

Karriereförderung für Frauen

Einleitung

Dieses Positionspapier basiert auf den Informationen und Daten der Partnerinstitutionen des von der Europäischen Kommission geförderten Projektes CHANGE, welche im Laufe des Vorhabens Gleichstellungspläne (GEP) entwickelt und umgesetzt haben. Im Laufe der viereinhalbjährigen Laufzeit wurden die implementierenden Institutionen zwei Mal gebeten Selbstbewertungsbögen auszufüllen: das erste Mal im September 2020 und das zweite Mal im Februar 2022. Ziel dabei war es die wahrgenommenen Auswirkungen des CHANGE-Projekts und der jeweiligen GEPs (Dahmen-Adkins & Thaler, 2022) auf die individuellen Laufbahnen der Mitarbeitenden der einzelnen Wissenschafts- und Forschungsorganisationen, zu ermitteln. Darüber hinaus wurden die Möglichkeiten zur Verbesserung der Karrieremöglichkeiten und -bedingungen speziell für Forscherinnen in jeder dieser Einrichtungen bewertet.

Die ständige Arbeitsgruppe zu geschlechtsspezifischen Aspekten in Forschung und Innovation des Ausschusses für den Europäischen Forschungsraum und Innovation (ERAC) hat in ihrem Strategiepapier (ERAC, 2019) festgestellt, dass verschiedene Arten von geschlechtsspezifischen Verzerrungen in der Beurteilung der Forschung weit verbreitet sind. Diese geschlechtsspezifischen Vorurteile betreffen Frauen auf allen Karrierestufen und deren berufliches Fortkommen. Es besteht ein zunehmendes Interesse an der Bewertung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in der Wissenschaft. Dies zeigt sich durch eine zunehmend reichhaltige wissenschaftliche Literatur, die im Oktober 2022 über die Forschungsdatenbank Scopus ausgewertet wurde (Abbildung 1). Anhand von drei Stichwörtern wurde aufgezeigt, dass die Zahl der wissenschaftlichen Veröffentlichungen stetig zunimmt, die sich mit den Themen „Leaky Pipeline“ (eine Formulierung zur Beschreibung des Ausscheidens des unterrepräsentierten Geschlechts aus dem Karriereverlauf), „Glass Ceiling“ (eine Metapher zur Beschreibung der Unerreichbarkeit höherer Karrierestufen) sowie „Gender AND Career progression“ befasst.



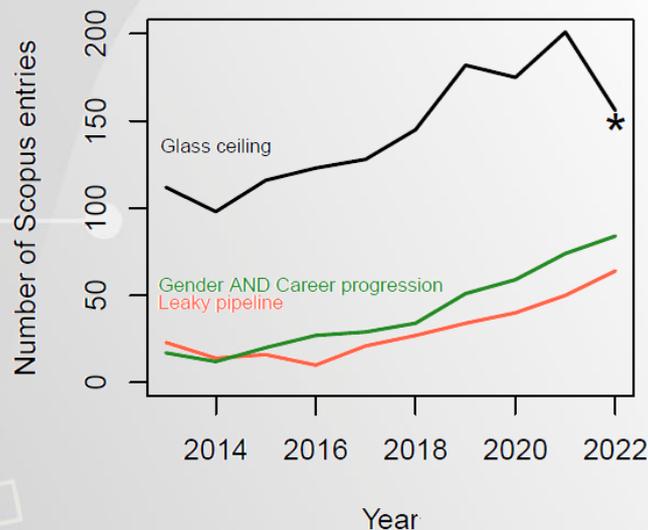


Abbildung 1: Wissenschaftliche Veröffentlichungen, die im Oktober 2022 in Scopus auf der Grundlage von drei Schlüsselwörtern gefunden wurden und mit der verzerrten Karriereentwicklung von Frauen in Verbindung stehen: Glass ceiling, Leaky Pipeline, Gender AND Career progression. Das Sternchen für das Jahr 2022 weist darauf hin, dass nicht alle Veröffentlichungen für dieses Jahr berücksichtigt wurden, da das Jahr noch nicht abgeschlossen ist.

Wir sind daher der Ansicht, dass Lösungen und Empfehlungen auf allen Ebenen ermittelt und gefördert werden sollten, um Diskrepanzen abzumildern und das „verlorene“ Potenzial von Wissenschaftlerinnen zu verringern, die ihre wissenschaftliche Laufbahn abbrechen oder nicht im gleichen Tempo wie ihre männlichen Kollegen vorankommen.

Durch methodische Rationalisierung kann erklärt werden, dass diese Lösungen und Empfehlungen in beide Richtungen umgesetzt werden sollten: top-down und bottom-up. Veränderungen sollten sowohl auf der politischen Ebene von Organisationen durch die Berücksichtigung von Gender-Aspekten als auch auf der individuellen Ebene eingeleitet werden - indem Veränderungen der Kompetenzen, der Selbstwirksamkeit und der Bereitschaft von Frauen eingeleitet werden, eine geschlechtsspezifische Sensibilisierung in ihrem Arbeitsumfeld zu initiieren und zu vertreten.

Die Analyse der Selbstbewertungsbögen ermöglichte es, fünf Treiber für einen nachhaltigen Wandel hin zu gleichberechtigten Karrierebedingungen und Chancen für Frauen zu identifizieren:



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

1. **Bedachte Kommunikation.** Eine bedachte Kommunikation ist zunächst erforderlich, um zu verhindern, dass die Mitarbeitenden vor den geschlechtsspezifischen Themen „zurückschrecken“.
2. **Bewusstseinsbildung.** Maßnahmen zur Förderung eines Bewusstseins für Geschlechterungleichheiten ermöglichen zum einen Aufklärung über geschlechtsspezifische Themen, einschließlich geschlechtsspezifischer Benachteiligungen, die eine Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg verhindert. Zum anderen ermöglichen sie ein Gefühl des Engagements und der Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden oder Netzwerkmitgliedern zu schaffen und bieten somit eine effektive Plattform, um die Gleichstellung der Geschlechter sowie andere wichtige Themen innerhalb der Organisation zu fördern.
3. **Erhöhte Sichtbarkeit.** Die Mitarbeit an Projekten wie CHANGE trägt zu einer erhöhten Sichtbarkeit der Teammitglieder und auch der bearbeiteten Themen bei. Die Gleichstellung der Geschlechter, Integrität der Forschung, ethische Fragen, Nichtdiskriminierung, Vielfalt usw. sind Themenbereiche, die in den implementierenden Einrichtungen des Konsortiums zuvor nicht oder nur am Rande behandelt wurden. Diese Art der Zusammenarbeit und die zunehmende Bedeutung von Gleichstellung und Vielfalt in der wissenschaftlichen Gemeinschaft könnten sich zukünftig positiv auf individuelle Karrieren innerhalb von Wissenschafts- und Forschungsorganisationen auswirken. Erhöhte Sichtbarkeit (individuell oder organisatorisch) kann ein Katalysator sein, der künftige Kooperationen vorantreibt, die sich wiederum positiv auf die Karriereentwicklung auswirken können.
4. **Maßgeschneiderte Interventionsmaßnahmen.** Die geplanten Aktivitäten müssen konkret sein und der Gemeinschaft den Aufbau sowie den Austausch von Good Practices und Erfahrungen ermöglichen. Außerdem sollten die Aktivitäten auf die nationale und institutionelle Kultur sowie auf die institutionellen Bedürfnisse zugeschnitten sein.
5. **Nationale Gesetzgebung.** Änderungen institutioneller Regeln oder der nationalen/europäischen Gesetzgebung ermöglichen eine nachhaltige Umsetzung von geschlechtsspezifischen Initiativen. Institutionelle und nationale Änderungen, die verbindliche Anforderungen an die Förderung von geschlechtsspezifischen Themen festlegen, werden zudem die Entwicklung einer geschlechtergerechteren Gesellschaft fördern und so zu einem gleichberechtigten beruflichen Fortkommen für Frauen beitragen.



Empfehlungen

Der berufliche Aufstieg von Frauen kann auf vier Ebenen beeinflusst werden (Abbildung 2):

- Nano-Ebene: persönliche/individuelle Ebene.
- Micro-Ebene: innerhalb der Organisation.
- Meso-Ebene: innerhalb der Scientific Community, sowie nationaler oder internationaler Communities of Practice (CoPs).
- Macro-Ebene: nationale, europäische oder internationale Gesetzgebung.



Abbildung 2: Die verschiedenen Ebenen, die Auswirkung auf die berufliche Entwicklung haben

Unsere Empfehlungen sind entsprechend strukturiert. Den Leser*innen wird empfohlen, diese zusätzlich zu den Vorschlägen von ERAC (2019) zu verwenden, die sich an Forschungsförderorganisationen richten und sich auf die Überprüfung und Evaluation von Forschung konzentrieren.

Nano-Ebene (persönliche Ebene)

Work-life Balance

- Vermeidung von Dienstreisen an Wochenenden oder Feiertagen.
- Planung des Arbeitspensums und der Arbeitszeiten im Voraus.
- Durchführen einer Selbsteinschätzung, bevor zusätzliche Arbeitsaufgaben vereinbart werden.
- Um Hilfe bitten (dauerhaft oder vorübergehend), um das Arbeitspensum zu reduzieren und zu priorisieren.
- Klare Unterscheidung zwischen Arbeit und Privatleben und Respekt vor den Grenzen anderer.
- Unterbrechung der Freizeit nur in Notfällen.
- Anbieten von Unterstützung für Kolleg*innen.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

Micro-Ebene (organisatorische Ebene)

Gender mainstreaming

- Einbeziehung einer Geschlechterperspektive in den institutionellen Grundregelwerken, Verfahren und Praktiken.
- Einrichtung von Kontaktstellen, an die sich Personen im Falle von Ungleichheit, Diskriminierung und geschlechtsspezifischer Gewalt wenden können. Diese Verantwortung muss Personen zugewiesen werden, die auf Grundlage ihres Profils, ihres Fachwissens, ihrer sozialen Kompetenz und ihrer Bereitschaft geeignet sind solche Aufgaben zu übernehmen.
- Der Gleichstellungsplan sollte ein lebendiges Dokument und wesentlicher Bestandteil der Organisation sein, welcher basierend auf regelmäßiger Evaluation entsprechend an die

Gegebenheiten angepasst wird. Der GEP sollte nicht nur als obligatorische EU-Anforderung betrachtet werden.

- Verwendung einer sorgfältigen Terminologie, die auf die institutionelle Kultur zugeschnitten ist. So kann beispielsweise von Vorteil sein, „Vielfalt“ oder „Diversity“ anstelle von „Gleichstellung“ zu verwenden, um Widerstände gering zu halten.
- Einsatz zielgruppengerichteter Kommunikationsmaßnahmen und -instrumente (z. B. informelle Treffen, innovatives Werbematerial zum Hervorheben der Leistungen der Mitarbeiterinnen).

Geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Datenerhebung und Überwachung

- Einrichtung von Mechanismen zur Erhebung quantitativer und qualitativer geschlechtsspezifischer Daten, inklusive hinterlegter personeller Ressourcen und Verantwortlichkeiten.
- Verwendung geschlechtsspezifischer Daten als Hilfsmittel zur Kommunikation mit Entscheidungsträger*innen/Politiker*innen.

- Festlegung jährlicher Leistungsindikatoren zur Überwachung der Fortschritte/Rückschritte der Karriereentwicklung von Frauen und der Effizienz/Unwirksamkeit der eingesetzten Maßnahmen und Instrumente.
- Der Bericht über das institutionelle Gleichstellungsniveau sollte ein obligatorischer Bestandteil des jährlichen Leistungsberichts der Institution werden.



Führung¹

- Einführung der Möglichkeit geteilter Leitungspositionen.
- Ernennung von Stellvertretungspositionen.
- Rotation von Führungspositionen.

Bewusstseinsbildung und Schulungen

- Verpflichtende Teilnahme an jährliche Schulungen zur Gender-Sensibilisierung der Mitarbeitenden innerhalb der Institutionen.
- Anpassung der Sensibilisierungsangebote auf den jeweiligen institutionellen und auch nationalen Kontext.
- Planung personeller und finanzieller Ressourcen zur Organisation und Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen.
- Einbezug aktueller nationaler und internationaler gleichstellungsbezogener Inhalte in Weiterbildungsangebote: Die #MeToo-Bewegung

hat beispielweise gezeigt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz weit verbreitet ist, die gesellschaftliche Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit dieser Problematik jedoch defizitär ist.

- Sichtbarmachung und Anerkennung von Good Practice Beispielen sowie Vorbildern (individuell oder auch auf Arbeitsgruppen/Fakultätsebene etc.), die in der jeweiligen Einrichtung vorhanden sind. Dies ermöglicht die Personalisierung des Themas für Neueinsteiger*innen.

Mentoring, Coaching und Unterstützung

- Einrichtung effizienter Mentoring- und Unterstützungssysteme.
- Vernetzung mit anderen F&E-Einrichtungen, die über Mentoring-Programme verfügen, oder über das eument-net Netzwerk (European Network of Mentoring Programmes für die Förderung der Chancengleichheit und des kulturellen und institutionellen Wandels in

Wissenschaft und Forschung).

- Unterstützung von informellen Mentoring/Coaching-Programmen.
- Einrichtung von Mentoring-Evaluierungssystemen sowohl für Mentor*innen als auch für Mentees.
- Einrichtung von Online-Mentoring.

¹ Mehr zum Thema Führung finden Sie im CHANGE Policy brief „Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter bei der Entscheidungsfindung in Hochschul- und Forschungseinrichtungen“ (2022)



Berufliche Karrierewege

- Aufstellung von Plänen zur Karriereentwicklung und entsprechender Mechanismen zum Monitoring ihrer Umsetzung.
- Einbeziehung geschlechtersensibler Kriterien in die individuelle Leistungsbeurteilung.
- Institutionalisierung paralleler und alternativer Karrierewege, wie z. B. interdisziplinäre, berufspraktische oder anwendungsbezogene Fachgebiete, die der traditionellen Wissenschafts- und Forschungslaufbahn gleichwertig sind.
- Gendersensibilisierung bei Einstellungs-, Beförderungs- und Finanzierungskriterien, um Chancengleichheit zu ermöglichen. So sollen

Work-life balance

- Verbesserung der institutionellen Vereinbarkeitspolitik: Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle, Möglichkeit der Arbeit von zu Hause aus nach festen oder flexiblen Zeitplänen, Möglichkeit der Teilzeitarbeit als vorübergehende oder dauerhafte Lösung, Festlegung einer Kernarbeitszeit.
- Verbesserung des Arbeitsumfelds und der Organisationskultur: Anberaumung nur notwendiger Sitzungen an Kernarbeitstagen innerhalb der Kernarbeitszeit, Übermittlung und

beispielsweise das "berufliche Alter" anstelle des "biologischen Alters" berücksichtigt werden sowie Mutterschaftsurlaub oder andere Beurlaubungen aufgrund von Lebensumständen. Sogenannte Aktivitäten des ‚Academic Housekeeping‘, wie z. B. Lehrtätigkeiten, akademische Verwaltung, Mitgliedschaften in Ausschüssen und Gremien oder andere Beiträge zur wissenschaftlichen Gemeinschaft, die häufig von Frauen ausgeübt werden, aber selten Karriererelevanz vorweisen, sollen als gleichwertig mit den reinen Forschungsaktivitäten gewertet werden.

Einhaltung einer im Voraus vereinbarten Tagesordnung, Organisation internationaler Veranstaltungen von Dienstag bis Donnerstag, Genehmigung von Montag und Freitag als Reisetage.

- Einsatz von Umfragen und Fragebögen, um Bedarfe der Organisationsmitglieder zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen zu implementieren.



Meso-Ebene (Netzwerkebene)

Bewusstseinsbildung und Schulungen

- Einrichtung von institutionellen/nationalen Datenbanken mit Gender-Expert*innen, die Training zu genderrelevanten Themen anbieten.
- Institutions- und fachspezifische Weiterbildung von Trainer*innen zur Ausbildung zukünftiger Gender-Expert*innen.

Förderung des Aufbaus einer Netzwerkkultur

- Schaffung von informellen und formellen nationalen oder/und institutionellen Netzwerken, die Wissenschaftsorganisationen aus verschiedenen Bereichen verbinden.
- Beitritt zu bereits bestehenden Communities of Practice auf internationaler Ebene (z. B. die im Rahmen des ACT-Projekts geschaffenen CoPs).
- Etablierung von spezifischen Interessensgruppen innerhalb informeller/formeller Netzwerke zur zielgerichteten Kommunikation mit politischen Entscheidungsträgern (Makroebene).
- Identifizierung, Sammlung und Förderung von Best-Practice-Beispielen sowie das gemeinsame Schaffen von Wissen innerhalb der Netzwerke.

Macro-Ebene (Ebene der Gesetzgebung)

Finanzierung

- Stabile und gesicherte Finanzierung von Gleichstellungsinitiativen zur Gewährleistung eines kontinuierlichen Engagements, das dazu beitragen kann, die Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Forscherinnen zu fördern.
- Die Aufmerksamkeit und die Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter dürfen nicht durch die Dauer nationaler oder internationaler Projekte begrenzt werden.
- Ausschreibungen sollen mit geschlechtsspezifischen Bewertungskriterien aufgestellt werden.



Umsetzung und Überwachung der Gleichstellungspläne

- Die formelle Annahme von GEPs sollte für alle öffentlichen Einrichtungen (z. B. RPOs, Ministerien, RFOs usw.) und die Industrie (mit Ausnahme von Kleinst-KMUs) verpflichtend werden, unabhängig davon, ob sie beabsichtigen, EU-Mittel zu beantragen oder nicht.
- Einrichtung einer (inter)nationalen Kontrollstelle, die die Umsetzung der GEPs überwacht.

Schulungen

- Obligatorische Schulungen innerhalb der RFOs und RPOs zu geschlechtsspezifischen

Themen wie unbewusste Vorurteile, Diskriminierung, Integrität in der Forschung usw.

Einstellungsverfahren

- Obligatorische Verpflichtung für alle RFOs und RPOs, geschlechtergerechte Einstellungskommissionen und -verfahren zu etablieren, inklusive geschulter Evaluator*innen.
- Im Einstellungsverfahren sollten von den Bewerber*innen neutrale Lebensläufe gefordert werden, die keinen Rückschluss auf Geschlecht, Alter und Herkunft erlauben.

Schlussfolgerungen

Die Förderung geschlechtergerechter Karrierechancen ist nicht nur ein individuelles Bedürfnis von Frauen in Wissenschaft und Forschung, mit dem Ziel beruflicher Weiterentwicklung, sondern wirkt sich auch positiv auf die Institution aus, da sie die Vielfalt von Teams fördert und damit u.a. zu einer Erhöhung der Produktivität beitragen kann. Während ihrer beruflichen Laufbahn sehen sich Frauen mit verschiedenen Barrieren konfrontiert, die ihren beruflichen Aufstieg verhindern oder verlangsamen. Diese Hindernisse sind komplex und divers und variieren je nach institutionellem und nationalem Kontext.

Geschlechterstereotypen, unbewusste Vorurteile und unfaire Beförderungskriterien sind in vielen Wissenschaftsorganisationen immer noch präsent und erschweren Frauen dadurch den beruflichen Aufstieg. Die Umsetzung maßgeschneiderter Gleichstellungspläne auf institutioneller Ebene und die Fortführung der darin enthaltenen Maßnahmen können zu einer Abschwächung bzw. Aushebelung dieser Hindernisse und Ungleichgewichte führen.



Referenzen

Dahmen-Adkins, Jennifer & Thaler, Anita (eds., 2022). Customised CHANGE. Co-Producing Gender Equality Knowledge in Science and Research. Download: <https://www.change-h2020.eu/publications.php>.

ERAC – European Research Area and Innovation Committee (2019). Tackling gender bias in research evaluation: Recommendations for action for EU Member States. ERAC 1204/19. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2019-INIT/en/pdf>.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 : gender in research and innovation : statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

Carvalho, T., Jordão, C., Diogo, S., Thaler, A., Karner, S., Dahmen-Adkins, J., et al. (2022). CHANGE D4.4: Policy paper – Enhance gender equality in decision-making in higher education and research institutions: what can be done? CHANGE project



universidade de aveiro
theoria poiesis praxis



UNIVERSITY
OF ŽILINA



המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت بيرل
Beit Berl College



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.