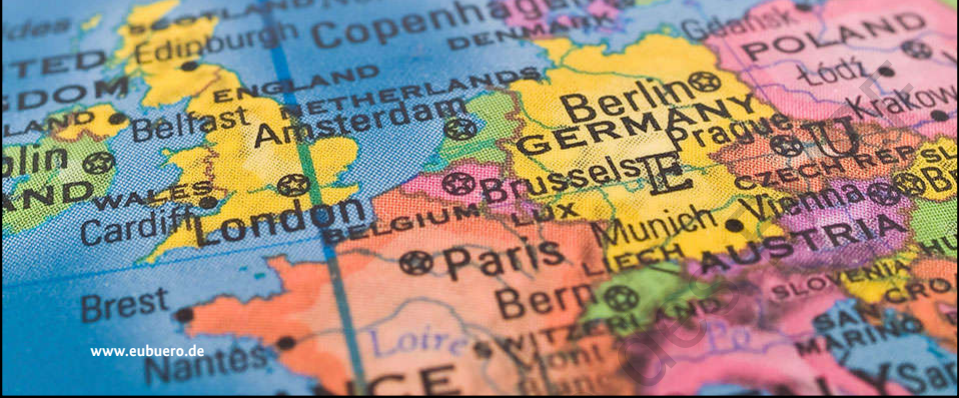


Gender in Horizont Europa – Anforderungen, Herausforderungen, Instrumente

„Fit for Funding“, Ruhruniversität Bochum, 11. November 2021,
DLR Projektträger / EU-Büro des BMBF, Kontaktstelle „Frauen in die EU-Forschung“
Nadine Heller-Genath

www.eubuero.de




Inhalte

- Wer oder was ist FiF?
- Gender vs. Chancengleichheit: Zwei Paar Schuhe
- Was ist gemeint mit Gender / Genderaspekten in der EU-Forschung?
- Neuerungen in Horizont Europa
 - Die neuen Dokumente
- „Aber ich mache doch Grundlagenforschung“...
- Weitere Informationen und Handreichungen

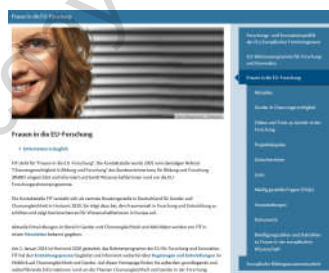
Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Inhalte

- Wer oder was ist FiF?
- Gender vs. Chancengleichheit: Zwei Paar Schuhe
- Was ist gemeint mit Gender / Genderaspekten in der EU-Forschung?
- Neuerungen in Horizont Europa
 - Die neuen Dokumente
- „Aber ich mache doch Grundlagenforschung“...
- Weitere Informationen und Handreichungen

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)



Frauen in die EU-Forschung

Initiative des BMBF seit 2001, Teil des EU-Büros des BMBF am DLR PT

Teil des deutschen NKS-Netzwerks

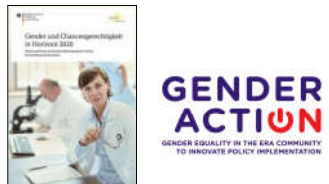
Anlaufstelle für Wissenschaftlerinnen zur EU-Forschungsförderung

Informationen zu Chancengerechtigkeit und Beteiligung von Wissenschaftlerinnen, Gender in der EU-Forschung

Veranstaltungen für unterschiedliche Zielgruppen, z. B. Brüsselfahrt

Newsletter:

<http://www.eubuero.de/fif.htm>



Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Inhalte

- Wer oder was ist FiF?
- Gender vs. Chancengleichheit: Zwei Paar Schuhe
- Was ist gemeint mit Gender / Genderaspekten in der EU-Forschung?
- Neuerungen in Horizont Europa
 - Die neuen Dokumente
- „Ich mache doch Grundlagenforschung“...
- Wo finde ich weiterführende Informationen und Beratung?

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Sex vs Gender vs Chancengleichheit...?

- Biologische Unterschiede zwischen Geschlechtern (z.B. Geschlechtsorgane)
- Soziale (angenommene, menschlich wahrgenommene, konstruierte) Unterschiede (Beispiel: Identische CVs werden verschieden wahrgenommen – der männliche als kompetenter).
- Das Ergebnis: Unterschiedliche Chancen der Beteiligung, z.B. durch Diskriminierung, aber auch verschieden geprägte Präferenzen etwa bei der Berufswahl.
- Im Forschungsprojekt konkret:
 - Biologisch: „Head count“ bei Recruitment, wer hat welche Rolle etc.
 - Sozial: Studiendesign, Auswahl Ziel-/Testgruppe/n, was wirkt sich (womöglich) unterschiedlich für wen aus?

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Inhalte

- Wer oder was ist FiF?
- Gender vs. Chancengleichheit: Zwei Paar Schuhe
- Was ist gemeint mit Gender / Genderaspekten in der EU-Forschung?
- Neuerungen in Horizont Europa
 - Die neuen Dokumente
- „Ich mache doch Grundlagenforschung“...
- Wo finde ich weiterführende Informationen und Beratung?

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Warum überhaupt „Gender“? Kontext EU-Politik

- **Gleichstellung ist ein zentraler Wert der Europäischen Union:** Artikel 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) und Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)
- **Eine der 5 Prioritäten des Europäischen Forschungsraums** (u. a. offener Arbeitsmarkt für Forschende, optimaler Austausch von Wissen, **Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung des Geschlechteraspekts**); Hauptinstrument zur Umsetzung auf EU-Ebene: Forschungsrahmenprogramm, aktuell **Horizont Europa**
- Neue **Gender Equality Strategy** der Europäischen Kommission (5. März 2020)

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

„Gender Equality and gender mainstreaming in research“: Priorität 4 im Europäischen Forschungsraum

Drei Ziele:

- Chancengleichheit in Wissenschaftskarrieren auf allen Ebenen;
- Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Entscheidungsgremien und -positionen;
- Integration der Genderdimension im Forschungs- und Innovationsinhalt (sex and gender analysis)

Drei Ebenen:

- Mitgliedstaaten und assoziierte Staaten;
- Stakeholder: Forschungs- und Forschungsförderorganisationen (RPOs/RFOs)
- EU-Kommission

Gemeinsamer Ansatz:
Institutioneller Wandel

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Was heißt denn “gender dimension in research”?

Die Gender-Dimension im Forschungs- und Innovationsinhalt zu integrieren, bedeutet, Folgendes zu berücksichtigen:

- Biologische Charakteristika von Frauen und Männern (sex)
- und die sich weiterentwickelnden sozialen und kulturellen Merkmale von Männern und Frauen, Jungen und Mädchen (gender)

Sex refers to **biological characteristics** of women and men, boys and girls, in terms of reproductive organs and functions based on chromosomal complement and physiology. As such, sex is globally understood as the classification of living beings as male and female, and intersexed.

Gender refers to the **social and cultural construction** of women and men, of femininity and masculinity, which varies in time and place, and between cultures.

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021




Beispiel Autofahren

Sex differences:

Gender differences:

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021




Beispiel Autofahren

Sex differences:
Biologische Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die im automobilen Design eine Rolle spielen

Gender differences:
Unterschiedliche Nutzung des Autos aufgrund unterschiedlicher sozialer Rollen

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Beispiel Autofahren

Sex differences:

Biologische Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die im automobilen Design eine Rolle spielen

→ Körpergröße / mögliche Schwangerschaft → Sicherheitsgurte

Gender differences:

Unterschiedliche Nutzung des Autos aufgrund unterschiedlicher sozialer Rollen

→ z.B. übernehmen Frauen häufiger die nachmittägliche Kinderbetreuung und damit verbundene Wege mit Zwischenstopps, mithin öfter am Nachmittag im Straßenverkehr unterwegs; wahrscheinlicher, dass sie Kinder mit im Auto haben

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Sex/Gender-Relevanz im Themenfeld Health

Evtl. zu berücksichtigende Aspekte hinsichtlich des *biologischen Geschlechts*, i.e. *sex* (keine vollständige Liste):

- Unterschiede bei Risikofaktoren, biologischen Mechanismen, Ursachen, Verlauf, klinischer Manifestation, Folgen und Behandlung
- Unterschiedliche Häufigkeit bestimmter Krankheiten bei Männern und Frauen
- Unterschiedliche Symptome bei Männern und Frauen (z.B. Herzinfarkt)
- Einige Erkrankungen eindeutig geschlechtsspezifisch (z.B. Prostata- bzw. Gebärmutterhalskrebs)
- Biologisches Geschlecht auch bei Zellkulturen und Tiermodellen bedenken
- Klinische Studien müssen geschlechtsspezifische Unterschiede bei Studiendesign, Protokollen, Methodik und Analyse der Ergebnisse berücksichtigen

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Sex/Gender-Relevanz im Themenfeld Health

Evtl. zu berücksichtigende Aspekte hinsichtlich des *sozialen Geschlechts*, i.e. *gender* (keine vollständige Liste):

- Design und Auswertung/Bewertung von Studien und Umfragen
- Bei Prävention: meist größere Bereitschaft von Frauen, Präventionsangebote (z.B. Vorsorgeuntersuchungen) wahrzunehmen, auf Ernährung zu achten etc. (Ansprache)
- Mitunter unterschiedliche Wahrnehmung von Männern und Frauen in Sprechstunden (bias durch Ärztinnen und Ärzte)
- App-Entwicklung: anderes Nutzungsverhalten, Präferenzen von Frauen und Männern für elektronische Geräte und digitale Anwendungen.

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Sex/Gender-Relevanz im Themenfeld Verkehr

Evtl. zu berücksichtigende Aspekte hinsichtlich des *sozialen Geschlechts*, i.e. *gender* (keine vollständige Liste):

- Nutzung verschiedener Verkehrsmittel
- Zurückgelegte Strecken
- Gründe für Mobilität (auch: verschiedene Ziele kombinieren?)
- Zeiträume für Mobilität
- Wahrnehmung von verschiedenen Verkehrsmitteln bzw. den damit assoziierten Risiken
- Bereitschaft zur Einschränkung / Umstieg auf andere Verkehrsmittel

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Sex/Gender-Relevanz im Themenfeld KI

Beispiele für Problemfelder:

- Automatische Gesichtserkennung
- Maschinelle Übersetzung
(z.B. the cook – *der* Koch; the engineer – *der* Ingenieur; the nurse – *die* Krankenschwester; the doctor – *der* Arzt)
- Design sozialer Roboter: Aussehen, Farbe, Stimme, Name, Verhalten, Persönlichkeit
- Maschinelles Lernen und Auswahlprozesse (Algorithmen) –
was enthalten denn die Daten, mit denen trainiert wird?
Anteil Männer / Frauen; jeweiliger Anteil Bildungsstufen,
sozio-ökonomischer Hintergrund
Wie werden die Daten ggf. annotiert? Wer macht das?

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Sex/Gender-Relevanz im Green Deal Call

Horizon 2020 - Work Programme 2018-2020 - Cross-cutting activities

Call - Building a low-carbon, climate resilient future: Research and
innovation in support of the European Green Deal (H2020-LC-GD-2020)

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Sex/Gender-Relevanz im Green Deal Call

Ideensammlung:

- Wer sind die Stakeholder: Wer ist in welchen Gremien vertreten? Wer trifft Entscheidungen?
- Exposition, aber auch Verursachung von Männern und Frauen unterschiedlich?
- Erwarteter Nutzen und dessen Wahrnehmung von Männern / Frauen unterschiedlich?
- Nachfrage und Konsumverhalten von Männern und Frauen unterscheiden sich u.U. deutlich, evtl. auch unterschiedliche Bereitschaft / Möglichkeit der Verhaltensänderung
- z.B. Shared economy; Reparaturcafés: Wer gehört zur Zielgruppe? Wen spricht man wie damit an? Differenzierung nach Produktgruppen?

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Inhalte

- Wer oder was ist FiF?
- Gender vs. Chancengleichheit: Zwei Paar Schuhe
- Was ist gemeint mit Gender / Genderaspekten in der EU-Forschung?
- Neuerungen in Horizont Europa
 - Die neuen Dokumente
- „Aber ich mache doch Grundlagenforschung“...
- Weitere Informationen und Handreichungen

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Gender und Chancengleichheit: Anforderungen

- Unter Horizont 2020 bestand die Verpflichtung, bei Verbundanträgen darzulegen, ob und welche Genderaspekte im Projekt adressiert wurden und wie → Fortbestand unter Horizont Europa (HEU)
- Anstreben der „Gender balance“ auf allen Ebenen (inklusive Forschungsteams)
- Neu: Unter HEU wird eine Anforderung an teilnehmende Hochschulen und Forschungseinrichtungen bestehen, einen „Gender Equality Plan“ für die Einrichtung vorzuweisen. Pläne sollten z.B. adressieren:
 - Chancengleichheit / gendersensible Strukturen in Organisationskultur, in Führung und Entscheidungsfindung, Rekrutierung und Karrierewegen,
 - Anpassung von Inhalten in der Lehre,
 - Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung.

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Strengthened provisions for Gender Equality in Horizon Europe (1)

- **Article 6a.5 (Principles of the Programme) of the Framework Regulation:**
 “The Programme shall ensure the **effective promotion of equal opportunities for all**, and the implementation of gender mainstreaming, and of **the gender dimension in the research and innovation content** and shall aim to address the causes of gender imbalance. ...
- **Eligibility criterion:** Applying public bodies, research organisations and higher education establishments, from EU Member States and Associated Countries, will need to have a **Gender Equality Plan** in place
 - Transition period until enforcement of the eligibility criterion for the 2022 calls
 - Self-declaration through questionnaire, no document upload
 - Regular checks throughout Horizon Europe
 - Equivalent documents (e.g. strategic plan, inclusion strategy) accepted

GEPs : co-created building blocks Mandatory process-related elements

PUBLIC DOCUMENT

- formal document signed by the top management,
- published on the institution's website and disseminated widely within the institution.

DEDICATED RESOURCES

- Earmarked funding could be available for staff positions such as "Equality Officers" or "Gender Equality Teams".
- Organisations may reserve working hours of existing staff (academic, management, HR) for equality work.

DATA COLLECTION AND MONITORING

- sex/gender-disaggregated data collection across all staff categories.
- Annual reporting of gender imbalances across job categories & leadership positions.
- comprehensive evaluation approach.

TRAINING & CAPACITY BUILDING

- e.g. tackling unconscious gender bias among staff and decision-makers
- information and dissemination material, workshops,
- or working groups dedicated to specific topics.

23



Recommended areas to be covered by GEPs:

✓ work-life balance and organisational culture

Examples: Parental leave policies, flexible work-time arrangements.

✓ gender balance in leadership and decision-making

Examples: Introducing gender quotas for evaluation panels or decision making bodies.

✓ gender equality in recruitment and career progression

Examples: Unconscious bias training for HR managers, inclusive language for job vacancies, fair evaluation for employees.

✓ integration of the gender dimension into research and teaching content

Example: Get inspiration from the case studies and methods developed by the [EC "Gendered innovations" Expert Group](#)

✓ measures against gender-based violence including sexual harassment

Example: Having in place a code of conduct or an intervention protocol in case of complaints.

→ See [GEAR Tool](#) and project **UniSAFE**



Co-design session:

Get ready: a new ERA for Equality is calling (22/09/2020)

Video Recording on [YouTube](#)

24



Ongoing and upcoming supporting initiatives

- **Horizon 2020 SwafS projects:** ACT, GE Academy, CASPER, GENDERACTION and GEP projects
- Update of the EIGE-DG R&I **GEAR Tool**
- Launch of a **pilot GEP knowledge & support facility** (H2020 SwafS funding, under existing EAC Framework Contract) to develop guidance, online trainings, mutual learning workshops, and establish a network of national contact points on the GEPs
- **Work with Member States:**
 - **ERAC SWG GRI Task Force on GEPs** : survey to map the situation on GEP requirements and support at national level

25



Strengthened provisions for Gender Equality in Horizon Europe (2)

- **Article 2 of Specific Programme sets gender as a cross-cutting priority**
 “The Specific Programme has the following operational objectives:
 (ca) **strengthening the gender dimension across the Programme**”
- **Article 4.3d of SP sets gender as a specific issue of the Strategic Plan**
 “Specific issues, such as (...) **gender equality, including the integration of gender dimension in the R&I content;**”
- **Mandatory integration of the gender dimension into research and innovation content** across the Work Programmes, **by default**, unless it is duly justified that sex and/or gender aspects are not relevant
 - ➔ Strategic Plan to be adopted shortly
 - ➔ Work Programmes 2021-2022 foreseen to be adopted in April 2021

26



Inhalt

- Wer oder was ist FiF?
- Gender vs. Chancengleichheit: Zwei Paar Schuhe
- Was ist gemeint mit Gender / Genderaspekten in der EU-Forschung?
- Neuerungen in Horizont Europa
 - Die neuen Dokumente
- „Aber ich mache doch Grundlagenforschung“...
- Weitere Informationen und Handreichungen

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Strategischer Plan

- Aus dem Strategic Plan 2021-2024:
 - “Horizon Europe will help develop innovations, policies and institutions to support democratic processes and enhance trust in democratic institutions, through improved transparency, accountability, rule of law and equality, including gender equality.
- Kapitel “Specific issues”:
 - “Gender equality and inclusiveness Gender equality is a cross-cutting priority in Horizon Europe and concerns all programme parts. Activities will aim at eliminating gender inequality and intersecting socio-economic inequalities – including those based on disability, ethnicity, and LGBTIQ11 – throughout research and innovation systems, including by addressing unconscious bias and systemic structural barriers, and the integration of the gender dimension will be a requirement by default in research and innovation content across the whole programme, unless its nonrelevance is duly justified.

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Arbeitsprogramme

Aus der General Introduction:

“Gender equality – Gender equality is a cross-cutting priority in Horizon Europe and concerns all programme parts. The appropriate consideration of the gender dimension in research and innovation content* is mandatory for all applicants across the whole programme, unless the non-relevance of sex and/or gender analysis is indicated at topic level. Furthermore, Horizon Europe is promoting gender equality through sustainable institutional change by requesting that applicants (public bodies, research organisations and higher education establishments) have in place a gender equality plan.”

*Integrating the gender dimension in research and innovation content is an umbrella term for integrating sex and/or gender analysis, that is, ensuring that the biological characteristics and the social/cultural features of both women and men are taken into account as relevant in the content of research and innovation projects. For more information see: https://ec.europa.eu/info/news/gendered-innovations-2-2020-nov-24_en

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Model Grant Agreement

S. 17: **Data Sheet**, 6. Other, Specific rules (Annex 5): Yes

- Sensitive information with security recommendation
- EU classified information
- Ethics and research integrity
- **Gender mainstreaming**
- IPR, results and background, access rights and rights of use (HEU)
- Communication, dissemination and visibility (Horizon Europe)
- Specific rules for carrying out the action

VALUES (– ARTICLE 14) **Gender mainstreaming**

The beneficiaries must take all measures to promote equal opportunities between men and women in the implementation of the action and, where applicable, in line with the gender equality plan. They must aim, to the extent possible, for a gender balance at all levels of personnel assigned to the action, including at supervisory and managerial level.

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Das Standard Proposal Template (1)

- Main contact person: Gibt als Geschlecht an „male/female/non-binary“
- S. 11 Abfrage Gender Equality Plan (S. Erläuterung)
- S. 25/26 **Excellence** – aspects to be taken into account. – [...], appropriate consideration of the gender dimension in research and innovation content, [...].
- Describe how the gender dimension (i.e. sex and/or gender analysis) is taken into account in the project's research and innovation content [e.g. 1 page]. If you do not consider such a gender dimension to be relevant in your project, please provide a justification.

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Das Standard Proposal Template (2)

- Note: This section is mandatory except for topics which have been identified in the work programme as not requiring the integration of the gender dimension into R&I content.
- Remember that 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
http://ec.europa.eu/research/swafs/gendered-innovations/index_en.cfm?pg=home

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021




Worauf die Kommission sich stützt

FOREWORD	5
Executive Summary	7
1. List of Case Studies	10
2. Terms	11
Sex	11
Gender	14
Intersectionality	17
3. List of methods	18
4. Abstracts of the 15 case studies	20
Health	20
Climate change, energy and agriculture	23
Urban planning, transport	26
Information and communication technology (artificial intelligence, machine learning, robotics)	29
Finance, taxation and economics	32
Ad hoc case study: coronavirus	34
5. Policy recommendations for Horizon Europe	36
6. Members of the expert group	52
ANNEXES	55
Annex A – Fifteen full case studies	56
Health	56
Climate change, energy and agriculture	62
Urban planning, transport	114
Information and communication technology (artificial intelligence, machine learning, robotics)	136
Finance, taxation and economics	157
Ad hoc case study: coronavirus	170
Annex B – Detailed methods	179
General methods	179
Analysing sex	179
Analysing gender	181
Intersectional approaches	184
Co-creation and participatory research	189



Policy Review

- 2020 veröffentlicht
- Zweiter Band der Ergebnisse aus der Expert/innengruppe Gendered Innovations
- 15 Fallstudien (Abstracts und Volltexte) verschiedenster Fachbereiche, angelehnt an Cluster von HEU

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021




Das Standard Proposal Template (3)

- **Implementation:**
- 3.2 Capacity of participants and consortium as a whole [e.g. 3 pages]
- The individual members of the consortium are described in a separate section under Part A. There is no need to repeat that 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.**

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Inhalte

- Wer oder was ist FiF?
- Gender vs. Chancengleichheit: Zwei Paar Schuhe
- Was ist gemeint mit Gender / Genderaspekten in der EU-Forschung?
- Neuerungen in Horizont Europa
 - Die neuen Dokumente
- „Aber ich mache doch Grundlagenforschung“...
- Weitere Informationen und Handreichungen

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

„Aber ich mache doch Grundlagenforschung...“

„Gender spielt in meinem Forschungsfeld keine Rolle.“ / „Kann die Gleichstellungsbeauftragte hier nicht was schreiben?“ / „Genderwahn“



- Nicht jedes Projekt enthält eine Genderdimension. Aber:
- Entscheidend ist die sorgfältige, kompetente *Überprüfung*. Nur so ist Kenntnis des *state of the art* bewiesen und sichergestellt, dass alles berücksichtigt wird, was für exzellente Forschung nötig ist.
 - Voraussetzung: Verständnis von Sex $\neq$ Gender;
 - Chancengleichheit und Beteiligung auf Projektebene betrifft *jedes* Vorhaben.
 - Hinweis auf verpflichtende Teile in HEU und im Antrag (eligibility)
 - Ankündigung der „random checks“ (audits) zu GEPs

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Probleme erkennen und gegensteuern

- Blindheit für potenzielle Unterschiede (sex/gender) kann zu verpassten Gelegenheiten führen, indem ganze Personengruppen außen vor bleiben, schlecht „bedient“ werden etc.
- Männer und Frauen als homogene Gruppen zu betrachten, ignoriert *mögliche* Unterschiede für Anwendungen/Produkte/Verfahren etc.
- Unterschiede zwischen Geschlechtern überzubetonen, kann dazu führen, dass Ressourcen für Unnützes verwendet werden (Beispiel „weibliches Kniegelenk“)
- Zu stark nach Stereotypen zu gehen, kann zu unbeliebten Produkten führen; Ergebnisse generieren, nach denen nicht gefragt ist.

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Evidenzbasiert argumentieren! Gemischte Teams leisten mehr: Quellen

- Campbell, L. G., Mehtani, S., Dozier, M. E., & Rinehart, J. (2013). Gender-heterogeneous working groups produce higher quality science. *PloS One*, 8(10), e79147. doi:10.1371/journal.pone.0079147
- The Lehman Brothers Centre for Women in Business. (2007). *Innovative Potential : Men and Women in Teams*. Women in Business.
- Cheruvu, K. S., Soranno, P. A., Weathers, K. C., Hanson, P. C., Goring, S. J., Filstrup, C. T., & Read, E. K. (2014). Creating and maintaining high-performing collaborative research teams: the importance of diversity and interpersonal skills. *Frontiers in Ecology and the Environment*, 12(1), 31–38. doi:10.1890/130001
- Catalyst. (2010). *Why Diversity Matters*. Research Studies 2005–2010. Research Studies. New York, San Jose, Toronto.
- Richard, O. C., & Miller, C. D. (2013). Considering Diversity as a Source of Competitive Advantage in Organizations. In Q. M. Roberson (Ed.), *The Oxford Handbook of Diversity and Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515–41. doi:10.1146/annurev.psych.58.110405.085546
- Salazar, M. R., Lant, T. K., Fiore, S. M., & Salas, E. (2012). Facilitating Innovation in Diverse Science Teams Through Integrative Capacity. *Small Group Research*, 43(5), 527–558. doi: 10.1177/1046496412453622
- Roberge, M.-E., & van Dick, R. (2010). Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance? *Human Resource Management Review*, 20(4), 295–308. doi:10.1016/j.hrmr.2009.09.002
- Boros, S., & Curşeu, P. L. (2013). Would you like to talk about that? How and when group emotional awareness enhances effectiveness of gender diverse teams. *Psihologia Resurselor Umane*, 11(2), 45–56.

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Inhalte

- Wer oder was ist FiF?
- Gender vs. Chancengleichheit: Zwei paar Schuhe
- Was ist gemeint mit Gender / Genderaspekten in der EU-Forschung?
- Neuerungen in Horizont Europa
 - Die neuen Dokumente
- „Aber ich mache doch Grundlagenforschung“...
- Weitere Informationen und Handreichungen

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Kommissionsseite Gender equality in R & I

Gender equality in research and innovation
Achieving gender equality in research, how it relates to the European Research Area, networks and news.

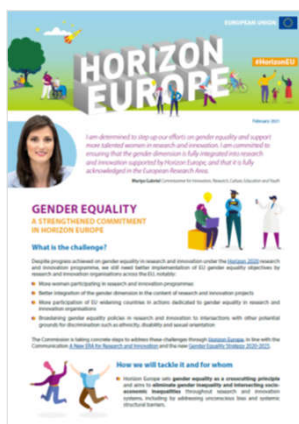
THE COMMISSION'S GENDER EQUALITY STRATEGY

The European Commission is committed to promoting gender equality in research and innovation. It is part of the European Commission [Gender Equality Strategy for 2020-2025](#), which sets out the Commission's broader commitment to equality across all EU policies. In addition, the EU has a well-established regulatory framework on gender equality including binding directives, which apply widely across the labour market including the research sector.

https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/gender-equality-research-and-innovation_en

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Fact Sheet der EU-Kommission (Stand März 2021)



<https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/c0b30b4b-6ce2-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>

Kontakt zur zuständigen Unit der KOM (gern über FiF):
RTD-GENDERINRESEARCH@EC.EUROPA.EU

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Neu seit Oktober 2021: Guidelines!



This Guidance:

- Presents the components of the eligibility criterion as set by the European Commission and detailed in the Horizon Europe technical and administrative documents;
- Explains what these requirements mean in practice when developing and implementing a GEP or reviewing the equivalence of existing plans or policies;
- Provides examples to illustrate the steps taken by other organisations and identifies guidance or resources that are already available.

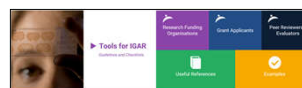
5.2 Gender balance in leadership and decision-making	34
5.3 Gender equality in recruitment and career progression	38
5.4 Integration of the gender dimension into research and teaching content	42
5.5 Measures against gender-based violence including sexual harassment	46
6 Further resources	49

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Handreichungen für den eigenen Antrag

- [IGAR-Tool](#)

*Recommendations for Integrating
Gender Analysis into Research*



- [Gendered Innovations](#)



- [Gender Toolkits](#)

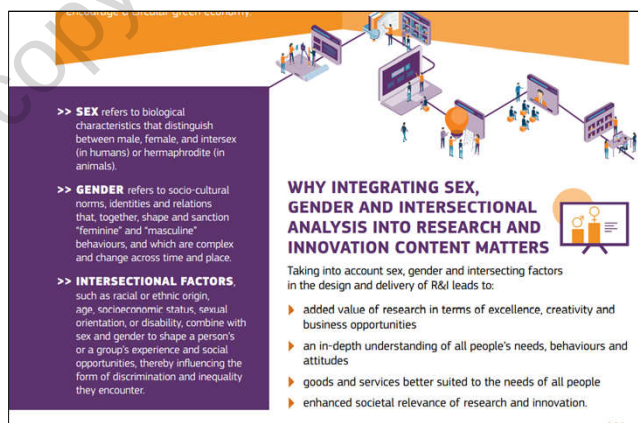


Mehr Ressourcen auf <http://euburo.de/fif-tools.htm>.

Offizielle Statistiken zu Frauen in der Forschung: „[She Figures](#)“ (alle drei Jahre, letzte Ausgabe zu 2018 erschien Anfang 2019).

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Fact Sheet zu Gendered Innovations 2



>> SEX refers to biological characteristics that distinguish between male, female, and intersex (in humans) or hermaphrodite (in animals).

>> GENDER refers to socio-cultural norms, identities and relations that, together, shape and sanction “feminine” and “masculine” behaviours, and which are complex and change across time and place.

>> INTERSECTIONAL FACTORS, such as racial or ethnic origin, age, socioeconomic status, sexual orientation, or disability, combine with sex and gender to shape a person's or a group's experience and social opportunities, thereby influencing the form of discrimination and inequality they encounter.

WHY INTEGRATING SEX, GENDER AND INTERSECTIONAL ANALYSIS INTO RESEARCH AND INNOVATION CONTENT MATTERS

Taking into account sex, gender and intersecting factors in the design and delivery of R&I leads to:

- ▶ added value of research in terms of excellence, creativity and business opportunities
- ▶ an in-depth understanding of all people's needs, behaviours and attitudes
- ▶ goods and services better suited to the needs of all people
- ▶ enhanced societal relevance of research and innovation.

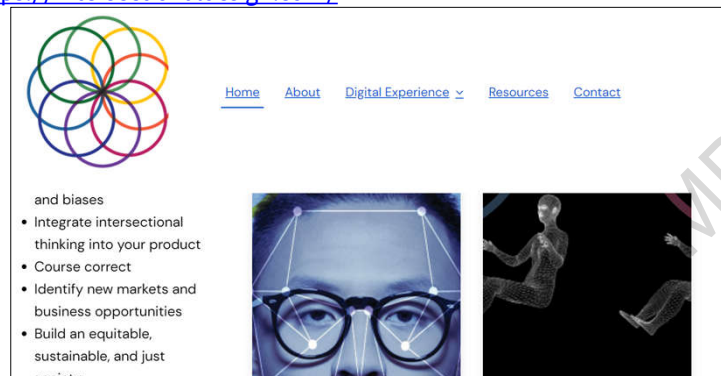
[Gendered innovations](#)
- Publications Office
of the EU (europa.eu)

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Intersektionalität: Intersectional design cards

- Initiative von „Gendered Innovations“

<https://intersectionaldesign.com/>



Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021

Viel Erfolg!

Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)

DLR Projektträger

EU-Büro des BMBF

Heinrich-Konen-Str. 1

53227 Bonn

<http://www.eubuero.de>, <http://www.eubuero.de/fif.htm>

Astrid Schwarzenberger

astrid.schwarzenberger@dlr.de

0228 3821-1659

Nadine Heller-Genath

nadine.heller@dlr.de

0228 3821-1635

Christin Raue

Christin.raue@dlr.de

(ab 12/2021)

Online-Workshop, „Fit for Funding“, RUB, 11. November 2021