



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN  
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES  
Vienna

# Mit Gleichstellungsplänen ans Ziel? Erfahrungen und Herausforderungen

Angela Wroblewski

FEMtech Netzwerktreffen

16. Mai 2022

**TARGET** } Taking a Reflexive approach  
to Gender Equality for  
institutional Transformation

The project received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 741672.



# Agenda

- Veränderungen in der Gleichstellungspolitik - von Frauenförderung zu Struktur- und Kulturwandel
- Gleichstellungspläne als Instrument zur Unterstützung des Strukturwandels
- Aktuelle Entwicklungen auf europäischer und nationaler Ebene
- Relevanz für Österreich
- Schlussfolgerungen

# Fokus von Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung

- 1980er Jahre: Erhöhung des Frauenanteils, geschlechterbezogene Stereotype
  - 1990er Jahre: Aufstieg und Karriereförderung
  - 2000er Jahre: diskriminierende Praktiken und Strukturen in Organisationen (ETAN report)
  - GM unterstützte die Abkehr von Individualförderung zur Veränderung von Strukturen
  - Seit 2007 „structural change projects“ – FP7 Science for Society
  - „Gendered Innovations“ (Schiebinger et al. 2008)
- ➔ Fixing the women, fixing the institution, fixing the knowledge

# Gleichstellung in FTI in Österreich

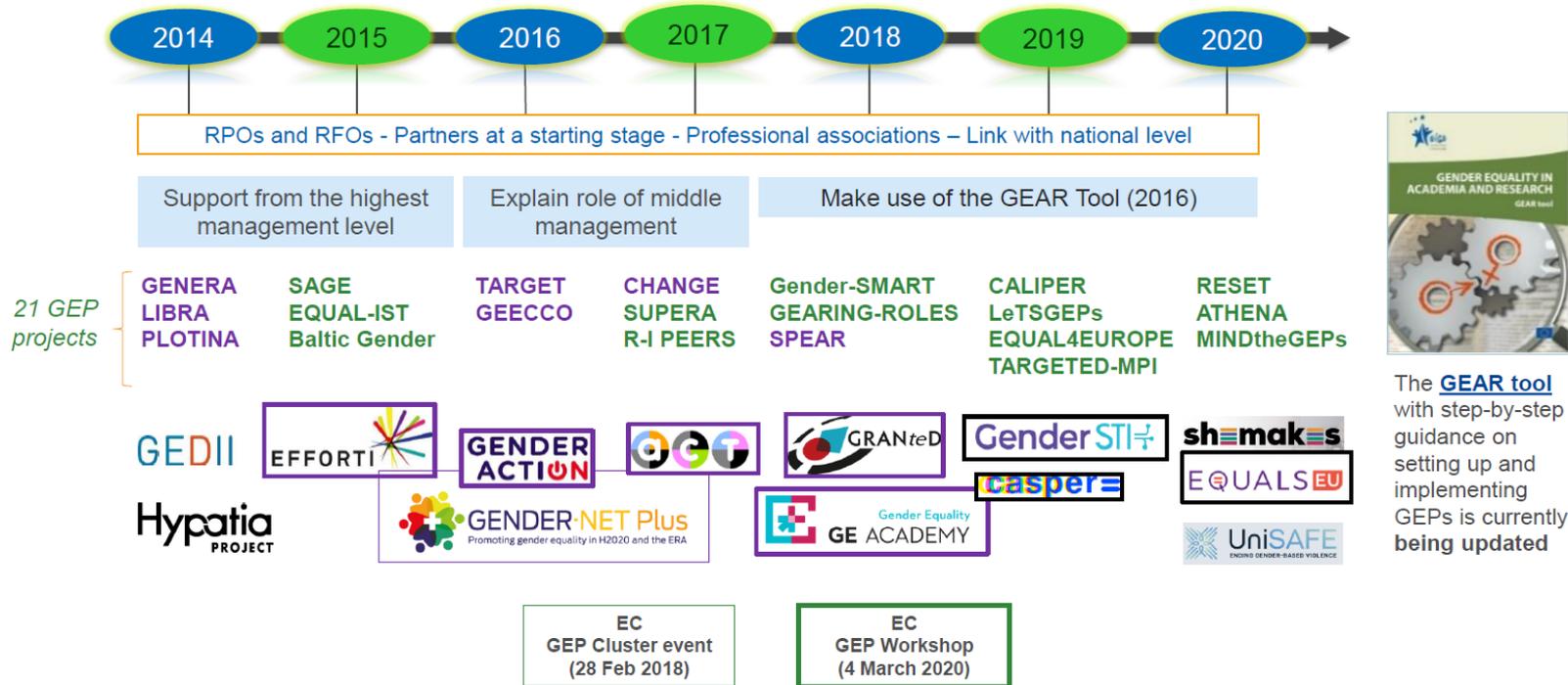
- Lange Tradition von Gleichstellungspolitiken im universitären Kontext
- UG 2002: dreigliedriges Gleichstellungsziel und entsprechende Strukturen
- Unterstützungsangebote im Bereich der außeruniversitären Forschung zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Stärkung der Genderdimension in Inhalten (fFORTE, FEMtech)
- Geringerer Verpflichtungsgrad im Vergleich zum universitären Bereich

# Erfahrungen mit Gleichstellungsplänen

- Seit FP7 wurden rund 200 Institutionen im Rahmen von 30 Projekten unterstützt + begleitende Unterstützungsangebote (Kompetenzaufbau, Tools etc.)
  - Studien zeigen beschränkte Wirksamkeit u.a.
    - „rhetorisches“ Bekenntnis zu Gleichstellung aber fehlender Veränderungswille
    - Fehlende Unterstützung der Leitungsebene
    - Probleme im Implementationsprozess
    - Fehlende Genderexpertise bzw. Genderkompetenz
- ➔ GEP requirement in Horizon Europe
- ➔ Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen

# Structural change projects

## Building on Horizon 2020-SwafS Gender Projects



# Gleichstellung in ERA

New ERA – Aktivitäten der Mitgliedsstaaten eingefordert  
ERA action No 5: Promote gender equality and foster inclusiveness

- Develop a policy coordination mechanism to support all aspects of gender equality through **inclusive Gender Equality Plans** and policies, and a dedicated EU network on their implementation
- Strategy to counteract gender-based violence including sexual harassment in the European R&I system and to assure gender equality in working environments through institutional change in any RFO or RPO
- A policy approach to strengthen gender equality, that addresses gender mainstreaming to advance the new ERA
- Develop principles for the integration and evaluation of the gender perspective in research and innovation content in cooperation with national RFOs

# ERA Aktionsplan 2022-2024

Aktuell: Vorbereitung des AT Aktionsplans für den Europäischen Forschungsraum 2022-2024

AT wird die Aktion 5 (Promote gender equality) in seinem bis Herbst 2022 zu entwickelnden Aktionsplan priorisieren

Geplante Schwerpunkte (BMBWF, BMK, BMDW)

- Etablierung von koordinierenden Strukturen und Abstimmungsprozessen für die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen auf nationaler Ebene
- Entwicklung von Leitlinien betreffend die Integration der Genderdimension in Forschungs- und Innovationsinhalte (inkl. Kriterien für die Begutachtung)
- Strategieentwicklung zur Unterbindung von geschlechterbasierte Gewalt und sexueller Belästigung
- Weiterentwicklung von Gleichstellungskonzepten unter intersektionaler Perspektive

# Gleichstellung in Horizon Europe

- Inklusiver Gleichstellungsplan verpflichtend bei Antragstellung ab 2022
  - Öffentlich zugängliches Dokument
  - Ziele, Maßnahmen und Ressourcen (Budget, Expertise)
  - Basierend auf einer Gender-Analyse, Monitoring
- Themenbereiche, für die konkrete Ziele und Maßnahmen zu definieren sind
  - work-life balance and organisational culture
  - gender balance in leadership and decision-making
  - gender equality in recruitment and career progression
  - integration of the gender dimension into research and teaching content
  - measures against gender-based violence including sexual harassment.

# Relevanz für Österreich

- Antragstellende Institutionen in Horizon Europe brauchen eine Gleichstellungsplan
- Reflexion bestehender Gleichstellungspläne, ob sei den Ansprüchen genügen
- BMBWF und BMK – Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen → Unterstützung der Reflexion und Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen
- Überlegungen wie ein aussagekräftiges Monitoring aussehen kann und wie einheitliche Anforderungen an Antragstellende geschaffen werden können



# Was ist ein Gleichstellungsplan?

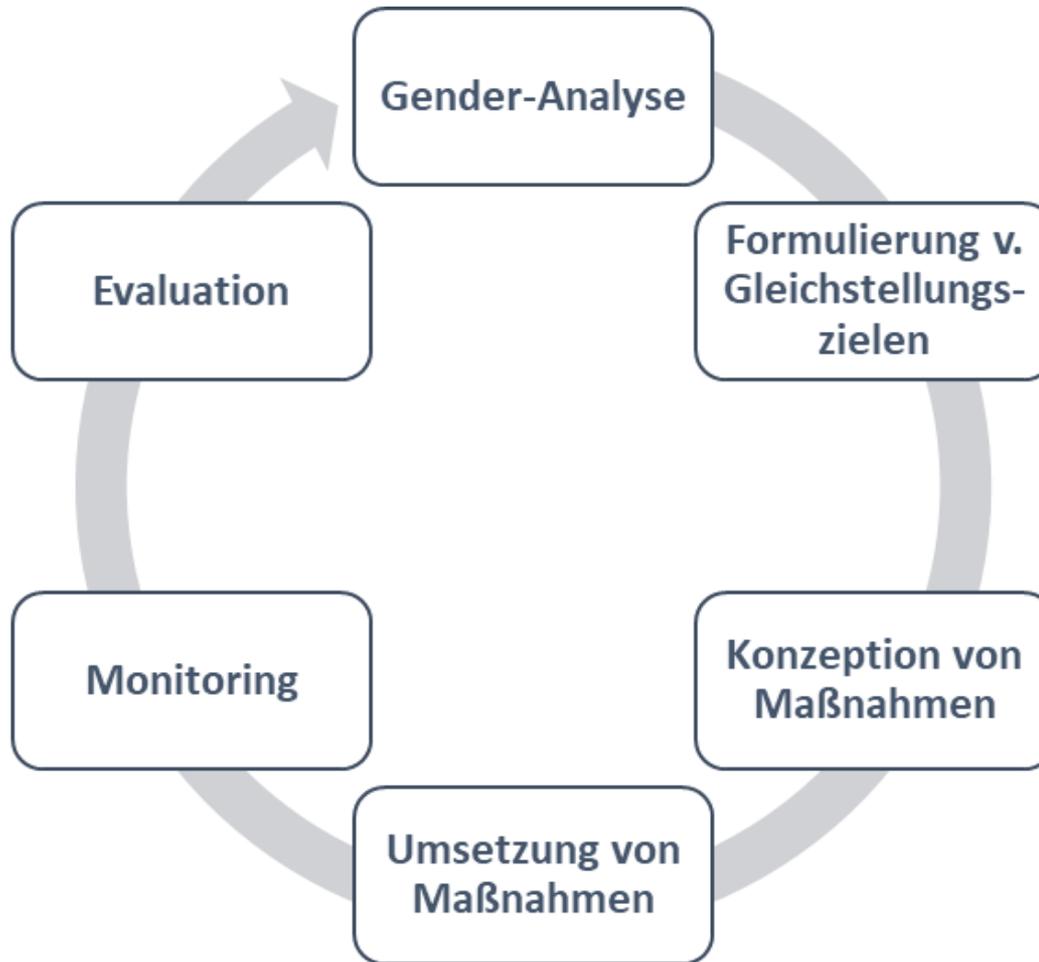
Ein Gleichstellungsplan ist **nicht**

- Bürokratische Anforderung
- „paper tiger“
- Keine one-fits-all-Solution

Ein Gleichstellungsplan

- adressiert **konkrete Gleichstellungsprobleme** der Institution basierend
  - auf einem **mehrdimensionalen Gleichstellungsziel**
  - auf einem **intersektionalen Verständnis von Geschlecht**
  - strebt **Veränderung** an
  - ist ein Bekenntnis des Managements zu einem **Prozess** und zu **Strukturwandel**
- ➔ **zyklisch, kontextbezogen, evidenzbasiert und reflexiv**

# Gleichstellungsplan als Politikzyklus



# Prozedere im Fokus des Leitfadens

- Schritt 1: Voraussetzungen schaffen
- Schritt 2: Kontextanalyse
- Schritt 3: Genderanalyse
- Schritt 4: Prioritäten und Ziele setzen
- Schritt 5: Maßnahmen konzipieren und umsetzen
- Schritt 6: Monitoring
- Schritt 7: Kommunikation

# Schlussfolgerungen

- Gleichstellungspläne als Chance
  - Synergien zu zentralen Strategien herstellen
  - Anlass virulente Themen aufzugreifen
  - Unterstützung von Institutionen, die Strukturwandel anstreben und die Genderdimension in FTI Inhalten stärken
  - Sektorenübergreifender Diskurs und Erfahrungsaustausch führen zu Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau
- Gleichstellungspläne als „bürokratische Anforderung“
  - Bei fehlender Bereitschaft zur Veränderung von Strukturen und Prozessen
  - Risiko der ineffizienten Verwendung von Ressourcen

# Quellen

- BMBWF, BMK (2022). Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen, Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversit%C3%A4t/Aktuelles/Leitfaden-zur-Entwicklung-von-Gleichstellungspl%C3%A4nen.html>
- Council of the European Union (2021). Future governance of the European Research Area (ERA) -Council conclusions (14308/21). Brussels. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/en/pdf>
- European Commission (2021). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2777/876509

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**