

# weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung



## Reflexionsworkshop 14.06.2012 Implementierung von Gender Mainstreaming

# Tagesordnung

weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung

<b>11.00 – 11.15</b>	Begrüßung
<b>11.15 – 12.30</b>	Implementierung von Gender Mainstreaming Renate Wielpütz, Agentur für Gleichstellung im ESF Dana Manthey, Regiestelle Weiterbildung Diskussion
<b>12.30 – 13.00</b>	Pause
<b>13.00 – 14.15</b>	Praxisbeispiel Projekt "Konzeptionelle Gestaltung und Beratung zur betrieblichen Personalentwicklung für M+E Unternehmen in Sachsen" Axel Schubert, Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft Diskussion
<b>14.15 – 14.30</b>	Pause
<b>14.30 – 15.15</b>	Fragen zur Projektdurchführung und -abwicklung
<b>15.15 – 15.30</b>	Kaffeepause
<b>15.30 – 16.00</b>	Resümee
<b>16.00</b>	Schluss der Veranstaltung

**Input:**

## **Implementierung von Gender Mainstreaming**

# Übersicht

- Was heißt Gender Mainstreaming?
- Welche Gleichstellungsziele gibt es im Bereich der Weiterbildung?
- Was sind inhaltliche Gender-Aspekte der Weiterbildung?
- Worauf ist bei einer gendergerechten Projektgestaltung zu achten?
- Was bedeutet Gender-Kompetenz und wie lässt sie sich erzeugen?
- Diskussionspunkte

## Was heißt Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming (GM) ist auf Gleichstellung ausgerichtetes Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation.

Das Ziel von GM ist die Erreichung von tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und von Männern im Sinne des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz.

# Welche Gleichstellungsziele gibt es im Bereich der Weiterbildung?

## 1. Wirkungsziele

legen die Ausrichtung eines Projekts fest und leiten die inhaltliche Ausrichtung der Projektumsetzung.

## 2. Ergebnisziele

legen fest, welche konkreten Ergebnisse ein Projekt erzielen soll, um in Richtung der formulierten Wirkungsziele zu wirken.

## 3. Teilhabeziele

richten sich auf den quantitativ messbaren Anteil von Frauen und Männern, die mit einem Projekt erreicht werden sollen.

Quelle: Agentur für Gleichstellung im ESF: Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten, Berlin 2009, aktualisiert März 2012, S. 3 ff

[http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM\\_in\\_Projekten/gm\\_projekte.pdf](http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_in_Projekten/gm_projekte.pdf)

# Worauf ist bei einer gendergerechten Gestaltung eines betrieblichen Weiterbildungsvorhabens zu achten?

## **Akquise**

- Werden Frauen und Männer in der Zielgruppe durch die Art der Akquise gleichermaßen angesprochen?
- Wird die unterrepräsentierte Gruppe adäquat und aktiv angesprochen, bspw. durch Wort und Bild, durch Werbung in zielgruppenrelevanten Medien etc., um ihre Beteiligung zu erhöhen?
- Schließen die Zugangsvoraussetzungen möglicherweise bestimmte Gruppen aus?

## **Rahmenbedingungen**

- Wird durch die zeitliche Gestaltung Rücksicht auf eventuelle Betreuungspflichten genommen?
- Ist der Standort gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar?
- Gibt es Unterstützung bei der Kinderbetreuung?
- Wie sehen Lernort und Raumgestaltung aus?

## **Lernkonzept und Begleitungsangebot**

- Werden verschiedene Lern- und Kommunikationsstile berücksichtigt?
- Werden geschlechtsbezogene Inhalte bearbeitet, und wird die Reproduktion von Geschlechterstereotypen vermieden?
- Verfügt das Projekt- und Lehrpersonal über Gender-Kompetenz?

## **Vermittlung und Nachbetreuung**

- Wie wird die auf dem Arbeitsmarkt bzw. in bestimmten Berufen unterrepräsentierte Gruppe spezifisch unterstützt? (bspw. besondere Unternehmensakquise, Unterstützung beim Bewerbungsprozess)

Quelle:

Zentrum Frau in Beruf und Technik: Leitfaden zur Berücksichtigung und Überprüfung der Geschlechterperspektive in Bildungsmaßnahmen der EU-Strukturfondsprogramme. Castrop-Rauxel 2001, S. 5ff

[http://www.zfbt.de/veroeffentlichungen/dokumente/Bildungsmassnahmen\\_und\\_Gender\\_Mainstreaming.pdf](http://www.zfbt.de/veroeffentlichungen/dokumente/Bildungsmassnahmen_und_Gender_Mainstreaming.pdf)



# Was bedeutet Gender-Kompetenz?

weiter **bilden**

Initiative für berufsbegleitende Bildung

Gender-Kompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten.

Gender-Kompetenz setzt sich aus folgenden Elementen zusammen:

- Wollen  
*Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln*
- Wissen  
*Verknüpfung von Wissen über die Wirkung von Geschlechternormen mit Fachwissen*
- Können  
*Fähigkeit der zuständigen Personen, Ermöglichung durch die Organisation*

## Diskussion

- Wie lässt sich Gender-Kompetenz erzeugen?
  - Wollen
  - Wissen
  - Können
- Welche Erfahrungen haben Sie in Ihren Projekten / in Ihrem Unternehmen gemacht?