

Leitfaden und Muster

für die Abschlussberichte zur Umsetzung der
Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards



Formale Gestaltung:

- ▶ Der Bericht sollte einen Umfang von 15 Seiten nicht überschreiten. Verfassen Sie den Berichtstext bitte in der Schriftart "Arial", Schriftgröße 11, oder vergleichbar im DIN A4-Format.
- ▶ 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 schicken Sie den Bericht als elektronische Datei (PDF) an das Postfach chancengleichheit@dfg.de.
- ▶ 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 und die Entwicklung und Schwerpunktsetzung seit Einreichen des Zwischenberichts 2011 erkenntlich machen.

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 des Zwischenberichts in Ihrer Einrichtung wesentliche personelle oder strukturelle Veränderungen (z. B. Wechsel in der Leitung) stattgefunden haben, die Einfluss auf die Gleichstellungsstrategie Ihrer Einrichtung hatten, sollten 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 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen

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

Abteilungen mit dem Thema Gleichstellung, Engagement und Maßnahmen von Fachbereichen/ Fakultäten/ Abteilungen und deren Mitgliedern im Bereich Gleichstellung, ...

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Beteiligung der Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragten an strategischen Prozessen und Entscheidungen, 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.