

Gleichstellungskonzept WUK Bildung und Beratung

Unserem Leitbild folgend berücksichtigen alle Mitarbeiter_innen Gleichstellungsaspekte in ihrem Wirkungsbereich. Gleichstellungsaspekte betreffen die Bereiche Gender Mainstreaming und Diversity Management. Der Umsetzungsprozess wird von der Geschäftsleitung gesteuert und ist Teil des Qualitätsmanagements der Organisation.

Präambel hinsichtlich Diversitätsmerkmale

WUK Bildung und Beratung hat das Ziel, die Vielfalt der Gesellschaft sowohl unter den Mitarbeiter_innen als auch unter den 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 wissen, dass wir nicht allen Diversitätsmerkmalen immer gleich viel Aufmerksamkeit widmen können und setzen deshalb Schwerpunkte für jede Periode. Für die Periode 2018/19 legen wir besonderes Augenmerk auf den Abbau von Diskriminierungs- und Ausschlussmechanismen, die Frauen, Trans- und Interpersonen, Personen mit Behinderungen und/oder Beeinträchtigungen sowie Schwarze Menschen und People of Color betreffen. Wenn wir in der Folge von Personen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen sprechen, meinen wir also zum Beispiel Schwarze Frauen, rollstuhlfahrende Männer of Color, weiße Transpersonen mit Lernschwierigkeiten und viele mehr.

Wir arbeiten daran, Benachteiligungen und Ausschlüsse abzubauen, die durch bestehende Machtstrukturen und unserem Handeln darin begründet sind. Wir setzen uns dafür ein, dass alle Personen unabhängig ihrer Diversitätsmerkmale die gleichen Zugangschancen und Möglichkeiten der Entfaltung haben.

1 Gleichstellungsziele und -maßnahmen

Die Standards hinsichtlich Gender Mainstreaming und Diversity Management sind innerhalb von WUK Bildung und Beratung durch die Gleichstellungs-Standards in der jeweils gültigen Fassung definiert. Aufbauend auf diesen Standards legt die Geschäftsleitung Gleichstellungsziele und -maßnahmen fest.

Für die Periode 2018/19 wurden folgende Ziele definiert:

- **WUK Bildung und Beratung ist als Arbeitsplatz für Menschen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen zugänglich.**

Maßnahmen:

- Wir achten darauf, dass Stellenausschreibungen Personen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen erreichen und ansprechen.

- Wir gestalten Arbeitsplätze räumlich und inhaltlich barriereärmer.
- Wir erhalten und schaffen Raum für kritischen Austausch, nehmen Kritik ernst und führen Änderungen herbei.
- Wir erarbeiten Strukturen und Rahmenbedingungen, damit die Mitarbeit für Personen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen möglich ist und sie sich als Mitarbeiter_innen wahr- und angenommen fühlen.
- Wir achten bei der Neuaufnahme von Personal darauf, dass bis Ende 2019 Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung zumindest in dem Ausmaß beschäftigt sind, dass keine Zahlungen an den Ausgleichstaxfonds zu leisten sind.

➤ **Wir handeln respektvoll und nicht-diskriminierend.**

Diskriminierende Strukturen und Praktiken sind in die Gesellschaft und damit auch in uns, unsere Körper, unsere Sprache und unsere berufliche Praxis eingeschrieben. Unser Ziel ist es, diesen Strukturen entgegenzuwirken und sie zu überwinden.

Maßnahmen:

- Wir entwickeln eine Handreichung zu respektvollem und nicht-diskriminierendem Sprachgebrauch.

➤ **Die Teilnahme an den Angeboten von WUK Bildung und Beratung ist für Menschen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen möglich.**

Maßnahmen:

- Wir evaluieren unsere Angebote alle 2 Jahre anhand eines Leitfadens auf geschlechtergerechte und diversitysensible Rahmenbedingungen.
- Wir erarbeiten Strukturen und Rahmenbedingungen, damit die Teilnahme an den Angeboten für Personen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen möglich ist und sie sich als Teilnehmer_innen wahr- und angenommen fühlen.

➤ **Wir fördern die Reflexion von Rollenbildern und Berufswahl**

Nicht das Geschlecht, die kulturelle oder soziale Herkunft, sondern die individuellen Fähigkeiten sollen die Berufswahl bestimmen. Deshalb werden Teilnehmer_innen sensibilisiert, um unterschiedliche Zusammenhänge zwischen Geschlecht und Beruf erkennen zu können.

Maßnahmen:

- Wir hinterfragen in speziellen Workshops (Gender- und Diversity-Trainings) traditionelle Rollenbilder und brechen diese auf.
- Wir überprüfen alle Unterrichts- und Beratungsmaterialien auf ihre geschlechtssensible und diskriminierungsfreie Gestaltung und dahingehend, dass sie keine stereotypen Rollenbilder übermitteln.
- Wir setzen spezielle Materialien zur Bearbeitung von Diversity-Aspekten in der Berufsorientierung ein.

➤ **Das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt hat für Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer sozialen und geografischen Herkunft dieselbe Bedeutung.**

Erwerbstätigkeit ist für die nachhaltige Existenzsicherung in der derzeitigen Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Alle Mitarbeiter_innen berücksichtigen diesen Aspekt bei allen Geschlechtern gleichermaßen.

Maßnahmen:

- Wir vermitteln vor allem im Rahmen von mädchen- und frauenspezifischen Angeboten und in der Arbeit mit Angehörigen, dass ein Nicht-Einstieg in den Arbeitsmarkt die Selbstbestimmung einschränken kann und die Betroffenheit durch Armut wahrscheinlicher macht.

2 Planung, Steuerung und Gleichstellungscontrolling

Eine der bedeutendsten Kriterien für den Erfolg der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity Management ist die Integration der Gleichstellungsanliegen in die routinemäßigen Planungs- und Steuerungsprozesse der Organisation. Die Planung, Umsetzung und Evaluierung von Gender Mainstreaming und Diversity Management obliegt der Geschäftsleitung.

3 Stützstruktur

Trotz der Verantwortlichkeit aller Mitarbeiter_innen in ihren Wirkungsbereichen sind unterstützende Strukturen und Ressourcen unumgänglich.

Zur nachhaltigen Verankerung der Gleichstellungsangelegenheiten in der gesamten Organisation ist in jeder Einrichtung ein_e Mitarbeiter_in als Gleichstellungsbeauftragte_r tätig. Das Gremium der Gleichstellungsbeauftragten fungiert als organisationsinterner Beirat und unterstützt die Geschäftsleitung bei der Planung, Umsetzung und Evaluierung von Zielen und Maßnahmen bezüglich Gender Mainstreaming und Diversity Management.

Die Gleichstellungsbeauftragten verfügen über spezifisches Wissen und sorgen für:

- Beratung der Geschäftsleitung bei der Festlegung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen
- Durchführung der den Gleichstellungszielen zugeordneten Maßnahmen
- Regelmäßige Vernetzung und Austausch zwischen den Einrichtungen
- Planung und Evaluierung von einrichtungsspezifischen Maßnahmen
- Kommunikation mit den Mitarbeiter_innen der jeweiligen Einrichtung

4 Gleichstellungs-Standards

Zur Sicherung und Förderung einer gleichstellungsorientierten Arbeit haben die WUK Bildungs- und Beratungseinrichtungen Standards definiert, die laufend weiterentwickelt werden. Die definierten Mindeststandards sind Teil des Qualitätsmanagements und in der jeweils gültigen Fassung im Handbuch abrufbar.