

Gender Mainstreaming

in den WUK Bildungs- und Beratungseinrichtungen

„Mit unserer (Aus)Bildungs- und Beratungstätigkeit verfolgen wir aktiv das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern. Durch die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming in unserer Organisation wollen wir insbesondere Geschlechterstereotypen in der Ausbildung und am Arbeitsmarkt abbauen und Frauen und Männern gleiche Zugangschancen zu unseren Angeboten eröffnen. Solange unsere Angebote vermehrt von Männern in Anspruch genommen werden, fördern wir die Teilnahme von Frauen.“

(Leitbild WUK Bildung und Beratung)

Gleichstellungsziele und Maßnahmen

Unserem Leitbild folgend berücksichtigen alle MitarbeiterInnen den Geschlechteraspekt in ihrem Wirkungsbereich. Der Gender-Mainstreaming-Umsetzungsprozess wird von der Geschäftsleitung gesteuert und ist Teil des Qualitätsmanagements der Organisation.

Abgeleitet vom strategischen Ziel „**Gender Mainstreaming und Diversity Management in allen Dienstleistungen anwenden**“ werden durch die Formulierung von operativen Zielen in den Jahren 2011 und 2012 folgende Schwerpunkte gesetzt:

Frauen und Männer haben die gleichen Zugangschancen zu unseren Angeboten

So lange unsere Bildungs- und Beratungsangebote vermehrt von Burschen und Männern in Anspruch genommen werden, streben wir an, dass mehr Mädchen und Frauen unsere Angebote nutzen. Für die strukturierte Untersuchung des geschlechtsspezifischen Einflusses der Rahmenbedingungen eines Angebotes (Ort, Zeit, Setting,...) wird von den Gleichstellungsbeauftragten eine Checkliste erstellt. Spezielle Angebote für Mädchen (z.B. Workshops) sollen mögliche Berührungspunkte abbauen.

Wir fördern die Reflexion von Geschlechterrollenbildern und ermöglichen eine nicht-traditionelle Berufswahl

Nicht das Geschlecht, sondern die individuellen Fähigkeiten sollen die Berufswahl bestimmen. Deshalb werden TeilnehmerInnen sensibilisiert, um die Zusammenhänge zwischen Geschlecht und Beruf erkennen zu können. In speziellen Workshops (Mädchentage, Burschentage, Gender-Trainings) werden traditionelle Rollenbilder hinterfragt und aufgebrochen. Unterrichts- und Beratungsmaterialien werden auf ihre geschlechtssensible Gestaltung hin überprüft und entsprechend adaptiert. Zusätzlich werden spezielle Materialien zur Bearbeitung des Geschlechteraspekts in der Berufsorientierung erstellt.

Das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt hat für Frauen und Männer dieselbe Bedeutung

Erwerbstätigkeit ist für die nachhaltige Existenzsicherung von zentraler Bedeutung. Alle MitarbeiterInnen berücksichtigen diesen Aspekt bei beiden Geschlechtern gleichermaßen. Vor allem im Rahmen von mädchen- und frauenspezifischen Angeboten aber auch in der Arbeit mit Angehörigen wird vermittelt, dass ein Nicht-Einstieg in den Arbeitsmarkt die Selbstbestimmung einschränken kann und die Betroffenheit durch Armut wahrscheinlicher macht.

Wir begreifen die Diversität unserer MitarbeiterInnen und Zielgruppen als Ressource

Viele der von uns begleiteten Jugendlichen und Erwachsenen sprechen mehrere Sprachen oder finden sich in verschiedenen Kulturen zurecht. Wir unterstützen die Arbeit Suchenden ebenso wie ArbeitgeberInnen, dies als Ressource zu erkennen, die im positiven Sinne genutzt werden kann. Gleichermaßen ermöglichen es unsere MitarbeiterInnen mit ihren unterschiedlichen Hintergründen und Kompetenzen vielfältige Zielgruppen qualitativ hochwertig zu unterstützen. Mit öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen wollen wir der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen entgegenwirken.

Planung, Steuerung und Gleichstellungscontrolling

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine zentrale strategische und politische Zielsetzung des WUK. Die Zielerreichung sowie die Evaluierung der Maßnahmen im Sinne von Gender Mainstreaming unterliegen dem in der Organisation implementierten strategischen Controlling. Als Instrument kommt eine Balanced Scorecard (BSC) mit definierten Messgrößen zum Einsatz. Anhand dieser lässt sich der Erfolg von Maßnahmen überprüfen. Die Evaluation ist Bestandteil des internen Berichtswesens. Durch die Berichterstattung der Projektleitungen an Vorstand und Geschäftsleitung wird der Fortschritt der Umsetzung von Gender Mainstreaming sichtbar.

Die WUK Gleichstellungsbeauftragten

Trotz der Verantwortlichkeit aller MitarbeiterInnen in ihren Wirkungsbereichen sind unterstützende Strukturen und Ressourcen für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming unumgänglich. Aus diesem Grund ist in jeder WUK Bildungs- und Beratungseinrichtung ein/e MitarbeiterIn als Gleichstellungsbeauftragte/r tätig. Die Gleichstellungsbeauftragten verfügen über spezifisches Gender Mainstreaming Wissen und steuern die Umsetzung der GM-Maßnahmen in ihren Teams. Sie sorgen für regelmäßige Vernetzung und Austausch zwischen den Einrichtungen und für den Informationsfluss zu allen MitarbeiterInnen der jeweiligen Einrichtung.

Darüber hinaus verfügt die Geschäftsleitung über einen Gleichstellungsbeauftragten, der den Gender Mainstreaming Umsetzungsprozess auf Ebene der Gesamtorganisation koordiniert und steuert. Von ihm erstellte spezifische Analysen und Berichte dienen der Geschäftsleitung und dem Vereinsvorstand als Entscheidungsgrundlagen.

- ▶ Andreas Konecny (WUK bio.pflanzen),
 - ▶ Magdalena Vonach (WUK ClearingPlus),
 - ▶ Heidrun Schultz (WUK Domino),
 - ▶ Katharina Lackner (WUK faktor.c),
 - ▶ Elisabeth Buxhofer (WUK faktor.i),
 - ▶ Nina Eckstein (WUK m.power),
 - ▶ Julia Duris (WUK miko),
 - ▶ Dieter Breitwieser (WUK Monopoli),
 - ▶ Anneliese Dorfer (spacelab)
-
- ▶ Philip König (gesamt)

Kontakt:

WUK Bildung und Beratung
1090 Wien, Währinger Straße 59

T 01-401 21-78, philip.koenig@wuk.at

<http://bildung-beratung.wuk.at/gender>