

Frauen sind u. a. in der akademischen Rheumatologie unterrepräsentiert

Ovseiko PV et al. Gender equity in academic rheumatology, current status and potential for improvement: a cross-sectional study to inform an EULAR task force. RDM Open 2022; 8: e002518

Oftmals sind Frauen in der Medizin geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit in akademischen Karrierestrukturen, in Anstellungs- und Beförderungskriterien und in der Forschungsfinanzierung ausgesetzt. Im Jahr 2019 hat die EULAR eine Task Force eingerichtet, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben. Ovseiko et al. sammelten Erkenntnisse über das Ausmaß des ungedeckten Bedarfs an weiblichem Personal in der akademischen Rheumatologie.

Die internationale Arbeitsgruppe aus 13 Ländern stellte geschlechtsspezifische Unterschiede beim beruflichen Aufstieg in der akademischen Rheumatologie fest. Frauen sind in der akademischen Medizin, auch im Bereich der Rheumatologie, unter anderem in Führungsrollen unterrepräsentiert. Um eine Strategie für die Datenerfassung zu

entwickeln, erstellten der Leiter der Task Force und die Lenkungsgruppe eine Literaturübersicht über die Gleichstellung der Geschlechter in der klinischen Praxis, Forschung und Ausbildung und führten eine webbasierte Umfrage unter sämtlichen Mitgliedern der Task Force durch, um potenzielle Faktoren und Maßnahmen zu ermitteln, die die Gleichstellung der Geschlechter in der akademischen Rheumatologie beeinflussen. Diese diskutierten die Mitglieder der Arbeitsgruppe bei der ersten gemeinsamen Sitzung im Oktober 2019 und die Experten vereinbarten im Konsens eine Strategie zur Datenerhebung. Die Datenerhebungsstrategie umfasste drei webbasierte Umfragen:

1. eine Umfrage unter den Leitern der wissenschaftlichen Mitgliedsgesellschaften der EULAR, um das Ausmaß der Geschlechtergerechtigkeit in der akademischen Rheumatologie nach Ländern zu ermitteln,
2. eine Umfrage unter den Mitgliedern des EULAR und des Emerging EULAR Network (EMEUNET), um die individuelle Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit und der Anforderungen an den beruflichen Aufstieg zu messen, und
3. eine Umfrage unter den Mitgliedern des EULAR-Rates, um den wahrgenommenen Nutzen potenzieller Maßnahmen zur Unterstützung des beruflichen Aufstiegs zu bewerten.

Die Auswertung und Analyse der Fragebögen nahmen die Forscher anhand deskriptiver Statistiken mit Vergleichen für männliche/weibliche Antworten vor, die mittels χ^2 -Test und t-Test bewertet wurden. Die Daten zeigten, dass es in der akademischen Rheumatologie unverhältnismäßig weniger Frauen vertreten sind als in der klinischen Rheumatologie und dass sie in leitenden akademischen Positionen tendenziell unterrepräsentiert sind. Aus 324 Antworten von EULAR- und EMEUNET-Mitgliedern aus 24 Ländern ergaben sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf die Führungsqualitäten, die Selbstwirksamkeit bei der Karriereentwicklung und die Integration von Beruf und Privatleben sowie den Anteil der für die Forschung aufgewendeten Zeit, wohl aber bei den Arbeitszeiten und dem Ausmaß der wahrgenommenen geschlechtsspezifischen Diskriminierung und sexuellen Belästigung. Es gab geschlechts-

spezifische Unterschiede bei der Bewertung von 7 von 26 Faktoren, die sich auf die Karriereentwicklung auswirken, und bei 8 von 24 potenziellen Maßnahmen zur Förderung der Karriereentwicklung.

FAZIT

Weibliches Personal ist, unter anderem in der akademischen Rheumatologie, signifikant unterrepräsentiert. Dies betrifft nicht nur Frauen in der Forschung und Lehre, sondern auch Frauen in Führungspositionen. Die Ergebnisse dieser Studie dient den Forschern nun als Grundlage für die Entwicklung eines Rahmens möglicher Maßnahmen zur Beschleunigung der geschlechtergerechten Karriereentwicklung in der akademischen Rheumatologie.

Dr. Maddalena Angela Di Lellis, Tübingen