



FH-Prof. Dr.
Martina Gaisch



Vielfalt/Gender Talente Regional 2024



UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
UPPER AUSTRIA

Talente Regional 2024

- 1) Projektplanung
 - 2) Konsortium
 - 3) Projektumsetzung
- + Gender Balance/Diversity
 - + Gender Dimension
 - + Barrierefreiheit





Gender Balance und Diversity

- ◀ **ausgewogene** Anzahl von **Männern** und **Frauen in Forschungsteams**
- ◀ **ausgewogenes Geschlechterverhältnis** in Entscheidungsprozessen
- ◀ **Chancengleichheit** - gleichermaßen Zugang zu Ressourcen
- ◀ Einbeziehung **unterschiedlicher** Gruppen
(Geschlechter, Alter, demografischer, sozioökonomischer, fachlicher, funktionaler Hintergrund)
- ◀ **Interdisziplinarität** bringt **vielfältige** Perspektiven und Zugänge
- ◀ regelmäßige **Evaluierung** bezüglich **gleichberechtigter** Teilhabe



Gender Dimension

- ◀ Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Forschung
- ◀ **Integration** von **Gender-/Geschlechteranalysen** in die Forschung
- ◀ **alle Geschlechter** profitieren **gleichermaßen** von Forschungsergebnissen
- ◀ Entwicklung von **gendergerechten** Lösungen
(Blick auf die jeweiligen Bedürfnisse bei Prozessen, Strukturen, Maßnahmen, Forschungsdesign)



Inklusion und Barrierefreiheit

- ▶ **inklusive Sprache** – genderneutral, Vermeidung von Diskriminierung und Bias
- ▶ **barrierefreie Gestaltung aller** Veranstaltungen Trainings und Kommunikationsmittel
- ▶ Teilnahme und Inklusion von Menschen mit Behinderungen fördern/ermöglichen
- ▶ **Sprachliche und kulturelle** Zugänglichkeit für **alle** Zielgruppen
- ▶ **Transparente** Auswahlkriterien bezüglich Qualifikationen und Kompetenzen



Warum eine Gender Dimension

- ◀ Die **Einbeziehung** des **Gender-Aspekts** in die Forschung (sofern relevant) verbessert die **wissenschaftliche Qualität** und die **gesellschaftliche Relevanz der Inhalte**
- ◀ Mehr Diversität führt zu **innovativeren** und **inkluseren** Lösungen
- ◀ **Vermeidung** von **geschlechtsblinder** Forschung und Abschaffung der ausschließlich männlichen Vertretung als Norm, um das **Wohlergehen aller** zu fördern



Stolpersteine

- ▶ Gender Bias (UN-Report 2020: 75 Länder, 90% der Befragten)
- ▶ Diversität als Window Dressing (Mini-Me Effekt, Thomas-Kreislauf)
- ▶ Fehlen von strategischer Einbettung, Kulturwandel
(fehlendes Commitment, nur Einzelmaßnahmen, unstrukturiert, eindimensional)
- ▶ Diversität braucht gutes Diversity **Management**
- ▶ **Genderkompetenz, Awareness, inklusive Führung**
(fehlendes Wissen & Sensibilisierung, sozialisierte Prozesse, Stereotype, tradierte Bilder)



Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung

- ◀ Redraw the balance (Video auf nachfolgender Folie)
<https://www.youtube.com/watch?v=qv8VZVP5csA>
- ◀ Genderstereotype erhärten sich zwischen 5-7 Jahren
- ◀ Führt oft zu einem **Confidence Gap**
- ◀ Wissen über Machtverhältnisse und tradierte Rollen

