

Bildung
für
Alle

Förderung von
Erwachsenenbildung und
Gleichstellung im Land Vorarlberg

Geschlechter- und diversitätsgerechte
Erwachsenenbildung im Land Vorarlberg –
Eine Handreichung

■ Impressum

Autorinnen:

Birgit Buchinger, Solution
Nicole Schaffer, Schaffer Research

Text erarbeitet in einem Workshop mit den Mitgliedern der
ARGE Erwachsenenbildung.

Redaktion:

Yvonne Gstöhl, Monika Lindermayr

Organisation:

Marina Fuchs

Grafik & Druck:

Servicestelle für Text- und Bildgestaltung | Hausdruckerei
im Amt der Vorarlberger Landesregierung

Erhältlich im Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abt. Wissenschaft und Weiterbildung oder
Referat für Frauen und Gleichstellung

Bregenz, September 2016



Vorwort

Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Ziel in der Vorarlberger Landesverwaltung. Seit vielen Jahren werden Maßnahmen zur Vermittlung von Genderkompetenz und zur Entwicklung von Instrumenten für Gender Mainstreaming in einzelnen Abteilungen gesetzt.

Gleichstellung ist nicht nur ein wichtiges Thema bei Gehaltsfragen oder im Bereich der Personalentwicklung, sondern auch im Bereich der Wissenschaft und Erwachsenenbildung. Der Erwachsenenbildung kommt in ihrer gesellschaftsgestaltenden Funktion eine wichtige Rolle bei der Umsetzung und Verbreitung von Gender Mainstreaming zu.

Der Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung sowie dem Referat für Frauen und Gleichstellung ist es ein großes Anliegen, die vom Land Vorarlberg geförderten Erwachsenenbildungseinrichtungen für das wichtige Thema Gender Mainstreaming zu sensibilisieren und bei der Implementierung behilflich zu sein.

Die nun vorliegende gemeinsam mit den Erwachsenenbildungseinrichtungen entwickelte Handreichung stellt einen wichtigen Schritt in diesem Prozess dar. Diese wird alle Mitarbeitenden der Erwachsenenbildungseinrichtungen dabei unterstützen, Gleichstellungsoptionen in der Erwachsenenbildung bei der Analyse der Zielgruppen, bei der Entwicklung von Bildungsangeboten, aber auch in der Personalorganisation in den jeweiligen Einrichtungen (Führungskräfte, Mitarbeitende und Referierende) zu entwickeln und umzusetzen.

Mag.^a Gabriela Dür
Vorständin der Abteilung
Wissenschaft und Weiterbildung

Mag.^a Monika Lindermayr
Gesellschaft, Soziales und Integration,
Referat für Frauen und Gleichstellung



Inhalt

I. „Bildung für Alle“ - Förderung von Erwachsenenbildung und Gleichstellung im Land Vorarlberg	6
II. Gleichstellung in Vorarlberg	8
III. Gleichstellung in der Erwachsenenbildung	10
1. Partizipation und Entscheidung	10
2. Ressourcen	14
3. Rollen und Normen	17



„Bildung für Alle“ – Förderung von Erwachsenenbildung und Gleichstellung im Land Vorarlberg

„Ausgaben für Weiterbildung sind eine Investition für persönliche und gesellschaftliche Weiterentwicklung, steigern die Produktivität, stärken das Wirtschaftswachstum und dienen dazu, soziale Ungleichheiten zu verringern.“ (Land Vorarlberg – Bildung und Wissenschaft)

Das Angebot der Einrichtungen der Vorarlberger Erwachsenenbildung soll dabei den unterschiedlichen Bedürfnissen und Voraussetzungen der Zielgruppen Rechnung tragen und es so allen potenziellen Teilnehmenden ermöglichen, unabhängig von sozialem Status, Wohnort, finanziellen Gegebenheiten für ihre persönliche Weiterentwicklung zu sorgen. „Die Mitgliedseinrichtungen der ARGE Vorarlberger Erwachsenenbildung sehen den Menschen als Ganzes. Sie unterstützen seine Qualifikation für persönliche, berufliche und gesellschaftliche Aufgaben“. (Leitbild ARGE Vorarlberger Erwachsenenbildung)

Die Anwendung von Gender Mainstreaming im Förderwesen soll sicherstellen, dass die Fördergelder auch genutzt werden, um einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu leisten. Im Sinne der Gleichstellungsziele des Landes Vorarlberg zielt eine gendergerechte Bildungsarbeit darauf ab, Frauen und Männer inhaltlich gleichermaßen anzusprechen und für eine ausgewogene Mischung von weiblichen und männlichen Teilnehmenden, Mitarbeitenden und Referierenden zu sorgen.

Im Leitbild der Arbeitsgemeinschaft Vorarlberger Erwachsenenbildung wird die Bedeutung von „Vernetzung, Weiterbildung, Qualitätssicherung und Innovation in den teilnehmenden Einrichtungen“ hervorgehoben, die dadurch „schnell und wirkungsvoll auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren“ können. In diesem Zusammenhang sind auch die aktuellen Bemühungen um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu sehen, die über die Geschlechterfrage hinaus auch die Vielfalt von Zielgruppen und Mitarbeitenden in der Erwachsenenbildung berücksichtigen. So ist es zum Beispiel eine wichtige Frage, welche Zielgruppen durch die Angebote der Vorarlberger Erwachsenenbildung nicht erreicht werden und inwiefern Faktoren wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Bildungs- und Erwerbsstatus, Religion etc. von Zielgruppen oder Referierenden eine Rolle dabei spielen.

Diese Handreichung wurde auf Basis des Workshops „Gender Mainstreaming und Diversity in der Erwachsenenbildung im Land Vorarlberg“, der im Oktober 2015 stattfand, erarbeitet. Als Grundlage dienten hier die 16 Genderfragen des Referats für Frauen und Gleichstellung in Vorarlberg. Der Workshop diente dazu, ein Feedback zu diesen 16 Genderfragen einzuholen und sie somit für die Einrichtungen der Erwachsenenbildung zu adaptieren.

Die nun vorliegende Handreichung soll die Einrichtungen dabei unterstützen, Gleichstellungsoptionen in der Erwachsenenbildung bei der Analyse der Zielgruppen, bei der Entwicklung von Bildungsangeboten, aber auch in der Personalorganisation in den jeweiligen Einrichtungen (Führungskräfte, Mitarbeitende und Referierende) zu entwickeln und umzusetzen.

Die 5 Grundsätze von Gender Mainstreaming im Land Vorarlberg

- 1) Die verwendete Sprache ist geschlechtergerecht.
- 2) Datenerhebungen und Datenanalysen sind geschlechterbezogen.
- 3) Dienstleistungen sind für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich.
- 4) Auf eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern in Arbeitsgruppen und Programmen wird geachtet.
- 5) Gleichstellung ist im Steuerungsprozess verankert.



Gleichstellung in Vorarlberg

Das Land Vorarlberg engagiert sich für eine Gesellschaft, in der Frauen und Männer

- gleichgestellt sind,
- gleiche Chancen und gleichen Zugang zu Ressourcen haben,
- ein selbstbestimmtes Leben, entsprechend ihren persönlichen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Interessen führen,
- keiner geschlechtsspezifischen strukturellen oder individuellen Gewalt ausgesetzt sind.

Frauen und Männer

- bestimmen in gleichem Maße das gesellschaftliche Leben und haben die gleichen Teilhabemöglichkeiten,
- haben die gleichen Möglichkeiten zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit durch Aus- und Weiterbildung, Erwerbsarbeit, gleicher Entlohnung sowie gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt,
- leben selbstbestimmt in allen Belangen und Phasen ihres Lebens,
- teilen sich Familien- und Fürsorgearbeit in Haushalt, Kindererziehung und Pflege unter Beibehaltung ihrer eigenständigen Existenzsicherung,
- erweitern ihre Geschlechterrollen und -normen und werden in ihrer Vielfalt wahrgenommen und geachtet.

Frauen und Männer

- können sich darauf verlassen, dass Dienstleistungen für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich sind,
- können davon ausgehen, dass auf eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern in Arbeitsgruppen und Programmen (Bürgerbeteiligung) geachtet wird,
- können auf eine Verwaltung vertrauen, die geschlechtergerecht spricht, schreibt und handelt.

Frauen und Männer

- fühlen sich sicher, leben gewaltfrei und ohne sexistische Diskriminierungen im privaten und im öffentlichen Raum.



Gleichstellung in der Erwachsenenbildung

Analyse – Ziele – Maßnahmen – Evaluation

Im Folgenden finden Sie mögliche Fragestellungen, die Sie in den vier Phasen von Gender Mainstreaming-Projekten, nämlich der Phase der Analyse, der Zielfindung, der Maßnahmenentwicklung und der Überprüfung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Erwachsenenbildung (Zielgruppen, Mitarbeitende, Führungskräfte) anhand der Bereiche „Partizipation und Entscheidung“, „Ressourcen“ sowie „Rollen und Normen“ unterstützen sollen.

1. PARTIZIPATION UND ENTSCHEIDUNG

ANALYSE „Partizipation und Entscheidung“

- Wie viele Frauen/Männer sind betroffen/nehmen teil?
- Wie viele Frauen/Männer entscheiden?

Die folgenden Fragen unterstützen Sie bei der Erhebung der IST-Situation von Bildungseinrichtungen und Zielgruppen und dienen als Basis für die Formulierung konkreter Ziele, die Sie erreichen wollen.

Bildungseinrichtung

- Wie viele Frauen/Männer arbeiten in der Bildungseinrichtung (Beschäftigungsstruktur inkl. Leitungsfunktionen sowie Referierende)?
- Wer leitet und wer gestaltet das Bildungsprogramm?
- Wie viele Frauen/Männer sind bei der Angebotsdurchführung beteiligt bzw. treffen Entscheidungen?
- Welche Gender- und Diversitätskompetenz haben Führungskräfte, Mitarbeitende und Referierende? (Hinweis: Kompetenzstandards definieren)

1. PARTIZIPATION UND ENTSCHEIDUNG

Zielgruppen und TeilnehmerInnen

- Wer soll mit den Angeboten angesprochen werden?
- Wer ist auf das Angebot besonders angewiesen?
- Welche gesellschaftlichen Ungleichheiten gibt es in den verschiedenen Themenbereichen (Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, Erwerbs- und Bildungsstatus etc.), die in den Angeboten der Erwachsenenbildung zu berücksichtigen sind?
- Gibt es geschlechterspezifische Angebote?
- Wie ist das Geschlechterverhältnis der Teilnehmenden (Darstellung Frauen/Männer für das gesamte Kursprogramm)?
- Welche Bildungsmaßnahmen werden vorwiegend von Frauen/von Männern besucht? Folgt daraus ein Handlungsbedarf?
- Wer kann das Angebot nicht nutzen? Welche Zielgruppe wird mit dem Angebot nicht angesprochen?

ZIELE „Partizipation und Entscheidung“

Auf Basis der IST-Analyse können Sie nun konkrete Gleichstellungsziele formulieren.

- Welche Frauen-/Männerquote soll bei den Betroffenen, bei den Beteiligten bzw. bei den Entscheidenden erreicht werden?
- Welche konkreten Gleichstellungsziele verfolgt die Bildungseinrichtung?
- Welche konkreten Gleichstellungsziele werden in Bezug auf Führungskräfte, Mitarbeitende und Referierende verfolgt, z.B.:
 - Welche Standards in Bezug auf Gender- und Diversitätskompetenz werden für Führungskräfte, Mitarbeitende und Referierende definiert?

1. PARTIZIPATION UND ENTSCHEIDUNG

- Wie hoch soll der Frauen-/Männeranteil unter den Referierenden sein?
- Wie hoch soll der Frauen-/Männeranteil unter den Führungskräften sein?

- Welche konkreten Gleichstellungsziele werden in Bezug das Bildungsprogramm verfolgt, z.B.:
 - Was heißt Gleichstellung in den verschiedenen Themenbereichen?
 - Wo soll es hingehen?

- Welche konkreten Gleichstellungsziele werden in Bezug auf Zielgruppen und Teilnehmende verfolgt, z.B.:
 - Welche Frauen-/Männerquoten soll bei den Teilnehmenden insgesamt erreicht werden?
 - Welche Frauen-/Männerquoten soll bei den Teilnehmenden in bestimmten Angebotssegmenten erreicht werden?

MASSNAHMEN „Partizipation und Entscheidung“

- Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um die konkreten Gleichstellungsziele zu erreichen?

Durch das Angebot von mehr (weiblichen/männlichen) Referierende sollen vermehrt Frauen/Männer als Teilnehmende angesprochen werden. Durch eine Befragung von Frauen/Männern sollen deren spezifischen Bedürfnisse konkretisiert werden.

Auf der Internetplattform soll eine Feedbackmöglichkeit mit geschlechtsspezifischer Auswertung und Ideenfindung entstehen und in die Angebotsgestaltung einfließen.

1. PARTIZIPATION UND ENTSCHEIDUNG

EVALUATION „Partizipation und Entscheidung“

- Wurde die angestrebte Frauen-/Männerquote erreicht?
- Wurde der angestrebte Frauen-/Männeranteil bei den Teilnehmenden erreicht?
- Wurde der angestrebte Frauen-/Männeranteil bei den Vortragenden erreicht?
- Werden alle zu erhebenden Indikatoren und Daten (Monitoring) nach Geschlecht differenziert?



2. RESSOURCEN

ANALYSE „Ressourcen“

- Welche Auswirkungen hat die Maßnahme auf die Ressourcen (Zeit, Geld, Raum, Mobilität, Info, Wissen) von Frauen/Männern?
- Wie werden die potenziell unterschiedlichen Ressourcen und Möglichkeiten von Frauen und Männern berücksichtigt (Zeit, Geld, Raum, Mobilität, Info, Wissen)?

Teilnehmende

- Sind die unterschiedlichen Lebenssituationen (z.B. zeitliche Verfügbarkeit, Bildungssituation, Einkommensverhältnisse) bei den Angeboten berücksichtigt?
- Haben Frauen und Männer wirklich die gleichen Chancen zur Nutzung der Angebote?

Leistbarkeit

- Sind die Kursgebühren für alle Teilnehmenden finanzierbar?
- Wie viel kostet ein Seminartag bei Seminaren, die in der Mehrzahl von Frauen/von Männern besucht werden?

Dauer

- Wie lange dauern Bildungsmaßnahmen, die eher von Frauen/von Männern besucht werden?
- Besuchen Frauen eher kürzere Bildungsmaßnahmen? Wenn ja, warum ist das so und folgt daraus ein Handlungsbedarf?

Kurszeiten

- Ermöglichen die Kurszeiten die Teilnahme aller Zielgruppen? (unter Berücksichtigung von Erwerbstätigkeit, Betreuungspflichten, öffentlichen Verkehrsmitteln etc.)?

2. RESSOURCEN

- Wie ist die Rückmeldung bezüglich der Kurszeiten von Frauen und Männern? Gibt es Unterschiede?
- Gibt es unterstützende Begleitmaßnahmen, z.B. Kinderbetreuung?

Erreichbarkeit

- Ist der Kursort einfach mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen?
- Gibt es dezentrale Angebote?

Raum

- Entspricht die Qualität von Bildungseinrichtungen und Seminarräumen (z.B. Größe, Ausstattung, Atmosphäre, Raumtemperatur) den Bedürfnissen von Frauen und Männern?

Information

- Haben alle Zielgruppen den gleichen Zugang zu Informationen über das Angebot?
- Werden Frauen und Männer gleichermaßen durch das Bildungsprogramm und die Bewerbung der Bildungsangebote angesprochen (Bildersprache, Mehrsprachigkeit, geschlechtergerechte Sprache)?

Basisbildung

- Welche Voraussetzungen/welches Vorwissen müssen die Teilnehmenden mitbringen?
- Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse an Bildungsangeboten von bildungsbenachteiligten Frauen und Männern? Wie werden diese bei der Gestaltung und Bewerbung der Bildungsangebote berücksichtigt?

2. RESSOURCEN

Referierende

- Gibt es Unterschiede bei den Honoraren und Verträgen von weiblichen/männlichen Referierenden? Wenn ja, warum?
- Wie viele Tage im Jahr sind weibliche/männliche Referierende im Einsatz?

ZIELE „Ressourcen“

- Welches Ausmaß an Ressourcen sollen Frauen/Männer einbringen? Welche Ressourcen werden an Frauen/Männer verteilt?
- Welche konkreten Gleichstellungsziele in Bezug auf Leistbarkeit, Dauer und Kurszeiten, Erreichbarkeit, Raum, Information und Basisbildung verfolgt die Bildungseinrichtung?

MASSNAHMEN „Ressourcen“

- Welche Maßnahmen sind notwendig, um ausreichend Ressourcen zur Verfügung zu stellen, aber auch um sicher zu stellen, dass Frauen und Männer Ressourcen im gleichen Ausmaß aufwenden müssen?
- Welche Maßnahmen sind notwendig, um den vermehrten Einsatz von Zeit von Frauen/Müttern oder Männern/Vätern zu erreichen?

EVALUATION „Ressourcen“

- Konnten geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Ressourceneinsatzes ausgeglichen werden?
- In welchem Ausmaß konnten geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Ressourceneinsatzes ausgeglichen werden?

3. ROLLEN UND NORMEN

ANALYSE „Rollen und Normen“

- Welche Rollenbilder, Verhaltensmuster und geschlechtsspezifische Unterschiede aufgrund von Normen/Werten sind wirksam?
- Treffen die Bildungsangebote die Interessen und Bedürfnisse unterschiedlicher Menschen (Frauen/Männer, Ältere/Jüngere, Arbeitende/Angestellte usw.) gleichermaßen in Bezug auf Inhalte und Rollen etc.?
- Leisten die Bildungsangebote einen Beitrag zum Aufbrechen von Rollenklischees und Geschlechterstereotypisierungen?
- Welche Geschlechterbilder beeinflussen die Vorbereitung bzw. Durchführung von Bildungsangeboten?
- Werden bei den Bildungsangeboten auch inhaltlich Geschlechterbezüge hergestellt?
- Gibt es regelmäßige Reflexionsmöglichkeiten für Mitarbeitende und Referierende?
- Sind geschlechtergerechte Methodik bzw. Didaktik Entscheidungskriterien bei der Auswahl der Referierenden?
- Achten die Referierenden auf geschlechtergerechte Teilhabemöglichkeiten der Teilnehmenden (Verteilung der Redezeit, Rollen bei Gruppenarbeiten, Gleichwertigkeit von eingebrachten Themen und Fragestellungen etc.)?

3. ROLLEN UND NORMEN

ZIELE „Rollen und Normen“

- Welche dieser Verhaltensmuster, Normen und Werte sollen berücksichtigt und ausgeglichen werden?
- Welche konkreten Gleichstellungsziele zum Aufbrechen von Rollenklischees und Stereotypisierungen verfolgt die Bildungseinrichtung in ihrem Bildungsprogramm hinsichtlich Zielgruppen und Teilnehmenden sowie hinsichtlich Führungskräften, Mitarbeitenden und Referierenden?

MASSNAHMEN „Rollen und Normen“

- Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um geschlechtsspezifische Verhaltensmuster auszugleichen?

EVALUATION „Rollen und Normen“

- Konnten geschlechtsspezifische Verhaltensmuster berücksichtigt und ggf. ausgeglichen werden?
- Wird die Programmumsetzung hinsichtlich geschlechtsspezifischer Wirkungen überprüft?

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Gesellschaft, Soziales und Integration
Landhaus, Römerstraße 15, 6901 Bregenz
T +43 5574 511 24105
gleichstellung@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/frauen

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Wissenschaft und Weiterbildung
Römerstraße 24, 6901 Bregenz
T +43 5574 511 22205
wissenschaft@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/wissenschaft