

Leitfaden

für einen integrierten Bericht zu den
Forschungsorientierten Gleichstellungs- und
Diversitätsstandards der DFG

Berichtszyklus 2022-2025



Gemäß Beschluss der Mitgliederversammlung der DFG 2022 wurde der Text der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOG) um den Aspekt der Beförderung der Diversität erweitert und in Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards umbenannt (FOGD). Ein aktualisierter Umsetzungsprozess mit einer daran angepassten Berichtslegung wurde in der Mitgliederversammlung ebenfalls beschlossen. Die Berichte der Mitgliedseinrichtungen dienen dazu, den Status-Quo der jeweils eigenen Zielsetzungen und Entwicklungen der Hochschulen zu den Themen „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ und „Beförderung von Diversität“ in Bezug auf konkrete Maßnahmen und Angebote zu erfassen. Dabei erfolgt keine externe Vorgabe von Schwerpunktthemen, sondern die Hochschulen setzen eigene Schwerpunkte, dem Profil ihrer Einrichtung angepasst. Dadurch wird der Eigenverantwortung und Autonomie der Hochschulen ebenso wie der individuellen Situation vor Ort im Rahmen der Selbstverpflichtung noch stärker Rechnung getragen.

Die Eckdaten des neuen Berichtswesen sind wie folgt:

- Die Mitglieder der DFG reichen einen integrierten Bericht ein, der beide Themen „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ und „Förderung von Diversität“ umfasst, um Synergieeffekte zu schaffen und die Themen intersektional zu behandeln. Das Thema der „Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ sollte im Bericht explizit adressiert werden.
- Die Berichte sollen sich auf aktuelle Zielsetzungen und Maßnahmen für den Berichtszeitraum 2022-2025 fokussieren.
- Die DFG-Mitglieder setzen in den Berichten ihre eigenen Schwerpunkte hinsichtlich der beiden Themen und stellen ihren intersektionalen Zugang dar.
- Die Berichtszyklen erstrecken sich nunmehr auf drei Jahre.
- Nach Aufarbeitung der Berichte lädt die DFG die Hochschulleitungen zu einem Workshop im Juni 2025 zu einem kollegialen Austausch ein.

A Formale Gestaltung

Bitte erstellen Sie den Bericht entlang der unten angegebenen Gliederung (B). Die Texte in grauer Schrift bieten Erläuterungen und dienen lediglich als Anregungen für Ihren Bericht. Nicht alle Fragen bzw. Punkte in den Hintergrundtexten müssen berücksichtigt bzw. beantwortet werden. Bitte entfernen Sie diese Texte bei der Erstellung des Berichts komplett. Der Bericht darf zusätzlich zum Deckblatt bis zu 10 Seiten umfassen. Am Ende (Abschnitt B 6) haben Sie die Möglichkeit, auf einschlägige Referenzen (etwa Materialien, Maßnahmen und Strategien) zu verlinken. Bitte beschränken Sie sich auf maximal 10 Verweise. Dieser Abschnitt wird

nicht zu den 10 Seiten des übrigen Berichts gezählt. Bitte behalten Sie die vorgegebene Formatierung bei, insbesondere soll die Schrift Arial 11 Punkt nicht unterschritten werden, Zeilenabstand einfach, DIN A4-Format. Bitte reichen Sie keine Anlagen ein, diese können nicht berücksichtigt werden. Bitte schicken Sie den Bericht bis zum 31. September 2024 als navigierbare PDF-Dateien ohne Kopierschutz an das Postfach chancengleichheit@dfg.de. Legen Sie Ihrem Bericht die diesem Leitfaden angehängte Einwilligungserklärung bei (C).

B Gliederung

Integrierter Bericht¹ zu den aktuellen Entwicklungen und Zielsetzungen im Rahmen der Selbstverpflichtung zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG

1. Beförderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

1.1. Hochschuleigene Ziele und Strategien für den Berichtszeitraum

Welche fach- und/oder qualifikationsstufenspezifische Handlungsfelder sind, ausgehend von der bisherigen Gleichstellungsarbeit an Ihrer Einrichtung, aktuell für Ihre Hochschule besonders relevant? Berichten Sie über ggfs. intersektionale Aspekte. Welche Ziele (qualitativ wie quantitativ) hat sich Ihre Hochschule für den aktuellen Berichtszeitraum gesetzt? Sind die Ziele in einen strategischen Rahmen (z.B. bei der Weiterentwicklung der bisherigen Gleichstellungsstrategien oder in ein Gleichstellungskonzept der Hochschule) eingebettet?

1.2. Strukturen zur Beförderung der Chancengleichheit an der Hochschule

Wie stellen sich die Strukturen zur Gleichstellungsarbeit (inkl. personeller und finanzieller Ausstattung) an Ihrer Hochschule dar? Welche strukturellen Veränderungsprozesse sind an Ihrer Hochschule gegenüber dem letzten Berichtszeitraum vollzogen worden? Welche Strukturen auf zentraler und dezentraler Ebene haben sich besonders bewährt? Wie nutzen Sie die hochschuleigene oder externe Genderexpertise für Entscheidungs- und Änderungsprozesse an Ihrer Hochschule?

1.3. Fach- und karrierestufenspezifische Maßnahmen der Hochschule

Bitte beschreiben Sie hier besonders erfolgreiche Maßnahmen der Einrichtung, insbesondere für Fächer bzw. Karrierestufen mit einer unzureichenden Beteiligung des strukturell im Fach jeweils unterrepräsentierten. Sofern vorhanden, verweisen Sie auf entsprechende interne oder externe Evaluationen. Beschreiben Sie außerdem weitere Maßnahmen, die Ihre Hochschulen für den Berichtszeitraum 2022-2025 prioritär plant.

¹ Unter einem „integrativen Bericht“ versteht die DFG, dass dieser beide Themen gleichermaßen adressiert: die „Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ und die „Diversität“. Er bietet darüber hinaus die Möglichkeit, einen intersektionalen Ansatz in der Befassung mit den beiden Themen darzustellen.

1.4. Lessons Learned

Gab es an Ihrer Hochschule weniger erfolgreiche Maßnahmen bzw. Maßnahmen, die nicht funktioniert haben oder nicht fortgeführt wurden? Bitte beschreiben und begründen Sie entsprechend. Falls Sie Ihre Maßnahmen evaluiert haben (lassen) verweisen Sie bitte auf diese Erkenntnisse. Stellen Sie ggf. dar, was Sie (und andere) daraus für die weitere Gestaltung von Maßnahmen lernen könnten.

1.5. (Neue) Herausforderungen und zukünftige Handlungsfelder

Bitte beschreiben Sie, wo Sie – bestehende oder auch neue – Herausforderungen für die Verwirklichung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sehen. Berücksichtigen Sie in Ihrer Gleichstellungsarbeit die intersektionale Perspektive? Beschreiben Sie diesen intersektionalen Ansatz.

2. Beförderung von Diversität²

2.1. Hochschuleigene Themen, Ziele und Strategien für den Berichtszeitraum

Welche inhaltlichen Planungen und Ziele nehmen Sie sich zur Beförderung von Diversität in Ihrer Einrichtung vor? Haben Sie dabei bestimmte (standortspezifische) Priorisierungen von Diversitätsdimensionen bzw. inhaltliche Schwerpunktsetzungen vorgenommen? Warum haben Sie diese Priorisierung ggf. vorgenommen und wie sind Sie dabei vorgegangen? Verfügt Ihre Hochschule über ein Diversitätskonzept oder eine -strategie? Falls ja, beachten Sie den Punkt 6 dieses Leitfadens und ergänzen Sie gerne den entsprechenden Link. Auf welcher Grundlage (Forschungsergebnisse, Befragungen, Diskussionsrunden) haben Sie diese erarbeitet?

Werden an Ihrer Hochschule Daten zu weiteren Diversitätsdimensionen (neben Alter und Geschlecht) erhoben (u.U. in anonymisierter Form) und publiziert oder anderweitig genutzt? Wenn ja, beschreiben Sie diese.

2.2. Strukturen zur Beförderung von Diversität

² Als weitere Diversitätsdimensionen benennen die FOGD: 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. Vgl. hierzu: Text zu den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG, https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_aspekt_diversitaet.pdf

Wie stellen sich die Strukturen zur Diversitätsarbeit (inkl. personeller und finanzieller Ausstattung) an Ihrer Hochschule dar?

Gibt es an Ihrer Hochschule bereits Strukturen zur Diversitätsarbeit? Sofern zutreffend: Wie stellen sich die Strukturen zur Beförderung der standortspezifischen Diversitätsdimensionen (inkl. personeller und finanzieller Ausstattung) an Ihrer Hochschule dar?

Wie bewerten Sie den Aufbau? Welche Strukturen auf zentraler und dezentraler Ebene haben sich besonders bewährt?

Wie verbinden Sie die beiden Themenfelder „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ und „Beförderung von Diversität“ an Ihrer Hochschule?

Wie nutzen Sie die hochschuleigene oder externe Diversitätsexpertise für Entscheidungs- und Änderungsprozesse an Ihrer Hochschule?

2.3. Zielgruppen, Maßnahmen und Vorhaben der Hochschule

Bitte beschreiben Sie besonders erfolgreiche Maßnahmen an Ihrer Einrichtung. Erläutern Sie den Zuschnitt auf bestimmte Zielgruppen und/oder Diversitätsaspekte und ggf. den intersektionalen Ansatz Ihrer Maßnahmen. Berichten Sie ggf. auch von vorangegangenen Bedarfsanalysen und anschließenden Auswertungen oder Evaluationen.

Beschreiben Sie außerdem weitere Maßnahmen, die Ihre Hochschulen für den Berichtszeitraum 2022-2025 prioritär plant.

2.4. Lessons Learned

Sofern zutreffend:

Gibt es an Ihrer Hochschule schon Erfahrungen mit weniger erfolgreichen Maßnahmen oder Maßnahmen, die nicht fortgeführt wurden/werden sollen? Bitte beschreiben Sie diese, ggf. mit Verweis auf Evaluationen. Stellen Sie ggf. dar, was Sie (und andere) daraus für die weitere Gestaltung von Maßnahmen lernen könnten.

3. Entwicklung der Organisationskultur hin zu mehr Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft: Status Quo

Was verstehen Sie an Ihrer Einrichtung unter einer nachhaltigen Entwicklung der Organisationskultur hin zu mehr Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und zu mehr Perspektivenvielfalt durch Diversität? Werden die beiden Themen: Chancengleichheit und Diversität aus Ihrer Sicht an Ihrer Hochschule ausreichend gewürdigt? An welchen Ereignissen / Strukturen / Prozessen stellen Sie positive Veränderungen in dieser Hinsicht fest? Stellen Sie einen Paradigmenwechsel im Umgang mit unterrepräsentierten Personengruppen

an Ihrer Hochschule fest? Gibt es konkrete Abstimmungsprozesse, Austauschformate, Monitoringprozesse, Veranstaltungen etc., die auf eine positive Entwicklung der Organisationsstruktur hindeuten?

4. Abstimmungs- und Partizipationsprozess

Bitte führen Sie auf, welche Stelle(n) den Bericht erstellt hat (bzw. haben) und welche Personen(gruppen), Organe / Gremien / Institutionen daran beteiligt waren und/oder den Bericht beschlossen und/oder zur Kenntnis genommen haben. Personalisierte Daten sind nicht notwendig; der Abstimmungs- und Beteiligungsweg bzw. der Partizipationsprozess an Ihrer Hochschule sollte deutlich werden.

5. Freier Berichtsteil/Sonstiges

Bitte teilen Sie uns (zwei) Themen mit, die Sie für einen Austausch mit anderen Hochschulen im Rahmen des geplanten Workshops 2025 besonders interessant finden.

Sofern zutreffend haben Sie hier die Möglichkeit, zusätzliche Aspekte darzustellen, wenn diese nicht bereits an anderer Stelle erwähnt wurden. Dieses Feld kann auch frei bleiben.

6. Link- und Materialsammlung

Hier können Verweise, Links etc. zu einzelnen Maßnahmen, Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien eingefügt werden. Die Link- und Materialsammlung ist auf max. 10 Verweise begrenzt und wird nicht zu den 10 Seiten gezählt. Ggf. werden diese Verweise im Sinne einer Wissensteilung für den Workshop zusammengefasst und zur Verfügung gestellt werden.

C Anlage

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Meine Einwilligung gilt bis auf Widerruf, den ich jederzeit ganz oder in Teilen mit Wirkung für die Zukunft formlos und ohne Angabe von Gründen erklären kann gegenüber: DFG, Gruppe Forschungskultur, Tel.: + 49 228 885-2612, E-Mail: chancengleichheit@dfg.de. Vor meinem Widerruf durchgeführte Datenverarbeitungen auf Grundlage dieser Einwilligung bleiben weiterhin rechtmäßig. Bitte vermeiden Sie die Übermittlung personenbezogener Daten, sofern Sie die Betroffenen nicht über die Übermittlung informiert haben.

X

Ort, Datum

X

Unterschrift Einrichtungsleitung