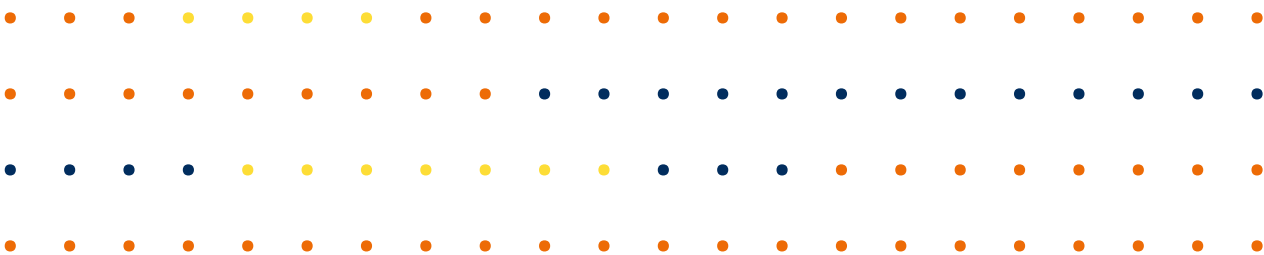


IO-1-Serie

ABSCHLUSSBERICHT

Die Referenz Fassung des Berichts ist das
Dokument in englischer Sprache



*Diese Veröffentlichung spiegelt nur die Ansichten des Autors wider und die Kommission kann nicht Für jegliche Verwendung der darin enthaltenen Informationen ist der Anbieter verantwortlich.
Magdalena Póltorak (Hrsg.)*

*[Der Abschlussbericht wurde im Rahmen des Projekts GEPARD:
Gender Equality Programme in Academia – Raising Diversity
erstellt. Projektnummer:*

2021-1-PL01-KA220-HED-000027532]

Inhaltsverzeichnis

1. Einführende Bemerkungen

1.1 Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter: Rechtsrahmen und allgemeine Annahmen der EU

1.2 Methodik zur Entwicklung und Umsetzung eines Gleichstellungsplans – kurzer Überblick

1.3 GEP-Politik innerhalb eines internationalen Konsortiums des GEPARD-Projekts

1.3.1 Der Gleichstellungsplan an der Schlesischen Universität in Kattowitz

1.3.2 Der Gleichstellungsplan an der L- Università ta' Malta

1.3.3 Der Gleichstellungsplan an der Universität Miskolc

1.3.4 Der Gleichstellungsplan an der Universität Zypern

1.3.5 Die Aktivitäten zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität von Salerno

1.3.6 Der Gleichstellungsplan an der Paris Lodron Universität Salzburg

2. IO1 Motivation, Methodik und Ergebnisse

2.1 Von der Matrix zum Toolkit - UGEP-Methodik, Grundprinzipien und Verfahren

2.2 Empfehlungen für Partner

3. Erkenntnisse aus Experteninterviews (allgemeiner Überblick)

4. Schlüsselbereiche – Begründung und Nutzen

4.1 Work-Life-Balance und Unternehmenskultur

4.2 Geschlechtergleichgewicht in Führungspositionen und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen

4.3 Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und beruflichem Aufstieg

4.4 Integration der Genderdimension in Forschungs- und Lehrinhalte

4.5 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

4.6 Intersektionalität und Diversität

Anhang 1: Empfehlungen für Partner – Muster

Anhang 2: Fragebogen zum Experteninterview

1. Einleitende Bemerkungen¹

1. Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter: Rechtsrahmen und allgemeine Annahmen der EU

Die Europäische Union hat sich seit jeher zum Ziel gesetzt, Chancengleichheit für die Geschlechter zu erreichen weltweit. Die Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen ist noch nicht abgeschlossen, in den letzten Jahren und Jahrzehnten wurden jedoch viele Schritte unternommen, die zur vollständigen Beseitigung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern beigetragen haben. Die Maßnahmen und der geschaffene Rechtsrahmen versuchen, das Problem in einem allgemeinen Kontext zu regeln.

Die Europäische Union versucht, die Gleichstellung der Geschlechter durch mehrere Hauptlösungen sicherzustellen:

- 1) Einerseits soll der entsprechende Regulierungsrahmen geschaffen werden, indem den einschlägigen Rechtsnormen.
- 2) Andererseits hat sie die Geschlechterdimension in alle ihre Politiken integriert und es ist eine universelle Anforderung.
- 3) Im Tertiärbereich wurden eine Reihe gezielter Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frauen.

In rechtlicher Hinsicht etablierte die EU zunächst den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ im Jahr 1957, die noch immer in Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der

Europäischen Union (im Folgenden: AEUV) als Eckpfeiler der Chancengleichheit für Männer und Frauen. Jeder Mitgliedstaat ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass dieser Grundsatz umgesetzt außerdem darauf hingewiesen, dass das Europäische Parlament und der Rat gemäß im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen ergreifen, um die Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung zu gewährleisten Behandlung von Männern und Frauen in Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes der gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit. Was die Umsetzung von Maßnahmen betrifft, so stellen wir in diesem Abschnitt fest, dass Um die volle Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu gewährleisten, gilt der Grundsatz der Behandlung hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, Maßnahmen beizubehalten oder zu ergreifen, die für bestimmte Vorteile, um es dem unterrepräsentierten Geschlecht zu erleichtern, beruflichen Tätigkeiten oder zur Vermeidung bzw. zum Ausgleich von Nachteilen in der Karriere Entwicklung. Diese Anforderungen wurden später in Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Artikel 8 des AEUV gibt der EU auch die Aufgabe, Beseitigung von Ungleichheiten und Förderung der

¹Dieser Teil des Berichts wurde weitgehend auf der Grundlage von E. Kriston , *Rechtlicher Hintergrund der Gleichstellung der Geschlechter*, [Handbook-GEPARD-DEF---ING_042024.pdf \(gepard-project.eu\)](#) , S. 12-17 und Torbus U, Póltorak M., *Gender Equality Plan for R&I. Beobachtungen basierend auf den ersten Erfahrungen der Schlesischen Universität in Kattowitz* , Roczniki Verwaltungen ich Prawa 2022; 4 (XXII): 51-69, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.3315> S. 52-62 und individuelle Erfahrungen der GEPARD-Projektpartner.

Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen ihren Aktivitäten. Man kann also davon ausgehen, dass die Arbeitswelt als erste das Thema Geschlechterfragen aufkam. Gleichstellung, aber im Laufe der Jahre hat die Europäische Union viele andere Rechtsakte verabschiedet, um sicherzustellen Gleichberechtigung nicht nur im Arbeitsverhältnis, sondern, soweit möglich, in allen Lebensbereichen. Unter den wichtigsten relevanten Rechtsdokumenten ist zunächst die Richtlinie 79/7/EWG², die erstmals darauf abzielte, die Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu beseitigen im Bereich der sozialen Sicherheit. Sie schützt insbesondere vor den Risiken von Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Arbeitslosigkeit sowie die Regeln und sozialen Unterstützung, die diese Systeme ergänzen oder ersetzen soll. Das Dokument bietet gleiche Behandlung in folgenden Bereichen - ohne Rücksicht auf den Ehe- oder Familienstand:

- den Anwendungsbereich der Regelungen und die Bedingungen für den Zugang zu ihnen,
- hinsichtlich der Beitragspflicht und der Beitragsberechnung,
- die Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zulagen für Ehegatten und Angehörige, und die Bedingungen für die Dauer und Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs.

Der nächste Meilenstein in der Gesetzgebung war die Richtlinie 92/85/EWG³ über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes schwangerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz die vor kurzem entbunden haben. In diesem Fall nähert sich die Gesetzgebung einem viel spezialisierteren

Gruppe von Personen in einer einzigartigen Situation, in der eine Differenzierung notwendig ist, um ihnen zu geben, gleiche Chancen im Vergleich zu normalen Arbeitnehmern.

Die Ausweitung der Fragen der Chancengleichheit begann in den frühen 2000er Jahren, als die Europäische

Union versuchte, eine allgemeine Lösung des Problems zu finden, indem sie die Arbeitswelt verließ. Es war das erste zum ersten Mal in der Richtlinie 2000/43/EG des Rates⁴ wurde der Grundsatz der Gleichbehandlung unabhängig von der Rasse oder ethnischen Herkunft veröffentlicht, das Diskriminierung aufgrund rassische oder ethnische Herkunft in mehreren Bereichen. Die Präambel des Dokuments beinhaltet, dass in um die Entwicklung demokratischer und toleranter Gesellschaften zu gewährleisten, in denen alle Menschen unabhängig von der Rasse oder ethnischen Herkunft an Maßnahmen im Bereich der

²RICHTLINIE DES RATES vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichheit Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (79/7/EWG) <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/ALLE/?uri=celex%3A31979L0007>.

³Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Förderung Verbesserungen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz für schwangere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen, die vor kurzem Entbindung oder Stillen (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

⁴Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft.

Diskriminierung aufgrund Rasse oder ethnische Herkunft sollte über den Zugang zu selbstständigen und nicht-selbstständigen Beschäftigung und decken Bereiche wie Bildung, soziale Sicherung, einschließlich der sozialen Absicherung und Gesundheitsversorgung, soziale Vorteile, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

In diesem Zusammenhang ⁵wurde 2004 die Richtlinie 2004/113/EG des Rates veröffentlicht. Sie zielt darauf ab, den gleichen Zugang zu und die gleiche Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in relevanten Situationen zu fördern. Ziel dieser Richtlinie ist es, Die Richtlinie hat auch den Willen gezeigt, über die Bereiche Beschäftigung und Soziales hinauszugehen und eine breitere Anerkennung der Geschlechterproblematik zu erreichen.

Seit 2006 hat die Europäische Union eine Reihe von Fragen im Hinblick auf die bestehenden Es wurden neue Regeln und Richtlinien veröffentlicht, die die möglichen Perspektiven der Gleichstellung der Geschlechter noch umfassender und im Einklang mit den sich wandelnden gesellschaftlichen Bedürfnissen zu entwickeln ⁶. Ab 2010 wird sich der Umfang der Bereiche im Einklang mit der Gleichstellungsstrategie der Europäischen Union Die betreffende Richtlinie wurde erweitert und die Richtlinie 2011/36/EU ⁷des Europäischen Parlaments und des Rates ⁸veröffentlicht, wodurch der Weg für eine Dimension im Kampf gegen den Menschenhandel geebnet wurde. Menschen. Diese Richtlinie erkennt die geschlechtsspezifische Natur des Menschenhandels an Menschen und die Tatsache, dass Männer und Frauen zu unterschiedlichen Zwecken gehandelt werden, was Bewusstsein für die Notwendigkeit, geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Hilfe und Unterstützung zu berücksichtigen Maßnahmen, sofern angemessen.

Schließlich hat die Europäische Union neben den Maßnahmen zur Ausweitung des Regelungsbereichs auch Maßnahmen zur Anerkennung der Chancengleichheit im Privatleben der Bürger ergriffen, was zur Verabschiedung einer Richtlinie über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige ⁹. In diesem

⁵RICHTLINIE 2004/113/EG DES RATES vom 13. Dezember 2004 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zwischen Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen <https://eurlex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.

⁶Die wichtigsten Änderungen: RICHTLINIE 2006/54/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 5. Juli 2006 zur Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Behandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>. Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 über die Anwendung der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>.

⁷Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und Schutz seiner Opfer sowie Ersetzung des Rahmenübereinkommens des Rates Beschluss 2002/629/JI <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

⁸Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und Schutz seiner Opfer sowie Ersetzung des Rahmenübereinkommens des Rates Beschluss 2002/629/JI <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

⁹Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über die für Eltern und Betreuungspersonen und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates <https://eurlex>.

Dokument wird ausdrücklich dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen sollten, indem sie die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt fördern, die Betreuungspflichten gleichberechtigt zwischen Männer und Frauen und die Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Einkommen und Bezahlung. Das Hauptproblem in diesem Bereich ist die Unterrepräsentation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die schwer zu Beruf und Familie in Einklang zu bringen. In vielen Fällen sind Frauen nach der Geburt von Kindern arbeiten wahrscheinlich weniger Stunden in bezahlter Beschäftigung und verbringen mehr Zeit mit unbezahlter Pflege Verantwortlichkeiten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bleibt daher für viele Eltern und Arbeitnehmer mit Betreuungspflichten, insbesondere durch längere Arbeitszeiten und veränderte Arbeitszeiten Muster, die sich negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen auswirken. Die vorgenannten Aspekte versuchten also, die wichtigsten Bereiche und Themen aufzuzeigen, in denen die Europäische Union hat bereits versucht, die Möglichkeit der Chancengleichheit aufzubauen, aber es zeigt sich auch aus der beschrieben und aufgelistet, die alle in Form von Richtlinien umgesetzt wurden. Als Folglich war es notwendig, diese in den Mitgliedstaaten umzusetzen, was in vielen Fällen erfolgreich, aber die tatsächliche Umsetzung erfolgte in Form unterschiedlicher Lösungen ¹⁰.

Die Umsetzung der Chancengleichheitsstrategie der Europäischen Union ist jedoch nicht nur in den Alltag der Mitgliedstaaten integriert werden durch die oben genannten rechtlichen

Instrumente, aber wir können auch bedeutende Ergebnisse seitens der Arbeit des Gerichtshofs feststellen. Der Gerichtshof Der Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden: EuGH) hat die Bestimmungen des Besitzstands in einer Reihe von Fällen ausgelegt, die auf Streitigkeiten und Auslegungsschwierigkeiten in den Mitgliedstaaten beruhen.

Staaten. Es kann daher auch wichtig sein, einige relevante verwandte Fälle vorzustellen, um eine vollständige Analyse zu gewährleisten. Die Hauptfrage im Marschall -Fall ¹¹ war, ob eine nationale Regelung, die weibliche Arbeitnehmer in bestimmten Sektoren, in denen typischerweise mehr Männer als Frauen beschäftigt sind, positiv diskriminiert,

Frauen ist gegen EU-Recht. Im vorliegenden Fall stellte der EuGH nicht fest, dass der Mitgliedstaat Lösung rechtswidrig, indem festgestellt wird, dass männliche und weibliche Bewerber mit den gleichen Qualifikationen auf dem aufgrund ihrer Kompetenz, Kompetenz und beruflichen Leistung nicht ausschließen, nationale Gesetzgebung, die in solchen Situationen weiblichen Arbeitnehmern den Vorrang einräumt, vorausgesetzt, dass wird jeweils an männliche Bewerber mit gleicher Qualifikation vergeben wie an weibliche Antragsteller, dass der Vorschlag objektiv beurteilt wird, wobei alle Kriterien berücksichtigt werden in Bezug auf die Identität der Bewerber und schließt jegliche Bevorzugung weiblicher Bewerber aus,

europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158 .

¹⁰Natürlich überwacht die Europäische Union die Umsetzungsprozesse in den Mitgliedstaaten, die Die Ergebnisse hierzu finden sich bei allen oben genannten Richtlinien auch in den angegebenen Quellen.

¹¹Rechtssache C-409/95. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>.

sofern ein oder mehrere Kriterien den Ausschlag zugunsten des männlichen Bewerbers geben und diese Kriterien sind nicht diskriminierend gegenüber weiblichen Bewerbern. Im Fall Hakelbracht suchte das nationale Gericht nach der Antwort auf die Frage, ob die nationalen¹² Gesetzgebung, in einer Situation, in der eine Person, die sich als Opfer von

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hat Beschwerde eingelegt, ein Mitarbeiter, der ihn unterstützt bei in diesem Zusammenhang nur dann vor Vergeltungsmaßnahmen seines Arbeitgebers geschützt, wenn er fungierte als Zeuge während der Prüfung dieser Beschwerde, und seine Aussage entspricht die in den einschlägigen Verordnungen vorgeschriebenen Formerfordernisse. In diesem Urteil stellte in Ergänzung zu seiner bisherigen Praxis fest, dass der Grundsatz der effektiven gerichtlichen Überprüfung würde seines Wesensgehalts beraubt, wenn der von ihm gewährte Schutz nicht erstrecken sich auf Maßnahmen, die ein Arbeitgeber als Reaktion auf eine Klage eines Arbeitnehmer, um die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sicherzustellen. Die Angst vor ähnlichen Maßnahmen, gegen die kein Rechtsmittel zur Verfügung steht, würden die Gefahr bergen, Arbeitnehmer zu entmutigen, die sich als Opfer von Diskriminierung betrachten und ihre Rechte vor Gericht nicht geltend machen können, würde folglich die Verwirklichung des mit der Bestimmungen der betreffenden Richtlinie.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist jedoch mit den oben beschriebenen Prozessen nicht abgeschlossen. **Es gibt noch viele Bereiche, in denen die Effizienz verbessert werden kann oder weitere Maßnahmen erforderlich sind. Dazu gehören zweifellos Forschung und Innovation.**

Ab 2022 müssen alle ¹³Organisationen, die eine Finanzierung aus dem Programm „Horizont Europa“ der Europäischen Union für den Zeitraum 2021–2027 (im Folgenden: „Horizont Europa“, das Programm) beantragen, mit ihrem Antrag einen speziellen Fragebogen einreichen, in dem sie erklären, dass sie über einen Gleichstellungsplan (im Folgenden: „GEP“, der Plan) verfügen. Diese Erklärung wird später im Validierungsprozess der Einrichtung berücksichtigt. ¹⁴Die Einführung der Anforderung, einen Plan zu haben, als Förderkriterium ergibt sich aus der Rechtsgrundlage von „Horizont Europa“, in der die Gleichstellung der Geschlechter als eines ihrer Hauptziele anerkannt wird .

¹²Rechtssache

C-404/18.

<https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?nat=or&mat=or&pcs=Oor&jur=C%2CT%2CF&num=C-404%252F18&for=&jge=&dates=&language=en&pro=&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&oqp=&td=%3BALL&avg=&lgrc=hu&lg=&page=1&cid=2118038>.

¹³Dies steht in direktem Zusammenhang mit der Verabschiedung eines neuen *mehnjährigen Finanzrahmens* (MFR) durch die EU für den Zeitraum 2021–2027, der eine stärkere Betonung des Gender Mainstreaming im EU-Haushalt mit sich bringt. Verordnung (EU, EURATOM) 2020/2093 des Rates vom 17. Dezember 2020 zur Festlegung des mehrjährigen Finanzrahmens für den Zeitraum 2021–2027, Amtsblatt der EU L 433/11.

¹⁴ *Horizont Europa – Leitlinien zu Gleichstellungsplänen* (GEPs), Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, September 2021, S. 7.

Erwägungsgrund 53 der Verordnung (EU) 2021/695 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. April 2021 zur Einrichtung des Rahmenprogramms für Forschung und Innovation „Horizont Europa“ sowie zur Festlegung der Regeln für die Beteiligung und die Verbreitung der Ergebnisse ¹⁵besagt, dass die im Rahmen des Programms durchgeführten Tätigkeiten darauf abzielen sollten, geschlechtsspezifische Voreingenommenheit und Ungleichheiten zu beseitigen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern und die Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschung und Innovation (F&I) zu fördern, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, im Einklang mit den Artikeln 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) und den Artikeln 8 und 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Die Geschlechterdimension sollte in die F&I-Inhalte einbezogen und in allen Phasen der Forschungszyklen berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollten die Programmtätigkeiten darauf abzielen, Ungleichheiten zu beseitigen und Gleichheit und Vielfalt in allen Aspekten von F&I im Hinblick auf Alter, Behinderung, Rasse und ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung zu fördern. Einer der in Artikel 7 festgelegten Grundsätze von Horizont Europa besagt, dass das Programm die wirksame Förderung der Chancengleichheit für alle und die Umsetzung der Geschlechterdimension, einschließlich der Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in den FuI-Inhalten, sicherstellen soll. Ziel des Programms ist es, die Ursachen des Geschlechterungleichgewichts anzugehen. Besonderes Augenmerk wird darauf gelegt, so weit wie möglich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Bewertungsgremien und anderen relevanten Beratungsgremien wie Vorständen und Expertengruppen sicherzustellen (Absatz 6).

Ebenso wird im Beschluss (EU) 2021/764 des Rates vom 10. Mai 2021 zur Festlegung des Spezifischen Programms zur Durchführung des Rahmenprogramms für Forschung und Innovation „Horizont Europa“ die Stärkung ¹⁶der Geschlechterdimension als operatives Ziel des Spezifischen Programms betrachtet (Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe e). Die Umsetzung des Spezifischen Programms im Rahmen des strategischen Plans soll unter anderem spezifische Themen wie die Gleichstellung der Geschlechter umfassen und die Integration der Geschlechterdimension in die F&I-Inhalte einschließen (Artikel 6 Absatz 3 Buchstabe e).

Schließlich sieht Anhang 1 des Durchführungsbeschlusses C (2022)2975 der Europäischen Kommission vom 10. Mai 2022 über die Annahme des Arbeitsprogramms für 2021-2022 im Rahmen des spezifischen Programms zur Durchführung von Horizont Europa – dem

¹⁵Verordnung (EU) 2021/695 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. April 2021 zur Einrichtung des Rahmenprogramms für Forschung und Innovation „Horizont Europa“, zur Festlegung seiner Regeln für die Beteiligung und die Verbreitung der Ergebnisse und zur Aufhebung der Verordnungen (EU) Nr. 1290/2013 und (EU) Nr. 1291/2013 (Text von Bedeutung für den EWR) PE/12/2021/INIT. ABl. L 170 vom 12.5.2021 (die „Verordnung“).

¹⁶Beschluss (EU) 2021/764 des Rates vom 10. Mai 2021 zur Festlegung des Spezifischen Programms zur Durchführung von „Horizont Europa“ – dem Rahmenprogramm für Forschung und Innovation – und zur Aufhebung des Beschlusses 2013/743/EU.

Rahmenprogramm für Forschung und Innovation – und seiner Finanzierung im Hinblick auf den Haushalt 2022 ausdrücklich vor, dass die Einführung eines Gleichstellungsplans (GEP) als Förderkriterium darauf abzielt, die Umsetzung nachhaltiger institutioneller Veränderungen für Antragsteller zu unterstützen. Die Kommission betont ferner, dass Forschungsförderern und -anbietern eine wesentliche Rolle bei der Sensibilisierung und Integration der Geschlechtergleichstellung in ihre Forschungs- und Lehrinhalte zukommt.¹⁷

Wie bereits erwähnt, ist der Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter einer der grundlegenden und zugleich „gründungsträchtigen“ Grundsätze und Werte der Europäischen Union und im Primärrecht der Organisation verankert. Zwar haben Gesetzgebung, Rechtsprechung und Änderungen der Verträge im Laufe der Jahre zu einer deutlichen Stärkung sowohl des Grundsatzes selbst als auch seiner Umsetzung in der EU beigetragen, doch erfordert ein nachhaltiger Wandel dauerhaftes und proaktives Handeln. Es dürfte daher nicht überraschen, dass die Gleichstellung der Geschlechter nunmehr einer der vorrangigen Handlungsbereiche der Europäischen Kommission für den Zeitraum 2019–2024 ist, wie auch in der Gleichstellungsstrategie 2020–2025 bestätigt wird.¹⁸

Das GEP sollte daher als Teil der europäischen Beschäftigungsstrategie betrachtet werden, die auf die Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulbereich abzielt. Es steht außerdem in völliger Übereinstimmung mit den zeitlich begrenzten spezifischen Maßnahmen, die darauf abzielen, gleiche Bedingungen für beide Geschlechter zu schaffen und strukturelle, soziale und kulturelle Veränderungen herbeizuführen, um vergangene und gegenwärtige Formen und Auswirkungen der Diskriminierung von Frauen zu korrigieren.¹⁹

Programms „Horizont Europa“ gemacht wurde, wurde die Notwendigkeit, *Gender-Mainstreaming-Maßnahmen in den Bereich der Forschung* einzubeziehen, bereits vor mehr als einem Jahrzehnt deutlich. Im Juli 2012 veröffentlichte die Kommission eine Mitteilung, in der sie die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Festlegung und Umsetzung von Grundsätzen zur Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen des akademischen Lebens befürwortete, um „der Verschwendung von Talenten, die wir uns nicht leisten können, der Vielfalt von Ansichten und Einstellungen in der Forschung und der Umsetzung von Qualität ein Ende zu setzen“. ²⁰Die Mitteilung hebt den erheblichen Verlust und die ineffiziente Nutzung

¹⁷„Horizon Europe“-Leitfaden zu Plänen zur Gleichstellung der Geschlechter ..., S. 6.

¹⁸Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „*Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025*“. COM/2020/152 final.

¹⁹CEDAW-Ausschuss (2004). *Allgemeine Empfehlung Nr. 25 zu Artikel 4, Absatz 1 – Vorübergehende Sondermaßnahmen*, verfügbar unter: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx> (Zugriff: 12.11.2022) und K. Sękowska-Kozłowska, *Między Obowiązkiem i przyzwoleniem. Środki wyrównawcze na rzecz kobiet jako instrument realizacji praw człowieka* [Zwischen Pflicht und Einwilligung. Kompensationsmaßnahmen für Frauen als Instrument zur Verwirklichung der Menschenrechte]. Warszawa 2021, passim.

²⁰ *Eine verstärkte Partnerschaft im Europäischen Forschungsraum im Zeichen von Exzellenz und Wachstum*, Brüssel, 17.7.2012, KOM(2012) 392 endgültig.

hochqualifizierter Frauen im europäischen Forschungsraum (einschließlich des Entscheidungsprozesses sowie der Konzeption, Bewertung und Umsetzung von Forschungsarbeiten) hervor. Besonders bemerkenswert ist, dass sich die Kommission nicht darauf beschränkt hat, die rechtlichen und politischen Erwartungen an die Mitgliedstaaten zu formulieren (einschließlich der Annahme von Plänen zur Gleichstellung der Geschlechter), sondern sich verpflichtet hat, in allen ihren Expertengruppen, Gremien und Ausschüssen einen Anteil von 40 % des unterrepräsentierten Geschlechts sicherzustellen und dies insbesondere im Rahmen von Horizont 2020 umzusetzen. Schließlich war Horizont 2020 das erste Rahmenprogramm, das die Geschlechterfrage als *übergreifende Priorität* ²¹ anerkannt hat, während die Integration der Geschlechterdimension in die Inhalte von Forschung und Innovation (F&I) darauf abzielte, dass die biologischen und soziokulturellen Merkmale sowohl von Frauen als auch von Männern sowie die Ziele der Geschlechtergleichstellung als relevant in den Kontext von Forschungs- und Innovationsprojekten einbezogen werden.

Ein Gleichstellungsplan (GEP) kann als eine Reihe von Verpflichtungen und Maßnahmen definiert werden, die darauf abzielen, die Gleichstellung der Geschlechter in einer Organisation durch institutionelle und kulturelle Veränderungen zu fördern. ²²

Typischerweise beinhaltet ein Genderplan die Festlegung und Umsetzung einer Reihe von Grundprinzipien zur Wahrung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen des akademischen Lebens ²³. Für einen Gleichstellungsplan gibt es keine universelle Vorlage, ²⁴ da die zu ergreifenden Maßnahmen von der Art der Organisation, dem Tätigkeitsbereich, den bisher getroffenen Antidiskriminierungsmaßnahmen und der Art der geschlechtsspezifischen Voreingenommenheit und Ungleichheit, die bei der Diagnose innerhalb der Organisation festgestellt wurde, abhängen. Als Teil ihrer im September 2021 veröffentlichten Leitlinien **hat die Kommission jedoch vier obligatorische prozessbezogene Anforderungen identifiziert, die ein Gleichstellungsplan erfüllen muss.** ²⁵ Sie beziehen sich auf das Förderkriterium von Horizont Europa, können jedoch als universell angesehen werden, da sie sowohl für FuI- als auch für andere (nicht FuI-)Einrichtungen gelten können, die einen solchen Plan erstellen wollen.

²¹Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, *Gendered innovations: how inclusive analysis contributes to research and innovation*, Amt für Veröffentlichungen, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/619077> (Zugriff: 3.10.2022).

²²„Horizon Europe“-Leitfaden zu Plänen zur Gleichstellung der Geschlechter ..., S. 5.

²³VFA Barros, RM Vasconcelos, E. Araújo, L. Amaral und I. Ramos, *Eine positive Perspektive für die Umsetzung eines Gleichstellungsplans: eine Frage der Gestaltung, der Zeit und der Teilnahme*, 2018 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE), San Jose, CA, USA, 2018, S. 1–5, doi : 10.1109/FIE.2018.8659112.

²⁴Im Rahmen des GEPARD-Projekts, das von einem Konsortium mehrerer europäischer Universitäten durchgeführt wird, ist jedoch (als eines der Projektergebnisse) die Entwicklung eines universellen Gleichstellungsplans vorgesehen. Dabei handelt es sich jedoch aufgrund der Reproduzierbarkeit der gewählten Lösungen nicht so sehr um eine überall anwendbare Lösung, sondern vielmehr um eine Reihe von Möglichkeiten, die die Ausarbeitung eines Gleichstellungsplans ermöglichen, der den Bedürfnissen und Erwartungen einer bestimmten Institution entspricht (weitere Einzelheiten finden Sie unter Punkt IV).

²⁵„Horizon Europe“-Leitfaden zu Plänen zur Gleichstellung der Geschlechter ..., S. 5.

Erstens **muss der Gleichstellungsplan formale Anforderungen erfüllen**. Er muss ein formelles Dokument sein, das auf der Website der Institution veröffentlicht, von der obersten Leitung unterzeichnet und innerhalb der Institution aktiv kommuniziert wird. Der Plan sollte ein Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter zeigen, klare Ziele sowie detaillierte Maßnahmen und Maßnahmen zu deren Erreichung festlegen. Es bleibt der Institution selbst überlassen, die konkreten Ziele und Maßnahmen zu definieren.

Für den Gleichstellungsplan müssen die für seine Umsetzung verantwortlichen Personen (spezielle Ressourcen und Fachwissen im Bereich Gleichstellung) benannt werden. Die Einrichtung eines Gleichstellungsplans erfordert die Schaffung eines spezifischen Rahmens (organisatorisch und finanziell). Dabei obliegt es der Organisation, zu entscheiden, was erforderlich ist und innerhalb welcher Strukturen sie einen dauerhaften Prozess nachhaltiger organisatorischer Veränderungen zur Stärkung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter unterstützen wird.

Die Umsetzung eines Gleichstellungsplans erfordert auch die Erhebung und Überwachung von Daten. Die Organisation muss nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu Personal und Studierenden erheben und den Jahresbericht auf der Grundlage dieser Indikatoren erstellen. Da der Gleichstellungsplan auf die spezifischen Bedürfnisse der Organisation zugeschnitten ist, entscheidet jede Organisation selbst, wie sie die relevantesten Indikatoren auswählt, wie sie die Daten erhebt und analysiert, einschließlich der dafür erforderlichen Ressourcen, und stellt sicher, dass die Daten jährlich veröffentlicht und überwacht werden. Die erhobenen Daten sollten die Ziele und Vorgaben des Plans sowie die Bewertung des Umsetzungsprozesses zur Gleichstellung der Geschlechter unterstützen.

Das vierte wesentliche Element eines Gleichstellungsplans ist die Schulung. Der GEP muss Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter umfassen. Diese Aktivitäten sollten die gesamte Organisation einbeziehen und ein faktenbasierter, fortlaufender und langfristiger Prozess sein. Die Schulung sollte auch unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile gegenüber Mitarbeitern und Entscheidungsträgern behandeln. Sie sollte auch Kommunikationsaktivitäten innerhalb der Organisation ansprechen und Schulungen zur Gleichstellung der Geschlechter umfassen, die sich auf bestimmte Themen konzentrieren und sich an alle oder ausgewählte Gruppen richten.

Zusätzlich zu diesen vier obligatorischen Anforderungen schlägt **die Kommission** in Anlehnung an die Annahmen der Gleichstellungsstrategie 2020–2025 **fünf weitere Themenbereiche vor, die von den Forschungs- und Innovationseinrichtungen in ihren GEPs berücksichtigt werden sollten.**

Sie decken die folgenden Themen ab:

- 1. Work-Life-Balance und Unternehmenskultur,**
- 2. ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen,**

3. Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und beruflichem Aufstieg,
4. Integration der Genderdimension in Forschungs- und Lehrinhalte,
5. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung.

Die Kommission hat dies auch in den oben zitierten Leitlinien vom September 2021 betont und darauf hingewiesen, dass ein wirksamer GEP auf einem Veränderungsmodell basieren sollte, das die zu lösenden Probleme identifiziert und ihre Ursachen und gewünschten Ergebnisse, einschließlich Zielvorgaben, definiert. Es sollte auch die zur Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Indikatoren zur Überwachung der Fortschritte detailliert beschreiben. Der GEP sollte die gesamte Organisation einbeziehen, sei es die Geschäftsleitung, alle Mitarbeiter, Studenten und Doktoranden (im Fall einer Lehrorganisation) oder andere Interessengruppen. Er sollte auch einen laufenden Prozess gestalten, der zur Selbstreflexion und einer Überprüfung der ergriffenen Maßnahmen und eingeführten Praktiken anregt.

Die Leitlinien der Kommission sind universell und daher auch allgemeingültig. Die Erstellung eines Gleichstellungsplans für eine Organisation, einschließlich einer Universität, hängt daher von den identifizierten Problemen und Bereichen ab, die Unterstützung benötigen, um die geeignetsten (und gleichzeitig umsetzbarsten) Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

1.2 Methodik zur Entwicklung und Umsetzung eines Gleichstellungsplans (GEP) – kurzer Überblick

Ein charakteristisches Merkmal der EU als Organisation ist – neben der Schaffung von Verpflichtungen – eine Art „Aufforderung“ an die Adressaten, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, damit bestimmte Standards wirksam umgesetzt werden. Im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation ist das GEAR-Tool ein Beispiel für diesen Ansatz. Es ist seit 2015 in Betrieb und basiert hauptsächlich auf den Erfahrungen geschlechtsspezifischer Projekte, die im Rahmen von Horizont 2020 finanziert wurden.²⁶

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans an einer Universität ist in vielen Fällen ein beispielloses Thema, da es sich um eine Folge der Einführung eines neuen Förderkriteriums in Horizont Europa im Jahr 2022 handelt. Dies bedeutet, dass auch das Tool selbst aktualisiert und an die aktuellen Standards angepasst werden musste. Daher ist das GEAR-Tool heute ein Kompendium des Wissens darüber, was Gleichstellungspläne sind und wer an ihrer Erstellung beteiligt sein sollte, warum die Erstellung eines Gleichstellungsplans notwendig ist, um nachhaltige Veränderungen zu erreichen, wie man einen solchen Plan „Schritt für Schritt“ erstellt und schließlich, wo man nach rechtlichen Standards in diesem Bereich sowie Beispielen für bewährte Verfahren suchen kann.

²⁶Gleichstellung der Geschlechter in Wissenschaft und Forschung – GEAR-Tool: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear> (Zugriff: 10.11.2022).

Für Universitäten ²⁷schlägt das GEAR-Tool folgende Schritte vor:²⁸

1. Verstehen des Kontexts der Institution, für die der Gleichstellungsplan erstellt werden soll, ²⁹Identifizierung der Personen und Kapazitäten (sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität), die die Erstellung des Plans unterstützen können, und Verstehen, wie der Änderungsprozess gemäß der Logik des *Gender-Mainstreaming*- Zyklus funktioniert;³⁰
2. Analyse und Bewertung des *Status quo* in der Einrichtung – eine erste Diagnose der personellen, fachlichen, finanziellen und technischen Ressourcen und dann die Definition des Kontexts, des rechtlichen und politischen Rahmens, in dem die Hochschule tätig ist, der bislang in der Hochschule umgesetzten Maßnahmen und Aktivitäten zur Gleichstellung der Geschlechter (sofern vorhanden) und schließlich eine eingehende Diagnose und ein Vergleich der Ergebnisse mit der Situation in anderen Hochschulen im In- und Ausland; in dieser Phase geht es darum, Herausforderungen und Ziele zu ermitteln, d. h. die wichtigsten Wirkungsbereiche für das GEP zu identifizieren, ³¹um auf dieser Grundlage in Zukunft auch die erreichten Änderungen bewerten zu können (Überwachungs- und Evaluierungsstrategie);
3. **Die Erstellung eines Plans zur Gleichstellung der Geschlechter** – Planung spezifischer Maßnahmen auf Grundlage der Ergebnisse der durchgeführten Diagnose, der verfügbaren Ressourcen und der Leitlinien der Kommission hinsichtlich der Förderkriterien, wobei stets zu berücksichtigen ist, dass der Plan ganzheitlich und integriert sein sollte (sowohl intern als auch mit kritischen Dokumenten und Prozessen in der Universität); ³²außerdem wird

²⁷Forschungsförderungsorganisationen gibt es eigene Leitlinien.

²⁸Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Gleichstellung der Geschlechter in Wissenschaft und Forschung für Forschungsorganisationen, Universitäten und öffentliche Einrichtungen: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide> (Zugriff: 10.11.2022).

²⁹Hierzu gehören Standort, Geschichte, wirtschaftliche Lage, Managementziele und -prioritäten, Struktur, Richtlinien, Organisationskultur, Größe und der rechtliche Rahmen, in dem die Institution tätig ist.

³⁰Es gibt vier Phasen: Definieren, Planen, Handeln und Prüfen.

³¹In dieser Phase ist zunächst zu entscheiden, wer an der Durchführung der Analyse beteiligt sein soll (eine spezialisierte Einheit/Gremien oder ein engagiertes und formell beauftragtes Team), dann eine Prüfung des rechtlichen Rahmens und der nationalen Strategien (einschließlich Finanzstrategien) zur Integration der Geschlechtergleichstellung in Forschung und Hochschulbildung (sofern vorhanden), eine Art „internes Audit“ der Institution (hier kann beispielsweise ein im Rahmen des SAGE-Projekts entwickelter Fragebogen verwendet werden), schließlich die Definition der bei der Diagnose zu berücksichtigenden Indikatoren, die Methodik zur Durchführung der quantitativen und qualitativen Forschung und die Bewertung ihrer Ergebnisse vor dem Hintergrund vergleichbarer Studien. Der im Rahmen des SAGE-Projekts entwickelte Fragebogen https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/audit_guidelines.pdf (Zugriff: 10.11.2022) und schließlich die Definition der bei der Diagnose zu berücksichtigenden Indikatoren, die Methodik zur Durchführung der quantitativen und qualitativen Forschung und die Bewertung ihrer Ergebnisse anhand vergleichbarer Organisationen.

³²Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass der Plan Themen ansprechen muss, die für die gesamte Gemeinschaft relevant sind, damit die Veränderung eine Chance hat, nachhaltig zu sein. Daher sollten bei der Erstellung des GEP mehrere wesentliche Elemente berücksichtigt werden: Ziele, Maßnahmen, Indikatoren, Zielvorgaben, Zeitpläne und Verantwortlichkeiten. Zu diesem Zweck wird unter anderem auch empfohlen, dass die Arbeit am Plan partizipativ erfolgen sollte, dass Ziele und Maßnahmen mithilfe der SMART-Methode definiert werden sollten, dass bewährte Praktiken anderer als Inspiration genutzt werden sollten und dass vorhandene Ressourcen für den GEP rationalisiert werden sollten (signifikante Veränderung zu relativ geringen Kosten), dass der Plan ein evolutionäres und dynamisches Dokument sein sollte, dass die Verantwortlichkeiten der verschiedenen Akteure

betont, dass die Einbeziehung des oberen Managements und eine rationale Priorisierung in dieser Phase von entscheidender Bedeutung sind;

4. Umsetzung des Plans – die Umsetzung³³ der geplanten Aktivitäten durch das zu diesem Zweck eingerichtete Team und gemäß dem vereinbarten Zeitplan. Diese Aktivitäten sollten – um die Nachhaltigkeit der Veränderungen an der Universität zu gewährleisten – im größtmöglichen Maße institutionalisiert und weit verbreitet werden. Es wird außerdem empfohlen, Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen während der Umsetzungsphase des Plans nicht einzustellen und weiterhin auf die Ressourcen (Wissen und Fähigkeiten) der Personen außerhalb des direkt für die Umsetzung des Plans verantwortlichen Teams zurückzugreifen.

5. Überwachung des Fortschritts und Bewertung des Plans – Überprüfung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen und des Ausmaßes der Auswirkungen des Plans auf die Verwirklichung der vorgeschlagenen Änderungen auf der Grundlage der in der Diagnosephase erstellten Überwachungs- und Bewertungsstrategie (unter Betonung der Notwendigkeit, zwischen den Überwachungs- und Bewertungszielen zu unterscheiden). Es ist auch zu beachten, dass Horizont Europa jährliche Überwachungsberichte erfordert, während die Ergebnisse dieser Phase weit verbreitet werden sollten, um die Position des Plans selbst zu stärken und den zyklischen Charakter der Änderungen sicherzustellen;

6. Förderung der Gleichstellung der Geschlechter an der Universität nach der Umsetzung des Plans – kontinuierliche Bemühungen zur Aufrechterhaltung der im Plan entwickelten Standards (um Rückschritte und eine Rückkehr zu früheren unerwünschten Praktiken zu vermeiden), Identifizierung neuer Bereiche (z. B. Intersektionalität) und Strategien (z. B. Gender Budgeting) sowie Ermittlung von Best Practices und Einschränkungen zur Verbesserung des nächsten Plans.

für die Umsetzung der verschiedenen Elemente des Plans innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens klar festgelegt werden sollten, dass der Kreis der Stakeholder, die den Plan unterstützen, dauerhaft erweitert werden sollte und dass schließlich Maßnahmen und Prozesse im Hinblick auf eine nachhaltige Nutzung der vorhandenen Ressourcen langfristig geplant werden sollten. Die Ergebnisse des PLOTINA-Projekts können bei der Entwicklung des Plans hilfreich sein: <https://www.plotina.eu/plotina-formative-toolkit/> (Zugriff: 10.11.2022).

³³Das Team sollte sich mit folgenden Themen auskennen: Förderung organisatorischer Veränderungen, Umgang mit Widerstand, Aufbau von Unterstützungsnetzwerken, Genderaspekt von Forschungskarrieren, Entscheidungsfindung und Inhalt von Forschung und Lehre, Selbstbewertung, Überwachung und Datenerfassung und -analyse, Besonderheiten und Funktionsweise der eigenen Institution. Das Team sollte sich außerdem regelmäßig mit Entscheidungsträgern treffen, um sowohl den Fortschritt laufend zu besprechen, Situationen des Widerstands gegen vorgeschlagene Änderungen zu diskutieren als auch Bereiche zu identifizieren, in denen aufgrund verschiedener Umstände Anpassungen am Plan erforderlich sein werden.

Ziel des Monitorings ist die kontinuierliche und systematische Erhebung von (vorwiegend quantitativen) Daten, damit das Management laufend über die konkreten Fortschritte bei der Umsetzung des Plans (die „Outputs“) informiert ist. Ziel der Evaluierung hingegen ist es, die Wirksamkeit des Plans anhand der (vorwiegend qualitativen) Monitoringdaten objektiv zu beurteilen, um daraus Lehren für die Planung künftiger Aktivitäten zu ziehen. In dieser Phase können die im Projekt TARGET entwickelten Lösungen hilfreich sein: http://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf (Zugriff: 10.11.2022).

Das Tool schlägt außerdem vor, welche Faktoren die Entwicklung und Umsetzung eines Plans fördern und wie die häufigsten Hindernisse und Herausforderungen bei der Umsetzung von Strategien zur Gleichstellung der Geschlechter an Universitäten überwunden werden können.

Inspiziert von der Logik und Klarheit des GEAR-Tools haben wir beschlossen, einige Elemente hinzuzufügen, die die Bewältigung der verschiedenen oben empfohlenen Schritte erleichtern können. Darunter ist vor allem das [UGEP hervorzuheben](#), ein Tool, das die Erstellung (oder Überarbeitung) des GEP erheblich erleichtert. Ein zweites Element sind auch die Empfehlungen für Projektpartner, die insbesondere das Verständnis des Kontexts, in dem sich die Institution befindet, verbessern, den Stand der Dinge beurteilen und die Bewertung der bisher umgesetzten Gleichstellungs- und Diversitätspolitik erleichtern können. Schließlich ist die direkte Behandlung methodischer Probleme das zweite Ergebnis des GEPARD-Projekts, der [methodische Leitfaden](#).

1.3 GEP-Politik innerhalb eines internationalen Konsortiums des GEPARD-Projekts

1.3.1 Der Gleichstellungsplan an der Schlesischen Universität in Kattowitz³⁴

Die Schlesische Universität war eine der ersten Universitäten in Polen (und die erste in der Woiwodschaft Schlesien), die 2021 einen Gleichstellungsplan für die Geschlechter entwickelte und umsetzte.³⁵ Es besteht kein Zweifel, dass das neue Förderkriterium in Horizont Europa zur Intensivierung der Arbeit an dem Dokument beigetragen hat. Gleichzeitig muss betont werden, dass die an der Universität umgesetzte Gleichstellungspolitik strategische Maßnahmen in diesem Bereich voraussetzte (was sich unter anderem aus den geltenden gesetzlichen Bestimmungen der Universität als Arbeitgeberin, den in Absatz 4 der Satzung genannten Werten³⁶ und der Erklärung, eine gleichberechtigte und vielfältige Gemeinschaft zu sein, ergibt³⁷).

Die ersten konzeptionellen Arbeiten begannen bereits im Oktober 2020. Sie konzentrierten sich hauptsächlich auf die Analyse des allgemein verständlichen rechtlichen Kontexts und der an anderen Universitäten (in- und ausländischen) bestehenden GEP-Regelungen sowie auf die Ermittlung der spezifischen Herausforderungen und Ziele, vor denen die Schlesische Universität steht. In dieser Phase spielte die freiwillige Teilnahme ihrer Mitglieder an Schulungen zur Erstellung von Gleichstellungsplänen, die den Anforderungen

³⁴ Torbus U, Póltorak M., GLEICHSTELLUNGSPLAN FÜR F&I. BEOBACHTUNGEN AUF BASIS DER ERSTEN ERFAHRUNGEN DER UNIVERSITÄT SCHLESILIEN IN KATOWICE, Roczniki Verwaltug ich Prawa 2022; 4(XXII): 51-69, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.3315> S. 62-65.

³⁵ <https://naukawpolsce.pl/aktualnosci/news%2C91165%2Cuniwersytet-slaski-wdraza-plan-rownosci-plci.html> (Zugriff: 10.11.2022).

³⁶ *Die Satzung der Schlesischen Universität Kattowitz*, angenommen vom Senat der Schlesischen Universität Kattowitz am 28. Mai 2019 (der konsolidierte Text stellt einen Anhang zur Mitteilung des Rektors der Schlesischen Universität Kattowitz vom 1. Juli 2021 dar).

³⁷ *Erklärung der Schlesischen Universität – eine gleichberechtigte und vielfältige Gemeinschaft zu sein*, verfügbar unter: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/#read-more> (Zugriff: 10.11.2022).

der Kommission entsprechen, eine besondere Rolle. Viel Zeit wurde auch der Analyse der qualitativen Forschungsergebnisse zu Diskriminierung und Ungleichbehandlung an der Schlesischen Universität ³⁸sowie der quantitativen Daten gewidmet, die von der Bildungsabteilung, der Doktorandenschule und der Personalabteilung entwickelt und zur Verfügung gestellt wurden.

Im April 2021 wurde auf Anordnung des Rektors der Schlesischen Universität offiziell ein Team zur Entwicklung des Gleichstellungsplans für die Schlesische Universität ernannt. Es umfasste fast zwanzig Personen und bestand aus Akademikern und Hilfspersonal sowie Studenten und Doktoranden, die verschiedene akademische Disziplinen und Bereiche vertraten und sich auf verschiedenen Ebenen der Universitätshierarchie befanden. Bezeichnenderweise wurde die Arbeit an dem Plan von der Prorektorin für Personalentwicklung (einer Frau) geleitet. Basierend auf den Diagnoseergebnissen und der Ermittlung bewährter Verfahren an anderen, fortschrittlicheren Universitäten wurden Schlüsselziele und Herausforderungen für die Schlesische Universität ermittelt, die durch den ersten Gleichstellungsplan der Universität angesprochen werden sollten. Als Ergebnis wurde im September 2021 die erste Version des Plans vorgeschlagen, die umfassenden Konsultationen mit verschiedenen Referenzgruppen unterzogen wurde. an der Universität arbeiten und studieren und zwei an der Universität aktiven Gewerkschaften (ZNP und Solidarność). Auf Grundlage der Kommentare und Vorschläge wurde eine zweite Version des Plans erstellt, die erneut konsultiert und verbessert wurde. Die dritte (endgültige) Version des Plans wurde dem Senat der Universität am 30. November 2021 zur Stellungnahme vorgelegt. Nach der positiven Stellungnahme des Senats am 7. Dezember 2021 erließ der Rektor der Schlesischen Universität ein Dekret (Nr. 212/2021), mit dem der Plan rechtskräftig wurde.

Der [Gleichstellungsplan der Schlesischen Universität Kattowitz](#) erfüllt alle Anforderungen der Europäischen Kommission: Es handelt sich um ein formelles Dokument, das von der obersten Leitung der Universität (dem Rektor) unterzeichnet und der akademischen Gemeinschaft aktiv mitgeteilt wurde. ³⁹Der Plan enthält ein Bekenntnis zur Gleichstellung der Geschlechter und legt klare Ziele sowie detaillierte Maßnahmen und Maßnahmen zu deren Erreichung fest.

Der Gleichstellungsplan der Schlesischen Universität in Kattowitz hat einen sich entwickelnden und partizipativen Charakter, was bedeutet, dass die gesamte Universitätsgemeinschaft zu seiner Gestaltung und Umsetzung beitragen kann . Weitere

³⁸ Bericht über eine Umfrage unter weiblichen und männlichen Mitarbeitern und Doktoranden zu Diskriminierung und Ungleichbehandlung an der Schlesischen Universität und Bericht über eine Umfrage unter weiblichen und männlichen Studenten der Schlesischen Universität zu Diskriminierung und Ungleichbehandlung . Der Inhalt beider Berichte ist verfügbar unter: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/raporty-z-badan-opinii-wspolnoty-us> (Zugriff: 28.11.2022).

³⁹Zusätzlich zur Veröffentlichung des Dokuments auf der Website zur Gleichbehandlung: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/plan-rownosci-plci/> (Zugriff: 18.11.2022) werden Informationen zur Annahme und Umsetzung des US GEP über den Universitätsnewsletter und über soziale Medien kommuniziert.

Diagnosen und Analysen der Entwicklungsbedingungen aller Personen, die die Universitätsgemeinschaft bilden, werden ebenfalls von wesentlicher Bedeutung für die Verbesserung des Gleichstellungsplans sein. Der Plan formuliert Ziele und Maßnahmen in den folgenden Bereichen (vorgeschlagen von der Kommission): Wissenschaft und Bildung, Rekrutierung und Karriereentwicklung, Organisationskultur und die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben sowie Lernen, Management und Entscheidungsfindung sowie Sicherheit. Für jeden Bereich wurden strategische Ziele, operative Ziele, Zielgruppen, Beispiele für spezifische Maßnahmen sowie Überwachungs- und Überprüfungsquellen formuliert.

Was den Zeitplan betrifft, war für 2022 geplant, die Situation, Bedingungen und Bedürfnisse in Bezug auf die Gleichstellung und Gleichstellung der Geschlechter zu bewerten und eine Agenda für Gleichstellungsmaßnahmen und -verfahren zu entwickeln bzw. die bestehenden zu überarbeiten. Im Jahr 2023 sollten die geplanten Maßnahmen umgesetzt und eine interne Bewertung der geplanten und umgesetzten Maßnahmen sowie eine Überarbeitung des entwickelten Detailplans durchgeführt werden. Schließlich wird im Jahr 2024 die Umsetzung der geplanten Aktivitäten fortgesetzt und die Bewertung und Validierung des Gleichstellungsplans der Schlesischen Universität in Kattowitz für 2022-2024 durchgeführt. jedoch, die Umsetzung des aktuellen Plans bis Ende 2025 zu verlängern.

1.3.2 Der Gleichstellungsplan an der L- Università ta' Malta

[Der Gender+ Equity Plan der Universität Malta \(UM\)](#) wurde am 20. Januar 2022 vom Senat der UM und am 17. Februar desselben Jahres vom Rat der UM offiziell genehmigt. Die Universität Malta verfolgte einen Gender-Plus-Ansatz, um die im Abschnitt „Gesellschaftliche Faktoren und Auswirkungen“ des strategischen Plans 2020–2025 der UM genannten Hauptgrundsätze umzusetzen. Aus diesem Grund ⁴⁰wurde ein Rahmen für Gleichheit, Vielfalt und Inklusion verabschiedet, der Geschlecht, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung und nicht-traditionelle Merkmale berücksichtigt.

Die wichtigsten Grundsätze des UM Equity Plans stehen im Einklang mit der maltesischen Gesetzgebung. Dazu gehören:

- Kapitel 413 - Gesetz zur Chancengleichheit (für Menschen mit Behinderungen) (Änderung)⁴¹
- Kapitel 452 - Gesetz über Beschäftigung und Beziehungen⁴²
- Nebengesetz 460.15 - Verordnung zur Gleichbehandlung von Personen⁴³
- Kapitel 456 Gesetz zur Gleichstellung von Männern und Frauen von 2015⁴⁴

⁴⁰L- Università ' ta ' Malta (2020). Strategischer Plan 2020-2025.

<https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/strategy/UMStrategicPlan2020-2025.pdf>, Seite 5.

⁴¹Regierung von Malta (2000). <https://legislation.mt/eli/cap/413/eng/pdf>

⁴²Regierung von Malta (2002). <https://legislation.mt/eli/cap/452/eng/pdf>

⁴³Regierung von Malta (2007). <https://legislation.mt/eli/sl/460.15/eng/pdf>

⁴⁴Regierung von Malta (2003). <https://legislation.mt/eli/cap/456/eng/pdf>

Die Ausarbeitung des ersten UM-Gleichstellungsplans dauerte etwa zwei Jahre, bevor er seine heutige Form annahm. Der erste Plan wurde 2021 vom Ausschuss für Geschlechtergleichstellung und sexuelle Vielfalt (GESDC) vorgeschlagen. Zuvor hatte der Ausschuss einige der an der Universität von Malta angewandten Richtlinien und Maßnahmen bewertet. Außerdem wurden verfügbare statistische Daten analysiert, um herauszufinden, worauf der Schwerpunkt im Plan gelegt werden muss. Die aus dieser Übung gewonnenen Ergebnisse wurden im Gender Audit Report 2018-2020 zusammengestellt.⁴⁵ Die wichtigsten Probleme, die sich aus dieser Studie ergaben, wurden mit den UM-Interessengruppen geteilt. Alle Vorschläge oder Empfehlungen, die sich aus diesen Treffen ergaben, wurden in den Gleichstellungsplan aufgenommen. Weitere Empfehlungen kamen von den GESDC-Mitgliedern, die eine Reihe internationaler Pläne zur Geschlechtergleichstellung konsultierten, um sie bei ihrem Vorhaben zu unterstützen.

Der Equity-Plan half dabei, die UM-Komitees zusammenzubringen, die sich jeweils getrennt mit Diskriminierung und anderen Themen im Zusammenhang mit Geschlecht, Gender, sexueller Orientierung, Behinderung, Rasse und ethnischer Zugehörigkeit befassten. Zuvor hatten diese eher isoliert gearbeitet. Die Formulierung des Equity-Plans half dabei, die Arbeit all dieser Komitees zu integrieren, die erkannten, dass die gemeinsame und gleichzeitig getrennte Arbeit dazu beitragen würde, Gleichheit, Vielfalt und Inklusion sowohl unter Studenten als auch unter Mitarbeitern zu fördern, wenn sie einen intersektionalen Ansatz verfolgten. Es wurde auch vereinbart, in den von Horizon Europe empfohlenen Schlüsselbereichen nach Möglichkeit einen intersektionalen Ansatz zu verfolgen.⁴⁶

Der UM Gender+ Equity Plan richtet sich an akademisches Personal: ansässiges, besuchendes und aushilfspersonal; Verwaltungspersonal; Alumni; Auftragnehmer; anderes unterstützendes Personal wie Landarbeiter, Boten, Wartungspersonal usw.; Forscher; Studenten; technisches Personal und Besucher. Damit der Plan funktioniert, mussten eine Reihe von Strukturen eingerichtet werden, wie das Equity Committee und das Equity Office. Der wichtigste Schritt war die Entscheidung, jemanden einzustellen, der die Umsetzung des Plans überwacht; 2022 wurde ein Equity Officer eingestellt. Der Equity Officer wurde 2023 mit zusätzlichem Verwaltungspersonal ausgestattet. Der Equity Officer hat die Aufgabe, ein Equity-Implementierungsteam mit einer klaren Definition der Rollen und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung des Gender+ Equity Plans (G+EP) einzurichten. Die Equity Working Group (EQWG) umfasst Vertreter aus den verschiedenen Sektoren, die an der Universität studieren oder arbeiten. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe werden vom Rektor ernannt und umfassen Vertreter verschiedener Personalgruppen (Dozenten, Verwaltungspersonal, Forscher, technisches Personal und andere) sowie Studenten. Die Arbeitsgruppen für Mitarbeiter setzen sich aus Dekanen oder deren Äquivalenten, Fakultätsmanagern, Verwaltungsdirektoren und

⁴⁵GESDC (2022). <https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/equity/genderauditreport2018-2020.pdf>

⁴⁶GESDC. (2022). Präsentation des Gender+ Equity Plan.
<https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/equity/EquityPlanpresentation.pdf>

anderen Vertretern zusammen. Die Arbeitsgruppe der Studenten besteht aus Studentenvertretern verschiedener akademischer Fakultäten, Zentren, Institute oder Schulen, Vertretern der Kunsill Studenti Universitarji (Studentengewerkschaft) und andere Interessenvertreter. Der Equity Committee wiederum überwacht die Umsetzung des Plans.

Im Jahr 2022 teilte GESDC den UM Equity Plan mit Vertretern anderer Hochschulen in Malta. Während dieses Treffens wurde deutlich, dass der UM Gender+ Equity Plan der einzige Plan einer maltesischen Institution war, der Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion in seinen Plan aufgenommen hatte. Es wurde auch deutlich, dass maltesische Hochschulen und Forschungszentren Pläne zur Geschlechtergleichstellung als Reaktion auf die „Diktate“ von Horizon Europe und nicht als Reaktion auf nationale Rechtsrichtlinien entwarfen. Dies geschah später, als die Gender Mainstreaming Unit in ihrer ersten Gender Equality Mainstreaming Strategy und ihrem ersten Equality Action Plan, der ⁴⁷Ende 2022 veröffentlicht wurde, festlegte, dass Bildungseinrichtungen verpflichtet seien, einen eigenen Gleichstellungsplan zu haben.

1.3.3 Der Gleichstellungsplan an der Universität Miskolc

Die Universität Miskolc wendet mehrere Maßnahmen an, um die Gleichstellung der Geschlechter im Einklang mit den Zielen der Europäischen Union sicherzustellen und die Anforderungen der ungarischen Gesetzgebung zu erfüllen. Das grundlegende Ziel besteht darin, direkte oder indirekte Diskriminierung von Universitätsbürgern aufgrund des Geschlechts zu verhindern oder zu beseitigen. Bei der Entwicklung des GEP bemühte sich die Universität Miskolc, sicherzustellen, dass die Maßnahmen einen möglichst breiten Personenkreis im Zusammenhang mit dem Betrieb der Universität betreffen. Dies bedeutet, dass der persönliche Anwendungsbereich der Maßnahmen Mitarbeiter der Universität umfasst, unabhängig von Arbeitsbereichen, Dozenten, Forscher und Studenten der Universität. Bei der Umsetzung des GEP hat die Europäische Kommission vier obligatorische und fünf optionale Kriterien festgelegt. Obligatorische Kriterien sind die Verfügbarkeit von Maßnahmen zur Chancengleichheit, Datenerhebungs- und Überwachungsaktivitäten, die Zuweisung geeigneter Ressourcen und die Bereitstellung von Schulungen. Zu den optionalen Elementen gehören die Entwicklung einer Organisationskultur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt, die Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungs- und Führungspositionen, die Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und Beförderung, Genderstudien in Bildung und Forschung sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung. Bei der Entwicklung ihres Gleichstellungsplans verpflichtete sich die Universität Miskolc, die vier obligatorischen Kriterien zu erfüllen, und ging darüber hinaus mehrere Verpflichtungen ein, um optionale Elemente sicherzustellen. Im Einklang mit ihrem institutionellen Entwicklungsplan setzt sich die Universität das strategische Ziel, die Zahl der weiblichen Lehrkräfte und Forscherinnen zu erhöhen, vor allem in unterrepräsentierten

⁴⁷Menschenrechtsdirektion (2022). <https://humanrights.gov.mt/en/Documents/Gender%20Equality.pdf>

Bereichen und Führungspositionen. Sie zielt auch darauf ab, die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, flexible Arbeitsregelungen und die Entwicklung eines infrastrukturellen Hintergrunds für eine familienfreundliche Hochschulbildung zu fördern. Bei der jüngsten Überarbeitung wurden die Maßnahmen um die Entwicklung und Überwachung von arbeitsbezogenen Regeln für die Gesundheit von Frauen erweitert und Maßnahmen ergriffen, um sich an Programmen zum Monat der Männergesundheit zu beteiligen. Die Maßnahmen zielen darauf ab, ein höheres Maß an Gleichstellung der Geschlechter an der Universität sicherzustellen.

Um den organisatorischen Hintergrund zu gewährleisten, wurde gleichzeitig mit der Erstellung des Gleichstellungsplans das Gleichstellungskomitee der Universität Miskolc gegründet, dessen Aufgabe komplex ist. Insbesondere gibt es seine Stellungnahme zu Maßnahmen ab, macht Vorschläge, initiiert die erforderlichen Maßnahmen und nimmt Überwachungs- und Kontrollaufgaben wahr. Die Umsetzung des GEP hat jedoch einen komplexen institutionellen Hintergrund. Neben dem Gleichstellungskomitee nehmen auch ein Behindertenkoordinator und ein Gleichstellungsbeauftragter teil, und auch die Führungskräfte des Arbeitgebers der Universität und die Personalabteilung unterstützen die Entwicklung und Umsetzung des Plans.

Eine regelmäßige Datenerhebung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Erreichung der Ziele. Die Universität Miskolc hat die Überprüfung des Gleichstellungsplans alle zwei Jahre obligatorisch gemacht. Bei der letzten Überprüfung (2023) wurde festgestellt, dass 52 % der Mitarbeiter der Universität Miskolc weiblich sind, jedoch sind weiterhin erhebliche Ungleichgewichte zwischen technischen und anderen Wissenschaften sowie anderen Organisationseinheiten zu beobachten. Die Überprüfung wies auch darauf hin, dass im Vergleich zu früheren Daten bei höherrangigen Führungspositionen eine Verbesserung zu beobachten ist, bei der Aufschlüsselung der Daten auf Fakultätsebene jedoch eine Verschlechterung des Anteils weiblicher Ausbilder in unterrepräsentierten Bereichen, typischerweise in technischen Fakultäten, zu beobachten ist. Angesichts der Daten bleibt die Universität daher weiterhin entschlossen, Maßnahmen einzuführen und anzuwenden, die die Verbesserung von Bereichen mit schlechteren Trends fördern.

Das Forschungsteam der Universität Miskolc war von Anfang an an der Forschung des GEPARD-Programms beteiligt. Die Mitglieder der Forschungsgruppe repräsentieren den akademischen Bereich, vor allem aus den Sozialwissenschaften, und einer von ihnen ist Mitglied des Gleichstellungsausschusses der Universität, er ist auch der Gleichstellungsbeauftragte der Universität. Die im Rahmen des Programms durchgeführte eigene Forschung sowie die von Forschern anderer beteiligter Institutionen vorgelegten Ergebnisse werden zur weiteren Entwicklung des GEP der Universität beitragen.

1.3.4 Der Gleichstellungsplan an der Universität Zypern

Die Europäische Universität Zypern (EUC) hat im Dezember 2021 ihren ersten Gleichstellungsplan (EUC-GEP) verabschiedet, nachdem er vom Universitätssenat genehmigt und vom Universitätsrat ratifiziert worden war. [Der vorliegende Plan](#) ⁴⁸ beschreibt die Gleichstellungsziele der Universität für den Zeitraum Januar 2022 – Dezember 2024, die sich auf die folgenden miteinander verbundenen Bereiche konzentrieren: a. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Organisationskultur, b. Geschlechtergleichstellung in Führung und Entscheidungsfindung, c. Geschlechtergleichstellung bei Einstellung und Karriereentwicklung, d. Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte und e. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung. Für jeden der fünf Themenbereiche enthält der EUC-GEP eine kurze Beschreibung und Zielsetzung, eine Bewertung der aktuellen Situation anhand quantitativer und qualitativer Basisdaten sowie den Handlungsverlauf mit Zielen, Maßnahmen und Indikatoren. Der Plan richtet sich hauptsächlich an Universitätsmitarbeiter – sowohl in akademischer als auch in administrativer Hinsicht – auf allen Ebenen.

Die EUC hat die Einführung von Praktiken, die Vielfalt, Inklusivität, Gleichstellung und Zusammenarbeit fördern, schon immer als notwendige Voraussetzung für Erfolg in Bildung und Forschung betrachtet. Das Engagement der Universität für diese Werte wurde bereits während der Bewertungsphase der Entwicklung des EUC-GEP deutlich. Gleichstellung wurde bereits als ein nicht verhandelbarer Grundwert unserer Universität angesehen, während Nulltoleranz gegenüber allen Formen von Diskriminierung im Vordergrund der Aktivitäten der Institution stand und steht, wie aus der Universitätscharta hervorgeht ⁴⁹. Nichtsdestotrotz war das Mandat der Europäischen Kommission zur Entwicklung institutioneller Gleichstellungspläne als Teilnahmekriterium für die Teilnahme am Programm „Horizont Europa“ ausschlaggebend für die Entwicklung eines formelleren und strukturierteren Plans.

Die Aufgabe, den EUC-GEP auszuarbeiten, wurde im Frühjahr 2021 vom Rektor dem Büro des Prorektors für Forschung und Internationale Beziehungen übertragen. Die Aufgabe wurde wiederum der Leiterin des EUC-Forschungsbüros übertragen, die über einen akademischen Hintergrund in den Gender Studies verfügt. Nach der Entwicklung des ersten Entwurfs bildete eine Gruppe von Gender-Experten innerhalb der Universität unter der Leitung der Leiterin des Forschungsbüros ein informelles Team, das den Plan entsprechend bewertete, erweiterte und überprüfte. Im Dezember 2021 wurde auf Empfehlung des Prorektors für Forschung und Außenbeziehungen ein Ad-hoc-Ausschuss des Senats für Geschlechtergleichstellung eingerichtet. Die Umsetzung, Überwachung und Bewertung des EUC-GEP fällt in die Verantwortung des oben genannten Ausschusses. Die Zusammensetzung des Ausschusses für Geschlechtergleichstellung ist wie folgt:

⁴⁸Die vollständigen EUC-GEP sind im Intranetbereich der Universität „Rektorat: Hausordnung“ abrufbar.

⁴⁹https://euc.ac.cy/wp-content/uploads/2023/02/EUC.Charter_18.10.2018.pdf

- Prorektor für Forschung und Außenbeziehungen (Vorsitzender)
- Fakultätsmitglieder: je eine Vertreterin/ein Vertreter aus jeder Fakultät (vorzugsweise mit Genderexpertise)
- Vertreter des Forschungsbüros
- Vertreter der Personalabteilung
- Vertreter des Senatsausschusses für interne Qualitätssicherung
- Vertreter des Studierendenwerkes

Zu den Aufgaben des Ausschusses gehören: Sensibilisierung und Förderung der Förderung von EUC-GEP innerhalb der Universitätsgemeinschaft, einschließlich Fakultät, Forschern, Verwaltungsangestellten und Studenten; Entwicklung und Umsetzung eines Kommunikationsplans; Überwachung der Umsetzung; Identifizierung von Hindernissen und Bereitstellung von Vorschlägen zu deren Überwindung; Bewertung der Endergebnisse und Bereitstellung von Empfehlungen für zukünftige Maßnahmen, die weiter zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen könnten.

Die Entwicklung eines GEP wurde von den obersten Entscheidungsträgern aus mehreren anderen Gründen begrüßt. Erstens legt die Europäische Universität Zypern großen Wert darauf, in ihre Mitarbeiter zu investieren, wie ihre zahlreichen Auszeichnungen und Akkreditierungen zeigen ⁵⁰. Tatsächlich zeigt das aktuelle GEP das Engagement der Universität nicht nur für die Gleichstellung der Geschlechter, sondern auch für die kontinuierliche Verbesserung einer Organisationskultur, in der jeder sein wahres Potenzial entfalten und eine gesunde Work-Life-Balance erreichen kann. Da Forschung und Innovation (F&I) eine der aktuellen strategischen Prioritäten der Universität sind, kann die Verbesserung von Richtlinien und Praktiken zur Gleichstellung der Geschlechter gleichzeitig erheblich zum Erfolg der EUC und ihrer Umwandlung in ein führendes regionales Zentrum akademischer Exzellenz beitragen. Nicht zuletzt wird erwartet, dass die GEP-Maßnahmen erhebliche Auswirkungen auf Studierende auf allen Ebenen haben werden, sowohl durch die Verbesserung der Lehrplangestaltung und Lehre als auch durch den „Dienst an der Gemeinschaft“, der neben Lehre und Forschung als dritte Säule der Exzellenz der Universität gilt.

1.3.5 Die Aktivitäten zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität von Salerno

Auf nationaler Ebene, italienische Ministero Das Ministerium für Bildung und Verdienst (MIUR) hat kürzlich ein Dokument mit dem Titel „Hinweise für positive Maßnahmen des Bildungsministeriums zu Genderthemen an Universitäten und in der Forschung“ herausgegeben, das eine Reihe spezifischer Empfehlungen für Universitäten enthält. In dieser Hinsicht wird die Universität als Ausbildungs- und Forschungseinrichtung aufgefordert, eine

⁵⁰Sehen <https://euc.ac.cy/en/about-us/our-people/>, „A Great Place to Work“-Zertifizierung (<https://euc.ac.cy/en/euc-is-a-great-place-to-work/>) und das Logo „HR Excellence in Research“ (<https://euc.ac.cy/en/research/the-human-resources-strategy-for-researchers-hrs4r/>)

Reihe von Maßnahmen und Verhaltensweisen umzusetzen, die darauf abzielen, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu gewährleisten und allgemeiner eine integrative Kultur zu fördern, die alle Identitätsunterschiede respektiert.

Eine integrative Universität achtet auf Identitätsbedürfnisse und schätzt Unterschiede und fördert das individuelle, soziale und organisatorische Wohlbefinden. Sie ist ein Ort, an dem sich niemand (Studierende, Lehrpersonal, technisch-administratives Personal) aufgrund der Merkmale seiner Identität nicht wertgeschätzt, unterstützt oder diskriminiert fühlen sollte. Dies führt zwangsläufig über Wege der Erkenntnis der wissenschaftlich korrekten Konstrukte, die der Gleichstellung der Geschlechter und der Gleichstellung der Geschlechter zugrunde liegen, über die Dekonstruktion jener Stereotypen und Vorurteile, die die Grundlage für Erscheinungsformen und Phänomene von Diskriminierung und Ausflüchten bilden, und über die Identifizierung von Hindernissen, die die Gleichstellung der Geschlechter zwischen Individuen verhindern, und die Identifizierung geeigneter Maßnahmen zur Überwindung dieser Hindernisse.

Im Laufe der Jahre hat die Universität Salerno (Kampanien, Italien) im Einklang mit der strategischen Planung der Universität eine Reihe von Maßnahmen und Zielen verabschiedet und gefördert, um Barrieren und geschlechtsspezifische Unterschiede im Kontext der akademischen Gemeinschaft und des Territoriums in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu überwinden. Die geplanten Maßnahmen, von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben über die Analyse von Entscheidungs- und Führungsprozessen bis hin zu den geschlechtsspezifischen Dimensionen in Forschung, Lehre und der dritten Mission, zielen sowohl darauf ab, bereits ergriffene Maßnahmen fortzusetzen und zu kohärenteren Maßnahmen zu machen als auch die Organisationskultur und innovative Strategien zu überdenken, um strukturelle Veränderungen zu fördern und Chancengleichheit und die Förderung der Vielfalt zu fördern.

Comitato Unico di Garanzia per le pari “(Einzigartiges Garantiekomitee für Chancengleichheit) Die italienische Regierung ⁵¹hat sich verpflichtet, alle Arten von Diskriminierung zu ahnden, insbesondere die Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, der Behinderung oder der Sprache.

Es ist paritätisch besetzt und übernimmt - als Vereinheitlichung - alle Funktionen, die das Gesetz, die Tarifverträge und andere Bestimmungen den Gleichstellungs- und Mobbingausschüssen zuweisen.

Das Komitee fördert die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das auf Respekt, der Wertschätzung von Unterschieden, der Umsetzung der Grundsätze der Chancengleichheit und des organisatorischen Wohlergehens basiert, und bekämpft jede Form von Diskriminierung und

⁵¹<https://www.cug.unisa.it/home/mission>

moralischer oder psychischer Gewalt gegen weibliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Es führt proaktive, beratende und prüfende Maßnahmen in allen Kompetenzfragen durch.

Zu diesem Zweck:

- fördert Initiativen, die auf die Umsetzung und Verbreitung einer Kultur der Chancengleichheit abzielen;
- erstellt Pläne für positive Maßnahmen, Interventionen und Projekte zur Förderung der wesentlichen Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz;
- organisiert Untersuchungserhebungen zum Arbeitsklima, führt geschlechtsspezifische Analysen der Bedürfnisse von Frauen und Männern durch (z. B. ausgewogenes Geschlechterverhältnis) und verabschiedet Ethik- und Verhaltenskodizes mit dem Ziel, Situationen von Diskriminierung, Gewalt oder Mobbing, unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterdiskriminierung, zu verhindern bzw. zu beseitigen;
- schlägt Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vor;
- schlägt Initiativen vor, die auf die Umsetzung von EU-Richtlinien und nationalen Rechtsvorschriften zur Gewährleistung der gleichen Würde der Menschen am Arbeitsplatz abzielen;
- fördert den Austausch bewährter Verfahren, Kenntnisse und Erfahrungen zu möglichen Fragen im Zusammenhang mit Chancengleichheit;
- schlägt Schulungsmaßnahmen für das Personal zu den entsprechenden Themen vor;
- schlägt Maßnahmen zur Einführung einer geschlechtergerechten Sprache vor;
- schlägt nützliche Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz vor.

2. Das „Observatorium für die Verbreitung der Genderstudien und der Kultur der Chancengleichheit“⁵² (Osservatorio per la diffusione von Studium der Genera und Kultur delle Pari Opportunità (OGEPO) wurde 2011 im Rahmen des positiven Aktionsplans gegründet, der seit 2006 von der Universitätskommission für Chancengleichheit umgesetzt wird. Seit 2014 (mit DR Prot. 71928 vom 18.12.2014; Rep. N. 4109/2014) ist es in jeder Hinsicht als abteilungsübergreifendes Zentrum anerkannt und hat folgende Ziele:

- Förderung von Forschung und Diskussion zu Genderstudien und -statistiken, Gleichstellung und Chancengleichheit, der Präsenz von Frauen in der Geschichte, ihrer Repräsentation in der Gesellschaft sowie zu rechtlichen, historischen, sozialen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Fragen, die mit diesen Themen verbunden sind. Zu diesem Zweck führt sie interdisziplinäre Kooperationen zwischen Lehrern und Experten durch und stellt Vergleiche in den verschiedenen wissenschaftlichen und humanistischen Bereichen her;
- Die Dokumentations- und Informationstätigkeit des Dokumentationszentrums für Gender und Chancengleichheit zu stärken – dessen erworbene Kompetenzen den in das

⁵² <https://www.unisa.it/areavii/cpo/osservatorio#english>

Observatorium eingebundenen Subjekten und Institutionen zur Verfügung gestellt werden, deren integraler Bestandteil es ist –, und zwar zu folgenden Zwecken:

1. ein allgemeiner Katalog dokumentarischer und bibliografischer Materialien zum Thema Genderkultur und Chancengleichheit oder damit in Zusammenhang stehende Materialien, die in den Bibliotheken und verschiedenen Einrichtungen der Universität Salerno sowie im gesamten Gebiet von Salerno und seiner Provinz verstreut vorhanden sind;

2. eine Anlaufstelle für Informationen, Beratung und Betreuung zu Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Leben, Rechten, Dienstleistungen, Gesundheit, Arbeit, Karriere, Ausbildung, Familie, Gesetzgebung, Kultur, Freizeit usw.

- Aktivierung eines Online-Forums, das die Universität Salerno auf Provinz-, Regional-, Landes- und internationalem Gebiet über Beziehungsnetzwerke verbindet, die durch Vereinbarungen und Konventionen mit Verbänden sowie öffentlichen und privaten Einrichtungen geregelt sind und auf den Austausch und die Verbreitung von Informationen sowie die Planung von Interventionen zu diesen Themen abzielen. Dieses Forum ist in das Observatorium integriert, von dem es ein integraler Bestandteil ist, um Interpretationen und operative Instrumente anzubieten, die für spezifische Interventionen zu Genderthemen und Chancengleichheit nützlich sind, sowie um ein größeres Bewusstsein für soziale Akteure in diesem Bereich zu fördern und den Dialog zwischen Geschlechtern und Generationen zu fördern;

- Schulungen und Bildungsinitiativen organisieren, fördern und sponsern, um sowohl auf Ausbildungs- als auch auf Arbeitsebene ein Bewusstsein für alle Formen direkter und indirekter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Alters, der sexuellen Orientierung, der Rasse, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der Religion oder der Sprache zu schaffen;

- an nationalen, europäischen und internationalen Forschungsprojekten teilnehmen, die speziell auf offene, kontinuierliche Online-Schulungen zu Themen im Zusammenhang mit Geschlecht, sexueller Orientierung, Toleranzkultur und Integration abzielen;

- interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften und Experten aus Italien und dem Ausland durchführen, um die Diskussion über die Rolle der Frau in der heutigen Gesellschaft zu fördern und die Integration der Genderperspektive in verschiedene Studien- und Vertiefungskurse zu unterstützen;

- veröffentlichen regelmäßig Studien zu den Themen der Gender Studies in elektronischer Form.

3. GenderLAB – GEP ([Universitärer Gleichstellungsplan](#)) ⁵³. Die Annahme des Gleichstellungsplans ist ein wichtiger Beweis für das institutionelle Engagement der Universität Salerno bei der Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung, Stereotypen und Ungleichheiten sowie bei der Entwicklung aktiver Strategien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, einer globalen Herausforderung der UN-Agenda 2030 und eines Hauptziels

⁵³<https://www.dipsum.unisa.it/dipartimento/strutture?id=271>

der Europäischen Union, das auch vom Rahmenprogramm für Forschung und Innovation „Horizont Europa“ gefördert wird. Seit 2013 ist das Labor hauptsächlich den Genderstudien vorbehalten und sein Hauptziel ist die konkrete Anwendung der Studienergebnisse zu Bildungszwecken, die eng mit der Berufsausbildung verknüpft sind, wobei der Beziehung zum Territorium besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Es verfügt über eine eigene flexible interne Regelung, die den Richtlinien der „OGEPO“ und der „CUG“ entspricht; es hat eine kleine, aber qualifizierte Bibliothek, deren Bände nach den Kriterien der Genderstudien katalogisiert sind; es hat ein eigenes historisches Archiv mit Materialien zum Thema Chancengleichheit an der UniSa (Jahre 2000-2011), für das ein Inventarisierungsprojekt im Gange ist, sowie ein aktuelles Archiv. Zusätzlich zur DIPSUM-Website ist das GenderLab mit einer eigenen Webseite auf der „OGEPO“-Website gehostet. Zu den geförderten Aktivitäten gehören:

- Unterstützung bei der Organisation von Seminaren zu aktuellen Themen der Gender Studies (z . B. geschlechtsspezifische Gewalt, weibliches Unternehmertum, feministische Literatur, sexistische Sprache, Frauengeschichte, Familiengeschichte und Soziologie, LGBTQI-Studien usw.);
- Unterstützung bei bibliographischen Recherchen und Abschlussarbeiten in den geschichtswissenschaftlichen Disziplinen, insbesondere der Frauengeschichte und Geschlechterforschung.

1.3.6 Der Gleichstellungsplan an der Paris Lodron Universität Salzburg

Die Leitsätze des GEP leiten sich aus den Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes ab. Dieses Gesetz gilt für öffentliche Universitäten und Hochschulen in staatlicher Trägerschaft, nicht aber für Privatuniversitäten. Diese unterliegen einer anderen Rechtsgrundlage. Der an der Universität Salzburg geltende GEP, genauer der Frauenförderungsplan, ist Teil der Satzung der Universität. Er wird auf der Website der Universität veröffentlicht und ist damit für alle zugänglich. Gemäß § 19 Universitätsgesetz 2002 muss jede Universität eine Satzung geben. An der Universität Salzburg entscheidet der Senat mit einfacher Mehrheit auf Vorschlag des Rektors.

Der vierte Teil der Satzung enthält Regelungen zur Frauenförderung und zu Maßnahmen gegen Diskriminierung. Er richtet sich an alle Organe und Foren der Universität und erfasst alle Personen, die an der Universität Salzburg arbeiten und studieren, auch wenn sie nicht formell beschäftigt sind.

Es werden mehrere Einheiten und Foren eingerichtet, die sich mit der Förderung von Frauen und der Sicherstellung von Nichtdiskriminierung befassen und ihnen unterschiedliche Aufgaben und Befugnisse übertragen.

ist eine Verwaltungseinheit (Gendup - Zentrum für Geschlechterstudien und Frauenförderung) zuständig. Diese Einheit hat ihre Rechtsgrundlage in § 84 Satzung. Dort sind die Aufgaben aufgezählt. Sie umfassen die curriculare Konzeption, die Organisation des

Lehrangebots und die Evaluation des Studiengangs Geschlechterstudien nach den Vorschlägen des interdisziplinären Expertenrates. Wie nachfolgend erläutert, wird das Curriculum der Geschlechterstudien auch von der Genderprofessur festgelegt. Zu den Aufgaben gehören auch Personalvorschläge für die spezifische Betreuung der Lehre, die Beratung von Studierenden und externen Lehrenden zu Geschlechterstudien und die Vernetzung der Genderlehre innerhalb der Universität sowie die Vernetzung mit außeruniversitären Einrichtungen. Weitere Aufgaben sind die Mitwirkung bei der Aus- und Weiterbildung und Karriereplanung des Universitätspersonals, die Förderung und Unterstützung wissenschaftlicher Projekte im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sowie Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere in EU-Projekten.

Gendup muss die Vorschläge des unabhängigen Expertenrates umsetzen. Dies hat zu unterschiedlichen Interpretationen der von Gendup zu erfüllenden Aufgaben und der Kompetenzverteilung zwischen den beiden Institutionen geführt. Dies hat der Gleichstellung der Geschlechter nicht geholfen. Es besteht die Notwendigkeit, die Zusammenarbeit der verschiedenen Foren, die Funktionen in den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter, Vielfalt und Inklusion wahrnehmen, zu strukturieren.

Laut GEP ist ein unabhängiger Expertenrat (IER) für die wissenschaftliche Arbeit zuständig. Dieser entscheidet beispielsweise über die Aufnahme von Lehrveranstaltungen in das Gender Studies-Curriculum und ist für die Auswahl und Entscheidung über genderbezogene Preise zuständig.

In Bezug auf die Entwicklung der Curricula ist zu erwähnen, dass die Professur für Geschlechtergleichstellung erst kürzlich ein neues Programm eingerichtet hat, das aus GDE-Modulen besteht. Diese Module werden von der Professur koordiniert und vom interdisziplinären Expertenrat (IER) unterstützt. Seit 2020 sieht die Satzung eine Genderprofessur vor. Die Befugnisse und Aufgaben sind jedoch nicht vollständig auf die Gleichstellungsinstitutionen abgestimmt. Es ist geplant, ein Zentrum für Geschlechterstudien einzurichten (ein eigener Begriff in der Satzung). Dem Zentrum müssen ausreichende Ressourcen zugewiesen werden.

Ein spezielles Forum (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) ist für die Teilnahme an allen Kommissionen zuständig, in denen Personalentscheidungen getroffen werden. Dies gilt insbesondere für Habilitationskommissionen, Kommissionen zur Auswahl und Listung von Kandidaten für Professuren oder bestimmte andere höher qualifizierte Positionen. Die Rolle der AKG-Mitglieder in solchen Kommissionen als Beobachter ohne Stimmrecht ist manchmal schwierig. Es ist für die Mitglieder des AKG auch zeitaufwändig, an allen Kommissionssitzungen und Kandidatenanhörungen teilzunehmen. Es war und ist schwierig, Frauen zu finden, die bereit sind, Mitglieder des AKG zu werden, in den meisten Fällen wollen hochqualifizierte Frauen keine Mitglieder werden.

Das GEP enthält detaillierte Bestimmungen zum Geschlechtergleichgewicht in Führungs- und Entscheidungspositionen sowie zur Geschlechtergleichstellung bei Einstellung und

Karriereentwicklung. Es gibt auch Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zur Organisationskultur, zu Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung, sowie zu Maßnahmen zur Wahrung von Intersektionalität und Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion.

Die Universität Salzburg und andere österreichische Universitäten ändern ihre Statuten in der Regel recht häufig und versuchen, neuen Anforderungen Rechnung zu tragen. Auch GEPs werden häufig geändert. Zu den Problemen gehört die etwas unklare Struktur der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Foren, die Funktionen in den Bereichen Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion wahrnehmen. Frauen müssen in allen Foren vertreten sein. In höheren Positionen (ordentlicher Professor, Professorin) ist der Prozentsatz immer noch niedrig und daher müssen Frauen viel Arbeit mit der Vertretung in den Foren leisten. Dies sollte in der akademischen Karriere anerkannt werden. Die Ausgestaltung der Bestimmungen im GEP ist gut, es gibt jedoch mehrere praktische Hindernisse. Wie erwähnt müssen qualifizierte Frauen überproportional viele Funktionen in den Kommissionen und als Gutachterinnen übernehmen. Dies ist sehr zeitaufwändig und wird bei Evaluierungen und allgemein nicht angemessen berücksichtigt. Frauen erledigen den Großteil der Verwaltungsarbeit in den Kommissionen.

Die Universität Salzburg praktiziert kein Gender Budgeting, was ein Nachteil ist. Alle Universitätsorgane – auch jene, die für die Budgetierung verantwortlich sind – müssen darauf achten, dass die sogenannten Gender Mainstreaming- und Budgetierungsregeln eingehalten werden. Es gibt spezielle Ressourcen für die Umsetzung des GEP, aber auch Ressourcen für die Lehre von Gender Studies, akademische Unterstützung und viele andere Themen. Berichte über Geschlechterdimensionen, -prozentsätze und Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderungsplans werden regelmäßig veröffentlicht, die erhobenen Daten werden jedoch nicht ausreichend aggregiert. Der Ansatz von Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion spielt auch in der Satzung eine entscheidende Rolle.

2. IO1 - Motivation, Methodik und Ergebnisse

Ziel von IO1 war die Entwicklung eines universellen Anwendungsmodells für die Gleichstellungspolitik im akademischen Raum. Mit anderen Worten: IO1 widmete sich ganz der Untersuchung und Rekonstruktion der theoretischen Annahmen, die die Erstellung der Gleichstellungspläne begleiteten. Auf dieser Grundlage wurden Lösungen mit einem hohen Grad an Universalität identifiziert, die sowohl im Rahmen der Gleichstellungspolitik im akademischen Bereich als auch außerhalb davon (z. B. in der Wirtschaft und bei lokalen oder regionalen Behörden) angewendet werden können.

Im Rahmen von IO1 war Folgendes geplant:

- **einen universellen Plan zur Gleichstellung der Geschlechter (im Folgenden: UGEP) erstellen**

- **maßgeschneiderte Empfehlungen für Partner vorbereiten**
- **einen (kleineren) Abschlussbericht erstellen, angereichert mit sogenannten allgemeinen Kommentaren ⁵⁴.**

Jedes der oben genannten Elemente ist bis zu einem gewissen Grad miteinander verbunden. Das „Hauptprodukt“ ist der [UGEP](#), ein kostenloses Toolkit, das interessierten Institutionen die Erstellung eines maßgeschneiderten Gender Equality Plans (GEP) erleichtert.

Die Empfehlungen wurden auf Grundlage der Untersuchung der an den Standorten der Partner geltenden Gleichstellungspläne ausgearbeitet und dem erstellten „Standard“-UGEP und der Selbstbewertung gegenübergestellt.

Eine zentrale Rolle in diesem Report spielen aber letztlich auch Erkenntnisse aus Experteninterviews und Kommentaren zu Schlüsselbereichen, die interessierten Institutionen bei der Einführung des UGEP unmittelbar Hinweise darauf geben, wie die dort aufgezeigten Lösungsansätze verstanden (und dann auch umgesetzt) werden können.

2.1 Von der Matrix zum Toolkit - UGEP-Methodik, Grundprinzip und Verfahren

Ausgangspunkt für die endgültige Entwicklung des UGEP war zunächst die Erstellung einer MATRIX zur inhaltlichen Untersuchung bestehender Gleichstellungspläne. Die Partner unterstützten diese Lösung beim Kick-off-Meeting im Februar 2022 voll und ganz.

Das Team der Schlesischen Universität erstellte im Februar 2022 auf Grundlage der Analyse mehrerer nationaler Lösungen und der Ergebnisse internationaler Projekte (darunter SAGE und PLOTINA) eine Prototypmatrix zusammen mit einem Beispiel für ihre Vervollständigung auf Grundlage des Gleichstellungsplans der Schlesischen Universität in Kattowitz. Anfang März 2022 wurden diese Dokumente an die Partner gesendet, damit diese Kommentare zur Matrix hinzufügen und erste Korrekturen vornehmen konnten. Diskussionen zur Korrektur der Matrix (vor allem zur Interpretation der darin enthaltenen Kategorien) fanden hauptsächlich während

⁵⁴ Es handelt sich um einen Lösungsansatz, der sich an den Mechanismen des internationalen Menschenrechtsschutzsystems orientiert und darauf abzielt, die akzeptierten (theoretischen) Standards zu erläutern und Beispiele praktischer Lösungen aufzuzeigen, die ihrer Umsetzung dienen.

zweier Remote-Partnertreffen (im März und April 2022) statt. Einige Kommentare wurden auch per E-Mail gesendet. Gleichzeitig wurden die Partner gebeten, die bestehenden Gleichstellungspläne an ihren Universitäten (oder, falls es sie nicht gab, Gleichstellungsrichtlinien) zu analysieren und die Ergebnisse dieser Studien (ausgefüllte Matrizen) an den Konsortialführer zurückzusenden.

Die von den Partnern ausgefüllten Matrizen wurden während des Treffens in Zypern (Mai 2022) diskutiert. Dabei wurden Probleme im Zusammenhang mit der durchgeführten Forschung identifiziert (u. a. Zugang zu detaillierten Daten und Interpretationsdiskrepanzen bei der Untersuchung bestimmter Kategorien in der Praxis). Gleichzeitig konnten zunächst grundlegende Ähnlichkeiten und Unterschiede im Umfang funktionierender Lösungen festgestellt werden. Die Ergebnisse waren auch die Grundlage, um mit den Partnern das Konzept dessen zu entwickeln, was wir als „universell“ verstehen, und die Idee des zukünftigen UGEP. Während des Treffens im Juni 2022 wurde vereinbart, dass es die Form eines zielgruppenorientierten elektronischen Tools annehmen soll. Im nächsten Schritt sollte jeder Partner mindestens drei nationale Gleichstellungspläne angeben, die bis Ende September 2022 anhand der Matrix untersucht werden sollen. Außerdem wurden weitere Vereinbarungen getroffen, um Form und Inhalt des Ziel-UGEP festzulegen.

In der zweiten Hälfte des Jahres 2022 lag der Schwerpunkt auf der Analyse der drei nationalen Gleichstellungspläne jedes Partners. Gleichzeitig analysierte das Team der Schlesischen Universität in Kattowitz zuvor gesendete Matrizen zu den Gleichstellungsplänen der Partneruniversitäten, um (unserer Meinung nach) ungerechtfertigte Wiederholungen/Lücken zu identifizieren und zu erklären. Sie wurden den Partnern auch während des Treffens in Salerno präsentiert. Aus diesem Grund wurde während der direkten Diskussion zu IO1 vereinbart, dass zur Klärung des Kontexts des GEP (und zum Sammeln von Materialien auf dieser Grundlage für die Erstellung des UGEP und des Abschlussberichts mit „allgemeinen Kommentaren“) Experteninterviews durchgeführt werden müssen (mindestens drei Interviews, die von jedem Partner durchgeführt werden).

Darüber hinaus haben wir zur Vorbereitung des UGEP während des Treffens in Salerno (Oktober 2022) besprochen, wie die von jedem Partner untersuchten GEPs zusammengefasst werden können. Die Lösung war hier eine vereinfachte Zusammenfassungsmatrix, die Ihnen basierend auf den Kategorien BEREICH, ZIEL, AKTION und ZIELGRUPPE (höchstwahrscheinlich) die Erstellung eines elektronischen Tools ermöglicht, mit dem Sie problemlos einen Gleichstellungsplan für die Bedürfnisse einer bestimmten Einrichtung erstellen können. Die Konkretisierung der Regelungen bezüglich der Form des UGEP (E-Tool) wurde in Salzburg (April 2023) besprochen, wo vereinbart wurde, dass es (so bald wie möglich) notwendig sei, alle Analysen in einer Excel-Datei zusammenzufassen.

In der Zwischenzeit arbeitete das polnische Team an der Visualisierung des Tools und seiner Funktionsweise, was zum Konzept eines Online-Shops führte. Während des Treffens in Miskolc (Juli 2023) wurde die Form des Tools endgültig definiert (in dieser Phase spielte das

italienische Team eine Schlüsselrolle) und es wurde beschlossen, dass Bereiche der Ausgangspunkt für die Erstellung von UGEP sein würden. Gleichzeitig wurde vereinbart, dass den Tool-Benutzern bis zu neun Kategorien angeboten werden (die im Rahmen des Projekts durchgeführten Analysen ermöglichten eine solche Detailliertheit).

Schließlich ist UGEP ein kostenloses Toolkit, das interessierten Institutionen die Erstellung eines maßgeschneiderten Gender Equality Plans (GEP) erleichtern soll. Wir haben es erstellt, indem wir einerseits allgemein akzeptierte Annahmen über die Ziele und Bereiche, die jeder GEP berücksichtigen sollte, und andererseits Lösungen kombiniert haben, die sich bereits in der Praxis von mehr als 40 europäischen Universitäten bewährt haben.

Das Toolkit funktioniert nach dem Prinzip eines Online-Shops, in dem man genau das, was man möchte, in den Warenkorb legen kann. Es ist möglich, Bereiche, Ziele und Aufgaben zu mischen. Bei Bedarf ist es auch möglich, sie durch Angabe einer bestimmten Zielgruppe zu „filtern“. Das Ergebnis ist ein maßgeschneiderter Lösungssatz, der zur Erstellung des ersten (oder nächsten) GEP der Institution verwendet werden kann.

1.2. Empfehlungen für Partner

Das zweite Produkt von IO1, das zwar intern ist, sind Empfehlungen für Partner. Diese Lösung orientiert sich an Kontrollverfahren im internationalen Menschenrechtsrecht, die eine individuelle Bewertung der Einhaltung bestimmter Standards und die Identifizierung der wichtigsten Probleme oder Herausforderungen ermöglichen.

Ein zentrales Element bei der Ausarbeitung der Empfehlungen war die Selbstbewertung. Dabei wurde jeder Partner zunächst gebeten, die obligatorischen und optionalen Elemente der Erstellung eines GEP (geschlossene Fragen) anzugeben und seine eigenen Erfahrungen zu beschreiben. Der zweite Schritt bestand darin, (gemeinsam mit den anderen Partnern) eine SWOT-Analyse der Bedingungen für die Erstellung und Umsetzung eines GEP in jedem Fall durchzuführen. Auf dieser Grundlage erarbeitete jeder Partner dann Empfehlungen für sich selbst und die anderen Partner (im letzten Fall wurde deren Priorisierung vorgeschlagen, was ebenfalls eine Lösung aus internationalen Kontrollmechanismen darstellt).

Dieses Produkt ist ein weiterer Mechanismus, der die in Schritt 2 des GEAR-Tools empfohlene Status Quo-Analyse unterstützt und die Erstellung oder Überarbeitung des GEP erleichtert.

Eine Vorlage mit Empfehlungen für Partner ist diesem Bericht als Anhang 1 beigelegt.

3. Erkenntnisse aus Experteninterviews (allgemeiner Überblick)

Zunächst ist hervorzuheben, dass die qualitative Forschung ein zusätzliches Produkt ist, das im Rahmen von IO1 entwickelt wurde, und dass sie unter Einhaltung der ethischen Standards in dieser Hinsicht durchgeführt wurde (Stellungnahme der Ethikkommission).

Die im Jahr 2023 vorbereitete und durchgeführte Umfrage befasst sich mit den Erfahrungen bei der Vorbereitung, Erstellung und Umsetzung des Gender Equality Plans an europäischen Universitäten. Ziel der Umfrage war es, anhand konkreter Beispiele Möglichkeiten zu sammeln, die sich bei der Umsetzung des GEP ergeben. Die Ergebnisse helfen dabei, eine Reihe von Möglichkeiten darzustellen, die ein gutes Beispiel für die Bedeutung/Position des GEP an Universitäten sind, auch wenn sie nicht repräsentativ für das Hochschulsystem sein können.

Die Umfrage wurde an Personen gesendet, die als Experten für Gender- und Diversitätsfragen an europäischen Universitäten gelten. Es war geplant, Antworten von 18 Personen zu erhalten. Wir haben 18 Antworten erhalten, die analysiert wurden und im Folgenden dargestellt werden. Die Umfrage enthielt 30 offene und geschlossene Fragen zum Aufbau und zur Umsetzung von GEP.

Die Umfrage ermöglicht es, Informationen über die Vorbereitung und Umsetzung des GEP zu sammeln. Wir fragten nach:

- Welche Faktoren haben Universitäten dazu veranlasst, ein GEP zu entwickeln und umzusetzen?
- Wer war für die Erstellung des GEP verantwortlich und wie lange könnte es dauern?
- Welche Faktoren, Hindernisse und Herausforderungen gab es bei der Gestaltung des GEP und seiner Billigung auf höchster Universitätsebene?
- Welche Quellen und Analysen wurden als Wissensgrundlage und Tipps herangezogen (extern und intern)?
- Wie wurden die für die Erstellung des GEP Verantwortlichen vorbereitet?
- Wie sah der Konsultationsprozess aus?
- Was ist der inhaltliche Geltungsbereich von GEP?
- Wie sah der Gründungsprozess aus?
- Wie wurde das GEP umgesetzt?

Kontexte zur Einführung von Gleichstellungsplänen an Universitäten

Der häufigste Faktor, der Universitäten dazu veranlasst hat, den Gleichstellungsplan zu entwerfen und umzusetzen, sind formale externe Anforderungen (z. B. Horizont Europa). Wir können über zwei mögliche Hauptfaktoren sprechen, die Universitäten dazu veranlasst haben, den Gleichstellungsplan zu entwerfen und umzusetzen: interne und externe. Der erste ist mit internen Bedürfnissen und dem Druck unterrepräsentierter Gruppen verbunden. In unserer

Umfrage ist er nicht sehr häufig. Wir haben nur 7 Antworten, dass interne Bedürfnisse zum Gleichstellungsplan geführt haben. Andere Antworten zeigen, dass der wichtigste Faktor formale externe Anforderungen sind. Diese Anforderungen sind mit europäischen Finanzierungsquellen verbunden. Es lässt sich vorhersagen, dass dies die häufigste und häufigste Motivation für Universitäten und andere Forschungs- und Bildungseinrichtungen ist.

Vorbereitungsprozess des Gleichstellungsplans

Die meisten Befragten gaben an, dass der derzeit an den Universitäten geltende Gleichstellungsplan der erste Plan dieser Art sei. In nur 4 Fällen können wir über die zweite Version des Gleichstellungsplans sprechen. Der älteste Gleichstellungsplan wurde 2010 umgesetzt. Die übrigen von den Befragten genannten Gleichstellungspläne wurden 2021 und 2022 verabschiedet. Derzeit handelt es sich also um Pläne, die an den untersuchten Universitäten seit mindestens einem Jahr gültig sind. Im Durchschnitt dauerte die Erstellung des Gleichstellungsplans mehrere Monate. In zwei Fällen dauerte es mehr als ein Jahr.

Die Teams, die die Pläne zur Geschlechtergleichstellung erstellten, waren in Anzahl und Art vielfältig. Dabei handelte es sich um Teams und Einzelpersonen, die Funktionen im Zusammenhang mit der Gleichstellung an der Universität ausübten. Dies zeigt sich auch in den Spezialisierungen derjenigen, die an der Erstellung des GEP beteiligt waren. Die Teams hatten die meisten Personen, die auf HR- und Gleichstellungsfragen spezialisiert waren. Die in der Umfrage erhaltenen Antworten zeigen, dass es neben dem Bereich Gleichstellung und Vielfalt, in dem die Pläne zur Geschlechtergleichstellung erstellt wurden, auch Bereiche im Zusammenhang mit HR und Forschungsprojekten gab. Betrachtet man die Anzahl der Personen, die an der Erstellung des GEP beteiligt waren, können wir Lösungen für 40 Personen finden. Auf die Frage, wie viele Frauen und wie viele Männer an der Erstellung der GEPs beteiligt waren, erhielten wir Antworten, die sowohl die Anteile von Frauen und Männern als auch numerische Daten enthielten. Fast alle Antworten zeigten, dass Frauen die Mehrheit der Personen ausmachten, die GEP erstellten. In zwei Fällen waren überhaupt keine Männer dabei, aber es ist erwähnenswert, dass es in zwei Fällen genauso viele Frauen wie Männer gab. Darüber hinaus erhielten wir auf die Frage, ob sich unter diesen Personen nichtbinäre Personen befanden, in einem Fall eine bestätigende Antwort.

Wir fragten auch, wie diese Personen ausgewählt wurden, und erhielten Antworten, die zeigten, dass die Auswahl der an der Vorbereitung des GEP beteiligten Personen recht ähnlich war. An den meisten Universitäten unserer Studie betraf die Entscheidung darüber, wer am GEP arbeiten sollte, hauptsächlich Personen, die sich mit Gleichstellungs- und Diversitätsfragen befassen. Die Personen wurden aufgrund ihrer Erfahrung (organisatorisch und in der Forschung) in den Bereichen Gleichstellung und Diversität ausgewählt. Nur in einem Fall wurde die interne Einladung genutzt. Die erhaltenen Antworten zeigen, dass in mehreren Fällen auch die Dienste externer Parteien in Anspruch genommen wurden. Die vorherrschende Lösung bestand jedoch darin, Spezialisten für dieses Thema unter den Mitarbeitern einer

bestimmten Institution zu engagieren, sowohl unter dem Verwaltungs- als auch dem Forschungspersonal.

Es war interessant zu sehen, wie diese Teams auf die Arbeit bei GEP vorbereitet wurden. Angesichts der Hindernisse im Zusammenhang mit Personalressourcen, mangelndem Wissen und fehlendem Zugang zu Daten würden wir gerne wissen, ob es Schulungen oder andere Bildungsmaßnahmen gab, die diese Menschen unterstützen könnten, und welche Quellen und Inspirationen sie nutzten.

Die beliebtesten Inspirationsquellen sind die Leitlinien von Horizon Europe (von 14 Personen angegeben) und das GEAR-Tool des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (von 10 Personen angegeben). Nur eine Person antwortete, dass bei der Erstellung des Plans keine externen Quellen verwendet wurden. Es ist hervorzuheben, dass die Hälfte unserer Befragten von GEPs anderer Universitäten inspiriert wurde. Dies zeigt, dass die Veröffentlichung von Gleichstellungsplänen nicht nur wichtig ist, um Ihre akademische Gemeinschaft zu informieren, sondern auch, um sie mit anderen Universitäten zu teilen.

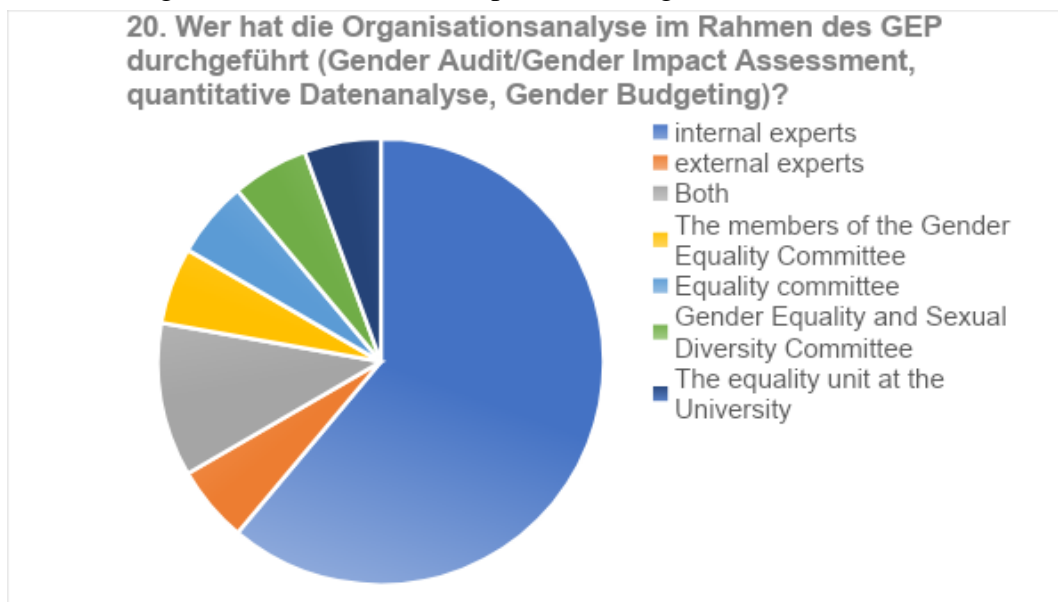
In Bezug auf die Vorbereitungen für die Arbeit am Gleichstellungsplan gaben unsere Befragten in den meisten Fällen Selbststudium, Vernetzung und Konsultationen an (in jedem dieser Fälle mehr als 10 Indikatoren). Die Teilnahme an Fachschulungen und Workshops war ebenfalls wichtig (jeweils 8 Indikatoren). In Anbetracht der Merkmale der Schulungen, an denen die Befragten teilnahmen, fanden diese Kurse auf nationaler und europäischer Ebene statt.

Faktoren, Hindernisse und Herausforderungen bei der Gestaltung des Gleichstellungsplans

Ein wichtiges Thema im Zusammenhang mit der Vorbereitung und anschließenden Umsetzung eines tragfähigen Gleichstellungsplans sind die Probleme und Herausforderungen, mit denen die an der Vorbereitung des Plans beteiligten Personen konfrontiert sind. Bei der Betrachtung der Antwort stellen wir zwei Hauptproblemgruppen fest, die als Herausforderungen behandelt werden könnten: Daten und Personen. Die erste Problemgruppe betrifft den Zugang zu an der Universität erhobenen Daten. Die Befragten wiesen darauf hin, dass in den Universitätsstatistiken geschlechtsbezogene Indikatoren fehlen und dass es Schwierigkeiten bei der Erhebung von Daten zu verschiedenen Initiativen im Zusammenhang mit Gleichstellungsaktivitäten gibt. Die zweite Problemgruppe betrifft die Humanressourcen, was auf Personalmangel (zu wenige Personen können bei der Erstellung von Plänen helfen), unzureichendes Wissen und geringes Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter verweist. Mehrere Personen wiesen auch auf das Problem der Finanzierung von Aktivitäten im Zusammenhang mit der Vorbereitung des GEP und seiner Umsetzung hin.

Da ein wesentliches Element der Erstellung eines Gleichstellungsplans die Diagnose der Situation von Frauen und Männern an der Universität ist, fragten wir, wer die Organisationsanalyse für die Bedürfnisse des Gleichstellungsplans durchgeführt hat, darunter beispielsweise Gender Audit/Gender Impact Assessment, quantitative Datenanalyse,

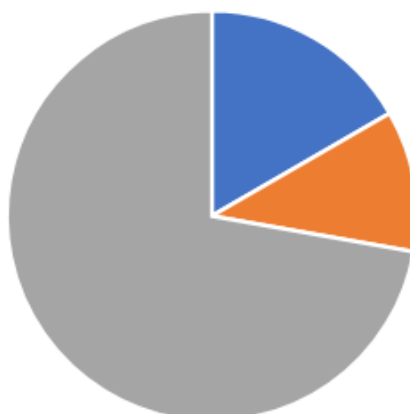
Budgetierung in Bezug auf Geschlecht. Aus den Antworten geht hervor, dass die Diagnosen hauptsächlich von internen Experten durchgeführt wurden, darunter von Experten aus verschiedenen Einrichtungen, die sich mit Gleichstellungs- und Diversitätsfragen befassen. Drei Personen gaben an, dass externe Experten beteiligt waren.



Konsultations- und Einführungsprozess des Gleichstellungsplans

In dem Versuch, den Prozess der Verabschiedung von Gleichstellungsplänen an Universitäten nachzubilden, fragten wir unsere Befragten nach dem Konsultationsprozess für den erstellten Plan. In jedem Fall wurde eine Entwurfsversion des GEP mit verschiedenen Personen, internen Gruppen und internen Stellen geteilt. Wenn wir uns die Liste dieser Personen und Gruppen ansehen, finden wir eine Vertretung der Managementebene (Senat, Rektorat, Prorektoren) sowie eine Gruppe von Experten, die sich mit Gleichstellung und Vielfalt befassen (Ausschuss, Observatorium, Personalabteilung). In einem Fall wurde der endgültige Entwurf von drei internen Experten (Professoren mit Fachwissen zu Antidiskriminierung und Gleichstellung) und einem externen Experten (zu Antidiskriminierung und Gleichstellung) überprüft. Das Peer-Review-Verfahren wurde in den übrigen Fällen nicht angewendet. Nur in drei Fällen wurde der erstellte Gleichstellungsplan mit externen Experten konsultiert, davon zwei informell. Wir waren neugierig, ob der Plan konsultiert wurde und ob dies die endgültige Form des Plans beeinflusste. In sechs Fällen erhielten wir eine Bestätigung eines solchen Einflusses.

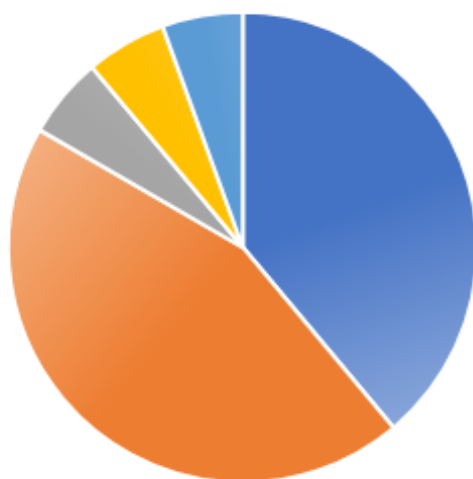
22. Wenn es einen formellen Entscheidungsprozess gab, wurden externe Experten konsultiert?



■ a. yes, officially ■ b. yes, informally ■ c. no

Wir fragten auch, ob GEP mit anderen nationalen und internationalen Stellen außerhalb der Universität konsultiert. In der Hälfte der Fälle fanden solche Konsultationen mit anderen nationalen Stellen statt (vor allem mit dem nationalen Netzwerk der Gleichstellungsstellen). In nur drei Fällen wurde GEP mit internationalen Stellen konsultiert (in einem Fall während eines Studienbesuchs an einer anderen Universität). Alle erhaltenen Antworten zeigen, dass der Konsultationsprozess in erster Linie intern war.

24a. Haben Sie bei der Ausarbeitung des GEP andere nationale Stellen außerhalb der Organisation konsultiert?



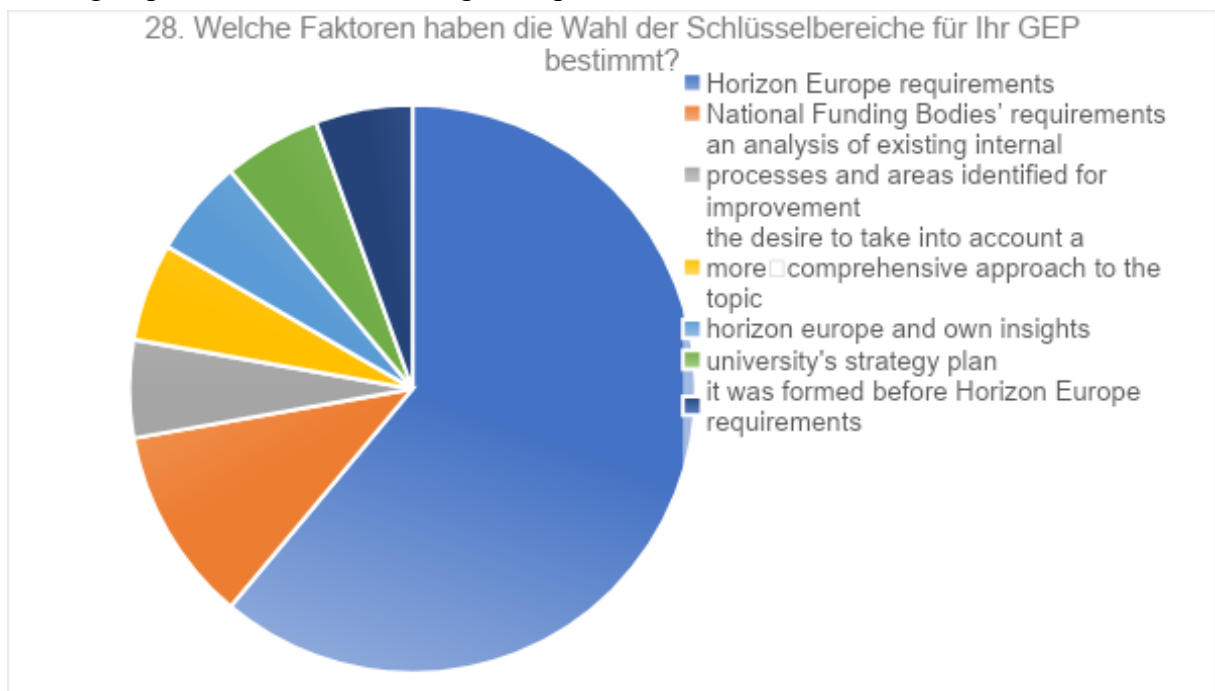
■ yes
No because we were the first university in Poland that prepared GEP.
We have largely benefited from our participation in the very active (informal) Network
■ other universities
No because we were the first university in Poland that prepared GEP.

Wenn wir uns die Personen ansehen, in deren Funktion das GEP schließlich genehmigt/angenommen wurde, finden wir die oberste Leitung der Universitätsstruktur, wie Senat, Vorstand, Rektor und Exekutivteams. Jede der achtzehn Antworten bezog sich auf Personen oder Teams, die an der Universität Leitungsfunktionen innehaben. Es ist anzunehmen, dass dies mit den internen Verfahren zur Annahme strategischer Dokumente zusammenhängt.

Inhaltlicher Geltungsbereich des Gleichstellungsplans

Im GEP sollten fünf Hauptbereiche untersucht und beschrieben werden: a. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Organisationskultur, b. Geschlechtergleichstellung in Führung und Entscheidungsfindung, c. Geschlechtergleichstellung bei Einstellung und beruflicher Weiterentwicklung, d. Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte, e. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung. Wir haben unsere Befragten gefragt, welche Schlüsselbereiche von ihrem GEP abgedeckt werden. Die meisten Antworten beziehen sich auf die angegebenen Bereiche. Basierend auf den erhaltenen Antworten kann der Schluss gezogen werden, dass die wichtigsten Bereiche sind: „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Organisationskultur“ und „Geschlechtergleichstellung bei Einstellung und beruflicher Weiterentwicklung“. Es ist erwähnenswert, dass Gleichstellungspläne in mehreren Fällen auch Raum boten, um andere wichtige Themen hervorzuheben, wie Vielfalt, geschlechtsspezifische Sprache und Sensibilisierung für Gleichstellung, Vielfalt und Antidiskriminierung.

Es ist wichtig zu untersuchen, welche Faktoren die Wahl der Schwerpunkte bestimmt haben. In dreizehn Fällen wurde die Wahl der Schwerpunkte durch externe Anforderungen bestimmt, vor allem durch solche, die sich auf die Richtlinien des Rahmenprogramms Horizont Europa bezogen. Diese sind für Institutionen von entscheidender Bedeutung, die sich um Forschungsstipendien auf der Grundlage europäischer Mittel bewerben möchten.



Implementierung von der Gleichstellungsplan

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans ist nur der Anfang des Wandels. Daher waren wir neugierig, wie der erstellte Plan umgesetzt wurde, von wem er umgesetzt wurde und welche

Herausforderungen und Probleme damit verbunden waren. Unsere Befragten wiesen darauf hin, dass es ein Problem mit der Integration der Genderdimension in Forschungs- und Lehrinhalte gibt. In einigen Fällen erhielten wir Antworten zu den Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. In drei Fällen war die Umsetzung im Bereich Führung und Entscheidungsfindung schwierig.

Unsere Befragten beschrieben auch, auf welche Schwierigkeiten sie gestoßen sind. Wir erhielten eine Liste der einzelnen Probleme, wie unten dargestellt:

- Die Verfahren und Kriterien für die Einstellung/Fortbildung des ständigen akademischen/wissenschaftlichen Personals sind gesetzlich festgelegt und/oder basieren auf Veröffentlichungen und Lehrnachweisen.
- Schwierigkeiten mit männlichen und weiblichen Lehrern, weil sie dieser Geschlechterasymmetrie keine Bedeutung beimessen
- Festlegung eines Budgets für die Umsetzung, Umsetzung des Geschlechtergleichgewichts in bestimmten Disziplinen, z. B. S M E M
- mangelndes Verständnis des Problems, Zurückhaltung, mangelnde Bereitschaft für diese Perspektive
- die Führung davon zu überzeugen, die Idee anzunehmen und umzusetzen.

Wenn man die Hauptprobleme und Hindernisse kennt, ist es interessant, wer für die Umsetzung des Gleichstellungsplans verantwortlich ist. Es ist wichtig zu berücksichtigen, wie der Gleichstellungsplan an der Universität angesiedelt ist. Wir haben unsere Befragten danach gefragt und unterschiedliche Lösungen erhalten, aber wir können es in einer Regel beschreiben. Meistens wurden spezielle Stellen geschaffen, die für die Koordinierung verschiedener Aktivitäten im Zusammenhang mit verschiedenen Bereichen des Gleichstellungsplans verantwortlich sind. Dies könnte ein Equity Committee, ein Gender Equality Committee oder ein Gender Equality Committee sein. Es hängt also von den einzelnen Aufgaben ab (verschiedene Stellen, verschiedene Personen), und die gesamte Umsetzung wird von einer speziellen internen Institution überwacht.

Mit Blick auf die Zukunft der GEPs haben wir auch um Änderungen und Überwachungsverfahren gebeten. Unsere Befragten antworteten, dass die GEPs *ad hoc oder für die nächste Umsetzungsperiode* geändert werden könnten. In einigen Fällen liegen uns Informationen vor, dass vorgeschlagene Änderungen von einigen internen Stellen akzeptiert werden sollten.

Alle GEPs sollten überwacht werden. Die vorherrschende Antwort unserer Befragten ist, dass der Plan regelmäßig überwacht wird. Dies könnte von Personen und Institutionen durchgeführt werden, die sich auf Managementebene mit Gleichstellung und Vielfalt befassen. Es gibt keine einheitliche Regel für die externe Überwachung. In den meisten Fällen erhielten wir Antworten, dass der GEP nicht extern überwacht wird. In zwei Fällen haben wir Informationen, dass der GEP ein Element der Bewertung von HR Excellence ist.

Wie wir zu Beginn des Berichts erwähnt haben, sind die GEPs noch recht jung. Es ist schwierig zu beurteilen, ob alles nach Plan läuft. Wir haben unsere Befragten gefragt und sowohl die Antwort erhalten, dass man noch nicht feststellen kann, ob etwas erfolgreich war oder nicht, als auch, dass die Annahmen aller Bereiche des Gender Equality Plans umgesetzt werden. Es ist zu kompliziert, um es mit ein oder zwei Fragen zu beschreiben. Es ist jedoch wichtig, sich der Probleme bei der Umsetzung des GEP an der Universität bewusst zu sein. Wir haben festgestellt, dass sie den Problemen bei der Vorbereitung des GEP ähneln. Es gibt zu wenig Personal und Ressourcen und es muss mehr Bewusstsein geschaffen werden. Zwei davon sind es wert, vorgestellt zu werden:

- „mangelnde zentrale Unterstützung bei der Umsetzung, lange Verzögerungen aufgrund bürokratischer oder Gleichgültigkeit, ein allgemeines Gefühl, dass die Gleichstellung der Geschlechter für die Universität ein zweitrangiges/unwichtiges Thema ist“,
- „Vor allem gibt es Widerstände gegen die Einführung geeigneter Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenpräsenz in Entscheidungsgremien und bei der Karriereförderung. Generell stößt man aufgrund der bürokratischen Struktur der Universitätsverwaltung auf erhebliche Schwierigkeiten.“

Zusammenfassung

Die Umsetzung von Gleichstellungsplänen ist eng mit den externen Anforderungen verknüpft, denen sich Universitäten und Hochschulen stellen müssen. Wie dieser Prozess aussieht, hängt von vielen Faktoren ab und ist, wie unsere Forschung zeigt, stark mit den hochschulinternen Ressourcen in Bezug auf Gleichstellung und Vielfalt verbunden. Der Erfolg des GEP hängt von der Qualität und dem Umfang dieser Ressourcen ab. Die in der Studie gesammelten Beispiele zeigen, wie die Umsetzung des Gleichstellungsplans aussehen kann und mit welchen Problemen und Herausforderungen Universitäten konfrontiert sind.

Ziel der Umfrage war es, Informationen darüber zu sammeln, wie verschiedene Einrichtungen ihren Gleichstellungsplan entworfen und umgesetzt haben. Die Ergebnisse halfen uns dabei, eine Reihe von Möglichkeiten darzustellen, die ein gutes Beispiel für die Bedeutung/Position von Gleichstellungsplänen an Universitäten sind, auch wenn sie nicht das Hochschulsystem repräsentieren können. Obwohl die kurze Gültigkeitsdauer von Gleichstellungsplänen keine eingehende Bewertung der Wirksamkeit und Gültigkeit ihrer Annahmen zulässt, lohnt es sich, den Umsetzungsprozess zu beobachten. Dieser Bericht soll Informationen liefern, die als Ausgangspunkt für weitere Forschungen zu Gleichstellungsplänen dienen können.

Ein Interviewfragebogen ist diesem Bericht als Anhang 2 beigelegt.

4. GEP-SCHLÜSSELBEREICHE – Begründung und Nutzen⁵⁵

Wie bereits erwähnt, schlägt die Kommission neben den vier verbindlichen Anforderungen – in Anlehnung an die Annahmen der Gleichstellungsstrategie 2020–2025 – auch fünf weitere Themenbereiche vor, die von den Forschungs- und Innovationseinrichtungen in ihren GEPs berücksichtigt werden sollten. Sie decken die folgenden Themen ab:

1. **Work-Life-Balance und Unternehmenskultur,**
2. **ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen,**
3. **Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und beruflichem Aufstieg,**
4. **Integration der Genderdimension in Forschungs- und Lehrinhalte,**
5. **Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung.**

Der erste Bereich, der in das GEP aufgenommen werden soll, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance, WLB). Es ist erwähnenswert, dass die EU diesem Thema kürzlich Priorität eingeräumt hat. Bis zum 2. August 2022 sollte jeder Mitgliedstaat die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates von 2019 (WLB-Richtlinie) umgesetzt haben.⁵⁶ Die Festlegung des Bereichs Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als erster empfohlener Bereich im Gleichstellungsplan steht im Einklang mit anderen Maßnahmen der EU. Das Ziel der Umsetzung der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besteht in erster Linie darin, die Beschäftigungssituation von Frauen zu verbessern und ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt zu erhöhen (Erwägungsgründe 6 und 10). Aus diesem Grund sollte der Gleichstellungsplan organisatorische Veränderungen fördern und die notwendigen Strategien umsetzen, um ein offenes und integratives Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Der Plan sollte dazu beitragen, die „Sichtbarkeit“ von Frauen innerhalb und außerhalb der Organisation zu erhöhen und sicherzustellen, dass der Beitrag von Frauen zur Organisation angemessen anerkannt wird. Der

⁵⁵ Dieser Teil des Berichts wurde weitgehend auf der Grundlage von: Torbus U, Póltorak M., *Gender Equality Plan for R&I. Observations Based on the Initial Experiences of the University of Silesia in Katowice*, Roczniki entwickelt. *Verwaltung ich Prawa* 2022; 4 (XXII): 51-69 und *Towards Gender Equality, Diversity and Inclusion. A Methodological Guide*, E. Jarosz, J. Klimczak, M. Margiel (Hrsg.), Edizioni AVANGUARDIA 2, 2024, https://gepard-project.eu/file/risorse/Handbook-GEPARD-DEF---ING_042024.pdf S. 74–226.

⁵⁶ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates. PE/20/2019/REV/1, ABl. L 188 vom 12.7.2019. Siehe auch, U. Torbus, *Die Arbeit von Müttern erleichtern: Wie kann die Verletzlichkeit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verringert werden?* [in:] *Frauen, Kinder und (andere) gefährdete Gruppen: Schutzstandards und Herausforderungen für das internationale Recht*, M. Póltorak, I. Topa (Hrsg.), Peter Lang, Berlin 2021. und M. Póltorak, *Entwurf der WLB-Richtlinie – ein neuer Ansatz für die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben?* *Studies in Labour Law and Social Policy*, Jg. 26 (2019), Nr. 4, S. 317–339, doi 10.4467/25444654SPP.19.022.10912, E. Chiericato, *Eine Work-Life-Balance für alle? Bewertung der Inklusivität der EU-Richtlinie 2019/1158*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Jg. 36, Ausgabe I (2020).

Gleichstellungsplan kann sich auf Strategien und Praktiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beziehen, darunter Richtlinien zur Elternzeit, flexible Arbeitsregelungen und die Unterstützung von Arbeitnehmern mit Betreuungspflichten (sowohl Akademiker als auch Hilfspersonal). In der Realität der Hochschulbildung sollten die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch Studierende und Doktoranden umfassen.

Auch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und bei der Beteiligung an Entscheidungsprozessen ist in der EU kein neues Thema. Bereits 1984 forderte der Rat die Mitgliedstaaten auf, die aktive Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien durch positive Maßnahmen zu fördern.⁵⁷ Darüber hinaus fordert die Empfehlung 96/694/EG des Rates die Mitgliedstaaten ausdrücklich auf, den privaten Sektor zu ermutigen, die Präsenz von Frauen auf allen Entscheidungsebenen zu erhöhen, insbesondere durch die Annahme von Gleichstellungsplänen.⁵⁸ Der Aufruf, entsprechende Gesetze zu verabschieden, darunter ein Quotensystem in der Unternehmensführung, tauchte auch dreimal in den Entschlüssen des Europäischen Parlaments auf.⁵⁹ Folglich wurde 2012 versucht, die gläserne Decke in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen zu „durchbrechen“. ⁶⁰Obwohl der Legislativvorschlag der Europäischen Kommission zur Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts in den Leitungsgremien der Unternehmen keine ausreichende Unterstützung der nationalen Parlamente fand (Subsidiaritätsprinzip), kehrte er auf die politische Agenda zurück und führte schließlich im November 2022 zur Verabschiedung der Richtlinie (EU) 2022/2381 des Europäischen Parlaments und des Rates.⁶¹ Die Mitgliedstaaten haben zwei Jahre Zeit, um ihre Bestimmungen in nationales Recht umzusetzen, und müssen bis zum 30. Juni 2026 sicherstellen, dass das unterrepräsentierte Geschlecht einen bestimmten Prozentsatz der Leitungsposten in börsennotierten Unternehmen innehat. Darüber hinaus wird in Erwägungsgrund 15 der Richtlinie ausdrücklich die Rolle der Universitäten hervorgehoben, Unternehmen über die Wettbewerbsvorteile der Geschlechtergleichstellung aufzuklären.

Ein Gleichstellungsplan sollte eine Erhöhung der Anzahl und des Anteils von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen in einer Organisation ermöglichen, was mit allen Elementen des Plans verknüpft ist. Maßnahmen, die sicherstellen sollen, dass Frauen Führungspositionen einnehmen und behalten können, können Schulungen für Entscheidungsträger im Bereich Gleichstellung, die Anpassung von Verfahren zur Auswahl

⁵⁷84/635/EWG: Empfehlung des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen. ABl. L 331 vom 19.12.1984.

⁵⁸96/694/EG: Empfehlung des Rates vom 2. Dezember 1996 zur ausgewogenen Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess, ABl. L 319 vom 10.12.1996.

⁵⁹Entschlüsse des Europäischen Parlaments vom 6. Juli 2011, 13. März 2012 und 21. Januar 2021 zu Frauen in Unternehmensführungspositionen.

⁶⁰ KOM(2012) 614 endgültig.

⁶¹Richtlinie (EU) 2022/2381 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. November 2022 zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit verbundene Maßnahmen (Text von Bedeutung für den EWR) PE/59/2022/INIT. ABl. L 315 vom 7.12.2022.

und Ernennung von Ausschussmitarbeitern, die Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses durch Parität oder Quoten und die Erhöhung der Transparenz bei der Ausschussmitgliedschaft umfassen. Diese Maßnahmen zielen auch darauf ab, eine größere Vielfalt von Perspektiven im Entscheidungsprozess sicherzustellen.

Ein ähnliches Ziel ist die Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und der beruflichen Weiterentwicklung. Das GEP sollte sicherstellen, dass Auswahlverfahren kritisch überprüft und etwaige Vorurteile beseitigt werden, um Männern und Frauen gleiche Chancen bei der beruflichen Weiterentwicklung zu geben. Die Festlegung von Verhaltenskodizes bei der Einstellung, die Einbeziehung von Gleichstellungsbeauftragten in Einstellungs- und Beförderungsausschüsse, die proaktive Identifizierung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen und die Einführung organisationsweiter Arbeitslastplanungsmodelle sollten im GEP als wesentlich angesehen werden.

Ein vierter Bereich, der in einen Gleichstellungsplan für Universitäten aufgenommen werden sollte, ist die Integration von Geschlecht in laufende Forschungs- und Lehrinhalte. Der Gleichstellungsplan sollte eine Verpflichtung zur Integration von Geschlecht und Gender in vorrangige Forschungsbereiche enthalten, Wege zur Integration der Geschlechtergleichstellung in Forschung und Lehre aufzeigen und Forscher bei der Entwicklung von Methoden unterstützen, die Geschlechter- und Genderanalysen einbeziehen. Die Kommission betont, dass Forschungsförderer und Forschungsorganisationen eine wichtige Rolle dabei spielen, dies sicherzustellen. Darüber hinaus kann dieser Bereich auch als kritischer Bereich für Sensibilisierungsmaßnahmen und die Beseitigung (auch unbewusster) geschlechtsbezogener Vorurteile angesehen werden.

Ein letzter Punkt, der in einen Gleichstellungsplan aufgenommen werden sollte, ist die Definition von Wegen zur Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung.⁶² Organisationen, die GEPs einführen, sollten eine klare Richtlinie gegen sexuelle Belästigung und andere Formen geschlechtsbezogener Gewalt haben. Diese Richtlinie sollte das erwartete Verhalten der Mitarbeiter kodifizieren, die Wege zur Meldung von Vorfällen geschlechtsbezogener Gewalt, die Methoden zur Untersuchung solcher Vorfälle und die anwendbaren Sanktionen festlegen. Es lohnt sich auch zu überlegen, wie Opfern oder Zeugen Informationen und Unterstützung bereitgestellt werden und wie die gesamte Organisation mobilisiert werden kann, um eine Kultur der Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung und Gewalt zu etablieren.

⁶²Dies ist einerseits eine Folge der Unterzeichnung des Übereinkommens von Istanbul durch die EU im Jahr 2017 und andererseits ein Versuch, die Umsetzung der neuesten IAO-Standards in diesem Bereich (ILO-Übereinkommen Nr. 190 und Empfehlung Nr. 206 zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung) in den EU-Mitgliedstaaten zu fördern. Der im Juli 2019 von der HFHR veröffentlichte Bericht „Belästigung an polnischen öffentlichen Universitäten“ zeigt jedoch, dass dieses Phänomen auch den Hochschulsektor betrifft.

Letzterer Bereich bekräftigt zudem die bestehenden Regelungen der Europäischen Union. Nach der Richtlinie 2006/54/EG ⁶³verstoßen Belästigung und sexuelle Belästigung gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und stellen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar (Erwägungsgrund 6). Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie stellt zudem klar, dass auch jede weniger günstige Behandlung, die auf der Ablehnung oder Duldung eines solchen Verhaltens durch eine Person beruht, als Diskriminierung gilt.

Die Analysen der Gleichstellungspläne an europäischen Universitäten, die zur Erstellung von UGEP durchgeführt wurden, haben jedoch gezeigt, dass **die Einbeziehung von Intersektionalität und Diversität ein absolut wesentliches Element der in naher Zukunft erstellten Pläne ist. Daher haben wir beschlossen, auch diesen Bereich abzutrennen.**

4.1 Work-Life-Balance und Unternehmenskultur

Die Europäische Union war sich bewusst, dass die Schaffung sozialer Sicherheit eine Priorität für die Nationen darstellte. Sie hatte jedoch mit mehreren Faktoren bei dieser Arbeit zu kämpfen, darunter dem Aufkommen der demografischen Krise, den Auswirkungen der alternden Gesellschaft und der sinkenden Geburtenrate. All dies weckte in der Europäischen Union das Interesse an der Erhöhung der Zahl der weiblichen Arbeitskräfte. Allerdings stellten soziale Rollen in diesem Prozess ein zusätzliches Hindernis dar, da für Frauen neben der Arbeit auch Haushaltsführung und Kindererziehung zu Elementen geworden sind, auf die sie sich konzentrieren müssen, um die Situation zu bewältigen. Ein weiteres Problem war die unterschiedliche Wertschätzung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt, die in vielen Fällen zu einer unnötigen Differenzierung zwischen den Parteien führte.

Auf dieser Grundlage hat die Europäische Union bei der Entwicklung ihres Gleichstellungsplans großen Wert auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie auf Chancengleichheit bei Entscheidungsprozessen gelegt. Der erste große Schritt war die Einführung des Grundsatzes der Lohngleichheit, mit dem Lohnspannungen und -unterschiede zwischen Frauen und Männern beseitigt werden sollen. Darauf folgten verschiedene Maßnahmen zur Regulierung der Arbeitsbedingungen, wobei der Schwerpunkt auf atypischen Beschäftigungsformen, flexibleren Arbeitszeiten sowie der Handhabung und Berücksichtigung familiärer Lebenssituationen lag. Von zentraler Bedeutung in diesem Bereich ist das Streben nach Chancengleichheit für Männer und Frauen durch Wertschätzung und Berücksichtigung der unterschiedlichen Rollen in der Gesellschaft.

Dennoch ist dieser Bereich auch im akademischen Bereich von besonderer Bedeutung. An vielen Stellen im akademischen Bereich werden Frauen und Männer immer noch unterschiedlich behandelt. Es ist auch zu beobachten, dass in vielen Fällen in bestimmten

⁶³Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung). ABl. L 204 vom 26.7.2006.

wissenschaftlichen Bereichen immer noch geschlechtsspezifisch gearbeitet wird, aber die eingeführten Maßnahmen können dieser Art der Trennung wirksam entgegenwirken. Die andere Ungleichgewichtssituation zeigt sich in Entscheidungsmechanismen, wo die männliche Dominanz oft noch spürbar ist. Es gibt jedoch bereits eine Reihe guter Praktiken zur Lösung dieser Probleme.

Vorteile der Work-Life-Balance und der Gleichstellung der Geschlechter in der Unternehmenskultur

- geschlechtsneutrale Behandlung der Mitarbeiter (Beseitigung bzw. Reduzierung geschlechtsspezifischer Vorurteile)
 - Abbau stereotyper Wahrnehmungen der sozialen Rollen von Männern und Frauen
 - Bewertung individueller Qualitäten und Fähigkeiten unabhängig vom Geschlecht
 - besserer Zugang für Frauen zur Beteiligung am Entscheidungsprozess
 - Sicherstellung der körperlichen und geistigen Gesundheit des Einzelnen durch den Einsatz von Maßnahmen und Lösungen zur Work-Life-Balance
- Verbesserung der Karrierechancen für Eltern und Betreuer
- Reduzierung des Burnouts bei Mitarbeitern, was die Produktivität langfristig steigern kann

Schlüsselwörter

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Gleichbehandlung, gleiche Bezahlung, Gleichheit bei Entscheidungsprozessen, Gleichheit im akademischen Bereich, gleiche Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit, flexible Arbeitsbedingungen, Familienrollen, Betreuer, Eltern

4.2 Geschlechtergleichgewicht in Führungspositionen und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen

Geschlechtsdiskriminierung in der Wissenschaft begrenzt das Potenzial und die Chancen von Menschen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität. Verbesserte Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft tragen dazu bei, dieses Problem anzugehen, indem aktiv auf eine stärkere Vertretung und Sichtbarkeit unterrepräsentierter Gruppen hingearbeitet wird. Die Wissenschaft spielt eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung gesellschaftlicher Werte, Normen und Richtlinien. Indem sie aktiv auf die Gleichstellung der Geschlechter hinarbeitet, kann die Wissenschaft zu einem breiteren gesellschaftlichen Fortschritt und zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in anderen Sektoren beitragen. Sie sendet eine starke Botschaft an die Gesellschaft über die Bedeutung gleicher Rechte, Chancen und Vertretung für alle Menschen und trägt letztlich zu einer gerechteren und gleichberechtigteren Gesellschaft bei.

Die Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft fördert ein integrativeres Forschungsumfeld und führt zu einem breiteren Spektrum an Forschungsfragen, Methoden und

Perspektiven. Wenn unterschiedliche Stimmen einbezogen werden, wird die Forschung umfassender, relevanter und innovativer.

Geschlechterungleichheit in akademischen Führungspositionen und Entscheidungsprozessen ist ein weitverbreitetes Problem. Frauen sind in Spitzenpositionen oft unterrepräsentiert und sehen sich mit Barrieren wie impliziter Voreingenommenheit und systemischen Hindernissen konfrontiert. Bemühungen, Geschlechterstereotype abzubauen und Chancengleichheit zu fördern, sind entscheidend, um eine ausgewogenere und gerechtere Landschaft in der Wissenschaft zu schaffen.

Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft fördern eine Kultur des Respekts, der Inklusivität und der Unterstützung. Dies kommt nicht nur den Personen zugute, die direkt von Geschlechterunterschieden betroffen sind, sondern schafft auch ein Umfeld, in dem alle Mitglieder der akademischen Gemeinschaft erfolgreich sein können. Durch die Förderung einer Kultur, die Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter schätzt, kann die Wissenschaft talentierte Menschen aller Hintergründe anziehen und halten, was zu einer lebendigeren und produktiveren akademischen Gemeinschaft führt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Verbesserung der Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft gesellschaftlich wichtig ist, da sie Diskriminierung verringert, den gleichberechtigten Zugang zu Bildung fördert, Unterrepräsentation behebt, Forschung und Innovation fördert, eine unterstützende akademische Kultur pflegt und zu einem breiteren gesellschaftlichen Fortschritt beiträgt. Dies ist ein notwendiger Schritt zur Schaffung einer gerechteren und integrativeren akademischen Gemeinschaft und Gesellschaft als Ganzes.

Vorteile eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Führungspositionen und Entscheidungsfindungsprozessen (insbesondere im akademischen Bereich)

- **Chancengleichheit:** Die Gleichstellung der Geschlechter stellt sicher, dass alle Menschen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität den gleichen Zugang zu Bildungs- und Berufschancen haben.
- **Bekämpfung von Diskriminierung:** Ein Programm zur Gleichstellung der Geschlechter trägt dazu bei, diese Ungleichheiten herauszufordern und zu beheben, indem es integrative Praktiken fördert und systemische Vorurteile bekämpft, die den Fortschritt unterrepräsentierter Gruppen behindern.
- **vielfältige Perspektiven:** Geschlechtergleichstellung (im akademischen Bereich) ist nicht nur eine Frage der Fairness; sie bereichert auch das Lernumfeld
- **Vorbildfunktion und Mentoring:** Ein Gleichstellungsprogramm kann die Einrichtung von Mentoring- und Sponsoring-Initiativen erleichtern.
- **Verbesserung der Forschungsqualität:** Die Gleichstellung der Geschlechter ist für die Weiterentwicklung von Wissen und Forschung von entscheidender Bedeutung

- sozialer Fortschritt und Gleichberechtigung: Die Umsetzung eines Gleichberechtigungsprogramms (im akademischen Bereich) steht im Einklang mit den umfassenderen gesellschaftlichen Zielen der Gleichberechtigung der Geschlechter und des sozialen Fortschritts

-

Schlüsselwörter

Unterrepräsentation; Geschlechterungleichheit; integrative Führung; Entscheidungsfindungsvoreingenommenheit; Gleichstellungsinitiativen; gläserne Decke; Frauen in der Wissenschaft; Vielfalt in der Führung; Chancengleichheit; systemische Barrieren

4.3 Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und Karriereentwicklung (für akademische Positionen)

Geschlechterungleichheit im Hochschulwesen ist in vielen Ländern umfassend dokumentiert. Studien aus verschiedenen Ländern zeigen, dass Frauen häufig in niedrigeren akademischen Positionen beschäftigt sind, in höheren Positionen jedoch deutlich weniger (Silander, 2023). Die Metapher der „gläsernen Decke“ wird häufig verwendet, um die erheblichen Unterschiede bei den Karrierechancen von Männern und Frauen zu beschreiben. Geschlechtsspezifische Vorurteile sind passive Hindernisse, die Frauen daran hindern, Spitzenpositionen in Organisationen zu erreichen. Untersuchungen zeigen, dass es den Rekrutierungs- und Beförderungssystemen an Geschlechtsneutralität und vollständiger Offenheit für den Wettbewerb mangelt (Powell, 2016). Darüber hinaus deuten Studien darauf hin, dass unzureichende Netzwerke und subtile Geschlechtssvorurteile in Auswahlausschüssen Hürden im akademischen Rekrutierungsprozess für Forscherinnen darstellen (Nielsen, 2016).

Die Beurteilung von Verdiensten und die Auswahl von Bewerbern haben weitreichende Auswirkungen, die über die einzelnen Teilnehmer hinausgehen. Diese Prozesse wirken sich auf die demografische Struktur der Fakultät und der Disziplin im weiteren Sinne aus und beeinflussen so das Bild des „idealen Akademikers“ (Rivera, 2017). Die Ungleichheit bei der Beschäftigung von Frauen in der Wissenschaft kann auf die Existenz einer „gläsernen Decke“ zurückgeführt werden, die nicht nur ihren beruflichen Aufstieg behindert, sondern auch die Entwicklung ihres Potenzials verhindert (Farina et al., 2023). Darüber hinaus kann die Ungleichheit der Geschlechter junge Frauen davon abhalten, eine akademische Karriere anzustreben, und Geschlechterstereotype verstärken.

Zur Lösung dieses Problems wurden verschiedene Empfehlungen vorgelegt. Die von der Europäischen Kommission herausgegebene HR-Strategie für Forscher hat erhebliche Auswirkungen auf den Europäischen Forschungsraum. Bisher wurden 708 Organisationen mit dem HR Excellence in Research-Preis ausgezeichnet, der ihr offizielles Engagement zur Umsetzung des Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern zeigt. Darüber hinaus wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis innerhalb der Personalstruktur der Einrichtung vorgeschrieben. Dies beinhaltet die Verpflichtung, Diskriminierung zu bekämpfen,

zufriedenstellende Arbeitsbedingungen sicherzustellen und eine gesunde Work-Life-Balance zu fördern. Die Hochschulen, die mit dem Preis ausgezeichnet wurden, sind außerdem dazu verpflichtet, optimale Arbeitsbedingungen bereitzustellen, damit sowohl männliche als auch weibliche Forscher ihre familiären Verpflichtungen problemlos erfüllen und gleichzeitig ihre Karriereambitionen verfolgen können.

Die Umsetzung von Gleichstellungsplänen (GEPs) spielt eine wichtige Rolle bei der Umsetzung struktureller Veränderungen in Organisationen. GEPs werden seit 2015 von der Europäischen Union allgemein empfohlen und sind von entscheidender Bedeutung, um der Verpflichtung der Mitgliedstaaten nachzukommen, allen Geschlechtern gleiche Chancen und gleiche Behandlung zu bieten und Geschlechterdiskriminierung zu bekämpfen.

- finanzierten Projekten vorgestellten Gleichstellungspläne haben drei Ziele festgelegt. Dazu gehören (1) die Beseitigung von Hindernissen bei der Anwerbung, Bindung und Förderung weiblicher Forscher, (2) die Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungsprozessen und (3) die Umsetzung eines geschlechtergerechteren Forschungsansatzes (Rat der Europäischen Union, 2015). Unter Berücksichtigung der oben genannten Punkte sind inklusive Humankapitalpolitiken im akademischen Sektor mehr denn je erforderlich, um ein faires und unterstützendes Arbeitsumfeld für alle zu schaffen, unabhängig vom Geschlecht. Es scheint, dass ein gleichstellungsorientierter und objektiver Rekrutierungs- und Auswahlprozess einer der wichtigsten Faktoren zur Erreichung dieses Ziels ist.

Vorteile der Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg (für akademische Stellen)

Die Einbeziehung der Einstellungs- und Auswahlkriterien in die Diagnose-, Überwachungs- und Bewertungsprozesse des GEP bietet spezifische Vorteile, insbesondere in Bezug auf:

- Lösungen für Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion (DEI) auf einem evidenzbasierten Ansatz im Bereich HR basieren und gleichzeitig die unterschiedlichen Bedürfnisse der jeweiligen akademischen Gemeinschaft berücksichtigen,
- Identifizierung und Neutralisierung unbewusster Vorurteile, die als kritisches Element der Unternehmenskultur sowohl Rekrutierungs- als auch Einstellungsentscheidungen beeinflussen ,
- einen wirklich offenen, transparenten und leistungsorientierten Ansatz (OTM-R) für die Auswahl der Kandidaten für die offenen akademischen Stellen einzuführen,
- regelmäßige Schulungen für Mitglieder des Auswahlausschusses zu den Themen OTM-R-Politik, unbewusste Voreingenommenheit und versteckte psychologische Einstellungen,
- Versuchen Sie, die demografische Struktur des Personals der Fakultät, des Instituts, der Forschungsteams usw. auszugleichen.
- Entwicklung der Wahrnehmung der Wissenschaft als Arbeitgeber erster Wahl, authentisch im Einklang mit den DEI-Werten,

- Verhinderung der Fluktuation von Arbeitnehmern aufgrund organisatorischer und psychologischer Hindernisse für die Gleichbehandlung.

Schlüsselwörter: Geschlechtergleichstellung bei der Rekrutierung für akademische Positionen, Rekrutierung von akademischem Personal, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern gewährleistet, Rekrutierung von akademischem Personal

4.4 Integration der Genderdimension in Forschungs- und Lehrinhalte

Die Forderung der Europäischen Kommission, institutionelle Gleichstellungspläne als Teilnahmevoraussetzung für Horizont Europa zu entwickeln, hat zu einer verstärkten Fokussierung auf geschlechtersensible Forschung und geschlechtersensible Lehre geführt. Da sich immer mehr herauskristallisiert, dass Wissen nicht von denen getrennt werden kann, die es produzieren und weitergeben, oder von den vorherrschenden gesellschaftlichen Normen jedes soziokulturellen Kontexts, kommt Universitäten und anderen Forschungs- und Bildungseinrichtungen eine überragende Rolle bei der Integration von Gender zu und bei der Gewährleistung, dass die Bedürfnisse von Menschen aller Geschlechter berücksichtigt und berücksichtigt werden. Dies wird insbesondere in Bereichen relevant, in denen die Geschlechterdimension traditionell vernachlässigt wurde, wie etwa in MINT-Fächern.

Ein geschlechtersensibler Forschungsansatz bedeutet, dass jegliche Art von Geschlechtsunterschieden – ob sozial oder biologisch – im gesamten Forschungsprozess berücksichtigt werden, einschließlich des Forschungsdesigns, der Formulierung von Forschungsfragen und Hypothesen, der Auswahl und Entwicklung von Methoden, der Datenerhebung und -analyse sowie der Berichterstattung, Verbreitung und Nutzung von Forschungsergebnissen. Andererseits bedeutet ein geschlechtersensibler Lehransatz, dass Pädagogen auf allen Ebenen in erster Linie die weitreichenden Auswirkungen verstehen, die Stereotypen und Vorurteile auf die Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten durch Lehrplangestaltung, Unterricht und Öffentlichkeitsarbeit haben. Darüber hinaus bedeutet dies, dass von Pädagogen erwartet wird, ihre eigenen Vorurteile zu erkennen, über ihre Ideen und Praktiken nachzudenken und letztendlich Maßnahmen zu ergreifen, um potenzielle Vorurteile und Diskriminierung zu minimieren und letztlich die Gleichstellung der Geschlechter und den Respekt vor Vielfalt zu fördern. Schließlich erfordern sowohl geschlechtersensible Forschung als auch geschlechtersensibler Unterricht die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache, d. h. einer Sprache, die inklusiv und frei von Stereotypen und Vorurteilen ist. Um die Integration der Genderdimension in Forschung und Lehre zu beurteilen, zu überwachen oder zu bewerten, können verschiedene Forschungsmethoden eingesetzt werden. Am gebräuchlichsten sind dabei Umfragen, halbstrukturierte Tiefeninterviews, Fokusgruppen, Fallstudien, Schreibtischforschung/Inhaltsanalyse und Aktionsforschung.

Vorteile der Integration der Genderdimension in Forschungs - und Lehrinhalte

- Generierung und Weitergabe von Wissen frei von Geschlechtervorurteilen
- Verbesserung der wissenschaftlichen Genauigkeit durch die Integration der Forschungsdimension in alle Phasen des Forschungszyklus
 - Sicherstellung der Relevanz der Forschungsergebnisse für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Merkmalen
 - Berücksichtigung der Bedürfnisse aller im Rahmen der Lehrplangestaltung, der Lehre und der Öffentlichkeitsarbeit
 - Hinterfragen Sie die Vorurteile, Ideen und Praktiken von Pädagogen und Schülern und ergreifen Sie Maßnahmen, um Vorurteile und Diskriminierung zu minimieren.
 - Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Respekt vor Vielfalt

Schlüsselwörter:

geschlechtersensibel, Forschung, Lehre, Lehrplangestaltung, Wissen, Voreingenommenheit, Universität, Methodik, Forschungsmethoden, Integration, Vorurteile, Diskriminierung, inklusive Sprache, Repräsentation, MINT

4.5. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

Die Bekämpfung sexueller Belästigung und Gewalt gegen Frauen im akademischen und universitären Umfeld ist dringend erforderlich und hat mehrere miteinander verbundene Gründe. Sexuelle Belästigung und Gewalt werden in diesen Bereichen häufig gemeldet, da Belästigung und Druck auf Frauen oft in Bereichen auftreten, in denen Männer einen entscheidenden und unverhältnismäßigen Einfluss auf die Besetzung von Führungspositionen (Professuren) und die Vergabe von Fördermitteln und Forschungsstipendien haben. Die hierarchische Natur akademischer Strukturen und die Instabilität der Beschäftigung sind starke Gründe für Belästigung und Gewalt.

Im Februar 2024 wurde zwischen dem Europäischen Parlament und dem Rat eine politische Einigung über den Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt erzielt. Die Richtlinie stellt physische Gewalt sowie psychische, wirtschaftliche und sexuelle Gewalt gegen Frauen in der gesamten EU, sowohl offline als auch online, unter Strafe. Es handelt sich jedoch um einen Rückstand, da keine Einigung über die Kriminalisierung von Vergewaltigung erzielt werden konnte.

Häufig wird von verschiedenen Formen der Gewalt berichtet, entweder allein oder in Kombination: verbale Gewalt, emotionaler Missbrauch, körperliche Gewalt, psychische Gewalt und sexuelle Gewalt.

Die Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt ist auch ein zentrales Ziel des Menschenrechtssystems der Vereinten Nationen und des Europarats. Das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt – die Istanbul-Konvention – ist ein zentrales Instrument im Kampf gegen Gewalt. Am 1. Oktober 2023 ist die EU der Istanbul-Konvention beigetreten. Der Beitritt der EU zur Istanbul-

Konvention gilt als Meilenstein in den Bemühungen der EU, die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen. Es muss jedoch erwähnt werden, dass die EU nur dann an ehrgeizige und umfassende Standards zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gebunden ist, wenn sie im Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts sowie in Bezug auf ihre öffentliche Verwaltung handelt.

Die EU-Gleichstellungsstrategie 2020–2025 ebnete den Weg für die Richtlinie. Die Richtlinie sieht Maßnahmen zur Verhinderung aller Formen von Gewalt gegen Frauen, einschließlich häuslicher Gewalt, vor und setzt neue Standards für den Opferschutz. Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, die Meldung von Gewaltverbrechen gegen Frauen und häuslicher Gewalt sicherzustellen. Im Herbst 2023 richtete die Kommission ein EU-Netzwerk zur Prävention geschlechtsbezogener Gewalt und häuslicher Gewalt ein.

Universitäten und Hochschulen fungieren als Mikrokosmen der Gesellschaft und spiegeln allgemeinere gesellschaftliche Einstellungen und Dynamiken wider. Durch die Bekämpfung sexueller Belästigung und Gewalt in diesen Institutionen kann ein breiterer kultureller Wandel erreicht werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Notwendigkeit, sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen in akademischen und universitären Einrichtungen zu bekämpfen, unbestreitbar ist. Es ist ein moralischer Imperativ, eine akademische Notwendigkeit und ein Katalysator für gesellschaftlichen Wandel.

Vorteile der Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt und sexueller Belästigung

- Die Beseitigung sexueller Belästigung und Gewalt schützt die Würde aller Mitglieder der akademischen Gemeinschaft
 - Ist notwendig für die Förderung von Gleichheit und Inklusivität
 - Führt zu verbesserten akademischen Leistungen
 - Ein guter Ruf im Kampf gegen sexuelle Belästigung und Gewalt wirkt sich positiv auf die Fähigkeit einer Institution aus, hochqualifizierte Mitarbeiter und Talente zu gewinnen und zu halten.
- Ist eine rechtliche und ethische Verantwortung
- Ist ein Beitrag zum gesellschaftlichen Wandel
- Ist ein ethischer Imperativ: Letztlich ist die Beendigung sexueller Belästigung und Gewalt im akademischen Bereich nicht nur eine Frage der Politik oder der Praktikabilität; es ist ein moralischer Imperativ.

Schlüsselwörter

Gleichberechtigung, geschlechtsspezifische Gewalt, sexuelle Belästigung, Identität, Geschlecht, Sexismus, soziale Spaltung, Gerechtigkeit, Geschlechtsausdruck, Geschlechtsidentität, Kultur, Verständnis, Zugehörigkeit, Gleichberechtigung, Gerechtigkeit, Opferschutz, hierarchische Ordnung, Abhängigkeit.

4.6 Intersektionalität und Diversität

Hochschulen und andere Arbeitsstätten bedienen Klienten und Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Lebensbereichen. Das bedeutet oft, dass die Gestaltung von Richtlinien für eine bestimmte Gruppe folglich unterschiedliche Auswirkungen auf diejenigen hat, die nicht zu dieser Gruppe gehören. Institutionen, die Vielfalt schätzen, weil sie der Schlüssel zu Kreativität und Innovation ist, versuchen, Wege zu finden, um das Zusammenkommen unterschiedlicher Gruppen zu ermöglichen und zu erleichtern und sicherzustellen, dass sie in einem bestimmten Umfeld Erfolg haben, indem sie ihren unterschiedlichen Bedürfnissen besondere Aufmerksamkeit schenken und ihre Perspektiven in die bereitgestellten Richtlinien und Dienstleistungen einbeziehen. Auf diese Weise wird es im Falle von Hochschulen einfacher, sowohl Studierende als auch Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Lebensbereichen zu gewinnen und zu halten. Arbeitsplätze und Klassenzimmer waren nie homogener Natur, aber in der Vergangenheit neigten wir dazu, die Menschen an einen Kontext anzupassen, anstatt den Kontext an die Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen und Einzelpersonen anzupassen. Indem wir die Vielfalt nicht berücksichtigten und die Perspektiven und Erfahrungen sozialer Gruppen und Einzelpersonen unterdrückten, vereitelten wir die Mehrheitsmeinung, kontrollierten die Ideen und Kompetenzen derjenigen, die als „unzulänglich“ galten, und verhinderten so Innovationen. Bildung und Forschung können in einem ausgrenzenden Umfeld, das sich nicht an die Bedürfnisse und Interessen seiner vielfältigen Gruppen anpasst, nicht gedeihen. Das Zusammenbringen dieser Gruppen wird Synergien schaffen, die sich ergeben, wenn die Kommunikation zwischen den vielfältigen Gruppen erleichtert und gefördert wird. Diese Synergien können nur in Umgebungen entstehen, die Gleichberechtigung fördern, in Umgebungen, in denen diese Gruppen und Interessen lernen, arbeiten und gedeihen können. Dieser Prozess kann nur durch Training erreicht werden – Training zur Kommunikation über kulturelle Unterschiede hinweg, über Alters-, Geschlechts-, Fähigkeits-, soziale Schicht-, Rassen- und/oder ethnische Unterschiede hinweg und andere. Auch Vorurteile – bewusste und unbewusste – können durch Training angegangen werden.

Auch ein intersektionaler Ansatz muss berücksichtigt werden. Menschen haben nicht nur ein Geschlecht, eine Rasse, ein Alter usw., sondern diese Identitäten interagieren und überschneiden sich am Arbeitsplatz und am Studienort. Richtlinien, die Menschen helfen sollen, mit ihrer Rasse, Behinderung und sexuellen Orientierung umzugehen, müssen die unterschiedlichen Konstellationen innerhalb dieser Gruppen berücksichtigen. Daher muss die Integration von Vielfalt auch einen intersektionalen Ansatz verfolgen. Vielfalt in die Breite zu integrieren und einen intersektionalen Ansatz zu verfolgen bedeutet, sich um das soziale Wohlergehen von Studenten und Mitarbeitern zu kümmern, indem sichergestellt wird, dass Richtlinien und Maßnahmen auf unterschiedliche Bedürfnisse eingehen.

Vorteile der Vielfalt im akademischen Bereich

1. **Fördert Kreativität und Innovation** : Vielfalt fördert einen Mix aus Perspektiven und fördert so Kreativität und innovative Problemlösungen. Eine vielfältige Studentenschaft

bereichert das akademische Erlebnis, indem sie unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe mit einbezieht.

2. **Verbessert den Studienerfolg:** Vielfältige Bildungsumgebungen wirken sich positiv auf die Studentenbindung und die Abschlussquoten aus.

3. **Bereitet auf die globale Arbeitswelt vor:** Durch den Kontakt mit unterschiedlichen Hintergründen werden die Studierenden auf die Zusammenarbeit in einer vernetzten, globalen Arbeitswelt vorbereitet.

4. **Fördert interkulturelles Verständnis :** Die Interaktion mit unterschiedlichen Kulturen im Hochschulwesen fördert das interkulturelle Verständnis und baut Stereotypen ab.

5. **Erhöht die Repräsentation unterrepräsentierter Gruppen:** Vielfalt gewährleistet gleichberechtigten Zugang und erhöht die Repräsentation unterrepräsentierter Gruppen in der Hochschulbildung.

6. **Unterstützt ein positives Campusklima:** Inklusivität fördert ein positives Campusklima und reduziert Vorfälle von Diskriminierung, Vorurteilen und Belästigung.

7. **Fördert soziales und kulturelles Bewusstsein:** Vielfalt erhöht das Bewusstsein und Verständnis für unterschiedliche Kulturen, reduziert Vorurteile und fördert Harmonie.

8. **Trägt zu einer gerechteren Gesellschaft bei:** Vielfalt in der Bildung trägt zur Schaffung einer gerechteren und gleichberechtigteren Gesellschaft bei, indem sie den gleichen Zugang zu Bildungschancen gewährleistet. Bei der Schaffung eines integrativen Umfelds wird Wert auf einzigartige Qualitäten gelegt und die Gleichberechtigung aller Menschen gefördert.

Schlüsselwörter:

Gleichberechtigung, Gleichheit, Vielfalt, Inklusion, Diskriminierung, direkte Diskriminierung, indirekte Diskriminierung, Voreingenommenheit, implizite Voreingenommenheit, unbewusste Voreingenommenheit, Geschlecht, Sex, sexuelle Orientierung, geschlechtsspezifisches Lohngefälle, Alter, Behinderung, soziale Herkunft, sozioökonomischer Status, Ethnizität, Rasse, Glaube, Religion, Intersektionalität, Mainstreaming, inklusive Sprache, Geschlechterquoten, Belästigung, geschlechtsspezifische Gewalt, Identität, Gender+, Rassismus, Sexismus, soziale Spaltung, Gerechtigkeit, soziale Klasse, Geschlechtsausdruck, Geschlechtsidentität, Gerechtigkeit, Kultur, Verständnis, gleichberechtigt.

Anhang:

Anhang 1: Empfehlungen für Partner – Muster

Anhang 2: Fragebogen zum Experteninterview

.

Appendix 1: Recommendations for partners – template

Recommendations for GEPARD Partner [internal document]

1. SELF-ASSESSMENT

Each GEPARD team will complete the “checklist” for the own university (referring to GEPs creation and implementation), consulting as necessary with relevant stakeholders in their university.

1a. (EC) mandatory process-related GEP building blocks

- Is your GEP a public document, officially published? yes/no
- Is a university organ/forum responsible for creating and amending the GEP? yes/no
- Do you have special organ/forum responsible for the implementation of your GEP? yes/no
- Do you have special financial resources for the implementation of your GEP? yes/no
- Do you practise gender budgeting? yes/no
- Do you collect gender disaggregated data for the purpose of monitoring? yes/no
- Do you provide training for the students/academics/staff? yes/no
- Do you have dedicated business software which helps you collect the necessary data? yes/no
- Do you use the cascade method when it comes to promotion? yes/no
- Do you adopt an intersectional or diversity, equity and inclusion approach? yes/no

1b. (EC) recommended content-related (thematic) GEP building blocks

Which thematic blocks does your GEP contain?

- Work-life balance and organisational culture yes/no
- Gender balance in leadership and decision-making yes/no
- Gender equality in recruitment and career progression yes/no
- Integration of the gender dimension into research and teaching content yes/no
- Measures against gender-based violence including sexual harassment yes/no
- Intersectionality and/or diversity, equity and inclusion yes/no

1c. GEPs experiences

1. Lessons learnt from the previous experience(s) (if applicable)

1	Lessons learnt from the previous experience(s) (if applicable)	
2	Results of the baseline assessment (relevant legislation and policies in your country, existing measures promoting gender equality, key indicators, data collection, data analysis) Which issues were identified but not addressed in the GEP because other issues were more important? Is it relevant to include them in the next GEP?	
3	Results of the monitoring and evaluation (if applicable). What further need for action do they indicate? Does the evaluation cover all possible fields of action or should further data be collected?	
4	Results of the benchmark. What other organisations have done or are currently doing (in the framework of GEPs development)? What do you want to adapt to your own context?	
5	Results of the discussion with the management and the implementation team. Whether the legal framework conditions or organisational structure in your organisation have changed and whether there is a need for new action?	
6	Results from the consultation with external stakeholders (if applicable). What policy changes and relevant issues may need to be addressed?	
7	What new stakeholders would you like to engage with?	
8	How can you make your measures more sustainable?	
9	How can you make your work and progress visible throughout your organisation?	
10	What new topics would you like to include in the next GEP?	

2. SWOT analysis (prepared individually + updated during transnational project meeting)

Strengths

Weakness

Opportunities

Threats

3. Self-recommendations

4. Specific recommendations FROM partners

Partner	Recommendation (1 – strongly encourage, 2- encourage, 3 – invite)
AUSTRIA	1. 2. 3.
CYPRUS	1. 2. 3.
HUNGARY	1. 2. 3.
ITALY	1. 2. 3.
MALTA	1. 2. 3.
POLAND	1. 2. 3.



Co-funded by
the European Union

Appendix 2: Questionnaire of expert interview

Kind Respondent

We are reaching out to the individuals involved in creating/designing a Gender Equality Plan (GEP)/EDI (Equity, Diversity, and Inclusivity) plan or who are involved in implementing one at universities/research institutions.

This study is being conducted by the international project entitled Gender Equality Programme in Academia - Raising Diversity [GEPARD], which is being carried out by a consortium of partners from Poland, Malta, Italy, Cyprus, Austria and Hungary and funded by the European Union under (2021-1-PL01-KA220-HED- 000027532). The project aims to develop a system of measures that can be used by higher education or research institutions at an organisational level to help eliminate gender discrimination. A detailed description of the project is available at: <https://us.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie/gepard/> [PL] and <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/gepard/> [EN].

We would appreciate your participation in this questionnaire. The focus of the questionnaire will be to gather information on how different entities went about designing their gender equality plan, how decision-makers were involved in its promotion as well as the lessons learnt on the nature of its design while it was being implemented.

We would also appreciate you giving us some contextual details as to how the GEP came into being in your entity. The information will be valuable and even necessary for us to present how particular GEPS were designed in contexts which differ in organisational, cultural and social settings. The results of the study will therefore help us, on the one hand, to understand the 'situatedness' of the GEP in place in your institution and, on the other hand, to develop a multidimensional map of the problems, challenges and solutions that may arise when designing/implementing GEPS, which is one of the specific aims of the GEPARD project.

The results elicited by this project will be disseminated by various means, both face-to-face and through public presentations on a dedicated website. We believe that both the results of the research and the findings of the GEPARD project will be helpful to academic and non-academic communities and organisations interested in promoting equality and diversity policies that foster the development of individuals and universities as a whole. Therefore, we warmly invite you to participate in the questionnaire since the information you provide will help us achieve this goal.

The open-ended questionnaire is formulated in such a way that it will not collect any sensitive data or personal details of those engaged in developing/implementing gender equality plans. If you request, the name of those who participate in this questionnaire and their institutional affiliation will be anonymised.

For any additional information, do not hesitate to contact Dr Magdalena Póltorak, from the University of Silesia in Katowice [magdalena.poltorak@us.edu.pl], who is the leader of the GEPARD project consortium.



CONSENT FORM

I have read and understood the information sheet. I understand that taking part is voluntary, and I am free to withdraw from the study at any time. I understand that all responses received in the study will be kept confidential. My identity/ institution will not be revealed unless I give my explicit permission. I understand that data will be held in accordance with regulations and will be stored for a minimum of 3 years.

I agree to take part in the study _____
(signature)

I would like to keep my identity/ institution confidential

YES/NO



Co-funded by
the European Union

This survey concerns the GEP/EDI plan currently in force at your institution.

1. What factors led your institution to design and implement a GEP?

(Please choose from the following options. You can choose more than one option).

- a. internal need
- b. decision taken by the national authorities/legal obligation
- c. pressure from underrepresented groups/activists/lobbying groups
- d. formal external requirements (e.g. Horizon Europe)
- e. pressure from groups/entities within the higher educational/research institution
- f. other (Please indicate) _____

2. How long did the development of GEP last? (Please choose from the options)

- a. a few weeks
- b. several months
- c. about half a year
- d. almost a year
- e. more than a year

3. When was the GEP finally approved /adopted? _____

4. By whom? _____

5. Was this the first GEP even enacted by your university /research institute?

- a. Yes
- b. No (please indicate when the first GEP was adopted) _____

6. What were the factors/obstacles you had to deal with when it came to designing the GEP you worked upon and having it endorsed at the highest level within your institution? What were the biggest challenges?



7. Who created/developed the most recent GEP in your institution? _____

8. How many people were involved in the creation/development of the GEP in your institution? (Please choose from the options below)

- a. 2
- b. 3
- c. 5
- d. 10
- e. Other _____

9. What were their professional specialisations? (Select all the factors that apply)

- a. human resources expert b. gender equality expert
- c. legal expert
- d. academic registrar expert e. diversity expert
- f. Other _____

10. What was their gender?

- a. female (indicate number) ____
- b. male (indicate number) ____
- c. non-binary (indicate number) ____

11. How were the aforementioned people recruited/selected?

12. Was that decision prescribed by the legal basis or the statute of the University?

- a. yes
- b. no

13. When it came to individuals who developed the GEP were these (choose all the relevant options)



Co-funded by
the European Union

- a. appointed specifically by the institution
- b. voluntary participation
- c. on a specifically paid contract
- d. external experts
- e. Other (please stipulate) _____

14. Did you refer to particular sources when you were developing the GEP?

- a. yes
- b. no (skip question 15)

15. Which sources did you refer to? (You can choose more than one option)

- a. Horizon Europe Guidelines
- b. GEAR Tool by European Institute for Gender Equality (EIGE)
- c. EU Projects focusing on Gender Equality (e.g. GE Academy, Gender-Net, TARGET)
- d. Athena Swan
- e. International Initiatives (e.g. Guidelines by UNICEF)
- f. other GEPs (Please stipulate) _____
- g. other _____

16. How did the people responsible for the creation of the GEP prepare for their work (You can tick as many as necessary)

- a. participated in specialised training
- b. self-study
- c. workshops
- d. networking
- e. consultation
- f. other (Please stipulate) _____

17. If the people involved in the GEP design took part in any training (you can refer to multiple training sessions)

- a. which training did they undertake _____ which were the entities which provided the training



Co-funded by
the European Union

i. nationally _____

ii. EU _____

iii. Non-EU _____

b. which training did they undertake _____ which were the entities which provided the training

i. nationally _____

ii. EU _____

iii. Non-EU _____

c. which training did they undertake _____ which were the entities which provided the training

i. nationally _____

ii. EU _____

iii. Non-EU _____

18. Who carried out the organisational analysis for the purposes of the GEP (*gender audit/gender impact assessment, quantitative data analysis, gender budgeting)?

a. internal experts

b. external experts

c. both

d. other (Please stipulate) _____

19. When the draft of the GEP was drawn, with whom was it shared within the organisation for feedback? (please state the designation of the individuals, groups or committees consulted)

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

20. If there was a formal decision making process were external experts consulted?

a. yes, officially



b. yes, informally

c. no

21. Did this consultation lead to changes? If yes, please stipulate what type of changes were enacted? _____

22. Did you consult with other entities outside the organisation while designing the GEP?

a. National entities (please stipulate) _____

b. International entities (please stipulate) _____

23. Did this lead to changes? If yes, please stipulate. _____

24. Which key areas does your GEP cover? (Please choose all that apply)

a. Work-life balance and organisational culture

b. Gender balance in leadership and decision-making

c. Gender equality in recruitment and career progression

d. Integration of the gender dimension into research and teaching content

e. Measures against gender-based violence, including sexual harassment

f. Other (please stipulate) _____

25. What factors determined the choice of the key areas chosen for your GEP?

a. Horizon Europe requirements

b. National Funding Bodies' requirements

c. other (please stipulate) _____

26. Which key areas did you find it difficult to include in your organisation's GEP?

27. Which were the difficulties you encountered? _____



28. What procedures were used for officially establishing the GEP as a university/research institute document?

29. If the GEP in your organisation has existed for a long time, what is the amendment procedure?

30. Who is responsible for the implementation of the GEP? _____

31. How is the implementation of the GEP monitored internally? _____

32. How is the implementation of the GEP monitored externally? _____

33. From the GEP, which actions have already been implemented?

34. What difficulties are encountered in implementing the plan in the entity in question? _____

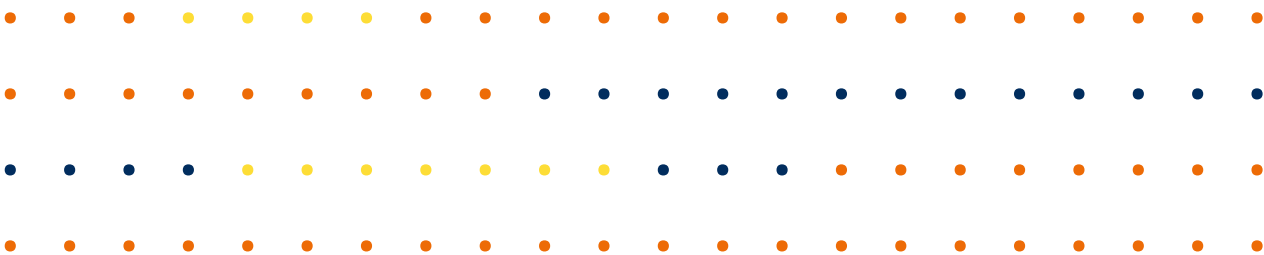
35. Is any modification of the GEP being anticipated, and why, and under what conditions?

General Information: study participating entity

36. The organisation you work for is:

- a. University
- b. technical college
- c. medical college
- d. art college
- e. research institution
- f. research funder
- g. Other? (Please stipulate) _____





*Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Veröffentlichung spiegelt nur die Ansichten des Autors wider und die Kommission kann dies nicht sein
Haftung für jegliche Nutzung der enthaltenen Informationen darin. Der Inhalt dieses Berichts ist unter der Creative Commons AttributionShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0) verfügbar.*

