



Konferenz »Gender- und Diversity-Management in der Forschung«

7. und 8. Mai 2015 in Stuttgart

Call for Papers

Gefördert von:



Förderprogramm:



Koordiniert und
kofinanziert durch:



Die Konferenz »Gender- und Diversity-Management in der Forschung« wird vom Fraunhofer IAO im Rahmen des von der EU und der italienischen Regierung geförderten Projekts »STAGES« (Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science) ausgerichtet.

Autorinnen und Autoren werden gebeten, Beiträge in den folgenden Kategorien einzureichen:

1 **Genderbewusste Organisationskultur**

In vielen Unternehmen und Forschungseinrichtungen gibt es zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Trotzdem kommt es immer wieder vor, dass Beschäftigte solche Maßnahmen nicht nutzen, weil sie negative Folgen erwarten. Sie befürchten zum Beispiel, dass sie von Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen nicht mehr als vollwertige Arbeitskraft wahrgenommen werden. Oft werden auch Stimmen laut, dass »die Frauen jetzt aber genug gefördert wurden« und »jetzt mal wieder die Männer« dran seien. Es stellen sich also die Fragen: Wie kann man eine Organisationskultur entwickeln, in der die Belange der weiblichen und der männlichen Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigt werden? Wie kann man erreichen, dass weibliche und männliche Beschäftigte angebotene Maßnahmen nutzen können, ohne Benachteiligungen fürchten zu müssen? Wie kann man erreichen, dass Unterstützungsangebote, die auf einzelne Beschäftigtengruppen zugeschnitten sind, von allen akzeptiert werden, ohne dass sich andere benachteiligt fühlen?

In dieser Kategorie sind Beiträge willkommen, die sich theoretisch oder empirisch mit diesen Fragestellungen auseinandersetzen sowie Beiträge über eigene Erfahrungen bei der Gestaltung einer positiven, genderbewussten Organisationskultur.

2 **Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben**

Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sind ein wichtiger Faktor, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Einige Maßnahmen, wie flexible Arbeitszeiten, Home Office oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung, sind bei vielen Unternehmen und Forschungseinrichtungen inzwischen Standard. Es gibt aber auch neue Ideen, die ausprobiert und etabliert werden, sei es, weil klassische Methoden wie Home Office nicht möglich sind oder weil sich bei den Beschäftigten ein veränderter Bedarf herauskristallisiert hat. Auch rücken neben der Betreuung von Kindern andere Lebensbereiche und Anforderungen in den Fokus, wie die Versorgung von pflegebedürftigen Eltern, Zeit für Ehrenämter oder für sonstige Interessen und Hobbys. Hier geht es auch um die Frage: Welcher Grad an Vermischung ist bei der Auftei-

lung von moderner Erwerbsarbeit und Privatleben angemessen, wünschenswert oder unvermeidbar?

In dieser Kategorie sind Beiträge willkommen, welche die Einführung und Umsetzung besonderer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben thematisieren und die beispielsweise zeigen, wie man den Bedarf der Beschäftigten erkennt, geeignete Maßnahmen konzipiert und diese dann erfolgreich umsetzt.

3 Karriereförderung für Frauen

Immer noch sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Viele Unternehmen und Forschungseinrichtungen verfolgen Strategien, um gezielt Frauen dabei zu unterstützen, Führungspositionen zu erreichen, sei es z.B. durch Mentoring, Coaching oder Führungskräfte-Training. Studien weisen darauf hin, dass gemischte Teams, auch und vor allem in der Führungsebene, den Vorteil haben, dass männliche und weibliche Eigenschaften gewinnbringend miteinander verbunden werden. Die Gründe dafür, dass es so wenige Frauen in Führungspositionen gibt, sind vielfältig. Dazu zählen zum Beispiel die horizontale geschlechtsbezogene Segregation am Arbeitsmarkt und Nachteile, die Frauen aus ihrer hauptsächlichsten Familienverantwortung erwachsen. Diskutiert wird auch die Stärkung alternativer Karrierepfade, wie Fachkarrieren oder Projektkarrieren, die den Interessen vor allem fachlich orientierter Frauen entgegenkommen. Kernfragen sind hier also: Was würde qualifizierten Frauen die gleichen Chancen wie Männern eröffnen? Welche Strategien sind geeignet, um den Frauenanteil an Führungspositionen schneller und wirkungsvoller zu erhöhen?

In dieser Kategorie sind Beiträge willkommen, die aufzeigen, welche Maßnahmen zur Karriereförderung für Frauen besonders erfolgversprechend sind, welche Hürden bei der Umsetzung solcher Maßnahmen bewältigt werden müssen, welche alternativen Karrierewege denkbar sind und welche Ursachen dafür identifiziert werden können, dass trotz des vorhandenen Potenzials an hochqualifizierten Frauen ihr Anteil in Führungspositionen nur langsam wächst.

4 Nachwuchsgewinnung

Der demografische Wandel führt dazu, dass in einigen Bereichen bereits heute ein Mangel an Nachwuchskräften zu verzeichnen ist. Insbesondere im MINT-Bereich besteht ein großer Wettbewerb zwischen Unternehmen bzw. Forschungsreinrichtungen um Nachwuchskräfte. Gerade Bereiche, die traditionell eher männlich geprägt sind, scheinen für Frauen bislang noch immer wenig attraktiv zu sein. Weder Stellenangebote noch Un-

ternehmenskulturen sprechen Frauen bisher so an, dass sie sich in zunehmendem Maße bewerben würden. Um qualifizierte Frauen für sich zu gewinnen, sind Unternehmen und Forschungseinrichtungen also gefordert, diese gezielter anzusprechen und sich so zu präsentieren, dass sie auch von Frauen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Ganz ähnlich stellt sich die Nachwuchssituation in einigen weiblich dominierten Bereichen dar. Sie sind für Männer weniger attraktiv, was entsprechend veränderte Werbestrategien um männlichen Fachkräftenachwuchs erforderlich macht.

In dieser Kategorie sind Beiträge willkommen, die darlegen, wie die Attraktivität einzelner Fachbereiche, Forschungseinrichtungen oder Unternehmen für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gesteigert werden kann.

5 Genderbewusstes Forschen

Bei der Konzipierung von Forschungsvorhaben sind gemischte Teams von Vorteil, weil dadurch eine größere Vielfalt an Perspektiven eingebracht werden kann, sei es aufgrund verschiedener fachlicher Hintergründe, unterschiedlicher Erfahrungen oder geschlechtsbezogener Wissens- und Kompetenzprofile. Der jeweilige Forschungsgegenstand kann auf diese Weise umfassender beleuchtet werden. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Forschungsergebnissen zeigt sich immer wieder, dass eine einseitig von einem Geschlecht geprägte Sichtweise und Behandlung des Forschungsgegenstands dazu führen kann, dass etwa Produktentwicklungen an den Bedürfnissen des nicht einbezogenen Geschlechts vorbeigehen, weil die vorangegangenen Forschungsergebnisse einseitig waren.

In dieser Kategorie sind Beiträge willkommen, die zeigen, wie mögliche genderbezogene Unterschiede im Forschungsdesign und in der Durchführung von Forschung berücksichtigt werden können und wie sich die Beachtung oder Vernachlässigung von Genderperspektiven auf die Forschungsarbeiten auswirken können.

6 Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft

Frauen sind in vielen Bereichen der Wissenschaft unterrepräsentiert und je höher der wissenschaftliche Grad und die Position in der Hierarchie sind, desto geringer ist der Frauenanteil. Frauen sind rein quantitativ seltener in der Wissenschaft vertreten, aber sie sind darüber hinaus auch weniger sichtbar: Veröffentlichungen werden eher den vorgesetzten Männern zugeschrieben als solchen Frauen, die den größeren Teil der Arbeit geleistet haben mögen. Zur geringeren Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft trägt auch bei, dass die Vornamen bei Literaturanga-

ben und Veröffentlichungslisten abgekürzt werden und eher ein Autor als eine Autorin dahinter vermutet wird. Gerade dann, wenn Wissenschaftsbereiche durch männliche Netzwerke dominiert werden, zeitigen diese Praktiken die Wirkung eines tendenziellen Ausschlusses von Frauen aus diesen Bereichen.

In dieser Kategorie sind Beiträge willkommen, die die Verbesserung der Sichtbarkeit von Frauen im Wissenschaftsbetrieb fokussieren.

7 Gender Diversity in neuen Forschungsschwerpunkten

Es zeichnet sich ab, dass die anstehenden großen gesellschaftlichen Herausforderungen – wie Klima, Gesundheit, Ernährung, Pflege – zu neuen Schwerpunktsetzungen in Forschung und Entwicklung führen werden. Mit der traditionell starken Besetzung dieser Bereiche durch Frauen ist hier bereits ein großes weibliches Potenzial vorhanden. Im Sinne von Diversity könnte hier die stärkere Einbindung von Männern erfolgen, ohne dass Frauen ins Hintertreffen geraten. Mit gemischten Teams könnten Themen in neuen Forschungsschwerpunkten in ihrer Bedeutung für beide Geschlechter und für die Gesellschaft dargestellt werden.

In dieser Kategorie sind Beiträge willkommen, die die Beteiligung der Geschlechter in neuen Forschungsschwerpunkten thematisieren und analysieren.

8 Evaluierung von genderbezogenen Maßnahmen

In vielen Unternehmen und Forschungseinrichtungen gibt es bereits eine Fülle von Maßnahmen und Strategien, um die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen zu verbessern, insgesamt die Vielfalt in den Belegschaften zu fördern und eine angemessene Balance zwischen Privatleben und Beruf herzustellen. Dabei stellen sich Fragen nach Erfolg und Nachhaltigkeit der einzelnen Maßnahmen und Strategien. Um diese messen zu können, müssen geeignete Indikatoren identifiziert und ausgewählt werden, mit denen Differenzen zwischen Ausgangslage und z.B. Projekt- oder Maßnahmelaufzeit erfasst werden können.

In dieser Kategorie sind Beiträge willkommen, die sich mit der Bewertung von Maßnahmen zu Gender, Diversity und Work-Life-Balance sowie der Entwicklung geeigneter Kennzahlen befassen.

Einreichung

Bitte reichen Sie Ihr **Abstract** in deutscher Sprache und unter Angabe der gewählten Kategorie und Ihrer vollständigen Kontaktdaten per E-Mail an michaela.klemisch@iao.fraunhofer.de und juergen.wilke@iao.fraunhofer.de bis zum **1. Oktober 2014** ein.

Layout und Umfang des Papers: Word-Datei, max. 4000 Zeichen inkl. Leerzeichen.

Die eingegangenen Abstracts werden von einer Jury bewertet. Sie werden bis zum **1. Dezember 2014** über die Bewertung informiert und im Falle einer positiven Begutachtung um die Einreichung eines **Full Paper** bis **15. Februar 2015** gebeten.

Kontakt

Fraunhofer IAO
Nobelstraße 12
70569 Stuttgart

Michaela Klemisch
+49 711 970-2219
michaela.klemisch@iao.fraunhofer.de

Jürgen Wilke
+49 711 970-2179
juergen.wilke@iao.fraunhofer.de

Informationen

Informationen zum Projekt STAGES finden Sie unter www.stages-online.info.

Informationen zur Konferenz finden Sie unter http://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/veranstaltungen/month_calendar/2014/07/-/html.