

10.14 Qualitätskriterien für Gendertrainings

<p style="text-align: center;">Genderkompetenz Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu arbeiten. Wollen – Wissen – Können – Sein</p>				
Definition	Fachkompetenz Fachwissen zum Thema Gender Mainstreaming und Gender	Methodenkompetenz Genderkompetenz in der methodischen und didaktischen Anwendung	Sozialkompetenz Genderkompetenz in der Kommunikation und Kooperation	Personale Kompetenz Genderkompetenz in der Reflexion über Einstellungen und Werthaltungen gegenüber Frauen und Männer
Inhalte	Präsentation von Fakten, Daten und Indikatoren zur sozialen, wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Situation von Frauen und Männern	Bei der Methodenauswahl und Anwendung wird auf Gleichstellungsorientierung geachtet, auf geschlechtsspezifische Unterschiede wird eingegangen (Fallstudien, Rollenspiele, Diskussionen, Präsentationen etc.)	Verwendung von geschlechtersensibler Sprache, Bildern, Metaphern. Die Trainingsunterlagen unterstützen den gendersensiblen Lernprozess.	Die Lebenserfahrung der Teilnehmenden, ihr Wissen und ihre Fähigkeit im Umgang mit Geschlechterthemen werden berücksichtigt. Bewusster Umgang mit geschlechtsbezogenen Zuweisungsprozessen zwischen allen Beteiligten
Qualitätsstandards	Inhaltliche Inputs und Sensibilisierungsaktivitäten zu Themen Gleichbehandlung, Gleichstellung sind Teil der Maßnahmen	Didaktisch und methodisch wird darauf geachtet, unterschiedliche Potenziale, Bedürfnisse und Lebenswelten der TeilnehmerInnen wertschätzend zu thematisieren	Es wird mündlich und schriftlich eine geschlechtergerechte und nichtdiskriminierende Sprache verwendet und ebensolches Schrift- und Bildmaterial eingesetzt.	Unterstützung der Teilnehmerinnen bei der (Selbst)-Reflexion eigener Geschlechter-Bilder und Werthaltungen.

Nähere Definition der inhaltlichen Qualitätsstandards für Gender- und Diversitätstrainings:

Ziel: Gleichstellungstrainings erzeugen gleichstellungsorientierte Werte und Verhalten. Die Teilnehmenden bekommen ein Verständnis vom Wesen und Mechanismus der Rollenstereotype, deren Vorbestimmung und Ergebnis auf Unterschied und Diskriminierung abzielt.

Allgemeiner Teil:

- Gesetze und rechtlicher Kontext zum Thema Gleichstellungspolitik, Chancengleichheit, Antidiskriminierung, Menschenrechte
- Was versteht man unter Diversitätsmanagement und Gender Mainstreaming (Zusammenhang, Unterschiede...)
- Das Training illustriert den breiten und vielfältigen Kontext von Gleichstellung und Diversität (soziale Herkunft, Alter etc.)
- Diskriminierungsfreie Sprache

Vertiefender Teil Gendertraining:

- Präsentation von Fakten, Daten und Indikatoren zur sozialen und wirtschaftlichen Situation von Frauen und Männern.
- Vertiefung durch Fallstudien, Rollenspiele, Eisbrecher, Diskussionen, Präsentationen ...
- Die Teilnehmenden erarbeiten Wissen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen zur Implementierung und Umsetzung von geschlechtersensiblen Bedürfnissen und Perspektiven in allen organisatorischen Bereichen und Aktivitäten von Unternehmen.
- Die Lebenserfahrung der Teilnehmenden, ihr Wissen und ihre Fähigkeit im Umgang mit Geschlechterthemen werden berücksichtigt.
- Identitätskonstruktion – Sensibilisierung: Identität setzt sich aus unterschiedlichen Gruppenzugehörigkeiten zusammen – soziale Stellung, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit etc.

- Grundlagen für die Beratung von unterschiedlichen Zielgruppen unter besonderer Berücksichtigung von Frauen
- Unterstützung der Teilnehmenden bei der Selbstreflexion und in der Entwicklung des Selbstbewusstseins. Unterstützung bei der Definition der persönlichen und sozialen Identität mit Blick auf das Geschlecht.
- Grundwissen über Diskriminierungsmechanismen: Analysefähigkeit für diskriminierende Situationen sowie Handlungs- und Lösungsfähigkeit

Vertiefender Teil Diversitätstraining

Präsentation von Fakten, Daten und Indikatoren zur sozialen und wirtschaftlichen Situation von Frauen und Männern.

- Vertiefung durch Fallstudien, Rollenspiele, Eisbrecher, Diskussionen, Präsentationen ...
- Die Teilnehmenden erarbeiten Wissen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen zur Implementierung und Umsetzung von diversitätssensiblen Bedürfnissen und Perspektiven in allen organisatorischen Bereichen und Aktivitäten von Unternehmen.
- Die Lebenserfahrung der Teilnehmenden, ihr Wissen und ihre Fähigkeit im Umgang mit Diversitätsthemen werden berücksichtigt.
- Identitätskonstruktion – Sensibilisierung: Identität setzt sich aus unterschiedlichen Gruppenzugehörigkeiten zusammen – soziale Stellung, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit etc.
- Grundlagen für die Beratung von unterschiedlichen Zielgruppen unter besonderer Berücksichtigung von MigrantInnen
- Unterstützung der Teilnehmenden bei der Selbstreflexion und in der Entwicklung des Selbstbewusstseins. Unterstützung bei der Definition der persönlichen und sozialen Identität mit Blick auf das Geschlecht.
- Grundwissen über Diskriminierungsmechanismen: Analysefähigkeit für diskriminierende Situationen sowie Handlungs- und Lösungsfähigkeit
- Konflikt zwischen Kulturen – Interkulturelles Konfliktmanagement

- Reflexion des eigenen Kulturbegriffs

Qualitätsstandards:

- Die Trainingsunterlagen unterstützen den Lernprozess der Teilnehmenden (Die Unterlagen entsprechen dem letzten Wissensstand in Geschlechterfragen. Sie berücksichtigen den jeweiligen sozioökonomischen, kulturellen und politischen Kontext ...)
- Verwendung von geschlechter- und diversitätssensibler Sprache, Bildern, Metaphern.
- Ein breites methodisches Spektrum soll Motivation und Engagement der Teilnehmenden erhöhen.