



Approaches to inclusive gender equality in research and innovation (R&I)

Veröffentlicht von Europäische Kommission

Zusammengefasst für FEMtech von Julia Greithanner
(JOANNEUM RESEARCH)



Hintergrund

- Die Europäische Kommission ist der Ansicht, dass die Förderung von Gleichstellung und Inklusion zu einer größeren Vielfalt an Mitarbeiter:innen und Perspektiven beiträgt. Damit trägt es zu **besseren Ergebnissen in Forschung und Innovation (F&I)** bei und steigert auch die **Wettbewerbsfähigkeit der EU**.
- Dieser Bericht der Europäischen Kommission basiert auf dem Projekt „**External expertise to support the development of inclusive gender equality in research and innovation (R&I) strategy and contribution to the European Commission Task Force for Equality**“ und findet im Rahmen der „Union of Equality“ unter Einbeziehung der Gleichstellungsstrategie der Europäischen Union für 2020-2021 und der Mitteilung „A new European Research Area (ERA) for Research and Innovation“, statt.
- Für diesen Bericht wurden neue Praktiken für eine integrative Geschlechtergleichstellung in den europäischen F&I-Einrichtungen von Oktober 2021 bis Februar 2022 überprüft.
- Die Entwicklung von integrativen Ansätzen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ermöglicht **Wechselbeziehungen zwischen verschiedenen Formen der Diskriminierung zu erkennen**, die sich aus der Überschneidung von Geschlecht mit anderen Merkmalen wie ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Behinderung oder sozioökonomischer Herkunft ergeben können.

- Die Ziele des Berichts der Europäischen Kommission sind:
 - Erste Einblicke in **neue Praktiken und Strategien auf nationaler sowie EU-Ebene zur Förderung der inklusiven Gleichstellung** der Geschlechter und der Chancengleichheit für ethnische Minderheiten, Migrant:innen und Geflüchtete, LGBTIQ+-Personen und Menschen mit Behinderungen in F&I-Systemen zu geben.
 - Die **Entwicklung von integrativen Gleichstellungsstrategien und -plänen unterstützen**.
 - Die **Erweiterung und Vertiefung des Wissens** und, dass dieses Wissen in konkrete faktengestützte Empfehlungen, die in die Ziele der ERA zur Entwicklung von inklusiven Gleichstellungsplänen und Richtlinien einfließen können, umgesetzt wird.

- Der Bericht basiert auf einer **Bestandsaufnahme** von Politiken, Strategien und Maßnahmen zur Förderung inklusiver Gleichstellung in EU-Mitgliedsstaaten und assoziierten Staaten – dabei wurden einerseits Maßnahmen auf nationaler Ebene und andererseits auf organisationaler Ebene gesammelt. Dazu wurden zwei Instrumente eingesetzt:
 - Eine Umfrage zu nationalen Maßnahmen wurde über das „European Research Area Forum for Transition“ an die nationalen Stellen ausgesandt. **12 nationale Stellen haben teilgenommen** und weitere sieben Mitgliedstaaten und assoziierte Länder wurden durch Recherchen überprüft.
 - Über einen Aufruf zur Einreichung von Beispielen gingen **33 Beispiele für inklusive Gleichstellungsmaßnahmen** ein, die durch weitere recherchierte Beispiele ergänzt wurden.
- Zu den Maßnahmen, die im Rahmen dieser Forschung betrachtet werden, gehören solche, die die Beseitigung systemischer struktureller Barrieren in F&I-Organisationen und deren Auswirkungen auf sozial benachteiligte Personen unterstützen könnten.
- Insbesondere werden in diesem Bericht **Maßnahmen zur Förderung der Inklusion** von Personen, die einer **ethnischen Minderheit** angehören, **von Migrant:innen aus Drittländern** und **Geflüchteten** sowie von **Menschen mit Behinderungen, LGBTIQ+-Personen** und, wenn möglich, auch **von Personen mit niedrigem Einkommen** untersucht. Maßnahmen, die sich ausschließlich auf das Geschlecht fokussierten, wurden nicht berücksichtigt.

Policy Kontext

- Der inklusive Ansatz zur Förderung von Gleichstellung in F&I ist in die breiter angelegte Strategie “**Union of Equality**” der von der Leyen-Kommission eingebettet und findet sich auch in weiteren Strategiedokumenten wieder:
 - **Gleichstellungsstrategie 2020-2025 der Europäischen Union**
 - **EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020-2025**
 - **Strategischer Rahmen für Gleichstellung, Eingliederung und Teilhabe der Roma**
 - **LGBTIQ-Gleichstellungsstrategie 2020-2025**
 - **EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030**
- All diese Strategiedokumente beinhalten die Unterstützung von Forschung in diesen Bereichen und klare Verpflichtungen zur Förderung der Gleichstellung in Bezug auf Bildung und Beschäftigung.
- Die Europäische Kommission setzt sich schon länger für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in F&I ein, die sich auch in **spezifischen Verpflichtungen zur Gleichstellung im Rahmen von ERA** widerspiegeln.
- Allerdings erkennt die europäische Politik auch an, dass die Fortschritte ungleichmäßig und langsamer als erwartet waren und, dass die Gleichstellung der Geschlechter nur erreicht werden kann, wenn die unterschiedlichen Erfahrungen mit Diskriminierung und Ungleichheit berücksichtigt werden.

Policy Kontext - Österreich

- In Österreich ist die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in F&I einerseits in der Österreichischen FTI-Strategie 2030 und andererseits im Österreichischen Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum 2022-2025 verankert. Allerdings verfolgen diese Dokumente keinen inklusiven Ansatz von Gleichstellung, wie er von der Europäischen Kommission angedacht wird.
- Der Bericht zählt folgende Strategien, die für ein inklusives Verständnis von Gleichstellung in Österreich relevant sind, auf:
 - Gender-Mainstreaming-Strategie
 - Strategie zur Fortführung der Inklusion der Roma in Österreich
 - Nationaler Aktionsplan für Integration
 - Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022–2030
- Über Aktionspläne gegen Rassismus sowie für die Rechte von LGBTIQ+-Personen wurde in den vergangenen Jahren immer wieder in Österreich diskutiert, aber bislang nicht auf den Weg gebracht.

Anhaltende Ungleichheiten in F&I

- Die Ergebnisse der vorhandenen Forschungsarbeiten sowie die von den Organisationen durchgeführten Maßnahmen deuten auf mehrere anhaltende Herausforderungen im Bereich der Gleichstellung hin, wie z. B. die Folgenden:
 - **Strukturelle Ungleichheiten und unbewusste Vorurteile**, die den Aufstieg sozial benachteiligter Gruppen in leitende Forschungspositionen beeinträchtigen.
 - **Der Übergang von der Hochschulbildung in die Forschungslaufbahn**, insbesondere für Studierende aus ethnischen Minderheiten oder mit Migrationshintergrund.
 - **Belästigung und Mobbing** in der Forschung, wovon insbesondere Forscher:innen mit stigmatisiertem Hintergrund betroffen sein können.
 - **Unflexible Arbeitspraktiken und -erwartungen**, die Forscher:innen mit unterschiedlichem Hintergrund benachteiligen können, einschließlich solcher mit einer Behinderung oder Betreuungspflichten.
 - **Zurückhaltung bei der Offenlegung von persönlichen Merkmalen und Diskriminierungserfahrungen** aus Angst, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt zu werden.

Ergebnisse aus Norwegen zu Forscher:innen aus ethnischen Minderheiten

- Personen, die einer ethnischen Minderheit angehören, sind **in höheren akademischen Positionen immer noch unterrepräsentiert** und erhalten zudem **niedrigere Gehälter**. Dagegen sind sie in Verwaltungs- oder Unterstützungsdiensten und unter den befristeten Anstellungen überrepräsentiert.
- **Implizite Vorurteile** bei der Bewertung und Einstellung von Bewerber:innen. Mitarbeiter:innen, die einer ethnischen Minderheit angehören oder einen Migrationshintergrund haben, erlangen erschwert Forschungspositionen und Führungspositionen.
- Mitarbeiter:innen, die einer ethnischen Minderheit angehören, erleben häufiger **rassistische Vorurteile, einschließlich Mobbing und Belästigung** und haben eine **weniger positive Sicht auf Inklusion in ihrer Organisation**.
- Es besteht eine **Diskrepanz zwischen der hohen Motivation von Studierenden** aus ethnischen Minderheiten oder mit Migrationshintergrund, eine Hochschul- und Forschungslaufbahn einzuschlagen, **und der späteren Beteiligung in diesen Feldern**. Bei Studierenden, die einer ethnischen Minderheit angehören, ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie schlechtere Noten erhalten und ihr Studium nicht abschließen, auch unter Berücksichtigung der früheren Leistungen und dem sozioökonomischen Hintergrund.

Hindernisse für den Wandel in F&I

- In der Befragung konnten aber auch mehrere Hindernisse für Veränderungen, die wesentliche Fortschritte bei den Ergebnissen und der Repräsentation verschiedener Gruppen in der Hochschul- und Forschungslandschaft verhindert haben, festgestellt werden:
 - **Mangelndes Bewusstsein** der Hochschulgemeinschaften für das Thema Gleichstellung und Vielfalt
 - **Mangelnde Finanzierung und andere Ressourcen** für Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen
 - **Beschränkte Partizipation** von Zielgruppen
 - **Begrenzte Schulungen** für Verwaltungs-, Lehr- und Forschungspersonal zum Thema Integration und Vielfalt
- Diese Herausforderungen verdeutlichen den **Mangel an systematischer Unterstützung für umfassendere Maßnahmen**, der sich bis zu einem gewissen Grad in den europäischen Gleichstellungsinitiativen in F&I wiederfindet.

Inklusive Ansätze I

- In den EU-Mitgliedstaaten und assoziierten Ländern befinden sich die Maßnahmen zur Einbeziehung der Gleichstellung der Geschlechter in F&I zumeist noch in der **Anfangsphase**.
- Nur ein paar wenige Mitgliedstaaten und Fördereinrichtungen haben Maßnahmen auf nationaler Ebene, die sich auf F&I konzentrieren sowie andere Merkmale als das Geschlecht berücksichtigen, bereits etabliert.
- Obwohl es auf der Ebene der öffentlichen Forschungseinrichtungen eine größere Anzahl von Beispielen gibt, sind in dem Bericht vor allem die Aktivitäten der „**early movers**“ enthalten, die nicht repräsentativ für das Ausmaß, in dem inklusive Maßnahmen von öffentlichen Forschungseinrichtungen im Allgemeinen ergriffen werden.
- Gemeinsame Ansätze sind Maßnahmen, die darauf abzielen, die **Vielfalt der Identitäten und Kulturen zu fördern** und ein integratives Umfeld sicherzustellen.
- Für den Erfolg jeglicher Maßnahmen wird es von Bedeutung sein, **das Vertrauen von Minderheiten zu gewinnen** sowie **das Offenlegen von Diskriminierungserfahrungen zu unterstützen**. Zudem sollte die Entwicklung von Maßnahmen, die zur **Diversifizierung der F&I-Belegschaft** im Rahmen von Strukturreformen und organisatorischen Veränderungen beitragen, gefördert werden.

Inklusive Ansätze II

- Die Ergebnisse des Berichts deuten darauf hin, dass viele Organisationen versucht haben, ihr Gleichstellungskonzept zu erweitern, indem sie einen **Ansatz zur positiven Wertschätzung unterschiedlicher persönlicher Identitäten und Kulturen** formulierten.
- Diversitäts- und Inklusionsansätze können für Vielfalt und Integration einen flexiblen Rahmen für die Untersuchung und Verbesserung der kulturellen Normen innerhalb einer Organisation bieten. Dazu gehört die **Berücksichtigung unterschiedlicher Muster und Geschichten von Vielfalt und Ungleichheit** in nationalen Kontexten, die Vielfalt und Fluidität persönlicher Identitäten und die verschiedenen Ebenen intersektionaler Erfahrungen.
- In einigen Fällen hat sich die **studentische Interessenvertretung** auf breiter angelegte Gleichstellungsmaßnahmen konzentriert, einschließlich sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität sowie ethnischer Herkunft. Dabei wurde auf einem Verständnis von sich überschneidenden Dimensionen von Ungleichheiten und Diskriminierung ausgegangen und auch ein stärkerer Fokus auf die soziokulturellen Dimensionen von Ungleichheiten gelegt.
- Der Bericht kommt zur Erkenntnis, dass Erklärungen in Bezug auf die Wertschätzung von Gleichstellung und Vielfalt, insbesondere bei Research Funding Organisations (RFOs) und Research Performing Organisations (RPOs), nicht immer durch klar erkennbare inklusivere Maßnahmen getragen und unterstützt wurden.

Inklusive Ansätze III

- Nur bei der Hälfte der RPO-Beispiele wurde festgestellt, dass es Maßnahmen in Bezug auf andere Dimensionen als das Geschlecht gibt. In wenigen Fällen wurden die Gleichstellungspläne (GEP) in Richtung eines **Gender+ Ansatzes** erweitert, in dem Maßnahmen wie Diversity-Schulungen, die Einrichtung von Ausschüssen oder Sensibilisierungsmaßnahmen aufgenommen wurden.
- **Gender+ Ansätze** stellen einen **wichtigen Ausgangspunkt für die Erweiterung von Gleichstellungsmaßnahmen** dar. Zudem können Ansätze zu Vielfalt und Inklusion ein wichtiges Grundprinzip und Ziel für inklusive GEPs sein und Intersektionalität eine wichtige Methode zum Verständnis von Diskriminierungsmustern.
- Dagegen besteht die Stärke von Ansätzen, die auf nur ein einziges Merkmalen fokussieren, darin, dass sie **gezielte Maßnahmen** ermöglichen, die auf **spezifische Erfahrungen und Ursachen von Ungleichheit** abzielen. Diese Ansätze sind oftmals zu eng gefasst und greifen nur eine Dimension der vielschichtigen Identität einer Person heraus. Daher sollten diese **fokussierten Ansätze sorgfältig und differenziert entwickelt werden** und die **Interessenvertretungen und Stakeholder stark miteinbeziehen**.
- Viele Organisationen, z. B. in den Niederlanden, haben **integrierte Lenkungsgruppen** eingerichtet, um die Arbeit mit Aktionsplänen zu begleiten, die mehrere Perspektiven in die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit einbeziehen.

Inklusive Ansätze bedeuten Partizipation

- Im Fokus des inklusiven Ansatzes stehen **Maßnahmen zur Einbeziehung und Konsultation von Randgruppen**. Diese Maßnahmen sind unerlässlich, um Vertrauen in die Maßnahmen zur Beseitigung von Ungleichheiten aufzubauen und um ihre Erfahrungen mit Ungleichheiten wirklich zu verstehen. Das kann durch **die Einrichtung von Lenkungsgruppen** (z.B. Committee for Gender Balance and Diversity in Research (KIF) in Norwegen), **die Unterstützung von Personalnetzwerken** (z.B. Universität Birmingham) und **die Durchführung von Konsultationen** (z.B. Universität Bocconi) erfolgen.
- Um diesen Wandel anzustoßen, sollten strukturelle Ansätze für integrative GEPs auch **klare Ziele sowie Gleichstellungsergebnisse** in den Mittelpunkt stellen.
- Die **Festlegung klarer Ziele in Zusammenarbeit mit den marginalisierten Gruppen** ist entscheidend für die Vertrauensbildung in integrative GEP-Aktionen.
- Weiterhin ist **das Schaffen von Transparenz und die Rechenschaftspflicht in Bezug auf Verpflichtungen sowie die Bewertung der Auswirkungen von Maßnahmen** förderlich für die Stärkung des Vertrauens.

Inklusive Maßnahmen

- **Verhaltenskodex:** Ausweitung der bestehenden Maßnahmen zur sexuellen Belästigung auf andere Formen der Belästigung und Diskriminierung durch Verhaltensrichtlinien. Wirksame Kodizes sollten in aktiver Partizipation von marginalisierten Gruppen entwickelt werden, um ihre Erfahrungen zu verstehen und sie zur Meldung von Belästigungen zu ermutigen.
- **Sensibilisierungskampagnen und Schulungen:** Ebenso sind Kampagnen und allgemeine Schulungen zur Vielfalt ein wichtiger Beitrag, um ein positives Bewusstsein für soziale Vielfalt und Inklusion zu schaffen und ein besseres Verständnis für Ungleichheiten zu erzeugen.
- **Berufseinstieg und Aufstieg in F&I-Laufbahnen:** Es gibt viele Maßnahmen, wie z.B. gezielte Stipendien für Promotionsstudien, Programme zur Unterstützung von Nachwuchsforscher:innen und Mentoring, die auf eine Diversifizierung beim Zugang und Aufstieg in F&I abzielen.
- **Politiken, Praktiken und Kulturen:** Ein Schlüsselement integrativer GEPs sollte eine Überprüfung der Politiken, Praktiken und der Sprache von Organisationen sein, wie etwa flexible Arbeits- und Betreuungsregelungen oder integrative Führungs- und Entscheidungsfindungspraktiken und -kulturen.
- **Forschungsdimension:** Maßnahmen zur Förderung der Forschung über soziale Ungleichheiten, intersektioneller Erfahrungen sowie intersektionelle Analysen in breiteren F&I-Inhalten.

Herausforderungen

- Herausforderungen für viele Organisationen, die im Rahmen dieses Berichts erhoben worden sind:
 - **Die allgemeine Verpflichtung zu Vielfalt und Eingliederung in praktische Maßnahmen überzuführen**, die die Gleichstellung von Minderheitengruppen in Forschungsorganisationen und Forschungskarrieren fördern.
 - **Begrenzte Verfügbarkeit von systematischen Daten** zur Ungleichheit in der europäischen Forschungslandschaft, die über die Kategorie Geschlecht hinausgehen.
 - **Schlechte Qualität** von Organisationsdaten oder **begrenzte Möglichkeiten zur Analyse** verschiedener Merkmale.
 - **Bedenken hinsichtlich der potenziellen Identifizierung von Einzelpersonen** durch die Präsentation kleiner Datensätze sowie **Vertrauen und Unterstützung** bei Erhebung sensibler Daten sicherzustellen.
 - **Potenzielle Reputationsrisiken** für die Organisation sowie deren Mitarbeiter:innen und Studierende, wenn negative Ergebnisse präsentiert werden.

Zusammenfassung

- Europäische F&I-Organisationen **stehen noch am Anfang**, was relevante Maßnahmen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und Ungleichheiten aufgrund von ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität sowie Behinderung, betrifft. Daher sind die Daten über die Erfahrungen marginalisierter Gruppen in der europäischen F&I-Landschaft vergleichsweise begrenzt.
- Dennoch gibt es **Beispiele** von Organisationen in Europa, **die strukturelle Gleichstellungsansätze entwickeln**, die auf bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen aufbauen, um Ungleichheiten und Diskriminierung aufgrund anderer Merkmale zu bekämpfen.
- Viele der in diesem Bericht genannten Aktivitäten werden im Rahmen von Maßnahmen zur Unterstützung der sozialen Dimension der Hochschulbildung und Anstrengungen zur Verbesserung der Kapazität der europäischen F&I-Sektoren entwickelt.
- **In Zukunft** sollte die Entwicklung von Plänen zur Gleichstellung der Geschlechter auch die **Erhebung von Daten zu anderen Merkmalen** wie ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität sowie sozioökonomischem Hintergrund umfassen.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation,
(2022): *Approaches to inclusive gender equality in research and innovation
(R&I)*, Publications Office of the European Union.

<https://data.europa.eu/doi/10.2777/004694>

Approaches to inclusive gender equality in research and innovation (R&I)

Zusammengefasst für FEMtech von
Julia Greithanner (JOANNEUM RESEARCH)