

## **DFG startet neue Initiative für Gleichstellung und Diversität**

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards um Aspekt der Diversität erweitert / DFG-Förderhandeln folgt neuem integrierten Gleichstellungs- und Diversitätskonzept

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) will die Gleichstellung der Geschlechter und die Diversität in der Wissenschaft auf mehreren Ebenen weiter vorantreiben. Das beschlossen jetzt die Gremien der größten Forschungsförderungsorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung der Wissenschaft in Deutschland. So wird der Aspekt der Diversität in die sogenannten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aufgenommen und deren Namen entsprechend erweitert. Künftig heißen diese „Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“. Außerdem soll neben dem Thema Gleichstellung die Diversität auch im eigenen Förderhandeln eine größere Rolle spielen. Beide Themen haben als Satzungsziele eine herausgehobene Bedeutung für die Arbeit der DFG.

„Vielfältige Perspektiven in der Forschung und die Berücksichtigung der Erfahrungen und Eigenschaften aller wissenschaftlich tätigen Menschen sind wichtige Voraussetzungen für exzellente Wissenschaft“, sagte DFG-Präsidentin Professorin Dr. Katja Becker. „Um die besten wissenschaftlichen Talente zu fördern, erweitert die DFG daher ihr langjähriges Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter und setzt sich für mehr Diversität in der Wissenschaft ein. Dabei sind die chancengleiche Bewertung und Förderung wissenschaftlicher Leistung wichtige Bausteine des Konzepts.“

### **Ausweitung der forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards**

Die Mitglieder der DFG verankerten im Rahmen einer Selbstverpflichtung weitere Diversitätsdimensionen in den seit 2008 bestehenden forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Neben Geschlecht und geschlechtlicher Identität umfassen sie nun u. a. auch ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung oder chronische/langwierige Erkrankung sowie soziale Herkunft und sexuelle Orientierung. Auch das Zusammenkommen mehrerer Unterschiedsdimensionen in einer Person (Intersektionalität) soll angemessen berücksichtigt werden. Zusätzlich bekannten sich die DFG-Mitglieder zu ihrer Verantwortung gegenüber Angehörigen ihrer Einrichtungen und weiteren Personen im Hinblick auf den Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

Angepasst an die neue Zielsetzung, änderten die DFG-Mitglieder auch den Umsetzungsprozess zu den forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards. Künftig können die Hochschulen ihre Berichtsschwerpunkte zur Umsetzung von Maßnahmen entsprechend der eigenen strategischen Pläne, Fächerschwerpunkte sowie der Zusammensetzung ihrer Studierenden und Forschenden festlegen. Zum Ende jedes Berichtszeitraums von nunmehr drei Jahren bietet die DFG den Hochschulen eine Plattform, sich in einer kollegialen Beratung auszutauschen. Um dem

erweiterten Auftrag gerecht zu werden, wird auch die den Prozess begleitende AG um ein Mitglied mit Expertise zum Thema Diversität erweitert.

Nicht zuletzt verabschiedeten die Mitglieder die „Zusammenfassung und Empfehlungen 2022“ zu den für den vergangenen Berichtszyklus (2020–2022) ausgewählten Schwerpunktthemen „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“ und „Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität“. Wichtige Ergebnisse zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase waren eine Verbesserung der Datengrundlage, eine stärkere Fokussierung auf die fach- und qualifikationsstufenspezifischen Maßnahmen, die Förderung der Netzwerke zwischen den Hochschulen, Forschungseinrichtungen und der Privatwirtschaft sowie die Schaffung neuer Jobperspektiven außerhalb der Professur. Beim Thema Diversität stand ein notwendiger Kulturwandel im Vordergrund, wobei Diversität als wertvolle Ressource verstanden werden sollte. Die Konzepte der Einrichtungen sollten überdies auf strukturelle Veränderungen zielen.

### **Integriertes Gleichstellungs- und Diversitätskonzept für das Förderhandeln der DFG**

Ziel des vom Hauptausschuss der DFG verabschiedeten neuen Gleichstellungs- und Diversitätskonzepts ist es, neben der Gleichstellung der Geschlechter künftig die Unterschiedlichkeit der Forschenden in anderen Dimensionen, bezeichnet mit den Begriffen Diversität oder Vielfältigkeit, im Förderhandeln der DFG noch stärker zu berücksichtigen. Neben Geschlecht und geschlechtlicher Identität umfasst der von der DFG verwendete Diversitätsbegriff die gleichen Aspekte wie die oben in der Selbstverpflichtung der Mitglieder genannten. Insbesondere sollen auch zu Aspekten der sozialen Herkunft – wie Migrationsgeschichte, Herkunft aus nicht akademischem Elternhaus und der ökonomischen Situation von Forschenden – Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt werden.

Zur Vorbereitung hat die DFG bereits seit 2020 mehrere Diskussionsrunden zu Diversität in der Wissenschaft mit Forschenden, Betroffenen und ihren Interessenvertretungen sowie mit DFG-Gremienmitgliedern geführt. Dieser partizipative Prozess wird bei der Maßnahmenentwicklung und Umsetzung fortgesetzt. Als ersten konkreten Schritt beschloss der Hauptausschuss jetzt Maßnahmen zur Sensibilisierung gegen expliziten oder impliziten Bias gegenüber Personen mit Diversitätsmerkmalen. Zudem wurden Maßnahmen zur Erweiterung der Datenbasis der DFG und zur Bereitstellung inhaltlicher Informationen zu Diversitätsdimensionen in der Forschung beschlossen.

### **Weiterführende Informationen**

Medienkontakt:

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der DFG, Tel. +49 228 885-2109, [presse@dfg.de](mailto:presse@dfg.de)

„Zusammenfassung und Empfehlungen 2022“: [www.dfg.de/fog\\_empfehlungen\\_2022](http://www.dfg.de/fog_empfehlungen_2022)

Informationen zu den erweiterten Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG: [www.dfg.de/gleichstellungsstandards](http://www.dfg.de/gleichstellungsstandards)

Informationen zum Thema Gleichstellung und Diversität und den DFG-Aktivitäten:  
[www.dfg.de/chancengleichheit](http://www.dfg.de/chancengleichheit)  
[www.dfg.de/diversity](http://www.dfg.de/diversity)

Fachliche Ansprechpartnerin in der DFG-Geschäftsstelle:

Dr. Eva Reichwein, Gruppe Chancengleichheit, Wissenschaftliche Integrität und Verfahrensgestaltung,  
[chancengleichheit@dfg.de](mailto:chancengleichheit@dfg.de)