

## **Gender- und Diversityrichtlinie**

Fassung Dezember 2021

Der ÖAGG bekennt sich umfassend zur Gleichstellung aller Personen unabhängig ihrer Merkmale und Gruppenzugehörigkeiten. Als Pionierorganisation der psychosozialen Aus- Fort- und Weiterbildung steht die individuelle Entwicklung aller Beteiligten im Blickfeld. Hier bedarf es einerseits des Blicks auf persönliche Potentiale und darauf, was es braucht, um die Entwicklung derselben bestmöglich zu fördern. Andererseits braucht es auch den Blick auf strukturelle Barrieren und Ausschlussmechanismen. Denn wie Menschen sich entwickeln (können), hängt maßgeblich von Rahmenbedingungen ab, die das Individuum selbst oft nicht beeinflussen kann.

Historisch gewachsene Strukturen entscheiden oft gerade entlang von Diversitätsmerkmalen, wie und ob Teilhabe möglich ist. Der ÖAGG sieht es als seine Aufgabe an, auf allen Vereinsebenen dafür zu sorgen, dass die Auswirkungen struktureller Benachteiligung möglichst minimiert werden. Zudem sind alle Funktionär:innen, Mitarbeiter:innen und Gremien angehalten, benachteiligende Strukturen aufzuzeigen und gesellschaftspolitisch dahingehend zu wirken, dass sich diese hin zu mehr Gleichstellung verändern.

Der ÖAGG bekennt sich klar zum Diskriminierungsverbot in Bezug auf die Unterscheidungsdimensionen Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung, Ethnie, Hautfarbe und Weltanschauung.

Über das Diskriminierungsverbot hinaus verständigt sich der ÖAGG auf Strategien und Prozesse, die mittel- bis langfristig eine Gleichstellung minorisierter Gruppen innerhalb der Organisation ermöglichen.

Der ÖAGG verwendet in all seinen Kommunikationsformen gender- und diversitätssensible Sprache. Auf der sprachformalen Ebene wird Geschlecht nicht-binär adressiert, dazu wird der GenderGap in der Doppelpunkt-Variante verwendet. Auf der sprachinhaltlichen Ebene wird eine inkludierende und einfach verständliche Sprache bevorzugt, die möglichst alle gesellschaftlichen Gruppen adressiert.

Alle im Verein Tätigen sollen über grundlegende Gender- und Diversitykompetenz verfügen, ein Wissen über historisch bedingte Ausschlussmechanismen haben und aktiv in ihrem Wirkungsbereich Gleichstellung fördern.

Das Lehrangebot soll überprüfbar Kriterien der gender- und diversitätssensiblen Didaktik genügen. Darüber hinaus werden in jedem Lehrgang Inhalte zu Gender und Diversität angeboten. Das Angebot muss erkennbar und überprüfbar sein.

Bei Veranstaltungen, in seinen Gremien, bei Außenauftritten etc. achtet der ÖAGG auf ein diverses Angebot an Expert:innen, in jeden Fall soll eine geschlechtliche Ausgewogenheit sichtbar sein.

Der ÖAGG ist bestrebt, seine Prozesse laufend gender- und diversitätskonform zu evaluieren und nachzuschärfen.

Für alle Bereiche des ÖAGG ist die interne Ombudsstelle zugänglich. In Konfliktfällen, die Gender- und Diversitätsthemen beinhalten – das betrifft v.a. alle Formen der Benachteiligung aufgrund eines Diversitätsmerkmals - ist die/der Gender- und Diversitybeauftragte dazu zu ziehen. Falls damit keine befriedigende Lösung möglich ist, ist nach der Ombudsstelle im nächsten Schritt der Vorstand und schließlich ein internes Schiedsgericht des ÖAGG für die Klärung zuständig.

Beschluss im EVS (Erweiterten Vorstands) am 17.01.2022