

## Weitere passgenaue Qualifizierungsangebote des Bereichs Genderpolitik



## Gesellschaftliche Entwicklung und Politik

## Was heißt **Gender Mainstreaming** im gewerkschaftlichen und betrieblichen Arbeitsalltag?

### Vertiefung der Trainings:

Zusätzlich bieten wir bei Bedarf spezielle Workshops an, in denen intensiv auf die konkreten Bedingungen in den jeweiligen Betrieben und Verwaltungen eingegangen werden kann.

### Gender-Beratung in der Facharbeit:

Wir bieten praxisorientierte Unterstützung, um Gender Mainstreaming in der Branchenarbeit, Fachbereichsarbeit oder Gremienarbeit zielgruppenspezifischer anwenden zu können.

### Gender als Beitrag zur Guten Arbeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Gender und Stress – Zusammenhänge zwischen Geschlechterrollenerwartungen und weiteren psychischen Belastungen in der Arbeitswelt.

### Gender Training zur Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung:

Diese Trainings richten sich insbesondere an Betriebs- und Personalräte, sowie ver.di Gremien.

Ausführlichere Informationen und Angebote  
für Gendertraining auf unserer Website:

<http://gender.verdi.de>

### Hinweise

Ausdrücklich laden wir für diese Trainings Männer und Frauen ein. Es geht darum, den Lebenslagen und Vorstellungen von Frauen und Männern einen guten Platz in unserer Arbeit zu sichern. Deshalb schlagen wir Interessierten vor, jeweils einen Partner, eine Partnerin (vom jeweils anderen Geschlecht) zum Mitmachen zu gewinnen und gemeinsam zu unserem Training zu kommen.

Auf Wunsch wird vor Ort Kinderbetreuung organisiert.

### Impressum

**ver.di** – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Bundesverwaltung  
Ressort 14 – Genderpolitik  
Ute Brutzki, Bereichsleitung Genderpolitik  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin  
[Ute.Brutzki@verdi.de](mailto:Ute.Brutzki@verdi.de)

W-3362-3-0215

## Seminarprogramm 2015



Was kann Gender für die Arbeit in der Interessenvertretung, im Betriebsrat, im Personalrat bedeuten, was habe ich persönlich damit zu tun und welche Mittel und Methoden gibt es, um Gender in die Alltagspraxis umzusetzen? Dazu bieten wir Gendertrainings an, um Antworten auf diese Fragen zu finden.

Wir beginnen mit den rechtlichen Rahmenbedingungen zur Gestaltung von Geschlechtergerechtigkeit in Betrieben und Verwaltungen. Unsere praxisorientierte Arbeitsweise schließt konkrete Beispiele ein, die von den Kolleginnen und Kollegen aus dem betrieblichen, Verwaltungs- oder gewerkschaftlichen Alltag mitgebracht werden. Gemeinsam finden wir Ideen für die praktische Umsetzung erfolgreicher Handlungsmöglichkeiten.

Dieses Angebot richtet sich insbesondere an Betriebs- und Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte und Interessierte.

**BE 11 150615 07**  
Freistellungsgrundlage:  
BetrVG § 37 (7), BPersVG § 46 (7),  
BGleiG o.v.R. § 10 (5)

**15.06.2015–17.06.2015**  
**Berlin-Wannsee**

**Gender in the City**

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Dies untersuchen wir anhand einer Stadt, ihrer Architektur, ihrer Geschichte, der Stadtplanung. Dafür dient Berlin als Schablone. Teile der Stadt sind erst in neuerer Zeit entstanden, nachdem der Politikansatz des Gender Mainstreaming bereits bekannt war. Ist dies erkennbar? Was wäre anders unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming?

Diese Fragen wollen wir uns „laufend“ in Berlin stellen.



**BE 11 151028 08**  
Freistellungsgrundlage:  
BPersVG § 46 (7), BGleiG o.v.R. § 10 (5)

**28.10.2015–30.10.2015**  
**Berlin-Wannsee**

**Gender als Handlungsfeld für  
Interessenvertretungen in Verwaltungen**

Die Frage nach und die Berücksichtigung von gendergerechten Arbeitsbedingungen bilden eine wichtige Voraussetzung zur Guten Arbeit für alle Beschäftigten. Als Personalrat hat man häufiger – als auf den ersten Blick erkennbar – mit Gender-Themen zu tun. Hier es ist eine Chance, die damit verbundenen Handlungs- und Beteiligungsmöglichkeiten der Interessenvertretung in den öffentlichen Verwaltungen zu kennen und umsetzen zu können. Z. B.:

- Der Dienstherr, die Personalabteilung will Maßnahmen für einen Top-Down-Prozess zu Gender Mainstream auf den Weg bringen. Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte stellen fest: Wir werden unzureichend in die verwaltungsorganisatorischen und personalwirtschaftlichen Vorgänge eingebunden.
- Die Interessenvertretung vermisst in der Verwaltung einen adäquaten Umgang mit dem AGG durch den Arbeitgeber und damit einhergehend eine Auseinandersetzung mit den in der Verwaltung stattfindenden Formen von Diskriminierungen. Für den Arbeitgeber ist dies kein Thema.

In diesem Gendertraining werden die rechtlichen Rahmenbedingungen vorgestellt, eine Standortbestimmung vorgenommen, strategische Fragen diskutiert, das Zusammenspiel mit möglichen Verbündeten und die damit verbundenen Handlungs- und Beteiligungsmöglichkeiten entwickelt.

**BE 11 151102 06**  
Freistellungsgrundlage:  
BetrVG § 37 (7), BGleiG o.v.R. § 10 (5)

**02.11.2015–04.11.2015**  
**Berlin-Wannsee**

**Gender als Handlungsfeld für  
Interessenvertretungen in Betrieben**

Die Frage nach und die Berücksichtigung von gendergerechten Arbeitsbedingungen, das Doing Gender, bilden eine wichtige Voraussetzung zur Guten Arbeit für die Beschäftigten. Als Betriebsrat hat man häufiger – als auf den ersten Blick erkennbar – mit Gender-Themen zu tun. Es ist eine Chance und Herausforderung, die damit verbundenen Handlungs- und Beteiligungsmöglichkeiten der gesetzlichen Interessenvertretung zu kennen und umsetzen zu können. Z. B.:

- Der Arbeitgeber, die Personalabteilung will Maßnahmen für einen Top-Down-Prozess zu Gender Mainstream auf den Weg bringen. Die Interessenvertretung stellt fest: wir werden unzureichend in die betriebswirtschaftlichen und personalwirtschaftlichen Vorgänge eingebunden.
- Die Interessenvertretung vermisst im Betrieb einen adäquaten Umgang mit dem AGG durch den Arbeitgeber und damit einhergehend eine Auseinandersetzung mit im Betrieb stattfindenden Formen von Diskriminierungen. Für den Arbeitgeber ist dies kein Thema.

In diesem Gendertraining werden die rechtlichen Rahmenbedingungen vorgestellt, eine Standortbestimmung vorgenommen, strategische Fragen diskutiert, das Zusammenspiel mit möglichen Verbündeten und eine erste betriebliche Handlungsstrategie entwickelt.



**ver.di** Bundesverwaltung  
Ressort 14 – Genderpolitik  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin  
martina.siedentopf@ver.di.de

**Anmeldung**

- BE 11 150615 07**
- BE 11 151028 08**
- BE 11 151102 06**

Zutreffendes bitte ankreuzen.

.....  
Vorname

.....  
Name

.....  
Straße

.....  
PLZ / Ort

.....  
Betrieb / Verwaltung

.....  
Fachbereich

.....  
E-Mail