



This project has received funding from the euro union's horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no 872499



EQUAL4EUROPE
GENDER EQUALITY PLANS

**ESMT
BERLIN**

ESMT Gender Equality Plan 2022–2025

MONICA PEREZ, PHD
FRIEDERIKE KREßNER, MA



INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	2
VORWORT	3
EINFÜHRUNG	4
DAS REGELWERK FÜR GESCHLECHTERGLEICHHEIT.....	7
HAUPTFAZIT, DIAGNOSE VON GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNGSPROBLEMEN (2019-2020) UND UPDATE	9
Baseline-Diagnose 2019-2020.....	9
Ausgewählte aktualisierte Indikatoren 2021	11
ZIELE DES ESMT GENDER EQUALITY PLAN	13
Ziele.....	13
Ansprüche	13
Intersektionalität und non-binäre Ansätze im GEP der ESMT	14
SMART-Ziele für 2022–2025	14
STRATEGIEN UND HANDLUNGSSCHRITTE DES ESMT GENDER EQUALITY PLAN	17
PRIORITÄT 1: Organisationsstrategie, Regelwerk und Kultur	17
PRIORITÄT 2: Einstellung von Akademikerinnen	18
PRIORITÄT 3: Bewerbung von Studentinnen für Studiengänge	19
PRIORITÄT 4: Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien	19
PRIORITÄT 5: Integration der Genderdimension in Lehre und Forschung.....	20
PRIORITÄT 6: Sexuelle Belästigung und andere Formen gender-basierter Gewalt	20
ÜBERWACHUNG, BERICHTE UND AUSWERTUNG.....	22
Periodische Überwachung und Auswertung des Gender Equality Plan.....	22
Interpretationsprozedere und alternative Konfliktlösungen	22
Fortlaufende Überarbeitung des Gender Equality Plan	22
Indikatoren.....	23
DER ESMT GENDER EQUALITY PLAN: EIN FAHRPLAN FÜR HANDLUNGSSCHRITTE	27
IMPLEMENTIERUNG DES ESMT GENDER EQUALITY PLAN	30

VORWORT

Liebe ESMT-Gemeinschaft,

Liebe ESMT-Gemeinschaft,

der Gender Equality Plan 2022-2025 der ESMT Berlin betont zentrale Werte unserer ASPIRE-Strategie: Geschlechtergleichstellung, Diversität und Inklusion (DIE). Diese Strategie ist der Fahrplan unserer internationalen Business School für die kommenden Jahre. Der Gender Equality Plan dient dabei als Leitfaden für die Umsetzung unserer Werte, indem er ein umfassendes Paket konkreter Maßnahmen vorlegt, die darauf abzielen, die Gleichberechtigung zu verbessern.

Seit unserer Gründung vor fast 20 Jahren verpflichten wir uns zur Schaffung eines Umfeldes, in dem alle Mitarbeitenden, Studierenden und Alumni der ESMT als gleichwertig gelten. Chancengleichheit für alle, zusammen mit einem inklusiven Raum für Arbeit und Studium, ermöglicht Innovation, Geschäftserfolg und Wohlbefinden. Wir sind die internationalste Wirtschaftsuniversität in Deutschland und haben eine der diversesten Hochschulgemeinschaften der Weltstadt Berlin. Dazu gehören Lehrkräfte, Mitarbeitende und Studierende. Um diese Diversität und Geschlechtergleichheit zu unterstützen, vergeben wir Stipendien für Voll- und Teilzeit-Studiengänge an Frauen, die sich beruflich verbessern wollen. Wir bieten Weiterbildungsprogramme an, deren Fokus darauf liegt, Frauen als Führungskräfte zu fördern, z. B. über ein erfolgreiches Programm, das weibliche Führungskräfte auf ihre Arbeit in den Aufsichtsräten der Deutschen Telekom vorbereitet. Wir nutzen unsere Plattform fortlaufend für den Austausch zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, um den Dialog, wie Gleichberechtigung konkret erreicht werden kann, anzuregen und voranzubringen.

Trotz unserer Erfolge ist uns bewusst, dass noch viel mehr getan werden muss, um Ungleichheiten zu bekämpfen. Unsere Teilnahme am EQUAL4EUROPE-Projekt hat uns die Möglichkeit gegeben, die Geschlechterproblematik an der ESMT gründlicher zu bewerten und diejenigen Bereiche zu identifizieren, in denen wir gezielter aktiv werden müssen. In den kommenden Jahren werden wir uns darauf konzentrieren, Geschlechtergleichheit noch weiter in unsere Organisationsstrategie und -kultur einzubetten, die Geschlechterparität bei Lehrenden und Studierenden sowie in den Entscheidungsfindungsgremien zu verbessern und Geschlechteraspekte in die Produktion und den Transfer von Wissen zu integrieren. Dieser Plan dient als Leitfaden für unser Streben, das volle Potenzial und die Talente innerhalb der ESMT-Gemeinschaft noch umfassender zu fördern.

Dieser Gender Equality Plan wurde in Zusammenarbeit mit dem Lehrkörper, nichtwissenschaftlichen Personal und Studierenden der ESMT entwickelt und wurde vom Management Committee sowie dem Executive Advisory Committee genehmigt. Ich lade Sie herzlich ein, uns bei seiner Umsetzung zu unterstützen, damit wir die Vision eines Arbeits- und Lernumfeldes erreichen, in dem Menschen in all ihrer Vielfalt sich gleich gut entwickeln können, anerkannt werden und dazugehören.



Prof. Jörg Rocholl, PhD
President, ESMT Berlin

EINFÜHRUNG

Dieses Dokument präsentiert den ESMT Gender Equality Plan (GEP). Der GEP ist von März 2022 bis Dezember 2025 gültig und orientiert sich an den Zielen und Prinzipien des strategischen Entwicklungsrahmens der ESMT sowie der ASPIRE-Strategie. In Übereinstimmung mit der Definition eines Gender Equality Plan¹ zielt dieses öffentliche Dokument darauf ab, eventuell in der Institution vorhandene geschlechtsspezifische Voreingenommenheiten oder Geschlechterdiskriminierung zu korrigieren und eine Gleichbehandlung sowie Chancengleichheit für alle Geschlechter zu garantieren.

Geschlechtergleichheit wird von den Vereinten Nationen als ein Raum definiert, in dem Frauen und Männer, Mädchen und Jungen die Freiheit haben, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und ohne Einschränkungen aufgrund ihres Geschlechts Entscheidungen zu treffen. Diese sollen auf ihren Rechten, Chancen und Verantwortlichkeiten basieren, unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht.² In ihrer aktuellen Strategie für Europa hat die Europäische Kommission jedoch fünf Ziele aufgestellt, die erreicht werden sollen: gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit, gleiche Bezahlung und Arbeit für den gleichen Wert, Gleichheit in der Entscheidungsfindung, Kampf gegen genderbasierte Gewalt und Geschlechtergleichheit über Europa hinaus.³

In der Forschung wurde Geschlechtergleichheit vom Europarat definiert als „Geschlechterbalance in Forschungsteams auf allen Ebenen, Geschlechterbalance bei der Entscheidungsfindung und Integration der Geschlechterdimension in Inhalte von Forschung und Innovation.“⁴ Dementsprechend sind die Hauptziele wie bei anderen Wissenschaftsprojekten mit und für die Gesellschaft (Science with and for Society, kurz SwafS) des Projekts EQUAL4EUROPE wie folgt:

1. Entfernung von Barrieren bei der Einstellung, Weiterbeschäftigung und dem beruflichen Werdegang von Forscherinnen,
2. Berücksichtigung von Geschlechterungleichheiten im Entscheidungsfindungsprozess und
3. Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Innovationsinhalte

Der ESMT GEP folgt den Direktiven der Europäischen Kommission und basiert auf den Ergebnissen der tiefgreifenden Bewertung von Geschlechterproblematiken durch EQUAL4EUROPE. Er konzentriert sich auf die Förderung von Geschlechtergleichheit in akademischen Laufbahnen, integriert jedoch auch Maßnahmen, die auf Ungleichheiten unter Lehrpersonal und Studierendenschaft abzielen. Zu den weiteren Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichheit unter nichtwissenschaftlichem Personal und der Studierendenschaft sollte eine Evaluation der Ungleichheiten in den verschiedenen Bereichen der Hochschule gehören.

Die Ergebnisse der ersten Evaluation – im Juni 2020 initiiert und im Mai 2021 fertiggestellt – zeigten, dass es Schlüsselbereiche gibt, in denen die ESMT Geschlechtergleichheit integriert hat, und die erhalten werden sollten – zum Beispiel das Fehlen eines geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes im Lehrkörper und die Mittelvergabe unter den Forschern und Forscherinnen. Die Evaluation zeigte allerdings auch, dass es in der Hochschule in

1 Gearing Roles Project (2020). Igot Gender Equality Plan, Instituto de Geografia e Ordenamento do Território. Retrieved from http://www.igot.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2020/09/PGE_IGOT_English_vs.pdf.

2 UN Women. Gender mainstreaming. Retrieved from <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

3 European Commission (2020). Gender Equality Strategy 2020–2025. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.

4 Council of the European Union (2015). Advancing gender equality in the European Research Area – Council conclusions (adopted on 01/12/2015). Retrieved from <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf>.

wichtigen Bereichen Ungleichheiten gibt. Geschlechtergleichheit wurde nicht als Ziel oder Prinzip in Strategiepapieren aufgeführt, Frauen sind in Lehrkörper und Studierendenschaft unterrepräsentiert, es werden seit mehreren Jahren nur sehr wenige Akademikerinnen eingestellt, und Frauen sind in den meisten Gremien, die strategische Entscheidungen treffen, unterrepräsentiert. Dazu kommt, dass die Genderdimension in der Forschung nur minimal beachtet und umgesetzt wurde, und dass die Auswirkungen aktueller Regeln in Bezug auf die Karriereförderung unbekannt sind.

Bis 2019 wurden drei Arten von Maßnahmen und Initiativen zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung von Diversität an der ESMT umgesetzt:

1. Maßnahmen, die ein Gleichgewicht zwischen Familienleben und Arbeit fördern, wie z. B. Elternzeit, häusliche Pflege eines engen Familienangehörigen, Krankheit eines Kindes und ein "Clock freeze" für Beurteilungen des Tenure Track.
2. Maßnahmen, die die Bewerbung von Frauen für Aufbaustudiengänge fördern, wie z. B. Stipendien (30 % Club/ESMT MBA Stipendium, ESMT Women's Academic Scholarship, Women in STEM Stipendium) und das Executive Education Programm Women's Leadership Excellence.
3. Maßnahmen, die eine inklusive, gewaltfreie Gemeinschaft unterstützen, mit der Entwicklung eines Verhaltenskodexes, der Diskriminierung und Belästigung verhindert und die Schaffung einer Beschwerdeeinheit gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG.

Dieser Vorschlag geht auf die in der Evaluation identifizierten Probleme und den spezifischen ESMT-Kontext ein, mit einem multidimensionalen und integrierten Plan, der auf institutionellen Wandel abzielt. Er benennt aktuelle und neue Maßnahmen in Bezug auf drei Ziele:

1. Verankerung von Geschlechtergleichheit in der Organisationsstrategie und -kultur
2. Verbesserung von Geschlechtergleichheit in Lehrkörper und Studierendenschaft sowie in den Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien
3. Integration von Geschlechtergleichheit in den Transfer und die Produktion von Wissen

Der Plan besteht aus sechs Prioritätsbereichen, denen jeweils ein SMART-Ziel (spezifisch, messbar, achievable = erreichbar, relevant und timebound = zeitgebunden) zugeordnet ist.

Priorität 1	Priorität 2	Priorität 3	Priorität 4	Priorität 5	Priorität 6
Organisationsstrategie, Richtlinien und Kultur	Einstellung von weiblichem Lehrpersonal	Bewerbung von Studentinnen für Studiengänge	Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien	Integration der Genderdimension in den Transfer und die Produktion von Wissen	Sexuelle Belästigung und andere Formen genderbasierter Gewalt (GBV)

Der GEP ist das Ergebnis kollaborativer und gemeinschaftlicher Arbeit zum Erreichen von Geschlechtergleichheit an der ESMT. Nachdem die Ergebnisse mit dem Management Committee (MC) und dem Executive Advisory Board (EAC) der ESMT geteilt wurden, erstellte das Projektteam einen ersten Vorschlag mit Zielen, Strategien und Aktionsmaßnahmen für den GEP. Im August und September 2021 traf sich das EQUAL4EUROPE-Team (Project

Lead an der ESMT und Gender Equality Officer) mit den Stakeholdern auf höchster Managementebene der Hochschule, einschließlich des Präsidenten, des Chief Financial Officer, des Head of Human Resources, des Dean of Faculty and Research, des Associate Dean of Academic Affairs, des Director of Corporate Communications, Cluster Directors, und des Compliance Officers. Im Oktober wurde der Plan mit den Mitgliedern des Roundtable for Inclusive Leadership diskutiert, und das Dokument wurde in Schriftform mit der ganzen Gruppe geteilt. Der vollständige Entwurf wurde dann dem MC übergeben. Im November wurde eine Zusammenfassung des GEP mittels Postern und Microsoft Teams in der gesamten ESMT-Gemeinschaft verteilt. Alle Stakeholder waren eingeladen, ihren Input zu geben, und viele teilten ihre Gedanken dazu schriftlich mit. Ihre Fragen wurden in einem separaten Dokument gesammelt, das im Intranet zur Verfügung gestellt wurde und als interaktive Plattform für die Community dienen wird. ESMT-Führungskräfte und Mitglieder der Gemeinschaft waren an der Erstellung dieses Plans beteiligt, indem sie an der Definition der Ziele und Strategie mitgewirkt oder indem sie sich zur Entwicklung von zielführenden Maßnahmen verpflichtet haben.

Der ESMT GEP erfüllt alle erforderlichen Prozesselemente der Europäischen Kommission – Veröffentlichung, dezidierte Ressourcen, Datenerhebung und -überwachung sowie Weiterbildung zu Gender-Bias. Er ist flexibel gehalten und kann je nach Fortschritten, sich ergebenden Erfordernissen und der Auswertung der Auswirkung der Strategien und Maßnahmen geändert werden. Der GEP wird bis 2024 alle zwei Jahre durch das EQUAL4EUROPE-Team der ESMT aktualisiert, danach vom Equal Opportunities Officer der ESMT.

DAS REGELWERK FÜR GESCHLECHTERGLEICHHEIT

Die ESMT agiert im Kontext der deutschen Gesetzgebung, die als Regelwerk für Geschlechtergleichheit fungiert. In den letzten 20 Jahren wurde die Gesetzgebung auf Staats- und Länderebene in mehreren Teilen so angepasst, dass Chancengleichheit für alle Geschlechter, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung ermöglicht werden können.

Das deutsche Grundgesetz garantiert Gleichberechtigung (Artikel 3, Paragraph 2), was durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Bundesgleichstellungsgesetz untermauert wird. Staatliche Einrichtungen für höhere Bildung unterliegen darüber hinaus den staatlichen Gesetzen für höhere Bildung sowie den Gleichstellungsgesetzen des jeweiligen Bundeslandes, in dem sie ansässig sind. Sie sind unter anderem dazu verpflichtet, eine(n) Frauen- oder Chancengleichheitsbeauftragte(n) einzustellen. Zentrale Programme zur Erreichung von Chancengleichheit bei Einrichtungen für höhere Bildung sind das Professorinnenprogramm und die Kontaktstelle „Frauen in die EU-Forschung“ (FiF), die 2001 vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiiert wurde. Das Professorinnenprogramm ist für deutsche Universitäten gedacht, die in ihrem Förderantrag einen expliziten Gleichberechtigungsplan vermerkt haben. Die FiF unterstützt Forscherinnen in Deutschland mit Informationen und Dienstleistungen in Bezug auf die Forschungsregelwerk-Programme der EU, aktuell „Horizont Europa“ (2021-2027).

In Deutschland wird die Kompatibilität von Arbeit und Familie von Gesetzen unterstützt, die die Mitarbeitenden während der Elternzeit verstärkt schützen und sicherstellen, dass sie die Zeit haben, sich an ihr neues Familienleben zu gewöhnen. Dazu gehören:

- Das Mutterschutzgesetz (neue Fassung seit 2017) schützt Mütter während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit. Zu den Bestimmungen gehören Kündigungsschutz und Schutz vor potenziell schädlicher Arbeit, Arbeitsplatzsicherung vor und nach der Geburt und entsprechende Vergütung während dieser Zeit.
- Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz von 2007 regelt die Möglichkeiten für Eltern, mit entsprechender Vergütung in Elternzeit zu gehen.
- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sichert das Recht auf befristete und unbefristete Teilzeitarbeit und die Gleichbehandlung von Teilzeitkräften. Es verbietet auch unbegründete befristete Verträge und die Verlängerung von befristeten Verträgen über eine bestimmte Anzahl von Jahren hinaus.

Darüber hinaus ist die Kompatibilität von Arbeit und Familie ein identifiziertes Ziel des deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung. In Übereinstimmung mit diesem Ziel hat das Ministerium die Gesetze, die befristete Verträge in der akademischen Welt und Weiterbildungsförderung reguliert, geändert und fördert Forschungsprojekte, die Maßnahmen und Instrumente zur Verbesserung der Geschlechtergleichheit entwickeln.

Abschließend wurden die Gesetze in Deutschland auch entwickelt, um Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Glaube, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung vorzubeugen oder zu stoppen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 2006 soll Angestellte und Bewerbende unter anderem vor Ungleichbehandlung, Mobbing und Geschlechterdiskriminierung schützen. Ein wichtiges Gesetz in diesem Zusammenhang ist das Entgelttransparenzgesetz, eine Maßnahme, die 2017

eingeführt wurde, um die geschlechtsspezifische Lohnlücke zu schließen. Dieses Gesetz verbietet gender-basierte Lohndiskriminierung und gibt Angestellten das Recht, nachzufragen, wie sich ihr Gehalt mit dem durchschnittlichen Gehalt von Kollegen eines anderen Geschlechts oder mit gleichwertiger Arbeit vergleichen lässt. Zusätzlich verfügt es, dass Arbeitgeber mit mehr als 500 Angestellten einen Bericht über ihre Maßnahmen für Gehältergleichberechtigung und allgemeiner Gleichberechtigung abgeben. Trotz dieser Maßnahmen besteht die geschlechtsspezifische Lohnlücke weiter. 2018 lag die Lohnlücke in Deutschland bei 21 Prozent, mit klaren Unterschieden zwischen den ehemaligen DDR-Ländern (7 %) und den ehemaligen BRD-Ländern und Berlin (22 %), wie auch zwischen dem öffentlichen Dienst (9 %) und der Privatwirtschaft (23 %).

Das deutsche Hochschulrahmengesetz von 2007 macht es für öffentliche und staatlich anerkannte Universitäten obligatorisch, die Umsetzung der Geschlechtergleichheit zu fördern (in Bezug auf den Zugriff auf Entscheidungsfindungen) und führt Compliance mit dieser Regelung als Kriterium für öffentliche Fördermittel auf. Die Regelungen sind detailliert und werden auf Landesebene durchgesetzt, wenn auch mit regionalen Spezifitäten. Zusätzlich enthalten das Landesgleichstellungsgesetz und das Bundesgleichstellungsgesetz für öffentliche Forschungsorganisationen und -universitäten die Verpflichtung, einen GEP zu entwickeln. Die Landeshochschulgesetze erfordern oft die Anstellung eines/einer Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten. Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt auch für Privatuniversitäten, aber es ist für private höhere Bildungsinstitutionen in Deutschland nicht verpflichtend, einen GEP zu entwickeln oder zu haben.

Die folgende Tabelle zeigt eine Zusammenfassung der oben beschriebenen Gesetze, die in Deutschland die Gleichberechtigung fördern. Der ESMT Verhaltenskodex (Code of Conduct) thematisiert die Strategien gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung; die ESMT Berlin ist dabei, konkrete Strategien zu entwickeln, die die übrigen Punkte thematisieren.

Deutsche Gesetze zur Förderung der Geschlechtergleichstellung
Gleichbehandlung (gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt)
Krankenkassenmitgliedschaft
Richtlinien zur Gleichentlohnung
Richtlinien für transparente Löhne
Elternzeit
Telearbeit/Fernarbeit mit entsprechenden Richtlinien
Familienpflegehilfe (d.h. auf Hilfe angewiesene erwachsene Angehörige und Kinderbetreuung im Krankheitsfall)
Teilzeitarbeit mit Regeln und Richtlinien
Flexible Arbeitszeiten mit Regeln und Richtlinien
Regelwerk für Diskriminierungsfälle
Regelwerk für Fälle von sexueller Belästigung

HAUPTFAZIT, DIAGNOSE VON GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNGSPROBLEMEN (2019-2020) UND UPDATE

BASELINE-DIAGNOSE 2019-2020

Die erste Diagnose von Geschlechtergleichstellungsproblemen an der ESMT wurde von Juni 2020 bis Mai 2021 mithilfe von Daten, die 2019 und 2020 gesammelt wurden, durchgeführt. Bei der Bewertung wurde das Tool „*Gender Equality in Academia and Research*“ (GEAR) sowie die am Europäischen Institut für Geschlechtergleichstellung entwickelte Methodik zugrunde gelegt.

Sowohl quantitative als auch qualitative Daten wurden gesammelt, um die Bewertung durchzuführen. Quantitative Daten wurden mithilfe eines Satzes mit Geschlechtergleichheitsindizes und -umfragen gesammelt, die unter dem Lehrkörper und der Studierendenschaft verteilt wurden. Circa 53 Prozent des Lehrkörpers, 61 Prozent des nichtakademischen Personals und 24 Prozent der Studierenden beteiligte sich an den Umfragen. Qualitative Daten wurden durch eine Dokumentenprüfung sowie durch die Konsultation mit einigen Management Directors gesammelt. Daten und Interaktionen mit den Stakeholdern wurden verwendet, um die Regeln und die Zusammensetzung der Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien sowie die Integration der Genderdimension in der Forschung zu verstehen.

Die Daten aus den Geschlechtergleichstellungsindizes, Umfragen und Dokumenten zeigten gemischte Ergebnisse in Bezug auf Geschlechtergleichstellung. Einerseits deuteten die Ergebnisse darauf hin, dass schon 2019 in einigen Bereichen die Geschlechterbalance ausgeglichen war. Diese Bereiche waren die folgenden:

- **Geschlechterspezifisches Lohngefälle im Lehrkörper:** Die Ergebnisse zeigten keine Hinweise auf ein geschlechterspezifisches Lohngefälle unter den Lehrkräften. Ein mögliches geschlechterspezifisches Lohngefälle für das nichtwissenschaftliche Personal wird im Rahmen des Plans ausgewertet.
- **Mittelvergabe in der Forschung:** Männliche und weibliche Lehrkräfte erhielten interne Unterstützung für ihre Projekte. Bei der Zuteilung von internen oder externen Zuschüssen gab es keine Belege für Geschlechterbias.
- **Visiting Professors und Researchers:** Während 2017 und 2018 Frauen unterrepräsentiert waren – mit 23,5 und 14,3 Prozent respektive – war das Geschlechterverhältnis 2019 ausgeglichen.
- **Führung nicht-akademischer Abteilungen:** 2019 leiteten vier Frauen und drei Männer die nicht-akademischen Abteilungen an der ESMT.

Die Wahrnehmung der Organisationskultur an der ESMT war allgemein positiv. Hohe Prozentsätze von Lehrkräften, Mitarbeitenden und Studierenden gaben an, dass sie die Hochschule als nicht-bedrohliches Umfeld wahrnehmen und dass sie bei der Arbeit oder ihrem Studium das Gefühl hatten, ihre Tätigkeit sei Teil eines größeren Ziels. Darüber hinaus gaben viele der Befragten an, dass sie die ESMT bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung als engagiert ansehen, obwohl Mitarbeiterinnen diese Wahrnehmung weniger oft teilten als ihre männlichen Kollegen.

Andererseits zeigten die Ergebnisse mehrere Bereiche der Ungleichheit an der Hochschule auf. Dazu zählen:

- **Zusammensetzung des nicht-akademischen Personals:** 2019 machten Frauen 59 Prozent aus und Männer 41 Prozent.
- **Lehrkörper (17% der Angestellten):** Weibliche Lehrkräfte machten 2019 einen viel kleineren Prozentsatz (14 %) des Lehrkörpers aus. Einstellungsbemühungen seit 2020 haben begonnen, dieses Ungleichgewicht zu beheben.
- **Anteil weiblicher Studierender:** Die Zahl der Studentinnen ist in allen Studiengängen niedriger als die der Studenten: MIM, MBA, Executive MBA und PhDs. Insgesamt machten Frauen 2019 ein Drittel der Studierenden aus.
- **Geschlechterspezifisches Lohngefälle unter Postdocs:** Unter Research Associates war das geschlechterspezifische Lohngefälle zu 40 Prozent zugunsten von Frauen; unter Senior Researchers bestand ein geschlechterspezifisches Lohngefälle von 35 Prozent zugunsten der Männer.
- **Recruitment:** Der Anteil an Männern, die sich für akademische Positionen an der ESMT bewerben, war erheblich höher als der Anteil der Frauen. Von allen Bewerbungen wurde 5,4 Prozent der Männer und 0 Prozent der Frauen ein Vorstellungsgespräch für eine Junior Position angeboten. Die Angebote für ein Vorstellungsgespräch stiegen für Senior Positionen auf 25 Prozent für Männer und auf 23 Prozent für Frauen. Von den zum Gespräch geladenen Personen erhielten 17,6 Prozent der Männer und 100 Prozent der Frauen ein Jobangebot. Von denen, die ein Angebot erhielten, akzeptierten 100 Prozent der Männer die Stelle und 100 Prozent der Frauen lehnten sie ab.
- **Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien:** Frauen nahmen 22,6 Prozent aller Positionen in Komitees, Beratungs- und Entscheidungsfindungsgremien an der ESMT ein. Sie fehlten in mindestens vier Gremien ganz, darunter auch im Research Evaluation Committee und dem Admissions and Examinations Committee. Mit Ausnahme des Recruitment Committee wurden alle Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien im Dezember 2019 von einem Mann geleitet.
- **Integration der Genderdimension in der Forschung:** Von 58 zwischen 2017 und 2019 an der ESMT veröffentlichten Artikeln wurde nur bei dreien (5,2 %) Geschlecht/Gender in Titel, Schlagworten oder Auszügen erwähnt.

Die Ergebnisse zeigten auch, dass obwohl maßgebliche Arbeit an den Regeln geleistet wurde, die Geschlechtergleichstellung unterstützen könnten, einige noch von weiterer Entwicklung profitieren würden. Die Wirkung der aktuellen Regelungen kann verbessert werden, indem sie innerhalb der Hochschule sichtbarer gemacht werden und indem ihre Wirkung auf Mitarbeitende und Studierende weiter untersucht wird.

Darüber hinaus zeigte die Umfrage, dass ein kleiner, aber signifikanter Anteil an Mitarbeitenden und Studierenden nicht mit der Hochschule zufrieden sind. Zwischen acht und 15 Prozent der Befragten gaben an, die ESMT sei ein bedrohliches Umfeld. Viele Befragte berichteten, dass sie unschlüssig seien oder nicht mit der Aussage übereinstimmten, dass die ESMT genügend Ressourcen für effektive Konfliktlösungen bereitstellt, und ungefähr die Hälfte war nicht der Ansicht, dass Männer und Frauen die Entscheidungsfindung an der ESMT zu gleichen Teilen beeinflussen. Abschließend wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie bestimmte Verhaltensweisen, die als sexuelle Belästigung oder Übergriffe definiert sind, in ihrem aktuellen Lern- oder Arbeitsumfeld erlebt hätten. Zwischen sieben und acht Prozent der Befragten berichteten, dass sie sexuelle Belästigung erlebt hätten (meist sexuelle Sticheleien, Gesten, Kommentare oder Witze) und zwischen 0,8 und 2,7 Prozent meldeten, sie hätten unerwünschte sexuelle Kontakte gehabt.

AUSGEWÄHLTE AKTUALISIERTE INDIKATOREN 2021

Einige dieser Indikatoren haben sich in den letzten zwei Jahren verändert. Eine umfassende Bewertung ist zwar im Genderthemen-Jahresbericht von 2021 verfügbar, aber die Ergebnisse, die die Bereiche Lehrkörper, Studiengänge sowie Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien betreffen, werden hier präsentiert.

LEHRKÖRPER

Seit 2019 hat die ESMT fünf Frauen als Lehrkräfte eingestellt: zwei Junior Professors, zwei Lecturers und eine Affiliate Professor. Mit dem Weggang eines weiblichen Assistant Professors und der Anstellung von zwei männlichen Professoren im gleichen Zeitraum bestand die Kernbelegschaft des Lehrkörpers im Dezember 2021 aus 34 Mitgliedern (26 Männern und 8 Frauen). Trotz der fortbestehenden Disparität ist der Anteil der Frauen in zwei Jahren von 14,3 auf 23,5 Prozent gestiegen.

2019		2021	
Frauen n (%)	Männer n (%)	Frauen n (%)	Männer n (%)
4 (14.3)	24 (85.7)	8 (23.5)	26 (76.5)

STUDIENGÄNGE

Im Gegensatz zu 2019 hat der Anteil an Studentinnen in den MIM-Studiengängen 2020 Gleichstand erreicht (d. h., weniger als 15 % Unterschied zwischen den Anteilen von Männern und Frauen) und 2021 nahezu Gleichstand erreicht. Bei den MBA-Studiengängen nahm sowohl beim Vollzeit-MBA als auch beim Executive MBA der Anteil an Frauen ab, und sowohl der neue Teilzeit-MBA als auch der Online-MBA-Studiengang blieben unter einer Rate von 30 Prozent Frauen.

MIM-Studiengänge	Frauen	Männer
Jahrgang 2020-22	46%	54%
Jahrgang 2021-23	43%	58%
MBA-Studiengänge (Stand: Oktober 2021)		
Full-time MBA	27%	73%
Part-time MBA	28%	72%
Executive MBA	29%	71%
Global Online MBA	23%	77%

ENTSCHEIDUNGSFINDUNGS- UND BERATUNGSGREMIEN

Mit Ausnahme des Aufsichtsrats, auf den die ESMT keinen Einfluss hat, wurden auch Fortschritte in der Zusammensetzung der Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien sichtbar. 2019 lag der durchschnittliche Anteil an Frauen in den drei höchsten Managementkomitees bei 14 Prozent, mit einem Zahlenverhältnis von

Männern/Frauen von 6:1. 2021 betrug der durchschnittliche Anteil von Frauen in diesen Komitees 31,6 Prozent und das Zahlenverhältnis war 2:1. Sowohl beim EAC als auch bei der Leitung der nicht-akademischen Abteilungen stellen Frauen einen höheren Anteil als ihre männlichen Kollegen.

2021 (Dez)	MC n (%)	EAC n (%)	Academic Board n (%)	Deans n (%)	Directors (nichtakademische Abteilungen) n (%)
Männer	4 (100)	2 (40)	7 (70)	2 (67)	4 (44.4)
Frauen	0 (0)	3 (60)	3 (30)	1 (33)	5 (55.6)
Gesamt	4 (100)	5 (100)	10 (100)	3 (100)	9 (100)

Obwohl diese Indikatoren Verbesserungen zeigen, sind die Ungleichgewichte, die 2019 identifiziert wurden, immer noch bedeutsam. Um auf die identifizierten Problembereiche zu reagieren, wird der GEP 2022–2025 sechs Bereiche priorisieren:

1. Organisationsstrategie, Regelwerk und Kultur
2. Einstellung weiblicher Lehrkräfte
3. Aufnahme von Studentinnen in Studiengängen
4. Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien
5. Integration der Genderdimension in Lehre und Forschung
6. Sexuelle Belästigung und andere Formen genderbasierter Gewalt

ZIELE DES ESMT GENDER EQUALITY PLAN

Die Vision des GEP ist es, ein Arbeits- und Lernumfeld zu schaffen, in dem Frauen, Männer und genderdiverse Menschen sich gleichermaßen entwickeln können, anerkannt werden und sich zugehörig fühlen.

ZIELE

Der GEP 2022–2025 umfasst zahlreiche Strategien und Handlungspunkte, die auf folgende Punkte abzielen:

1. Verankerung der Geschlechtergleichberechtigung in der Organisationsstrategie und -kultur
2. Verbesserung der Genderparität in Lehrkörper und Studierendenschaft sowie in Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien
3. Integration von Gendergleichberechtigung in den Transfer und die Produktion von Wissen

ANSPRÜCHE

Der GEP ist um drei Ziele herum aufgebaut, von denen sich mehrere Ansprüche ableiten. Es liegt in unser aller Verantwortung, Geschlechtergleichberechtigung zu schaffen. Diese muss deshalb auf allen Ebenen der Organisation gefördert werden.

Ziel	Anspruch
Verankerung der Geschlechtergleichberechtigung in der Organisationsstrategie und -kultur	Führungskräfte, die ihren Worten über Geschlechtergleichberechtigung Taten folgen lassen sowie Ermächtigung anderer, in Übereinstimmung mit diesem Prinzip zu handeln
	Geschlechtergleichberechtigung soll das Kernstück der Organisationsstrategie werden
	Kontinuierliche Beobachtung des Fortschritts der Geschlechtergleichberechtigung
	Evaluation der Regeln, Funktionen und Programme der Organisation zur Verbesserung von Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion
	Erhaltung einer alles umfassenden Gemeinschaft, deren Mitglieder sich gehört, involviert und wertgeschätzt fühlen
	Gewährleistung eines sicheren Umfeldes für alle durch Investitionen in eine Kultur von gegenseitigem Respekt, Unterstützung und Verantwortlichkeit
Verbesserung der Genderparität in Lehrkörper und Studierendenschaft sowie in Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien	Entschiedener Aufbau einer diversen und ausgeglichenen Zusammenstellung von Lehrkörper, Verwaltungspersonal, Studierendenschaft und eingeladenen Rednern und Rednerinnen
	Untersuchung, ob es in der Organisation ein geschlechterspezifisches Lohngefälle gibt, und die Ergreifung von Maßnahmen, um es zu beheben
	Streben nach ausgeglichenem Geschlechterverhältnis in Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien
Integration von Gendergleichberechtigung in den Transfer und die Produktion von Wissen	Integration der Genderdimension in die Forschung
	Beiträge von Frauen gleichermaßen wertschätzen und in die Curricula integrieren
	Einbindung der Interessen und Bedürfnisse von Frauen in Studiengänge und Programme

INTERSEKTIONALITÄT UND NON-BINÄRE ANSÄTZE IM GEP DER ESMT

Bei der Entwicklung von Strategien und Handlungsschritten, die auf das Erreichen der Geschlechtergleichberechtigung abzielen, erkennt die ESMT die Wichtigkeit eines intersektionalen Ansatzes an. Dies beinhaltet auch eine Überschneidung der Intersektionen von Geschlecht und/oder Gender mit anderen Merkmalen oder Kategorien potenzieller Diskriminierung wie Alter, Ethnizität, Religion, Klasse, Sexualität und körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit. Der intersektionale Ansatz ist besonders relevant für das Gender-Mainstreaming von Regeln, der Bewertung von Gender-Problematiken und die akademische Forschung.

Darüber hinaus werden die Handlungsschritte im Plan auch nichtbinäre Identitäten mit einbeziehen. Besondere Aufmerksamkeit gilt hierbei der Kommunikation, Regelprüfung und dem Vorgang der Datenerhebung.

SMART-ZIELE FÜR 2022–2025

Der GEP umfasst sechs Prioritätsbereiche, denen jeweils Haupt- und spezifische SMART-Ziele übergeordnet sind, die sich auf die durch die Diagnose identifizierten Hauptproblematiken beziehen. Alle Ziele von jeder Priorität, einschließlich der Prozentsätze, die als Ziele vorgegeben wurden, sind im MC und dem EAC an der Hochschule diskutiert und beschlossen worden.

Priorität 1: Organisationsstrategie, Regelwerk und Kultur

HAUPTPROBLEM (LAUT DIAGNOSE)

- Regelungen und Initiativen zur Geschlechtergleichberechtigung fließen nicht in eine Strategie ein, und Geschlechtergleichberechtigung scheint nicht zur Organisationsstrategie der Hochschule zu gehören.

KONKRETE ERGEBNISSE

- Geschlechtergleichberechtigung ist in keinem der Strategiepapiere der Hochschule sichtbar.
- Regelungen und Initiativen zur Geschlechtergleichberechtigung sind an der Hochschule nicht sichtbar.
- Regelungen und Initiativen zur Geschlechtergleichberechtigung wurden nicht ausgewertet.

SMART-ZIELE (2022-2025)

- Geschlechtergleichberechtigung wird in den aktuellen und zukünftigen Strategien und Regelungen der Hochschule als unumgänglich positioniert.

KONKRETE ZIELE

- Geschlechtergleichberechtigung wird als Prinzip und Zielsetzung in die aktuelle ESMT-Strategie bis 2022 und in neue, bis 2025 entwickelte Strategiedokumenten integriert.
- Die Kenntnis von Regelungen und aktuellen Initiativen zur Geschlechtergleichberechtigung in der Gemeinschaft wird bis Ende 2023 auf 80 Prozent und bis Ende 2025 auf 90 Prozent gesteigert.
- Pro Jahr werden drei Geschlechtergleichberechtigungsregelungen und aktuelle Initiativen zur Geschlechtergleichberechtigung evaluiert.

Priorität 2: Einstellung von Akademikerinnen

HAUPTPROBLEM (LAUT DIAGNOSE)

- Weibliche Lehrkräfte sind seit mehreren Jahren unterrepräsentiert – zwischen 14 und 17 Prozent.

KONKRETE ERGEBNISSE

- Die größten Unterschiede zwischen Männern und Frauen treten in der Bewerbungsphase auf.
- Es existieren Unterschiede in der Prozentzahl von Frauen, die sich für Junior Positions bewerben und die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.
- Eine niedrige Prozentzahl der Kandidatinnen akzeptiert Stellenangebote.

- Eine niedrige Prozentzahl von Akademikerinnen werden als Rednerinnen eingeladen – 18 bis 26 Prozent in den letzten drei Jahren.

SMART-ZIELE (2022-2025)

- Den Anteil weiblicher Lehrkräfte pro Jahr um mindestens drei Prozent erhöhen. Das Ziel ist es, bis 2023 einen Anteil weiblicher Lehrkräfte von mindestens 23 Prozent und bis 2025 von 30 Prozent zu erreichen.

KONKRETE ZIELE

- Erhöhung des Anteils an Bewerberinnen auf mindestens 35 Prozent im Jahr 2023 und 40 Prozent im Jahr 2025
- Steigerung des Prozentsatzes an Frauen, die zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden
- Steigerung des Prozentsatzes an Frauen, die ein Stellenangebot annehmen
- Erhöhung des Anteils an Rednerinnen, die zu Veranstaltungen und allen Studiengängen eingeladen werden, bis 2025 auf mindestens 40 Prozent

Priorität 3: Bewerbung von Studentinnen für Studiengänge

HAUPTPROBLEM (LAUT DIAGNOSE)

- Studentinnen sind in allen Studiengängen unterrepräsentiert (circa 30 Prozent).

KONKRETE ERGEBNISSE

- Es besteht ein Geschlechterungleichgewicht in der Bewerbungsphase für die MIM- und MBA-Studiengänge.
- Es gibt nur wenig Informationen über die Gründe, warum sich Studentinnen nicht an der ESMT bewerben.

SMART-ZIELE (2022-2025)

- Erhöhung des Anteils von Studentinnen in den Studiengängen um mindestens zwei Prozent pro Jahr. Das Ziel ist es, 2023 mindestens 43 Prozent MIM-Studentinnen und 2025 50 Prozent MIM-Studentinnen zu haben. Für die MBA-Studiengänge gelten folgende Ziele:
 - Full-Time MBA: 40 Prozent bis 2023 und 45 Prozent bis 2025
 - Part-Time MBA: 30 Prozent bis 2023 und 33 Prozent bis 2025
 - Global Online MBA: 25 Prozent bis 2023 und 28 Prozent bis 2025
 - EMBA: 32 Prozent bis 2023 und 35 Prozent bis 2025

KONKRETE ZIELE

- Den Anteil an Bewerberinnen für die Studiengänge erhöhen. .
- Ein Verständnis für die Interessen von Frauen sowie den Hindernissen und Chancen in Postgraduate-Programmen.

Priorität 4: Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien

HAUPTPROBLEME (LAUT DIAGNOSE)

- Frauen waren in allen oberen Management-Komitees unterrepräsentiert (13 %).
- Frauen waren in anderen akademischen und nicht-akademischen Gremien unterrepräsentiert.
- Kein einziges Gremium wurde von einer Frau geleitet.

SMART-ZIELE (2022-2025)

- Erhöhung des durchschnittlichen Anteils von Frauen in den drei oberen Management-Komitees – MC, EAC und dem wissenschaftlichen Beirat – auf mindestens 25 Prozent im Jahr 2023 und 35 Prozent im Jahr 2025.
- Erreichen eines durchschnittlichen Anteils von Frauen in allen anderen akademischen und nicht-akademischen Gremien auf 30 Prozent im Jahr 2023 und auf 45 Prozent im Jahr 2025.

Priorität 5: Integration der Genderdimension in Lehre und Forschung

HAUPTPROBLEM (LAUT DIAGNOSE)

- Die Integration der Genderdimension in den Transfer und die Produktion von Wissen findet kaum statt.

KONKRETE ERGEBNISSE

- Es gibt keine Regelung zur Nachverfolgung von oder Hilfe für Forschende bei der Thematisierung der Rolle von Gender in der Forschung oder Lehre.
- Von allen zwischen 2017 und 2019 veröffentlichten Artikeln erwähnen nur 5,2 Prozent Geschlecht in Titel, Schlagworten oder Auszügen.

SMART-ZIELE (2022-2025)

- Bessere Integration der Genderdimension in die Lehre und Erhöhung des Anteils an Veröffentlichungen, die die Genderdimension integrieren, bis 2025 auf mindestens 15 Prozent

KONKRETE ZIELE

- Auswertung und Steigerung der Integration der Genderdimension in relevanten Kursen
- Erhöhung des Anteils an Veröffentlichungen, die die Genderdimension integrieren pro Jahr um zwei Prozent und bis 2025 auf mindestens 15 Prozent

Priorität 6: Sexuelle Belästigung und andere Formen von genderbasierter Gewalt

HAUPTPROBLEME (LAUT DIAGNOSE)

- Zwischen 7,6 Prozent und 8,1 Prozent von Mitarbeitenden und Studierenden, die an der Studie teilnahmen, hatten sexuelle Belästigungen erlebt (sexuelle Sticheleien, Gesten, Kommentare, Versenden von Fotos mit sexuellem Inhalt, Verbreitung von Gerüchten).
- Zwischen 0,8 Prozent und 2,7 Prozent aller Mitarbeitenden und Studierenden hatten unerwünschte sexuelle Kontakte erlebt.

KONKRETE ERGEBNISSE

- Die ESMT hatte keine klare Vorgehensweise bei der Ermittlung und Lösung von Fällen sexueller Belästigungen und Übergriffen.
- Mitarbeitende (22 %) und Studierende (5,2 %) wussten nichts von der Regelung für sexuelle Belästigung an der ESMT.
- Studierende (26 %) und Mitarbeitende (33 %) wussten nicht, an wen sie sich im Fall von sexueller Belästigung oder Übergriffen wenden sollten.
- Studierende (24 %) und Mitarbeitende (40 %) wussten nicht, welche Rechte sie haben, wenn sie sexuelle Belästigungen oder Übergriffe erleben.

SMART-ZIELE (2022-2025)

- Das Risiko, sexuelle Belästigung und andere Formen von genderbasierter Gewalt durch mindestens drei Präventionsinitiativen pro Jahr reduzieren.
- Erweiterung der Unterstützung für Menschen, die sie erleben.

KONKRETE ZIELE

- Das Bewusstsein für sexuelle Belästigung und andere Formen genderbasierter Gewalt erhöhen – insbesondere für Häufigkeit, Wirkung, Reaktionen und Rechte der Opfer steigern – sodass bis 2023 80 Prozent der Mitarbeitenden und Studierenden und bis 2025 90 Prozent ein Bewusstsein dafür haben.
- Die Unterstützung erweitern, die den Menschen angeboten wird, die Viktimisierung erleben, durch die Entwicklung und Aktualisierung von Regelungen und Prozeduren sowie dem Zugang zu Unterstützungsservices.
- Opfererlebnisse alle zwei Jahre mithilfe einer Häufigkeitsumfrage nachverfolgen.

STRATEGIEN UND HANDLUNGSSCHRITTE DES ESMT GENDER EQUALITY PLAN

Dieser Abschnitt präsentiert die Strategien und Handlungsschritte, die in der vierjährigen Phase umgesetzt werden, um die SMART-Ziele in allen Prioritätsbereichen zu erreichen. Alle Strategien und Handlungsschritte, die hier präsentiert werden, wurden von der entsprechenden Führungskraft an der Hochschule genehmigt und konzentrieren sich vor allem auf den strukturellen Wandel. Sie wurden aus dem ausgewählt, was die akademische Literatur, das EU-Institut für Geschlechtergleichberechtigung und vergleichbare Projekte als Best Practices vorschlagen. Manche Handlungsschritte werden während der ganzen Vier-Jahres-Phase umgesetzt, andere in kürzeren Phasen, wie in der Tabelle für jede Priorität festgehalten.

PRIORITÄT 1: ORGANISATIONSSTRATEGIE, REGELWERK UND KULTUR

Die Rolle von Leadership beim Erreichen von Geschlechtergleichberechtigung ist absolut und unbestreitbar. Der Schlüssel zu diesem Ziel ist anfangs eine öffentliche Verpflichtung der Führungskräfte, um die Ziele und Maßnahmen des GEP zu unterstützen. Unerlässlich ist auch die zwingende Positionierung von Geschlechtergleichberechtigung in den aktuellen und zukünftigen Strategien und Regelungen der Hochschule, die Integration der Ziele und Leistungsindikatoren in offizielle Dokumente. Im letzten Jahr (2021), wurden in diesem Bereich Fortschritte gemacht: durch die Initiative des Präsidenten der ESMT, der die Integration von Geschlechtergleichberechtigung in der ASPIRE-Strategie 2020-2025 förderte, und von der HR-Abteilung, die einen neuen Equal Opportunities Officer an der ESMT einstellte.

Kürzlich, am 8. Februar 2022, wurde ein „Panel Pledge“ vom Management Committee und dem Executive Advisory Committee genehmigt. Dieser lautet:

„Die ESMT Berlin verpflichtet sich dazu, dass keine von der Hochschule angebotenen nicht-akademischen Veranstaltungen eine rein männliche Podiumsdiskussion haben werden. Redner und Rednerinnen der ESMT, die gebeten werden, an externen nicht-akademischen Veranstaltungen mitzuwirken, werden den Organisator nach der Gender-Balance des Programms fragen. Wir glauben, dass wir nur durch die aktive Förderung weiblicher Stimmen einen Wandel erreichen.“

Der GEP enthält auch Handlungsschritte, die auf Gender-Mainstreaming-Regelungen und die Bewertung der Wahrnehmung dieser Regelungen von Mitarbeitenden und Studierenden abzielen. Gender-Mainstreaming, ein Ansatz, den der Europarat 1998 angenommen hat, ist eine Strategie, die eine Geschlechtergleichberechtigungsperspektive in Regelungen integriert, indem sie die Gender-Unterschiede bei Bedürfnissen, Bedingungen und Erfahrungen in Betracht zieht, sowie die Konsequenzen von Regeln, Programmen oder Aktionen, die Geschlechterungleichheiten reduzieren, erhalten oder verstärken.

Die für alle Strategien geplanten Handlungsschritte sind unten aufgeführt.

Strategie A: Integration von Geschlechtergleichberechtigung in die Strategie und die Regelungen der Hochschule

Jahr

Öffentliche Benennung von kritischen Bereichen und Unterstützung der Maßnahmen des GEP durch das oberste Management	1–4
Bewertung der Umsetzung von Regelungen für Lohngleichheit (z. B. durch Prüfung, ob ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle besteht)	1–2
Verpflichtungen zur gender-sensitiven und gender-inklusiven Kommunikation auf institutioneller Ebene entwickeln, basierend auf den Empfehlungen von vergleichbaren Projekten	2
Unterstützung der Personalabteilung bei der Einbindung/Sichtbarmachung von Geschlechtergleichberechtigung in Regelungen und der Einführung neuer Regelungen, die die Geschlechtergleichberechtigung (Gender-Mainstreaming) und ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben fördern	2
Bewertung des Ausmaßes, in dem konkrete Regelungen die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Studentinnen erfüllen und welche Konsequenzen diese haben (Gender-Mainstreaming)	3
Strategie B: Leadership um Geschlechtergleichberechtigung herum entwickeln	Jahr
Weitere Entwicklung der Position des Gender Equality Officers an der Hochschule	1
Fortbildung des oberen Managements und der Abteilungsleitungen zu Geschlechtergleichberechtigung und impliziter Bias	1–2
Strategie C: Geschlechtergleichberechtigung an der Hochschule sichtbar machen	Jahr
Jedes Jahr Aktivitäten und Aktionen, die das Bewusstsein für Gender steigern, durchführen oder unterstützen	1–4
Öffentliche Anerkennung von Innovationsstrategien in Bereichen/Abteilungen, die eine verbesserte Gender-Balance haben	1–4
Fortschritte bei Geschlechtergleichberechtigungsindikatoren auf der Webseite der ESMT aktualisieren	1–4
Kommunikationsmaterialien zu ausgewählten Geschlechtergleichberechtigungsregelungen, Dokumenten und Initiativen für die ESMT-Gemeinschaft entwickeln, um die Zugänglichkeit zu verbessern (z. B. durch Übersetzung von Elternzeitregelungen, Infografiken zu Regelungen) und die Wahrnehmung dieser Regelungen in der Gemeinschaft auswerten	1–4
Input in Bezug auf Geschlechtergleichberechtigung an der ESMT steigern („Kummerkasten“)	1–4

PRIORITÄT 2: EINSTELLUNG VON AKADEMIKERINNEN

Die Ergebnisse der Analyse von 2019 haben gezeigt, dass der Anteil von Bewerberinnen für Lehrstellen etwa ein Drittel des Anteils männlicher Bewerber beträgt. Verbesserungen dieses Indikators wurden 2021 durch die Einführung eines Statements erreicht, mit der der Dean of Faculty and Research in Stellenangeboten Frauen direkt ansprach. Seit 2019 hat die ESMT die Zahl weiblicher Lehrkräfte verdoppelt.

Allerdings ist der Anteil weiblicher Lehrkräfte an der Hochschule immer noch niedrig. Ein höherer Anteil an Akademikerinnen wird nicht nur das aktuelle Ungleichgewicht an der ESMT verringern, sondern auch andere erwünschte Ergebnisse ermöglichen, wie etwa eine höhere Beteiligung von Frauen in Beratungs- und Entscheidungsfindungsgremien. Die Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrkräfte wird durch vier Strategien erreicht.

Strategie A: Den Pool weiblicher Bewerberinnen vergrößern	Jahr
Entwicklung eines Statements zu Inklusivität für die Ausschreibung von Postdoc-Stellen	1
Trends beim Anteil der Bewerbungen von Forscherinnen prüfen/nachverfolgen	1–4
Strategie B: Verständnis der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt	Jahr
Prüfen, warum Forscherinnen Stellenangebote ablehnen (z. B. Follow-up, systematische Sammlung von Informationen)	1–4
Strategie C: Entwicklung von Maßnahmen, die Objektivität garantieren	Jahr
Such- und Einstellungs-Komitees diversifizieren (jeweils mindestens eine Frau einsetzen, wo immer möglich – eingeschränkt durch Bereich und Dienstalter)	1–4

Reportssystem für Einstellungsentscheidungen reaktivieren	1–4
Gleichbehandlungsprotokoll/Checkliste für den Einstellungsvorgang überprüfen	1–4
Jährliche Auswertung des Anstellungsprozesses durchführen	1–4
Strategie D: Berufliche Laufbahnen junger Forscherinnen unterstützen	Jahr
Mentoringprogramme für junge Forscherinnen (über das Konsortium EQUAL4EUROPE)	1–2
Gleichgewicht akademischer Aktivitäten (Unterrichtsstunden, Aufsichtspflichten, Beteiligung an Komitees) bewerten	1–4

PRIORITÄT 3: BEWERBUNG VON STUDENTINNEN FÜR STUDIENGÄNGE

Die MBA- und MIM-Studiengänge werden regelmäßig verändert, um ihre Qualität zu verbessern, ihre Inklusivität zu steigern und die Bedürfnisse der Studierenden zu erfüllen. Um Bewerbungen von Studentinnen für diese Studiengänge zu unterstützen, fördert der Plan den Bewerbungsprozess und erhöht die Eignung für Studentinnen durch die in der Tabelle aufgeführten Handlungsschritte.

Strategie A: Unterstützung des Bewerbungsprozesses	Jahr
Analyse der Studiengänge und des breiteren Images der ESMT (einschließlich z. B. eines DEI-Statement) und falls nötig Anpassung, um noch inklusiver zu werden (für Frauen und diverse Genderidentitäten)	1–3
Interessen und praktische Bedürfnisse von Frauen während des Bewerbungsprozesses in Erfahrung bringen und integrieren. Bei Vorstellungsgesprächen Routinefragen miteinbeziehen.	1–4
Strategie B: Eignung für Studentinnen verbessern	Jahr
Integration der Genderdimension in die Lehre (siehe Priorität 5)	1–4
Mehr Rednerinnen aus verschiedenen Geschäfts- und Managementbereichen in alle Studiengänge einladen	1–4
Auswertung der Zufriedenheit der Studierendenschaft mit Geschlechtergleichberechtigung in der Organisation und Integration von Fraueninteressen und Bedürfnissen in Studiengängen	1–4

PRIORITÄT 4: ENTSCHEIDUNGSFINDUNGS- UND BERATUNGSGREMIEN

Die ESMT verpflichtet sich dazu, den Anteil an Frauen in Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien zu erhöhen. Die Zusammensetzung einiger dieser Gremien unterliegt jedoch nicht der Kontrolle der ESMT, nämlich im Kuratorium und im Aufsichtsrat. In diesen zwei Fällen bleibt als möglicher Handlungsschritt nur, die jeweiligen Mitglieder auf dieses Problem aufmerksam zu machen, wie es der Präsident der ESMT in der Vergangenheit auch getan hat.

Die erste Strategie des GEP für diesen Bereich konzentriert sich auf die Priorisierung der Beteiligung neuer weiblicher Lehrkräfte in Einstellungs- und Forschungsauswertungskomitees. Diese Strategie lässt sich nur auf Associate und Full Professors anwenden, da Assistant Professors ihre Forschung priorisieren dürfen sollten. Eine zweite Strategie strebt die Einführung institutioneller Maßnahmen an, um die Teilnahme von Frauen mit akademischem und nicht-akademischem Hintergrund an Ausbildungsprogrammen für Führungskräfte, die sowohl intern von der ESMT als auch extern angeboten werden, zu fördern.

Strategie A: Förderung der Beteiligung von Frauen in wichtigen Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien	Jahr
Dem Kuratorium und Aufsichtsrat kontinuierlich die Thematik der Verbesserung der Repräsentation von Frauen in Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien verdeutlichen	1–4
Die Beteiligung neuer weiblicher Lehrkräfte in Einstellungs- und Forschungsauswertungs-Komitees priorisieren	1–4

Strategie B: Führung unter akademischen und nicht-akademischen Frauen fördern	Jahr
Frauen (intern und extern) fördern und unterstützen, sich auf offene Führungsstellen zu bewerben	1–4
Förderung von Programmen für talentierte Frauen (z. B. das Women' s Leadership Excellence Program an der ESMT oder externe Programme)	1–4

PRIORITÄT 5: INTEGRATION DER GENDERDIMENSION IN LEHRE UND FORSCHUNG

Der GEP enthält drei Strategien zur Erreichung dieses SMART-Ziels. Die erste Strategie zielt auf die Forschung ab, die zweite sowohl auf Forschung als auch Lehre, und die dritte zielt nur auf die Lehre ab, durch Evaluierung, Empfehlungen und die Ausarbeitung eines neuen Studiengangs.

Strategie A: Die Genderdimension in der Forschung fördern	Jahr
Anreize für Lehrkräfte und Studierende schaffen, für innovative Projekte und Case Studies, die die Genderthematik in Wirtschaft und Management zum Ziel haben oder ansprechen	1–4
Die Sichtbarkeit von Forschungsprojekten, die das Thema Geschlechtergleichberechtigung durch Kommunikation behandeln, steigern	1–4
Doktoranden und Postdocs weiterbilden, wie man mit einer Genderperspektive und genderbezogenen Ressourcen in der Forschung arbeitet	1–4
Strategie B: Ressourcen für Lehre und Forschung entwickeln	Jahr
Ressourcen zur Unterstützung der Integration der Genderdimension in Forschung und Lehre bereitstellen (Toolkits, Definitionen)	1–4
Schaffung eines Archivs mit verschiedenen, aktuellen Materialien über Genderthemen, Diversität und Inklusion (neueste Forschung)	1–4
Ausbildungsmöglichkeit für Lehrkräfte zur Integration der Genderdimension in Studienpläne in Wirtschaft und Management und für die Lehre zur Verfügung stellen (Genderkompetenz)	3
Strategie C: Sichtbarkeit von Akademikerinnen erhöhen	Jahr
Entwicklung eines Studienganges, bei dem Gender und andere soziale Aspekte (Ethnizität, Herkunft, Klasse) im Bereich Wirtschaft und Management untersucht werden	1
Bereitstellung von Selbstbewertungsmaterialien zur Integration der Genderdimension in Unterrichtsinhalte und Strategien (z. B. Lernziele)	2
Entwicklung eines Tracking-Systems für die Integration der Genderdimension in der Lehre (Ziele, Unterrichtseinheiten, Lesungen)	2
Entwicklung von Empfehlungen für einen Mindestanteil an Vorlesungen von Akademikerinnen, Case Studies mit Protagonistinnen, externen Rednerinnen in Studiengängen und bei Veranstaltungen, und die Diskussion von Genderthemen in Kursen	3
Ermutigung von Lehrkräften und Studierenden, sich in Netzwerke einzubringen, die sich mit Genderthematik beschäftigen	1–4

PRIORITÄT 6: SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND ANDERE FORMEN GENDER-BASIERTER GEWALT

Die Bemühungen, eine diverse und inklusive Gemeinschaft zu schaffen, sind der Schlüssel zur Reduzierung von sexueller Belästigung, aber das allein genügt nicht. Organisationen sollten konkrete Strategien entwickeln, um Belästigungen zu verhindern und auf sie zu reagieren, und besonders achtsam bei der Evaluation und Nachverfolgung solcher Fälle sein.

In den letzten beiden Jahren hat die ESMT die Entwicklung von Initiativen in diesem Bereich stark unterstützt, durch die Prüfung und Aktualisierung des Verhaltenskodexes, die Einrichtung einer Ermittlungsprozedur bei

Beschwerden, der Ausbildung einer Gruppe von Mitarbeitenden für die Annahme von Beschwerden und dem Umgang mit solchen Fällen, und durch die Bereitstellung von On-Boarding-Präventionsworkshops für MIM-Studierende.

Der GEP baut auf diesen Bemühungen auf, indem er vier Strategien zur Vermeidung von sexueller Belästigung, zur Verbesserung des Systems für Berichte von Vorfällen und zur Unterstützung von betroffenen Mitarbeitenden und Studierenden umfasst.

Strategie A: Fortbildung der Gemeinschaft	Jahr
Entwicklung eines Videos, das die Hauptpunkte des Verhaltenskodex beschreibt	1
Entwicklung von Kommunikationsmaterial, das sensibel mit diversen Geschlechteridentitäten, Informationen zu sexueller Belästigung und anderen Formen von genderbasierter Gewalt umgeht	1–2
Konzipierung jährlicher, kurzer Kommunikationskampagnen, die sensibel mit diversen Genderidentitäten umgehen, um das Bewusstsein für sexuelle Belästigung und andere Formen genderbasierter Gewalt zu stärken	2–4
Entwicklung von Online-Modulen über sexuelle Belästigung und Übergriffen für die Mitarbeitenden	3–4
Strategie B: Entwicklung von Regelungen und Prozeduren	Jahr
Regelmäßige Aktualisierung des Verhaltenskodex nach Bedarf	1–4
Entwicklung einer Regel für Diskriminierung und Belästigung, die die Bedürfnisse und Erfahrungen von Frauen, Männern und diverser Geschlechteridentitäten mit einbezieht	1–2
Strategie C: Entwicklung/Einbindung kompetenter Unterstützung	Jahr
Ausbildung von ausgewählten Mitarbeitenden als Mediatoren für Fälle sexuellen Fehlverhaltens	1
Entwicklung einer Sammlung von Dienstleisterkontakten (Rechtsberatung, psychologische, ärztliche Dienste) für Überweisungen	1–4
Alle zwei Jahre Auffrischung der Kompetenz der Berater zum Verhaltenskodex über den Umgang mit Übertretungen	2–4
Strategie D: Fälle und Vorfälle beobachten	Jahr
Alljährliche Überwachung der Reaktionen auf Fälle und Aktualisierung von Regelungen und Prozeduren, falls erforderlich	1–4
Bereitstellung physischer und virtueller Wege zur Aufdeckung aufkommender Probleme (Vorschlagskasten) an der Hochschule durch anonyme Meldungen und Beschwerden laut der EU-Direktive zum Whistleblowing	1–4
Auswertung von Vorfällen und Bekanntheit der Verhaltenskodexregeln und Prozeduren alle zwei Jahre	2–4

ÜBERWACHUNG, BERICHTE UND AUSWERTUNG

Dieser Abschnitt des GEP beschreibt die eingeführte Strategie und Maßnahmen zur Bewertung des Fortschritts und der Auswirkung des GEP sowie die Prozedur zur Einführung der entsprechenden Anpassungen, falls diese erforderlich sind.

PERIODISCHE ÜBERWACHUNG UND AUSWERTUNG DES GENDER EQUALITY PLAN

Der GEP ist flexibel und kann sich aufgrund von Fortschritten, aufkommender Bedürfnisse und besonders der Evaluation der Auswirkung der Strategien und Handlungsschritte ändern. Die Prozesse der Überwachung und Auswertung sind zwei verwandte, jedoch separate Vorgänge: Die Überwachung bezieht sich auf die Sammlung und Analyse von geschlechterdifferenzierten Daten über wichtige Geschlechtergleichheitsindikatoren (siehe Abschnitt „Indikatoren“) jedes Jahr. Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen dieses Datenerhebungsprozesses werden vom EQUAL4EUROPE Team in einem Jahresbericht dem MC präsentiert, und der Fortschritt im Bezug auf ausgewählte Geschlechtergleichheitsindikatoren wird auf der Webseite veröffentlicht.

Die Auswertung des GEP wird innerhalb des Zeitrahmens seiner Anwendung zweimal vorgenommen (2023 und 2025). Die Ziele dabei sind sowohl die Prüfung des Umsetzungsprozesses als auch die Bewertung der Auswirkung der einzelnen eingeführten Maßnahmen. Die Entwicklung aller Handlungsschritte wird dokumentiert. Die Umsetzung der Strategien und Handlungsschritte des GEP wird vom Gleichstellungskomitee (Equality Committee) überwacht, das sich aus sechs freiwilligen Mitgliedern, die alle Mitarbeitende der ESMT sind, zusammensetzt. Die Fortschritte bei der Umsetzung werden diesem Komitee alle drei Monate ab Datum der Genehmigung präsentiert. Das Komitee wird außerdem den Jahresbericht prüfen und potenzielle Änderungen an der Roadmap des GEP für das dritte und vierte Jahr diskutieren.

INTERPRETATIONSPROZEDERE UND ALTERNATIVE KONFLIKTLÖSUNGEN

Die Berichte an das Gleichstellungskomitee werden den Fortschritt zu den einzelnen Handlungsschritten der GEP-Roadmap der jeweiligen Periode beschreiben. Die Interpretationen der Ergebnisse werden diskutiert und Entscheidungen durch Übereinstimmung getroffen. Falls keine Übereinstimmung erreicht werden kann, wird abgestimmt. Sollte die Abstimmung unentschieden sein, wird das Projektteam (die Projektleitung an der ESMT und der Equal Opportunities Officer) die endgültige Entscheidung über die Problematik fällen.

FORTLAUFENDE ÜBERARBEITUNG DES GENDER EQUALITY PLAN

Der GEP wird vom Gleichstellungskomitee überprüft. Es werden drei Auswertungsarten herangezogen:

- Fortlaufend: Der Fortschritt der verschiedenen Handlungsschritte wird das ganze Jahr über nachverfolgt, und das Gleichstellungskomitee kommt alle drei Monate zusammen, um die Umsetzung zu überwachen.
- Die Handlungsschritte des GEP werden jährlich überprüft: Es wird eine Entscheidung in Bezug auf die jährlich umzusetzenden Handlungsschritte getroffen, sowie auch auf die Zeitrahmen und das Budget für das folgende Jahr.
- Die SMART-Ziele werden am Ende des zweiten Jahres für die nächsten zwei Jahre der Umsetzung überprüft. Die Ziele können vom Gleichstellungskomitee modifiziert werden. Jegliche Änderungen müssen jedoch mit dem Management Committee überprüft oder neu verhandelt werden.

INDIKATOREN

Dieser Abschnitt gibt die Indikatoren vor (als Maßstab, der das Ausmaß oder den Zustand einer Sache für einen Zeitraum und Ort anzeigt), die regelmäßig bewertet werden sollten, um Fortschritte zu überwachen und Bereiche zu identifizieren, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Für jedes Haupt- und konkrete Ziel gibt es einen oder mehrere Indikatoren. Konkrete qualitative oder quantitative Meilensteine werden ebenfalls definiert.

Priorität 1: Organisationsstrategie, Regelwerk und Kultur

SMART-ZIEL

- Geschlechtergleichberechtigung in den aktuellen und zukünftigen Strategien und Regelungen der Hochschule als unumgänglich positionieren.

KONKRETE ZIELE

- Integration von Geschlechtergleichberechtigung als Prinzip und Zielsetzung in der aktuellen ESMT-Strategie bis 2022 und in neuen, bis 2025 entwickelten Strategiedokumenten
- Kenntnis von Regelungen und aktuellen Initiativen zur Geschlechtergleichberechtigung in der Gemeinschaft bis Ende 2023 auf 80 Prozent und bis Ende 2025 auf 90 Prozent steigern
- Pro Jahr Evaluierung von drei Geschlechtergleichberechtigungs-Regelungen und aktuellen Initiativen zur Geschlechtergleichberechtigung

INDIKATOREN

- Teilen von organisatorischen Schlüsseldokumenten, in denen Geschlechtergleichberechtigung als Wert, Ziel oder Prinzip positioniert ist
- Prozentsatz der Kenntnis von Geschlechtergleichstellungsregeln und Geschlechtergleichstellungsinitiativen gemäß der Umfrage unter Studierenden und Beschäftigten
- Anzahl der entwickelten Geschlechtergleichstellungsinitiativen oder ausgewerteten Regeln, bei denen die Ressourceninvestition klar ist

MEILENSTEINE

- Geschlechtergleichstellung befindet sich in mindestens zwei organisatorischen Strategiepapieren als Wert, Ziel oder Prinzip.
- Die Wahrnehmung der Gemeinschaft von Geschlechtergleichstellungsregeln und Initiativen erreicht bis 2023 80 Prozent.
- Pro Jahr werden mindestens fünf Geschlechtergleichstellungsinitiativen oder Regeln entwickelt und ausgewertet, mit klarer Investition von Ressourcen.

Priorität 2: Einstellung von Akademikerinnen

SMART-ZIELE

- Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrkräfte um mindestens drei Prozent pro Jahr
- Bis 2023 ein Anteil weiblicher Lehrkräfte von mindestens 23 Prozent und bis 2025 von 30 Prozent

KONKRETE ZIELE

- Erhöhung des Anteils von Bewerberinnen auf mindestens 35 Prozent im Jahr 2023 und 40 Prozent im Jahr 2025
- Steigerung des Prozentsatzes von Frauen, die zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden
- Steigerung des Prozentsatzes von Frauen, die ein Stellenangebot annehmen
- Erhöhung des Anteils akademischer Rednerinnen, die zu Veranstaltungen und allen Studiengängen eingeladen werden, bis 2025 auf mindestens 40 Prozent

INDIKATOREN

- Anteil der Akademikerinnen zu Jahresende
- Anteil der Bewerberinnen auf akademische Stellen
- Anteil der Frauen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden
- Anteil der Akademikerinnen, die als Rednerinnen für alle Studiengänge eingeladen werden

MEILENSTEINE

- Der Anteil der Akademikerinnen ist am Ende des Kalenderjahres um drei Prozent gestiegen.
- Der Anteil der Bewerberinnen hat sich bis 2023 auf 40 Prozent und bis 2025 auf 45 Prozent erhöht.
- Der Anteil der Frauen, die zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden ist gleich dem Anteil der Männer.

- Der Anteil der Bewerberinnen hat sich bis 2023 auf 40 Prozent und bis 2025 auf 45 Prozent erhöht. Der Anteil der als Rednerinnen eingeladenen Akademikerinnen hat sich für alle Studiengänge um mindestens zehn Prozent pro Jahr erhöht.

Priorität 3: Bewerbungen der Studentinnen für Studiengänge

SMART-ZIELE

- Erhöhung des Anteils von Studentinnen in den Studiengängen um mindestens zwei Prozent pro Jahr
- 2023 mindestens 43 Prozent MIM-Studentinnen und 2025 50 Prozent MIM-Studentinnen

Für die MBA-Studiengänge gelten folgende Ziele:

- Full-Time MBA: 40 Prozent bis 2023 und 45 Prozent bis 2025
- Part-Time MBA: 30 Prozent bis 2023 und 33 Prozent bis 2025
- Global Online MBA: 25 Prozent bis 2023 und 28 Prozent bis 2025
- EMBA: 33 Prozent bis 2023 und 35 Prozent bis 2025

KONKRETE ZIELE

- Erhöhung des Anteils an Bewerberinnen für alle Studiengänge
- Verständnis für die Interessen, Hindernisse und Chancen von Frauen für Postgraduate-Studiengänge

INDIKATOREN

- Der Anteil von Studentinnen in den MIM-Studiengängen
- Der Anteil von Studentinnen in den MBA-Studiengängen
- Der Prozentsatz von Bewerberinnen für MIM- und MBA-Studiengänge
- Zuteilung von Ressourcen (Zeit, Personal oder Materialien) für ein besseres Verständnis von Fraueninteressen, Hindernissen und Chancen

MEILENSTEINE

- Der Anteil der Studentinnen in den MIM-Studiengängen ist um mindestens drei Prozent pro Jahr gestiegen.
- Der Anteil der Studentinnen in den MBA-Studiengängen ist um mindestens 1,5 Prozent pro Jahr gestiegen.
- Der Prozentsatz von Bewerberinnen für MIM- und MBA-Studiengänge ist seit dem letzten Jahr gestiegen.
- Es wurden Ressourcen (Zeit, Personal oder Materialien) für ein besseres Verständnis von Fraueninteressen, Hindernissen und Chancen zugeteilt.

Priorität 4: Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien

SMART-ZIELE

- Erhöhung des durchschnittlichen Anteils von Frauen in den drei oberen Management-Komitees auf mindestens 25 Prozent im Jahr 2023 und 35 Prozent im Jahr 2025
- Erreichen eines durchschnittlichen Anteils von Frauen in allen anderen akademischen und nicht-akademischen Komitees von 30 Prozent im Jahr 2023 und von 45 Prozent im Jahr 2025

INDIKATOREN

- Der Anteil der Frauen in oberen Management-Komitees
- Der Anteil der Frauen in anderen akademischen und nicht-akademischen Komitees
- Der Anteil der Frauen, die Komitees leiten

MEILENSTEINE

- Der Anteil der Frauen in oberen Management-Komitees hat sich um drei Prozent erhöht.
- Der Anteil der Frauen in anderen akademischen und nicht-akademischen Komitees hat sich vier Jahre lang um sechs Prozent pro Jahr erhöht.
- Der Anteil der Frauen, die Komitees leiten, hat sich vier Jahre lang um zehn Prozent erhöht.

Priorität 5: Integration der Genderdimension in den Transfer und die Produktion von Wissen

SMART-ZIELE

- Die Integration der Genderdimension im Unterricht auswerten und steigern, und den Anteil an Veröffentlichungen, die die Genderdimension integrieren, bis 2025 auf mindestens 15 Prozent erhöhen.

KONKRETE ZIELE

- Die Integration der Genderdimension in relevanten Kursen auswerten und steigern.
- Den Anteil an Veröffentlichungen, die die Genderdimension integrieren pro Jahr um zwei Prozent erhöhen und bis 2025 mindestens 15 Prozent erreichen.

INDIKATOREN

- Auswertung der Integration der Genderdimension im Unterricht (z. B. über den Lehrplan, Leselisten, im Unterricht verwendete Fallstudien, Feedback des Lehrkörpers)
- Der Anteil der veröffentlichten Artikel, in denen die Genderdimension behandelt wird, pro Jahr
- Der Anteil der veröffentlichten Fallstudien, in denen die Genderdimension behandelt wird, pro Jahr

MEILENSTEINE

- Die Ergebnisse der Auswertung von Genderdimension im Unterricht wurden in Ziele zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung umgewandelt.
- Der Anteil der veröffentlichten Artikel/Fallstudien, in denen die Genderdimension behandelt wird, ist um zwei Prozent pro Jahr gestiegen.

Priorität 6: Sexuelle Belästigung und andere Formen von genderbasierter Gewalt

SMART-ZIELE

- Reduzierung des Risikos der Viktimisierung durch mindestens drei Initiativen zur Vorbeugung und Wahrnehmungsschaffung für sexuelle Belästigung (sexual harassment, SH) und andere Formen von genderbasierter Gewalt (gender-based violence, GBV) – konkret Häufigkeit, Wirkung, Reaktionen, Rechte der Opfer

KONKRETE ZIELE

- Erhöhung des Bewusstseins für SH und andere Formen von GBV unter Mitarbeitenden und Studierenden bis 2023 auf 80 Prozent und bis 2025 auf 90 Prozent
- Erweiterung der Unterstützung, die den Menschen angeboten wird, die Viktimisierung erleben, durch die Entwicklung und Aktualisierung von Regelungen und Prozeduren sowie dem Zugang zu unterstützenden Dienstleistungen
- Opfererlebnisse alle zwei Jahre mithilfe einer Häufigkeitsumfrage nachverfolgen

INDIKATOREN

- Initiativen zur Vorbeugung und Bewusstmachung werden ganzjährig entwickelt
- Entwicklung eines Regelwerks für SH und GBV sowie für alle unterstützenden Dienstleister
- Bericht über anonymisierte Beschwerden und Reaktionen
- Erstellung und Verteilung einer Umfrage, die alle zwei Jahre die Häufigkeit von SH und anderen Formen von GBV feststellt

MEILENSTEINE

- Es wurden mindestens drei Initiativen zur Vorbeugung und Bewusstmachung pro Jahr entwickelt.
- Das Regelwerk für SH und GBV wurde entwickelt und verbreitet, und eine Liste von Dienstleistern für psychologische, soziale, rechtliche oder ärztliche Unterstützung wurde bis 2023 aktualisiert und verbreitet.
- Auf alle nicht-anonymen Beschwerden wurde angemessen eingegangen.
- Die Umfrage zur Messung der Häufigkeit von SH und anderen Formen von GBV wurde 2023 und 2025 unter mindestens einer Gruppe von Stakeholders durchgeführt.

Zur Überwachung dieser Indikatoren werden drei Arten von Datenerhebung benötigt:

1. Von der Personalabteilung erhobene Daten, wobei die Verarbeitung legal ist, wenn sie für legitime Interessen genutzt wird (z.B. um Geschlechtergleichberechtigung zu erreichen)

2. Von der Organisation erhobene Daten, wobei von jedem Teilnehmenden zuvor die Zustimmung eingeholt wird
3. Öffentliche Archivdaten, Berichte, Regeln etc.

DER ESMT GENDER EQUALITY PLAN: EIN FAHRPLAN FÜR HANDLUNGSSCHRITTE

Der GEP tritt im März 2022 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2025 gültig. Die erste Tabelle präsentiert alle Handlungsschritte, zusammen mit der geschätzten Dauer jedes Handlungsschrittes in Monaten, sowie der für die Umsetzung verantwortliche(n) Gruppe(n). Die hellblau markierten Handlungsschritte stellen eine Forderung der Europäischen Kommission dar oder sind Teil der Vereinbarung des EQUAL4EUROPE Projekts. Alle in Abschnitt 5 vorgeschlagenen Handlungsschritte wurden berücksichtigt. Obwohl alle Handlungsschritte innerhalb der ersten zwei Jahre der Umsetzung des Plans beginnen sollen, werden sie zu unterschiedlichen Zeitpunkten und nicht immer in aufeinanderfolgenden Monaten beginnen.

Legende für verantwortliche Gruppe

AC: Admissions Committee	DC: Diversity Chair Professor	EQC: Equality Committee
ADA: Associate Dean of Academic Affairs	DDP: Dean Degree Programs	HR: Human Resources
CD: Cluster Directors	DFR: Dean of Faculty and Research	IC: Information Center
CO: Compliance Officer	E4E: Equal4Europe	ILRT: Inclusive Leadership Roundtable
CorpC: Corporate Communications	E4E+: Consortium Equal4Europe	MC: Management Committee

Priorität 1: Organisationsstrategie, Regelwerk und Kultur	Dauer	Verantwortliche
Öffentliche Benennung von Besorgnis erregenden Bereichen und Unterstützung der Maßnahmen des GEP durch oberste Führungskräfte.	5	MC
Entwicklung von Verpflichtungen für gender-sensible und gender-inklusive Kommunikation und Schulung auf Institutsebene	5	CorpC-E4E
Steigerung und Sammlung von Input zur Geschlechtergleichstellung (Vorschlagskasten, Bürostunden)	48	E4E
Gender-Bias-Schulung für Management und Abteilungsleitungen	5	E4E-HR
Unterstützung der Personalabteilung bei der Inklusion/Sichtbarmachung von Geschlechtergleichstellung in Regelwerken und bei der Einführung neuer Regelungen, die die Geschlechtergleichstellung unterstützen (Gender-Mainstreaming) sowie bei Problemen in Bezug auf Work-Life-Balance	10	E4E-HR
Weiterentwicklung der Position des Gender Equality Officers	16	E4E+
Überprüfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei der Belegschaft	4	E4E
Entwicklung von Kommunikationsmaterialien zu ausgewählten Geschlechtergleichstellungsregelungen, Dokumenten und Initiativen für die ESMT-Gemeinschaft zur Verbesserung des Zugangs (z. B. Übersetzung von Elternzeitregelungen, Infografiken zu Regelungen über Arbeitsausgleich)	19	E4E-HR
Bewertung des Ausmaßes, in dem konkrete Regelungen die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Studentinnen erfüllen	12	E4E-HR
Öffentliche Anerkennung innovativer Strategien in Bereichen/Abteilungen, die das Gendergleichgewicht verbessert haben	4	E4E-MC

Aktivitäten und Handlungsschritte für verbessertes Gender-Bewusstsein	12	E4E+
Priorität 2: Einstellung von Akademikerinnen	Dauer	Verantwortliche
Reaktivierung des Reportingsystems für Einstellungsentscheidungen	1	ADA
Entwicklung eines Statements zur Inklusivität für Postdoc-Ausschreibungen	2	DFR-ADA
Prüfung von Trends des Anteils der Bewerbungen von Forscherinnen	6	DFR-ADA
Prüfung abgelehnter Stellenangebote	4	DFR-ADA
Diversifizierung von Such- und Einstellungs-Komitees	variabel	DFR-ADA
Jährliche Auswertung des Einstellungsprozesses	4	DFR-ADA
Implementierung eines Mentoringprogramms für junge Wissenschaftlerinnen	26	E4E
Priorität 3: Bewerbung von Studentinnen für Studiengänge	Dauer	Verantwortliche
Auslotung der Interessen und praktischen Bedürfnisse von Frauen während des Einstellungsprozesses durch Routinefragen während des Vorstellungsgesprächs	2	AC
Analyse der Studiengänge sowie des weiteren Images von ESMT und falls nötig, Anpassung, um mehr Inklusivität von Frauen und diversen Genderidentitäten zu erreichen	36	E4E-CD-CorpC
Vermehrte Einladungen von Rednerinnen für alle Studiengänge	2	DDP
Auswertung der Studierendenzufriedenheit mit Geschlechtergleichstellung in der Organisation und der Integration von Fraueninteressen und -bedürfnissen in den Kursen	7	E4E
Priorität 4: Entscheidungsfindungs- und Beratungsgremien	Dauer	Verantwortliche
Das Thema der Verbesserung von Frauenrepräsentation in leitenden und beratenden Gremien kontinuierlich dem Kuratorium und dem Aufsichtsrat vorlegen	8	Präsident
Priorisierung der Beteiligung neuer Akademikerinnen bei der Personalbeschaffung und in Forschungsauswertungskomitees (Associate und Full Professors)	8	DFR
Förderung und Unterstützung von Frauen (intern und extern) bei der Bewerbung auf offene Führungspositionen	4+	HR
Entwicklungsprogramm für talentierte Frauen (z. B. das ESMT Women' s Leadership Program sowie externe Programme)	14	HR
Priorität 5: Integration der Genderdimension in Forschung und Lehre	Dauer	Verantwortliche
Schaffung von Anreizen für innovative Projekte von Lehrkörper und Studierenden sowie Fallstudien, die Genderthemen in Wirtschaft und Management zum Ziel haben oder ansprechen	44	DFR
Ausbildung von PhDs und Postdocs in der Benutzung der Genderperspektive und genderbezogener Ressourcen in der Forschung	8	E4E+
Stärkung der Sichtbarkeit von Forschungsprojekten, die Geschlechtergleichstellung durch Kommunikation thematisieren	8	E4E
Vorbereitung von Selbstbewertungsmaterialien zur Integration der Genderdimension in Lehrinhalten und Strategien (z. B. Lernziele)	5	E4E
Bereitstellung von Trainingsmöglichkeiten für Lehrkräfte zur Integration der Genderdimension in Business- und Managementstudienpläne und in die Lehre (Genderkompetenz)	8	E4E
Bereitstellung einer Ressourcensammlung zur Unterstützung der Integration der Genderdimension in der Forschung (Toolkits, Definition) und Lehre	8	E4E-IC
Entwicklung eines Tracking-Systems für die Integration der Genderdimension in der Lehre (Ziele, Unterrichtseinheiten, Lesematerial)	5	E4E

Entwicklung von Empfehlungen für den Mindestanteil von Lesematerialien von Akademikerinnen, Fallstudien mit Protagonistinnen, eingeladene Rednerinnen bei Studiengängen und Veranstaltungen, und Diskussion der Genderthematik in Kursen	3	E4E
Entwicklung eines Kurses, in dem Gender und andere soziale Aspekte (Ethnizität, Rasse, Klasse) im Bereich Business und Management untersucht werden	12	DC
Förderung der Partizipation von Lehrkräften und Studierenden in Netzwerken von Gelehrten, die sich mit Genderthematiken befassen	3	E4E
Schaffung von Archivmaterial über Gender, Diversität und Inklusion	43	IC
Priorität 6: Vorbeugung von und Umgang mit sexueller Belästigung und anderen Formen genderbasierter Gewalt	Dauer	Verantwortliche
Aktualisierung des Verhaltenskodexes auf regelmäßiger Basis oder falls erforderlich	10	CO-E4E
Entwicklung eines Regelwerks zu Diskriminierung und GBV, das die Bedürfnisse und Erfahrungen von Frauen, Männern und Menschen mit diversen Genderidentitäten berücksichtigt	8	E4E
Entwicklung von Kommunikationsmaterial mit Informationen über sexuelle Belästigung und andere Formen von GBV, das sensibel mit diversen Genderidentitäten umgeht	8	E4E-CO
Entwicklung eines Videos, das den Verhaltenskodex erklärt	6	CO
Erstellung kurzer Kommunikationskampagnen, die sensibel mit diversen Genderidentitäten umgehen, um das Bewusstsein für sexuelle Belästigungen und anderen Formen von GBV genderübergreifend erweitern	10	E4E
Ausbildung ausgewählter Mitarbeitender zu Mediatoren in Fällen von sexueller Belästigung	6	CO
Alle zwei Jahre Auffrischung der Kompetenzen der Verhaltenskodex-Berater im Umgang mit Verstößen	3	CO
Entwicklung eines Dienstleistungsverzeichnisses (Rechtsdienste, psychologische, ärztliche Dienste) für Überweisungen	10	E4E
Überwachung der Reaktionen auf Fälle von sexueller Belästigung und anderen Formen von GBV	3	CO
Bereitstellung physischer und virtueller Wege zur Aufdeckung aufkommender Probleme („Kummerkasten“) in der Hochschule durch anonyme Anzeigen und Beschwerden	47	E4E
Schaffung eines Online-Moduls zu sexueller Belästigung und Übergriffen für die Mitarbeitenden	18	E4E
Entwicklung und Ausführung einer Häufigkeitsumfrage (Vorfälle und Wahrnehmung von Regelwerk und Prozeduren)	10	E4E
Überwachung, Berichterstattung und Auswertung	Dauer	Verantwortliche
Dokumentation und Berichterstattung der während des Jahres entwickelten Handlungsschritte	48	E4E
Jährliche Prüfung von Handlungsschritten, Zeitrahmen/Budget für das Folgejahr	8	EQC
Jährliche Datenerhebung zu ausgewählten Gendergleichstellungsindikatoren	8	E4E
Aktualisierter Fortschritt in Bezug auf Gendergleichstellungsindikatoren auf der Webseite	5	E4E

IMPLEMENTIERUNG DES ESMT GENDER EQUALITY PLAN

Die Umsetzung des GEP wird von einem Equality Committee begleitet. Das Equality Committee wird aus sechs Mitgliedern bestehen:

- Karen LaMacchia, Manager, Library and Information Center
- Tammi L. Coles, Senior Editor, Corporate Communications
- Roland Siegers, Director, Early Careers Programs
- Christopher Xitco, Head, Research Administration
- Kolja Pietsch, Team Assistant, Human Resources
- Eva Eszes, Manager, Faculty Resources

Die beiden Mitglieder des EQUAL4EUROPE Teams – Friederike Kreßner, Gender Equality Officer, EQUAL4EUROPE; und Monica Perez, Affiliate Professor of Management Practice und Lead, EQUAL4EUROPE – werden allen Meetings beiwohnen und dem Equality Committee vierteljährlich Bericht erstatten.

Die Hauptaufgaben des Equality Committee sind die Diskussion des Fahrplans für das jeweilige Jahr (und die darin enthaltenen Handlungsschritte) und die Überwachung der Fortschritte der geplanten Aktivitäten. Wie mit dem Management Committee vereinbart, wird ein Mitglied des Equality Committee die Handlungsschritte, die am Anfang des Jahres entwickelt werden, sowie die Ergebnisse dieser Handlungsschritte am Jahresende präsentieren.

Der GEP besteht aus allgemeinen Strategien, die ein SMART-Ziel oder ein konkretes Ziel erreichen sollen. Für jede Strategie wurden mehrere Handlungsschritte vorgeschlagen. Einige dieser Handlungsschritte sind fortlaufend (immer präsent und jährlich ausgewertet) und andere werden ausgewählt (zeitlich begrenzt mit konkreten Ergebnissen, fünf pro Jahr). Der Plan hat im ersten Jahr ein Budget von 10.000 EUR. Ein entsprechendes Budget wird innerhalb des ESMT Budgetprozesses zugeteilt werden. Die Handlungsschritte in Übereinstimmung mit dem Budget für das jeweilige Jahr werden vom Equality Committee beschlossen.

Zwei Phasen begleiten die Umsetzung des GEP: Engagement und Dissemination.

PHASE I. ENGAGEMENT

Diese Phase umfasst spezifische Trainingssessions und Workshops, die darauf abzielen, das Engagement der Stakeholders für die Umsetzung des GEP zu fördern.

- Schulung zur Umsetzung der Geschlechtergleichstellungspläne für Gender Equality Officer, relevantes Management und die Mitarbeitenden jeder Partnerinstitution. [Aufgabe 6.3, geleitet von Comenius, schult Mitarbeitende in Bezug darauf, warum und wie Geschlechtergleichstellungspläne umgesetzt werden sollten (M22-M26)].
- Engagementsession mit oberem und mittlerem Management [Aufgabe 4.4, geleitet von IEDC, soll relevantes Management mit einbeziehen (M16-M22)].
- Schulung zu strukturellem, organisatorischem und kulturellem Wandel für alle relevanten Stakeholder von Forschungspartnerinstitutionen [Aufgabe 4.5, geleitet von IEDC, schult vor allem Management und

Verwaltungspersonal im Verständnis der erforderlichen Strukturveränderungen und in der Einleitung des Prozesses der Umsetzung solcher Veränderungen (M24-M30)].

PHASE II. DISSEMINATION

Die Dissemination des GEP umfasst drei Perioden, beginnend im März 2022: Start, Engagement und Erhaltung. Die Startphase findet im März und April 2022 statt. Ihre Ziele sind es, interne und externe Stakeholder über die GEP-Ziele und -Initiativen für das Jahr zu informieren und das Bewusstsein für die Umsetzung von Handlungsschritten, die Genderungleichheiten thematisieren, zu schärfen. Zu den Aktivitäten für die Startphase gehören:

- Veröffentlichung des GEP im Intranet und Internet
- Verwendung sozialer Medien (LinkedIn) zur Sichtbarmachung von Ansprüchen, SMART-Zielen und Handlungsschritten des GEP
- Updates zum Fortschritt der ausgewählten Indikatoren für Geschlechtergleichstellung auf der Webseite der ESMT
- Erstellung eines Videos und einer Zusammenfassung mit Schlüsselbotschaften
- Präsentation des GEP für die Belegschaft in einer Town Hall

Die Engagementphase dauert von Mai bis November 2022. Dabei soll das Interesse am GEP erhalten bleiben und die Beteiligung verschiedener interner Stakeholder verstärkt werden. Zu den Aktivitäten in dieser Phase kann Folgendes gehören:

- Veröffentlichung neuer Forschungsprojekte, Handlungsschritte und Fortschritte über die Webseite
- Einladung von Stakeholdern, an der Entwicklung der Handlungsschritte mitzuwirken
- Kontaktierung von Stakeholdern in verschiedenen Bereichen, um die Entwicklung des Plans und sich ergebende Problematiken zu diskutieren

Die Erhaltungsphase soll die Fortschritte in Bezug auf Geschlechtergleichstellung mit internen und externen Stakeholdern teilen. Am Ende jedes Jahres werden drei Hauptaktivitäten durchgeführt:

- Veröffentlichung ausgewählter Maßnahmen zu Genderthematiken auf der Webseite
- Erstellung eines Berichts über die Fortschritte der Handlungsschritte des GEP
- Beurteilung des Fortschritts und Neudefinierung von SMART-Zielen nach Bedarf

Während seiner Laufzeit wird der ESMT GEP fortlaufend durch die Direktiven und Empfehlungen der Europäischen Kommission, die Tools und Ressourcen des Europäischen Instituts für Geschlechtergleichberechtigung, die Arbeit des EQUAL4EUROPE Konsortiums und anderer Schwesterprojekte geprägt.