

Gleichstellungsaspekte in EU-Anträgen: Anforderungen und Textbausteine

Worum geht es?.....	1
Warum Gleichstellung im Antrag berücksichtigen?	2
Was sind die Anforderungen?.....	2
In allen Programmen	2
Zusätzlich in FET Open und FET Proactive.....	2
Zusätzlich bei ITNs	3
Wie berücksichtigt man das im Antrag?.....	3
ITN-Anträge.....	3
1. Excellence.....	4
2. Impact.....	4
3. Implementation - 3.2. Appropriateness of the Management Structure and Procedures.....	5
3. Implementation - 3.4. Competences, experience ... commitment to the programme.....	7
FET-Anträge	7
Allgemeine Antragsvorlage	8
Wer unterstützt mich in Regensburg?	9
Wo kann ich mehr erfahren?	9

Worum geht es?

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist ein zentrales Ziel von Horizont 2020. Das betrifft

1. die ausgewogene Beteiligung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der Forschung,
2. die ausgewogene Beteiligung in forschungspolitischen Gremien und Begutachtungspanels,
3. die angemessene Berücksichtigung von Genderaspekten bei den Forschungsinhalten.

Hier geht es darum, wie Sie Punkt 1 in Projektanträgen berücksichtigen. Punkt 2 betrifft zunächst die EU-Kommission selbst; an der Zielquote von mindestens 40 % des unterrepräsentierten Geschlechts können auch Sie sich aber bei der Besetzung von Gremien im Projektkonsortium

orientieren. Der Umgang mit Punkt 3 hängt vom Ausschreibungstext und fachlichen Standards ab.¹ Weitere Informationen zu Punkt 2 und 3 finden Sie in den unter „Wo kann ich mehr erfahren“ genannten Dokumenten.

Warum Gleichstellung im Antrag berücksichtigen?

Das Wissenschaftssystem verliert nach wie vor auf jeder Karrierestufe überdurchschnittlich viele qualifizierte Frauen, besonders in Deutschland. Die EU sieht die dringende Notwendigkeit, das zu ändern, um das volle Potential an gut ausgebildeten Fachkräften optimal zu nutzen und geschlechtsbedingte Diskriminierung zu vermeiden. Damit steht sie nicht allein: Chancengleichheit ist ein wichtiges Ziel von deutschen Wissenschaftsministerien und DFG und auch in der Grundordnung und dem Leitbild der Universität Regensburg verankert.

Als Antragstellende sind Sie selbstverständlich nicht für die grundlegenden Strukturprobleme des Wissenschaftssystems verantwortlich. Aber auch das wissenschaftliche Potential eines einzelnen Forschungsteams leidet, wenn unbeabsichtigt talentierte Frauen aussortiert oder abgeschreckt werden. Unabhängig von der gender-politischen Meinung: Die angemessene Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen steigert die Erfolgswahrscheinlichkeit Ihres Forschungsantrags. Und als Antragsteller der Universität Regensburg starten Sie nicht bei Null, sondern können auf bestehende, teils etablierte Gleichstellungsmaßnahmen und –konzepte aufbauen.

Was sind die Anforderungen?

Die Anforderungen sind in den einzelnen Förderlinien von Horizon 2020 unterschiedlich.

In allen Programmen

- „Gender balance“ unter den Hauptantragstellern ist ein Kriterium für Förderentscheidungen zwischen grundsätzlich gleich gut evaluierten Anträgen.
- Antragstellende sind grundsätzlich angehalten, „to promote equal opportunities in the implementation of the action and to ensure a balanced participation of women and men at all levels in research and innovation teams and in management structures“.
- „Training of researchers on gender issues“ kann über das Projekt finanziert werden, und zwar: Personalkosten für In-House-Trainer, Verträge/Aufträge mit externen Dienstleistern, Arbeitszeit der Teilnehmer, Reisekosten etc.

Zusätzlich in FET Open und FET Proactive

Antrags- und Evaluationsvorlage fragen nach dem Beitrag des Projekts zum „empowerment of new and high-potential actors towards future technological leadership“. Mögliche Antworten reichen von der Beteiligung von KMUs bis zu Nachwuchsfördermaßnahmen. In der Evaluation spielen hier aber *immer* auch Gleichstellungsmaßnahmen und eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern im Konsortium eine Rolle.

¹ „Sobald Menschen involviert sind, sollte bei Konzeption und Entwicklung eines Forschungsantrags die Frage gestellt werden, ob die Ergebnisse sich unterscheiden, wenn die Kategorien männlich/weiblich gesondert berücksichtigt werden.“ (Zitat aus: <http://www.horizont2020.de/service-glossar.htm>)

Zusätzlich bei ITNs

ITNs sollen nicht nur forschen, sondern auch Nachwuchsförderung und Karrierewege in der Wissenschaft verändern. Dementsprechend sind systematische Gleichstellungsmaßnahmen hier besonders wichtig. An mehreren Stellen im Antrag wird direkt nach „Gender Aspects“ gefragt. Im Grunde sollte geschlechtersensible Personalentwicklung als Querschnittsthema im kompletten Ausbildungsprogramm von „recruitment“ über „supervision“ bis zu „career development“ und auch bei der Besetzung von Gremien mitbedacht werden.

Wie berücksichtigt man das im Antrag?

Für alle Förderlinien gilt: Eine ausgewogene Beteiligung von Frauen unter den „persons who will be primarily responsible for carrying out the proposed research“ erspart von Anfang an viele kritische Blicke (Antragsvorlage Teil 4 oder 5). Was den reinen Text betrifft, sind intelligent ausgewählte Gleichstellungsmaßnahmen wichtig: Maßnahmen, die zum Projekt und zur jeweiligen Fachkultur passen und zeigen, dass die Antragstellenden die Ziele von Horizont 2020 und die Bedingungen der Förderlinie verstanden haben. Im Folgenden finden Sie einige Ideen und Bausteine, die Sie als Grundlage für Ihren Antrag nutzen können. Weil das Thema Gleichstellung in der Förderlinie ITN am tiefsten verankert ist, steht sie am Anfang. In anderen Anträgen ist kein komplettes Ausbildungsprogramm gefordert, sie können aber einzelne Maßnahmen aus dem ITN-Bereich gezielt aufgreifen.

Kontraproduktiv ist es dagegen, wenn gänzlich unrealistische Quoten auftauchen oder der Eindruck entsteht, Frauen sollten um jeden Preis (anstatt auf Basis ihres Potentials) eingestellt werden. Argumentieren Sie bspw. mit Hilfe des Kaskadenmodells: Ihnen sei die Quote von 40% bei der Besetzung von Gremien wichtig, angesichts der Voraussetzungen im Fach sei aber nur Ziel X in Abhängigkeit der Anzahl von Frauen im jeweiligen Bereich realistisch; im Übrigen trügen Sie mit gezielten Gleichstellungsmaßnahmen zu einer langfristigen Verbesserung der Situation und Steigerung der Frauenanteile bei.

ITN-Anträge

Die EU hat eine ganze Reihe gleichstellungspolitische Anliegen formuliert, die ITNs betreffen, z. B.:

- indirekte Diskriminierungen vermeiden, die entstehen, weil intransparente Karrierewege, fehlende Vorbilder, familienunfreundliche Arbeitsbedingungen besonders Frauen von Karrieren in der Wissenschaft abhalten;
- die fehlende Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien beheben, ohne Frauen administrativ zu überlasten;
- Kompetenzaufbau bei Entscheidungsträgern in Gleichstellungsfragen erreichen.

Letzten Endes sollen die ITNs mit der Gleichstellungsstrategie der Partnerorganisationen verknüpft sein und diese verbessern helfen.

Wichtige Punkte im Antrag sind deshalb Ausbildungsprogramm (1.2/1.3) und Rekrutierungsstrategie (3.2); Outreach-Aktivitäten im Bereich „MINT for Girls“ in Fächern mit wenigen weiblichen Studierenden (2.3); ausgewogene Besetzung und administrative Unterstützung von Gremien (3.2); familienfreundliche Arbeitsbedingungen (3.2); gute institutionelle Voraussetzungen und Kooperation mit der Gleichstellungsstelle zumindest an einer

federführenden Einrichtung (3.4, 5.). Wenn entsprechende Maßnahmen breit verankert sind, ist unter „Gender Aspects“ (3.2) Platz für einen zusammenfassenden Überblick.

1. Excellence

- 1.1 Quality, innovative aspects and credibility of the research programme: Berücksichtigen Sie Genderaspekte hier dann, wenn Sie für die Forschungsinhalte wichtig sind.
- 1.2. Quality and Innovative Aspects of the Training Programme: Gleichstellungsrelevante Themen können in das „complementary skills training“ integriert werden, z.B. „gender awareness“. Das gilt auch für die Planung einer Forschungskarriere (Ziel: Karrierewege transparenter machen). Wenn Sie gleichstellungsrelevante Trainings durchführen wollen, tun Sie dies am besten in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle einer Partnerorganisation.
- 1.3. Quality of the Supervision: Auch aus Gleichstellungsgründen wichtig: Career development plans und training programme sollte auf individual career and training needs zugeschnitten sein. Außerdem können Sie Mentoring-Maßnahmen für Doktorandinnen unter Beteiligung der weiblichen PIs vorsehen (bspw. „All female PhD students will have access to additional mentoring by experienced female scientists, either by female PIs or through existing mentoring programmes in the Host Institutions.“)

Die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie hat an der UR ein fakultätsübergreifendes [Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen](#) etabliert und steht für Anfragen und Kooperationsmöglichkeiten zur Ressourcenbündelung gerne zur Verfügung. Ein weiterer Ansprechpartner zum Thema Trainingsmaßnahmen ist das Graduiertenzentrum der Universität.

2. Impact

In Abschnitt 2.1 und 2.2 können Sie auch den gleichstellungsspezifischen Impact hervorheben – vorausgesetzt, Sie setzen entsprechende Maßnahmen auch um. Vermeiden Sie aber Doppelungen mit dem Punkt „Gender Aspects“ unter „Implementation“. Besonders in Fächern, wo die Rekrutierungsbasis für Wissenschaftlerinnen klein ist, lohnen sich gleichstellungsspezifische „outreach activities“ in Abschnitt 2.3. Verbinden Sie daher wo möglich ihre outreach activities mit Programmen, die Mädchen und Frauen zum MINT-Studium ermuntern (z. B. „Girls Days“).

- 2.1. Enhancing the career perspectives and employability of researchers and contribution to their skills development:

...gender balance as a cross-sectional priority with activities regarding recruitment, decision making, training and career guidance, outreach as well as culture and working conditions ... enhance the attractiveness of scientific careers for women and help Europe use the potential of both men and women researchers to the fullest, in line with the goals of the European Commission for Horizon 2020 and the European Research Area...

- 2.2. Contribution to Structuring Doctoral/Early-Stage Research Training at the European Level and to Strengthening European Innovation Capacity:

...aims to set a standard in the field regarding gender equality measures and stimulate the exchange of best practices... connections of the PIs with host-based training programs will facilitate transmission of successful measures into existing local gender equality plans and institutional change, thus supporting the ERA Strategy of the European Commission...

- 2.3. Effectiveness of the Proposed Measures for Communication and Dissemination of Results:

An der Universität Regensburg gibt es eine ganze Reihe von Projekten zur Akquirierung von Studentinnen in den MINT-Fächern. Nähere Informationen finden Sie unter <http://www.ur.de/mint/>.

3. Implementation - 3.2. Appropriateness of the Management Structure and Procedures

In diesem Kapitel ist Gleichstellung am stärksten verankert, mit einem eigenen Abschnitt, aber auch bei der Besetzung von Gremien und der Rekrutierungsstrategie.

Network Organization, Management Structure, Supervisory Board

„Gender balance in decision making“ ist eines der zentralen gleichstellungspolitischen Ziele von Horizont 2020. Die Zielquote für von der Kommission selbst besetzte Gremien (mindestens 40% des unterrepräsentierten Geschlechts) betrifft Projektgremien nicht direkt, ist aber ein Orientierungspunkt. Das gilt zunächst bei der Besetzung der Leitungsgremien (Management Board und Supervisory Board). Im Management Board sollten allerdings alle Konsortialpartner mit der leitenden Person vertreten sein. Insbesondere bei der Besetzung spezialisierter weiterer Gremien sollten Sie sich in jedem Fall an den Empfehlungen der EU-Expertenkommission „Structural Change in Research Organisations“ orientieren:

- Hohe Priorität hat die Beteiligung von Frauen u. a. in Gremien, die für Rekrutierung und Betreuung von Nachwuchswissenschaftlern zuständig sind.
- Wissenschaftlerinnen sollten beteiligt, aber nicht mit Gremienarbeit überlastet werden. Daher sollten gerade Gremien mit hohem Frauenanteil besonders eng administrativ unterstützt und überproportional in Gremien vertretene Personen an anderer Stelle entlastet oder unterstützt werden.

..efforts to achieve an equal representation of men and women in decision making will focus especially on the Recruitment and Training Board as well as on the External Advisory Board, in line with the European Charter for Researchers and the Recommendations of the DG Research Expert Group on Structural Change in Research Organisations. Following these recommendations, these committees will be closely supported by the management team to avert administrative overload of female scientists. After the members of committees have been selected, we will check if a slight rearrangement of PMs for management between the partner institutions is necessary.

Recruitment Strategy

Die EU hat ihre Anforderungen in *European Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* und der *European Charter for Researchers* zusammengefasst. Auf einige aus Gleichstellungsperspektive besonders wichtige Forderungen von Charter und Code können Sie auch im Antrag eingehen. Zentrales Ziel ist es, indirekte und vielleicht unbeabsichtigte Diskriminierungen zu vermeiden, die bspw. entstehen können, weil Bewerberinnen aus familiären Pflichten häufiger von Karriereunterbrechungen betroffen sein könnten. Wichtige Maßnahmen zur Vermeidung von ungewollten Diskriminierungen sind beispielsweise:

- klare Einstellungskriterien vorab festlegen und veröffentlichen
- Ausschreibungen und Auswahlkriterien für ungewöhnliche Lebensläufe offen halten (m. a. W.: nicht nur Publikationen zählen, sondern wissenschaftliches Potential bewerten)
- Stellenausschreibungen europaweit publizieren (statt informelle Netzwerke nutzen)

- Auswahlgremien möglichst paritätisch besetzen (s. o.)

Darüber hinaus ist eine Training Session für die Entscheidungsträger zu Code of Conduct, Charter und Gender Awareness sinnvoll. Vermeiden Sie den Eindruck, Sie würden Frauen allein aus Quotengründen einstellen (kritisch bspw.: „recruit female applicants whenever possible“ – OK bspw.: „take every effort to achieve gender balance in recruiting“).

...strategy is designed to be fully compliant with the European Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, the European Charter for Researchers... training session on recruitment in the initial management meeting to foster these principles... selection of ESRs based on clear and transparent criteria.... besides demonstrated potential for excellent research, we will take into account achievements in teaching, knowledge transfer, innovation management, public awareness and aptitude at teamwork... positions will be widely advertised on EURAXESS and...

Gender Aspects

Nach Möglichkeit ist Gleichstellung bereits als Querschnittsaufgabe in unterschiedlichen Teilen des Antrags verankert. Dann können Sie hier

- sich ausdrücklich zu den Zielen bekennen, die die Kommission mit ihrer Gleichstellungspolitik verfolgt und
- zentrale Maßnahmen kurz rekapitulieren.

Zwei wichtige neue Punkte, die in diesem Kapitel angesprochen werden sollten, sind:

- die Kooperation mit der Gleichstellungsstelle einer möglichst einschlägig ausgewiesenen Teilnehmerorganisation (im Sinne der Arbeitsteilung im Konsortium sollte ein Partner federführend sein; schließen Sie aber in der Praxis andere Gleichstellungsstellen nicht aus).
- flexible und familienfreundliche Arbeitsbedingungen, die Wissenschaft für Frauen und für Männer attraktiver machen.

Wichtig sind Maßnahmen, die passend zu den Ausgangsbedingungen im Fach das Arbeitsumfeld familienfreundlicher machen. Weil ITNs viel Mobilität von den Doktorandinnen und Doktoranden verlangen, ist es besonders wichtig, Eltern bei berufsbedingter Mobilität zu unterstützen. Finanziert werden müssen solche Maßnahmen allerdings in der Regel aus dem Overhead.

Der [Familien-Service der Universität Regensburg](#) bietet vielfältige und bedarfsbezogene Möglichkeiten für die Kinderbetreuung an und unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Forschung an der UR. Weitere Vorschläge für projektspezifische Maßnahmen, die ein familienfreundliches Arbeitsumfeld unterstützen erhalten Sie direkt bei der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie.

... consortium members are committed to make full use of the talents of men and women, to forestall all forms of direct or indirect discrimination against women and to foster the potential of diversity for research teams, in line with the goals of the European Commission for Horizon 2020 and the European Research Area. This is documented by several targeted, complementary actions regarding recruitment, supervision and network organization.

As the coordinating beneficiary, ... will ensure that the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers and the European Charter for Researchers are incorporated into the practices of the network.

[Projektname] benefits from female researchers in positions at all levels of the supervisory teams [insbesondere wo?] ...aims to meet and exceed the target of 40% female ESR recruitment. All beneficiaries are committed to rigorous equal opportunities processes such as gender balanced selection panels and transparent and objective decision making that takes account of features such as career breaks that disproportionately affect female researchers.

Several beneficiaries already provide flexible childcare for mobile researchers. When the family circumstances of all recruited ESRs are known, an appropriate portion of management funds will be set aside to provide support for covering childcare costs incurred while ESRs with caring responsibilities for young families are away from their host institution on network business: with either additional costs incurred at the home city covered, or childcare provided at the destination, e.g. at network meetings or the summer school. In addition, training on gender equality and diversity will be provided for all [Projektname] staff involved in recruitment at the initial management meeting and for ESRs at later meetings.

3. Implementation - 3.4. Competences, experience ... commitment to the programme

An einer Stelle im Antrag sollten Sie die Kompetenzen der in Gleichstellungsfragen federführenden Einrichtung darstellen – entweder hier, unter „Gender Aspects“ oder unter „Participating Organisations“. Z. B. für Regensburg:

Equal opportunities for women and men are a central part of the mission statement of UREG. UREG's Equal Opportunities Strategy brings together several targeted, complementary actions such as campaigns to encourage girls to take up science careers, flexible childcare support and a mentoring program for young female scientists as well as standards for equal opportunities in the appointment of professors. The strategy has been favourably evaluated and selected for funding in the Female Professorship Program of the Federal Ministry of Science and Education. It is managed and supported by the Coordinating Office for Equal Opportunities and Family.

Außerdem können Sie auf das Commitment der PIs zu Gleichstellungsmaßnahmen hinweisen:

All supervisors have agreed to attend discussion sessions on recruitment, best practice in supervision, gender issues etc.

FET-Anträge

FET-Anträge müssen erklären, wie das Projekt zum „empowerment of new and high-potential actors towards future technological leadership“ beiträgt. Das betrifft nicht nur, aber auch Gleichstellung. Wichtig für Gutachter sind:

- weibliche PIs
- weibliche Co-PIs mit einer glaubwürdigen Rolle im Projekt (diese Rolle können Sie unter „4. Members of the Consortium“, ausführlich darstellen, dieser Teil ist nicht vom engen FET-Seitenlimit betroffen)
- der Abschnitt „Empowerment...“ unter „Impact“

Im Abschnitt Empowerment... sollten Sie einzelne, passende Maßnahmen aus dem „Programm“ für ITN-Anträge kurz aufnehmen. Dabei ist natürlich zu berücksichtigen, dass es keinen gemeinsamen Rekrutierungsprozess und keine entsprechenden Gremien gibt. Beispiele:

- Beteiligung weiblicher PIs: female PIs sind vorhanden, stehen für Mentoring von Doktorandinnen zur Verfügung; Konsortium strebt ausgewogene Besetzung aller Gremien an und wird nach Besetzung der Gremien prüfen, ob leichte Umverteilung des Management-Budgets nötig ist, um administrative overload der weiblichen PIs durch Gremienarbeit zu vermeiden. (ITN, 1.3, 3.2)
- Rekrutierung: Commitment aller Einrichtungen zu equal opportunities in recruitment und dem Code of Conduct on the Recruitment of Researchers; bei Auftaktveranstaltung session on best practice in recruitment (u. U. auch zu flexible working conditions) mit dem Office for Equal Opportunities einer Partnereinrichtung; (ITN, 3.2)
- Arbeitsbedingungen: flexible childcare provided at all institutions, falls nötig, werden Zusatzmaßnahmen aus Overheads gezahlt; Anschlussbeschäftigungsmöglichkeiten für Doktoranden mit childcare responsibilities – flexible solutions according to the availability of other third party funded projects etc. (ITN, 3.2)

Ein letzter wichtiger Punkt sind die Communication activities: Bringen Sie Projektergebnisse in bestehende Maßnahmen ein, die Mädchen und Frauen zum MINT-Studium ermuntern. (ITN, 2.3)

Allgemeine Antragsvorlage

In der Standard-Vorlage gibt es keinen Extra-Abschnitt für Gleichstellungsfragen. Zwar gibt es in Teil I (Excellence) einen Abschnitt zu Sex und Gender als *Forschungsinhalt*.

Gleichstellungsmaßnahmen gehören aber in Teil 3 (Implementation). Sie sind außerhalb von FET und ITN nicht unmittelbar evaluationsrelevant (aber die Besetzung des Konsortiums, s. o.). Es kann aber durchaus sein, dass Gutachter sie positiv oder negativ zur Kenntnis nehmen, und zwar insbesondere dann, wenn die Verteilung von Frauen und Männern unter den PIs nicht ausgewogen ist. Wenn Sie sich zu Gleichstellung äußern, vermeiden Sie Fixierung auf Quoten und verankern stattdessen einige gezielte Maßnahmen an passenden Stellen des Antrags:

- 2.2.b.: Impact – Communication Activities: Bringen Sie Projektergebnisse in bestehende Maßnahmen ein, die Mädchen und Frauen zum MINT-Studium ermuntern. (ITN, 2.3)
- 3.2.: Implementation, Management Structure and Procedures:
 - Beteiligung weiblicher PIs: female PIs sind vorhanden, stehen für Mentoring von Doktorandinnen zur Verfügung; (ITN, 1.3)
 - Konsortium strebt ausgewogene Besetzung aller Gremien an und wird nach Besetzung der Gremien prüfen, ob leichte Umverteilung des Management-Budgets nötig ist, um administrative overload der female PIs durch Gremienarbeit zu vermeiden. (ITN, 3.2)
 - Rekrutierung: Commitment aller Einrichtungen zu equal opportunities in recruitment und dem Code of Conduct on the Recruitment of Researchers; bei Auftaktveranstaltung session on best practice on Recruitment (und ggf. auch flexible working conditions) mit dem Office for Equal Opportunities einer Partnereinrichtung; (ITN, 3.2)
 - Arbeitsbedingungen: flexible childcare provided at all institutions, falls nötig, werden Zusatzmaßnahmen aus Overheads gezahlt; Anschlussbeschäftigungsmöglichkeiten für

Doktoranden mit childcare responsibilities – flexible solutions according to the availability of other third party funded projects

- Table 3.4b: 'Other Direct Cost' Items: Wenn einschlägig, Kosten für „training of researchers on gender issues“ hier nennen (zu Finanzierungsbedingungen s. o.).

Wer unterstützt mich in Regensburg?

Bei Fragen zum EU-Antragsverfahren und zu den Regeln von Horizont 2020:

Eva Birner

Verwaltung – Referat IV/5: Forschungsförderung und Drittmittel

0941 943-5509

eva.birner@ur.de

Bei Fragen zu Gleichstellungspolitik und -maßnahmen an der Universität Regensburg:

Christina Decker

Koordinationsstelle Chancengleichheit und Familie

0941 943-3581

koordination.chf@ur.de

Wo kann ich mehr erfahren?

Zu Voraussetzungen an der Universität Regensburg:

- Gleichstellungskonzept der Universität Regensburg
https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/medien/gleichstellung/gleichstellungskonzept_2018.pdf
- weitere Informationen bei der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Familie:
www.ur.de/chancengleichheit

Zu Gleichstellung in Horizont 2020:

- European Commission: Gender Equality in Horizon 2020
http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/hi/gender/h2020-hi-guide-gender_en.pdf
- zu Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsmaßnahmen in Wissenschaftsorganisationen
- EU Directorate-General for Research and Innovation: Report of the Expert Group on Structural Change in Research Institutions
https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf

Zu Sex und Gender als Forschungsinhalt:

- EU Directorate-General for Research and Innovation/ Expert Group "Innovation through Gender": Report und Projektwebseite:
http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf
http://ec.europa.eu/research/swafs/gendered-innovations/index_en.cfm?pg=home
- LERU (League of European Research Universities): Gendered research and innovation: Integrating sex and gender analysis into the research process
<https://www.leru.org/files/Gendered-Research-and-Innovation-Full-paper.pdf>