

Leitfaden Diversity-Aspekte in der Forschung

Begriffe

- > **Diversity (Diversität, Vielfältigkeit):** beschreibt die Unterschiedsdimensionen von Menschen bezüglich z.B. Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft, sexuelle Identität, Kultur, Gesundheitszustand, Lebenssituation oder sozialem Status¹ (weitere Vielfältigkeitsdimensionen (pdf) finden Sie [hier](#))
- > Die Beachtung von Diversitätsaspekten bedeutet die explizite Anerkennung von Unterschieden als Potenzial (z.B. unterschiedliche Kompetenzen und Perspektiven)
- > Als Querschnittsaufgabe betrifft gelebte Diversität in Kombination mit Chancengerechtigkeit alle Bereiche einer Hochschule: Lehre, Forschung, Transfer und Organisation
- > **Intersektionalität:** Zusammentreffen mehrerer Ungleichheitsdimensionen (z.B. soziale oder ökonomische Herkunft, Migrationshintergrund, Behinderung). Ein intersektionaler Ansatz berücksichtigt mehrere Unterschiedsdimensionen im Zusammenhang.
- > **Gender** ist eine Dimension von Diversity. Diversity und die Gleichstellung der Geschlechter sind in ihrem Anliegen der Anti-Diskriminierung verbunden -> siehe Handreichung zu Genderaspekten in der Forschung²
- > **Bias** (aus dem Englischen) bedeutet positive oder negative Voreingenommenheit oder Wahrnehmungsverzerrungen im Bezug auf Geschlecht, Abstammung, Gesundheitszustand, familiären Verpflichtungen oder wissenschaftlichen Herkunftsinstitution

Strukturen an der FH Aachen

- > Das Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit erarbeitet mit dem [Diversity Board](#) Strategien und Maßnahmen zur Erreichung einer chancengerechten Hochschule.
- > Arbeitskreise wie „Inklusion“ oder „Antidiskriminierung“ widmen sich Teilaspekten von Diversität.
- > Leitend ist die [Mission und Vision von Diversity und Chancengerechtigkeit](#).
- > **Internationalität** und **Inklusion** sind Handlungsfelder von Diversität. Sie sind Bestandteil des [Diversity-Managements](#) und des [Leitbildes der FH Aachen](#):
- > **Internationalität:** Die FH Aachen versteht sich als international ausgerichtete Hochschule mit starken Wurzeln im Grenzgebiet der Euregio Maas-Rhein (siehe [Leitbild der FH Aachen](#)).
- > **Inklusion:** Inklusion als Menschenrecht (UN-Behindertenrechtskonvention) bedeutet: Jeder Mensch hat das Recht auf uneingeschränkte Teilhabe an der Gesellschaft. Informationen zu Maßnahmen zur Inklusion und Barrierefreiheit an der FH Aachen sowie Möglichkeiten des Nachteilsausgleiches finden Sie [hier](#).

Ist Diversity für ein Forschungs- projekt relevant?

- > Ja, wenn irgendeine Art der Interaktion mit Menschen im Vorhaben geplant ist oder diese mittelbar von den Projektergebnissen betroffen sind (z.B., wenn der Alltag von Menschen betroffen ist)
- > Dies kann einen Einfluss haben z.B. auf die Auswahl von Methoden und Analysekatégorien, auf die Erstellung von Datensätzen und die Hypothesenbildung
- > Eine Checkliste (pdf) der DFG finden Sie [hier](#).
- > Grundsätzlich wird Diversity als Potential für Exzellenz gesehen: „Exzellente Wissenschaft braucht Vielfältigkeit (Diversität) und Originalität.“ ([DFG Homepage](#))
- > Die Berücksichtigung von Diversity macht es möglich, gesellschaftliche Heterogenität abzubilden und diese in Forschungen besser zu adressieren.
Beispiele: Im Jahr 2021 hatten 27,2 % der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund³ oder 9,4 % der Bevölkerung waren schwerbehindert.⁴

¹ Definitionen entsprechend der Darstellung bei der [DFG](#).

² Alle IVT-Handreichungen finden Sie unter [FH Downloads](#): Forschungsförderung/IVT|Informationen zur Antragstellung (nach Login).

³ Vgl. Destatis (Statistisches Bundesamt): [Pressemitteilung 12.April 2022](#)

⁴ Vgl. Destatis (Statistisches Bundesamt): [Pressemitteilung 22.Juni 2022](#)

- > Vermeidung von Bias für eine vorurteilsfreie Entscheidungsfindung, keine Beurteilung einer Arbeit durch wissenschaftsfremde Faktoren ([DFG Chancengleichheit pdf](#))

Beispiel: Diskriminierungs- freie Technikgestaltung

- > Beispiel einer technologischen Diskriminierung: Ein Gesichtserkennungssystem erkennt eine Schwarze Frau nicht, weil es auf der Basis von Daten programmiert wurde, die vorrangig *weiße* Männer abbilden.
- > Hürden einer diskriminierungsfreien Technikgestaltung können z.B. sein:⁵
 - > Fehlende Diversität bei den Entwickler:innen, die sich an eigenen Werten und Erfahrungen orientieren, begünstigen eine einseitige Technikgestaltung
 - > Fehlende Nutzer:innen-Beteiligung: z.B. bei der Entwicklung assistiver Technologien (etwa automatische Medikamentenspender) werden Menschen, die Assistenz benötigen oder assistierende Menschen, selten einbezogen. (Good Practice: [Test.Labor Barrierefreiheit](#) der Stiftung Pfennigparade)
 - > Datenverzerrung: Fehlende Ausgewogenheit des grundlegenden Datensets
 - > Fehlende Kontrolle algorithmischer Entscheidungen

Strukturelle Diversity-Aspekte

- > Auch wenn in einem Forschungsprojekt Diversity nicht Teil des Forschungsgegenstandes ist, sollten **Vielfältigkeitsaspekte** in Strukturen, interner und externer Kommunikation sowie Außendarstellung **beachtet** werden, z.B.:
 - > Vielfältigkeit in der Personaleinstellung/Zusammensetzung des Forschungsteams
Beispiel: von 100 „Erstakademiker:innen“ aus bildungsschwachen Familien schafft es nur eine Person bis zur Promotion, bei Akademikerhaushalten hingegen 10 von 100 Kindern⁶
 - > Diversitätsgerechte Sprache im Projektantrag und in Projektoutputs
 - > Diversitätsgerechte Darstellung (z.B. Abbildungen, Grafiken) und Vermittlung von Forschungsergebnissen (z.B. Teilhabe über Kommunikation in einfacher Sprache ermöglichen)

Diversitäts- gerechte Darstellungen

- > Hier gilt es Stereotypen zu vermeiden
- > Beispiele für Stereotypen:
People of Colour als Darstellung für Internationalität (ein Hautton sagt nichts über die Nationalität aus), Personen im Rollstuhl als Darstellung für Behinderungen (zahlreiche Behinderungen sind nicht sichtbar), klassische Familiendarstellungen (Vater, Mutter – mittelalt, normalgewichtig, „gesund“ –, zwei Kinder, Junge und Mädchen), Mittzwanziger:innen als Darstellung für Studierende (viele Studierende beginnen ihr Studium erst nach einer Ausbildung, einer Babypause etc.).
- > Eine hilfreiche Herangehensweise ist eine sog. **Binnenpluralität**:
Nicht eine Abbildung muss die gesamte Vielfalt repräsentieren, sondern innerhalb einer Einheit (z.B. Publikation) bilden alle Abbildungen zusammen eine Vielfalt ab.
- > Fragen/Herangehensweisen bei der Auswahl von Fotos und Abbildungen:
 - > Wer steht im Fokus des Bildes, wer am Rand? (Hierarchien und Blickbeziehungen im Bild beachten)
 - > Wer spricht oder ist aktiv (= dominant), wer hört zu (= passiv)?
 - > Nutzen Sie Abstraktionen: Eine Vielfalt von Personen lässt sich auch über verschiedene Objekte einer Gruppe symbolisch darstellen (z.B. die Darstellung einer Familie mit Gegenständen unterschiedlicher Größe wie Tassen oder Schuhe)
 - > Umkehrtest: Stellen Sie sich das Foto mit einer Person des anderen Geschlechts vor. Bleibt die Bedeutung gleich oder verschiebt sie sich? (Auch mit anderen Diversitätsdimensionen als Gedankenexperiment durchführbar.)
- > Informationen und Beispiele finden Sie im [Leitfaden der FH Aachen zur diversitätssensiblen und gendergerechten Sprache \(pdf\)](#)

Fördermittelgeber

- > Die Beachtung von Diversität und Chancengerechtigkeit sowie ihre Förderung durch gezielte Maßnahmen, etwa in der Nachwuchsförderung, wird zunehmend in Projektanträgen verlangt, z.B. vom [MKW NRW](#).
- BMBF**: bisher gibt es keine generellen Vorgaben, z.T. sind spezifische Anforderungen in Ausschreibungen benannt, z.B. die Diversität von Zielgruppen in Studien zu berücksichtigen (Gender, Alter, kultureller Hintergrund)
- > Zum Wissenschaftssystem: Informationen zur BMBF-Förderung der Gleichstellung und Vielfalt finden Sie [hier](#).

DFG:

⁵ Vgl. Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsleiter der Bundesregierung (2021): [Themenblatt Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Technikgestaltung, S. 1](#).

⁶ Vgl. Schütte, Uwe (2021): Aufsteigen schwergemacht. In: Alexander von Humboldt Stiftung (Hrsg.): #ProgressDiversity. Weshalb Wissenschaft mehr Vielfalt braucht. Kosmos 112, S. 29.

- > Zum Forschungsinhalt: Eine Checkliste (pdf) zu Gender und Vielfältigkeitsdimensionen in Forschungsvorhaben finden Sie [hier](#).
- > Zum Wissenschaftssystem: Informationen zur DFG-Förderung der Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft finden Sie [hier](#).

EU: Bisher gibt es keine generellen Vorgaben, da der Hauptfokus auf der Diversitätsdimension Gender liegt.

- > Die übergreifende europäische Priorität [Förderung unserer europäischen Lebensweise](#) unterstreicht die Bedeutung des Kampfes gegen Diskriminierung, für Gendergerechtigkeit und soziale Inklusion.
- > Der Wert des internationalen wie intersektoralen Austausches wird durch spezifische Programme besonders betont (z.B. [MSCA](#)).
- > In der Personalrekrutierung sollen die Berufungskommissionen möglichst divers aufgestellt sein (vgl. [European Charter for Researchers - Code of Conduct for the Recruitment of Researchers](#)).

Kontakte und Informationen

- > **Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit der FH Aachen:**

Prorektorin IV: Prof. Dr.-Ing. Martina Klocke prorektorin4@fh-aachen.de
Referentin: Thi Luong, M.Sc. luong@fh-aachen.de

[Veröffentlichungen](#) des Prorektorats

- > **Gleichstellungsbeauftragte der FH Aachen:** [Stephanie Over](mailto:Stephanie.Over@fh-aachen.de)
over@fh-aachen.de
- > **Fördermittelberatung der FH Aachen:** foerdermittelberatung@fh-aachen.de

Europäische Forschungsförderung: Frau Dr. Eilmann
Nationale Forschungsförderung: Frau Dr. Pfaff, Frau Wahlen

- > **Erfahrungsberichte aus der Wissenschaft zu diversen Lebensläufen:** Alexander von Humboldt Stiftung 2021: #ProgressDiversity. Weshalb Wissenschaft mehr Vielfalt braucht. Kosmos 112/2021. Das Magazin finden Sie [hier](#).
- > **Diversitätsdarstellung:** Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache (Goethe-Universität) finden Sie [hier \(pdf\)](#).
- > **Chancengerechtigkeit – einfache Sprache und Leichte Sprache:** Einfache Sprache adressiert in ihrer vereinfachten Version der deutschen Standardsprache die gesamte Bevölkerung. Leichte Sprache hat ein festes Regelwerk und adressiert z.B. Menschen mit Lernschwierigkeiten oder auch Nicht-Muttersprachler. Informationen zu einfacher Sprache finden Sie [hier](#). Eine Erklärung, was Leichte Sprache ist, finden Sie [hier](#). Regeln der Leichten Sprache finden Sie z.B. [hier \(pdf\)](#).
- > **Technikgestaltung – geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei:** Informationen und Beispiele, auch zu verschiedenen Phasen der Technikentwicklung, finden Sie [hier \(pdf\)](#).
- > **Algorithmen und Diskriminierung – Digitalisierte Diskriminierung:** Grundlegende Informationen dazu finden Sie [hier \(pdf\)](#).

Die Übersicht ist auf der Grundlage verschiedener Internetquellen entstanden. Im Text sind Links zu den entsprechenden Internetseiten vorhanden.