

GENDER- UND DIVERSITÄTSTRAININGSNACHWEISE

Der Besuch eines **Gendertrainings** (im Ausmaß von mindestens **6 Stunden** innerhalb der letzten **5 Jahre**) **UND** der Besuch eines **Diversitätstrainings** (im Ausmaß von mindestens **16 Stunden** innerhalb der letzten **5 Jahre**) sind für **alle eingesetzten Trainer_innen** (Gruppen- und Einzeltrainer_innen) **verpflichtend**.

Qualifizierte Gender- und Diversitätsausbildungen (spezifische Hochschullehrgänge und Lehrgänge mit universitärem Charakter) werden **unbeschränkt** anerkannt.

Ein **Gendertraining** wird akzeptiert, wenn es **mindestens 6 Stunden (Einheit a` 50 Minuten)** innerhalb der letzten **fünf Jahre vor Ablauf der Angebotsfrist** umfasste und in Form eines Seminars abgehalten wurde. Einzelne Stunden können aufsummiert werden.

Ein **Diversitätstraining** wird akzeptiert, wenn es **mindestens 16 Stunden (Einheit a` 50 Minuten)** innerhalb der letzten **fünf Jahre vor Ablauf der Angebotsfrist** umfasste und in Form eines Seminars abgehalten wurde. Einzelne Stunden können aufsummiert werden.

Als **Nachweis** ist ein Zertifikat, eine Besuchsbestätigung oder Ähnliches vorzulegen, aus dem das **Stundenvolumen** ersichtlich ist.

Anerkannt wird auch die Teilnahme an Seminaren, die sowohl Gender- als auch Diversitätstraining in einem sind; der Nachweis darüber kann auf folgende Weise erbracht werden:

Variante 1: Nachweis in 2 getrennten Urkunden:

Eine Urkunde muss als Gendernachweis (mit den erforderlichen Angaben) ausgestaltet sein, die andere als Diversitätsnachweis, ebenfalls mit den erforderlichen Angaben.

Variante 2: Nachweis in einer gemeinsamen Urkunde:

Die Urkunde hat, neben den sonstigen erforderlichen Angaben, ein Gesamtstundenausmaß von 22 und mehr Stunden und einen auf das Gendertraining entfallenden Stundenanteil von zumindest 6 Stunden und auf das Diversitätstraining entfallenden Stundenanteil von zumindest 16 Stunden auszuweisen.

ACHTUNG! Doppelverwendungsverbot nach dem BVergG:

Zur Erfüllung des Muss-Kriteriums (Kriterium „gültiger Nachweis hinsichtlich des Besuches eines Gender- und Diversitätstrainings“) vorgelegte Nachweise können nicht für eine Höherbewertung bei der Formalen Qualifikation herangezogen werden bzw. vice versa.

Beispiel:

Der/die Trainer_in verfügt über eine abgeschlossene Trainer_innen- bzw. Coachingsausbildung bzw. Supervisionsausbildung im Ausmaß von mindestens 100 Stunden, eine abgeschlossene (Berufs-)ausbildung und über einen gültigen Nachweis Diversitätstraining. Weiters verfügt er/sie über ein abgeschlossenes Magister- bzw. Masterstudium Gender Studies, aber über kein gesondertes Gendertraining (Zertifikat).

Ergebnis:

- 1) Studium wird zur Erfüllung des Muss-Kriteriums (Kriterium „gültiger Nachweis hinsichtlich des Besuches eines Gender- und Diversitätstrainings“) herangezogen = 0 Punkte bei der Formalen Qualifikation.
- 2) Studium wird zur Höherbewertung bei der Formalen Qualifikation herangezogen. In diesem Falle würde das Muss-Kriterium hinsichtlich des Kriteriums „gültiger Nachweis hinsichtlich des Besuches eines Gender- und Diversitätstraining“ nicht erfüllt werden= Ausschluss des/der jeweiligen Trainer_in und des Angebotes.

Die vorgelegten Nachweise sind jedenfalls vom Anbieter nach Eignungs- und Zuschlagskriterien zu widmen!

Nähere Definition der inhaltlichen Qualitätsstandards für Gender- und Diversitätstrainings:

Ziel: Gleichstellungstrainings erzeugen gleichstellungsorientierte Werte und Verhalten. Die Teilnehmenden bekommen ein Verständnis vom Wesen und Mechanismus der Rollenstereotype, deren Vorbestimmung und Ergebnis auf Unterschied und Diskriminierung abzielt.

Allgemeiner Teil:

- Gesetze und rechtlicher Kontext zum Thema Gleichstellungspolitik, Chancengleichheit, Antidiskriminierung, Menschenrechte
- Was versteht man unter Diversitätsmanagement und Gender Mainstreaming (Zusammenhang, Unterschiede, ...)
- Das Training illustriert den breiten und vielfältigen Kontext von Gleichstellung und Diversität (soziale Herkunft, Alter, etc.)
- Diskriminierungsfreie Sprache

Vertiefender Teil Gendertraining:

- Präsentation von Fakten, Daten und Indikatoren zur sozialen und wirtschaftlichen Situation von Frauen und Männern
- Vertiefung durch Fallstudien, Rollenspiele, Eisbrecher, Diskussionen, Präsentationen, ...
- Die Teilnehmenden erarbeiten Wissen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen zur Implementierung und Umsetzung von geschlechtersensiblen Bedürfnissen und Perspektiven in allen organisatorischen Bereichen und Aktivitäten von Unternehmen

- Die Lebenserfahrung der Teilnehmenden, ihr Wissen und ihre Fähigkeit im Umgang mit Geschlechterthemen werden berücksichtigt
- Identitätskonstruktion – Sensibilisierung: Identität setzt sich aus unterschiedlichen Gruppenzugehörigkeiten zusammen – soziale Stellung, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, etc.
- Grundlagen für die Beratung von unterschiedlichen Zielgruppen unter besonderer Berücksichtigung von Frauen
- Unterstützung der Teilnehmenden bei der Selbstreflexion und in der Entwicklung des Selbstbewusstseins. Unterstützung bei der Definition der persönlichen und sozialen Identität mit Blick auf das Geschlecht
- Grundwissen über Diskriminierungsmechanismen: Analysefähigkeit für diskriminierende Situationen sowie Handlungs- und Lösungsfähigkeit

Vertiefender Teil Diversitätstraining:

- Präsentation von Fakten, Daten und Indikatoren zur sozialen und wirtschaftlichen Situation von Frauen und Männern
- Vertiefung durch Fallstudien, Rollenspiele, Eisbrecher, Diskussionen, Präsentationen, ...
- Die Teilnehmenden erarbeiten Wissen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen zur Implementierung und Umsetzung von diversitätssensiblen Bedürfnissen und Perspektiven in allen organisatorischen Bereichen und Aktivitäten von Unternehmen
- Die Lebenserfahrung der Teilnehmenden, ihr Wissen und ihre Fähigkeit im Umgang mit Diversitätsthemen werden berücksichtigt
- Identitätskonstruktion – Sensibilisierung: Identität setzt sich aus unterschiedlichen Gruppenzugehörigkeiten zusammen – soziale Stellung, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, etc.
- Grundlagen für die Beratung von unterschiedlichen Zielgruppen unter besonderer Berücksichtigung von Migrant_innen
- Unterstützung der Teilnehmenden bei der Selbstreflexion und in der Entwicklung des Selbstbewusstseins. Unterstützung bei der Definition der persönlichen und sozialen Identität mit Blick auf das Geschlecht
- Grundwissen über Diskriminierungsmechanismen: Analysefähigkeit für diskriminierende Situationen sowie Handlungs- und Lösungsfähigkeit
- Konflikt zwischen Kulturen – Interkulturelles Konfliktmanagement
- Reflexion des eigenen Kulturbegriffs

Qualitätsstandards:

- Die Trainingsunterlagen unterstützen den Lernprozess der Teilnehmenden (Die Unterlagen entsprechen dem letzten Wissensstand in Geschlechterfragen. Sie berücksichtigen den jeweiligen sozioökonomischen, kulturellen und politischen Kontext ...)
- Verwendung von geschlechter- und diversitätssensiblen Sprache, Bilder, Metaphern
- Ein breites methodisches Spektrum soll Motivation und Engagement der Teilnehmenden erhöhen