

Hinweise zur Erstellung

der Zwischenberichte zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit Leitfaden und Muster


Vorbemerkung:

Die Mehrheit der Mitglieder der DFG hat in der Mitgliederversammlung am 02.07.2008 der Einführung Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards und ihrer Umsetzung bis 2013 zugestimmt und sich diesen selbst verpflichtet. Es wurde außerdem beschlossen, 2011 Zwischenberichte zum Umsetzungsprozess vorzulegen, die durch eine in der Mitgliederversammlung 2009 eingesetzte Arbeitsgruppe bewertet werden sollen.

Um der Sichtung und Bewertung der Zwischenberichte eine für alle Beteiligten transparente und verbindliche Struktur zu Grunde zu legen, hat die Arbeitsgruppe die folgenden Leitlinien samt einheitlichem Berichtsmuster vorgeschlagen. Das Muster folgt in seiner Strukturierung den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und enthält Unterpunkte, die die Arbeitsgruppe bei der Erarbeitung von Kategorien zur Bewertung der Berichte als besonders wichtig identifiziert hat. Um die Einrichtungen bei der Erstellung der Berichte zu unterstützen, sind im Muster beispielhaft Maßnahmen genannt, die zu den jeweiligen Unterpunkten genannt werden können.

Leitfaden und Muster

für die Zwischenberichte zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards



Formale Gestaltung:

- ▶ Der Bericht sollte einen Umfang von 15 Seiten nicht überschreiten.
- ▶ Die Tabellen mit den Angaben zum Anteil von Frauen und Männern auf den relevanten Karrierestufen und zu den angestrebten Steigerungsraten (siehe Formatvorlagen im Anhang zu diesem Dokument) werden als Anlage zum Bericht erbeten.
- ▶ Weitere Anlagen sind nicht erforderlich und werden bei der Bewertung nicht berücksichtigt.
- ▶ Bitte reichen Sie den Bericht zusätzlich zur Papierform (ein Exemplar genügt) auch als elektronische Datei auf CD ein.
- ▶ Bitte machen Sie zu Beginn des Berichts deutlich, durch welche Personen, Organe und Gremien innerhalb Ihrer Einrichtung der Bericht verabschiedet bzw. (zustimmend) zur Kenntnis genommen wurde.

Aufbau des Berichts:

Der Bericht sollte eine Gesamtschau über die Gleichstellungsmaßnahmen der Einrichtung bieten.

Bei der Darstellung der unter den einzelnen Punkten genannten Aktivitäten sollte deutlich werden, ob es sich um

- a) für die Zukunft geplante,
- b) bereits beschlossene oder um
- c) bereits implementierte Maßnahmen handelt.

Geben Sie bitte jeweils auch den Zeitpunkt an, für den die Umsetzung geplant ist bzw. an dem die Maßnahme beschlossen oder implementiert wurde.

Stellen Sie, wo möglich, bitte außerdem dar, in welchem Umfang die jeweiligen Maßnahmen finanziert werden (v. a. Angabe zu Personal und finanziellen Mitteln) und ob und wie ihre Nachhaltigkeit gesichert ist.

Falls seit Abgabe der ersten Berichts in Ihrer Einrichtung wesentliche personelle oder strukturelle Veränderungen (z. B. Wechsel in der Leitung) stattgefunden haben, können Sie darauf einleitend hinweisen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

(Vgl. A.1 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte nehmen Sie hier Stellung beispielsweise zu folgenden Punkten:

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Zuordnung der Zuständigkeit für Gleichstellung zu Personen oder Organisationseinheiten aus der Leitung, Verankerung der Gleichstellungsaufgabe in Basisdokumenten der Einrichtung (Leitbild, Grundordnung etc.), Einrichtung von Kommissionen/Arbeitsgruppen, ...

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen an Entscheidungsprozessen, Verzahnung zentraler und dezentraler Steuerungsmechanismen, Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten, ...

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Beteiligung der Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragten an strategischen Prozessen und Entscheidungen (zusätzlich zu den verbindlich vorgesehenen Beteiligungen), Kooperationen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zu Genderthemen forschen, ...

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Zuweisung der Aufgabe an Organisationseinheiten in der Verwaltung, interne Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen und Nutzung der Evaluationsergebnisse, Integration von Gleichstellung als Kriterium in die Verfahren zur Qualitätssicherung, ...

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

(Vgl. A.2 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte machen Sie an dieser Stelle Angaben beispielweise zu folgenden Punkten: Art und Weise der Erhebung und Auswertung von Daten zur Gleichstellungssituation, Differenzierungsgrad (z. B. nach Organisationsebenen und Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn), Organe, in denen diese Daten veröffentlicht werden, zeitliche Abstände der Veröffentlichung, Nutzung der Ergebnisse z. B. für die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen, ...

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

(Vgl. A.3 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte nehmen Sie hier Stellung beispielsweise zu folgenden Punkten:

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Gleitzeitmodelle, Telearbeit, Teilzeitmodelle, ...

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Beispiele für mögliche Angaben und Maßnahmen: geschätzter Bedarf, Art der Betreuungsangebote, Anzahl der Betreuungsplätze (wenn möglich auch differenziert nach Statusgruppen der Eltern und nach Altersstufen der Kinder), Öffnungszeiten, flexible und kurzfristige Angebote, ...

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Beispiel für mögliche Maßnahmen: aktive Unterstützung von Dual-Career Lebensgemeinschaften, ...

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

(Vgl. A.4 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte nehmen Sie hier daher Stellung beispielsweise zu folgenden Punkten:

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Gleichstellungsorientierter Leitfaden für Berufungsverfahren, gleichstellungsorientierte Richtlinien für die Besetzung von Stellen im Post-Doc-Bereich, ...

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Beispiele für mögliche Maßnahmen: gleichstellungsorientierte Richtlinien für die Auswahl und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Einführung eines Ombudsmanverfahrens, ...

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

(Vgl. B.1 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte nehmen Sie hier daher Stellung beispielsweise zu folgenden Punkten:

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Aktive Rekrutierung von Frauen/Männern in den Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für die sog. „MINT“-Fächer, Maßnahmen gegen die Feminisierung von Disziplinen, ...

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Anreizsysteme, gleichstellungsorientierter Mitteleinsatz, Gender Budgeting, ...

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

(Vgl. B.4 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte nennen Sie an dieser Stelle Maßnahmen wie beispielsweise: Bedarfsorientierte Angebote im Bereich Mentoring/Coaching insb. für den weiblichen Nachwuchs, gezielte Fort- und Weiterbildungen für weibliche Führungskräfte, Maßnahmen zur Erhöhung der

Beteiligung von Frauen an den Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen, z.B. der DFG, gezielte Nominierungen von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise, ...

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

(Vgl. B.5 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte nennen Sie an dieser Stelle Maßnahmen wie beispielsweise: Maßnahmen gegen Rollenstereotypen, Informations- und Weiterbildungsangebote im Bereich „gender bias“, ...

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

(Vgl. B.2 und B.3 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte fügen Sie als Anlage dem Bericht Tabellen mit Angaben zum Anteil von Frauen und Männern auf den relevanten Karrierestufen an Ihrer Einrichtung und zu den angestrebten Steigerungsraten bei. Orientieren Sie sich dabei bitte an den Formatvorlagen im Anhang zu diesem Dokument.