Gender Mainstreaming Checkliste

(überarbeitet durch Marloes Smit und Maria Gutknecht-Gmeiner 2018)

# Vorbemerkungen zu Genderunterschieden in VNFIL

Während allgemeine Beteiligungsraten von Frauen und Männern in Validierungsverfahren wichtige Indikatoren darstellen, zeigen sich Gender Gaps jedoch meist in einer detaillierten Analyse. In vielen Fällen findet man Frauen und Männer in verschiedenen Arten von Validierungsverfahren, sie haben unterschiedliche Interessen, Bedürfnisse und Erwartungen und nehmen unter unterschiedlichen (Rahmen)Bedingungen daran teil.

Zum Beispiel wählen Frauen eher Pfade, die zu allgemeinbildenden Qualifikationen führen und sind selten im technischen Bereich zu finden. Sie müssen für gewöhnlich praktische und soziale Hürden überwinden (z.B. Verpflichtungen im familiären Bereich) und haben generell weniger Zeit für (Aus)Bildung und verwandte Aktivitäten. Männer hingegen findet man häufiger in Programmen, die zu beruflichen Qualifikationen führen und sie nehmen auch an längeren und intensiveren Programmen teil. Sie sind jedoch zumeist (außer im beruflichen Kontext) nicht so stark an z.B. dem Erlernen von Fremdsprachen interessiert.

Nur disaggregierte Daten zeigen derartige genderspezifische Unterschiede in der Teilnahme. Es ist daher wichtig, aussagekräftige Kategorien für Arten von Bildungs- und Validierungsangeboten zu finden, um relevante Genderunterschiede erkennen zu können. Da Gender untrennbar mit anderen Merkmalen verwoben ist (z.B. mit ethnischem Hintergrund oder mit der Schichtzugehörigkeit), sollte eine Genderanalyse auch diese relevanten Charakteristika in einer integrierten Weise berücksichtigen (Intersektionalität).

# Arten von VNFIL-Angeboten und Teilnahmezahlen

Was sind die Teilnahmezahlen für weibliche und männliche KandidatInnen in VNFIL?

Geben Sie das Jahr an, in dem die Daten erhoben wurden. Sollte es unterschiedliche Arten von Validierungsverfahren geben, geben Sie bitte die Teilnahmezahlen nach Geschlecht für diese Verfahren gesondert an, um Geschlechterunterschiede sichtbar(er) zu machen.

**Allgemeine Teilnahmezahlen**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jahr | Weibliche KandidatInnen | | Männliche KandidatInnen | | Gesamt |
| Anzahl | in % | Anzahl | in % |
|  |  |  |  |  |  |

**Teilnahme an VNFIL Verfahren 1: (geben Sie das Verfahren an)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jahr | Weibliche KandidatInnen | | Männliche KandidatInnen | | Gesamt |
| Anzahl | in % | Anzahl | in % |
|  |  |  |  |  |  |

**Enrolment in VNFIL procedure 2: (geben Sie das Verfahren an)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jahr | Weibliche KandidatInnen | | Männliche KandidatInnen | | Gesamt |
| Anzahl | in % | Anzahl | in % |
|  |  |  |  |  |  |

Fügen Sie weitere Tabellen hinzu, wenn notwendig.

Sollte es geschlechtsspezifische Unterschiede geben, wie lassen sich diese begründen?

|  |
| --- |
|  |

# Drop-out-Raten

Geben Sie das Jahr an, in dem die Daten erhoben wurden.

Sollte es unterschiedliche Bereiche/Verfahren geben, geben Sie bitte die Drop-out-Raten für diese Bereiche/Verfahren gesondert an, um Geschlechterunterschiede sichtbar(er) zu machen.

**Allgemeine Drop-out-Raten**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Drop-out-Raten in % (Jahr der Erhebung …….…) | | |
| Weibliche KandidatInnen | Männliche KandidatInnen | Gesamt |
|  |  |  |

**VNFIL Verfahren 1: (geben Sie das Verfahren an)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Drop-out-Raten in % (Jahr der Erhebung …….…) | | |
| Weibliche KandidatInnen | Männliche KandidatInnen | Gesamt |
|  |  |  |

**VNFIL Verfahren 2: (geben Sie das Verfahren an)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Drop-out-Raten in % (Jahr der Erhebung …….…) | | |
| Weibliche KandidatInnen | Männliche KandidatInnen | Gesamt |
|  |  |  |

Fügen Sie weitere Tabellen hinzu, wenn notwendig.

Sollte es geschlechtsspezifische Unterschiede geben, wie lassen sich diese begründen?

|  |
| --- |
|  |

# Erfolgsquoten

Geben Sie das Jahr an, in dem die Daten erhoben wurden.

Sollte es unterschiedliche Bereiche/Verfahren geben, geben Sie bitte die Erfolgsquoten für diese Bereiche/Verfahren gesondert an, um Geschlechterunterschiede sichtbar(er) zu machen.

**Allgemeine Erfolgsquoten für das Jahr: \_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Erfolgsquoten für KandidatInnen | Prozent | |
| W | M |
| KandidatInnen, die das Validierungsverfahren erfolgreich abschließen |  |  |
| Übertritt in weiterführende Ausbildungen |  |  |
| Erwerb einer Qualifikation in einem Bereich, in dem das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist |  |  |

**Erfolgsquoten für VNFIL-Verfahren 1: (geben Sie das Verfahren an) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Erfolgsquoten für KandidatInnen | Prozent | |
| W | M |
| KandidatInnen, die das Validierungsverfahren erfolgreich abschließen |  |  |
| Übertritt in weiterführende Ausbildungen |  |  |
| Erwerb einer Qualifikation in einem Bereich, in dem das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist |  |  |

**Erfolgsquoten für VNFIL-Verfahren 2: (geben Sie das Verfahren an) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Erfolgsquoten für KandidatInnen | Prozent | |
| W | M |
| KandidatInnen, die das Validierungsverfahren erfolgreich abschließen |  |  |
| Übertritt in weiterführende Ausbildungen |  |  |
| Erwerb einer Qualifikation in einem Bereich, in dem das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist |  |  |

Fügen Sie weitere Tabellen hinzu, wenn notwendig.

Sollte es geschlechtsspezifische Unterschiede geben, wie lassen sich diese begründen?

|  |
| --- |
|  |

# Übertritt in die Erwerbstätigkeit

**Allgemeine Erwerbsquote für das Jahr: \_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Erwerbsquoten | Prozent aller erfolgreichen KandidatInnen\* | | |
| W | M | Gesamt |
| Erfolgreiche KandidatInnen, die innerhalb eines Jahrs nach Abschluss des Programms eine Erwerbsarbeit aufnehmen |  |  |  |
| Erfolgreiche KandidatInnen, die innerhalb eines Jahrs nach Abschluss des Programms eine Erwerbsarbeit in einem Bereich aufnehmen, in dem das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist |  |  |  |

\*Bitte geben Sie den Anteil der erfolgreichen weiblichen KandidatInnen in Erwerbsarbeit an allen erfolgreichen KandidatInnen an usf.

**Erwerbsquoten für VNFIL-Verfahren 1: (geben Sie das Verfahren an) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Erwerbsquoten | Prozent aller erfolgreichen KandidatInnen\* | | |
| W | M | Gesamt |
| Erfolgreiche KandidatInnen, die innerhalb eines Jahrs nach Abschluss des Programms eine Erwerbsarbeit aufnehmen |  |  |  |
| Erfolgreiche KandidatInnen, die innerhalb eines Jahrs nach Abschluss des Programms eine Erwerbsarbeit in einem Bereich aufnehmen, in dem das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist |  |  |  |

**Erwerbsquoten für VNFIL-Verfahren 1: (geben Sie das Verfahren an) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Erwerbsquoten | Prozent aller erfolgreichen KandidatInnen \* | | |
| W | M | Gesamt |
| Erfolgreiche KandidatInnen, die innerhalb eines Jahrs nach Abschluss des Programms eine Erwerbsarbeit aufnehmen |  |  |  |
| Erfolgreiche KandidatInnen, die innerhalb eines Jahrs nach Abschluss des Programms eine Erwerbsarbeit in einem Bereich aufnehmen, in dem das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist |  |  |  |

Fügen Sie weitere Tabellen hinzu, wenn notwendig.

Sollte es geschlechtsspezifische Unterschiede geben, wie lassen sich diese begründen?

|  |
| --- |
|  |

# Information und Orientierung

Gibt es angemessene Verfahren der Information und Orientierung die sowohl Frauen als auch Männer ansprechen?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Gibt es Verfahren der Information und Orientierung, die Geschlechtsstereotypen entgegenwirken?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Gibt es ein System der Orientierung und des Clearings, dass gewährleistet, dass Frauen und Männer ihre Möglichkeiten in der Validierung nicht aufgrund von Geschlechterstereotypen einschränken?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Kommentare und Erläuterungen

|  |
| --- |
|  |

# VNFIL Verfahren und Materialien

Berücksichtigt das VNFIL Verfahren die Bedürfnisse, Interessen und Erfahrungen von Frauen und Männern?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Beinhaltet das Validierungsverfahren Methoden der Heranführung, Begleitung, Beratung und Bewertung, die die aktive Teilnahme von sowohl Frauen als auch Männern fördern?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Werden Frauen und Männer mit dem gleichen Respekt behandelt?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Ist der Sprachgebrauch gendergerecht?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Sind Portfolios, Beratungsmaterialien und Bewertungsverfahren gendersensible in Bezug auf Sprache, Bilder und verwendete Beispiele?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Wenn Geschlechterstereotype in verwendeten Materialien vorkommen (Portfolios, Beratungsmaterialien, Online-Ressourcen etc.), werden diese mit den Teilnehmen diskutiert?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Kommentare zur Gendersensibilität der Validierungspraxis in Ihrer Institution:

|  |
| --- |
|  |

# Zusammensetzung des obersten Leitungsgremium (Vorstand) und des Managements

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen | | Männer | | Anzahl Gesamt |
| Anzahl | % der F | Anzahl | % der M |
| MitarbeiterInnen |  |  |  |  |  |
| KandidatInnen |  |  |  |  |  |
| VertreterInnen der MitarbeiterInnen im Vorstand |  |  |  |  |  |
| VertreterInnen der KandidatInnen im Vorstand |  |  |  |  |  |
| Oberes Management |  |  |  |  |  |
| Mittleres Management |  |  |  |  |  |

Kommentare zu Genderdisparitäten im Management

|  |
| --- |
|  |

# BeraterInnen / BewerterInnen

Wie sind die Anteil von Frauen und Männern unter BeraterInnen und BewerterInne (nach Beschäftigungsform) und administrativem Personal?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen | | Männer | | Gesamt Anzahl |
| Anzahl | % der F | Anzahl | % der M |
| BeraterInnen/BewerterInnen mit fester Anstellung |  |  |  |  |  |
| BeraterInnen/BewerterInnen freiberuflich/Werkvertrag |  |  |  |  |  |
| Verwaltungspersonal |  |  |  |  |  |

Kommentare zu Genderdisparitäten bei den MitarbeiterInnen

|  |
| --- |
|  |

# Genderstrategien

Hat die Organisationen einen Plan, Strukturen und Ressourcen, um Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben? Gibt es angemessene Ressourcen um Gender Mainstreaming in die Praxis umzusetzen?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Sind Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen in gleichem Ausmaß vertreten?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Sind Ressourcen wie Zeit, Bildungsangebote oder finanzielle Ressourcen auf Frauen und Männer gleich verteilt?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Wird direkte oder indirekte geschlechtsspezifische Diskriminierung verhindert?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Haben Frauen und Männer den gleichen Zugang zu Einrichtungen und Angeboten?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Wird Kinderbetreung angeboten?

**O** ja, großteils **O** teilweise **O** kaum oder gar nicht

Kommentare zu Genderstrategien

|  |
| --- |
|  |

Adaptiert von “Gender Mainstreaming in Education” – Institute of Development and Labour Law, University of Cape Town – veröffentlicht vom Commonwealth Secretariat, Juni 1999.

Überarbeitet durch Marloes Smits und Maria Gutknecht-Gmeiner 2018