



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Entwicklung von Gleichstellungsplänen in Forschungseinrichtungen

Angela Wroblewski

FFG Webinar „Gender Equality Pläne: Was bedeutet das neue Zulassungskriterium in
Horizon Europe für österreichische Institutionen?“
27.5.2021

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

- Grundsätzliches zu Gleichstellungsplänen
- Gleichstellungsplan als Politikzyklus
- Phasen der Entwicklung und Umsetzung eines Gleichstellungsplans
- Unterstützende Faktoren
 - Institutioneller Ebene
 - Nationaler Ebene

Was ist ein Gleichstellungsplan?

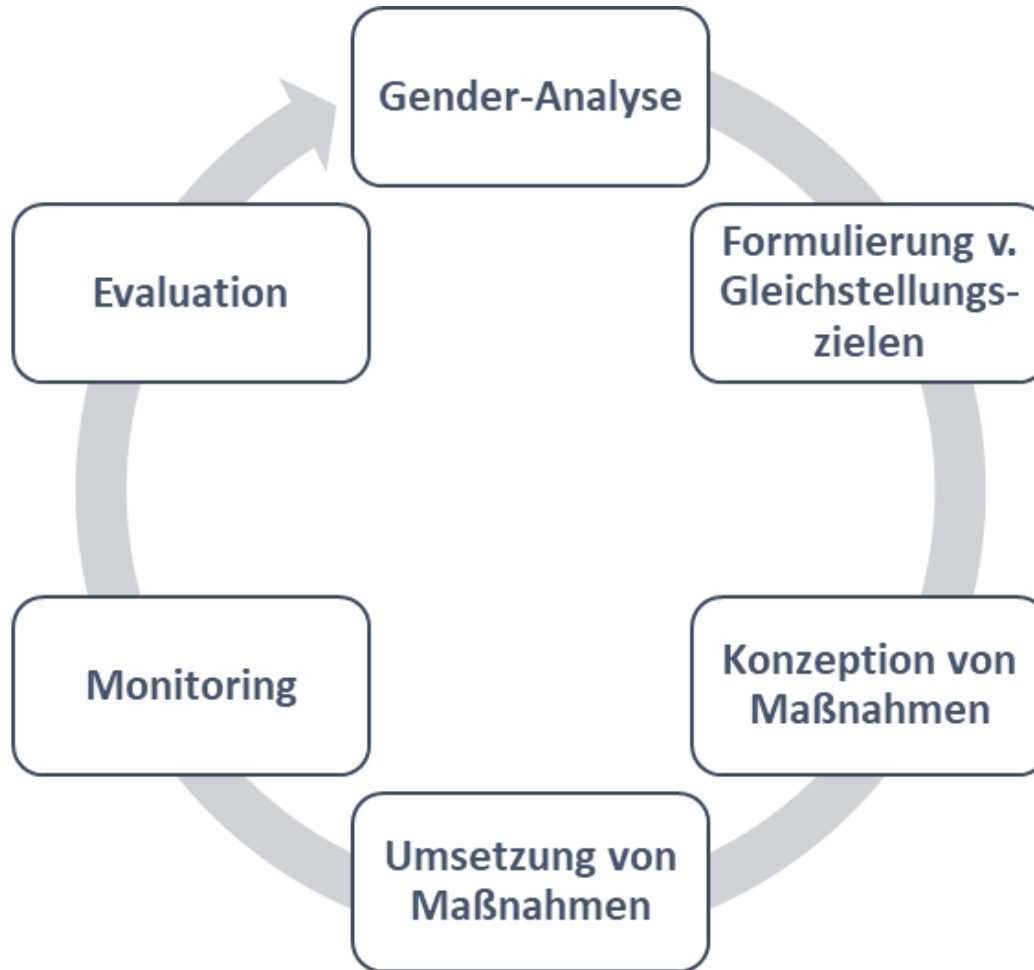
Ein Gleichstellungsplan ist **nicht**

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

Ein Gleichstellungsplan

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

Gleichstellungsplan als Politikzyklus



Schritt 1: Voraussetzungen schaffen

- Einbeziehung des Managements, Unterstützung sicherstellen (Auftrag)
- Verantwortlichkeiten festlegen
- Identifizieren von Genderexpertise und relevanter weiterer Stakeholder (Einbeziehung klären)
- Ressourcen für die Entwicklung des Gleichstellungsplanes sicherstellen
- Herstellen eines gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellung, Geschlecht/Gender

Schritt 2: Kontextanalyse

- Externe Rahmenbedingungen
 - Vorgaben für Gleichstellung und deren Grundlagen
 - Bestehende Politiken und Unterstützungsangebote
- Interne Rahmenbedingungen für Gleichstellung
 - Zentrale Ziele der Organisation (mission)
 - Strategiedokumente
 - Identifikation der relevanten Prozesse
 - Organisationskultur
- ➔ Identifikation von Synergien für Gleichstellungsziele, Ausgangspunkt für Genderanalyse

Schritt 3: Genderanalyse

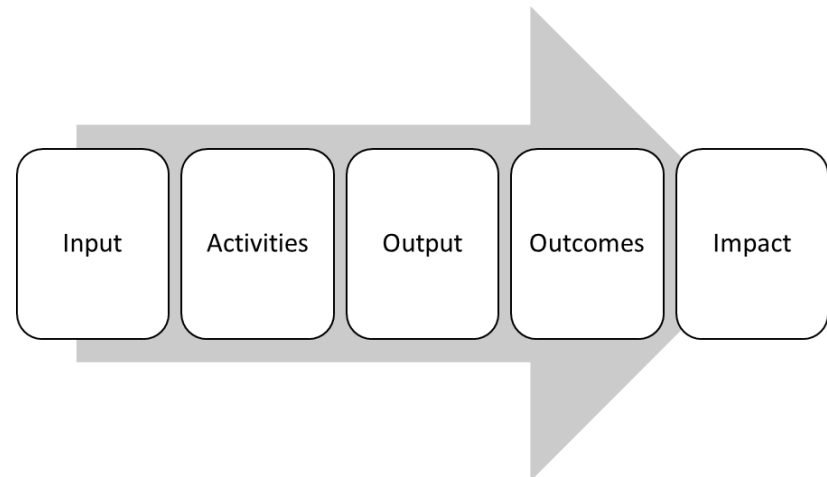
- Analyse des Gleichstellungsproblems der Institution
 - Partizipation von Frauen und Männern in unterschiedlichen Bereichen und Hierarchieebenen
 - Arbeits- und Aufstiegsbedingungen für Frauen und Männer
 - Verankerung der Genderdimension in Forschung und Lehre
- Datengrundlagen
 - Bestehende Daten (Personaldaten, administrative Daten zu Forschung, Datenbanken und Dokumente)
 - Reflexion von „Datenlücken“
 - Eigene Erhebungen, um Datenlücken zu schließen

Schritt 4: Prioritäten und Ziele

- Identifikation von Handlungsbedarf ausgehend von identifizierten Geschlechterdifferenzen und “blinden Flecken” in einem partizipativen Prozess
- Priorisierung von Handlungsfeldern
- Definition von SMARTEN Zielen für die Prioritäten (spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert)
- Einbindung von Genderexpert*innen und relevanten Stakeholdern

Schritt 5: Maßnahmen

- Entwicklung von konkreten Maßnahmen zur Erreichung der festgelegten Zielsetzungen
- Formulierung einer “Programmtheorie” für die Maßnahmen (Annahmen über Wirkungsweise)
- Festlegung geeigneter Indikatoren für Monitoring der Umsetzung
- Klären von
 - Zielgruppe(n)
 - Ressourcen
 - Zeitplan



Schritt 6: Monitoring

- Indikatoren für Maßnahmen und Gleichstellungsplan
 - auf Basis bestehender Datengrundlagen
 - Weiterentwicklung von Datengrundlagen
 - Schaffung neuer Datengrundlagen
- Regelmäßige Verfügbarkeit der Indikatoren
- Regelmäßige Analyse und Berichtslegungen
- Ggf. Adaptierung von Gleichstellungsplan, einzelnen Maßnahmen bzw. deren Umsetzung
- Diskussion der Ergebnisse des Monitorings mit relevanten Stakeholdern → Beitrag zu einem internen Gleichstellungsdiskurs

Schritt 7: Kommunikationsstrategie

- Kommunikation der Entwicklung und Umsetzung des Gleichstellungsplans als Beitrag zu Bewusstseinsbildung und Kulturwandel
- Interne Kommunikation
 - Bekenntnis des Managements zu Gleichstellung
 - Information der Belegschaft über unterschiedliche Stadien der Entwicklung des Gleichstellungsplans
 - Nutzen der jeweiligen Ergebnisse (z.B. Genderbericht)
- Externe Kommunikation
 - Bekenntnis zu Gleichstellung in Außendarstellung aufnehmen (z.B. Homepage, Jahresbericht)

Unterstützende Faktoren

Interne Ebene

- Überschneidung zwischen Gleichstellungszielen und anderen strategischen Zielen der Institution
- Entwicklung einer „community of practice“
- Einbindung der Leitungsebene

Nationale Ebene

- Kompatible Anforderungen unterschiedlicher Akteur*innen im Hinblick auf Gleichstellung
- Austausch zwischen Institutionen – gemeinsames Lernen und Reflexion

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!