

Gleichstellungsplan 2021-2023



mpi
dortmund

Max-Planck-Institut für molekulare Physiologie
Dortmund, Deutschland

Gleichstellungsbeauftragte: Dr. Valentina Piano

Vertreterinnen: Dr. Evelyn Schubert und Beate Schölermann

Inhaltsverzeichnis

1. STATUS-QUO -ANALYSE	5
1.1 PERSONALSTATISTIK DER MITARBEITER*INNEN AM MPI-MOPH	5
1.2 GESCHLECHTERREPRÄSENTANZ IN EINZELNEN BEREICHEN	5
DIAGRAMM 1: FRAUENANTEIL UNTER DEN WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITER*INNEN	6
DIAGRAMM 2: FRAUENANTEIL UNTER DEN NICHT-WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITER*INNEN	6
1.3 DISKUSSION	7
2. VORGESCHLAGENEHANDLUNGSFELDER	8
3. ZIELE UND MASSNAHMEN	9
HF 1: Die Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen erhöhen	9
HF 1: Ziel 1 - Erhöhung der Gesamtzahl der weiblichen Bewerber	9
HF1: Ziel 2 - Aktive Erhöhung der Anzahl der eingestellten Wissenschaftlerinnen	12
HF 2: Unterstützung der Karriereentwicklung und der Arbeitsbedingungen der am MPI-MOPH beschäftigten Wissenschaftlerinnen	14
HF 2: Ziel 1 - Sensibilisierung für sexuelle Belästigung	14
HF 2: Ziel 2 - Unterstützung der Wissenschaftlerinnen am MPI-MOPH	15
HF 3: Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, insbesondere für Wissenschaftler*innen mit Familie	17
HF 3: Ziel 1 - Verbesserung der Unterstützung für Wissenschaftler*innen mit Familie am MPI-MOPH	17

VORWORT GLEICHSTELLUNGSPLAN

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, Ihnen den Gleichstellungsplan des Max-Planck-Instituts für molekulare Physiologie (MPI-MOPH) für den Zeitraum 2021 - 2023 vorstellen zu können.

Die Institutsleitung des MPI-MOPH hat sich verpflichtet, alle Mitarbeiter*innen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität zu fördern, sie in ihren Lebensentwürfen zu unterstützen und Diskriminierung zu verhindern. Die Vielfalt, die wir in unserem Institut erleben können, ist die wesentliche Grundlage für die seit vielen Jahren exzellente Forschungsarbeit. Doch auch wenn in den letzten Jahrzehnten ein gesellschaftliches Umdenken in Bezug auf die Erwerbstätigkeit von Müttern und die Arbeitsteilung innerhalb der Familie stattgefunden hat und damit eine größere Akzeptanz in dieser Hinsicht entstanden ist, ist es auch heute noch für viele Menschen eine Herausforderung, die Betreuung von Kindern oder die belastende Pflege von Angehörigen mit dem Beruf zu vereinbaren. Dessen sind wir uns bewusst und deshalb ist es unser vorrangiges Anliegen, allen Mitarbeiter*innen ein Arbeitsumfeld mit attraktiven Rahmenbedingungen zu bieten, um sie in allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. So möchten wir auf Institutsebene Bedingungen schaffen, die es ermöglichen, berufliche Perspektiven zu entwickeln und Karrierewege in der Wissenschaft ohne geschlechtsspezifische Barrieren zu verfolgen. In den kommenden Jahren liegt unser besonderes Augenmerk auf der Förderung von talentierten Wissenschaftlerinnen und wir arbeiten daran, den Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich zu erhöhen. So ist es zum Beispiel unsere feste Absicht, die in einigen Jahren frei werdende Direktorenstelle mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen.

In enger Zusammenarbeit mit unseren Gleichstellungsbeauftragten Dr. Valentina Piano, Dr. Evelyn Schubert und Beate Schölermann hat die Institutsleitung in diesem Gleichstellungsplan zahlreiche organisatorische und strukturelle Maßnahmen verankert, um die für uns wichtigen Ziele zu erreichen. Wir sind uns aber bewusst, dass es uns nur gelingen kann, exzellente Mitarbeiter*innen zu gewinnen und zu halten, wenn sich die Rahmenbedingungen ständig verbessern.

Daher lade ich Sie alle ein, sich aktiv an der Umsetzung der in diesem Gleichstellungsplan gesetzten Ziele sowie an seiner weiteren Entwicklung zu beteiligen. Durch die Verbesserung der Chancengleichheit erhöhen wir nicht nur die Arbeitszufriedenheit in unserem Haus, sondern auch unsere Attraktivität als wissenschaftliche Einrichtung.

Ihr

Prof. Dr. Roger S. Goody
Geschäftsführender Direktor

STRUKTUR UND STRATEGIE FÜR DIE UMSETZUNG

Das Max-Planck-Institut für molekulare Physiologie verpflichtet sich, seine Maßnahmen zur Sicherstellung gleicher Karrierechancen für Männer und Frauen zu verstärken. Die neu gewählte Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen verpflichten sich gemeinsam mit der Institutsleitung und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Umsetzung des folgenden Gleichstellungsplans.

Erstmals gibt es an unserem Institut zwei promovierte Wissenschaftlerinnen als Gleichstellungsbeauftragte, die mit Unterstützung der ehemaligen Beauftragten eine zielgerichtete Strategie entwickelt haben, um eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in allen Mitarbeiterkategorien, insbesondere in den akademischen Führungspositionen, zu erreichen.

Sie sind zusammen mit der Institutsleitung für die Überwachung der Umsetzung des Gleichstellungsplans und dessen Überarbeitung verantwortlich. Bei vollständigem oder teilweisem Scheitern bei der Erreichung der vorgeschlagenen Ziele werden neue Ziele und Maßnahmen formuliert und in die Tat umgesetzt.

Der folgende Gleichstellungsplan wurde von der Institutsleitung genehmigt und ist für den Zeitraum von drei Jahren (2021-2023) gültig. Am Ende dieses Zeitraums wird ein neuer Plan entsprechend dem zukünftigen Szenario und den Anforderungen des Instituts entwickelt.

1. STATUS-QUO -ANALYSE

1.1 PERSONALSTATISTIK DER MITARBEITER*INNEN AM MPI-MOPH

Die Daten für die Erstellung der Personalstatistik wurden aus dem Personalverwaltungssystem PVS zum Stichtag 31. Dezember 2020 extrahiert. Die Statistik stützt sich auf die von der MPG vorgeschlagenen Gleichstellungsindikatoren und umfasst alle Mitarbeiter*innen, Stipendiat*innen und Gastwissenschaftler*innen.

Die Kategorien und Unterkategorien innerhalb der Personalstatistik wurden auf der Grundlage verschiedener PVS-Informationskategorien zu den Mitarbeitendenstamm-sätzen organisiert und entsprechen den Richtlinien im Organisationshandbuch der MPG. Dabei wurden insbesondere Informationen aus den PVS-Feldern zu Personalgruppen und Personalkreisen, dem Arbeitsvertrag und der Finanzierung berücksichtigt. Das gesamte Personal des MPI-MOPH setzt sich also aus der Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen, Stipendiat*innen und Gastwissenschaftler*innen zusammen.

1.2 GESCHLECHTERREPRÄSENTANZ IN EINZELNEN BEREICHEN

Zum 31. Dezember 2020 beträgt der Frauenanteil am MPI-MOPH 51,4 % der Beschäftigten. Diese allgemeine Geschlechterverteilung ist jedoch nicht repräsentativ für alle Unterkategorien und Karrierestufen der Mitarbeiter*innen.

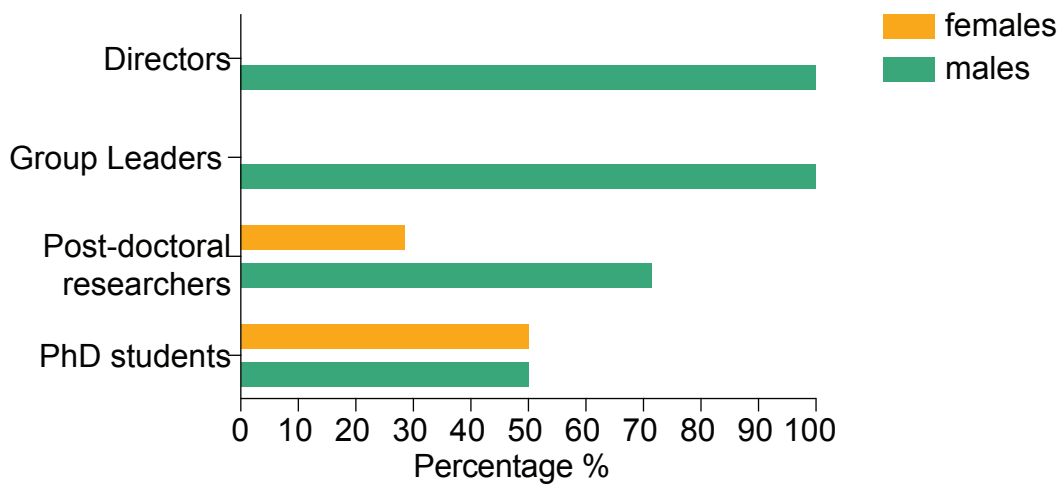
Wissenschaftlerinnen

Der Frauenanteil variiert deutlich in den einzelnen Karrierestufen (siehe **Diagramm 1**).

Auf der Ebene der Doktorand*innen gibt es eine ausgewogene Geschlechterverteilung mit 49% Frauen und 51% Männern (96% mit Förderverträgen und 4% mit Stipendien). Allerdings nimmt die Zahl der von Frauen besetzten Stellen ab der Postdoktorand*innen-Stufe deutlich ab.

Der Anteil der weiblichen Postdoktoranden und Projektleitern beträgt 30 % (Postdoktorandinnen 25 % und Projektleiterinnen 67 %) der Gesamtbeschäftigten auf dieser Stufe. Ab 2021 wird es eine neue Projektleiterin geben. Diese Unterrepräsentation von Frauen kulminiert in den nächsten Karrierestufen, da keine Forschungsgruppenleiter- oder W2-Stellen mit Frauen besetzt sind. Ab 2021 wird es eine neue Gruppenleiterin geben. Die vier Abteilungen des MPI-MOPH werden von männlichen Direktoren geleitet, obwohl große Anstrengungen unternommen wurden, eine weibliche Direktorin zu finden, was in einem Fall vor einigen Jahren zu einem Angebot führte, das abgelehnt wurde.

Diagramm 1: Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

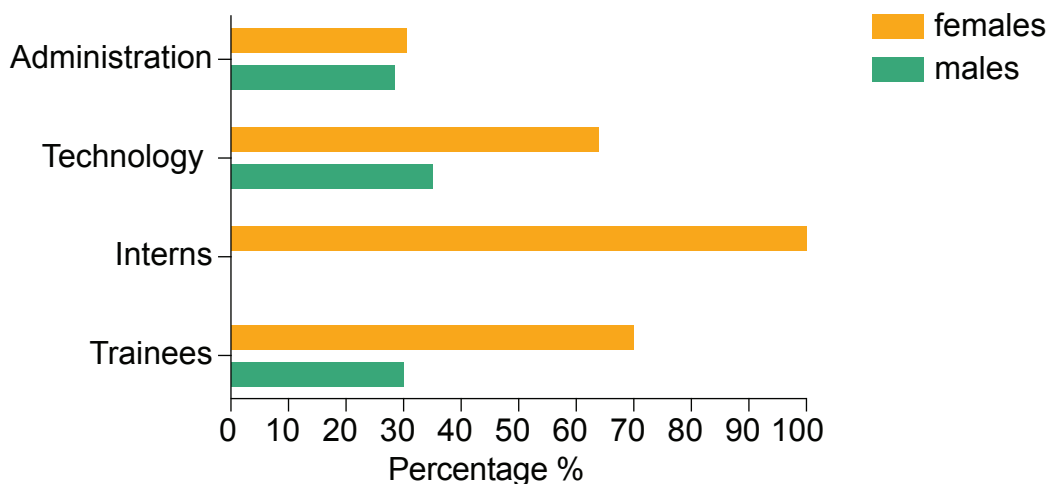


Nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Die höchste Anzahl von Frauen ist in nicht-wissenschaftlichen Stellen am Institut beschäftigt (siehe **Diagramm 2**). Der Frauenanteil im Technologiesektor beträgt 64,4 %, in der Verwaltung 71,1 %.

Die Geschlechterrepräsentation ist über die Karrierestufen hinweg stark disproportional. Obwohl Männer insgesamt unterrepräsentiert sind, stellen Frauen nur 13% der Beschäftigten im nicht-wissenschaftlichen Bereich mit einer höheren Gehaltsstufe als E11 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Unter den führenden nicht-wissenschaftlichen Stellen sind 3 mit Frauen besetzt: Grant Officer, wissenschaftliche Koordinatorin der IMPRS, Vorsitzende des Betriebsrats.

Diagramm 2: Frauenanteil unter den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen



1.3 DISKUSSION

Die aktuelle Geschlechterverteilung der Mitarbeiter*innen des MPI-MOPH zeigt, dass das Institut zwar etwa gleich viele weibliche und männliche Mitarbeiter hat, aber auf der Führungsebene ein deutliches Geschlechtergefälle besteht.

Wir haben 3 mögliche Hauptgründe für den Rückgang des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Führungspositionen ermittelt:

1. *Mangel an „aktiven Methoden“ zur Gewinnung/Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen*

Die geringe Anzahl von Wissenschaftlerinnen am MPI-MOPH kann zum Teil schon aus einer geringeren Anzahl von Bewerberinnen im Vergleich zu den männlichen Kollegen resultieren. Die aktive Vergrößerung des Pools an weiblichen Kandidaten für Postdoktoranden-, Gruppenleiter- und Direktorenstellen wird höchstwahrscheinlich die Chancen erhöhen, mehr Frauen einzustellen, ohne eine Frauenquote umsetzen zu müssen.

2. *Unzureichende Unterstützung bei der Koordinierung von Berufs- und Familienleben*

Wissenschaft ist per Definition anspruchsvoll und wettbewerbsorientiert, und aus diesem Grund kann die Arbeit im akademischen Bereich besonders anspruchsvoll sein. Die Schwierigkeit, das Berufsleben mit dem Familienleben zu koordinieren, ist einer der Hauptgründe, aus denen Frauen (aber auch Männer) ihre akademische Karriere nicht verfolgen. Die Sicherstellung von Unterstützung und Vergünstigungen für Wissenschaftler*innen mit Familien wird nicht nur die Bedingungen für die derzeitigen Mitarbeiter*innen verbessern, sondern auch die Attraktivität des Instituts erhöhen

3. *Für Vielfalt sensibilisieren*

Obwohl der Gleichstellungsplan auf spezifische Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Wissenschaftler*innen abzielt, glauben wir, dass die Schaffung eines integrativeren Umfelds letztendlich der Gleichstellung der Geschlechter zugutekommt. Unser Ziel ist es, eine kontinuierliche und offene Diskussion über Gender- und Diversityfragen in unserem Institut sowohl auf der Führungs- als auch auf der Arbeiterebene anzuregen und zu unterstützen.

2. VORGESCHLAGENEHANDLUNGSFELDER

Angesichts der identifizierten Problemfelder und der möglichen Ursachen für das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern haben wir drei Handlungsfelder für den Gleichstellungsplan festgelegt.

Die Handlungsfelder beschreiben die weitreichenden Ziele des Gleichstellungsplans, die in konkrete, durch die vorgeschlagenen Maßnahmen erreichbare Ziele heruntergebrochen werden können.

Die vorgeschlagenen Handlungsfelder sind die folgenden:

HF 1: Die Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen erhöhen

Wir werden direkte und indirekte Methoden umsetzen, die darauf abzielen, mehr Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und die Zahl der eingestellten Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.

HF 2: Unterstützung der Karriereentwicklung und der Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen, die am MPI-MOPH beschäftigt sind.

Wir wollen unsere Unterstützungsstruktur für Wissenschaftlerinnen, die am MPI-MOPH arbeiten, verbessern. Dies wird möglicherweise Frauen ermutigen, ihre wissenschaftliche Karriere zu verfolgen und das Institut attraktiver machen.

HF 3: Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, insbesondere für Wissenschaftler*innen mit Familie.

Um letzten Endes eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu erreichen, ist es wichtig, Familienbetreuungsdienste anzubieten, die es sowohl weiblichen als auch männlichen Elternteilen ermöglichen, ihre familiären Bedürfnisse bequem mit ihrer Forschung in Einklang zu bringen.

3. ZIELE UND MASSNAHMEN

Der Gleichstellungsplan zielt auf die Umsetzung kurz- und langfristiger Maßnahmen zur ausgewogenen Vertretung der Geschlechter am MPI-MOPH ab, insbesondere beim wissenschaftlichen Personal.

Die Beschreibung des Gleichstellungsplans ist wie folgt gegliedert:

Für jedes in Absatz 2 beschriebene Handlungsfeld haben wir Ziele ermittelt, die auf die Verbesserung bestimmter Aspekte innerhalb eines bestimmten Handlungsfelds abzielen. Um die einzelnen spezifischen Ziel zu erreichen, schlagen wir dann detaillierte Maßnahmen vor, die von verschiedenen Ausführenden umgesetzt werden.

Die folgenden Abkürzungen werden in den Maßnahmenbeschreibungen verwendet:

HF = Handlungsfeld:

Z = Ziel

M = Maßnahme

VL = Verwaltungsleitung

GSB = Gleichstellungsbeauftragte

IL = Institutsleitung

PA = Personalabteilung

GL = Gruppenleiter

ÖA = Öffentlichkeitsarbeit

GO = Grant Office

HF 1: Die Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen erhöhen

HF1: Ziel 1 - Erhöhung der Gesamtzahl der weiblichen Bewerber

Z1-M1 (HF1)	Einstellung einer Direktorin
Beschreibung der Maßnahme	Die Institutsleitung nimmt aktiv Kontakt zu herausragenden Wissenschaftlerinnen auf, um eine geeignete Kandidatin für die Position der Direktorin zu finden.
Ziel der Maßnahme	Einstellung einer Direktorin
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen außerhalb des MPI-MOPH
Verantwortlichkeit	IL
Ausführende	IL
Zeitplan	2021-2023

Kosten	Keine
Überwachung	Die IL ist für die Überwachung und Umsetzung dieser Maßnahme verantwortlich.

Z1-M2 (HF1)	Initiativbewerbungen von Frauen fördern
--------------------	--

Beschreibung der Maßnahme	Hinzufügen einer Erklärung auf der „Jobs“-Seite der MPI-MOPH-Website zur Unterstützung von Initiativbewerbungen von Wissenschaftlerinnen. Diese Art von Aussage sollte auch in der Stellenbeschreibung der auf dem Portal ausgeschriebenen offenen Stellen verwendet werden.
Ziel der Maßnahme	Den Pool an weiblichen Kandidaten vergrößern, um die Chancen auf die Einstellung von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen außerhalb des MPI-MOPH
Verantwortlichkeit	IL, GSB
Ausführende	ÖA
Zeitplan	Kurzfristig – Ende 2021
Kosten	Keine
Überwachung	An Direktor*innen und Gruppenleiter*innen gerichtete Umfrage, um die Anzahl der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen zu überwachen.

Z1-M3 (HF1)	Bewerbung der Institutsleistungen
--------------------	--

Beschreibung der Maßnahme	Hinzufügen einer Seite für die „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ auf der MPI-MOPH-Website. Auf dieser Seite sollen Informationen über die Dienstleistungen gesammelt werden, die das Institut und die Stadt Dortmund für die Mitarbeiter*innen anbieten.
Ziel der Maßnahme	Gewinnung von mehr Bewerber*innen, insbesondere Frauen, auf höheren Karrierestufen.

Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler außerhalb des MPI-MOPH
Verantwortlichkeit	IL, VL, GSB
Ausführende	ÖA
Zeitplan	Kurzfristig – Ende 2021
Kosten	Keine
Überwachung	An Direktor*innen und Gruppenleiter*innen gerichtete Umfrage, um die Anzahl der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen zu überwachen.
Z1-M4 (HF1)	Verbesserung der Institutsbetreuung für Wissenschaftler*innen durch Erstellung einer Umfrage für Alumni
Beschreibung der Maßnahme	Erstellung einer standardisierten Umfrage, die sich an ehemalige oder ausscheidende MPI-MOPH-Forscher*innen richtet. In der Umfrage soll es um die Erfahrungen dieser Alumni in Bezug auf die folgenden Punkte gehen: Vielfalt und Gleichstellung, Unterstützung für die psychische Gesundheit, Familie, Karriereentwicklung, Gründe für das Verlassen des MPI-MOPH, mögliches Interesse, in Zukunft zum MPI-MOPH zurückzukehren, mögliche Verbesserungen, um das Institut attraktiver zu machen.
Ziel der Maßnahme	Erkennen neuer Handlungsfelder, um das Angebot des Instituts zu verbessern und mehr Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.
Zielgruppe	Alumni – ehemalige Wissenschaftler*innen am MPI-MOPH
Verantwortlichkeit	GSB, IL, PA
Ausführende	GSB
Zeitplan	Langfristig - Start der Umfrage bis Ende 2021
Kosten	Keine

Überwachung	Bis Mitte 2021 Sammeln von Vorschlägen für die Umfrage, Vorbereiten der Umfrage und Versand der Umfrage bis Ende 2021, Erfassen der Daten 2022-2023.
-------------	--

HF1: Ziel 2 - Aktive Erhöhung der Anzahl der eingestellten Wissenschaftlerinnen

Z2-M1 (HF1)	Aktive Rekrutierung von Forscherinnen auf Postdoktorandinnen-Stufe
Beschreibung der Maßnahme	Erhöhung der Anzahl von Forscherinnen am MPI-MOPH durch aktive Kontaktaufnahme mit exzellenten Kandidatinnen, z.B. durch Ansprache auf Tagungen, Einladung zu Seminaren, wissenschaftliche Kooperationen usw.
Ziel der Maßnahme	Erhöhung der Anzahl der Postdoktorandinnen.
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen außerhalb des MPI-MOPH
Verantwortlichkeit	IL, GL, GSB
Ausführende	IL, GL
Zeitplan	Langfristig - 2021-2023
Kosten	Keine
Überwachung	Kontrolle der Wirksamkeit der Maßnahme durch Überwachung der Zahl der Postdoktorandinnen.

Z2-M2 (HF1)	Unterstützung durch GSB im Einstellungsverfahren
Beschreibung der Maßnahme	Sammeln von Informationen über Einstellungsverfahren, die auf Diversity-sensiblen Kriterien basieren. Umsetzung der verpflichtenden Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in das Einstellungsverfahren, um Zeitfenster für die weiblichen Kandidaten zu organisieren, in denen sie sich mit anderen Wissenschaftlerinnen des MPI-MOPH während des Interviewverfahrens austauschen können.
Ziel der Maßnahme	Einrichtung eines Diversity-sensiblen Rekrutierungsverfahrens, um die Einstellung von Wissenschaftlerinnen zu begünstigen.

Zielgruppe	Bewerberinnen, Kandidatinnen für Post-Doktoranden- und Gruppenleiterstellen
Verantwortlichkeit	IL, GSB
Ausführende	GSB, ÖA
Zeitplan	Langfristig - 2021-2023
Kosten	Keine
Überwachung	Einstellungsverfahren festlegen, der Leitung vorschlagen und es bis 2021 umsetzen.

Z2-M3 (HF1)	„Willkommenstreffen“ mit der GSB
Beschreibung der Maßnahme	Organisation eines wiederkehrenden Treffens zur Begrüßung der neu eingestellten Kolleg*innen (Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) zum gegenseitigen Kennenlernen und um sie über die Vergünstigungen und Leistungen am MPI-MOPH und in der MPG zu informieren.
Ziel der Maßnahme	Erhöhung des Unterstützungsausmaßes für Wissenschaftler*innen am MPI-MOPH, insbesondere zur Förderung der Inklusivität.
Zielgruppe	Wissenschaftler*innen am MPI-MOPH
Verantwortlichkeit	IL, VL, GSB
Ausführende	GSB
Zeitplan	Langfristig – Beginn in 2021
Kosten	Keine
Überwachung	GSB

Z2-M4 (HF1)	Vereinbarung mit den Direktor*innen
--------------------	--

Beschreibung der Maßnahme	Aufnahme des Stands der Umsetzung des Gleichstellungsplans in die Tagesordnung der regelmäßigen Sitzungen der Direktor*innen. Alle vier Direktor*innen müssen sich für eine Top-Down-Strategie zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen einsetzen. Die Vereinbarung mit den Direktor*innen zur Umsetzung dieser Maßnahme wird schriftlich festgehalten und intern veröffentlicht.
Ziel der Maßnahme	Engagement der Direktor*innen bei der Umsetzung der Strategie des Gleichstellungsplans.
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen am MPI-MOPH
Verantwortlichkeit	IL, VL
Ausführende	IL, VL
Zeitplan	Kurzfristig – ab 2021
Kosten	Keine
Überwachung	IL, VL

HF 2: Unterstützung der Karriereentwicklung und der Arbeitsbedingungen der am MPI-MOPH beschäftigten Wissenschaftlerinnen

HF2: Ziel 1 - Sensibilisierung für sexuelle Belästigung

Z1-M1 (HF2)	Schaffung eines Portals zum Schutz vor sexueller Belästigung
Beschreibung der Maßnahme	Informations- und Aufklärungsportal auf der MPI-MOPH-Website und im Intranet zum wirksamen Schutz vor sexueller Belästigung, Aufklärung der Mitarbeiter*innen durch Fortbildungen.
Ziel der Maßnahme	Konsequent den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ansprechen.
Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen des MPI-MOPH

Verantwortlichkeit	IL, VL, GSB
Ausführende	GSB, ÖA
Zeitplan	Kurzfristig – Ende 2021
Kosten	Keine
Überwachung	Organisation von Umfragen, um die Wirksamkeit der Fortbildungen zu bewerten

HF2: Ziel 2 - Unterstützung der Wissenschaftlerinnen am MPI-MOPH

Z2-M1 (HF2)	WiS - Soziales Netzwerk
Beschreibung der Maßnahme	Nutzung des institutsinternen sozialen Netzwerks, um Vernetzungen unter den Wissenschaftlerinnen am MPI-MOPH zu fördern. Das WiS soll genutzt werden, um sie über Karriere-möglichkeiten und Fortbildungen zu informieren, den Austausch unter gleichrangigen Kolleginnen und Mentoring zu fördern sowie Seminare und gesellschaftliche Veranstaltungen zu organisieren.
Ziel der Maßnahme	Networking, Informationen und Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen am MPI-MOPH
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen am MPI-MOPH
Verantwortlichkeit	IL, VL, GSB
Ausführende	GSB, WiS-Netzwerkm Mitglieder, ÖA
Zeitplan	Langfristig – Beginn in 2021
Kosten	Keine
Überwachung	GB, WiS-Netzwerk

Z2-M2 (HF2)	Werbung für die MPG-Karriereentwicklungsprogramme
Beschreibung der Maßnahme	Information, aktive Identifikation und aktive Unterstützung von Wissenschaftlerinnen zur Teilnahme an MPG-Programmen (Sign up, Lise-Meitner ...).

Ziel der Maßnahme	Verbreitung von Informationen über MPG-Programme (Sign up, Lise Meitner ...)
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen am MPI-MOPH
Verantwortlichkeit	IL, VL, GL, GSB
Ausführende	IL, GL, GSB, GO
Zeitplan	Langfristig – Beginn in 2021
Kosten	Keine
Überwachung	Institutsleitung, GB

Z2-M3 (HF2)	Auszeichnungen, Finanzierung
Beschreibung der Maßnahme	Schaffung einer internen Datenbank mit Informationen über Preise und Fördermöglichkeiten, die für die Institutsleitung leichter zugänglich sind.
Ziel der Maßnahme	Erhöhung der Anzahl von MPI-Forscher*innen, insbesondere Frauen, die für Auszeichnungen und Förderungen nominiert werden
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am MPI-MOPH
Verantwortlichkeit	IL, VL, GL
Ausführende	IL, GL, GO, ÖA
Zeitplan	Kurzfristig – Beginn in 2021
Kosten	Keine
Überwachung	Institutsleitung, GB

HF 3: Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, insbesondere für Wissenschaftler*innen mit Familie

HF3: Ziel 1 - Verbesserung der Unterstützung für Wissenschaftler*innen mit Familie am MPI-MOPH

Z1-M1 (HF3)	Familiengruppe am MPI
Beschreibung der Maßnahme	Einrichten einer Gruppe (Mailingliste + Social-Network-Raum), um den Kontakt zwischen allen Personen am Institut herzustellen, die Kinder haben oder bald welche haben werden.
Ziel der Maßnahme	Unterstützung einer familienfreundlichen Umgebung.
Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen des MPI-MOPH, insbesondere Frauen
Verantwortlichkeit	PA, VL, GSB
Ausführende	VL, GSB
Zeitplan	Langfristig – Beginn in 2021
Kosten	Keine, später für mögliche Veranstaltungen
Überwachung	Ernennung einer verantwortlichen Person innerhalb der Familiengruppe
Z1-M2 (HF3)	Verhandlungen mit Campus-Kindertagesstätten
Beschreibung der Maßnahme	Aufnahme von Verhandlungen mit Kindertagesstätten in der Umgebung des Instituts, um die Betreuungskapazität zu erweitern, und gegebenenfalls Suche nach anderen Lösungen, insbesondere für Kinder unter 3 Jahren.
Ziel der Maßnahme	Ausbau der Unterstützung für Kinderbetreuung
Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen am MPI-MOPH, insbesondere Wissenschaftlerinnen
Verantwortlichkeit	IL, VL, GSB
Ausführende	VL, GSB
Zeitplan	2021-2023

Kosten	Keine, spätere Kosten für Dokumentenrechte
Überwachung	Regelmäßiges Treffen mit der Personalabteilung
Z1-M3 (HF3)	Vätergruppe und Informationsportal für Väter
Beschreibung der Maßnahme	Erstellen einer Gruppe (Mailingliste + Social-Network-Bereich) und eines Informationsportals im Intranet, um Väter bei der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Arbeit zu unterstützen.
Ziel der Maßnahme	Interne Vernetzungsmöglichkeiten für Väter
Zielgruppe	Männliche Wissenschaftler am MPI-MOPH
Verantwortlichkeit	GSB
Ausführende	GB, Gruppe von Vätern, ÖA
Zeitplan	Unmittelbar - 2021
Kosten	Keine, später für mögliche Veranstaltungen
Überwachung	Ernennung einer verantwortlichen Person innerhalb der Vätergruppe
Z1-M4 (HF3)	Bezugsperson für Familienbetreuung
Beschreibung der Maßnahme	Die Institutsleitung ernennt eine Bezugsperson für die Familienbetreuung, die interessierte Mitarbeiter*innen und werdende Eltern berät, Vernetzungsmöglichkeiten für Eltern organisiert und mit den Kinderbetreuungseinrichtungen in Dortmund diskutiert/verhandelt.
Ziel der Maßnahme	Beratung und interne Vernetzungsmöglichkeiten für Eltern und Mitarbeiter*innen, die mit der Pflege von älteren Menschen zu tun haben.
Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen des MPI-MOPH, insbesondere (werdende) Eltern
Verantwortlichkeit	VL, künftige Bezugsperson für Familienbetreuung

Ausführende	VL, GSB
Zeitplan	2021
Kosten	Keine
Überwachung	Ernennung der Bezugsperson bis Ende 2021