

# Gleichstellung Gender Equality @MPP



Erstellt mit OpenArt/OpenAI

Coffee to know, 10. April 2025

# Neues Team / new team



Gleichstellungsbeauftragte: Barbara Wankerl

Stellvertretend:

Dr. Babette Döbrich

Dr. Dagmar Kreikemeyer

Gender Equality Officer: Barbara Wankerl

Deputies

Dr. Babette Döbrich

Dr. Dagmar Kreikemeyer

# Worum geht es? What it is about?

- Grundlage: Exzellenzgedanke der MPG (Wir wollen die Besten!)
  - Beseitigung von strukturellem Ungleichgewicht
  - Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern
  - Langfristiger Kulturwandel
- 
- Driven by MPG's notion of excellence (We want the best!)
  - Elimination of structural imbalance
  - Equal opportunities between the genders
  - Long-term cultural change



# Gut zu wissen - Good to know

- Die GB sind nicht an Weisungen gebunden - entscheiden selbst über Themen/Schwerpunkte
  - Alle Gespräche werden vertraulich behandelt
  - Anonyme Kontaktaufnahme: Postfach Barbara Wankerl
  - Warum nur Frauen als GB? Grund: Gesetzliche Regelungen (leider ...)
  - Wir verstehen uns als Ansprechpersonen für alle Geschlechter (Frauen, Männer, Transgender- und nicht binäre Personen)
  - ... in allen Abteilungen (Wissenschaft, Technik, Verwaltung)
  - Diversitätsthemen wie ethnische, soziale oder kulturelle Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung: NICHT Aufgabe der GB
- 
- The GEOs are not bound by instructions - decide for themselves on topics where they want to get involved
  - All discussions are treated confidentially
  - Anonymous contact: P.O. Box Barbara Wankerl
  - Why only women as GEOs? Reason: Legal regulations (unfortunately ...)
  - We see ourselves as contact persons for all genders (women, men, transgender and non-binary persons)
  - ... in all departments and units (Science, technical and administrative units)
  - Diversity issues such as ethnic, social or cultural origin, age, sexual orientation: NOT the job of the GEOs



# Was tun wir? What do we do?

- Einstellungsverfahren: Wir beraten und begleiten Ausschreibungen und Berufungen
  - Anlaufstelle für alle Geschlechter, z.B. bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
  - Sensibilität für Gleichstellung steigern
  - Regelmäßige Informationen für Belegschaft
  - Organisation von Treffen und Veranstaltungen
- 
- Recruitment processes: We advise and support job calls and appointments
  - Contact point for all genders e.g. in cases of sexualized discrimination, harassment and violence
  - Raising awareness for gender equality
  - Regular information for employees
  - Organization of meetings and events



# MPG ↔ MPP

## Ziele der MPG

- Forschung: Bis 2030 Steigerung des Frauenanteils in Leitungspositionen (Direktor:innen, W2-Positionen, Gruppenleitungen) um 1% pro Jahr
- angestrebter Anteil Direktorinnen: 27,8 Prozent
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte MPG: Dr. Ulla Weber
- Gleichstellungsbeauftragte CPT-Sektion: Dr. Beate Schiewe (MPI für Polymerforschung)

## Goals of the MPG

- Science: Increase in share of women in leading positions (directors, W2 positions, group heads) by 1% per year until 2030
- Target for female directors: 27.8 percent
- Central GEO MPG: Dr. Ulla Weber
- GEO for the CPT Section: Dr. Beate Schiewe (MPI for Polymer Research)

## Zahlen/Numbers MPP

	Total	Women	Men	Share of women (%) Reporting date: 31.12.23	Share of men (%) Reporting date: 31.12.23
<b>Institute</b>	319	89	230	27,9	72,1
<b>Administration</b>	37	22	15	59,5	40,5
<b>Technology</b>	69	8	61	11,6	88,4
<b>Apprentices</b>	11	5	6	45,5	54,5
<b>Science</b>	202	45	157	22,3	77,7

Table 1: Total gender distribution as at 31 December 2023 (excluding guests)

Qualification level	Proportion of women (%) MPP reporting date 31/12/2023	Share of men (%) MPP as at 31 December 2023	Proportion of women (%) CPTS reporting date 31/12/2023	Share of men (%) CPTS reporting date 31/12/2023
<b>W3</b>	14,3	86,7	15,3	84,7
<b>W2*</b>	60,0	40,0	32,1	67,9
<b>Group leaders**</b>	22,2	77,8	18,6	81,4
<b>Scientific employees</b>	14,8	85,2	19,5	80,5
<b>PostDocs</b>	15,5	84,5	25,5	74,5
<b>PhD candidates</b>	30,9	69,1	32,7	67,3
<b>Bachelor/Master students</b>	21,9	78,1	n.a. possible	n.a. possible

Table 2: Qualification levels in the scientific field - a comparison between MPP and CPTS as at 31 December 2023 \* Of five W2 positions, three are held by women and two by men \*\* incl. Minerva fast-track group

# Unsere Pläne - Our plans



- Einstellungsverfahren: Verbesserungspotenziale erkennen und umsetzen
- Regelmäßige Treffen / soziale Events, evtl. in Kooperation mit "All flavors lunch"
- Organisation von themenbezogenen Vorträgen, Seminaren und Schulungen
- Bereitstellung von Literatur
- **Was ist euch/Ihnen wichtig?**
- Recruitment process: Recognize and implement potential for improvement
- Regular meetings / social events, possibly in cooperation with "All flavors lunch"
- Organization of topic-related presentations, seminars and training courses
- Provision of literature
- **What is important to you?**