

STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN IM BEREICH FORSCHUNG



Diese Veröffentlichung wurde im Rahmen des Programms zum Gender Mainstreaming des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen erstellt. Sie ist auf der Gender-Mainstreaming-Plattform des EIGE online abrufbar: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>.

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen hat die Online-Plattform zum Gender Mainstreaming eingerichtet, um die Einrichtungen der EU sowie staatliche Stellen bei der Einbeziehung einer Geschlechterperspektive in ihre Arbeit zu unterstützen. Die Plattform bietet Erkenntnisse zur Bedeutung des Geschlechteraspekts in einer Vielzahl von Politikbereichen und stellt Online-Tools für Gender Mainstreaming bereit.

Die Plattform trägt dazu bei, die Kompetenzen von Einzelpersonen und Institutionen zur Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die unterschiedlichen sektoriellen Bereiche und über die verschiedenen Stufen der Entwicklung einer Strategie bzw. eines Programms oder Projekts zu verbessern. Das Verständnis dessen, wie politische Strategien aus einer Geschlechterperspektive zu konzipieren, zu planen, umzusetzen, zu begleiten und zu bewerten sind, wird die politischen Maßnahmen der EU stärken und ihre gesellschaftliche Relevanz und Reaktionsfähigkeit erhöhen.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, EIGE

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das zentrale Wissenszentrum der EU für Gleichstellungsfragen. EIGE unterstützt politische Entscheidungsträgerinnen und -träger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen, die Gleichstellung von Frauen und Männern für alle Unionsbürgerinnen und -bürger Wirklichkeit werden zu lassen, indem es ihnen spezifisches Fachwissen sowie vergleichbare und verlässliche Daten über die Gleichstellung der Geschlechter in Europa zur Verfügung stellt.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, EIGE
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LITAUEN
Tel. +370 52157444
E-Mail: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>
<http://www.twitter.com/eurogender>
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>
<http://www.youtube.com/eurogender>
<http://eurogender.eige.europa.eu>

***Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden***

**Gebührenfreie Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2017

© Europäische Union, 2017
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Print ISBN 978-92-9493-728-5 doi:10.2839/18173 MH-04-17-156-DE-C
PDF ISBN 978-92-9493-729-2 doi:10.2839/386339 MH-04-17-156-DE-N

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF ELEMENTAR CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER (ECF)

Strukturelle Veränderungen im Bereich Forschung



Inhalt

1. Was sind strukturelle Veränderungen im Bereich Forschung?	4
2. Warum sind strukturelle Veränderungen notwendig?	4
Forschungseinrichtungen und Hochschulen als geschlechterspezifische Umgebungen	4
Unbewusste oder implizite geschlechtsspezifische Ungleichheiten	5
Das Bild der männlichen Wissenschaft	5
Frauen in Forschungseinrichtungen und Hochschulen: Die Zahlen steigen, aber warum so langsam?	5
Gleichstellungsindifferente und geschlechtsspezifische Forschung	5
3. Der Gleichstellungsplan als ein Instrument für strukturelle Veränderungen	6
4. Wer sind die Beteiligten?	7
Struktur für die Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen	7
Positionen der oberen Führungs- und Leitungsebene	7
Führungskräfte	7
Mitarbeiter in Forschung und/oder Lehre	8
Personalabteilung	8
Studierende	8

1. Was sind strukturelle Veränderungen im Bereich Forschung?

Veränderungen auf der Ebene der Institutionen zielen darauf ab, systemimmanente Hindernisse, die der Gleichstellung von Männern und Frauen im Forschungsbereich im Wege stehen, auszuräumen und institutionelle Verfahren anzupassen. Bei einem strategischen Ansatz für institutionelle Veränderungen liegt der Schwerpunkt auf der Organisation.

Forschungseinrichtungen und Hochschulen im Europäischen Forschungsraum (EFR) sind aufgefordert, innerhalb ihrer Institutionen

Veränderungen in den Bereichen Personalverwaltung, Finanzen und Entscheidungsfindung und bei den Forschungsprogrammen vorzunehmen. Die wichtigsten Zielsetzungen institutioneller Veränderungen sind: Erhöhung des Frauenanteils auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn, Bindung der weiblichen Mitarbeiter auf allen wissenschaftlichen Hierarchieebenen sowie Förderung der Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Inhalte von Forschung und Innovation.

2. Warum sind strukturelle Veränderungen notwendig?

In Forschungseinrichtungen und Hochschulen arbeiten sowohl Frauen als auch Männer in unterschiedlichen Positionen: Sie forschen, lehren, verwalten Personal und Strukturen oder wenden Verfahren an. Forschungseinrichtungen und Hochschulen wirken gleichzeitig aber auch im Interesse der Menschen. Hochschulen leisten einen Beitrag zur Ausbildung künftiger weiblicher und männlicher Fachkräfte, während Forschungseinrichtungen ein breites Themenspektrum erforschen, das sich auf das Leben von Frauen und Männern auswirkt.

Um gegen die strukturell bedingte Entstehung und Reproduktion von Ungleichbehandlung der Geschlechter in Forschungseinrichtungen und Hochschulen vorgehen zu können, ist es von entscheidender Bedeutung, die Mechanismen zu ermitteln, die geändert werden müssen, und bei diesen Mechanismen anzusetzen. Jedoch werden isolierte Maßnahmen nicht so wirksam sein wie umfassende und ganzheitliche Ansätze, die auf die Gesamtstruktur ausgerichtet sind. Institutionelle Veränderungen sind notwendig, weil sie sich positiv auf die Organisation als Ganzes und auf die Gesellschaft im Allgemeinen auswirken werden. In Forschungseinrichtungen sind es tendenziell mehrere Mechanismen, die an der Entstehung und Fortpflanzung von Geschlechterungleichheit beteiligt sind.

Forschungseinrichtungen und Hochschulen als geschlechterspezifische Umgebungen

In der Literatur und in Statistiken finden sich klare Hinweise darauf, dass sich in Forschungseinrichtungen und Hochschulen (wie in vielen anderen Bereichen der Gesellschaft) soziale Werte fortpflanzen, die zu geschlechtsspezifischer Ungleichheit/Diskriminierung führen. Frauen und Männer konzentrieren sich tendenziell in bestimmten wissenschaftlichen Bereichen (horizontale Trennung). Während Frauen z. B. mit größerer Wahrscheinlichkeit in Fachbereichen wie Sozial- und Geisteswissenschaft anzutreffen sind, haben Männer ein größeres Interesse an einem Studium, an der Lehre und/oder der Erforschung von Themen aus den Bereichen Ingenieurwissenschaft oder Technologie. Die stereotype Fächerwahl der Studierenden ist somit Anlass zu echter Besorgnis. Positionen der oberen Hierarchieebenen sind häufiger von Männern besetzt (vertikale Trennung). Ferner hat es den Anschein, als würde die wichtige Geschlechterdimension bei Ansatz, Inhalten und Analyse in Forschung und Lehre oft vernachlässigt. Dies hat zur Folge, dass die Standpunkte, Erfahrungen und Erfordernisse der Hälfte der Bevölkerung außer Acht bleiben oder ausgenommen werden. Dies wiederum führt dazu, dass Erzeugnisse, Dienstleistungen und Politiken nicht optimal sind, weil sie nur für einen Teil der Gesellschaft bestimmt sind bzw. einem Teil der Gesellschaft nützen.

Unbewusste oder implizite geschlechtsspezifische Ungleichheiten

„Als unbewusste Voreingenommenheit wird die Tatsache bezeichnet, dass wir auf der Grundlage unserer Erfahrungen, unserer eigenen persönlichen tiefverwurzelten Gedankenmuster, Annahmen oder Interpretationen Urteile fällen oder Entscheidungen treffen und dass wir uns dessen nicht bewusst sind“, erklärt Professor Uta Frith in einem Kurzbericht der Royal Society (der wissenschaftlichen Gesellschaft des Vereinigten Königreichs und des Commonwealth) über unbewusste Ungleichbehandlung. Unbewusste oder implizite Ungleichbehandlung ist dann kritisch und problematisch, wenn sie sich in der Beurteilung und Bewertung von Menschen niederschlägt (z. B. im Zusammenhang mit der Auswahl für die Besetzung von Stellen oder Positionen, der Vergabe von Stipendien und Preisen usw.), weil sie ein objektives und gerechtes Urteil erschwert. Wie der Begriff schon sagt, könnten Menschen Vorurteile haben, deren sie sich nicht bewusst sind; es gibt jedoch Verfahren, wie das Bewusstsein für solche vorgefassten Meinungen geschärft werden kann und wie dagegen vorgegangen werden kann.

Das Bild der männlichen Wissenschaft

Wir lernen schon sehr früh, Wissenschaft mit Männern in Verbindung zu bringen. Dieses Thema ist in den vergangenen Jahrzehnten intensiv untersucht worden. Eine aktuelle Studie (Miller, Eagly und Linn, 2014), die in 66 Ländern weltweit durchgeführt wurde, weist auf starke Korrelationen zwischen dem Frauenanteil in der Wissenschaft und nationalen Stereotypen in Bezug auf Geschlechter und Wissenschaft hin, die zeigen, dass Männer tendenziell eher mit Wissenschaft in Verbindung gebracht werden als Frauen. Diese Feststellung trifft auch auf Länder zu, in denen Frauen rund die Hälfte der Studierenden in wissenschaftlichen Studiengängen und der angestellten Forscher des Landes ausmachen.

Frauen in Forschungseinrichtungen und Hochschulen: Die Zahlen steigen, aber warum so langsam?

Dem neuesten Handbuch der Europäischen Kommission *She figures* zufolge waren 2012 nur 33 % der europäischen Forscher Frauen. Dieser Prozentsatz fällt in typischerweise männerdominierten Fachgebieten tendenziell noch geringer aus. Im Verlauf der Jahre hat die Veröffentlichung *She figures* auch den Nachweis dafür erbracht, dass Frauen in der Vergangenheit in der Leitung von Hochschuleinrichtungen unterrepräsentiert waren. Diese

Ergebnisse sind in hohem Maße enttäuschend, da der Anteil der weiblichen Absolventen von europäischen Promotionsstudiengängen 2012 auf 47 % gestiegen war.

Dennoch sind insbesondere die Fortschritte hervorzuheben, die in den vergangenen zehn Jahren erzielt wurden. Wie die Veröffentlichung *She figures 2015* belegt, wuchs der Anteil der weiblichen Absolventen an europäischen Promotionsstudiengängen von 43 % im Jahr 2004 auf 47 % im Jahr 2014. Der Anteil der Frauen, die auf der obersten Stufe der wissenschaftlichen Laufbahn tätig sind, vergrößerte sich von 18 % im Jahr 2007 auf 21 % im Jahr 2013. In Hochschuleinrichtungen stieg der Frauenanteil von 15,5 % im Jahr 2010 auf 20 % im Jahr 2014.

In jüngster Zeit konnte auch beobachtet werden, dass die Zahl der weiblichen Forscher rascher zunahm als der entsprechende Wert für Männer. Eine ähnliche Tendenz ist bei der Zahl der weiblichen Wissenschaftler und Ingenieure zu erkennen. Weibliche Wissenschaftler holen den Rückstand gegenüber den Männern auf, aber diese Entwicklung verläuft immer noch zu langsam. Der Prozentsatz der Frauen in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen liegt ebenso wie der entsprechende Prozentsatz für die Ebene der Hochschulleitung bei nur 20 %.

Wir befinden uns auf dem richtigen Weg, aber es besteht kein Anlass, in den Bemühungen nachzulassen. Der Prozess muss beschleunigt werden, um endgültig sicherzustellen, dass alle unsere Wissenschaftlerinnen die Position einnehmen können, die sie verdienen.

Gleichstellungsindifferente und geschlechtsspezifische Forschung

Ein Großteil der Forschung ist immer noch **gleichstellungsindifferent** oder **geschlechtsunspezifisch**. Dies ist z. B. der Fall, wenn Forschungsergebnisse auf die Bevölkerung als Ganzes hochgerechnet werden, ohne der Zusammensetzung der Stichprobe gebührend Rechnung zu tragen. In der medizinischen Forschung werden beispielsweise häufig nur männliche Tiere für Tests verwendet.

Das Geschlecht ist ein wesentlicher Determinant für die Organisation des Lebens und der Gesellschaft. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, diese Unterschiede bei der Schaffung von wissenschaftlichem Wissen anzuerkennen und zu berücksichtigen.

3. Der Gleichstellungsplan als ein Instrument für strukturelle Veränderungen

Für den konkreten Fall der Forschungseinrichtungen und Hochschulen zieht die Europäische Kommission einen **Gleichstellungsplan** mit einem Maßnahmenpaket in Erwägung, das folgenden Zielen dient:

1. Durchführung von Folgenabschätzungen/Audits von Verfahren und Methoden zur Ermittlung geschlechterspezifischer Ungleichheiten;
2. Ermittlung und Umsetzung innovativer Strategien zur Behebung etwaiger Ungleichheiten;
3. Festlegung von Zielen und Überwachung des Fortschritts anhand von Indikatoren (1).

Die einzelnen Gleichstellungspläne können sich hinsichtlich ihres Umfangs deutlich voneinander unterscheiden; dies hängt von der Art der Forschungseinrichtung ab, für die sie bestimmt sind, von den institutionellen Rahmenbedingungen, unter denen sie umgesetzt werden sollen, den Fachbereichen oder der Art der geschlechtsbezogenen Voreingenommenheit und der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, die bei der Prüfung festgestellt wurden.

Ein Gleichstellungsplan kann in verschiedene Stufen oder Phasen gegliedert sein, für die jeweils spezifische Maßnahmen erforderlich sind:

1. Im Rahmen einer **Analysephase** werden nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten erhoben und Verfahren, Abläufe und praktische Verfahrensweisen kritisch untersucht, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten und geschlechtsbezogene Voreingenommenheit zu ermitteln.
2. Im Rahmen einer **Planungsphase** werden Ziele definiert, Zielvorgaben festgelegt, Projekte und Maßnahmen zur Lösung der ermittelten Probleme beschlossen, Mittel und Zuständigkeiten zugeteilt und Zeitpläne vereinbart.
3. Im Rahmen einer **Durchführungsphase** werden die Maßnahmen umgesetzt und Aktivitäten im Bereich Öffentlichkeitsarbeit ausgeführt, um das Netzwerk der Interessenträger schrittweise zu erweitern.

4. Im Rahmen einer **Überwachungsphase** schließen sich die Aufarbeitung und Bewertung des Verfahrens und der Fortschritte an. Die Feststellungen, die im Zuge der Überwachung getroffen werden, bieten die Möglichkeit, Maßnahmen zur Anpassung und Verbesserung zu ergreifen und entsprechende Schritte zu unternehmen, um auf eine Verbesserung der Ergebnisse hinzuwirken.

Über dieses Maßnahmenpaket, das unterschiedlich komplex ausgestaltet sein kann, sollen strategische Gesichtspunkte vermittelt und die Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden. Initiativen wie die Annahme allgemeiner Ziele zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung sind für sich genommen noch keine Gleichstellungsstrategie und kein Gleichstellungsplan, da diese Verpflichtungen zunächst in konkrete Schritte und Maßnahmen übertragen werden müssen. Das Gleiche gilt für eine allgemeine Strategie oder einen allgemeinen Plan für Vielfalt und Antidiskriminierung, die unter anderem den Aspekt der Geschlechterdimension beinhalten und nicht automatisch mit einem Gleichstellungsplan gleichgesetzt werden sollten. Wenn eine solche Strategie nicht durch hinreichendes geschlechtsspezifisches Datenmaterial untermauert wird und für die Behandlung der Geschlechterdimension lediglich eine begrenzte Anzahl von Maßnahmen und Indikatoren vorsieht, ist die Wahrscheinlichkeit, auf diese Weise Geschlechtergleichheit zu erreichen, nicht sehr hoch.

Auch die Herangehensweise an geschlechtsbezogene Voreingenommenheit und geschlechtsspezifische Ungleichheiten kann ebenso wie der gewählte Ansatz und die Verfügbarkeit von internem oder externem Fachwissen in Gleichstellungsfragen unterschiedlich sein. In jüngster Zeit wurden Fragen geschlechtsbezogener Voreingenommenheit und geschlechtsspezifischer Ungleichheit zunehmend im Zusammenhang mit Fällen untersucht, in denen sie mit weiteren Gründen für Ungleichbehandlung auftreten, z. B. aus Gründen einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Religion oder ethnischen Herkunft. Die Behandlung der Ungleichstellung der Geschlechter zusammen mit anderen Diskriminierungsgründen kann sich positiv auf die Wirksamkeit von Gegenmaßnahmen auswirken und die Grundlage für umfassende Maßnahmen und Strategien bilden. Ein solcher Ansatz erfordert gegenüber einer Trennung von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts von anderen Diskriminierungsgründen jedoch auch zusätzliche Analysen, Daten und ein breiteres Spektrum an Fachwissen.

(1) Quelle: Mitteilung der Europäischen Kommission: *Eine verstärkte Partnerschaft im Europäischen Forschungsraum im Zeichen von Exzellenz und Wachstum* (COM(2012) 392 final), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0392&qid=1483905431948&from=DE>.

4. Wer sind die Beteiligten?

Grundsätzlich werden alle Interessenträger einer Forschungseinrichtung oder Hochschule in Bemühungen zur Entwicklung und Umsetzung eines Gleichstellungsplans eingebunden. Ihre Beteiligung, die in Abhängigkeit von dem Profil der Interessenträger direkt oder eher indirekt sein kann, wird ein Gefühl der Zugehörigkeit schaffen, das sich während des gesamten Prozesses auf allen Ebenen förderlich auf den Abbau von Hindernissen und Widerständen auswirken wird.

Ungeachtet der Unterschiede in der Organisationsstruktur europäischer Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden an einem Gleichstellungsplan verschiedene Arten von Akteuren, die im Folgenden aufgeführt sind, eingebunden (bzw. sind mit einzubinden). Ihre jeweiligen Zuständigkeiten sind gemeinsam zu vereinbaren und von Anfang an klar zu benennen. Die Mitwirkung dieser Interessenträger ist für die erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung eines Gleichstellungsplans von entscheidender Bedeutung.

Struktur für die Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen

Zunächst ist eine eigene Struktur als solides Fundament eines Gleichstellungsplans zu schaffen. Strukturen für die Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen sind als spezielle Organisationsformen auszugestalten, die eigens dazu dienen, Geschlechtergleichheit durch strukturelle Veränderungen zu erreichen. In Forschungseinrichtungen oder Hochschulen kann eine solche Struktur bereits vorhanden sein, z. B. in Form von Büros/Stellen für Gleichstellungsfragen, Ombudsstellen oder Gleichstellungsnetzwerken. Diese eignen sich optimal als Ausgangspunkt bei der Einführung des Gleichstellungsplans, der Umsetzung und Überwachung des Plans. Sollte es in Ihrer Einrichtung noch keine solche Struktur geben, kann eine entsprechende Neugründung als eine Maßnahme Ihres Plans vorgesehen werden.

Die Wirksamkeit dieser Strukturen kann noch erhöht werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Mehr als eine Vollzeitkraft bzw. als die entsprechenden Vollzeitäquivalente sollten für diese Aufgabe eingesetzt werden und ausschließlich für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zuständig sein.
2. Sie arbeiten nicht isoliert und sind gut vernetzt.
3. Sie erfahren öffentliche Unterstützung durch Führungskräfte (z. B. den Rektor oder Dekan einer Hochschule bzw. den Leiter einer Forschungseinrichtung).

Aufgaben einer Unterstützungsstruktur für Maßnahmen zur Erreichung von Geschlechtergleichstellung im Rahmen eines Gleichstellungsplans:

1. Erstellung, Umsetzung, Überwachung und Bewertung des Gleichstellungsplans;

2. Bereitstellung von praktischer Unterstützung und Instrumenten für die an der Umsetzung des Gleichstellungsplans beteiligten Personen;
3. Zusammenarbeit mit Interessenträgern auf allen Ebenen und Kontaktaufnahme mit diesen Interessenträgern, um die Durchführung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans sicherzustellen;
4. Sensibilisierung für die Vorteile der Geschlechtergleichstellung in Forschungseinrichtungen;
5. Bewertung des Fortschritts auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung in der Organisation.

Positionen der oberen Führungs- und Leitungsebene

Die Inhaber von Positionen der oberen Führungs- und Leitungsebene sind für die ordnungsgemäße Verwaltung der Organisation zuständig. In Hochschulen kommen hierfür ein Rektor oder Kanzler und in Forschungseinrichtungen ein Vorsitzender des Verwaltungsrates oder ein Direktor in Betracht. Diese Personen haben Entscheidungsbefugnis und sind daher bei der Erstellung und Umsetzung eines Gleichstellungsplans äußerst wichtige Verbündete.

Aufgaben der Mitarbeiter der oberen Führungs- und Leitungsebene im Rahmen eines Gleichstellungsplans:

1. öffentliches Bekenntnis zum Grundsatz der Gleichheit der Geschlechter in der Organisation und für die Organisation;
2. öffentliche Unterstützung des Gleichstellungsplans und der Struktur, die für seine Umsetzung verantwortlich ist; Beispiel: siehe Video der Veranstaltung im Rahmen der Kampagne „HeForShe“ am Pariser Institut für politische Studien, in der sich der Direktor und der Leiter des Instituts für politische Studien in Redebeiträgen ausdrücklich für die Geschlechtergleichbehandlung ausgesprochen haben: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nIcw>;
3. Bereitstellung hinreichender finanzieller und personeller Ressourcen für die Umsetzung des Gleichstellungsplans;
4. Genehmigung der zugehörigen Dokumentation, Verfahren und Aktivitäten zur Unterstützung struktureller Veränderungen, deren Ziel es ist, die Gleichstellung der Geschlechter in der Organisation zu erreichen;
5. Anforderung regelmäßiger Berichte über den aktuellen Stand der Umsetzung des Plans und der Fortschritte auf dem Weg zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter.

Führungskräfte

Diese Beteiligten sind für die laufende Verwaltung der Abteilungen in der Organisation zuständig. In Forschungseinrichtungen sind dies

unter anderem Fachbereichsleiter, Abteilungsleiter oder Verwaltungsdirektoren. Sie können (je nach Organisation) in engerem Kontakt zu Lehrkräften und/oder Mitarbeitern in der Forschung sowie zu Studierenden stehen.

Aufgaben von Führungskräften im Rahmen eines Gleichstellungsplans:

1. öffentliche Unterstützung des Gleichstellungsplans;
2. Gewährleistung der praktischen Umsetzung der Maßnahmen, Verfahren und Aktivitäten, die die Mitarbeiter der oberen Führungsebene für erforderlich halten und die im Gleichstellungsplan vorgesehen sind;
3. Förderung von Anreizmaßnahmen, die die Berücksichtigung einer Geschlechterdimension in Forschung und Lehre sicherstellen;
4. Erteilung von Anweisungen an die entsprechenden Abteilungen, Informationen und Daten für die Überwachung der Umsetzung des Gleichstellungsplans und der Fortschritte auf dem Weg zur Erreichung der Gleichheit der Geschlechter bereitzustellen.

Mitarbeiter in Forschung und/oder Lehre

Mitarbeiter mit Zuständigkeiten in Forschung und/oder Lehre können als Wegbereiter für Veränderungen bei der Unterrichtung der Fachgebiete und bei der Forschung fungieren. Die Einbeziehung einer Geschlechterdimension in die Inhalte von Forschung und Innovation und in die Lehre kann neue Horizonte eröffnen und neues Wissen schaffen. Die Berücksichtigung einer Geschlechterdimension in der Forschung kann deutliche positive Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Verbesserung des Lebens der Menschen haben.

Aufgaben von Forschern und/oder Lehrkräften im Rahmen eines Gleichstellungsplans:

1. Einbeziehung einer Geschlechterdimension in die Inhalte von Forschung und Lehre (siehe Kapitel über die Einbeziehung der Geschlechterfrage in Inhalte von Forschung und Lehre);
2. aktive Mitwirkung an den Initiativen, die im Rahmen des Gleichstellungsplans ergriffen werden;
3. Vermittlung von Impulsen für Veränderungen durch Diskussionen über die aktuellen Gegebenheiten in der Organisation und durch Maßnahmenvorschläge zur Förderung struktureller Veränderungen;
4. Organisation von Aktivitäten, die sich schwerpunktmäßig mit der Einbeziehung einer Geschlechterdimension in die Inhalte von Forschung und Innovation befassen und/oder zur Förderung von strukturellen Veränderungen beitragen, die die Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter in der Organisation fördern.

Beispiel: Die Universität Santiago de Compostela hat eine Auszeichnung geschaffen, um bestehende Forschungsprojekte und Lehrmethoden anzuerkennen und diese Projekte und Lehrmethoden, deren besonderes Kennzeichen die Einbeziehung einer Geschlechterdimension ist, bekannt zu machen.

Personalabteilung

Die Abteilung, die für die Personalverwaltung der Organisation zuständig ist, nimmt in Bezug auf die Förderung von strukturellen Veränderungen auf dem Weg zur Erreichung der Geschlechtergleichbehandlung eine zentrale Rolle ein. Sie kann neutrale und fairere Verfahren und Maßnahmen fördern, die zu einer ausgewogenen Besetzung der Stellen in der Organisation mit Männern und Frauen führen können. Zudem kann sie Maßnahmen durchführen, die eine Gleichbehandlung bei der beruflichen Entwicklung und eine ausgewogene Vereinbarung von Arbeit und Familienleben sicherstellen.

Aufgaben von Mitarbeitern der Personalabteilung im Rahmen eines Gleichstellungsplans:

1. systematische Erhebung von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten über die Mitarbeiter der Organisation und Berichterstattung über diese Daten;
2. Entwicklung geschlechtssensibler und geschlechtsspezifischer Indikatoren für die Überwachung der Fortschritte auf dem Weg zur Erreichung von Geschlechtergleichstellung in der Organisation;
3. Überprüfung und/oder Einrichtung von Maßnahmen und Verfahren für die Personaleinstellung und -auswahl, die zu einer ausgewogenen Besetzung der Stellen in der Organisation mit Männern und Frauen beitragen;
4. Überprüfung und/oder Einführung von Maßnahmen, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von beruflichen Verpflichtungen und Betreuungspflichten beitragen;
5. Überprüfung und/oder Einführung von Strategien gegen Belästigung und von Beschwerdeverfahren.

Studierende

Hochschulen kommt eine große Verantwortung hinsichtlich der Unterrichtung ihrer Studierenden zu. Hierzu gehört die Sensibilisierung für geschlechtsbezogene Fragen in allen Fach- und Themenbereichen. Zudem müssen Studierende ermutigt werden, im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit eine geschlechtsspezifische Perspektive zu berücksichtigen, und entsprechend unterrichtet werden. Aus Studierenden können Lehrkräfte oder Forscher werden. Die Schärfung des Bewusstseins und der Sensibilität von Studierenden für Geschlechtergleichstellung ist ein Beitrag zur Veränderung von Einstellungen und Verhaltensweisen in anderen Lebensbereichen.

Aufgaben von Studierenden im Rahmen eines Gleichstellungsplans:

1. aktive Mitwirkung an den Initiativen, die im Rahmen eines Gleichstellungsplans ergriffen werden;
2. Einbeziehung der Geschlechterdimension in Forschungsinhalte;
3. Aneignung der Fähigkeit, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu erkennen.



MH-04-17-156-DE-N

<http://eige.europa.eu>



Amt für Veröffentlichungen

ISBN 978-92-9493-729-2