

## DIVERSITÄTS- & GENDERSENSIBILITÄT IM RAHMEN VON FORSCHUNGSPROJEKTEN

In der Wissenschaft und technischen Forschung sind **Menschen oder lebende Materie häufig Gegenstand der Untersuchung**. Daraus resultierende **Forschungsergebnisse können für verschiedene Anwenderinnen und Anwender relevant sein**. Einige Förderschienen verlangen daher die systematische Integration von Gender- und Diversitätsperspektiven in das Forschungsvorhaben (z.B. HORIZON 2020).

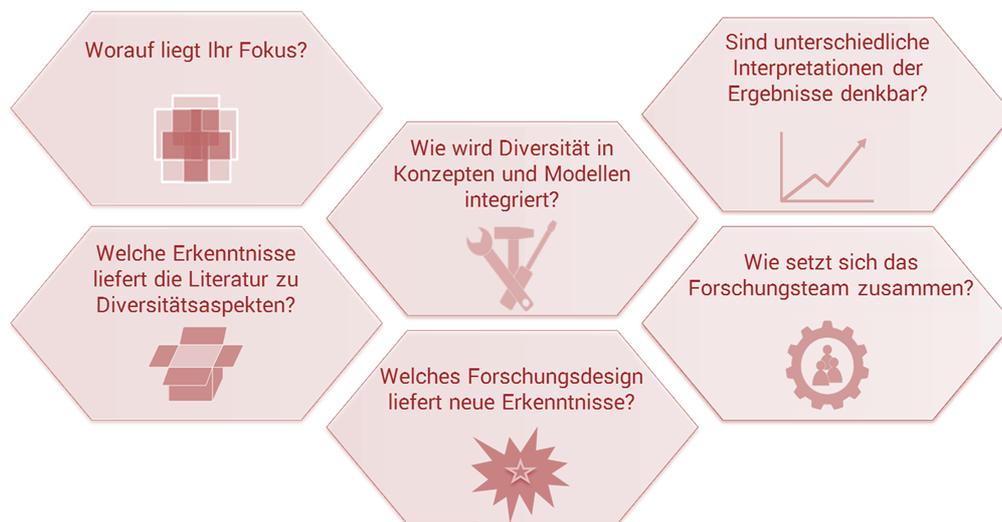
Ein besseres Verständnis der Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen eröffnet ein beträchtliches Forschungs- und Innovationspotenzial (Hewlett 2013, Europäische Kommission 2013, Schiebinger 2014, Page 2008). Zur Ausschöpfung dieses Potenzials müssen geeignete Diversitäts- und Genderaspekte definiert und in Forschungsprojekte integriert werden. Das mag ambitioniert erscheinen, und kann doch dazu beitragen, bessere Ergebnisse zu erzielen.

**Diese Checkliste zeigt den Mehrwert einer diversitäts- und gendersensiblen Forschung auf. Für alle Phasen eines Forschungsprojekts werden Leitfragen zu Diversitäts- und Genderdimensionen gestellt**, sowohl auf der inhaltlichen Ebene der Forschung als auch mit Bezug zum Forschungsmanagement. Die Checkliste unterstützt Sie dabei

- Die Relevanz von Diversitäts- und Genderaspekten zu beurteilen und spezifische Aspekte für Ihr Forschungsprojekt zu identifizieren
- Diversitäts- und Genderaspekte in Ihr Forschungsprojekt zu integrieren.

Zu den folgenden sechs dargestellten Bereichen werden Leitfragen formuliert:

### Diversitäts- und gendersensible Forschung



Relevante analytische Dimensionen und Definitionen sowie weiterführende Literatur: siehe letzte Seite

#### Weitere Informationen und Kontakt an der TU Graz:

Forschungs- & Technologie-Haus der TU Graz (Forschungsförderung- und finanzierung): Gerald Pichler, Elke Perl-Vorbach

Spezifische Fragen zu Diversität und Gender: Armanda Pilinger

© 2015 Technische Universität Graz & convelop cooperative knowledge design gmbh

Diese Checkliste wurde in einer Kooperation zwischen der Technischen Universität Graz (TU Graz) und convelop cooperative knowledge design gmbh entwickelt. Verwendung aller Inhalte und Grafiken nur unter Verweis auf:

TU Graz & convelop (2015). *Checkliste für diversitäts- und gendersensible Forschungsprojekte*. Internes Dokument. Technische Universität Graz & convelop cooperative knowledge design gmbh.

## CHECKLISTE für diversitäts- & gendersensible Forschungsprojekte

### Fokus: Was ist der Fokus Ihres Forschungsprojekts?



Ihre Forschungsergebnisse können für unterschiedliche User-Gruppen relevant sein, die unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen haben. Die Berücksichtigung von diesen und weiteren Diversitätsmerkmalen kann zu innovativen Ergebnissen führen.

Nimmt Ihre Forschung Bezug auf ...

- ... **Menschen als Forschungsgegenstand?** (z.B. als Forschungssubjekte oder Testpersonen)
- ... **Tiere, Gewebs- oder Zellmaterial?** (Die Differenzierung des Geschlechts oder Alters von Zellen hat beispielsweise zu neuen Erkenntnisgewinnen geführt.)
- ... **politische Maßnahmen?** (z.B. Maßnahmen im Bereich Gesundheit, Wirtschaft oder Technik)

#### Wer wird Ihre Forschung nutzen und anwenden?

Was haben die User-Gruppen **gemeinsam**? Worin **unterscheiden** sie sich? (*Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede können beispielsweise ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten betreffen, ihren sozialen und wirtschaftlichen Hintergrund, die Arbeits- und Lebensumgebung, körperliche Eigenschaften, die Physiologie, das Alter, etc. – siehe auch unten: „Relevante analytische Dimensionen und Definitionen“*)

**Welche unterschiedlichen Bedürfnisse haben diese Gruppen?** (Siehe auch unten: „Welche Vorannahmen sollten vermieden werden?“)

- Kann die Variable „Geschlecht“ das Phänomen, das Sie interessiert, ausreichend erklären?
- Welche anderen Aspekte könnten präzisere Erkenntnisse hinsichtlich der zuvor definierten unterschiedlichen Bedürfnisse liefern?

### LITERATUR: Welche Erkenntnisse hinsichtlich Diversitätsaspekten können aus der einschlägigen Literatur gewonnen werden?



Bestehende Studien haben möglicherweise schon auf Diversitätsaspekte Bezug genommen und liefern Informationen zu geeigneten Methoden. Sie könnten aber auch Hinweise auf Stereotypisierungen oder eine fehlende Berücksichtigung intersektionaler Variablen liefern. Eine umfassende Analyse, wie Diversitätsaspekte in der Literatur berücksichtigt sind, kann Lücken in der bestehenden Forschung aufzeigen.

Welche Diversitätsaspekte wurden bis dato untersucht und mit welchen **Ergebnissen**?

- Welche **Variablen** wurden herangezogen, wie wurden diese **zur Operationalisierung der relevanten Dimensionen** definiert? (Siehe auch unten: „Relevante analytische Dimensionen und Definitionen“)
- Existieren weitere Begriffe oder Variablen, die für Ihre Literaturanalyse relevant sein könnten?
- Welche Informationen liefern die Daten? Welche **Annahmen** liegen der Interpretation zugrunde?
- Wurden **Zusammenhänge (Intersektionen)** zwischen verschiedenen Diversitätsaspekten thematisiert?
- Welche Diversitätsaspekte wurden nicht berücksichtigt, könnten jedoch für zukünftige Forschungsvorhaben von Interesse sein?

Ist die gewählte **Methodik** geeignet, um die Diversitätsaspekte zu berücksichtigen, die für Sie interessant sind?

- Im Rahmen welcher methodischen Schritte werden Diversitätsaspekte integriert und analysiert?
- Welche Methodik würde eine bessere Darstellung der Dimensionen erlauben, die Sie interessieren?

#### Was sind die wichtigsten Forschungslücken?

- Besteht eine Forschungslücke hinsichtlich des Merkmals „Geschlecht“? Falls ja, dann sollte „Geschlecht“ prioritär in Ihrem Forschungsvorhaben berücksichtigt werden. Falls nicht, sollten Sie den Fokus auf weitere Diversitätsaspekte legen, „Geschlecht“ jedoch als Analysekategorie beibehalten.
- Welche Forschungslücken bzgl. anderer Diversitätsaspekte wurden identifiziert, die als intersektionale Variablen relevant sein könnten?

In welchem Bezug stehen diese Forschungslücken zu den bereits identifizierten Diversitätsaspekten?

## KONZEPTE & MODELLE: Wie werden Diversitätsaspekte in unterschiedlichen Konzepten und theoretischen Modellen berücksichtigt?



Eine kritische Analyse bestehender Konzepte und Modelle kann deutlich machen, welche expliziten oder auch impliziten Annahmen bzgl. Diversität gemacht werden. So zeigt sich, ob ein spezifischer Theorierahmen für Ihr Vorhaben adäquat ist, oder ob eine Anpassung erforderlich ist.

Sind Diversitätsaspekte **explizit** Bestandteil des theoretischen Konzepts?

Liegen dem Konzept oder den Modellen möglicherweise **implizite Annahmen** hinsichtlich der Variablen Diversität und Geschlecht zugrunde? (z.B. Stereotype, Generalisierungen, Scheinkorrelationen)

In welchen **Kontexten** wurde der theoretische Rahmen entwickelt und bis dato angewandt?

- Von welchen Forschenden wird das Konzept angewandt (Geschlecht/Disziplinen/Kontext)?
- Werden innerhalb des theoretischen Rahmens die gleichen Definitionen und Begriffe verwendet?

Ist der entsprechende Theorierahmen unter Berücksichtigung der oben angeführten Leitfragen dazu geeignet, **Diversitätsaspekte in Ihre Forschung zu integrieren**?

- Falls nein, ist es möglich das theoretische Konzept zu adaptieren, sodass es Ihren Anforderungen entspricht?
- Welche anderen Theorien und Modelle könnten Ihren Anforderungen besser gerecht werden?

## ERKENNTNISGEWINN: Welches Forschungsdesign liefert neue, innovative Erkenntnisse?



Eine gut ausgearbeitete Methodik ermöglicht es Ihnen, die für Sie interessanten Diversitätsaspekte zu berücksichtigen und die dafür notwendigen Daten zu erheben.

Wie können Sie die Diversitätsaspekte, die für Sie interessant sind, **operationalisieren**?

(Siehe auch unten: „Relevante analytische Dimensionen und Definitionen“)

- Welche Variablen ziehen Sie zur Untersuchung der Diversitätsaspekte heran?
- Konzentrieren Sie sich auf eine spezifische Gruppe (z.B. ein Geschlecht, spezifische Alterskohorte) oder planen Sie eine vergleichende Studie?

Liefert die gewählte Methodik eine **adäquate Datenbasis** im Hinblick auf Ihre Forschungsfragen?

- Sind Fragebögen, Befragungen, Fokusgruppen, so gestaltet, dass sie die potenziell relevanten Diversitätsaspekte berücksichtigen?
- Werden in der Datenanalyse die zuvor identifizierten Diversitätsvariablen und mögliche Querverbindungen zu anderen Variablen berücksichtigt?

**Wie werden die Perspektiven der potenziellen User-Gruppen eingebunden?**

- Reflektiert das Forschungsteam die Diversität der Zielgruppen bzw. Forschungssubjekte so, dass deren Perspektiven berücksichtigt sind?
- Beabsichtigen Sie, partizipative Methoden anzuwenden, um jene Personen einzubinden, die Ihre Forschungsergebnisse später nutzen und anwenden werden?

Wie sollte die **Stichprobe** zur Erreichung der angestrebten Ziele angepasst werden?

Was ist bekannt über die Verteilung der Diversitätsmerkmale in der Gesamtpopulation?

Sollte die Verteilung der Diversitätsmerkmale in der Stichprobe der Gesamtpopulation entsprechen?

### ERGEBNISSE: Ist eine andere Interpretation der Ergebnisse denkbar?

Eine kritische Evaluierung der Ergebnisse ist maßgeblich für die Vermeidung von Verzerrungen und Erklärungen, die leicht in Frage gestellt werden können.



Sie ist auch wichtig, um zu überlegen, wie die Ergebnisse weiter genutzt werden können.

Welche Erkenntnisse liefern Ihre Daten? Welche Hypothesen können nicht bestätigt werden?

- Welche **signifikanten Diversitätsunterschiede** und Effekte zeigen sich?
- Welche Unterschiede und Effekte zwischen verschiedenen Gruppen sind **nicht signifikant**?
- Was haben die verschiedenen untersuchten Gruppen **gemeinsam**?
- Welche Diversitätsmerkmale, die **nicht untersucht** wurden, könnten einen Beitrag für die Interpretation Ihrer Ergebnisse liefern?

Welche unterschiedlichen Schlussfolgerungen sind denkbar?

- Inwiefern haben die erzielten Ergebnisse und ihre Anwendungen unterschiedliche **Implikationen für spezifische Gruppen** (z.B. Frauen und Männer, Altersgruppen, ...)?

Welche Schlussfolgerungen **hinsichtlich Diversitäts- und Genderspekten** können **für weitere Forschungsvorhaben** abgeleitet werden?

### TEAM: Wie setzt sich das Forschungsteam zusammen?

Für exzellente Resultate ist es ausschlaggebend, dass alle Teammitglieder mit ihrem Wissen, ihren unterschiedlichen Kompetenzen und Arbeitsstilen erfolgreich kooperieren. Arbeitsbedingungen und -prozesse können so gestaltet werden, dass sie Individuen ebenso wie das gesamte Team zu exzellenten Leistungen motivieren.



Haben Sie die **Expertise** identifiziert, die für die Bearbeitung der Diversitätsaspekte in Ihrem Forschungsvorhaben nötig ist?

- Verfügen Mitglieder Ihres Teams oder Ihrer Partnerorganisationen über die erforderliche Expertise?
  - Falls nicht: Wer könnte Diversitäts- und Genderexpertise einbringen?  
(z.B. durch Publikationen bekannte Kolleginnen oder Kollegen, von Teammitgliedern empfohlene Expertinnen und Experten, ...)
- Wenn Sie externe Expertise einbinden: wie wird der Wissenstransfer im Projekt sichergestellt?

Entspricht die Zusammensetzung des Teams bzgl. Männern und Frauen dem Potenzial Ihres Forschungsbereichs?

**Welche Prozesse und Strukturen fördern individuelle Motivation und nachhaltige Ergebnisse?**

- Sind Prozesse so gestaltet, dass **unterschiedliche Expertise eingebracht** werden kann und **gemeinsames Lernen** gefördert wird?
- Wie werden in **Entscheidungsprozessen** verschiedene Rollen und Expertisen berücksichtigt?
- Werden Ressourcen für die **individuelle Karriereplanung** bereitgestellt, unabhängig von Geschlecht, Alter, Kultur, etc.?

## Relevante analytische Dimensionen und Definitionen

Der Begriff **Diversität** umfasst die vielfältigen Eigenschaften und Unterschiede von Menschen anhand unterschiedlicher **Dimensionen**. Manche dieser Eigenschaften sind inhärent (z.B. Geschlecht, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Körpereigenschaften), manche sind erworben (z.B. Fertigkeiten, Wissen, Technikverständnis) und andere wiederum sind kontextabhängig (z.B. unterschiedliche Mobilitätsbedürfnisse im privaten und beruflichen Umfeld). Die Europäische Union setzt Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Geschlecht (vgl. <http://ec.europa.eu/justice/discrimination/>).

**Geschlecht** bezieht sich auf den **biologischen Unterschied** zwischen „Mann“ und „Frau“, bedingt durch Chromosomen, Gene, Hormone und die menschliche Anatomie. Die Vorstellung der Existenz zweier unterschiedlicher Geschlechter ist allerdings stark vereinfachend. Das Konzept „Intersex“ bezieht sich auf unterschiedliche Kombination von geschlechtlichen, anatomischen und physiologischen Faktoren, die nicht der traditionellen Definition von männlich und weiblich entsprechen (Ainsworth 2015, ISNA 2015). Auch wenn Geschlecht eine brauchbare analytische und explanatorische Variable ist, kann es andere **intersektionale Variablen** mit höherer Aussagekraft geben, die sich mit der Variable Geschlecht überschneiden bzw. mit ihr korrelieren, (z.B. Alter, Körpergröße oder Gewicht, Hormonstatus, ...).

Der Terminus **Gender** fokussiert auf die „**soziale Konstruktion von Frauen und Männern**“: Verschiedene Gesellschaften und Kulturen weisen dem biologischen Geschlecht einer Person bestimmte Kompetenzen, Verhaltensweisen und Einstellungen zu. Erwartungen und Rollenzuschreibungen führen zu weiteren Unterschieden in der Lebensgestaltung von Frauen und Männern: Sie beeinflussen beispielsweise die Zuschreibung von Talenten, die Berufswahl, das Einkommen oder den Umgang mit Technik. Gender ist daher keine Variable per se, sondern eine Kombination verschiedener, sich zeitlich wandelnder Aspekte.

Bei der Berücksichtigung von Diversitätsaspekten müssen Geschlechts- oder **Gendervariablen definiert und operationalisiert** werden. Die **Operationalisierung** transformiert grob umrissene Termini und Variablen in messbare Faktoren. „Geschlecht“ kann beispielsweise über die im Reisepass vorgenommene Unterscheidung in „Mann“ bzw. „Frau“ festgelegt werden. Einkommen könnte als Vergütung für erbrachte Arbeitsleistung nach Abzug der Steuern definiert werden oder als „Lebensstandard basierend auf allen Gütern und Dienstleistungen, die ein Individuum erhält“ (siehe auch die „Living Standards Measurement Study“ der Weltbank). Die Operationalisierung der Variable „Technikverständnis“ ist noch komplexer und erfordert eine Kombination verschiedener Indikatoren.

### Welche Vorannahmen sollten vermieden werden?

(<http://genderedinnovations.stanford.edu/terms/sex.html>)

Alle Frauen oder alle Männer sind gleich (z.B. hinsichtlich ihrer Meinungen, Präferenzen, Bedürfnissen, Wissen).

Frauen und Männer sind vollkommen unterschiedlich.

Beobachtbare Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind ausschließlich biologisch zu erklären.

Beobachtbare Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind in jeder Kultur, in jedem sozioökonomischen Kontext gleich.

### Weiterführende Literatur

Ainsworth 2015: *Sex redefined*; *Nature* <http://www.nature.com/news/sex-redefined-1.16943> (abgerufen: 17.7.2015)

European Commission 2013: *Gendered Innovations – How Gender Analysis Contributes to Research*;

Hewlett, Marshall, Sherbin 2013: *How Diversity Can Drive Innovation*, *Harvard Business Review*, December 2013; <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation> (abgerufen: 17.7.2015)

ISNA 2015: *Intersex Society of North America*; <http://www.isna.org/> (abgerufen: 17.7.2015)

Page 2008: *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools & Society*, Princeton University Press

Schiebinger 2014: *Gendered innovations: harnessing the creative power of sex and gender analysis to discover new ideas and develop new technologies*; *Triple Helix* 2014, 1:9 <http://link.springer.com/article/10.1186/s40604-014-0009-7> (abgerufen: 17.7.2015)