

Gleichstellungs-Standards WUK Bildung und Beratung

Zur Sicherung und Förderung einer gleichstellungsorientierten Arbeit haben die WUK Bildungs- und Beratungseinrichtungen Standards definiert, die laufend weiterentwickelt werden. Die definierten Mindeststandards hinsichtlich Gender, Diversity und Barrierefreiheit sind Teil des Qualitätsmanagements.

Präambel hinsichtlich Geschlechter

In unserer Gesellschaft ist eine dichotome Geschlechterzuschreibung auf Männer und Frauen immer noch stark verankert. Dies bildet weder die gesamte Realität der Menschen, die wir begleiten, noch die der Mitarbeiter_innen ab. Unser Ziel ist es zur Sichtbarkeit und Gleichstellung von Menschen aller Geschlechter beizutragen, das bedeutet auch transgender, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen. Dies dokumentieren wir durch die Schreibweise mit dem Gender Gap „_“.

Präambel hinsichtlich Behinderung

WUK Bildung und Beratung bemüht sich um die umfassende Gleichstellung von „Menschen, die langfristige körperliche, psychische, intellektuelle oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe, gleichberechtigt mit anderen, an der Gesellschaft hindern können“ (UN-Behindertenrechtskonvention, Art. 1). Die Angebote von WUK Bildung und Beratung sollen für alle Menschen „ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar“ sein (BGStG).

Das gilt für die Personen, die wir unterstützen, ebenso wie für alle Mitarbeiter_innen.

Die Standards beschreiben Richtlinien für die Zugänglichkeit des Angebots von WUK Bildung und Beratung für Menschen mit Behinderung bzw. chronischen körperlichen oder psychischen Erkrankungen oder Behinderungen (im Folgenden „Menschen mit Behinderungen“).

1 Gleichstellungs-Standards im Personalwesen

Sämtliche Anforderungsprofile beinhalten Genderkompetenz und Diversity-Kompetenz als Kriterium und sind insofern ausgewogen formuliert, als dass Kompetenzen, die üblicherweise Frauen zugeschrieben werden den gleichen Stellenwert einnehmen wie Kompetenzen, die üblicherweise Männern zugeschrieben werden.

Das Anforderungsprofil enthält die Formulierung: „hohes Maß an Genderkompetenz und Diversity-Kompetenz“.

Stellenausschreibungen

Bei der Gestaltung aller Stellenausschreibungen werden folgende Punkte berücksichtigt:

- Die Beschreibung der Stelle ist dahingehend überprüft, dass sie Menschen aller Geschlechter gleichermaßen anspricht.

- Stellenausschreibungen sind so gestaltet und formuliert, dass sie Menschen mit Behinderungen erreichen und ansprechen. Bewerber_innen werden darauf hingewiesen, dass sie im Vorfeld Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen können.
- Die Stellenbeschreibung ist unter Verwendung des Gender Gaps „_“ (z.B. Berater_in) und durchgehend in geschlechtssensibler Sprache verfasst.
- Die Stellenausschreibung enthält den folgenden Hinweis:
„Das WUK will die Vielfalt der Gesellschaft unter seinen Mitarbeiter_innen abbilden und verpflichtet sich zu einer nicht-diskriminierenden Personalpolitik. Daher sind beispielsweise Bewerbungen von Personen mit Migrationserfahrung und/oder nicht-deutscher Erstsprache ausdrücklich erwünscht. Wir sind bemüht möglichst barrierefreie Bewerbungs- und Arbeitsbedingungen herzustellen und unterstützen aktiv die Bewerbung von Menschen mit Behinderungen.“
- Stellenausschreibungen werden auf speziellen Jobbörsen für Menschen mit Behinderungen oder auf Webseiten bzw. Publikationen von Behindertenorganisationen oder Interessensvertretungen veröffentlicht.

Personalauswahl

- Die Personalauswahl erfolgt diskriminierungsfrei in Hinblick auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Identität.
- Alle Bewerber_innen mit Behinderungen, die das Anforderungsprofil erfüllen, werden zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Die Anzahl der insgesamt geplanten Gespräche erhöht sich dadurch nicht.
- Solange Menschen mit Behinderungen nicht zumindest in dem Ausmaß beschäftigt sind, dass keine Zahlungen an den Ausgleichstaxfonds zu leisten sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen.
- Gender- und Diversitäts-Kompetenz werden bei der Personalauswahl als bedeutendes Kriterium berücksichtigt. Alle Mitarbeiter_innen können zumindest ein Gender-Training im Ausmaß von 6 UE (zu 50 Min) und ein Diversity-Seminar im Ausmaß von 16 UE (zu 50 Min) nachweisen. Sofern neue Mitarbeiter_innen bei der Einstellung keinen Nachweis erbringen können, absolvieren sie die entsprechenden Weiterbildungen binnen längstens einem Jahr.

Einschulung und Weiterbildung

- Neue Mitarbeiter_innen einer WUK Bildungs- und Beratungseinrichtung werden im Rahmen der Einschulung über die Gleichstellungsziele und Maßnahmen informiert. Sie werden über die Gleichstellungs-Standards in Beratung und Schulung informiert und erfahren, welche gender- und diversity-spezifischen Materialien zur Verfügung stehen.
- Mitarbeiter_innen kennen die Wiener Angebotslandschaft für Jugendliche mit Behinderung beispielsweise der Koordinationsstelle (https://www.koordinationsstelle.at/wp-content/uploads/2021/02/projektlandschaft_jgdI_mit_beh_20210215.pdf) und können Teilnehmende bei Bedarf qualifiziert weiterverweisen
- Inhalte zu Barrierefreiheit sind Teil der WUK Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung.
- Alle internen Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter_innen sind so gestaltet, dass Mitarbeiter_innen mit Behinderungen uneingeschränkt daran teilnehmen können.

2 Gleichstellungs-Standards in Sprache und Mediengestaltung

Die folgenden Regeln werden bei sämtlichen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, bei allen sonstigen betriebsinternen oder -externen Medien wie Arbeitsmaterialien, Berichte, Formblätter, Briefe, E-Mails etc. sowie auch in der verbalen Kommunikation berücksichtigt.

Geschlechtergerechte Sprache

- Niemals wird nur ein Geschlecht erwähnt, wenn Menschen aller Geschlechter gleichermaßen gemeint sind. Entweder kommen geschlechtsneutrale Formulierungen, die explizite Erwähnung von Menschen unterschiedlicher Geschlechter zum Einsatz oder der Gender Gap zur Anwendung. Beispiel: *ein_e Berater_in*;
- Berufsbezeichnungen werden unter Verwendung des Gender Gaps erwähnt. Ist eine bestimmte Person gemeint, wird die geschlechtlich richtige Form verwendet. Abkürzungen weiblicher akademischer Grade werden durch ein „a“ oder „in“ (in hochgestellter Form) ergänzt.
Siehe dazu: Anhang 1 - Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache

Keine Stereotype

- Sämtliche Bilder und Sprachbilder vermeiden eine Darstellung, die Rollenklischees und Stereotype in Bezug auf Geschlecht, ethnische und soziale Herkunft, Alter, persönliche Fähigkeiten oder Einschränkungen, Religion, Weltanschauung, sexuelle Identität oder andere persönliche Merkmale tradieren.

Keine diskriminierende Gestaltung

- In der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit wird darauf geachtet, dass keine diskriminierende Formulierung oder Gestaltung in Bezug auf Geschlecht, ethnische oder soziale Herkunft, Alter, persönliche Fähigkeiten und Einschränkungen, Religion, Weltanschauung, sexuelle Identität oder andere Merkmale verwendet wird und ein sensibler Umgang mit strukturell diskriminierten Gruppen gepflegt wird.
Siehe dazu: [Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bild Darstellungen](#)

Chancengleichheit unterstützen

- Aktivitäten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit sind darauf abgestimmt, dass sie Personen in ihrer Vielfalt ansprechen. Veranstaltungseinladungen von WUK Bildung und Beratung enthalten Informationen zu Barrierefreiheit aus der Angebotsbeschreibung. Barrierefreiheit wird in der Planung von Veranstaltungen bestmöglich berücksichtigt. Die Zugänglichkeit von Großveranstaltungen von WUK Bildung und Beratung wird evaluiert.
- Informationsmaterialien sind in einfacher Sprache formuliert und werden nach Möglichkeit und Bedarf mehrsprachig angeboten. Sie enthalten:
 - Informationen über die barrierefreie Zugänglichkeit der Standorte für Rollstuhl-Nutzer_innen, hör- und sehbeeinträchtigte Personen
 - Wegbeschreibungen in einfacher Sprache und eine grafische Darstellung zur Anreise zu allen Standorten.
 - Kontaktmöglichkeiten über möglichst viele Kommunikationswege (z.B. per E-Mail, Telefon, SMS, postalisch) sind in Informationsmaterialien und auf der Webseite angegeben.
 - Eine Formulierung in der Art von „Für weitere Fragen steht dir unsere Ansprechperson für Barrierefreiheit zur Verfügung“.
- Die Webseite wuk.at ist barrierefrei nach Standard AA gestaltet.
- Kompetenzen in Bezug auf Leichte Sprache sind in der Organisation vorhanden.
- WUK Bildung und Beratung hat Kontakt zu Gebärdensprach-Dolmetscher_innen sowie Schrift-Dolmetscher_innen und kann Zusammenfassungen in Leichter Sprache organisieren. Eine Vorgangsweise im Bedarfsfall liegt vor.
- Die_der Gleichstellungsbeauftragte der Geschäftsleitung ist Ansprechperson für Barrierefreiheit und kann auf unterschiedlichen Kommunikationswegen Auskunft über Barrieren im WUK geben. Das ist auf der Webseite angeführt.

Fördermaßnahmen

- Strukturell benachteiligte Gruppen sollen besonders angesprochen werden, beispielsweise wenn sie in einer Einrichtung unterrepräsentiert sind.

Kooperationen

- WUK Bildung und Beratung hält bestehende Kooperationen mit Peer-Beratungsstellen und Behindertenorganisationen aufrecht und strebt zusätzliche Zusammenarbeit an.

3 Gleichstellungs-Standards in der Dokumentation und im Berichtswesen

Datenerfassung

- In der Teilnehmer_innen-Dokumentation und ihrer statistischen Erfassung wird sichergestellt, dass sämtliche personenbezogenen Daten nach Geschlechtern getrennt ausgewertet werden können. Lassen die von den Fördergeber_innen vorgegebenen Datenerfassungsraster eine offene Selbsteinschätzung der Teilnehmer_innen bezüglich Geschlecht bzw. eine Angabe von divers zu, dann wird die Frage nach dem Geschlecht offen, also ohne Festlegung auf die Begriffe weiblich oder männlich, gestellt.
- Sofern nicht ohnehin seitens der Fördergeber_innen gefordert, kann die Erstsprache bzw. die Erstsprachen der Teilnehmer_innen dokumentiert werden. Die Dokumentation der Erstsprache(n) der Teilnehmer_innen soll dem Abbau von Stereotypen und der Inklusion von Personen mit Migrationserfahrung nicht entgegenstehen.

Projektberichte

- In allen Projektberichten werden personenbezogene Daten getrennt nach Geschlecht ausgewiesen. Wo immer die Möglichkeit besteht die Variante divers zu dokumentieren, wird genutzt. Ist in quantitativen Daten ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern erkennbar, wird versucht diesen zu erklären. Kann keine sachliche Erklärung für die Unterrepräsentation eines Geschlechtes gefunden werden, werden Vorschläge für entsprechende Maßnahmen im Projektbericht festgehalten.

Gleichstellungs- Dokumentation

- Alle Projektberichte dokumentieren die Aktivitäten zur Umsetzung von Gleichstellungsagenden.
- Ein jährlicher Gleichstellungsbericht dokumentiert die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Der Gleichstellungsbericht wird auf der Webseite veröffentlicht.

4 Gleichstellungs-Standards in den Rahmenbedingungen der Angebote

- Sämtliche Einrichtungen evaluieren die Rahmenbedingungen ihrer Angebote alle 2 Jahre mit Hilfe des Leitfadens zur Selbstevaluation der Rahmenbedingungen. Die Evaluation wird vom gesamten Team der jeweiligen Einrichtung durchgeführt. Die Ergebnisse und der Bedarf nach Anpassung und Veränderung der Rahmenbedingungen werden schriftlich dokumentiert.

Siehe dazu: [Anhang 2: Leitfaden zur Selbstevaluation](#)

5 Gleichstellungs-Standards in der Arbeit mit Klient_innen

Reflexion von Geschlechterrollenbildern

- Die Reflexion der Geschlechterrollenbilder der Klient_innen in ihrer Wirksamkeit auf Lebensplanung, Arbeitsteilung, Einkommen und Berufswahl ist Bestandteil jedes Bildungs- und Beratungsprozesses. Durch explizite Thematisierung werden traditionelle Rollenzuschreibungen hinterfragt.
- Diskriminierungen hinsichtlich geschlechtlicher Identität werden mit dem Fokus der Gewaltprävention angesprochen.
- Alle Mitarbeiter_innen haben Zugang zu Materialien, die diese Reflexion unterstützen.

Mehrsprachigkeit

- Mehrsprachigkeit ist Lebensrealität für viele unserer Mitarbeiter_innen und Klient_innen. Häufigste Arbeitssprache ist zwar Deutsch, weitere Sprachen kommen jedoch nach Bedarf und Möglichkeit zum Einsatz.

Vermittlung von spezifischen Inhalten

- In allen Bildungs- und Beratungsprozessen werden den Klient_innen gender- und diversity-spezifische Inhalte, wie z.B. unterschiedliche Einkommens- und Entwicklungsperspektiven in verschiedenen Branchen vermittelt. Klient_innen mit Migrationserfahrung und/oder nicht-deutschen Erstsprachen werden besonders berücksichtigt und in ihren Bedürfnissen und Ressourcen unterstützt.

Berufsspektrum

- In sämtlichen Berufsorientierungsprozessen wird den Klient_innen ein möglichst breites Spektrum an Berufen vorgestellt, ohne Einschränkung in Bezug auf geschlechterbezogene oder kulturelle Zuschreibungen zu einem Beruf.

Arbeitsmaterialien

- Alle Arbeitsmaterialien sind in einfacher und verständlicher Sprache formuliert und bezogen auf Text und Bild derart gestaltet, dass sie stereotype Rollenzuschreibungen in Bezug auf Geschlecht, ethnische und soziale Herkunft, persönliche Fähigkeiten und Einschränkungen, Alter, Religion, Weltanschauung, sexueller Identität und anderer Merkmale nicht fortschreiben, sondern aufbrechen. Möglich auftretende Irritationen, werden mit den Klient_innen besprochen und diese aufgeklärt.
- Die Arbeitsmaterialien sollen Klient_innen in ihrer Vielfalt ansprechen. Alle erworbenen Materialien werden dahingehend überprüft und gegebenenfalls abgeändert.

Siehe dazu: [Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bild Darstellungen](#)

6 Gleichstellungs-Standards auf baulicher Ebene

- Die Fördervorgaben zu baulicher Barrierefreiheit der Standorte werden falls erforderlich extern evaluiert.
- Das Evakuierungskonzept und die Brandschutzordnung sind auf die Mitarbeiter_innen und Zielgruppen der Standorte abgestimmt. Evakuierungsübungen mit Mitarbeiter_innen mit Behinderungen werden durchgeführt. Der Bedarf wird durch die Stabstelle Facility Management und die Projektleitung regelmäßig evaluiert.
- Bei neuen Standorten ist bauliche Barrierefreiheit ein wesentliches Entscheidungskriterium.
- Die Toilettenbeschriftungen sind sofern möglich geschlechterneutral zu gestalten. Die Beschriftung soll die räumliche Ausstattung darstellen (z.B. Sitzklo, Stehklo, Haltegriffe) und nicht vorgeben, wer das WC benutzen darf.

Anhang 1: Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache

Bewusster Umgang mit Sprache

Sprache ist ein Schlüssel für eine gesellschaftliche Veränderung; mit ihr können feststehende Normen und auch Machtverhältnisse beeinflusst werden.

Schluss mit Diskriminierung durch die Sprache

Menschen aller Geschlechter haben die vorherrschende patriarchale und diskriminierende Sprache häufig internalisiert. Eine gerechte Sprache kann durch den bewussten und kreativen Umgang mit vorhandenen Mitteln umgesetzt werden.

Beispiel: Durch die verbreitete patriarchale Sprache geben sich oft auch Frauen selbst männliche Berufsbezeichnungen, wie z.B. „Ich bin Dolmetscher“. (Auch) aus grammatikalischer Sicht wäre hier aber „Ich bin Dolmetscherin“ richtig.

Mitmeinen reicht nicht, um alle Geschlechter anzusprechen

Nur eine geschlechtergerechte Sprache ermöglicht, dass Frauen, Männer, Queer-, Trans- und Interpersonen gleichwertig mitgedacht werden.

Beispiel: Bereits um 1840 schrieben Mathematiker die ersten „Computerprogramme“. Bei dieser Formulierung denken wir zuerst an Männer. Dass eine Frau (Ada Lovelace) um 1840 das erste Computerprogramm geschrieben hat, wird hier verschwiegen und auch nicht „mitgedacht“.

Veränderung durch eine gerechte Sprache

Sprache schafft Wirklichkeit. Wenn unsere Sprache nur männlich ist, verstärkt sie alte Rollenbilder. So suggerieren männliche Berufsbezeichnungen meist, dass diese Berufe nur für Männer wären: z.B. Professor, Landeshauptmann, Bundeskanzler usw. Sprache muss Menschen aller Geschlechter gleichermaßen sichtbar machen, wenn sich alle Leser_innen bzw. Zuhörer_innen angesprochen fühlen sollen.

Beispiel: Der Rektor der Universität Wien wünscht mit den Worten „Georg Winckler für das Rektorenteam“ allen MitarbeiterInnen der Universität Wien sowie den Studierenden frohe Weihnachten. Die Universitätsspitze ist mit diesen Worten männlich, die Mitarbeiter_innen bestehen aus Männern und Frauen und die Studierenden setzen sich aus Personen aller Geschlechter zusammen. Dass es im Rektorat neben dem Rektor und drei Vizerektoren auch eine Vizerektorin gibt, wird unsichtbar gemacht, ebenso wie die Existenz von Queer-, Trans- und Interpersonen unter den Mitarbeiter_innen und im Rektorat.

Grundprinzipien

► Sichtbarmachung

Ist von Frauen und Mädchen die Rede, sollen diese sprachlich sichtbar gemacht werden. Weibliche Personen sollten nicht in einer männlichen Form nur „mitgemeint“ werden, sondern ausdrücklich mit weiblichen Personenbezeichnungen genannt werden.

Falsch:	Richtig
<i>Zum Thema „Mädchen in technischen Berufen“ wurden drei Frauen als Referenten geladen.</i>	<i>Zum Thema „Mädchen in technischen Berufen“ wurden drei Frauen als Referent_innen geladen.</i>

► Symmetrie

Ist von Frauen und Männern die Rede, sollen diese gleichwertig und symmetrisch benannt werden.

Falsch:	Richtig
<i>Unsere Mädchen und Herren haben sich im Riesentorlauf wieder selbst übertroffen.</i>	<i>Unsere Frauen und Männer haben sich im Riesentorlauf wieder selbst übertroffen.</i> <i>Unsere Damen und Herren haben sich im Riesentorlauf wieder selbst übertroffen.</i> <i>Unsere Mädchen und Buben haben sich im Riesentorlauf wieder selbst übertroffen.</i> <i>Unsere Sportler_innen haben sich im Riesentorlauf wieder selbst übertroffen.</i>

Es gibt auch sprachliche Mittel, um binäre Geschlechterkonstruktionen zu vermeiden. Binäre Geschlechterkonstruktion heißt, ausschließlich zwei Geschlechter zu denken – Mann, Frau – die eindeutig unterschieden sind. Alle anderen Formen, Geschlecht zu leben, werden in dieser Konstruktion ausgelöscht.

Eine gendergerechte Sprache verweist auf eine Vielfalt möglicher und bestehender Geschlechter jenseits von Mann und Frau.

Gender Gap

Nicht alle Menschen können oder wollen sich in der binären Geschlechteraufteilung unserer Gesellschaft wieder finden. Um auch andere Geschlechter neben Cis-Mann und Cis-Frau zu berücksichtigen, wurde die Form des „Gender Gap“, auch „Performing the Gap“ oder nur „Gap“ bekannt, entwickelt.

Bei der Benutzung des Gender Gap wird zwischen der männlichen und der weiblichen Schreibweise ein Unterstrich eingefügt: _. Mit diesem Unterstrich werden existierende Geschlechter, die bisher unsichtbar gemacht wurden, sichtbar gemacht.

- *Für professionelle Berater_innen ist eine bewusste Sprachverwendung von grundlegender Bedeutung.*
- *Wir müssen an die Leser_innenschaft denken.*
- *Jede_r Teilnehmer_in macht bei der Übung mit.*

Auch die unterschiedlichen Artikel werden durch einen Unterstrich getrennt

- *das Gespräch mit dem_der Teilnehmenden (Singular)*

► Relativsätze

Alternative 1: beide Formen nacheinander

- *die_der Bewerber_in, die_der zum Gespräch eingeladen wird*

Alternative 2: Verwendung des Plurals

- *die Bewerber_innen, die zum Gespräch eingeladen werden*

► Genetivkonstruktionen im Singular

Alternative 1: beide Formen nacheinander

- *der Lebenslauf der_des Bewerber_in*

Alternative 2: Verwendung des Plurals

- *die Lebensläufe der Bewerber_innen*

Alternative 3: Konstruktion mit „von“

- *Der Lebenslauf von der_dem Bewerber_in*

Weglassprobe: Die Weglassprobe kann entfallen, das heißt, es ist unerheblich, ob die durch den Unterstrich getrennten Wortteile für sich Sinn ergeben.

Personen benennen, ohne Auskunft über ihr Geschlecht zu geben

➤ Wörter, die im Singular und im Plural neutral sind:

- **die** Person, Persönlichkeit, sowie alle Zusammensetzungen mit -kraft, -hilfe, -person (z. B. Lehrkraft, Lehrperson)
- **der** Mensch, Elternteil
- **das** Kind, Mitglied, Opfer, Individuum
- *die Leute, die Geschwister, die Eltern*

➤ Wörter die im Plural neutral sind, im Singular jedoch Auskunft über das Geschlecht der bezeichneten Person geben:

Sie werden aus Adjektiven oder Partizipien gebildet, z.B.:

- *die Lehrenden die_der Lehrende*
- *die Erziehungsberechtigten die_der Erziehungsberechtigte*
- *die Studierenden die_der Studierende*
- *die Jugendlichen die_der Jugendliche*

➤ Funktions-, Institutions- und Kollektivbezeichnungen:

An Stelle der Person wird die Funktion, die Institution oder das Kollektiv genannt, z. B.:

- *das Ministerium, der Vorsitz, die Leitung, die Direktion, das Personal, die Abteilung, das Team,*

➤ Umformulierungen:

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, einen Satz umzuformulieren, z. B.: *Die Fahrtkostenbeihilfe gebührt nur **Schüler_innen**, die auch Heimbeihilfe beziehen.*

Umformulierung mit Pronomen

- *Die Fahrtkostenbeihilfe gebührt nur **jenen, die** auch Heimbeihilfe beziehen.*
- *Die Fahrtkostenbeihilfe gebührt **allen, die** auch Heimbeihilfe beziehen.*
- **Wer** Fahrtkostenbeihilfe beantragt, muss den Heimhilfe-Bezug nachweisen.
- **Wer** Heimbeihilfe bezieht, hat auch ein Anrecht auf Fahrtkostenbeihilfe.

Umformulierung mit „ist ... zu“ (modaler Infinitiv)

- *Bei Ansuchen um Fahrtkostenbeihilfe **ist** der Heimhilfe-Bezug nachzuweisen.*

Passiv statt Aktiv

- *Der Satz: Die **Teilnehmer_innen** des Workshops „Unterricht 2010“ **erstellten** einen Wunsch-Lehrplan für die Schule der Zukunft. wird umformuliert zu: Im Workshop „Unterricht 2010“ **wurde** ein Wunsch-Lehrplan für die Schule der Zukunft **erstellt**.*

Adjektiv statt männlicher Personenbezeichnung

- *Rat **des Arztes** wird umformuliert zu: **ärztlicher** Rat*

Quellen und weiterführende Literatur:

Fischer, Beatrice & Wolf, Michaela (2009): Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch
https://transvienna.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/fak_translationswissenschaft/Diplomarbeitenanleitung/Geschlechtergerechtes_Formulieren_FischerWolf.pdf

BMBWF: Geschlechtergerechter Sprachgebrauch

https://www.bmbwf.gv.at/frauen/gleichbehandlung/sg/lf_gg_sprachgebrauch_26114.pdf?4dz8a1

Akademie der bildenden Künste: Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren:

https://ikl.akbild.ac.at/study/survival_kit/survival-kit-fuer-lehrende/leitfaden-geschlechtergerechtes-formulieren

Informationen zu geschlechtergerechter Sprache auch unter:

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=34417>

Baumgartinger, Persson Perry (2008) Lieb[schteam Les[schteam], [schteam] du das gerade liest ... – Von Emanzipation und Pathologisierung, Ermächtigung und Sprachveränderungen] In: Liminalis – Zeitschrift für geschlechtliche Emanzipation, 2/2008 http://liminalis.de/2008_02/Liminalis-2008-Baumgartinger.pdf

http://o94.at/wp-content/uploads/Queer_Feministisch_Sprechen_im_Radio.pdf

Anhang 2: Leitfaden zur Selbstevaluation

Geschlechter- und diversitygerechte Rahmenbedingungen in unseren Angeboten

Der Leitfaden dient der Reflexion von einigen Aspekten der Angebotsgestaltung und Teamdiversität. Eine offene Diskussion im gesamten Team formt die einzelnen Wahrnehmungen zu einem gemeinsamen Bild. Die Dokumentation der Ergebnisse dieser Diskussion ist wichtig für die zielorientierte geschlechter- und diversitygerechte Weiterentwicklung der Angebote.

Zur Umsetzung

Die Fragen des Leitfadens sollen alle zwei Jahre von der Projektleitung und der/dem Gleichstellungsbeauftragten besprochen werden. Zwei Fragen, die dabei besonders relevant erscheinen, werden ausgewählt. Zu diesen beiden Fragen werden der Veränderungsbedarf und eine Planung erarbeitet.

Wichtig ist, dass das Team in den Prozess miteinbezogen ist. Die genaue Umsetzung bestimmen Projektleitung und Gleichstellungsbeauftragte, je nachdem, was für das jeweilige Projekt am passendsten ist, z.B.:

- Beschäftigung in einer Teamsitzung, gemeinsame Erarbeitung im Team
- Erarbeitung durch Gleichstellungsbeauftragte und Projektleitung, Präsentation im Team

Die Dokumentation des Prozesses inkl. Veränderungsbedarf und Planung werden an die Gleichstellungsbeauftragte der Geschäftsleitung übermittelt.

Präambel hinsichtlich Diversitätsmerkmale

WUK Bildung und Beratung hat das Ziel, die Vielfalt der Gesellschaft sowohl unter den Mitarbeiter_innen als auch unter den Teilnehmer_innen bzw. Klient_innen abzubilden. Vielfalt beschreiben wir über den Begriff Diversitätsmerkmal, damit meinen wir zum Beispiel Alter, Religion, geistige und körperliche Fähigkeiten und andere Merkmale, die Personen voneinander unterscheiden können. Wir alle haben viele solche Diversitätsmerkmale in unterschiedlichen Zusammensetzungen. An einige dieser Diversitätsmerkmale sind in unserer derzeitigen Gesellschaft Diskriminierungen und Ungleichheiten geknüpft. Um eine Gleichstellung von Personen zu erreichen, ist es deshalb nötig auf diskriminierende Zustände, Strukturen und Handlungen aufmerksam zu werden und zu machen, um ihnen entgegenwirken zu können.

Wir arbeiten daran Benachteiligungen und Ausschlüsse, die durch Machtstrukturen und unser Handeln bestehen und entstehen, abzubauen. Wir setzen uns dafür ein, dass alle Personen unabhängig ihrer Diversitätsmerkmale die gleichen Zugangschancen und Möglichkeiten der Entfaltung haben.

TEIL 1: Fokus Teilnehmer_innen / Klient_innen – Angebotsgestaltung

1. Wodurch versuchen wir, Personen unterschiedlicher Diversitätsmerkmale für unser Angebot zu gewinnen (z.B. Tag der offenen Türe, BB-Tag etc.)?	
Ist-Stand	Veränderungsbedarf / Planung

2. Sind in unserer Einrichtung Informationsblätter und Folder in mehreren Sprachen vorhanden?	
Ist-Stand	Veränderungsbedarf / Planung

3. Gibt es die Möglichkeit eine_n Dolmetscher_in zu organisieren? Gibt es den Bedarf?	
Ist-Stand: Indizien für „ja“ / Indizien für „nein“	Veränderungsbedarf / Planung

4. Sind die Formulierungen und Bilder in unseren Arbeitsmaterialien auf unsere Zielgruppen abgestimmt (z.B. leichte Sprache, Abbildung verschiedener Diversitätsmerkmale/ Lebensrealitäten etc.)?	
Ist-Stand: Indizien für „ja“ / Indizien für „nein“	Veränderungsbedarf / Planung

5. Erschweren wir durch unsere Beratungs-/Trainingszeiten unterschiedlichen Personengruppen den Zugang zu unseren Angeboten (Betreuungspflichten, Ausbildungs- und Arbeitsverpflichtungen, Dunkelheit am späten Nachmittag etc.)?	
Ist-Stand: Indizien für „ja“ / Indizien für „nein“	Veränderungsbedarf / Planung

6. Gibt es Angebote speziell nur für bestimmte Personengruppen, z.B. nur für Mädchen/Frauen, nur für Personen mit Rassismuserfahrung? Gibt es einen Bedarf dafür?	
Ist-Stand: Indizien für „ja“ / Indizien für „nein“	Veränderungsbedarf / Planung

7. Gibt es Klient_innen/Teilnehmer_innen, die unser Angebot auf Grund des Geschlechts des_der Berater_in/Trainer_in nicht in Anspruch nehmen? Gibt es im Bedarfsfall die Möglichkeit einer Beratungs- oder Trainingsperson anderen Geschlechts?	
Ist-Stand	Veränderungsbedarf / Planung

8. Gibt es Angebote für unsere Teilnehmer_innen/Klient_innen zum Thema Gleichstellung (z.B. Workshops)?	
Ist-Stand	Veränderungsbedarf / Planung

9. Sind unsere Räumlichkeiten möglichst barrierefrei gestaltet, sodass Personen unterschiedlicher Diversitätsmerkmale unsere Angebote in Anspruch nehmen können (z.B. Lift, Türöffner etc.)?	
Ist-Stand: Indizien für „ja“ / Indizien für „nein“	Veränderungsbedarf / Planung

10. Gibt es die Möglichkeit das Angebotssetting (Beratung, Training, Beschäftigung, etc.) für unterschiedliche Bedürfnisse anzupassen? (z.B. Nähe/Distanz beim Sitzen; geschlossene/ offene Türe; Gruppe/Einzel; kann eine Begleitperson teilnehmen)?	
Ist-Stand: Indizien für „ja“ / Indizien für „nein“	Veränderungsbedarf / Planung

TEIL 2: Fokus Mitarbeiter_innen – Teamdiversität

1. Wie wird Geschlechter- und Diversity(gerechtigkeit) in unserem Team gelebt? Was repräsentieren wir als Team in Hinblick auf gelebte Vielfalt?	
Ist-Stand	Veränderungsbedarf / Planung

2. Wer übernimmt im Team welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten (Werden bestimmte Aufgaben z.B. nur von Frauen, Mitarbeiter_innen mit Behinderungen, etc. übernommen)? Entspricht diese Aufteilung unseren Gleichstellungsansprüchen?	
Ist-Stand	Veränderungsbedarf / Planung

3. Gibt es passende Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter_innen zum Thema Gleichstellung (Gender, Diversity, Inklusion/Barrierefreiheit)? Gibt es Bedarf?	
Ist-Stand	Veränderungsbedarf / Planung

4. Welche Kompetenzen hinsichtlich Gleichstellung (Gender, Diversity, Inklusion/Barrierefreiheit) sind im Team vorhanden? Wo gibt es Bedarf?	
Ist-Stand	Veränderungsbedarf / Planung

5. Wird bei der Personalauswahl auf darauf geachtet, dass Menschen mit Diversitätsmerkmalen, die im Team noch nicht oder kaum vertreten sind bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen werden?	
Ist-Stand	Veränderungsbedarf / Planung