

STRUKTURWANDEL¹ IN DIE ZUKUNFT TRAGEN

In diesem GENDERACTION Policy Brief werden politische Empfehlungen zum Ansatz des Strukturwandels hin zur Geschlechtergleichstellung in forschungsfördernden und -durchführenden Organisationen präsentiert. Von GENDERACTION in Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern von EU-finanzierten Strukturveränderungsprojekten entwickelt, hat dieser Policy Brief das Ziel, die wichtigsten Eckpunkte des Strukturwandelansatzes zusammenzufassen und Empfehlungen für die Stärkung dieses Politik-Ansatzes in der nächsten Rahmenprogrammperiode vorzulegen.

Kernaussagen:

- Der Europäischen Kommission sowie den Mitgliedsstaaten wird stark angeraten, den Ansatz des Strukturwandels als politischen Rahmen aufrecht zu erhalten und weiter zu verstärken, um im Bereich der Forschung nachhaltige Gleichstellungsmaßnahmen zu fördern. Dies sollte durch die **Aufstockung und/oder Einführung zweckgebundener Budgetlinien**, die Einführung **zeitlich befristeter**

Maßnahmen, wie sie von den Vereinten Nationen² definiert wurden, sowie durch neue Formen von disruptiven Maßnahmen, geschehen.

- Auch muss die ungleiche Umsetzung in den EU-Mitgliedsstaaten, zusammen mit anhaltenden Mängeln/Defiziten bei der Implementierung, einschließlich des Mangels an robusten, kontextspezifischen Daten und Indikatoren zur Messung des Fortschritts im Europäischen Forschungsraum (EFR), angesprochen werden.

1 | In diesem Policy Brief wird der Begriff „Strukturwandel“ anstelle des Begriffs „kultureller und institutioneller Wandel“ oder „institutioneller Wandel“ verwendet. Der Begriff „Strukturwandel“ beschreibt die Komplexität des Veränderungsprozesses in Organisationen treffender. Strukturwandel muss auf vier miteinander verbundenen Ebenen (symbolisch (kultureller), institutionell, zwischenmenschlich und individuell) stattfinden, um nachhaltige Wirkung zu erzielen. Institutionelle und kulturelle Aspekte sind somit nur zwei der vier konstitutiven Teile des Strukturwandels. Der Begriff Strukturwandel wird vom EIGE (siehe <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/why-change-must-be-structural>), von der Expert/inn/ennguppe der Europäischen Kommission (Europäische Kommission 2012), die erste Empfehlungen abgegeben hat, sowie von den Mitgliedstaaten (z.B. Konferenz der litauischen Präsidentschaft, die mit EU-Mitteln im November 2013 unter dem Titel „Structural Change Promoting Gender Equality in Research Organisations“ organisiert wurde) verwendet.

2 | Der Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau definiert vorübergehende Sondermaßnahmen als „positive Maßnahmen, Vorzugsbehandlungen oder Quotensysteme zur Förderung der Integration von Frauen in Bildung, Wirtschaft, Politik und Beschäftigung“.

- Strukturwandel muss einen intersektionalen Ansatz zu Gleichstellung verfolgen, um Ethnizität, Geschlechteridentität und sexuelle Orientierung, soziale und ökonomische Ungleichheiten, und Behinderung anzusprechen. Ohne sich um diese Aspekte der Unterschiede zu kümmern, laufen Strukturwandelprojekte Gefahr, dass die Bedürfnisse von z.B. nicht-weißen und LGBTQI+ Personen unberücksichtigt bleiben.
- Strukturwandel muss aber auch im Unternehmenssektor³ realisiert werden. Der Unternehmenssektor ist ein wichtiger Arbeitgeber im Bereich Forschung und Innovation (F&I), weist jedoch eine anhaltende und gravierende geschlechterspezifische Diskrepanz unter den F&I-Beschäftigten auf. Wesentliche Summen öffentlicher Mittel gehen an den Unternehmenssektor. Daher sollte dieser Bereich in die Bemühungen um einen Strukturwandel miteinbezogen werden, um faire und nichtdiskriminierende Arbeitsbedingungen zu schaffen und den Forschungs- und Innovationsbedarf aller gesellschaftlicher Gruppen zu decken.

Einleitung

Die Europäische Union ist ein privilegierter Raum für die Entwicklung von Regeln und Standards für die Geschlechtergleichstellung in Forschung und Innovation (F&I). Strukturwandel ist in der EU heute ein etablierter Ansatz zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in den forschungsfördernden und -durchführenden Organisationen. Es handelt sich dabei um einen Ansatz, von dem Alle profitieren, und welcher im Idealfall zunächst dazu beiträgt, anhaltende geschlechterspezi-

fische Barrieren wie geschlechterspezifische Diskriminierung, sexistische und feindselige Umgebungen sowie sexuelle Belästigung, fehlende institutionelle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben usw., zu beseitigen. Da Strukturwandel die Geschlechtervielfalt und Integration der Geschlechterdimension in F&I-Inhalte fördert, wirkt er sich auch positiv auf die Leistung, Robustheit, Interdisziplinarität, Verantwortung und Kreativität der F&I- Resultate aus. Da darüber hinaus ein Zusammenhang zwischen dem Geschlechtergleichgewicht in Management- und Vorstandspositionen mit zunehmenden finanziellen Vorteilen, dem Wettbewerbsvorteil der Organisation, Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiter/innenproduktivität, organisatorischer Attraktivität und sozialer Verantwortung besteht, unterstützt Strukturwandel auch Umweltinitiativen und Ökoinnovationen (EFFORTI 2017).

Politischer Rahmen

2010 hob der Rat der Europäischen Union (10246/10) das Konzept des Strukturwandels hervor, das darauf abzielt, geschlechterspezifische Barrieren bei der wissenschaftlichen Anerkennung und beim beruflichen Aufstieg, zu beseitigen. In ihrer Mitteilung von 2012 verpflichtete sich die Europäische Kommission (KOM(2012) 392 endg.), Gleichstellung und die Integration einer geschlechterspezifischen Dimension in Horizont 2020 zu fördern, und forderte die Mitgliedstaaten ausdrücklich dazu auf, „Partnerschaften mit Fördereinrichtungen, Forschungseinrichtungen und Universitäten einzugehen, um den kulturellen und institutionellen Wandel im Bereich der Gleichstellung zu fördern - Chartas, Leistungsvereinbarungen, Auszeichnungen“. Im Jahr 2015 betonte das Europäische Parlament (2014/2251(INI)) die Notwendigkeit, Maßnahmen für Strukturveränderung zu finanzieren, sowie Anreize zu schaffen und die Finanzierung an Gleichstellungsstandards zu knüpfen. In den Schlussfolgerungen des

3 | Der Begriff „Unternehmenssektor“ wird in Übereinstimmung mit der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung verwendet (OECD 2002).

Rates vom 1. Dezember 2015 zur Förderung der Geschlechtergleichstellung im Europäischen Forschungsraum (14846/15) wurden diese früheren Botschaften anerkannt und weiter bekräftigt. **Trotz des robusten politischen Rahmens besteht in der EU ein Ungleichgewicht bei der Implementierung des Konzepts.** Sowohl die EU-15-Länder, als auch innovationsstärkere Länder haben im Gegensatz zu den EU-13-Ländern und innovationsärmeren Ländern, Strukturwandel tendenziell häufiger zu einem Schlüsselement ihres nationalen politischen Rahmens für die Geschlechtergleichstellung im Bereich F&I erhoben (SWG GRI 2018). Jedoch gibt es selbst in Ländern, in denen Strukturwandel Teil des politischen Rahmens ist, Mängel bei der Umsetzung sowie beim Monitoring und der Evaluierung konkreter Maßnahmen. Darüber hinaus konzentrierte sich der Ansatz des Strukturwandels bisher auf die Geschlechtergleichstellung, ohne sich explizit um andere Aspekte der Ungleichheit zu kümmern; Strukturwandel wurde vor allem auch im öffentlichen Forschungs- und Hochschulsektor und bei den öffentlichen forschungsfördernden Organisationen gefördert, nicht aber im Unternehmenssektor.

Strukturwandel: Definition und Eckpunkte

- Strukturwandel ist weit mehr als nur die Verabschiedung eines Gleichstellungsplans in einer Institution. Vielmehr geht es um Veränderungen auf vier zusammenhängenden Ebenen: der symbolischen (kulturellen), der institutionellen, der zwischenmenschlichen und der individuellen Ebene. Um zu erkennen, welche Maßnahmen tatsächlich greifen und welche Auswirkungen sie haben ist eine laufendes Monitoring sowie eine Evaluierung der Maßnahmen notwendig.
- Damit der Strukturwandel erfolgen kann, braucht es ein komplexes und umfassendes Paket an Maßnahmen, welches die

drei Hauptziele des EFR im Bereich der Geschlechtergleichstellung gleichzeitig angeht: (1) Beseitigung von Barrieren für die Karrieren von Wissenschaftlerinnen, (2) Auseinandersetzung mit dem Geschlechterungleichgewicht in Entscheidungsprozessen und (3) Einbeziehung der Geschlechter- und Genderdimension in Forschungs- und Innovationsinhalte. Die Reduzierung der Gleichstellungspolitik auf nur eines der Ziele (z.B. die Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Bereich) birgt die Gefahr, dass die Kultur der Geschlechterungleichheit im akademischen Bereich fortbesteht, weil strukturelle Barrieren nicht beseitigt und möglicherweise sogar verstärkt werden.

- Geschlecht ist ein soziales Konstrukt. Das bedeutet, dass die Geschlechterverhältnisse, auch unter anderen gesellschaftlichen Bereichen, im beruflichen Umfeld, ständig (neu) konstruiert werden. Dies passiert auf Grundlage von Geschlechterstereotypen, die oft unbewusst sind. Das Vorherrschen von geschlechterspezifischen Vorurteilen und Stereotypen im Bereich der Forschung und Hochschulbildung ist, da die akademische Kultur von dem Wert der Leistung bestimmt wird, umso problematischer. In voreingenommenen Systemen kann es jedoch keine Meritokratie geben.
- Geschlecht muss immer intersektional adressiert werden, durch einen analytischen Rahmen, der ineinandergreifende und sich überschneidende Machtssysteme zwischen Geschlecht und anderen sozialen Kategorien und Identitäten untersucht, wie z.B. Ethnizität, Migration, Geschlechteridentität, sexuelle Orientierung, sozioökonomischer Status und Behinderung.
- Strukturwandel ist eine komplexe systemische Herausforderung, deren Erfolg gesichert ist, wenn Top-down- und Bottom-up-Ansätze aufeinandertreffen und sich ergänzen.

Empfehlungen

Konsequentes Gender Mainstreaming von F&I Politiken

Um einen nachhaltigen Wandel zur Geschlechtergleichstellung zu erreichen, ist ein Gender-Mainstreaming-Ansatz in der Politikgestaltung erforderlich, einschließlich der Beibehaltung der Geschlechtergleichstellung als politisches Ziel für die EFR. Alle F&I-Politiken, sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene, müssen ihre potenziellen geschlechter-spezifischen Auswirkungen berücksichtigen. Darüber hinaus muss die Geschlechterperspektive in allen Schritten der Politikumsetzung berücksichtigt werden, auch bei der Budgetierung⁴, dem Monitoring und der Evaluierung, und nicht nur bei Themen, in denen die Geschlechterperspektive ausdrücklich erwähnt wird.

Disruptive Maßnahmen

Jahrzehntelange Bemühungen betreffend Geschlechtergleichstellung im europäischen F&I-Bereich haben zu einigen Fortschritten und wertvollen Veränderungen in den forschungsfördernden und -durchführenden Organisationen geführt, aber der Wandel ist zu langsam. Um in den kommenden Jahren wesentliche Veränderungen zu erreichen, müssen durch abgestimmte Zielsetzungen, ambitionierte zeitlich befristete und disruptive Maßnahmen, sowohl von der Europäischen Kommission und von den Mitgliedstaaten, angewandt werden.

- Zeitlich befristete Maßnahmen wie Quoten zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen sowie in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, haben sich als wirksam erwiesen und müssen vielfältige Formen der Diskriminierung berücksichtigen.

- Neuartige, disruptive Maßnahmen wie Reverse Mentoring oder Führungsinitiativen für Professorinnen sollten, gemeinsam mit Sanktionen für die Nichteinhaltung von Gleichstellungsstandards, eingeführt werden. Diese Maßnahmen sollten evaluiert werden, und das daraus resultierende Wissen dann in strukturelle Veränderungsinitiativen einfließen.
- In Horizont Europa sollte die Kommission einen Abschnitt über Gender (ähnlich zu jenem über Ethik in Horizont 2020) in alle Finanzierungsanträge aufnehmen, die sowohl die Zusammensetzung von Teams, Entscheidungsprozesse als auch die Genderdimension in F&I-Inhalten, abdecken.
- Bei der Evaluierung von Horizont Europa Projekten sollte das Geschlechterverhältnis als erster Ranking-Faktor (vor der Beteiligung von KMU) für Ex-aequo-Anträge verwendet werden. Um bloßes „Name-Dropping“ zu vermeiden, sollte die Umsetzung der geschlechterspezifischen Teamzusammensetzung bei der Halbzeitbewertung überprüft werden.

Budgetäre Anreize

Die Verknüpfung von Strukturwandel und Finanzierung ist einer der stärksten, wenn nicht sogar der stärkste Anreiz. Die Bereitstellung finanzieller Mittel stimuliert Strukturwandel unter den forschungsfördernden und -durchführenden Organisationen; finanzielle Anreize können auch die Zusammenarbeit und die Nachahmung zwischen forschungsfördernden und -durchführenden Organisationen anregen, wie bereits Erfahrungen

⁴ | Wichtig ist zu erwähnen, dass die Generaldirektion Forschung und Innovation kein Gender Budgeting durchgeführt und die Empfehlungen des Europäischen Parlaments von 2017 (IPOL_STU(2019)621801) nicht umgesetzt hat.

mit Athena SWAN zeigen. Die Bedeutung der nationalen (und sogar regionalen) Ebene darf nicht unterschätzt werden. Die empfohlenen Maßnahmen sollten daher sowohl von der Europäischen Kommission in Horizont Europa, als auch von nationalen Finanzierungsprogrammen auf der Ebene der Mitgliedstaaten umgesetzt werden. Zudem sollten zwischen ihnen Synergien geschaffen werden, insbesondere durch den Einsatz der Struktur- und Kohäsionsfonds.

Konkret:

- Die Europäische Kommission sollte eine spezifische Finanzierungslinie zur Stärkung des EFR-Teils von Horizont Europa fortsetzen, wobei die Budgetzuweisung im Vergleich zu Horizont 2020 deutlich erhöht werden sollte.
- Die Europäische Kommission sollte anstreben, die Kluft zwischen Ländern, die bei der Geschlechtergleichstellung mehr oder weniger weit fortgeschritten sind, zu überbrücken (laut EFR-Fortschrittsbericht 2018 haben nur 16,5% der forschungsdurchführenden Organisationen in den EU-13-Ländern einen Gleichstellungsplan eingeführt, verglichen mit 67,1% in den EU-15-Ländern). Dies sollte durch die Zweckbindung spezieller Mittel für geschlechterspezifische Strukturwandelprojekte innerhalb des „Sharing Excellence“-Teils von Horizont Europa erfolgen (z.B. über Twinning/Teaming-Programme). Außerdem sollte die Europäische Kommission die Ausweitung der Finanzierung davon abhängig machen, ob die finanzierten Projekte auch Strukturmaßnahmen zur Geschlechtergleichstellung umfassen, die nach der Durchführung des Projekts weitergeführt werden.
- In der dritten Säule von Horizont Europa sollte die Kommission von den Antragstellenden die Sicherstellung verlangen, dass das Projektmanagement und/oder die Geschäftsstrategien gleichstellungs-

bezogene Aktivitäten beinhalten und die geschlechterspezifische Dimension der Innovation, einschließlich KMU und Scale-ups, berücksichtigen.

- Den Mitgliedstaaten wird ausdrücklich empfohlen, die Strukturfonds 2021-2027 zu nutzen, um Strukturwandelprojekte auf nationaler Ebene durchzuführen. Dies sollte durch die Definition politischer Ziele, die Zuweisung von zweckgebundenen Mitteln für Strukturwandelprojekte, die von nationalen forschungsfördernden und -durchführenden Organisationen umgesetzt werden, und die Entwicklung geeigneter Indikatoren für das entsprechende Monitoring erfolgen. Beispielsweise enthielt das Tschechische Operationelle Programm für Forschung, Entwicklung und Bildung 2014-2020 die Prioritätslinie 2 Entwicklung der Hochschulen und der Humanressourcen für Forschung und Entwicklung, die unter anderem „Unterstützung für eine ausgewogene berufliche Förderung von Forscherinnen und Forschern im Einklang mit dem Ansatz des kulturellen und institutionellen Wandels zur Erreichung der Gleichstellung“ vorsah.
- Ein Zertifizierungssystem wie Athena SWAN sollte EU-weit eingeführt werden, um forschungsfördernde und -durchführende Organisationen anzuregen strukturelle intersektionale Handlungen zur Geschlechtergleichstellung umzusetzen, zu überwachen und zu evaluieren. Dies sollte auch differenzierte Stufen (Bronze, Silber, Gold) einschließen, um einen modularen Ansatz unter Einbeziehung von Institutionen, welche derzeit keine Handlungen durchführen, zu ermöglichen.
- In Förderprogrammen werden die forschungsfördernden Organisationen aufgefordert für Antragstellende, welche sich mit Geschlechtergleichstellung auf der Ebene der Strukturveränderung befassen, eine Budgetaufstockung ein-

zuführen. Alternativ sollte ein Teil des Overheads für strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen eingegrenzt werden.

- Die forschungsfördernden Organisationen sind ferner aufgefordert, spezifische Finanzierungsprogramme für Frauen in Innovations- und Technologiebereichen einzuführen. Ein Beispiel guter Praxis ist das von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) eingeführte Programm Laura Bassi 4.0, welches Frauen F&I-Fördermittel für Digitalisierungsprojekte zur Verfügung stellt.
- Zuschüsse, die auf die Förderung von Spitzenleistungen ausgerichtet sind, sollten einen Bonus für antragstellende/aufnehmende Institutionen bieten, die Initiativen zum Strukturwandel eingeleitet oder speziell für ihr Engagement und ihre Fortschritte für Geschlechtergleichstellung vergeben haben.

Monitoring und Evaluierung

Vergleichbare Daten bilden die Grundlage für eine objektive Bewertung der aktuellen Situation und für die Identifizierung potenzieller Lücken und Unterschiede zwischen den Ländern. Derzeit gibt es nur wenige Indikatoren, die den Strukturwandel auf europäischer, nationaler oder institutioneller Ebene erfassen. Gemeinsame Standards und international vergleichbare Statistiken müssen eingeführt und weiter verbessert werden. Daten dienen dazu, Entwicklungen/laufende Veränderungen aufzuzeigen („keine Messung, keine Verbesserung“). Daher werden sowohl qualitative als auch quantitative Daten benötigt, einschließlich Felddaten und kontextspezifische Daten. Die She Figures sind etwa für nationale Behörden oft ein Ausgangspunkt und Argumentationsfaktor, um Gleichstellung voranzubringen. Allerdings sind Informationen über die Umsetzung des Strukturwandels derzeit kaum verfügbar.

- Die Europäische Kommission sollte aus den Unzulänglichkeiten des derzeitigen EFR-Monitorings für EFR-Priorität 4 (siehe GENDERACTION 2018 und insbesondere GENDERACTION 2019) lernen und das Monitoring überarbeiten, um Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung besser zu erfassen. Der aktuelle Headline-Indikator ist nicht geeignet, vermittelt ein falsches Signal und blockiert Gleichstellungsaktivitäten in inaktiven Ländern.
- Für die Zukunft des EFR sollte die Kommission eine Gruppe von Expertinnen und Experten zusammenstellen, die Empfehlungen zur Bewertung der Umsetzung des Strukturwandels ausarbeitet. Dies sollte vor der nächsten Ausgabe von She Figures 2021 geschehen und in diese aufgenommen werden.
- Die Mitgliedstaaten sollten die Ergebnisse dieser Gruppe von Expertinnen und Experten aufgreifen, um ihr Monitoring auf nationaler Ebene in Bezug auf Strukturveränderung und die Ziele der EFR-Priorität 4 zu überarbeiten.
- Die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten sollten die Entwicklung geschlechterdifferenzierter und intersektionaler Daten weiterhin fördern. Dies könnte den Austausch bewährter Verfahren und Übungen zum gegenseitigen Lernen beinhalten.
- Die forschungsfördernden Organisationen, einschließlich der Europäischen Kommission, sollten für das Monitoring und die Evaluierung der Auswirkungen von geförderten Strukturwandelprojekten größere zeitliche Ressourcen einplanen, um deren langfristige Auswirkungen bewerten zu können.

Einbeziehung des Unternehmenssektors

Angesichts der enormen Bedeutung des Unternehmenssektors für Forschung und

Innovation hätte die Förderung des strukturellen Wandels innerhalb des Unternehmenssektors einen erheblichen Multiplikationseffekt. Insbesondere Start-ups und KMUs haben keinen Ansatz für Strukturwandel in Bezug auf Geschlecht/Gender, und die Risikokapitalbranche ist in diesem Bereich nicht ausgeglichen, da nur ein minimales Volumen an Risikokapital in von Frauen geführte Start-ups investiert wird. Das einzige auf EU-Ebene vorhandene Instrument in diesem Bereich - der EU-Preis für Innovatorinnen - ist keine strukturelle Maßnahme. Durch die Einbeziehung aller Sektoren wird das Verständnis von Innovation erweitert und auf soziale Innovationen ausgeweitet.

- Die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten werden dazu ermutigt, Strukturwandelprojekte speziell für Start-ups und innovative KMUs zu finanzieren. Diese Finanzierung sollte „niederschwellig“ sein, um die Aufnahme bei den KMUs zu sichern.
- Strukturwandel im Unternehmenssektor sollte durch die Einführung eines Bonus in speziell auf den Unternehmenssektor ausgerichtete Finanzierungsprogramme gefördert werden.
- Für Horizont Europa ist Artikel 33 in der aktuellen Musterfinanzhilfevereinbarung für Horizont-2020-Projekte eine wichtige rechtliche Grundlage und muss in vergleichbarer Form beibehalten werden. KMU, Start-ups etc. dürfen von diesem Artikel nicht ausgenommen werden.
- Der EU-Preis für Innovatorinnen sollte auch auf soziale Innovationen ausgedehnt werden.
- Die Kommission sollte eine Studie über den Nutzen des Strukturwandels für Start-ups und innovative KMU in Auftrag geben.

Kapazitätsaufbau

Der Prozess des Strukturwandels ist ein umfassender, der die Einbeziehung verschie-

dener Arten von Interessensgruppen und spezifische Formen der Interessensgruppenmobilisierung und -kommunikation erfordert. Die erfolgreiche Umsetzung hängt von der Verfügbarkeit von Kapazitäten und Fähigkeiten (Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen) ab. Daher sollten weiterhin Anreize für den Austausch, gegenseitiges Lernen und Kapazitätsaufbau geschaffen werden.

- Die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten sollten den Austausch über bewährte Verfahren und gegenseitiges Lernen zwischen den relevanten Interessensgruppen weiter fördern, insbesondere vom Unternehmenssektor, da eine solche Initiative in diesem Sektor bisher fehlt.
- Strukturwandelprojekte sollten weiterhin Förderungen für gegenseitiges Lernen und Ausbildungsaktivitäten bereitstellen, um Kapazitäten auf der institutionellen Ebene der forschungsdurchführenden Organisationen aufzubauen und Beispiele für Arbeitspraktiken sektorübergreifend und zwischen Europäischen Institutionen auszutauschen.

Danksagung

GENDERACTION bedankt sich bei den Vertreterinnen und Vertretern der folgenden, im Rahmen von Horizont 2020 und FP7 finanzierten Projekte zur Strukturveränderung (Gender Equality Plan), die durch ihre Teilnahme an einem im März 2019 in Berlin organisierten Workshop zu den Diskussionen beigetragen haben: GEECCO, TARGET, Baltic Gender, SAGE, EQUAL-IST, LIBRA, GENERA, EGERA, TRIGGER, GENOVATE, GENDERTIME, INTEGER, GENIS LAB, CHANGE, R-I PEERS, SPEAR, SUPERA, GEARING ROLES, Gender-SMART sowie aus den verwandten Projekten EFFORTI und GENDER-NET. Im Juli 2019 wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dann eingeladen den Entwurf des Policy Briefs zu kommentieren.

Bezugsdokumente

Butler, Judith (1990) *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. New York et al: Routledge.

Communication from the Commission: A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth (July 2012).

Council Conclusions on advancing gender equality in the ERA (01-12-2015).

Council Conclusions on Various issues related to the development of the ERA (28-05-2010).

European Commission (2017) *Interim Evaluation: Gender equality as a crosscutting issue in Horizon 2020*, Brussels.

European Commission (2012) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*. COM(2012) 392 final.

EFFORTI *The Manifold Benefits of Gender Equality and (Responsible) Research & Innovation*.

EFFORTI (2017) *A Conceptual Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in Research and Innovation Toolbox I - A synthesis report*.

ERAC Opinion on the ERA Roadmap 2015-2020 (April 2015).

European Economic and Social Committee (EESC) Own-initiative Opinion on Women in science (2015/C 012/02). 15-10-2014.

European Parliament Resolution on women's careers in science and universities, and glass ceilings encountered (9-9-15).

GEAR tool.

GENDERACTION (2018) *Deliverable 3.1 Report on national roadmaps and mechanisms in ERA Priority 4*.

GENDERACTION (2019) *Deliverable 3.2 Monitoring of ERA Priority 4 implementation*.

Hancock, Ange Marie (2007) *Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm*. *Gender and Politics*, 3(2): 248-254.

Linková, M. (rapporteur), Toader, A., Drew, E., Grech, J., Cassingena Harper, J. Ratzon, N., Grünenfelder, J. (2018) *Report on the implementation of Council Conclusions of 1 December 2015 on Advancing Gender Equality in the European Research Area*. Brussels: European Research and Innovation Committee – Standing Working Group on Gender in Research and Evaluation.

STAGES (2015) *Guidelines for Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science*.

Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (2018) *Report on the implementation of Council Conclusions of 1 December 2015 on Advancing Gender Equality in the European Research Area*.

Kontakt:

www.genderaction.eu

info@genderaction.eu

[@GENDERACTION_EU](https://twitter.com/GENDERACTION_EU)



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Forschungs- und Innovationsprogramms „Horizont 2020“ der Europäischen Union im Rahmen der Finanzhilfvereinbarung Nr. 741466 finanziert.

Haftungsausschluss: Die in diesem Dokument geäußerten Ansichten und Meinungen beziehen sich ausschließlich auf das Projekt und entsprechen nicht zwangsläufig denen der Europäischen Kommission.