

Factsheet:
Umsetzung der
Gleichstellungsstrategie in der
Bildungsarbeit mit älteren
Menschen

Dorothea Sauer, M.Ed.

Mitarbeit: Drin Elisabeth Hechl

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Stubenring 1, 1010 Wien ▪ **Verlags- und Herstellungsort:** Wien ▪ **Druck:** BMASGK ▪ **Autoren:** Dorothea Sauer, Dr.in Elisabeth Hechl ▪ **Stand:** 2. Aufl., Februar 2019

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z.B. Internet oder CD-Rom.

Download dieses Dokuments unter: www.sozialministerium.at

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	3
EINLEITUNG	4
1. Gesetzliche und Strategische Grundlagen	5
2. Gender Mainstreaming: Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern	7
2.1. Begriffsklärungen	7
2.1.1. Gleichstellung	7
2.1.2. Gender	7
3. Gender Mainstreaming: Die UMSETZUNG.....	9
3.1. Das 4x4 des Gender Mainstreaming in Bildungsangeboten für ältere Menschen: Das 4 Schritte Modell	9
3.1.1. Schritt 1: Analyse	10
3.1.2. Schritt 2: Gleichstellungsziel.....	11
3.1.3. Schritt 3: Entwicklung von Maßnahmen	12
3.1.4. Schritt 4: Evaluierung	13
3.2. Geschlechtersensible Gestaltung von Bildungsangeboten	14
3.2.1. Fachlicher Auftrag	14
3.2.2. Gruppengeschehen	15
3.2.3. Geschlechtergerechte und gendersensible Gruppenleitung	15
3.2.4. Geschlechtergerechte und gendersensible (Bildungs)beratung.....	16
3.2.5. Geschlechtergerechte und gendersensible Sprache.....	17

EINLEITUNG

Der vorliegende Leitfaden soll bei der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie in Bildungsangeboten unterstützen.

Unterschiede in Bildung, Einkommen, Gesundheit und gesellschaftlichen Zuschreibungen wirken sich auf Möglichkeiten der Teilhabe von Frauen und Männern an der (Wissens)Gesellschaft aus.

Bei Angeboten und Aktivitäten für ältere Menschen gilt es, diese Unterschiede zu beachten, indem bei der Entwicklung der Angebote relevante Unterschiede zwischen älteren Frauen und Männern (z.B. Einkommen, Mobilität, Gesundheit) berücksichtigt sind und damit eine Teilhabe aufgrund einer bestehenden Ungleichstellung nicht verhindert wird. Alle Angebote und Aktivitäten dazu beitragen, die Vielfalt der Lebenssituationen älterer Menschen zu zeigen und der Fortschreibung und Verfestigung von Geschlechterstereotypen und Klischees entgegenwirken.

Dieser Leitfaden richtet sich an jene Personen, die Konzepte für Bildungsarbeit mit älteren Menschen erarbeiten oder als Trainerinnen und Trainer für die Umsetzung von Bildungsangeboten verantwortlich zeichnen.

Der Leitfaden soll dazu beitragen, Bildungsangebote für ältere Menschen so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zu und Nutzen von Bildungsangeboten haben.

1. GESETZLICHE UND STRATEGISCHE GRUNDLAGEN

Die Verpflichtung zur aktiven Politik zur Gleichstellung von Frauen und Männern basiert auf einem internationalen und nationalen Prozess, der in Vereinbarungen und gesetzlichen Vorgaben seinen Niederschlag findet.

- Auf nationaler Ebene hat Österreich die 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossene **UNO-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen** im Jahr 1982 ratifiziert.
- **Weltaltenplan 2002, Artikel 8:** „Die Zahl der älteren Frauen übersteigt die der älteren Männer, und zwar mehr noch mit zunehmendem Alter. Die Situation älterer Frauen muss bei den zu ergreifenden politischen Maßnahmen überall in der Welt Priorität haben. Die Erkenntnis, dass das Altern unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer hat, ist eine Voraussetzung für die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern und für die Entwicklung wirksamer und effizienter Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, dass die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive in alle Politiken, Programme und Rechtsvorschriften sichergestellt wird.“
(<http://www.un.org/depts/german/conf/altern/ac197-9.pdf>, S. 8)
- Österreich ist als EU-Mitgliedsstaat zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet. Im **Art. 3 des Amsterdamer Vertrages** heißt es: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“
- In der **Österreichischen Bundesverfassung** sind die Verpflichtung zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und das Diskriminierungsverbot festgeschrieben (Art. 7 Abs. 1 und 2 B-VG).
- Gender Mainstreaming wurde auf Bundesebene durch die **Ministerratsbeschlüsse** vom 11. Juli 2000, vom 3. April 2002 und vom 9. März 2004 institutionell verankert.
- **Novelle des Bundes-Verfassungsgesetzes 2008**, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz und das Bundeshaushaltsgesetz geändert wurden: Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben haben. Weiters wurde die Verpflichtung des Bundes verankert, bei seiner Haushaltsführung die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten.

- **Bundesplan für Seniorinnen und Senioren** „Generell muss festgehalten werden, dass der Beitrag der Frauen zur gesellschaftlichen Gestaltung weniger sichtbar ist und auch gegenüber jener der Männer oft minder bewertet wird. Es ist dies ein Grundwiderspruch, den auszugleichen oder gar aufzulösen, zu den vordringlichen politischen Aufgaben gehört.“
(https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/0/7/CH3434/CMS1451919205078/soziale-themen_seniorinnen_bundesseniorinnenplan_gesamt.pdf)
- Zu Alter- und Genderfragen wurden im Bundesplan folgende Ziele formuliert:
 - Abschaffung bestehender Benachteiligungen in allen Lebensbereichen, insbesondere im Bereich der Armutsgefährdung
 - Schaffung von adäquaten Mitspracherechten für ältere Frauen in allen politischen und gesellschaftlichen Bereichen entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung
 - Einbindung von älteren Frauen in politische Prozesse der Entscheidungsfindung auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene
- In der **Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich LLL:2020 (Aktionslinie 9: Bereicherung der Lebensqualität durch Bildung in der nachberuflichen Lebensphase)** ist „Gender und Diversity“ eines von 4 Grundprinzipien und wird wie folgt definiert: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bildung und Ausbildung, Arbeit und Karriereverlauf sowie in der Familienarbeit ist ein wichtiges Ziel der LLL-Strategie. Sämtliche Aktionslinien zielen darauf ab, dieses gesellschaftliche Potenzial sichtbar zu machen. Dabei spielen Geschlecht, Alter, physische und psychische Fähigkeiten, Ethnie/Herkunft, soziale Schicht, Betreuungspflichten, Zugang zu Bildungsangeboten, Ausbildung, Berufserfahrung, Arbeitsinhalt/-umfeld und Netzwerke als übergreifende Aspekte bzw. Kriterien eine Rolle. Gender bleibt im Rahmen von Diversity prioritäres Kriterium.“
(https://www.bmb.gv.at/ministerium/vp/2011/lll-arbeitspapier_ebook_gross_20916.pdf?4dtiae, S. 10)
- Über die Verpflichtung zur aktiven Gleichstellung im Kontext von öffentlichen Förderungen sagt das Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich vom 22. August 2014, 208. **Verordnung: Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln (ARR 2014)**, folgendes aus:
§ 11 (2): Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist bei der Gewährung, Durchführung und Evaluierung von Förderungen zu berücksichtigen.

2. GENDER MAINSTREAMING: STRATEGIE ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Gender Mainstreaming ist der **strategische Ansatz**, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Handlungsfeldern und auf allen Ebenen zu verfolgen.

2.1. Begriffsklärungen

2.1.1. Gleichstellung

Gleichstellung von Frauen und Männern ist die auf gleichen Rechten und gleichen Ressourcen basierende Partizipation beider Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft.

2.1.1.1. Definition von Gleichstellung TEP (Territorialer Beschäftigungspakt) Österreich:

Gleichstellung ist erreicht, wenn alle Strukturen und Entscheidungsprozesse so gestaltet sind, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Geschlechterrollen in Bezug auf

- individuelle Lebensgestaltung
- Verteilung von Macht, Ressourcen und Arbeit

weder bevorzugt noch benachteiligt sind.

2.1.2. Gender

Der Begriff Gender bezeichnet im Gegensatz zum „biologischen“ (engl. „sex“) das „soziale“ Geschlecht bzw. die „Geschlechtsidentität“ (engl. „gender“).

Mit Gender ist das „sozial konstruierte Geschlecht“ gemeint, also Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Der Begriff Gender verdeutlicht, dass Geschlechterrollen von der Gesellschaft zugewiesen werden bzw. erlernt sind und sich somit auch verändern können.

2.1.2.1. Definition des Begriffs Gender

Der Begriff Gender bedeutet

- ökonomische, soziale, kulturelle Zuschreibungen (Konstrukte)
- in Bezug auf geschlechtsspezifische Rollen, Rechte und Pflichten
- (soziale) Geschlechterdifferenzen sind nicht angeboren sondern im historischen Wandel konstruiert und daher veränderbar.

Ziel ist, soziale Geschlechterdifferenzen kritisch zu reflektieren und Veränderungen zugunsten von Gleichstellung zu fördern.

2.1.2.2. Gender Mainstreaming: Definition

Gender Mainstreaming bedeutet, dass alle Vorhaben aus der Perspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern betrachtet werden und so in Richtung der Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung wirken können.

Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen (Europarat 1998).

Mit Gender Mainstreaming wird die Auswirkung von Gender-Zuschreibungen auf Chancen und Möglichkeiten von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft bei allen Entscheidungen und Vorhaben integriert betrachtet. Dabei geht es darum, Strukturen und Prozesse zu überprüfen und dahingehend zu verändern, dass Frauen und Männer aufgrund von Geschlechterzuschreibungen weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

***Gleichstellung
ist das politische Ziel***

***Gender Mainstreaming
ist die Strategie (die Vorgehensweise) zur Zielerreichung***

***Frauen/Männerförderung
ist eine Möglichkeit, bestehende Ungleichstellungen auszugleichen***

3. GENDER MAINSTREAMING: DIE UMSETZUNG

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist ein systematisches Vorgehen und lässt sich daher gut in die Entwicklung von Projekten und Bildungsangeboten einpassen.

Das 4-Schritte-Modell ist eine Methode, die sich gut in alle Planungslogiken in öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Bereichen integrieren lässt (in Anlehnung an die 4 GeM-Schritte der GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, in: Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene: PraxisHandbuch Gender Mainstreaming. Wien 2004).

3.1. Das 4x4 des Gender Mainstreaming in Bildungsangeboten für ältere Menschen: Das 4 Schritte Modell

1. Schritt: Analyse

Beschreibung des IST-Zustandes

Beschreibung der Anspruchsgruppe/Zielgruppe

4-R-Methode: Instrument zur Überprüfung des IST-Zustandes und zukünftiger Maßnahmen im Hinblick auf Gleichstellung

2. Definition Gleichstellungsziel

Was soll in Richtung Gleichstellung erreicht werden?

3. Entwicklung von Maßnahmen

Ausformulierte Möglichkeiten zur Erreichung der Gleichstellungsstrategie

4. Evaluierung

Bewertung und Überprüfung der Zielerreichung

3.1.1. Schritt 1: Analyse

Ausgangspunkt der Analyse ist das generelle Ziel des Bildungsangebotes. Hier ist definiert, was mit dem Bildungsangebot (für wen) generell erreicht werden soll und wer die Ziel- und Anspruchsgruppen sind.

Die zentrale Fragestellung dieses Schrittes lautet: „Wie sieht der Ist-Zustand bezüglich Gleichstellung von Frauen und Männern im entsprechenden Handlungsfeld/Vorhabensbereich aus?“

Voraussetzungen dafür sind das Wissen um relevante gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen sowie die genaue Kenntnis über den IST-Zustand und ein daraus erkennbarer Handlungsbedarf.

4-R-Methode:

Die zuerst 3R-umfassende Methode wurde von der Swedish Association of Local Authorities entwickelt.

Die 4-R-Methode eignet sich als Instrument zur Überprüfung des IST-Zustandes sowie dazu, künftige Maßnahmen im Hinblick auf Gleichstellung zu überprüfen.

Die 4-R-Methode teilt Fragen für die Analyse in vier Kategorien:

Fragen zur Repräsentation von Frauen und Männern

Wie setzt sich die Zielgruppe zusammen? (Frauenanteil/Männeranteil)

Wie viele Frauen und wie viele Männer wirken im betreffenden Bereich bzw. am geplanten Vorhaben mit, in welcher Position?

Fragen zu den zur Verfügung stehenden Ressourcen,

die relevant dafür sind, dass es für Frauen und Männer gleichermaßen Teilhabe möglich ist (z.B. Zeit, Geld, Raum, Bildung, Fachwissen, Macht, Information, Gesundheit, Mobilität...)

Beispiele von Fragen:

Über welche Ressourcen verfügen die Frauen, über welche die Männer der Zielgruppe?

Wenn eine ungleiche Verteilung festgestellt wird: Welche Auswirkungen hat das Projekt/das Angebot darauf?

Fragen zu den Realitäten,

die der betreffenden geschlechtsspezifischen Verteilung zu Grunde liegen (wie soziale Rahmenbedingungen, unterschiedliche Anliegen, geschlechtsspezifische Werte und Normen als Ursache ungleicher Verteilung)

Umsetzung der Gleichstellungsstrategie

Beispiele von Fragen:

Welche (geschlechtsspezifischen) Werte und Normen sind im betreffenden Bereich wirksam?

Welche spezifischen Bedürfnisse haben Männer und Frauen aufgrund ihrer sozialen Rollen?

Welche spezifischen Hindernisse oder Benachteiligungen treffen Männer und Frauen aufgrund ihrer sozialen Rollen?

Fragen nach dem rechtlichen Hintergrund

Gesetze, Weisungen etc.

Beispiele von Fragen:

Haben die gleichen Rechte unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen?

Haben Männer und Frauen die gleichen Rechte? (z.B. unterschiedliche Pensionsantrittsalter, etc.)

Beziehen vorhandene Regelungen und rechtliche Grundlagen geschlechtsspezifische Realitäten ein?

Wichtig ist, dass die vier Bereiche stets in ihrem Zusammenhang betrachtet werden!

3.1.2. Schritt 2: Gleichstellungsziel

Ein In der Analyse wurden die im Vorhabensbereich relevanten Unterschiede festgestellt.

Das Gleichstellungsziel drückt aus, wie im Vorhaben auf diese Unterschiede reagiert wird. Ziel ist ein zukünftiger, gewünschter Zustand.

Welche der in der Analyse festgestellten Unterschiede sollen/können im Rahmen des Projektes/Angebotes ausgeglichen werden?

Was soll in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern mit dem Projekt/Angebot erreicht werden?

Gibt es übergeordnete Gleichstellungsziele z.B. von FördergeberInnen?

Beispiele für Gleichstellungsziele in Bildungsangeboten:

Wird in der Analyse z.B. festgestellt, dass Frauen/Männer unterschiedlichen Zugang zu Information haben, könnte das Gleichstellungsziel lauten: „Es ist gewährleistet, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zu Information über das Angebot haben“

Wird in der Analyse z.B. festgestellt, dass Frauen/Männer über unterschiedlich viel Geld verfügen und eine Teilhabe deshalb in Frage gestellt ist, könnte das Gleichstellungsziel lauten: „Die Preisgestaltung des Angebotes berücksichtigt Einkommensverhältnisse in der Zielgruppe.“

Umsetzung der Gleichstellungsstrategie

Wird in der Analyse z.B. festgestellt, dass Männer aufgrund sozialisationsbedingter Vorurteile an einem Weiterbildungsangebot zu Gesundheitsthemen nicht teilnehmen, könnte das Gleichstellungsziel lauten: „Das Bildungsangebot ist für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und berücksichtigt geschlechtsspezifische Zugänge zu Gesundheit“.

Wird in der Analyse z.B. festgestellt, dass Frauen aufgrund sozialisationsbedingter Vorurteile an Weiterbildungsangeboten im technischen Bereich nicht teilnehmen, könnte das Gleichstellungsziel lauten: „Das Bildungsangebot ist für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und baut Geschlechterstereotype im Zugang zu Technik ab.“

3.1.3. Schritt 3: Entwicklung von Maßnahmen

Zur Erreichung der definierten Gleichstellungsziele bestehen meist verschiedene Handlungsmöglichkeiten.

Dafür sind folgende Fragestellungen hilfreich:

- Wie wirken die geplanten Maßnahmen/Aktivitäten auf das formulierte Gleichstellungsziel?
- Welche Maßnahmen/Aktivitäten sind zu setzen, damit das Gleichstellungsziel erreicht werden kann?

Auf Basis der Analyseergebnisse werden verschiedene Lösungsansätze formuliert.

Beispiele für Maßnahmen zur Zielerreichung:

- **Ziel:** „Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Information über das Angebot“.
Mögliche Maßnahmen: Je nach Analyseergebnis könnte z.B. überlegt werden, die Information über Organisationen/MultiplikatorInnen zu streuen, damit Frauen und Männer gleichermaßen erreicht werden, spezifische Informationsunterlagen aufzubereiten, die Frauen oder Männer ganz gezielt ansprechen, Beispiele die Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen in die Info einzubauen.
- **Ziel:** „Die Preisgestaltung berücksichtigt die Einkommensverhältnisse in der Zielgruppe“.

Mögliche Maßnahme: Je nach Analyseergebnisse und wirtschaftlicher Realisierbarkeit könnten einkommensabhängige Kursbeiträge eingeführt werden. (Auch wenn sich die Statistik im jeweiligen Vorhaben bestätigt, dass Frauen über weniger Einkommen verfügen als Männer, würde es dem Gleichheitsgrundsatz widersprechen, dass Männer

Umsetzung der Gleichstellungsstrategie

höhere Kursbeiträge zahlen als Frauen. Die Statistik muss sich nicht an jedem Individuum bestätigen – deshalb individuell einkommensabhängig).

- **Ziel:** „Das Bildungsangebot ist für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und berücksichtigt geschlechtsspezifische Zugänge zu Gesundheit“.

Mögliche Maßnahmen: im Bereich der Information (Männer ganz explizit ansprechen; Information gezielt über Organisationen streuen, in denen Männer organisiert sind), im Bereich der Umsetzung (Orte auswählen, die geschlechtsneutral besetzt sind; ein Angebot ausschließlich für Männer; Themenauswahl, die Frauen und Männer gleichermaßen abholt; geschlechtshomogene Kleingruppen bilden; Methoden anwenden, die auf unterschiedliche Nähe-Distanz Bedürfnisse Rücksicht nehmen...)

- **Ziel:** „Das Bildungsangebot ist für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und baut Geschlechterstereotype im Zugang zu Technik ab.“

Mögliche Maßnahmen: Technik entmystifizieren (in der Beschreibung des Bildungsangebotes ebenso wie im Training, in der Sprache); auf Informationswege achten, Frauen explizit ansprechen; Beispiele an den Lebenswelten der Teilnehmerinnen und der Teilnehmer andocken; eventuell geschlechterhomogene Gruppen bilden; keine Stereotypen verwenden wie: „das wird jetzt ganz besonders die Frauen/die Männer interessieren...“

Die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen erfordert Gender Expertise.

Das bedeutet **Wissen über**

- Daten und Fakten (Interpretation von geschlechtsspezifischen Statistiken, Studienergebnisse)
- geschlechtersensible Gestaltung von Information
- geschlechtergerechte Bildungssettings
- geschlechtergerechte Beratung und Gruppenleitung
- gendersensible Methodik und Didaktik

Ohne dieses Know-how können unbeabsichtigt Geschlechterstereotype noch verstärkt werden!

3.1.4. Schritt 4: Evaluierung

Evaluierungen, die zum Abschluss einer Maßnahme durchgeführt werden, haben die Aufgabe, deren Wirksamkeit zu überprüfen.

Weiters werden Faktoren, die den Erfolg bzw. den Misserfolg bestimmt haben, identifiziert. Aus den Erkenntnissen der Evaluierung können Schlussfolgerungen für neue Projekte abgeleitet werden.

Fragestellungen für die Planung der Evaluierung:

Haben wir festgelegt, wie die Erreichung des Gleichstellungszieles gemessen werden kann?

Haben wir festgelegt, dass die Erreichung der Gleichstellungsziele in das Controlling integriert ist?

Haben wir festgelegt, wie im Berichtswesen und in der Evaluierung die Erreichung der Gleichstellungsziele integriert ist?

3.2. Geschlechtersensible Gestaltung von Bildungsangeboten

Bei der geschlechtersensiblen Gestaltung von Bildungsangeboten geht es um die Veränderung von Strukturen, von Abläufen und Vorgehensweisen.

Der Blickwinkel liegt auf dem eigenen Handeln im Rahmen der vorgegebenen Strukturen und dessen Wirkung auf die Zielgruppe.

3.2.1. Fachlicher Auftrag

Bei der Vermittlung der fachlichen Inhalte ist die Fortschreibung und Verfestigung von Geschlechterzuschreibungen und Klischees zu vermeiden.

Beispiele:

- **(Text)Beispiele in Übungen, die Männer oder Frauen bestimmten Tätigkeiten zuordnen:**
 - Wenn im beruflichen Zusammenhang immer vom Chef und der Sekretärin die Rede ist.
 - Wenn Frauen prinzipiell sozialen Tätigkeiten und Männer handwerklichen Tätigkeiten zugeordnet werden.
 - Wenn Berufe und Tätigkeiten mit Zuschreibungen verknüpft werden (schwer, technisch...)

- **Arbeitsaufträge, die vorhandene Geschlechterzuschreibungen verstärken und so nicht der Vielfalt der Interessen gerecht werden:**

Umsetzung der Gleichstellungsstrategie

- Wenn es im Computerkurs einen stereotypen Rechercheauftrag gibt (Frauen sollen nach Kochrezepten und Männern nach alten Handwerkstechniken suchen)

3.2.2. *Gruppengeschehen*

Macht- und Herrschaftsverhältnisse in Gruppen sind durch Geschlechterzuschreibungen beeinflusst.

Aufgabe von TrainerInnen ist es, steuernd zu agieren, um Ausgrenzung und Abwertung entgegenzuwirken und den Rahmen für ein diskriminierungsfreies Miteinander zu schaffen.

Reflexionsfragen für Trainerinnen und Trainer in Bezug auf gendersensibles Gruppengeschehen:

Regen wir zum Hinterfragen von Einstellungen und Bewertungen an?

Welches Vorbild geben TrainerInnen/BeraterInnen?

(Wie) wirken Geschlechterzuschreibungen auf die Kommunikation in der Gruppe?

Wie gestalten sich die Machtverhältnisse der Geschlechter in der Gruppe?

Wie prägen männliche und weibliche TeilnehmerInnen die Kultur in der Gruppe?

Wie wird Konkurrenz und Kooperation gelebt?

Wird auf Fach- und Sozialkompetenz bei Frauen und Männern gleichermaßen geachtet?

3.2.3. *Geschlechtergerechte und gendersensible Gruppenleitung*

Ziel einer geschlechtergerechten und gendersensiblen Gruppenleitung ist die Wahrung der Interessen und Bedürfnisse ALLER, d.h. alle sollen sich gleichermaßen einbringen können.

TIPPS:

- Hinterfragen von Vorurteilen und Zuschreibungen (z.B. ältere Männer/Frauen sind halt so... - ist das so? woher beziehen wir diese Gewissheit?)

Umsetzung der Gleichstellungsstrategie

- Verwenden von Beispielen, die herkömmliche Geschlechterrollen und Stereotype irritieren (männlich und weiblich zugeschriebene Eigenschaften, Fertigkeiten und Fähigkeiten werden bewusst gegensätzlich verwendet)
- Die Gesprächsbeteiligung und Gesprächsbereitschaft aller sichern (nachfragen, aktives Einbinden der „Stilleren“ in der Gruppe)
- Verwendung von geschlechtergerechter und gendersensibler Sprache (Frauen und Männer sind über die Sprache gleichermaßen sichtbar und sprachlich werden keine Abwertungen/Einordnungen vorgenommen)
- Beide Geschlechter durch Nachfragen in den Blick bringen
- Sexistische Äußerungen unterbinden
- Unterschiedliche Kommunikationsstile beachten (dafür sorgen, dass alle zu Wort kommen können und auf ihre Weise ihre Anliegen/Statements anbringen können – hier ist manchmal eine Übersetzungsleistung des/der Trainers/in notwendig)
- Redebeiträge beider Geschlechter gleich bewerten
- Steuerung ist möglich, durch das Aufnehmen von Redebeiträgen
- Beide Geschlechter selbstverständlich zu ALLEN Themen hereinholen (Männer zu sozialen/familiären Themen, Frauen zu wirtschaftlichen/technischen Themen)
- Zielgruppenspezifische Metaphern und Beispiele zum Thema Gleichstellung verwenden

3.2.4. Geschlechtergerechte und gendersensible (Bildungs)beratung

Ziel von geschlechtergerechter und gendersensibler (Bildungs)beratung ist, das Individuum in all seinen Möglichkeiten und Fähigkeiten wahrzunehmen.

TIPPS:

- Zuschreibungen zu den Geschlechtern werden von dem/der BeraterIn nicht übernommen
- BeraterIn regt durch Fragestellungen zu einem Perspektivenwechsel an, wenn Rollenzuschreibungen sichtbar werden

Umsetzung der Gleichstellungsstrategie

- Im beruflichen Kontext wird die Bezeichnung Frauen- oder Männerberufe nicht verwendet
- Rollenstereotype Aussagen werden bei Männer und Frauen hinterfragt
- Verwendung geschlechtergerechter und gendersensibler Sprache
- BeraterIn reflektiert seine/ihre eigenen Genderzuschreibungen und ist sich der Zuschreibungen der zu Beratenden bewusst
- Rollen-, Aufgaben und Verantwortungsklärung in der Beratung
- Rollenverfestigende Fragen und Aussagen vermeiden (Verantwortung für die Kinder in der Familie, Zuordnung handwerklich-technischer Fähigkeiten zu Männern)
- Die Aufbereitung von Informationen nimmt Rücksicht auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Zugänge
- Statistische Zuordnungen zu den Geschlechtern werden nicht auf das Individuum übertragen sondern hinterfragt (Mobilität, Geld, Kraft, Talente, ...)
- Abwertende Äußerungen über das eigene oder das andere Geschlecht werden nicht akzeptiert

3.2.5. Geschlechtergerechte und gendersensible Sprache

Sprache gestaltet Wirklichkeit.

Wir geben über den sprachlichen und auch bildlichen Ausdruck die Wirklichkeit wider, produzieren sie dadurch aber auch permanent aufs Neue. Unser Gehirn reagiert auf Sprache, indem es Bilder produziert, mit der die über Sprache aufgenommenen Impulse verarbeitet werden.

Ziele

- ***Beide Geschlechter sind sichtbar***
Wenn wir von Frauen und Männern sprechen oder schreiben sind sie nur sichtbar, wenn wir sie explizit nennen. Studien und Experimente belegen, dass wir nicht in der Lage sind das nicht genannte Geschlecht „mit zu meinen“.

- **Symmetrie zwischen Frauen und Männern**
Es geht darum, dass Frauen und Männer gleichwertig und symmetrisch zu allen Themen unserer Gesellschaft präsent sind.
- **Verflüssigung von Geschlechterstereotypen**
Über die Sprache und bildliche Darstellung sollen keine Geschlechterstereotype transportiert werden sondern Formulierungen und bildliche Darstellungen gewählt werden, die diese Stereotype nicht bedienen und damit zu ihrer Auflösung beitragen.

Gendersensibel formulieren und darstellen bedeutet:

- **Vermeidung sexistischer Aussagen und Darstellungen**
Diskriminierung und Abwertung über Sprache oder bildliche Darstellung aufgrund des Geschlechts ist sexistisch (Witze, Pinups...)
- **Keine Reproduktion von Geschlechterstereotypen und Klischees**
Frauen und Männer bildlich in geschlechtsuntypischen Tätigkeiten, Berufen etc. darstellen und Metaphern und Beispiele wählen, die Klischees hinterfragen
- **Vermeidung indirekter Rollenklischees und Stereotype**
Darauf achten, ob mit scheinbar „neutralen“ Beispielen und Aussagen Rollenklischees transportiert werden.