

Einleitung

Genderkompetenz

Karin Böllert / Silke Karsunky

„Genderkompetenz“ so heißt eine neue Schlüsselqualifikation, die auch in der Sozialen Arbeit zu einem wichtigen Professionalitätsmerkmal avanciert. Dieser Begriff steht für all jene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensdimensionen, über die eine Fachkraft der Sozialen Arbeit verfügen muss, um insbesondere im Zuge der Implementierung und Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie¹ die eigene Arbeit geschlechterbewusst und gleichstellungsorientiert gestalten zu können. Ziel von Genderkompetenz ist es, die verschiedenen Facetten von Gender-Aspekten sowohl in den Organisations- und Personalstrukturen - also auf der institutionellen Ebene - als auch in den pädagogischen Vollzügen, folglich auf der (adressatenbezogenen) Handlungsebene, identifizieren und gleichstellungsorientiert berücksichtigen zu können.

Genderkompetenz lässt sich demnach definieren als „Wissen über das Entstehen und die soziale Konstruktion von Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnissen („Doing Gender“), Fähigkeit zur Reflexion von (eigenen) Geschlechterrollenbildern und zur Anwendung von Gender (Gender Diversity) als Analysekatgorie im beruflichen und Organisationskontext“ (Blickhäuser/Bargen 2005: 11). Voraussetzungen für Genderkompetenz sind somit *Bewusstheit und Sensibilität* für geschlechtsbezogene Aspekte des eigenen Handlungsfeldes sowie *Selbstreflexion* bezüglich der eigenen Geschlechterrolle und im Hinblick auf persönliche Einstellungen und Annahmen zur Konzeption des Geschlechterverhältnisses. Weitere Voraussetzungen sind *Gender-Wissen*, welches u.a. detailliertes Wissen über Geschlechterdifferenzen und -hierarchien umfasst, das mit dem persönlichen bereichsspezifischen Fachwissen verknüpft und in die Ausübung der eigenen Tätigkeitsbereiche transferiert werden soll

¹ „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“ (Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales 2001: 7)

sowie Kenntnisse der *Methoden und Instrumente*, wie z.B. Analyseverfahren zur Gleichstellungsprüfung von Entscheidungsprozessen und Maßnahmen, die benötigt werden - um im Sinne der Gender Mainstreaming Strategie - die eigenen Tätigkeitsbereiche geschlechtergerecht zu fundieren.

Diesem Verständnis folgend kann Genderkompetenz als „Handlungskompetenz“ aufgefasst werden (vgl. u.a. Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt 2003; Enggruber i.d.B.), die sich zusammensetzt aus den vier Elementen:

- *Fach-/Sachkompetenz:*

diese beinhaltet u.a. Wissen über die normativen, kulturellen und politischen Dimensionen von Geschlecht, Kenntnisse über zentrale Forschungsergebnisse der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung, Einblicke in gleichstellungspolitische Konzepte und Strategien sowie fachspezifisches Gender-Wissen in den jeweiligen Arbeitsfeldern (z.B. bezogen auf die Kinder- und Jugendhilfe, das Gesundheitssystem oder das Bildungswesen)

- *Methodenkompetenz:*

sie umfasst z.B. die Fähigkeiten zur Anwendung von Verfahren und Instrumenten zur Gleichstellungsprüfung von Maßnahmen und Entscheidungen sowie zur Identifizierung geschlechtsbezogener Stereotypisierungen und ihrer Wirkungen

- *Sozialkompetenz:*

hierzu zählt u.a. geschlechtsbezogene Diskriminierungen und Geschlechterdifferenzen im beruflichen Alltag wahrnehmen und auf diese eingehen zu können sowie Offenheit für die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der Geschlechtsidentität zu besitzen

- *Personale Kompetenz:*

diese beinhaltet beispielsweise die Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Geschlechterrolle im beruflichen Alltag sowie die Fähigkeit, dem eigenen und dem anderen Geschlecht konstruktiv kritisch zu begegnen (vgl. Wanzek 2003: 85).

Darüber hinaus findet sich in den derzeitigen Diskussionen um Genderkompetenz insbesondere ein weiteres Erklärungsmodell, das häufig zur Erläuterung dieses neuen Kompetenztypus herangezogen wird. Demnach setzt sich Genderkompetenz zusammen aus den drei Elementen *Wissen*, *Können* und *Wollen* (vgl. u.a. GenderKompetenzZentrum 2006, Kunert-Zier 2005; Werthmanns-Reppekus i.d.B.).

Wissen umfasst insbesondere genderspezifisches Fachwissen, Wissen über die bestehenden Geschlechterverhältnisse sowie über die Wirkungen von Geschlechternormen und Geschlechterrollen. Das Element *Können* bezieht sich auf die Handlungsebene und beschreibt die Fähigkeit, Gender-Aspekte in den jeweiligen Handlungsfeldern und Tätigkeitsbereichen identifizieren und Methoden

und Instrumente, die der geschlechtergerechten Gestaltung der pädagogischen Praxis und der institutionellen Strukturen und Abläufe dienlich sind, anwenden zu können. Beide Elemente - Wissen und Können - lassen sich unter dem Begriff der „Handlungsfähigkeit“ zusammenfassen. Handlungsfähigkeit führt jedoch nicht zwangsläufig zu einer Durchführung, hinzukommen muss die „Handlungsbereitschaft“. Der Aspekt *Wollen* bezeichnet in diesem Kontext also die Bereitschaft, geschlechterbewusst und gleichstellungsorientiert zu handeln.

Von einzelnen Autorinnen und Autoren (vgl. z.B. Wanzek 2004; Rösgen 2003) wird dieses Modell um ein viertes Element ergänzt, das ihrer Ansicht nach das Konzept von Genderkompetenz als „Handlungskompetenz“ vervollständigt. Denn inwiefern individuelle Kompetenz zielgerichtet zur Anwendung kommen kann, hängt letztlich von dem Zuspruch von Verantwortlichkeit sowie den zur Verfügung gestellten Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz (z.B. Bereitstellung von Ressourcen, Klärung von Zuständigkeiten, Angebot von Fortbildungs- und Beratungsmaßnahmen) ab - dies alles umfasst den Bereich des *Dürfens*.

Deutlich wird, dass der Erwerb von Genderkompetenz ein sehr anforderungs- und anspruchsvolles Unterfangen ist, das sich weder innerhalb der Ausbildung durch den einmaligen Besuch einer Veranstaltung zur Gender-Thematik noch im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsangeboten durch die Teilnahme an ein- bis dreitägigen Gender-Wokshops oder Gender-Trainings verwirklichen lässt.

Die Etablierung von Gender-Aspekten in der Ausbildung von sozialpädagogischen Fachkräften steht derzeit noch aus - aktuell wird in dem Professionalisierungsdiskurs der Erwerb von Genderkompetenz als Spezialwissen behandelt (vgl. Spieß 2004). Die Vermittlung von Gender-Wissen sowie von genderbezogener Selbst- und Praxiskompetenz gehört somit längst nicht zum Standard der Ausbildung (vgl. Kunert-Zier 2005/2008; Scherr 2001).

In diesem Sinne sollte die von uns im Sommersemester 2007 an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster durchgeführte Ringvorlesung „Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit“ *einen* Beitrag leisten, um genderbezogenes Fachwissen, genderbezogene Selbst- und Sozialkompetenz seitens der Studierenden zu fördern. Im Zuge dieser Veranstaltung entstand auch die Idee zu der vorliegenden Publikation. Realisiert werden konnte sie schließlich durch die Mitwirkung fast aller an der Ringvorlesung Beteiligten sowie darüber hinaus durch die Mitarbeit weiterer Gender-Expertinnen aus dem Hochschulbereich sowie der außeruniversitären Forschung. Dem zuvor dargelegten Verständnis von Genderkompetenz als Handlungskompetenz folgend, ist es unser Anliegen einen fundierten Einblick in Inhalte der unterschiedlichen Kompetenzbereiche zu geben. Berücksichtigt werden können - aufgrund der Komplexität des

Themas - nur einzelne, ausgewählte Themenbereiche und Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit, die jedoch zentrale Aspekte und Gegenstandsbereiche des geführten Fachdiskurses aufgreifen.

Der *erste Teil* des Buches widmet sich der Erörterung grundlegender Ansätze, Konzepte und Methoden im Kontext von Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit, wobei der Blick insbesondere auf die Profession selbst gerichtet ist.

In dem einführenden Beitrag stellt *Barbara Stiegler* die neue geschlechterpolitische Strategie Gender Mainstreaming, deren Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte, konzeptionelle Grundlagen, Methoden sowie den Stand der Umsetzung auf internationaler und nationaler Ebene vor. Deutlich wird, dass es auf den unterschiedlichen Ebenen bereits eine Vielzahl an Aktivitäten zur Implementierung von Gender Mainstreaming gibt. Umfassende und systematische wissenschaftliche Prozessbegleitungen sind derzeit hingegen noch rar. Darüber hinaus zeichnet Stiegler zentrale kritische Diskurslinien nach, die es u.a. bezüglich der Herkunft von Gender Mainstreaming, dem Verhältnis dieser Strategie zu anderen frauen- und gleichstellungspolitischen Ansätzen und dem Potential ihrer Einfluss- und Umsetzungsmöglichkeiten gibt und die die leidenschaftlich geführten Fachdebatten bestimmen.

Der Beitrag von *Margitta Kunert-Zier* widmet sich den Fragen, wie die neue Schlüsselqualifikation „Genderkompetenz“ im Rahmen von Aus- und Weiterbildung erworben werden kann und welche Bedeutung sie für die Praxis der Geschlechterpädagogik besitzt. Grundlage für die Beantwortung dieser Fragen bilden die Ergebnisse einer von ihr durchgeführten Studie, die auf Literaturstudien zur geschlechtsbezogenen Pädagogik, einer Analyse von Praxismodellen geschlechtsbewusster Pädagogik und qualitativen ExpertInneninterviews mit Fachkräften der Geschlechterpädagogik basiert. Zugleich bildet diese Studie die Grundlage für die Generierung eines eigenen Modells zum Erwerb von Genderkompetenz. Ferner liefert der Beitrag eine Übersicht über die Entwicklungsgeschichte geschlechtsbezogener Pädagogik von den 1970er Jahren bis zum Beginn des 21. Jahrhunderts. Einen Einblick in die aktuelle Praxis der Geschlechterpädagogik ermöglicht schließlich die Beschreibung von drei erprobten Praxismodellen geschlechtsbewusster Koedukation, die an der Tradition von Mädchen- und Jungenarbeit anknüpfen und ein besseres Verständnis und Verhältnis zwischen den Geschlechtern zum Ziel haben.

Claudia Wallner zeichnet die Geschichte der Sozialen Arbeit - ausgehend von dem Wohlfahrtssystem im 19. Jahrhundert, das sich zunächst außerhalb des staatlichen Zuständigkeitsbereiches etablierte, der Gründung erster Ausbildungsstätten für soziale Hilfstätigkeiten zu Beginn des 20. Jahrhunderts bis hin zur Etablierung und Professionalisierung Sozialer Arbeit als (Erwerbs-) Beruf - nach und zwar unter der Fragestellung „Frauenarbeit unter Männerregie oder

Männerarbeit im Frauenland?“). Im Mittelpunkt stehen hier somit die Geschlechterverhältnisse innerhalb der Sozialen Arbeit. Insbesondere mit Blick auf das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe beleuchtet sie, wie Frauenbilder, Frauenrollen und die Stellung von Frauen in der Sozialen Arbeit mit einander verflochten sind. Dagegen, so konstatiert Wallner, sei der Zusammenhang von Gesellschaftsbildern und beruflichen Positionen bislang kaum in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt worden und auch eine intensive, systematische Beschäftigung mit leitenden Männer- und Männlichkeitsbildern in der Sozialen Arbeit stehe noch aus. Sie fordert dazu auf, sich zukünftig aus der Sicht beider Geschlechter mit der Geschichte der Sozialen Arbeit auseinander zu setzen und so zu einer Neubestimmung des Geschlechterverhältnisses beizutragen.

Neben der hier angeregten Reflexion über die Geschlechterverhältnisse innerhalb der Sozialen Arbeit ist darüber hinaus für den Erwerb von Genderkompetenz die individuelle Auseinandersetzung u.a. mit der eigenen Lebensgeschichte, den eigenen Geschlechterrollenbildern, den eigenen Vorstellungen, Einstellungen und Erwartungen im Umgang mit dem eigenen und dem anderen Geschlecht erforderlich. Inwiefern insbesondere die biographische Selbstreflexion - als eine pädagogische Basiskompetenz - hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten kann, erläutert *Ulrike Graff*. Dabei konzentrieren sich ihre Ausführungen auf die Bedeutung von biografischer Selbstreflexion für Genderkompetenz in der Arbeit mit Mädchen und Jungen und gewähren darüber hinaus einen Einblick in die vielfältigen Methoden biografischer Selbstreflexion, wie z.B. die Ethnopschoanalyse und die Meditation.

Ausgehend von der Erkenntnis, dass die Kategorie „Geschlecht“ nur eine von zahlreichen Differenz- und Ungleichheitskategorien, wie z.B. Klasse, Ethnizität, Alter, Sexualität und Behinderung, darstellt und es im Rahmen von Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit unerlässlich ist, die vielfältigen Ungleichheitsdimensionen zu analysieren und zu bearbeiten, dienen die nachfolgenden zwei Beiträge einer Perspektivenerweiterung.

Catrin Heite setzt sich in ihrem Beitrag kritisch mit der Figur ‚Diversity‘ auseinander, die zunehmend Eingang in die Theorie und Praxis Sozialer Arbeit findet und geht der Frage nach, wie unterschiedliche Formen sozialer Ungleichheit und entsprechend verschiedene Bedürfnis- und Problemlagen im Zuge der reflexiven Professionalisierung Sozialer Arbeit angemessen in den Blick zu nehmen sind. Dabei geht es ihr zum einen um die Reflexion der professionellen Anerkennung von Differenz der AdressatInnen sowie der Diversity der Professionellen und zum anderen um die Relevanz von Diversity für eine Anerkennungs- und gerechtigkeits-theoretische Fokussierung Sozialer Arbeit. In den nachfolgenden Ausführungen legt sie u.a. dar, dass die professionelle Notwendigkeit der Anerkennung von Diversity der AdressatInnen primär eine Frage der

gerechtigkeitstheoretischen Analyse und Berücksichtigung komplexer Ungleichheiten und Differenzierungen ist, die u.a. auf den Kategorien Klasse, Geschlecht, Alter und Ethnizität beruht. Im Hinblick darauf, wie Soziale Arbeit die Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten professionell berücksichtigen kann, knüpft Heite an zwei professionstheoretische Positionen an: die Forderung nach interkultureller Öffnung der sozialen Dienste sowie die Position der advokatorischen Ethik.

Ausgangspunkt des Beitrages von *Iris Bednarz-Braun* bildet die Feststellung, dass die bundesrepublikanische Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Migrationsforschung der Analyse des Zusammenhangs von Migration, Ethnie und Geschlecht lange Zeit keine Beachtung geschenkt haben. Zunächst geht sie auf die Kritik an einer getrennten Betrachtung von Geschlecht und Ethnie ein, die insbesondere von US-amerikanischen Wissenschaftlerinnen formuliert wurde. Daran anschließend befasst sich Bednarz-Braun mit der Entstehung und Entwicklung von Sozialkonstruktionsansätzen, die eine Analyse der sozialen Strukturkategorien Geschlecht und Ethnie zum Gegenstand haben. Ein Analysekonzept, das die Betrachtung beider Kategorien zu einem integrierenden Konzept vereint, ist der Sozialkonstruktionsansatz von Evelyn Nakano Glenn, der einen Beitrag zur Lösung des Problems der Ethnieblindheit in der Genderforschung und - umgekehrt - der Gender-Blindheit in der ethniebezogenen Forschung leisten kann. Bednarz-Braun resümiert, dass eine Neuorientierung der Geschlechter- und Migrationsforschung sich in dem Paradigma gründet, die Simultaneität der sozialen Hervorbringung von Geschlechter- und Ethnieverhältnissen unter den Bedingungen multi-ethnischer Gesellschaften in den analytischen Blick zu nehmen.

Der *zweite Teil* der Publikation dient insbesondere dem Praxistransfer. Ausgangspunkt ist die Fragestellung, wie Genderkompetenz in unterschiedlichen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit auf den Ebenen der Organisations- und der Personalstrukturen sowie der Angebote und Maßnahmen umgesetzt werden kann.

Den Auftakt bildet der Beitrag von *Ulrike Werthmanns-Reppekus*, der das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe an Hand von sieben Beobachtungen beleuchtet. Beginnend mit einer Betrachtung des Verständnisses von Genderkompetenz in der Kinder- und Jugendhilfe und einem ‚Blick zurück‘ auf die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte geschlechtsbezogener Theorie- und Praxisansätze erfolgt eine differenzierte Darstellung zum Stand von Genderkompetenz in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, wie z.B. in der offenen und verbindlichen Kinder- und Jugendarbeit sowie in dem Bereich Hilfen zur Erziehung. Einer weiteren Beobachtung folgend, die den Fokus auf die institutionelle Verfasstheit und die Personalstrukturen der Kinder-

und Jugendhilfe richtet, resümiert Werthmanns-Reppekus, dass Gender Mainstreaming bislang nur mühsam umgesetzt wird und sich als fachlicher Standard in der Praxis eher personen- als institutionenabhängig zeigt. Als unzureichend und lückenhaft erweist sich ihres Erachtens zudem die derzeitige Verbindung zwischen Wirksamkeitsforschung und Gender-Wissen.

Die nachfolgenden Ausführungen widmen sich ebenfalls dem Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. *Marita Kampshoff* und *Sabine Nover* stellen zentrale Evaluationsergebnisse des Modellprojekts „Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe in NRW“ vor - ein Projekt, das von der FUMA Fachstelle Gender NRW geleitet wurde und im Zeitraum 2004 bis 2006 stattfand. Ziel des Projekts war, die fünf beteiligten Träger aus verschiedenen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe mittels unterschiedlicher Angebote, beispielsweise durch Informationsveranstaltungen, Gendertrainings, Coaching und Beratung, darin zu unterstützen, Gender Mainstreaming im Rahmen ihrer Organisationsstrukturen und pädagogischen Maßnahmen zu implementieren. Der Beschreibung des Projektes sowie der methodischen Vorgehensweise bei der Evaluation folgt eine Zusammenfassung ausgewählter Ergebnisse hinsichtlich der Wirkungen, Umsetzungserfolge und Schwierigkeiten, die das Projekt - nach Aussagen der Fachkräfte der beteiligten Träger - hatte. In ihrer abschließenden Bilanzierung weisen Kampshoff und Nover auf Aspekte hin, die sich für die Implementierungs- und Umsetzungsprozesse von Gender Mainstreaming als förderlich erweisen können.

Mit Genderkompetenz in der Jugendberufshilfe/Benachteiligtenförderung beschäftigt sich *Ruth Enggruber*. Auf der Basis eines kurzen Einblicks in das Maßnahmenangebot der Jugendberufshilfe/Benachteiligtenförderung und deren rechtliche Grundlagen erläutert sie ihr Verständnis von Genderkompetenz und begründet, inwieweit diese Kompetenz gerade in der Jugendberufshilfe/Benachteiligtenförderung eine entscheidende Rolle spielt. Zum Abschluss zeigt Enggruber zum einen allgemeine Voraussetzungen zur Förderung von Genderkompetenz auf, die in den Institutionen dieses Arbeitsfeldes auf den Ebenen der Organisationsentwicklung, der Personalentwicklung sowie der Angebote und Maßnahmen erfüllt sein sollten. Zum anderen stellt sie ausgewählte Beispiele u.a. aus den Bereichen „Berufsorientierung in allgemeinbildenden Schulen“, „Berufsberatung“ und „Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen“ vor, die demonstrieren wie Genderkompetenz in der Praxis gefördert werden kann.

Ihren Ausführungen folgend, siedelt *Helga Krüger* ihren Beitrag im Spannungsbogen zwischen Tradition und Modernisierung, zwischen Familien- und Geschlechterpolitik an. Ausgehend von der Annahme, dass es zur Entwicklung von Genderkompetenz gehört, das eigene Leben zu verstehen, richtet sich der

Blick der Autorin auf Neuanfänge in der öffentlichen Debatte zum Verhältnis von Familie und Geschlecht. Diesbezüglich setzt sie sich damit auseinander, dass die Diskussion um die Familie noch nicht vom gewandelten Verständnis veränderter Geschlechterordnungen durchdrungen ist. Darüber hinaus konzentriert sich Krüger in ihrem Beitrag auf den Entwurf einer zukunftsorientierten Genderpolitik und thematisiert dabei die Ebene des Handelns sowie mögliche neue Weichenstellungen der Lebenslaufpolitik. Zusammenfassend konstatiert sie die Notwendigkeit einer De-Stereotypisierung sowohl in den Familien-, den Berufsrollen als auch in der Auffassung vom Kind.

Abschließend zeigt *Monika Weber* in ihrem Beitrag „Gender Mainstreaming in Gesundheitsversorgung und Gesundheitspolitik - Voraussetzungen und Erfahrungen am Beispiel Nordrhein-Westfalen“ die Zusammenhänge zwischen Geschlecht und Gesundheit auf, indem sie ausgewählte geschlechterdifferenzierende Forschungsergebnisse sowie Erklärungsansätze hinsichtlich der Themenbereiche Gesundheitsbewusstsein, Gesundheitsverhalten, Lebenserwartung, Mortalität und Morbidität vorstellt. Am Beispiel von Herz-Kreislauf-Erkrankungen führt sie an, welche handlungspraktischen Konsequenzen sich im Gesundheitssystem aufgrund einer geschlechterdifferenzierten Betrachtung von Gesundheit und Krankheit ergeben. Daran anknüpfend nimmt Weber die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen in den Fokus und beschreibt am Beispiel Nordrhein-Westfalens etwaige gesundheitspolitische Schritte und Maßnahmen. Faktoren einer gelingenden Implementierung von Gender Mainstreaming - so ihr Resümee - bilden u.a. das Zusammenwirken von Frauenpolitik, Gesundheitspolitik und Gender Mainstreaming sowie eine Kombination von politischem Willen und der Bereitstellung von Fachwissen, Beratung und Vernetzung aller beteiligten Akteurinnen und Akteure.

Zum Schluss möchten wir uns bei allen Autorinnen für die Mitwirkung und die gute Zusammenarbeit sehr herzlich bedanken. Zudem gilt unser Dank der Gleichstellungsbeauftragten der WWU Münster, Dr. Christiane Frantz für die Unterstützung der Ringvorlesung sowie Claudia Buschhorn für die Erstellung des Manuskriptes.

Literatur:

- Blickhäuser, A./Bargen, H. v. (2005): Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen. Herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin
(<http://www.boell.de/downloads/gd/GD-12.pdf> [06.12.2007])
- GenderKompetenzZentrum (2006): Gender-Kompetenz.
(<http://www.generkompetenz.info/genderkompetenz> [06.12.2007])
- Kunert-Zier, M. (2005): Erziehung der Geschlechter. Entwicklungen, Konzepte und Genderkompetenz in sozialpädagogischen Feldern. Wiesbaden
- Kunert-Zier, M. (2008): Genderkompetenz in Aus- und Weiterbildung - Nicht alles muss neu erfunden werden! In: Betrifft Mädchen, 1/2008. i.E.
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Konzepte und Erfahrungen. Opladen
- Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2001): Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Hannover
- Rösgen, A. (2003): Gender Trainings als Instrument des Gender Mainstreamings. In: Frauenministerium Luxemburg (Hrsg.): Gender Training. Luxemburg: 18-27
- Scherr, A. (2001): Gender Mainstreaming als Lernprovokation - Anforderungen an die Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung in den Organisationen der Jugendhilfe. In: Ginsheim, G. v./Meyer, D. (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin
- Spies, A. (2004): Gender Mainstreaming in sozialpädagogischen Aus- und Weiterbildungsgängen - Schlüssel oder Schloss für die Weiterentwicklung der mädchenfördernden und geschlechterdifferenzierten Jugendhilfe? In: Bruhns, K. (Hrsg.): Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe. Wiesbaden: 317-332
- Wanzek, U (2003): Gender Mainstreaming - Ansätze in Sachsen-Anhalt. In: Jansen, M./Röming, A./Rohde, A. (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Herausforderungen für den Dialog der Geschlechter. München: 76-93
- Wanzek, U. (2004): Gender Mainstreaming als Veränderungsprozess in Organisationen. In: Richter, U. (Hrsg.): Jugendsozialarbeit im Gender Mainstream. Gute Beispiele aus der Praxis. München: 25-35