

Bergmann, Nadja / Wendt, Tosca

Leitfaden für die Integration von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen der Fachhochschulen

L&R Sozialforschung im Auftrag der MA 27, Stadt Wien

Wien 2006



Inhaltsverzeichnis

Gender Mainstreaming: Von einer traditionellen zu einer geschlechtergerechten Projektsichtweise – ein Fallbeispiel	2
Hintergrund des Leitfadens	4
Methodischer Hintergrund des Leitfadens: die 4 GeM-Schritte	4
Aufbau und Verwendung des Leitfadens	5
TEIL A: Integration von Gender Mainstreaming in das Projekt auf struktureller Ebene	7
Ausgewogene Zusammensetzung des Projektteams	8
Aufbau von Gender Know-how	9
Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache	10
Verwendung einer geschlechtergerechten Didaktik	11
Geschlechtssensibles Auftreten der FH	12
Einführung einer geschlechtsdifferenzierten und -sensiblen Statistik	13
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis weiterer involvierter Personengruppen	14
Geschlechtergerechte inhaltliche Ausrichtung	15
TEIL B: Überprüfung der Gender Relevanz	16
TEIL C: Einbeziehung zentraler Gender Dimensionen	18
Die Integration von Gender Mainstreaming in Projektanträgen auf einen Blick	20

Gender Mainstreaming: Von einer traditionellen zu einer geschlechtergerechten Projektsichtweise – ein Fallbeispiel

Ohne einer Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen laufen Projekte Gefahr, dass sie unterschiedliche Auswirkungen für Frauen und Männer nicht berücksichtigen und sich – bewusst oder noch öfter unbewusst – an den Ansprüchen und Bedürfnissen nur eines Geschlechts orientieren und diesem zugute kommen.

Dass unterschiedliche Auswirkungen nicht immer leicht erkennbar sind, aber dennoch große Auswirkungen haben, soll folgendes Beispiel verdeutlichen: eine Fachhochschule plant die Neugestaltung und Ausweitung ihrer Studienbibliothek. Eine Vorgabe seitens der dafür zuständigen Förderstelle ist es, dass Gender Mainstreaming hierbei ein zentraler Grundsatz sein soll.

„Traditionelle“, das heißt typische, erste Reaktionen werden sein: „Frauen und Männern lesen, wozu sollen wir uns also mit dem Geschlecht auseinandersetzen?“, „Frauen und Männer können sich bei uns gleichermaßen Bücher ausborgen. Wo soll es da eine Benachteiligung geben?“, „Was hat den eine Bibliothek mit Frauen und Männern zu tun? Da geht es doch einfach nur um Räume und Architektur.“, „Wir bauen doch sowieso für alle um – für unsere weiblichen Studierenden und Lehrenden genauso wie für unsere männlichen Studierenden und Lehrenden. Gender Mainstreaming ist hier eine wirklich vollkommen unnötige Auflage und Schikane“ und ähnliche Aussagen mehr.

Wird hingegen eine geschlechtergerechte Projektsichtweise eingenommen, wird schnell deutlich, dass das Geschlecht auch bei der Frage einer Studienbibliothek eine Rolle spielt und hier unterschiedliche Aspekte berücksichtigt werden müssen:

- Bei architektonischen und baulichen Fragen: Durch die Vermeidung von Glas- oder Gittertreppen sowie Glasfenstern, die bis zum Boden reichen (vor allem in höheren Stockwerken) wird Frauen das ungestörte Tragen von Röcken oder Kleidern ermöglicht.
- Bei der Zusammensetzung des Planungs- und Durchführungsteams: Hier gilt es sowohl auf eine Ausgewogenheit der Präsenz beider Geschlechter zu achten, als auch darauf, dass Genderkompetenz im Team vorhanden ist. Dies soll gewährleisten, dass die Interessen beider Geschlechter berücksichtigt werden.
- Bei der Ausstattung der Bibliothek: Hier gilt es darauf zu achten, dass die Ausstattung so gestaltet ist, dass es Räume gibt, die zum Lesen einladen und, wenn entsprechender Platz vorhanden ist, auch Kommunikationsräume geschaffen werden, dass sowohl in den oberen Regalen stehende Bücher als auch sehr tief stehende Bücher gut sichtbar und erreichbar sind, dass vielfältige Möglichkeiten der Literatursuche angeboten werden und auch entsprechend geschultes Personal zur Verfügung steht, dass es – eventuell zielgruppenspezifische – Einführungen in die Benützung der unterschiedlichen Möglichkeiten der Bibliothek gibt etc.
- Bei den Öffnungszeiten: Menschen mit Betreuungspflichten, dies sind in der Regel zumeist Frauen, haben andere Ansprüche an Öffnungszeiten, als Menschen ohne Betreuungspflichten, neben dem Studium berufstätige andere Ansprüche als Studierende ohne beruflicher Tätigkeit

etc. Das Angebot unterschiedlicher Öffnungszeiten an verschiedenen Wochentagen kann dazu beitragen, dass unterschiedlicher NutzerInnen-Gruppen Zugang zur Bibliothek haben.

- Bei den angebotenen Büchern: Auch die Auswahl der Bücher sagt viel über die Einstellung zur Gleichstellung aus. So gibt es in nahezu jedem Fachbereich Literaturangebote, die sich aus Geschlechterperspektive mit dem jeweiligen Gegenstand auseinandersetzen. Zudem gibt es spezifische übergreifende Literatur, die Bestandteil jeder Fachhochschule sein sollte, wie Bücher zu geschlechtergerechten Didaktik, Geschlechter- und Frauenforschung, Personal- und Organisationsentwicklung, geschlechtergerechten Sprachgebrauch, geschlechtergerechte Statistik usw.
- Bei der öffentlichen Bewerbung: Die Gestaltung des öffentlichen Auftritts sollte geschlechtergerecht sein, so sind etwa in den Abbildungen Frauen und Männer sowohl als Angestellte als auch als Studierende sichtbar zu machen. Auch gilt es eine geschlechtergerechte Sprache zu
- Bei Personalaufnahmeverfahren und der Personalentwicklung: Hier gilt es zunächst Geschlechterdifferenzen in den Berufen und Tätigkeitsfeldern der Bibliotheksangestellten festzustellen und geeignete Maßnahmen zur Beseitigung dieser zu treffen. Die Personalaufnahmeverfahren sollten so gestaltet werden, dass sie kein Geschlecht benachteiligen: Angefangen bei den Stellenanzeigen und Formularen, über ein das Gehaltsschema und die Gesprächsführung bis hin zu den Stellenbeschreibungen und Aufnahmekriterien gilt es das Personalaufnahmeverfahren zu gendern.

Das Geschlecht und Gleichstellung spielt also auch in scheinbar neutralen Bereichen eine Rolle. Wir hoffen, dass der vorliegende Leitfaden dabei unterstützt, den Blick dafür zu schärfen.

Hintergrund des Leitfadens

Die Integration von Gender Mainstreaming ist mittlerweile verpflichtender Bestandteil im Rahmen der Wiener Fachhochschulförderung. Das bedeutet, dass Wiener Fachhochschulen, die sich bei Ausschreibungen im Rahmen dieser Förderung beteiligen, darzustellen haben, welches Verständnis sie von Gender Mainstreaming haben und wie sie die geforderte Gleichstellungsperspektive umsetzen wollen. Gender Mainstreaming ist ein anspruchsvoller, die eigenständige Auseinandersetzung fordernder Ansatz, der nicht auf ein paar wenige Kriterien heruntergebrochen werden kann. Daher hat die zuständige Abteilung der Stadt Wien, jene für EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung (MA27), L&R Sozialforschung damit beauftragt Unterstützungsinstrumentarien für die Fachhochschulen zu entwickeln.

Vorliegender Leitfaden stellt ein Unterstützungsinstrument dar. Er ist kurz und prägnant gehalten und soll Wiener Fachhochschulen dabei unterstützen, die für sie wesentlichen Punkte zur Integration von Gender Mainstreaming bei Ausschreibungen der Stadt Wien zu erkennen und aufzunehmen. Zusätzlich wurde ein Handbuch (Bergmann/Wendt 2006), im Folgenden kurz GM-FH-Handbuch genannt, zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erarbeitet, das eine vertiefende Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglichen soll. Es wird empfohlen, beide Instrumente zu nutzen, um eine möglichst umfangreiche Auseinandersetzung in der jeweiligen Fachhochschule, im jeweiligen Fachbereich sicherzustellen.

Methodischer Hintergrund des Leitfadens: die 4 GeM-Schritte

Gender Mainstreaming bedeutet, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsthema in alle Politikfelder, Aktivitäten und Maßnahmenbereiche zu integrieren. Damit verbunden ist ein Perspektivenwechsel, denn Gender Mainstreaming erfordert, dass bewusst die derzeitige Situation und vor allem die Folgen geplanter Aktionen für die Geschlechter beachtet werden.

Um diesen Perspektivenwechsel zu unterstützen, wurden verschiedene Methoden entwickelt. Da Gender Mainstreaming Strukturen verändert will, bietet es sich an, auf Methoden der Organisationsentwicklung zurückzugreifen. Im nachfolgenden wird jene der GeM-Koordinationsstelle herangezogen, die so genannten 4 GeM-Schritte. Diese sind einem systemischen Ansatz der Organisationsentwicklung folgend für die Umsetzung von Gender Mainstreaming angepasst (nähere Informationen dazu sowie Downloadmöglichkeiten von Leitfäden für den Bereich der Arbeitsmarktpolitik siehe <http://www.gem.or.at>).

Mit den 4 GeM-Schritten kann Gender Mainstreaming als ein integrativer Prozess umgesetzt werden – wie ein roter Faden wird das Thema Gleichstellung in den regulären Planungs- und Arbeitsprozess integriert. Die Kernelemente sind dabei die 4 Schritte eines generellen Planungs- und Umsetzungsprozesses: Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluierung. Die 4 Schritte sind dabei kein abgeschlossener Prozess. Der Evaluierung folgt die neuerliche Analyse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung.

Die 4 GeM-Schritte	
Analyse	<i>Im ersten Schritt geht es darum, geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten wahrzunehmen und zu analysieren.</i>
Ziele	<i>Im zweiten Schritt werden davon ausgehend konkrete, überprüfbare, realistische und zeitlich terminierte Gleichstellungsziele formuliert und festgelegt.</i>
Umsetzung	<i>Im dritten Schritt werden die Programme und Projekte auf geschlechtsspezifische Wirkungen hin überprüft und so ausgewählt und gestaltet, dass sie zu den Gleichstellungszielen beitragen.</i>
Evaluierung	<i>Im vierten Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele überprüft.</i>
Aus: Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene: Die ToolBox Gender Mainstreaming. Wien 2004 (auf http://www.gem.or.at)	

Der nachfolgende Leitfaden ist nach dieser Methode aufgebaut.

Zur begrifflichen Erläuterung des Verhältnisses von Gender Mainstreaming und Frauenförderung sei an dieser Stelle angemerkt, dass Frauenförderung wichtiger Teil der Umsetzung von Gender Mainstreaming sein kann (genauso wie spezifische an Männer gerichtete Maßnahmen Teil der Umsetzung sein können). Beispielsweise sind frauenspezifische Maßnahmen in Schulen oder Mentoring zur Erhöhung des Studentinnenanteils in technischen Zweigen ein wichtiger Bestandteil der Erreichung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern.

Aufbau und Verwendung des Leitfadens

Wie bereits einleitend erwähnt, erfordert die Umsetzung von Gender Mainstreaming eine umfassende Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen im jeweiligen Fachgebiet sowie der involvierten Institutionen und Personen. Vorliegender Leitfaden gibt für unterschiedliche Projektbereiche und -schritte konkrete Anregungen dazu. Da die Projektanträge unterschiedliche Themen und Inhalte abdecken, ist auch der Leitfaden sehr breit gehalten. Die nachfolgende Fülle an Integrationsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming ist vor diesem Hintergrund zu sehen: bezogen auf die jeweilige Ausschreibung, die jeweilige Situation in der Fachhochschule bzw. dem Projektteam, angepasst auf die spezifische Ausgangssituation können jeweils passende Anregungen und Punkte herausgegriffen werden. Der Leitfaden hat nicht den Sinn, unreflektiert übernommen zu werden und erhebt auch nicht den Anspruch, alle Integrationsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming abzudecken. Er soll vielmehr Anregungen dazu geben, das eigene Projekt sowie Projektteam unter Gleichstellungsperspektive zu analysieren und passende Möglichkeiten und Zielsetzungen für das jeweilige

Projekt zu wählen, um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu fördern. Idealerweise werden die unterschiedlichen Analysefragen im Team diskutiert und gemeinsame Strategien und Zielsetzungen erarbeitet.

Der Leitfaden selbst besteht aus 3 Teilen:

Teil A bezieht sich auf die strukturelle Ebene der Integration von Gender Mainstreaming, beispielsweise das Projektteam, das Auftreten der Fachhochschule, die Aufbereitung von Daten,

Teil B beinhaltet die Prüfung der inhaltlichen Gender Relevanz des Projektinhalts und

Teil C bezieht sich auf die Projektinhalte und gibt mögliche Leitfragen zur Berücksichtigung von Genderdimensionen an.

Der Leitfaden ist so aufgebaut, dass entlang unterschiedlicher Integrationsbereiche von Gender Mainstreaming jeweils mögliche Fragen zu einer gleichstellungsorientierten Ausgangsanalyse sowie mögliche Zielgrößen und Umsetzungsschritte angeführt werden. Zur Illustration der Ausführungen gibt es eine Vielzahl praktischer Beispiele in grau unterlegten Kästchen. Das Hauptaugenmerk des Leitfadens bezieht sich dabei auf passende Analysefragen. Weiterführende Umsetzungstipps und grundsätzliche Anmerkungen finden sich darüber hinaus gehend im GM-FH-Handbuch zu einzelnen zentralen Teilbereichen. Es wird daher empfohlen beide Instrumente parallel zu verwenden.

Tipps für die konkrete Antragserstellung:

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Team behandeln – das Thema betrifft alle, nicht nur eine Delegierte oder GM-Beauftragte.

Gleichstellungsfragen vom Beginn an bei der Projektentwicklung diskutieren – nicht erst nachträglich am Ende der Projektkonzeption.

Teil A des Leitfadens betrifft vor allem Punkt 8 „Projektmanagement“ der Ausschreibung sowie den Nachweis, dass Kompetenzen zur Erfüllung der weiteren Punkte unter Genderperspektive vorhanden sind oder aufgebaut werden.

Teil B und C betrifft die Punkte 1 bis 7 der Ausschreibung.

Empfehlung zur Darstellung der GM-Strategie in den Projektanträgen: zentrale strategische Ansätze der Umsetzung von GM sowohl in den einzelnen Punkten des Antrags als auch Kurzdarstellung der Gesamtstrategie GM im vorgesehenen GM-Feld. Hier soll insbesondere auch das/die jeweilige/n Gleichstellungsziel/e explizit dargelegt werden.

TEIL A: Integration von Gender Mainstreaming in das Projekt auf struktureller Ebene

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf der strukturellen Ebene eines Projektes stellt eine Grundvoraussetzung dafür dar, dass auch die Projektinhalte unter Gleichstellungsperspektive gestaltet werden können. Unter struktureller Ebene ist die Zusammensetzung des Projektteams und der Aufbau von Gender Know-how im Team ebenso zu verstehen, wie die – im weitesten Sinn – strukturelle Situation der Fachhochschule insgesamt.

Zusammengefasst sind folgende Punkte von Bedeutung:

- Ausgewogene Zusammensetzung des Projektteams
- Aufbau von Gender Know-How
- Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache
- Verwendung einer geschlechtergerechten Didaktik
- Geschlechtssensibles Auftreten der Fachhochschule
- Einführung einer geschlechtsdifferenzierten und –sensiblen Statistik
- Ausgewogenes Geschlechterverhältnis weiterer involvierter Personengruppen
- Geschlechtergerechte inhaltliche Ausrichtung

Nachfolgend finden sich für verschiedene Bereiche Anregungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (unter der Überschrift „Fragestellungen für die Anwendung der 4 GeM-Schritte“) sowie konkrete Beispiele zur Verdeutlichung der Ausführungen (jeweils in grau unterlegten Kästchen). Die ersten vier Punkte betreffen jeden Projektantrag, die weiteren Vorschläge sind je nach Projekt zu wählen. Da nicht für alle Projektanträge alle Punkte relevant sind, kann es vorkommen, dass einige Anmerkungen öfter genannt werden. Wir bitten daher um Verständnis für etwaige Wiederholungen.

Ausgewogene Zusammensetzung des Projektteams

Bei der konkreten Zusammensetzung des Projektteams sind sowohl die absolute Anzahl von Frauen und Männern im Team als auch deren hierarchische Positionen und Einkommen relevant. Zeigt sich eine ungleiche Verteilung, so sind die Ursachen zu ergründen und geeignete Maßnahmen zu setzen, um eine Annäherung zu erreichen. Dies bedeutet zentrale Problemlagen, die vor allem Frauen oder Männern betreffen, wahrzunehmen und entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um diese anzunähern.

Das Geschlechterverhältnis im Team hat Auswirkungen auf Prozesse und Ergebnisse und ist auch Gradmesser für den bisherigen Stand der Gleichstellung im jeweiligen Bereich. Ab einem Frauen- bzw. Männeranteil von 40% kann von einer ausgeglichenen Teamstruktur gesprochen werden.

	Mögliche Fragestellungen für die Anwendung der 4 GeM-Schritte
Analyse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie hoch ist der Frauen- und Männeranteil im jeweiligen Projekt? ▪ Wie hoch ist der Frauen- und Männeranteil bei den unterschiedlichen Positionen? ▪ Sind Frauen und Männer nur mit geschlechtstypischen Kompetenzen vertreten (z.B. Sprache und Kommunikation bei Frauen, Technik bei Männern)? ▪ Gibt es auffällige Schiefelage bezüglich unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse (Vollzeit, Teilzeit, Angestellt, freiberuflich etc.)? ▪ Gibt es geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede? ▪ Wird sichergestellt, dass Personen mit Betreuungspflichten ohne Benachteiligungen am Projekt teilnehmen können?
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung der Ausgewogenheit des Frauen-/Männeranteils im Projektverlauf; Setzung konkreter quantitativer Ziele ▪ Abbau von festgestellten Ungleichgewichten
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Festlegung von Begleitmaßnahmen wie Mentoring, Anwerbung von Forscherinnen, Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familien und Beruf, Maßnahmen zur gezielten Ansprache des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts, Maßnahmen zur Erhöhung der Karrieremöglichkeiten von Frauen sowie Maßnahmen zur gendergerechten Entlohnung, gezielte Frauenförderung
Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation der Zielerreichung durch Integration der Zielsetzungen in das Projektmonitoring

	Beispiel: Verbesserung der Ausgewogenheit des Frauenanteils im Projektteam
Analyse	Die Analyse ergibt, dass eine Verbesserung der Ausgewogenheit des Frauenanteils im Projektteam notwendig ist.
Ziele	Folgendes Ziel wird im Team diskutiert, ausgewählt und konkretisiert: Bei der Bildung des Projektteams soll ein Frauenanteil von X% (über den momentanen durchschnittlichen Anteil) erreicht werden.
Umsetzung	Ein Maßnahmenbündel ist nötig. Als Begleitmaßnahmen werden ausgewählt und konkretisiert: z.B.: <ol style="list-style-type: none"> 1. Explizite Suche nach weiblichen Mitarbeiterinnen: durch geeignete Netzwerke, Ausschreibungen, die durch die Aufgabenbeschreibung gezielt Frauen ansprechen. 2. Aufbau von Mentoring: jede weibliche Projektmitarbeiterin/Studentin oder Tutorin erhält eine/n übergeordnete/n Mentor/in, die/der sie bei der Karriere in der Fachhochschule unterstützt. 3. Sicherstellung der Vereinbarung von Beruf und Privatleben durch die Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten.
Evaluierung	Wurde das Ziel erreicht? Sind X% Frauen im Projektteam? Welche Maßnahmen haben gegriffen? Welche nicht? Was sind die Gründe dafür? <ol style="list-style-type: none"> 1. Wurde versucht in den Ausschreibungen gezielt Frauen anzusprechen? Haben sich mehr Frauen beworben? Was kann verbessert werden? 2. Wurde eine Mentoringstruktur aufgebaut? Hat diese den erwünschten Erfolg? Was kann verbessert werden? 3. Ist für Personen mit Betreuungspflichten eine Projektbeteiligung möglich? Was kann verbessert werden?

Aufbau von Gender Know-how

Wesentlich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist, dass entsprechendes Know-how vorhanden ist und/oder aufgebaut wird. Notwendig sind sowohl allgemeine Kenntnisse um geschlechtsspezifische Benachteiligungen und mögliche Strategien gegen diese als auch spezifisches, auf den jeweiligen Fachbereich bezogene Kenntnisse.

Dies bedeutet, dass es einer strukturellen Einbettung von Gender Kompetenz im gesamten Projektteam bedarf. Dies kann beispielsweise durch fach- und themenspezifische Literatur, das Hinzuziehen von internen ExpertInnen zum Thema oder entsprechenden Weiterbildungen gewährleistet werden.

	Mögliche Fragestellungen für die Anwendung der 4 GeM-Schritte
Analyse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie sieht das derzeitige Gender Know-how des Projektteams – unabhängig vom Geschlecht – aus? ▪ Gibt es einschlägige Ausbildungen, Erfahrungen, Teilnahmen an Veranstaltungen, Überblick über bisherige geschlechtssensible Ansätze im Projektbereich? ▪ Ist allgemeines Grundwissen um geschlechtsspezifische Benachteiligungen vorhanden? Ist das Wissen bei einzelnen Personen konzentriert oder gibt es ein breites Verständnis im Projektteam? ▪ Gibt es ein Einverständnis, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen aufzugreifen und ihnen entgegenzuarbeiten ist? ▪ Werden zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt, um entsprechende Kompetenz aufzubauen, z.B. im Rahmen von projektbezogenen Aus- und Weiterbildungen? ▪ Werden genderrelevante fach- und themenspezifische Theorien und Ansätze in die inhaltliche Ausrichtung des Projekts einbezogen? Was ist nötig um dies zu gewährleisten?
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufbau von Gender Know-how im Team; Grundlagen für das ganze Team und/oder Spezialisierung einzelner Mitglieder
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufarbeitung einschlägiger Literatur, Unterstützung durch Austausch mit internen Gender-ExpertInnen oder die Beiziehung externer Gender-ExpertInnen, interne Diskussionen, Vergabe und Förderung von Diplomarbeiten, Seminararbeiten, Dissertationen zum Thema, Besuch von Weiterbildungen
Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation der Zielerreichung durch Integration der Zielsetzungen in das Projektmonitoring

Beispiel: Aufbau von Gender Kow-how im Projektteam	
Analyse	Eine Analyse wird durchgeführt und ergibt: Im gesamten Team ist kein Gender Know-how vorhanden. Zudem sind wenig finanzielle Ressourcen vorhanden.
Ziele	<p>Folgende Ziele werden im Team diskutiert, ausgewählt und konkretisiert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gender Beratung bei der Projektplanung. 2. Bis Projektstart hat das gesamte Projektteam einen Gender Workshop besucht. 3. Bis zum Projektende werden X unterschiedliche fach einschlägige genderspezifische Artikel gelesen (Z.B. Technologiefolgen auf die Lebensrealitäten von Frauen und Männern). Jede/r MitarbeiterIn hat dabei mindestens X Artikel gelesen und bettet die Inhalte bis zur Umsetzungsphase in das Projekt ein. 4. Mindestens X% ProjektmitarbeiterInnen erhalten bis Projektstart eine genderspezifische Fortbildung im Fachgebiet. 5. X Gender-Beratungen / X Meetings mit interner/externer GenderexpertIn.
Umsetzung	<p>Als Begleitmaßnahmen werden ausgewählt und konkretisiert: z.B.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gender Beratung durch die Gender Mainstreaming-Beauftragte der Fachhochschule in die Projektplanung. 2. Teilnahme des Projektteams an einem Gender Workshops. 3. Festlegen von Arbeitsmeetings zur Diskussion und Integration der gelesenen Artikel in das Projekt. 4. Auswahl der Gender Mainstreaming-Fortbildung und ProjektmitarbeiterInnen, die an der Fortbildung teilnehmen. 5. Suche und Auswahl geeigneter interner/externer GM-ExpertInnen. 6. Budgetierung der Gender-Beratungen.
Evaluierung	Sind die Ziele erreicht worden? Folgende Leitfragen können für jedes Ziel gestellt werden: Welche Maßnahmen haben gegriffen? Welche nicht? Was sind die Gründe dafür?

Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache

Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache ist ein leichtes, aber deutliches Zeichen der Bemühung um Gleichstellung. Es existieren unterschiedliche Möglichkeiten geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, die im Handbuch beschrieben sind (vgl. GM-FH-Handbuch, Kapitel 4.1 „Geschlechtergerechte Sprache“, S. 23ff).

	Mögliche Fragestellungen für die Anwendung der 4 GeM-Schritte
Analyse	<ul style="list-style-type: none"> Wird eine geschlechtergerechte Sprache angewendet? In welchen Bereichen: internen Schriftstücken, in der Lehre und Forschung, in der Kommunikation nach Außen?
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> Einheitliches Leitbild zur Verwendung einer geschlechtssensiblen Schreibweise und Bildmaterial bei allen internen und externen Schriftstücken, Veranstaltungen, Skripten etc.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> Z.B. verbindlicher Sprachleitfaden und Schulungen
Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> Dokumentation der Zielerreichung durch Integration der Zielsetzungen in das Projektmonitoring

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH implementieren:

- Grundsätzliche Vereinbarung über geschlechtergerechten Sprachgebrauch an der Fachhochschule treffen
- Bevorzugte Methoden verschriftlichen und Mitarbeitenden zur Verfügung stellen
- Festlegen ab wann geschlechtergerechter Sprachgebrauch umgesetzt wird.

Beispiele für mögliche Anwendungsbereiche:

- Skripten und Lehrunterlagen, wie Handouts, Arbeitsblätter usw.
- Formulare und interne Papiere
- Öffentlicher Auftritt: Folder, Artikel, Homepage, Veröffentlichungen

Weiterführende Web- und Literaturtipps

Die Frauenabteilung der Stadt Wien hat eine eigene Website zur geschlechtergerechten Sprache erstellt: unter <http://www.frauen.wien.at/sprache> wird gezeigt, wie geschlechtergerechte Sprache im Alltag angewendet werden kann und verschiedene Möglichkeiten des geschlechtergerechten Formulierens anschaulich erklärt.

Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene: GeM-Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Bereich Arbeitsmarktpolitik. Wien 2004. Auf: <http://www.gem.or.at>

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg): Geschlechtergerechtes Formulieren. Zum Downloaden auf <http://www.bmbwk.gv.at>.

Verwendung einer geschlechtergerechten Didaktik

Ein gendergerechtes Lehr- und Lernverständnis bezieht sich auf die z.T. unterschiedlichen Lernstrategien von Frauen und Männern. Gendergerechte Didaktik beginnt daher mit der Suche nach Inhalten, Methoden, Kommunikationsweisen, die den Geschlechtern gerecht werden. Neben dem didaktischen Handeln der Lehrenden liegt ein wesentlicher Fokus auf der Sichtbarmachung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts (vgl. GM-FH-Handbuch, Kapitel 4.2 „Geschlechtergerechte Didaktik“, S. 26ff).

	Mögliche Fragestellungen für die Anwendung der 4 GeM-Schritte
Analyse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist die Verwendung einer geschlechtergerechten Didaktik Thema in der Fachhochschule oder bei einzelnen Studiengängen? ▪ Wird auf Methodenvielfalt Wert gelegt? ▪ Gibt es diesbezügliche Vorgaben an die Lehrenden? ▪ Werden geschlechtssensible Inhalte gelehrt? Wird geschlechtssensible Literatur verwendet? ▪ Wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet? ▪ Wird im Bildmaterial ein egalitäres Verhältnis der Geschlechter dargestellt? ▪ Werden Beispiele gewählt, die beide Geschlechter in untypischen Rollen zeigen? Wird das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht in Beispielen angemessen dargestellt? Werden etwa Frauen in der Ausübung ihres Berufs als Elektrotechnikerin, Männer in der Ausübung ihres Berufs als Sozialarbeiter dargestellt und in Beispielen einbezogen? ▪ Werden in den Inhalten die Leistungen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts gewürdigt? Etwa die tragende Rolle von Frauen bei der Entwicklung von Computern? ▪ Wie sieht der diesbezügliche Wissensstand beim Lehrpersonal aus? ▪ Wie können die bisherigen Unterrichtsmaterialien unter diesem Gesichtspunkt eingeschätzt werden?
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung einer geschlechtergerechten Didaktik
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Z.B. durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungen durch Lehrende, verbindlichen Schulungen, Erarbeitung von Unterlagen zur geschlechtergerechten Didaktik als Unterstützung für die Lehrenden
Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation der Zielerreichung durch Integration der Zielsetzungen in das Projektmonitoring

	Beispiel: Einführung geschlechtergerechter Didaktik
Analyse	Die Analyse ergibt: Bis auf die Lehrveranstaltung „Technik und Geschlecht“ ist keine Geschlechterperspektive in der Lehre vorhanden. Es gibt kaum gendergerechte Didaktik.
Ziele	<p>Folgende Ziele werden im Team diskutiert, ausgewählt und konkretisiert: Aufbau von inhaltlicher Genderkompetenz unter den Lehrenden und Aufbau von Kompetenz im Bereich gendergerechter Didaktik. Diese werden konkretisiert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jedes Semester liest jede/r angestellte Lehrende genderspezifische Fachliteratur zu ihrem/seinem Thema. Die Inhalte werden in die Lehrveranstaltung des nächsten Semesters eingebaut und das Skriptum dementsprechend verändert. Dies erfolgt bis zu jeweils festgelegten Stichtagen. 2. Alle Skripten und Unterlagen werden nach den Prinzipien gendergerechter Sprache verfasst. 3. Die im Unterricht / im Skriptum verwendeten Abbildungen zeigen zumindest 50% Frauen. 4. Jedes Semester besuchen X Lehrende eine gendergerechte Fortbildung.
Umsetzung	<p>Ein Maßnahmenbündel ist nötig. Geeignete Umsetzungsmaßnahmen werden diskutiert und festgelegt z.B.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. – 3. Jede/r Lehrende ist zuständig für ihre/seine Lehrveranstaltung. Ein geeignetes Controlling wird festgelegt. 4. Es wird seitens der Fachhochschule ausreichend Budget zur notwendigen Fortbildung der Lehrenden zur Verfügung gestellt und/oder ein interner Lehrgang zu geschlechtergerechter Didaktik angeboten.
Evaluierung	<p>Statistische Erfassung der Umsetzungsschritte und Überprüfung des Umsetzungsstands. Wie viel Lehrende haben eine Fortbildung besucht? Wurden die Ziele erreicht? Was hat gefehlt? Was kann nächstes Mal besser/anders gemacht werden? Welche Maßnahmen haben gegriffen? Welche nicht? Was sind die Gründe dafür?</p>

Geschlechtssensibles Auftreten der FH

Dieser Punkt betrifft sowohl das Auftreten der Fachhochschule nach außen (beispielsweise Öffentlichkeitsarbeit) als auch nach innen (beispielsweise Skripten).

	Mögliche Fragestellungen für die Anwendung der 4 GeM-Schritte
Analyse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie ist die Öffentlichkeitsarbeit unter Gleichstellungsgesichtspunkten gestaltet? Werden Frauen und Männer in Foldern, bei der Gestaltung der Website, bei Veranstaltungen, bei Werbemaßnahmen in Schulen etc. adäquat angesprochen? Werden besondere Schritte gesetzt, um das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht anzusprechen? ▪ Werden im öffentlichen Auftritt das Curriculum des Studiengangs und das zukünftige Berufsfeld geschlechtsstereotyp dargestellt? Wird etwa im Bereich des Finanz- und Steuerwesens der Kontakt mit der Kundschaft angemessen dargestellt oder im Bereich der Sozialarbeit die Verhandlungsführung? ▪ Wird im öffentlichen Auftritt des Studiengangs das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht sowohl im Text benannt als auch in Abbildungen dargestellt? Werden positive Vorbilder angeboten? Wird im Bildmaterial ein egalitäres Verhältnis der Geschlechter dargestellt? ▪ Werden die Inhalte des Studiengangs im öffentlichen Auftritt so dargestellt, dass sie sich auf unterschiedliche Lebenswelten beziehen? ▪ Wie stellt sich die interne Kommunikation unter diesen Gesichtspunkten dar?
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablieren einer geschlechtssensiblen Öffentlichkeitsarbeit, die eine bessere Berücksichtigung unterrepräsentierter Gruppen anstrebt ▪ Präsentation der Fachhochschule als eine auf das Ziel der Gleichstellung arbeitende Institution
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schulungsmaßnahmen, interner Kompetenzaufbau, verbindliche Richtlinien über die Auswahl von Bildmaterial und Informationsinhalte über die Studiengänge, deren Inhalte und Berufe
Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation der Zielerreichung durch Integration der Zielsetzungen in das Projektmonitoring

	Beispiel: Entwicklung eines Folders
Analyse	Die Analyse ergibt: Der Studentinnenanteil ist sehr gering. Der Studiengang hat Schwierigkeiten gefüllt zu werden. Bisher wurden keine Werbemaßnahmen gesetzt, um Studentinnen gezielt anzusprechen. Ein Bündel an Maßnahmen wäre sinnvoll. Beispielhaft wird der Informationsfolder als Werbelinie besprochen. Es ist keine Genderexpertise in der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit vorhanden.
Ziele	<p>Folgende Ziele werden im Team diskutiert, ausgewählt und konkretisiert:</p> <p>Der neue Folder des Studiengangs soll entsprechend den Grundsätzen geschlechtsspezifischer Öffentlichkeitsarbeit beide Geschlechter ansprechen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Im Folder sind mindestens 50% der abgebildeten Personen Frauen. Diese sind auch bei geschlechtsuntypischen Tätigkeiten zu sehen 2. Es wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. 3. Bei der Beschreibung der Berufe wird darauf geachtet, dass nicht nur Tätigkeiten, die stereotyp einem Geschlecht zugeschrieben werden, erwähnt werden. 4. Es werden Beispiele genannt, die sich auf unterschiedliche Lebenswelten und Tätigkeiten beziehen (z.B. als Beispiel für Informatik: Supermarktkassa) 5. Sicherung des Wissenstransfers im Team
Umsetzung	<p>Ein Maßnahmenbündel ist nötig. Geeignete Umsetzungsmaßnahmen werden diskutiert und festgelegt z.B.:</p> <p>Ein Buch / konkreter Artikel zum Thema wird von mindestens 2 MitarbeiterInnen, die für den Bereich Öffentlichkeitsarbeit zuständig sind gelesen.</p> <p>Die Sicherung des Wissenstransfers erfolgt über fixe Aufnahme der Ergebnisse in die Tagesordnung bei Teamsitzungen sowie Übernahme bei der Foldergestaltung.</p>
Evaluierung	Sind die Ziele erreicht worden? Folgende Leitfragen können für jedes Ziel gestellt werden: Wurden die Ziele erreicht? Welche Maßnahmen haben gegriffen? Welche nicht? Was sind die Gründe dafür? Was hat gefehlt? Was kann nächstes Mal besser/anders gemacht werden?

Einführung einer geschlechtsdifferenzierten und -sensiblen Statistik

Eine zentrale Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist es, bestehende Ungleichgewichte zwischen Frauen und Männern sichtbar zu machen. Geschlechtsdifferenziert erhobene und ausgewertete Daten sind daher ein wichtiger Baustein für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

	Mögliche Fragestellungen für die Anwendung der 4 GeM-Schritte
Analyse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werden alle personenbezogenen Daten geschlechtsdifferenziert erhoben und dargestellt? ▪ Werden möglicherweise unterschiedliche Situationen von Frauen und Männer adäquat erhoben? Z.B. Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen? ▪ Werden geschlechterdifferente Unterschiede in den Daten mit Bezug auf die unterschiedlichen Lebenssituationen der Geschlechter analysiert und interpretiert? ▪ Welche geschlechterdifferenzierten Aussagen können durch die bislang vorhandene Datenlage getroffen werden? ▪ Welche weiteren Daten und Erhebungen sind notwendig, um Aussagen über die Entwicklung der Gleichstellung im jeweiligen Bereich machen zu können?
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung einer geschlechtersensiblen Datenerfassung
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Differenzierung sämtlicher personenbezogener Daten nach Geschlecht ▪ Erweiterung bestehender Erhebungen, um gleichstellungsrelevante Fragestellungen ▪ Erfassung und Erhebung relevanter geschlechtstypischer Unterschiede in der Lebensführung von Frauen und Männern der jeweiligen Zielgruppe
Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation der Zielerreichung durch Integration der Zielsetzungen in das Projektmonitoring

Beispiele für einen geschlechteradäquaten Umgang mit Statistik:

- Differenzierung sämtlicher personenbezogener Daten nach Geschlecht
- Frauen und Männer und nicht z.B. „der Haushalt“ oder „die Familie“ sollten die kleinste Analyseeinheit bilden
- Wirtschaftseinheiten, Branchen, Unternehmen etc. sind ebenfalls unter geschlechtsdifferenzierenden Fragestellungen auszuweisen, z.B. Beschäftigte nach Frauen und Männer, UnternehmerInnen nach Frauen und Männer
- Geschlecht sollte in Statistiken als „transversale“ Variable behandelt werden, d.h. nicht nur Gesamtzahlen, sondern sämtliche Variablen sollten geschlechterdifferenziert ausgewertet und ausgewiesen werden
- Geschlecht ist eine differenzierende Variable und nur in den seltensten Fällen auch eine erklärende Variable

Weiterführende Literaturtipps:

- Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene: PraxisHandBuch Gender Mainstreaming. Konzept. Umsetzung. Erfahrung. Wien 2004a. Auf: <http://www.gem.or.at>
- Pimminger, Irene: Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Einführung in die Programmplanung. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Wien 2001
- Statistics Sweden (Hrsg): Engendering Statistics. A Tool for Change. Stockholm 1996

Ausgewogenes Geschlechterverhältnis weiterer involvierter Personengruppen

Abhängig vom jeweiligen Projektgegenstand können auf struktureller Ebene noch weitere beteiligte und/oder betroffene Gruppen einbezogen werden: beispielsweise **Studierende, Lehr- und Forschungspersonal, administratives Personal** (zur geschlechtergerechten Personalentwicklung siehe Literaturliste im GM-FH-Handbuch S. 42).

	Mögliche Fragestellungen für die Anwendung der 4 GeM-Schritte
Analyse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie hoch ist der Frauen- und Männeranteil (differenziert z.B. nach Studiengängen)? ▪ Gibt es geschlechtsspezifische Teilnahmebarrieren? Welche? ▪ Wie hoch ist der Frauen- und Männeranteil in unterschiedlichen Positionen? ▪ Gibt es auffällige Schiefelage bezüglich unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse (Vollzeit, Teilzeit, Angestellt, freiberuflich etc.)? ▪ Gibt es geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede? ▪ Wird sichergestellt, dass Personen mit Betreuungspflichten keine Benachteiligungen haben? ▪ Gibt es unterschiedliche Probleme und Notwendigkeiten für Frauen und Männern der Zielgruppe? Welche?
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung der Ausgewogenheit des Frauen-/Männeranteils auf allen hierarchischen Ebenen; Setzung konkreter quantitativer kurz-, mittel- und langfristiger Ziele ▪ Abbau von festgestellten geschlechtstypischen Ungleichgewichten
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Laufbahnplanung, Mentoring, spezifische Akquisitionsmaßnahmen für unterrepräsentierte Studierende ▪ Einführung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung: beispielsweise mittels Einführung einer geschlechtergerechten Gehaltspolitik und Erarbeitung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle
Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation der Zielerreichung durch Integration der Zielsetzungen in das Projektmonitoring

	Beispiel: Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Beteiligung an Auslandsaufenthalten
Analyse	Die Analyse hat ergeben, dass sowohl bei Informationsveranstaltung zu, als auch bei Auslandsaufenthalten Studentinnen unterrepräsentiert sind.
Ziele	<p>Folgende Ziele werden im Team diskutiert, ausgewählt und konkretisiert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verbesserung der Beteiligung von Studentinnen an den Informationsveranstaltungen 2. Verbesserung der Beteiligung von Studentinnen an Auslandsaufenthalten <p>1. &2.: bis ihre Beteiligung um X-Prozent gestiegen ist (kurzfristig), entsprechend ihrer Repräsentanz im Studiengang ist (mittelfristig), 50% beträgt (langfristig)</p>
Umsetzung	<p>Bündel an Maßnahmen ist notwendig. Geeignete Umsetzungsmaßnahmen werden diskutiert und festgelegt z.B.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Abbau von Teilnahmehürden an der Informationsveranstaltung (gut Erreichbarkeit, Vereinbarungsmöglichkeit mit Versorgungspflichten wie Kinderbetreuung, Anbieten der Veranstaltung zu regulären Studienzeiten <i>etc</i>) Gendergerechte Öffentlichkeitsarbeit: Spricht die Werbung Frauen und Männer gleichermaßen an? Werden Frauen und Männer auch in geschlechtsuntypischen Situationen abgebildet? Themen und Inhalte: Sprechen die gewählten Themen und Inhalte der Informationsveranstaltung gleichermaßen an? Repräsentanz der Vortragenden: Gestalten Frauen und Männer die Informationsveranstaltung? 2. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Auslandsaufenthalten und sozialen Beziehungen sowie Versorgungspflichten: kürzere Auslandsaufenthalte, Verbindung mit bezahlten Praktika, finanzielle Absicherung und Existenzsicherung usw.
Evaluierung	Sind die Ziele erreicht worden? Folgende Leitfragen können für jedes Ziel gestellt werden: Wurden die Ziele erreicht? Welche Maßnahmen haben gegriffen? Welche nicht? Was sind die Gründe dafür? Was hat gefehlt? Was kann nächstes Mal besser/anders gemacht werden?

Typ: unter www.femtech.at findet sich einen „Leitfaden zur gendersensiblen Durchführung von Veranstaltungen und Workshops“ des bmvit

Geschlechtergerechte inhaltliche Ausrichtung

Um sicherzustellen, dass die bisher genannten strukturellen Ansatzpunkte von Gender Mainstreaming auch tatsächlich umgesetzt werden können, ist es notwendig, dass sich das Projektteam bzw. der Studiengang oder die Fachhochschule insgesamt dazu bekennt, dass die inhaltliche Ausrichtung des jeweiligen Bereichs unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern erfolgt. Beispielsweise, dass Forschungsfragen immer auch unter gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten zu konzipieren sind oder sich die Curriculaerstellung auch an der Gleichstellung von Frauen und Männern orientiert. In diesem Teilabschnitt finden sich allgemeine Hinweise dazu, wie Gleichstellungsfragen systematisch berücksichtigt werden können, weitere inhaltliche Ausführungen und Tipps dazu finden sich im Teil B und C des Leitfadens sowie Kapitel 4.3 „Geschlechtergerechtes Forschungsdesign“ und Kapitel 4.4 „Zentrale Gender Dimensionen“ des GM-FH-Handbuchs.

	Mögliche Fragestellungen für die Anwendung der 4 GeM-Schritte
Analyse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sind bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im jeweiligen Fachbereich erhoben worden und Thema? ▪ Sind mögliche Ursachen dafür analysiert worden? ▪ Sind themen- bzw. fachspezifische Gleichstellungsziele daraus abgeleitet und handlungsleitend?
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im jeweiligen Fach- bzw. Projektbereich werden erkannt und mögliche Ursachen identifiziert ▪ Der Abbau bestehender Benachteiligungen ist ein Ziel des Projekts, dazu werden konkrete Gleichstellungsziele formuliert
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse der Möglichkeiten und Bedingungen für Frauen und Männer im jeweiligen Fachbereich durch interne und/oder externe ExpertInnen, die Vergabe einer Diplomarbeit zum Thema, die Behandlung dieser Fragestellung durch eine Gastprofessur, den Besuch einschlägiger Weiterbildungen, Literaturanalysen etc. ▪ Festlegung von Gleichstellungszielen und Handlungsgrundsätzen im Projektteam für die weitere Arbeit, Erarbeitung von Methoden, wie diese tatsächlich umgesetzt werden können
Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation der Zielerreichung durch Integration der Zielsetzungen in das Projektmonitoring

	Beispiel: Erstellung eines Forschungsdesigns zu Verbesserungen im intensivmedizinischen Bereich
Analyse	Bei der Erstellung des Forschungsdesigns wurde festgestellt, dass es im Team kein Wissen darüber gibt, welche Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Themenbereich bestehen. Mögliche Leitfragen: Wurde schon untersucht, ob die Anwendung intensivmedizinischer Geräte für Frauen und Männer die gleichen Effekte hat? Wurde überprüft, ob Einschulungen zur Bedienung der Geräte geschlechtsneutral erfolgen? Wurde die Hard- und Software unter geschlechtssensiblen Blickpunkten entwickelt?
Ziele	Folgende Ziele werden im Team diskutiert und festgelegt: es wird <ol style="list-style-type: none"> 1. eine geschlechtsdifferenzierende Analyse der Ausgangslage durchgeführt, 2. geeignete Theorien, Ansätze und Methoden zur Bearbeitung geschlechtsspezifische Fragestellungen herangezogen und 3. geschlechterdifferenzierende Forschungsfragen und Forschungsziele formuliert.
Umsetzung	Im Team beschlossene Maßnahmen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Recherche bereits durchgeführter Untersuchungen zu geschlechtsspezifischen, intensivmedizinischen Fragestellungen 2. Recherche und Analyse geeigneter theoretischer Ansätze und Methoden 3. Diskussion und Erarbeitung geeigneter Fragestellungen im Team unter Hinzuziehung von ExpertInnen.
Evaluierung	Im projektinternen Evaluierungssystem und beim Controlling wird erhoben, ob das Team am Aufbau der entsprechenden Kompetenzen gearbeitet hat und geschlechtsdifferenzierende Fragestellungen und Zielsetzungen in das Forschungsdesign aufgenommen hat. Die Ziele müssen messbar formuliert sein, damit sie evaluiert werden können.

TEIL B: Überprüfung der Gender Relevanz

Während es bei der strukturellen Ebene (Teil A) auf der Hand liegt, dass Geschlecht und Gleichstellung eine wichtige Rolle spielen, ist dies bei konkreten Projekten und Forschungsvorhaben nicht immer so offensichtlich. Manche Bereiche erscheinen auf den ersten Blick „geschlechtsneutral“. Da diese Einschätzung oft vorschnell erfolgt und geschlechtsdifferenzierte Auswirkungen übersehen werden, wird empfohlen vorab zu prüfen, ob Gender und Gleichstellung von Relevanz sind.

Für die Prüfung gibt es zwei einfache Hauptfragestellungen. Das Projekt besitzt Gender Relevanz, wenn eine Frage mit JA beantwortet wird.

Nur wenn sich nach gewissenhafter Analyse zeigt, dass beide Fragen mit NEIN beantwortet werden können, kann eine weiterführende Behandlung des Themas ausbleiben. Dies ist bei der Projektdarstellung zu dokumentieren. Gewarnt wird in jedem Fall davor, den Projektinhalt übereilt als ‚geschlechtsneutral‘ zu kategorisieren.

Frage 1: Sind Personen Zielgruppe oder Teil der inhaltlichen Zielsetzung des Projekts?

Bei dieser Frage steht die inhaltliche Zielsetzung bzw. Zielgruppe des Projekts im Mittelpunkt. Handelt es sich um Personen oder beispielsweise Geräte? Wenn es sich um Personen handelt, ist automatisch davon auszugehen, dass auch die Kategorie Geschlecht einen Einfluss hat. Hier sind auch längerfristige Auswirkungen und Effekte zu beachten.

Beispiel 1: Auslandsmobilität von Studierenden

In Bezug auf die Auslandsmobilität zeigt sich eine Geschlechterdifferenz zwischen Frauen und Männern: Durchschnittlich zeigen Studentinnen eine höhere Auslandsmobilität als Studenten. Eine erste grobe Analyse der Daten zeigt allerdings, dass die geschlechtstypische Fächerwahl ein herausragender Einflussfaktor ist: Eine starke Auslandsmobilität besteht in Medizin und den Sprach- und Kulturwissenschaften, eine schwache in den Ingenieurs- und Naturwissenschaften. Entsprechend der Geschlechtsanteile in den Studienrichtungen sind daher insgesamt Frauen häufiger an Auslandsaufenthalten beteiligt.

Weitere wichtige geschlechtsdifferenzierende Einflussfaktoren sind: Elternschaft (Frauen wie Männer mit Betreuungspflichten für Kinder beteiligen sich weniger oft an Auslandsaufenthalten, Frauen sind davon jedoch überdurchschnittlich betroffen), die soziale Herkunft und die Auslandsmobilität vor dem Studium.

Als Hindernisse nennen Frauen deutlich häufiger als Männer die finanzielle Mehrbelastung sowie die Trennung von PartnerIn und FreundInnenkreis. Männer nennen hingegen deutlich häufiger als Hindernis einen befürchteten Zeitverlust im Studium als auch mangelnde Sprachkenntnisse.

http://www.bmbf.de/pub/internationalisierung_des_studiums_2005.pdf

Daher haben geschlechterdifferenzierende Analysen für das jeweilige Projekt zunächst genau zu betrachten, ob und welches Geschlecht, aus welchen Gründen tatsächlich unterrepräsentiert ist. Im Weiteren sind die Ursachen festzustellen, um geeignete Gegenmaßnahmen treffen zu können.

Hier ist auch zu beachten, dass die Unterrepräsentation eines Geschlechts immer auch längerfristige Folgen und Effekte für die inhaltliche Ausrichtung des Faches, deren Repräsentation nach innen und außen etc. hat.

Frage 2: Sind Personen von den Ergebnissen des Projekts betroffen?

Hier steht die Frage im Mittelpunkt, ob Menschen direkt oder indirekt von den Ergebnissen des Projekts betroffen sind. Dabei bezieht sich die Betroffenheit sowohl auf körperliche Aspekte, also das biologische Geschlecht (sex) (Beispiel 1), als auch kulturelle und soziale Aspekte (Beispiel 2). Auch hier ist davon auszugehen: sobald Menschen von den Ergebnissen betroffen sind, spielt das Geschlecht eine Rolle.

Beispiel 1: Entwicklung einer Herzmaschine

Bei der Entwicklung einer neuen Herzmaschine gilt es zu Überprüfen, ob weibliche und männliche Körper relevante Unterschiede für die Anwendung der Maschine aufweisen. Ist dies der Fall, dann muss darauf bei der Entwicklung eingegangen werden. Ist das nicht der Fall, so ist dies durch entsprechende Untersuchungen zu belegen.

(Zu Genderaspekten in der Forschung vgl. auch

http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/veranstaltungen1/Download/dat_fil_1501)

Beispiel 2: Angewandte Informatik: Gestaltung von Software

Software wird in der Regel eingesetzt, um Handlungen (in der Erwerbstätigkeit, Freizeit usw.) zu unterstützen. Dies bedeutet, dass die Perspektive des Gebrauchs betrachtet werden muss: Die Benutzung und Anwendung wird zentral. Damit werden aber auch Unterschiede in den Anwendungskontexten und der Zielgruppe der Anwendung wichtig. Dies beinhaltet, dass die Perspektive des Gebrauchs einbezogen wird. Dies reicht von einer angemessenen Gestaltung bis zu einer möglichen Einbeziehung von AnwenderInnen: für eine angemessene Technikgestaltung ist das Verständnis für den Anwendungskontext zentral. Geschlechtstypische Unterschiede in der Softwarenutzung und dem Technikzugang sind zu berücksichtigen.

(http://www.zfs.uni-bremen.de/ZeSt/Ringvorlesungsfolien_SoSe_2004/Technik_gestalten_FolienSoSe_2004.pdf)

Zusammenfassend: Das Projekt hat Gender Relevanz, wenn Sie mindestens eine der beiden Fragen mit JA beantwortet haben.

Anmerkung: Sollten Sie zu dem Schluss kommen, dass Ihr Projekt keine Gender Relevanz besitzt, empfiehlt es sich, sicherheitshalber ExpertInnen zur Beratung beizuziehen.

TEIL C: Einbeziehung zentraler Gender Dimensionen

Wenn sich – wie es in den meisten Fällen sein wird – herausstellt, dass die Projektinhalte von Gender Relevanz sind, soll nachfolgender Überblick eine Orientierung dabei bieten, die passenden Gender Dimensionen zu erkennen, um in weiterer Folge entsprechende Schritte zu setzen, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu fördern. Unter Gender Dimensionen werden zentrale Bereiche verstanden, die das Verhältnis von Frauen und Männern betreffen, wie beispielsweise die Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit.

Aufgrund der Vielfältigkeit der möglichen Calls ist eine konkrete Behandlung des Themas im Rahmen des Leitfadens nicht möglich. Nachfolgend werden daher übergeordnete Leitfragen skizziert, um mögliche Gender Dimensionen zu erkennen. Darüber hinaus werden weiterführende Analysefragen angeregt, die dabei unterstützen sollen, Gleichstellungsfragen zu erkennen und zu diskutieren.

Festgehalten werden muss, dass sich die inhaltliche Ebene nicht nur auf den Projektinhalt an sich bezieht, sondern ebenso auf Theoriebildung, Methodeneinsatz etc. Weiterführende Hinweise und Beispiele für zentrale Gender Dimensionen finden Sie im GM-FH-Handbuch Kapitel 4.4 „Zentrale Gender Dimensionen“, S. 35ff).

	Fragestellungen für die Anwendung der 4 GeM-Schritte		Beispiel: Geschlechtergerechte Curricula-Entwicklung: Angewandte Informatik
Analyse	<p>Welche Gender Dimensionen sind für das jeweilige Projekt von besonderer Relevanz? In welchen Bereichen sind geschlechtsspezifische Ungleichheiten auszumachen?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Spielt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung – also die Hauptzuständigkeit der Frauen für die unbezahlte Arbeit – eine Rolle? <i>So übersieht die einseitige Ausrichtung auf die bezahlte Erwerbsarbeit, die vielfältigen Beiträge der unbezahlten Arbeit für die Volkswirtschaft.</i> ▪ Können unterschiedliche geschlechtsspezifische Zuschreibungen von Kompetenzen von Bedeutung sein? <i>Beispielsweise, die Annahme, dass Frauen angeblich rhetorisch begabter sind, Männer abstrakter Denken können?</i> ▪ Werden geschlechterdifferente Zugänge zu unterschiedlichen Themenfeldern (Technik, Naturwissenschaft, Soziales) berücksichtigt? <i>So zeigen Studien, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Sozialisation oft andere Erwartungen an Technik haben.</i> ▪ Spielt die unterschiedliche (politische) Gestaltungsmacht von Frauen und Männern eine Rolle? <i>Beispielsweise kann die fehlende Einbindung von Frauen in die Erarbeitung von Software-Programmen zu verkürzten Anwendungsmöglichkeiten führen.</i> 	Analyse	<p>Die Analyse ergibt, dass folgende Gender Dimensionen eine Rolle spielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterschiedliche geschlechtsspezifische Zuschreibungen von Kompetenzen: es werden keine Informatikerinnen erwähnt ▪ Fehlende Berücksichtigung geschlechterdifferenter Zugänge zum Themenfeld: die Inhalte beziehen sich vor allem auf traditionell Männern zugeschriebene Interessen, Tätigkeiten und Aufgaben ▪ Unterschiedliche Gestaltungsmacht: Bei der Entwicklung der Curricula waren bislang großteils Männer beteiligt
		Ziele	<p>Entwickeln eines Informatik-Curriculums, das den technischen und gesellschaftlichen Erfordernissen angemessen ist</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. X - Prozent der genannten AutorInnen und WissenschaftlerInnen sind Frauen 2. Die genannten Tätigkeiten werden um X Tätigkeiten, die unterschiedliche Lebenswelten, Interessen und Tätigkeitsfelder ansprechen ergänzt 3. Die Anwendung und der Anwendungskontext wird durch Veränderungen der Inhalte der Lehrveranstaltungen bis zu einem festgesetzten Stichtag in die Lehrinhalte des Curriculums einbezogen

	<p>Weiterführende Analysefragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abgeleitet von den erkannten Gender Dimensionen: welche Gleichstellungsziele können für das Projekt relevant sein? ▪ Was sind Ursachen und mögliche Einflussfaktoren für bestehende Ungleichheiten? ▪ In wiefern können sie durch das jeweilige Projekt aufgenommen und berücksichtigt werden? Welche Ansatzpunkte bieten sich, ihnen entgegenzuwirken? ▪ Gibt es ein ausreichendes theoretisches Verständnis im Projektteam zur Analyse dieser Fragestellungen oder kann die Hinzuziehung von ExpertInnen sinnvoll sein? ▪ Sind die Methoden so gewählt, dass sie mögliche Ungleichgewichte einerseits sichtbar machen, andererseits diesen entgegenwirken?
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was heißt Gleichstellung im betreffenden Themenbereich, wo soll es hingehen (Leitziel)? ▪ Welche konkreten Gleichstellungsziele werden für das Vorhaben gesetzt? Bezogen auf <ul style="list-style-type: none"> ▪ die inhaltlichen Fragestellungen ▪ die ausgewählten Methoden ▪ die Teilhabe von Frauen und Männern ▪ der Gleichstellungswirkung des Projekts
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tragen die geplanten Maßnahmen zu den Gleichstellungszielen bei? ▪ Welche Maßnahmen sind geeignet, damit die Gleichstellungsziele erreicht werden können?
Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation der Zielerreichung durch Integration der Zielsetzungen in das Projektmonitoring ▪ Wie finden die Evaluierungsergebnisse Eingang in die darauf folgende Umsetzung?

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Der gesellschaftliche Bezug wird explizit in die Lehrinhalte einbezogen (durch X Lehrveranstaltungen oder Veränderungen der Inhalte der Lehrveranstaltungen bis zu einem festgesetzten Stichtag) 5. Stärkung sozialer Kompetenzen durch X Lehrveranstaltungen 6. Erhöhung des Frauenanteils bei der Curricula-Entwicklung
Umsetzung	<p>Aufgabenverteilung im Team: Recherche und Umgestaltung der Inhalte bis zu einem bestimmten Stichtag:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aufnahme von Informatikerinnen in die Inhalte der Lehrveranstaltungen: etwa nennen von Ada King, Countess of Lovelace als erste Programmiererin der Geschichte 2. Beispiele und Inhalte aus unterschiedlichen Lebenswelten, Interessen und Tätigkeitsfelder suchen: etwa Autos, Flugzeuge, Supermarktkassa, Handys, Waschmaschinen, Lagerverwaltung, Medizin 3. Die Anwendung und der Anwendungskontext wird in das Curriculum einbezogen; Stichwort sozialorientierte Technikgestaltung, z.B. AnwenderInnenorientierte Softwaregestaltung 4. Recherche und Einbeziehen des gesellschaftlichen Kontextes: gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Aspekte, gleichstellungspolitische Fragen, gesellschaftliche Folgen der Entwicklung der angewandten Informatik usw. 5. Stärkung sozialer Kompetenzen durch X Lehrveranstaltungen: Gender Mainstreaming und Diversity Management, Arbeiten im Team, Kooperations- und Konfliktmanagement, Rhetorik und Kommunikationstechniken usw.
Evaluierung	<p>Aufgabenverteilung im Team: Recherche und Umgestaltung der Inhalte bis zu einem bestimmten Stichtag:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wurden X Autorinnen und InformatikerInnen genannt? 2. Welche Inhalte wurden ergänzt? Wurden X Inhalte aufgenommen? 3. Wurde der Anwendungskontext in alle Lehrinhalte aufgenommen? In welche nicht? Wieso? 4. Wurde der gesellschaftliche Kontext in alle Lehrinhalte aufgenommen? In welche nicht? Wieso? 5. Welche Lehrveranstaltungen zur Stärkung sozialer Kompetenzen wurden aufgenommen? Wurde das Ziel X Lehrveranstaltungen aufzunehmen erreicht?

Im Sinne einer tatsächlichen Implementierung von Gender Mainstreaming wäre es wünschenswert, dass dieser Ansatz von den FHs als Gesamtstrategie und nicht nur projektbezogen angedacht wird. Hierzu finden sich im GM-FH-Handbuch weiterführende Tipps und Hinweise.

Die Integration von Gender Mainstreaming in Projektanträgen auf einen Blick

Teil A: Strukturelle Projektebene	Teil B und C: Inhaltliche Projektebene	
Erreichung folgender Ziele	Prüfung der Genderrelevanz	Berücksichtigung zentraler Gender Dimensionen
Ausgewogene Zusammensetzung des Projektteams	Frage 1: Sind Personen Zielgruppe oder Teil der inhaltlichen Zielsetzung des Projekts?	Spielt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung – also die Hauptzuständigkeit der Frauen für die unbezahlte Arbeit – eine Rolle?
Aufbau von Gender Know-How	Frage 2: Sind Personen von den Ergebnissen des Projekts betroffen?	Können unterschiedliche geschlechtsspezifische Zuschreibungen von Kompetenzen von Bedeutung sein?
Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache	↓	Werden geschlechterdifferente Zugänge zu unterschiedlichen Themenfeldern (Technik, Naturwissenschaft, Soziales) berücksichtigt?
Verwendung einer geschlechtergerechten Didaktik	Wird mindestens eine der beiden Fragen mit „ja“ beantwortet, weiter zur nächsten Spalte	Spielt die unterschiedliche (politische) Gestaltungsmacht von Frauen und Männern eine Rolle?
Geschlechtssensibles Auftreten der Fachhochschule		
Einführung einer geschlechtsdifferenzierten und –sensiblen Statistik		Hinterfragung der Ursachen bestehender Ungleichgewichte
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis weiterer involvierter Personengruppen		Identifikation von Ansatzpunkten diesen entgegenzuwirken
Geschlechtergerechte inhaltliche Ausrichtung		