



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 1. Dezember 2015
(OR. en)

14846/15

RECH 295
COMPET 551
SOC 703

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Delegationen
Nr. Vordok.:	14414/15 RECH 282 COMPET 531 SOC 684 + COR 1
Betr.:	Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Forschungsraum - Schlussfolgerungen des Rates (am 1.12.2015 angenommen)

Die Delegationen erhalten anbei die Schlussfolgerungen des Rates zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Forschungsraum, die der Rat auf seiner 3431. Tagung vom 1. Dezember 2015 angenommen hat.

**SCHLUSSFOLGERUNGEN DES RATES ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG
DER GESCHLECHTER¹ IM EUROPÄISCHEN FORSCHUNGSRAUM**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

UNTER HINWEIS AUF

- seine Schlussfolgerungen vom 18. April 2005 zur Stärkung der Humanressourcen in Wissenschaft und Technologie im Europäischen Forschungsraum² (EFR), in denen die Mitgliedstaaten ersucht wurden, Ziele für die Mitwirkung von Frauen aufzustellen und insbesondere die Zahl von Frauen in Führungspositionen erheblich zu steigern, um in einem ersten Schritt einen Frauenanteil von 25 % im öffentlichen Sektor zu erreichen und der Mitwirkung der Frauen an der industriellen Forschung und Technologie Auftrieb zu geben;
- seine Schlussfolgerungen vom 30. Mai 2008 zum Thema "Familienfreundliche wissenschaftliche Laufbahnen: Wege zu einem integrierten Modell"³, in denen die Kommission und die Mitgliedstaaten aufgefordert wurden, ein integriertes Modell wissenschaftlicher Laufbahnen zu entwickeln, das auf einem geeigneten politischen Instrumentarium beruhen sollte, um für Forscher ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu gewährleisten;
- seine Schlussfolgerungen vom 26. Mai 2010 zu verschiedenen Aspekten des Ausbaus des Europäischen Forschungsraums⁴, in denen festgestellt wurde, dass der institutionelle Wandel einer langfristigen Strategie und ausreichender Mittel bedarf, und in denen betont wurde, dass der Gleichstellungsaspekt stärker in die europäische Forschung einbezogen werden muss;

¹ Für die Zwecke dieses Dokuments bezieht sich der Begriff "Gleichstellung der Geschlechter" auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Forschungsteams auf allen Ebenen, auf das Geschlechtergleichgewicht in Entscheidungsprozessen und auf die Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Inhaltsebene von Forschung und Innovation.

² Dok. 8194/05.

³ Dok. 10212/08.

⁴ Dok. 10246/10.

- seine Schlussfolgerungen vom 11. Dezember 2012⁵, in denen die Gleichstellung der Geschlechter und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Forschung als eine der wichtigsten Prioritäten für den Europäischen Forschungsraum genannt und die Ansicht vertreten wurde, dass die Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Gestaltung, Bewertung und Durchführung der Forschung verbessert werden muss, um Exzellenz in Forschung und Innovation (F&I) wirksam zu fördern;
- seine Schlussfolgerungen vom 21. Februar 2014 zum Fortschrittsbericht 2013 der Kommission über den Europäischen Forschungsraum (EFR)⁶, in denen die Auffassung vertreten wurde, dass die Beschleunigung der Bemühungen um eine systematische Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und der Geschlechterdimension in den Strategien und Programmen im Bereich F&I bei der Erarbeitung des Fahrplans für den EFR auf europäischer Ebene berücksichtigt werden sollte;
- seine Schlussfolgerungen vom 5. Dezember 2014 zum Fortschrittsbericht 2014 über den Europäischen Forschungsraum⁷, in denen auf die immer noch bestehende geschlechtsabhängige Ungleichbehandlung in der beruflichen Laufbahn und auf die ungleiche Geschlechterverteilung in Entscheidungspositionen sowie auf die fehlende Geschlechterdimension in den meisten nationalen Forschungsprogrammen hingewiesen wurde und die Mitgliedstaaten ersucht wurden, die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts und die Chancengleichheit zu unterstützen;
- seine Schlussfolgerungen vom 29. Mai 2015 zum Fahrplan für den Europäischen Forschungsraum 2015-2020, in denen die Umsetzung der nationalen Rechtsvorschriften zur Gleichstellung in wirksame Maßnahmen zur Behebung von geschlechtsspezifischen Ungleichgewichten in Forschungseinrichtungen und Entscheidungsgremien sowie die bessere Einbeziehung der geschlechtsspezifischen Dimension in die Maßnahmen, Programme und Projekte im Bereich F&I als einer der im EFR-Fahrplan festgelegten wichtigsten Schwerpunktbereiche genannt und die Mitgliedstaaten und die Kommission aufgefordert wurden, die Umsetzung durch Aufnahme geeigneter Maßnahmen in ihre Aktionspläne oder Strategien bis Mitte 2016 in Angriff zu nehmen;
- die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 9. September 2015 zur Wissenschafts- und Universitätslaufbahn von Frauen und zu bestehenden unsichtbaren Barrieren⁸;

⁵ Dok. 17649/12.

⁶ Dok. 6945/14.

⁷ Dok. 16599/14.

⁸ Dok. 2014/2251 (INI).

- die Mitteilung der Kommission vom 21. September 2010 "Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015"⁹;
 - seine Schlussfolgerungen vom 26. Oktober 2015 zum EU-Aktionsplan für die Gleichstellung (2016-2020)¹⁰ –
1. UNTERSTREICHT, dass das Geschlechtergefälle schon zu lange besteht und dass der künftige Wohlstand Europas von wissenschaftlichen und technologischen Innovationen abhängt. Mehr personelle Vielfalt und vergleichbarere Ausgangsbedingungen für Frauen und Männer im Bereich Forschung und Innovation werden es Europa ermöglichen, sein Potenzial an Arbeitskraft und Talent voll auszuschöpfen;
 2. STELLT FEST, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft zu Diversität, Exzellenz und Qualität bei den Ergebnissen beitragen und dazu führen wird, dass die Forschung besser auf die sozialen und gesellschaftlichen Herausforderungen reagieren kann, die eine gemeinsame Verantwortung von Frauen und Männern sind. Die Nutzung aller Talente und die Schaffung von Chancengleichheit für Frauen und Männer ist nicht nur eine Frage der Fairness, sondern auch der wirtschaftlichen Effizienz. Die Einbeziehung der Gleichstellung wird zur Wettbewerbsfähigkeit der EU sowie zu Wachstum und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen;

UMSETZUNG DES EFR-FAHRPLANS

3. BEKRÄFTIGT ERNEUT seine Entschlossenheit, die Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Forschungsraum zu verbessern; STELLT FEST, dass die Umsetzung des EFR-Fahrplans mit dem Schwerpunkt auf der Gleichstellung eine ausgezeichnete Gelegenheit bietet, die nationalen Rechtsvorschriften zur Gleichstellung in wirksame Maßnahmen zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichgewichten in Forschungseinrichtungen und Entscheidungsgremien umzusetzen und die Geschlechterdimension besser in die Maßnahmen, Programme und Projekte im Bereich Forschung und Innovation einzubeziehen; RUFT die Mitgliedstaaten und die Kommission DAZU AUF, sich bei der Gleichstellung ehrgeizige Ziele zu setzen und in ihre Aktionspläne bzw. Strategien zur Umsetzung des EFR-Fahrplans bis Mitte 2016 geeignete konkrete Maßnahmen aufzunehmen;

⁹ Dok. COM (2010)0491.

¹⁰ Dok. 13201/15.

NACHHALTIGE KULTURELLE UND INSTITUTIONELLE VERÄNDERUNGEN

4. IST SICH DESSEN BEWUSST, dass in den nationalen EFR-Aktionsplänen bzw. -Strategien zur Umsetzung des EFR-Fahrplans auf nachhaltige kulturelle und institutionelle Veränderungen hingewirkt werden muss, um eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen und die Geschlechterdimension im Bereich Forschung und Innovation auf Inhalts- und Programmebene zu berücksichtigen; EMPFIEHLT den Mitgliedstaaten, institutionelle Veränderungen zu einem Hauptelement ihres nationalen politischen Rahmens für die Gleichstellung im Bereich Forschung und Innovation zu machen; HEBT die Rolle HERVOR, die Sensibilisierungsmaßnahmen, Aufklärung, Schulung und der Austausch bewährter Verfahren für die Gleichstellungsförderung im Bereich Forschung und Innovation auf institutioneller Ebene spielen können;
5. LEGT den Mitgliedstaaten und den Einrichtungen zur Forschungsförderung NAHE, den Forschungseinrichtungen einschließlich der Hochschulen Anreize zu bieten, Strategien des Gender Mainstreaming und Gleichstellungspläne, die auch die Geschlechterdimension im Bereich Forschung und Innovation auf Inhalts- und Programmebene einschließen, zu überarbeiten oder auszuarbeiten sowie angemessene Ressourcen bereitzustellen, um deren Umsetzung zu gewährleisten;
6. STELLT FEST, dass lediglich etwa 20 % der Vollprofessuren in Europa von Frauen besetzt sind und dass es nur sehr langsam Veränderungen in Richtung auf eine ausgewogenere Verteilung gibt¹¹, und ERSUCHT die Mitgliedstaaten und die Institutionen daher, die Festlegung von Richtzielen für ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis bei den Professuren anzustreben;
7. VERTRITT DIE AUFFASSUNG, dass bei Einstellungsverfahren und bei der Laufbahnenentwicklung auf allen Ebenen sowie bei den Verfahren zur Stipendienvergabe im Bereich Forschung und Innovation Transparenz herrschen muss; LEGT den Mitgliedstaaten und den Einrichtungen zur Forschungsförderung NAHE, Maßnahmen voranzubringen, mit denen sichergestellt wird, dass die Vergabe von Forschungsmitteln nicht durch geschlechtsbedingte Ungleichbehandlung beeinflusst wird;
8. FORDERT die Forschungsorganisationen einschließlich der Hochschulen AUF, flexible und familienfreundliche Arbeitsbedingungen und -regelungen sowohl für Frauen als auch für Männer im Bereich Forschung und Innovation zu unterstützen, auch um auf eine ausgewogene Aufteilung der Betreuungsaufgaben hinzuwirken, und die Bewertung der Leistung der Forscherinnen und Forscher zu überprüfen, um geschlechtsbedingte Ungleichbehandlung zu beseitigen;

¹¹ "She Figures 2012. Gender in Research and Innovation" (Schlüsseldaten 2012 zu Frauen im Bereich Forschung und Innovation).

9. EMPFIEHLT den Mitgliedstaaten, in Zusammenarbeit mit der Kommission verstärkt geeignete Instrumente zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen und den Kapazitätsaufbau zu schaffen, um institutionelle Veränderungen herbeizuführen und dabei die Arbeit des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen zu berücksichtigen;
10. ERSUCHT die Kommission, die Umsetzung, Überwachung und Bewertung aller Gleichstellungsziele im Rahmen von Horizont 2020 im Hinblick auf die Geschlechtervertretung in Forschungsteams und bei Entscheidungsprozessen sowie die Geschlechterdimension bei den Forschungsinhalten in sämtlichen Stadien des Forschungszyklus weiter voranzubringen; RUFT die Kommission DAZU AUF, die Möglichkeit zu prüfen, mehr umfassende, transparente nach Geschlecht aufgeschlüsselte Kennzahlen und Gleichstellungsindikatoren mit Blick auf das Geschlechterverhältnis bei Gutachtern und Forschern sowie zur Einbeziehung der Geschlechterdimension als Forschungsgegenstand in Projekte und Programme, die im Rahmen von Horizont 2020 finanziert werden, zur Verfügung zu stellen
11. ERSUCHT die Kommission und die Mitgliedstaaten, die systematische Einbeziehung der Gleichstellungsaspekte und des Gender Mainstreaming in Schulungen und Veranstaltungen der nationalen Kontaktstellen sowie in Mitteilungen und zur Verbreitung bestimmten Materialien im Zusammenhang mit Horizont 2020 in Erwägung zu ziehen;
12. ERSUCHT die Kommission und die Mitgliedstaaten, die Einbeziehung unter anderem einer Geschlechterperspektive in die Dialoge mit Drittländern im Bereich Wissenschaft, Technologie und Innovation (WTI) in Erwägung zu ziehen; ERSUCHT das Strategische Forum für die internationale wissenschaftlich-technische Zusammenarbeit (SFIC) und die Helsinki-Gruppe, die Ausarbeitung gemeinsamer Leitlinien zu einer Geschlechterperspektive für die internationale Zusammenarbeit im Bereich WTI zu erwägen;

AUSGEWOGENE GESCHLECHTERVERTRETUNG IN ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN

13. STELLT FEST, dass Frauen in hochrangigen akademischen Entscheidungspositionen sowohl als Mitglieder der wissenschaftlichen Beiräte und der Verwaltungsräte als auch in den Leitungsfunktionen an den Hochschulen nach wie vor unterrepräsentiert sind¹²;

¹² Vorläufige Daten für die anstehende Publikation "She Figures 2015".

14. BETONT, dass mittels geeigneter Maßnahmen eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Führungs- und Entscheidungsposition angestrebt werden muss; ERSUCHT die einschlägigen Behörden, Richtziele, beispielsweise quantitative Ziele, für eine ausgewogenere Geschlechtervertretung in Entscheidungsgremien, einschließlich hochrangiger wissenschaftlicher Beiräte und Verwaltungsräte, Einstellungs- und Beförderungsausschüssen sowie Bewertungsgremien festzulegen, und RUFT die Einrichtungen zur Forschungsförderung und die Forschungsorganisationen AUF, diese Ziele bis 2020 zu erreichen;
15. RUFT die Kommission AUF, die Mitgliedstaaten in enger Zusammenarbeit mit der Helsinki-Gruppe dabei zu unterstützen, die mit dem Geschlechtergleichgewicht verbundenen politischen Herausforderungen anzugehen, wozu auch die Ausarbeitung von Leitlinien gehört, um die Umsetzung der Richtziele zu erleichtern;

GENDERWISSEN UND -MONITORING

16. ERSUCHT die Mitgliedstaaten, in Zusammenarbeit mit der Kommission den Prozess des wechselseitigen Lernens – unter anderem im Rahmen des Ausschusses für den Europäischen Raum für Forschung und Innovation (ERAC) – sowie den Austausch bewährter Verfahren zur Gleichstellung im Bereich Forschung und Innovation umfassend zu nutzen und dabei den Empfehlungen der Helsinki-Gruppe und den Ergebnissen einschlägiger über die EU-Rahmenprogramme finanzieller Projekte wie etwa des GENDER-NET ERA-NET Rechnung zu tragen;
17. ERSUCHT die Mitgliedstaaten, für die regelmäßige Erhebung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Kennzahlen für die Publikation "She Figures" und, soweit möglich, die Erarbeitung von Gleichstellungsindikatoren im Bereich Forschung und Innovation Sorge zu tragen und sicherzustellen, dass diese veröffentlicht werden;
18. ERSUCHT die Mitgliedstaaten, in Zusammenarbeit mit der Kommission die Umsetzung der Gleichstellungspolitik und der damit verbundenen Zielsetzungen, Richtziele und Maßnahmen auf institutioneller, nationaler und EU-Ebene mittels geeigneter Indikatoren zu überwachen, und STELLT FEST, dass die Bewertung der Ergebnisse und Auswirkungen der durchgeführten Maßnahmen grundlegende Voraussetzung für eine Verbesserung ist.