

## **Policy Empfehlungen zum Vorantreiben der Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstel- lung in der Forschungsförderung**

Ziel dieses Dokuments ist es, Empfehlungen und strategische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Gleichberechtigung aller Geschlechter in der Forschungsförderung, in den konkreten Programmen und in den Förderorganisationen (Research Funding Organisation, kurz: RFOs) zu geben. Es richtet sich an nationale RFO-Akteure der Europäischen Union und ihrer assoziierten Länder auf allen Ebenen der Umsetzung - individuell, institutionell, regional, national und darüber hinaus. Die Empfehlungen basieren auf den Ergebnissen des EU Projekts CHANGE (<https://www.change-h2020.eu/>), das sich mit dem strukturellen Wandel in Richtung geschlechtergerechter Forschung und Wissenschaft beschäftigt ("Science with and for Society (SwafS)", Europäische Kommission 2020a, 2020b).

Dafür wurden Forschungsprogramme und -förderungen in RFOs der sechs teilnehmenden Länder Österreich, Deutschland, Israel, Portugal, Slowakei und Slowenien analysiert und bewertet. Im Rahmen dieser Analyse und Bewertung führten die Mitglieder des CHANGE-Teams Experteninterviews, entwarfen Strategien und führten Stakeholder-Workshops durch. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse beleuchteten speziell die Geschlechterdimension in der Forschungsförderung in diesen Ländern. Der Erhebungsprozess führte zur Identifizierung von Maßnahmen, um geschlechtsspezifische Biases und Ungleichgewichte zu verringern und somit Forschungsfinanzierungsmechanismen auf allen Systemebenen zu fördern, die zugänglicher, vielfältiger, gerechter und sozial verantwortungsvoller sind. Ein ausführlicher Bericht wurde auf der Projektwebsite (CHANGE 2022a) veröffentlicht, sowie ein Handbuch in dem weitere Informationen gegeben werden (Dahmen-Adkins & Thaler, 2022).

### **Die Komplexität der Forschungslandschaft**

**RFOs sind gemeinsam mit den für Wissenschaft, Forschung und Technologiepolitik zuständigen Ministerien Hauptakteure bei der Festlegung von Forschungsthemen und -programmen. Daher ist es von großer Bedeutung, dass alle relevanten Stakeholder, die sich mit der Forschungsförderung befassen (politische Entscheidungsträger, Gesetzgeber, Ministerien, RFOs usw.) mit politischen**



Leitlinien und praktischen Instrumenten zur geschlechtergerechten Forschungsförderung ausgestattet werden. Hierdurch kann die Finanzierung gerechter verteilt, die Gleichstellung der Geschlechter verbessert und der Nutzen für die Gesellschaft maximiert werden.

Die Forschungslandschaft ist sehr komplex und häufig markt- und wettbewerbsorientiert. Es ist erwiesen, dass durch Gender Biases sowohl Entscheidungen in RFOs zu Geschlechterungerechtigkeiten führen, aber auch im Vorfeld Frauen durch Selbstselektion von den Möglichkeiten der Forschungsförderung ausschließen können (Husu & Peterson 2022). Das bedeutet, dass das System der Forschungsförderung für manche Forschende weniger zugänglich ist und daher weniger gerecht verteilt ist.

Die **Forschung** kann einen wesentlichen Beitrag zu Wirtschaftswachstum und Wohlstand leisten, nationalen Bedürfnissen und globalen Herausforderungen begegnen und das allgemeine gesellschaftliche Wohlergehen verbessern (OECD 2015).

**Forschungsförderung** ist ein wichtiges Steuerungsinstrument zur Erleichterung der wissenschaftlichen Forschung und daher für den Nutzen und den Wohlstand der Gesellschaft von wesentlicher Bedeutung. Darüber hinaus ist sie ein Schlüsselement für die Unterstützung einzelner Forschenden auf ihrem Karriereweg und ermöglicht ihnen die persönliche Weiterentwicklung und den beruflichen Aufstieg.

Im Allgemeinen ist die Forschungslandschaft sehr vielfältig und weist zahlreiche Strukturen und Mechanismen der Forschungsförderung auf, die in unterschiedliche Traditionen, Kulturen und nationale Kontexte eingebettet sind:

- In diesen Empfehlungen werden sowohl Grundlagenforschung, angewandte Forschung und experimentelle Entwicklungen (OECD 2015) berücksichtigt. Dabei werden unterschiedliche wissenschaftliche Ergebnisse und Beiträge, z. B. Grundlagenwissen, berufliche Praxis und Fachwissen, Patente oder konkrete Produkte und unterschiedliche wissenschaftliche Bereiche (MINT, SSH), Forschungsmethoden und Ansätze (monodisziplinär, multidisziplinär, interdisziplinär) gleichermaßen betrachtet.
- Es gibt viele verschiedene Organisationen, die sich mit der Förderung von Forschung befassen. Diese Organisationen werden – gemäß der wissenschaftspolitischen Gepflogenheiten – in Unternehmen (BE), Hochschulen (HE), private Organisationen ohne Erwerbszweck (PNP) und Behörden (GOV) unterschieden (ebd.). Jeder Sektor hat einen anderen Forschungsbedarf oder andere Res-



fördert daher unterschiedliche Arten von Forschung in verschiedenen Bereichen, Konzepten und Methoden.

- Es gibt eine Vielzahl von Finanzierungsinstrumenten zur Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeit von Forschenden, vor allem Einzelstipendien und Zuschüsse oder Verbundforschungsprojekte, die jeweils unterschiedliche Anforderungen an das Bewerbungs- und Bewertungsverfahren stellen.
- In jedem Land und innerhalb jedes Forschungssektors wird die Forschung in Bezug auf ihre Verflechtung mit der Karriereentwicklung oder anderen Aspekten der wissenschaftlichen Anerkennung unterschiedlich betrachtet. In einigen Fällen wird die Forschungsproduktivität als wichtigstes Kriterium für den beruflichen Aufstieg angesehen, während andere Beiträge oder Karriereverläufe als solche weniger geschätzt werden.

### **Ungleichgewichte und Vorurteile im Förderprozess**

**Im Rahmen des allgemeinen Förderungsverfahrens stoßen Frauen häufig auf Vorurteile und Hindernisse, so dass sie vom System ausgeschlossen werden oder selbst aussteigen. Infolgedessen wird die wissenschaftliche Kapazität von höchstgebildeten Frauen nicht in vollem Umfang genutzt und somit der Nutzen für die Gesellschaft nicht voll ausgeschöpft.**

**Einige der Vorurteile und Hindernisse bei den Förderungsverfahren sind auf Unzulänglichkeiten in den Forschungsorganisationen oder auf soziale und kulturelle Strukturen zurückzuführen, während andere aus mangelndem Bewusstsein, falschen Vorstellungen oder starren Strukturen innerhalb der RFO resultieren können. Wichtige Gründe für den Widerstand gegen die Gleichstellung aller Geschlechter in der Forschungsförderung ist die Auffassung, dass Leistungsorientierung das**

Wie zahlreiche Indikatoren seit Jahrzehnten zeigen, bestehen nach wie vor geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Wissenschaft und Forschung (vgl. SHE Figures, 2021 - S. 18). So stellen Frauen etwa die Hälfte (oder manchmal mehr) der Promovierten in den einzelnen Ländern, während sie unter den leitenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden oder Forschenden nur einen weitaus geringeren prozentualen Anteil bilden. Ihre Forschung wird seltener in wissenschaftlichen Artikeln publiziert und sie erhalten in den meisten Fällen seltener als Männer Forschungsgelder (ebd., S. 27, 194, 138, 259). Im Forschungssystem scheint etwas für Frauen nicht so zu funktionieren wie für Männer. Obwohl die komplexe Forschungslandschaft für verschiedene Arten von Forschenden geeignet sein sollte, ist die Forschungsförderung oft nur für bestimmte Arten von Forschenden zugänglich. Die Verteilung ist somit nicht gerecht.



einziges Bewertungskriterium sei und dass die Gleichstellung der Geschlechter mit wissenschaftlicher Exzellenz unvereinbar sei.

Das System der europäischen Forschungsförderung scheint insgesamt immer noch konservativ und wenig flexibel, um sich an aktuelle Trends und Entwicklungen in der vielfältigen Forschungslandschaft rechtzeitig anzupassen.

Die meisten Förderprozesse sind generisch strukturiert und umfassen einige unterschiedliche Phasen, wie in Abbildung 1 dargestellt. In diesem Prozess stoßen Frauen häufig Hindernisse (Sato et al., 2020). Diese Situation führt zu einem Teufelskreis aus geringerer Forschungsaktivität und damit weniger Unterstützung, weniger Förderungsmöglichkeiten in der Zukunft

so weiter. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Forschungsförderung aus verschiedenen Gründen nicht immer für alle qualifizierten Forschenden gleichermaßen zugänglich ist, so dass die wissenschaftlichen Kapazitäten und Talente von Frauen nicht in vollem Umfang zum Tragen kommen und der Nutzen für die Gesellschaft nicht maximal ausgeschöpft wird.

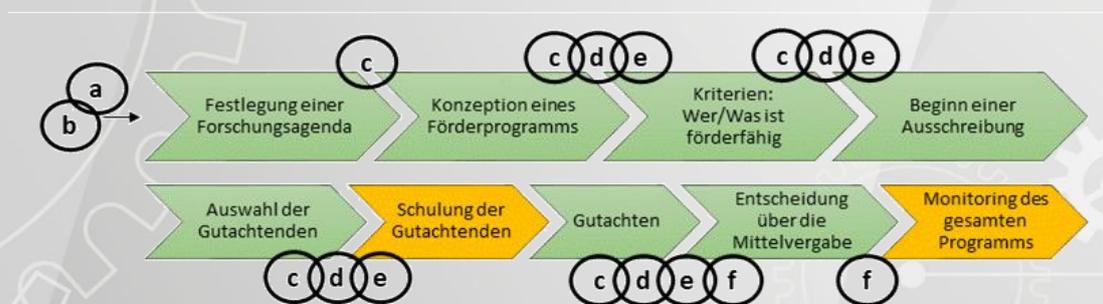


Abbildung 1: Allgemeiner Ablauf (grün) und optionale Abschnitte (orange) in einem generischen Forschungsförderungsverfahren, mit Vorurteilen und Hindernissen - gekennzeichnet durch Buchstaben

Im Rahmen von CHANGE wurden in allen untersuchten Ländern Barrieren und Vorurteile bei den Förderungsverfahren festgestellt, auch wenn ihr Ausmaß von Land zu Land oder sogar von Region zu Region, von Organisation zu Organisation oder von Bereich zu Bereich innerhalb

eines Landes variiert. Diese Vorurteile und Barrieren könnten geschlechtsspezifische Unterschiede und Ungleichgewichte erklären, die sich in verschiedenen quantitativen Indikatoren über Jahrzehnte hinweg widerspiegeln (vgl. SHE Figures):



- a) Geringer Anteil von Frauen in bestimmten wissenschaftlichen Bereichen (z. B. MINT)
- b) Mangel an unterstützenden Instrumenten oder Arbeitsbedingungen in Forschungsorganisationen (RPOs) im Gegensatz zu Arbeitsüberlastung, Ungleichgewicht zwischen Familie und Beruf und prekären Arbeitsbedingungen, die Frauen oder andere Gruppen daran hindern, gleiche Chancen bei der Beantragung von Mitteln und in der Forschung zu haben
- c) Exzellenz und Meritokratie als vorherrschendes Bewertungskriterium, das hauptsächlich durch die Forschungsproduktivität bestimmt wird. Außerdem wird die Gleichstellung der Geschlechter oft als unvereinbar mit akademischer Exzellenz angesehen
- d) Einschränkende Voraussetzungen, voreingenommene Bewertungsprozesse, undurchsichtige oder unklare Kriterien
- e) Mangelndes Gender-Bewusstsein und mangelndes Genderwissen der evaluierenden Personen
- f) Fehlende oder unzureichende geschlechtsspezifische Strategien oder Rechtsinstrumenten

Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, sind einige der identifizierten Vorurteile und Hindernisse (a-b)

von den Förderungsverfahren abhängig und auf Mängel in den RFO oder den sozialen und kulturellen Strukturen zurückzuführen, während andere Vorurteile und Hindernisse (c-f) auf mangelndes Bewusstsein, falsche Vorstellungen oder starre Strukturen innerhalb der RFO zurückzuführen sind. Am häufigsten wird in den RFO explizit die Leistungsorientierung (c in Abbildung 1) als vorherrschendes Beurteilungskriterium angesehen, während die Gleichstellung der Geschlechter implizit als unvereinbar mit akademischer Exzellenz betrachtet wird. Diese fest verwurzelte Auffassung führt häufig zu Widerstand und Antagonismus gegenüber der Einbeziehung von Gleichstellung und Chancengleichheit als Querschnittsthema in den Förderprozess.

Die Kernaussage ist, dass das derzeitige hegemoniale Verfahren der Forschungsförderung offenbar noch nicht an die gegenwärtigen Entwicklungen in der vielfältigen Forschungslandschaft angepasst wurde. Infolgedessen werden die verschiedenen Arten der Forschung und Forschenden von dem starren Forschungssystem ausgeschlossen. Daher werden in diesem Policy Brief alternative und flexiblere Perspektiven aufgezeigt, deren Integration in die RFOs für ein inklusiveres und vielfältigeres Forschungsförderungssystem dringend empfohlen wird. Das unflexible System muss an die Vielfalt angepasst werden.



## **Empfehlungen an die Politik**

Die effiziente Anwendung von sogenannten Good Practices in den RFOs sollte nicht zufällig erfolgen. Vielmehr sollte einer fundierten Argumentation und Grundprinzipien folgen, die in die Organisationspolitik und -verfahren eingebettet sind.

Daher werden in diesem Abschnitt vier Empfehlungen gegeben, die in die Science Policy der RFO, der öffentlichen Forschungseinrichtungen, der politischen Entscheidungsträger, der Gesetzgeber und weiterer Stakeholder, die sich mit Forschungsförderung befassen, integriert werden sollten, um die Geschlechterperspektive wirksam und nachhaltig in ihre Vorgänge einzubeziehen:

- 1. Gleichstellungspläne als nationales Förderkriterium und Gleichstellung als Qualitätsmerkmal für RFOs und RPOs**
- 2. Kommunikations- und Kooperationsmechanismen zwischen RFOs und RPOs**
- 3. Ein konkreter Maßnahmen-Mix, der in allen Phasen des Finanzierungsprozesses auf allen Systemebenen umgesetzt wird**
- 4. Angepasste Bewertungskriterien zur Unterstützung verschiedener Forschungskarrieren**

### **1. Gleichstellungspläne als nationales Förderkriterium und Gleichstellung als Qualitätsmerkmal für RFOs und RPOs**

Die Gleichstellung der Geschlechter wurde als ein wichtiges Ziel im Europäischen Forschungsraum (EC, 2020) anerkannt. Dementsprechend wurden ab 2022 institutionelle Gleichstellungspläne (GEPs) als Förderkriterium für öffentliche Einrichtungen, öffentliche und private Forschungsorganisationen sowie öffentliche und private Hochschuleinrichtungen, im Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe eingeführt (EIGE, 2022).

Das CHANGE-Team empfiehlt:

- Ausweitung des Nachweises von institutionellen GEPs als Förderkriterium auf andere nationale, regionale und institutionelle Förderprogramme (zusätzlich zu Horizon Europe).
- Ausweitung des Nachweises von institutionellen GEPs als Voraussetzungskriterium auf alle RPOs (inkl. Unternehmen) für nationale Forschungsförderungen.



- Festlegung, dass GEPs in öffentlichen RFOs obligatorisch sind; RFOs sollen für die Umsetzung und Förderung des Gender-Bewusstseins in ihrer Organisationskultur und ihren organisatorischen Abläufen verantwortlich gemacht werden.
- Schaffung von Anreizen für private RFOs und auch für öffentliche RFOs institutionelle GEPs einzuführen, indem sie als Qualitätsmerkmal für sozial verantwortliche Institutionen etabliert werden, z.B. in Rankings für soziale

Verantwortung von Unternehmen oder in der Zertifizierung von Auszeichnungsprogrammen.

- Die Gleichstellung der Geschlechter sollte als Querschnittsthema in die Forschungsverfahren und in alle Forschungsprojekte einbezogen, verwaltet, durchgängig berücksichtigt und überwacht werden, und zwar durch professionelle Gleichstellungsexperten sowie durch geschultes Personal der RFO und Evaluatorinnen und Evaluatoren.

## **2. Kommunikations- und Kooperationsmechanismen zwischen RFOs und RPOs**

Wissenschaftliche Forschung und Forschungsförderung sind in den wissenschaftlichen Karrierewegen von Männern und Frauen im Hochschulbereich, in der Industrie und in anderen forschungsorientierten Organisationen eng miteinander verwoben. Der Zugang von Forschenden zu Fördermitteln hängt oft von ihrer Zugehörigkeit zu und der Unterstützung durch ihre RPOs ab. Eine gängige Voraussetzung für viele Grundlagenforschungszuwendungen ist z.B., dass Teilnehmende leitendes und promoviertes Personal an einer Hochschuleinrichtung sein müssen. Daher sind die Verfahren zur Forschungsförderung keine eigenständigen Prozesse, sondern eher eine Fortsetzung der inoffiziellen Auswahlphase vor der Antragstellung innerhalb der RPOs. Die RFOs sind sich der wechselseitigen Folgen und Auswirkungen der Vorantragsphase auf die Antragstellenden oft nur begrenzt bewusst. Darüber hinaus können sie vom Austausch von Wissen und bewährten Verfahren mit anderen RFO profitieren, die vor denselben Herausforderungen stehen.

Das CHANGE-Team empfiehlt:

- Einrichtung regelmäßiger Kommunikations- und Kooperationsmechanismen zwischen RFO und RPO innerhalb von Communities of Practice (CoPs) - RFO und RPO sowie RFO untereinander.
- Anweisung an die Organisationen, Wissen auszutauschen, um geschlechtsspezifische Lücken, Vorurteile und Hindernisse in ihren Verfahren zu ermitteln und Beispiele für bewährte Praktiken untereinander auszutauschen.



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.

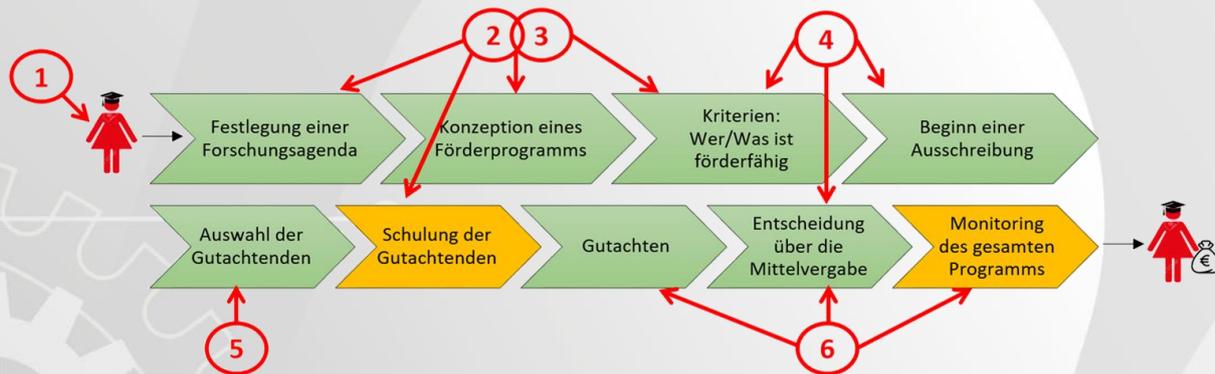
- Gemeinsames Aufdecken und Beseitigen von Voraussetzungen oder entsprechenden Punkten, die Frauen vor größere Herausforderungen stellen, bzw. die Vorgänge entsprechend anzupassen und geschlechtersensibel zu gestalten.
- Initiierung und Förderung von Maßnahmen außerhalb der institutionellen Ebene durch ständige Kommunikation mit anderen Organisationen.

### 3. Ein Mix aus verschiedenen Arten von Maßnahmen, die in allen Phasen des Förderprozesses auf allen Systemebenen durchgeführt werden

Obwohl Strategien oder sogenannte Good Practices oft diskutiert werden, kann eine einzelne Maßnahme keine Transformation oder Veränderung garantieren, wenn sie nicht mit zusätzlichen Maßnahmen oder organisatorischen Instrumenten auf allen Systemebenen umgesetzt wird (Benschop und Verloo 2011). Die Gleichstellungspolitik für SwafS im Europäischen Forschungsraum (EFR) unterstreicht ebenfalls die Notwendigkeit eines systemischen Ansatzes, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten durch institutionelle Veränderungen zu bekämpfen (EC, 2020a). Im Rahmen von CHANGE wurde eine Typologie von sechs Gruppen geschlechtsspezifischer Good Practices vorgeschlagen und im Hinblick auf die Ziele analysiert, wie zum Beispiel der gezielten Lösung für bestimmte Herausforderungen im Förderverfahren, in der Umsetzungsebene oder den Wirkungsbereich oder ob das Instrument auf individueller, institutioneller, regionaler oder nationaler Ebene angewandt wird. Jeder Typ umfasst zahlreiche Strategien oder Maßnahmen, die je nach dem lokalen Kontext der jeweiligen Einrichtung ausgewählt und angepasst oder neu gestanlet werden können (CHANGE, 2022a):

- 1 Spezielle Unterstützungsinstrumente für Forschende
- 2 Gender-Experten und -Schulungen
- 3 Gender Mainstreaming und Sensibilisierung
- 4 "Fairplay": organisatorische Transparenz
- 5 Geschlechtergleichgewicht in Entscheidungsgremien
- 6 Gleichstellungspolitik, Haushalt, Regulierung und Überwachung





**Abbildung 2: Die sechs CHANGE-Gruppen geschlechtergerechter bewährter Praktiken entlang des Forschungsförderungsprozesses**

Wie aus Abbildung 2 hervorgeht, können bestimmte Arten von bewährten Praktiken Lücken in bestimmten Phasen des Forschungsförderungsprozesses abmildern. Darüber hinaus zielen nur einige der Praktiken auf die individuelle Ebene der Forscher ab (hauptsächlich Typ Nr. 1), während die meisten Praktiken auf die institutionelle Ebene und darüber hinaus abzielen. Nur die Umsetzung einer Kombination von Praktiken aller sechs Typen in allen Phasen des Förderprozesses und auf allen Systemebenen kann einen umfassenden und nachhaltigen Wandel hin zu einer geschlechtergerechteren und ausgewogeneren Forschungslandschaft herbeiführen.

Das CHANGE-Team empfiehlt:

- Vor der Umsetzung von Maßnahmen wird empfohlen, deren Ziel, Zielgruppe und systemische Ebene bzw. Umsetzungs- und Wirkungsebene zu berücksichtigen.
- Die RFOs sollten eine Kombination aus mehreren geschlechtsspezifischen Maßnahmen aller sechs Arten in allen Phasen des Förderprozesses initiieren, fördern und umsetzen, die auf die spezifischen Bedürfnisse jeder Organisation und ihren Wirkungsbereich zugeschnitten sind.
- Besonderes Augenmerk sollte auf die Regulierung und Überwachung von GEPs während des gesamten Forschungszyklus gelegt werden. Bei Nichteinhaltung eines GEPs sollten Zahlungen zurückgehalten werden, bis entsprechende Maßnahmen eingreifen.



#### **4. Mehrere Bewertungskriterien zur Unterstützung verschiedener Forschungswege**

Der Begriff der Forschung kann auf vielfältige Weise wahrgenommen und bewertet werden. Dennoch werden nicht alle Merkmale und Ergebnisse wissenschaftlicher Arbeit gleichermaßen beurteilt, bewertet und folglich auch gefördert. Einige Arten von Forschung oder wissenschaftlicher Arbeit werden als weniger wertvoll angesehen. Dementsprechend werden einige Gruppen von Forschenden, in vielen Fällen Forscherinnen, von Fördermöglichkeiten abgehalten oder ausgeschlossen.

Das CHANGE-Team empfiehlt:

- Diskutieren und hinterfragen Sie die Konzepte von Leistungsgesellschaft, Macht und Kapital. Fragen, die aufgeworfen werden sollten, sind: Was bedeutet "Exzellenz"? Was bringt sie mit sich? Wer ist der "ideale Forschende"? Was ist die "ideale Forschung"? Können nur metrische Veröffentlichungen der Grundlagenforschung als exzellente Forschung angesehen werden?
- Festlegung von zwei kompatiblen Aspekten der Bewertung und Evaluierung für "sozial verantwortliche Wissenschaft": wissenschaftliche Auswirkungen und gesellschaftliche Auswirkungen.
- Erweiterung der Bewertungsmethoden in den RFOs und Ermöglichung alternativer Kriterien als förderungswürdige Kriterien, zusätzlich oder anstelle der Produktivität der Grundlagenforschung.
- Einbeziehen von Gender-Bewusstsein und -Sensibilisierung in die Bewertungs- und Evaluierungskriterien.
- Geringfügige, zeitaufwändige, weitgehend unsichtbare sogenannte akademische Housekeeping-aktivitäten, die für das Funktionieren des RPO unabdingbar sind, müssen falls für die Förderung anerkannt werden, z. B. die Organisation von Veranstaltungen, Wissenschaftskommunikation über andere Kanäle als Peer-reviewed Publikationen, die Erstellung von Videos oder Interviews, das Erscheinen in den Medien usw.
- Anerkennung verschiedener Arten von wissenschaftlichen Leistungen, Beiträgen und Karriereverläufen, z. B. interdisziplinäre und angewandte Forschung, Berufspraxis, wissenschaftliche Veröffentlichungen in verschiedenen Sprachen und auf verschiedenen Plattformen, inter- oder transdisziplinäre Aktivitäten zwischen verschiedenen Berufsfeldern entlang der akademischen Laufbahn, Anzahl der eingereichten Vorschläge als Hauptantragsteller oder andere akademische Beiträge.
- Entwicklung mehrerer Finanzierungsarten, die für unterschiedliche und vielfältige Arten von Forschenden und Forschungsmodi innerhalb derselben RFO geeignet sind. Es sollte betont werden, dass die Einbeziehung der Geschlechter nicht durch die Aufspaltung von Einrichtungen, sondern durch die Ermöglichung von Vielfalt innerhalb derselben Einrichtung angegangen werden muss.



## Referenzen

CHANGE. 2022. Deliverable 5.3: Report on Strategic Actions to Improve Gender-Inclusive Research Programmes and Funding. DOI 10.17605/OSF.IO/DX56U. [link](#)

Dahmen-Adkins, Jennifer & Thaler, Anita (2022). Customised CHANGE. Co-Producing Gender Equality Knowledge in Science and Research. doi: 10.17605/OSF.IO/9XPR2. [link](#)

EIGE. 2022. Gender Equality in Academia and Research - Horizon Europe gender equality plan eligibility criterion. Retrieved from: [link](#) (August 01, 2022)

European Commission. 2020a. Directorate-General for Research and Innovation, Iagher, R., Monachello, R., Warin, C., Science with and for society in Horizon 2020 : achievements and recommendations for Horizon Europe. Delaney, N.(editor), Tornasi, Z.(editor), Publications Office. [link](#)

European Commission. 2020b. Gender equality in research and innovation - The Commission's gender equality strategy. Retrieved from: [link](#) (August 01, 2022)

OECD. 2015. Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities. Paris, France: OECD Publishing. [link](#)

Sato, Sayaka, Pascal Mark Gygax, Julian Randall and Marianne Schmid Mast. 2020. The leaky pipeline in research grant peer review and funding decisions: challenges and future directions. Higher Education. 82, 145–162.

She Figures. 2021. Published by European Commission, 2021. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from: [link](#) (August 01, 2022)



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.