

3. Lernziele

Ausgangsbasis:

Die Maßnahmen zum Kompetenzaufbau finden im Rahmen eines Gender Mainstreaming Implementierungsprozesses statt.

- ⊙ Es herrscht ein einheitliches Verständnis von Begriffen rund um Gender Mainstreaming und Gleichstellung vor.
- ⊙ Relevante Unterschiede und Ungleichstellungen zwischen Männern und Frauen in der Gesellschaft, am Arbeitsmarkt, in Politik, Wirtschaft und Verwaltung sind bekannt.
- ⊙ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ebenso wie die Führungskräfte einer Organisation erwerben jene Kompetenzen, die eine Integration von Gleichstellungsorientierung in ihre Arbeitsbereiche ermöglicht.
- ⊙ Die Gender Perspektive kann eingenommen werden.
- ⊙ Die Basis für gleichstellungsorientiertes Handeln ist gelegt.
- ⊙ Das „Mainstreamen“ des Themas über die Maßnahmen zum Kompetenz-Aufbau hinaus, wird von Führungskräften weiterverfolgt.
- ⊙ Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird integrierter Bestandteil des beruflichen Handelns.
- ⊙ Gender Mainstreaming wird auf den Boden der Arbeitsrealität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebracht.

4. Zielgruppen

Führungskräfte, BeraterInnen, Beauftragte (interne BeraterInnen) in den unterschiedlichsten Funktionsabgrenzungen.

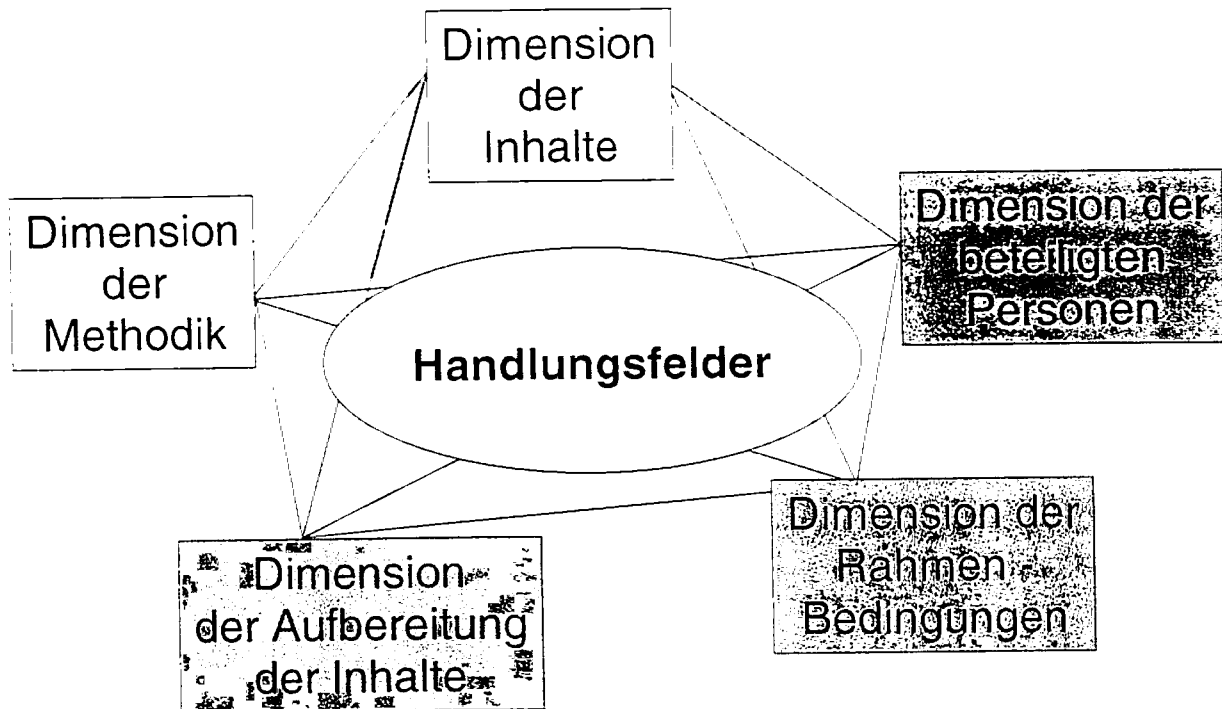
Idealerweise werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation in den Kompetenzaufbau einbezogen.

Ist das nicht möglich, empfiehlt sich ein möglichst breites Spektrum von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auszubilden, die den Implementierungsprozess in den Organisationseinheiten und auf den verschiedenen Ebenen einer Organisation vorantreiben.

Begonnen wird immer mit den Führungskräften. Sie entscheiden über das Ausmaß, die Form und die Inhalte. Ihnen obliegt es, den Kompetenzaufbau anzuordnen und in die Wege zu leiten.

5. Allgemeine Methodik und Didaktik

Folgende Dimensionen bestimmen die Handlungsfelder geschlechtergerechter Didaktik. Die Auswirkungen der einzelnen Dimensionen untereinander sind im Auge zu behalten.



Dimension der Aufbereitung der Inhalte:

- ⊙ In allen Workshops wird durchgehend auf geschlechtergerechte Sprache, sowie die Auswahl von Beispielen und Bildern, die sowohl die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männer abbilden, zurückgegriffen.
- ⊙ Die theoretischen Inhalte werden mittels Power Point, Flip charts, Handouts, organisationsspezifischen Unterlagen und mündlichem Vortrag vermittelt.
- ⊙ Um größtmögliche Transparenz sicher zu stellen, werden Protokolle aller Workshops an alle Teilnehmenden mit der Bitte um Ergänzung und Stellungnahme verschickt.

Dimension der Inhalte:

- ⊙ Die Wahl der Inhalte bereitet das Infragestellen, Reflektieren und Diskutieren traditioneller Rollenzuschreibungen auf und blendet weder weibliche noch männliche Lebensrealitäten aus.
- ⊙ Die Auslassung bedeutender Genderaspekte wird vermieden.

Dimension der Methodik:

- ⊙ Um den Erkenntnissen aus der Beschäftigung mit lerntheoretischen Überlegungen (*siehe Anhang*) Rechnung zu tragen wird, bei der Auswahl von Methoden und Didaktik auf ein breites, vielfältiges Spektrum aus der Methodenvielfalt des situierten Lernens (*siehe Anhang*) zurückgegriffen.
- ⊙ Diese besteht aus einem maßgeschneiderten Mix aus Theorieinputs, praktischen Übungen, kreativen Sequenzen,... in Form von Gruppen- und Einzelarbeiten.

Dimension der Rahmenbedingungen:

- ⊙ Bei der Gestaltung von geschlechtergerechter Bildungssituationen muss auf die Lebensbedingungen der teilnehmenden Frauen und Männer Rücksicht genommen werden.

Dimension der beteiligten Personen:

- ⊙ Die Beraterinnen und Berater achten auf ein wertschätzendes, konstruktives Gruppenklima, in dem Geschlechterzuschreibungen wohl auf der sachlichen, aber niemals auf der persönlichen Ebene abgehandelt werden.
- ⊙ Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden ermutigt, sich mit ihren Erfahrungen und den Erfahrungen ihrer Organisationen im Kontext von Gender Mainstreaming aktiv in die Prozesse und Workshops einzubringen.
- ⊙ Auf eine Ausgewogenheit der Redezeiten und der Wortmeldungen wird geachtet.
- ⊙ Die Beraterinnen und Berater sind sich der Kommunikation und Konstruktion von Geschlecht bewusst und achten darauf, Geschlechterkonstruktionsprozesse des doing und viewing gender

auf einer konkreten beobachtungs- und verhaltensbasierten Ebene erlebbar zu machen.

- © Steuerungsmöglichkeiten im Rahmen der Handlungsfelder werden von den Beraterinnen und Berater wahrgenommen.