

# Checkliste

## Hochschulkommunikation

Diese Checkliste ist ein Tool um festzustellen welche Zielgruppen Ihre Hochschule bzw. Ihr Bereich darin aktuell (unbewusst) ansprechen. Dies soll darin unterstützen, Potenziale für eine inkludierendere Hochschulgestaltung und –kommunikation zu identifizieren und umzusetzen. Sie umfasst sieben (beliebig erweiterbare) Diversitätsdimensionen.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) stellt in seinem Glossar folgende **Diversitätsdimensionen** vor, anhand denen Personen diskriminiert werden können:

- Geschlecht – *männlich, weiblich, divers; biologisches und soziales Geschlecht*
- Alter
- Religion
- Weltanschauung
- Ethnische Zugehörigkeit
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung

**Tipp:** Entscheiden Sie für jede Frage, hinsichtlich welcher Dimensionen Sie Potenziale für mehr Gleichberechtigung sehen.

### **Anwendung:**

Es wird empfohlen, die drei Checkliste parallel durch die verschiedenen Verantwortlichen jeweils seriell für die jeweiligen Kommunikationsarten und Medien anzuwenden. Hinsichtlich der Diversitätsdimensionen empfiehlt es sich, alle in die Analyse einzubeziehen um in wenigen Schritten ein aussagekräftiges und übersichtliches Gesamtbild zu erhalten.

Für die Verwendung der Checkliste selbst empfiehlt sich ebenso das serielle Anwenden auf einzelne Kommunikationseinheiten (Dokumente, Lehrunterlagen, Ausschreibungen, etc.) und eine zusammenfassende Gesamtbewertung.

Für eine nachhaltige Implementierung wird die Anwendung aller Schritte der GeM-Spirale in wiederkehrenden Zyklen empfohlen: Analyse, Setzen von konkreten Gleichstellungszielen, Umsetzen dieser Ziele, Evaluierung der Ergebnisse und Fortschritte (GeM - Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, 2004) .

<b>Abschnitt 1: Repräsentation</b> Bildlich und/oder schriftlich
Wessen Namen werden genannt? Wer ist nach außen und innen sichtbar? In welchen Funktionen/ mit welchen Expertisen? Sind die Kontexte jeweils vergleichbar?
Welche Diversitätsdimensionen sind in Leitungspositionen vertreten?
Wer wird als Expert*in dargestellt?
Wessen Arbeiten werden zitiert? Welche Merkmale sind dabei erkenntlich?
Wer wird als Assistenz präsentiert? Wie?
Welche Studierenden werden repräsentiert?
Welche Diversitätsdimensionen werden in diesem Bereich mit positiven Role Models besetzt?

<b>Abschnitt 2: Realitäten</b>
Sind alle Informationen gleichermaßen zugänglich? Sind Besprechungen/Vorlesungen zeitlich so gelegt, dass Vereinbarkeit von Beruf/Familie bzw. Studium/Familie möglich ist?
Erfolgt Diskriminierung oder Reproduktion von (negativen) Stereotypen durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Begriffe</li> <li>● Redewendungen</li> <li>● Bilder</li> </ul>
Für welche Personen werden Feiertage durch die Institution eingehalten?
Ist die Infrastruktur für alle gleichberechtigt gegeben? (z.B. all-gender Toiletten, Leitsystem für blinde Personen usw.)
Ist die sprachliche Darstellung der Universität inklusiv? Gibt es eine Darstellung in Leichter Sprache? Ist die Darstellung barrierefrei?
Gibt es klare Ansprechpersonen für durch das Diversitätsmerkmal bedingte Bedürfnisse? Haben diese tatsächliche Problemlösemacht? Wie lange dauert es von der Ermittlung der Bedarfe bis zur Umsetzung eventueller Maßnahmen?
Gibt es budgetäre Mittel, um etwaige Benachteiligungen zu beseitigen?
Wie flexibel sind Auszeiten-Modelle - z.B. Karenzen wie Hospiz-/Pflegekarenz oder Väterkarenz tatsächlich (wie viel Vorlaufzeit braucht das Personalmanagement für die Umsetzung) um Vereinbarkeit von Beruf/Familie bzw. Studium/Familie zu gewährleisten?
Gibt es verschiedene Arbeitszeit-Modelle wie Gleitzeit, Home Office, Sabbaticals u.ä.? Wer darf diese Modelle in welcher Form in Anspruch nehmen? Wer ist ausgenommen?
Personen welcher Gruppen werden aufgrund ihrer Diversität benachteiligt?

Checkliste Lernunterlagen & Lehre
Wer kann die Inhalte wahrnehmen? Wer kann selbstständig mit ihnen interagieren (z.B. Software bedienen)?
Wer wird direkt angesprochen? Welche Diversitätsmerkmale werden bei Expert*innen sichtbar gemacht? Wer wird erwähnt? Welche Studierenden werden repräsentiert? Wer ist sprachlich nicht sichtbar?
Wer wird in Übungsbeispielen, Aufgaben und Skripten in welchen Rollen repräsentiert? <ul style="list-style-type: none"> <li>● Positiv (aktiv, kompetent, ...)</li> <li>● Negativ (passiv, inkompetent, ...)</li> </ul>
Wer wird in Gruppenarbeiten aufgefordert, die aktiven/ führenden Rollen zu übernehmen? Wer wird in Gruppenarbeiten aufgefordert, die assistierenden Rollen zu übernehmen?
Zusatzcheckliste digitale Barrierefreiheit: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sind Dokumente und Inhalte des Lernmanagementsystems screenreaderfreundlich?</li> <li>● Verfügen Grafiken über adäquate Alternativbeschreibungen?</li> <li>● Gibt es zu Videos/Tonaufnahmen Untertitel und/oder Transkripte?</li> <li>● Sind alle Übungen und Prüfungen für alle zugänglich?</li> <li>● Wenn nicht - gibt es adäquate Alternativen?</li> </ul>

### Quellen & weiterführende Literatur:

Abdul-Hussein, S. (2014): Gender Mainstreaming Instrumente. [Online]

[http://erwachsenenbildung.at/themen/gender\\_mainstreaming/praxis/instrumente.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/praxis/instrumente.php)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). (o. J.). Glossar - Diversität.

<https://www.bmbwf.gv.at/>. Abgerufen 31. März 2022, von <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversit%C3%A4t/Wissenswertes/Glossar.html>

Cech, E. A. (2022). The intersectional privilege of white able-bodied heterosexual men in STEM.

*Science Advances*, 8(24), eabo1558.

<https://www.science.org/doi/10.1126/sciadv.abo1558>

Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2022). Lack of ambition or lack of support? Diverging career experiences of men and women explain the persistence of gender bias. *Journal of Applied Social Psychology*.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jasp.12883>

GeM - Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF (2004).

[https://www.irsocialresearch.at/files/Toolbox\\_Gesamt.pdf](https://www.irsocialresearch.at/files/Toolbox_Gesamt.pdf)

Ross, M. B., Glennon, B. M., Murciano-Goroff, R., Berkes, E. G., Weinberg, B. A., & Lane, J. I. (2022). Women are Credited Less in Science than are Men. *Nature*, 1-2.

<https://www.nature.com/articles/s41586-022-04966-w>