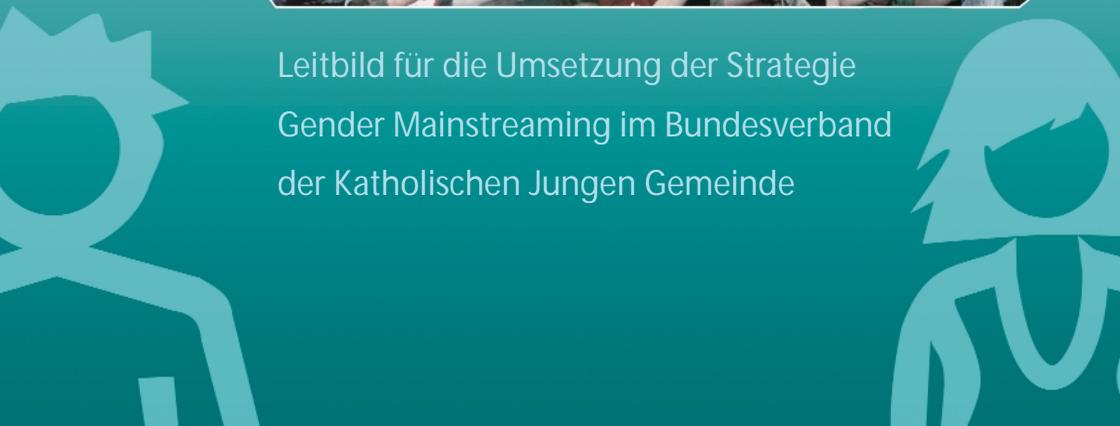




Leitbild

Gender Mainstreaming

Leitbild für die Umsetzung der Strategie
Gender Mainstreaming im Bundesverband
der Katholischen Jungen Gemeinde



Inhalt

2 Vorwort

4 Gender Mainstreaming Was ist das?

7 Vision Was wollen wir?

8 Mission Was nutzt es?

11 Werte Was treibt uns an?

12 Rahmenbedingungen Was bestimmt uns?

14 Kernfähigkeiten Was können wir?

16 Grundstrategie Was tun wir?

18 Glossar

Leitbild
Gender Mainstreaming

Impressum

HerausgeberIn: KJG Bundesleitung
Redaktion: Simon Buttazzi, Steffi Dittrich, Eva-Maria Düring, Verena Fritsch, Michael Müller, Gunter Neubauer, Tobias Riethmüller, Florian Rohde, Alexandra Schmitz, Anne Schwarz, Eva-Maria Steinel, Holger Witting (verantwortlich)
Layout: Typorange, www.typorange.de
Fotos: Nina Grützmaker, Holger Witting, Alexandra Schmitz
Druck: Janus Druck, Borcheln
Auflage: 500 Stück
Erscheinungsjahr: 2005
Anschrift: KJG Bundesstelle, Düsseldorfer Str. 4, 41460 Neuss
Telefon: 02131-5689-0, Fax: 02131-5689-87
E-Mail: bundesstelle@kjg.de, www.kjg.de

Diese Publikation wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



Vorwort

Geschlechtergerechtigkeit ist nichts Neues für die KJG! Schon bei der Gründung des Verbandes haben Frauen und Männer ausgehandelt, dass sie miteinander gleichberechtigt die KJG gestalten wollen. In den folgenden Jahren wurden die Instrumente zur Umsetzung dieses Vorhabens verbessert. So ist die Geschlechterparität in den Leitungen der KJG ein wichtiges, in der Satzung verankertes Ziel und es existieren Gremien in der KJG, die geschlechterspezifische Angebote für Mädchen und Frauen, Jungen und Männer entwickeln. Seit 2002 kooperieren die Leitungen der

Bundesmänner- und Bundesfrauenkonferenz und bringen gemeinsam die geschlechterbezogene Arbeit des Bundesverbandes voran. In dieser Zeit wurde es immer aktueller, die Gleichstellung von Frauen und Männern mit der Strategie "Gender Mainstreaming" zu erwirken. Es lag also nahe, dieses Thema für den KJG Bundesverband zu bearbeiten. In einem ersten Schritt wurde das vorliegende "Leitbild" für die Umsetzung der Strategie "Gender Mainstreaming" im KJG Bundesverband entwickelt. Dieser verpflichtet sich somit eigene Strukturen zu überprüfen

und Rahmenbedingungen zu schaffen um eine Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Mit Hilfe der Strategie "Gender Mainstreaming" will die KJG mehr Geschlechtergerechtigkeit innerhalb wie außerhalb der KJG bewirken. Das "Leitbild" soll aber nicht nur für die Arbeit des Bundesverbandes relevant sein. Vielmehr soll diese Broschüre Hilfe und Anregung sein, die Strategie "Gender Mainstreaming" auch auf anderen Ebenen der KJG umzusetzen. Die Verantwortlichen der jeweiligen Ebenen müssen eigene, für sie passende Wege entwickeln,

um so das "Leitbild" in ihrer Arbeit realisieren zu können.

Auch wenn Geschlechtergerechtigkeit kein neues Thema für die KJG ist, erfährt dieses wichtige Ziel mit der Strategie "Gender Mainstreaming" einen neuen Impuls.

Für die Leitungen der Bundesfrauen- und Bundesmännerkonferenz,

Steffi Dittrich

Holger Witting

Bitte kurz
fassen!!

Gender Mainstreaming Was ist das?

Mit der Strategie Gender Mainstreaming (GM) soll die Gleichstellung von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern erreicht werden. Hierfür benötigen beide Geschlechter die gleichen Ausgangs- und Rahmenbedingungen, denn erst dann haben sie auch die gleichen Chancen. Tatsächliche Chancengleichheit kann nicht durch Anpassung von Frauen an männlich geprägte Strukturen und umgekehrt erreicht werden, sondern nur durch die Änderung der Strukturen und Rahmenbedingungen selbst, damit diese gleiche Chancen eröffnen.

GM zielt damit auf die

- › Überwindung tradierter Geschlechterrollen
- › Veränderung gesellschaftlicher Strukturen
- › Veränderung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen

Gender Mainstreaming bedeutet, die Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit zwischen Frauen und Männern als

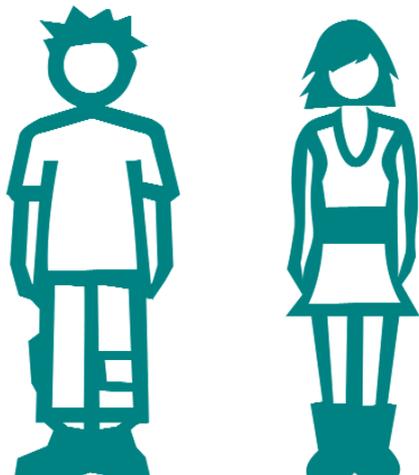
Querschnittsaufgabe in alle Aktivitäten und Maßnahmenbereiche zu integrieren, soziale Ungleichheiten bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen.

Das bedeutet konkret:

- › GM berücksichtigt die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und Interessen von Frauen und Männern.
- › GM fragt nach den Ursachen von Unterschieden.
- › GM will tradierte Rollenzuschreibungen überwinden, strukturelle Ungleichheiten abbauen und Gleichstellung fördern.
- › GM rückt beide Geschlechter in den Mittelpunkt.

GM als Top-Down-Strategie

GM ist Führungsaufgabe, d.h. die Entscheidungs- und Führungsebene hat das Gleichstellungsziel vorzugeben, Verbindlichkeiten herzustellen sowie notwendige Rahmenbedingungen für die Umsetzung zu schaffen und Fortschritte und Ergebnisse regelmäßig zu überprüfen. Oft entscheidet der politische Gestaltungswille, ob mit der Strategie GM Strukturen und Rahmenbedingungen nachhaltig verändert werden und Gleichstellung möglich ist.



Vision Was wollen wir?

Wir – Mädchen und Jungen, Frauen und Männer – erleben, anerkennen und gestalten gleichberechtigt Verschiedenheiten und Gemeinsamkeiten der Geschlechter. Gender Mainstreaming in der KJG hat einen Nutzen für alle Mitglieder.



Mission Was nutzt es?

Gender Mainstreaming in der KJG hat einen Nutzen für alle Mitglieder

Unseren Mitgliedern wird offener Raum zur Identitätsentwicklung als Junge, Mädchen, Mann und Frau gegeben. Sie erkennen, dass die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen für das Menschsein in allen Lebensbereichen bedeutsam sind.

Alle Mitglieder haben geschlechtergerechten Zugang zu unseren Ressourcen, Angeboten und Strukturen.

Gender Mainstreaming in der KJG hat einen Nutzen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich mit ihren Stärken, Bedürfnissen und Fragen als Frauen und Männer individuell entfalten. Sie erfahren geschlechterbezogene Orientierung und Qualifizierung für ihre Tätigkeiten in der KJG.

Gender Mainstreaming hat einen Nutzen für die KJG

Durch Gender Mainstreaming wird unser Verband geschlechtergerecht gestaltet. Es entsteht geschlechterpädagogische Vielfalt.

Durch geschlechtersensible Kommunikation werden Entscheidungsprozesse partizipativer und legitimer. Die Identifikation mit Entscheidungen für Jungen, Mädchen,

Männer und Frauen erhöht sich. Das Profil der KJG wird weiterentwickelt, und in der Außendarstellung wirksamer. Es werden finanzielle Ressourcen gesichert und neue erschlossen.

Mainstreaming in der KJG hat einen Nutzen für die Gesellschaft

Frauen und Männer, Mädchen und Jungen der KJG gestalten eine geschlechtergerechte Gesellschaft mit. In der KJG werden sie für diese Aufgabe qualifiziert. Wir in der KJG sind geschlechtergerecht organisiert und setzen uns für Geschlechtergerechtigkeit in unseren gesellschaftlichen Kontexten ein.

Unsere Mitglieder gehen mit einem geschlechtersensiblen Selbstverständnis in ihre Lebensräume.

Gender Mainstreaming in der KJG hat einen Nutzen für die Kirche

Wir gestalten eine geschlechtergerechte Kirche mit.

Indem wir uns für Chancengleichheit der Geschlechter einsetzen, leben wir kirchliche Werte wie Gerechtigkeit und Nächstenliebe. Dadurch eröffnen wir Jungen, Mädchen, Männern und Frauen individuelle Zugänge zum Glauben und zur Kirche.

Werte Was treibt uns an?





Rahmenbedingungen Was bestimmt uns?

1 Geschlechterfragen werden heute neu zum Thema gemacht. Es geht vorrangig um die Weiterentwicklung des Miteinanders von Frauen und Männern und damit um eine gemeinsame Verantwortung für Geschlechterpolitik. Die Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen soll dabei durchgängig in allen Bereichen stattfinden.

Bei Mädchen, Jungen, jungen Frauen und jungen Männern gibt es ein verändertes Selbstbewusstsein. Sie profitieren von den Entwicklungen in der Vergangenheit.

Sie fühlen sich als Mädchen, Junge, junge Frauen und junge Männer nicht unbedingt benachteiligt oder privilegiert. Es hat sich eine größere gesellschaftliche Offenheit für geschlechtliche Gestaltung entwickelt. Geschlechterrollen sind zunehmend weniger auf Stereotype festgelegt.

2 Die Bundesregierung will mit Gender Mainstreaming die Gleichbehandlung von Frauen und Männern erreichen. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Umsetzung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes und den Kinder-

und Jugendplan des Bundes und damit auch auf die KJG.

Für geschlechtergerechte Arbeitsformen und geschlechterbezogene Projekte und Aktivitäten werden viele Förderprogramme entwickelt. Bestehende Förderprogramme verlangen die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe.

3 Zu den Grundlagen und Zielen und damit zum Profil und zur Geschichte der KJG gehört die Gleichberechtigung

zwischen Mädchen und Jungen, Frauen und Männern. Daher wird auf allen Ebenen darauf geachtet, dass Leitungen und Delegationen geschlechtergerecht besetzt werden.

Spezielle Gremien sichern in der KJG einen institutionellen Rahmen, in denen Geschlechterthemen ihren Ort finden.



Kernfähigkeiten Was können wir?

In der KJG gibt es seit vielen Jahren geschlechterspezifische und geschlechterpädagogische Ansätze. Koedukation ist seit den 70er Jahren eine wichtige und erfolgreiche Methode für uns. Mit der Zeit haben wir zudem Männer- und Frauenarbeit etabliert.

Wir greifen aktuelle Geschlechterthemen engagiert und lustvoll auf und führen eigene Projekte, Aktionen und Qualifizie-

rungsmaßnahmen durch. Alle Themen, die wir aufgreifen, können wir geschlechterbezogen bearbeiten. In unsere Angebote integrieren wir Geschlechterthemen.

Die KJG hat eine Kultur für Begegnung, Kommunikation und Konflikte entwickelt, die Geschlechterthemen auf vielfältige Art und Weise berücksichtigt. Diese Kultur wird stetig weiterentwickelt und zeitgemäß gestaltet.

Die KJG hat vielfältige Strukturen geschaffen, die geschlechterbezogene Arbeit absichern. Dazu zählen wir zum Beispiel die Parität in Leitungämtern und Delegationen, geschlechterspezifischen Konferenzen und geschlechterspezifische Arbeitskreise.

In der Außendarstellung besetzt und vermittelt die KJG das Thema Geschlechtergerechtigkeit. Dies gilt sowohl für den

pädagogischen als auch für den politischen Bereich. Viele Publikationen und Arbeitshilfen der KJG dokumentieren unsere geschlechterbezogenen Kompetenzen.



Grundstrategie Was tun wir?

1 Wir überprüfen bereits bei der Planung Maßnahmen und Projekte auf ihre geschlechterspezifischen Wirkungen. Diesen Aspekt evaluieren wir und berichten darüber regelmäßig.

2 Wir überprüfen vor dem Hintergrund der Geschlechtergerechtigkeit Strukturen, Ressourcenverteilung und Arbeitsformen des Bundesverbandes und entwickeln sie weiter.

Um die daraus abgeleiteten geschlechterpolitischen Ziele wirksam zu erreichen entwickeln wir ein vielfältiges Handlungs-Repertoire.

3 Als Zielgruppe sehen wir alle Multiplikatorinnen und Multiplikatoren insbesondere junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der KJG, für die wir ein vielfältiges, geschlechterpädagogisches Gesamtkonzept entwickeln, welches

niederschwellige und partizipative Handlungsmöglichkeiten enthält.

4 Geschlechterspezifische und geschlechterpädagogische Ansätze werden konsolidiert, qualifiziert und in die verbandliche Arbeit integriert.

Hierfür werden geschlechterbezogene Kooperationen zwischen der Mädchen- und Frauenarbeit und der Jungen- und Männerarbeit ausgeweitet. Gemeinsame Ansätze und Projekte werden entwickelt und durchgeführt.

5 Wir gewinnen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Verband und qualifizieren sie für Gender Mainstreaming.

6 Wir suchen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner außerhalb der KJG und bringen Gender Mainstreaming in BDKJ, Kirche, Gesellschaft und Politik ein.

Glossar

Chancengleichheit

Chancengleichheit verlangt, dass jede Frau und jeder Mann, egal welcher Herkunft und welchen Geschlechtes, die gleichen Ausgangsbedingungen und Zugangsmöglichkeiten (Chancen) haben soll. Dazu gehört es, Möglichkeiten zu schaffen, dass alle die Ausgangsbedingungen nutzen können.

Gender

Das Englische unterscheidet sprachlich zwischen "sex", dem biologischen Geschlecht, und "gender", dem sozialen Geschlecht. Mit "gender" sind die gesellschaftlichen und kulturell geprägten Geschlechterrollen gemeint. Diese sind anerzogen und damit auch veränderbar – im Gegensatz zum "sex" dem biologisch festgelegten Geschlecht.

Gender Budgeting

Budgeting bedeutet Haushaltsplanung, d.h. die Planung der Einnahmen und Ausgaben. Mit dem Begriff "Gender Budgeting" wird die geschlechterdifferenzierte Analyse und Planung des Haushalts bezeichnet.

Gender Kompetenz

Gender Kompetenz meint das Wissen, welches notwendig ist, um Maßnahmen und Entscheidungen geschlechterdifferenziert und gleichstellungsorientiert im Sinne von Gender Mainstreaming umsetzen zu können. Grundlegend ist das Wissen um die Strategie Gender Mainstreaming sowie um die Lebenswirklichkeiten von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern in der Gesellschaft.

Gender Mainstreaming

Bei allen Vorhaben (Projekten, Entscheidungen, Maßnahmen, Veröffentlichungen etc.) werden die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Mädchen und Jungen / Frauen und Männern bewusst wahrgenommen und berücksichtigt. Es gibt keine geschlechterneutrale Wirklichkeit.

Gender Mainstreaming zielt auf die Überwindung tradierter Geschlechterrollen und die Veränderung gesellschaftlicher Strukturen und Rahmenbedingungen mit dem Ziel Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen.

Gleichberechtigung

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern meint zuerst die formale Gleichbehandlung durch das Recht. In Art.3 Abs. 2 des Grundgesetzes ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern festgeschrieben.

Gleichstellung

Gleichstellung meint die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Sie ist nur zu erreichen, wenn sämtliche Benachteiligungen, Herabsetzungen und Ausgrenzungen etc. aufgehoben sind und die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

Mainstreaming

Mainstreaming (englisch für "Hauptstrom") bedeutet, dass ein bestimmtes Anliegen, eine Denkweise oder inhaltliche Vorgabe zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen – auf allen Ebenen – wird.

Geschlechterspezifisch

Wenn spezielle Angebote für Mädchen/Frauen bzw. Jungen/Männer unter Berücksichtigung der entsprechenden Interessen und Hintergründe entwickelt werden, sind diese geschlechterspezifisch.

Geschlechterübergreifend

Geschlechterübergreifend werden Angebote bezeichnet, die sich sowohl an Mädchen/Frauen als auch an Jungen/Männer richten. Dabei finden die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten der Geschlechter Berücksichtigung.

Geschlechterbezogen

Geschlechterbezogen ist der Überbegriff von geschlechterspezifisch und geschlechterübergreifend. Er weist darauf hin, dass das Geschlecht der Zielgruppe berücksichtigt wird, macht aber keine Aussage über die Methode.

Gender bias

Gender bias bezeichnet einen geschlechterbedingten Verzerrungseffekt. Es wird z.B. Gleichheit von Frauen und Männern angenommen, wo diese nicht vorhanden ist (z.B. in der Forschung über die Wirkung von Medikamenten an Männern, die auf Frauen übertragen wird, ohne die hormonellen Schwankungen zu berücksichtigen). Oder es werden Unterschiede zwischen Frauen und Männern zugrunde gelegt, wo keine existieren.

Frauen- und Männerspezifisch

Hiermit wird etwas ausschließlich bei Frauen bzw. Männern Vorkommendes

(z.B. Reproduktionsorgane), geschlechterbezogene Unterschiede in der Ausprägung einer Begebenheit (z.B. Unfallhäufigkeiten, Krankheiten, Verhalten) sowie nur auf Frauen oder Männer Gerichtetes (z.B. frauen- oder männerspezifische Projekte) bezeichnet.

Geschlechtersensibilität

Mit Geschlechtersensibilität wird die Sensibilität für Geschlechterunterschiede bezeichnet. Sensibilität dafür, welche Rolle Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei Frau/Mann im zu bearbeitenden Themenbereich spielen, wo Ungleichheiten/ Ungerechtigkeiten bestehen und wie diese vermindert werden könnten.

Managing Diversity

Diversity stellt das Mosaik von Menschen dar, die eine Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrungen, Sichtweisen und Werten als Kapital in ihren Arbeitsbereich einbringen. Diversity Management bedeutet die gezielte Wahrnehmung und das bewusste Wertschätzen und Nutzen von Unterschieden, insbesondere in den Dimensionen: Alter, Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, körperliche

Behinderung, sexuelle Orientierung und Religion.

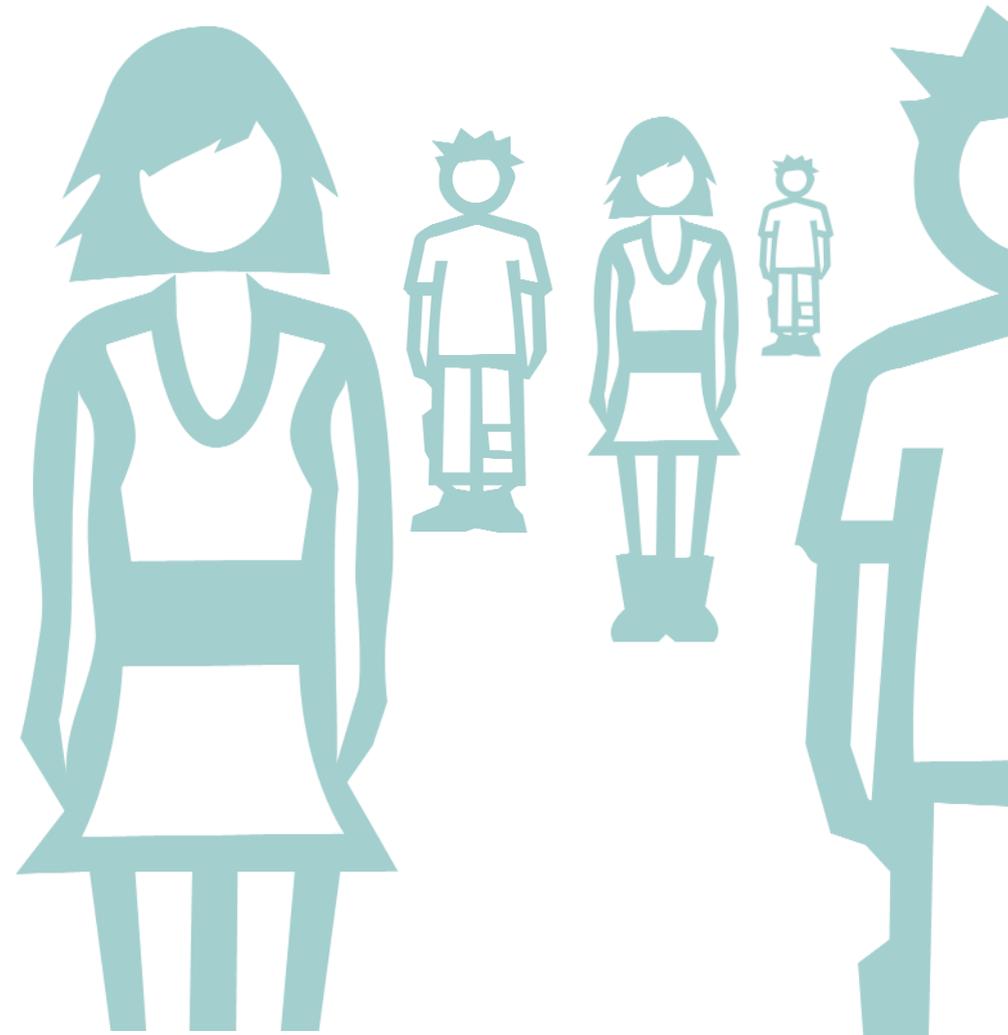
Managing Diversity ist ein betriebswirtschaftlicher Ansatz, der auch zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen durch die Änderung der Organisationskultur beitragen soll.

Mädchenarbeit/-pädagogik, Jungenarbeit/-pädagogik

Jungenarbeit bzw. Jungenpädagogik ist der Teil von Jugendarbeit, bei dem es speziell um die Bedürfnisse, Interessen und Anliegen von Jungen geht.

Jungenarbeit fängt da an, wo man beginnt, über Jungen nachzudenken, und setzt sich dort fort, wo man eigene Angebote für Jungen gestaltet. In dieser Weise war Jungenarbeit schon immer ein Bestandteil von Jugendarbeit – auch wenn man dabei nicht immer von Jungenarbeit spricht.

Dies gilt genauso für Mädchenarbeit bzw. Mädchenpädagogik.





Mit diesem Leitbild wird für die KJG die Strategie Gender Mainstreaming aufgenommen und beschrieben.

Der vorliegende Text beschreibt die Grundlagen für Geschlechtergerechtigkeit in der KJG. Er wurde in Kooperation der Konferenzleitungen der Bundesfrauenkonferenz und der Bundesmännerkonferenz erarbeitet und vom Bundesausschuss im April 2004 beschlossen.

Das Leitbild zeigt Handlungsmöglichkeiten auf.