

Leitlinien zu Gleichstellung in den Organen, Gremien, Leistungsbereichen und Förderlinien des BIH

Die Verwirklichung von Chancengleichheit ist ein zentraler Bestandteil der Strategie des Berliner Instituts für Gesundheitsforschung. Ziel ist es, eine gender- und diversitätssensible Organisationskultur zu etablieren und ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen zu erreichen.

Um die Repräsentanz von Frauen bei der Vergabe von Forschungsgeldern, Stipendien und in Förderprogrammen sowie Organen und Gremien zu erhöhen, schreibt das BIH die 2015 erstmals beschlossenen Leitlinien zu Gleichstellung in den Förderlinien des BIH fort.

Wissenschaftliche Erkenntnis braucht vielfältige Perspektiven, um innovative Ergebnisse auf höchstem Niveau zu erzielen. Eine angemessene Berücksichtigung von Frauen auf allen Ebenen und in allen Gremien erweitert die Perspektiven und Meinungen und trägt somit zu herausragender Forschung bei.

Um die ambitionierten Ziele zu erreichen, ist es notwendig, dass implizite Stereotype (implicit biases) auf Ebene der Auswahl- und Entscheidungsgremien kritisch reflektiert und bearbeitet werden und alle Akteurinnen und Akteure gemeinsam darauf hinwirken, die Ziele zu erreichen.

Die in diesen Leitlinien formulierten Zielzahlen stellen Zwischenschritte auf dem Weg zu einem paritätischen Geschlechterverhältnis dar und werden regelmäßig angepasst.

Rekrutierungen

Gemäß der Strategie des BIH werden **mind. 50%** der Neuberufungen von BIH-Nachwuchsgruppen mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Im Falle der Berufung von BIH-Chairs und BIH-Professuren werden zukünftig keine Berufungslisten akzeptiert, auf denen nicht mind. eine qualifizierte Wissenschaftlerin platziert ist. Bis 2026 strebt das BIH einen Anteil an Frauen von **mind. 40%** bei den BIH-Chairs und den BIH-Professuren an. Um diese Ziele zu erreichen, werden geeignete Wissenschaftlerinnen identifiziert und zur Bewerbung aufgefordert. Aus Gründen der Transparenz des Verfahrens sollte die aktive Suche dokumentiert werden. Hierbei ist es wünschenswert, festzuhalten, welche Informationsquellen genutzt, welche Wissenschaftlerinnen von wem in welcher Weise kontaktiert wurden und wie viele der Kontaktierten sich mit welchem Ergebnis um die Stelle beworben haben.

Zuständigkeit Vorstand: CEO / stellvertretend Martin Lohse, Axel Pries (akad. Berufungsverfahren)

BIH Delbrück Fellows, BIH Einstein Visiting Fellows, BIH Visiting Professor

Die Auswahl geeigneter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für diese Programme erfolgt durch die Stiftung Charité. Aufgrund der bisherigen Unterrepräsentanz von Frauen in den Visiting Programmen, regt das BIH jedoch einen Frauenanteil **von 30%** in diesen Förderprogrammen an, um herausragende Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und zu fördern. Dazu werden Gespräche mit der Stiftung Charité geführt. Der BIH Vorstand wirkt darauf hin, verstärkt Frauen für die Visiting Programme vorzuschlagen und weist in seinen Stellungnahmen besonders auf das Kriterium der Chancengleichheit hin.

Zuständigkeit: Stiftung Charité und Vorstand BIH

Förderung von Forschungsinitiativen

(Junior)Clinical Scientists Grants

Für die Vergabe der Junior Clinical Scientists und der Clinical Scientists Grants strebt das BIH einen Frauenanteil **von 50 %** an.

- Bei vergleichbarer Qualifikation sind Frauen bei der Vergabe so lange bevorzugt zu berücksichtigen, bis der Frauenanteil von 50% in dem jeweiligen Vergabeverfahren erreicht ist.
- Liegt der Frauenanteil unter 50%, wird die Auswahlkommission um eine Begründung gebeten.

Zuständigkeit Vorstand: Axel Pries

Medical Students Research Grants

Für die Vergabe der Promotionsstipendien strebt das BIH einen Frauenanteil **von 50%** an.

- Bei vergleichbarer Qualifikation sind Frauen bei der Vergabe so lange bevorzugt zu berücksichtigen, bis der Frauenanteil von 50% in der jeweiligen Ausschreibungsrunde erreicht ist.
- Liegt der Frauenanteil unter 50%, wird die Auswahlkommission um eine Begründung gebeten.

Zuständigkeit Vorstand: Axel Pries

Entrepreneurship Track / Innovator Grant

Bei der Vergabe der Plätze im Rahmen des Innovator Grant strebt das BIH einen Frauenanteil von **mind. 25%** an. Die Bewerbung erfolgt anonymisiert, nur die Frauenvertreterin in der Auswahlkommission wird über das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber informiert. Sie kann im Auswahlverfahren ggf. darauf hinwirken, qualifizierte Bewerberinnen zusätzlich einzuladen, wenn diese in der anonymen Auswahl nicht ausreichend berücksichtigt wurden.

Frauen werden besonders zur Bewerbung aufgefordert und durch entsprechende Ansprache, Bewerbungskoaching und spezielle Veranstaltungen unterstützt.

Bei der Zusammensetzung des Auswahlgremiums ist dafür Sorge zu tragen, dass ausreichend Frauen mit Erfahrungen im Bereich Entrepreneurship vertreten sind.

Zuständigkeit Vorstand: Axel Pries

Förderung im Bereich von Berlin Health Innovation

Validierungsfondsprojekte (ehem. Medtech, Pharma, SPARK calls plus Digital Health Accelerator)

In allen geplanten Förderlinien von Berlin Health Innovations strebt das BIH einen Frauenanteil von **mind. 25%** an.

- Bei Anträgen von Teams muss mind. eine Frau unter den antragstellenden Personen sein, die Projektverantwortung hat.
- Projektanträge von Antragstellerinnen oder an denen mindestens eine Antragstellerin beteiligt ist, werden bei vergleichbarer Qualität bevorzugt.

Um den Frauenanteil zu erreichen, werden Frauen gezielt angesprochen und besonders zur Bewerbung aufgefordert. Darüber hinaus werden sie durch entsprechende Angebote und spezielle Veranstaltungen besonders unterstützt.

Liegt der Frauenanteil unter 25%, wird die Auswahlkommission um eine Begründung für die Situation gebeten.

In Bereichen, in denen dies möglich ist, werden anonyme Bewerbungsverfahren angestrebt.

Zuständigkeit Vorstand: Rolf Zettl

Vorträge und wissenschaftliche Konferenzen

Bei Einladungen zu Vorträgen und wissenschaftlichen Konferenzen des BIH wird verstärkt auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis der Sprecherinnen und Sprecher geachtet.

Für BIH Konferenzen, Vorträge und Kurse werden **mind. 40% Referentinnen** unter den Hauptrednerinnen und –rednern empfohlen. Geeignete externe Sprecherinnen können u.a. in Frauenspezifischen Datenbanken identifiziert werden, z.B.

http://wils-database.embo.org/members_meet.php,

<http://www.academia-net.de>,

<http://www.gesis.org/femconsult>

<https://500womenscientists.org>

Auswahlkommissionen, Gremien und Gutachten

Das BIH strebt für Auswahlkommissionen, Gremien und Gutachten einen **Frauenanteil von 40%** an. Um geeignete Kandidatinnen zu finden, greift das BIH auf entsprechende Datenbanken zur Recherche von Wissenschaftlerinnen zurück.

Eine Übersicht über die derzeitigen Frauenanteile in den BIH Gremien befindet sich im Anhang zu diesem Dokument.

Organisatorisches

Ausschreibungs- und Bewilligungstexte

In den **Ausschreibungen** kommuniziert das BIH, dass Chancengleichheit in der Vergabe berücksichtigt wird und weist explizit auf die Zielzahlen zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen und Antragstellerinnen hin.

In den **funding guidelines** verweist das BIH auf seine Bestrebungen, eine von Chancengleichheit geprägte Organisationskultur zu verwirklichen und fordert die Projektverantwortlichen auf, Wissenschaftlerinnen insbesondere am Übergang in die Post-Doc-Phase gezielt zu fördern und schon bei Einstellungsprozessen Aspekte der Chancengleichheit zu beachten. Das BIH empfiehlt den Projektverantwortlichen, den wissenschaftlichen Nachwuchs zur Teilnahme an den Weiterbildungen des BIH zu Genderkompetenz sowie zu Genderaspekten in der Forschung zu ermutigen.

Aktive Ansprache und Rekrutierung

Das BIH spricht im Rahmen von Ausschreibungen geeignete Wissenschaftlerinnen explizit an und fordert sie zur Bewerbung auf. Aus Gründen der Transparenz des Verfahrens sollte die aktive Suche dokumentiert werden. Hierbei ist es wünschenswert, festzuhalten, welche Informationsquellen genutzt, welche Wissenschaftlerinnen von wem in welcher Weise kontaktiert wurden und wie viele der Kontaktierten sich mit welchem Ergebnis um die Stelle beworben haben.

Geschlechterbezogene Verzerrungseffekte

Das BIH wirkt darauf hin, geschlechterbezogene Verzerrungseffekte bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung auszuschließen und Auswahlgremien für unconscious bias zu sensibilisieren. In Anlehnung an die Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft weist das BIH Auswahlkommissionen darauf hin, dass individuelle Lebensumstände (Pflege

von Angehörigen, Familienverpflichtungen, Krankheit u.ä.) bei der Beurteilung wissenschaftlicher Leistung einbezogen werden.

Umsetzung und Evaluation

Die Umsetzung der Leitlinien und deren Verankerung in den Partnereinrichtungen obliegt dem Vorstand. Die Umsetzung wird regelmäßig auf den Vorstandssitzungen thematisiert.

Auf Arbeitsebene sind die jeweiligen Abteilungen in Kooperation mit der Referentin für Chancengleichheit mit der Umsetzung betraut.

Das BIH verpflichtet sich, geschlechterdifferenzierende Daten für die jeweiligen Förderlinien zu erheben und die Entwicklung der Frauenanteile sorgfältig zu beobachten und jährlich gegenüber den Aufsichtsgremien zu berichten. Auf Grundlage der Datenbasis werden die Leitlinien alle 2 Jahre weiterentwickelt sowie um weitere Aspekte der Chancengleichheit ergänzt.

Anhang

Frauenanteil in den Gremien des BIH

Stand 09/17	F	M	FA in %	Zuständigkeit Vorstand
Aufsichtsrat	5	10	33%	Zuwendungsgeber
Vorstand	0	4	0%	Aufsichtsrat
SAB	5	7	42%	Aufsichtsrat
Forschungsrat	7	14	33%	Vorstand BIH
Evaluation Board SPARK	6	7	46%	Vorstand BIH
TT Fund Pharma 2015	1	4	20%	Vorstand BIH
TT Fund Med Devices 2015	1	4	20%	Vorstand BIH
TT Fund Pharma 2016	0	4	0%	Vorstand BIH
TT Fund Med Devices 2016	1	3	25%	Vorstand BIH
TT Fund Pharma 2017	0	4	0%	Vorstand BIH
TT Fund Med Devices 2017	1	3	25%	Vorstand BIH
Beirat Clinician Scientist Programm	13	18	42 %	Vorstand BIH
Scientific Advisory Panel Quest	2	3	40%	Vorstand BIH