

# Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)

Veröffentlicht von  
European Commission  
Directorate-General for Research and Innovation  
Zusammengefasst für FEMtech von  
Julia Greithanner (JOANNEUM RESEARCH)



# Gleichstellung in Horizon Europe

- Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundwert der Europäischen Union und ein bereichsübergreifendes Anliegen bei „Horizon Europe“, dem neuen Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Kommission.
- Forschung und Innovation (F&I) profitieren von Gleichstellung, indem sich dadurch die Qualität und Relevanz von F&I verbessert, mehr Talente anzieht und sicherstellt, dass das gesamte Potenzial aller Mitarbeiter:innen ausgeschöpft werden kann.
- Öffentliche Einrichtungen, Forschungsorganisationen oder Hochschulen aus den EU27 und assoziierten Ländern benötigen für Einreichungen im Rahmen von „Horizon Europe“ einen Gleichstellungsplan ab 2022.
- Ein Gleichstellungsplan (GEP) ist ein Paket an Verpflichtungen und Maßnahmen, das die Gleichstellung der Geschlechter in einer Organisation durch einen Prozess des strukturellen Wandels vorantreiben soll.
- Der Ansatz ist mit der Europäischen Strategie für Gleichstellung von Frauen und Männern 2020-2025 der Europäischen Kommission sowie des Rates der Europäischen Union verbunden.
- Die wichtigsten Anforderungen an GEPs im Rahmen des Förderkriteriums von „Horizon Europe“ umfassen:
  - vier obligatorische prozessbezogene Anforderungen;
  - fünf empfohlene inhaltliche Elemente;
- In Form eines Online-Fragebogens werden bei der Antragsstellung die GEP-Anforderungen und Bereiche überprüft.

# Obligatorische prozessbezogene Anforderungen

1. Veröffentlichung eines Gleichstellungsplans als formelles Dokument
2. Bereitstellung von Fachwissen und Ressourcen
3. Datenerhebung und -monitoring
4. Training

# 1. Veröffentlichung eines GEPs als formelles Dokument

Folgende Voraussetzungen müssen von einem GEP als offizielles Dokument erfüllt werden:

- Unterzeichneter GEP von der Organisationsleitung, die auch die Verantwortung für die Umsetzung des GEPs trägt.
- Veröffentlichung des GEPs auf der Organisationswebsite in präziser, verständlicher Sprache.
- Aktive Kommunikation des GEPs innerhalb der Organisation.
- Klar formulierte Ziele und detaillierte Maßnahmen zum Erreichen der Gleichstellung.
- Regelmäßige Zwischenberichte zum Fortschritt von Gleichstellung in der Organisation sollen veröffentlicht werden.

## 2. Bereitstellung von Fachwissen und Ressourcen

Für die Umsetzung eines GEPs müssen Ressourcen und Fachwissen über Gleichstellung in einer Organisation zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus sollen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Errichten einer Gleichstellungsstelle/-team: Diese kann Fachwissen bieten und die Organisation bei der Umsetzung des GEPs unterstützen.
- Die verantwortlichen Mitarbeiter:innen sollen Arbeitszeit für die Umsetzung von Maßnahmen erhalten und Arbeitsgruppen in der Organisation sollen gebildet werden.
- Gender Budgeting: Gender Perspektive auf finanzielle Prozesse, um neue Ansätze für Ressourcenzuteilung zu entwickeln.

# 3. Datenerhebung und -monitoring

Organisationen müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten über das Personal (und Studierende) erheben, um Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf verschiedenen Ebenen der Organisation zu untersuchen.

- Funktionen der Datenerhebung sind das Bestimmen einer Ausgangslage, die Identifikation von Schwachstellen und die Kommunikation über die erreichten Fortschritte.
- Zu beachten bei der Erhebung ist:
  - Wahl geeigneter Indikatoren;
  - Kontinuierliches Sammeln relevanter organisationaler Sekundärdaten und Erhebung spezifischer Primärdaten;
  - Analyse der Daten, um Unterschiede zwischen den Geschlechtern verstehen zu können und Prioritäten festzulegen;
  - Veröffentlichen der Daten auf der Website der Organisation;
  - Jährliche Berichterstattung innerhalb der Organisation;

# 4. Training

Der Gleichstellungsplan muss Trainingsmaßnahmen zur Sensibilisierung über die Gleichstellung der Geschlechter enthalten, die die gesamte Organisation involvieren.

- Die Aktivitäten sollen auf Basis einer Bedarfserhebung unter den Mitarbeiter:innen und des Status Quo Berichts entwickelt werden.
- Die Maßnahmen sollen kontinuierlich und langfristig abgehalten werden.
- Beispiele für Aktivitäten:
  - Schulung, die unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile bei Angestellten und Entscheidungsträger:innen in allen organisatorischen Prozessen behandelt.
  - Workshops, Informations- und Diskussionsveranstaltungen, um das gesamte Personal einzubinden.
  - Schulungen zur Integration der Geschlechterdimension in das Forschungsdesign und die Lehrpläne bzw. für Forschungsförderungseinrichtungen in ihre Förderprogramme.

# Empfohlene inhaltliche Elemente

Die empfohlenen inhaltlichen Elemente eines GEPs umfassen:

1. Work-Life-Balance und Organisationskultur
2. Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen und bei Entscheidungsfindungen
3. Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beruflichen Karriereentwicklung
4. Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre
5. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

# 1. Work-Life-Balance und Organisationskultur

Der GEP soll auf einen nachhaltigen Kulturwandel in der Organisation abzielen und kann Maßnahmen in folgenden Bereichen enthalten:

- Elternzeitregelungen
- Flexible Arbeitszeiteinteilung
- Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen
- Management der Arbeitsbelastung
- Wiedereingliederungsmaßnahmen nach Karriereunterbrechungen
- Unterstützung bei der Work-Life-Balance
- Offene, respektvolle Organisationskultur
- Einsetzen für gendersensible Sprache

## 2. Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen und bei Entscheidungsfindungen

Dieser Bereich soll bei allen GEP-Schritten berücksichtigt werden. Folgende Strategien und Praktiken werden für den GEP empfohlen:

- Gleichstellungstraining für alle Entscheidungsträger:innen und Führungskräfte.
- Prüfung und Anpassung der Prozesse für die Auswahl und Berufung von Mitarbeiter:innen in Ausschüssen und anderen Gremien.
- Einführung von Quoten sowie aktive Suche nach und aktives Ansprechen von geeigneten Kandidatinnen.
- Mehr Transparenz bei Mitgliedschaften in Ausschüssen und Komitees, Veröffentlichung von Protokollen und Offenlegung von Bewerbungskriterien.
- Mentoring-Programme, Netzwerke und Führungsprogramme für Frauen, um ihre Führungskompetenzen zu fördern und individuelle Führungsstile zu erkunden

### 3. Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beruflichen Karriereentwicklung

Ziel dieses Elements ist die kritische Überprüfung der bestehenden Auswahlprozesse und -verfahren bzw. Forschungsförderungsprogramme in allen Phasen.

Dabei geht es um die Beseitigung etwaiger Benachteiligungen in diesen Prozessen und der Beeinflussung von Bewertungen durch Stereotype.

Ein GEP kann die Überprüfung der folgenden Bereiche umfassen:

- Rekrutierung und Beförderung (u.a. Verhaltenskodex für Einstellungen, Einbinden von Gleichstellungsexpert:innen, Training für Personalverantwortliche, gendersensible Sprache in Ausschreibungen, offene Auswahlverfahren, aktives Scouting nach Frauen in unterrepräsentierten Bereichen, Bewertung von standardisierten, anonymisierten Lebensläufen);
- Bewertungs- und Beurteilungskriterien;
- Sicherstellen, dass administrative Aufgaben, die Betreuung von Studierenden und die Bewertung des Arbeitspensum transparent sind und berücksichtigt werden bei der Bewertung;
- Modelle zur Planung einer gerechten und transparenten Verteilung der Arbeitsbelastung;

# 4. Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre

Damit ist die Einbeziehung der Geschlechteranalyse in den gesamten F&I-Zyklus gemeint.

- Fragen, die Forschungseinrichtungen in ihren GEPs u.a. berücksichtigen sollen:
  - Ist für zukünftige Forschungsprojekte eine Analyse differenziert nach Geschlecht relevant?
  - Wird bei den internen Qualitätssicherungs- und Genehmigungsverfahren für Forschung und Lehre kontrolliert, ob die Geschlechterdimension bei der Gestaltung ausreichend berücksichtigt wurde?
- Fragen, die Forschungsfördereinrichtungen in ihren GEPs u.a. berücksichtigen sollen:
  - Ermuntern die Förderprogramme potenzielle Antragsteller:innen, die Geschlechterdimension in ihrer Arbeit zu berücksichtigen?
  - Enthalten die strategischen Ziele der Forschungsfinanzierung eine Geschlechterdimension?
  - Ist ausreichendes Fachwissen für die Entscheidungsprozesse vorhanden, um die geschlechtsspezifische Dimension bei Anträgen beurteilen zu können?
  - Wird beim Monitoring der Ergebnisse auch die geschlechtsspezifische Dimension berücksichtigt?

# 5. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

Ein GEP kann prüfen, welche Maßnahmen und Strategien die Organisation gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung ergreift, die die folgenden Aspekte berücksichtigen:

- Verhalten (Kodifizierung der erwarteten Verhaltensweisen, einschließlich der Handlungen, die als sexuelle Belästigung verstanden werden; Klare Regeln für Autoritätsverhältnisse);
- Berichterstattung (Klare, offene Meldewege für Opfer und Zeug:innen von sexueller Belästigung und Beseitigen von Hemmungen Fälle zu melden);
- Untersuchung (Offenlegen von Informationen zu Untersuchungs- und Entscheidungsverfahren; faire und transparente Prozesse ermöglichen);
- Unterstützung für Opfer (Informationen über Anzeigen und interne sowie externe Beratungsmöglichkeiten);
- Disziplinarmaßnahmen und Strafverfolgung (Disziplinar-/Beschwerdeverfahren auf Organisationsebene und Unterstützung für eine Anzeige bei der Polizei und für rechtliche Schritte);
- Etablieren einer Null-Toleranzpolitik in der Organisation mit entsprechenden Aktivitäten und Schulungen;

# Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse

Ein Gleichstellungsplan (GEP) ist ein Paket an Verpflichtungen und Maßnahmen, das die Gleichstellung der Geschlechter in einer Organisation durch einen Prozess des strukturellen Wandels vorantreiben soll.

Ab 2022 ist ein GEP für Anträge im Rahmen von „Horizon Europe“ für öffentliche Einrichtungen, Forschungsorganisationen oder Hochschuleinrichtungen aus den EU-Mitgliedstaaten und assoziierten Ländern verpflichtend.

Die wichtigsten Anforderungen an GEPs im Rahmen des Förderkriteriums von „Horizon Europe“ umfassen:

- **Vier obligatorische prozessbezogene Anforderungen:**

- Veröffentlichung eines Gleichstellungsplans als formelles Dokument
- Bereitstellung von Fachwissen und Ressourcen
- Datenerhebung und -monitoring
- Training

- **Fünf empfohlene inhaltliche Elemente:**

- Work-Life-Balance und Organisationskultur
- Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen und bei Entscheidungsfindungen
- Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beruflichen Karriereentwicklung
- Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre
- Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

European Commission (2021): Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), [Horizon Europe guidance on gender equality plans - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/euro-iss/communication/2021/04/horizon-europe-guidance-on-gender-equality-plans).

## Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)

Zusammengefasst für FEMtech von  
Julia Greithanner (JOANNEUM RESEARCH)