

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 und Diversity sind Teil des Qualitätsmanagements.

Präambel hinsichtlich Geschlechter

In unserer Gesellschaft ist eine dichotome Geschlechterzuschreibung auf Männer und Frauen stark verankert. Dies bildet weder die gesamte Realität der Menschen, die wir begleiten, noch die der Mitarbeiter_innen ab. Unser Ziel ist es sichtbar zu machen, dass es auch Menschen gibt, die nicht eindeutig als Frau oder Mann, sondern dazwischen, weder noch oder darüberhinaus leben. Darunter sind Transgenderpersonen oder intersexuelle Personen zu verstehen. Dies dokumentieren wir durch die Schreibweise mit dem Gender Gap „_“. Gleichzeitig ist es uns bewusst, dass wir in einem Spannungsfeld zwischen unserem gesellschaftsverändernden Anspruch und der vorherrschenden Realität handeln. Wenn wir Begriffe wie „Frau“ oder „Mann“, „männlich“ oder „weiblich“ verwenden, meinen wir damit jene Menschen, die sich einer dieser beiden Gruppen zugehörig fühlen.

1 Gleichstellungs-Standards im Personalwesen

Stellenprofil	<p>Sämtliche Anforderungsprofile beinhalten Genderkompetenz und interkulturelle 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Das Anforderungsprofil enthält die Formulierung: „hohes Maß an Genderkompetenz und Diversity-Kompetenz“.
Stellenausschreibung	<p>Bei der Gestaltung aller Stellenausschreibungen werden folgende Punkte berücksichtigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Beschreibung der Stelle ist dahingehend überprüft, dass sie Menschen aller Geschlechter gleichermaßen anspricht. ➤ 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 legt großen Wert auf die Vielfalt der Mitarbeiter_innen, deswegen sind beispielsweise Bewerbungen von Personen mit Migrationserfahrung und/oder nicht-deutscher Erstsprache, sowie von Menschen mit Behinderung ausdrücklich erwünscht.“
Personalauswahl	<p>Die Personalauswahl erfolgt diskriminierungsfrei in Hinblick auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Identität.</p>

Basiskompetenz als Mindestanforderung	Gender- und interkulturelle 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	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.

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	<p>Niemals wird nur ein Geschlecht erwähnt, wenn Frauen und Männer sowie Transgenderpersonen oder intersexuelle Personen gleichermaßen gemeint sind. Entweder kommen geschlechtsneutrale Formulierungen, die explizite Erwähnung von Frauen und Männern zum Einsatz oder der Gender Gap zur Anwendung. Beispiel: <i>ein_e Berater_in</i>;</p> <p>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.</p> <p>Siehe dazu:</p> <p>Anhang 1: Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache</p>
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	<p>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.</p> <p>Siehe dazu: Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bild Darstellungen</p>
Chancengleichheit unterstützen	Aktivitäten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit sind darauf abgestimmt, dass sie Personen in ihrer Vielfalt ansprechen. Informationsmaterialien sind in einfacher Sprache formuliert und werden nach Möglichkeit und Bedarf mehrsprachig angeboten.
Fördermaßnahmen	Strukturell benachteiligte Gruppen, insbesondere Frauen sollen besonders angesprochen werden, beispielsweise wenn sie in einer Einrichtung unterrepräsentiert sind.

3 Gleichstellungs-Standards in der Dokumentation und im Berichtswesen

Datenerfassung	<p>In der Teilnehmer_innen-Dokumentation und ihrer statistischen Erfassung wird sichergestellt, dass sämtliche personenbezogenen Daten nach Frauen und Männern getrennt ausgewertet werden können. Lassen die von den Fördergeber_innen vorgegebenen Datenerfassungsraster eine offene Selbsteinschätzung der Teilnehmer_innen bezüglich Geschlecht zu, dann wird die Frage nach dem Geschlecht ohne Festlegung auf die Begriffe weiblich oder männlich gestellt.</p> <p>Sofern nicht ohnehin seitens der Fördergeber gefordert, kann die Erstsprache der Teilnehmer_innen dokumentiert werden, um kulturspezifischen Benachteiligungen auf lange Sicht entgegenzuwirken. Die Dokumentation der Erstsprache der Teilnehmer_innen soll aber dem Abbau von Stereotypen und der Inklusion von Personen mit Migrationserfahrung nicht entgegenstehen.</p>
Projektberichte	<p>In allen Projektberichten werden personenbezogene Daten getrennt nach Geschlecht ausgewiesen. 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. Sollte es zukünftig in den Dokumentationssystemen der Fördergeber_innen möglich sein, eine weitere Geschlechtervariante zu dokumentieren, kann auf die bereits erhobenen Daten zurückgegriffen werden.</p> <p>Siehe dazu: Anhang 2: Geschlechtersensible Statistik</p>
Gleichstellungs - Dokumentation	<p>Alle Projektberichte dokumentieren die Aktivitäten zur Umsetzung von Gleichstellungsagenden.</p>

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 3: Leitfaden zur Selbstevaluation](#)

5 Gleichstellungs-Standards in der Arbeit mit Klient_innen

Reflexion von Geschlechterrollenbildern	<p>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 sowohl für Frauen als auch für Männer hinterfragt. Diskriminierungen hinsichtlich geschlechtlicher Identität werden mit dem Fokus der Gewaltprävention angesprochen. Alle Mitarbeiter_innen haben Zugang zu Materialien, die diese Reflexion unterstützen.</p>
Mehrsprachigkeit	<p>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.</p>
Vermittlung von spezifischen Inhalten	<p>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.</p>

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	<p>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.</p> <p>Siehe dazu: Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bild Darstellungen</p>

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
Zum Thema „Mädchen in technischen Berufen“ wurden drei Frauen als Referenten geladen.	Zum Thema „Mädchen in technischen Berufen“ wurden drei Frauen als Referent_innen geladen.

Symmetrie

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

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

Es gibt auch sprachliche Mittel, um heteronormative Konstruktionen zu vermeiden. Heteronormativ heißt, ausschließlich zwei Geschlechter zu denken – Mann, Frau – die eindeutig unterschieden sind und sich gegenseitig begehren. Alle anderen Formen, Geschlecht und Begehren zu leben, werden in dieser Konstruktion ausgelöscht.

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

Es gibt verschiedene Strategien Menschen aller Geschlechter sprachlich sichtbar zu machen:

Gender Gap:

Nicht alle Menschen können oder wollen sich in der binären Geschlechteraufteilung unserer Gesellschaft wieder finden. Um auch andere Geschlechter neben Mann und Frau zu berücksichtigen, wurde die Form des „Gender Gap“, auch „Performing the Gap“ oder nur „Gap“ bekannt, entwickelt. Traditionelle Geschlechterrollen können so aufgeweicht werden. Andere Geschlechter als Mann und Frau sind Intersexuelle, Transgender, Transsexuelle oder Bi-Gendered, um nur einige zu nennen.

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 Beweber_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.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Personen zu 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

Pluralwörter, die neutral sind:

- *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

BMBF: Geschlechtergerechter Sprachgebrauch
https://www.bmbf.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[schtean Les[schtean], [schtean] 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: Geschlechtersensible Statistik

Der erste Schritt zur geschlechtersensiblen Statistik ist die **Differenzierung sämtlicher personenbezogener Daten nach Geschlecht**.

In der Teilnehmer_innen-Dokumentation und ihrer statistischen Erfassung wird sichergestellt, dass sämtliche personenbezogenen Daten nach Frauen und Männern, Trans-, Queer- und Intergeschlechtliche Personen getrennt ausgewertet werden können. Daher werden die Ersterhebungsblätter bei den Angaben zum Geschlecht mit einem freien Eintragsfeld ohne Vorgaben wie „weiblich“ bzw. „männlich“ gestaltet. Bei der Eingabe des Geschlecht ist es derzeit bei allen Dokumentationssystemen der Fördergeber_innen nur möglich, „weiblich“ oder „männlich“ anzugeben. Gleichzeitig handelt es sich um ein Pflichtfeld. Bei einer Angabe, die keiner dieser Kategorien entspricht, wird bei den Teilnehmer_innen unter Verweis auf die Vorgaben der Fördergeber_innen nachgefragt, welche Kategorie bei Geschlecht in das Dokumentationssystem der Fördergeber_innen eingegeben werden soll.

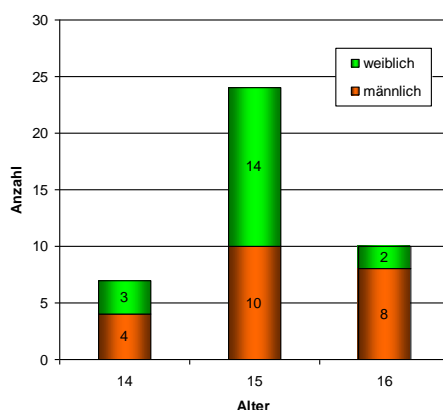
Der Umstand, dass in der Statistik Zuschreibungen zu einer der beiden Kategorien erfolgen, wird durch folgenden Satz ausgewiesen: „Die Berichtsvorgabe lässt Angaben zum Geschlecht nur in den Kategorien männlich und weiblich zu. Angaben von Menschen mit darüber hinaus gehender Geschlechtsidentität wurden in Rücksprache mit diesen zugeordnet.“ Alle Berichte enthalten diesen Satz.

Sämtliche Merkmale wie Alter, Herkunft, Beratungsergebnis etc. werden jeweils getrennt für Männer und Frauen sowie als Gesamtzahl ausgewiesen.

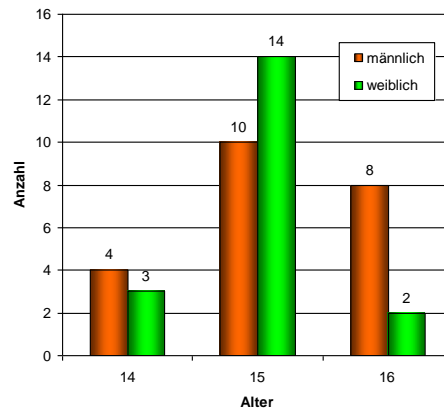
Zur Darstellung in einer Tabelle erfolgt in folgender Form:

Alter	männlich	weiblich	Gesamt
14	4	3	7
15	10	14	24
16	8	2	10
Summe	22	19	41

Zur grafischen Darstellung empfiehlt sich zumeist ein Säulendiagramm mit folgender Gestalt:



Geht es darum, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu verdeutlichen, ist auch ein Diagramm folgenden Typs sinnvoll:



Die **Darstellung von Prozentwerten** sollte nur dann eingesetzt werden, wenn sie tatsächlich eine wichtige Aussage mit sich bringt, da die Interpretation relativ schwierig ist. Je nachdem welche Aussage getroffen werden soll, werden Spaltenprozent oder Zeilenprozent errechnet.

Die **Darstellung von Spaltenprozent** beschreibt im oben angeführten Beispiel die Verteilung des Alters innerhalb eines Geschlechts: „Von den weiblichen Jugendlichen sind 15,79% 14 Jahre alt.“

Alter	männlich	weiblich	Gesamt
14	18,18%	15,79%	17,07%
15	45,45%	73,68%	58,54%
16	36,36%	10,53%	24,39%
Summe	100,00%	100,00%	100,00%

Mit der Darstellung von **Zeilenprozent** kann die Geschlechteraufteilung innerhalb einer Altersgruppe beschrieben werden: „Von den 14-jährigen Jugendlichen sind 57,14% männlich.“

Alter	männlich	weiblich	Gesamt
14	57,14%	42,86%	100,00%
15	41,67%	58,33%	100,00%
16	80,00%	20,00%	100,00%
Summe	53,66%	46,34%	100,00%

Werden **zwei andere Variablen**, wie zum Beispiel das „Beratungsergebnis“ nach „Alter“ in einer **Kreuztabelle** dargestellt, so ist für Frauen, Männer und die Gesamtzahl **jeweils eine eigene Tabelle** zu erstellen.

Bei der **Interpretation der Daten** ist stets zu berücksichtigen, dass Geschlecht zwar eine differenzierende Variable, aber zumeist **keine erklärende Variable** ist. Mit anderen Worten: Dass es einen Zusammenhang zwischen Alter und Geschlecht gibt, bedeutet **nicht**, dass Jugendliche jünger oder älter sind, **weil** sie Mädchen oder Burschen sind.

Anhang 3: 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