

Empfehlungen für eine geschlechtersensible eLearning-Projektorganisation

Die nachfolgenden Empfehlungen sind als Orientierungshilfen bei der Planung und Organisation von eLearning-Projekten gedacht. Es wird selbstverständlich kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

Geschlechtersensibles Projektmanagement	
<ul style="list-style-type: none"> • Gender-Dimension des Forschungsgegenstandes bereits bei Entwicklung des Forschungsvorhabens, der Konzeption, Planung und Finanzierung des Projekts systematisch mitdenken 	
<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung und Chancengleichheit als Ziele festlegen, im Projekt (Leitbild) verankern, nach innen und außen sichtbar vertreten (z.B. in Form von Beschlüssen, öffentlichen Erklärungen o.ä.) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Gender-Mainstreaming-Strategie und Implementierung von GM im Projekt definieren, d.h. Gleichstellungsorientierung sowohl auf der Organisations- als auch auf der Forschungsebene des Projekts ausarbeiten 	
<ul style="list-style-type: none"> • Genderrelevante Forschung stimulieren – genderbezogene Ziele und Forschungsfragen formulieren 	
<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Unterstützung bei Planung und Begleitung des Implementierungsprozesses bzw. bei Konzeption und Durchführung einzelner Umsetzungsvorhaben in Anspruch nehmen. Die Aufgabe der Umsetzung von GM stellt schließlich vielfach neue organisatorische und fachliche Anforderungen. Beratungsangebote Prüfen Sie bitte das Weiterbildungsangebot der Personalentwicklung der Universität Wien ! Auch die Referentinnen des Referats Frauenförderung und Gleichstellung und des Referats Genderforschung stehen Ihnen als Ansprechpartnerinnen und Beraterinnen zur Verfügung! Nutzen Sie die Datenbank Gender-Mainstreaming-Expertise des GenderKompetenzZentrum an der Humboldtuniversität zu Berlin um sachgerechte Informationen und ExpertInnen zu finden: http://www.genderkompetenz.info/zentrum/datenbank 	
<ul style="list-style-type: none"> • Organisation von personellen resp. zeitlichen und finanziellen Ressourcen bereits bei der Planung des Projektes berücksichtigen, z.B. für Beratungsleistungen von GM-ExpertInnen, für Teilnahme von MitarbeiterInnen an Schulungen, Seminaren (Weiterbildung), für Supervision, Coaching, für Studien etc. Die Implementierung von GM erfordert, dass die Beschäftigten z.B. im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen sich fachspezifisches Gender-Wissen erarbeiten können. Literaturhinweise: Hanappi-Egger, Edeltraud; Hofmann, Roswitha: Organisationale Kosten-Nutzen-Perspektiven aus Gender-Sicht, Working Papers / Abteilung Gender and Diversity in Organizations, Nr. 2, April 2005, Institut für Management und Wirtschaftspädagogik, Abt. Gender and 	

<p>Diversity in Organizations, Wien, Wirtschaftsuniv., 2005</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Anforderungen an externe GM-Beratung (je nach Beratungsschwerpunkten): Gender-Wissen zum Sachgebiet und Genderkompetenz in organisatorischen Aufgabengebieten des Projekts 	
<ul style="list-style-type: none"> • Eventuell Gleichstellungsbeauftragte oder GM-ExpertIn in der Projektleitung ansiedeln und im gesamten Projekt integrieren zur Unterstützung bei der Konzeption und Umsetzung des Implementierungsprozesses 	
<ul style="list-style-type: none"> • Steuerungsverantwortung der Projektleitung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming (GM), d.h. Verantwortung für initiiierende und nachhaltige Maßnahmen (Top- down) 	
<ul style="list-style-type: none"> • GM auch als (Querschnitts)Aufgabe aller Beteiligten (Top-down plus Bottom-up) definieren und umsetzen, d.h. unterschiedliche Zuständigkeiten im Rahmen des Implementierungsprozesses festlegen: <ol style="list-style-type: none"> a) auf der organisatorischen Ebene (z.B. Information und Kommunikation, Akzeptanzsicherung, Beratung, Fortbildung, ...) b) auf der fachlichen bzw. Forschungsebene (z.B. Bestandsaufnahme des Status quo innerhalb des Fachgebiets und daraus Gleichstellungsziele und (schrittweisen) Umsetzungskurs entwickeln) 	
<ul style="list-style-type: none"> • ProjektmitarbeiterInnen Hintergrundinformation und Begründungszusammenhänge zu GM anbieten Gender Mainstreaming, GM in der Europäischen Union, GM in Österreich, GM an der Universität Wien 	
<ul style="list-style-type: none"> • Bei Stellenausschreibungen nicht nur fachliche Kompetenz, sondern auch Genderkompetenz als Qualifikation fordern. Genderkompetenz bezeichnet Fähigkeit, in Aufgaben- und Handlungsbereichen Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten 	
<ul style="list-style-type: none"> • Informationen zu Genderfragen im jeweiligen Fachgebiet und Handlungsfeld aneignen bzw. einholen, um etwaige Wissenslücken zu schließen. Nach Bedarf Gendertraining vorsehen 	
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluationsteams geschlechterparitätisch besetzen 	
<p>Geschlechtersensible Projektorganisation</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterparitätische Besetzung der Arbeitsbereiche und Aufgabenteilung auf allen Ebenen des Projekts anstreben 	
<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtsstereotype Zuteilung von Arbeitsaufträgen vermeiden 	
<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von interdisziplinärer Arbeitsweise und Zusammenarbeit durch Einbeziehung unterschiedlicher Fach- und Statusgruppen 	
<ul style="list-style-type: none"> • Gelegenheiten zur Weiterbildung in den jeweils anderen Teilaufgaben des Projekts schaffen (z.B. Technikerinnen und Techniker in Didaktik, Didaktikerinnen und Didaktiker in Technik weiterbilden) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Eigenverantwortliches Arbeiten fördern 	
<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung der MitarbeiterInnen an Entscheidungsprozessen ermöglichen 	
<ul style="list-style-type: none"> • MitarbeiterInnen in Netzwerke integrieren (Publikation, Gutachten, Tagungen, Arbeitssitzungen etc.) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Genderaspekte im BerichtswesenGenderaspekte im Berichtswesen (interne u. externe Information sowie Öffentlichkeitsarbeit) beachten 	

Geschlechtersensible Kommunikation	
<ul style="list-style-type: none"> • Offene Gesprächskultur pflegen (informelle Strukturen transparent machen) und Möglichkeit der Verbreiterung der Partizipation schaffen 	
<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz (von Konzepten, Planungen, Entscheidungen) und die Zusammenarbeit aller Projektbeteiligten durch gemeinsame offizielle Treffen unterstützen 	
Geschlechtersensibler Sprachgebrauch	
<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Sprache in allen Texten des Projektes verwenden (Forschungsantrag, Hypertexte, Leitbild, Außendarstellungen, Berichte, Briefe, Fragebögen, etc.) – vgl. Grundprinzipien sprachlicher Gleichbehandlung und Strategien geschlechtergerechten Formulierens, bm:bwk, n.d. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechter sprachlich sichtbar machen und /oder geschlechtsneutrale Begriffe verwenden 	
<ul style="list-style-type: none"> • Auf gendersensitive Auswahl von Bildern, Symbolen und Metaphern achten 	
<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechter auf Darstellungen, Fotos, in Animationen und Filmen ausgewogen präsentieren (betrifft auch statushöhere und statusniedere Tätigkeiten) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Virtuelle AssistentInnen, Avatare und Comicfiguren ausgewogen präsentieren oder geschlechtsneutrale Figuren wählen 	
<ul style="list-style-type: none"> • Texte von Frauen und Männern gleichermaßen sprechen lassen (z.B. weibliche und männliche Stimmen bei Audiobeiträgen einsetzen) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Auf eine ausgewogene Auswahl von Testpersonen achten (bei der Auswahl von Testpersonen das geringer vertretene Geschlecht stärker berücksichtigen) 	
<ul style="list-style-type: none"> • In Texten, in der persönlichen und online Ansprache weibliche und männliche und/oder geschlechtsneutrale Sprachformen verwenden (z.B. Dozent/Dozentin, oder DozentInnen, Lehrende, Studierende) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Literatur / Zitate von Autorinnen und Autoren anführen (Vornamen ausschreiben) 	
Geschlechtersensible Evaluierung	
<ul style="list-style-type: none"> • Theorie: Berücksichtigung genderspezifischer Zugänge und Literatur (Art und Weise und Umfang) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Forschungsmethoden: geeignet, um genderspezifische Ergebnisse zu erlangen? 	
<ul style="list-style-type: none"> • Analyse: wie wird Gender adressiert? 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse: Darstellung möglicher Effekte auf die Geschlechter 	
<ul style="list-style-type: none"> • Personal: Frauenanteil im Forschungsteam, Art und Ausmaß der Beschäftigung, Frauenanteil an Projektleitungen 	

Weitere Leitfäden und Links

[Wie kommt Gender in die Forschung – Leitfaden, Leitweg, Checkliste](#), bm:bwk

Dieses Dokument enthält Instrumente zur Unterstützung der Anwendung von GM bei der Forschungsfinanzierung. Es enthält eine Ausrüstung für Programmverantwortliche und projektvergebende Stellen mit praktischen Schritten von der Programm-/Projektformulierung über die Ausschreibung bis zur Projektvergabe samt Ergebniskontrolle von

Forschungsprogrammen und/oder Forschungsprojekten. Die Forschungsprogramme der Sektion werden auf Basis dieses Leitfadens gestaltet, er wird auch in anderen Ministerien angewendet. Ein Leitfaden für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Forschungsprojekten ist in Vorbereitung.

[Leitfaden für Führungskräfte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming](#), bm:bwk

Dieser Leitfaden beschreibt die Verpflichtung von Führungskräften strukturell wirksame als auch inhaltliche Maßnahmen zu ergreifen, welche die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern und bestehende Ungleichheiten abbauen helfen.

[Leitfaden für Projekt- und Programmverantwortliche](#), Projekt „Fem-training-net“

In allen Phasen und auf allen Ebenen des Projektmanagements und der Durchführung sollen für Geschlechterfragen sensibilisierte Personen und ExpertInnen eingebunden werden.

[Leitfaden zur gendersensiblen Durchführung von Veranstaltungen und Workshops](#), bmvit

Der Leitfaden unterstützt Programmverantwortliche und ProjektnehmerInnen des BMVIT bei der Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen sowie bei der Gestaltung von Tagungsunterlagen.

[GenderKompetenzZentrum](#): Hier finden Sie sachgerechte Informationen zu Konzepten, Begriffen und Strategien des Gender Mainstreaming und eine Datenbank mit GM-Expertise

Berichte des bm:bwk

[Projektbericht 2005 "Gender Mainstreaming im BMBWK" \(Kurzfassung\) \(pdf, 21 KB\)](#)

[Projektbericht 2005 "Gender Mainstreaming im BMBWK" \(Langfassung\) \(pdf, 117 KB\)](#)

[Projektbericht 2005 "Gender Mainstreaming im BMBWK" \(Kurzfassung\) \(pdf, 21 KB\)](#)

Feedback an: brigitte.kossek@univie.ac.at
