

Checkliste: Gendersensibilität in der Jugendsozialarbeit

Seit vielen Jahren ist das Thema Gendersensibilität in der BAG EJSA fest verankert.¹ Mit dieser „Checkliste“ will der Fachbeirat Mädchen*sozialarbeit einen Beitrag dazu leisten, das Thema aus der theoretischen Befassung auch in konkrete Handlung umzusetzen. Hierbei geht es nicht darum, im Sinne eines Abhakens, entsprechende Anforderungen zu erfüllen, sondern darum, Sensibilität zu erhöhen und entsprechende Reflektionsprozesse in Gang zu setzen.

Die „Checkliste“ kann dabei für die BAG EJSA und ihre Gremien, ebenso wie für die evangelischen Träger, ihre Mitarbeiter*innen und Teams als „Selbstüberprüfungs-Tool“ und Anregung dienen. Dabei ist sie nicht als abschließend zu verstehen und unterscheidet von der Wirkrichtung „eher nach außen“ und „eher nach innen“ gerichtete Fragen, wohl wissend um Wechselwirkungen und fließende Übergänge:

Mit Außenwirkung:

Frage: Wie sehen unsere **Veröffentlichungen** in sämtlichen Medien und Formaten aus?

konkret: Ist unsere Sprache gendergerecht?
Sind Layout, Aufmachung, Bilder ausgewogen?
Sprechen Pressemitteilungen, Flyer, Social Media Posts,
Veranstaltungseinladungen/-texte, Berichte, Publikationen, Rollups möglichst viele an? ...

Frage: Wie sind **Veranstaltungen** konzeptioniert?

konkret: Wird bei der Besetzung der Referierenden, wo es möglich ist, auf Geschlechterparität geachtet?
Finden unsere Veranstaltungen in Räumen, Settings und an Orten statt, in denen sich insbesondere Mädchen*/ junge Frauen* sicher fühlen?
Sind Veranstaltungsorte zu allen Tageszeiten sicher erreichbar?
Gibt es Menschen, die bei Problemen sichtbar ansprechbar sind? ...



Projekt „Cartoons on Gender Dynamics“, Universität Konstanz,
Künstler Stefan Leuchtenberg

¹ MV-Beschluss 12.11.2003: „Selbstverpflichtung zur Gender Mainstreaming-Umsetzung: Die BAG EJSA wird ihre Erfahrungen und Ergebnisse bei der weiteren Implementierung und Umsetzung in ihren Gremien und in der Geschäftsstelle regelmäßig thematisieren sowie innerhalb des Verbandes und in der Fachöffentlichkeit darüber berichten.“

Frage: Wie sind unsere **Geschäfts-/Angebotsräumlichkeiten** ausgestattet und gestaltet?

konkret: Sind unsere Räumlichkeiten ein sicherer Ort? Gibt es Rückzugsräume? Welche Bilder hängen an unseren Wänden? Wie signalisieren wir Klischeefreiheit?
Können neben üblichen ♀ und ♂ auch genderübergreifende ♀♂ Toiletten realisiert werden? ...

Frage: Wie gender- und geschlechtersensibel sind unsere **Maßnahmen und Konzepte**?

konkret: Ist die Kategorie Geschlecht bei der Konzeptionierung unserer Maßnahmen bedacht?
Erreichen die Maßnahmen alle Geschlechter der Zielgruppe? Wäre eine genderspezifisch-differenzierende Ansprache hilfreich? Ist unsere Methodik/Didaktik gendersensibel? ...

Frage: Gibt es **Netzwerke/Kooperationen**?

konkret: Beteiligen wir uns an Aktionen/Arbeitskreisen o.ä. zum Thema? Regen wir solche an? ...

Mit Innenwirkung:

Frage: Wie sieht die **Leitungsebene** unseres Verbandes/unserer Einrichtung aus?
Wie sind unsere **Teams / Arbeitsgruppen / Gremien** zusammengesetzt?

konkret: Ist unsere Personalplanung gendersensibel?
Nach welchen Kriterien erfolgen Personalgespräche u. Personaleinstellung?
Werden gender-Aspekte bei der Besetzung von oder Entsendung in Gremien berücksichtigt?
Gibt es Quoten- & Delegationsregelungen? ...

Frage: Gibt es Leitlinien zum **Umgang mit Geschlechter(un)gerechtigkeit**?

konkret: Ist das Thema Gender (Mainstreaming) im Leitbild verankert?
Gibt es strukturelle Reflektionsorte/-settings zum Thema?
Werden Fortbildungen angeboten?
Ist Gendersensibilität im Verband / in der Einrichtung und in der Arbeit Thema beim „Onboarding“? ...

Frage: Sind im **Qualitätsmanagement** Gendersensibilität und Geschlechtergerechtigkeit Thema?

konkret: Gibt es entsprechende QM Prozesse, die umgesetzt werden?
Wird regelmäßig evaluiert, wen die Angebote erreichen?
Werden Mitarbeitende zu aktuellen Genderthemen qualifiziert?
Sind Verantwortlichkeiten für das Thema und seine Überprüfung geregelt?
Gibt es entsprechende Beauftragungen, die mit einem Stundenkontingent hinterlegt sind?

... to be continued.

Kontakt: Christine Lohn lohn@bagejsa.de
 Christiane Weidner weidner@bagejsa.de