

## Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG

Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft nachhaltig zu befördern, das Potenzial von Wissenschaftlerinnen bestmöglich in das Wissenschaftssystem einzubringen und dort Geschlechtergerechtigkeit durchgängig zu verwirklichen, halten die Mitglieder der DFG auch weiterhin an den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ fest und treffen geeignete Maßnahmen zu ihrer Umsetzung und Verstetigung. Die Verantwortung dafür und für die Gewährleistung eines angemessenen Verhältnisses von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen liegen bei jeder einzelnen Einrichtung. Die Einhaltung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ bleibt ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von DFG-Forschungsverbänden, bei denen Universitäten und ihnen gleichgestellte Hochschulen mit Promotionsrecht Antragstellende sind.

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

### A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Gleichstellung wird **durchgängig** und sichtbar auf allen Ebenen der Organisation verfolgt und als strategische Leitungsaufgabe verankert. Alle Struktur- und Steuerungsmaßnahmen innerhalb der Einrichtung werden systematisch gleichstellungsorientiert gestaltet. Das Ziel der Gleichstellung ist bei allen personen- und ressourcenbezogenen Entscheidungen 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 zur Gleichstellung auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere.
3. Die Einrichtungen handeln auf dem Gebiet der Gleichstellung **wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert**, indem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert, Rollenstereotype überwunden und individuelle Lebensentwürfe berücksichtigt werden.
4. Die Verfahren in den Mitgliedseinrichtungen sind im Hinblick auf Gleichstellung 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.

### B. Personelle Gleichstellungsstandards

1. **Durchgängig** ist Gleichstellung 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 auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen (einschließlich der Ausstattung und der Befristungen) schafft **Transparenz** für das Erreichen von Gleichstellung. Dies erfolgt auf der

Grundlage nach Geschlecht differenzierter Daten zu Studienabschlüssen, Promotionen, Juniorprofessuren, Leitungen von Nachwuchsgruppen, Professuren und Leitungspositionen in der Selbstverwaltung der eigenen Einrichtung. Für die Erhebung und Berichterstattung wird auf die Empfehlungen des Kerndatensatzes Forschung und die Definitionen des Hochschulstatistikgesetzes verwiesen.

3. Um **wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert** Gleichstellung zu sichern, sind personenbezogene Entscheidungen strikt nach Leistung und Potenzial und nicht nach Geschlecht oder beispielsweise Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Identität oder Orientierung, Religion und Weltanschauung zu treffen. Dazu gehört es, die Beteiligung von strukturell unterrepräsentierten Personen an Förderverfahren, insbesondere der DFG, sichtbar zu steigern.
4. Um eine **kompetente** Beurteilung von Personen zu gewährleisten, sind Verfahren so zu gestalten, dass sie für Verzerrungseffekte sensibilisieren, sie aufdecken und korrigieren.

Zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ haben sich die Mitgliedseinrichtungen der DFG am 2. Juli 2008 verpflichtet. Diese Selbstverpflichtung wurde am 5. Juli 2017 von den Mitgliedseinrichtungen bestätigt.