



Was ist Gender Kompetenz?

Politisches und organisatorisches Handeln ist niemals geschlechtsneutral. Es betrifft Frauen und Männer in unterschiedlichsten Lebenslagen und kann sowohl für die eine als auch die andere Geschlechtergruppe benachteiligende Auswirkungen haben. Gender-Kompetenz gilt daher als eine Schlüsselqualifikation für die betriebsbezogene sowie politische Gleichstellung der Geschlechter und stellt eine wesentliche Voraussetzung zur erfolgreichen Implementierung und Umsetzung geschlechterbezogener Gleichstellungsstrategien dar.

Die Einstellungen und das Verhalten von Frauen und Männern sind mit sozialen Festlegungen im privaten, beruflichen und betrieblichen Alltag verbunden. Dementsprechend existiert eine Vielfalt von Lebensentwürfen und Lebenslagen (Gender Diversity). Geschlechterrollen werden tagtäglich sozial und kulturell konstruiert und (re)produziert („doing gender“). Auch Organisationen sind durch Geschlechterrollen(bilder) und die damit verbundenen gesellschaftlichen Zuschreibungen und Geschlechterverhältnisse geprägt und bilden entsprechende tief verankerte und zum Teil auch benachteiligende Strukturen aus.

Gender-Kompetenz ist das Wissen und die Fähigkeit, diese zu erkennen und so damit umzugehen, dass benachteiligende Strukturen verändert und allen Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.¹ Gender-Kompetenz umfasst weiterhin das Wissen über Geschlechterpolitiken und geschlechterpolitische Strategien, über die Instrumente und Anwendung von Gender Mainstreaming sowie das Verständnis von Gender als soziale Kategorie, als Analysekategorie und als Handlungsaufforderung für alle Mitarbeitenden einer Organisation.

Es gibt verschiedene Wege, Gender-Kompetenz zu entwickeln bzw. vermittelt zu bekommen. Zwei dieser Möglichkeiten sind Gegenstand der vorliegenden Publikation: die Gender-Beratung und das Gender-Training.

Folgende Kompetenzfelder werden vor allem mit Blick auf die Arbeitswelt, d.h. auf Organisationen bzw. Unternehmen, unterschieden:

¹ Vgl. Metz-Göckel/Roloff 2005, vgl. auch Veröffentlichungen des GenderKompetenzZentrums, z.B. www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/ (Abfrage 3.10.2005)

**Materialien > Gender Mainstreaming > Was ist Gender Kompetenz?**

- ▶ **Fachkompetenz:** Kenntnisse und Fertigkeiten, die zur Ausübung der beruflichen Tätigkeiten befähigen. Dazu gehört das Wissen über Abläufe, Prozesse und Handlungsmöglichkeiten innerhalb einer Organisation. Fachkompetenz zeigt sich in der Fähigkeit, Wissen einzuordnen, neu zu verbinden und zu bewerten. Sie zeigt sich daran, wie Mitarbeitende Probleme erkennen, analysieren und Lösungen entwickeln, z.B. gender-differenzierte Lösungen aufgrund vorangegangener Gender-Analyse.
- ▶ **Methodenkompetenz:** die Fähigkeit, sich selbständig und flexibel neues Fachwissen oder neue Arbeitsmethoden anzueignen. Sie zeigt sich beim Umgang mit komplexem neuen Wissen, z.B. dem gender-bezogenen und -differenzierten Fachwissen.
- ▶ **Sozialkompetenz:** die Fähigkeit, konstruktive Arbeitsbeziehungen zu knüpfen, um gemeinsame Ziele zu verwirklichen. Merkmale hoher Sozialkompetenz sind z.B. das Ansprechen von Problemen und Konflikten, das Ansprechen eigener Gefühle, das aktive Zuhören oder auch der respektvolle Umgang miteinander trotz unterschiedlicher Zugänge, z.B. Respekt vor Gender Diversity.

Gender-Kompetenz verlangt zum einen die Fähigkeit, erworbenes gender-differenziertes Fachwissen mit den berufsspezifischen Fachkenntnissen zu verbinden (Fachkompetenz), zum anderen die Fähigkeit, die vielfältigen Gender-Analysen im eigenen Fachgebiet anwenden zu können (Methodenkompetenz). Sie verknüpft sich zudem mit der Sozialkompetenz in der konstruktiven Gestaltung von Geschlechterverhältnissen und Geschlechterbeziehungen in der Organisation. Sie zeigt sich in der Fähigkeit zur Reflexion eigener Geschlechterrollen und der Geschlechterrollen(-bilder) innerhalb der Organisation sowie der Einschätzung von eigenen Stärken und Schwächen.

Anforderungen an Gender-Kompetenz

- ▶ Reflexionsfähigkeit, bezogen auf die eigenen Geschlechter(-rollen)-identitäten
- ▶ Reflexionsfähigkeit, bezogen auf gesellschaftliche Geschlechterrollen(-bilder) (Gender als soziale Kategorie)
- ▶ Wissen über das Entstehen von Geschlechterrollen(bildern) und deren Differenzierungen – personale Gender-Kompetenz
- ▶ Wahrnehmung von Geschlechterrollen in ihrem sozio-kulturellen Umfeld (Gender als soziale Kategorie, Gender Diversity) – personale Gender-Kompetenz



Materialien > Gender Mainstreaming > Was ist Gender Kompetenz?

- ▶ Wissen über die komplexen Strukturen von Geschlechterverhältnissen in Gesellschaft, Politik, Verwaltung und Organisation – strukturelle Gender-Kompetenz
- ▶ Kenntnis der unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der Lebenswelten und -wirklichkeiten, in denen Männer und Frauen in ihrer Vielfältigkeit und Differenziertheit leben
- ▶ Fähigkeit zum Perspektivenwechsel
- ▶ Fähigkeit, Gender konkret am Arbeitsplatz anzuwenden – Transfer-Fähigkeit