmen ergreifen, um wirksam dagegen vorzugehen und gleichzeitig jede Person individuell zu fördern.

Mit neuer Dringlichkeit müssen wir unseren Schwerpunkt weiterhin auf die Förderung von Frauen und Minderheitengeschlechtern, insbesondere in höheren Karrierestufen, legen, da wir anhand der Personalstatistiken das Prinzip der sog. ‚Leaky Pipeline' deutlich auch an unserem Institut nachvollziehen können. Ebenso verzeichnen wir einen neuen Fokus im Umgang mit Pflegesituationen von Angehörigen unserer Mitarbeiter:innen, wie im Falle von Kinder- oder Senior:innenbetreuung. Insgesamt stellen wir deshalb nach wie vor unsere Arbeit in den Fokus der Geschlechtergerechtigkeit und agieren dank gezielter Maßnahmen in den o. g. Bereichen. Im nachfolgenden Bericht möchten wir unseren grundsätzlichen Arbeitsansatz und unser Arbeitsverständnis, sowie weitere zukünftige Handlungsschwerpunkte, die aus unserer Analyse hervorgehen, vorstellen und beschreiben. Wir ermutigen das gesamte Kollegium dahingehend, die bestehenden und geplanten Maßnahmen zu unterstützen und bei der Implementierung zu helfen, um ein angenehmes und sicheres Miteinander für uns und unsere zukünftigen Kolleg:innen gestalten zu können.

Nach wie vor gilt auch: Weitere Informationen zu unserer Arbeit findet ihr im Intranet oder im direkten Gespräch, zu dem wir euch jederzeit herzlich einladen möchten.

Die Direktor:innen und das Team für Gleichstellungsarbeit am Institut

Svante Pääbo (Managing Director)

Johannes Krause

Russell Gray

Richard McElreath

Daniel Haun

Jenny Tung

Tracy Kivell

Katharina Haberl (Gleichstellungsbeauftragte)

2. Gleichstellung — Ansatz und Fokus

Was verstehen wir an unserem Institut unter Gleichstellung?

Grundsätzlich gilt:

> *„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.“ (Code of Conduct der MPG, S.1)*

Wir verpflichten uns zu dieser Maxime und stehen ein für eine diskriminierungsfreie Kultur und deren Förderung, die alle Kolleg:innen in ihrem Karriereweg unterstützen soll. Dazu gehört z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Förderung der Karriere. In diesen und weiteren Handlungsfeldern sehen wir uns in der Pflicht, unter Berücksichtigung aller Faktoren, gemeinsam die besten Modelle, Maßnahmen und Lösungen zu finden, um auf alle Kolleg:innen sowohl in der Institutspolitik, als auch individuell einzugehen. Nur so können wir dazu beitragen, dass Wissenschaft von allen gestaltet werden kann, Chancengleichheit als selbstverständlich verstanden wird und das MPI-EVA zu einem noch attraktiveren Arbeitgeber werden kann.

Was ist der Fokus unserer Arbeit?

Wir betonen unmissverständlich, dass wir keine Form von Diskriminierung dulden, so z. B. aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, oder sexueller Orientierung und Identität. Die Verantwortung über Reflexion und Bewusstmachung der Einflüsse potentieller Verzerrungseffekte obliegt insbesondere den Personen auf den Führungsebenen, also den Direktor:innen und den Gruppenleiter:innen. Die Gleichstellungsbeauftragten arbeiten darüber hinaus auch eng mit den Vertreter:innen des Phd-Net, MPS Postdoc-Netzwerkes (PostdocNet) und insbesondere der PostdocNet Equity & Diversity Arbeitsgruppe zusammen.

In unserem Institut sind Frauen und Minderheitengeschlechter auf der Postdoc- und Führungsebene unterrepräsentiert. Gezielt wollen wir deshalb dort dazu beitragen, dass Karrierewege in der Wissenschaft möglichst hindernisfrei, ohne geschlechtsspezifische Nachteile verfolgt werden können. Somit richten wir den Fokus unserer Arbeit auf die Beseitigung diskriminierender Handlungen oder Strukturen und die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bzw. der geschlechtlichen Zugehörigkeit.

Was sind unsere langfristigen Ziele?

Wir wollen dazu beitragen, dass die Max–Planck–Gesellschaft den exzellenten Ruf, für den sie in der Wissenschaft bekannt ist, auch im Bereich der Gleichstellung und Chancengleichheit erlangen kann. Dafür ergeben sich für uns die nachfolgenden übergeordneten Ziele:

- Transparenz von gleichstellungsrelevanten Prozessen
- Bekenntnis zur Diversität von Kompetenz und Expertise
- Erhöhung der Vielfalt, insbesondere des Frauenanteils, auf den Führungsebenen

- Förderung der familienfreundlichen Rahmenbedingungen am Institut mit zusätzlichem Fokus auf Pflege von älteren Angehörigen.

Auf welchen gesetzlichen Grundlagen bzw. Grundsätzen der MPG stützt sich unsere Arbeit?

(1) Bundesgleichstellungsgesetz (“BGleiG”, 24. April 2015).
(2) Vereinbarung des Zentralen Betriebsrates zu den Grundsätzen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft (April 2008).
(3) Prinzipien für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft (Gleichstellungsgrundsätze), 01. Januar 2008.
(4) Regeln des Code of Conduct zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

Wer ist am Institut für Gleichstellungsarbeit zuständig?

In Gleichstellungsfragen sind vor allem Meinungsdiversität und unterschiedliche Expertise gewünscht. Deshalb wirken innerhalb der Gleichstellungsarbeit verschiedene Personen aus unterschiedlichen Aufgabenbereichen zusammen. Verantwortlich für die Gleichstellungsarbeit am MPI–EVA ist in erster Instanz die Institutsleitung. Die Institutspolitik der **Direktor:innen** trifft auf struktureller Ebene die wichtigsten Entscheidungen für die gesamte Umsetzung der Gleichstellung und Chancengleichheit am Institut. Damit besitzen sie das größte Potential und den größten Einfluss auf die Arbeitskultur, und damit einhergehend auch auf eine Kulturveränderung am Institut. Die **Gleichstellungsbeauftragten** unterstützen die Direktor:innen als Ansprechpartner:innen im Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen, in der direkten Einbindung in Entscheidungsprozessen und in allgemein beratender Funktion. Von ganz konkreter Bedeutung ist dies bspw. in der Berufungskommission vakanter Stellen für Direktor:innen oder individuellen Beratungen zu persönlichen Anliegen von Mitarbeiter:innen, denn Beratungsangebote durch die Gleichstellungsbeauftragten stehen selbstverständlich nicht nur den Direktor:innen, sondern auch den Mitarbeiter:innen zur Verfügung. Im Gespräch mit Mitarbeiter:innen fokussiert sich die Beratung unter anderem auf Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Karriereplanung und -förderung. Die Gleichstellungsbeauftragten stellen dabei Informationen, u. a. zu geschlechtsspezifischen Perspektiven in der Wissenschaft, Geschlechterstereotypen und anderen gleichstellungsrelevanten Themen bereit. Gemeinsam mit dem **Institutsmediator** unterstützen sie Mitarbeiter:innen individuell in Fällen von Mobbing, Machtmissbrauch und sexualisierter Belästigung. Für umfassende Gleichstellungsfragen hinsichtlich der wissenschaftlichen Integrität, ist die **Ombudsperson** des Institutes, gemeinsam mit ihrem/-er Stellvertreter:in, verantwortlich. Die Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit werden weiterhin unterstützt durch die **Forschungsgruppenleiter:innen**, die Stellvertreter:innen aller Mitarbeitenden, das International Office, das Familienbüro, die Schlichtungsberater:innen der MPG und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Eine umfassende Auflistung aller an der Gleichstellungsarbeit Beteiligten findet ihr im Foyer des Instituts, neben dem Eingang zur Cafeteria, sowie online unter diesem Link.

Warum brauchen wir (jetzt) einen Gleichstellungsplan?

Der Gleichstellungsplan fungiert als wesentliches Medium, um unsere Gleichstellungsarbeit zu dokumentieren und transparent zu gestalten. Er analysiert den Ist-Stand der Gleichstellung am Institut und evaluiert die noch zu verbessernden Handlungsbereiche. Die in ihm festgelegten

Maßnahmen werden als Leitfaden und Handlungsvereinbarungen aller an der Gleichstellungsarbeit beteiligten Personen verstanden, die es zu implementieren gilt. Alle Mitarbeiter:innen des Instituts können zu dieser Analyse und einer Verbesserung der Situation beitragen.

Wer schreibt den Gleichstellungsplan und wie lange ist er gültig?

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist nach dem Gleichstellungsplan von 2019 der dritte unseres Instituts. Er ist für die nächsten drei Jahre (2023–2026) gültig, kann aber stetig aktualisiert werden und ist in der jeweils aktuellen Version immer im Intranet vollständig einsehbar. Der vorliegende Gleichstellungsplan ist in Zusammenarbeit des Direktor:innen-Kollegiums, der Verwaltungsleiterin und den Gleichstellungsbeauftragten entstanden.

Wer ist für die Umsetzung des Plans verantwortlich?

Die Umsetzung der im Plan genannten Ziele und Absichten liegt in der Zuständigkeit der Institutsleitung, also der Direktor:innen und der Verwaltungsleitung – die Gleichstellungsbeauftragten begleiten diesen Prozess dabei aktiv.

3. Status quo

3.1 Evaluation der Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans und der aktuellen Maßnahmen

Die bereits bestehenden Maßnahmen, inklusive der Maßnahmen aus dem alten Gleichstellungsplan, zeigen den Status quo der Gleichstellungsarbeit an unserem Institut. Wir stellen implementierte Maßnahmen vor, die zu einer verbesserten Chancengleichheit am Institut beitragen können und führen aus, in welchen Bereichen der Gleichstellungsarbeit es noch Handlungsbedarf gibt.

Die Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans sind im Einzelnen in Kapitel 5: „Maßnahmen zum Erreichen der (Geschlechter-) Gleichstellungsziele“, Seite 11 ff., einzusehen. Eine Evaluation dieser Ziele erfolgt deshalb unter Berücksichtigung aller manifestierten Maßnahmen, also all jener, die infolge des letzten Plans ergriffen wurden sowie der zusätzlichen, aktuellen, bereits implementierten Maßnahmen. Parameter zur Bewertung der erreichten übergeordneten Ziele ist der jeweilige Erfüllungsgrad des zuvor gesteckten Rahmens und, soweit möglich, ein Vergleich mit den Ausführungen aus dem letzten Plan und den aktuellen Feststellungen.

Dabei wurden jene Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans, die bisher noch nicht erfolgreich implementiert werden konnten, von uns automatisch zu den Maßnahmen des neuen Gleichstellungsplanes hinzugefügt. Insgesamt konnten wir dabei feststellen, dass zwar die meisten Maßnahmen umgesetzt wurden, es sich dabei jedoch grundsätzlich eher um triviale, nicht aber um kulturverändernde Maßnahmen handelt. Dies wollen wir mit den neuen Zielen, beschrieben in Kapitel 4.1, ändern.

Hauptziel: Verbesserte Sichtbarkeit und Stärkung des Gender-Bewusstseins

Maßnahmen aus dem letzten Gleichstellungsplan:

Pkt.1: Geplant war es einen auf MPG-Richtlinien basierenden Verhaltenskodex zu entwickeln, den alle Mitarbeiter:innen unterzeichnen müssen. Das ist bisher *nicht* geschehen.

Pkt. 2: Die Einführung von geschlechtersensiblen Personalstatistiken ist *erfolgreich* in die Tat umgesetzt wurden.

Pkt. 4: Der Gleichstellungsplan wurde im Statusbericht des Instituts für den Fachbeirat 2020 *erfolgreich* vorgestellt.

Pkt. 5: Workshops zu gleichstellungsrelevanten Themen für die Mitarbeiter:innen wurden *erfolgreich* durchgeführt. Am Institut gibt es eine neue Veranstaltungsreihe namens „Let‘s talk about...!“, die von den Gleichstellungsbeauftragten initiiert wurde. In verschiedenen Veranstaltungen fanden bereits eine Filmvorführung und Diskussion von „Picture A Scientist“ (22.2.22) und eine Panel-Diskussion zum Thema Mentorship (8.6.22) statt. Die Veranstaltungsreihe soll weitergeführt werden (siehe Kapitel 4.2 II (2)).

Pkt. 6: Neueinstellung von Arbeitskräften: Im Bereich IT wurde 2020 *erfolgreich* eine Auszubildend**e** eingestellt.

Pkt. 8: Alle Mitarbeiter:innen haben *erfolgreich* Zugriff auf aktuelle Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen, die von den Gleichstellungsbeauftragten aufgearbeitet und breitgefächert zur Verfügung gestellt werden.

Dauerhaft implementierte Maßnahmen:

1. Informieren. Zu Arbeitsantritt erhalten alle Beschäftigten die Handreichung zum allgemeinen Gleichstellungsgesetz für Arbeitnehmer:innen (https://www.mpg.de/chancengerechtigkeit), das sich speziell mit Fragen der Gleichstellung befasst und von allen Parteien unterzeichnet wurde.
2. Sichtbarkeit. Gendergerechte Sprache wird weitgehend in den Dokumenten und Formularen des Institutes genutzt.

Hinsichtlich der bereits bestehenden Maßnahmen wollen wir hervorheben, dass konstant an der Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit durch Veranstaltungen oder Aktionen gearbeitet wird. Besonders dank der neuen Veranstaltungsreihe „Let‘s talk about...!“ sind Aufmerksamkeit und Bewusstsein für die aktive Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gestiegen. Dadurch wurde Raum für einen gemeinsamen Austausch geschaffen. Auch in Zukunft sollen Workshops, Diskussionen und ähnliche Events innerhalb dieses Veranstaltungsformats durchgeführt werden. Dabei bleibt immer noch viel zu tun, wir bleiben dran!

Hauptziel: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahmen aus dem letzten Gleichstellungsplan:

Pkt. 7: Die geplante Erstattung von zusätzlichen Kinderbetreuungskosten während Arbeitsreisen und Weiterbildungen konnte *erfolgreich* eingerichtet und institutsweit als Ressource bekannt gemacht werden.

Dauerhaft implementierte Maßnahmen:

1. Beratung. Eine von den Gleichstellungsbeauftragten zusammengestellte Handreichung rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft steht den Kolleg:innen immer in aktualisierter Form im Intranet zur Verfügung.

2. Kooperation. Es besteht eine Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner pme Familienservice, der zum Beispiel Hilfestellung für die Organisation von Kinderbetreuung oder anderen Betreuungssituationen anbietet.

3. Raum. Am Institut gibt es zwei Eltern-Kind-Räume. In den Abteilungen, in denen es keinen Eltern-Kind-Raum gibt, kann in Absprache auf einen solchen Raum in einer der anderen Abteilungen zurückgegriffen werden, siehe auch die nachfolgende Tabelle zur Work-Life-Balance.

4. Zeit. Flexible Arbeitszeiten sind in Absprache mit den jeweiligen Abteilungen beanspruchbar. Laut Betriebsvereinbarung können zwei Homeoffice-Tage pro Woche grundsätzlich in Anspruch genommen werden.

Bezüglich der dauerhaft implementierten Maßnahmen freuen wir uns darüber, dass unsere Handreichung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zahlreich wahrgenommen und als hilfreich eingeschätzt wird. Darüber hinaus wird sie als Einladung für ein persönliches Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten verstanden. Durch die Handreichung und im persönlichen Gespräch können wir individuelle Lösungen finden und die Mitarbeitenden in ihren individuellen Situationen so weit wie möglich unterstützen. Der nächste Meilenstein wird sein, die Pflege älterer Angehöriger zu thematisieren. Pme-Familienservice bietet dazu in regelmäßigen Abständen Infoveranstaltungen an.

Hauptziel: Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen aus dem letzten Gleichstellungsplan:

Pkt. 3: Die geplante studentische Hilfskraft zur Unterstützung der Gleichstellung wurde *erfolgreich* eingestellt und als dauerhafte Maßnahme verankert.

Hauptziel: Niedrigschwellige Informationswege schaffen

Dauerhaft implementierte Maßnahmen mit dem Ziel***:***

1. Online. Die Internetpräsenz der Gleichstellungsbeauftragten im Intra- sowie im Internet wurde aktualisiert, sodass mit einer noch besseren Übersichtlichkeit Informationen

bereitgestellt werden. So ist u. a. der aktualisierte Gleichstellungsplan im Intranet einsehbar.

2. Vor Ort. Des Weiteren gibt es ein Plakat im Foyer des Instituts, welches über aktuelle Mitarbeiter:innenvertretungen informiert.

3. Per Mail. Informationen spezifisch für Mitarbeiter:innen werden über eine Mailingliste verteilt (frauen@eva.mpg.de).

Hauptziel: Kooperationen

Dauerhaft implementierte Maßnahmen mit dem Ziel**:**

1. Vernetzung. Es besteht eine Kooperation mit den benachbarten, ebenfalls in Leipzig ansässigen, Instituten (MPI CBS und MIS) in Bezug auf Gleichstellungsfragen und Familiendienstleistungen. Darüber hinaus gibt es projektorientierte Kooperationen mit der Universität Leipzig und dem deutschen Zentrum für integrative Biodiversitätsforschung iDiv. Weiterhin gibt es einen Austausch innerhalb des Netzwerkes *Gleichstellung und Wissenschaft* mit dem Referat Gleichstellung der Stadt Leipzig und anderen, in Leipzig ansässigen, wissenschaftlichen Instituten.

Hauptziel: Verbesserte Kommunikation aller an der Gleichstellungsarbeit teilnehmenden Akteur:innen

Dauerhaft implementierte Maßnahmen mit dem Ziel:

1. Treffen. Die Gleichstellungsbeauftragten treffen sich regelmäßig, um gemeinsame Handlungsentscheidungen abzustimmen.

Die Gleichstellungsarbeit ist in den vergangenen Jahren am Institut sichtbarer geworden. Das machen wir fest am Feedback und der Inanspruchnahme von Gesprächen unserer Kolleg:innen. Deutliche Defizite sehen wir in der Kommunikation aller an der Gleichstellungsarbeit beteiligten Akteur:innen (Verwaltung, Direktorium, Sekretariate).

3.2 Befragung zur Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die folgende Tabelle zeigt die nach den Abteilungen aufgeschlüsselten Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

	Abteilung Evolutionäre Genetik	**Abteilung Vergleichende Kulturpsychologie**	**Abteilung Verhalten, Ökologie und Kultur des Menschen**	**Abteilung für Verhalten und Evolution von Primaten**	**Abteilung Sprach- und Kulturevolution**	**Abteilung Archäogenetik**	**Abteilung für menschliche Ursprünge**	**Administration**
Eltern-Kind-Raum/ Zimmer für Kinder	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja	Nein
*Vertragsverlängerung * bei Elternzeit *bei befristetem Arbeitsverhältnis*	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
*Unterstützung bei Vertragsverlängerung * bei Elternzeit oder längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz. *sofern von Mitarbeitendem gewünscht*	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Flexible Arbeitszeiten/ Telearbeit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Meetingzeiten	Keine Meetings nach 16.30 Uhr	Keine Meetings nach 16.30 Uhr	Keine Meetings nach 16.30 Uhr	Keine Meetings nach 16.30 Uhr	Keine Meetings nach 16.30 Uhr	Keine Meetings nach 16.30 Uhr	Keine Meetings nach 16.30 Uhr	Keine Meetings nach 16.30 Uhr
Kinderbetreuung während Veranstaltungen (Workshops, Seminare)	bisher keine Kinderbetreuung während Veranstaltungen	Kinderbetreuung bei Bedarf denkbar	Kinderbetreuung bei Bedarf denkbar	Kinderbetreuung bei Bedarf denkbar	Kinderbetreuung bei Bedarf denkbar	Kinderbetreuung bei Bedarf denkbar	Kinderbetreuung bei Bedarf denkbar	bisher keine Kinderbetreuung während Veranstaltungen
Wann werden Personalgespräche geführt?	1x jährlich durch den Direktor oder den Forschungs-gruppenleitenden; relevant vor allem für alle mit befristeten Verträgen	1-2 pro Jahr durch den Direktor	Im Falle einer neuen Anstellung/ Vertrags-verlängerung	1x pro Jahr durch die Direktorin oder den Forschungsgruppen-leitenden (bei Bedarf auch zusätzlich)	1x jährlich und zusätzlich bei Bedarf	1x jährlich durch den Forschungsgruppen-leitenden bzw. den Direktor	1-2 pro Jahr durch die Direktorin oder den Forschungs-gruppenleitenden	1x jährlich und zusätzlich bei Bedarf

	Abteilung für Evolutionäre Genetik	**Abteilung Vergleichende Kulturpsychologie**	**Abteilung für Verhalten, Ökologie und Kultur des Menschen**	**Abteilung für Verhalten und Evolution von Primaten**	**Abteilung für Sprach- und Kulturevolution**	**Abteilung für Archäogenetik**	**Abteilung für Menschlichen Ursprünge**	**Administration**
Wie werden Informationen in Gleich-stellungs- und Familienfragen zur Verfügung gestellt?	Durch das Sekretariat. Ggf. Verweis auf das International Office	Informationen verfügbar auf Nachfrage im Sekretariat oder bei der Gleichstellungs-beauftragten sowie für alle im Confluence/ Intranet	Durch das Sekretariat. Ggf. Verweis auf das International Office, das Personalbüro und pme Familienservice und weitere. Mitarbeiter:innen werden auch in individuellen Belangen durch das Sekretariat unterstützt	Das Sekretariat gibt Auskunft über das MPS-Familienbüro und den pme-Familienservice. Zusätzlicher Verweis an das International Office, das Personalbüro, die Gleichstellungs-beauftragte und andere. Das Sekretariat unterstützt die Mitarbeiter auch in Einzelfragen	Sekretariat informiert über pme-Familenservice, International Office und Gleichstellungs-beauftragte. Mitarbeiter:innen werden auch in individuellen Belangen durch das Sekretariat unterstützt	Durch das Sekretariat. Ggf. Verweis auf das International Office, das Personalbüro und pme-Familienservice und weitere	Durch die Direktorin, das Sekretariat und durch das Intranet	Intranet, MPI & MAX Net. Auf Nachfrage/bei konkretem Bedarf
Durch die MPG/MPI zur Verfügung gestellte Nutzung von Kinder-betreuungs-angeboten	Kindergarten-plätze, die durch die Abt. Psychologie vermittelt werden; (Geringfügige) Übernahme der Kinderbetreuungs-kosten während Konferenzen (besonders wenn beide Elternteile beteiligt sind).	Ja, auf Anfrage Kindergarten-kontingent verfügbar, Zuschuss für Betreuungskosten während Konferenzen und Workshops	Pme-Familienservice und derzeit sind 3 Kinder am ILS, vermittelt durch das International Office	Kindergartenplätze, die durch die Abt. Psychologie vermittelt werden, falls verfügbar; Unterstützung bzgl. Kinderbetreuungs-kosten bei Workshops/ Konferenzen	Unterstützung bzgl. Kinderbetreuungs-kosten bei Workshops/ Konferenzen.	Kindergarten-plätze, die durch die Abt. Psychologie vermittelt werden, falls verfügbar, Hinweis auf ggf. Finanzierung von Betreuungs-möglichkeiten auf Tagungen etc. soweit vorhanden	Kindergartenplätze, die durch die Abt. Psychologie vermittelt werden, falls verfügbar; Unterstützung bzgl. Kinderbetreuungs-kosten bei Workshops / Konferenzen	Kindergarten-kontingent der Abt. Psychologie

Durch die Befragung ergibt sich ein grundsätzlicher Überblick hinsichtlich der Handhabung wichtiger Aspekte, die, in ihrer gesamten Anwendung, die Qualität der Gleichstellungsarbeit unseres Instituts ausmachen. Gleichzeitig werden noch offene Handlungsfelder und der sich daraus ergebene Handlungsbedarf innerhalb der einzelnen Abteilungen verdeutlicht. Daraus resultierend ist es uns nunmehr möglich, gezielt auf einzelne Abteilungen zuzugehen, um über die abteilungsspezifische Organisation einzelner Sachverhalte zu sprechen und ggf. neue Kommunikationswege zu öffnen.
Der Vergleich der aktuellen Befragungsergebnisse von April 2021 mit denen des letzten Gleichstellungsplans von 2021 zeigt einige Veränderungen auf: So gibt es in der Abteilung Evolutionäre Genetik leider kein Eltern-Kind-Zimmer mehr, da aufgrund des Einzugs der Abteilung Archäogenetik die Abteilung Genetik derzeit räumlich umstrukturiert wird. Stattdessen hat die Abteilung Sprach- und Kulturevolution zwischenzeitlich ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Die Abteilung Kulturpsychologie hat ihre Kommunikationswege innerhalb der Abteilung umstrukturiert, so dass es auch Veränderungen in der Bereitstellung von Informationen zu Gleichstellungs- und Familienfragen gab; die Informationen werden jetzt intern online zur Verfügung gestellt. Die Abteilung für Humanevolution wurde geschlossen. Im Gegenzeug wurde die Abteilung für menschliche Ursprünge wurde eröffnet und setzt ebenfalls viele der familienfreundlichen und gleichstellungsfördernden Maßnahmen um, vergleichbar mit denen in anderen, bereits länger etablierten Abteilungen - darunter auch ein Eltern-Kind-Zimmer. Die beiden Abteilungen Sprach- und Kulturevolution, sowie Archäogenetik sind ebenfalls neu am Institut, daher gibt es hier noch keine Vergleichsdaten hinsichtlich der vorliegenden Umfrage. Sie setzen die Maßnahmen jedoch gleichermaßen um. In der Abteilung für Verhaltensökologie sowie in der Administration und dem wissenschaftlichen Service gibt es keine Veränderungen.

Grundlegend hat die Befragung ergeben, dass ...

- … es aufgrund der institutsinternen räumlichen Umstrukturierung nicht in allen Abteilungen ein Eltern-Kind-Zimmer gibt. Im gesamten Institut gibt es vier Eltern-Kind-Räume und einen Mehrzweckraum, der auch für diese Zwecke genutzt werden kann. Durch abteilungsübergreifende Kooperation können Eltern aller Abteilungen ihr Kind bei akuter Notwendigkeit mit zur Arbeit bringen.
- … Verträge in allen Abteilungen bei längerer Abwesenheit (wie z. B. Elternzeit) verlängert werden und überall flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten möglich sind.
- … in sechs von acht Abteilungen während einer Veranstaltung Kinderbetreuung angeboten wird. Die Gleichstellungsbeauftragten bemühen sich darum, Kinderbetreuung bei Veranstaltungen als Standard am Institut zu etablieren.
- … es in sieben von acht Abteilungen mindestens einmal jährlich ein Personalgespräch mit dem/der Direktor:in gibt. Mit all jenen Abteilungen, in denen dieser Punkt nicht gegeben ist, werden sich die Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung setzen, um einheitliche Standards am Institut zu etablieren.
- … Informationen hinsichtlich der Gleichstellung und Chancengleichheit — mit Ausnahme der Verwaltungsabteilung — durch die Sekretariate, das International Office, die Gleichstellungsbeauftragten, das Personalbüro, das Intranet oder den Kooperationspartner pme-Familienservice verbreitet werden. Zusammen mit der Verwaltungsleitung werden wir uns um eine verbesserte Kommunikation und Informationsweiterleitung innerhalb der Abteilung bemühen.
- … Kinderbetreuung institutsweit vor allem in Kooperation mit dem pme-Familienservice und der Abteilung Psychologie organisiert wird.

3.4 Personalstatistik

3.4.1 Analyse der aktuellen Personalstatistik

Stichtag: *01.09.2023* w = Frauen m = Männer

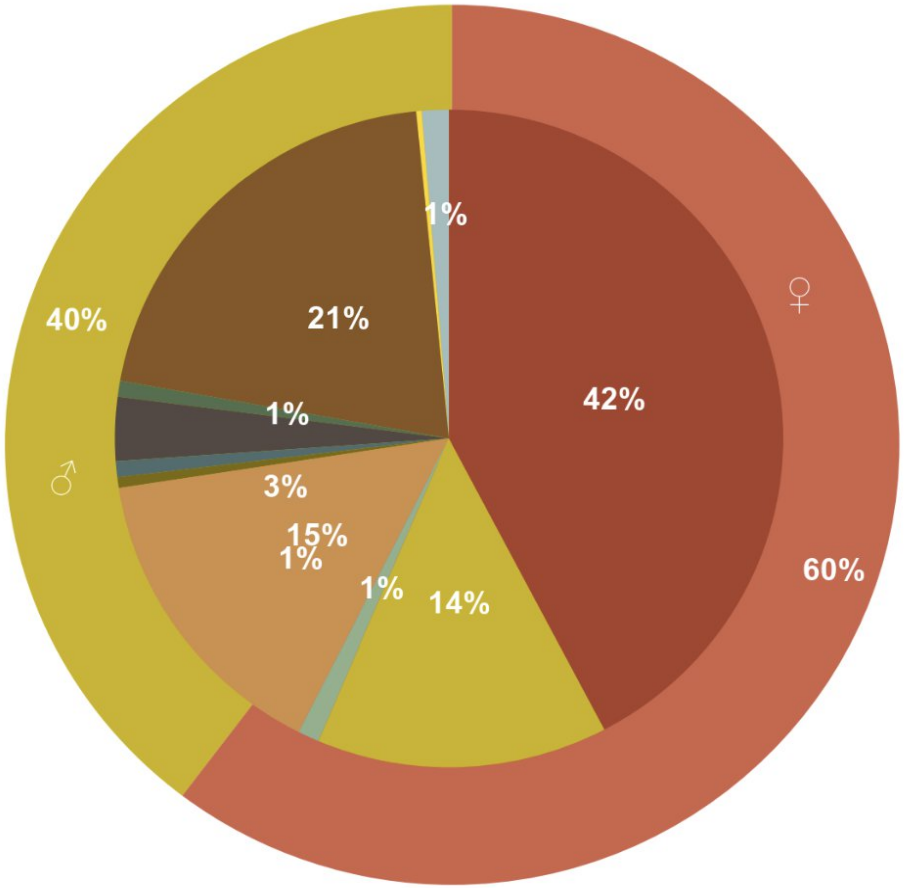
	Inland			Ausland			Gesamt	Gesamt **w**	Gesamt **m**	befristet **w**	befristet **m**	unbefristet **w**	unbefristet **m**	Frauenanteil in Berufsgruppe	Anteil aller Frauen des Instituts die in diesem Aufgabenbereich arbeiten (ohne Gäste)
	w	m	Gesamt	w	m	Gesamt									
TVöD	72	49	121	23	18	41	162	95	67	34	34	62	32	58,6%	24,8%
Davon wissenschaftsstützender Bereich							107	70	37	17	10	53	27	65,4%	18,3%
davon wissenschaftlicher Bereich							55	26	29	17	24	9	5	47,3%	6,8%
TVöD Postdoc	6	4	10	22	22	44	54	28	26	28	26	0	0	51,9%	7,3%
Forschungsstipendiat:innen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Postdoc-Stipendiat:innen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Stipendiengastprogramm Postdoc	0	0	0	0	4	4	4	0	4	0	4	0	0	-	-
Doktorand:innen mit Arbeitsvertrag	10	9	19	21	18	39	58	31	27	31	27	0	0	53,4%	8,1%

Doktorand:innen mit Stipendium	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Stipendiengastprogramm Doktorand:innen	0	0	0	2	0	2	2	2	0	2	0	0	0	100%	0,5%
Wrap-Ups	1	0	1	2	0	2	3	3	0	3	0	0	0	100%	0,8%
Beamtenrechtsähnliche	3	4	7	2	3	5	12	5	7	4	3	1	4	41,7%	1,3%
Azubis	2	1	3	0	0	0	3	2	1	2	1	0	0	66,6%	0,5%
Studentische Hilfskräfte	40	14	54	21	4	25	79	61	18	61	18	0	0	77,2%	15,9%
Gäste (Gestattungsverträge)	37	20	57	80	65	145	202	117	85	117	84	0	1	57,9%	-
Praktikant:innen ohne Entgelt	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	-	-
Praktikant:innen mit Entgelt	2	1	3	2	0	2	5	4	1	4	1	0	0	80%	1%
EU-Fellowship	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Sonderfall	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Summe	**173**	**103**	**276**	**175**	**134**	**309**	**585**	348	237	286	199	63	37	59,5%	
							383 (ohne Gäste)	231						60,3%	

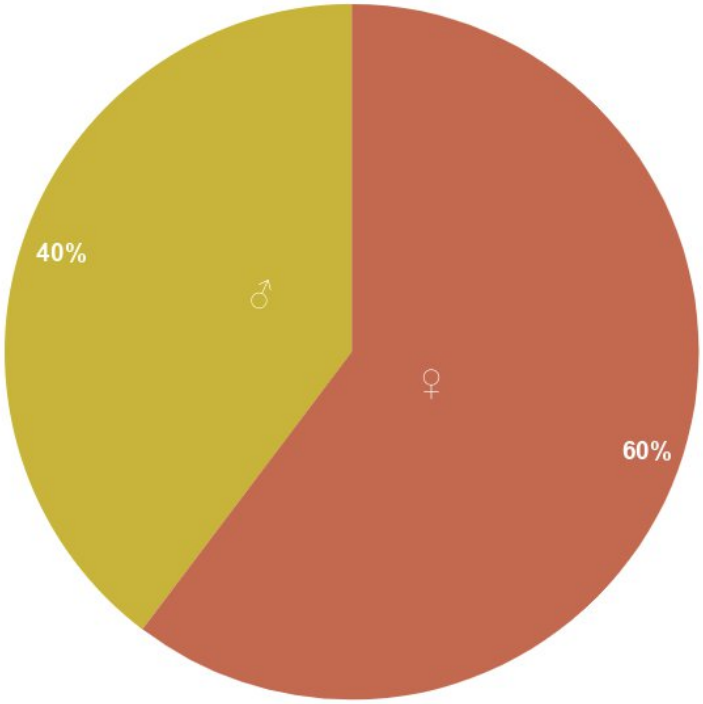
Mitarbeiter:innen nach Berufsgruppen (ohne Gäste)

- TVöD
- TVöD Postdoc
- Forschungs-Stipendiaten
- Postdoc-Stipendiaten
- Stipendiengastprogramm Postdoc
- Doktoranden mit Arbeitsvertrag
- Doktoranden mit Stipendium
- Stipendiengastprogramm Doktoranden
- Wrap-Ups
- Beamtenrechtsähnliche
- Azubis
- Studentische Hilfskräfte
- Praktikanten ohne Entgelt
- Praktikanten mit Entgelt
- EU-Fellowship
- Sonderfall

- Gesamt weiblich
- Gesamt männlich

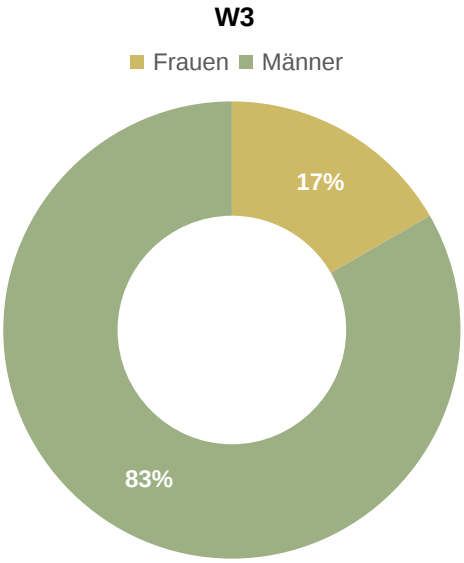


Frauenanteil am Institut (alle Mitarbeiter:innen ohne Gäste)

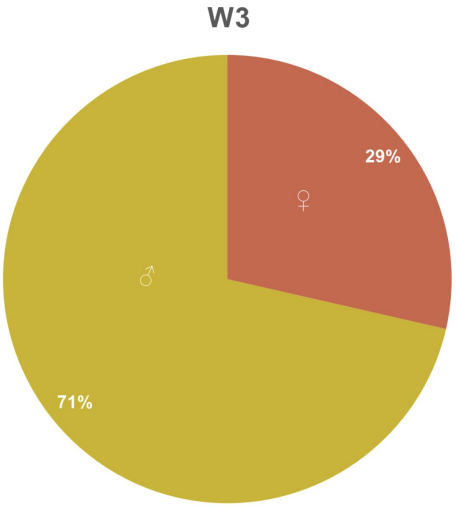


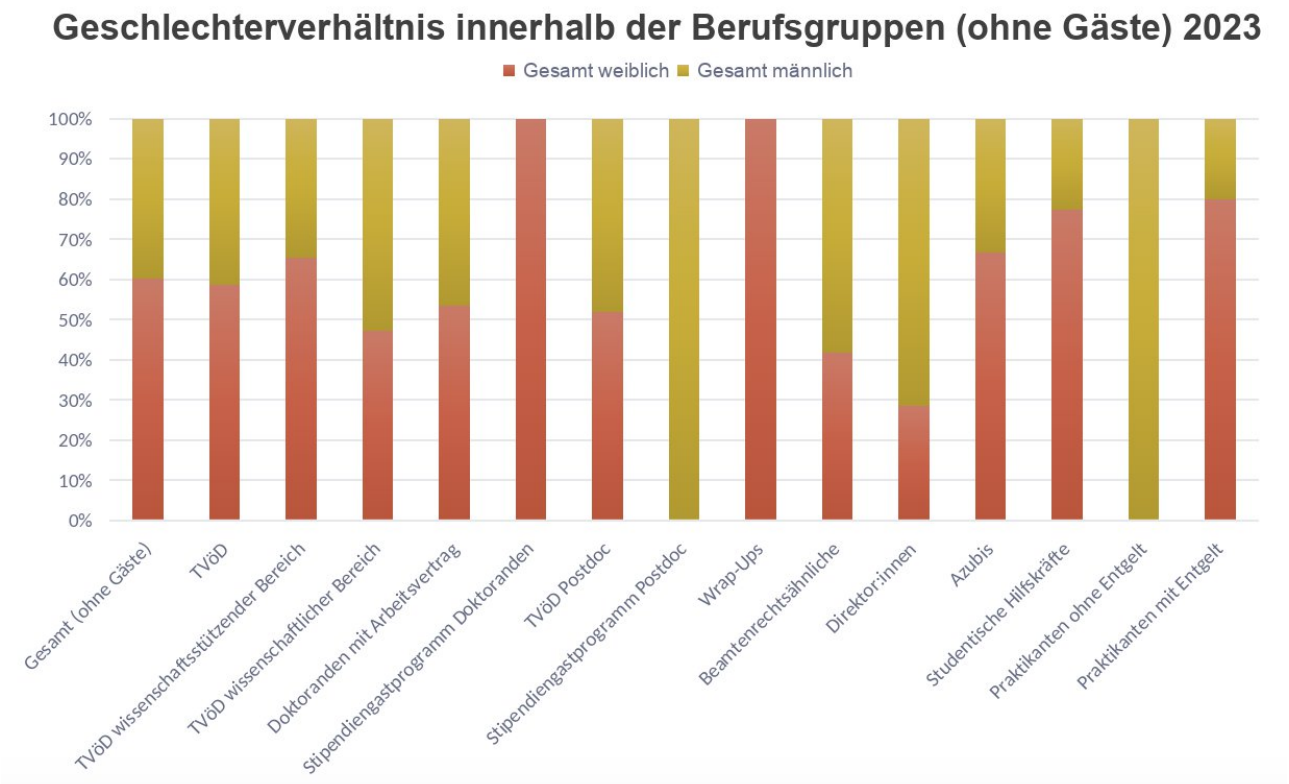
Fokus: W3

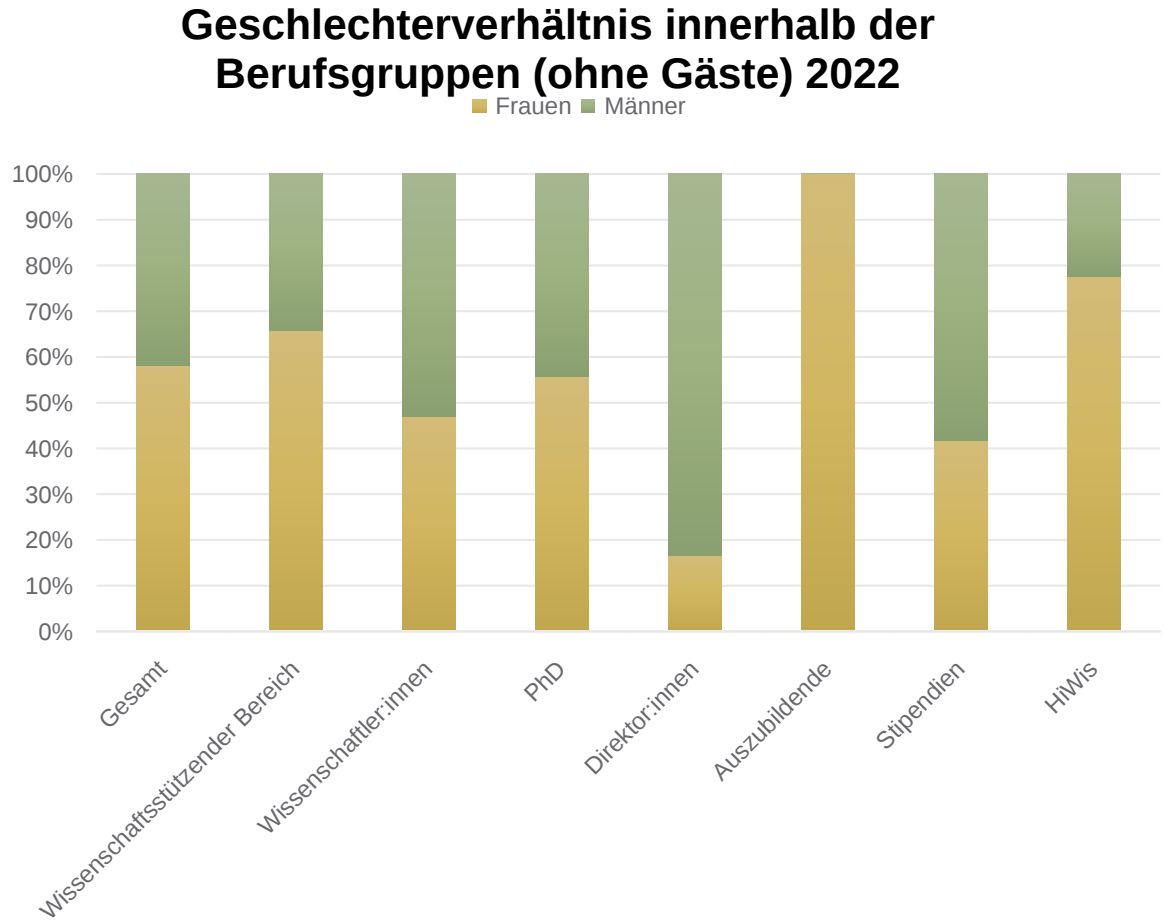
2022:



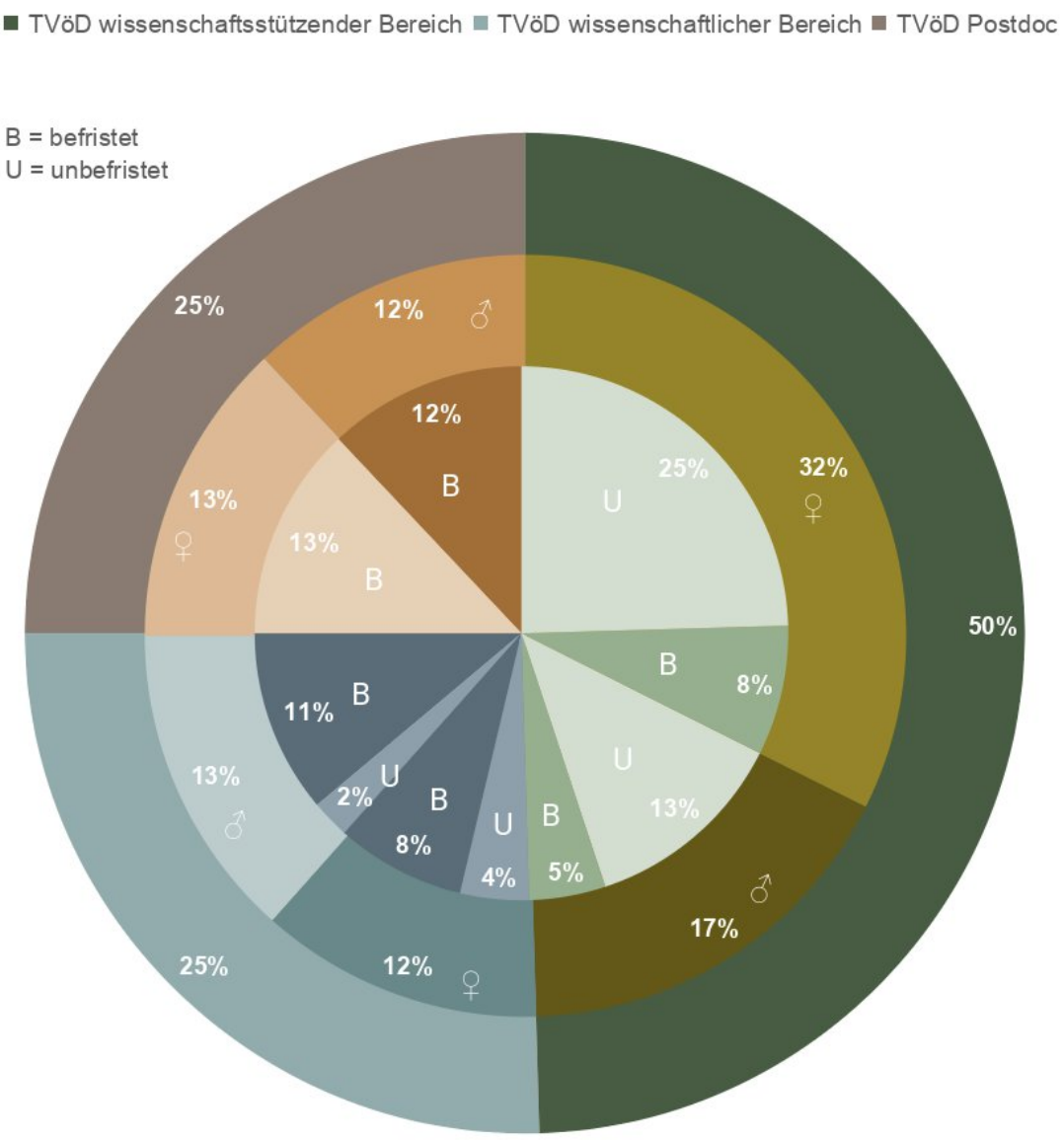
2023:



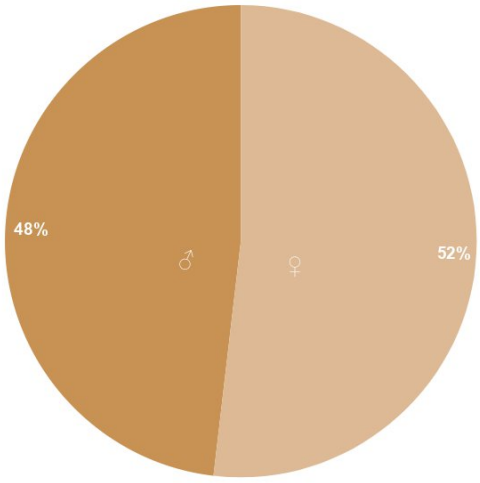

Geschlechterverhältnis innerhalb der Berufsgruppen (ohne Gäste) 2023
Gesamt weiblich
Gesamt männlich
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Gesamt (ohne Gäste)
TVöD
TVöD wissenschaftsstützender Bereich
TVöD wissenschaftlicher Bereich
Doktoranden mit Arbeitsvertrag
Stipendiengastprogramm Doktoranden
TVöD Postdoc
Stipendiengastprogramm Postdoc
Wrap-Ups
Beamtenrechtsähnliche
Direktor:innen
Azubis
Studentische Hilfskräfte
Praktikanten ohne Entgelt
Praktikanten mit Entgelt


Geschlechterverhältnis innerhalb der Berufsgruppen (ohne Gäste) 2022
Frauen
Männer
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Gesamt
Wissenschaftsstützender Bereich
Wissenschaftler:innen
PhD
Direktor:innen
Auszubildende
Stipendien
HiWis

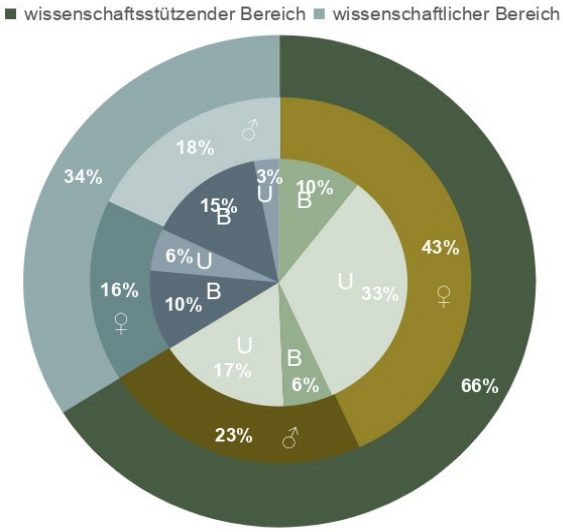
TVöD



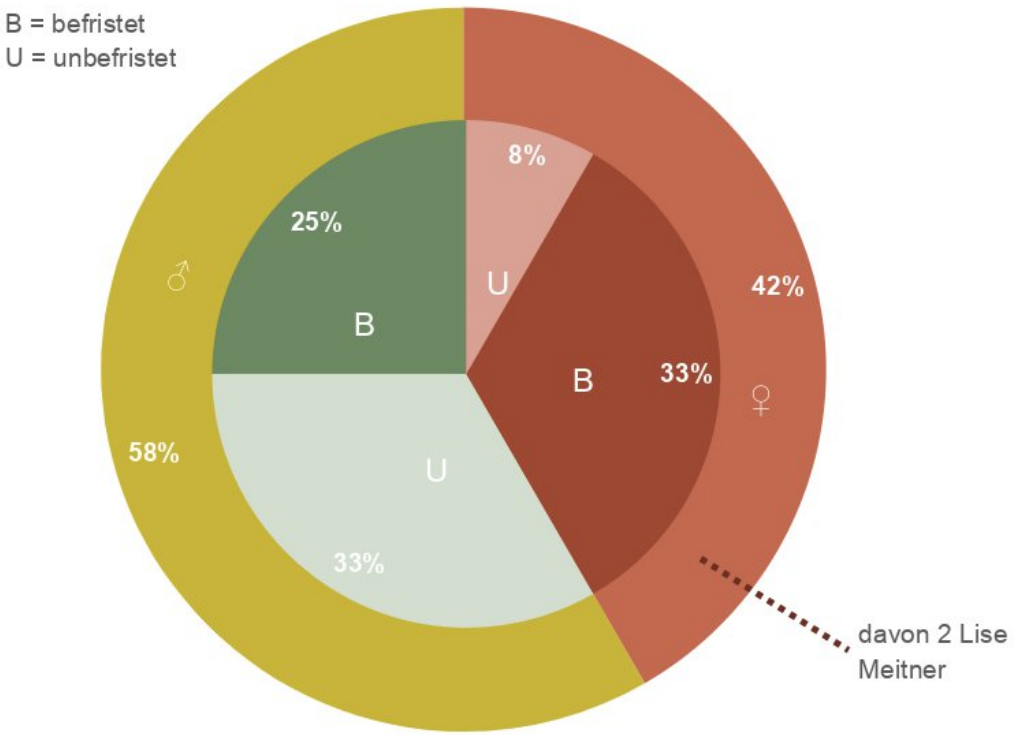
TVöD PostDocs (alle befristet)



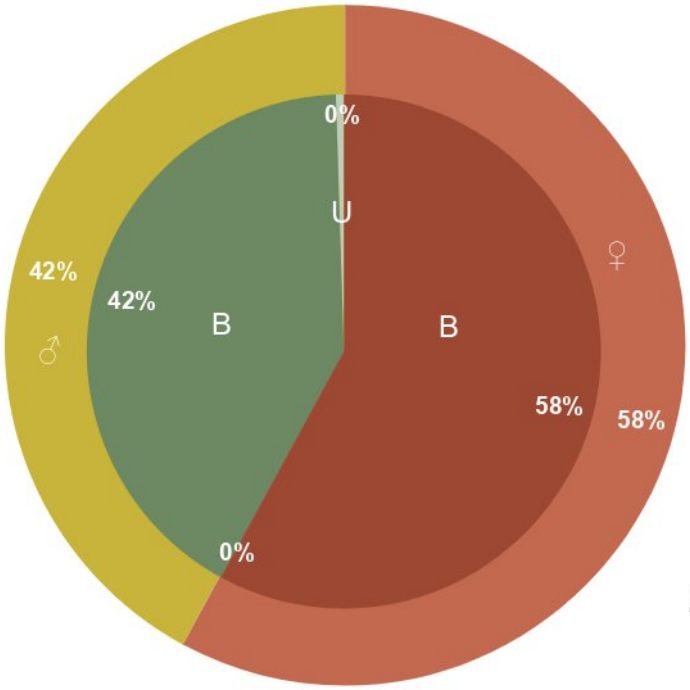
TVöD ohne TVöD PostDocs



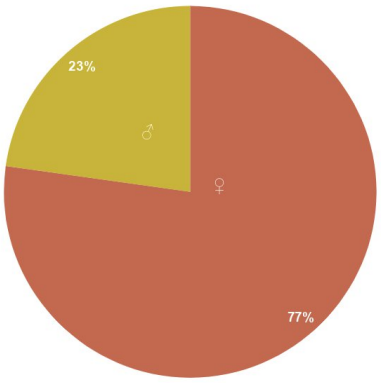
Beamtenrechtsähnliche



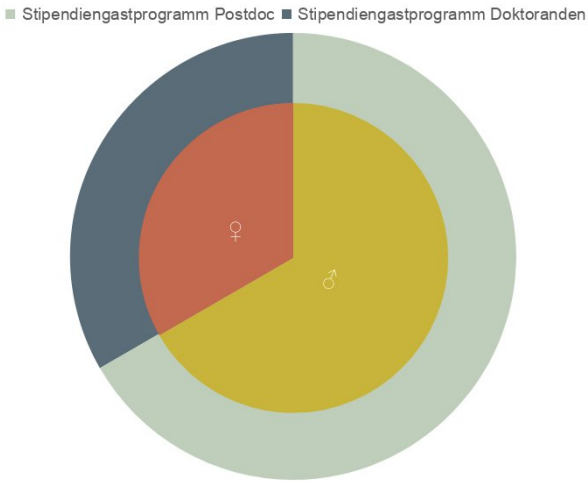
Gäste (Gestattungsverträge)



Studentische Hilfskräfte (alle befristet)



Zusammensetzung Stipendiat:innen (alle befristet)



Auswertung:

Anhand der aktuellen Personalstatistik ist festzustellen, dass der Frauenanteil aller Mitarbeiter:innen insgesamt am Institut bei 60% liegt. Grundsätzlich bewerten wir dieses Ergebnis als positiv. Dennoch bedarf es auch hier einer genaueren Betrachtung. Die Berufsbereiche, in denen der Frauenanteil bei mehr als der Hälfte liegt, sind der Bereich TVöD (58,6%) und dort speziell der wissenschaftsstützende Bereich (65,4%). Außerdem kommen hinzu: Postdocs (51,9%) und Doktorand:innen (53,4%), sowie Doktorand:innen mit Stipendiengastprogramm (100%), Wrap-ups (100%), Azubis (66,6%), studentische Hilfskräfte (77,2%) und Praktikant:innen ohne Entgeld (80%). Auch bei den Gästen des Instituts liegt der Frauenanteil mit 57,9% über der Hälfte. Die Bereiche, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt, sind der Bereich TVöD wissenschaftlicher Bereich (47,3%) und Beamtenrechtsähnliche (41,7%). Eine Vergleichbarkeit mit den Zahlen des vorherigen Gleichstellungsplans vom 06.10.2022 ist aufgrund der vorliegenden Erhebung nur bedingt möglich. Tendenziell kann aber festgehalten werden, dass es in den Bereichen der wissenschaftsstützenden Mitarbeiter:innen (2022: 65,7%) und der wissenschaftlichen Hilfskräfte (2022: 77,6%) kaum Veränderungen hinsichtlich des Frauenanteils gegeben hat. Leicht oder deutlich gesunken ist der Frauenanteil bei den Doktorand:innen (2022: 55,7%), Auszubildenden (100%) und Praktikant:innen (2022: 85,7%). Einzig im Bereich der Direktor:innen ist der Frauenanteil von 2022: 16,6% auf aktuell 28,65% gestiegen. Die Bereiche Stipendiat:innen und Wissenschaftler:innen aus dem letzten Gleichstellungsplan können mit der vorliegenden Erhebung nicht verglichen werden. Auch die bereits erwähnte ‚Leaky Pipeline‘, welche einen abnehmenden Frauenanteil pro höherer Karrierestufe im wissenschaftlichen Bereich bezeichnet, kann mittels der vorliegenden Zahlen nur tendenziell ersichtlich werden. Unser Anliegen bleibt es, in allen Bereichen mindestens eine ausgewogene, paritätische Besetzung der Stellen zu erreichen. Höchstes Ziel ist und bleibt dabei aber besonders, den wissenschaftlichen Bereich im Blick zu behalten und auch hier eine strukturell gelingende Frauenförderung zu etablieren. Zudem gehen noch weitere konkrete Maßnahmen aus dem vorliegenden Gleichstellungsplan hervor. Darüber hinaus möchten wir erwähnen, dass es am Institut ein monatliches Direktor:innen-Meeting gibt, bei dem alle Mitarbeitenden aktuelle Anliegen zum Diskurs einbringen können.

3.4.2 Entwicklung der Personalstatistik innerhalb der letzten Jahre (2020-2022)

(ohne Gäste)	01.06.2020						30.04.2021						06.10.2022					
Aufgabenbereich																		
W3	6	0	0%	0%	6	5%	6	0	0%	0%	6	4%	6	1	17%	0,4%	5	31%
Bes. W2	7	2	29%	1%	5	4%	9	3	33%	2%	6	4%	9	3	33%	1%	6	4%
E1 – E9a	138	81	59%	53%	57	48%	45	35	78%	18%	10	7%	40	31	78%	14%	9	6%
E9b – E12							47	26	55%	13%	21	15%	60	36	60%	16%	24	15%
E13 – E15	28	13	46%	10%	15	13%	107	47	44%	33%	60	43%	124	58	47%	36%	66	40%
Doktorand:innen	44	22	50%	14%	32	18%	58	38	66%	20%	20	14%	70	39	56%	17%	31	19%
Stipendiat:innen	1	0	0%	0%	1	1%	2	1	50%	1%	1	1%	12	5	42%	2%	7	4%
Auszubildende/ Praktkant:innen	12	7	75%	6%	3	3%	10	7	70%	4%	3	2%	9	8	90%	4%	1	1%
studentische Hilfskräfte	40	24	60%	16%	16	13%	47	35	74%	18%	12	9%	58	45	78%	20%	13	8%
sonstige	3	3	100%	2%	0	0%	4	2	50%	1%	2	1%	1	0	0%	0%	1	1%
Gesamtergebnis	**279 (davon 154 Frauen)**						**335 (davon 194 Frauen)**						**389 (davon 226 Frauen)**					

alle Mitarbeiter:innen in diesem Aufgabenbereich

Anteil der Frauen in absoluten Zahlen

Frauenanteil in diesem Aufgabenbereich in %

Anteil aller Frauen des Instituts, die in diesem Aufgabenbereich arbeiten

Anteil aller Männer in diesem Aufgabenbereich in absoluten Zahlen

Anteil aller Männer des Instituts, die in diesem Aufgabenbereich arbeiten

Auswertung:

Die obenstehende Tabelle gibt Auskunft über die Entwicklung der Personalstatistik innerhalb der letzten Jahre. Sie vergleicht die Zahlen der Erhebungen aus den letzten drei Jahren miteinander und legt dabei ihren Fokus einerseits besonders auf den Frauenanteil innerhalb der einzelnen Aufgabenbereiche und andererseits auf den prozentualen Anteil der Frauen, die im Verhältnis zu allen Mitarbeiterinnen am Institut, in den einzelnen Aufgabenbereichen arbeiten. Dabei können wir in erster Linie einen deutlichen Anstieg der Mitarbeiter:innenzahlen und gesondert auch der Mitarbeiterinnenzahlen feststellen. Die meisten Mitarbeiter:innen arbeiten dabei seit 2021 innerhalb der Kategorie E13-E15. Wichtig ist, dass diese Kategorie in der vorliegenden Tabelle sowohl den wissenschaftlichen, als auch den wissenschaftsstützenden Bereich umfasst. Grund dafür ist, dass nur so eine vergleichbare Analyse mit der vorherigen Erhebung möglich wird. Aufgeschlüsselte aktuelle Zahlen für die einzelnen Stellenplangruppen und Bereiche sind der vorherigen Tabelle zu entnehmen.

Aus der Analyse der Zahlen geht folgendes hervor:

- W3: Die Anzahl der Frauen im Direktorium hat sich auf eins erhöht.
- W2: Schon zwischen 2020 und 2021 wurden zwei Frauen und ein Mann zusätzlich eingestellt. Seitdem sind die Mitarbeiter:innenzahlen und dadurch auch Anteile der Frauen in diesem Aufgabenbereich konstant. Jedoch wurden 2022 insgesamt mehr Frauen eingestellt, wodurch der Prozentsatz aller Frauen des Instituts, die in diesem Aufgabenbereich arbeiten, um einen Prozentpunkt geringer geworden ist.
- E1-12: Die Anzahl der Mitarbeitenden in dieser Stellenplangruppe ist rückläufig. Seit 2021 können wir hier E1-E9a und E9b-E15 gesondert auflisten.
    - E1-E9a: Der Frauenanteil innerhalb der Stellenplangruppen ist in den letzten Jahren gleich geblieben, hat sich aber in Bezug zu allen, am Institut arbeitenden Frauen, verringert. Das kann damit erklärt werden, dass insgesamt weniger Personen (vor allem Frauen) in diesem Bereich arbeiten.
    - E9b-E15: 2022 wurden deutlich mehr Personen in diesem Aufgabenbereich eingestellt. Auch der Frauenanteil innerhalb des Aufgabenbereichs konnte dadurch weiter erhöht werden.
- E13-15: Hier soll noch einmal darauf hingewiesen werden, dass die Zahlen zur besseren Vergleichbarkeit sowohl den wissenschaftlichen als auch den wissenschaftsstützenden Bereich umfassen. Auch hier wurden deutlich mehr Männer und Frauen eingestellt. Es ist der personalstärkste Bereich des Instituts. Der Anteil aller Frauen, die in diesen Stellenplangruppen arbeiten, ist zuletzt wieder gestiegen.
- Doktorand:innen: Zum Zeitpunkt der letzten Erhebung wurden deutlich mehr Doktorand:innen eingestellt. Auffällig ist dabei, dass im Vergleich zur Erhebung von 2021 mehr Männer und nur eine weitere Frau eingestellt wurden. Der Frauenanteil innerhalb der Doktorand:innen hat sich so im Vergleich signifikant um 10% verringert, überwiegt aber schlussendlich dennoch gegenüber dem Anteil der Männer. In absoluten Zahlen ausgedrückt, ist innerhalb der Gruppe der Doktorand:innen der zweitstärkste Männeranteil zu verzeichnen.
- Stipendiat:innen: In der letzten Erhebung von 2022 haben deutlich mehr Personen ein Stipendium erhalten. Die Stipendien wurden mehr Männern als Frauen des Instituts gewährt. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, die Sichtbarkeit und Wahrnehmung der Frauenförderprogramme bzw. -stipendien zu unterstreichen, so dass potentielle Stipendiatinnen unseres Instituts auf die Inanspruchnahme aufmerksam werden.
- Auszubildende und Praktikant:innen (wurden ebenfalls zur besseren Vergleichbarkeit mit den vorherigen Erhebungen zusammengefasst): Insgesamt sind in diesem Bereich im

Jahresvergleich weniger Personen zu verzeichnen. Seit jeher findet sich in diesem Aufgabenbereich jedoch ein signifikant höherer Anteil an Frauen.

– HiWis: Festzustellen ist, dass die HiWis immer einen großen Anteil der Mitarbeiter:innen ausmachen. Seit der letzten Erhebung wurden 2022 erneut deutlich mehr Personen eingestellt. Der Anteil aller Frauen in diesem Aufgabenbereich stieg dabei kontinuierlich an.
– Sonstige: In dieser nicht näher definierten Aufgabengruppe ist der Personalanteil gesunken, in der letzten Erhebung wurde hier lediglich ein (einzelner) Mann gezählt.

Resümee:

Wir sind uns der Bedeutung einer mindestens paritätischen Personalbesetzung für nachhaltige, gute Wissenschaft bewusst. Deshalb freuen wir uns sehr über die Berufung einer Direktorin an unser Institut. Auch bewerten wir das personelle Wachstum und den gesamten Frauenanteil als positiv. Wie in Kapitel 3.4.1 herausgearbeitet, sehen wir jedoch noch bei mehreren Aufgabenbereichen die dringende Notwendigkeit, dass hier noch mehr Frauen rekrutiert werden müssen, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich. Wie aus der vergleichenden Analyse in 3.4.2 hervorgeht, möchten wir potentielle Stipendiatinnen mehr für die Inanspruchnahme verschiedener Frauenförderprogramme, bzw. –stipendien sensibilisieren, um ihre Karriereförderung zu forcieren.

4. Ziele

Nochmals möchten wir an dieser Stelle die langfristigen Ziele unserer Gleichstellungsarbeit benennen:

- *Transparenz von gleichstellungsrelevanten Prozessen,*
- *Bekenntnis zur Diversität von Kompetenz und Expertise,*
- *Erhöhung der Vielfalt, insbesondere des Frauenanteils, auf den Führungsebenen,*
- *Förderung der familienfreundlichen Rahmenbedingungen am Institut mit zusätzlichem Fokus auf der Pflege von älteren Angehörigen.*

4.1 Teilziele

Aus der Analyse ergeben sich die folgenden konkreten Teilziele, die zum Erreichen der oben genannten langfristigen Ziele beitragen sollen und denen wir uns innerhalb der nächsten Jahre widmen wollen.

I. *Entwicklung einer gleichstellungsbezogenen Rekrutierungsphilosophie und Personalpolitik.*

II. *Sensibilisierung aller Mitarbeiter:innen für ein diskriminierungsfreies Handeln und Miteinander, um eine gleichgestellte Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die so weit wie möglich Chancengleichheit herstellt.*

III. *Verbesserung der Kommunikation aller an der Gleichstellungsarbeit teilnehmenden Akteur:innen.*

4.2 Zu implementierende Maßnahmen

I. Entwicklung einer gleichstellungsbezogenen Rekrutierungsphilosophie und Personalpolitik

(1) *Gender Pay Gap*

Als Gender Pay Gap (Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen) verstehen wir in diesem Bericht den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Frauen und Männer in Prozent. Er soll jeweils innerhalb der einzelnen (Tarif-) Stufen berechnet werden. Individuelle Merkmale werden dabei nicht in die Analyse mit aufgenommen. Um den Unterschied feststellen zu können, wird zunächst das geschlechtsabhängige Durchschnittsgehalt innerhalb der jeweiligen Stufen berechnet. Die geschlechtsabhängigen Durchschnitte werden anschließend miteinander verglichen.
Auf Grundlage der geschlechtersensiblen Personalstatistiken wird während des nächsten Jahres (2025/2026) durch die Personalabteilung eine Analyse des Gender Pay Gaps innerhalb des Instituts vorgenommen. Damit soll eine fundierte Aussage über geschlechtsabhängige Gehaltsunterschiede getroffen werden, um bei gegebener Ungleichheit weitere Maßnahmen zu veranlassen.

Zielgruppe:	alle Mitarbeitenden
verantwortliche Akteur:innen:	Personalabteilung
Finanzierung:	-
Evaluation und Zeitpunkt:	Datensammlung der bisherigen Gehälter abhängig vom Geschlecht; Vergleich zwischen Geschlechtern
Veröffentlichung:	Intranet, Gleichstellungsplan

(2) Wording

Alle Stellenausschreibungen sollen Bewerber:innen unabhängig von ihrem Geschlecht umfassend ansprechen. Deshalb wird schon zu Beginn des Bewerbungsprozesses in den Formulierungen der Stellenausschreibungen auf eine entsprechend gleichgestellte Rhetorik geachtet. Schon jetzt wird das Kollegium deshalb auf Webseiten wie: https://www.ongig.com oder http://gender-decoder.katmatfield.com/ aufmerksam gemacht. Um darüber hinaus weitergehend für den Punkt zu sensibilisieren, wird institutsintern ein Leitfaden zur Formulierung einer gleichstellungsadäquaten Stellenanzeige durch die Gleichstellungsbeauftragte formuliert.

Zielgruppe:	alle (zukünftigen) Mitarbeitenden
verantwortliche Akteur:innen:	Gleichstellungsbeauftragte
Finanzierung:	Budget der Gleichstellungsbeauftragten
Evaluation und Zeitpunkt:	Nächster Gleichstellungplan
Veröffentlichung:	Intranet

(3) Bias

Alle am Bewerbungsprozess beteiligten Personen, insbesondere die Entscheidungsträger:innen, achten besonders auf potentiell vorhandene kognitive Verzerrungen (Bias), welche die Rekrutierung von Mitarbeiter:innen (möglicherweise unterbewusst) verhindern können. Um eine initiale Aufmerksamkeit dafür zu schaffen, werden den Mitarbeitenden nachdrücklich Anti-Bias Workshops im Rahmen der Planck-Academy nahegelegt. Insgesamt besteht das Ziel darin, eine möglichst ausgewogene Geschlechterverteilung innerhalb der einzelnen Arbeitsfelder des Instituts zu schaffen. Der besondere Fokus liegt deshalb auf der Einstellung von Frauen, bzw. auf der Einstellung des jeweils unterbesetzten Geschlechts innerhalb des Teams.

—> Recruitingprozess

Zielgruppe:	alle (zukünftigen) Mitarbeitenden
verantwortliche Akteur:innen:	Alle am Bewerbungsprozess beteiligten Personen
Finanzierung:	-
Evaluation und Zeitpunkt:	Nächster Gleichstellungplan
Veröffentlichung:	Im nächsten Gleichstellungsplan

(4) Finance tracking

Laut des Richtlinien-Briefs von Makel vom DATUM soll der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragen 0,01 Prozent des Institutsetats zur Verfügung gestellt werden. Mithilfe einer Analyse durch die Administration soll diese Forderung auf ihre tatsächliche Umsetzung geprüft und somit dokumentiert werden, wie viel Geld für gleichstellungsrelevante Themen ausgegeben wird.

Zielgruppe:	Gleichstellungsbeauftragte
verantwortliche Akteur:innen:	Administration, Gleichstellungsbeauftragte
Finanzierung:	-

Evaluation und Zeitpunkt:	Datenanalyse
Veröffentlichung:	Im nächsten Gleichstellungsplan

(5) Field work

Die Vorbereitungen für Feldarbeit fokussieren sich derzeit vor allem auf funktionelle Prozesse. Deshalb stellen wir fest, dass für eine optimale Planung eine begleitende psychische Vorbereitung helfen kann. Um dafür einen Anhaltspunkt zu geben, gibt es bereits Checklisten zum Workflow der Vor- und Nachbereitung eines field trips, genauso wie für field site-spezifische Handhabungen. Unser Ziel ist es, dass diese Checklisten mehr Aufmerksamkeit bekommen, so dass Entscheidungen über den Feldaufenthalt individuell und innerhalb der Abteilung besprochen werden können. Um den Fokus auf dieses Thema zu lenken, möchten wir eine „Let‘s talk about...!“ Veranstaltung nutzen, in der wir, unter Einbeziehung des Direktoriums, besprechen, welche Schwierigkeiten/herausfordernde Situationen im Rahmen von Feldarbeit entstehen können und wie ein gelungener Forschungsaufenthalt vor- und nachbereitet werden kann.

Zielgruppe:	Alle Mitarbeitenden, die sich auf Feldarbeit vorbereiten
verantwortliche Akteur:innen:	Alle an der Gleichstellung beteiligten Personen
Finanzierung:	-
Evaluation und Zeitpunkt:	Feedback
Veröffentlichung:	Veranstaltungstermin im Institut, per Mail und im Intranet

(6) Vertragsverlängerungen

Unser Ziel ist es, grundsätzlich zu erreichen, dass die möglichen Vertragsverlängerungen innerhalb der 12 Jahre des WissZeitVG weitestgehend selbstverständlich ausgeschöpft werden. Dazu gehören Vertragsverlängerungen oder Ausgleichszahlungen bei Personengruppen, die zum Beispiel von Krankheit (krankheitsbedingte Verlängerung, u. a. durch Corona), Angehörigenpflege (Elternschaft und die Pflege älterer Angehöriger,...) oder Feldarbeit betroffen sind oder waren. Zunächst muss dafür mittels einer Datenanalyse erfasst werden, wie häufig Verlängerungen gewährt werden. Diese soll anschließend den entsprechenden Entscheidungsträger:innen vorgestellt werden, um sie für unser Anliegen zu sensibilisieren und sie mit an Bord zu holen.

Zielgruppe:	Alle Mitarbeitenden
verantwortlichen Akteur:innen:	Entscheidungsträger:innen
Finanzierung:	-
Evaluation und Zeitpunkt:	Vergleichende Datenanalyse
Veröffentlichung:	nächster Gleichstellungsplan

II. Sensibilisierung aller Mitarbeiter:innen für ein diskriminierungsfreies Handeln und Miteinander

(1) Aufwertung des Profils der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit

Das Bewusstsein für die Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragten, den Mediator, die Ombudspersonen und die Mitarbeiter:innenvertretung soll am Institut noch weiter gestärkt werden. Dafür wird die Sichtbarkeit der an der Gleichstellungsarbeit beteiligten Personen auf der internen Website des Instituts verbessert. Die Website soll überdies Auskunft zu aktuellen relevanten Informationen, wie z. B. zu institutsinternen Veranstaltungen oder Optionen für eigenes Engagement geben und wird durch die Gleichstellungsbeauftragten, ihrer HiWi und die Multimedia-Abteilung organisiert.

Zielgruppe:	alle Mitarbeitenden
verantwortliche Akteur:innen:	Gleichstellungsbeauftragte, Multimedia Abteilung
Finanzierung:	-
Evaluation und Zeitpunkt:	nächster Gleichstellungsplan
Veröffentlichung:	Interne und externe Internetseite

(2) Vermittlung von Wissen zu Geschlechtergleichstellung und Erhöhung des Bewusstseins für die Gleichstellungsthematik

Auf das umfassende Angebot zu themenspezifischen Workshops, welche von der Planck Academy, Minerva FemmeNet oder externen Anbietern organisiert werden, soll noch nachhaltiger aufmerksam gemacht werden. Dabei sollen die Weiterbildungsmöglichkeiten sowohl wissenschaftliche als auch nicht-wissenschaftliche Beschäftigte ansprechen.
Konkret soll im regelmäßigen, halbjährlichen Turnus per Mail durch die Gleichstellungsbeauftragte auf das umfassende Weiterbildungsangebot hingewiesen werden.
Hinzu kommt die von den Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufene Veranstaltung „Let‘s talk about...!“, bei der unterschiedliche, innerhalb der Gleichstellungsarbeit relevante Themen behandelt werden sollen. Für jede dieser Veranstaltungen werden unterschiedliche themenspezifische Gäste eingeladen. Auch in Zukunft soll die Veranstaltungsreihe in regelmäßigen Abständen stattfinden und je nach Thema allen oder nur einer begrenzten Gruppe von Mitarbeitenden offenstehen.

Bereits stattgefunden haben:

15.2.-21.2.2022:	Filmvorführung „Picture A Scientist“
21.2.2022:	Diskussionsrunde zum Film
08.06.2022:	Talk-Runde zum Thema Mentorship mit den Gästen: Elena Lieven, Anke Hübenthal und Shannon McPherron
07.12.2022:	Impulsvortrag zum Thema Stimme und Präsentation mit Ulrike Völger

Zielgruppe:	alle Mitarbeitenden
verantwortliche Akteur:innen:	Gleichstellungsbeauftragte
Finanzierung:	Budget der Gleichstellungsbeauftragten
Evaluation und Zeitpunkt:	Im Gespräch der Organisatorinnen nach jeder erfolgten Veranstaltung, im nächsten Gleichstellungsplan
Veröffentlichung:	Interne und externe Internetseite

(3) Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen

Über die Mailingliste (frauen@) werden unterschiedliche Förderprogramme explizit für Wissenschaftlerinnen durch die Gleichstellungsbeauftragte vorgestellt. Es wird darauf hingewiesen, dass Informationen auf der internen Institutswebsite sowie in einem direkten Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten eingeholt werden können.

Zielgruppe:	alle Frauen*
verantwortliche Akteur:innen:	Gleichstellungsbeauftragte
Finanzierung:	-
Evaluation und Zeitpunkt:	nächster Gleichstellungsplan
Veröffentlichung:	Mailingliste frauen@

(4) Umgang mit elder care

Eine Handreichung zum möglichen Umgang mit der Betreuung älterer pflegebedürftiger Angehöriger (elder care) wird durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre HiWi erstellt.

Zielgruppe:	allen Mitarbeitenden
Verantwortliche Akteur:innen:	Gleichstellungsbeauftragte
Finanzierung:	-
Evaluation und Zeitpunkt:	Nutzung der Handreichung, im nächsten Gleichstellungsplan
Veröffentlichung:	Intranet

(5) Verbesserung der Sichtbarkeit und Stärkung des Gender-Bewusstseins

Die Umsetzung dieser Maßnahme stellt ein fortlaufendes Bestreben dar. Konkret möchten wir es uns in den nächsten Jahren zur Aufgabe machen, an Veranstaltungen wie z. B. dem Girls Day, International Day Of Women and Girls in Science o. ä. aktiv teilzunehmen. Des Weiteren möchten wir mittels einzelner Aktionen Ressourcen teilen, um über Themen, wie z. B. „Unconscious bias“ oder gender-neutrale Empfehlungsschreiben zu informieren.

Zielgruppe:	Alle Mitarbeitenden
verantwortliche Akteur:innen:	Alle an der Gleichstellung beteiligten Akteur:innen
Finanzierung:	-
Evaluation und Zeitpunkt:	nächster Gleichstellungsplan
Veröffentlichung:	Themen- und aktionsspezifisch im Institut; im nächsten Gleichstellungsplan

(6) Förderung der feedbackorientierten Dialogkultur

Ein Feedback-Fragebogen wird durch die Gleichstellungsbeauftragten erstellt, bei dem alle Mitarbeitenden anonym Wünsche und Bedürfnisse für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere äußern können. Die Evaluation soll uns Erkenntnisse dahingehend liefern, durch welche Maßnahmen wir dabei helfen können, Familie und Arbeitsalltag, insbesondere mit Fokus auf alleinerziehende Mütter, besser miteinander verbinden bzw. In Einklang bringen zu können.

Zielgruppe:	Alle Mitarbeitenden, besonders alleinerziehende Mütter
verantwortliche Akteur:innen:	Gleichstellungsbeauftragte
Finanzierung:	-
Evaluation und Zeitpunkt:	Nach Abgabefrist für den Fragebogen, nächster Gleichstellungsplan
Veröffentlichung:	Im nächsten Gleichstellungsplan

III. Die Verbesserung der Kommunikation aller an der Gleichstellungsarbeit teilnehmenden Akteur:innen

(1) Kommunikation mit den Direktor:innen: Einladung der GB in das Direktor:innen-Meeting

Wann immer Sachverhalte besprochen werden sollen, die den Bereich der Gleichstellung betreffen, wird auch die Gleichstellungsbeauftragte von den Direktoren zur Teilnahme am Direktoren-Meeting eingeladen. Damit wird sichergestellt, dass sie aktiv an den Entscheidungsprozessen zu Fragen der Gleichstellungsarbeit mit einbezogen wird, einen Überblick über aktuelle Themen erhält und bestimmte Aspekte/Themenschwerpunkte weiterverfolgen bzw. erörtern, und darüber hinaus auf evtl. noch offene Fragen oder Unklarheiten hinweisen kann. Die Gleichstellungsbeauftragte kann auch aktiv eigene Themen auf die Tagesordnung der Direktorensitzung setzen lassen, um auf Themenkomplexe und Umstände aufmerksam zu machen, die innerhalb des Instituts von Relevanz sind, und diese somit gemeinsam mit den Direkor:innen besprechen zu können.

Zielgruppe:	Gleichstellungsbeauftragte
verantwortliche Akteur:innen:	Direktor:innen
Finanzierung:	-
Evaluation und Zeitpunkt:	nächster Gleichstellungsplan
Veröffentlichung:	nächster Gleichstellungsplan

(2) Diskurs über Gleichstellungsarbeit

Die einzelnen Abteilungen sollen einen abteilungsspezifischen Bericht erstellen, in dem sie darlegen, wie sie Forscherinnen rekrutieren. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Fragen: Wie scannen wir das Forschungsfeld nach Forscherinnen ab? Und: Welche Anreize schaffen wir Forscherinnen, damit diese auch längerfristig am Institut bleiben? Außerdem sind Wege aufzuzeigen, wie der jeweilige Ist-Stand hinsichtlich einer paritätischen Besetzung entwickelt oder zukünftig weiterhin beibehalten werden kann. Dieser Report ist besonders in den Abteilungen erforderlich, in denen Frauen derzeit noch deutlich unterrepräsentiert sind.

Zielgruppe:	Alle Mitarbeitenden

verantwortliche Akteur:innen:	Direktor:innen der einzelnen Abteilungen
Finanzierung:	-
Evaluation und Zeitpunkt:	nächster Gleichstellungsplan
Veröffentlichung:	– (Report erfolgt nur an die Gleichstellungsbeauftragte)

(3) Zeiterfassung

Mithilfe einer Umfrage unter den Gleichstellungsbeauftragten (des Instituts) möchten wir aufschlüsseln, bei welchen Leistungen gleichstellungsrelevanter Arbeit der größte Bedarf ist, wie viel ihrer Zeit sie in welche Aufgaben investieren, aber auch in welchen Bereichen die Gleichstellungsbeauftragten ggf. zusätzlich unterstützt werden können.

Zielgruppe:	Die Gleichstellungsbeauftragten
verantwortliche Akteure:	Gleichstellungsbeauftragte
Finanzierung:	-
Evaluation und Zeitpunkt:	Datenanalyse, im nächsten Gleichstellungsplan
Veröffentlichung:	Im nächsten Gleichstellungsplan

5. Mitarbeit am Gleichstellungsplan

Dieser Plan entstand unter Mitarbeit von: Julia Cissewski, Isabella Eber, Candy Felber, Jessica Fiegert, Prof. Dr. Russell Grey (Direktor), Katharina Haberl, Iren Hartmann, Daniel Haun (ehem. Geschäftsführender Direktor), Steffi Hesse, Prof. Dr. Jean-Jacques Hublin (ehem. Direktor), Dr. Tracy L. Kivell (Direktorin), Prof. Dr. Johannes Krause (Direktor), Prof. Dr. Richard McElreath (Direktor), Viola Mittag, Prof. Dr. Svante Pääbo (Direktor), Anja Reimann, Marzella Scheller, Stefanie Schmischke, Birgit Schubert, Silke Streiber, Prof. Dr. Jenny Tung (Direktorin) und Wilma Weigelt (in alphabetischer Reihenfolge).

Wir möchten ausdrücklich alle Mitarbeiter:innen des Max–Planck–Instituts für evolutionäre Anthropologie dahingehend ermuntern, sich in gleichstellungsrelevanten Themen weiterzubilden und sich persönlich damit auseinanderzusetzen sowie das eigene Verhalten in diesem Bereich zu hinterfragen. Das ist der Beginn dafür, dass ein Raum für ein diskriminierungsfreies Miteinander geschaffen und damit ein Ort entstehen kann, an dem alle gern Wissen schaffen.