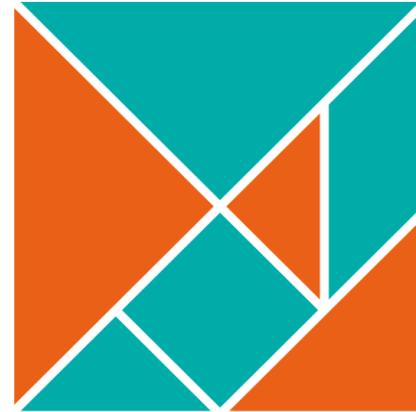




LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072



LeTSGEPs

LeTSGEPs Training zu Gleichstellung, Gleichstellungsplänen und Gender Budgeting

Trainingsmaterial

www.letsgeps.eu

Gender

- ❖ Gesellschaftlich konstruiert
- ❖ Erlernt durch Sozialisationsprozesse
- ❖ Kontext- und zeitabhängig
- ❖ Veränderbar
- ❖ Teil des breiteren soziokulturellen Kontexts

Geschlecht und Intersektionalität

"Geschlecht ist hierarchisch und erzeugt Ungleichheiten, die sich mit anderen sozialen und wirtschaftlichen Ungleichheiten überschneiden.

Geschlechtsspezifische Diskriminierung überschneidet sich mit anderen Diskriminierungsfaktoren wie ethnische Zugehörigkeit, sozioökonomischer Status, Behinderung, Alter, geografische Lage, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung.

Dies wird als "Intersektionalität" bezeichnet."

WHO World Health Organization, https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

Gender Budgeting

Gender Budgeting kann als eine Strategie zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess betrachtet werden

Gechlechtergerechtigkeit in der EU: Gender Pay Gap

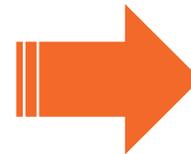
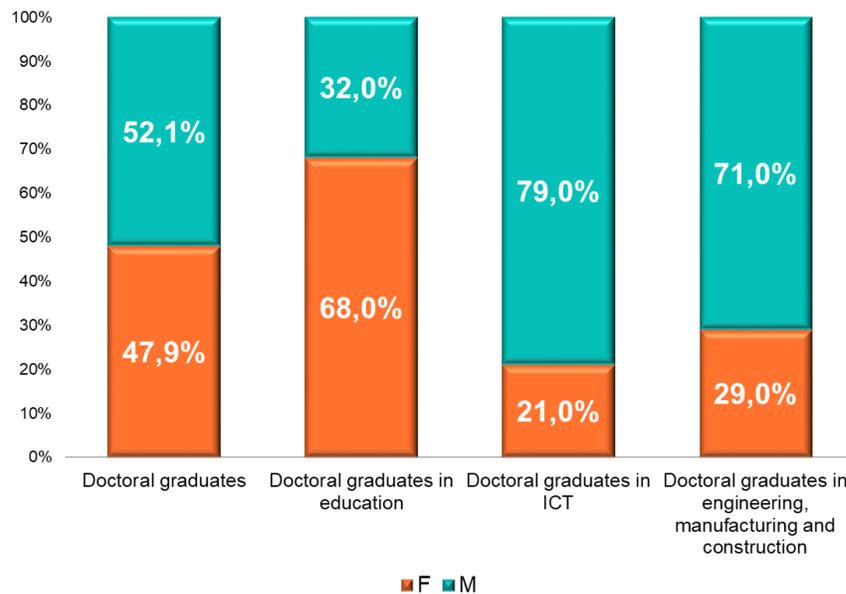
Gender Pay Gap

- 15,7% Gender pay Gap in EU
- 30,1% Gender pension Gap in the EU

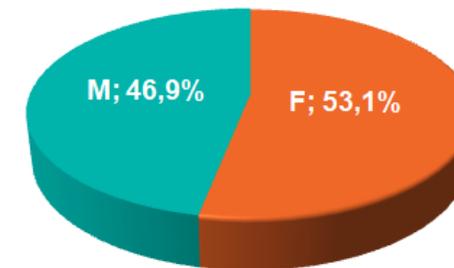


Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung

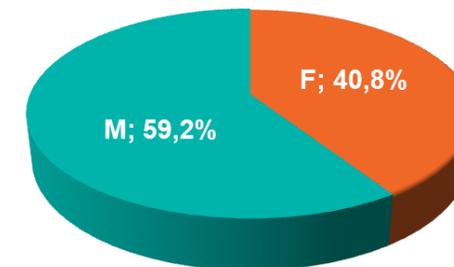
Der Anteil der Frauen an allen Promotionen auf EU-Ebene lag 2016 bei 47,9 %, an den Promotionen im Bildungswesen bei 68 %, in den Informations- und Kommunikationstechnologien bei 21 % und in den technischen Berufen bei 29 %.



Professionals and technicians



Scientists or engineers



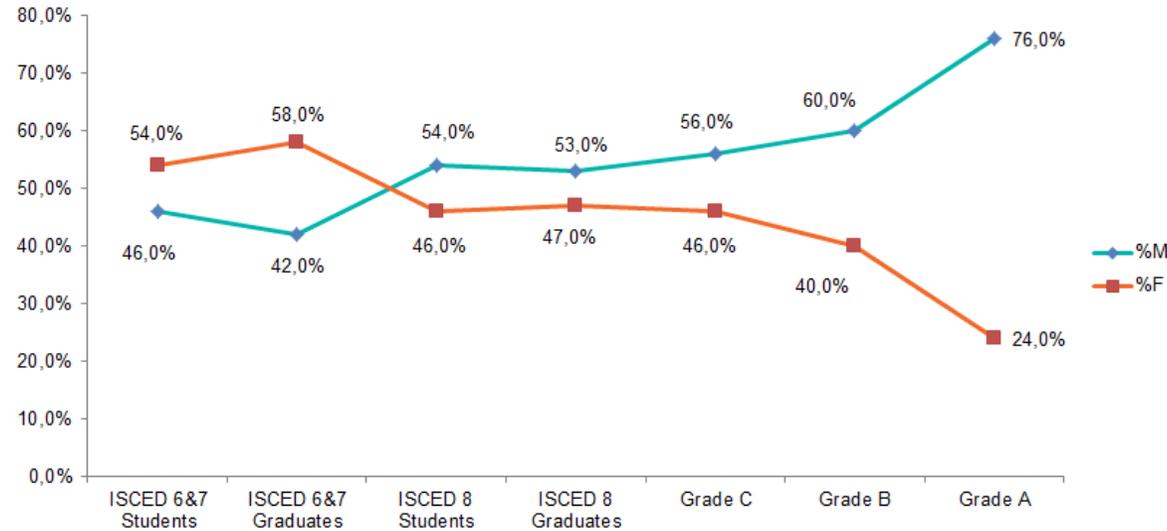
Geschlechtergerechtigkeit in der Hausarbeit

Household work

- 22 hours spent per week by women vs 9 hours spent by men
- 80% of care provided by informal carers. 75% of them are women



Geschlechtergerechtigkeit bei akademischen Karrieren

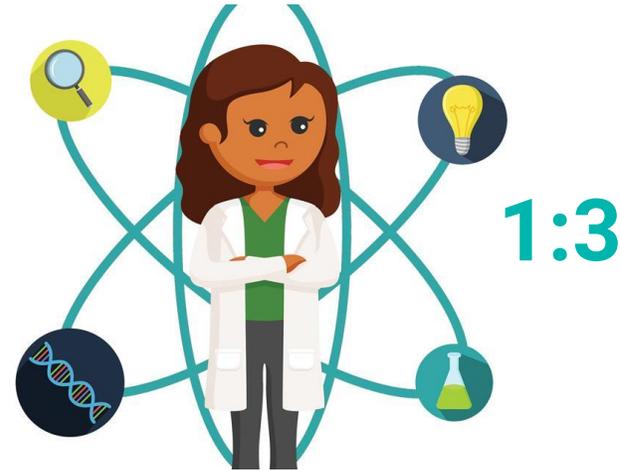


In den MINT-Fächern (Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik) ist die Kluft zwischen Männern und Frauen sogar noch größer: 37 % der Doktorand*innen, 39 % der Promovierten und 15 % der akademischen Positionen der Besoldungsgruppe A sind Frauen.

Die Diskrepanz in der beruflichen Laufbahn wirkt sich auch auf die Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen aus: 2017 stellten Frauen in der EU 22 % der Leiterinnen und Leiter von Hochschuleinrichtungen, 27 % der Vorstandsmitglieder von Forschungseinrichtungen und allein 20 % der Vorstandsvorsitzenden.

Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung: Output

Publications in all fields of R&D



Ein erhebliches Gender Gap kennzeichnet auch die Forschungs- und Innovationsergebnisse, da zwischen 2013 und 2017 nur 32 % der Veröffentlichungen in allen FuE-Bereichen zusammengenommen von Frauen stammen, mit einer höheren Konzentration in den Bereichen Medizin und Agrarwissenschaften. Bei den Patenten ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern im Durchschnitt etwas mehr als eins zu drei, während die Erfolgsquote beim Erhalt von Forschungszuschüssen bei männlichen Teamleitern um 3 % höher ist.

Geschlechtergerechtigkeit on Politik und Entscheidungsfindung

Gender Gap in decision making and policies

- women are 7,5% of board Chairs and 7,7% of CEOs in the EU's largest listed companies
- 32,2% of members of national parliaments in the EU are women



Was ist Gender Budgeting?



Das Hauptziel von Gender Budgeting ist die Gleichstellung der Geschlechter.

"...Gender Budgeting ist eine Anwendung von Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es bedeutet eine geschlechtsspezifische Bewertung der Haushalte, die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive auf allen Ebenen des Haushaltsprozesses und die Umstrukturierung von Einnahmen und Ausgaben zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter..." (Europarat, 2005, S. 10).

Wieso Gender Budgeting?



Die spezifischen Gründe:

- Entscheidungen, die die Ausbildung, die berufliche Laufbahn, den Arbeitsplatz, das Leben, aber auch das Wohlergehen und die Rechte der Menschen betreffen, können ohne eine angemessene Mittelzuweisung nicht umgesetzt werden. Geld ist der wichtigste Schlüsselfaktor, um Entscheidungen in die Realität umzusetzen, und offenbart die wahren Absichten der Entscheidungsträger*innen.
- Der Haushalt ist kein neutrales Instrument, sondern spiegelt die bestehende Machtverteilung in der Gesellschaft zwischen Frauen und Männern wider. Der Haushaltszyklus und -prozess wurde hauptsächlich von Männern gestaltet und drückt somit die männliche Werteskala, Grundsätze, Hauptthemen und Prioritäten aus.

Wieso GB in Forschungseinrichtungen?

Gender Budgeting bietet:

- für öffentliche Einrichtungen und Institutionen ein Selbstbewertungsinstrument zur Verbesserung ihres Bewusstseins für die geschlechtsspezifischen Auswirkungen ihrer Finanzentscheidungen,
- Professor*innen, Forschenden, Studierenden und anderen Akteur*innen die Aufmerksamkeit der Forschungseinrichtung für dieses Thema.



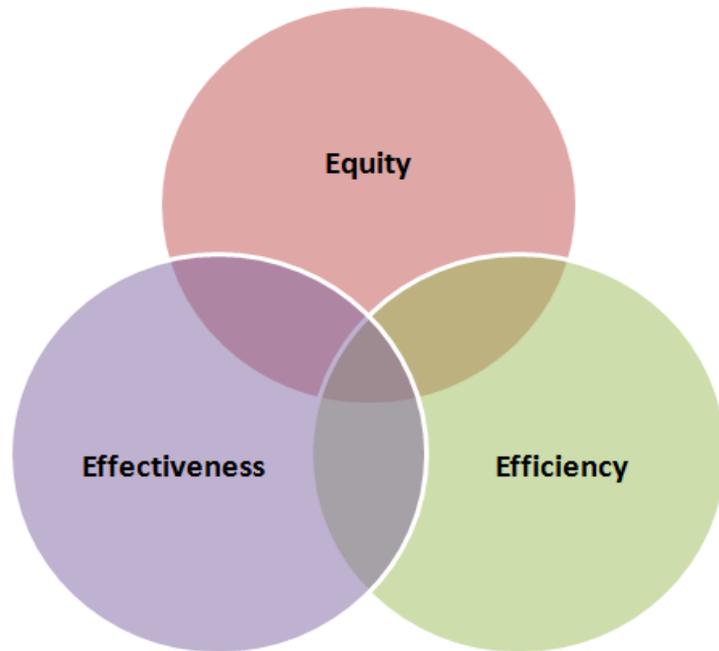
Die Kenntnis des Ausmaßes der geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Einrichtungs-Budgets ist der erste Schritt, um einen Prozess der Entwicklung geschlechtsspezifischer Strategien einzuleiten und das Potenzial und die Talente aller in der Forschungseinrichtung beteiligten Personen auf allen Ebenen voll zu entwickeln.

Die 4 Ziele von Gender Budgeting



1. Förderung von **Gerechtigkeit, Effizienz und Effektivität** bei der Planung und Umsetzung von **Einrichtungs-Policies**;
2. Förderung der **Transparenz** bei der Zuweisung und Umverteilung von öffentlichen Mitteln;
3. die **Sensibilisierung** durch Information und Einbeziehung der Betroffenen;
4. die Entwicklung von **menschlichen Fähigkeiten/Capabilities** unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung zu fördern.

1. die Förderung von **Gerechtigkeit**, **Effizienz** und **Effektivität**



- **Gleichheit:** Eine Budgetierung, die alle gleichermaßen berücksichtigt, stellt sicher, dass die Gleichstellung der Geschlechter sowohl ein Ziel als auch ein Indikator für die Politik der RPO ist.
- **Effizienz:** Die geschlechtsspezifischen Unterschiede führen zu immer größeren Einbußen bei der wirtschaftlichen Effizienz und der menschlichen Entwicklung, insbesondere bei politischen Entscheidungen, die sich sowohl auf die Einnahmen als auch auf die Ausgaben beziehen.
- **Effektivität:** Sie bezieht sich auf die Fähigkeit der Politik, Ergebnisse zu erzielen. Im Rahmen des geschlechtersensiblen Ansatzes wird die politische Fähigkeit bewertet, geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die ursprünglichen Ziele auszugleichen.

2. Förderung von **Transparenz** bei der Zuweisung und Umverteilung von öffentlichen Mitteln.



Dieses Ziel verdeutlicht aus geschlechtsspezifischer Sicht die allgemeine Tendenz, den Schwerpunkt auf die Rechnungslegung zu legen und von allen institutionellen Organen, Entscheidungsträgern und Verwaltern der öffentlichen Arbeitsverwaltungen zu verlangen, dass sie den Interessengruppen umfassend **Rechenschaft über ihr Handeln** ablegen.

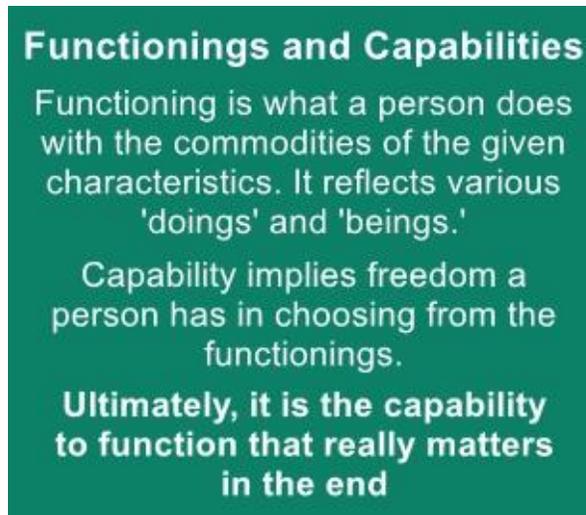
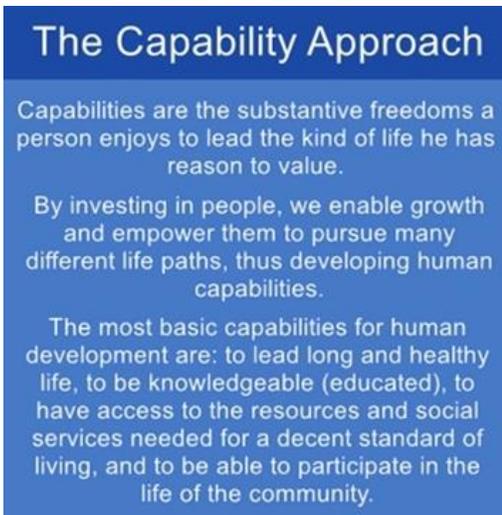
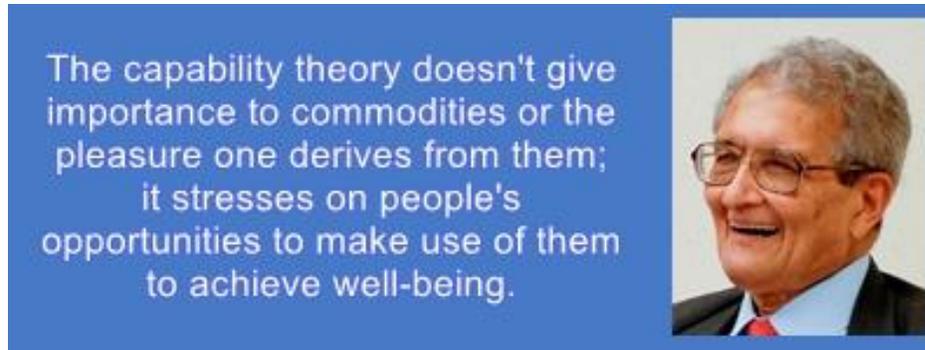
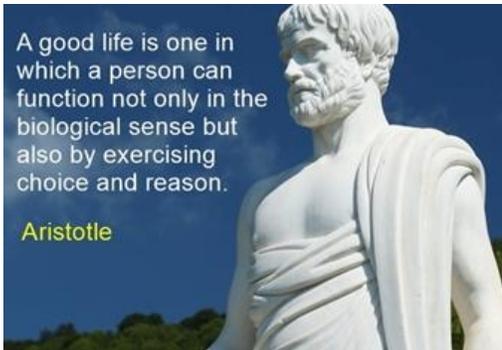
3. Sensibilisierung durch Information und Einbindung der Betroffenen



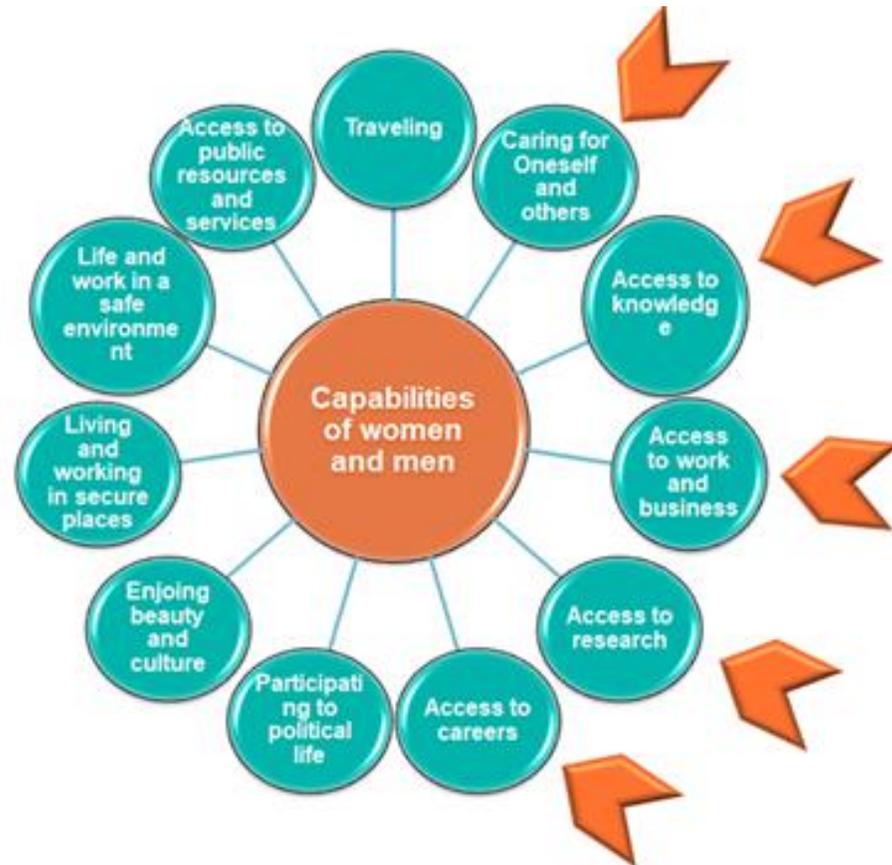
- Die Transparenz im Haushaltsprozess kann angemessen entwickelt werden, wenn auch ein Partizipationsprozess für Interessengruppen unterstützt wird. Öffentliche Konsultationen oder die gleichberechtigte Beteiligung von Interessenvertreter*innen am Haushaltsplanungs-, Überwachungs- und Evaluierungsprozess können eine wichtige Ressource für die Gleichstellung der Geschlechter auch innerhalb der RPOs darstellen.

4. Verbesserung der Entwicklung **menschlicher Fähigkeiten/Capabilities** unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung (1)

"Entwicklung sollte sich auf die Menschen konzentrieren, nicht auf die Wirtschaft"



4. Verbesserung der Entwicklung **menschlicher Fähigkeiten/Capabilities** unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung (1)



Der Capability-Ansatz überwindet die Grenzen der leistungsbezogenen Gender-Budgeting-Methoden, die sich auf die Verwendung öffentlicher Mittel und die Effizienz der analysierten Policies konzentrieren, aber die **Care-Economy** ausklammern. Der Capability-Ansatz analysiert die Tätigkeit der RPOs nicht nur im Hinblick auf ihre Fähigkeit, Dienstleistungen für Frauen und Männer anzubieten, sondern auch auf ihre Rolle bei der Entwicklung von **Wohlstandsdimensionen**.

GB und GEP

Der GEP-Analysezyklus überschneidet sich weitgehend mit dem Zyklus des Gender Budgeting-Prozesses.

Der Unterschied liegt in der unterschiedlichen Gewichtung und eingehenden Analyse, die Gender Budgeting in der Phase der geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Mittelzuweisung vornimmt. .

Die wichtigsten Faktoren für die Organisation des Gender-Budgeting-Prozesses innerhalb der Einrichtung

POLITISCHER WILLE UND POLITISCHE FÜHRUNG

Hochrangiges Engagement in öffentlichen Verwaltungseinrichtungen

Verbesserte technische Fähigkeiten der öffentlichen Bediensteten

Stakeholder-Beteiligung

nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten

(EIGE, 2019b, p. 5)

**SESSION 4.1 Schritt 1: ANALYSE DES
GESCHLECHTERKONTEXTS IN FORSCHUNG
UND WISSENSCHAFT**

Geschlechtsspezifische Themen müssen bei der Analyse der Fähigkeiten stets berücksichtigt werden



- Produktive und reproduktive Arbeit: Pflegeaktivitäten und bezahlte Arbeit
- Horizontale Segregation (in Bildung, Forschung, Arbeit usw.)
- Vertikale Segregation
- Gender Empowerment
- Durchgängige Berücksichtigung
- Intersektionalität

Zugang zu Arbeit und Unternehmen (1)

Beispiel für zu beantwortende Fragen



Wichtigste Fragen:

- Wie viele F/M finden innerhalb von 3 Jahren nach ihrem Abschluss in unserer Einrichtung eine Stelle?
- Wie viele F/M in welchem Fachbereich?

Detailliertere Fragen:

- Entsprechen die Stellen dem Bildungsniveau von F/M?
- Entsprechen die Stellen dem Bildungsbereich von F/M?

Zugang zur Forschung (1)

Beispiel für zu beantwortende Fragen



Wichtigste Fragen

- Wie viele F/M sind Forscher*innen in unserer Einrichtung?
- In welchem Bereich der Forschung?



Detailliertere Fragen:

- Wie viel publizieren sie?
- Haben sie die gleichen Möglichkeiten zu forschen? Bedingungen?

Zugang zu Karrieren (1)

Beispiel für zu beantwortende Fragen



Wichtigste Fragen

- Wie viele F/M in jeder Karrierestufe?
- F/M in welchem Fachbereich?

Detailliertere Fragen:

- Ist die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Karriere auf einen Generationsunterschied zurückzuführen?
- Gibt es Unterschiede bei den Leitungen von Forschungsteams?
- Bei der Vergabe von Stipendien?
- Bei Zitationen?

Fürsorge für sich und andere (1)

Beispiel für zu beantwortende Fragen



Wichtigste Fragen

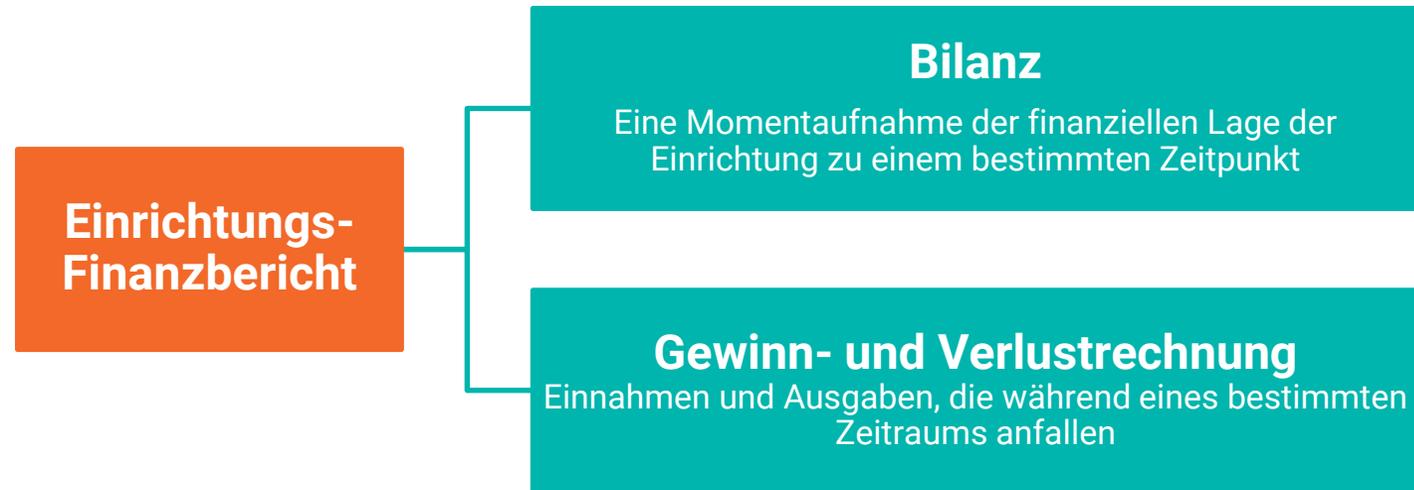
- Wie viele F/M-Forschende und – Professor*innen sind Betreuungspersonen? Anzahl Kinder? Anzahl Ältere? Alter?
- Haben F/M die gleiche Zeit für die Forschung zur Verfügung?

Detailliertere Fragen:

- Können sie sich bezahlte Pflegearbeit leisten?
- Stehen ihnen Pflegedienste zur Verfügung?

**SESSION 4.3: SCHRITT 3: REKLASSIFIKATION
DES HAUSHALTS UNTER BERÜCKSICHTIGUNG
DER GESCHLECHTERPERSPEKTIVE**

Wie funktioniert die GB-Analyse?



Die Analyse der Geschlechterperspektive sollte, um wirklich effizient und wirksam zu sein, auf der Ebene der Haushaltsplanung und der Rechnungsprüfung entwickelt werden, aber:

- ☒ die Rechnungsprüfungsphase ist eher **technisch** und daher leicht umzusetzen,
- ☒ die Phase der Haushaltsaufstellung, in der es um einen Entscheidungsprozess und einen "**politischen Ansatz**" geht, erfordert zweifellos einen stärkeren **institutionellen Willen**.

Wie funktioniert die GB-Analyse?

SKALA DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN PRIORITÄTEN

*identifiziert direkt
geschlechtsspezifisch relevante
Haushaltsbereiche, indirekt
geschlechtsspezifisch relevante
Bereiche, Umweltbereiche und
neutrale Bereiche*

DIE ANALYSE DER CAPABILITIES
*spiegelt die gleiche Analyse wider,
die bereits für die Klassifizierung
der Stakeholder und die Analyse
des geschlechtsspezifischen
Kontexts entwickelt wurde.*

Um eine solche Neuklassifizierung zu entwickeln, ist es notwendig, die detaillierteren auszuwählen, die es besser ermöglichen,

- ☒ ihre **Buchungsposten** geschlechtsspezifischen Auswirkungen in Bezug auf die Beitragszahler der Einnahmen oder die Empfänger der Ausgaben zu ermitteln
- ☒ die Posten mit einem geschlechtsspezifischen Klassifizierungscode in einem Bottom-up-Verfahren zu aggregieren.

Die geschlechtsspezifische Prioritätenskala: der ABA-Ansatz (Account Based Approach)

Unmittelbar geschlechtsspezifisch
relevante Bereiche

Indirekt geschlechtsspezifisch
relevante Bereiche

Umweltbereiche

Neutrale Bereiche

1. Unmittelbar geschlechtsspezifisch relevante Bereiche



- Aktivitäten, die ausdrücklich auf die Chancengleichheit und die Überwindung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern abzielen.
- In der Regel machen diese Bereiche nur einen sehr kleinen Teil des Gesamthaushalts aus, sehr oft übersteigen sie nicht 1 % der Gesamteinnahmen oder -ausgaben, sind aber nicht auf quantitativer, sondern auf qualitativer Ebene wichtig, da sie ein Zeichen für das Interesse und die Aufmerksamkeit des öffentlichen Amtes für die Gleichstellung der Geschlechter darstellen.

2. Indirekt geschlechtsspezifisch relevante Bereiche



- Interventionsbereiche, deren Auswirkungen sich auf Aspekte beziehen, die indirekt mit geschlechtsspezifischen Unterschieden zusammenhängen, auch wenn sie nicht ausdrücklich an Frauen oder Männer gerichtet sind.
- In der Regel beziehen sie sich auf jeden Buchungsposten, der mit weiblichen oder männlichen Begünstigten oder Beitragszahlern in Verbindung steht

3. Umweltbereiche



- Interventionsbereiche, die sich auf Umweltvariablen beziehen, die die Fähigkeiten von Frauen und Männern beeinflussen können, auch wenn es nicht möglich ist, die Auswirkungen in Bezug auf spezifische Beitragszahler oder Begünstigte zu messen.
- Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen können mit einer Einnahmen- oder Kostenteilung entsprechend dem allgemeinen F/M-Ziel gewürdigt werden.

4. Neutrale Bereiche



- RPO-Aktivitäten, für die es keine Belege für finanzielle Posten gibt, die mit Indikatoren für geschlechtsspezifische Auswirkungen gemessen werden können.
- Dieser Bereich sollte im Hinblick auf die Gender-Mainstreaming-Theorie nicht existieren. In einigen Fällen ist die Verbindung zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen ohnehin so schwach oder so alt, dass es nicht möglich ist, sie zu belegen. Dies gilt zum Beispiel für Abschreibungen, Finanzerträge, Zinsen und andere finanzielle Aufwendungen.

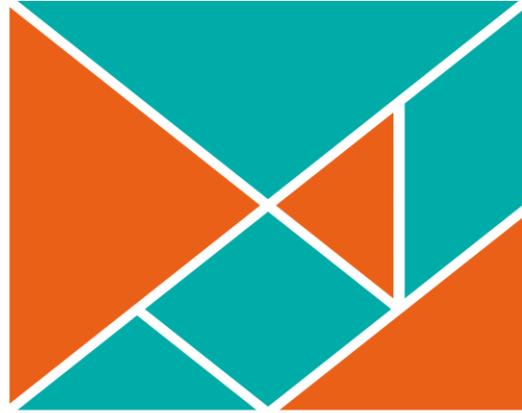
Die Matrix für die Gender Budgeting Reklassifizierung

Scale of priority	Example of Capabilities	F/M Stakeholders involved	Department to refer to	Example of Revenues accounting items	€	Example Expenses accounting Items	€
Direct, Indirect, Environmental, Neutral	Access to knowledge	Students, professors	Students' Department	Grants from public institutions for teaching, University tuition fees and dues due by the students	0	Personnel costs for Teaching Students support costs	0
	Access to work and business	Students	Outplacement Department	Grants from public institutions for students' outplacement	0	Costs for outplacement activities	0
	Access to research	Doctoral graduates, researchers, professors	Research Department	Grants from public institutions, private entities and sponsors for research	0	Personnel costs for research	0
	Access to careers	Doctoral graduates, researchers, professors, members of board	Board, Human Resources Department	Grants from public institutions, private entities and sponsors for gender empowerment and career advancement	0	Costs for the members of board	0
	Caring for Oneself and others	All stakeholders	Board, Human Resources Department	Revenues for projects on facilities for personal caregivers	0	Caregiving facilities, Expenses for smart working	0



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072



LeTSGEPs

Training GEP Modul 3.1

Einführung, Vollständigkeit

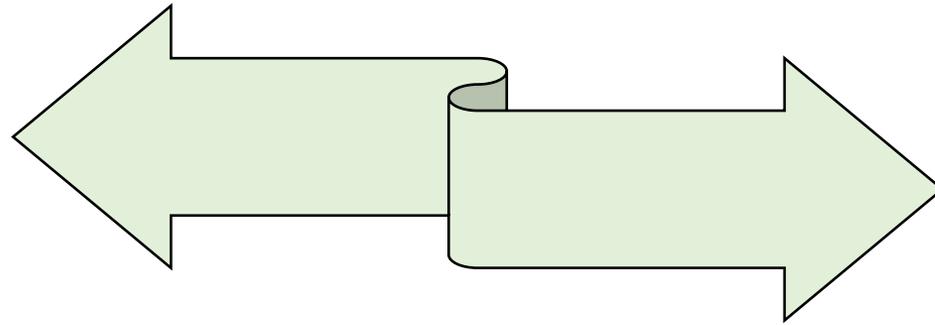
Ulla Weber, Corinna Pusch

www.letsgeps.eu

0 Einführung

Herausforderung

STANDARDISIEREN



DEFINING THE RANGE

LeTSGEPs GLEICHSTELLUNGSPLAN STANDARDS

 **1 VOLLSTÄNDIGKEIT**

 **2 INSTITUTIONSSPEZIFIK**

 **3 NACHHALTIGKEIT**

1 VOLLSTÄNDIGKEIT

- VORWORT (Fokus und Commitment)
- BESTANDSAUFNAHME
- ANALYSE
- FOKUS
- HANDLUNGSFELDER
- ZIELE UND ZIELGRUPPEN
- MAßNAHMEN
- EVALUATIONSVERFAHREN / RE-DESIGN



Commitment aller Entscheidungsträger*innen

Alle bedeutsamen Entscheidungsträger*innen im Bereich Gleichstellung unterschreiben den Gleichstellungsplan:

- Mitglieder der höchsten Führungsebene
- Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter*innen
- Verwaltungsleitung (oder ähnliche Position)
- Forschungskoordination (oder ähnliche Position)
- Fakultätsleitung oder ähnlicher Unter-Abteilungen der Organisation

Attraktive Gestaltung

als Voraussetzung für die Akzeptanz in der Einrichtung

- Haupt-Arbeitssprache/Landessprache + Englisch
(+ andere in der Organisation übliche Sprache)
- Gendersensible Sprache (durchgängig eine Form)
- Attraktives und übersichtliches Layout
- Eine interne Version + eine Version zur Veröffentlichung

BEISPIELE:



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 2

Vorwort 3

Umsetzungsstruktur und -strategie 4

1 Bestandsaufnahme 5

1.1 Personalstatistik: Erhebung der Zahlen am MPI 5

1.2 Analyse: Feststellung einer Unterrepräsentanz in den einzelnen Bereichen 5

2 Ziele 7

2.1 Institutionelle und personelle Verankerung von Gleichstellung 7

2.2 Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfeldes 7

2.3 Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen 7

2.4 Karriere- und Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs 7

2.5 Abbau von Unterrepräsentanz im nicht-wissenschaftlichen Bereich 8

2.6 Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer 8

2.7 Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz 8

3 Maßnahmen 9

3.1 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten 9

3.2 Steigerung der Gendersensibilität (Gender awareness) 9

3.3 Etablierung flexibler, kontextbezogener Zielvorgaben 9

3.4 Diversity-sensibler Einstellungsprozess 10

3.5 Karriereplanung für den wissenschaftlichen Nachwuchs 10

3.6 Datenlage im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich 10

3.7 Rekrutierung im nicht-wissenschaftlichen Bereich 11

3.8 Betreuungsmöglichkeiten für Kinder 11

3.9 Angebote für Väter 11

3.10 Pflegende Angehörige 12

3.11 Information für Frauen und Männer zum Thema Vereinbarkeit 12

3.12 Mutterschutz 13

3.13 Fort- und Weiterbildung 13

3.14 Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz 13

Anhang 1: Aufstellung der Beschäftigungsverhältnisse 2017 14

Gleichstellungsplan August 2018

4. Maßnahmen

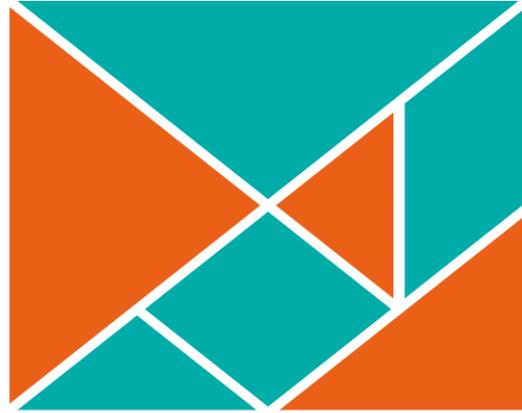
Im Folgenden sind Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit im personellen/ individuellen sowie im strukturellen Bereich zusammengefasst. Es soll MitarbeiterInnen jederzeit die Möglichkeit eingeräumt werden, neue Ideen einzubringen, die dann je nach Aufwand zeitnah und unkompliziert umgesetzt werden können. Die Institutsleitung verantwortet die Umsetzung der Maßnahmen in den angegebenen Laufzeiten. Nach einem Jahr sollen diese evaluiert werden.

Maßnahme	Status	Seite
Personelle/ Individuelle Maßnahmen		
Vereinbarkeit von Beruf und Familie		12
1. Kinderbetreuung während Veranstaltungen	●	12
2. Beginn von Veranstaltungen vor 15 Uhr	●	12
3. Erstattung von Kosten für Kinderbetreuung auf Dienstreisen	●	13
4. Antrag, Planung und Bau einer betriebsnahen Kindertagesstätte	●	13
5. Gender- und Diversitykompetenz: für MitarbeiterInnen in Führungspositionen	●	13
6. Dual Career	●	14
7. Familienzimmer, Büro Betriebsrat/ Gleichstellung/ Vertrauenspersonen	●	14
Nachwuchsförderung		14
8. Etablierung eines Kursangebotes für NachwuchswissenschaftlerInnen	●	14
9. Gesprächsrunden mit GastsprecherInnen	●	15
10. Förderung bestehender Mentoring Programme (kurzfristig) und Mentoring am Institut (langfristig)	●	15
Strukturelle Maßnahmen		15
Strukturelle Einbindung der Gleichstellungsarbeit		



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's **Horizon 2020 Research and Innovation** program under **Grant Agreement n° 873072**



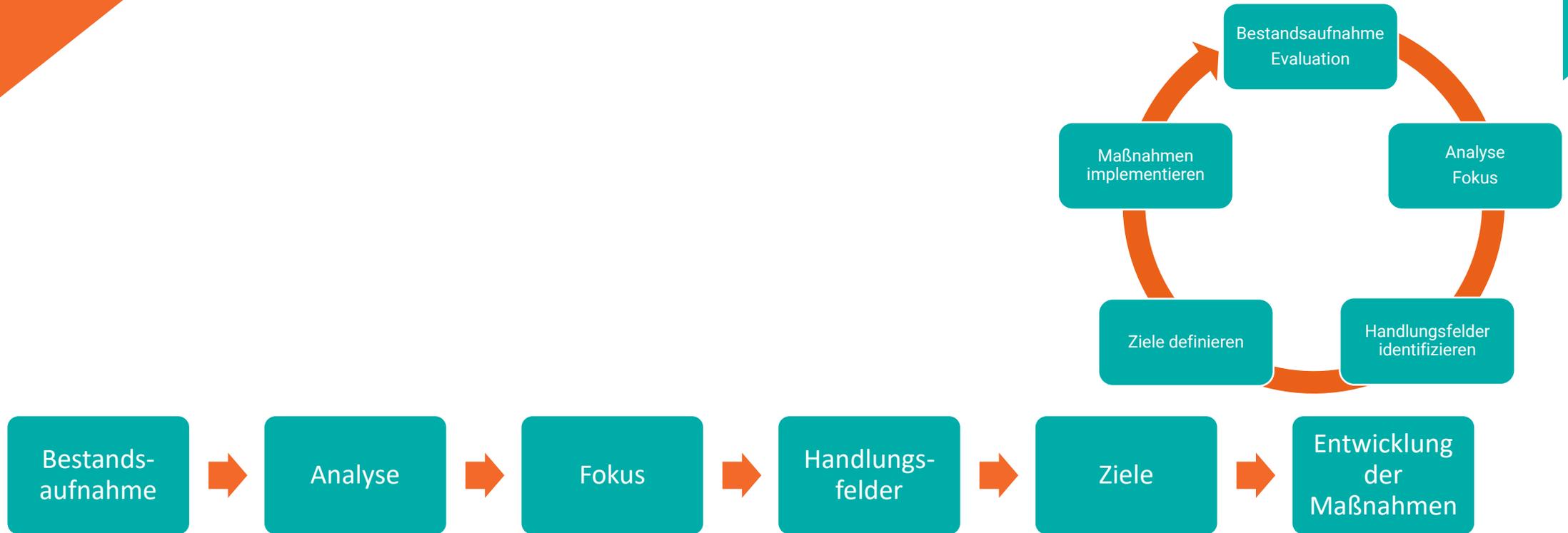
LeTSGEPs

Training GEP Modul 3.2

Institutionsspezifik
Ulla Weber, Corinna Pusch

www.letsgeps.eu

2 INSTIUTIONSSPEZIFIK



Bestandsaufnahme 1



Kennzahlen aufgeschlüsselt nach Geschlecht sowie wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Bereich:

- Gehaltsniveau, Gender Pay-Gap
- Leistungsprämien, Anreize für die Einstellung und Bindung von Mitarbeitern
- Vorzeitige Beförderung in höhere Gehaltsstufen, Höherstufung der Entgeltgruppe
- Befristete und unbefristete Verträge
- Wissenschaftliche Karrierestufen: A, B, C, D (angelehnt an SheFigures)
- Nicht-wissenschaftliche Karrierestufen: Forschungskordinator, Verwaltungsleitung, Referats- und Projektleitungen, Büroassistent*innen, Praktikant*innen, ...
- Fluktuation / Verweildauer am RPO

Bestandsaufnahme 2



Weitere Parameter, aufgeschlüsselt nach wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Bereich:

- Besetzung von Ausschüssen und Gremien
- Teilnahme an Konferenzen und Fortbildungen
- Referent*innen bei Kolloquien
- Nominierungen für Preise
- Pressemeldungen (z.B. Erst- und/oder Letztautor*innen, zitierte Personen)
- Zeitbudget für die eigene Forschung
- Personelle und infrastrukturelle Ressourcen

Bestandsaufnahme 3



- Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten (Ausschüsse, Information, Entscheidungen)
- Strukturelle Verankerung der Gleichstellung (Dokumente, Verfahren, Regelungen)
- Bestehende (Gleichstellungs-)Maßnahmen
- Integration von Gleichstellungsaspekten in Haushaltsplanungsprozesse

Datenerhebungsmethoden

- **Quantitative Methoden:**

- Umfragen
- Statistische Daten erhältlich in der Personal-/Statistikabteilung

- **Qualitative Methoden:**

- (Gruppen-)Diskussionen
- Interviews
- Beschwerdebasierter Datenerhebung
- Feedback Veranstaltungen
- Analyse von Dokumenten



BEISPIELE:

Fluctuation/ Retention time at the Institute

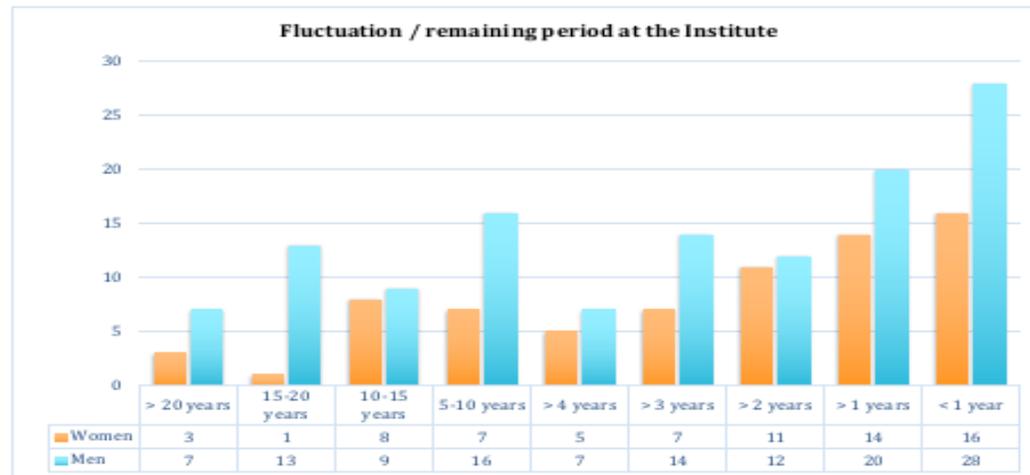


Figure 10: Fluctuation / Retention time at the Institute

Currently, this figure provides little information in the light of the realignment and restructuring of our Institute. Last year, an entire department was dispersed, whereas this year two new departments and several new research groups are being set up. Long-term employees can be found primarily in the non-scientific area. We should keep track of these numbers in the long-run.

Personnel structure analysis, targets and measures

Analysis of the current situation at the institute: What are we already doing?

1. Campus Childcare:

The nursery is located on the campus of the Max Planck Institutes in 30 children between the age of 3 months and 3 years are being looked after in three groups. The core opening hours are 9 a.m. to 3 p.m. However, parents can drop off their children as early as 8 a.m. and collect them as late as 5 p.m. The existence of the nursery for toddlers plays a key role in attracting first-class scientists to our Institute.

The nursery also offers a good opportunity for non-academic employees, who already live in to have their children looked after directly on site.

Like all childcare providers in Germany, however, the nursery is also affected by the substantial lack of staff in childcare and education. Filling an open position may take up to several months. In case of vacant positions and/or staff, which are off sick for a longer period of time, the nursery must reduce its opening hours in accordance with the legal framework conditions and adapt them to the staff resources available until the positions have been filled again. This therefore means that there is a limited number of places for new children. In addition, the nursery administration is currently facing great challenges. Together with the other institutes on campus, the MPI for is actively committed to support the nursery and to respond to the complaints and needs of the children and their parents.

2. Working hours: Part-time - Flexi-time

The MPI for has fixed working hours. Currently, there is neither an official flexi-time model nor any official recording of working hours. Instead, the Institute uses a system of so-called working hours on trust system and allows flexible work hours in direct consultation with the respective supervisor.

The opportunity to work part-time for family reasons is strongly supported by the MPI |

In order to achieve a good work-life balance, working hours can be reduced or distributed according to the employee's need and family circumstances in consultation with the respective supervisor.

For more information, see Measure 1.1.: Working from home & flexible work hours, page 16

3. Place of work

Currently, the Institute does not officially offer teleworking, such as home office. Hence, there are no official regulations. In individual cases, employees are given the option to complete their tasks at home to ensure childcare.

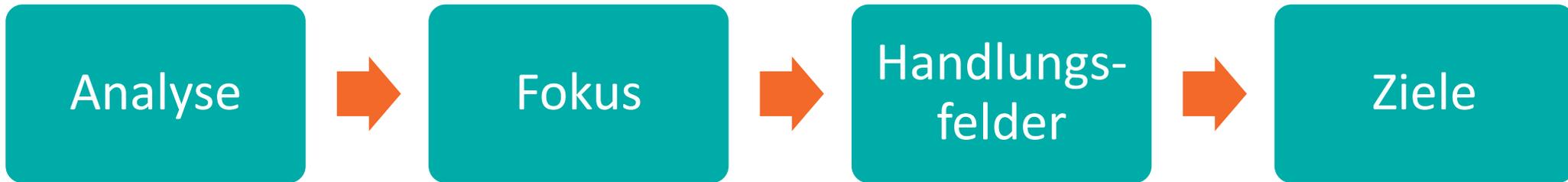
Within the scope of our technical possibilities (PC, notebook, VPN access), a variety of duties, mostly in the administrative area, can be performed at home allowing for free working hour allocation. This option is used particularly in "emergency cases", such as when a child gets ill or during school-, nursery- or kindergarten holidays.

For more information, see Measure 1.1.: Working from home & flexible work hours, page 16

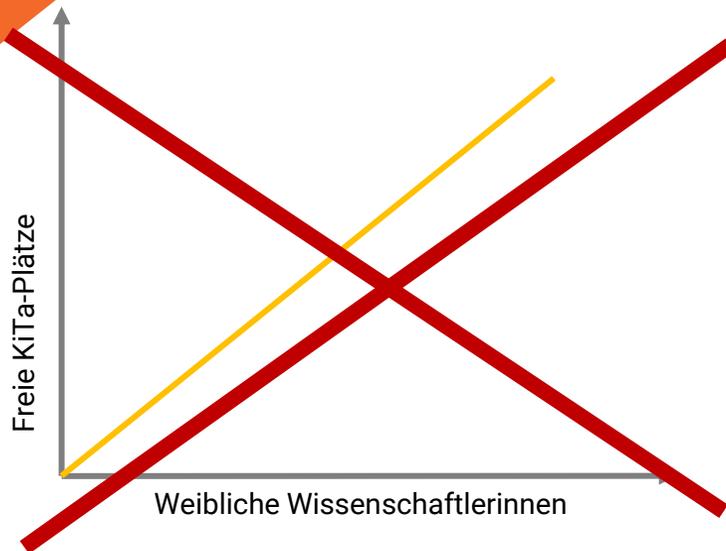
4. Family Office

A family office advises and provides information on topics relating to the reconciliation of family tasks and studies, science and/or work. For example, it supports foreign-speaking employees in their search for childcare facilities and offers help and advice regarding the care for dependants.

Analyse

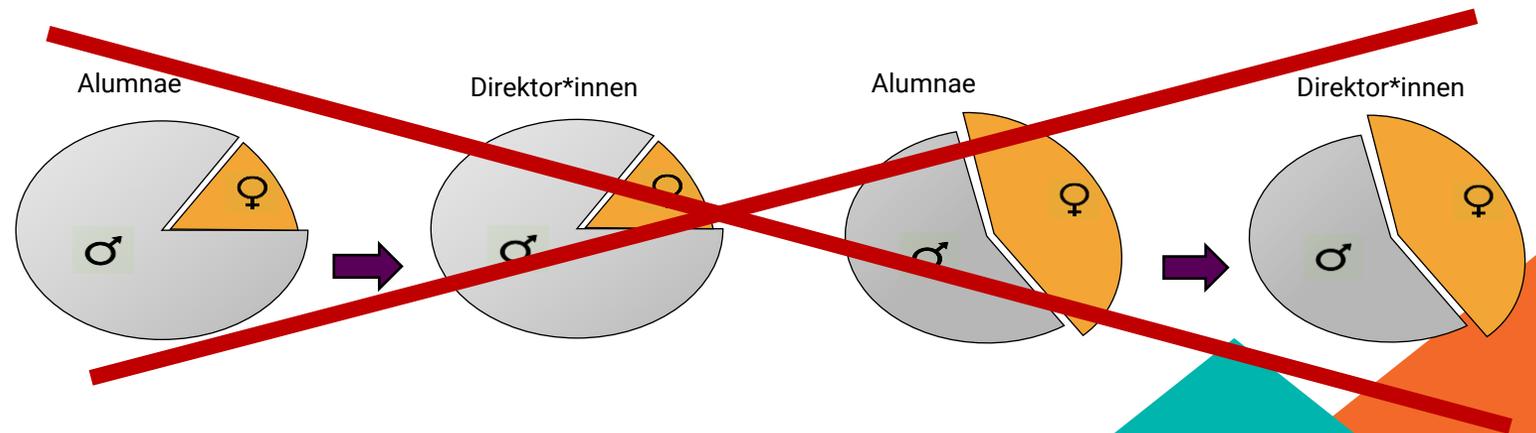


Analyse



Beobachten ...

... und überprüfen



BEISPIELE:

Statistical assessment of employment figures (figures dating from end of 2017)

A preliminary analysis of the gender distribution of our staff (both scientific and non-scientific) regarding different career levels and pay groups has revealed **considerable gender inequality** (cf. Annex I): While nearly 53 % of the Institute's 174 total number of staff members are female, their distribution – both in the scientific sector and the non-scientific sector – is clearly focused on the lower-paid positions.

The result of our preliminary gender analysis can be summed up as follows:

- The majority of the lower paid jobs (E3 to E9b) at the Institute are taken by women.
- The majority of the higher paid jobs (E13-W2) are taken by men.
- Leadership positions, both scientific and non-scientific, are by two thirds occupied by males (67%).
- The lowest paid jobs at the Institute are within the non-scientific sector. It is there where we have a clear overrepresentation of women (67%).
- Of all women with non-scientific jobs (29), the vast majority (20) is hired in the lowest pay groups (E3 to E9b), i.e. 69%.

Gender distribution at the postdoc level

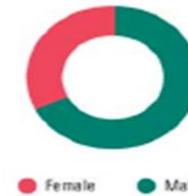


Fig. 11: Less than 32% of all postdoc positions were held by women. Their male peers, whose representation at the PhD level is only 45%, occupy 68% of all postdoc positions. According to this statistic, the Institute 'loses' around 25% of its talented female PhD students at the transition phase from PhD to postdoc.

Gender distribution of the lowest paid jobs (= non-scientific jobs)



Fig. 3: The analysis of the gender distribution among the 24 positions remunerated from pay group E3 to E9b revealed that 80% of these lowest-paid positions at the Institute were occupied by female employees. These positions are typically located in the administration and service sectors, and many of them, like the so-called "secretaries", are traditionally connoted as female labor which entails important structural consequences for remuneration, not only at the Institute, but within the very public service (TVÖD) system and the Max Planck Society at large.

Analyzing the identified issues further and deriving suitable mechanisms for countering them

Inequality 1: The majority of our non-scientific (lower-income) staff is made up of women.

This portion of the Institute's staff is mostly on permanent positions and was taken over from the previous Institute, which is why **the gender distribution of our non-scientific staff arguably reflects former recruiting strategies**. However, more recent recruitments in the non-scientific sector have not reversed existing trends, i.e. certain positions in



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072



LeTSGEPs

Training GEP Module 3.3 and 3.4

Nachhaltigkeit

Ulla Weber, Corinna Pusch

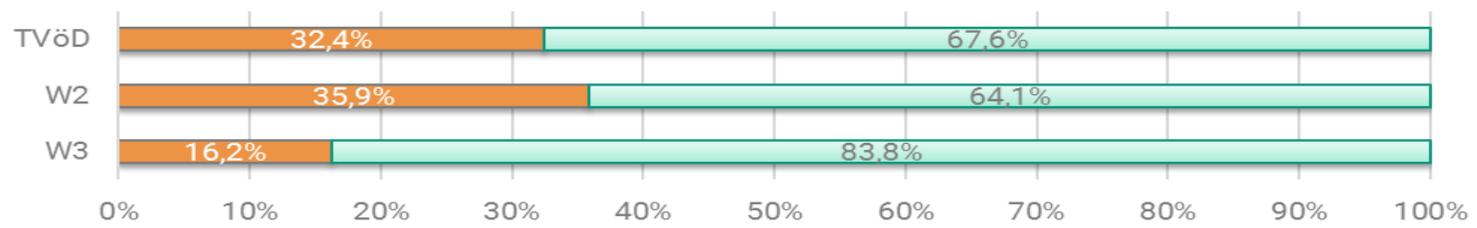
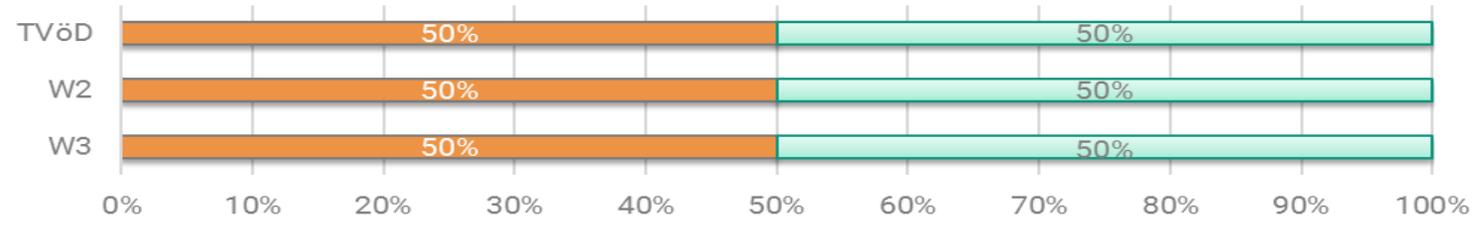
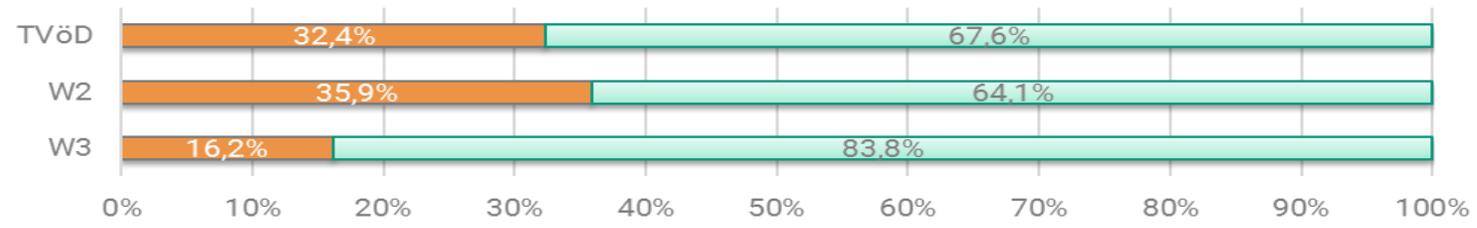
Objectives 1

Spezifisch
Messbar
Akzeptiert
Realistisch
Terminisiert

- Eindeutig definiert
- Messbar (Kriterien)
- Angemessen, attraktiv, anspruchsvoll
- erreichbar
- Fester Termin (zur Prüfung) der Zielerreichung



Approach



weiblich
männlich

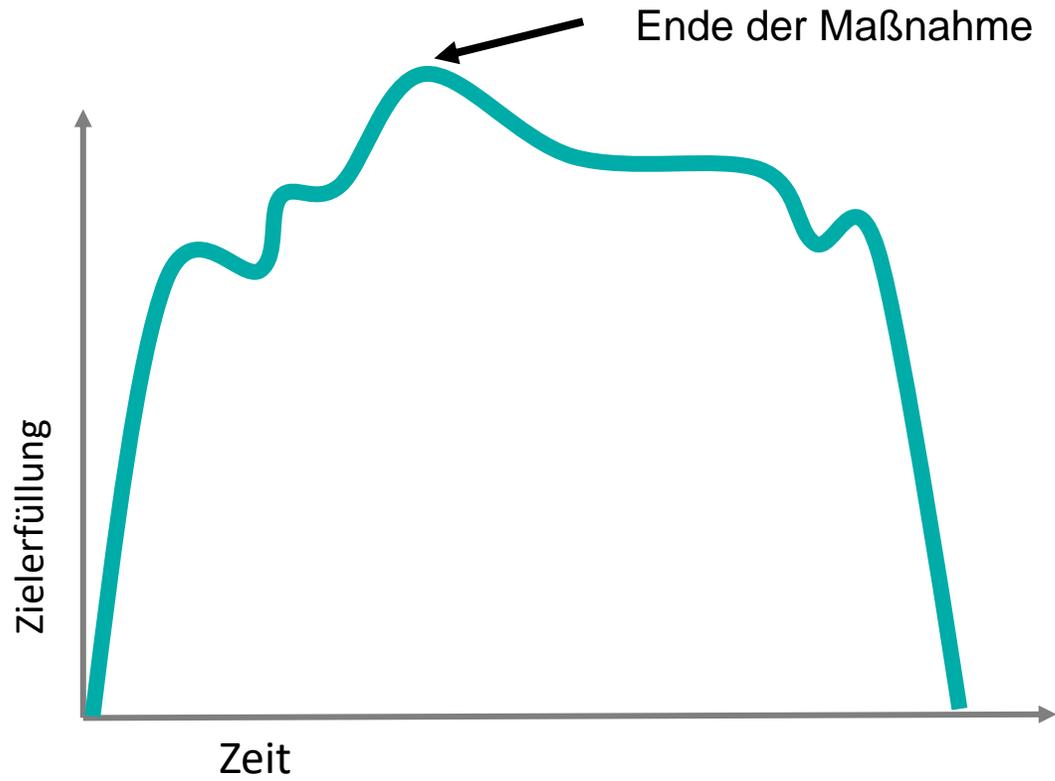
Individuelle, strukturelle und kulturelle Maßnahmen

- 1. Individuelle** Maßnahmen bieten Verbesserungen oder Unterstützung für Einzelpersonen oder bestimmte Gruppen
- 2. Kulturelle** Maßnahmen beeinflussen das Bewusstsein in der Organisation und die Arbeitskultur
- 3. Strukturelle** Maßnahmen greifen in die Organisationskultur ein und verändern bestehende Strukturen durch institutionelle Regelungen

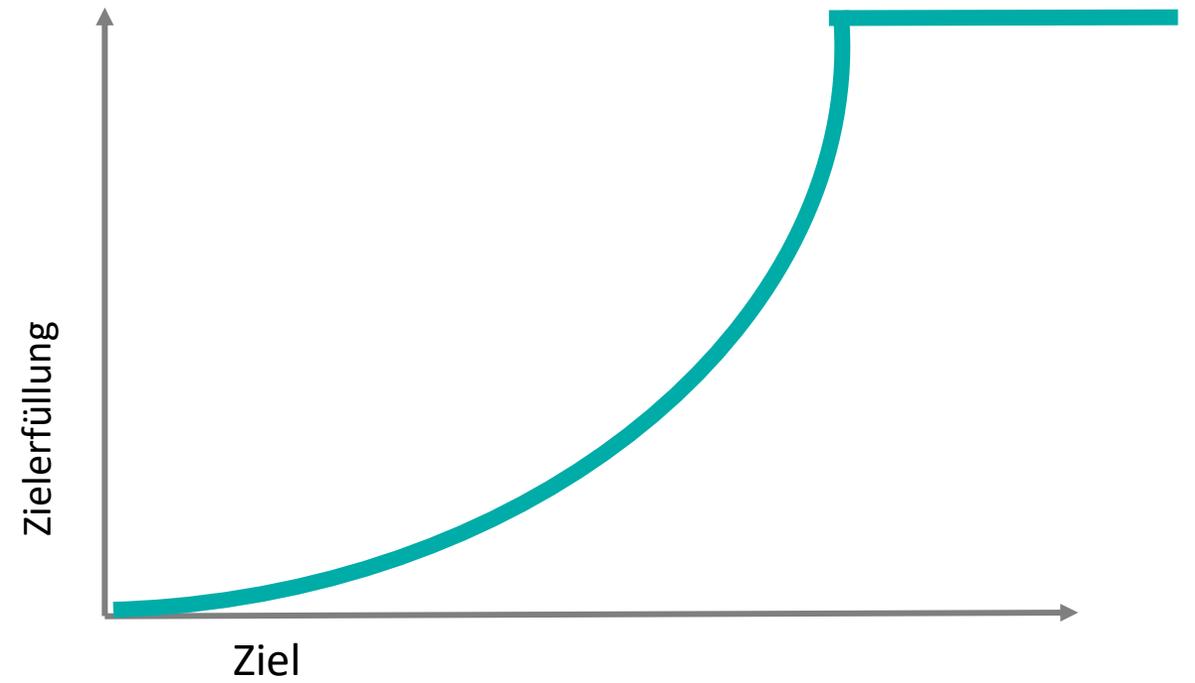


3 NACHHALTIGKEIT

Individuelle Ziele + Maßnahmen

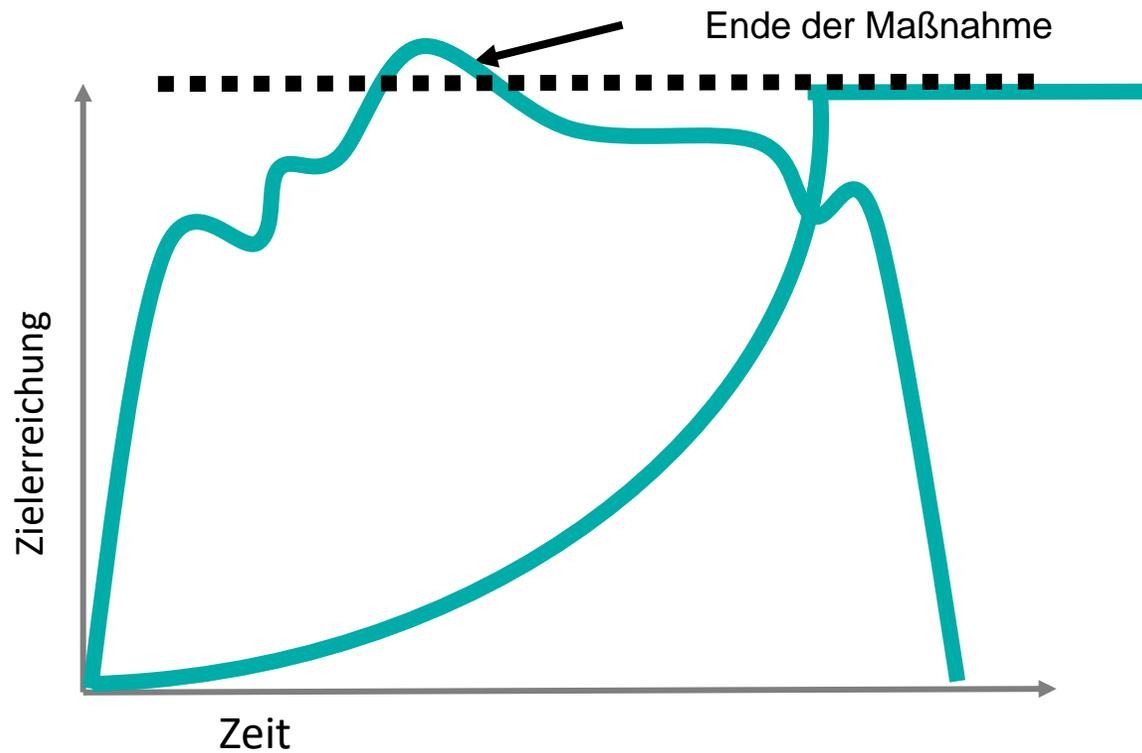


Strukturelle Ziele und Maßnahmen



3 NACHHALTIGKEIT

Individuelle und strukturelle Ziele und Maßnahmen



Anhaltend hohes
Chancengleichheitsniveau

Maßnahmenbeschreibung

Die Konzeption der Maßnahmen beinhaltet alle Angaben, die notwendig sind, um die Maßnahme umzusetzen. Die Darstellung beinhaltet:

- Titel der Maßnahme
- Handlungsfeld
- Kurze Beschreibung der Maßnahme
- Ziel, Zielgruppe und Zwischenziele (Meilensteine)
- Ansiedlung / Verantwortung
- Akteur*innen
- Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung, Ablauf
- Kosten, Ausstattung, Finanzierung
- Evaluationsverfahren, Monitoring

PASSUNG VON
ZIELEN +
MAßNAHMEN



Verhandlungen mit der Leitung

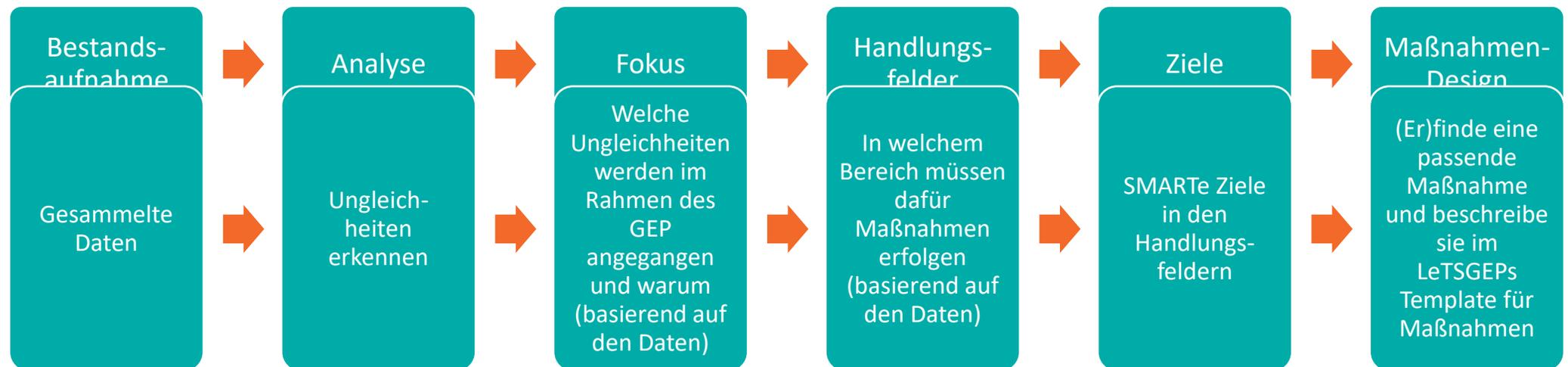
WAS IST ZU DISKUTIEREN? WAS IST FESTZULEGEN?

- Handlungsfelder
- Ziele und Zwischenziele
- Zeitrahmen: Termine der Zielerreichung
- Kosten, Ausstattung und Finanzierung
- Evaluationsverfahren, Monitoring
- Verantwortlichkeiten für Maßnahmen, Zielerreichung und Evaluation

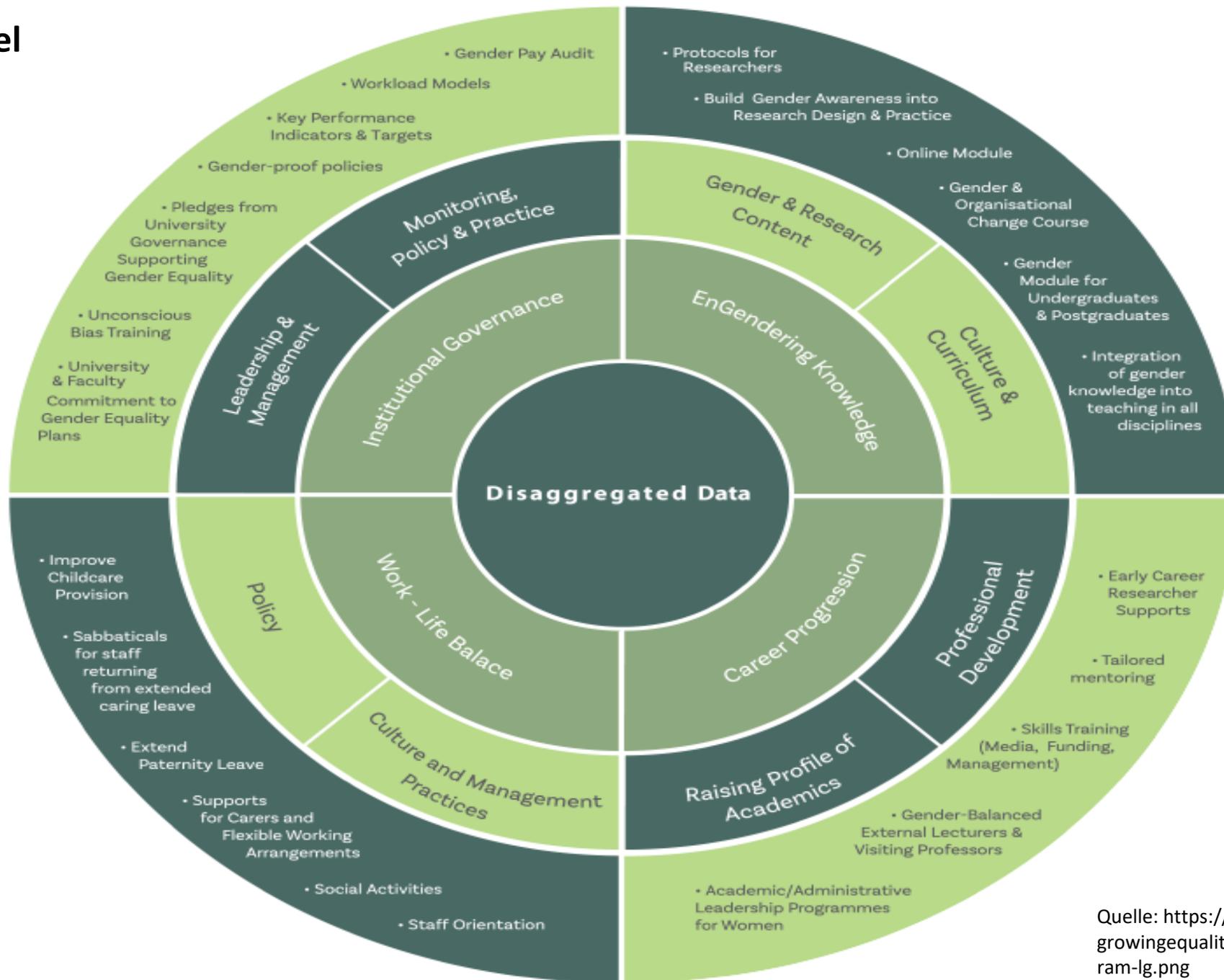
WER IST SONST NOCH MIT EINZUBEZIEHEN?

- Verwaltung
- Wissenschaftler*innen
- Gleichstellungsbeauftragte und andere Gleichstellungsakteur*innen
- Betriebsrat

Wiederholung: von Daten hin zu Maßnahmen



SAGE-Wheel



Quelle: <https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/images/diagram-lg.png>

Maßnahmenkataloge zur Inspiration:

<https://www.sage-growingequality.eu/site/do>

<https://www.genera-network.eu/genera-toolbox>

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

Integration von Gender Budgeting in GEPs

The Gender Budgeting Approach can be used in the whole GEP process:

- Gender Budgeting Analyse als Teil der Bestandsaufnahme
- Nachhaltige Sicherstellung der für die Maßnahmen benötigten Ressourcen
- Evaluierung des Erfolgs des GEP durch erneute Gender Budgeting Analyse

Einsatz des GB-Ansatzes in allen Handlungsfeldern

- **Führung & Management:** durch Training einen gendersensiblen Blick auf Haushaltsentscheidungen vermitteln; Sicherstellung, dass Gleichstellungsaspekte bei allen finanziellen Entscheidungen berücksichtigt werden; Aufstellung geschlechtersensibler Regeln für die Nutzung teurer Ausrüstung/für die Verteilung von Laborplätzen...
- **Work-Life-Balance:** Analyse von Zeitbudgets und Sensibilisierung für den Gender Care Gap; Sicherstellung von Ressourcen für Kinderbetreuung
- **Karriereförderung:** Bekämpfung des Gender Pay Gap; finanzielle Anreize, einen bestimmten Frauenanteil zu erreichen...

Beispiele

Handlungsfeld

Wissen gendern

Monitoring

SMARTes Ziel

Bis zum Ende der zweite Implementierungsphase werden in 25% der Forschungsprojekte Geschlechteraspekte berücksichtigt

Laufendes Gender Budgeting Monitoring, zugeschnitten auf die Institution, eingeführt bis ein Jahr nach Verabschiedung des GEP

Maßnahme(n)

Fonds einrichten, aus dem Forschungsprojekte zusätzliche finanzielle Unterstützung bekommen, wenn sie Geschlechteraspekte berücksichtigen (für Hilfskräfte, Ausstattung, Publikationen)

- Gender Budgeting Expert*in finden, die*der eine Analyse des Haushalts durchführt und einen individuell zugeschnittenen Monitoring Prozess entwickelt
- Einführung des Monitorings

Kontakt

corinna.pusch@gv.mpg.de

ulla.weber@gv.mpg.de



@letsgeps

Verbinde dich mit uns auf Twitter!

Danke!



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072