GENDER EQUALITY PLAN

Gleichstellungsplan des Vereins
Disaster Competence Network Austria
zur Förderung von Diversität und Inklusion 2025-2030

Wien, Juni 2025

Vorwort

Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion sind nicht nur zentrale Werte, die das Selbstverständnis des Disaster Competence Network Austria (DCNA) prägen – sie sind auch Grundvoraussetzungen für exzellente Forschung, wirksamen Wissenstransfer und eine zukunftsorientierte Vernetzung im Bereich des Krisen- und Katastrophenmanagements. Die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft – von der Klimakrise über gesellschaftliche Ungleichheiten bis hin zu globalen Sicherheitsfragen – erfordern vielfältige Perspektiven, interdisziplinäre Zusammenarbeit und eine Organisationskultur, die Potenziale sichtbar macht und gezielt fördert.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan 2025–2030 bekennen wir uns zu einem systematischen und nachhaltigen Vorgehen, um strukturelle Hürden abzubauen, Diversität auf allen Ebenen zu stärken und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, körperlicher Disposition oder sexueller Orientierung – gleichermaßen einbringen und entwickeln können.

Der Plan wurde gemeinsam im Team erarbeitet und reflektiert unser klares Ziel: ein diskriminierungsfreies, chancengerechtes und wertschätzendes Arbeitsumfeld innerhalb des DCNA und in unserem Netzwerk zu etablieren und laufend weiterzuentwickeln. Er gibt konkrete Handlungsfelder und Maßnahmen vor, legt Verantwortlichkeiten fest und ermöglicht es uns, Fortschritte sichtbar zu machen und kritisch zu hinterfragen.

Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen, die an der Erstellung dieses Plans mitgewirkt haben, für ihr Engagement, ihre Expertise und ihr Vertrauen in den gemeinsamen Prozess. Nur gemeinsam können wir Gleichstellung leben – als gelebte Praxis und als strategisches Ziel unserer Organisation.

_____

Mag. (FH) Christian Resch, MEng.
Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

1. Ziele 4

2. Grundsätze 4

3. Ressourcen 5

4. Themenschwerpunkte 6

I. Förderung ausgewogener Verhältnisse 7

II. Organisationskultur 9

III. Karriereentwicklung 12

IV. Thematische Verankerung von Geschlecht und Diversität in der Forschung 13

V. Richtlinie gegen Diskriminierung und Gewalt 14

1. Ziele

Der Gender Equality Plan des DCNA bildet das richtungsweisende Dokument für die Gestaltung von Organisations- und Netzwerkstrukturen, die allen Menschen ungeachtet ihres Geschlechts[1], ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihres Alters, ihrer körperlicher Disposition und ihrer sexuellen Orientierung die gleichen Chancen eröffnen, ihre Kompetenzen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen (Forschung, Vernetzung, Wissenstransfer, etc.) einzubringen. Dies entspricht dem Selbstverständnis des DCNA als Kompetenznetzwerk für Katastrophenforschung und Katastrophenprävention.

Um dieses übergeordnete Ziel zu erreichen, setzt sich das DCNA dafür ein, formelle und informelle Strukturen und Prozesse, die zur (Re-)Produktion von Chancenungleichheiten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen des DCNA beitragen, zu erfassen, sichtbar zu machen und Maßnahmen zu setzen, die zu deren kontinuierlichen Transformation beitragen.

Der GEP-25 tritt mit seiner Veröffentlichung am 01.Juli 2025 in Kraft. Eine Aktualisierung des GEP-25 erfolgt spätestens nach 5 Jahren oder im Bedarfsfall. Die Umsetzung der im GEP-25 genannten Maßnahmen beginnt mit dem Datum des Inkrafttretens.

2. Grundsätze

Zur Erreichung der übergeordneten Ziele orientiert sich das DCNA an folgenden Grundsätzen:

- Ganzheitlichkeit

  Das DCNA bekennt sich geschlossen zu den im GEP-25 angeführten Zielen und Maßnahmen. Gleichstellung und die Förderung von Diversität betrifft die gesamte Organisation und erfordert dementsprechend die aktive Partizipation aller Organisationseinheiten und Mitglieder (*whole-organization-approach*).

- Inklusivität

  Das DCNA bekennt sich zu einer inklusiven Haltung und der Förderung von Diversität. Das DCNA setzt sich für die Gleichstellung von allen Menschen ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihres Alters, ihrer körperlicher Disposition und ihrer sexuellen Orientierung ein.

- Kontextualisierung

[1] Geschlecht wird hier umfassend gedacht und umfasst diverse Geschlechteridentitäten.

Die im GEP-25 angeführten Ziele und Maßnahmen sind in der Umsetzung realistisch, kontextbezogen und anschlussfähig zu gestalten.

- Nachhaltigkeit

Das DCNA distanziert sich von einer oberflächlichen Orientierung an Formalkriterien. Das DCNA setzt sich für einen nachhaltigen und tiefgreifenden Wandel von formellen und informellen Strukturen und Prozessen ein, die allen ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihres Alters, ihrer körperlicher Disposition und ihrer sexuellen Orientierung die *gleichen Chancen* eröffnen, ihre *Kompetenzen* einzubringen.

- Kontinuität

Die Gleichstellung von Menschen ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihres Alters, ihrer körperlicher Disposition und ihrer sexuellen Orientierung ist ein langfristiger und kontinuierlicher Prozess. Die Maßnahmen in den verschiedenen Bereichen sind laufend zu evaluieren und spätestens mit Auslaufen des GEP-25 zu aktualisieren.

3. Ressourcen

Das DCNA verpflichtet sich, im Rahmen seiner Möglichkeiten Ressourcen für die Planung, Implementierung und laufende Evaluierung und Aktualisierung von Maßnahmen zur Erreichung der im GEP-25 festgelegten Ziele abzustellen. Dies betrifft in erster Linie die Zuweisung personeller Zuständigkeiten.

- Gleichstellungsbeauftragte:r

Es wird gemeinsam im Team ein:e Gleichstellungsbeauftragte:r für eine festgelegte Funktionsperiode ernannt. Diese:r ist für die Koordination der im Zusammenhang mit dem GEP-25 bestehenden Aufgaben zuständig. Die mit der Funktion zusammenhängenden Aufgaben werden in die Anstellungsverhältnisse integriert. Eine permanente, nicht-personengebundene Kontaktadresse wird eingerichtet und an passender Stelle ausgewiesen (gender@dcna.at).

- Diversity-Jourfix

Der/die Gleichstellungsbeauftragte beruft quartalsmäßig und anlassbezogen ein Diversity Jourfix (DJF) ein und kann dessen Mitwirkung in der Umsetzung konkreter Maßnahmen (z.B. Planung/Aktualisierung des GEP, Workshops, interner Erfahrungsaustausch) bemühen. Entsprechend des whole-organization-approachs ist die Beteiligung an der Ad-Hoc-Gruppe allen Organisationsmitgliedern zu eröffnen und erfolgt auf Basis freiwilliger Selbstrekrutierung.

- Peer Support („Buddy System“)

Betriebsintern wird ein Peer-System etabliert („*Buddy System*“). Hier erfolgt ein informeller, aber bewusster Austausch und kollegiale Unterstützung („*Peer Counseling*“) im Hinblick auf aktuelle Themen und Problemstellungen.

- Netzwerkressourcen

Das DCNA ist bemüht, bestehende Netzwerkressourcen für die mit dem GEP-25 im Zusammenhang stehenden Ziele und Maßnahmen zu aktivieren.

Zudem werden Kooperationen mit einschlägigen Netzwerken und Initiativen (z.B. We4DRR, GDN Gender and Disaster Network, He for She, Femtec, etc.) forciert.

Unter der Mitwirkung des DCNA-Vorstandes wird an den Betriebsstandorten eine Partnerschaft im Bereich Personalentwicklung und Beratungsstellen der Vorstandsuniversitäten und Netzwerkorganisationen (z.B. Büro für Gleichstellung und Frauenförderung, Betriebsrat für wissenschaftliches Personal, Angebote der Personalentwicklung wie interne Seminare) forciert. Dadurch werden fachlich kompetente und betriebsexterne Anlaufstellen für die Beratung, Unterstützung und Fortbildung etabliert.

- Berichtlegung im Rahmen von Teammeetings

Es wird im Anlassfall in den Teammeetings über die mit dem GEP-25 im Zusammenhang stehenden Maßnahmen und Outcomes Bericht gelegt. Dadurch wird größtmögliche Transparenz und Ganzheitlichkeit gewährleistet.

- Arbeitsbudget

Für die Umsetzung konkreter Maßnahmen (z.B. Workshops, Honorar für Referent:innen, Fortbildungen, etc.), die im Zusammenhang mit dem GEP-25 stehen, wird in zukünftigen Budgetplänen ein Arbeitsbudget ausgewiesen.

4. Themenschwerpunkte

Der GEP-25 sieht 5 strategische Schwerpunktbereiche vor:

I. Förderung ausgewogener Verhältnisse
II. Förderung einer inklusiven Organisationskultur
III. Karriereentwicklung und Capacity Building in der longue durée
IV. die thematische Verankerung von Geschlecht und Diversität in der Forschung
V. Richtlinien für die Prävention und den Umgang mit Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen.

Im Folgenden werden die Ziele und Maßnahmen innerhalb der Schwerpunkte näher erläutert.

I. Förderung ausgewogener Verhältnisse

Das DCNA setzt sich für die Repräsentation gesellschaftlicher Diversität in Wissenschaft und Praxis ein. Organisationsinterne Strukturen und Prozesse sowie organisationsexterne Schnittstellen werden im Rahmen der Möglichkeiten so gestaltet, dass sich die Zugangschancen an der Kompetenz von Menschen orientiert, ungeachtet ihres Geschlechts, Alters, sozialer und ethnischer Herkunft, körperlicher Disposition und sexuellen Orientierung.

Die Umsetzung erfolgt in einem mehrstufigen Prozess:

Step 1: Erarbeitung einer Datengrundlage

Die Planung von Maßnahmen zur Förderung von Diversität und deren fortlaufende Evaluierung muss auf einer soliden Datengrundlage beruhen. Das DCNA bekennt sich dazu, in regelmäßigen Abständen Indikatoren zu erfassen, die Aufschluss über die vertikale und horizontale Arbeitsteilung geben.

Die Auswahl der relevanten Indikatoren erfolgt gemeinsam im Team und im Abgleich mit der bestehenden Datenlage. Die Ersterhebung (*baseline assessment*) orientiert sich an der Prämisse der Datenverfügbarkeit und -zugänglichkeit. Die Indikatoren werden mittel- bis langfristig ergänzt und angepasst.

Die **Indikatoren** umfassen u.a.:

Bereich	Indikatoren für das Baseline Assessment	Indikatoren in Planung/Prüfung auf Umsetzbarkeit
Teamkomposition	- Mitarbeiter:innen gesamt nach Geschlecht - Mitarbeiter:innen, Funktionen, nach Geschlecht	- Mitarbeiter:innen gesamt, nach Alter, Herkunft u.a. - Mitarbeiter:innen, die in den letzten Jahren den Betrieb verlassen haben, nach Geschlecht - Bewerbungen, nach Geschlecht - Neuzugänge, nach Geschlecht u.a. Diversity-Merkmalen - Gründe für Opt-Out, Chancen und Barrieren für beruflichen Wiedereinstieg
Arbeitsverhältnisse und Organisationskultur		- Teilnahme an Fortbildungen und Workshops (Anzahl pro Jahr) - Vollzeit-/Teilzeitstellen nach Geschlecht - Gender Wage Gap: Stundenlohn nach Geschlecht, Funktion, Vorerfahrung - Qualitative Inputs: Meldung von Problemen und Barrieren
Vorstand	- Vorstandsmitglieder nach Geschlecht	
Projektpartner:innen		- Projektmitarbeiter:innen gesamt nach Geschlecht

		- Projektmitarbeiter:innen mit Führungsaufgaben (Lead, WP Lead) nach Geschlecht
Expert:innenarbeitsgruppen	- Mitglieder in den Arbeitsgruppen, gesamt, nach Geschlecht - Mitglieder in den Arbeitsgruppen mit Führungsaufgaben, nach Geschlecht	- Mitglieder in den Arbeitsgruppen, gesamt, nach Alter u.a.
Kompetenzlandkarte		- Ausgewiesene Expert:innen, nach Geschlecht u.a.
Nachwuchsförderung	- Young Scientists	- Praktikant:innen, nach Geschlecht u.a. in den letzten 5 Jahren - FEM Tech Praktikantinnen?

Step 2: Datenspeicherung und Veröffentlichung

Ausgewählte Schlüsselindikatoren zur Repräsentation von Geschlecht und Diversität werden an den jeweiligen Schnittstellen (z.B. AGs) explizit kommuniziert (*awareness raising)*, sowie an entsprechender Stelle gemeinsam mit dem GEP-25 veröffentlicht.

Step 3: Ursachenanalyse

Unausgewogene Geschlechterverhältnisse und fehlende Repräsentation von Diversität sind im Rahmen der Möglichkeiten hinsichtlich ihrer Ursachen zu analysieren (z.B. Befragung, Self-Assessment, etc.). Dies dient dazu, den Handlungsspielraum auszuloten und geeignete Maßnahmen zur Gestaltung gleichberechtigter Chancen zu wählen (→ **Nachhaltigkeit**).

Exemplarisch kann die unausgewogene Repräsentation gesellschaftlicher Diversität in den jeweiligen Bereichen strukturelle Schieflagen außerhalb des unmittelbaren Handlungsspielraums des DCNA widerspiegeln (z.B. Universitätsleitungen, Leaky Pipeline). Die unausgewogene Repräsentation von Geschlecht und Diversität kann aber auch ursächlich durch Rekrutierungsmechanismen bedingt sein, die latente Barrieren bilden (z.B. Zugang zu sozialen Netzwerken, Selbstunterschätzung, etc.)

Step 4: Maßnahmenplanung

Auf Basis der Datengrundlage und der Ursachenanalyse werden den Arbeitsbereichen entsprechende Maßnahmen (→ **Kontextualisierung**) gesetzt, um ausgewogene Verhältnisse zu begünstigen. Diese können u.a. umfassen:

- Encouraging

  Informationen zu Stellenausschreibungen, Möglichkeiten zur Mitwirkung, u.Ä. sind niederschwellig bereitzustellen. Unterrepräsentierte Gruppen werden explizit angesprochen und zur Kontaktaufnahme zu ermutigen (z.B. Anfrageformulare). Die Erstkontaktaufnahme wird niederschwellig gestaltet.

- Quoten

Bei *gleichwertiger Qualifikation* sind Bewerber:innen, die der unterrepräsentierten Gruppe angehören, zu bevorzugen.

- Aktive Identifikation / „Scouting“

Potenzielle Bewerber:innen und Mitglieder der unterrepräsentierten Gruppe werden im Rahmen der Möglichkeiten aktiv identifiziert und gezielt auf verschiedene Beteiligungsformate hingewiesen. Neben bestehenden Datenbanken (z.B. Mitgliederlisten, We4DRR) wird die Mitwirkung von Personen in Schlüsselpositionen (z.B. Mentor:innen, Professor:innen, Vorsitzende, etc.) forciert.

II. Organisationskultur

Das DCNA bekennt sich zur Gestaltung eines inklusiven Arbeitsumfeldes.

Das DCNA ist sich der Heterogenität von Lebenswelten und der Herausforderungen für Mitarbeiter:innen mit Mehrfachbelastungen bewusst. Die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Verpflichtungen (z.B. Kinderbetreuungspflichten, Sorgearbeit, Ausbildung) wird durch arbeitnehmer:innenfreundliche Arbeitsregelungen gefördert. Dahingehende **strukturelle Maßnahmen** umfassen u.a.:

- Flexible Arbeitsplatzbestimmungen

Durch flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitsplatzregelungen (Homeoffice) wird die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Verpflichtungen gefördert.

- Freistellung und Karenzierung

Das DCNA bekennt sich zur Unterstützung im Falle von temporären Karriereunterbrechungen auf Grund äußerer Umstände (Geburt eines Kindes, Krankheit, Pflege nahestehender Angehöriger, berufliche Weiterbildung, etc.). Dies erfolgt unter anderem durch arbeitnehmer:innenfreundliche Karenzregelungen (z.B. Elternkarenz, Pflegekarenz, etc.). Dabei wird insbesondere die Inanspruchnahme von Karenzansprüchen u.a. Angeboten („Papamonat“) von männlichen Mitarbeitern aktiv unterstützt und befürwortet.

Darüber hinaus wird Mitarbeiter:innen mit Mehrfachbelastungen eine Teilzeitoption (Elternteilzeit, Altersteilzeit, Pflegeteilzeit, etc.) eröffnet. Bei besonderen Belastungen können Mitarbeiter:innen zudem Sonderurlaub gewährt werden (z.B. Pflegefreistellung über die gesetzlich festgelegte maximale Dauer hinaus, ehrenamtliches Engagement in akuten Krisen, etc.).

- Beruflicher Wiedereinstieg

Das DCNA unterstützt Mitarbeiter:innen beim Wiedereinstieg nach Karriereunterbrechungen durch äußere Umstände (Geburt eines Kindes, Krankheit, Pflege nahestehender Angehöriger, berufliche Weiterbildung, etc). Hier sind insbesondere flexible Beschäftigungsmöglichkeiten (z.B. Teilzeitoption, geringfügige Beschäftigung während der Karenzierung, etc.) in Abstimmung mit den Bedürfnissen des/der betroffenen Mitarbeiter:in zu nennen.Darüber hinaus werden freiwillige Angebote etabliert, die eine verbesserte Anschlussfähigkeit und die Integration in das Team auch während Karriereunterbrechungen ermöglichen. Hierzu zählen informeller Austausch (→ Buddy-System), Einschulungen beim Wiedereinstieg im Falle von Änderungen von Strukturen (z.B. neue Organisationseinheiten, Ressourcen, etc.) und Abläufen (z.B. neue Meetingformate, etc.), oder die Möglichkeit zur Teilnahme an sozialen Events („Teambuilding", z.B. Weihnachtsfeiern, Betriebsausflüge, Teammeetings, etc.) während Abwesenheitszeiten.

- Beratung und Intervention

Viele der oben genannten, strukturellen Maßnahmen sind im DCNA bereits vor Inkrafttreten des GEP-25 gelebte Praxis. Darüber hinaus wird über das → Buddy-System und → Netzwerkressourcen Mitarbeiter:innen ein entsprechender Rahmen bereitgestellt, um Probleme und Herausforderungen im Zusammenhang mit Arbeitsregelungen zu thematisieren.

Darüber hinaus ist es Ziel, organisationintern und an externen Schnittstellen für Gleichstellungsfragen zu **sensibilisieren** und **Normen, Werte und Verhaltensweisen** zu etablieren, die eine inklusive Organisationskultur auszeichnen.

Das DCNA orientiert sich dabei u.a. an folgenden Grundsätzen:

- Kollegiale Unterstützung und Allyships

Unbetroffene Mitarbeiter:innen treten als Advokat:innen für Inklusion und Diversität auf. Ausgeblendete Themen werden dadurch sichtbar und ein Bewusstsein dafür gefördert, dass Inklusion alle betrifft (→ **Ganzheitlichkeit**). Exemplarisch zu nennen sind etwa männliche Führungspersonen, die sich aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, oder marginalisierte Stimmen verstärken („Wie der/die Kolleg:in bereits gesagt hat…").

- Niederschwelliger Zugang zu Informationen und Transparenz

Alle Mitarbeiter:innen werden über transparente und niederschwellige Kommunikation in den Informationsfluss eingebunden. Dazu tragen etwa wöchentlich stattfindende Teammeetings oder die Weitergabe von Informationen im Falle von Unterbrechungen im Informationsfluss bei.

Meetings und Teambuilding-Events sind nach Möglichkeit so zu planen, dass die Teilnahme von Mitarbeiter:innen mit Mehrfachbelastungen ermöglicht wird. Nach Möglichkeit werden Teammeetings aufgezeichnet und für alle Mitarbeiter:innen in digitaler Form bereitgestellt. Zudem wird der Informationsfluss durch informelle Kommunikationsstrukturen (→ Buddy-System) ergänzt.

- „Undoing Gender“ und „Role Models“

Das DCNA setzt sich in ihrem Handlungsspielraum dafür ein, verinnerlichte Stereotypen und Rollenbilder aufzubrechen, indem diese sichtbar gemacht werden (→ Offenheit und → Reflexion) und z.B. Allies (→ Kollegiale Unterstützung und Allyship) in ihrem Handeln bewusst mit stereotypen Verhaltensweisen brechen (z.B. bewusste Übernahme von „geschlechtsspezifisch konnotierten“ Aufgaben).

- Anerkennung und Wertschätzung

Die Anerkennung von Beiträgen aller Mitarbeiter:innen erfolgt anhand ihrer inhaltlichen Qualität und Kompetenz und ungeachtet ihres Geschlechts, Alters, sozialer und ethnischer Herkunft, körperlicher Disposition und sexuellen Orientierung. Beiträge von Mitarbeiter:innen werden entsprechend sichtbar gemacht (z.B. Einbeziehung aller mitwirkenden Autor:innen, Dissemination, etc.).

- Offenheit und Feedbackkultur

Es herrscht ein offenes Gesprächsklima. Mitarbeiter:innen werden zu Feedback hinsichtlich verschiedener Arbeitsbereiche ermutigt und im Team ein niederschwelliger Raum für die Äußerung von Problemen, Herausforderungen und Kritik implementiert.

- Kritische (Selbst-)Reflexion

Es herrscht eine Bereitschaft zur Reflexion und kritischen Auseinandersetzung mit gender- und diversitätsbezogenen Themenstellungen.

Zur Förderung einer inklusiven Organisationskultur werden zudem **folgende strukturellen Maßnahmen** gesetzt:

- Interner Erfahrungsaustausch

Das Diversity Jourfix trifft sich quartalsweise und anlassbezogen für einen informellen Erfahrungsaustausch. Der interne Erfahrungsaustausch wird zudem durch permanente, informelle Kommunikation auf bilateraler Ebene (→ Buddy-System) tangiert.

- Interne Workshops und Teambuildings

Es werden DCNA-intern Workshops zu wechselnden Themenstellungen und Teambuilding-Seminare durchgeführt. Zum einen sind neue Mitarbeiter:innen bei Dienstantritt auf Maßnahmen und Angebote, insbesondere im Zusammenhang mit dem GEP, hinzuweisen.

Zum anderen werden auch externe Vortragende eingeladen, die das Team im Hinblick auf Awareness raising und die Etablierung einer inklusiven Organisationskultur unterstützen.

- Externe Workshops

An organisationsexternen Schnittstellen (z.B. Projektkonsortium) wird mittel- bis längerfristig ein projektübergreifender Workshop zu Geschlecht und Diversität erarbeitet. In der Planung und Durchführung werden bewusst – je nach Erfordernis – externe Referent:innen eingeladen, sowie Schlüsselpersonen in privilegierten Positionen (→ Allyship) eingebunden. Diese behandeln zwei Bereiche:

Erstens, in einem allgemeinen Teil dienen die Workshops der Sensibilisierung gegenüber Gender und Diversity in der Projektarbeit generell. Dies umfasst die Verständigung über die Prinzipien einer inklusiven Projektkultur (eine Art „Code of Conduct“) sowie die Reflexion über unbewusste Wahrnehmungsfilter, wie z.B. Stereotype und Rollenbilder („Unconscious Bias Trainings“).

Zweitens, in einem projektspezifischen Teil wird in den Workshops gemeinsam die Rolle von Geschlecht und Diversität für die Projektinhalte erarbeitet.

Dadurch trägt das DCNA in seinem Einflussbereich zu einer bewussten Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen jenseits der Orientierung an Formalismen bei.

III. Karriereentwicklung

Das DCNA engagiert sich in folgenden Bereichen, um strukturelle Benachteiligung zu reduzieren:

- Nachwuchsförderungen

Das DCNA engagiert sich aktiv in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und trägt so langfristig zum Capacity Building in der Katastrophenforschung und -prävention bei (→ **Nachhaltigkeit**).

Hierzu trägt u.a. die Vergabe von Praktikumsstellen bei. Unterrepräsentierte Gruppen sind bei Möglichkeit aktiv auf Bewerbungsmöglichkeiten hinzuweisen. Bei *gleichwertiger Qualifikation* sind Bewerber:innen der unterrepräsentierten Gruppe zu bevorzugen (→ I. ausgewogene Verhältnisse). Darüber hinaus wird eine Zusammenarbeit mit externe Förderstellen (z.B. Femtech u.a.) aktiv forciert, die sich explizit für die Inklusion der unterrepräsentierten Gruppe einsetzen.

- Young Scientists

Das DCNA setzt sich zudem im Rahmen seiner Möglichkeiten dafür ein, Nachwuchswissenschaftler:innen im Feld der Katastrophenforschung einen fruchtbaren Rahmen für ihre Karriereentwicklung zu bieten, etwa durch Einbeziehung im Rahmen der

Vernetzungsaktivitäten, Auszeichnungen bzw. Preise für außerordentliche Arbeiten (nach Vorbild DKKV, DRR Gender Science Awards, etc.).

- Interne Karriereentwicklung

Das DCNA unterstützt Mitarbeiter:innen beim beruflichen Wiedereinstieg nach temporären Karriereunterbrechungen (z.B. Geburt eines Kindes, Pflege naher Angehöriger, schwere Erkrankung, Bildungskarenz, etc.) (→ **II. Organisationskultur**). Darüber hinaus bekennt sich das DCNA im Rahmen seiner Möglichkeiten dazu, Aktivitäten im Zusammenhang mit der Karriereentwicklung der Mitarbeiter:innen zu fördern (z.B. Forbildungen, Publikationen, Konferenzvorträge, etc.).

IV. Thematische Verankerung von Geschlecht und Diversität in der Forschung

Bisweilen stellen Geschlecht und Diversität in der Katastrophenforschung und -prävention in der nationalen Forschungslandschaft einen verhältnismäßig wenig beforschten Themenbereich dar. Das DCNA versteht sich als Kompetenznetzwerk für Katastrophenforschung und -prävention und als Drehscheibe für Forschungskooperationen. Vor diesem Hintergrund forciert das DCNA die thematische Verankerung von Geschlecht und Diversität in der einschlägigen Forschungslandschaft.

U.a. werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Bearbeitung von Geschlecht und Diversität als Querschnittsthematik

Geschlecht und Diversität werden in laufenden und zukünftigen Projekten berücksichtigt. Dies umfasst:

- Die Gewährleistung einer gendersensiblen Sprache.
- Die Berücksichtigung von unterrepräsentierten Perspektiven im Forschungsdesign.
- Die Rolle von Geschlecht und Diversität in Projektinhalten, auch bei Projekten, die nicht im *unmittelbaren* Zusammenhang mit Geschlecht und Diversität stehen.

- Forschungsschwerpunkt „Geschlecht und Diversität in der Katastrophenforschung“

Das DCNA forciert einen Forschungsschwerpunkt „Geschlecht und Diversität in der Katastrophenforschung.“ Thematisch einschlägige Studien und Projekte – etwa hinsichtlich Geschlecht und Diversität im praktischen Katastrophenmanagement oder in der Forschungslandschaft – werden angeregt und umgesetzt. Damit profiliert sich das DCNA unter anderem auch als Kompetenzzentrum für Geschlecht und Diversität in der Forschungslandschaft.

- Strategische Befürwortung

Das DCNA setzt sich im Rahmen seiner Mitwirkung in Gremien u.Ä. dafür ein, Forschung mit einem expliziten Fokus auf Geschlecht und Diversität in der österreichischen Forschungslandschaft (und darüber hinaus) als Schwerpunktthema zu verankern (z.B. Science Plan).

V. Richtlinie gegen Diskriminierung und Gewalt

Das DCNA bekennt sich klar zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Menschen. Jegliche Formen der Verletzung von Persönlichkeitsrechten und -grenzen, wie Gewalt oder Diskriminierung werden ungeachtet des Geschlechts, der sozialen und ethnischen Herkunft, des Alters, der körperlicher Disposition und der sexuellen Orientierung der betroffenen Person abgelehnt und ihnen entschlossen entgegengewirkt.

Um im Anlassfall betroffene Personen zu unterstützen und präventiv tätig zu sein, werden folgende Angebote geschaffen:

- Etablierung von Anlaufstellen und Beratungsmöglichkeiten

Über bestehende → Netzwerkressourcen (z.B. Büro für Gleichstellungsfragen, Betriebsrat für wissenschaftliches Personal der Netzwerkuniversitäten) werden unbefangene und kompetente Anlaufstellen und Beratungsmöglichkeiten etabliert, an die Betroffene Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen melden können und im Hinblick auf weiterführende Schritte beraten werden. Die Anlaufstellen inkl. Kontaktdaten sind für alle Mitarbeiter:innen zugänglich zu machen.

- Peer Support

Das o.g. Beratungsangebot wird durch betriebsinterne, informelle Kommunikationsformate tangiert. Das DCNA zeichnet sich durch ein kollegiales und offenes Betriebsklima aus. Dementsprechend bietet das DCNA niederschwellige (kollegiale) Unterstützungsangebote und Raum für Reflexion. Dies wird durch das → Diversity Jourfix auf Ebene des Teams und durch das → Buddy System auf bilateraler Ebene forciert. Um mögliche Barrieren zu überwinden, kann Gesprächsbedarf bereits vorab vertraulich besprochen werden und in Vertretung durch Kolleg:innen ins Team getragen werden („Kummerkasten“).

- Interne und externe Workshops

Die oben genannten Workshops (→ II Organisationskultur) dienen insbesondere auch der Sensibilisierung für (sexualisierte) Gewalt und Diskriminierung (z.B. Dialog über ein gemeinsames Gewaltverständnis) und der Förderung eines Umfeldes, in dem die Persönlichkeitsgrenzen aller Mitarbeiter:innen gewahrt und respektiert werden.