

Handout für Bildungsverantwortliche

Ziele und Begriffe:

In Bildungsplanung und Bildungsmanagement werden die Rahmenbedingungen gesetzt, damit gendergerechte Bildungsarbeit stattfinden kann. Es werden Bildungskonzepte, Programme und Curricula entwickelt, koordiniert, umgesetzt und evaluiert, TrainerInnen und ReferentInnen beauftragt und die nötige Infrastruktur organisiert.

Auch auf dieser Ebene der Bildungsarbeit geht es um die bewusste Gestaltung von Geschlechterverhältnissen in der Bildung, mit dem Ziel Ungleichheiten zu überwinden und Vielfalt zu ermöglichen. Dabei soll Teilhabe und Beteiligung auf unterschiedlichster Weise ermöglicht, bedürfnisorientiert und motivierend gearbeitet und Chancengleichheit hergestellt werden. Geschlechterverhältnisse sind dafür in jeder Hinsicht relevant (Querschnittsmaterie), weswegen es einer entsprechenden Genderkompetenz bedarf.

Gender umfasst die gesellschaftlich geprägten Rollen, Normen und Verhaltensweisen von Frauen und Männern. Dazu gehören bestimmte Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen oder Männer sind bzw. sein sollen. Gender wird tagtäglich in unserer Gesellschaft (re)produziert, kann sich demnach auch verändern und ist nicht überall gleich.

Der/die Bildungsverantwortliche selbst: Eine Grundvoraussetzung für genderkompetentes Handeln ist die Fähigkeit zur kritischen Selbstreflexion und entsprechendes Feedback einholen, geben und annehmen zu können. Entsprechende Weiterbildung ist eine wichtige Voraussetzung dafür. Als Bildungsverantwortliche/r in der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung bist du auch Vorbild für die TeilnehmerInnen.

Personal/TrainerInnen:

- gemischte, gleichberechtigte Teams: Darauf achten, welche Themen von Frauen, welche von Männern abgedeckt werden; auf ausgewogenes Verhältnis im Bildungsprogramm achten
- gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit: Gehalt und Honorare
- Genderkompetenz bei der Auftragsvergabe berücksichtigen sowie mit Personal/TrainerInnen im Vorgespräch thematisieren
- Weiterbildungsangebote zu Genderkompetenz für Personal/TrainerInnen vermitteln
- Leitfäden für Personal/TrainerInnen einsetzen
- auf geschlechtliche Rollenverteilung bei Bildungsangeboten/Veranstaltungen achten

TeilnehmerInnen:

Ausgeglichene Geschlechterzusammensetzung anstreben (gezielte Einladung, Plätze reservieren)

Bildungsangebote:

- Angebote sind für Frauen und Männer attraktiv. Eventuell gezielt geschlechterhomogene Inhalte anbieten?
- Ausschreibungstexte sind für Männer und Frauen ansprechend und geschlechtersensibel gestaltet
- Gendersensible Evaluierung der Bildungsangebote

Orte und Infrastruktur:

- Erreichbarkeit der Bildungsorte (Öffentliche Verkehrsmittel?)
- Offene, ansprechende, sichere Räume
- Kinderbetreuung gewährleistet/möglich/notwendig?
- Gestaltung der Sanitärinfrastruktur: Toiletten, Wickeltische
- Vielfältige Rückzugsräume, Gestaltung der Sozial- und Freizeiträume

Zeit:

- Dauer der Angebote und Tageszeit (Vereinbarkeit!)
- Möglichkeiten der Bildungsfreistellung
- Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln am selben Tag möglich?

Bildungsmaterialien:

- Gendergerechte Sprache
- Gendergerechte Bildsprache
- Gendersensible Auswahl von Beispielen
- Auswahl der AutorInnen (Quellen)

Mindeststandards einer gendersensiblen Bildungsarbeit:

Bildungsangebote...

- sind ansprechend und motivierend: Alle TeilnehmerInnen sollen die Möglichkeit haben ihre Stimme zu erheben, Raum einzunehmen und sich aktiv zu beteiligen
- bieten gendersensible Identifikationsmöglichkeiten und Vorbilder
- sind so gestaltet, dass sich TeilnehmerInnen mit geschlechtsspezifischen Rollenbildern, Zuschreibungen und Lebensverhältnissen kritisch auseinandersetzen
- bemühen sich um gerechte geschlechtliche Aufgabenverteilung (z.B.: Redezeit)
- sind so gestaltet, dass TeilnehmerInnen mit unterschiedlichem soziokulturellen Hintergrund teilnehmen können
- sind für manche Zielgruppen (z.B. Frauen-Seminare/Lehrgänge) so gestaltet, dass sie eine bewusste Förderung ermöglichen

Genderkompetente TrainerInnen, ReferentInnen, Coaches und Bildungsverantwortliche:

- sind sich ihrer Vorbildwirkung bewusst und reflektieren ihr eigenes Rollenbild
- sind in der Lage, ihre Lehrgänge, Programme und Seminare und die damit verbundenen Materialien genderkompetent zu analysieren und zu gestalten
- bringen allen Personen, unabhängig von soziokulturellen Hintergründen, die gleiche Wertschätzung entgegen
- verwenden gendergerechte Sprache in Wort, Bild und Schrift
- achten auf gendergerechte Aufgabenverteilung und Besetzung

Zum Weiterlesen:

- Dossier Gender Mainstreaming:
https://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/
- Toolbox gendersensible Bildungsarbeit: <https://blog.refak.at/gender/>

Die REFAK bietet immer wieder auch Seminare zu dem Thema an: www.voegb.at/refak

Quellen:

VÖGB; AK Wien (Hsg.) (2007): Lieber gleich berechtigt, Leitfaden für gendergerechte gewerkschaftliche Erwachsenenbildung.
ÖGB (Hsg.) (2017): Ich Tarzan - Du Jane?, Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für eine geschlechtergerechte Mediengestaltung. ÖGB Verlag.