

Gender- und Gleichstellungsstrategie

Präambel

Die Pädagogische Hochschule OÖ bekennt sich zu Gerechtigkeit und Fairness, zur Gleichstellung aller Personen unabhängig von Geschlecht und Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, Beeinträchtigung, Ethnizität, Nationalität, Herkunft, Religion und Weltanschauung und bietet unterstützende und fördernde Bedingungen für alle Personen und Gruppen. Es besteht Konsens über die Gleichwertigkeit der Arbeit und Leistung von Menschen diverser geschlechtlicher Identität auf allen Hierarchieebenen sowie den Abbau bestehender Benachteiligungen. Im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung sterbt sie eine Bewusstseinsbildung an.

Strategien zur Gleichstellung und Gendergerechtigkeit

Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich verfolgt zwei konkrete Strategien zur Umsetzung von Gleichstellung und Gendergerechtigkeit. **Gender-Mainstreaming** beschreibt einerseits das Bestreben, bei Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Menschen diverser geschlechtlicher Identität im Blick zu haben und zielgerichtete Maßnahmen zu setzen. **Intersektionalität** verfolgt andererseits die Analyse der Überschneidungen und des Zusammenwirkens von verschiedenen Diskriminierungsformen.

Strategische Ziele zur Gleichstellung und Gendergerechtigkeit

Im Hinblick auf Gleichstellung und Gendergerechtigkeit setzt sich die Pädagogische Hochschule Oberösterreich Ziele, die langfristig sind und nachhaltigen Charakter haben. Sie bilden die Grundlagen operativer Zielsetzungen in den Handlungsfeldern der verschiedenen Hochschulebenen:

- Systematische Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Risiken wie sexualisierte und geschlechtsspezifische Gewalt
- Sensibilisierung für Geschlechterstereotype und geschlechtsbezogene Vorurteile, respektvolles Verhalten und Kommunikation
- Verringerung von geschlechtsbedingten Unterschieden oder Unterschiede aufgrund der Bildungsgrade
- Verwirklichung einer ausgewogenen Beteiligung von Menschen diverser geschlechtlicher Identität an Entscheidungsprozessen und in pädagogischen Handlungsfeldern

Maßnahmen

Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich leitet aus ihren strategischen Zielen folgende Umsetzungsschwerpunkte ab:

1. Konsequentes Gender Mainstreaming

Maßnahmen an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich sind gendersensibel und werden, wo immer möglich, gendertransformativ gestaltet. Das beschreibt das Bestreben, geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen, ungleiche Machtverhältnisse und -strukturen sowie soziale Normen und Regeln,

die zu Benachteiligungen, Diskriminierungen oder Ausgrenzungen führen, zu verringern oder abzubauen.

2. Genderansätze verankern

Genderansätze sind systematisch in die Instrumente und Themen der Hochschule integriert. Das Wissen über Gender, Diversität und Gleichstellung, die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln und die Fähigkeiten zur Umsetzung werden auf allen Ebenen der Hochschule aktiv gefördert und gefordert.

3. Mit gutem Beispiel vorangehen

Um Gleichstellung aller Geschlechter glaubhaft und effektiv zu vertreten, will die Pädagogische Hochschule Oberösterreich als Vorbild agieren. Sie vertritt konsequent die genannten Inhalte im Haus und kommuniziert ihre Arbeit diesbezüglich gezielt.

Handlungsfelder der Umsetzung von Gleichstellung und Genderstrategien

Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich reflektiert und entwickelt evidenzbasiert und forschungsgeleitet relevante Gleichstellungsaspekte und -merkmale und bezieht diese in ihre Arbeitsinhalte und -prozesse in vier Handlungsfeldern ein:

Handlungsfeld 1: Management

Die Implementierung von Gleichstellungs- und Genderkompetenz in Strukturen und Prozesse der Hochschulen. Ein klares Bekenntnis der hochschulischen Leitungsebenen trägt und fördert eine geschlechter- und diversitätsgerechte Wissenschaft und Forschung.

Maßnahmen

1. Setzen von Zielen zum Aufbau und zur Erweiterung von Gleichstellungs- und Genderstrategien
2. Schaffung von Ressourcen für den Aufbau und die Implementierung von Gleichstellungs- und Genderstrategien
3. Aufnahme in das Anforderungsprofil für Kommissionen und Gremien
4. Ausgestaltung der Infrastruktur
5. Entsprechende Gestaltung der Kommunikations- und Informationsmedien, der Materialien und Formulare

Handlungsfeld 2: Handeln

Alle Hochschulangehörigen – Lehrende, Forschende, Management und Studierende genauso wie das Verwaltungspersonal – werden im Aufbau und in der Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungs- und Genderkompetenz gefördert und gefordert.

Maßnahmen

1. Aufbereitung von Informationen über Gleichbehandlungs- und Genderaspekte
2. Bereitstellung entsprechender Leitfäden zur Sprach-, Gender- und Gleichbehandlungskompetenz

3. Ermutigung, Förderung und Forderung von und zur Gender- und Gleichbehandlungskompetenz

Handlungsfeld 3: Lehre

Gleichstellungs- und Genderkompetenz finden ihre Verankerung in den Studienplänen sowie im gezielten Wissensaufbau und -transfer von den Lehrenden zu den Studierenden und umgekehrt.

Maßnahmen

1. Integration in die Curricula
2. Angebote in der Fort- und Weiterbildung
3. Preise für Abschlussarbeiten

Handlungsfeld 4: Forschung

Relevante Forschungsfragen sowie eine gezielte Reflexion der Ergebnisse hinsichtlich Einseitigkeit und Verzerrungseffekten finden verstärkt Eingang in Forschungsprozesse.

Maßnahmen

1. Gezielte Förderung von Forschungsprojekten