



GENDER UND DIVERSITÄT

GENDER

Als Gender oder soziales Geschlecht werden Geschlechtsaspekte zusammengefasst, die eine Person in Gesellschaft und Kultur beschreiben, in Abgrenzung zu ihrem rein biologischen Geschlecht. Geschlechterrollen sind kein biologisches Phänomen, sondern stellen soziale Zuschreibungen dar.

WEITERE INFOS:

https://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/theoretische_hintergruende/geschlecht_und_gender.php

https://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710_gleichstellung/Diversity_Allgemeines/KFG-Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache.pdf

WIE KANN ICH SICHERSTELLEN, DASS FRAUEN UND MÄNNER IN EINEM AUSGEWOGENEN VERHÄLTNISS AM WORKSHOP TEILNEHMEN?

- Überlegen Sie sich, ob es bei ihrem gesetzten Ziel für den Workshop eher sinnvoll ist eine homogene Gruppe (z.B. alle Frauen in einem Workshop), oder eine heterogene Gruppe (Frauen und Männer gemischt) zusammenzustellen. Je nach Zielsetzung kann die Fokusgruppe unterschiedlich ausfallen.
- Achten Sie auf eine geschlechtergerechte Formulierung bei der Einladung.
- Sprechen Sie Frauen direkt darauf an, an dem Workshop teilzunehmen. Vermitteln Sie, dass ihre Meinung wichtig und wertvoll für das Unternehmen ist.
- Formulieren Sie Ziele, die insbesondere auch die Arbeitsrealität von Frauen betreffen.

WIE GESTALTE ICH EINEN GENDERSENSIBLEN WORKSHOP?

- Achten Sie bei der Kommunikation im Workshop und bei den im Workshop verwendeten Materialien, dass Frauen und Männer angesprochen werden.
- Achten Sie während des Workshops auf eine ausgeglichene aktive Beteiligung von allen Geschlechtern (z.B. Redezeiten).



GENDER UND DIVERSITÄT

DIVERSITÄT

Alter, Ausbildung, Einkommen, ethnische Herkunft und Nationalität, Elternschaft, Stadt/Land, sexuelle Orientierung/Identität oder Behinderung: Diese Differenzkategorien haben einen großen Einfluss auf unsere Stellung in der Gesellschaft. Der Diversitätsansatz berücksichtigt diese Vielfalt und versucht einer Ungleichbehandlung entgegenzuwirken.

https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Vielfalt_erkennen_BF.pdf

ÜBERBLICK

Machen Sie sich im Vorhinein ein Bild der Workshop-Teilnehmer*innen: Sie könnten mittels eines Diagramms, die unterschiedlichen Interessen der Teilnehmer*innen innerhalb bildlich aufzeigen. Können alle problemlos teilnehmen? Sind alle Materialien verständlich?

WIE STELLE ICH SICHER, DASS ALLE MEINUNGEN IM WORKSHOP GEHÖR FINDEN?

- Schaffen Sie eine angenehme und vertrauensvolle Atmosphäre, sodass sich Beschäftigte dazu ermuntert fühlen, die eigene Meinung offenzulegen. Gehen Sie mit den Ergebnissen sensibel und vertraulich um. Achten Sie beispielsweise darauf, dass bei Protokollen, die während des Workshops gemacht werden, keine Rückschlüsse auf Personen möglich sind.
- Bekommen Sie ein Gefühl für die Dynamik zwischen den Teilnehmer*innen. Gibt es Personen, die eher extrovertiert sind und sich besonders aktiv im Workshop einbringen? Gibt es Personen, die sich eher ruhig verhalten? Überlegen Sie sich im Vorhinein Methoden, damit es gelingt, auch ruhigere Personen zur partizipativen Beteiligung zu motivieren. Introvertierte Personen könnten zum Beispiel zu einer Beteiligung motiviert werden, indem Sie diese ihre Ideen auf Zettel schreiben lassen. Eine andere Möglichkeit wäre, Kleingruppen zu je maximal drei Personen zu bilden. In einer kleineren Gruppe fällt es meist leichter, die eigene Meinung offenzulegen.
- Überlegen Sie sich im Vorhinein mögliche Herausforderungen, die sich in einem Workshop ergeben könnten. Sammeln Sie Methoden und Techniken um mit diesen Herausforderungen umzugehen. Zum Beispiel könnte es sein, dass in Ihrem Workshop eine Person dazu neigt, die Diskussionen in der Gruppe zu dominieren. Sie sollten vermitteln, dass ein gemeinsamer Austausch gewünscht ist, bei dem alle ihre Gedanken äußern können und zu Wort kommen.