Universität für Weiterbildung Krems

Integration der Gender- und Diversitätsperspektive in die Forschung der Universität für Weiterbildung Krems

Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität

Stabsstelle Forschungsservice

Stabsstelle Grant Acquisition

Dezember 2022

Inhalt

Vorwort 2

1. Einleitung 2

2. Gender & Diversität an der UWK 4

3. Vorgaben der Fördergeber_innen 10

   3.1. GFF – Gesellschaft für Forschungsförderung Niederösterreich 10

   3.2. FFG – Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft 11

   3.3. FWF – Der Wissenschaftsfonds 12

   3.4. EU – Horizon Europe 13

4. Zusammenfassende Darstellung 17

Literatur und Quellen 19

Vorwort

Für die Universität für Weiterbildung Krems sind Gleichstellung und Chancengerechtigkeit ein wichtiges Anliegen. Die Universität ist sich ihrer Verpflichtung bewusst, die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Gender- und Diversitätssensibilität universitärer Forschungsvorhaben bestmöglich zu fördern.

Die vorliegende Übersicht zu „Gender und Diversität in der Forschung" richtet sich an Forschende der Universität für Weiterbildung Krems (UWK). Sie enthält grundlegende Informationen, Textbausteine zu Gender und Diversität an der UWK, sowie Anregungen zur Integration von Gender und Diversität entlang der Vorgaben der wichtigsten Fördergeber_innen.

Damit soll sowohl eine gemeinsame Basis für Ihre Forschungstätigkeiten geschaffen als auch die Umsetzung gender- und diversitätskompetenter Forschung erleichtert werden.

Univ.-Prof.in Dr.in Viktoria Weber

Vizerektorin für Forschung und nachhaltige Entwicklung der Universität für Weiterbildung Krems

1. Einleitung

In nationalen und internationalen Programmschienen und Calls ist die Beantwortung von forschungsrelevanten Fragen zu Gender und Diversität mittlerweile vielfach Standard. Um die Darstellung von Gender- und Diversitätsaspekten bei der Vorbereitung von Drittmittelanträgen für Forschungsprojekte zu unterstützen, werden hier grundlegende Informationen und weiterführende Quellen zur Verfügung gestellt.

Basis hierfür ist ein **ganzheitliches Verständnis von Gender und Diversität**, wie es sowohl in aktuellen wissenschaftlichen Ansätzen in diesem Forschungsfeld als auch in Horizon Europe Anwendung findet. "Horizon Europe sets gender equality as a crosscutting principle and aims to eliminate gender inequality and intersecting socio-economic inequalities throughout research and innovation systems, including by addressing unconscious bias and systemic structural barriers." (Horizon Europe, 2021a).

Darüber hinaus folgt diese Zusammenstellung der Definition von Gender, wie sie für den österreichischen Hochschulbereich ausgeführt ist: „Mit Gender ist das soziale Geschlecht gemeint. Dieses entsteht durch die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Erwartungen an Menschen, egal welcher Geschlechtsidentität. Das soziale Geschlecht gründet folglich auf gesellschaftlichen Dynamiken, ist veränderbar und variabel innerhalb und zwischen

den Kulturen. Es definiert Rollen, Pflichten, Zwänge, Chancen und Privilegien" (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2018: 35).

Deshalb wird der Begriff „Gender" immer auch als mit anderen Kategorien (wie z. B. Alter, kultureller Hintergrund, sozialer Herkunft, etc.) verwoben verstanden (Crenshaw, 1989, Klinger et al., 2007). Dieser Zugang wird als „**Intersektionalität**" bezeichnet. Dieser Zugang entspricht beispielsweise auch dem „inclusive understanding of gender", dem auch die Vorgaben von Horizon Europe folgen und bei dem Diversitätsdimensionen immer mitbedacht und analysiert werden: Geschlechtszugehörigkeiten und Geschlechtsidentitäten sind höchst vielfältig: Manche Menschen wollen oder können sich innerhalb der binären Geschlechterordnung (Mann und Frau) nicht zuordnen (beispielsweise Transgender, intersexuelle oder nicht binäre Personen).

Der Begriff **Diversität** meint Vielfalt bzw. Vielfältigkeit und fokussiert auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen (Abdul-Hussain, Hofmann, 2013). Im Fokus steht dabei nicht eine additive Zuordnung von Personen zu den Diversitätskategorien Geschlecht, Alter, Ethnie/Herkunft, sexuelle Orientierung, Behinderung und Religion. Vielmehr geht es darum, unterschiedliche Lebensrealitäten und Bedürfnislagen zu erkennen und daraus resultierende Einschränkungen und Diskriminierungen zu verhindern (= non-kategorialer Zugang).

Hinsichtlich der übergeordneten Zielsetzungen liegt den folgenden Ausführungen wie auch den dargelegten Strategien, Maßnahmen und Initiativen ein Verständnis von **Gleichstellung** als dreidimensionales Konstrukt zugrunde, auf das sich auch das BMBWF bezieht und das auf EU-Ebene Anwendung findet (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2018):

- ✓ Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen („fix the numbers")
- ✓ Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Entscheidungsgremien und Abbau von strukturellen Barrieren („fix the organisation")
- ✓ Integration der Gender- und Diversitätsperspektive in Forschung und Lehre („fix the knowledge").

2. Gender & Diversität an der UWK

Der folgende allgemeine Textbaustein (in deutscher und englischer Sprache) eignet sich zur Beantwortung von Fragen, welche Strategien, Initiativen und Maßnahmen die Universität für Weiterbildung Krems in Hinblick auf Gender und Diversität setzt. Er kann je nach Anforderung der Förderschiene auszugweise oder zur Gänze verwendet werden.

Gender und Diversität an der Universität für Weiterbildung Krems

Die Universität für Weiterbildung Krems setzt sich für die Chancengleichheit aller Geschlechter ein. Im Leitbild der Universität sind sieben strategische Ziele verankert, von denen zwei Gleichstellungsaspekte unterstützen (Universität für Weiterbildung Krems 2021):

(1) Gute Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und

(2) Erhöhter Frauenanteil in Führungspositionen.

Die Gleichstellungs- und Diversitätsziele der Universität, die auch in allen anderen strategischen Dokumenten festgehalten sind, zielen darauf ab, die notwendigen Rahmenbedingungen für ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und Hierarchieebenen zu schaffen. Es werden Maßnahmen mit Fokus auf Gender Mainstreaming, geschlechtsspezifische Personal- und Organisationsentwicklung, zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen wie Mentoring- und Karrierecoaching-Programme für Frauen, Trainingsaktivitäten im Themenfeld Gender- und Diversität in der Organisation sowie in Lehre und Forschung etc. entwickelt und umgesetzt. Die Universität setzt sich auch dafür ein, den Gender Pay Gap zu schließen.

Gleichstellung, Frauenförderung und Antidiskriminierung sind für die Universität für Weiterbildung Krems wichtige Anliegen, Chancengleichheit auf allen Ebenen ist eine durchgängige Zielsetzung. Die Universität ist sich ihrer Verpflichtung bewusst, die notwendigen Rahmenbedingungen für einen Arbeits- und Studienort zu schaffen, an dem Diskriminierungen, Klischees, Stereotype und Benachteiligungen jeglicher Art keinen Platz haben und an dem „Gender“ und „Diversität“ als integrale Forschungs- und Lehrinhalte selbstverständlich sind.

Gender and Diversity at University for Continuing Education Krems

The University for Continuing Education Krems is committed to promoting equal opportunities for all genders. In the mission statement of the university seven strategic objectives are anchored, two of these goals support equality aspects (Universität für Weiterbildung Krems 2021):

(1) work-life-balance in terms of study, work and family, and

(2) increasing the percentage of women in leading positions and female professors.

The university's gender equality and diversity goals, which are also set out in all other strategic documents, aim to create beneficial conditions for a non-discriminatory gender balance in all areas and levels of hierarchy. Measures are developed and implemented with focus on gender mainstreaming, gender-specific personnel and organizational development target-group-oriented promoting measures such as mentoring and career coaching programs for women, training activities in gender and diversity issues in the organization and in teaching and research, etc. The university is also committed to closing the gender pay gap.

Equality, the advancement of women and anti-discrimination are essential efforts of the University for Continuing Education Krems, equal opportunities at all levels are a concrete concern. The university is facing the challenge of creating the necessary framework conditions for a place of work and study where discrimination, role clichés, gender stereotypes and disadvantages of any kind have no place and where gender and diversity are a matter of course as integrative research and teaching content.

Weitere relevante Informationen und Textbausteine

Hier finden sich weitere Punkte, die in Hinblick auf die Darstellung von Gender- und Diversität auf der Ebene der Organisation für Drittmittelanträge relevant sein können. Diese weiterführenden Textbausteine sind jeweils durch Rahmen voneinander abgegrenzt und gekennzeichnet und stehen (bis auf den Text zu Gender Equality Plan für Horizon Europe Projekte) in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung.

Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität

Die Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität konzipiert, implementiert und überprüft Maßnahmen zum Gender Mainstreaming, zur genderspezifischen Personal- und Organisationsentwicklung, zur zielgruppenorientierten Förderung von Frauen (z.B. Mentoring und Karrierecoaching) sowie Trainings zu gender- und diversitätsspezifischen Themen.

Die Stabsstelle wurde 2005 gegründet und setzt sich zum Ziel, die Gleichstellungsperspektive an der Universität für Weiterbildung Krems in Forschung, Lehre und Organisation zu stärken. Das Personal der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität besteht aus zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und einer Mitarbeiterin des allgemeinen Universitätspersonal (2,06 Vollzeitstellen).

Unit for Equality, Gender and Diversity

The Unit for Equality, Gender and Diversity promotes, implements and monitors measures on gender mainstreaming, gender-specific personal and organizational development, target group-oriented promotion of women (e.g., mentoring and career coaching), as well as trainings in gender and diversity issues.

The unit was founded in 2005 and aims at strengthening the equality perspective at the University of Continuing Education Krems in research, teaching and organization. The staff of the Unit for Equality, Gender and Diversity consists of two members of scientific staff and one administrative employee (2,06 full-time equivalents). **Link**

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der Universität für Weiterbildung Krems wurde im Februar 2007 eingerichtet und ist gemäß seinem gesetzlichen Auftrag damit befasst, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen begleitet alle Personalverfahren an der Universität, unterstützt bei Verdacht auf Diskriminierung und bietet Beratung in Gleichbehandlungsfragen sowie betreffend Mobbing und (sexuelle) Belästigung.

Committee for Equality Issues

According to the Austrian universities legal mission, the Committee for Equality Issues was founded in 2007. This committee is composed of elected representatives of all the university's curiae and deals with counteracting discrimination and advises the affiliates and university departments in any matter of gender mainstreaming as well as in women's advancement. Its task is to prevent discrimination by university bodies based on gender as well as on the basis of ethnicity, religion or belief, age or sexual orientation and to advise and support the members and organs of the university in these matters. The Committee for Equality Issues accompanies all recruiting process at the university, gives support in the case of suspected discrimination, and offers advice on equal treatment issues as well as on mobbing and (sexual) harassment. **Link**

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan

Der „Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität für Weiterbildung Krems"[1] besteht aus 52 rechtlich verbindlichen Paragrafen, die konkrete Ziele und Maßnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung aller Universitätsangehörigen und insbesondere die Frauenförderung enthalten. Weiters positioniert sich die Universität im Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan klar gegen (sexuelle) Belästigung, geschlechtsspezifische Gewalt oder sexistisches Verhalten von Universitätsangehörigen.

[1] Nicht zu verwechseln mit dem „Gleichstellungsplan (GEP)" für Forschungsprojekte in Horizon Europe

Equality and Women's Advancement Plan[2]

The "Equality and Women's Advancement Plan" contains 52 legally binding paragraphs clearly defining goals, activities, and monitoring with regards to equal treatment of all university members and specifically the advancement of women. The Equality and Women's Advancement Plan clearly states a no-tolerance policy for (sexual) harassment, gender-based violence or sexist behavior among university members. **Link**

Gender Equality Plan (GEP)

The document "Gender Equality Measures, Initiatives, and Equality Plan at the University for Continuing Education – Danube University Krems" responds to the mandatory requirements of the Gender Equality Plan (GEP) in Horizon Europe as stipulated by the European Commission, namely having dedicated resources, including data collection and monitoring, be supported by training and capacity-building. The document offers a summarizing overview of the comprehensive bundle of implemented gender equality measures at the University for Continuing Education in Krems according to the content areas recommended by the European Commission. **Link**

Karriereförderungsprogramme

Die Universität für Weiterbildung Krems bietet folgende Karriereförderungsprogramme für Frauen an:

(1) Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen „Karriere_Mentoring_III", ein gemeinsames Programm mit den Universitäten Linz und Salzburg

(2) Entwicklungs- und Coachingprogramm für Mitarbeiterinnen der Universität für Weiterbildung Krems – ENCO

(3) Mobilitätsstipendium für Wissenschaftlerinnen auf PhD- und Postdoc-Ebene

Hinsichtlich der Gleichstellung im Recruiting und in Personalverfahren berät und unterstützt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Universitätsangehörige, um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken.

Gender equality in career progression

The University for Continuing Education Krems is carrying out career development measures for women as the following:

(1) Mentoring program for female scientists "Career_Mentoring_III", a joint program with the universities of Linz and Salzburg

(2) Development and Coaching Program for Employees of the University of Continuing Education– ENCO

[2] In German "Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität für Weiterbildung Krems", not to be mixed up with the "Gender Equality Plan (GEP)" for research projects in Horizon Europe

(3) Mobility Grant for female scientists at PhD and post-doctoral level

As for gender equality in recruitment, the Committee for Equality Issues monitors, counsels, and supports university members and bodies in this process to counteract discrimination on the grounds of gender, ethnicity, religion, ideology, age and sexual orientation and potential biases.

Links: https://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/ueber-uns/gleichstellung-gender-studies/programme-der-stabsstelle.html; https://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/organisation/gremien-organe/arbeitskreis-gleichbehandlungsfragen.html

Gleichstellung in Zahlen

Um statistische Evidenz zur Verfügung zu stellen und die Initiativen und Maßnahmen zur Gleichstellung einem Monitoring zu unterziehen, erscheint jährlich der Bericht „Gleichstellung in Zahlen“, in dem zahlreiche Daten und Fakten zu Verteilungen von Mitarbeiter_innen, Studierenden, Absolvent_innen, Gremien etc. erhoben und analysiert werden. Der Bericht wird von der Stabsstelle für Gender, Gleichstellung und Diversität erstellt und jährlich auf der Homepage der Universität veröffentlicht.

Die Gleichstellungsberichte enthalten die zentralen Gleichstellungsindikatoren wie den „Glass Ceiling Index“, den „Leaky Pipeline Index“ und den „Gender Pay Gap“. Jährlich werden aktuelle Daten zu Personal (auf allen Hierarchieebenen), Bewerbungen und Berufungen, Leitungsfunktionen, Gremien, Lehrende, Studierenden und Absolvent_innen präsentiert. Im Forschungsbereich werden Projektmanagement, wissenschaftliche Publikationen und Vorträge, Forschungsförderung und Auslandsaufenthalte analysiert. Darüber hinaus widmet sich ein eigenes Kapitel ausgewählten Themen der „Diversität“ (z.B. Alter und Herkunft).

Equality Report

To provide evidence for the status quo and to review and monitor the entirety of initiatives and measures for gender equality, an "Equality Report" is published annually, in which numerous data and figures of employees, students, graduates, committees etc. are collected. The report is drafted by the Unit for Gender, Equality and Diversity and is published annually on the university’s homepage.

The Equality Reports contain key gender equality indicators such as the “Glass Ceiling Index”, the “Leaky Pipeline Index” and the “Gender Pay Gap”. Current data is annually presented on staff (all hierarchical levels), applications, management bodies, committees, lecturers, students and graduates. In the research section, project management, scientific publications and lectures, research funding and scientific stays abroad are analyzed. In addition, a separate chapter is dedicated to "diversity" topics such as age and citizenship. **Link**

Workshops und Trainings

Die Universität für Weiterbildung Krems bietet eine Reihe von zielgruppenspezifischen Workshops zum Auf- und Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenzen an, beispielsweise

- Workshop zu Gender Bias und Heterogenität in der Zusammenarbeit
- Workshop zu Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre
- Workshop zu Geschlechtergerechter Sprache

Training and capacity building

Capacity building at the University for Continuing Education Krems offers target group-oriented training, such as

- Workshop on Gender Bias and Heterogeneity in Teams
- Workshop on Gender- and Diversity-Competent Teaching
- Workshop on Gender sensitive Language

Link: www.donau-uni.ac.at/gleichstellung

Campus Kids

In der Tagesbetreuungseinrichtung „Campus Kids“ des Campus Krems werden Kinder in altersgemischten Gruppen im Alter von 1,5 bis 6 Jahren betreut, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Campus Kids

Childcare is provided at the Campus Krems (“Campus Kids”), allowing all faculty members and PhD students to combine work and family life in a satisfactory manner. In the day care facility, children are cared for in mixed-age groups aged 1.5 to 6 years.

Link: https://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/service/campus-kids.html

Kontakt für Rückfragen:

Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität

www.donau-uni.ac.at/gleichstellung

3. Vorgaben der Fördergeber_innen

3.1. GFF – Gesellschaft für Forschungsförderung Niederösterreich

In den derzeitig gültigen Ausschreibungsrichtlinien der GFF ist bei der Antragsstellung im Besonderen auf die Zusammenarbeit im Forschungsteam einzugehen:

- **FTI Call Dissertationen**

Chancengleichheit

Chancengleichheit ist eine Voraussetzung für eine positive Begutachtung des Antrags. Im Antrag ist darzustellen, welche Maßnahmen von den beteiligten Einrichtungen bislang ergriffen wurden bzw. geplant sind, um die Chancengleichheit in ihrer Organisation zu gewährleisten (Gender Equality Plan; Equality Diversity and Inclusion).

Pflichten der antragstellenden Einrichtung(en)

Beachtung der Menschenwürde und grundlegenden Menschenrechte, insbesondere in den Bereichen Antidiskriminierung, Gender-Mainstreaming, Gender-Budgeting, Klimaschutz und Nachhaltigkeit.

- **FTI Call_Angewandte Forschung**

Zusammenstellung des Projektteams

Chancengleichheit zwischen Wissenschaftler_innen bei der Mitwirkung an Forschungsprojekten ist eine wesentliche Voraussetzung für eine positive Begutachtung des Antrags. Diese Chancengleichheit soll sich nach Möglichkeit in einer ausgewogenen Geschlechterverteilung innerhalb der Projektteams widerspiegeln. Im Projektantrag ist außerdem darzustellen, welche Maßnahmen von den beteiligten Einrichtungen bislang ergriffen wurden bzw. geplant sind, um diese Chancengleichheit in ihrer Organisation zu gewährleisten.

- **FTI Projekte_Grundlagenforschung**

Chancengleichheit

Chancengleichheit ist eine Voraussetzung für eine positive Begutachtung des Antrags. Diese Chancengleichheit kann sich beispielsweise in der Diversität des Projektteams widerspiegeln. Im Projektantrag ist außerdem darzustellen, welche Maßnahmen von den beteiligten Einrichtungen bislang ergriffen wurden bzw. geplant sind, um diese Chancengleichheit in ihrer Organisation zu gewährleisten.

3.2. FFG – Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft

Geschlechterverhältnis bei der Zusammenarbeit im Forschungsteam

Eignung der Förderwerbenden/Projektbeteiligten: Wurde bei der Zusammenstellung des Projektteams darauf geachtet, die branchenüblichen Verhältnisse der Geschlechter mit dem Ziel der Ausgewogenheit zu verbessern?

Gender in den Forschungsinhalten (Gender in Forschungsprojekten | FFG)

Wann ist ein Forschungsprojekt genderrelevant?

- Wenn die Forschung oder Entwicklung von Produkten, Prozessen oder Verfahren auf spezifische bzw. unterschiedliche Anwender_innengruppen ausgerichtet ist.
- Wenn Personen oder Personengruppen Forschungsgegenstand in einem Forschungsprojekt sind.
- Wenn Personen oder Personengruppen nicht Gegenstand der Forschung sind, diese jedoch von den Ergebnissen der Forschung im Alltag und Beruf betroffen sind.

Gender und Bewertungskriterien in den Auswahlverfahren der FFG

Die angemessene Berücksichtigung von Gender in der Forschung trägt zur Qualität des Forschungsvorhabens bei. Daher werden Genderkriterien in der Bewertung von Projektanträgen berücksichtigt. Die Genderkriterien betreffen alle Aspekte eines Forschungsprojektes:

Wenn Personen(gruppen) Gegenstand der Forschung sind und/oder die Anwendung oder Nutzung der Forschungsergebnisse durch Menschen erfolgen wird bzw. Personen durch die Ergebnisse betroffen sind, muss dem im Forschungsdesign Rechnung getragen werden. Bewertet werden diese umfassenden Genderaspekte anhand von drei Genderkriterien bei den Hauptkriterien „Qualität des Vorhabens", „Nutzen und Verwertung" und der „Eignung der Projektbeteiligten":

- **Qualität des Vorhabens**: Inwieweit wurden bei der Planung genderspezifische Themen berücksichtigt, z. B. in Forschungsfragen und Methoden?
- **Nutzen und Verwertung** (nicht bei allen Förderprogrammen): Die angemessene Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Marktperspektive erhöht die Verwertungschancen der Projektergebnisse. Dies wird bei der Bewertung des ökonomischen Potentials und der Verwertungschancen berücksichtigt.
- **Eignung der Förderwerbenden/Projektbeteiligten**: Wurde bei der Zusammenstellung des Projektteams darauf geachtet, die branchenüblichen Verhältnisse der Geschlechter mit dem Ziel der Ausgewogenheit zu verbessern?

Die Kriterien und ihre Rolle im Auswahlverfahren sind in den Leitfäden der für die jeweilige Ausschreibung geltenden Instrumente zu finden.

Förderungen mit explizitem Genderschwerpunkt (Gender Mainstreaming in der FFG | FFG)

In einigen Programmen nehmen Genderaspekte eine besondere Rolle ein. Hier finden sich zusätzliche Informationen in den betreffenden Ausschreibungsleitfäden:

- Förderschwerpunkt Talente
- Innovatorinnen (vormals w-fFORTE)
- Laura Bassi 4.0
- Forschungspartnerschaften - Industrienahe Dissertationen

3.3. FWF – Der Wissenschaftsfonds

Geschlechterverhältnis bei der Zusammenarbeit im Forschungsteam

Aspekte einer ausgewogenen Zusammensetzung der Forschungsteams und der Gender-Dimension sind in der Forschung zu berücksichtigen. FWF Schwerpunktprogramme sehen Zielquote von 30 % Frauen als Projektleiterinnen / Faculty Members vor, die bei Nichterreichung begründet werden muss.

Gender und Diversität in den Forschungsinhalten

Bezogen auf: FWF / Antragsrichtlinien für Einzelprojekte (gültig ab 15. März 2022)

Alle potenziellen geschlechts- und genderrelevanten Komponenten im geplanten Projekt. Wie werden diese in den Forschungsansatz integriert? Auf diesen Themenkomplex ist im Text in jedem Fall in einem eigenen Abschnitt kurz einzugehen – auch wenn nach Meinung des_der Antragsteller_in das Projekt keine derartigen Komponenten enthält.

Positionierung und Reflexion der Forschungsansätze im Hinblick auf geschlechts- und genderrelevante Aspekte, d. h.: Sind aus dem Forschungsansatz geschlechts- und genderrelevante Erkenntnisse zu erwarten? Wenn ja, welche? Wie werden diese in den Forschungsansatz integriert und wo?

(Erläuterungen zur Überprüfung der Gender-Relevanz siehe https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/gender-mainstreaming/fix-the-knowledge/detailseite)

3.4. EU – Horizon Europe

Das Antragsformular für eine Research and Innovation Action (RIA) bzw. Innovation Action (IA) in Horizon Europe gliedert sich in folgende Teile:

- Application Form, Part A (administrativer Teil)
- Project Proposal, Part B (technical description)

Im folgenden Text finden sich die relevanten Abschnitte des Projektantrags in denen Gender- und Diversitätsaspekte des Projekts behandelt werden müssen und Einfluss auf die Evaluierung haben.

Proposal Parts of a Horizon Europe Research and Innovation Action (RIA) with Gender and Diversity relevant Aspects:

Part A (Administrative Part):

In Part A muss folgende Frage von allen teilnehmenden Partnern beantwortet werden:

"Does the organisation have a Gender Equality Plan (GEP) covering the elements listed below?"

Antwort:

JA - Die Universität für Weiterbildung Krems hat 2021 einen Gender Equality Plan (GEP), der die EU-Kriterien erfüllt, implementiert (www.donau-uni.ac.at/gender/gep.pdf).

Das Vorhandensein eines Gender Equality Plan (GEP) ist ein Förderkriterium für öffentliche Einrichtungen, Hochschuleinrichtungen und Forschungseinrichtungen aus Mitgliedstaaten und assoziierten Ländern. Beachten Sie, dass bei Projektzuschlag vor der Unterzeichnung des Grant Agreements ein GEP erforderlich ist (ab 2022).

Part B – Project Proposal – Technical description

Part B ist in folgende Abschnitte gegliedert:

- Exellence
- Impact
- Quality and efficiency of the implementation

Ad Excellence

Methodology

Proposal template (official Instructions): *Describe how the gender dimension (i.e., sex and/or gender analysis) is taken into account in the project's research and innovation content. If you do not consider such a gender dimension to be relevant in your project, please provide a justification.*

- *Note: This section is mandatory except for topics which have been identified in the work program as not requiring the integration of the gender dimension into R&I content.*
- *Remember that this question relates to the content of the planned research and innovation activities, and not to gender balance in the teams in charge of carrying out the project.*
- *Sex and gender analysis refers to biological characteristics and social/cultural factors respectively. For guidance on methods of sex / gender analysis and the issues to be taken into account, please refer to https://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/ueber-uns/gleichstellung-gender-studies/gleichstellungsmonitoring.html*

Erklärung:

Eine Stellungnahme zu diesen Punkten ist grundsätzlich in allen Anträgen verpflichtend, außer für bestimmte Topics, bei denen die Integration der Gender Dimension in R&I laut Topic-Text ausdrücklich nicht erforderlich ist!

Dieser Teil des Antrags bezieht sich auf die wissenschaftlichen und fachlichen Aspekte des geplanten Forschungs- und Innovationsvorhabens, nicht auf die Ausgewogenheit der Geschlechter im Konsortium.

Leitfragen als Hilfestellung zur Beantwortung:

- Ist das biologische Geschlecht (*Sex)* relevant für das Projekt (z. B. Inzidenz / Prävalenz, Einfluss von Geschlechtshormonen, Einfluss der Temperatur auf das Geschlecht mariner Organismen)?
- Ist das soziale Geschlecht (*Gender*) aus gesellschaftlicher Sicht relevant für das Projekt (z. B. Rollenverteilung bei der Ressourcennutzung, geschlechtsspezifische Anforderungen an die Gestaltung von Apps und Robotern, Konsumentenverhalten, Beteiligung an Entscheidungsprozessen etc.)?
- Wird der *Gender*-Aspekt bspw. bei der Planung und Konzeption des Projektes, bei der Formulierung Ihrer *Objectives*, bei Forschungsansätzen und Experimenten, der Organisation von Workshops oder Umfragen (falls geplant) mitgedacht?

Tipp: Falls *Gender Aspects* in dem jeweiligen Projekt nicht relevant sind, kann dementsprechend eine Aussage inkl. konkreter Begründung getroffen werden.

Ad Quality and efficiency of the implementation

Capacity of participants and consortium as a whole

Proposal template (official Instructions): *The individual participants of the consortium are described in a separate section under Part A. There is no need to repeat this information here.*

Describe the consortium. How does it match the project's objectives, and bring together the necessary disciplinary and inter-disciplinary knowledge? Show how this includes expertise in social sciences and humanities, open science practices, ***and gender aspects*** *of R&I, as appropriate. Include in the description affiliated entities and associated partners, if any.*

Erklärung:

In diesem Abschnitt soll auf die **Gender Balance im Konsortium** eingegangen werden. Weitere Diversitätsaspekte (beispielsweise Alter oder Herkunft) mitzudenken und zu beschreiben kann hier auch von Vorteil sein.

Weiterführende Informationen:

- Detaillierte Beschreibung der *Gender*-Relevanz in Projekten: HE Programme Guide (S. 15–20).
- Definitionen ("Sex", "Gender", "Intersectionality"), Methoden und Case Studies: GENDERED INNOVATIONS 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation : Policy Review
- Gender Toolkit and Training des FP7-Projektes

In der gesamten Antrags- und Projektphase eines HE-Projekts sind folgende Vorgaben zu Gender Mainstreamig zu beachten:

Rules on Gender Mainstreaming (Annotated Model Grant Agreement, p. 129, Annex 5 HE):

The beneficiaries must take all measures:

- to promote gender equality, that is, to promote equal opportunities between men and women in the implementation of the action, and
- to operate in line with their respective gender equality plan (GEP), if applicable.

This is a best effort obligation: The beneficiaries must aim — to the extent possible — for a gender balance at all levels of personnel assigned to the action, including at the supervisory and managerial levels.

This implies:

1. aim for a balanced participation of women and men in their research teams

2. being proactive in ensuring gender balance among the individuals who are primarily responsible for carrying out the work (in accordance with the categories defined in the monitoring system)
3. being proactive in promoting gender equality among consortium members and participants in the implementation of the action.

Als “Best practice” während eines laufenden Projekts gilt es, eine angemessene Dokumentation über die durchgeführten Schritte und Maßnahmen zu führen. Es kann vorteilhaft sein, diese Punkte bereits während der Erstellung des Antrags zu berücksichtigen. Beispiele dafür sind:

- transparency of recruitment and advancement processes, including gender-sensitive language in vacancies and job-descriptions;
- plans and conditions for career advancement;
- transparent gender equal wage classification and grading of jobs;
- development of leadership opportunities;
- gender planning and budgeting;
- gender impact assessment of policies;
- trainings on unconscious gender biases in recruitment and assessment of researchers, as well as in collaborative work;
- adoption of family-friendly policies;
- promotion of gender- sensitive mobility and dual-career couples’ schemes;
- measures to prevent and address gender-based violence such as sexual harassment.

4. Zusammenfassende Darstellung

	Organisation	Prozess	Inhalte
Horizon Europe	Die Beneficiaries müssen alle Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen bei der Durchführung des Projekts, im Einklang mit dem Gender Equality Plan, ergreifen. Sie müssen, so weit wie möglich, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis des Personals auf allen Ebenen des Projekts anstreben, einschließlich der Aufsichts- und Führungsebene. (Rules on Gender Mainstreaming (Annotated Model Grant Agreement, p. 129, Annex 5 HE)	Aspekte einer ausgewogenen Zusammensetzung der Forschungsteams und der Gender-Dimension sind in der Forschung zu berücksichtigen.	Wie wird die Geschlechterdimension in den Forschungs- und Innovationsinhalten des Projekts berücksichtigt?
FWF	-	Aspekte einer ausgewogenen Zusammensetzung der Forschungsteams und der Gender-Dimension sind in der Forschung zu berücksichtigen. FWF Schwerpunktprogramme sehen Zielquote von 30 % Frauen als Projektleiterinnen / Faculty Members vor, die bei Nichterreichung begründet werden muss.	Sind aus dem Forschungsansatz geschlechts- und genderrelevante Erkenntnisse zu erwarten? Wenn ja, welche? Wie werden diese in den Forschungsansatz integriert und wo?
FFG	-	Eignung der Projektbeteiligten: Wurde bei der Zusammenstellung des Projektteams darauf geachtet, die branchenüblichen Verhältnisse der Geschlechter mit dem Ziel der Ausgewogenheit zu verbessern?	Inwieweit wurden bei der Planung genderspezifische Themen berücksichtigt, z.B. in Forschungsfragen und Methoden?
GFF	Pflichten der antragstellenden Einrichtungen: Beachtung der Menschenwürde und grundlegenden Menschenrechte, insbesondere in den Bereichen Antidiskriminierung, Gender-Mainstreaming,	Chancengleichheit ist eine Voraussetzung für eine positive Begutachtung des Antrags. Diese Chancengleichheit soll sich nach Möglichkeit in einer ausgewogenen Geschlechterverteilung innerhalb der Projektteams widerspiegeln. Im Antrag ist	-

	Gender-Budgeting, Klimaschutz und Nachhaltigkeit.	darzustellen, welche Maßnahmen von den beteiligten Einrichtungen bislang ergriffen wurden bzw. geplant sind, um die Chancengleichheit in ihrer Organisation zu gewährleisten (Gender Equality Plan; Equality Diversity and Inclusion)	

Literatur und Quellen

Abdul-Hussain, Surur; Hofmann, Roswitha (2013): "Begriffserklärung Diversität", in: Erwachsenenbildung.at Wissen vernetzt. Bildung wirkt. Online verfügbar unter https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/begriffserklaerung.php, zuletzt geprüft am 19.09.2022.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung, Wien: BMBWF. Online verfügbar unter www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2018/11/HSK_Endb._Verbreiterung-von.._07_11_2018_Lang.pdf, zuletzt geprüft am 19.09.2022.

Crenshaw, Karen (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, 1, Article 8.

European Institute for Gender Equality (EIGE): Gender Equality in Academia and Research (GEAR); Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool | EIGE (europa.eu)

FFG – Gender Mainstreaming in der FFG – Aktivitäten und Förderungen, https://www.ffg.at/gender

FFG – Gender in Forschungsprojekten, https://www.ffg.at/gender/forschungsprojekte

FWF – Der Wissenschaftsfond: Checklist for Gender in Research; https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Ueber_den_FWF/Gender_Mainstreaming/FIX_/checklist_for_gender_in_research.pdf

FWF – Der Wissenschaftsfond: FIX the Knowledge zum Thema "Gender in der wissenschaftlichen Forschung", Details (fwf.ac.at)

Gender in EU-Funded Research: Toolkit and Training https://www.yellowwindow.com/genderinresearch

Gender Mainstreaming in der FFG – Aktivitäten und Förderungen; https://www.ffg.at/gender

Horizon Europe (2021a): Gender equality: a strengthened commitment in Horizon Europe; https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c0b30b4b-6ce2-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search

Horizon Europe (2021b): Guidance on gender equality plans, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669

Horizon Europe Programme Guide (2022), https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide_horizon_en.pdf

Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli; Sauer, Birgit (Hg.) (2007): Achsen der Ungleichheit: Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität, Frankfurt/Main.

Schiebinger, Londa; Klinge, Ineke (2013): Gendered Innovations: How Gender Analysis Contributes to Research. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d15a85d6-cd2d-4fbc-b998-42e53a73a449

Schiebinger, Londa; Klinge, Ineke (2020): Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation; https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/33b4c99f-2e66-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en

Stanford University: Gendered Innovation in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment, https://genderedinnovations.stanford.edu/index.html

Technische Universität Graz: Diversität in Forschungsprojekten berücksichtigen. Wie geht das? Ein Handbuch für Forschende in Technik & Naturwissenschaften; https://openlib.tugraz.at/download.php?id=5fbba66e73887&location=browse

Technische Universität Wien: Geschlecht und Innovation; https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/genderkompetenz/gender-in-der-forschung/geschlecht-innovation

Universität für Weiterbildung Krems (2021): Die Strategie der Universität für Weiterbildung Krems; https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:89fd84af-d375-408e-b4ce-2c13618c2f80/Die%20Strategie%20der%20Donau-Universit%C3%A4t%20Krems.pdf

Universität für Weiterbildung Krems (2022): Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan, Mitteilungsblatt 49/2021 - Donau-Universität Krems