

“Because sex and gender are fundamental determinants of the organisation of life and society, recognising and taking into account these differences is paramount in the creation of scientific knowledge. Nevertheless, much research is still gender blind or gender biased.”

(EIGE 2004, S 7.)

Gender & Diversity in Forschungs- und Entwicklungsprojekten der Privaten Pädagogischen Hochschule Augustinum

Die Integration von Fragen zu Gender & Diversität kann potentiell alle F&E-Projekte bereichern. Nicht selten ist sie – vor allem im pädagogisch-didaktischen Bereich – sogar unverzichtbar. **Spätestens, wenn Personen oder Personengruppen als „Forschungsgegenstand“ betroffen sind, ist die Gender-Diversity-Dimension von Anfang an, d. h. systematisch in der Planung und Konzeption des Forschungsvorhabens mitzudenken.** Zudem bewährt sich eine diesbezüglich informierte Herangehensweise zunehmend auch mit Blick auf Kriterien der (externen, drittmittelspezifischen) Forschungsfinanzierung und entspricht prinzipiell den Gütekriterien von Forschung & Entwicklung.

Es gilt also, Forschung an der PPH Augustinum unter Einbezug von Gender-Diversity zu gestalten und danach zu fragen, ob und in welcher Weise Gender-Diversity für die Zielsetzung des Forschungsprojektes, das Erkenntnisinteresse, den Forschungsrahmen und die ausgewählten Forschungsmethoden relevant ist.

In diesem Zusammenhang: Gut zu wissen ...

- Für eine gender- und diversitätsbewusste Forschung und Entwicklung ist es wichtig, offene oder verdeckte Gender-Diversity-Normen bzw. soziale Kategorien wahrzunehmen und diese in Bezug auf Forschungsgegenstand und -methode zu reflektieren.
- Es gilt, diskriminierende Verallgemeinerungen bzw. Übergeneralisierungen, doppelte Standards, blinde Flecken und implizite Verzerrungseffekte („Bias“) aufzudecken, um so entsprechende Fehler oder Mängel in der Forschung zu vermeiden.
- Erzielte Forschungsdaten müssen in Umfang und Differenziertheit so aussagefähig sein, dass sie die Vielfalt von Geschlecht und die unterschiedlichen Lebenslagen je nach Forschungsgegenstand und Diversitykategorien differenziert beschreiben.
- Bei der Dokumentation der Forschungsergebnisse gilt es eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache zu berücksichtigen. Geschlechterdifferenzierte Darstellungen in Wort und Bild sind zu wählen und Stereotypisierungen dahingehend zu vermeiden, dass Intersektionalität benannt wird, d. h. Verknüpfungen und relevante Überschneidungen über soziale Kategorien hinweg.

Folgende grundsätzliche Erkenntnisse liegen einer gender- und diversityrelevanten Forschung zugrunde:

- Menschen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Fähigkeiten und Merkmale innerhalb einer Geschlechterkategorie prinzipiell viel stärker als zwischen den Geschlechtern. Gebildete Geschlechtsgruppen sind nicht homogen. Es gibt vielfältige Geschlechter im Sinne von „Queerversity“. Es darf zu keiner Essenzialisierung oder Naturalisierung von Gender-Diversity im Forschungsprozess kommen.
- Geschlechtliche Merkmale, Geschlechterbilder und weitere personale Eigenschaften variieren – je nach sozial-kulturellen Bedingungen und sozialen Praxen der Herstellung und Zuschreibung von Gender-Diversity. Sie können sich innerhalb eines Kulturraums über die Zeit wandeln. Veränderungen in der Gesellschaft führen dabei auch zu Veränderungen im Selbstbild und Selbstverständnis der Geschlechter.

Checkliste: ein Angebot zur Selbstreflexion

Bei der Integration von Fragen zu Gender & Diversität in die Planung, Durchführung und auch Evaluation von Forschungs- & Entwicklungsprojekten können sich Wissenschaftler*innen aller Fachrichtungen an der folgenden Checkliste orientieren, um Schritt für Schritt ihr Vorgehen zu reflektieren.

Vorbereitung von F&E Projekten	JA NEIN						
Zur Qualitätssteigerung meiner Forschungsplanung und Projekte nutze ich gezielt Wissen und Information aus der Gender- & Diversitätsforschung.	1	2	3	4	5	6	7
Die relevanten sowie aktuellen Ergebnisse der Gender und Diversity Studies zum Forschungsthema sowie zur korrespondierenden Theoriebildung sind mir bzw. im Forschungsteam bekannt (Gender- und Diversity-Expertise in der Forschungsgruppe).	1	2	3	4	5	6	7
Bei der Planung des F&E-Projektes prüfe ich, inwiefern für dieses auch Fragen zu Gender & Diversität von Bedeutung sein können.	1	2	3	4	5	6	7
Es ist mir bekannt, wo ich in meinem Arbeitsumfeld Beratung und Expertise in Fragen zu Gender & Diversität einholen kann.	1	2	3	4	5	6	7
Bei der Planung von F&E-Projekten berücksichtige ich, ob aufgrund von Geschlecht und/oder Vielfältigkeit Unterschiede in der Nutzung oder Anwendbarkeit zu erwarten sind (z.B. beim Forschungsdesign, in der Produktentwicklung).	1	2	3	4	5	6	7
Ich hinterfrage wissenschaftliche Denktraditionen und methodische Verfahren in meinem Fachgebiet auf potentielle stereotype Vorstellungen und „blinde“ Flecke hinsichtlich von Gender & Diversität.	1	2	3	4	5	6	7
Ich befrage die Anlage des Forschungsprojektes insgesamt auf Ungleichheit hervorbringende Aspekte.	1	2	3	4	5	6	7
Ich sensibilisiere mein Team, meine Kolleg*innen sowie meine Auftraggebenden und Kooperationspartner*innen im Bildungssektor (wenn zutreffend auch: in Wirtschaft und Gesellschaft) für Fragen zu Gender & Diversität.	1	2	3	4	5	6	7

<p>Ich achte in meinen Projektteams, bei Kongressbeiträgen und öffentlichen Auftritten auf eine hinsichtlich von Gender & Diversität möglichst ausgewogene Vertretung.</p>	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7																					
1	2	3	4	5	6	7																							
<p>Ich habe mir Gedanken darüber gemacht, wie mit der ungleichen Beteiligung von Frauen, Männern und genderdiversen Personen sowie diversen Personengruppen im geplanten Forschungsprojekt umgegangen werden kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hinsichtlich der Gewährleistung chancengerechter Organisationsstrukturen und Prozesse • hinsichtlich der wissenschaftlichen und fachlichen Qualität des Projektes. 	<table border="1"> <tr> <td colspan="7"> </td> </tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> <tr> <td colspan="7"> </td> </tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> </table>								1	2	3	4	5	6	7								1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7																							
1	2	3	4	5	6	7																							
<p>Ich habe mir Gedanken darüber gemacht, inwiefern Geschlecht und/oder andere Vielfältigkeitsaspekte der forschenden Personen im geplanten Arbeitsprogramm und den vorgesehenen Untersuchungsmethoden berücksichtigt werden (müssen).</p>	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> <tr> <td colspan="7"> </td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7																					
1	2	3	4	5	6	7																							
<p>Durchführung/Evaluation von F&E Projekten</p>	<p>JA NEIN</p>																												
<p>Ich Sorge dafür, dass weibliche, männliche und genderdiverse Mitglieder meiner Projektteams bei Besprechungen und beim Wissenstransfer in gleichem Maße zum Zuge kommen.</p>	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> <tr> <td colspan="7"> </td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7																					
1	2	3	4	5	6	7																							
<p>Ich unterstütze die Mitglieder meiner Projektteams darin, ihre eigenen Haltungen zu Gender- und Diversitäts- wie auch gegenüber Gleichstellungsfragen zu reflektieren.</p>	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> <tr> <td colspan="7"> </td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7																					
1	2	3	4	5	6	7																							
<p>Meine Projekte schließen nach Möglichkeit auch Empfehlungen zur Vermeidung von Ungleichheiten und Diskriminierung im Bereich Gender & Diversität ein.</p>	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> <tr> <td colspan="7"> </td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7																					
1	2	3	4	5	6	7																							
<p>Meine Empfehlungen zur Nutzung der Resultate aus Forschung & Entwicklung (z. B. zu gestaltende Prozesse und Strategien, konkrete Maßnahmen) schließen die Anwendung durch Frauen, Männer und genderdiverse Personen sowie durch weitere soziostrukturell diverse Gruppen ein.</p>	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> <tr> <td colspan="7"> </td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7																					
1	2	3	4	5	6	7																							
<p>Im Wissenstransfer (Vorträge/Publikationen) achte ich auf eine inklusive Sprache, z. B. indem ich Einseitigkeiten bei der Anrede vermeide sowie Frauen, Männer und genderdiverse Personen zitiere.</p>	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> <tr> <td colspan="7"> </td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7																					
1	2	3	4	5	6	7																							

Ich reflektiere meine eigenen Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen als cis-männliche/cis-weibliche/genderdiverse Fachperson in Forschung & Entwicklung.	1	2	3	4	5	6	7
Ich evaluiere meine Projekte in Forschung & Entwicklung auch daraufhin, inwiefern es gelang, Fragen zu Gender & Diversität einzubeziehen – unter folgenden Aspekten: <ul style="list-style-type: none"> • Theorien: Integration von Gender- bzw. Diversitätstheorie und -literatur? • Methoden: Eignung der Methoden für gender- bzw. diversitätsspezifische Analysen? • Analysen: Gender & Diversität in Datenerhebung, Analyse, Auswertung und Interpretation? • Ergebnisse: Gender- bzw. diversitätsspezifische Lösungsansätze / Empfehlungen • Personal – Männer/Frauen/genderdiverse Personen und andere soziostrukturell diverse Gruppen: Anteile: Funktionen, Art und Ausmaß (Zeiteinsatz) der Beschäftigten? 	1	2	3	4	5	6	7

Textbausteine und Ideen entnommen aus:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hrsg.). (2004). *Wie kommt Gender in die Forschung*, abrufbar unter: https://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/gender_mainstreaming/gmforschung.pdf

Deutsche Forschungsgesellschaft (DFG) (Hrsg.). *Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung. Checkliste für Antragstellende zur Planung von Forschungsvorhaben*, abrufbar unter: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/vielfaeltigkeitsdimensionen/checkliste.pdf

Hochschule für Angewandte Psychologie Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (Hrsg.). *Checkliste: Gender & Diversität in Forschung & Entwicklung*, abrufbar unter: <file:///C:/Users/wieser/Downloads/Checkliste%20-%20Diversit%C3%A4t%20in%20F&E%20DE.pdf>

Hochschule Nordhausen & Freistaat Thüringen (Hrsg.) (2015). *Gender und Diversity in Lehre und Forschung. Implementierung von Gender und Diversity in Lehre und Forschung an Thüringer Hochschulen: Eine Handreichung*, abrufbar unter: https://www.tkg-info.de/wp-content/uploads/2015/11/Handreichung_Gender-Diversity_Lehre.pdf

The European Institute for Gender Equality (EIGE) (Hrsg.). (2016). *Gender in research*, abrufbar unter: <https://eige.europa.eu/publications/gender-research>