

Qualitätskriterien für genderkompetente gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Quelle: bm:ukk (Hg.): Gender Kompetenz & Gender Mainstreaming. Kriterienkatalog für Schulen. Erstellt im Rahmen des Projektes GeKoS, Gender Kompetenz-Schulen. 2008.

<http://www.bmukk.gv.at/gekos>

Für den gewerkschaftlichen Kontext adaptiert von der AG Gender Mainstreaming des VÖGB.

Genderkompetente gewerkschaftliche Bildungsarbeit ...

- ✓ ist inhaltlich, methodisch und didaktisch so gestaltet, dass sie für Teilnehmerinnen und Teilnehmer [mit unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründen](#) gleichermaßen ansprechend und motivierend ist und dass allen ermöglicht wird, ihre Stimme zu erheben, Raum einzunehmen und sich aktiv zu beteiligen.
- ✓ achtet darauf, dass Frauen und Männer aus unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründen ihre oftmals durch Rollenklischees eingeschränkten Entwicklungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen erweitern können.
- ✓ beachtet und berücksichtigt die Vorerfahrungen und Kenntnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.
- ✓ bietet vielfältigste Identifikationsmöglichkeiten und Vorbilder an.
- ✓ ermöglicht den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, sich mit geschlechtsspezifischen Rollenbildern und Zuschreibungen sowie mit konkreten weiblichen und männlichen Lebenszusammenhängen in Vergangenheit und Gegenwart auseinanderzusetzen.
- ✓ bietet Frauen und Männern geeignete Angebote und Möglichkeiten, sich mit ihrer eigenen Geschlechtsidentität auseinanderzusetzen um Handlungsspielräume und Perspektiven zu erweitern.
- ✓ ist sensibel für geschlechtsspezifische Konfliktlösungsmuster und ermöglicht den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eigene Konfliktlösungskompetenz zu entwickeln.
- ✓ bemüht sich um eine geschlechtergerechte Aufmerksamkeitsverteilung.
- ✓ gestaltet die Rahmenbedingungen so, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus unterschiedlichsten soziokulturellen Hintergründen an den Angeboten teilnehmen können.

Genderkompetente Trainerinnen und Trainer ...

- ✓ reflektieren ihr eigenes Frau- und Mann-Sein, ihre Vorbildwirkung auf Teilnehmerinnen und Teilnehmer und ihre Erwartungshaltungen gegenüber Frauen und Männern kritisch als Basis für den Aufbau einer geschlechtssensiblen Haltung und den professionellen Umgang mit dem Thema Gender.
- ✓ verfügen über Wissen im Bereich Geschlecht und Identitätsentwicklung, in Bezug auf Doing-Gender-Prozesse, in Bezug auf Geschlechterverhältnisse in Vergangenheit und Gegenwart sowie auch in Bezug auf die Bedeutsamkeit von Geschlecht im Kontext weiterer Diversitäten (z.B. ethnische Zugehörigkeit, soziale Herkunft, Religion u.a.).
- ✓ arbeiten an geschlechtssensiblen Seminarkonzepten und -materialien und tauschen Good-Practice-Beispiele aus.
- ✓ sind in der Lage vorhandene Lehrmaterialien auf Geschlechtergerechtigkeit hin zu analysieren.
- ✓ bringen allen Personen unabhängig von ihren soziokulturellen Hintergründen und ihrem Geschlecht die gleiche Wertschätzung entgegen.
- ✓ setzen gendergerechte Formulierungen in Wort und Schrift um, sodass Männer und Frauen in ihren vielfältigen Lebensentwürfen gleichermaßen angesprochen werden.

Gelöscht: unabhängig von ihren soziokulturellen Hintergründen und ihrem Geschlecht

Im VÖGB ...

- ✓ wird Genderkompetenz und Gender Mainstreaming nach innen und außen als Thema mit hohem Stellenwert kommuniziert.
- ✓ verfügen die MitarbeiterInnen über Genderkompetenz.
- ✓ wird Gender Mainstreaming in allen wichtigen Planungs- und Entscheidungsprozessen berücksichtigt.
- ✓ werden Maßnahmen gesetzt und Anreize zur Förderung von Frauen und Männern in jenen Bereichen geschaffen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind.
- ✓ unterstützt die Geschäftsführung die Weiterqualifizierung der MitarbeiterInnen im Bereich Genderkompetenz und Gender Mainstreaming, honoriert und anerkennt bereits vorhandene Genderkompetenzen und schafft Rahmenbedingungen zur Aneignung von Genderkompetenzen für alle.
- ✓ wird auf eine geschlechtergerechte Aufgabenverteilung und Personalentwicklung geachtet.
- ✓ existiert eine Steuergruppe mit klar definierten Kompetenzen und Ressourcen für die Umsetzung und Planung von Gender Mainstreaming sowie den Aufbau von Genderkompetenz.

- ✓ werden überprüfbare Ziele und Maßnahmen bezüglich des Aufbaus von Genderkompetenz und der Umsetzung von Gender Mainstreaming gemeinsam erarbeitet.
- ✓ ist die Verwendung einer gendergerechten Sprache nach innen und außen (schriftlich und mündlich) selbstverständlich.
- ✓ wird der hohe Stellenwert von Genderkompetenz und Gender Mainstreaming transparent und eindeutig nach außen kommuniziert (z.B. Verankerung im Leitbild, in der Öffentlichkeitsarbeit, bei Tagen der offenen Tür ...).
- ✓ findet eine aktive Kooperation mit wichtigen Schnittstellenorganisationen und Initiativen der Erwachsenenbildung unter Berücksichtigung von Genderaspekten statt.
- ✓ werden geeignete Initiativen und Maßnahmen gesetzt, um das sich bisher in der Minderheit befindliche Geschlecht nachhaltig besser anzusprechen.

Entstehung des Kriterienkatalogs

Der vorliegende Kriterienkatalog wurde im Rahmen des BMUKK-Projekts „GeKoS – Gender-Kompetenz-Schulen“ – <http://www.bmukk.gv.at/gekos> – erstellt. Die Auseinandersetzung mit Kriterien, welche eine Schule zu einer Gender-Kompetenz-Schule machen, hat bereits im BMBWK-Vorläuferprojekt „Gender Cluster- schulen 2003–05“ begonnen und ist als laufender Prozess zu sehen.

Ziele

Der Kriterienkatalog ist als Unterstützung für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit gedacht, die sich mit Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit auseinandersetzen bzw. darauf hinarbeiten will. Der Katalog umfasst Merkmale bzw. Kriterien für die zentralen Ebenen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Die Auflistung soll allen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit tätigen Personen dienen.

Auseinandersetzung mit Begrifflichkeiten

Gender ist ein weit verbreiteter Begriff, der unterschiedlich definiert werden kann bzw. dem unterschiedliche theoretische Prämissen zugrunde liegen. Nachfolgend finden sich Definitionen, welche der Arbeit im „GeKoS-Projekt“ des bm:ukk zugrunde gelegt wurden.

In der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit verstehen wir unter Gender Mainstreaming die bewusste Einbeziehung geschlechtsspezifischer Sichtweisen in alle Bildungsangebote mit dem Ziel der sozialen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen.

„Gender“

- bezeichnet die Differenzierung von Personen nach den ihnen aufgrund ihres (biologischen) Geschlechtes (vorschuell) zugeschriebenen (sozialen) Rollen und Fähigkeiten.
- meint das „soziale Geschlecht“ (im Unterschied zum rein biologischen) und
- betont, dass Gesellschaft und Kultur die Rollen, Fähigkeiten und Lebensweisen von Männern und Frauen entscheidend prägen und beeinflussen und weist darauf hin,
- dass damit diese Rollen, Fähigkeiten und Lebensweisen auch veränderbar sind.

„Gender Kompetenz“

- erfordert ein Grundwissen über Geschlechterverhältnisse und über die Entstehungsbedingungen von Geschlechterdifferenzen,
- beinhaltet die Motivation, auf Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit hinarbeiten zu wollen,
- erfordert die Bereitschaft zur Reflexion der eigenen Sozialisation als Frau/Mann und der eigenen Einstellungen, sowie
- die Fähigkeit, mit Geschlechterdifferenzen im (beruflichen) Alltag so umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden,
- stellt eine zentrale Basis für Gender Mainstreaming-Prozesse dar.

Gender Mainstreaming (GM)

- GM erfordert ein strukturiertes Verfahren und die Integration einer gleichstellungsorientierten Perspektive auf allen Ebenen und bei allen Maßnahmensetzungen.
- GM erfordert das aktive Mitwirken aller Beteiligten und insbesondere die Verantwortungsübernahme auf der obersten Führungsebene.

- GM erfordert Prozess- und Verfahrenswissen sowie Wissen über die Strukturen der eigenen Organisation.