



Deutsches
Jugendinstitut

**FRAGEBOGEN
ZUM STAND VON**

**" GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND
GENDER MAINSTREAMING (GM)"**

bei den aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten
Trägern der Kinder- und Jugendhilfe

Bitte senden Sie den Fragebogen
bis zum **15.9.2003**
an uns zurück *:

Frau Engellandt
Deutsches Jugendinstitut
Abt. Jugend/Jugendhilfe
Postfach 90 03 52
81503 München

***Frankierter und adressierter
Rückumschlag liegt bei**

Für Rückfragen stehen wir Ihnen
gerne zur Verfügung:

Telefon: (089) 62306 + Durchwahl

Frau Helming: - 144
Frau Dr. Schäfer: - 182
Frau Engellandt: - 288
(Sachbearbeitung)

E-mail:

helming@dji.de

rschaefer@dji.de

engellandt@dji.de



A. Ihr Angebot

1. Bitte beschreiben Sie Ihre aus dem KJP geförderten Tätigkeiten/Ihr Angebot in der Kinder- und Jugendhilfe in Stichworten:

B. Berücksichtigung von Genderaspekten in der Organisationsphilosophie

2. Enthält die Satzung Ihrer Organisation bzw. der Gremien Ihrer Organisation Aussagen zur Geschlechtergleichstellung und zum Gender Mainstreaming?

" nein " geplant " ja

Wenn ja, bitten wir Sie, die Satzung dem Fragebogen beizulegen und die entsprechenden Stellen zu markieren.

3. Wurde die Satzung im Zuge des Gender Mainstreaming verändert oder ist eine Veränderung geplant?

" nein " geplant " ja

Wenn geplant: Die Veränderung wird voraussichtlich folgenden Inhalt haben:

4. Enthält die Geschäftsordnung Ihrer Organisation Aussagen zur Geschlechtergleichstellung und zum Gender Mainstreaming?

" nein " geplant " ja

Wenn ja, bitten wir Sie, die Geschäftsordnung ebenfalls dem Fragebogen beizulegen und die entsprechenden Stellen zu markieren.

5. **Wurde die Geschäftsordnung im Zuge des Gender Mainstreaming verändert oder ist eine Veränderung geplant?**

" nein " geplant " ja

Wenn geplant: Die Veränderung wird voraussichtlich folgenden Inhalt haben:

6. **Wurden auf Bundesverbandsebene Beschlüsse zu Gender Mainstreaming gefasst?**

" nein " geplant " ja

7. **Wenn ja, welche?**

8. **Kommt dem Thema "Geschlechtergleichstellung" auch in Ihrer Außendarstellung eine Bedeutung zu?**

" nein

" geplant, in folgenden Bereichen:

	In Bezug auf inhaltliche Zielsetzungen	In Bezug auf geschlechtergerechte Sprache
In Positionspapieren und Stellungnahmen	"	"
In Veröffentlichungen	"	"
Bei der Durchführung von Veranstaltungen	"	"

" ja, in folgenden Bereichen:

	In Bezug auf inhaltliche Zielsetzungen	In Bezug auf geschlechtergerechte Sprache
In Positionspapieren und Stellungnahmen	"	"
In Veröffentlichungen	"	"
Bei der Durchführung von Veranstaltungen	"	"

13. Planen Sie in einem der folgenden Bereiche eine Veränderung der Verteilung nach Geschlecht?

	Nein	Ja	Diese Funktion gibt es nicht
Vorstand	"	"	"
Geschäftsführung	"	"	"
Abteilungs-/ReferatsleiterInnen	"	"	"
Fachliche ReferentInnen	"	"	"
Pädagogische MitarbeiterInnen	"	"	"
AusbildnerInnen	"	"	"
Verwaltung	"	"	"
Honorarkräfte	"	"	"
Ehrenamtliche MitarbeiterInnen	"	"	"
Sonstiges:	"	"	"

14. Bitte geben Sie die Teilzeit- und Vollzeit-Quoten der festangestellten MitarbeiterInnen an - aufgeschlüsselt nach Geschlecht:

	Frauen Anteil in %	Männer Anteil in %	Keine Informationen vorhanden
Teilzeit	"
Vollzeit	"
	100 %	100 %	

15. Wird bei der Festlegung von Terminen für Arbeitsbesprechungen/Gremien u.ä. die Teilnahmemöglichkeit von Teilzeitkräften berücksichtigt?

" nein " geplant " ja

16. Haben oder planen Sie ein Konzept im Bereich der Personalentwicklung?

" nein " geplant " ja

Wenn geplant oder ja:

- " mit Berücksichtigung des Geschlechterspektes
- " ohne Berücksichtigung des Geschlechterspektes

17. Bitte kreuzen Sie an, in welchen Bereichen und von welchen MitarbeiterInnen Fortbildungen wahrgenommen werden:

	Vorstand	Leitungsebene	Fachliche ReferentInnen	Pädagog. MitarbeiterInnen	AusbildnerInnen	Verwaltung	Honorarkräfte	Ehrenamtl. MitarbeiterInnen
Qualitätsentwicklung	"	"	"	"	"	"	"	"
Personalentwicklung	"	"	"	"	"	"	"	"
Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis	"	"	"	"	"	"	"	"
Entwicklung von Genderkompetenzen	"	"	"	"	"	"	"	"

18. Werden bei der Durchführung und Gestaltung der Fortbildungsmaßnahmen folgende Aspekte besonders berücksichtigt?

	Nein	Geplant	Ja
Der Ort wird so gewählt, dass auch MitarbeiterInnen mit Kindern die Teilnahme ermöglicht wird.	"	"	"
Die Zeit wird so gewählt, dass auch MitarbeiterInnen mit Kindern die Teilnahme ermöglicht wird.	"	"	"
Es wird für Kinderbetreuung gesorgt.	"	"	"
Die Termine werden - wenn möglich - so gelegt, dass auch Teilzeitkräften die Teilnahme ermöglicht wird.	"	"	"
Die Fortbildungen werden auf die Dauer eines Tages begrenzt, damit keine aushäusige Übernachtung anfällt.	"	"	"
Bei der Auswahl von Fortbildungsangeboten werden geschlechterrelevante Themenstellungen besonders berücksichtigt.	"	"	"
Sonstiges:	"	"	"

19. Bitte geben Sie den Anteil der Frauen an den ReferentInnen an, die in Ihrer oder für Ihre Organisation Fortbildungen durchführen:

Es sind genau %

Es sind schätzungsweise %

" Keine Informationen vorhanden

20. Bitte kreuzen Sie an, in welchen Bereichen und für welche MitarbeiterInnen Sie vorrangig einen **Bedarf an Fortbildung** sehen:

	Vorstand	Leitungsebene	Fachliche ReferentInnen	Pädagog. MitarbeiterInnen	AusbildnerInnen	Verwaltung	Honorarkräfte	Ehrenamtl. MitarbeiterInnen
Qualitätsentwicklung	"	"	"	"	"	"	"	"
Personalentwicklung	"	"	"	"	"	"	"	"
Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis	"	"	"	"	"	"	"	"
Entwicklung von Genderkompetenzen	"	"	"	"	"	"	"	"

21. Wurden zu folgenden Themen Betriebsvereinbarungen oder Selbstverpflichtungen des Arbeitgebers abgeschlossen?

	Nein	Geplant	Ja
Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	"	"	"
Regelungen zur familienfreundlichen Gestaltung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen	"	"	"
Regelungen gegen geschlechtsspezifische Lohn-Diskriminierung	"	"	"
Regelungen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	"	"	"
Regelungen zur beruflichen Förderung von MitarbeiterInnen (z.B. Mentoring-Konzept, Förderung von MitarbeiterInnen zur Übernahme von Leitungspositionen, MitarbeiterInnen-Gespräche u.a.m.)	"	"	"
Sonstiges:	"	"	"
Sonstiges:	"	"	"

22. Finden unter dem Aspekt der Frauenförderung regelmäßig Gespräche mit den weiblichen Mitarbeiterinnen statt?

" nein " geplant " ja

23. Wenn ja, sind die Leitungspersonen, die diese Gespräche führen, im Hinblick auf die Beachtung von Gender-Aspekten geschult worden?

" nein " geplant " ja

27. **Wie wichtig sind Ihnen die nachfolgend genannten Ziele hinsichtlich einer Implementierung von Gender Mainstreaming in Ihrer Organisation?** (Bitte kreuzen Sie in jeder Zeile an, wie wichtig von 1=sehr wichtig bis 4=unwichtig Sie diesen Aspekt halten.)

	<i>sehr wichtig</i>	<i>wichtig</i>	<i>weniger wichtig</i>	<i>unwichtig</i>	<i>keine Meinung</i>
Politische Vorgaben erfüllen	â	ã	ä	å	æ
Bessere Chancen erhalten in Bezug auf öffentliche Förderung	â	ã	ä	å	æ
Bessere Chancen erhalten in Bezug auf Gelder aus europäischen Fördertöpfen	â	ã	ä	å	æ
Dem Leitziel Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft näher kommen	â	ã	ä	å	æ
Rahmenbedingungen geschlechterdemokratisch gestalten	â	ã	ä	å	æ
Eine gerechtere Verteilung von Mitteln (Haushalt und Ressourcen) zwischen Männern und Frauen in der Organisation erreichen	â	ã	ä	å	æ
Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhen	â	ã	ä	å	æ
Anteil an Männern in Führungspositionen erhöhen	â	ã	ä	å	æ
Mehr Frauen für die ehrenamtliche Arbeit im Verband gewinnen	â	ã	ä	å	æ
Mehr Männer für die ehrenamtliche Arbeit im Verband gewinnen	â	ã	ä	å	æ
Sitzungs- und Gremienkultur verbessern	â	ã	ä	å	æ
Entscheidungsstrukturen transparenter gestalten	â	ã	ä	å	æ
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen herstellen	â	ã	ä	å	æ
Balance zwischen Arbeit und Leben für Frauen und Männer unterstützen	â	ã	ä	å	æ
Kooperation zwischen den Geschlechtern in der Organisation verbessern	â	ã	ä	å	æ
Pädagogische Praxis zielgruppenorientierter gestalten	â	ã	ä	å	æ
Neue genderspezifische Angebote entwickeln	â	ã	ä	å	æ
Partizipation von Mädchen/Frauen bei Maßnahmen verbessern	â	ã	ä	å	æ
Partizipation von Jungen/Männern bei Maßnahmen verbessern	â	ã	ä	å	æ
Geschlechtsspezifische Verteilung der Teilnehmenden verändern	â	ã	ä	å	æ
Sonstiges:	â	ã	ä	å	æ
Sonstiges:	â	ã	ä	å	æ
Sonstiges:	â	ã	ä	å	æ

28. **Von wem gehen bzw. gingen Impulse zur Einführung von Gender Mainstreaming in Ihrer Organisation aus?** (Bitte kreuzen Sie jeweils die entsprechende Zahl an von 1=trifft voll zu bis 4=trifft nicht zu)

	<i>Trifft ...</i>	<i>voll zu</i>	<i>eben zu</i>	<i>weniger zu</i>	<i>nicht zu</i>
		â	ã	ä	å
Verband		â	ã	ä	å
Vorstand		â	ã	ä	å
Leitungsebene		â	ã	ä	å
MitarbeiterInnen		â	ã	ä	å
Gleichstellungsbeauftragte		â	ã	ä	å
Fachreferat Mädchen-/Frauenarbeit		â	ã	ä	å
Fachöffentlichkeit		â	ã	ä	å
Vorschriften des Kinder- und Jugendplans des BMFSFJ		â	ã	ä	å
Andere Fördervorschriften/Richtlinien:		â	ã	ä	å
Landesjugendämter		â	ã	ä	å
Kommunale Jugendhilfe/Jugendhilfeausschuss		â	ã	ä	å
Jugendpolitische Leitlinien		â	ã	ä	å
Sonstiges:		â	ã	ä	å

29. **Haben MitarbeiterInnen bereits an Gender Trainings teilgenommen oder ist eine Teilnahme an einem Gender Training oder an weiteren Gender Trainings geplant?**

	<i>Erstmalige Teilnahme an Gender Training geplant</i>	<i>An Gender Training teilgenommen</i>	<i>Teilnahme an weiteren Gender Trainings geplant</i>	<i>Keine Teilnahme vorgesehen</i>	<i>Funktion gibt es nicht</i>
Vorstand	"	"	"	"	"
GeschäftsführerInnen	"	"	"	"	"
Abteilungs-/ReferatsleiterInnen	"	"	"	"	"
Fachliche ReferentInnen	"	"	"	"	"
Pädagogische MitarbeiterInnen	"	"	"	"	"
AusbildnerInnen	"	"	"	"	"
MitarbeiterInnen in der Verwaltung	"	"	"	"	"
Honorarkräfte	"	"	"	"	"
Ehrenamtliche MitarbeiterInnen	"	"	"	"	"

30. Sind in Ihrer Organisation Veränderungen im Sinne von Gender Mainstreaming geplant oder bereits in die Wege geleitet worden?

- " nein
(weiter mit Frage 32)
- " geplant
- " ja, bereits in die Wege geleitet

Wenn ja oder geplant, in welchen Bereichen? (Mehrfachnennungen möglich)

- " Organisationsstrukturen (Hierarchien u.a.)
- " Organisatorische Abläufe und Verfahren (Entscheidungsstrukturen u.a.)
- " Personalentwicklung
- " Qualitätsmanagement/-controlling
- " Angebotsstruktur und Konzepte
- " Ressourcen-/Budgetaufteilung
- " Veröffentlichungen
- " Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- " Sonstiges:
- " Sonstiges:

31. Wenn ja oder geplant, welche konkreten strukturellen Maßnahmen werden einbezogen oder sollen einbezogen werden? (Bitte entsprechende Rubriken ankreuzen)

	Geplant	Ja, wird umgesetzt
Beginn eines trägerinternen Diskussionsprozesses	"	"
Erarbeiten eines Positionspapiers	"	"
Verpflichtungserklärung des Vorstandes	"	"
Benennung einer/s Genderbeauftragten	"	"
Teilnahme an Fortbildungen zur Entwicklung von Gender-Kompetenz (Gender Trainings)	"	"
Teilnahme an Fachtagungen zum Gender Mainstreaming	"	"
Einberufung einer Steuerungsgruppe zum Gender Mainstreaming	"	"
Einrichtung von Arbeitsgruppen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming	"	"
Beratung durch externe ModeratorInnen/OrganisationsberaterInnen	"	"
Etablierung eines Controlling-Verfahrens: Festlegung von Sollgrößen	"	"
Institutionalisierung geschlechtsspezifischer Datenerhebung und -auswertung	"	"
Verbesserungen im Berichtswesen/Dokumentation unter Genderaspekten	"	"
Ist-Analyse geschlechtsspezifischer Benachteiligungen der MitarbeiterInnen	"	"
Geschlechtsspezifische AdressatInnenbefragung	"	"
Überarbeitung von Angebotskonzepten unter Genderaspekten	"	"
Entwicklung neuer Konzepte für die Praxis	"	"
Durchführung von Veranstaltungen zum Gender Mainstreaming	"	"
Fachliche Vernetzungen/trägerübergreifende Arbeitskreise	"	"
Sonstiges:	"	"
Sonstiges:	"	"

32. Welches Instrument des Gender Mainstreaming ist Ihnen bekannt und welches wird in Ihrer Organisation angewendet?

	Unbekannt	Bekannt	Wird angewendet
Gender Impact Assessment (GIA)	"	"	"
SMART (unter Gender Aspekten)	"	"	"
Checklisten der österreichischen Koordinationsstelle für GM im ESF: GeM.or.at (in Enggruber 2001)	"	"	"
Drei-R-Fragen	"	"	"
6-Schritte-Modell nach Karin Tondorf	"	"	"
Sonstiges		"	"

E. Erfahrungen und Einschätzungen der Implementierung von Gender Mainstreaming

33. Welche der folgenden Schritte halten Sie nach Ihren bisherigen Erfahrungen für die wichtigsten in Bezug auf eine Implementierung von Gender Mainstreaming?

Bitte geben Sie die Ihrer Ansicht nach **fünf** wichtigsten Schritte in einer Rangfolge von 1 (=am wichtigsten) bis 5 an:

	Rang
Beginn eines trägerinternen Diskussionsprozesses	
Erarbeiten eines Positionspapiers	
Verpflichtungserklärung des Vorstandes	
Benennung einer/s Genderbeauftragten	
Teilnahme an Fortbildungen zur Entwicklung von Gender-Kompetenz (Gender Trainings)	
Teilnahme an Fachtagungen zum Gender Mainstreaming	
Einberufung einer Steuerungsgruppe zum Gender Mainstreaming	
Einrichtung von Arbeitsgruppen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit	
Beratung durch externe ModeratorInnen/OrganisationsberaterInnen	
Etablierung eines Controlling-Verfahrens: Festlegung von Sollgrößen	
Institutionalisierung geschlechtsspezifischer Datenerhebung und -auswertung	
Verbesserungen im Berichtswesen/Dokumentation unter Genderaspekten	
Ist-Analyse geschlechtsspezifischer Benachteiligungen der MitarbeiterInnen	
Geschlechtsspezifische AdressatInnenbefragung	
Überarbeitung von Angebotskonzepten unter Genderaspekten	
Entwicklung neuer Konzepte für die Praxis	
Durchführung von Veranstaltungen zum Gender Mainstreaming	
Fachliche Vernetzungen/trägerübergreifende Arbeitskreise	
Sonstiges:	
Sonstiges:	

34. Welche Hindernisse und Engpässe bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming sehen Sie in Ihrer Organisation? (Bitte kreuzen Sie jeweils die entsprechende Zahl an von 1=trifft voll zu bis 4=trifft nicht zu.)

	<i>Trifft ...</i>	<i>weniger</i>		
	<i>voll zu</i>	<i>eher zu</i>	<i>zu</i>	<i>nicht zu</i>
	1	2	3	4
Es mangelt an finanzieller Unterstützung durch die öffentliche Hand.	1	2	3	4
Es mangelt an zeitlichen Ressourcen.	1	2	3	4
Es mangelt an personellen Ressourcen.	1	2	3	4
Es mangelt an dafür qualifiziertem Personal.	1	2	3	4
Es mangelt an politischer Unterstützung.	1	2	3	4
Es mangelt an Unterstützung durch die Leitungsebene.	1	2	3	4
Es mangelt an Bedarfsanalysen.	1	2	3	4
Es mangelt an Geschlechterreflexivität in der pädagogischen Praxis.	1	2	3	4
Es mangelt an Geschlechterreflexivität in Bezug auf das organisationelle Handeln.	1	2	3	4
Es mangelt an Kooperation zwischen Frauen und Männern in der Organisation.	1	2	3	4
Es mangelt an konkreten Hinweisen für die Umsetzung.	1	2	3	4
Es gibt zu wenig Erfahrungsaustausch mit anderen Trägern zu diesem Thema.	1	2	3	4
Sonstiges:	1	2	3	4
Sonstiges:	1	2	3	4

35. **Wie schätzen Sie die Strategie des Gender Mainstreaming (GM) zusammenfassend ein?** (Bitte kreuzen Sie in jeder Zeile die entsprechende Zahl an von 1=trifft voll zu bis 4=trifft nicht zu.)

	<i>Trifft ...</i>	<i>voll zu</i>	<i>über zu</i>	<i>weniger zu</i>	<i>nicht zu</i>
		â	ã	ä	å
Der Arbeitsaufwand lohnt sich.		â	ã	ä	å
Die politische Durchsetzungsfähigkeit der Angebote/Maßnahmen wächst.		â	ã	ä	å
Die Qualität der Maßnahmen verbessert sich.		â	ã	ä	å
Das Verhältnis von Leistung und Kosten verbessert sich.		â	ã	ä	å
Die Finanzierungssicherheit wird durch konsequente Genderorientierung verbessert, da GM langfristig Voraussetzung für öffentliche Förderung sein wird.		â	ã	ä	å
Die Umsetzung von GM dauert länger als erhofft.		â	ã	ä	å
Durch die finanzielle Knappheit in allen sozialen Bereichen sind keine Ressourcen übrig, sich auch noch mit GM zu beschäftigen.		â	ã	ä	å
Die Gefahr besteht, dass unter dem Deckmantel GM mädchen-/ frauenspezifische Angebote reduziert werden.		â	ã	ä	å
Die Angebote sind/werden durch GM zielgruppenspezifischer.		â	ã	ä	å
GM ist Frauensache, Männer sind schwer zu motivieren.		â	ã	ä	å
Organisations- und Entscheidungsstrukturen werden nicht angetastet.		â	ã	ä	å
Der Prozess der Umsetzung bindet zu viele Ressourcen.		â	ã	ä	å
Die Fachkompetenzen der MitarbeiterInnen werden besser genutzt.		â	ã	ä	å
Die Zusammenarbeit von Männern und Frauen verbessert sich.		â	ã	ä	å
GM scheitert am Widerstand von Personen in Schlüsselpositionen.		â	ã	ä	å
GM scheitert am Widerstand von MitarbeiterInnen.		â	ã	ä	å
Die gesellschaftlichen Probleme und damit auch die der Jugendhilfe liegen momentan in anderen Bereichen.		â	ã	ä	å
GM erhöht die Motivation, bestehende Angebote und Konzepte neu zu überdenken.		â	ã	ä	å
GM bietet die Anregung, neue, zielgruppenspezifischere Angebote zu entwickeln.		â	ã	ä	å
GM verbessert die KundInnenorientierung.		â	ã	ä	å
Die Top-Down-Strategie des GM passt nicht zu den Strukturen der Jugendhilfe.		â	ã	ä	å
GM bietet nichts Neues, es sind die alten Gleichstellungsbemühungen im neuen Kleid.		â	ã	ä	å
Sonstiges:		â	ã	ä	å

36. **Für welche Maßnahmen im Rahmen des Gender Mainstreaming wünschen Sie sich eine spezielle Förderung?** Bitte nennen Sie die Ihrer Ansicht nach **fünf** wichtigsten Maßnahmen in der Rangfolge von 1 (=am wichtigsten) bis 5.

	Rang
Gender Training für den Vorstand	
Gender Training für die Geschäftsführung	
Gender Training für die Abteilungs-/ReferatsleiterInnen	
Gender Training für die fachlichen ReferentInnen	
Gender Training für die pädagogischen MitarbeiterInnen	
Gender Training für die AusbilderInnen	
Gender Training für die Verwaltung	
Gender Training für die Honorarkräfte	
Gender Training für ehrenamtliche MitarbeiterInnen	
Fortbildung in Bezug auf die Entwicklung von Pilotprojekten zu Gender Mainstreaming im Rahmen der fachlichen Arbeit	
Externe Organisationsberatung	
Beratung zur Durchführung von Ist-Analysen zu geschlechtsspezifischen Benachteiligungen der MitarbeiterInnen	
Fortbildungen zur Durchführung von MitarbeiterInnen-Gesprächen unter Gender-Aspekten	
Durchführung von Veranstaltungen zu Gender Mainstreaming	
Beratung zur Teamentwicklung/-kooperation unter Gender-Aspekten	
Spezielle Fortbildungen im Rahmen von Genderpädagogik	
Beratung bei der Umsetzung von Geschlechterreflexivität in die pädagogische Praxis	
Zeitlich begrenzte Supervision unter Gender-Aspekten	
Beratung zur Konzeptionsentwicklung und -veränderung unter Gender-Aspekten	
Beratung zur Durchführung von Befragungen der AdressatInnen	
Beratung zur Entwicklung von Selbstevaluation unter Einbezug von Gender-Aspekten	
Beratung bei der Entwicklung von auf die inhaltliche Arbeit zugeschnittenen Checklisten	
Beratung bei der Verbesserung des Berichtswesens und der Dokumentation unter Genderaspekten	
Sonstiges:	

F. Bitte machen Sie einige Angaben zur Ihrer Person:

40. **Geschlecht:** " weiblich " männlich

41. **Alter:**

- " Unter 30 Jahren " zwischen 40 und 49 Jahren
" zwischen 30 und 39 Jahren " über 50 Jahre

42. **Ihre Funktion in der Organisation :**

43. **Ihr beruflicher Hintergrund:**

44. **Haben Sie beim Ausfüllen des Fragebogens andere Personen einbezogen?**

- " nein " ja

Wenn ja, welche Funktion hat diese Person/haben diese Personen in Ihrer Organisation?

.....

VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!

G. Genderaspekte der Praxisarbeit/fachlichen Arbeit

Wir bitten Sie, dieses Blatt mit den Fragen 45 - 54 an Ihre dafür zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuleiten, falls die Fragen zur fachlichen pädagogischen Arbeit auf Zentralverbands-ebene nicht zu beantworten sind.

45. Schätzen Sie bitte ein, welchen Anteil in Prozent die folgenden Angebote in Ihrer Arbeit haben:

- % geschlechtsneutral-koedukative Angebote
- % geschlechterreflexiv-koedukative Angebote
- % mädchen-frauenspezifische Angebote
- % jungen-/männerspezifische Angebote
- % Sonstiges :

46. Erheben Sie die TeilnehmerInnen-Zahlen differenziert nach Geschlecht?

" nein " geplant " ja

Wenn ja: Werden die Daten inhaltlich ausgewertet?

" nein " geplant " ja

47. Sind Sie mit den TeilnehmerInnenzahlen von Mädchen und Jungen an Ihren Angeboten in den folgenden Arbeitsbereichen zufrieden? (Bitte Zutreffendes ankreuzen).

Zufrieden mit der Anzahl von	Mädchen		Jungen		Kein Angebot dieser Art
	Ja	Nein	Ja	Nein	
im Bereich:					
Geschlechtsneutral-koedukative Angebote	"	"	"	"	"
Geschlechterreflexiv-koedukative Angebote	"	"	"	"	"
Mädchen-/frauenspezifische Angebote	"	"	"	"	"
Jungen-/männerspezifische Angebote	"	"	"	"	"
Sonstiges:	"	"	"	"	



48. **Werden in die Planungsphase für neue Konzeptionen, Maßnahmen etc. geschlechtsspezifische Analysen einbezogen?**
" nein " geplant " ja, in Einzelfällen " ja, oft " ja, in allen Fällen

49. **Führen Sie geschlechtsspezifische Bedarfsanalysen in Bezug auf Ihre AdressatInnen durch?**
" nein " geplant " ja, in Einzelfällen " ja, oft " ja, in allen Fällen

50. **Wenn ja, werden aufgrund dieser Bedarfsanalysen neue geschlechtsspezifische Angebotskonzepte entwickelt?**
" nein " geplant " ja

Wenn ja: Werden diese neu entwickelten Konzepte bereits umgesetzt?

" nein " geplant " ja

H. Falls dieses Extra-Blatt zu Genderaspekten der Praxisarbeit von einer anderen Person ausgefüllt wurde, bitten wir ebenfalls um einige Angaben zur Person.

51. **Geschlecht:** " weiblich " männlich

52. **Alter:**
" Unter 30 Jahren " zwischen 40 und 49 Jahren
" zwischen 30 und 39 Jahren " über 50 Jahre

53. **Ihre Funktion in der Organisation :**

54. **Ihr beruflicher Hintergrund:**

55. **Haben Sie beim Ausfüllen des Fragebogens andere Personen einbezogen?**
" nein " ja

Wenn ja, welche Funktion hat diese Person/haben diese Personen in Ihrer Organisation?

.....

VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!