

## 3.38 Gender Check

### Beschluss der BDKJ-Hauptversammlung 2004

Der BDKJ-Bundesverband sowie seine Mitglieds- und Diözesanverbände verpflichten sich, den angehängten Gender Check durchzuführen mit dem Ziel, zu prüfen, inwiefern die Methode des Gender Mainstreaming im eigenen Verband bereits umgesetzt wurde bzw. welche Instrumente zur weiteren Umsetzung noch installiert werden müssen. Der BDKJ-Bundesvorstand wird beauftragt, die Ergebnisse zeitnah zusammenzustellen und dem Verband zur Verfügung zu stellen.

#### Der Gender Selbstcheck

Nachstehend finden sich Fragestellungen, aufgegliedert in die Bereiche Strukturen, Finanzen und Inhalte, die dabei helfen sollen, einen so genannten Gender Selbstcheck durchzuführen, d.h. zu prüfen inwiefern die Methode des Gender Mainstreaming im eigenen Verband bereits umgesetzt wurde.

#### Strukturen:

- Wie schlüsselt sich die Mitgliederzahl nach Geschlechtern getrennt auf?

#### Vorstände:

- Wie sind die Vorstände besetzt (Zahl der Frauen und Männer)?
- Wie sind die Funktionen innerhalb der Vorstände unter Frauen und Männern verteilt (Vorsitz, Außenvertretung, Finanzen ...)?

#### Hauptamtliche/Geschäftsstelle:

- Wie ist die Zusammensetzung des hauptamtlichen Apparates?
- Wie viele Frauen und Männer sind Vollzeit, Teilzeit oder auf Honorarbasis beschäftigt?
- Wie sind die Funktionen unter Frauen und Männern verteilt (Leitungsfunktion, Referent/in, Sachbearbeitung ...)?
- Gibt es Unterschiede in der Vergütung unter Frauen und Männern bei gleicher Position?

#### Gremien:

- Wie sieht die Besetzung der Gremien aus (Zahl der Frauen und Männer)?
- Wie sind die Funktionen innerhalb der Gremien unter Männern und Frauen verteilt (Vorsitz, beratendes Mitglied mit oder ohne Stimmrecht, ProtokollführerIn ...)?

- Werden bei der Terminierung der Sitzungen Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigt?
- Gibt es geschlechtergetrennte Redelisten?
- Gibt es die Möglichkeit der Kinderbetreuung?

#### Arbeitskreise/sonstige Fachgremien:

- Wie sieht die Besetzung der Arbeitskreise/Fachgremien aus (Zahl der Frauen und Männer)?
- Gibt es eine paritätische Besetzung von Arbeitsgremien?
- Wer leitet die Arbeitskreise/Fachgremien?

#### (Bildungs-)Angebote:

- Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern als Nutzerinnen und Nutzer von verschiedenen Angeboten?
- Gibt es Veranstaltungen die primär von Frauen oder primär von Männern genutzt werden? Welche?
- Tauchen Frauen und Männer bei Seminaren/Veranstaltungen gleichermaßen als ReferentInnen auf?

#### Informationen:

- Wie ist der Informationsweg/Informationsfluss im Verband geregelt?
- Sind die Informationswege für alle im Verband transparent?
- Haben Frauen und Männer im Verband gleichermaßen Zugriff auf einen Computer um evtl. Informationen per mail zu erhalten?
- Falls nicht alle gleichermaßen Zugriff auf einen Computer haben, wie erhalten sie die Informationen die per mail versandt wurden?

#### Finanzen:

- Wie verteilen sich öffentliche Haushaltsmittel und Eigenmittel auf die Ausgaben von Frauen und Männern?
- Wurde und wird bei z.B. Jahresabschlüssen Bezug auf die Ausgaben von Frauen und Männern genommen?
- Stehen MitarbeiterInnen auf gleicher Hierarchieebene gleiche Haushaltsmittel zur Verfügung?
- Stehen Haushaltsmittel für die Umsetzung von Gendertrainings zur Verfügung?
- Stehen Haushaltsmittel für Mädchen- und Frauenarbeit, Jungen- und Männerarbeit zur Verfügung?

- Falls ja, wurden diese durch Gender-Haushaltsmittel abgelöst?

#### **Inhalte:**

##### *Grundsätzliches:*

- Ist das Thema Gender Mainstreaming (Geschlechtergerechtigkeit/Gleichstellung von Mann und Frau) im Verband fest verankert (Leitbild, Satzung, Selbstverständnis)?
- Wird bei allen Entscheidungen die getroffen werden und Inhalte die behandelt werden die Geschlechterperspektive beachtet?
- Gibt es Zielvereinbarungen zur Umsetzung des Ansatzes Gender Mainstreaming?
  - a) auf der Ebene der Organisation, z.B. in einem Leitbild?
  - b) auf der Ebene der internen Personalentwicklung, d.h. Förderung der Geschlechterdemokratie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
  - c) auf der fachlichen Programm- und Projektebene, in den Inhalten?
- Gibt es eine Zielkontrolle an denen das Erreichen gemessen wird?

##### *MitarbeiterInnen:*

- Gibt es einen speziellen Arbeitskreis der sich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming engagiert?
- Gibt es Verantwortliche/Zuständige im Verband (sowohl im ehrenamtlichen als auch im hauptamtlichen Bereich) die das Thema Gender Mainstreaming in den Verband tragen, darüber informieren können?
- Falls ja, wie sieht die Geschlechterverteilung bei den „Gender-Beauftragten“ aus und welche Funktionen bekleiden die Zuständigen?
  - a) Falls nein, werden Externe einbezogen bzw. zu Rate gezogen?
  - b) Falls nein, gibt es andere Indikatoren dafür, dass Gender Mainstreaming umgesetzt wird? Welche?
- Ist der Nachweis von Genderkompetenz Einstellungsvoraussetzung?
- Spielen Vorerfahrungen in Form geschlechtsbezogener Jugendarbeit eine Rolle bei der Einstellung?
- Wer, welche Gruppe entscheidet über Personalauswahl und wie sieht das Geschlechterverhältnis aus?

##### *Informationen – Vereinbarungen – Darstellungen:*

- Gibt es Informationsmaterial zu Gender Mainstreaming?
- Gibt es im Verband Regelungen zur geschlechtsbezogenen Sprache, z.B. grundsätzliche Ansprache

von Frauen und Männern, Verwendung des großen „I“ (TeilnehmerInnen), etc.?

- Werden in der visuellen Darstellung des Verbandes Frauen und Männer gleichermaßen repräsentiert?

##### *Aus- und Fortbildung:*

- Gibt es eine generelle Verankerung von Genderelementen in Aus- und Fortbildungskonzepten (z.B. GruppenleiterInnenschulung)?
  - In welcher Form werden in Konzeptionen methodische Rahmenbedingungen beschrieben die sowohl Mädchen wie Jungen gerecht werden sollen?
  - Gibt es Gendertrainings?
  - Wie wird die Anwendung neuer geschlechterdemokratischer Strategien oder die Entwicklung neuer Instrumente an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermittelt?
  - Welche Unterstützung erhalten die Mitarbeiterinnen bei der Anwendung? z.B. in Form von Genderberatung, Gendertrainings und Gendercoaching
- In welchen Programmen, Projekten und Maßnahmen wird das Gender Mainstreaming-Prinzip in der Organisation bereits umgesetzt?