



Max-Planck-Institut für Sozial- recht und Sozialpolitik

Max Planck Institute for Social Law and Social Policy

Gleichstellungsplan 1. Januar 2024 – 31. Dezember 2026

Gender Equality Plan 1 January 2024 – 31 December 2026

GLEICHSTELLUNG AM INSTITUT

Das Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik fühlt sich der Gleichstellung der Geschlechter und der Schaffung eines inklusiven, diskriminierungsfreien Arbeitsklimas verpflichtet. Zu Erreichung dieser Ziele trägt der Gleichstellungsplan für die Jahre 2024-2026 ganz wesentlich bei, der sowohl auf dem Erreichten aufbaut als auch neue Bedarfe identifiziert. Er trägt dem Umstand, dass sich das Institut derzeit in einer Übergangsphase befindet, insofern Rechnung, als er Ziele und Maßnahmen formuliert, die trotz der mit einer Transformation einhergehenden Planungsunsicherheit erreichbar sind.

Hinsichtlich des Frauenanteils insgesamt, insbesondere bei den höheren Entgeltgruppen und Stellen mit Führungsverantwortung, zeichnen die Zahlen des Instituts ein konstant positives Bild. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind zudem gut am Institut verankert. Sie berichten in relevanten Gremien des Instituts über die Gleichstellungsarbeit und sind in viele Stellenbesetzungen eingebunden. Die Gleichstellungsbeauftragte tauscht sich ferner regelmäßig mit der Institutsleitung und dem Betriebsrat aus. Am Institut wird sehr darauf geachtet, dass prestigeträchtige Aufgaben auch von Frauen wahrgenommen werden und/oder Frauen im Falle einer Wahl dafür kandidieren.

GENDER EQUALITY AT THE INSTITUTE

The Max Planck Institute for Social Law and Social Policy is committed to gender equality and the creation of an inclusive, non-discriminatory working environment. The Gender Equality Plan for the years 2024-2026 makes a significant contribution to the achievement of these goals, both building on what has already been achieved and identifying new needs. It takes into account the special circumstance that the institute is currently in a transition phase by formulating goals and measures that are achievable despite the planning uncertainty associated with a transformation.

With regard to the proportion of women overall, particularly in the higher pay groups and positions with management responsibility, the Institute's figures paint a consistently positive picture. The Equal Opportunities Officer and her deputy are also structurally well anchored at the Institute. They report on gender equality work in relevant committees of the Institute and are involved in many recruitment procedures. The Equal Opportunities Officer is also in regular exchange with the Institute's management and the Works Council. At the Institute, great attention is paid to ensure that prestigious positions are also held by women and/or that women candidate for these positions

FOKUS UND ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Fortgesetzt werden bereits erfolgreich am Institut implementierte Maßnahmen, mit denen einerseits Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriere und andererseits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Als Felder mit Handlungsbedarf wurden das Monitoring der Gleichstellungsarbeit, eine bessere strukturelle Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Prozesse am Institut und eine weitere Stärkung der Gender Awareness identifiziert. Ein weiterer Bereich, der in Zukunft stärkere Berücksichtigung finden soll, ist der Bedarf von Mitarbeiter*innen, die Pflegeaufgaben für ältere Angehörige übernehmen. Schließlich sollen durch eine engere Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der Nachbarinstitute Synergien geschaffen und zusätzliche Potentiale generiert werden.

FOCUS AND GOALS OF THE GENDER EQUALITY PLAN

Measures that have already been successfully implemented at the Institute will be continued to promote the careers of female academics on the one hand and the compatibility of family and career on the other. The monitoring of gender equality work, better structural integration of the Gender Equality Officer in processes at the Institute and further strengthening of gender awareness were identified as areas requiring action. Another area that should be given greater consideration in the future is the needs of employees who take on care responsibilities for older relatives. Finally, synergies are to be created and additional potential generated through closer cooperation with the equal opportunities officers at neighbouring Institutes.

DIE WICHTIGSTEN MAßNAHMEN

Zur weiteren Stärkung der Gleichstellung am Institut im Allgemeinen und zur Erreichung der Ziele in den identifizierten Handlungsfeldern im Besonderen konzentriert sich das Institut auf folgende Maßnahmen:

1. **Evaluation der Gleichstellungssituation und der Gleichstellungsarbeit:** Bislang wurden die Gleichstellungssituation am Institut, die Erwartungen an die Gleichstellungsarbeit sowie die Zufriedenheit mit den Maßnahmen nicht systematisch erfasst. Deshalb sollen die Mitarbeiter*innen einmal im Jahr in einer anonymen Umfrage dazu befragt werden. Im Rahmen der Evaluation sollen auch die Bedarfe für Mitarbeiter*innen, die ältere Angehörige pflegen, ermittelt werden sowie die Kategorie "Bildungshintergrund" stärkere Berücksichtigung finden. Ziel ist eine Verbesserung der Gleichstellung am Institut durch eine zielgenauere Gleichstellungsarbeit.
2. **Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Fachbeiratssitzungen:** Die Gleichstellungsbeauftragte soll künftig zu den Sitzungen des Fachbeirats eingeladen und in

der Tagesordnung als Funktionsträgerin geführt werden. In seinem Bericht an den Fachbeirat nimmt der Geschäftsführende Direktor zur Gleichstellungsarbeit am Institut Stellung und gibt der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, sich im Bericht und während der Sitzung zu äußern. Über gleichstellungsrelevante Empfehlungen des Fachbeirats wird die Gleichstellungsbeauftragte informiert.

Diese Maßnahme zielt neben einer besseren strukturellen Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten am Institut auch darauf ab, gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Evaluation durch den Fachbeirat zu stärken.

3. **"Power Hour" zur Karriereförderung:** Pro Jahr sollen zwei Vorträge von exzellenten Wissenschaftlerinnen (mind. 2. PostDoc-Phase) mit anschließendem Gespräch über deren Karrierewege und bewältigte Herausforderungen stattfinden. Diese Maßnahme soll dazu beitragen, Herausforderungen im Karriereprozess zu identifizieren und Empfehlungen für deren Bewältigung zu geben.

MOST IMPORTANT MEASURES

In order to further strengthen gender equality at the Institute in general and to achieve the goals in the identified fields of action in particular, the Institute will focus on the following measures:

1. **Evaluation of the gender equality situation and the gender equality work:** to date, the gender equality situation at the Institute, expectations of the gender equality work and satisfaction with the measures have not been systematically monitored. For this reason, employees are to be asked about this once a year in an anonymous survey. As part of the evaluation, the needs of employees who care for older relatives should also be determined and the category "educational background" should be given greater consideration. The aim is to improve gender equality at the Institute through more targeted gender equality work.
2. **Involvement of the Equal Opportunities Officer in Scientific Advisory Board meetings:** In future, the Equal Opportunities Officer is to be invited to meetings of the Advisory Board and listed on the agenda as a functionary. In his report to the Scientific Advisory Board, the Managing Director will comment on gender equality work at the Institute and give the Gender Equality Officer the opportunity to make a statement in the report and during the meeting. The Equal Opportunities Officer is informed of the Scientific Advisory Board's recommendations relating to equal opportunities.
In addition to improving the structural anchoring of the Equal Opportunities Officer at the Institute, this measure aims to strengthen gender equality-relevant aspects in the evaluation by the Scientific Advisory Board.
3. **"Power Hour" for career advancement:** Two presentations by excellent female scientist (at least second postdoc phase) are to take place each year, followed by a discussion about their career paths and the challenges they have overcome. This measure is intended to help identify challenges in the career process and provide recommendations for overcoming them.

ANSPRECHPARTNER*INNEN
CONTACT PERSONS

Dr. Julia K. Hagn, Gleichstellungsbeauftragte / Gender Equality Officer
hagn@mpisoc.mpg.de

Mona Röser, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte / Deputy Gender Equality Officer
roeser@mpisoc.mpg.de

München, 25. Juli 2024 / Munich, 25 July 2024

Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik
Max Planck Institute for Social Law and Social Policy