

Jahresbericht 2010

Gender Mainstreaming

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. Das Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den WUK Bildungs- und Beratungseinrichtungen, Zieldefinition und Prozessarchitektur kann im Internet unter <http://bildung-beratung.wuk.at/gender> eingesehen werden.

Gleichstellungsziele

Abgeleitet von strategischen Gleichstellungszielen wurden für die Jahre 2009/2010 die folgenden operativen Ziele definiert:

- Frauenanteil unter den TeilnehmerInnen erhöhen
- Ermöglichen von nicht-traditioneller Berufswahl
- Kompetenzerweiterung in speziellen Themenbereichen
- Basis-Genderkompetenz aller MitarbeiterInnen
- Weiterführende Genderkompetenz von ProjektleiterInnen und GM-Beauftragten
- Gender-Standards in Beratung und Schulung erarbeiten und festlegen

Im Mai 2010 erfolgte eine Evaluation und Re-Definition der Ziele. Abgeleitet vom strategischen Ziel „Gender Mainstreaming und Diversity Management in allen Dienstleistungen anwenden“ werden durch die Formulierung von operativen Zielen in den Jahren 2010 und 2011 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.
- **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.
- **Das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt hat für Frauen und Männer dieselbe Bedeutung**

WUK Werkstätten- und Kulturhaus, ZVR-Zahl: 535133641

Erwerbstätigkeit ist für die nachhaltige Existenzsicherung von zentraler Bedeutung. Alle MitarbeiterInnen berücksichtigen diesen Aspekt bei beiden Geschlechtern gleichermaßen.

- ▶ **Gender-Standards definieren Mindestanforderungen und sichern die Gender Mainstreaming Umsetzung**
Um die Berücksichtigung der Gleichstellungsziele in allen Angeboten dauerhaft und personenunabhängig sicherzustellen, bedarf es eines Regelwerks, das Mindeststandards definiert.
- ▶ **Wir verstärken die Kommunikation unserer GM-Aktivitäten, um die Wichtigkeit des Anliegens zu verdeutlichen**
Damit alle MitarbeiterInnen die Gleichstellungsziele in ihrem Wirkungsbereich konsequent verfolgen, ist es wichtig, sie im Sinne einer umfassenden internen Kommunikation laufend über die aktuellen Aktivitäten und Schwerpunktsetzungen der GM-Beauftragten zu informieren.

Maßnahmen und Tätigkeiten 2010

Die GM-Beauftragten aller Einrichtungen und Projekte haben im Jahr 2010 vor allem die folgenden Maßnahmen gemeinsam geplant und durchgeführt:

- ▶ **Analyse der Angebotsgestaltung:** Um herauszufinden, welche Faktoren der Angebotsgestaltung den Bedürfnissen von Mädchen und Burschen mehr oder weniger entsprechen, wurde ein Analyseraster in Form eines Fragenkatalogs erstellt. Dieser soll den verschiedenen Einrichtungen als Anregung und Unterstützung dienen, sich über geschlechterrelevante Indikatoren in ihrer Angebotsgestaltung Gedanken zu machen. Die Analyse wurde in einer Einrichtung probeweise durchgeführt.
- ▶ **Untersuchung des Zugangs von Mädchen zu den Clearingangeboten:** Da sich der Anteil von Mädchen im Jahr 2009 gegenüber den Vorjahren verringert hat, wurde zu dieser Fragestellung eine detaillierte Analyse durchgeführt und mit VertreterInnen des Bundessozialamts und anderer Clearingeinrichtungen diskutiert.
- ▶ **Erhebung der Diversity-Aktivitäten:** Für eine organisationspezifische Definition von Diversity (Management) wurden die bereits laufenden diesbezüglichen Aktivitäten in den einzelnen Einrichtungen erhoben.
- ▶ **Gender-Standards:** Im Herbst 2010 konnte eine erste Fassung der für die gesamte Organisation verbindlichen Gender-Standards fertiggestellt werden. Diese definiert nun Mindeststandards im Bereich des Personalwesens (z.B. Gender-Kompetenz, Einschulung), des Berichtswesens (gendersensible Datenanalyse), der Mediengestaltung (Sprache und Gestaltung) sowie der Beratung (Arbeitsmaterialien, reflektierte Haltung).
- ▶ **Kompetenzentwicklung in der Burschenarbeit:** Beginnend mit der Vorbereitung des WUK Burschentages kam es zu einer vertieften Beschäftigung mit der Thematik. Die GM-Beauftragten tauschten sich mit interessierten Projektmitarbeitern und externen ExpertInnen aus. Die Fachdiskussionen „technic girl, social boy“ beim WUK Bildungs- und Beratungstag stellten den vorläufigen Höhepunkt der Auseinandersetzung dar. Die geladenen ExpertInnen wie Philipp Leeb und Elli Scambor legten eindrucksvoll dar, dass eine spezifische, reflektierte Arbeit mit jungen Männern für die Gleichstellung der Geschlechter notwendig ist.
- ▶ **Mädchentage und Burschentag im WUK:** Die Mädchentage wurden im April 2010 zum zweiten Mal durchgeführt. Das Angebot konnte gegenüber dem ersten Mal qualitativ und quantitativ ausgeweitet werden. Erstmals wurde mit dem Burschentag auch ein entsprechendes Angebot für junge Männer gesetzt, das mehr als gut angenommen wurde. Die große Nachfrage nach beiden

Angeboten und die sehr positiven Rückmeldungen von TeilnehmerInnen und Workshop-LeiterInnen belegen den Erfolg der Veranstaltungen.

- ▶ **Gruppenangebote für Mädchen und Burschen (Gender-Trainings):** Zur Sensibilisierung von Jugendlichen wurde ein Workshop-Design zum Thema Rollenvorbilder entwickelt, erprobt und evaluiert. Der Workshop wurde mit den Teams jener Einrichtungen, die Gruppenangebote für Jugendliche setzen, durchgeführt. So konnten die MitarbeiterInnen nicht nur die Methodik kennenlernen, sondern sich auch mit den eigenen Rollenbildern auseinandersetzen. Sie konnten dadurch das Workshop-Design sehr gut für die jeweilige Zielgruppe einer Einrichtung adaptieren. Die ersten Workshops mit Jugendlichen wurden Ende 2010 durchgeführt.
- ▶ **Arbeitsmaterialien für geschlechtssensible Berufsorientierung:** Nach der Sichtung einer Vielzahl von Arbeitsblättern für Jugendliche und Anleitungen für Übungen für eine geschlechtersensible Berufsorientierung wurde ein umfangreicher Arbeitsmaterialien-Katalog erstellt. Darüber hinaus wurden eigene Materialien wie ein „Frauen-Männer-Quiz“ (auf Basis von Microsoft Powerpoint®) erstellt.
- ▶ **Präsentation der GM-Tätigkeiten:** Die GM-Beauftragten präsentierten ihre Tätigkeiten mit einem eigenen Stand beim WUK Bildungs- und Beratungstag am 20.10.2010. WUK-MitarbeiterInnen konnten sich ebenso wie BesucherInnen einen Einblick in die erarbeiteten Materialien zur geschlechtssensiblen Beratung und Schulung verschaffen, mit den GM-Beauftragten diskutieren oder selbst beim Frauen-Männer-Quiz teilnehmen.
- ▶ **Kompetenzerweiterung und Teambuilding GM-Beauftragte:** Eine gemeinsame Fortbildung aller GM-Beauftragten der WUK Bildungs- und Beratungseinrichtungen im Mai 2010 war nicht nur im Sinne der Wissenserweiterung sehr gewinnbringend. Die gemeinsame Reflexion der Gleichstellungsziele sowie die Evaluation der bereits durchgeführten Maßnahmen ermöglichen die Fortführung der GM-Umsetzung mit geschärften Ziel- und Maßnahmendefinitionen und mit einer gestärkten Position und erhöhtem Engagement der GM-Beauftragten.
- ▶ **Entwicklung eines Seminars für Projektleitungen:** Für die Zielgruppe der ProjektleiterInnen wurde ein spezielles GM-Seminar konzipiert, das im Februar/März 2010 durchgeführt wurde. Die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen waren durchwegs sehr positiv, es ergaben sich aus dem Seminar neue Fragestellungen und Ansätze geschlechtssensibler Projektgestaltung.