

Gleichstellungsplan 1. Januar 2024 – 31. Dezember 2026 **Gender Equality Plan 1 January 2024 – 31 December 2026**

GLEICHSTELLUNG AM INSTITUT

Insgesamt sind an unserem Institut mehr Frauen als Männer beschäftigt. Es gibt leichte Unterschiede zwischen dem wissenschaftlichen Personal (70% Frauen) und dem nicht-wissenschaftlichen Personal (61% Frauen) sowie Schwankungen je nach Funktionsstufe (zwischen 60-75% Frauen). Im Vergleich zu 2021 ist der Anteil der Frauen in höheren Funktionen gestiegen. Derzeit gibt es zwei männliche und drei weibliche Direktoren. Teilzeitbeschäftigung ist beim wissenschaftlichen Personal nach wie vor selten, wobei Frauen nach wie vor die Mehrheit der Teilzeitverträge innehaben. Wir stellen eine hohe Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen fest, z.B. in Gremien (41% bis 88%), als Referentinnen bei Kolloquien (57%), oder der Teilnahme an Konferenzen (62%). Die Gleichstellungsbeauftragten arbeiten eng mit dem Ausschuss für Diversität und Inklusion zusammen, beispielsweise wurden ein Buddy-System sowie Richtlinien für inklusive Events und die Unterstützung für gehörlose und hörgeschädigte Mitarbeiter*innen eingeführt.

GENDER EQUALITY AT THE INSTITUTE

Overall, our institute employs more female than male staff. The proportions for scientific (70% female) and non-scientific (61% female) staff differ slightly, with some larger variations in certain job categories (between 60-75% female). Compared to 2021, the proportion of women in higher functions has increased. There are currently two male and three female Directors. The level of part-time contracts is still low for scientific staff, while women overall still hold the majority of part-time contracts. We observe a high participation of women at all levels, e.g. committees (41% to 88%), speakers at colloquia (57%), or participation at conferences (62%). The Gender Equality Officers work closely with the Diversity & Inclusion Committee, and have established here e.g. a buddy system, as well as guidelines for inclusive events and support for deaf and hard of hearing employees.

FOKUS UND ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Unser neuer Plan umfasst Aspekte von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. Unsere Handlungsfelder basieren auf der Sammlung von Informationen aus der Personalabteilung, sowie Ergebnissen unserer umfassenden Mitarbeiterbefragung in 2023. Wir haben fünf Handlungsfelder festgelegt. (1) Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit: Wir werden insbesondere an einer Möglichkeit arbeiten, nicht-binäre Geschlechtsdaten in unser HR-System aufzunehmen. (2) Organisation der Unterstützungskanäle: Unsere Unterstützungskanäle müssen effizienter zusammenarbeiten. Hierbei müssen wir ein Beschwerdeverfahren erarbeiten, wobei wir auch Vorgaben des niederländischen Arbeitsrechts einarbeiten werden. (3) Vielfalt und Inklusion: Wir arbeiten mit dem Diversity & Inclusion Committee zusammen, um Vielfalt sichtbarer und zugänglicher zu machen. (4) Erhöhung des Anteils von Mitarbeiter*innen aus unterrepräsentierten Gruppen; hierbei werden wir durch Mittel aus dem MPG Diversity-Excellence-Fonds unterstützt. (5) Work-Life-Balance und Mental Health: Hier möchten wir unsere Angebote erweitern und Veranstaltungen organisieren.

FOCUS AND GOALS OF THE GENDER EQUALITY PLAN

Our new plan focuses on the combined efforts for gender equality, diversity, equity & inclusion. Our action areas reflect a collaborative effort of information gathering from Human Resources as well as the results of our comprehensive 2023 employee survey. We have identified five areas for action. (1) Embedding equal opportunities structurally: in particular, we will work on a way to include non-binary gender data in our HR system. (2) Organising support channels: our support channels need to work together more efficiently. We also need to set up a complaints procedure that also complies with Dutch law. (3) Diversity and inclusion: we will work with the Diversity & Inclusion Committee to help make diversity more visible and accessible. (4) Increasing the proportion of staff and students from under-represented groups; via funding from the MPG Diversity Excellence Fund. (5) Work-life balance and mental health: we would like to expand our offerings and organise events here.

DIE WICHTIGSTEN MAßNAHMEN

HINZUFÜGEN VON NICHT-BINÄREN GESCHLECHTSDATEN IM PVS

Derzeit sind wir in Nijmegen noch nicht für die Erfassung nicht-binärer Daten in unserem Personalverwaltungssystem (PVS) eingerichtet. Wir möchten Änderungen an unserem System vornehmen, damit wir nicht-binäre Daten hinzufügen und einen Workflow für neue und aktuelle Mitarbeiter*innen einrichten können.

ZUSAMMENARBEIT DER UNTERSTÜTZUNGSKANÄLE

Wir werden vierteljährliche Treffen mit den Supportkanälen einrichten, um die kanalübergreifende Unterstützung zu erleichtern. Zum Beispiel können die verschiedenen Kanäle zusammenarbeiten und Möglichkeiten diskutieren, wie Teilzeitleösungen für wissenschaftliches Personal umgesetzt werden können.

BESCHWERDEVERFAHREN IM INTRANET

Wir beabsichtigen, ein umfassendes Dokument über das MPG-Beschwerdeverfahren zu erstellen, das auch Komponenten des niederländischen Rechts enthält.

EINBEZIEHUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN IN EINSTELLUNGSVERFAHREN

Die Gleichstellungsbeauftragten sind, außer bei Führungspositionen, nicht standardmäßig an Einstellungsverfahren beteiligt. Durch eine strukturelle Einbindung und das Einführen von Leitlinien wollen wir eine gleichberechtigte und gerechte Einstellung von Mitarbeiter*innen in Abteilungen erreichen, sowie die Einstellung von unterrepräsentierten Gruppen unterstützen.

ZUSAMMENARBEIT MIT DIENSTEN DER RADBOUD-UNIVERSITÄT

Die Radboud Universität ist eine große Organisation und bietet viele Dienstleistungen im Bereich Work-Life-Balance und Mental Health Support an, die unsere Mitarbeiter*innen gerne in Anspruch nehmen möchten. Wir beabsichtigen Kontakt mit den relevanten Abteilungen der Radboud Universität aufzunehmen und eine Webseite im Intranet über mögliche Dienstleistungen, die wir nutzen können, zu erstellen.

MOST IMPORTANT MEASURES

ADDING NON-BINARY GENDER DATA TO PERSONNEL ADMINISTRATIVE SYSTEM

At the moment our system in Nijmegen is not yet set up to accommodate non-binary data. We aim to make modifications to our system so that we can add non-binary data and set up a workflow for new and current employees.

COLLABORATION OF SUPPORT CHANNELS

We will set up quarterly meetings with all support channels to facilitate support and communication. Ideally, possible issues are identified before they become problematic. We aim to implement a best-practice guide. As an example, the different channels can collaborate and discuss possibilities for how part-time solutions for scientific staff could be realized.

COMPLAINT PROCEDURE ON INTRANET

We aim to write a comprehensive document about the MPG complaint procedure which also includes Dutch law components.

INVOLVEMENT OF GENDER EQUALITY OFFICERS IN HIRING PROCEDURES

Beyond our senior positions, it is currently not the default for the Gender Equality Officers to be involved in hiring procedures. By being more structurally involved, we aim for more equal and equitable hiring procedures across the Institute, as well as encouraging the hiring of under-represented groups. As a first step we will establish guidelines and standard practices for interviews.

COLLABORATION WITH RADBOUD UNIVERSITY SERVICES

Radboud University is a big organisation and offers a lot of services in the realm of Work-Life Balance and Mental Health Support, which our MPI employees can make use of. We will establish contact with the relevant departments of the Radboud University and include a webpage on the intranet linking to all relevant information.

ANSPRECHPARTNER*INNEN CONTACT PERSONS

Karin Kastens, Gleichstellungsbeauftragte / Gender Equality Officer

Barbara Molz, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte / Deputy Gender Equality Officer

Nijmegen, 19 February 2024

Max-Planck-Institut für Psycholinguistik /
Max Planck Institute for Psycholinguistics

M A X		MAX PLANCK INSTITUTE
P L A		FOR PSYCHOLINGUISTICS
N C K		WWW.MPI.NL