

## Gender Mainstreaming und Diversity Management bei der Naturfreundejugend

- **Diversity Management** ist ein Konzept zur positiven Beachtung und Nutzung von **Vielfalt** in Organisationen.
- **Gender Mainstreaming** ist eine Strategie, die die **Gleichstellung** von Frauen und Männern mit gleichzeitiger Berücksichtigung von Unterschieden zum Ziel hat.

„Gender“ kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Der Fokus richtet sich dabei nicht allein auf die Situation von Frauen, sondern auf das Verhältnis von Männern und Frauen bzw. Jungen und Mädchen im Vergleich.

### Gender Mainstreaming

- integriert eine geschlechtssensible Perspektive in alle Vorhaben
- berücksichtigt unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern
- überprüft alle Vorhaben auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen
- gestaltet alle Vorhaben so, dass sie die Chancengleichheit fördern

**Die Naturfreundejugend verfolgt im Sinne von Gender Mainstreaming das Ziel, im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit vorbildhaft zu agieren – nach innen wie nach außen, auf der strukturellen Ebene wie in den tagtäglichen Arbeitsschritten.**

Ein Ziel ist es, die Gleichberechtigung zu fordern und zu fördern. Durch geeignete Maßnahmen und Standards soll bei der Programmgestaltung der Naturfreundejugend gewährleistet werden, dass die bereitgestellten räumlichen, personellen und finanziellen Mittel zu gleichen Teilen weiblichen wie männlichen Kindern und Jugendlichen zugute kommen. Zur Sicherstellung der Gleichbehandlung muss sich dieser Grundsatz auch in der Parität des Jugendbetreuungspersonals widerspiegeln. Entsprechend sind die inhaltlichen Angebote und die methodischen Arbeitsansätze so zu gestalten, dass eine geschlechtssensible Kinder- und Jugendarbeit möglich ist.

„Geschlechtssensibel“ ist ein Überbegriff für unterschiedliche Bezeichnungen (z. B. geschlechtsbezogen, geschlechtsreflektierend, geschlechtsbewusst). In der geschlechtssensiblen Jugendarbeit können sich Angebote entweder ausschließlich an Mädchen oder Burschen richten (geschlechtshomogen) oder auch für beide Geschlechter konzipiert sein (geschlechtsheterogen).

### Geschlechtssensible Jugendarbeit ...

- soll Autonomieentwicklung (Selbstbestimmung, Selbstverantwortung und Selbstständigkeit) unterstützen.
- hilft Mädchen und Jungen, zur eigenen Rollenidentität zu finden. Diese betrifft sowohl leibliches Wohl, Ernährung/Selbstversorgung, Sexualität, aber auch den Bereich autonomer und reflektierter Wertorientierung.
- soll beim Erkennen, Wahren und Einfordern eigener Bedürfnisse unterstützen.
- möchte eine offene und zugleich geschützte Atmosphäre bieten, in der sich Jugendliche nicht beweisen müssen und in der sie keiner Entwertung ausgesetzt sind.
- soll vom Angebot her attraktiv sein und Spaß machen.
- gibt Hilfestellung bei der Persönlichkeitsbildung und vermittelt Erfahrungen und Informationen. Inhaltliche Ansatzpunkte sind deshalb Sexualität, Partnerschaft, Konfliktbewältigung, Kulturelles, Politisches etc.

- führt über Akzeptanz und Anerkennung zu Verständnis und Wertschätzung der eigenen (männlichen/weiblichen) Persönlichkeit.
- fördert das Gespräch in der Gruppe. Der Austausch von Selbstbildern und das Feedback von gleichgeschlechtlichen „Verbündeten und Vorbildern“ gehören zu den Wesensmerkmalen geschlechtssensibler Jugendarbeit.
- unterstützt die Entwicklung grundsätzlicher Kompetenzen für eine lebbare Weiblichkeit/Männlichkeit, abweichend von traditionellen Vorstellungen durch Erweiterung und Integration eines alternativen Verhaltensrepertoires. Dies bezieht sich auf den Umgang mit Gefühlen, Gesundheit, Konfliktbewältigung und sozial relevante Umgangsformen.
- stellt traditionelle, oft einengende Rollenbilder und -erwartungen, aber auch unerreichbare „Traummann/Traumfrau“-Vorstellungen in Frage.
- ermöglicht Gleichberechtigung/gleichwertiges Zusammenleben von Jungen und Mädchen und meint die Wertschätzung der Eigenschaften und Interessen der jeweils anderen.

### **Gender Budgeting**

Das Budget ist ein zentraler Ansatzpunkt bei Gender Mainstreaming, weil es die zahlenmäßige Darstellung der inhaltlichen Arbeit der NFJÖ ist und die Gegenüberstellung der Ein- und Ausgaben zeigt.

Sowohl bei der Planung und der Budgeterstellung als auch bei der Evaluierung von Projekten kann man auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Allgemeinen und auf soziale und wirtschaftliche Lebenslagen achten.

Gender Budgeting kann den Fokus auf Ausgaben zur Förderung der Gleichberechtigung richten bzw. ausdrücklich auf ein Geschlecht bezogen sein (anwendbar z. B. auf neue und bestehende Projekte, Umsetzung neuer Richtlinien, Überarbeitung der Ländermittel). Bereits seit 3 Jahren betreiben wir Gender Budgeting, um für unsere männlichen und weiblichen Mitglieder im gleichen Verhältnis Aktivitäten anbieten zu können.

Folgende Fragen dienen der geschlechtsdifferenzierten Analyse des Naturfreundejugend-Budgets:

- Wie beeinflusst das Budget die Geschlechterrollen?
- Wer empfängt welche Leistungen?
- Werden die Ausgaben gerecht auf beide Geschlechter verteilt?
- Wie wirken Politik und Programm der Naturfreundejugend kurz- und langfristig auf die geschlechtsspezifische Verteilung von Ressourcen?
- Entspricht die Zuteilung der Mittel in angemessener und ausgewogener Weise den unterschiedlichen Bedürfnissen und Forderungen von Männern und Frauen?

Unter **Diversity Management** versteht man die Strategie zur Nutzung und positiven Beachtung von Kategorien wie soziale Herkunft, Geschlecht, Ethnie, Alter, Religion u. a. Ziele von Diversity Management sind:

- eine produktive Gesamtatmosphäre im Verein/Unternehmen zu erreichen,
- Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und
- die Chancengleichheit zu verbessern.

Dabei steht aber nicht die jeweilige Gruppe selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der MitarbeiterInnen, FunktionärInnen und Mitglieder in ihren Unterschieden. Bei den im Diversity Management zu beachtenden Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und körperliche Behinderung sind, und zum anderen subjektive Unterschiede wie sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil. Bei Diversity Management handelt es sich um mehr als nur die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften, sondern um ein Gesamtkonzept des Umgangs mit Vielfalt in einer Organisation zum Nutzen aller Beteiligten.