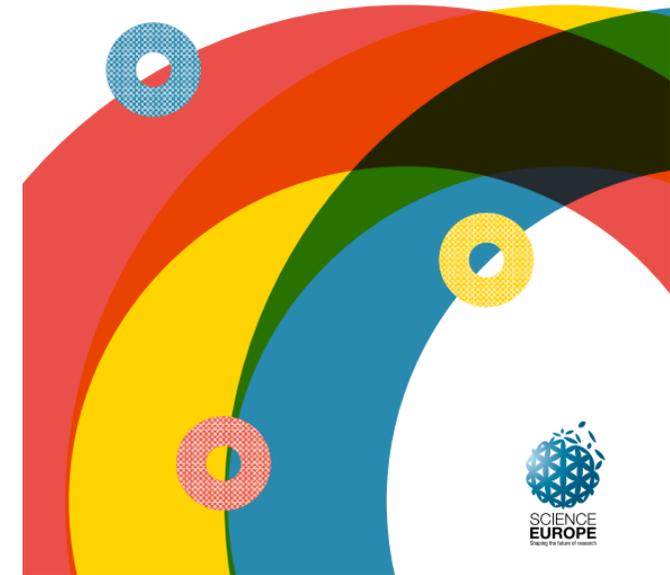


Science Europe (2017), Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations



[Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations](#)

Zusammengefasst für FEMtech von
Riccarda Rosenball (JOANNEUM RESEARCH)

- Chancengleichheit in der Forschung wirkt sich positiv auf Erfolg und Partizipation aus.
- Forschungsorganisationen spielen eine wichtige Rolle in der Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Ungleichstellung.
 - Einerseits erarbeiten sich Forschungsorganisationen damit selbst eine große Chance im eigenen Umfeld, denn die Vorteile von Gleichstellung und Diversität sind unumstritten.
 - Andererseits beeinflussen sie damit als Vorbild positiv die Weiterentwicklung in der gesamten Gesellschaft auf diesem Gebiet.
- Aus diesem Grund hat Science Europe Richtlinien entwickelt, um Forschungsorganisationen beim Abbau geschlechterspezifischer Ungleichheiten zu unterstützen.

Unbewusster Bias in Peer-Review Prozessen

- Geschlechterstereotype Vorstellungen über die Wissenschaft entwickeln sich bereits in der Kindheit.
 - WissenschaftlerInnen werden zumeist als weißer, älterer Mann vorgestellt.
- Auch wenn der Anteil an Forscherinnen hoch ist, wird weiterhin implizit Wissenschaft mit Männern in Verbindung gebracht.
- Frauen und Männer sind gleichermaßen für impliziten Bias in Hinblick auf Geschlecht anfällig.
- Gender Bias führt dazu, dass Frauen häufig gegenüber Männern bei Bewerbungen für eine offene Stelle schlechter bewertet werden, auch wenn sie gleiche Qualifikationen aufweisen.
- Jedoch kann durch Bewusstseinsbildung und Aufklärung über Geschlechterstereotype diesem impliziten Bias entgegen gewirkt werden.

Richtlinien: Bekämpfung des unbewussten Bias in Peer-Review

- Überprüfung von Indikatoren betreffend Erfolgsraten von weiblichen und männlichen Forschern bspw. bei Bewerbungen, Beförderungen etc.
- Offene Diskussion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und anderer Verzerrungen innerhalb der Organisation.
- Durchführung von regelmäßigen bewusstseinschaffenden Aktivitäten in Bewertungs- und Entscheidungsgremien.
- Durchführung von bewusstseinschaffenden Schulungen für MitarbeiterInnen sowie für Bewertungs- und Entscheidungsgremien.
- Überwachung der Erfolgsraten von BewerberInnen zur Verfolgung der Effekte der bewusstseinschaffenden Maßnahmen.
- Lernen von anderen Organisationen, wie Chancengleichheit erreicht werden kann.

Bekämpfung des unbewussten Bias in Peer-Review Prozessen

- Good-Practice Beispiel aus Österreich
 - Seit 2009 bietet der Wissenschaftsfond (FWF) Schulungen zu den Themen Gender und Diversität für MitarbeiterInnen und Vorstandsmitglieder an.
 - Im Jahr 2015 wurden darüber hinaus auch weitere Schritte zur Verbesserung von wichtigen Aspekten in den Verfahren gesetzt.
 - Hierfür wurde eine Schulung zu Diversität im Kontext von Forschungsförderung für Angestellte des FWF und Vorstandsmitglieder abgehalten.
 - Das Feedback der TeilnehmerInnen hat gezeigt, dass ein verstärktes Bewusstsein für dieses Thema entwickelt wurde.

Monitoring von Gender Equity

- Die „Science Europe Working Group on Gender and Diversity“ verfügt über zahlreiche Empfehlungen und quantitativen Indikatoren zum Monitoring von Gleichstellung. Diese unterteilen sich in vier Untergruppen:
 - Allgemeine Empfehlungen für Forschungsförderungs- und Forschungsorganisationen
 - Indikatoren für geschlechtsspezifische Verteilung auf nationaler Ebene
 - Indikatoren speziell für Forschungsförderungsorganisationen
 - Indikatoren speziell für Forschungsorganisationen

- Festlegung von Zielsetzungen für Gender Equity
 - Diese sollen explizit definiert und messbar sein und darüber hinaus überwacht werden.
 - Die Ziele können sich an nationale Vorgaben orientieren oder auch höhere Ambitionen nachweisen.
- Festlegung obligatorischer Maßnahmen zur Zielerreichung
 - Zusätzlich sollten verpflichtende Maßnahmen vorgeschrieben werden, falls die Ziele nicht erreicht wurden.
- Sammlung von Daten und Kalkulation der Indikatoren von Gender Equity zur regelmäßigen Veröffentlichung
 - Auf Grund der Regelmäßigkeit ist es möglich Veränderungen bzw. Verbesserungen zu erkennen und Maßnahmen der Entwicklung gemäß anzupassen.
 - Des Weiteren können Verbesserungen in Berichten hervorgehoben werden.

- Anteil an Frauen und Männern am nationalen Bestand an ForscherInnen
 - Dieser Indikator beruht auf nationalen Statistiken und meldet mögliche Unterrepräsentation von Frauen oder Männern am Bestand von ForscherInnen.
 - Dieser Indikator kann noch in weiteren Ebenen untergliedert werden.
 - Wissenschaftliches Gebiet
 - Alter
 - Anzahl der Jahre seit der Überreichung des akademischen Grades
 - Akademische Position
 - Evtl. nach Sektoren

- Indikatoren betreffend der Gender Balance in der Vergabe von Förderungen
 - Anteil an Frauen und Männern unter den BewerberInnen/erfolgreichen BewerberInnen
 - Erfolgsrate von Frauen und Männern bei Bewerbungen
 - Durchschnittliche Höhe der Förderung von Frauen und Männern
- Indikatoren betreffend der Gender Balance in den Entscheidungsgremien für die Vergabe von Förderungen
 - Anteil an Frauen und Männern unter den GutachterInnen
 - Anteil der Frauen und Männer unter den Leitern der Bewertungsgremien/Entscheidungsgremien

- Indikatoren betreffend der Gender Balance bei Bewerbungen für eine Position im Forschungsbereich
 - Anteil von Frauen und Männern unter den Bewerbungen
 - Anteil von Frauen und Männern unter den erfolgreichen Bewerbungen
 - Erfolgsrate von Frauen und Männern hinsichtlich der Bewerbung
- Indikatoren betreffend der Gender Balance bei Bewerbungen für Beförderungen
 - Anteil von Frauen und Männern unter den Bewerbungen
 - Anteil von Frauen und Männern unter den erfolgreichen Bewerbungen
 - Erfolgsrate von Frauen und Männern hinsichtlich der Bewerbung
- Indikatoren betreffend Gender Balance in Personal-, Beförderungs- und Entscheidungsgremien
 - Anteil an Frauen und Männern in diesen Gremien
- Indikatoren betreffend Gender Balance für angestellten ForscherInnen
 - Anteil der Frauen und Männer unter den ForscherInnen
 - Durchschnittliches Gehalt von Frauen und Männern innerhalb der Forschungsorganisation

Ansätze zur Verbesserungen im Grant Management

- Schwangerschaft und Kindererziehung sind die Hauptursachen für Frauen ihre Forschungskarriere zu beenden.
- Dabei wird das Arbeitsumfeld in Forschungsorganisationen für Frauen, egal welchen Dienstalters, oft als zu wenig unterstützend wahrgenommen.
- Der geringste Anteil an Frauen in der Forschungskarriere befindet sich zwischen der Zeit des Hochschulabschlusses und der Anstellung auf Lebenszeit.
- Grant Management Aktivitäten von Forschungsförderungsinstituten können kritische Phasen von Frauen in der Karriere erleichtern, indem sie die nötige Flexibilität und Unterstützung zur bereit stellen.
 - Direkte Unterstützung bei der Mutterschaftskarenz.
 - Indirekte Unterstützung durch Ermöglichung von Vaterschaftskarenz, wenn beide Elternteile in der Forschung tätig sind.
 - Ermöglichung einer passenden Work-Life-Balance gegeben der Möglichkeit der Anpassung von Zuschüssen.

Umfrage zu Praktiken im Grant Management

- Die Science Europe Working Group on Gender and Diversity hat eine Umfrage bezüglich Grant Management Maßnahmen durchgeführt.
 - Dabei wurden 17 Forschungsförderungsinstitutionen und 3 Forschungsorganisationen über 15 Länder nach folgenden Praktiken befragt.
- Maßnahmen bezogen auf bezahlter gesetzlicher Mutterschaftskarenz.
- Maßnahmen bezogen auf bezahlter gesetzlicher Väterkarenz.
- Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung bei Forschungsprojekten.

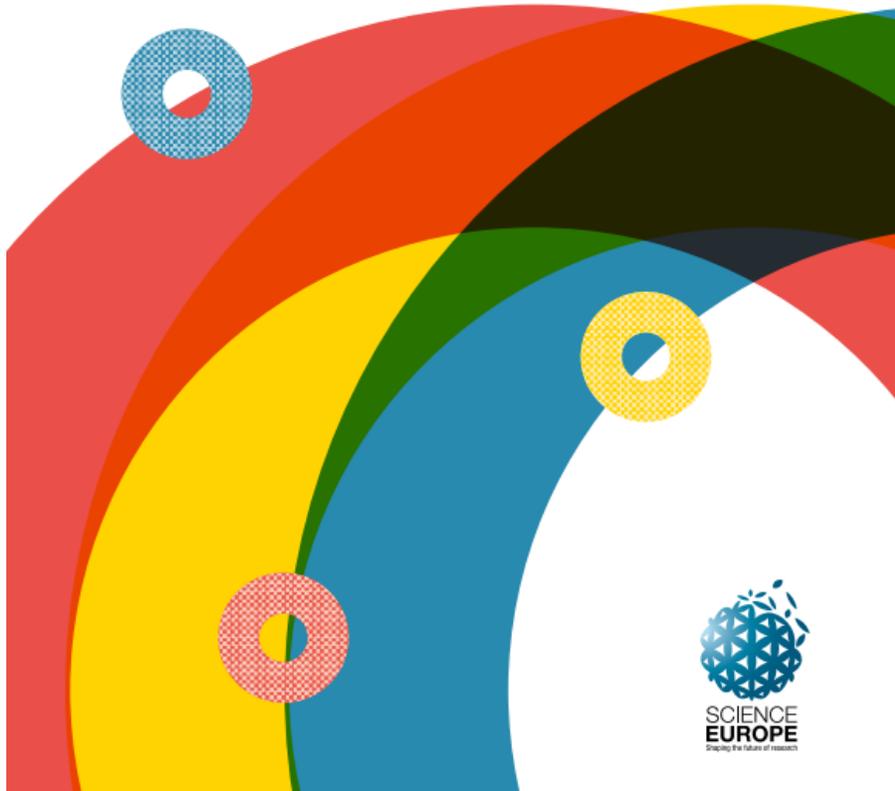
Ergebnisse: Umfrage zu Praktiken im Grant Management

- Der gesetzliche Mutterschaftskarenz bewegt sich zwischen 14 und 43 Wochen.
- In der Karenz erhalten Angestellte bei Forschungsinstituten 100% ihres Gehalts. Jedoch gibt es zwischen den Ländern unterschiedliche Kriterien, welche dafür erfüllt werden müssen. Dieses Gehalt wird entweder von der Forschungsorganisation, der Forschungsförderungsinstitution, vom Staat oder von allen Dreien gemeinsam übernommen.
- Der gesetzliche Väterkarenz bewegt sich zwischen 0 und 43 Wochen. Jedoch werden von einem Großteil der befragten Organisationen keine zusätzlichen Möglichkeiten für Väter angeboten.
- Viele dieser Organisationen ermöglichen eine kostenlose Verlängerung der Zeit zur Fertigstellung der Forschung.
- Die meisten der befragten Organisationen erlauben die Abwicklung von Projekten auf Teilzeitbasis.
- Viele dieser Organisationen haben zusätzliche Grant Management Initiativen mit dem Ziel, Frauen in der Forschung zu behalten.
- Viele der genannten Maßnahmen können bei allen Mitgliedern von Forschungsteams angewendet werden bspw. auch bei Studierenden.

Grant Management Initiativen des FWF Österreich

- **Zeitliche Flexibilität:**
 - Für die Bewerbungen von ForscherInnen wird zeitliche Flexibilität ermöglicht.
- **Zusatzfinanzierung:**
 - Unter den Programmen zur Karriereentwicklung für Frauen gibt es eine Finanzierung von Kindergärten.
- **Sammlung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten:**
 - Eine Aufschlüsselung der FWF-finanzierten Projekte und Programme nach Geschlecht wird in den Jahresberichten veröffentlicht.
- **Weitere Informationen:**
 - [Informationen des FWF für Bewerbungen aus dem Ausland](#)
- **Programme zur Karriereentwicklung für Frauen:**
 - [Informationen zu Hertha Firnberg Programme des FWF](#)

SCIENCE EUROPE
PRACTICAL GUIDE TO
**IMPROVING GENDER EQUALITY
IN RESEARCH ORGANISATIONS**



Science Europe (2017), Practical Guide to
Improving Gender Equality
in Research Organisations

http://www.scienceeurope.org/media/ubblodu/se_gender_practical-guide.pdf.

[Science Europe Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations](#)

Zusammengefasst für FEMtech von
Riccarda Rosenball (JOANNEUM RESEARCH)