MAX PLANCK GESELLSCHAFT
ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
CENTRAL GENDER EQUALITY OFFICER

GOOD PRACTICE GLEICHSTELLUNG

GLEICHSTELLUNGSMAßNAHMEN IN DEN MAX-PLANCK-INSTITUTEN UND EINRICHTUNGEN

GOOD PRACTICE GENDER EQUALITY

GENDER EQUALITY MEASURES IN THE MAX PLANCK INSTITUTES AND FACILITIES

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort

Datenbasierte Maßnahmenauswahl

Maßnahmenliste

TABLE OF CONTENTS

The English version starts on page 53.

Preface

Data-based Selection of Measures

List of Measures

VORWORT

Dieser Katalog informiert über das Sample der Maßnahmen, mit denen die Institute und Einrichtungen Gleichstellung in der Max-Planck-Gesellschaft vorantreiben. Alle genannten Maßnahmen sind den lokalen Max-Planck-Gleichstellungsplänen entnommen und werden vor Ort umgesetzt.
Unter der Prämisse, dass Gleichstellungsziele und -maßnahmen nur so wirkungsvoll sind wie ihr exakter Zuschnitt auf die jeweilige Situation und Aufgabenstellung, definiert die vorliegende Zusammenstellung ein „Good Practice“ nicht als isoliertes Instrument, sondern als Zusammenspiel zwischen der Analyse der Situation vor Ort und den sich daraus ergebenen Handlungszielen und den dazu passenden Maßnahmen.
Vor diesem Hintergrund enthält dieses Dokument eine Übersicht zur datenbasierten Maßnahmenauswahl, in der wie folgt vorgegangen wird:

- Was ist der initiale Befund?
- Welche Empfehlung für ein tiefergehendes Verständnis der Lage ergibt sich daraus?
- Was sind die möglichen Ergebnisse aus entsprechenden zusätzlichen Erhebungen?
- Welche möglichen Maßnahmen ergeben sich daraus?

Die datenbasierte Maßnahmenauswahl ist in neun Themenfelder gegliedert:

- Karriereentwicklung im wissenschaftlichen Bereich
- Karriereentwicklung im wissenschaftsstützenden Bereich
- Prävention und Intervention bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt
- Entgeltgerechtigkeit
- Einbindung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten, Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit
- Trans*-, Inter- und Non-binary-Inklusivität
- Genderaspekte in der Forschung
- Intersektionalität
- Gender Budgeting

Dr.in Ulla Weber
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
November 2025

INHALTSVERZEICHNIS MAßNAHMENAUSWAHL

DATENBASIERTE MAßNAHMENAUSWAHL

1. **Karriereentwicklung wissenschaftlicher Bereich**
   - 1.1. Eine Personengruppe publiziert weniger als aufgrund ihres Anteils an wissenschaftlichen Stellen zu erwarten wäre
   - 1.2. Publikationsdaten sind hinsichtlich Chancengleichheit nicht aussagekräftig genug
   - 1.3. Mitglieder einer Personengruppe nehmen seltener an Konferenzen teil
   - 1.4. Eine Personengruppe ist unter Speaker*innen unterrepräsentiert
   - 1.5. Der Anteil einer Personengruppe sinkt signifikant ab einer Karrierestufe
   - 1.6. Mitglieder einer Personengruppe verlassen früher / öfter ohne den gewünschten Erfolg die Organisation
   - 1.7. Daten zum weiteren Karriereweg zeigen geringeren wissenschaftlichen Erfolg bei einer Personengruppe
2. **Karriereentwicklung wissenschaftsstützender Bereich**
   - 2.1. In den untersten Karriereebenen finden sich überproportional viele Mitglieder einer insgesamt unterrepräsentierten Personengruppe
   - 2.2. In Führungspositionen ist eine Personengruppe unterrepräsentiert
   - 2.3. In einen Bereichen (z.B. Technik, IT) ist eine Personengruppe unterrepräsentiert
   - 2.4. In den Bereichen, in denen eine Personengruppe unterrepräsentiert ist, verlassen Mitglieder dieser Gruppe öfter / früher die Organisation
3. **Prävention und Intervention bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt**
   - 3.1. Es sind keine Daten zum Vorkommen verfügbar
   - 3.2. Es wurden im Erhebungszeitraum keine oder kaum Beschwerden erhoben
   - 3.3. Erhebungen und / oder Beschwerdezahlen zeigen, dass es Fälle gibt
   - 3.4. Feldarbeit zeigt sich als Situation mit erhöhtem Risiko für sexualisiertes Fehlverhalten
4. **Entgeltgerechtigkeit**
   - 4.1. Es gibt keine ausreichend aussagekräftigen Daten zur Entgeltgerechtigkeit
   - 4.2. Mitglieder einer Personengruppe sind in den untersten Entgeltgruppen überproportional vertreten
   - 4.3. Vergleich von Funktion und Entgeltgruppe zeigt, dass Mitglieder einer Personengruppe im Schnitt geringeren Entgeltgruppen zugeordnet sind
   - 4.4. Das Einstiegsgehalt (Erfahrungsstufe) von Mitgliedern einer Personengruppe ist niedriger als in der Grundgesamtheit
5. **Einbindung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten, Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit**
   - 5.1. Die Gleichstellungsbeauftragten sind nicht in der Lage ihren Aufgaben in vollem Umfang nachzukommen und berichten von Überlastung
   - 5.2. Es finden sich nur schwer Kandidatinnen als Gleichstellungsbeauftragte
   - 5.3. Die Bekanntheit, Unterstützung und Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit in der Organisation könnte verbessert werden
   - 5.4. Die Gleichstellungsarbeit wirkt nicht ausreichend in die einzelnen Abteilungen hinein
6. **Trans*-, Inter- und Non-binary-Inklusivität**
   - 6.1. Daten werden bisher nur für Männer und Frauen erhoben
   - 6.2. Es sind insgesamt wenig trans*- und nicht-binäre Personen in der Organisation (bekannt)
   - 6.3. Situationen, in denen das Geschlecht relevant ist, sind nicht für Geschlechterdiversität eingerichtet
7. **Genderaspekte in der Forschung**
   - 7.1. Bisher werden nur in wenigen Forschungsprojekten Geschlechteraspekte berücksichtigt
8. **Intersektionalität**
   - 8.1. Es gibt keine Daten zu intersektionalen Überschneidungen mit weiteren Ungleichheitskategorien
   - 8.2. Die Gleichstellungsbeauftragten sind die einzigen Akteur*innen im Bereich Chancengleichheit in der Organisation
   - 8.3. Distanz / Unverständnis / Konflikte zwischen wissenschaftsstützendem und wissenschaftlichem Personal
9. **Gender Budgeting**
   - 9.1. Es gibt noch kein Konzept zur Umsetzung von Gender Budgeting
   - 9.2. Es besteht noch kein Überblick, wer für welches Budget zuständig ist

1. KARRIEREENTWICKLUNG WISSENSCHAFTLICHER BEREICH

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
1.1. Eine Personengruppe publiziert weniger als aufgrund ihres Anteils an wissenschaftlichen Stellen zu erwarten wäre.	**1.1.1.** Interviews / Umfrage / Gruppendiskussion mit unterrepräsentierter Personengruppe zu Publikationstätigkeit, Erfolgsfaktoren und Hindernissen.		**M93** Fragebogen zu Einflussfaktoren auf die Publikationsaktivitäten
		Mitglieder der unterrepräsentierten Personengruppe zweifeln häufiger an ihrer Berechtigung, als Autor*in genannt zu werden / an der Relevanz ihres Beitrags zu einem Projekt / an der Publikationsfähigkeit ihrer Ergebnisse.	Maßnahmen für Stärkung, Empowerment und Karriereförderung für unterrepräsentierte Personengruppe, zum Beispiel: **M1** Schulungen zum Impostor-Syndrom **M100** Empowerment-Training für Doktorandinnen **M86** Strukturierte Doktorand*innenbetreuung
		Atmosphäre, die von der überrepräsentierten Personengruppe dominiert wird, in der es Mitgliedern der unterrepräsentierten Gruppe schwerer gemacht wird und schwerer fällt, positive Aufmerksamkeit zu erhalten und sich zu etablieren.	Maßnahmen zur Kulturveränderung, zum Beispiel: **M4** Förderung einer gleichstellungssensiblen Gesprächskultur **M90** Verpflichtende Workshops zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen **M87** Kampagne gegen sexualisierte Belästigung und Mikroaggressionen **M89** Feedbackgespräche mit Fokus auf dem Umgang mit Diskriminierung
	1.1.2. Sind alle Wissenschaftler*innen gleichermaßen über folgendes informiert • aktuelle Publikationsmöglichkeiten (relevante Calls für Paper, entstehende Sammelbände, gemeinsame Publikationsprojekte, relevante Journals)? • Möglichkeiten zur Übernahme von Unterstützungsleistungen (Übersetzung, Lektorat, etc.) und Kosten (Druckkosten, Lizenzrechte, etc.)?	Diese Informationen werden nur informell und nicht einheitlich weitergegeben.	Maßnahmen, die eine leichte und einheitliche Zugänglichkeit dieser Informationen sicherstellen, zum Beispiel: **M101** Einheitliche Information aller Wissenschaftler*innen über Möglichkeiten der Konferenzteilnahme **M102** Information zur Übernahme von Unterstützungsleistungen und Kosten
	1.1.3. Gibt es Hinweise, dass finanzielle Unterstützung für Lektorate und Korrektorate die Ungleichheit abbauen könnte?		**M24** Zuschüsse zur Finanzierung von Lektoraten / Korrektoraten von Abschlussarbeiten und Publikationen

1. KARRIEREENTWICKLUNG WISSENSCHAFTLICHER BEREICH

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
1.1. Eine Personengruppe publiziert weniger als aufgrund ihres Anteils an wissenschaftlichen Stellen zu erwarten wäre.	**1.1.4.** Gibt es Hinweise auf Biases oder Unstimmigkeiten bei Nennung und Reihenfolge von Autor*innen? Gibt es formelle oder informelle, transparente Richtlinien, wer an welcher Position als Autor*in erscheint?	Es gibt keine transparenten, einheitlichen Richtlinien, wer an welcher Stelle als Autor*in genannt wird.	**M2** Richtlinie mit Kriterien für Autor*innenschaften und Reihenfolge **M70** Detaillierte Bewertung der Zitierpraxis sowie der Zuordnung von Autor*innenschaften **M85** Geschlechtsspezifische Auswertung der Karriereerfolge
	1.1.5. Gibt es Hinweise (aus Daten, aber auch zum Beispiel aus Interviews, Umfragen, Gesprächsrunden, Beratungen etc.), dass eine Verbindung besteht zu längeren / häufigeren Mutterschutz- / Elternzeiten oder Pflegezeiten?	Zusammenhang mit längeren Abwesenheiten aufgrund von Care-Tätigkeiten erkennbar.	**M3** Vertretungsmöglichkeiten bei längerer Abwesenheit **M7** Kommunikation während Abwesenheiten **M8** Schwangerenlabor **M9** Unterstützung durch Technische Assistent*innen und Wissenschaftliche Hilfskräfte während Schwangerschaft und Stillzeit **M69** Unterstützung der Laborarbeitsmöglichkeiten während Schwangerschaft und Stillzeit
	1.1.6. Gibt es Hinweise (aus Daten, aber auch zum Beispiel aus Interviews, Umfragen, Gesprächsrunden, Beratungen etc.), dass Care-Tätigkeiten die Produktivität einschränken und dass dementsprechend Vereinbarkeitsmaßnahmen den Output der unterrepräsentierten Personengruppe erhöhen könnten? Wenn ja, Umfragen oder Interviews zu den folgenden Fragen: • Welche Personengruppen sind besonders betroffen (zum Beispiel internationale Familien, pflegende Angehörige, Alleinerziehende, etc.)? • Welche Unterstützungsmöglichkeiten könnten welcher Personengruppe helfen?	Hindernis: Fehlende Kita-Plätze (mit ausreichend langen / flexiblen Betreuungszeiten)	**M103** Vermittlung eines flexiblen Kinderbetreuungsangebots
		Hindernis: Kinderbetreuung in besonderen Situationen schwierig (z.B. Schließzeit Kita)	**M5** Mit-Kind-Büro **M68** Kindgerechte Toilettenanlage
		Hindernis: Arbeiten vor Ort während Stillzeit schwierig	**M6** Stillzimmer
		Hindernis: Unkenntnis der Betreuungs- und Unterstützungsmöglichkeiten, fehlende Netzwerke	**M91** Umfassende Information (werdender) Eltern **M10** Family & Care Office **M11** Ernennung Care Officer

1. KARRIEREENTWICKLUNG WISSENSCHAFTLICHER BEREICH

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
1.2. Publikationsdaten sind hinsichtlich Chancengleichheit nicht aussagekräftig genug.	**1.2.1.** Abgleich mit geeigneten Referenzgrößen: Welcher Anteil der unterrepräsentierten Personengruppe wäre an den Publikationen zu erwarten? Welche Gruppen kommen in der Regel als Last Author oder First Author in Frage? Wie hoch war hier der Anteil der unterrepräsentierten Gruppe in der relevanten Zeit? Geeignete Aufteilung finden: zum Beispiel nach PhDs / Postdocs / Gruppenleitungen / Direktor*innen. Wie viele Publikationen wurden in diesen Statusgruppen pro Jahr durch die unterrepräsentierte und die überrepräsentierte Personengruppe erzielt? Differenzierung nach Art der Publikation und/oder nach Impact Factor.		**M13** Analyse der Publikationschancen für Wissenschaftlerinnen **M92** Analyse von Publikationszahlen nach Impact Factor
1.3. Mitglieder einer Personengruppe nehmen seltener an Konferenzen teil.	**1.3.1.** Interviews / Umfrage / Gruppendiskussion mit Wissenschaftler*innen zu Hindernissen bei Konferenzteilnahmen.	Mitglieder der unterrepräsentierten Personengruppe zweifeln häufiger daran, dass ihre Forschung fortgeschritten / interessant genug ist für einen Konferenzbeitrag.	Maßnahmen für Stärkung, Empowerment und Karriereförderung für Mitglieder der unterrepräsentierten Personengruppe, zum Beispiel: **M1** Schulungen zum Impostor-Syndrom **M100** Empowerment-Training für Doktorandinnen **M86** Strukturierte Doktorand*innenbetreuung
		Atmosphäre, die von einer bestimmten Personengruppe dominiert wird, in der es der unterrepräsentierten Gruppe schwerer gemacht wird und schwerer fällt, positive Aufmerksamkeit zu erhalten und sich zu etablieren.	Maßnahmen zur Kulturveränderung, zum Beispiel: **M4** Förderung einer gleichstellungssensiblen Gesprächskultur **M90** Verpflichtende Workshops zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen **M87** Kampagne gegen sexualisierte Belästigung und Mikroaggressionen **M89** Feedbackgespräche mit Fokus auf dem Umgang mit Diskriminierung

1. KARRIEREENTWICKLUNG WISSENSCHAFTLICHER BEREICH

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
1.3. Mitglieder einer Personengruppe nehmen seltener an Konferenzen teil.		Care-Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) machen Teilnahme an Konferenzen schwierig.	**M91** Umfassende Information (werdender) Eltern **M104** Kinderbetreuung auf Konferenzen
	1.3.2. Sind alle Wissenschaftler*innen gleichermaßen gut darüber informiert, • welche Möglichkeiten zur Konferenzteilnahme bestehen? • durch welche Stelle(n) die Kosten übernommen werden können? • wie die Kostenübernahme beantragt werden muss?	Diese Informationen werden nur informell und nicht einheitlich weitergegeben.	Maßnahmen, die eine leichte und einheitliche Zugänglichkeit dieser Informationen sicherstellen, zum Beispiel: **M105** Information zur Kostenübernahme für Konferenzteilnahmen **M101** Einheitliche Information aller Wissenschaftler*innen über Möglichkeiten der Konferenzteilnahme
1.4. Eine Personengruppe ist unter Speaker*innen unterrepräsentiert.	**1.4.1.** Recherche: Wer wählt Speaker*innen aus? Auf Basis welcher Kriterien?	Es besteht bei der Auswahl der Speaker*innen nicht das explizite Ziel, bisher unterrepräsentierte Personengruppen stärker zu berücksichtigen.	**M64** Datenbank exzellenter Forscherinnen als potenzielle Speakerinnen **M94** Zielquote und Monitoring der Geschlechterverteilung unter Sprecher*innen **M95** Nominierungen von Rednerinnen auf Veranstaltungen
1.5. Der Anteil einer Personengruppe sinkt signifikant ab einer bestimmten Karrierestufe.	**1.5.1.** Überblick über vorhandene Daten zu Einstellungsprozessen verschaffen.	Bisher werden keine Daten zur Geschlechtsidentität von Bewerber*innen entlang des Einstellungsprozesses erhoben.	**M12** Systematische Erhebung von Daten zu Geschlecht(erdiversität) und Nationalität / Staatsangehörigkeit entlang des gesamten Einstellungsprozesses
		Die Daten zu Einstellungsprozessen zeigen, dass sich Mitglieder der unterrepräsentierten Personengruppe seltener bewerben als aufgrund von Referenzgrößen zu erwarten wäre (z.B. Frauenanteil bei Abschlüssen) oder als notwendig wären, um die Ziele der Organisation zu erreichen.	**M14** Proaktives Scouting von Kandidatinnen **M25** Internationale Ausschreibung aller wissenschaftlichen Stellen **M28** Postdoktorandinnen-Programm **M88** Veröffentlichung von Ausschreibungen in Wissenschaftlerinnen- und Frauen-Netzwerken
		Die Daten zu Einstellungsprozessen zeigen, dass der Anteil der unterrepräsentierten Gruppe in den Stufen des Einstellungsverfahren immer mehr abnimmt. (z.B. Der Frauenanteil unter den Eingeladenen und unter den Eingestellten ist niedriger als unter den Bewerber*innen.)	**M17** Vereinheitlichung der Ausschreibungs- und Einstellungsprozesse **M18** Berücksichtigung von längeren Karriereverläufen aufgrund von Care-Tätigkeit **M19** Handreichung „Implicit Bias in Letters of Recommendation“ **M20** Awareness-Schulung für Einstellungskommissionen

1. KARRIEREENTWICKLUNG WISSENSCHAFTLICHER BEREICH

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
1.5. Der Anteil einer Personengruppe sinkt signifikant ab einer bestimmten Karrierestufe.			**M21** Leitfaden „Inklusive Auswahlverfahren“ **M22** Selbstverpflichtung zur Anwendung gendergerechter Kriterien in Stellenbesetzungsverfahren **M45** Geschlechterdiverse Einstellungskommissionen **M67** Regionaler Dual Career Service
		Die Daten zu Einstellungsprozessen zeigen, dass die Mitglieder der unterrepräsentierten Personengruppe insbesondere in den Bereichen unterrepräsentiert sind, in denen keine formalisierten Einstellungsverfahren existieren.	**M15** Transparente Einstellungsverfahren auf Postdoc-Ebene **M16** Einstellungsrichtlinien für Postdocs **M22** Selbstverpflichtung zur Anwendung gendergerechter Kriterien in Stellenbesetzungsverfahren **M27** Informationsseite zur Bewerbung als Postdoc
		Mitglieder einer Personengruppe sind auf der wissenschaftlichen Führungsebene unterrepräsentiert.	**M34** Besuchsprogramm für Professorinnen **M35** Anreiz für die Einstellung einer Wissenschaftlerin auf Führungsebene **M88** Veröffentlichung von Ausschreibungen in Wissenschaftlerinnen- und Frauen-Netzwerken
	1.5.2. Daten aus der Personalstatistik: Verweildauer, Austritte, erfolgreiche Abschlüsse.	Es zeigt sich, dass Mitglieder einer Personengruppe öfter / früher / häufiger ohne den gewünschten Erfolg die Organisation verlassen. Siehe nächste Abschnitte 1.6. und 1.7.	
1.6. Mitglieder einer Personengruppe verlassen früher / öfter ohne den gewünschten Erfolg die Organisation. oder **1.7. Daten zum weiteren Karriereweg zeigen geringeren wissenschaftlichen Erfolg bei einer Personengruppe.**	**1.6.1.** Durchführung einer Off-Boarding Survey: Abbrüche / Erfolge und ihre Gründe, Zufriedenheit mit Zeit in der Organisation, weiterer Karriereweg.		**M23** Off-Boarding Survey

1. KARRIEREENTWICKLUNG WISSENSCHAFTLICHER BEREICH

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
1.6. Mitglieder einer Personengruppe verlassen früher / öfter ohne den gewünschten Erfolg die Organisation. oder **1.7. Daten zum weiteren Karriereweg zeigen geringeren wissenschaftlichen Erfolg bei einer Personengruppe.**	**1.6.2.** Erhebung von Daten zur Verteilung karrierererelevanter und weniger karrierererelevanter Tätigkeiten		**M60** Erhebung von Daten zur Verteilung karrierererelevanter und weniger karrierererelevanter Tätigkeiten **M63** Geschlechtergerechte Statistik zu außereuropäischen Konferenzteilnahmen und Forschungsaufenthalten **M84** Geschlechtergerechte Statistik zu Drittmitteln
	1.6.3. Interviews / Gruppendiskussion / Umfrage mit Wissenschaftlerinnen in der Karrierestufe, in der die Probleme hauptsächlich auftreten. Mögliche Leitfragen: • Welche Faktoren sind in dieser Phase erfolgsentscheidend? • Welche (geschlechtsspezifischen) Hindernisse gibt es diesbezüglich? • Wie wird die Arbeitsatmosphäre empfunden? • Wie ist das Selbstbild der Wissenschaftlerinnen?		Zum Beispiel: **M26** Interviews zur Arbeitsatmosphäre in männerdominierten Abteilungen und Gruppen
		Die Mitglieder der unterrepräsentierten Personengruppe zweifeln häufiger an ihrer Eignung / ihren Fähigkeiten / ihrer Exzelllenz als Wissenschaftlerin oder am Wert ihrer Beiträge und Ergebnisse.	Maßnahmen für Stärkung, Empowerment und Karriereförderung für unterrepräsentierte Personengruppen, zum Beispiel: **M1** Schulungen zum Impostor-Syndrom **M100** Empowerment-Training für Doktorandinnen **M86** Strukturierte Doktorand*innenbetreuung Eventuell hilfreich: **M47** Geschlechterheterogene Besetzung von Kommissionen zur Evaluation wissenschaftlicher Leistungen von PhDs
		Atmosphäre, die von einer bestimmten Personengruppe dominiert wird, in der es der unterrepräsentierten Gruppe schwerer gemacht wird und schwerer fällt, positive Aufmerksamkeit zu erhalten und sich zu etablieren.	Maßnahmen zur Kulturveränderung, zum Beispiel: **M4** Förderung einer gleichstellungssensiblen Gesprächskultur **M47** Geschlechterheterogene Besetzung von Kommissionen zur Evaluation wissenschaftlicher Leistungen von PhDs **M90** Verpflichtende Workshops zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen **M87** Kampagne gegen sexualisierte Belästigung und Mikroaggressionen **M89** Feedbackgespräche mit Fokus auf dem Umgang mit Diskriminierung
		Andere mögliche Ergebnisse aus den Interviews / Gruppendiskussionen / Umfragen siehe 1.6.4. ff.	

1. KARRIEREENTWICKLUNG WISSENSCHAFTLICHER BEREICH

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
1.6. Mitglieder einer Personengruppe verlassen früher / öfter ohne den gewünschten Erfolg die Organisation. oder **1.7. Daten zum weiteren Karriereweg zeigen geringeren wissenschaftlichen Erfolg bei einer Personengruppe.**	**1.6.4.** Haben alle Wissenschaftler*innen gleichermaßen Zugang zu karriereförderlichen Informationen? Zum Beispiel über passende Konferenzen, Publikationsmöglichkeiten, Drittmittel-Ausschreibungen, Stellenangebote, Förderprogramme, etc.	Diese Informationen werden nur informell und nicht einheitlich weitergegeben.	Maßnahmen, die eine leichte und einheitliche Zugänglichkeit dieser Informationen sicherstellen, zum Beispiel: **M101** Einheitliche Information aller Wissenschaftler*innen über Möglichkeiten der Konferenzteilnahme **M102** Information zur Übernahme von Unterstützungsleistungen und Kosten
	1.6.5. Gibt es Hinweise auf einen Zusammenhang mit geringerem Publikationserfolg?	Siehe 1.1.	
	1.6.6. Gibt es Hinweise auf einen Zusammenhang mit selteneren Konferenzteilnahmen?	Siehe 1.3.	
	1.6.7. Gibt es Hinweise auf einen Zusammenhang mit Erfahrungen von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt?	Siehe 3.	
	1.6.8. Gibt es Hinweise auf Zusammenhang mit geringerem Erfolg bei der Drittmitteleinwerbung?		**M30** Unterstützung bei der Beantragung von Drittmitteln
	1.6.9. Gibt es Hinweise, dass spezifische Unterstützungsleistungen und Fördermaßnahmen die Ungleichheit abbauen könnten?		**M24** Zuschüsse zur Finanzierung von Lektoraten / Korrektoraten von Abschlussarbeiten und Publikationen **M31** Stelle für Nachwuchskoordination **M32** Finanzierung von Coaching und Training zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren und Auswahlgespräche **M33** Stipendium für Doktorandinnen **M98** Mentoring
	1.6.10. Gibt es Hinweise (aus Daten, aber auch zum Beispiel aus Interviews, Umfragen, Gesprächsrunden, Beratungen etc.), dass eine Verbindung besteht zu längeren / häufigeren Mutterschutz- / Elternzeiten oder Pflegezeiten?	Zusammenhang mit längeren Abwesenheiten aufgrund von Care-Tätigkeiten erkennbar.	**M3** Vertretungsmöglichkeiten bei längerer Abwesenheit **M7** Kommunikation während Abwesenheiten **M8** Schwangerenlabor **M9** Unterstützung durch Technische Assistent*innen und Wissenschaftliche Hilfskräfte während Schwangerschaft und Stillzeit **M29** Vertragsverlängerung als Standard

1. KARRIEREENTWICKLUNG WISSENSCHAFTLICHER BEREICH

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
1.6. Mitglieder einer Personengruppe verlassen früher / öfter ohne den gewünschten Erfolg die Organisation. oder **1.7. Daten zum weiteren Karriereweg zeigen geringeren wissenschaftlichen Erfolg bei einer Personengruppe.**	**1.6.11.** Gibt es Hinweise (aus Daten, aber auch zum Beispiel aus Interviews, Umfragen, Gesprächsrunden, Beratungen etc.), dass Vereinbarkeitsmaßnahmen den Erfolg von Wissenschaftlerinnen verbessern könnten? Wenn ja, Umfragen oder Interviews zu den folgenden Fragen: • Welche Personengruppen sind besonders betroffen (zum Beispiel internationale Familien, pflegende Angehörige, Alleinerziehende, etc.)? • Welche Unterstützungsmöglichkeiten könnten welcher Personengruppe helfen?	Hindernis: Fehlende Kita-Plätze (mit ausreichend langen / flexiblen Betreuungszeiten)	**M103** Vermittlung eines flexiblen Kinderbetreuungsangebots
		Hindernis: Kinderbetreuung in besonderen Situationen schwierig (z.B. Schließzeit Kita)	**M5** Mit-Kind-Büro **M68** Kindgerechte Toilettenanlage
		Hindernis: Arbeiten vor Ort während Stillzeit schwierig	**M6** Stillzimmer
		Hindernis: Unkenntnis der Betreuungs- und Unterstützungsmöglichkeiten, fehlende Netzwerke	**M10** Family & Care Office **M11** Ernennung Care Officer **M91** Umfassende Information (werdender) Eltern
		Postdocs (mit Kindern) berichten über Belastung durch kurze Vertragslaufzeiten.	**M66** Dreijährige Vertragslaufzeiten für Postdocs
	1.6.12. Sind karrierelevante Ressourcen geschlechtergerecht verteilt? Zum Beispiel: • Übertragung von prestigeträchtigen Aufgaben • Freiheit von aufwändigen, wenig prestigeträchtigen Aufgaben • Zuarbeit/Unterstützung durch andere Personen (technische Assistent*innen, Hilfskräfte, Doktorand*innen, etc.) • Fortbildungen • Zugang zu Versuchsanlagen, Großgeräten, Versuchstieren, etc. • (Nominierungen für) Preise • Finanzierung von Forschungsreisen	Einführung von Maßnahmen, um eine geschlechtergerechte Verteilung zu befördern / sicherzustellen.	**M73** Intranet-Formular für Beantragung und Datenbank für Nominierungen für Preise

2. KARRIEREENTWICKLUNG WISSENSCHAFTSSTÜTZENDER BEREICH

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
2.1. In den untersten Karriereebenen finden sich überproportional viele Mitglieder einer insgesamt unterrepräsentierten Personengruppe.			**M99** Karriereentwicklungsprogramme für Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich **M76** Karriereentwicklung von (weiblichen) Mitarbeitenden in niedrigen Gehaltsgruppen
2.2. In Führungspositionen ist eine Personengruppe unterrepräsentiert.	**2.2.1.** Überblick über Funktionen, in denen Unterrepräsentation besteht.	Diese Funktionen können durch interne Weiterentwicklung besetzt werden UND in den dafür in Frage kommenden unteren Ebenen sind ausreichend Mitglieder der unterrepräsentierten Personengruppe vertreten.	**M99** Karriereentwicklungsprogramme für Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich **M46** Überprüfung der Beförderungs- und Anstellungspolitik
	2.2.2. Überblick über vorhandene Daten zu Einstellungsprozessen und Kandidat*innen verschaffen.	Bisher werden keine Daten zur Geschlechtsidentität von Bewerber*innen entlang des Einstellungsprozesses erhoben.	**M12** Systematische Erhebung von Daten zu Geschlecht(erdiversität) und Nationalität / Staatsangehörigkeit entlang des gesamten Einstellungsprozesses
		Die Daten zu Einstellungsprozessen zeigen, dass sich weniger Mitglieder der unterrepräsentierten Personengruppe bewerben als aufgrund von Referenzgrößen zu erwarten wäre (z.B. Frauenanteil bei Abschlüssen) oder als notwendig wären, um die Ziele der Organisation zu erreichen.	**M14** Proaktives Scouting von Kandidatinnen **M88** Veröffentlichung von Ausschreibungen in Wissenschaftlerinnen- und Frauen-Netzwerken **M107** Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen
		Die Daten zu Einstellungsprozessen zeigen, dass der Anteil der unterrepräsentierten Personengruppe in den Stufen des Einstellungsverfahren immer mehr abnimmt. (z.B. Der Frauenanteil unter den Eingeladenen und unter den Eingestellten ist niedriger als unter den Bewerber*innen.)	**M17** Vereinheitlichung der Ausschreibungs- und Einstellungsprozesse **M20** Awareness-Schulung für Einstellungskommissionen **M21** Leitfaden „Inklusive Auswahlverfahren“ **M22** Selbstverpflichtung zur Anwendung gendergerechter Kriterien in Stellenbesetzungsverfahren **M45** Geschlechterdiverse Einstellungskommissionen **M46** Überprüfung der Beförderungs- und Anstellungspolitik **M67** Regionaler Dual Career Service

2. KARRIEREENTWICKLUNG WISSENSCHAFTSSTÜTZENDER BEREICH

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
2.2. In Führungspositionen ist eine Personengruppe unterrepräsentiert.		Es gab Fälle, in denen Kandidat*innen Führungspositionen ablehnten oder sich nicht auf Führungspositionen beworben haben, da die Besetzung nicht in Teilzeit möglich ist.	**M106** Führung in Teilzeit und geteilte Führung
	2.2.3. Daten aus Personalstatistik: Verweildauer, Austritte, erfolgreiche Abschlüsse	Es zeigt sich, dass Mitglieder der unterrepräsentierten Personengruppe in wissenschaftsstützenden Führungspositionen öfter / früher die Organisation verlassen.	Siehe 2.4.
2.3. In einen Bereichen (z.B. Technik, IT) ist eine Personengruppe unterrepräsentiert.	**2.3.1.** Überblick über vorhandene Daten zu Einstellungsprozessen verschaffen.	Bisher werden keine Daten zur Geschlechtsidentität von Bewerber*innen entlang des Einstellungsprozesses erhoben.	**M12** Systematische Erhebung von Daten zu Geschlecht(erdiversität) und Nationalität / Staatsangehörigkeit entlang des gesamten Einstellungsprozesses
		Die Daten zu Einstellungsprozessen zeigen, dass sich weniger Mitglieder der unterrepräsentierten Personengruppe bewerben als aufgrund von Referenzgrößen zu erwarten wäre (z.B. Frauenanteil bei Abschluss) oder als notwendig wären, um die Ziele der Organisation zu erreichen.	**M14** Proaktives Scouting von Kandidatinnen **M88** Veröffentlichung von Ausschreibungen in Wissenschaftlerinnen- und Frauen-Netzwerken **M107** Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen
		Die Daten zu Einstellungsprozessen zeigen, dass der Anteil der unterrepräsentierten Personengruppe in den Stufen des Einstellungsverfahren immer mehr abnimmt. (z.B. Der Frauenanteil unter den Eingeladenen und unter den Eingestellten ist niedriger als unter den Bewerber*innen.)	**M17** Vereinheitlichung der Ausschreibungs- und Einstellungsprozesse **M20** Awareness-Schulung für Einstellungskommissionen **M21** Leitfaden „Inklusive Auswahlverfahren“ **M22** Selbstverpflichtung zur Anwendung gendergerechter Kriterien in Stellenbesetzungsverfahren **M45** Geschlechterdiverse Einstellungskommissionen **M46** Überprüfung der Beförderungs- und Anstellungspolitik **M67** Regionaler Dual Career Service
	2.3.2. Daten aus Personalstatistik: Verweildauer, Austritte, erfolgreiche Abschlüsse	Es zeigt sich, dass Mitglieder der unterrepräsentierten Personengruppe öfter / früher die Organisation verlassen.	Siehe 2.4.

2. KARRIEREENTWICKLUNG WISSENSCHAFTSSTÜTZENDER BEREICH

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
2.4. In den Bereichen, in denen eine Personengruppe unterrepräsentiert ist, verlassen Mitglieder dieser Gruppe öfter / früher die Organisation.	**2.4.1.** Durchführung einer Off-Boarding Survey: Gründe für Verlassen, Zufriedenheit mit Zeit in der Organisation, Arbeitsatmosphäre.		**M23** Off-Boarding Survey
	2.4.2. Interviews / Gruppendiskussion / Umfrage unter Mitgliedern der unterrepräsentierten Personengruppe in den fraglichen Bereichen. Mögliche Leitfragen: • Wie wird die Arbeitsatmosphäre empfunden? Erleben die Mitglieder der unterrepräsentierten Personengruppe Mikroaggression/Diskriminierung oder sogar Belästigung? Werden sie (gleichermaßen) beachtet und gefördert? • Welche geschlechtsspezifischen Herausforderungen gibt es?	Mitglieder der unterrepräsentierten Gruppe zweifeln häufiger an ihrer Eignung für die Position / als Führungskraft.	**M1** Schulungen zum Impostor-Syndrom **M108** Personalentwicklungsgespräche im wissenschaftsstützenden Bereich
		Atmosphäre, die von der überrepräsentierten Personengruppe dominiert wird, in der es Mitgliedern der unterrepräsentierten Gruppe schwerer gemacht wird und schwerer fällt, positive Aufmerksamkeit zu erhalten und sich zu etablieren.	Maßnahmen zur Kulturveränderung, zum Beispiel: **M4** Förderung einer gleichstellungssensiblen Gesprächskultur **M87** Kampagne gegen sexualisierte Belästigung und Mikroaggressionen **M89** Feedbackgespräche mit Fokus auf dem Umgang mit Diskriminierung **M90** Verpflichtende Workshops zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen
		Mitglieder der unterrepräsentierte(n) Personengruppe(n) berichten von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt.	Siehe Punkt 3.
		Andere mögliche Ergebnisse aus den Interviews / Gruppendiskussionen / Umfragen, siehe 2.4.3 ff	
	2.4.3. Haben alle Mitarbeitenden gleichermaßen Zugang zu karriereförderlichen Informationen? Zum Beispiel über Stellenangebote, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Fortbildungen, etc.	Diese Informationen werden nur informell und nicht einheitlich weitergegeben.	Maßnahmen, die eine leichte und einheitliche Zugänglichkeit dieser Informationen sicherstellen.
	2.4.4. Gibt es Hinweise auf einen Zusammenhang mit selteneren Fortbildungsteilnahmen?	Wie kommt es zu Fortbildungsteilnahmen? Welche Angebote gibt es? Wie erfahren die Mitarbeitenden davon? Wie wird die Teilnahme und die Kostenübernahme beantragt? Wer entscheidet auf welcher Grundlage?	**M109** Einheitliche Information über Fortbildungsmöglichkeiten

2. KARRIEREENTWICKLUNG WISSENSCHAFTSSTÜTZENDER BEREICH

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
2.4. In den Bereichen, in denen eine Personengruppe unterrepräsentiert ist, verlassen Mitglieder dieser Gruppe öfter / früher die Organisation.	**2.4.5.** Gibt es Hinweise auf einen Zusammenhang mit Erfahrungen von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt?	Siehe Punkt 3.	
	2.4.6. Gibt es Hinweise, dass spezifische Unterstützungsleistungen und Fördermaßnahmen die Ungleichheit abbauen könnten?		**M99** Karriereentwicklungsprogramme für Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich
	2.4.7. Gibt es Hinweise (aus Daten, aber auch zum Beispiel aus Interviews, Umfragen, Gesprächsrunden, Beratungen etc.), dass eine Verbindung besteht zu längeren / häufigeren Mutterschutz- / Elternzeiten oder Pflegezeiten?	Zusammenhang mit längeren Abwesenheiten aufgrund von Care-Tätigkeiten erkennbar.	**M7** Kommunikation während Abwesenheiten
	2.4.8. Gibt es Hinweise (aus Daten, aber auch zum Beispiel aus Interviews, Umfragen, Gesprächsrunden, Beratungen etc.), dass Vereinbarkeitsmaßnahmen den Erfolg weiblicher Mitarbeiterinnen verbessern könnten? Wenn ja, Umfragen oder Interviews zu den folgenden Fragen: • Welche Personengruppen sind besonders betroffen (zum Beispiel internationale Familien, pflegende Angehörige, Alleinerziehende, etc.)? • Welche Unterstützungsmöglichkeiten könnten welcher Gruppe helfen?	Hindernis: Fehlende Kita-Plätze (mit ausreichend langen / flexiblen Betreuungszeiten)	**M103** Vermittlung eines flexiblen Kinderbetreuungsangebots
		Hindernis: Kinderbetreuung in besonderen Situationen schwierig (z.B. Schließzeit Kita)	**M5** Mit-Kind-Büro **M68** Kindgerechte Toilettenanlage
		Hindernis: Arbeiten vor Ort während Stillzeit schwierig	**M6** Stillzimmer
		Hindernis: Unkenntnis der Betreuungs- und Unterstützungsmöglichkeiten, fehlende Netzwerke	**M10** Family & Care Office **M11** Ernennung Care Officer **M91** Umfassende Information (werdender) Eltern
	2.4.9. Sind karrierererelevante Ressourcen geschlechtergerecht verteilt? Zum Beispiel: • Übertragung von prestigeträchtigen Aufgaben • Freiheit von aufwändigen, wenig prestigeträchtigen Aufgaben • Zuarbeit/Unterstützung durch andere Personen (technische Assistent*innen, Azubis, etc.) • Fortbildungen		Einführung von Maßnahmen, um eine geschlechtergerechte Verteilung zu befördern / sicherzustellen.

3. PRÄVENTION UND INTERVENTION BEI GESCHLECHTSSPEZIFISCHER DISKRIMINIERUNG, SEXUALISIERTER BELÄSTIGUNG UND GEWALT

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
3.1. Es sind keine Daten zum Vorkommen verfügbar.	**3.1.1.** Überprüfen, ob entsprechende Daten aus der Umfrage zur Arbeits- und Führungskultur verfügbar sind.	Keine (ausreichend aussagekräftigen) Daten verfügbar.	**M110** Umfrage zu Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung und sexualisiertem Fehlverhalten am Arbeitsplatz **M38** Formular zur anonymen Meldung an die Gleichstellungsbeauftragte (nur für Datensammlung geeignet, anonyme Beschwerden in der Regel nicht verfolgbar)
3.2. Es wurden im Erhebungszeitraum keine oder kaum Beschwerden erhoben.	**3.2.1.** Bekanntheit, Zugänglichkeit und Akzeptanz der Beschwerdestellen prüfen.		**M110** Umfrage zu Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung und sexualisiertem Fehlverhalten am Arbeitsplatz
		Geringe Bekanntheit und / oder Akzeptanz von Ansprechpersonen und Beschwerdestellen.	**M36** Feldarbeit: Prävention von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt **M39** Verpflichtendes Online-Training **M40** Implementierung eines Code of Conduct **M41** Schulungen für Mitarbeitende zum Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt **M42** Schulungen für Führungskräfte zu Prävention und Intervention bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt
3.3. Erhebungen und / oder Beschwerdezahlen zeigen, dass es Fälle gibt.	**HINWEIS:** Fälle sind zu erwarten und die traurige Normalität in allen gesellschaftlichen Bereichen. Beschwerden können auch als positives Zeichen von Bekanntheit von und Vertrauen in die Beschwerdestellen gesehen werden.		**M39** Verpflichtendes Online-Training **M40** Implementierung eines Code of Conduct **M41** Schulungen für Mitarbeitende zum Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt **M42** Schulungen für Führungskräfte zu Prävention und Intervention bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt
3.4. Feldarbeit zeigt sich als Situation mit erhöhtem Risiko für sexualisiertes Fehlverhalten.			**M36** Feldarbeit: Prävention von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt **M37** Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in Forschungscamps oder auf Forschungsschiffen

4. ENTGELTGERECHTIGKEIT

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
4.1. Es gibt keine ausreichend aussagekräftigen Daten zur Entgeltgerechtigkeit.			**M61** Erhebung und Analyse des Gender Pay Gap
4.2. Mitglieder einer Personengruppe sind in den untersten Entgeltgruppen überproportional vertreten.			**M99** Karriereentwicklungsprogramme für Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich **M76** Karriereentwicklung von (weiblichen) Mitarbeitenden in niedrigen Gehaltsgruppen
4.3. Vergleich von Funktion und Entgeltgruppe zeigt, dass Mitglieder einer Personengruppe im Schnitt geringeren Entgeltgruppen zugeordnet sind.			**M61** Erhebung und Analyse des Gender Pay Gap **M96** Entgeltgerechtigkeit für Postdocs
4.4. Das Einstiegsgehalt (Erfahrungsstufe) von Mitgliedern einer Personengruppe ist niedriger als in der Grundgesamtheit.			**M96** Entgeltgerechtigkeit für Postdocs

5. EINBINDUNG UND AUSSTATTUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN, AKZEPTANZ DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
5.1. Die Gleichstellungsbeauftragten sind nicht in der Lage ihren Aufgaben in vollem Umfang nachzukommen und berichten von Überlastung.			**M57** Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch Assistent*in **M58** Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch Hilfskräfte **M75** Arbeitsgruppe zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie (des Gleichstellungsplans)
5.2. Es finden sich nur schwer Kandidatinnen als Gleichstellungsbeauftragte.			Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten professioneller, angesehener und attraktiver machen, zum Beispiel: **M77** Handreichung zur Gleichstellungsarbeit
5.3. Die Bekanntheit, Unterstützung und Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit in der Organisation könnte verbessert werden. oder **5.4. Die Gleichstellungsarbeit wirkt nicht ausreichend in die einzelnen Abteilungen hinein.**			**M43** Bereichsspezifische, datenbasierte Zieldefinition in einem partizipativen Prozess **M44** Bereichseigene Beauftragte für Gleichstellung **M59** Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Leitungssitzungen **M74** Institutionalisierung eines Gleichstellungskomitees **M78** Regelmäßiger Austausch über gleichstellungsrelevante Themen **M79** Interaktives Informationsdisplay im Eingangsbereich

6. TRANS*-, INTER- UND NON-BINARY-INKLUSIVITÄT

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
6.1. Daten werden bisher nur für Männer und Frauen erhoben.			**M12** Systematische Erhebung von Daten zu Geschlecht(erdiversität) und Nationalität / Staatsangehörigkeit entlang des gesamten Einstellungsprozesses
6.2. Es sind insgesamt wenig trans*- und nicht-binäre Personen in der Organisation (bekannt).			**M48** Implementierung einer Software zum eigenständigen Eintrag eines Personalpronomens **M50** Pronomen in Onlineprofil und E-Mail-Signatur **M51** Vorlage für eMail-Signatur mit Pronomen **M53** Einrichtung von Unisex-Toiletten **M97** Vortrag zur Situation und Sichtbarkeit trans*- und nicht-binärer Personen
6.3. Situationen, in denen das Geschlecht relevant ist, sind nicht für Geschlechterdiversität eingerichtet.			**M48** Implementierung einer Software zum eigenständigen Eintrag eines Personalpronomens **M49** Schulung der Personalabteilung zum Umgang mit der Geschlechtskategorie „divers“ im Personalverwaltungssystem **M50** Pronomen in Onlineprofil und eMail-Signatur **M51** Vorlage für eMail-Signatur mit Pronomen **M52** Menstruationshygieneprodukte und Behälter zur Entsorgung auf allen Toiletten (Männer, Frauen, Unisex) **M53** Einrichtung von Unisex-Toiletten **M54** Unisex-Duschen und Umkleiden **M55** Unisex-Berufskleidung **M56** Leitfaden zum Umgang mit Transition

7. GENDERASPEKTE IN DER FORSCHUNG

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
7.1. Bisher werden nur in wenigen Forschungsprojekten Geschlechteraspekte berücksichtigt.			**M80** Geschlechtergerechte Forschung **M81** Integration von Gleichstellungsaspekten in die Inhalte der Begrüßungswoche

8. INTERSEKTIONALITÄT

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
8.1. Es gibt keine Daten zu intersektionalen Überschneidungen mit weiteren Ungleichheitskategorien.			**M82** Diversity-Audit **M83** Externe Zertifikate
8.2. Die Gleichstellungsbeauftragten sind die einzigen Akteur*innen im Bereich Chancengleichheit in der Organisation.			**M71** Diversitätsbeauftragte*r
8.3. Distanz / Unverständnis / Konflikte zwischen wissenschaftsstützendem und wissenschaftlichem Personal.			**M72** Unterstützung des Verständnisses zwischen wissenschaftlichem und wissenschaftsstützendem Personal

9. GENDER BUDGETING

INITIALER BEFUND	EMPFEHLUNG FÜR TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHER BEFUND TIEFERGEHENDE ERHEBUNG	MÖGLICHE MAßNAHME
9.1. Es gibt noch kein Konzept zur Umsetzung von Gender Budgeting.			**M62** Gespräch mit der Leitungsebene zum Thema „geschlechtergerechte Haushaltsführung“
9.2. Es besteht noch kein Überblick, wer für welche Budgets zuständig ist.			**M65** Geschlechtsspezifische Auswertung von Budget- / Kostenstellenhoheit

MAßNAHMEN

M1 – Schulungen zum Impostor-Syndrom

Beschreibung: Das Impostor-Syndrom (Hochstapler*in-Syndrom) kann für alle Forscher*innen / Mitarbeitenden ein erhebliches Hindernis darstellen, doch sind Frauen oft unverhältnismäßig stark davon betroffen. Im Rahmen der Maßnahme werden Workshops und Materialien zum Thema angeboten.

Mögliche Ziele: Steigerung des Publikationsoutputs von Wissenschaftlerinnen um X%. Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Teilnahme von mindestens X Teilnehmer*innen pro Kurs, Verteilung von Feedback-Bögen an die Teilnehmer*innen.

M2 – Richtlinie mit Kriterien für Autor*innenschaften und Reihenfolge

Beschreibung: Die Richtlinie enthält die Kriterien, die erfüllt sein sollten, damit ein*e Forscher*in eine realistische Chance hat, als Autor*in einer Veröffentlichung genannt zu werden. Die Liste sollte dem gesamten wissenschaftlichen Personal der jeweiligen Abteilung / Gruppe bekannt gemacht werden.

Mögliche Ziele: Steigerung des Publikationsoutputs von Wissenschaftlerinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Veröffentlichung der Richtlinie im Intranet, Bekanntgabe per eMail an alle wissenschaftlichen Beschäftigten, Überprüfung der Veröffentlichung.

M3 – Vertretungsmöglichkeiten bei längerer Abwesenheit

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme wird die Position eines*einer „Roving Researcher“ zur Unterstützung schwangerer Mitarbeiterinnen eingeführt. Die*der Roving Researcher übernimmt das Forschungsprojekt während Mutterschutz und Elternzeit, um den Arbeitsdruck, den der vorübergehende Ausfall einer Mitarbeiterin auf ein Projekt ausüben kann, zu reduzieren (angelehnt an die Funktion “Roving Researcher“ am Babraham Institute im Vereinigten Königreich:
https://www.babraham.ac.uk/blog/roving-researcher-faq).

Mögliche Ziele: Steigerung des Publikationsoutputs von Frauen, die während ihres PhD / Postdoc ein Kind bekommen haben, um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Definition der Hauptaufgaben; Einstellungsprozess bis X / X, Arbeitsbeginn des*der „Roving Researcher“ ab X / X; Abfrage von Feedback bei den Wissenschaftler*innen, die vertreten wurden.

M4 – Förderung einer gleichstellungssensiblen Gesprächskultur

Beschreibung: Anlass für die Einführung der Maßnahme ist die im Verhältnis zum prozentualen Anteil an den Teilnehmer*innen zu geringe Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Gästinnen an den mündlichen Diskussionen. Im Rahmen der Maßnahme finden Workshops statt, die für eine geschlechtergerechte Gesprächskultur sensibilisieren und sich insbesondere an Führungskräfte wenden. Eine weitere Intervention besteht in der generellen zeitlichen Begrenzung von Diskussionsbeiträgen.

Mögliche Ziele: Senkung der Abbruchquote von Doktorandinnen auf X%, Senkung der Fluktuation von Mitarbeiterinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: X Teilnehmer*innen pro Workshop. Steigerung des Redeanteils von Frauen auf X%.

M5 – Mit-Kind-Büro

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme wird ein Büroraum eingerichtet, der die Voraussetzungen für die gleichzeitige Kinderbetreuung bietet.

Mögliche Ziele: Steigerung der Publikationszahlen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern um X%. Verbesserung der Karrieremöglichkeiten von Mitarbeiterinnen mit Kindern.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Anzahl an Buchungen des Raums pro Jahr, Auslegen eines Gäst*innenbuchs für Feedback / Anregungen.

M6 – Stillzimmer

Beschreibung: Einrichtung eines Stillzimmers, das immer geöffnet und von innen abschließbar ist. Ausstattung des Zimmers mit einem Kühlschrank (inkl. Gefrierfach für abgepumpte Milch), einer Mikrowelle (zum Erwärmen der Milch), Möbeln zum Hinsetzen und Hinlegen sowie Tischen.

Mögliche Ziele: Steigerung der Publikationszahlen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern um X%. Verbesserung der Karrieremöglichkeiten von Mitarbeiterinnen mit Kindern.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Aushängen einer Nutzungsliste im Raum, Auswertung der Nutzungszahlen, Auslegen eines Gäst*innenbuchs für Feedback / Anregungen.

M7 – Kommunikation während Abwesenheiten

Beschreibung: Mitarbeiterinnen, die sich im Mutterschutz, in der Elternzeit oder in einem Krankenstand von mehr als 6 Wochen befinden, werden per Brief über wichtige Entwicklungen informiert, werden über verschiedene Kanäle zu internen und öffentlichen Veranstaltungen eingeladen und bekommen Unterstützung angeboten (z.B. neue Software, Reorganisation der Büros, usw.). Mit der Maßnahme wird verhindert, dass Mitarbeiterinnen in Mutterschutz, in Elternzeit oder im Krankenstand ihre eMails abrufen oder sich mit unerwarteten Änderungen (z.B. neue Software) auseinandersetzen müssen.

Mögliche Ziele: Senkung der Abbruchquote von PhDs mit Kind auf X%. Senkung der Fluktuation von Mitarbeiterinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Befragung einiger Personen nach ihrer Abwesenheit, ob die Maßnahme hilfreich war.

M8 – Schwangerenlabor

Beschreibung: Es wird ein ausgewiesenes Schwangerenlabor für schwangere Forscherinnen eingerichtet, in dem sichergestellt werden kann, dass es zu keiner Gefährdung der Mutter oder des Ungeborenen kommt.

Mögliche Ziele: Steigerung der Publikationszahlen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Nutzungszahlen und Feedback der Nutzerinnen.

M9 – Unterstützung durch Technische Assistent*innen und Wissenschaftliche Hilfskräfte während Schwangerschaft und Stillzeit

Beschreibung: Schwangeren Wissenschaftlerinnen werden Technische Angestellte oder Wissenschaftliche Hilfskräfte zur Seite gestellt, um erforderliche Labortätigkeiten auszuführen, die Schwangere gefährden.

Mögliche Ziele: Senkung der Abbruchquote von Doktorandinnen mit Kind auf X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Einheitliche Gewährleistung der Unterstützung spätestens ab Woche X nach Bekanntgabe der Schwangerschaft in allen Abteilungen und Forschungsgruppen, Überprüfung durch die Personalstelle oder Assistent*innen der Abteilungen.

M10 – Family & Care Office

Beschreibung: Das Family & Care Office unterstützt Beschäftigte in den Bereichen Kinderbetreuung, Elterngeld, Elternzeit und Pflege sowie die Weitervermittlung an zuständige staatliche Stellen. Durch Fortbildungen erwirbt die*der zuständige Mitarbeiter*in Fachkenntnisse. Zudem fungiert das Office als zentrale Anlaufstelle im Onboarding-Prozess und stellt niedrigschwellig Informationen bereit. Eine Dolmetsch- und Übersetzungshilfe erleichtert insbesondere internationalen Mitarbeitenden den Zugang zu relevanten Informationen und die Orientierung im deutschen System.

Mögliche Ziele: Erhöhung um X des Prozentsatzes von Kandidatinnen mit Familie für W2 und W3-Stellen, die ein Berufungsangebot annehmen. Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Dokumentation der Akzeptanz der Angebote sowie der Anfrage- / Beratungszahlen.

M11 – Ernennung Care Officer

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme wird eine Person als Care Officer benannt. Sie bietet Beratung und ist Ansprechperson für Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mögliche Ziele: Senkung der Abbruchquote von Doktorandinnen mit Kind auf X%. Verbesserung der Karrieremöglichkeiten von Mitarbeiterinnen mit Kindern.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestens X% der Mitarbeitenden kennen das Angebot (Erhebung in Mitarbeitendenumfrage).

M12 – Systematische Erhebung von Daten zu Geschlecht(erdiversität) und Nationalität / Staatsangehörigkeit entlang des gesamten Einstellungsprozesses

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme wird eine geschlechter- und herkunftssensible / staatsensible Bewerber*innenstatistik eingeführt, um die Diversitätsgerechtigkeit der Auswahlprozesse hinsichtlich der genannten Merkmale zu evaluieren. Grundlage ist die Selbstidentifizierung aller Kandidat*innen in Einstellungsverfahren mit den geschlechtsbezogenen Auswahlmöglichkeiten männlich, weiblich, nicht-binär, sonstiges, keine Angabe.

Mögliche Ziele: Entwicklung von mindestens zwei maßgeschneiderten Maßnahmen zur Verbesserung des Frauenanteils in Leitungspositionen im wissenschaftsstützenden / wissenschaftlichen Bereich auf Grundlage der erhobenen Daten.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erhebung der geplanten Daten für mindestens X% der Einstellungsverfahren im wissenschaftsstützenden Bereich / wissenschaftlichen Bereich.

M13 – Analyse der Publikationschancen für Wissenschaftlerinnen

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme wird die „relative Chance für Frauenbeteiligung" an Publikationen anhand einheitlicher Indikatoren berechnet, aufgeteilt nach Gruppenleitungen, Nicht-Gruppenleitungen, PhDs und Postdocs. Hierfür wird der Anteil von Frauen an der entsprechenden Grundgesamtheit der Wissenschaftler*innen mit deren Anteil an Erst- und Letztautor*innenschaften verglichen.

Mögliche Ziele: Erlangung von aussagekräftigen Daten zu den Karrierechancen einer Gruppe, Abklärung und Identifizierung von Handlungsbedarf.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Vorliegen der notwendigen Daten, Berechnung der Indikatoren und Bestimmung von Handlungsbedarf.

M14 – Proaktives Scouting von Kandidatinnen

Beschreibung: Für die Besetzung von Stellen, auf denen Wissenschaftlerinnen / Frauen unterrepräsentiert sind, werden Kandidatinnen aktiv gescoutet.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Frauenanteils auf Ebene der Forschungsgruppenleitungen / Führungsebenen auf X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Einbringen von eigenen Vorschlägen von geeigneten weiblichen Kandidatinnen bei X% der Verfahren.

M15 – Transparente Einstellungsverfahren auf Postdoc-Ebene

Beschreibung: Postdoc-Bewerbungsverfahren werden ausschließlich über ein Bewerbungsportal entgegengenommen und koordiniert. Die Geschlechterverteilung wird analysiert, um festzustellen, ob eine Unterrepräsentation von Bewerberinnen besteht. Zusätzlich werden die Entscheidungsträger*innen über die Rolle von unbewussten Vorurteilen aufgeklärt.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Frauenanteils unter neu eingestellten Postdocs auf X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestens X% der Postdoc-Bewerbungsverfahren werden über ein Portal abgewickelt, Feststellung des Frauenanteils in den verschiedenen Stufen des Verfahrens.

M16 – Einstellungsrichtlinien für Postdocs

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme werden Richtlinien für Entscheidungsträger*innen zur geschlechtergerechten Gestaltung für Stellenbesetzungsverfahren auf Postdoc-Ebene implementiert: Unter anderem wird im Leitfaden aufgezeigt, wie bestehende Kriterien zur geschlechtsspezifischen Diskriminierung beitragen und wie sie verändert werden können. Dabei werden innovative Ansätze (u.a. praktiziert von DFG, DORA) einbezogen.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Frauenanteils / des Anteils der unterrepräsentierten Personengruppe unter Neueinstellungen auf X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erfolgte Erstellung und Veröffentlichung der Richtlinie, Bekanntheit der Richtlinie unter Entscheidungsträger*innen, Abfrage der Anwendung der Richtlinie.

M17 – Vereinheitlichung der Ausschreibungs- und Einstellungsprozesse

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme werden Ausschreibungs- und Einstellungsprozesse hinsichtlich geschlechtsrelevanter Gesichtspunkte überarbeitet, mit dem Ziel, die Verfahren vergleichbarer und gerechter zu gestalten, zum Beispiel durch die Erstellung von verpflichtenden Checklisten und Prozessschritten. Weiterhin wird ein Leitfaden zur Berufung der Auswahlkommissionen entwickelt, Entscheidungsträger*innen werden zu Themen wie Unconscious Bias, Genderkompetenz und Standardisierung von Auswahlkriterien geschult und Bewerber*innen werden aufgefordert, kein Bewerbungsfoto einzusenden.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Anteils einer bisher unterrepräsentierten Personengruppe auf einer einen Karrierestufe um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestwerte für Bekanntheit und Akzeptanz des Leitfadens unter der Beschäftigten.

M18 – Berücksichtigung von längeren Karriereverläufen aufgrund von Care-Tätigkeit

Beschreibung: Im Bewerbungsportal wird ein Feld hinzugefügt, in dem Verzögerungen durch Elternschaft ohne Elternzeit, Pflege von Angehörigen etc. angegeben werden können.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Anteils von Frauen mit Care-Verantwortung auf einen Karrierestufen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Nutzung, Auswertung und Berücksichtigung des Felds in der Mehrzahl der Stellenbesetzungsverfahren.

M19 – Handreichung „Implicit Bias in Letters of Recommendation“

Beschreibung: Die Maßnahme beinhaltet die Erarbeitung einer Handreichung zu „Implicit Bias in Letters of Recommendation“ und deren Diskussion in zentralen Gremien und Bereitstellung im Intranet. Die Handreichung macht darauf aufmerksam, dass unbewusst vorhandene Geschlechterstereotype zu einer Verzerrung in der Bewertung und Beschreibung der beruflichen Fähigkeiten von Beschäftigten führen, spricht häufige Problematiken an und macht Vorschläge zur Verbesserung.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Anteils einer bisher unterrepräsentierten Personengruppe auf einer einen Karrierestufe um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestwerte für Bekanntheit und Akzeptanz der Handreichung unter der Beschäftigten.

M20 – Awareness-Schulung für Einstellungskommissionen

Beschreibung: Den Akteur*innen im Rahmen von Einstellungsverfahren wird dringend empfohlen, eine Schulung mit den Inhalten „unbewusste Voreingenommenheiten", „Geschlechterparität" und „Transgender-Rechte" zu absolvieren und ihre Teilnahme schriftlich zu bestätigen. Weiterhin wird entsprechendes Informations- und Schulungsmaterial für alle potenziellen Mitwirkenden in Stellenbesetzungsverfahren zur Verfügung gestellt.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Anteils einer bisher unterrepräsentierten Personengruppe auf einer Karrierestufe um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Bestätigte Teilnahmequote der Mitglieder der einzelnen Kommissionen von mindestens X%.

M21 – Leitfaden „Inklusive Auswahlverfahren"

Beschreibung: In Zusammenarbeit von HR-Abteilung, Administration und Gleichstellungs- und Diversitätsgerechtigkeitsakteur*innen wird ein Leitfaden zur Gestaltung inklusiver Auswahlverfahren entwickelt.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Anteils einer bisher unterrepräsentierten Personengruppe auf einer Karrierestufe um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestwerte für Bekanntheit und Akzeptanz des Leitfadens unter der Beschäftigten.

M22 – Selbstverpflichtung zur Anwendung gendergerechter Kriterien in Stellenbesetzungsverfahren

Beschreibung: Mit dem Ziel der Gestaltung geschlechtergerechter Stellbesetzungsverfahren wird ein Leitfaden entwickelt, dem sich alle verantwortlichen Akteur*innen verpflichten. So wird Transparenz bei Einstellungsprozessen und die Etablierung von gendergerechten Kriterien bei der Personalauswahl unterstützt.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Anteils einer bisher unterrepräsentierten Personengruppe auf einer einen Karrierestufe um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestwerte für Anwendung des Leitfadens.

M23 – Off-Boarding Survey

Beschreibung: Alle Mitarbeitenden werden bei ihrem Austritt aufgefordert, an einer Umfrage zu ihrem weiteren Karriereweg, karriererelevanten Faktoren des Aufenthalts in der Organisation, ihrer Einschätzung der Arbeitsatmosphäre und der Unterstützung durch das Personalbüro teilzunehmen.

Mögliche Ziele: Gewinnung aussagekräftiger Daten zu Karrierechancen einer Personengruppen, Abklärung und Identifizierung von Handlungsbedarf, Entwicklung von mindestens zwei maßgeschneiderten Maßnahmen zur Verbesserung des Anteils der unterrepräsentierten Personengruppe auf höheren Karriereebenen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Rücklauf der Fragebögen von X%.

M24 – Zuschüsse zur Finanzierung von Lektoraten / Korrektoraten von Abschlussarbeiten und Publikationen

Beschreibung: Wissenschaftlerinnen erhalten Zuschüsse zur Finanzierung von Lektoraten / Korrektoraten ihrer Abschlussarbeiten und Publikationen.

Mögliche Ziele: Steigerung des Publikationsoutputs von Wissenschaftlerinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Bekanntheit des Angebots von mindestens X% und dessen Inanspruchnahme.

M25 – Internationale Ausschreibung aller wissenschaftlichen Stellen

Beschreibung: Veränderungen im Rekrutierungs- und Ausschreibungsprozess tragen zu verstärkten Gewinnung von Wissenschaftlerinnen bei.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Frauenanteils unter neueingestellten Gruppenleitungen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erhöhung des Frauenanteils unter den Bewerber*innen um X%.

M26 – Interviews zur Arbeitsatmosphäre in männerdominierten Abteilungen und Gruppen

Beschreibung: In Bereichen mit einem Frauenanteil unter 40% werden Interviews mit Wissenschaftlerinnen verschiedener Karrierestufen zu Fragen nach der Wahrnehmung der Arbeitskultur und -atmosphäre deren Auswirkung auf ihr Wohlbefinden und ihren Karriereerfolg durchgeführt. Die aus den Gesprächen gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage für die Entwicklung und Auswahl geeigneter Gleichstellungsmaßnahmen.

Mögliche Ziele: Gewinnung aussagekräftiger Daten zu Arbeitsatmosphäre und Einfluss auf Karrierechancen einer Personengruppen, Abklärung und Identifizierung von Handlungsbedarf, Entwicklung von maßgeschneiderten Maßnahmen bei Handlungsbedarf.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Durchführung von X Interviews je Karrierestufe.

M27 – Informationsseite zur Bewerbung als Postdoc

Beschreibung: Unter der Prämisse, dass Frauen von Transparenz und Standardisierung profitieren, werden alle Informationen zur Bewerbung auf Postdoc-Stellen im Internet zugänglich gemacht. Die Seite liefert alle Informationen, die für Personen relevant sind, die an einer Postdoc-Stelle interessiert sind. Sie bietet zudem Informationen, die insbesondere für Postdocs aus dem Ausland und / oder mit Familie interessant sind.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Anteils weiblicher Postdocs um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Aufrufzahlen der Seite, Monitoring der Bewerber*innenzahlen verschiedener Personengruppen auf Postdoc-Stellen und Erhöhung des Anteils der unterrepräsentierten Gruppe unter den Bewerber*innen um X%.

M28 – Postdoktorandinnen-Programm

Beschreibung: Ausgewählte Postdoktorandinnen erhalten ein zweijähriges Stipendium verbunden mit verschiedenen Unterstützungsangeboten. Für die Programmkoordination wird eine Person eingestellt.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Frauenanteils unter Postdocs um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestens X geeignete Bewerbungen pro Turnus (Hinweis auf Bekanntheit / erfolgreiche Bewerbung des Programms), Feedback einholen beim Off-Boarding der Stipendiatinnen.

M29 – Vertragsverlängerung als Standard

Beschreibung: Diese Maßnahme zielt darauf ab, dass mögliche Vertragsverlängerungen im Rahmen des WissZeitVG standardmäßig ausgeschöpft werden, zum Beispiel bei Vertragsverlängerungen oder Ausgleichszahlungen für (größtenteils weibliche) Personengruppen, die durch die Pflege von Angehörigen (Elternschaft und die Pflege älterer Angehöriger, …) belastet sind. Für die Implementierung erfolgt zunächst eine Datenanalyse zur gängigen Vertragsverlängerungspraxis, um im nächsten Schritt die Entscheidungsträger*innen auf die Thematik aufmerksam zu machen und für die Maßnahme zu gewinnen.

Mögliche Ziele: Verringerung der Abbruchquote unter Doktorandinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Abfrage von Bekanntheit und Akzeptanz der Maßnahme unter Entscheidungsträger*innen, Wiederholung der Datenanalyse, Steigerung der Zahl der Vertragsverlängerungen um X%.

M30 – Unterstützung bei der Beantragung von Drittmitteln

Beschreibung: Wissenschaftlerinnen werden exklusiv bei der Drittmittelbeantragung im Rahmen eines Programms zur Karriereberatung und -förderung unterstützt.

Mögliche Ziele: Erhöhung der durch Wissenschaftlerinnen erworbenen Drittmittel um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestens X Wissenschaftlerinnen pro Jahr nehmen das Angebot an, Dokumentation durch die beratende Person.

M31 – Stelle für Nachwuchskoordination

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme wird eine Anlaufstelle für Doktorand*innen und Postdocs mit dem Schwerpunkt auf der Karriereförderung von Frauen eingerichtet. Ziel ist die Schaffung von Strukturen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Stelle bietet Information über Mentoring, Preise, Drittmittel, Karrierewege, Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie u.a. Organisation von Veranstaltungen. Die Aktivitäten der Stelle werden mit der Alumnae-Arbeit verknüpft.

Mögliche Ziele: Gestaltung optimaler Rahmenbedingungen für den (weiblichen) wissenschaftlichen Nachwuchs während und nach der Promotionsphase, Steigerung der Publikationszahlen von Wissenschaftlerinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erfolgreiche Einstellung einer fachlich geeigneten Person auf die Anlaufstelle.

M32 – Finanzierung von Coaching und Training zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren und Auswahlgespräche

Beschreibung: Die Maßnahme beinhaltet die Finanzierung von Einzelcoachings sowie Trainings im Vorfeld von Berufungsverfahren und Auswahlgesprächen im Rahmen eines Programms zur Karriereberatung und -förderung für Wissenschaftlerinnen.

Mögliche Ziele: Gestaltung optimaler Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen während und nach der Postdoc-Phase, Steigerung der Publikationszahlen von Wissenschaftlerinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Steigerung der Erfolgsquote von Kandidatinnen im Rahmen von Berufungsvorträgen und Auswahlgesprächen.

M33 – Stipendium für Doktorandinnen

Beschreibung: Das Stipendium ermöglicht Wissenschaftlerinnen die eigenständige Forschung. Die Förderung umfasst ein Stipendium und Sachmittel für zwei Jahre.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Frauenanteils auf Postdoc-Ebene um X%, Verbleib von X% mehr Alumnae in der Wissenschaft.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestens X geeignete Bewerbungen pro Turnus (Hinweis auf Bekanntheit / erfolgreiche Bewerbung des Programms), Feedback einholen beim Off-Boarding der Stipendiatinnen.

M34 – Besuchsprogramm für Professorinnen

Beschreibung: Im Rahmen eines flexiblen Besuchsprogramm für herausragende Wissenschaftlerinnen, die entweder bereits eine Professur inne haben oder berufbar wären, werden den Teilnehmerinnen Forschungsaufenthalte zwischen drei und sechs Monaten finanziert. Das Programm wird international ausgeschrieben.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Frauenanteils auf wissenschaftlicher Leitungsebene, zum Beispiel Berufung einer Frau in den nächsten X Jahren.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestens X Anfragen durch / an geeignete Kandidatinnen pro Jahr, erfolgreiche Einladung einer Kandidatin pro Jahr, Feedback einholen nach Ende der Besuche.

M35 – Anreiz für die Einstellung einer Wissenschaftlerin auf Führungsebene

Beschreibung: Eine wissenschaftliche Abteilung kann eine zusätzliche Dauerstelle besetzen, wenn mindestens eine Führungsposition mit einer Wissenschaftlerin besetzt ist.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Frauenanteils auf W2 oder W3 Ebene um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Alle wissenschaftlichen Führungskräfte kennen die Maßnahme.

M36 – Feldarbeit: Prävention von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Beschreibung: Für eine optimale Planung der Feldarbeit findet eine begleitende Vorbereitung statt. Elemente der Maßnahme sind Checklisten zum Workflow der Vor- und Nachbereitung sowie eine Veranstaltung unter Einbeziehung der Leitungsebene, in deren Rahmen Schwierigkeiten und herausfordernde Situationen im Kontext von Feldarbeit thematisiert werden.

Mögliche Ziele: Senkung der Abbruchquote unter weiblichen PhDs auf X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Nutzung der Checklisten abfragen, mindestens X teilnehmende Wissenschaftler*innen auf der Veranstaltung.

M37 – Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in Forschungscamps oder auf Forschungsschiffen

Beschreibung: Die Maßnahme umfasst regelmäßige Schulungen von Camp- und Fahrtenleiter*innen, Erstellung von Informationsmaterial, Einbettung des Themas in die obligatorischen Sicherheitseinweisungen in Forschungscamps oder auf Forschungsschiffen und die Etablierung klarer Handlungsketten im Falle sexualisierter Gewalt.

Mögliche Ziele: Senkung der Abbruchquote von weiblichen PhDs auf X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Feedback Schulungen abfragen, Abfrage des Bekanntheitsgrads von Ansprechpersonen und Handlungsmöglichkeiten unter den Teilnehmer*innen Leitungen und von Camps und Fahrten.

M38 – Formular zur anonymen Meldung an die Gleichstellungsbeauftragte

Beschreibung: Die Webseite zur Information über das Beschwerdeverfahren bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt enthält ein standardisiertes Formular, welches eine anonyme Meldung von Vorfällen an die Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auf Basis einer solchen anonymen Meldung kein Beschwerdeverfahren erfolgen kann und die Meldung lediglich der Datenerhebung dient.

Mögliche Ziele: Durchschnittliche Verbleibzeiten von Wissenschaftlerinnen / Mitarbeiterinnen in der Organisation erhöhen sich um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mehr und detailliertere Daten zum Vorkommen von geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt, Abfrage von Bekanntheit und Inanspruchnahme des Angebots in Mitarbeitendenumfrage.

M39 – Verpflichtendes Online-Training

Beschreibung: Alle derzeitigen und neuen Mitarbeiter*innen sowie Langzeitbesucher*innen nehmen an einem internem Online-Training zum Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten teil. Ziel dieser Maßnahme ist es, alle neuen und bestehenden Mitarbeiter*innen darüber zu informieren, was Fehlverhalten ist, welche Richtlinien gelten und welche Handlungsmöglichkeiten bestehen, um sexistischem Fehlverhalten entgegenzutreten.

Mögliche Ziele: Durchschnittliche Verbleibzeiten der Wissenschaftlerinnen / Mitarbeiterinnen erhöhen sich um X%, Steigerung des Publikationsanteils von Wissenschaftlerinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: X% der Zielgruppe hat am Training teilgenommen.

M40 – Implementierung eines Code of Conduct

Beschreibung: Der Code of Conduct legt die Werte und Verhaltensregeln fest. Er wird allen neuen Kolleg*innen ausgehändigt, ist im Intranet veröffentlicht und erscheint regelmäßig auf dem Info-Screen.

Mögliche Ziele: Durchschnittliche Verbleibzeiten von Wissenschaftlerinnen / Mitarbeiterinnen erhöhen sich um X%, Steigerung des Publikationsanteils von Wissenschaftlerinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: X% der Mitarbeitenden geben in einer Mitarbeitendenumfrage an, den Code of Conduct zu kennen.

M41 – Schulungen für Mitarbeitende zum Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt

Beschreibung: Die Schulungen werden in regelmäßigen Abständen angeboten, um alle neuen Mitarbeitenden zu erreichen. Sie werden durch externe Trainer*innen durchgeführt.

Mögliche Ziele: Durchschnittliche Verbleibzeiten von Wissenschaftlerinnen / Mitarbeiterinnen erhöhen sich um X%, Steigerung des Publikationsanteils von Wissenschaftlerinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestens X Teilnehmende pro Veranstaltung, Feedback der Teilnehmenden einholen.

M42 – Schulungen für Führungskräfte zu Prävention und Intervention bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt

Beschreibung: Führungskräfte haben eine zentrale Rolle sowie besondere Pflichten in der Prävention und Intervention bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt. Um Handlungssicherheit herzustellen, werden regelmäßig Workshops angeboten.

Mögliche Ziele: Durchschnittliche Verbleibzeiten von Wissenschaftlerinnen / Mitarbeiterinnen in der Organisation erhöhen sich um X%, Steigerung des Publikationsanteils von Wissenschaftlerinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestens X Teilnehmende pro Veranstaltung, Feedback der Teilnehmenden einholen.

M43 – Bereichsspezifische, datenbasierte Zieldefinition in einem partizipativen Prozess

Beschreibung: In Abstimmung mit allen Führungsebenen werden geeignete Referenzrahmen und Basisraten für die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele unter Berücksichtigung ebensolcher Bedingungen festgelegt. Jeder Bereich definiert langfristige Ziele sowie kurz- und mittelfristige Zwischenziele, die als Indikatoren in den Einstellungsprozess einfließen. Die Zielerreichung wird zu festgelegten Stichtagen überprüft. Der partizipative Ansatz stärkt die Bedeutung des Vorhabens, fördert freiwillige Selbstverpflichtung und berücksichtigt unterschiedliche Perspektiven.

Mögliche Ziele: Stärkung des Commitment für das Erreichen der formulierten Gleichstellungsziele.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Abfrage der Bekanntheit und Akzeptanz der bereichsspezifischen Gleichstellungsziele unter den Mitarbeitenden.

M44 – Bereichseigene Beauftragte für Gleichstellung

Beschreibung: Benennung von Gender Equality Teams in allen Bereichen, welche die Gleichstellungsinitiativen mit Hilfe von Beratung der Gleichstellungsbeauftragten vorantreiben und so die Gleichstellungsarbeit ergänzen.

Mögliche Ziele: Stärkung des Commitment für das Erreichen der formulierten Gleichstellungsziele, Steigerung der Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit, Erlangen von tiefergehenden und bereichsspezifischen Informationen über die Gleichstellungssituation in den einzelnen Bereichen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erfolgreiche Benennung der Beauftragten für alle Bereiche, Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten mindestens x-Mal im Jahr.

M45 – Geschlechterdiverse Einstellungskommissionen

Beschreibung: Die Maßnahme sieht vor, dass mindestens 40% der Mitglieder von Bewerbungskommissionen einer geschlechtlichen Minderheit angehören, sofern dies keine unzumutbare Belastung für die Mitarbeiter*innen der Minderheiten darstellt (Definition einer Zielgrenze von 10% des Gesamt-Arbeitszentrums vorgeschlagen). Wenn leitende Mitarbeiter*innen nicht verfügbar sind, kann die Hilfe von Nachwuchskräften in Anspruch genommen werden.

Mögliche Ziele: Anteil der unterrepräsentierten Personengruppe bleibt über die verschiedenen Stufen des Einstellungsverfahrens konstant.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Validierung oder Verwerfen der These einer Korrelation der Geschlechterdiversität der Gremien und der Steigerung der Gender Awareness (zum Beispiel durch Dokumentation der Anzahl gleichstellungsrelevanter Diskussionsbeiträge).

M46 – Überprüfung der Beförderungs- und Anstellungspolitik

Beschreibung: Die Gleichstellungsakteur*innen geben Empfehlungen zu Beförderungs- und Überprüfungsrichtlinien, die gerechte Ergebnisse gewährleisten und unterschiedliche Beiträge zum Nutzen der Organisation anerkennen sollen.

Mögliche Ziele: Geschlechtergleichgewicht in den Daten zu Höhergruppierungen, vorzeitigen Stufenaufstiegen und Leistungsprämien.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Einigung der Führungskräfte auf die vorgeschlagene Politik.

M47 – Geschlechterheterogene Besetzung von Kommissionen zur Evaluation wissenschaftlicher Leistungen von PhDs

Beschreibung: Bei der Zusammensetzung der evaluierenden Kommissionen wird darauf geachtet, dass mindestens eine Wissenschaftlerin Mitglied ist, um Doktorandinnen Vorbilder an die Hand zu geben. Die Arbeit als Betreuerin oder Mentorin soll zudem das Portfolio an Wissen und Erfahrung für den Lebenslauf der Wissenschaftlerinnen erweitern.

Mögliche Ziele: Senkung der Abbruchquote von Doktorandinnen auf X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Alle Evaluationskommissionen haben mindestens ein weibliches Mitglied.

M48 – Implementierung einer Software zum eigenständigen Eintrag eines Personalpronomens

Beschreibung: Die Maßnahme beinhaltet die Entwicklung und Einführung einer Software, die den eigenständigen Eintrag eines Personalpronomens im Intranet-Profil durch alle Mitarbeitenden ermöglicht.

Mögliche Ziele: gesteigerte Sichtbarkeit und Akzeptanz von trans*- und nicht-binären Personen in der Organisation, Reduzierung des Misgendering von trans*- und nicht-binären Personen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: X% der Belegschaft haben die Möglichkeit der Eintragung genutzt.

M49 – Schulung der Personalabteilung zum Umgang mit der Geschlechtskategorie „divers“ im Personalverwaltungssystem

Beschreibung: Beschäftigte in der Personalabteilung nehmen an einer Schulung zur professionellen Umsetzung von Änderungen der Geschlechtsidentität und von Einträgen des Personenstands „divers“ teil.

Mögliche Ziele: professionelle und diskriminierungsfreie Umsetzung von Änderungen der Geschlechtsidentität und der Angabe einer nicht-binären Geschlechtsidentität.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Feedback der Schulungsteilnehmenden.

M50 – Pronomen in Onlineprofil und eMail-Signatur

Beschreibung: Die Mitarbeitenden werden auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, ihre bevorzugten Pronomen sowohl in ihrem Intranet-Onlineprofil als auch in ihrer eMail Signatur anzugeben.

Mögliche Ziele: gesteigerte Sichtbarkeit und Akzeptanz von trans*- und nicht-binären Personen, Reduzierung von Misgendering von trans*- und nicht-binären Personen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: X% der Belegschaft haben die Möglichkeit der Eintragung genutzt.

M51 – Vorlage für eMail-Signatur mit Pronomen

Beschreibung: In den zentral bereitgestellten Vorlagen für eMail-Signaturen wird eine trans*-inklusive Version eingefügt, in der die gewünschten Pronomen hinter dem Namen angegeben werden. Auf diese Möglichkeit wird unter anderem per Rundmail an alle Mitarbeitenden hingewiesen.

Mögliche Ziele: gesteigerte Sichtbarkeit und Akzeptanz von trans*- und nicht-binären Personen, Reduzierung von Misgendering von trans*- und nicht-binären Personen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: X% nutzen die trans*-inklusive Signatur, Überprüfung anhand von Stichprobe.

M52 – Menstruationshygieneprodukte und Behälter zur Entsorgung auf allen Toiletten (Männer, Frauen, Unisex)

Beschreibung: Auf allen Toiletten (Männer, Frauen, Unisex) werden kostenlose Menstruationshygieneprodukte zur Verfügung gestellt, um auch trans*- und nicht-binären Menschen den Zugang zu ermöglichen. Dies trifft explizit ebenso auf Behälter für die Entsorgung der Hygieneartikel zu.

Mögliche Ziele: Trans*- und nicht-binäre Personen berichten von einem Gefühl der Sicherheit und Akzeptanz am Arbeitsplatz.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Hygieneartikel und Entsorgungsbehälter auf allen Toiletten.

M53 – Einrichtung von Unisex-Toiletten

Beschreibung: Neben Männer- und Frauentoiletten werden Unisex-Toiletten eingerichtet, die so in den Gebäuden verteilt sind, dass sie sich in zumutbarer Distanz für alle Mitarbeitenden befinden.

Mögliche Ziele: Gestaltung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds für trans*- und nicht-binäre Personen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Einrichtung und Beschilderung der Unisex-Toiletten, Ermittlung der Situation und des Wohlbefindens trans*- und nicht-binärer Personen am Arbeitsplatz.

M54 – Unisex-Duschen und Umkleiden

Beschreibung: Die Duschen und Umkleiden sind Einzelkabinen, die geschlechtsunabhängig genutzt werden.

Mögliche Ziele: Gestaltung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds für trans*- und nicht-binäre Personen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erfolgte Einrichtung von Einzelkabinen, Ermittlung der Situation und des Wohlbefindens trans*- und nicht-binärer Personen am Arbeitsplatz.

M55 – Unisex-Berufskleidung

Beschreibung: Verpflichtend zu tragende Berufsbekleidung ist geschlechtsneutral gestaltet.

Mögliche Ziele: Gestaltung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds für trans*- und nicht-binäre Personen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Abfrage der Akzeptanz der Berufskleidung, Ermittlung der Situation und des Wohlbefindens trans*- und nicht-binärer Personen am Arbeitsplatz.

M56 – Leitfaden zum Umgang mit Transition

Beschreibung: Unter Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und der*des Diversity-Beauftragten wird ein Leitfaden zum Umgang und zur Unterstützung von Kolleg*innen in geschlechtlicher Transition implementiert.

Mögliche Ziele: Gestaltung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds für trans*- und nicht-binäre Personen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erhebung des Bekanntheitsgrads des Leitfadens unter den relevanten Mitarbeitenden (zum Beispiel Personalabteilung); Ermittlung der Situation und des Wohlbefindens trans*- und nicht-binärer Personen am Arbeitsplatz.

M57 – Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch Assistent*in

Beschreibung: Die Gleichstellungsbeauftragten werden durch Assistent*innen in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit unterstützt.

Mögliche Ziele: Professionalisierung und Sicherung einer effektiven Gleichstellungsarbeit.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Einstellung einer geeigneten Person.

M58 – Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch Hilfskräfte

Beschreibung: Die Gleichstellungsbeauftragten werden durch studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte unterstützt.

Mögliche Ziele: Professionalisierung und Sicherung einer effektiven Gleichstellungsarbeit.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erfolgreiche Einstellung einer oder mehrerer geeigneter Personen.

M59 – Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Leitungssitzungen

Beschreibung: Die Gleichstellungsbeauftragten werden zu den Sitzungen der Entscheidungsgremien eingeladen, um einen optimalen Informationsfluss und eine ebensolche Zusammenarbeit von Leitungsebene und Gleichstellungsbereich sicherzustellen.

Mögliche Ziele: Entwicklung maßgeschneiderter Gleichstellungsmaßnahmen auf Basis der optimalen Information der Gleichstellungsbeauftragten über Prozesse in der Organisation, Steigerung des Bekanntheitsgrads der Gleichstellungsmaßnahmen unter Mitarbeitenden und Führungskräften (auf X%).

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Bewertung des Erfolgs der Maßnahme durch die Gleichstellungsbeauftragten, Erhebung des Bekanntheitsgrads der wichtigsten Gleichstellungsmaßnahmen in einer Mitarbeitendenumfrage.

M60 – Erhebung von Daten zur Verteilung karrierererelevanter und weniger karriere-relevanter Tätigkeiten

Beschreibung: Unterschiedliche Aufgaben werden nach ihrer Relevanz für eine wissenschaftliche Karriere eingestuft und ihre geschlechtsspezifische Zuordnung erhoben (zum Beispiel: externe Vorträge, Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Gremien, Chairing von Konferenzsessions, Anzahl eingereichter Forschungsanträge, gehaltene Vorlesungen, Betreuung von Praktikant*innen oder Promovierenden).

Mögliche Ziele: Erstellung von mindestens X maßgeschneiderten Gleichstellungsmaßnahmen auf Basis der erhobenen Daten.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erhebung der Aufgabenverteilung nach Geschlecht vor und nach Durchführung von Maßnahmen.

M61 – Erhebung und Analyse des Gender Pay Gap

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme wird der teilbereinigte einrichtungsspezifische Gender Pay Gap (Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen) als Abstand des durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Frauen zu dem der Männer in Prozent jeweils innerhalb der einzelnen (Tarif-)Stufen berechnet. Individuelle Merkmale werden dabei nicht in die Analyse mit aufgenommen.

Mögliche Ziele: Gewinnung aussagekräftiger Daten zur Entgeltgerechtigkeit in der Einrichtung .

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Vorliegen der für die Berechnung notwendigen Daten, erfolgte Berechnung, Diskussion und Bewertung bis zu einem jeweils festgelegten Zeitpunkt.

M62 – Gespräch mit der Leitungsebene zum Thema „geschlechtergerechte Haushaltsführung“

Beschreibung: Die Gleichstellungsbeauftragten diskutieren mit der Leitungsebene und der Finanzabteilung, wie Gender-Budgeting strategisch in der Haushaltsplanung verankert werden kann. Inhalte des Gesprächs sind mögliche Maßnahmen für eine geschlechtergerechten Haushaltsführung und deren zukünftige Institutionalisierung (zum Beispiel Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in die Haushaltsplanung).

Mögliche Ziele: Implementierung einer Gender Budgeting Strategie.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Vereinbarung des Gesprächstermins (Folgetermine).

M63 – Geschlechtergerechte Statistik zu außereuropäischen Konferenzteilnahmen und Forschungsaufenthalten

Beschreibung: Um festzustellen, ob ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern hinsichtlich internationaler Konferenzteilnahmen und Forschungsaufenthalte besteht, werden geschlechtsspezifische Daten zum Besuch außereuropäischer Konferenzen und Forschungsaufenthalten erhoben.

Mögliche Ziele: Datenbasierte Erklärung, weshalb Frauen häufiger die Wissenschaft verlassen als Männer; datenbasierte Formulierung von X Maßnahmen, um dem entgegenzuwirken.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Verfügbarkeit der Daten.

M64 – Datenbank exzellenter Forscherinnen als potenzielle Speakerinnen

Beschreibung: Inhalt der Maßnahme ist die Einrichtung einer kollaborativen Datenbank. Alle Wissenschaftler*innen in der Einrichtung sind aufgerufen, Wissenschaftlerinnen als potenzielle zukünftige Sprecherinnen vorzuschlagen und diese in die Datenbank einzuspeisen.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Frauenanteils unter den eingeladenen Speaker*innen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erhebung der Bekanntheitsgrads der Datenbank in einer Mitarbeitendenumfrage.

M65 – Geschlechtsspezifische Auswertung von Budget- / Kostenstellenhoheit

Beschreibung: Um eventuelle geschlechtsspezifische Ungleichgewichtung hinsichtlich der Hoheit über Finanzen zu identifizieren, wird das Geschlecht von Budget- und Kostenstellenverantwortlichen ausgewertet. Dabei wird die Aufteilung nach permanenten und Projekt-Kostenstellen berücksichtigt.

Mögliche Ziele: Gewinnung von Daten zur aktuellen Verteilung von Entscheidungsmacht und Einfluss auf Finanzentscheidungen, Entwicklung einer Maßnahme zur geschlechtergerechten Verteilung von Entscheidungsmacht.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Vorliegen der Daten, Auswertung und Diskussion zu jeweils einem festgesetzten Zeitpunkt.

M66 – Dreijährige Vertragslaufzeiten für Postdocs

Beschreibung: Um Stress, insbesondere für Wissenschaftlerinnen mit Kind, zu reduzieren, werden die Vertragslaufzeiten für Postdocs einheitlich auf eine Dauer von 3 Jahren (oder zumindest 2 Jahren mit einem Verlängerungsjahr) standardisiert.

Mögliche Ziele: Doktorandinnen mit Kindern verlassen die Wissenschaft seltener, um in die Industrie zu gehen, Reduzierung der Austritte um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Geschlechtsspezifische Erhebung der Vertragslaufzeiten über eine Off-Boarding-Survey, Entwicklung und Implementierung eines Prozesses zur Sicherstellung des geschlechtergerechten Zuspruchs von Vertragslaufzeiten.

M67 – Regionaler Dual Career Service

Beschreibung: Die Maßnahme beinhaltet das Angebot eines regionalen Dual Career Service.

Mögliche Ziele: Steigerung der Akzeptanz von Frauen von Stellenangeboten (zum Beispiel X% der Kandidatinnen nehmen das Angebot einer Gruppenleitung an).

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Sicherstellung der Finanzierung des Personalaufwands des Dual Career Service.

M68 – Kindgerechte Toilettenanlage

Beschreibung: Die kindgerechte Toilettenanlage stellt einen weiteren Schritt dar, um das Mitbringen von Kindern an den Arbeitsplatz einfacher zu gestalten. Idealerweise befindet sich die kindgerechte Toilettenanlage in direkter Nähe zum Mit-Kind-Büro.

Mögliche Ziele: Steigerung der Publikationszahlen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern um X%. Verbesserung der Karrieremöglichkeiten von Mitarbeiterinnen mit Kindern.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erfolgreiche Einrichtung, mündliches Feedback einiger Eltern zur Bekanntheit des Angebots.

M69 – Unterstützung der Laborarbeitsmöglichkeiten während Schwangerschaft und Stillzeit

Beschreibung: Eine Arbeitsgruppe entwickelt Ansätze und Lösungsvorschläge, um eine reibungslose Fortsetzung von Labortätigkeiten für schwangere und stillende Wissenschaftlerinnen zu ermöglichen.

Mögliche Ziele: Steigerung der Publikationszahlen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Evaluation der Angebote durch Umfrage unter den Wissenschaftlerinnen mit Kind.

M70 – Detaillierte Bewertung der Zitierpraxis sowie der Zuordnung von Autor*innenschaften

Beschreibung: Um potenzielle geschlechtsspezifische Verzerrungen bei Veröffentlichungen und Zitaten entgegenzuwirken, erfolgt eine detaillierte Bewertung der derzeitigen Zitierpraxis sowie der Autor*innenschaft, wobei der Schwerpunkt auch auf der mittleren Autor*innenschaft und der gemeinsamen Autor*innenschaft liegt. Es werden bewährte Praktiken erörtert und mögliche Leitlinien aufgestellt, um einen möglichst unvoreingenommenen Publikationsprozess zu gewährleisten.

Mögliche Ziele: Steigerung des Frauenanteils bei Autor*innenschaften um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestens X% der führenden Wissenschaftlerinnen bewertet die Leitlinie als hilfreich, Erhebung in einer Mitarbeitendenumfrage.

M71 – Diversitätsbeauftragte*r

Beschreibung: Um die strukturelle Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit noch besser zu fördern, die Gleichstellungsbeauftragten zu unterstützen und intersektionale Perspektiven einzubeziehen, wird ein*e Diversitätsbeauftragte*r berufen.

Mögliche Ziele: Besetzung der Funktion.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erstellung des Profils (Aufgaben, Zuständigkeiten, Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, Informationswege, Mitbestimmungsrechte).

M72 –Unterstützung des Verständnisses zwischen wissenschaftlichem und wissenschaftsstützendem Personal

Beschreibung: Die Maßnahme zielt darauf ab, dem in Wissenschaftsorganisationen häufig wahrgenommenen Mangel an Verständnis zwischen der Verwaltung (größtenteils weiblich, deutsch und ohne naturwissenschaftlichen Hintergrund) und dem wissenschaftlichen Personal (größtenteils männlich, international und mit naturwissenschaftlichem Hintergrund) entgegenzuwirken. Das Projekt soll das Bewusstsein für Probleme der Intersektionalität schärfen.

Mögliche Ziele: Verringerung von Distanz, Unverständnis, Konflikten zwischen wissenschaftsstützendem und wissenschaftlichem Personal.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erhebung der Werte (Verbesserung?) zu Arbeitsatmosphäre und bereichsübergreifender Zusammenarbeit in einer Mitarbeitendenumfrage.

M73 – Intranet-Formular für Beantragung und Datenbank für Nominierungen für Preise

Beschreibung: Diese Maßnahme beinhaltet die Erstellung eines im Intranet zu findenden Formulars zur Beantragung von Nominierungen für Preise. Die Datenbank soll dazu dienen, eine gendergerechte Auswahl bei Nominierungen zu gewährleisten.

Mögliche Ziele: Frauenanteil unter Empfänger*innen von Preisen von mindestens X% .

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Steigerung des Frauenanteils unter den Nominierten für Preise auf X%.

M74 – Institutionalisierung eines Gleichstellungskomitees

Beschreibung: In der Geschäftsordnung wird ein Komitee für Gleichstellung festgeschrieben, das die Gleichstellungsstrategie (weiter-)entwickelt.

Mögliche Ziele: Vollständige Umsetzung der im Gleichstellungsplan dokumentierten Strategie: Alle Maßnahmen sind entweder erfolgreich umgesetzt worden oder wurden überarbeitet.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Entwurf der Geschäftsordnungs-Änderung, Implementierung, Wahl der Mitglieder zu einem jeweils festgesetzten Zeitpunkt.

M75 – Arbeitsgruppe zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie (des Gleichstellungsplans)

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme wird eine Arbeitsgruppe installiert, welche die verschiedenen Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungsstrategie umsetzen. Mitglieder der Gruppe sind Beschäftigte aller Bereiche und Statusgruppen.

Mögliche Ziele: Vollständige Umsetzung der im Gleichstellungsplan dokumentierten Strategie: Alle Maßnahmen sind entweder erfolgreich umgesetzt worden oder wurden überarbeitet.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Veröffentlichung des Aufrufs zur Teilnahme, erstes Gruppentreffen.

M76 – Karriereentwicklung von (weiblichen) Mitarbeitenden in niedrigen Gehaltsgruppen

Beschreibung: Ziele dieser Maßnahme sind die Verbesserung und Sicherstellung der Arbeitsbedingungen von Mitarbeitenden in den untersten Lohngruppen (überwiegend Frauen) und die Unterstützung von (weiblichen) Mitarbeitenden in niedrigen Gehaltsgruppen bei ihrem internen Aufstieg. In Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer wird ein internes, berufsbegleitendes Ausbildungsprogramm angeboten, in dem die Teilnehmenden die Aufstiegsvoraussetzungen und ein auch extern anerkanntes Ausbildungszertifikat erwerben.

Mögliche Ziele: Verringerung des Gender Pay Gap um X.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Teilnahme von X Frauen am Ausbildungsprogramm.

M77 – Handreichung zur Gleichstellungsarbeit

Beschreibung: Im Hinblick auf mögliche personelle Veränderungen / Neuwahlen von Gleichstellungsbeauftragten wird eine Handreichung erstellt, die allen Gleichstellungsakteur*innen hilft, sich in Zukunft schnell in das Thema einzuarbeiten. Zu diesem Zweck werden in einem Informationsblatt sowohl alle intern implementierten Gleichstellungsmaßnahmen als auch externe Unterstützungsprogramme und Netzwerke detailliert beschrieben.

Mögliche Ziele: Bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans sind alle Maßnahmen entweder erfolgreich umgesetzt oder wurden überarbeitet.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erstellung der Handreichung, Feedback von neu gewählten Gleichstellungsbeauftragten zur Handreichung.

M78 – Regelmäßiger Austausch über gleichstellungsrelevante Themen

Beschreibung: Die Maßnahme beinhaltet eine Veranstaltungsreihe zu Gleichstellungsthemen, für die Vertraulichkeitsregeln gelten, um einen offenen Dialog unter Teilnehmer*innen zu ermöglichen. Die Diskussionsbeiträge werden anonymisiert protokolliert und dienen unter anderem als Grundlage für die Entwicklung neuer Gleichstellungsmaßnahmen. Das Format wird durch einen Chat-Kanal für alle Mitarbeitenden zum Thema ergänzt.

Mögliche Ziele: Bekanntheit und Akzeptanz der Gleichstellungsmaßnahmen steigen um X%, Erhebung in einer Mitarbeitendenumfrage.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestens X Veranstaltungen pro Jahr, Feedback der Teilnehmenden.

M79 – Interaktives Informationsdisplay im Eingangsbereich

Beschreibung: Um die Kommunikation und Interaktion zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen zu verbessern, wird ein Informationsdisplay im Foyer installiert. Es fungiert als Partizipations- und Feedbackmöglichkeit (zum Beispiel für anonyme Umfragen). Außerdem können anonyme Nachrichten an das Gleichstellungsteam eingegeben werden. Zudem werden über das Display vielfältige Informationen bereitgestellt (zum Beispiel Tätigkeiten der Beauftragten und Mitarbeitendenvertretung, aktuelle Gleichstellungsprojekte, Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, Veranstaltungsankündigungen, etc.).

Mögliche Ziele: Bekanntheit und Akzeptanz der Gleichstellungsmaßnahmen steigen um X%, Erhebung in Mitarbeitendenumfrage.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Nutzungszahlen des Displays werden gemessen (Teilnahmezahlen, Aufruf von Informationen).

M80 – Geschlechtergerechte Forschung

Beschreibung: Die Maßnahme sieht die Integration von Gleichstellungsaspekten und/oder Implementierung von Gleichstellungsaspekten in bestehende und zukünftige Forschungsvorhaben vor.

Mögliche Ziele: Steigerung der Zahl der Forschungsprojekte, welche Gleichstellungsaspekte berücksichtigen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Wachsende Awareness für Gleichstellungsaspekte im Forschungsbereich (regelmäßige Abfrage).

M81 – Integration von Gleichstellungsaspekten in die Inhalte der Begrüßungswoche

Beschreibung: Im Rahmen der Begrüßungswoche für Doktorand*innen wird die Vorlesung „Wie man ein Experiment plant“ eingeführt, die darstellt, dass ein gut konzipiertes wissenschaftliches Experiment immer auch Geschlechteraspekte berücksichtigen sollte.

Mögliche Ziele: Wachsende Awareness für Geschlechteraspekte im Forschungsbereich um X%, Steigerung der Zahl der Forschungsprojekte, welche Geschlechteraspekte berücksichtigen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Feedback der Teilnehmenden.

M82 – Diversity-Audit

Beschreibung: Ein externes Beratungsunternehmen wird mit der Durchführung eines Diversity-Audits beauftragt. Dieses zielt darauf ab, ein tiefgehendes Verständnis der Organisationsstrukturen in Hinblick auf diskriminierende Strukturen und Mechanismen zu erlangen und daraus Schlussfolgerungen für die Verbesserung und Neuentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen zu ziehen.

Mögliche Ziele: Effektivität und Nachhaltigkeit der Gleichstellungsmaßnahmen steigern; datenbasierte Überarbeitung und Neuformulierung von mindestens X Maßnahmen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Beauftragung des Beratungsunternehmens.

M83 – Externe Zertifikate

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme wird ein externes Signal für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Arbeitskultur durch den Erwerb externer Chancengleichheitszertifikate oder durch den Beitritt zu entsprechenden Netzwerken gesetzt. Intern eröffnet sich durch das externe Monitoring die Möglichkeit und die Notwendigkeit, die eigene Chancengleichheitsstrategie zu reflektieren und zu verbessern sowie die Attraktivität für (potentielle) Mitarbeitende zu steigern.

Mögliche Ziele: Schärfung der Gleichstellungsstrategie durch Überarbeitung oder Einführung von X Maßnahmen, Anstieg der Bewerber*innenzahlen um X%, Abnahme der Personalabgänge um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Auswertung der Personal- und Bewerber*innenstatistik, Bewerbung um die Auszeichnung.

M84 – Geschlechtergerechte Statistik zu Drittmitteln

Beschreibung: Die Maßnahme beinhaltet die Erhebung der Geschlechteranteile bei der Einwerbung von Drittmitteln sowie unter den Leitungen von Drittmittelprojekten als Faktoren für die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen.

Mögliche Ziele: Erkenntnisse über mögliche Gründe für den früheren, häufigeren, teilweise weniger erfolgreichen Austritt von Wissenschaftlerinnen im Vergleich mit ihren Kollegen aus einer wissenschaftlichen Einrichtung oder aus der Wissenschaft insgesamt, Entwicklung intervenierender Maßnahmen

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Vorliegen der Daten, deren Diskussion und Analyse.

M85 – Geschlechtsspezifische Auswertung der Karriereerfolge

Beschreibung: Doktorand*innen und Postdocs berichten ihren Projektleitungen anhand eines speziellen Formulars über ihre Fortschritte, Projektbeiträge und Autor*innenschaften. Die Projektleitungen bewerten die Berichte unter Berücksichtigung des Ziels, den bestehenden Geschlechterungleichgewichten entgegenzuwirken. Vor der Fertigstellung von Publikationen erfolgt eine zusätzliche Abfrage der Beiträge zu dieser spezifischen Arbeit.

Mögliche Ziele: Steigerung des Publikationsoutputs von Wissenschaftlerinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Nutzung des Formulars durch mindestens X% der Doktorand*innen und Postdocs, Feedback der Projektleitungen.

M86 – Strukturierte Doktorand*innenbetreuung

Beschreibung: Das strukturierte Promotionsprogramm ergänzt die Betreuung durch Doktorvater*mutter und ermöglicht Promovierenden unter anderem die Besprechung individueller Fragen zum Promotionsprojekt mit der*dem Verantwortlichen für das Promotionsprogramm. Es dient zudem der Information und der Vernetzung der Promovierenden.

Mögliche Ziele: Senkung der Abbruchquote unter Doktorandinnen auf X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Doktorand*innen-Umfrage, Senkung des Anteils der Doktorandinnen, die über einen Abbruch ihrer Promotion nachdenken um X%.

M87 – Kampagne gegen sexualisierte Belästigung und Mikroaggressionen

Beschreibung: Um für sexualisierte Belästigung und Mikroaggressionen zu sensibilisieren, wird eine Posterkampagne mit anschließenden Workshops durchgeführt.

Mögliche Ziele: Senkung der Abbruchquote von Doktorandinnen auf X%. Steigerung der Awareness zu diesem Thema.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Reduzierung von Hinweisen auf Diskriminierung und Belästigung im Rahmen einer Mitarbeitendenumfrage, Feedback zu den Postern und von den Teilnehmenden des Workshops.

M88 – Veröffentlichung von Ausschreibungen in Wissenschaftlerinnen- und Frauen-Netzwerken

Beschreibung: Für die Verbreitung von Stellenausschreibungen für wissenschaftliche / wissenschaftsstützende Positionen werden speziell an Frauen gerichtete Netzwerke genutzt, um eine größere Verbreitung unter der relevanten Kandidatinnengruppe zu gewährleisten (einschließlich ausgewählter LinkedIn-Gruppen). Die Maßnahme zielt insbesondere auf die Erhöhung des Frauenanteils auf Postdoc- sowie W2 / W3-Stellen sowie auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Frauenanteils auf Gruppenleitungsebene / Führungsebene um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erhöhung des Bewerberinnenanteils auf X%.

M89 – Feedbackgespräche mit Fokus auf dem Umgang mit Diskriminierung

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme wird eine Betriebsvereinbarung über jährliche Feedbackgespräche zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten abgeschlossen. Zur Vorbereitung werden Schulungen zu Umgang mit unbewusster Voreingenommenheit, Diskriminierung und belästigendem Verhalten angeboten. Zusätzlich werden Leitfäden und Formulare zur Durchführung der Gespräche zur Verfügung gestellt.

Mögliche Ziele: Erhöhung der durchschnittlichen Verbleibzeiten von Wissenschaftlerinnen / Mitarbeiterinnen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Einführung der verpflichtenden Durchführung von Jahresgesprächen.

M90 – Verpflichtende Workshops zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen

Beschreibung: Die verpflichtenden Workshops – online und in Präsenz - behandeln Themen wie Unconscious Bias, Gender Awareness, Diskriminierung und Prävention von sexualisierter Belästigung. Die Online-Schulung wird als verpflichtender Bestandteil des Onboarding-Prozesses etabliert.

Mögliche Ziele: Durchschnittliche Verbleibzeiten von Wissenschaftlerinnen / Mitarbeiterinnen erhöhen sich um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Teilnahme aller Mitarbeitenden an den Kursen.

M91 – Umfassende Information (werdender) Eltern

Beschreibung: Die Personalabteilung informiert (werdende) Eltern über alle bestehenden Maßnahmen zur Unterstützung von Beruf und Familie durch entsprechendes Material.

Mögliche Ziele: Steigerung der Publikationszahlen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern um X%. Verbesserung der Karrieremöglichkeiten von Mitarbeiterinnen mit Kindern.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Steigerung der Bekanntheitsgrads der Vereinbarkeitsmaßnahmen um X% in der nächsten Mitarbeitendenumfrage.

M92 – Analyse von Publikationszahlen nach Impact Factor

Beschreibung: Die Publikationsdaten werden neben Erst- und Letztautor*innenschaft weiter nach allen Publikationen versus Publikationen mit einem Impact Factor von mehr als 8 unterteilt.

Mögliche Ziele: Erlangung von aussagekräftigen Daten zu Karrierechancen einer Gruppen, Abklärung und Identifizierung von Handlungsbedarf.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Vorliegen der notwendigen Daten, Berechnung der Indikatoren und Bestimmung von Handlungsbedarf.

M93 – Fragebogen zu Einflussfaktoren auf die Publikationsaktivitäten

Beschreibung: Mittels eines Fragebogens wird untersucht, welche Faktoren welchen Einfluss auf die Publikationsaktivitäten insbesondere von Forscherinnen haben, darunter Care-Arbeit, Anstellungsverhältnis, Pandemienachwirkungen und Arbeitskultur, um auf Basis der Ergebnisse wirksame Maßnahmen für die Steigerung des Publikationsoutputs von Wissenschaftlerinnen zu entwickeln. Prozessbegleitend wird die Eignung der angewandten Dokumentationsmethoden mit Blick auf den Arbeitsaufwand geprüft.

Mögliche Ziele: Erlangung von aussagekräftigen Daten zu Hintergründen von Ungleichheiten in den Publikationsdaten, Identifizierung von Interventionsmöglichkeiten.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Vorliegen der Ergebnisse, Berechnung der Indikatoren und Bestimmung von Handlungsbedarf, Formulierung von mindestens einer datenbasierten Interventionsmaßnahme.

M94 – Zielquote und Monitoring der Geschlechterverteilung unter Sprecher*innen

Beschreibung: Der Anteil an Sprecherinnen in internen und öffentlichen Veranstaltungen soll erhöht werden, um Nachwuchswissenschaftlerinnen Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen. Dazu wird der Frauenanteil in den Sekretariaten fortlaufend erfasst und halbjährlich an die Leitung sowie an die Gleichstellungsakteur*innen gemeldet.

Mögliche Ziele: Steigerung des Frauenanteils unter den Redner*innen auf X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Regelmäßige Meldungen über die Geschlechterverteilung unter Sprecher*innen.

M95 – Nominierungen von Rednerinnen auf Veranstaltungen

Beschreibung: Zur Steigerung des Rednerinnenanteils auf Veranstaltungen und im Rahmen von internen und externen Vorträgen setzt die Maßnahme auf die Nominierung von deutlich mehr Frauen als Männern als Rednerinnen.

Mögliche Ziele: Steigerung des Frauenanteils unter den Redner*innen auf X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Steigerung des Frauenanteils unter den Nominierungen auf X%.

M96 – Entgeltgerechtigkeit für Postdocs

Beschreibung: Zur Sicherstellung der Entgeltgerechtigkeit auf Postdoc-Ebene wird ein neues Verfahren eingeführt, das sicherstellt, dass alle neu eingestellten Postdocs korrekt eingestuft werden. Eine erneute Einstufung kann auch nachträglich durch Einreichung weiterer Unterlagen und deren Prüfung erreicht werden. Hintergrund ist die Beobachtung eines Gender Pay Gaps auf Postdoc-Ebene.

Mögliche Ziele: Geschlechtergerechte Entlohnung auf Postdoc-Ebene.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Etablierung und durchgängige Anwendung des neuen Prozesses zur Entgelteinstufung von Postdocs.

M97 – Vortrag zur Situation und Sichtbarkeit trans*- und nicht-binärer Personen

Beschreibung: Die Maßnahme sieht die Integration von Vorträgen über die Erfahrungen von LSBTTIQ-Mitarbeiter*innen vor, um Awareness für die Situation trans*- und nicht-binärer Personen zu schaffen und gegen Homophobie, Biphobie und Transphobie (IDAHOBIT) vorzugehen.

Mögliche Ziele: Häufigere Outings trans*- und nicht-binärer Personen, Akzeptanz trans*- und nicht-binärer Personen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Mindestens X Teilnehmende, Feedback der Teilnehmenden.

M98 – Mentoring

Beschreibung: Die Maßnahme beinhaltet die Einführung unterschiedlicher Mentoring-Formate für eine oder mehr ausgewählte Qualifikationsebenen vor, zum Beispiel One-to-one-Mentoring für Postdoktorandinnen und Doktorandinnen, Peer-Mentoring für Wissenschaftlerinnen, Unterstützung aller Wissenschaftlerinnen in der Organisation (Doktorandinnen, Postdocs, Senior Scientists) durch ein spezielles Mentoring- und Coaching-Programm.

Mögliche Ziele: Unterstützung der langfristigen Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen, zum Beispiel Steigerung der Publikationszahlen von Frauen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Anzahl Mentoring-Paare, Zufriedenheit mit dem Angebot.

M99 – Karriereentwicklungsprogramme für Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich

Beschreibung: Die Maßnahme sieht Coaching, Training und andere Fortbildungsformate für wissenschaftsstützende Mitarbeiterinnen vor.

Mögliche Ziele: Unterstützung der langfristigen Karriereentwicklung von Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich, stärkere Mitarbeiterinnenbindung durch Steigerung derer Zufriedenheit zum Beispiel Reduzierung der Austritte von Frauen um X% oder Steigerung des Frauenanteils auf höheren Ebenen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Teilnahme am Programm, Zufriedenheit mit dem Angebot.

M100 – Empowerment-Training für Doktorandinnen

Beschreibung: Die Maßnahme sieht ein Seminar vor, das sich speziell an Doktorandinnen richtet und deren Zutrauen in ihre wissenschaftlichen Fähigkeiten unterstützt.

Mögliche Ziele: Unterstützung der Fähigkeiten und des Selbstvertrauens von Doktorandinnen in ihre wissenschaftlichen Fähigkeiten, zum Beispiel der abgeschlossenen Promotionen unter Wissenschaftlerinnen X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Teilnahme am Programm, Zufriedenheit mit dem Angebot.

M101 – Einheitliche Information aller Wissenschaftler*innen über Möglichkeiten der Konferenzteilnahme

Beschreibung: Alle Wissenschaftler*innen (der Abteilung / Gruppe) werden einheitlich auf einem bestimmten Weg über aktuelle Möglichkeiten der Konferenzteilnahme im Forschungsbereich informiert, damit eine einheitliche und leichte Zugänglichkeit zu diesen Informationen sichergestellt wird.

Mögliche Ziele: Steigerung der Anzahl der Konferenzteilnahmen von Wissenschaftlerinnen

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Auswertung der Daten zum Geschlechterverhältnis bei Konferenzteilnahmen

M102 – Information zur Übernahme von Unterstützungsleistungen und Kosten

Beschreibung: Die Maßnahme beinhaltet die Einrichtung einer Informationsseite, auf der über die Möglichkeiten zur Übernahme von Unterstützungsleistungen (Übersetzung, Lektorat, etc.) und Kosten (Druckkosten, Lizenzrechte, etc.) informiert wird.

Mögliche Ziele: Steigerung des Publikationsoutputs von Wissenschaftlerinnen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Bekanntheit der Informationsseite unter den Wissenschaftler*innen.

M103 – Vermittlung eines flexiblen Kinderbetreuungsangebots

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme wird ein Kontingent an Kita-Plätzen mit möglichst mit langen und flexiblen Betreuungszeiten gebucht.

Mögliche Ziele: Steigerung des Publikationsoutputs von Wissenschaftlerinnen mit Kindern um X%. Verbesserung der Karrieremöglichkeiten von Mitarbeiterinnen mit Kindern.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Abruf des Kontingents.

M104 – Kinderbetreuung auf Konferenzen

Beschreibung: Die Organisation unterstützt bei der Einrichtung von Kinderbetreuung während der Konferenzteilnahme von Wissenschaftlerinnen.

Mögliche Ziele: Steigerung der Anzahl der Konferenzteilnahmen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Nutzung des Angebots der Kinderbetreuung, Abfrage der Zufriedenheit mit dem Angebot.

M105 – Information zur Kostenübernahme für Konferenzteilnahmen

Beschreibung: Eine Intranetseite informiert über die Möglichkeiten, Anlaufstellen und Beantragungsverfahren zur Kostenübernahme von Reisekosten und Teilnahmebeiträgen für Konferenzen..

Mögliche Ziele: Steigerung der Anzahl von Konferenzteilnahmen von Wissenschaftlerinnen.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Bekanntheit der Informationsseite unter den Wissenschaftler*innen.

M106 – Führung in Teilzeit und geteilte Führung

Beschreibung: Die Maßnahme beinhaltet die Gestaltung von Rahmenbedingungen und die Einführung von Führung in Teilzeit und geteilter Führung.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Anteils von (weiblichen) Personen mit Care-Verantwortung auf Führungsebene um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Statistik zu Geschlechterverteilung auf Führungsebene.

M107 – Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen

Beschreibung: Im Rahmen der Maßnahme werden Stellenausschreibungen auf diskriminierende und exklusive Formulierungen geprüft und gegebenenfalls angepasst.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erhöhung der Anzahl der Bewerbungen der unterrepräsentierten Gruppe.

M108 – Personalentwicklungsgespräche im wissenschaftsstützenden Bereich

Beschreibung: Es werden regelmäßig Gespräche mit allen Mitarbeitenden mit dem Fokus auf deren Karriereentwicklung geführt. Die Ergebnisse werden in Form eines Entwicklungsplans festgehalten.

Mögliche Ziele: Erhöhung des Frauenanteils auf höheren Karriereebenen um X%.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Erarbeitung eines Gesprächsleitfadens, Terminierung der Gespräche.

M109 – Einheitliche Information über Fortbildungsmöglichkeiten

Beschreibung: Alle Mitarbeitenden werden einheitlich auf einem bestimmten Weg über Fortbildungsmöglichkeiten, Beantragungswege, Kostenübernahme und Entscheidungswege über die Fortbildungsteilnahme informiert.

Mögliche Ziele: Mitarbeitendenbindung und -zufriedenheit, Reduzierung der Austritte von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen, Karriereentwicklung im wissenschaftsstützenden Bereich.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Steigerung der Inanspruchnahme von Fortbildungen.

M110 – Umfrage zu Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung und sexualisiertem Fehlverhalten am Arbeitsplatz

Beschreibung: Die Mitarbeitenden werden ihren zu Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sowie zur Bekanntheit und Akzeptanz von Ansprechpersonen und Beschwerdemöglichkeiten befragt.

Mögliche Ziele: Sammlung von Daten für die Prävention und Intervention bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt.

Mögliche Zwischenziele / Evaluationsmethode: Anzahl der Teilnehmenden an der Umfrage.

GOOD PRACTICE GENDER EQUALITY

GENDER EQUALITY MEASURES IN THE MAX PLANCK INSTITUTES AND FACILITIES

TABLE OF CONTENTS

Preface

Data-based Selection of Measures

List of Measures

PREFACE

This catalog gives information on the sample of measures with which the institutes and facilities of the Max Planck Society drive gender equality. All measures mentioned are taken from the local Max Planck Gender Equality Plans and are implemented locally.
Under the premise that gender equality objectives and measures are only as effective as their precise alignment with the specific situation and tasks at hand, this compilation defines a “good practice” not as an isolated instrument, but as the interplay between the analysis of the local context, the resulting action goals, and the corresponding measures.
On this basis, this document provides an overview of data-based measure selection, structured as follows:

- What is the initial finding?
- What recommendation for a deeper understanding of the situation can be derived from this?
- What are the possible results of corresponding additional surveys?
- What possible measures result from this?

The data-based selection of measures is divided into nine subject areas:

- Career development in the scientific sector
- Career development in the administrative and technical sector
- Prevention and intervention in gender-based discrimination, sexualized harassment and violence
- Pay equity
- Involvement and resources of the Gender Equality Officers, acceptance of gender equality work
- Trans*-, inter- and non-binary-inclusivity
- Gender aspects in research
- Intersectionality
- Gender budgeting

Dr. Ulla Weber
Central Gender Equality Officer
November 2025

TABLE OF CONTENTS SELECTION OF MEASURES

DATA-BASED SELECTION OF MEASURES

1. **Career development scientific sector**
   1.1. A group of people publishes less than would be expected based on their share of research positions
   1.2. Publication data are not sufficiently informative with regard to gender equality
   1.3. Members of a group of people participate less frequently in conferences
   1.4. A group of people is underrepresented among speakers
   1.5. The share of a group of people decreases significantly from a certain career level onwards
   1.6. Members of a group of people leave the organization earlier / more often without the desired success
   1.7. Data on career progression indicate lower scientific success for a group of people
2. **Career development administrative / technical sector**
   2.1. At the lower career levels, there is a disproportionate number of members from an overall underrepresented group of people
   2.2. A group of people is underrepresented in management positions
   2.3. A group of people is underrepresented in certain areas (e.g. technical, IT)
   2.4. In those areas in which a group of people is underrepresented, the members of this group leave the organization more often / earlier
3. **Prevention and intervention in gender-based discrimination, sexualized harassment and violence**
   3.1. There is no data available on the occurrence
   3.2. No or hardly any complaints were recorded during the survey period
   3.3. Surveys and / or complaint numbers indicate that cases exist
   3.4. Field work appears as a situation with increased risk for sexualized misconduct
4. **Pay equity**
   4.1. There is no sufficiently meaningful data on pay equity
   4.2. The number of members of a group of people in the lowest pay grades is disproportionately high
   4.3. A comparison of role and pay grade shows that members of a group of people are, on average, assigned to lower pay grades
   4.4. The entry-level salary (level of experience) of members of a group of people is lower than that of the overall workforce
5. **Involvement and resources of Gender Equality Officers, acceptance of gender equality work**
   5.1. The Gender Equality Officers are unable to carry out their tasks in full and report on experiencing overload
   5.2. It is difficult to find female candidates
   5.3. The awareness, support and acceptance of gender equality work in the organization could be improved
   5.4. The gender equality work does not sufficiently reach into the individual departments
6. **Trans*-, inter- and non-binary-inclusivity**
   6.1. Data is currently only collected for men and women
   6.2. Overall there are not many trans*- and non-binary-persons (known) in the organization
   6.3. Situations in which gender is relevant are not oriented toward gender diversity
7. **Gender aspects in research**
   7.1. Currently, only a small number of research projects consider gender aspects
8. **Intersectionality**
   8.1. There is no data on intersectional overlaps with other categories of inequality
   8.2. The Gender Equality Officers are the only agents in the area of equal opportunities in the organization
   8.3. Distance / lack of understanding / conflicts between administrative and technical personnel and scientific personnel
9. **Gender Budgeting**
   9.1. There is no concept for implementing Gender Budgeting
   9.2. There is no clear overview of who is responsible for which budget

1. CAREER DEVELOPMENT SCIENTIFIC SECTOR

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
1.1. A group of people publishes less than would be expected based on their share of research positions.	**1.1.1.** Interviews / surveys / group discussions with the underrepresented group of people on publication activity, success factors and obstacles.		**M93** Questionnaire on factors influencing publication activities
		Members of the underrepresented group of people more often doubt whether they deserve to be named as author / the relevance of their contribution to a project / the publishability of their results.	Measures for empowerment and career development for the underrepresented group of people, for example: **M1** Training on the impostor syndrome **M100** Empowerment training for female PhDs **M86** Structured PhD-mentoring
		Atmosphere that is dominated by the overrepresented group of people and makes it more difficult for members of the underrepresented group to receive positive attention and to establish themselves.	Measures for cultural change, for example: **M4** Promotion of a gender-sensitive communication culture **M90** Mandatory workshops on raising awareness for gender equality topics **M87** Campaign against sexualized harassment and microaggressions **M89** Feedback discussions focusing on handling discrimination
	1.1.2. Are all researchers equally informed about the following: • current publication possibilities (relevant calls for papers, collected volumes in progress, joint publication projects, relevant journals)? • options for covering support services (translation, editing, etc.) and costs (printing costs, licensing rights, etc.)?	This information is shared informally and inconsistently.	Measures that ensure easy and standardized access to this information, for example: **M101** Standardized information of all researchers about options for conference participation **M102** Information on support services and cost coverage
	1.1.3. Is there any indication that financial support for editing and proofreading could reduce inequality?		**M24** Financial assistance for editing and proofreading of theses and publications

1. CAREER DEVELOPMENT SCIENTIFIC SECTOR

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
1.1. A group of people publishes less than would be expected based on their share of research positions.	**1.1.4.** Are there any indications of biases or discrepancies in the listing and order of authors? Are there any formal or informal, transparent guidelines on which author will be listed in which position?	There are no transparent guidelines on which author will be listed in which position.	**M2** Policy with criteria for authorship and order of authors **M70** Detailed evaluation of citation practices and attribution of authorship **M85** Gender-specific evaluation of career successes
	1.1.5. Is there any indication (from data or for example from interviews, surveys, group discussions, counselings etc.) of a link with longer / more frequent maternity leaves / parental leaves or care leaves?	There appears to be a connection with longer absences due to caregiving responsibilities.	**M3** Substitute options for extended absences **M7** Communication during leaves of absence **M8** Laboratory for pregnant researchers **M9** Support from technical assistants and research assistants during pregnancy and breastfeeding period **M69** Support for laboratory work possibilities during pregnancy and breastfeeding period
	1.1.6. Are there any indications (from data or for example from interviews, surveys, group discussions, counselings etc.) of caregiving responsibilities limiting the productivity and that therefore measures to reconcile work and family care could increase the output of the underrepresented group of people? If yes, surveys should be conducted with the following questions: • Which groups of people are particularly affected (e.g. international families, caregiving relatives, single parents etc.)? • Which support measures could help which group of people?	Obstacle: Lack of daycare places (with sufficiently long / flexible care hours)	**M103** Provision of flexible childcare services
		Obstacle: Childcare is difficult in certain situations (e.g. day care closing times)	**M5** Childcare office **M68** Toilet for children
		Obstacle: Working on site is difficult during nursing period	**M6** Nursing room
		Obstacle: Lack of information regarding care and support options, lack of networks	**M91** Comprehensive information for (expecting) parents **M10** Family & Care Office **M11** Appointment of a Care Officer

1. CAREER DEVELOPMENT SCIENTIFIC SECTOR

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
1.2. Publication data are not sufficiently informative with regard to gender equality.	**1.2.1.** Comparison with suitable reference values: What proportion of the underrepresented group would be expected in publications? Which groups are usually eligible as Last Author or First Author? What was the proportion of the underrepresented group in the relevant period? Determine suitable groupings: for example in PhDs / Postdocs / group leaders / directors. How many publications have been achieved in these status groups by the underrepresented and overrepresented groups of people per year? Differentiation by type of publication and / or by impact factor.		**M13** Analysis of the publication chances of female researchers **M92** Analysis of the publication numbers based on impact factor
1.3. Members of a group of people participate less frequently in conferences.	**1.3.1.** Interviews / surveys / group discussions with researchers regarding obstacles to participation in conferences.	Members of the underrepresented group of people more often doubt that their research is sufficiently advanced / interesting for a conference contribution.	Measures for empowerment and career development for the underrepresented group of people, for example: **M1** Training on the impostor syndrome **M100** Empowerment training for female PhDs **M86** Structured PhD-mentoring
		Atmosphere that is dominated by the overrepresented group of people and makes it more difficult for members of the underrepresented group to receive positive attention and to establish themselves.	Measures for cultural change, for example: **M4** Promotion of a gender-sensitive communication culture **M90** Mandatory workshops on raising awareness for gender equality topics **M87** Campaign against sexualized harassment and microaggressions **M89** Feedback discussions focusing on handling discrimination

1. CAREER DEVELOPMENT SCIENTIFIC SECTOR

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SUREY	POSSIBLE MEASURE
1.3. Members of a group of people participate less frequently in conferences.		Care responsibilities (Childcare, Caring for relatives) make the participation in conferences difficult.	**M91** Comprehensive information for (expecting) parents **M104** Childcare at conferences
	1.3.2. Are all researchers equally informed about • the options for participating in conferences? • who can cover the costs? • how to apply for coverage of costs?	This information is shared informally and inconsistently.	Measures that ensure easy and standardized access to this information, for example: **M105** Information on cost coverage for conference participation **M101** Standardized information of all researchers about options for conference participation
1.4. A group of people is underrepresented among speakers.	**1.4.1.** Research: Who chooses speakers? On basis of which criteria?	When choosing speakers there is no explicit goal to take greater account of currently underrepresented groups of people.	**M64** Database of excellent female researchers as potential speakers **M94** Target rate for and monitoring of gender distribution among speakers **M95** Nominations of female speakers for events
1.5. The share of a group of people decreases significantly from a certain career level onwards.	**1.5.1.** Get an overview of existing data regarding recruitment processes.	So far, no data is collected within the recruitment process regarding gender identity of applicants.	**M12** Systematic collection of data on gender (diversity) and nationality / citizenship throughout the entire recruitment process
		Data on recruitment processes indicate that members of the underrepresented group of people apply less frequently than would be expected based on reference values (e.g. proportion of women among graduates) or would be necessary to reach the goals of the organization.	**M14** Proactive scouting of female candidates **M25** International call for application for all scientific positions **M28** Program for female postdocs **M88** Publication of calls for application / job advertisements in networks for female researchers and women
		Data on recruitment processes indicate that the share of the underrepresented group is decreasing steadily within the steps of the recruitment process. (e.g. The proportion of women among the invited people and the employed people is lower than among applicants.)	**M17** Standardization of recruitment and appointment procedures **M18** Consideration of extended career paths due to caregiving responsibilities **M19** Practical guide „Implicit Bias in Letters of Recommendation“ **M20** Awareness training for recruitment committees

1. CAREER DEVELOPMENT SCIENTIFIC SECTOR

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
1.5. The share of a group of people decreases significantly from a certain career level onwards.			**M21** Guideline „Inclusive selection processes" **M22** Commitment to applying gender-equitable criteria in recruitment processes **M45** Gender diverse recruitment committees **M67** Regional Dual Career Service
		Data on recruitment processes indicate that members of the underrepresented group of people are especially underrepresented in the areas in which the recruitment process is not formalized.	**M15** Transparent recruitment processes on postdoc level **M16** Recruitment guidelines for postdocs **M22** Commitment to applying gender-equitable criteria in recruitment processes **M27** Information page on application for postdoc positions
		Members of a group of people are underrepresented on the scientific leadership level.	**M34** Visiting program for female professors **M35** Incentive for hiring a female researcher at management level **M88** Publication of calls for application / job advertisements in networks for female researchers and women
	1.5.2. Data from personnel statistics: length of stay, departures, successful completions.	It appears that members of a group of people leave the organization more often / earlier / more often without the desired success. See the following sections 1.6. und 1.7.	
1.6. Members of a group of people leave the organization earlier / more often without the desired success. or **1.7. Data on career progression indicate lower scientific success for a group of people.**	**1.6.1.** Offboarding survey: reasons for leaving or completing successfully, satisfaction with the time spent in the organization, further career path.		**M23** Offboarding survey

1. CAREER DEVELOPMENT SCIENTIFIC SECTOR

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
1.6. Members of a group of people leave the organization earlier / more often without the desired success. or **1.7. Data on career progression indicate lower scientific success for a group of people.**	**1.6.2.** Data collection on career relevant tasks and less career relevant tasks.		**M60** Collection of data on career relevant tasks and less career relevant tasks **M63** Gender-equitable statistics on conference participation and research residencies outside Europe **M84** Gender-equitable statistics on third-party funds
	1.6.3. Interviews / group discussions / survey with female researchers at the career level where the problems primarily occur. Possible key questions: • Which factors are critical to success in this phase? • Which (gender-specific) obstacles exist in this regard? • How is the working atmosphere perceived? • What is the self-perception of the female researchers?		For example: **M26** Interviews on working atmosphere in male-dominated departments and groups
		The members of the underrepresented group of people doubt their suitability / their skills / their excellence as researchers more often and they doubt the value of their contributions and results.	Measures for empowerment and career development for the underrepresented group of people, for example: **M1** Training on the impostor syndrome **M100** Empowerment training for female PhDs **M86** Structured PhD-mentoring Possibly also helpful: **M47** Gender diverse composition of committees evaluating the scientific performance of PhDs
		Atmosphere that is dominated by the overrepresented group of people and makes it more difficult for members of the underrepresented group to receive positive attention and to establish themselves.	Measures for cultural change, for example: **M4** Promotion of a gender-sensitive communication culture **M47** Gender diverse composition of committees evaluating the scientific performance of PhDs **M90** Mandatory workshops on raising awareness for gender equality topics **M87** Campaign against sexualized harassment and microaggressions **M89** Feedback discussions focusing on handling discrimination
		Other possible results from the interviews / group discussions / surveys see 1.6.4. and the following.	

1. CAREER DEVELOPMENT SCIENTIFIC SECTOR

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
1.6. Members of a group of people leave the organization earlier / more often without the desired success. or **1.7. Data on career progression indicate lower scientific success for a group of people.**	**1.6.4.** Do all researchers have equal access to career-enhancing information? For example information about suitable conferences, publication possibilities, third-party funding, job opportunities, funding programs, etc.	This information is shared informally and inconsistently.	Measures that ensure easy and standardized access to this information, for example: **M101** Standardized information of all researchers about options for conference participation **M102** Information on support services and cost coverage
	1.6.5. Is there any indication of a link with lower publication success?	see 1.1.	
	1.6.6. Is there any indication of a link with less frequent conference participation?	see 1.3.	
	1.6.7. Is there any indication of a link with experiences of discrimination, harassment or violence?	see 3.	
	1.6.8. Is there any indication of a link with lower success in the raising of third-party funds?		**M30** Support for applying for third-party funds
	1.6.9. Is there any indication that specific support services and funding measures could reduce inequality?		**M24** Financial assistance for editing and proofreading of theses and publications **M31** Contact point for the coordination of junior researchers **M32** Financing for coaching and training in preparation for appointment procedures and selection interviews **M33** Scholarships for female doctoral researchers **M98** Mentoring
	1.6.10. Is there any indication (from data or for example from interviews, surveys, group discussions, counselings etc.) of a link with longer / more frequent maternity leaves / parental leaves or care leaves?	There appears to be a link with longer leaves of absence due to caregiving responsibilities.	**M3** Substitute options for extended absences **M7** Communication during leaves of absence **M8** Laboratory for pregnant researchers **M9** Support from technical assistants and research assistants during pregnancy and breastfeeding period **M29** Contract extension as standard procedure

1. CAREER DEVELOPMENT SCIENTIFIC SECTOR

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SUREY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
1.6. Members of a group of people leave the organization earlier / more often without the desired success. or **1.7. Data on career progression indicate lower scientific success for a group of people.**	**1.6.11.** Is there any indication (from data or for example from interviews, surveys, group discussions, counselings etc.) that measures to reconcile work and family care could increase the success of female researchers? If yes, surveys should be conducted with the following questions: • Which groups of people are particularly affected (e.g. international families, caregiving relatives, single parents etc.)? • Which support possibilities could help which group of people?	Obstacle: Lack of daycare places (with sufficiently long / flexible care hours)	**M103** Provision of flexible childcare services
		Obstacle: Childcare is difficult in certain situations (e.g. closing times day care)	**M5** Childcare office **M68** Toilet for children
		Obstacle: Working on site is difficult during nursing period	**M6** Nursing room
		Obstacle: Lack of information regarding care and support possibilities, lack of networks	**M10** Family & Care Office **M11** Appointment of a Care Officer **M91** Comprehensive information for (expecting) parents
		Postdocs (with children) report higher pressure due to short contract terms.	**M66** Contract periods of three years for postdocs
	1.6.12. Are career-relevant resources distributed in a gender-equitable way? For example: • Assignment of prestigious tasks • Freedom from time-consuming, less prestigious tasks • Support from other people (technical assistants, research assistants, PhDs, etc.) • Trainings • Access to experimental facilities, large equipment, experimental animals etc. • (nominations for) awards • Financing of research trips	Implementation of measures to promote gender-equitable distribution.	**M73** Intranet form for applications and database for award nominations

2. CAREER DEVELOPMENT ADMINISTRATIVE / TECHNICAL SECTOR

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
2.1. At the lower career levels, there is a disproportionate number of members from an overall underrepresented group of people.			**M99** Career development programs for female employees in the administrative and technical sector **M76** Career development of (female) employees in lower salary levels
2.2. A group of people is underrepresented in management positions.	**2.2.1.** Overview of positions with underrepresentation.	These positions could be filled through internal career progression AND there are sufficient members of the underrepresented group of people in the lower levels eligible for promotion.	**M99** Career development programs for female employees in the administrative and technical sector **M46** Review of the promotion and hiring policy
	2.2.2. Overview of existing data on recruitment processes and candidates.	So far, no data is collected within the recruitment process regarding gender identity of applicants.	**M12** Systematic collection of data on gender (diversity) and nationality / citizenship throughout the entire recruitment process
		Data on recruitment processes indicate that members of the underrepresented group of people apply less frequently than would be expected based on reference values (e.g. proportion of women among graduates) or would be necessary to reach the goals of the organization.	**M14** Proactive scouting of female candidates **M88** Publication of calls for application / job advertisements in networks for female researchers and women **M107** Gender-equitable job postings
		Data on recruitment processes indicate that the share of the underrepresented group is decreasing steadily within the steps of the recruitment process. (e.g. The proportion of women among the invited people and the employed people is lower than among applicants.)	**M17** Standardization of application and recruitment processes **M20** Awareness training for recruitment committees **M21** Guideline „Inclusive selection process“ **M22** Commitment to applying gender-equitable criteria in recruitment processes **M45** Gender diverse recruitment committees **M46** Review of the promotion and hiring policy **M67** Regional Dual Career Service

2. CAREER DEVELOPMENT ADMINISTRATIVE / TECHNICAL SECTOR

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
2.2. A group of people is underrepresented in management positions.		There have been cases where the candidates declined management positions or did not apply to management positions because part-time employment in these positions was not possible.	**M106** Part-time leadership and shared leadership
	2.2.3. Data from the personnel statistics: length of stay, departures, successful completions.	It appears that members of the underrepresented group of people in non-scientific management positions leave the organization more often / earlier.	see 2.4.
2.3. A group of people is underrepresented in certain areas (e.g. technical, IT).	**2.3.1.** Overview of existing data on recruitment processes.	So far, no data is collected within the recruitment process regarding gender identity of applicants.	**M12** Systematic collection of data on gender (diversity) and nationality / citizenship throughout the entire recruitment process
		Data on recruitment processes indicate that members of the underrepresented group of people apply less frequently than would be expected based on reference values (e.g. proportion of women among graduates) or would be necessary to reach the goals of the organization.	**M14** Proactive scouting of female candidates **M88** Publication of calls for application / job advertisements in networks for female researchers and women **M107** Gender-equitable job postings
		Data on recruitment processes indicate that the share of the underrepresented group is decreasing steadily within the steps of the recruitment process. (e.g. The proportion of women among the invited people and the employed people is lower than among applicants.)	**M17** Standardization of application and recruitment processes **M20** Awareness training for recruitment committees **M21** Guideline „Inclusive selection process“ **M22** Commitment to applying gender-equitable criteria in recruitment processes **M45** Gender diverse recruitment committees **M46** Review of the promotion and hiring policy **M67** Regional Dual Career Service
	2.3.2. Data from the personnel statistics: length of stay, departure, successful completions.	It appears that members of the underrepresented group of people leave the organization more often / earlier.	see 2.4.

2. CAREER DEVELOPMENT ADMINISTRATIVE / TECHNICAL SECTOR

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
2.4. In those areas in which a group of people is underrepresented, the members of this group leave the organization more often / earlier.	**2.4.1.** Offboarding survey: reasons for leaving, satisfaction with the time spent in the organization, working atmosphere.		**M23** Offboarding survey
	2.4.2. Interviews / group discussions / survey with the members of the underrepresented group of people in the relevant areas. Possible key questions: • How is the working atmosphere perceived? Do the members of the underrepresented group of people experience micro aggressions / discrimination or even harassment? Are they given equal attention and support? • Which gender-specific challenges exist?	Members of the underrepresented group of people doubt their suitability for (management) positions more often.	**M1** Training on the impostor syndrome **M108** Employee development interviews in the administrative and technical sector
		Atmosphere that is dominated by the overrepresented group of people and makes it more difficult for members of the underrepresented group to receive positive attention and to establish themselves.	Measures for cultural change, for example: **M4** Promotion of a gender-sensitive communication culture **M87** Campaign against sexualized harassment and microaggressions **M89** Feedback discussions focusing on handling discrimination **M90** Mandatory workshops on raising awareness for gender equality topics
		Members of the underrepresented group(s) of people report on discrimination, harassment and violence.	see point 3.
		Other possible results from the interviews / group discussions / surveys see 2.4.3 and the following	
	2.4.3. Do all employees have equal access to career-enhancing information? For example job opportunities, development possibilities, trainings, etc.	This information is shared informally and inconsistently.	Measures that ensure easy and standardized access to this information.
	2.4.4. Is there any indication of a link with less frequent training participation?	How can employees participate in trainings? What are the available offers? How do the employees get this information? How do employees apply for participation and coverage of costs? Who decides on what basis?	**M109** Standardized information on career development opportunities

2. CAREER DEVELOPMENT ADMINISTRATIVE / TECHNICAL SECTOR

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
2.4. In those areas in which a group of people is underrepresented, the members of this group leave the organization more often / earlier.	**2.4.5.** Is there any indication of a link with experiences of discrimination, harassment or violence?	See point 3.	
	2.4.6. Is there any indication that specific support services and funding measures could reduce inequality?		**M99** Career development programs for female employees in the administrative and technical sector
	2.4.7. Is there any indication (from data or for example from interviews, surveys, group discussions, counselings etc.) of a link with longer / more frequent maternity leaves / parental leaves or care leaves?	There appears to be a link with longer leaves of absence due to caregiving responsibilities.	**M7** Communication during leaves of absence
	2.4.8. Is there any indication (from data or for example from interviews, surveys, group discussions, counselings etc.) that measures to reconcile work and family care could increase the success of female employees? If yes, surveys should be conducted with the following questions: • Which groups of people are particularly affected (e.g. international families, caregiving relatives, single parents etc.)? • Which support possibilities could help which group of people?	Obstacle: Lack of daycare places (with sufficiently long / flexible care hours)	**M103** Provision of flexible childcare services
		Obstacle: Childcare is difficult in certain situations (e.g. closing times day care)	**M5** Childcare office **M68** Toilet for children
		Obstacle: Working on site is difficult during nursing period	**M6** Nursing room
		Obstacle: Lack of information regarding care and support possibilities, lack of networks	**M10** Family & Care Office **M11**Appointment of a Care Officer **M91** Comprehensive information for (expecting) parents
	2.4.9. Are career-relevant resources distributed in a gender-equitable way? For example: • Assignment of prestigious tasks • Freedom from time-consuming, less prestigious tasks • Support from other people (technical assistants, trainees, etc.) • Trainings		Implementation of measures which support / ensure a gender-equitable distribution of career-relevant resources.

3. PREVENTION AND INTERVENTION IN GENDER-BASED DISCRIMINATION, SEXUALIZED HARASSMENT AND VIOLENCE

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
3.1. There is no data available on the occurrence.	**3.1.1.** Check whether the required data is available in the survey on working- and management-culture.	No (sufficiently meaningful) data available.	**M110** Survey on experiences with gender-based discrimination and sexualized misconduct at the workplace **M38** Form for anonymous reporting to the Gender Equality Officer (only for data collection, anonymous complaints usually cannot be pursued)
3.2. No or hardly any complaints were recorded during the survey period.	**3.2.1.** Check the awareness, accessibility, and acceptance of the complaint points.		**M110** Survey on experiences with gender-based discrimination and sexualized misconduct at the workplace
		Low awareness and / or acceptance of contact persons and complaint points.	**M36** Field work: prevention of sexualized discrimination, harassment and violence **M39** Mandatory online training **M40** Implementation of a Code of Conduct **M41** Trainings for employees on protection against gender-based discrimination, sexualized harassment and violence **M42** Trainings for leadership on prevention and intervention in gender-based discrimination, sexualized harassment and violence
3.3. Surveys and / or complaint numbers indicate that cases exist.	**NOTE:** Cases are to be expected constitute the sad reality in all sectors of society. Complaints can also be interpreted as a positive indication of both the awareness of and confidence in the complaint mechanisms.		**M39** Mandatory Online-Training **M40** Implementation of a Code of Conduct **M41** Trainings for employees on protection against gender-based discrimination, sexualized harassment and violence **M42** Trainings for leadership on prevention and intervention in gender-based discrimination, sexualized harassment and violence
3.4. Field work appears as a situation with increased risk for sexualized misconduct.			**M36** Field work: prevention of sexualized discrimination, harassment and violence **M37** Protection against sexualized discrimination, harassment and violence in research camps or on research vessels

4. PAY EQUITY

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
4.1. There is no sufficiently meaningful data on pay equity.			**M61** Assessment and analysis of the Gender Pay Gap
4.2. The number of members of a group of people in the lowest pay grades is disproportionately high.			**M99** Career development programs for female employees in the administrative and technical sector **M76** Career development of (female) employees at lower salary levels
4.3. A comparison of role and pay grade shows that members of a group of people are, on average, assigned to lower pay grades.			**M61** Assessment and analysis of the Gender Pay Gap **M96** Pay equity for postdocs
4.4. The entry-level salary (level of experience) of members of a group of people is lower than that of the overall workforce.			**M96** Pay equity for postdocs

5. INVOLVEMENT AND RESOURCES OF GENDER EQUALITY OFFICERS, ACCEPTANCE OF GENDER EQUALITY WORK

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
5.1. The Gender Equality Officers are unable to carry out their tasks in full and report on experiencing over-load.			**M57** Support for the Gender Equality Officer by an assistant **M58** Support for the Gender Equality Officer by student / research assistants **M75** Task force for implementing the gender equality strategy (of the gender equality plan)
5.2. It is difficult to find female candidates.			Enhance the professionalism, prestige and appeal of the gender equality work, for example: **M77** Practical Guide on gender equality work
5.3. The awareness, support and acceptance of gender equality work in the organization could be improved. or **5.4. The gender equality work does not sufficiently reach into the individual departments.**			**M43** Department specific, data-based goal definition in a participatory process **M44** Department specific officers for gender equality **M59** Participation of the Gender Equality Officers in the management meeting **M74** Institutionalization of a gender equality committee **M78** Regular exchange on topics relevant for gender equality **M79** Interactive information display in the foyer

6. TRANS*-, INTER- AND NON-BINARY-INCLUSIVITY

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
6.1. Data is currently only collected for men and women.			**M12** Systematic collection of data on gender (diversity) and nationality / citizenship throughout the entire recruitment process
6.2. Overall there are not many trans*- and non-binary-persons (known) in the organization.			**M48** Implementation of a software for the independent entry of personal pronouns **M50** Pronouns in online profile and email-signature **M51** Template for email-signature with pronouns **M53** Installation of unisex toilets **M97** Lecture on the situation and visibility of trans* and non-binary persons
6.3. Situations in which gender is relevant are not oriented toward gender diversity.			**M48** Implementation of a software for the independent entry of personal pronouns **M49** Training of the human resources department on dealing with the gender category "non-binary" in the personnel administration system **M50** Pronouns in online profile and email-signature **M51** Template for email-signature with pronouns **M52** Menstrual hygiene products and disposal containers in all toilets (male, female, unisex) **M53** Installation of unisex toilets **M54** Unisex showers and changing rooms **M55** Unisex workwear **M56** Guideline on dealing with transitions

7. GENDER ASPECTS IN RESEARCH

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
7.1. Currently, only a small number of research projects consider gender aspects.			**M80** Gender-equitable research **M81** Integration of gender equality aspects in the program of the welcome week

8. INTERSECTIONALITY

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
8.1. There is no data on intersectional overlaps with other categories of inequality.			**M82** Diversity-Audit **M83** External seals
8.2. The Gender Equality Officers are the only agents in the area of equal opportunities in the organization.			**M71** Diversity Officer
8.3. Distance / lack of understanding / conflicts between administrative and technical personnel and scientific personnel.			**M72** Supporting the understanding between the scientific staff and the administrative and technical staff

9. GENDER BUDGETING

INITIAL FINDING	RECOMMENDATION FOR IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE FINDING OF IN-DEPTH SURVEY	POSSIBLE MEASURE
9.1. There is no concept for implementing Gender Budgeting.			**M62** Meeting with senior management on Gender Budgeting
9.2. There is no clear overview of who is responsible for which budget.			**M65** Gender-specific evaluation of budget- / cost center authority

MEASURES

M1 – Training on the impostor syndrome

Description: The impostor syndrome can be a significant obstacle for all researchers / employees, yet women are often disproportionately affected by it. As part of the measure, workshops and materials addressing the topic will be provided.

Possible objectives: Increasing the publication output of female researchers by X%. Increase in the proportion of women in leadership positions by X%.

Possible milestones / evaluation method: Participation of at least X participants per training, distribution of feedback forms to the participants.

M2 – Policy with criteria for authorship and order of authors

Description: The policy contains criteria that should be met in order for a researcher to have a realistic chance of being listed as an author of a publication. The list should be made known to all members of the scientific staff of the concerning department / group.

Possible objectives: Increasing the publication output of female researchers by X%.

Possible milestones / evaluation method: Publication of the policy in the intranet, announcement via email to all academic staff, verification of the publication of the policy.

M3 – Substitute options for extended absences

Description: As part of the measure, the position of a "roving researcher" is introduced to support pregnant employees. The roving researcher takes over the research project during maternity leave and parental leave to mitigate the workload that the temporary absence of a female staff member may place on a project (based on the function of "roving researcher" at the Babraham Institute in the United Kingdom: https://www.babraham.ac.uk/blog/roving-researcher-faq).

Possible objectives: : Increasing the publication output of women who are having a child during their PhD / Postdoc by X%.

Possible milestones / evaluation method: Definition of the main tasks; recruitment process until X / X, start of work of the „roving researcher" from X / X; requesting feedback from the researchers who were substituted.

M4 – Promotion of a gender-sensitive communication culture

Description: The reason for introducing the measure is the disproportionately low participation of female employees and guests in verbal discussions compared to their overall share among participants. The measure includes workshops that raise awareness for gender-equitable communication culture and are aimed particularly at managers. Another intervention consists of the time limit for contributions to a discussion.

Possible objectives: Reduction of the dropout rate among female doctoral candidates to X%, reduction of staff turnover among female employees by X%.

Possible milestones / evaluation method: X participants per workshop. Increasing the speaking time of women to X%.

M5 – Childcare office

Description: As part of the measure an office space will be established that provides the conditions for simultaneous childcare.

Possible objectives: Increasing publication numbers of female researchers with children by X%. Improving career opportunities for female employees with children.

Possible milestones / evaluation method: Number of bookings of the room per year, providing a guest book for feedback / suggestions.

M6 – Nursing room

Description: Establishing a nursing room that will be open at all times and can be locked from the inside. The room will be set up with a fridge (including a freezer for pumped milk), a microwave (for heating the milk), furniture for sitting and lying down as well as tables.

Possible objectives: Increasing publication numbers of female researchers with children by X%. Improving career opportunities for female employees with children.

Possible milestones / evaluation method: Posting a list of users in the room, evaluation of the usage figures, providing a guest book for feedback / suggestions.

M7 – Communication during leaves of absence

Description: Female employees who are on maternity or parental leave or on sick leave for more than six weeks will be informed via letters of important developments. In addition, they will be invited to internal and public events through different channels and will be offered support (e.g. new software, reorganization of offices, etc.). This measure prevents female employees from checking their emails during maternity leave, parental leave or sick leave and having to deal with unexpected changes (e.g. new software).

Possible objectives: Reduction of the dropout rate among female PhDs with children to X%, reduction of staff turnover among female employees by X%.

Possible milestones / evaluation method: Interviews with employees after their absences on whether the measure was helpful.

M8 – Laboratory for pregnant researchers

Description: Establishment of a designated laboratory for pregnant researchers, ensuring that neither the mother nor the unborn child is exposed to any risk.

Possible objectives: Increasing publication numbers of female researchers with children by X%.

Possible milestones / evaluation method: Usage figures and feedback of users.

M9 – Support from technical assistants and research assistants during pregnancy and breastfeeding period

Description: Pregnant researchers will receive support from technical assistants or research assistants who will perform laboratory work that would endanger the pregnant employee.

Possible objectives: Reduction of the dropout rate among female doctoral candidates with children to X%.

Possible milestones / evaluation method: Consistent guarantee of the support no later than week X after notification of the pregnancy in all departments and research groups, review by the human resources department or the assistants of the departments.

M10 – Family & Care Office

Description: The Family & Care Office provides support in the areas of childcare, parental allowance, parental leave, (home) care as well as referral to the relevant government agencies. The responsible employee will acquire the relevant expertise through trainings. In addition, the office acts as central point of contact for onboarding processes and provides information. An interpretation and translation assistance supports especially international employees in accessing relevant information and navigating the German system.

Possible objectives: Increasing the percentage of female candidates with families for W2 and W3 positions that accept an appointment offer. Increasing the proportion of women in management positions by X%.

Possible milestones / evaluation method: Documentation of acceptances of offers and inquiry and consultation figures.

M11 – Appointment of a Care Officer

Description: As a part of the measure, a person is appointed as a Care Officer. The Care Officer provides consultation and is the contact person for topics regarding the reconciliation of work and family life.

Possible objectives: Reduction of the dropout rate among female doctoral candidates with children to X%. Improving career opportunities for female employees with children.

Possible milestones / evaluation method: At least X% of the employees are aware of the offer (employee survey).

M12 – Systematic collection of data on gender (diversity) and nationality / citizenship throughout the entire recruitment process

Description: Establishing gender- and origin-sensitive / nation-sensitive statistics of applicants in order to evaluate the equity in selection procedures with respect to diversity regarding the mentioned attributes. The basis for this is the self-identification of all candidates during the recruitment procedures with the options male, female, non-binary, other, not specified.

Possible objectives: Development of at least two tailored measures for improving the proportion of women in leading positions in the scientific / administrative and technical sector based on the collected data.

Possible milestones / evaluation method: Collection of data for at least X% of all recruitment processes in the scientific / administrative and technical sector.

M13 – Analysis of the publication chances of female researchers

Description: Calculation of the „relative chance for female participation" in publications based on standardized indicators, divided into group leaders, non-group leaders, PhDs and postdocs. For this purpose the proportion of women among researchers overall is compared to their proportion among first and last authorship.

Possible objectives: Collection of meaningful data on career opportunities of a group of people, clarification and identification of need for action.

Possible milestones / evaluation method: Availability of the necessary data, calculation of the indicators and determination of need for action.

M14 – Proactive scouting of female candidates

Description: Proactive scouting of female candidates for the filling of positions in which female researchers / women are underrepresented.

Possible objectives: Increasing the proportion of women on the level of research group leaders / in management positions to X%.

Possible milestones / evaluation method: Submitting own proposals for suitable female candidates in X% of the recruitment procedures.

M15 – Transparent recruitment processes on postdoc level

Description: Recruitment processes for postdocs are exclusively processed and coordinated via an application portal. Analysis of the gender distribution to determine whether there is an underrepresentation of female applicants. Additionally, the decision makers will be informed about the role of unconscious biases.

Possible objectives: Increasing the proportion of women among newly hired postdocs to X%.

Possible milestones / evaluation method: At least X% of recruitment procedures are processed via the portal, determination of the proportion of women at the various stages of the procedure.

M16 – Recruitment guidelines for postdocs

Description: Implementation of guidelines for decision makers for gender-equitable recruitment processes on postdoc-level: Among other things, the guideline shows how existing criteria contribute to gender-based discrimination and how they can be changed. For this, innovative approaches are taken into account (as practiced for example by DFG, DORA).

Possible objectives: Increasing the proportion of women / the proportion of the underrepresented group of people among new hires to X%.

Possible milestones / evaluation method: Creation and publication of the guideline, awareness of the guideline among decision makers, inquiry into the application of the guideline.

M17 – Standardization of recruitment and appointment procedures

Description: Revision of recruitment and appointment procedures regarding gender-related aspects with the goal to make the procedures more comparable and fair, for example through implementing mandatory checklists and process steps. In addition, a guide for the appointment of the selection committee will be developed, decision makers will receive trainings on unconscious bias, gender competence and standardization of selection criteria and applicants will be requested to not send an application photo.

Possible objectives: Increasing the proportion of a currently underrepresented group of people at a specific career level by X%.

Possible milestones / evaluation method: Minimum values for awareness and acceptance of the guideline among employees.

M18 – Consideration of extended career paths due to caregiving responsibilities

Description: A field will be added in the application portal allowing applicants to specify delays resulting from parenthood without taking paternal leave, caregiving responsibilities or similar circumstances.

Possible objectives: Increasing the proportion of women with caregiving responsibilities at specific career levels by X%.

Possible milestones / evaluation method: Use, evaluation and consideration of the field in the majority of the recruitment procedures.

M19 – Practical guide „Implicit Bias in Letters of Recommendation“

Description: The measure includes the development of a practical guide on “Implicit Bias in Letters of Recommendation”, its discussion in central committees and its publication on the intranet. The practical guide raises awareness for unconscious gender stereotypes leading to a distortion in the assessment and description of the professional skills of employees, addresses common issues and provides suggestions for improvement.

Possible objectives: Increasing the proportion of a currently underrepresented group of people at a specific career level by X%.

Possible milestones / evaluation method: Minimum values for awareness and acceptance of the practical guide among employees.

M20 – Awareness training for recruitment committees

Description: It is strongly recommended that persons involved in recruitment procedures complete a training on the topics of “unconscious biases”, “gender parity” and “transgender rights” and to confirm their participation in writing. Furthermore, relevant information and training material for potential participants in recruitment procedures will be provided.

Possible objectives: Increasing the proportion of a currently underrepresented group of people at a specific career level by X%.

Possible milestones / evaluation method: Confirmed participation rate of members of the individual committees of at least X%.

M21 – Guideline „Inclusive selection processes“

Description: Development of a guideline on the design of inclusive selection processes by the HR department, administration and the gender equality and diversity agents.

Possible objectives: Increasing the proportion of a currently underrepresented group of people at a specific career level by X%.

Possible milestones / evaluation method: Minimum values for awareness and acceptance of the guideline among employees.

M22 – Commitment to applying gender-equitable criteria in recruitment processes

Description: Development of a guideline with the goal of designing gender-equitable recruitment procedures to which all responsible persons commit. This supports transparency in recruitment processes and the establishment of gender-equitable criteria in personnel selection.

Possible objectives: Increasing the proportion of a currently underrepresented group of people at a specific career level by X%.

Possible milestones / evaluation method: Minimum values for the application of the guideline.

M23 – Offboarding survey

Description: All employees are asked upon leaving the organization to participate in a survey on their further career path, career relevant factors during their time at the organization, their assessment of the working atmosphere and the support from the HR department.

Possible objectives: Obtaining meaningful data on the career opportunities of groups of people, clarification and identification of need for action, development of at least two tailored measures to improve the proportion of the underrepresented group of people at higher career levels.

Possible milestones / evaluation method: Return rate of questionnaires: X%.

M24 – Financial assistance for editing and proofreading of theses and publications

Description: Female researchers receive financial assistance for editing and proofreading of their theses and publications.

Possible objectives: Increasing the publication output of female researchers by X%.

Possible milestones / evaluation method: Awareness of the offer of at least X% and use of the offer.

M25 – International call for application for all scientific positions

Description: Changes in the recruitment and appointment process contribute to an increased recruitment of female researchers.

Possible objectives: Increasing the proportion of women among newly hired group leaders by X%.

Possible milestones / evaluation method: Increase in the proportion of women among applicants by X%.

M26 – Interviews on working atmosphere in male-dominated departments and groups

Description: Conducting interviews with female researchers at various career levels in departments with a share of women under 40% with questions on their perception of the working culture and atmosphere as well as its impact on their well-being and professional success. The insights gained from the interviews serve as a basis for the development and selection of suitable gender equality measures.

Possible objectives: Collecting meaningful data on the career opportunities of groups of people, clarification and identification of need for action, development of tailored measures in case action is required.

Possible milestones / evaluation method: Conducting X interviews per career level.

M27 – Information page on application for postdoc positions

Description: Under the premise of women benefitting from transparency and standardization, all information regarding the application for postdoc positions will be made available on the intranet. The page provides all relevant information for persons who are interested in a postdoc position. In addition, the page provides information that is particularly interesting for postdocs from abroad and / or with families.

Possible objectives: Increasing the proportion of female postdocs by X%.

Possible milestones / evaluation method: Page views, monitoring of the application numbers of various groups of people for postdoc positions and increasing the proportion of the underrepresented group among applicants by X%.

M28 – Program for female postdocs

Description: Selected female postdoctoral researchers receive a two-year scholarship with various support services. A person will be hired for program coordination.

Possible objectives: Increasing the proportion of women among postdocs by X%.

Possible milestones / evaluation method: At least X suitable applications per cycle (indication of awareness / successful promotion of the program), request feedback during offboarding of the female scholarship holders.

M29 – Contract extension as standard procedure

Description: The measure aims to utilize possibilities for contract extensions within the WissZeitVG as a standard, for example contract extensions or compensation payments for (predominantly female) groups of people, who have caregiving responsibilities (e.g. parenthood and care for elderly relatives, …). The first step for the implementation is a data analysis on the usual contract extension practice, followed by raising awareness for the issue among decision makers and win them over to the measure.

Possible objectives: Reducing the dropout rate among female doctoral researchers by X%.

Possible milestones / evaluation method: Survey on awareness and acceptance of the measure among decision makers, repetition of the data analysis, increasing the number of contract extensions by X%.

M30 – Support for applying for third-party funds

Description: Exclusive support for female researchers in raising third-party funds as part of a career counseling and advancement program.

Possible objectives: Increasing third-party funds raised by female researchers by X%.

Possible milestones / evaluation method: At least X female researchers attend the program per year, documentation by the advisor.

M31 – Contact point for the coordination of junior researchers

Description: As a part of the measure, a contact point for doctoral researchers and postdocs will be set up with the focus on career advancement of women. The goal is to create structures to improve the working conditions of junior researchers. The contact point offers information on mentoring, awards, third-party funds, career paths, measures to reconcile work and family care, organization of events. The activities of the contact point will be linked to the alumnae*i work.

Possible objectives: Creating optimal framework conditions for (female) junior researchers during and after their PhD, increasing the publication numbers of female researchers by X%.

Possible milestones / evaluation method: Successful recruitment of a suitably qualified person as the contact point.

M32 – Financing for coaching and training in preparation for appointment procedures and selection interviews

Description: The measure includes financing of individual coaching as well as trainings in advance of appointment procedures and selection interviews as part of a program for career counseling and advancement for female researchers.

Possible objectives: Creating optimal framework conditions for female researchers during and after their postdoctoral phase, increasing the publication numbers of female researchers by X%.

Possible milestones / evaluation method: Increasing success rates of female candidates in appointment lectures and selection interviews.

M33 – Scholarships for female doctoral researchers

Description: The scholarship enables female researchers to conduct independent research. The program includes a scholarship and research related funds for two years.

Possible objectives: Increasing the proportion of women at postdoc-level by X%, X% more alumnae remain in science.

Possible milestones / evaluation method: At least X suitable applications per cycle (indication of awareness / successful promotion of the program), request feedback during offboarding of the female scholarship holders.

M34 – Visiting program for female professors

Description: As part of a flexible visiting program for excellent female researchers who either already are professors or who could be appointed, the participants will receive financing of three to six month research residencies. The program will be advertised internationally.

Possible objectives: Increasing the proportion of women at the scientific management level, for example appointment of a woman in the next X years.

Possible milestones / evaluation method: At least X inquiries by / to suitable female candidates per year, successful invitation of one female candidate per year, request feedback after the visits.

M35 – Incentive for hiring a female researcher at management level

Description: A scientific department can fill an additional permanent position if at least one leadership position is filled by a female researcher.

Possible objectives: Increasing the proportion of women at W2 and W3 level by X%.

Possible milestones / evaluation method: All scientific leadership persons are aware of the measure.

M36 – Field work: prevention of sexualized discrimination, harassment and violence

Description: Accompanying preparation for an optimal planning of fieldwork. The measure consists of checklists for the workflow of preparation and follow-up as well as an event including management level that focuses on difficulties and challenging situations in the context of field work.

Possible objectives: Reduction of the dropout rate of female PhDs to X%.

Possible milestones / evaluation method: Querying the use of the checklists, at least X participating researchers at the event.

M37 – Protection against sexualized discrimination, harassment and violence in research camps or on research vessels

Description: The measure includes periodic trainings for camp- and excursion leaders, creating information material, integrating the topic in the mandatory safety instructions in research camps or on research vessels as well as the establishment of clear chains of action in case of sexualized violence.

Possible objectives: Reduction of the dropout rate of female PhDs to X%.

Possible milestones / evaluation method: Request feedback on the trainings, survey on awareness of contact persons and options for action among participants and leaders of camps and research trips.

M38 – Form for anonymous reporting to the Gender Equality Officer

Description: The website for information on the complaint process for gender-based discrimination, sexualized harassment and violence contains a standardized form for the anonymous report of incidents to the Gender Equality Officers. It is emphasized that no complaint process can be initiated on the basis of this report and that it can only be used for data collection.

Possible objectives: Increasing the average retention rate of female researchers / female employees by X%.

Possible milestones / evaluation method: More detailed data on the occurrence of gender-based discrimination, sexualized harassment and violence, survey on the awareness and use of the form (employee survey).

M39 – Mandatory online training

Description: All current and new employees as well as long term visitors participate in an internal online training on dealing with sexualized misconduct. The goal of the measure is to inform all new and current employees what constitutes misconduct, which guidelines apply and what options for action are available to counter sexist misconduct.

Possible objectives: Increasing the average retention rate of female researchers / female employees by X%, increasing the publication share of female researchers by X%.

Possible milestones / evaluation method: X% of the target group participated in the training.

M40 – Implementation of a Code of Conduct

Description: The code of conduct defines the values and rules of conduct. It is handed out to all new colleagues, is published on the intranet and appears regularly on the info screen.

Possible objectives: Increasing the average retention rate of female researchers / female employees by X%, increasing the publication share of female researchers by X%.

Possible milestones / evaluation method: X% of employees state in an employee survey that they are aware of the code of conduct.

M41 – Trainings for employees on protection against gender-based discrimination, sexualized harassment and violence

Description: The trainings are offered at regular intervals to reach all new employees. They are conducted by external trainers.

Possible objectives: Increasing the average retention rate of female researchers / female employees by X%, increasing the publication share of female researchers by X%.

Possible milestones / evaluation method: At least X participants per training, feedback from the participants.

M42 – Trainings for leadership on prevention and intervention in gender-based discrimination, sexualized harassment and violence

Description: Leadership plays a key role and has special responsibilities in the prevention and intervention in gender-based discrimination, sexualized harassment and violence. Workshops are offered regularly to ensure confidence in taking action.

Possible objectives: Increasing the average retention rate of female researchers / female employees by X%, increasing the publication share of female researchers by X%.

Possible milestones / evaluation method: At least X participants per training, feedback from the participants.

M43 – Department-specific, data-based goal definition in a participatory process

Description: In close coordination with all managers, appropriate reference frameworks and baseline rates are established for the department-specific gender equality objectives, taking department-relevant conditions into account. Each department sets long-term goals, along with short- and medium-term interim targets, which serve as indicators within the recruitment process. Progress toward these goals is reviewed at defined intervals. The participatory approach reinforces the importance of gender equality, fosters voluntary commitment and ensures that diverse perspectives are considered.

Possible objectives: Strengthening the commitment to achieving the set gender equality goals.

Possible milestones / evaluation method: Survey on the awareness and acceptance of department-specific gender equality goals among employees.

M44 – Department-specific officers for gender equality

Description: Appointment of gender equality teams in all departments who promote gender equality initiatives with the help of advice from the Gender Equality Officer and thus complementing gender equality work.

Possible objectives: Strengthening the commitment to achieving the set gender equality goals, increasing the acceptance of gender equality work, obtaining more in-depth and department-specific information on the gender equality situation in individual departments.

Possible milestones / evaluation method: Successful appointment of the officers for all departments, exchange with the Gender Equality Officers at least x-times a year.

M45 – Gender diverse recruitment committees

Description: The measure stipulates that at least 40% of members of recruitment committees must belong to a gender minority, provided that this does not place an unreasonable burden on employees belonging to that minority group (a target threshold of 10% of the total workforce has been proposed). If senior personnel are unavailable, junior staff may be called upon to provide support.

Possible objectives: The proportion of the underrepresented group of people remains constant throughout the various stages of the recruitment procedure.

Possible milestones / evaluation method: Validation or rejection of the thesis of a correlation between gender diversity of committees and increasing gender awareness (for example through documentation of the number of gender equality-relevant contributions to the discussion).

M46 – Review of the promotion and hiring policy

Description: The Gender Equality Agents give recommendations on the promotion and review policies that ensure fair results and recognize different contributions for the benefit of the organization.

Possible objectives: Gender balance in the data on higher classifications, early promotions and performance bonuses.

Possible milestones / evaluation method: Agreement among leadership on the proposed policy.

M47 – Gender diverse composition of committees evaluating the scientific performance of PhDs

Description: In every evaluation committee, at least one female researcher takes part as a role model for female doctoral researchers. In addition, the female researcher as a supervisor or mentor applies experience and knowledge for her own resume.

Possible objectives: Reducing the dropout rates of female doctoral researchers to X%.

Possible milestones / evaluation method: All evaluation committees have at least one female member.

M48 – Implementation of a software for the independent entry of personal pronouns

Description: The measure includes the development and implementation of a software that enables the independent entry of a personal pronoun in the intranet profile for each individual employee.

Possible objectives: Increasing visibility and acceptance of trans* and non-binary persons, reducing cases of misgendering of trans* and non-binary persons.

Possible milestones / evaluation method: X% of the staff have used the option to enter pronouns.

M49 – Training of the human resources department on dealing with the gender category “non-binary” in the personnel administration system

Description: Employees of the human resources department participate in a training for the professional implementation of gender identity changes and recording of the gender identity “non-binary”.

Possible objectives: Professional and non-discriminatory dealing with changes of gender identity and indication of a non-binary gender identity.

Possible milestones / evaluation method: Feedback of the participants.

M50 – Pronouns in online profile and email-signature

Description: The employees are made aware of the possibility to specify their preferred pronouns in their intranet profile as well as their email-signature.

Possible objectives: Increasing visibility and acceptance of trans* and non-binary persons, reducing cases of misgendering of trans* and non-binary persons.

Possible milestones / evaluation method: X% of the staff have used the option to specify pronouns.

M51 – Template for email-signature with pronouns

Description: Integration of a trans*-inclusive version of an email-signature in the centrally provided templates for email-signatures, in which the preferred pronouns can be specified behind the name. The possibility to use the template will be announced via email to all employees.

Possible objectives: Increasing visibility and acceptance of trans* and non-binary persons, reducing cases of misgendering of trans* and non-binary persons.

Possible milestones / evaluation method: X% use the trans*-inclusive signature, validation based on random sample.

M52 – Menstrual hygiene products and disposal containers in all toilets (male, female, unisex)

Description: Menstrual hygiene products are provided in all toilets (male, female, unisex) to enable access for transgender and non-binary individuals as well. This also explicitly includes containers for the disposal of the hygiene products.

Possible objectives: Trans* and non-binary persons report feeling secure and accepted in the workplace.

Possible milestones / evaluation method: Hygiene products and disposal containers in all toilets.

M53 – Installation of unisex toilets

Description: Installation of unisex toilets in addition to men's and women's toilets. The unisex toilets should be located within the buildings at a reasonable distance for all employees.

Possible objectives: Creation of a non-discriminatory working environment for trans*- and non-binary persons.

Possible milestones / evaluation method: Installation and signage of the unisex toilets, assessment of the situation and well-being of trans*- and non-binary persons at the workplace.

M54 – Unisex showers and changing rooms

Description: The showers and changing rooms are individual cubicles that can be used independent of gender.

Possible objectives: Creation of a non-discriminatory working environment for trans*- and non-binary persons.

Possible milestones / evaluation method: Installation of individual cubicles, assessment of the situation and well-being of trans*- and non-binary persons at the workplace.

M55 – Unisex workwear

Description: All mandatory workwear is designed gender-neutrally.

Possible objectives: Creation of a non-discriminatory working environment for trans*- and non-binary persons.

Possible milestones / evaluation method: survey on the acceptance of the workwear, assessment of the situation and well-being of trans*- and non-binary persons at the workplace.

M56 – Guideline on dealing with transitions

Description: In cooperation with the Gender Equality Officer and the Diversity Officer, a guideline on supporting and interacting with colleagues undergoing gender transition is being implemented.

Possible objectives: Creation of a non-discriminatory working environment for trans*- and non-binary persons.

Possible milestones / evaluation method: Survey of awareness of the guideline among relevant employees (for example HR department), assessment of the situation and well-being of trans*- and non-binary persons at the workplace.

M57 – Support for the Gender Equality Officer by an assistant

Description: The Gender Equality Officers will be supported by assistants in their honorary function.

Possible objectives: Professionalization and ensuring effective gender equality work.

Possible milestones / evaluation method: Recruitment of a suitable person.

M58 – Support for the Gender Equality Officer by student / research assistants

Description: The Gender Equality Officers will be supported by student or research assistants.

Possible objectives: Professionalization and ensuring effective gender equality work.

Possible milestones / evaluation method: Recruitment of one or more suitable persons.

M59 – Participation of the Gender Equality Officers in the management meetings

Description: In order to ensure an optimal flow of information and effective collaboration between the managing level and the gender equality office, the Gender Equality Officers are invited to the meetings of the decision-making bodies.

Possible objectives: Development of tailored gender equality measures based on the optimal information of the Gender Equality Officer about processes in the organization, increasing the awareness of gender equality measures among employees and managers (to X%).

Possible milestones / evaluation method: Evaluation of the success of the measure by the Gender Equality Officers, survey of awareness of the most important gender equality measures through an employee survey.

M60 – Collection of data on career relevant tasks and less career relevant tasks

Description: Classification of various tasks according to their relevance for a career in science and collection of data on their distribution by gender (for example: external lectures, membership in scientific committees, chairing of conference sessions, number of submitted research proposals, lectures given, supervision of interns or doctoral candidates).

Possible objectives: Development of at least X tailored gender equality measures based on the collected data.

Possible milestones / evaluation method: Collection of data on the distribution of tasks by gender prior to and following the implementation of measures.

M61 – Assessment and analysis of the Gender Pay Gap

Description: Within the framework of the measure, the institution-specific adjusted Gender Pay Gap is determined as the percentage difference between the average gross hourly wages of women and men within each pay scale level. Individual characteristics are not taken into account in the analysis.

Possible objectives: Collecting meaningful data on pay equity in the organization.

Possible milestones / evaluation method: Availability of necessary data for the calculations, calculations completed, discussion and evaluation by a specified date.

M62 – Meeting with senior management on Gender Budgeting

Description: The Gender Equality Officers discuss the strategic integration of Gender Budgeting into budget planning with the management level and finance department. The topics of the discussion include possible measures for gender-equitable budgeting and ways to institutionalize them in the future (for example involvement of the Gender Equality Officers in the budget planning).

Possible objectives: Implementation of a Gender Budgeting strategy.

Possible milestones / evaluation method: Arranging the meeting (and follow-up meetings).

M63 – Gender-equitable statistics on conference participation and research residencies outside Europe

Description: Collection of gender-specific data on conference participations and research residencies outside Europe to determine whether there is a gender imbalance regarding international conference participations and research residencies.

Possible objectives: Data-based explanation as to why women leave science more often than men; data-based creation of X measures to counteract this.

Possible milestones / evaluation method: Availability of the data.

M64 – Database of excellent female researchers as potential speakers

Description: The measure consists of the implementation of a collaborative database. All researchers in the organization are encouraged to nominate female researchers as potential future speakers and add them to the database.

Possible objectives: Increasing the proportion of women among invited speakers by X%.

Possible milestones / evaluation method: Survey among employees on the awareness rate of the database.

M65 – Gender-specific evaluation of budget- / cost center authority

Description: Gender-based evaluation of budget- and cost center managers in order to identify gender-specific imbalances regarding the finance authority. The division into permanent and project cost centers is taken into account.

Possible objectives: Collection of data on the current distribution of decision-making power and influence on finance decisions, development of a measure on the gender-equitable distribution of decision-making power.

Possible milestones / evaluation method: Availability of the data, evaluation and discussion at a specified time.

M66 – Contract periods of three years for postdocs

Description: Contract periods for postdocs will be standardized with a runtime of 3 years (or at least 2 years with the option to prolong for one year) to reduce stress, especially for female researchers with children.

Possible objectives: Female doctoral researchers with children are less likely to leave academia to go into industry, reducing dropouts by X%.

Possible milestones / evaluation method: Gender-specific offboarding survey on contract runtimes, development and implementation of a process to ensure gender-equitable contract terms.

M67 – Regional Dual Career Service

Description: The measure includes the offer of a regional Dual Career Service.

Possible objectives: Increasing the acceptance of job offers among women (for example X% of the female candidates accept the offer of a group leader position).

Possible milestones / evaluation method: Ensuring the financing of the personnel resources for the Dual Career Service.

M68 – Toilet for children

Description: The toilet for children eases bringing children to work. Ideally, the toilet for children is located close to the childcare office.

Possible objectives: Increasing the publication figures of female researchers with children by X%. Improving career opportunities for female employees with children.

Possible milestones / evaluation method: Successful installation, verbal feedback from some parents on the awareness of the offer.

M69 – Support for laboratory work possibilities during pregnancy and breastfeeding period

Description: A task force develops proposed solutions to facilitate the smooth continuation of laboratory work for pregnant and breastfeeding female researchers.

Possible objectives: Increasing the publication figures of female researchers with children by X%.

Possible milestones / evaluation method: Evaluation of the offers through a survey among female researchers with children.

M70 – Detailed evaluation of citation practices and attribution of authorship

Description: To address potential gender-related biases in publication and citation practices, a comprehensive assessment of current citation patterns and authorship structures is undertaken, with a particular focus on middle and joint authorship. Best practices are reviewed, and potential guidelines are developed to promote a fair and unbiased publication process.

Possible objectives: Increasing the number of female authors by X%.

Possible milestones / evaluation method: At least X% of the leading female researchers consider the guidelines helpful, conducting an employee survey.

M71 – Diversity Officer

Description: To further advance the structural integration of gender equality and equal opportunities, to support the Gender Equality Officers and to integrate intersectional perspectives, a Diversity Officer will be appointed.

Possible objectives: Filling the position.

Possible milestones / evaluation method: Creation of the profile (tasks, responsibilities, collaboration with the Gender Equality Officer, information channels, right of participation in decisions).

M72 – Supporting the understanding between the scientific staff and the administrative and technical staff

Description: The measure aims to counteract the frequently perceived lack of understanding in research organizations between administration (mostly female, German, without scientific background) and scientific personnel (mostly male, international, with scientific background). The project aims to raise awareness for intersectionality.

Possible objectives: Reducing distance, lack of understanding and conflicts between administrative / technical staff and scientific staff.

Possible milestones / evaluation method: Collection of data (improvement?) on working atmosphere and cross-functional collaboration in an employee survey.

M73 – Intranet form for applications and database for award nominations

Description: As a part of the measure, an intranet form will be created for applying for award nominations. The database will ensure a gender-equitable selection in nominations.

Possible objectives: Share of women among recipients of awards of at least X%.

Possible milestones / evaluation method: Increasing the proportion of women among award nominees to X%.

M74 – Institutionalization of a gender equality committee

Description: The rules of procedure establish a committee on gender equality responsible for (further) developing the gender equality strategy.

Possible objectives: Full implementation of the strategy that is documented in the Gender Equality Plan: All measures have either been successfully implemented or revised.

Possible milestones / evaluation method: Draft amendment to the rules of procedure, election of the members at a specified time.

M75 – Task force for implementing the gender equality strategy (of the gender equality plan)

Description: As a part of the measure, a task force will be set up which implements the various goals and measures of the gender equality strategy. Employees of all departments and status groups are members of the task force.

Possible objectives: Full implementation of the strategy that is documented in the Gender Equality Plan: All measures have either been successfully implemented or revised.

Possible milestones / evaluation method: Publication of the call for participation, first group meeting.

M76 – Career development of (female) employees at lower salary levels

Description: Goals of the measure are the improvement and guarantee of the working conditions of employees in the lowest wage groups (mostly women) and supporting (female) employees at lower salary levels in their internal promotion. In collaboration with the Chamber of Industry and Commerce an internal on-the-job training program will be offered in which the participants acquire the prerequisites for career development and an externally acknowledged training certificate.

Possible objectives: Reducing the Gender Pay Gap by X.

Possible milestones / evaluation method: Participation of X women in the training program.

M77 – Practical Guide on gender equality work

Description: With regard to possible personnel changes / new elections of Gender Equality Officers, a practical guide will be created which will help all Gender Equality Agents to familiarize themselves with the topic in future. For this purpose, all internally implemented gender equality measures as well as all external support programs and networks will be described in detail on an information sheet.

Possible objectives: Until the end of term of the Gender Equality plan, all measures will be either successfully implemented or have been revised.

Possible milestones / evaluation method: Creation of the practical guide, feedback from the newly elected Gender Equality Officers on the practical guide.

M78 – Regular exchange on topics relevant for gender equality

Description: The measure includes a series of events on gender equality topics subject to confidentiality rules in order to enable open dialogue among participants. The discussion contributions will be recorded anonymously and serve as a basis for the development of gender equality measures. Additionally, there will be a chat room on the topic for all employees.

Possible objectives: Increasing awareness and acceptance of gender equality measures by X%, data from employee survey.

Possible milestones / evaluation method: At least X events per year, feedback from the participants.

M79 – Interactive information display in the foyer

Description: An information display will be installed in the foyer in order to improve the communication and interaction with gender equality and diversity topics. It serves as a participation and feedback opportunity (for example for anonymous surveys). In addition, anonymous messages to the gender equality team can be entered. Furthermore, a wide range of information is provided via the display (for example responsibilities of the officers and employee representation, current gender equality projects, funding and support options, event announcements, etc.).

Possible objectives: Increasing awareness and acceptance of gender equality measures by X%, data from employee survey.

Possible milestones / evaluation method: Measuring the usage figures of the display (participation figures, retrieving information)

M80 – Gender-equitable research

Description: The measure includes integrating gender equality aspects and / or implementing gender equality aspects into existing and future research.

Possible objectives: Increasing the number of research projects that include gender equality aspects.

Possible milestones / evaluation method: Growing awareness for gender equality aspects in research (regular survey).

M81 – Integration of gender equality aspects in the program of the welcome week

Description: Introduction of a lecture on "How to plan an experiment" into the welcome week for doctoral researchers, which demonstrates that a well-designed scientific experiment should always include gender aspects.

Possible objectives: Growing awareness for gender aspects in research by X%, increasing the number of research projects that integrate gender aspects.

Possible milestones / evaluation method: Feedback of the participants.

M82 – Diversity-Audit

Description: Commissioning of an external consulting company to conduct a diversity audit. The goal is to gain insights into the organizational structure with regard to discriminating structures and mechanisms and to draw conclusions from this for the improvement and redevelopment of gender equality measures.

Possible objectives: Increasing effectivity and sustainability of the gender equality measures; data-based revision and reformulation of at least X measures.

Possible milestones / evaluation method: Commissioning of the consulting company.

M83 – External seals

Description: An external equal opportunities seal or the participation in respective networks are clear statements for a gender-equitable and diversity-sensitive working culture. The external benchmark supports the reflection and improvement of the organization's equal opportunities strategy. In consequence, the appeal for current and prospective employees increases.

Possible objectives: Refining the gender equality strategy through revision or implementation of X measures, increase in the number of applicants by X%, decrease in the number of staff departures by X%.

Possible milestones / evaluation method: Evaluation of the personnel and application statistics, application for the award.

M84 – Gender-equitable statistics on third-party funds

Description: The measure includes the survey of gender proportions in the raising of third-party funds as well as in the leadership of projects funded by third parties as factors for career development of female researchers.

Possible objectives: Insights into possible reasons for the earlier, more frequent, at times less successful departure of female researchers compared to their colleagues from research facilities or science as a whole, development of intervention measures.

Possible milestones / evaluation method: Availability of the data, discussion and analysis.

M85 – Gender-specific evaluation of career successes

Description: Doctoral researchers and postdocs report to their supervisor on their progress, contributions to the project and authorships through a special form. The project leaders evaluate the reports by taking into account the gender equality goals. Before completing publications, a survey will be conducted on the contributions to this specific project.

Possible objectives: Increasing the publication output of female researchers by X%.

Possible milestones / evaluation method: Use of the form by at least X% of the doctoral researchers and postdocs, feedback of the project leads.

M86 – Structured PhD-mentoring

Description: The structured doctorate-program complements the supervision through the PhD supervisor and allows doctoral students to discuss individual questions on the doctoral project with the person responsible for the doctorate-program. The program also serves the information and networking among doctoral students.

Possible objectives: Reducing the dropout rate of female doctoral researchers to X%.

Possible milestones / evaluation method: Survey among doctoral researchers, reducing the proportion of female doctoral researchers who are thinking about dropping out of their doctorate by X%.

M87 – Campaign against sexualized harassment and microaggressions

Description: Implementation of a poster campaign and follow-up workshops to raise awareness for sexualized harassment and microaggressions.

Possible objectives: Reduction of the dropout rate among female doctoral candidates to X%, growing awareness for the topic.

Possible milestones / evaluation method: Survey on the decrease in the number of reports of discrimination and harassment, feedback on the posters by the workshop participants.

M88 – Publication of calls for application / job advertisements in networks for female researchers and women

Description: Use of networks aimed specifically at women for the distribution of scientific / administrative and technical positions in order to ensure a broader distribution among the relevant female candidates (including selected LinkedIn-groups). The measure particularly aims to increase the proportion of women in postdoc positions and W2 / W3 positions as well as increasing the proportion of women in management positions.

Possible objectives: Increasing the proportion of women at group leader level / management level by X%.

Possible milestones / evaluation method: Increasing the share of female applicants to X%.

M89 – Feedback discussions focusing on handling discrimination

Description: As a part of the measure, a Works Agreement is concluded on annual feedback discussions between employees and their managers. Training courses on unconscious biases, discrimination and harassment are offered in preparation. In addition, guidelines and forms for conducting the discussion will be provided.

Possible objectives: Increasing the retention rate of female researchers / female employees by X%.

Possible milestones / evaluation method: Introduction of mandatory annual reviews.

M90 – Mandatory workshops on raising awareness for gender equality topics

Description: Mandatory workshops – online and in person – on unconscious bias, gender awareness, discrimination and prevention of sexualized harassment. Establishing the online training as a mandatory part of the onboarding process.

Possible objectives: Increasing the retention rate of female researchers / female employees by X%.

Possible milestones / evaluation method: Participation of all employees in the courses.

M91 – Comprehensive information for (expecting) parents

Description: The HR department informs (expecting) parents about all existing measures for reconciling work and family care through relevant material.

Possible objectives: Increasing the publication numbers of female researchers with children by X%. Improving the career opportunities of female employees with children.

Possible milestones / evaluation method: Increasing the awareness rate of the measures to reconcile work and family care by X% in the next employee survey.

M92 – Analysis of the publication numbers based on impact factor

Description: Classification of the publication data by first and last authorship, all publications vs. publications with an impact factor of more than 8.

Possible objectives: Collection of meaningful data on the career chances of groups of people, clarification and identification of need for action.

Possible milestones / evaluation method: Availability of the necessary data, calculation of indicators and determination of the need for action.

M93 – Questionnaire on factors influencing publication activities

Description: A questionnaire is used to investigate which factors influence publication activities, particularly those of female researchers, for example caregiving responsibilities, employment contract, aftereffects of the pandemic and work culture. Based on the results, effective measures will be developed for increasing the publication output of female researchers. The suitability of the documentation methods applied is evaluated throughout the process with regard to their associated workload.

Possible objectives: Collection of meaningful data on the underlying factors contributing to inequalities in publication data, identification of intervention opportunities.

Possible milestones / evaluation method: Availability of the results, calculation of indicators and determination of the need for action, creation of at least one databased intervention measure.

M94 – Target rate for and monitoring of gender distribution among speakers

Description: Increasing the proportion of female speakers at internal and external events in order to demonstrate development opportunities for junior female researchers. For this purpose, the share of women is recorded continuously in the secretariats and is reported twice a year to the management and the Gender Equality Officers.

Possible objectives: Increasing the proportion of women among speakers to X%.

Possible milestones / evaluation method: Regular reports on the gender distribution among speakers.

M95 – Nominations of female speakers for events

Description: The measure focuses on the nomination of significantly more women than men as speakers in order to increase the proportion of women among speakers at events as well as internal and external lectures.

Possible objectives: Increasing the proportion of women among speakers to X%.

Possible milestones / evaluation method: Increasing the proportion of women among nominations to X%.

M96 – Pay equity for postdocs

Description: Introduction of a new process to ensure pay equity at postdoc-level, which ensures that all newly hired postdocs will be classified correctly. A reclassification can also be achieved retrospectively by submitting additional documents and having them reviewed. The measure is based on the observation of a gender pay gap at the postdoctoral level.

Possible objectives: Gender-equitable pay at postdoc-level.

Possible milestones / evaluation method: Establishment and consistent application of the new process for salary classification of postdocs.

M97 – Lecture on the situation and visibility of trans* and non-binary persons

Description: The measure includes the integration of talks about the experiences of LGBTQIA-employees to raise awareness for the situation of trans* and non-binary persons and to take action against Homophobia, Biphobia and Transphobia (IDAHOBIT).

Possible objectives: More frequent outings of trans* and non-binary persons, acceptance of trans* and non-binary persons.

Possible milestones / evaluation method: At least X participants, feedback of the participants.

M98 – Mentoring

Description: The measure includes the implementation of various mentoring-formats for one or more qualification levels, for example one-to-one mentoring for female postdocs and doctoral researchers, peer mentoring for female researchers, support of all female researchers in the organization (female doctoral researchers, postdocs, senior scientists) through a special mentoring and coaching program.

Possible objectives: Support of the long-term career development of female researchers, for example increasing the publication figures of women by X%.

Possible milestones / evaluation method: Number of mentoring pairs, satisfaction with the service.

M99 – Career development programs for female employees in the administrative and technical sector

Description: The measure includes coaching, training and other training formats for female employees in the administrative and technical sector.

Possible objectives: Support for the long-term career development of female employees in the administrative and technical area, stronger female employee loyalty through increasing their satisfaction for example: reduction of dropout rates among women by X% or increasing the proportion of women at higher levels by X%.

Possible milestones / evaluation method: Participation in the program, satisfaction with the service.

M100 – Empowerment training for female PhDs

Description: The measure includes a seminar that is specifically targeted at female doctoral researchers and supports their confidence in their own scientific skills.

Possible objectives: Supporting the capabilities and the self-confidence of doctoral researchers in their scientific skills, for example increasing the number of completed PhDs among female researchers by X%.

Possible milestones / evaluation method: Participation in the program, satisfaction with the service.

M101 – Standardized information of all researchers about options for conference participation

Description: Standardized information of all researchers (of the department / group) about current opportunities for conference participation in the research area to ensure consistent and easy access to this information.

Possible objectives: Increasing the number of conference participations of female researchers.

Possible milestones / evaluation method: Evaluation of the data on gender distribution among conference participations.

M102 – Information on support services and cost coverage

Description: The measure includes the creation of an information page providing details on options for covering support services (translation, editing, etc.) and costs (printing costs, licensing rights, etc.).

Possible objectives: Increasing the publication output of female researchers.

Possible milestones / evaluation method: Awareness of the information page among researchers.

M103 – Provision of flexible childcare services

Description: As a part of the measure, a designated number of daycare spots are reserved to provide the maximum possible flexibility in care hours.

Possible objectives: Increasing publication figures of female researchers with children by X%. Improvement of the career opportunities of female employees with children.

Possible milestones / evaluation method: Use of the offer.

M104 – Childcare at conferences

Description: The organization supports in organizing childcare during conference participations of female researchers.

Possible objectives: Increasing the number of conference participations of female researchers with children by X%.

Possible milestones / evaluation method: Use of childcare services, survey on the satisfaction with the service.

M105 – Information on cost coverage for conference participation

Description: An intranet page gives information on possibilities, contact points and application processes for cost coverage of travel expenses and participation fees for conferences.

Possible objectives: Increase in conference participations of female researchers.

Possible milestones / evaluation method: Awareness of the information page among female researchers.

M106 – Part-time leadership and shared leadership

Description: This measure consists of the design of framework conditions and the implementation of part-time leadership and shared leadership.

Possible objectives: Increase in the proportion of (female) persons with caregiving responsibilities in management positions by X%.

Possible milestones / evaluation method: Statistics on the gender distribution at management level.

M107 – Gender-equitable job postings

Description: As a part of the measure, all job postings are reviewed regarding discriminating and exclusive wordings and adapted if necessary.

Possible objectives: Increasing the proportion of women in all areas in which they are underrepresented by X%.

Possible milestones / evaluation method: Increase in the number of applications of the underrepresented group of people.

M108 – Employee development interviews in the administrative and technical sector

Description: Regular meetings with all employees with focus on their career development. The results are recorded in the form of a development plan.

Possible objectives: Increase in the proportion of women at higher career levels by X%.

Possible milestones / evaluation method: Development of an interview-guide, scheduling of the interviews.

M109 – Standardized information on career development opportunities

Description: Standardized information of all employees about training opportunities, application methods, cost coverage and decisions on participation.

Possible objectives: Employee retention and satisfaction, reduction of resignations from members of underrepresented groups, career development in the administrative and technical sector.

Possible milestones / evaluation method: Increase in training participation.

M110 – Survey on experiences with gender-based discrimination and sexualized misconduct at the workplace

Description: Employees are interviewed on their experiences with gender-based discrimination, sexualized harassment and violence at the workplace as well as the awareness and acceptance of contact persons and complaint points.

Possible objectives: Collection of data on prevention of and intervention against gender-based discrimination, sexualized harassment and violence.

Possible milestones / evaluation method: Number of participants in the survey.

HERAUSGEBERIN

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.

Hofgartenstr. 8, 80539 München

REDAKTION

Dr.in Ulla Weber (ulla.weber@gv.mpg.de)

Simone Dallmeir (simone.dallmeir@gv.mpg.de)

LAYOUT

Simone Dallmeir (simone.dallmeir@gv.mpg.de)

November 2025

PUBLISHER

Central Gender Equality Officer of the Max Planck Society for the Advancement of Science

Hofgartenstr. 8, 80539 Munich, Germany

EDITOR

Dr. Ulla Weber (ulla.weber@gv.mpg.de)

Simone Dallmeir (simone.dallmeir@gv.mpg.de)

LAYOUT

Simone Dallmeir (simone.dallmeir@gv.mpg.de)

November 2025