

## Die „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG

Die Mitglieder der DFG verpflichten sich auf die „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ und treffen geeignete Maßnahmen zu ihrer Umsetzung und Verstärkung. Ziel ist, die Gleichstellung aller Personen mit unterschiedlichen Geschlechtern, Hintergründen, Erfahrungen und Eigenschaften in der Wissenschaft nachhaltig zu befördern. Ihre Talente, ihre Potenziale und ihre Ideenvielfalt sollen zur Steigerung der Qualität von Forschung und Lehre eingebracht werden. Die Verantwortung dafür und für die Gewährleistung eines angemessenen Verhältnisses insbesondere von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen liegt bei jeder einzelnen Einrichtung. In den Blick zu nehmen sind zudem weitere Diversitätsdimensionen, wie Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, soziale Herkunft (beispielsweise unter folgenden Aspekten: ökonomische Situation, Herkunft aus nicht-akademischer Familie, Migrationsgeschichte), Religion und Weltanschauung, Behinderung oder chronische/langwierige Erkrankung.<sup>1</sup> Auch das Zusammenkommen mehrerer Unterschiedsdimensionen in einer Person (Intersektionalität und seine Bedeutung) sollte berücksichtigt werden.

Die Einhaltung der „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ ist bei DFG-Mitgliedseinrichtungen ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von Mitteln für DFG-Forschungsverbünde. Bei Nicht-Mitgliedern werden die wesentlichen Inhalte der Gleichstellungs- und Diversitätsstandards im Rahmen des Begutachtungs- und Entscheidungsverfahrens über Anträge von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ebenfalls angemessen berücksichtigt.

Die strukturellen und die personellen Gleichstellungs- und Diversitätsstandards entsprechen den Kriterien von „**Durchgängigkeit**“, „**Transparenz**“, „**Wettbewerbsfähigkeit** und **Zukunftsorientierung**“ sowie „**Kompetenz**“.

### **A. Strukturelle Gleichstellungs- und Diversitätsstandards**

1. Gleichstellung und Diversität werden **durchgängig** und sichtbar auf allen Ebenen der Organisation verfolgt und als strategische Leitungsaufgabe verankert. Alle Struktur- und Steuerungsmaßnahmen innerhalb der Einrichtung werden systematisch gleichstellungs- und diversitätsorientiert gestaltet. Ziel ist es, Gleichstellung und Diversität bei allen personen- und ressourcenbezogenen Entscheidungen sowie infrastruktureller Maßnahmen der Einrichtungen ausdrücklich zu beachten und in die Verfahren der Qualitätssicherung zu integrieren.
2. **Transparenz** der Gleichstellung benötigt die Erhebung und die Veröffentlichung fortlaufender, differenzierter Daten zu allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere, insbesondere in Bezug

---

<sup>1</sup> Die DFG ist sich des Umstandes bewusst, dass die genannten Begrifflichkeiten derzeit in der Diskussion stehen (vgl. z. B. <https://www.charta-der-vielfalt.de>) und die soziale Konstruktion von Ungleichheiten auch auf Begrifflichkeiten beruht. Gleichzeitig besteht das Erfordernis, zentrale Ansatzpunkte für Antidiskriminierungsmaßnahmen in der Forschung zu benennen. Es steht den umsetzenden wissenschaftlichen Einrichtungen frei, ihre eigenen Begrifflichkeiten zu verwenden.

auf die Beteiligung von Frauen und Männern. Zu weiteren Diversitätsdimensionen sollte dies – soweit rechtlich zulässig – ebenfalls erfolgen.

3. Die Einrichtungen handeln auf dem Gebiet der Gleichstellung **wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert**, indem die Vereinbarkeit von Care- oder Sorgearbeit und Beruf gefördert, Rollenstereotype überwunden und individuelle Lebensentwürfe berücksichtigt werden.
4. Die Verfahren in den Mitgliedseinrichtungen sind im Hinblick auf Gleichstellung und Diversität transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren. Dazu gehört es, persönlichen Abhängigkeiten nachhaltig entgegenzutreten und die **Kompetenz** zur vorurteilsfreien Begutachtung und Bewertung von Personen, (wissenschaftlichen) Leistungen und Forschungsvorhaben – in Bezug sowohl auf die beteiligten Personen als auch auf eventuelle geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung – nachprüfbar abzusichern.
5. Eine transparente Diskussions- und Fehlerkultur sowie Toleranz und gegenseitiger Respekt sind zentrale Rahmenbedingungen für Gleichstellung und Diversität.
6. Die Mitgliedseinrichtungen sind sich ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitgliedern, Angehörigen und weiteren Personen für den Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing sowie für die Schaffung einer diversitätssensiblen Leitbildkultur bewusst.

## **B. Personelle Gleichstellungs- und Diversitätsstandards**

1. **Durchgängig sind** Gleichstellung und – soweit möglich – auch Diversität bezogen auf alle Phasen der Auswahl und Beschäftigung von Personal sowie bei Entscheidungen über alle Ressourcen zu sichern.
2. Die Definition und die Veröffentlichung von eigenen Zielwerten für die Beteiligung von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen (einschließlich der Ausstattung und der Befristungen) schafft **Transparenz** für das Erreichen von Gleichstellung. Dies erfolgt auf der Grundlage von differenzierten Daten zu Frauen und Männern in Bezug auf Studienabschlüsse, Promotionen, Juniorprofessuren, Leitungen von Nachwuchsgruppen, Professuren und Leitungspositionen in der Selbstverwaltung der jeweiligen Einrichtung. Zu anderen Dimensionen von Diversität können – soweit rechtlich möglich – auch Datenerhebungskonzepte entwickelt und umgesetzt werden. Für die Erhebung und Berichterstattung wird auf die Empfehlungen des Kerndatensatzes Forschung und die Definitionen des Hochschulstatistikgesetzes verwiesen.
3. Um **wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert** Gleichstellung und Diversität zu sichern, sind personenbezogene Entscheidungen strikt nach Leistung und Potenzial und nicht nach wissenschaftsfremden Kriterien zu treffen. Gegebenenfalls karrierehemmende Wirkungen von Diversitätsdimensionen sind entsprechend zu neutralisieren. Der wissenschaftliche Wettbewerb und die Förderverfahren der DFG sind durchlässig für strukturell unterrepräsentierte Gruppen zu gestalten.
4. Um eine **kompetente** gleichstellungs- und diversitätssensible Beurteilung von Personen zu gewährleisten, sind Verfahren so zu gestalten, dass sie für Verzerrungseffekte und diversitätshemmende Leistungsparameter sensibilisieren, sie aufdecken und korrigieren.