

## GENDER CONSULTING FÜR FORSCHUNGSANTRAGSTELLENDEN

### Kurzleitfaden zur Vorbereitung auf das Beratungsgespräch

Mit den **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** hat die DFG im Jahr 2008 umfassende Prüfsteine für die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft definiert und ihre Einhaltung zum **entscheidungsrelevanten Kriterium bei der Bewilligung von DFG-Forschungsverbänden** erhoben. Die Erstellung eines Gleichstellungskonzepts ist für Verbundforschungsprojekte seitdem obligatorisch.

Dieses muss laut DFG den Zweck erfüllen, die Anzahl der Wissenschaftlerinnen auf Ebene der Projektleitung zu erhöhen, die Nachwuchswissenschaftlerinnen des Verbundes in ihrer Karriere zu fördern und allen Geschlechtern die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu ermöglichen.

Das aus Exzellenzmitteln finanzierte [Gender Consulting für Forschungsanträge und -projekte](#) der RWTH Aachen University unterstützt Sie als Antragstellende dabei, ein überzeugendes und passgenaues Gleichstellungskonzept und Maßnahmenportfolio für Ihren Forschungsverbund zu entwickeln und diese in die Gesamtstrategie der Hochschule und ihre diesbezüglichen Aktivitäten einzubetten. Dabei begleitet das Gender Consulting den Gesamtprozess der Antragstellung – von der Antragsskizze über den Vollantrag und die Begutachtung bis hin zu eventuellen Folgeanträgen. Auch die Verausgabung der Chancengleichheitsmittel wird durch das Gender Consulting beratend begleitet.



Das Gender Consulting hat zum Ziel, Sie zu befähigen, die Gender- und Diversity-Inhalte Ihres Antrags überzeugend zu vertreten und umzusetzen.

#### **Gemeinsames Statement von Prof. Dr. Doris Klee, Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs der RWTH, und Prof. Dr. Matthias Wessling, Prorektor für Forschung und Struktur der RWTH Aachen University:**

„Als Hochschule, an der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit strukturell und strategisch verankert sind, bekennt sich die RWTH Aachen University ausdrücklich zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Die im Rahmen von DFG-Verbundprojekten eingeworbenen Chancengleichheitsmittel sind ein Baustein des breit aufgefächerten Maßnahmenpektrums der RWTH.

Das Rektorat ruft daher zu einer verantwortlichen und nachhaltigen Verausgabung dieser Mittel auf, beispielsweise im Rahmen von Anti Bias-Trainings oder einer stereotypfreien Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses, um in den Verbundprojekten weiterhin Forschung auf höchstem Niveau zu ermöglichen.“



Lassen Sie sich frühzeitig persönlich beraten, um bestmögliche Ergebnisse für Ihr Projekt bzw. Ihren Verbund zu erzielen!

Antragsberatung / Begleitung Begutachtung

#### **Dr. Daniela Wilmes**

Rektoratsstabsstelle Integration Team –  
Human Resources, Gender and Diversity  
Management (IGaD)

+49 (0)241 80 90635

[daniela.wilmes@igad.rwth-aachen.de](mailto:daniela.wilmes@igad.rwth-aachen.de)

Verausgabung der Chancengleichheitsmittel

#### **Odile Clavery**

Abteilung Karriereentwicklung (12.1)  
Dezernat für Personalentwicklung und  
Talentmanagement

+49 (0)241 80 99524

[odile.clavery@zhv.rwth-aachen.de](mailto:odile.clavery@zhv.rwth-aachen.de)

## FOKUS GLEICHSTELLUNG / CHANCENGLEICHHEIT

### Beachten Sie folgende Übereinkünfte und Werte der RWTH:

- [Handreichung Geschlechtergerechte Sprache](#) der RWTH
- [Statement der RWTH Aachen gegen Rassismus und Diskriminierung](#)

### Klären Sie Zuständigkeiten und Prozesse:

- **Genderbeauftragte** (eine Person oder gemischtgeschlechtliches Team) als Teil des Steuerungsgremiums bestimmen
- Auswahlverfahren, Personalentscheidungen, Begutachtungen möglichst vorurteilsfrei und gender-fair gestalten
- **Familienvereinbarkeit** aller Forschungsaktivitäten im Blick behalten



Zeitplanung: frühzeitige Beratung und mindestens zwei Korrekturschleifen mit dem Gender Consulting einplanen!

### Erheben Sie Frauenanteile und legen Sie Zielzahlen fest:

- **Geschlechterverhältnis** im Forschungsverbund erheben (Projektleitung, PIs, alle weiteren Qualifikationsstufen)
- **Zielzahlen** entwickeln für den Anteil an Projektmitarbeiterinnen auf allen Qualifikationsstufen anhand des **Kaskadenmodells** (s. Exkurs I)
- Zielzahlen auch mit bundesweit erhobenen Zahlen abgleichen

### Exkurs I: Das Kaskadenmodell

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG empfehlen den Einrichtungen, sich Zielwerte für den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen zu setzen und sich dabei am sogenannten Kaskadenmodell zu orientieren. Danach soll der Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe mindestens so hoch sein, wie derjenige der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Das Kaskadenmodell berücksichtigt so die spezifischen Gegebenheiten jedes Fachs und ermöglicht damit angemessene Zielvorgaben.

RWTH-interne Quelle: [Zahlenspiegel der RWTH](#)

Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW: [Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW](#)

Fachgruppenspezifische Zahlen bundesweit: [Komm, mach MINT – Datentool](#)

### Lassen Sie sich beraten:

- Gesamtantrag und Zielzahlen auf angemessene Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten prüfen lassen
- relevante Gleichstellungsmaßnahmen auf **zentraler Universitätsebene** einbeziehen
- **Synergien** zwischen zentralen Maßnahmen und Maßnahmen des Forschungsverbunds darstellen



Erstellung eines verbundspezifischen Gleichstellungskonzepts: eigene Maßnahmen entwerfen, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

## FOKUS FORSCHUNG UND VIELFÄLTIGKEIT

Seit der [Stellungnahme „Relevanz von Geschlecht und Vielfaltigkeit“ des DFG-Senats vom April 2020](#) fordert die DFG, dass Sie Ihr Forschungsdesign und Ihre Forschungsinhalte reflektieren und die Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten bereits im Forschungsantrag erläutern. Nur so können Lücken in den Forschungsergebnissen verhindert werden. Das Kapitel „Relevanz von Geschlecht und/oder Vielfaltigkeit“ ist inzwischen in alle Antragsvorlagen aufgenommen worden.

### **Exkurs II: Biases (=Voreingenommenheiten) in der Forschung / „Gender Data Gap“**

Der Begriff „Gender Data Gap“ beschreibt das Phänomen, dass Forschungen bzw. Datenerhebungsverfahren oftmals allein auf ein bestimmtes Geschlecht fokussieren und somit andere Geschlechter ausschließen. Dieser Sachverhalt ist auf alle anderen Vielfältigkeitsdimensionen übertragbar: Soziale und/oder ethnische Zugehörigkeit, physische und psychische Konstitution, sexuelle Orientierung, religiöse Zugehörigkeit oder Weltanschauung, Lebensalter etc. finden oftmals keine angemessene Berücksichtigung in den Forschungsdesigns und -inhalten.

Forschung und Produktentwicklung anhand einseitig normativer Standards produzieren jedoch Datenlücken, die Forschungsergebnisse verfälschen, Diskriminierungen befördern (z.B. [Sensoren, die nur helle Hautfarben erkennen](#)) und dadurch Denkweisen und Entscheidungen einseitig beeinflussen sowie – unter Umständen – sogar eine Gefahr für Leib und Leben der nicht dem Prototyp entsprechenden Personen bedeuten (z.B. [Crash-Test-Dummies, die sich am männlichen Körperbau orientieren](#)). Forschende sind daher aufgerufen, derartige Biases in der Forschung aktiv zu vermeiden bzw. zu korrigieren.

Informationen der DFG: [www.dfg.de/vielfaeltigkeitsdimensionen](http://www.dfg.de/vielfaeltigkeitsdimensionen)

Buchtipps: [Caroline Criado-Perez: Unsichtbare Frauen](#). Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. Deutsche Erstausgabe 2020. → [Auszug aus dem Buch Quarks & Co.: Warum Frauen medizinisch benachteiligt sind, 06. Januar 2021](#).

### **Überprüfen Sie die Relevanz von Geschlecht und Vielfaltigkeit für Ihr Forschungsdesign und Ihre Forschungsinhalte:**

- Forschungsvorhaben ungeachtet des Fachbereichs anhand der [Checkliste der DFG](#) einordnen
- unterschiedliche Geschlechter und Vielfältigkeitsmerkmale im untersuchten Forschungsobjekt sowie die Vielfalt der Forschenden berücksichtigen
- bei inhaltlicher oder methodischer Relevanz: im entsprechenden Kapitel des Antrags erläutern
- falls nicht relevant: entsprechende Erläuterungen nicht notwendig



Lassen Sie sich im IGaD durch Dr. Daniela Wilmes beraten, wenn Sie unsicher sind oder wenn Sie Diversity in Ihrem Antrag breiter berücksichtigen möchten!