



# Fit für Gender Mainstreaming

Geschlechtersensibel Grenzen zwischen Ost und West überschreiten

Qualifizierung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Dokumentation der Lernprojekte

Angelika Blickhäuser

Henning von Bargaen

 HEINRICH  
BÖLL  
STIFTUNG

GENDER  
STUDIES 

DIE GRÜNE  
BILDUNGSWERKSTATT  
ÖSTERREICH 

 NEWW  
Polska



Mit Unterstützung der Europäischen Union, GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und  
Chancengleichheit, Aktionsprogramm Gleichstellung von Frauen und Männern  
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission  
haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

deutsch

**Herausgegeben von der Heinrich Böll Stiftung  
im Rahmen des Projektes „Fit für Gender Mainstreaming – Geschlechtersensibel Grenzen  
zwischen Ost und West überschreiten“**

(mehr Informationen zum Projekt unter [www.fit-for-gender.org](http://www.fit-for-gender.org))

Ein vier Länder übergreifendes Kooperationsprojekt von

**Heinrich Böll Stiftung, Gunda Werner Institut,**

Rosenthalerstrasse 40/41, D-10178 Berlin, Fon 0049 / 30 / 285 34-180, [gwi@boell.de](mailto:gwi@boell.de)

**Grüne Bildungswerkstatt Österreich,**

Neubaugasse 8, A-1070 Wien, [buero@gbw.at](mailto:buero@gbw.at)

**Network of East-West Woman-Poland (NEWW Poland),**

Miszewskiego 17/100, PL-80-239 Gdansk, [neww@neww.org.pl](mailto:neww@neww.org.pl)

**Gender Studies o.p.s.,**

Gorazdova 20, CZ-120 00 Praha 1, [office@genderstudies.cz](mailto:office@genderstudies.cz)

**Konzept:** Angelika Blickhäuser (Gender-Beraterin und Trainerin, Köln) und  
Henning von Barga (Gender-Berater und Trainer, Berlin)

**Mit Beiträgen von**

Grzegorz Illnicky, Beate Kubica, Katarzyna Kurkiewicz, Artur Slimak (Polen)

Nina Bosničová, Ondřej Mirovský, Jozef Miškolci, Lucie Slauková (Tschechien)

Rochus Gratzfeld, Birgit Meinhard-Schiebel, Georg Prack, Sonja Schiff (Österreich)

Gabi Beckmann, Norbert Czerwinski, Matthias Lindner, Heike Werner (Deutschland)

**1. Auflage, Februar 2008**

© bei der Heinrich-Böll-Stiftung

Alle Rechte vorbehalten

Die vorliegenden Beiträge müssen nicht die Meinung der Herausgeberin wiedergeben.

**Gestaltung und Layout [Kooperation]:**

Ines Franckenberg Kommunikations-Design und Helga Braun [i:] campus, Hamburg

**Fotos:** Internet, Rechte frei

**Druck:** Eigendruck

**Bestelladresse:**

Heinrich Böll Stiftung, Gunda Werner Institut, Rosenthalerstrasse 40/41, D-10178 Berlin,

Fon: +49 / 30 / 285 34-180, Fax: + 49 30 285 34-109, [gwi@boell.de](mailto:gwi@boell.de)

Die Broschüre kann in den Sprachen **Deutsch, Polnisch** und **Tschechisch** bezogen werden.



Mit Unterstützung der Europäischen Union, GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und  
Chancengleichheit, Aktionsprogramm Gleichstellung von Frauen und Männern  
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission  
haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

### Das Qualifizierungsprojekt

Das Projekt „Fit für Gender Mainstreaming – geschlechtersensibel Grenzen zwischen Ost und West überschreiten“ verfolgte durch eine grenzüberschreitende, als Ost-West-Dialog ausgerichtete Qualifizierungsmaßnahme für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren den Erfahrungsaustausch über unterschiedliche gender-politische Ansätze, Vorgehensweisen und Beispiele ‚guter Praxis‘. Es unterstützte damit sowie durch öffentliche Informationsveranstaltungen und Fachtagungen die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie auf regionaler und lokaler Ebene und zielte auf das gemeinsame Lernen in und von Europa. Politiken zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Alltag wurden untersucht, eingesetzte Strategien, Instrumente und Methoden reflektiert und Impulse zu deren Weiterentwicklung gegeben.

### Lernen durch „Lernprojekte“

Methodischer Bestandteil der Qualifizierungsmaßnahme, die aus 4 dreitägigen Modulen und vier Beratungstagen bestand, war die Planung und Durchführung von Lernprojekten durch die teilnehmenden Gender-Teams. Ein Lernprojekt konnte z.B. die Planung und Durchführung eines Gender-Trainings oder einer Gender Mainstreaming Informationsveranstaltung sein oder auch die Planung eines gender-orientierten Beratungsprojektes umfassen. Die Planung und ggf. Durchführung des Lernprojektes wurde während der Qualifizierungsmodule und Beratungstage kollegial beraten und begleitet.

In der hier vorliegenden Dokumentation sind die Ergebnisse der Lernprojekte, die die Teilnehmenden im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme erarbeitet und zum Teil durchgeführt haben in ihrem jeweiligen Bearbeitungsstand zum Ende der Qualifizierungsnahe abgebildet.

### Veränderungen bewirken durch Beratung

Die Qualifizierungsteilnehmerinnen und -teilnehmer beraten und entwickeln auf lokaler Ebene gemeinsam mit Akteurinnen u.a. aus Wirtschaft, Politik oder NGO's Maßnahmen zur Integration von Gender Mainstreaming in bestehende Projekte oder Handlungsfelder. Ebenso erarbeiten sie neue Wege und Handlungsoptionen, die dazu beitragen, Geschlechterrollenbilder – und stereotypen zu verändern und den Bedürfnissen von Frauen und Männern entsprechend des gesellschaftlichen und kulturellen Wandels anzupassen.

Die von den Qualifizierungsteilnehmerinnen und -teilnehmern u.a. in Organisationen, Einrichtungen und Netzwerken durchgeführten Beratungen und Trainings tragen dazu bei,

- Geschlechterrollen und zugeschriebene „typische“ Eigenschaften von Frauen und Männern zu reflektieren,
- zu verstehen, wie Geschlechterrollenstereotypen konstruiert und reproduziert werden
- strukturelle Rahmenbedingungen, die geschlechtergerechten Verhältnissen im Wege stehen, zu erkennen und zu hinterfragen und
- herauszuarbeiten was getan werden kann, um vor Ort Geschlechterrollenstereotypen und behindernde Strukturen abzubauen, lokale Politik mit Gender-Perspektiven anzureichern und sich über gute praktische Beispiele auszutauschen.

Geschlechtersensibilität und der Abbau von Geschlechterstereotypen fördert Transformationsprozesse in Ost und West und trägt zur Entwicklung der Zivilgesellschaft im Sinne einer demokratischen Gesellschaft für Frauen und Männer bei.

### Der Beratungsansatz

Die Einführung und Verankerung von Gender Mainstreaming in einer Organisation ist ein weitreichender Veränderungsprozess. Veränderungen bringen Bewegung, vertrautes Gelände wird verlassen. Dadurch entstehen auch Ängste und Widerstände bei den weiblichen und männlichen Führungskräften sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wird nun Gender als Strukturmerkmal und Analysekategorie in den Vordergrund gestellt, ist noch einmal mit zusätzlichen, ganz spezifischen Widerständen zu rechnen. Daher sollten diese Veränderungsprozesse nicht ohne interne und/oder externe gender-kompetente Beratung durchgeführt werden.

Gender-Mainstreaming-Prozesse setzen in der Praxis auf verschiedenen Ebenen an und stellen entsprechend unterschiedliche Anforderungen an die Gender-Kompetenz der Beraterinnen und Berater. In der Qualifizierungsmaßnahme haben wir unterschieden zwischen Gender-Mainstreaming-(Implementierungs-)Beratung, die Gender-Mainstreaming-Kompetenz z.B. für die Gestaltung von Organisationsentwicklungsprozessen verlangt, und gender-orientierter Fach- und Projektberatung, deren Grundlage Gender-Kompetenz ist .

Die fachliche Anwendung von Gender bezieht sich auf die Anwendung als Analysekategorie und Integration in die unterschiedlichsten Fachgebiete wie z.B. Bildungsarbeit, Sozialpolitik, Verkehrspolitik, Umweltpolitik, Menschenrechtsarbeit. Das dazu nötige Wissen wird über Handlungsorientierung in Workshops oder Beratungsprozessen vermittelt. Die Beratung wird spezifisch an die jeweilige Organisation angepasst. Grundlage sind dabei Ergebnisse der Geschlechterforschung und Erfahrungen aus der Gender-Mainstreaming-Beratungspraxis.

Auf der fachlichen Ebene ergeben sich manchmal Schwierigkeiten bei der Implementierung und Anwendung von Gender. Häufig liegt das an den unterschiedlichen Herangehensweisen an geschlechterpolitische Frage- und Problemstellungen durch die beteiligten Männer und Frauen in Organisationen. Wir bezeichnen dies als „Ungleichzeitigkeit des Gender-Dialogs“. Damit beschreiben wir auch unterschiedliche Erfahrungen, die Frauen und Männer (vor allem im Westen) in bzw. durch Frauen-/Männerbewegungen gemacht haben. Gender-Beraterinnen und -Berater haben dies im Blick und berücksichtigen dies in ihren Beratungs- und Trainingskonzepten.

### Die öffentlichen Veranstaltungen

An die vier Beratungstage gekoppelt waren vier öffentliche Veranstaltungen, in deren Rahmen genderpolitische Ansätze in den Themenfeldern Familienpolitik, Arbeits(markt)politik, Migration / Integration und Religion sowie Beispiele der Gender Arbeit auf lokaler Ebene dargestellt und diskutiert werden konnten. Die vorgestellten Gender-Ansätze wurden von den Teilnehmenden während der Praxistage kritisch reflektiert. Die Programme der **öffentlichen Veranstaltungen** sind dieser Dokumentation beigelegt.

### **Unser Dank**

Alle Teilnehmenden haben durch ihr Einlassen auf die neuen Lernformen mit ihrer Prozessorientierung und Offenheit und ihrem Engagement, sich auf die drei Sprachen, die Simultanübersetzung, das Arbeiten in einer vierten Sprache (in englisch) einzulassen, zum Gelingen der grenzüberschreitenden Maßnahme beigetragen. Dafür danken wir sehr herzlich.

Unser ganz besonderer Dank gilt den Dolmetscherinnen und Dolmetschern, die uns zum Teil durch die gesamte Maßnahme begleitet haben. Ihr Interesse und ihr Einlassen auf die erschwerten Bedingungen der Prozessorientierung, die nicht immer strenge Einhaltung der Arbeitsgruppenzeiten, ihr Einfinden in die Fachsprache des Gender Mainstreaming hat ebenfalls sehr dazu beigetragen, dass die Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen werden konnte.

**im Dezember 2007**

**Angelika Blickhäuser, Köln**  
**Henning von Barga, Berlin**

## Aufbau der Dokumentation

Die nachfolgenden Lernprojekte haben wir nach folgender Systematik eingeordnet:

### I. Implementierungsberatung

1. **Entwicklung eines neuen Konzeptes für die Gender-Beauftragten bei ver.di**  
von Heike Werner und Matthias Lindner, Deutschland ..... 7
2. **„Genderleitfaden für die Grüne Landtagsfraktion NRW“**  
von Gaby Beckmann und Norbert Czerwinski, Deutschland ..... 8

### II. Einführung in die Strategie des Gender Mainstreaming

1. **Bericht über die Durchführung des Workshops  
„Einführung in die Gender Mainstreaming Politik“**  
von Beate Kubica und Artur Slimak, Polen..... 10
2. **Kursentwicklung und -durchführung „Im Gender-Bewusstsein reif werden“**  
von Katarzyna Kurkiewicz und Grzegorz Ilnicki, Polen ..... 13

### III. Gender Training

1. **LERNPROJEKT: LETS GO GENDER oder Gleichheit der Geschlechter**  
von Rochus Gratzfeld und Sonja Schiff, Österreich ..... 16
2. **Gender Mainstreaming in Behörden: Sci-fi oder Realität?**  
von Lucie Slauková, Ondřej Mirovský, Jozef Miškolci und Nina Bosničová, Tschechien..... 18
3. **Gender-Training-Datenbank**  
von Heike Werner und Matthias Lindner, Deutschland ..... 24

### IV. Fachliche Umsetzung

1. **„Zeit zu gehen“ – ein generationenübergreifender Filmnachmittag  
zum Tabuthema Sterben**  
von Birgit Meinhard-Schiebel und Georg Prack, Österreich..... 28
2. **Ernährung und Gender – Zusammenfassung verschiedener Fachartikel**  
von Gaby Beckmann, Deutschland ..... 34

### Anhang

- Programme der öffentlichen Veranstaltungen ..... 40

## 1. Entwicklung eines neuen Konzeptes für die Gender-Beauftragten bei ver.di

von Heike Werner und Matthias Lindner, Deutschland

### **Beschreibung des Lernprojekts:**

Durchführung einer Tagung mit den Gender-Beauftragten der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

### **Ausgangslage:**

Die Gender -Beauftragten von ver.di sollen in allen Landesbezirken und Querschnittsbereichen benannt werden und das Instrument des Gender Mainstreaming in die Arbeit Ihrer jeweiligen Organisationseinheit einbringen. Durch personelle Fluktuationen und zum Teil erhebliche Aufgabenverdichtung sank die Zahl der Teilnehmenden in den letzten Jahren beträchtlich.

### **Konzept:**

Steigerung der Attraktivität der Tagungen durch die Verknüpfung von Gender Mainstream mit einem politischen Schwerpunktthema der Organisation und Erweiterung des teilnehmenden Kreises auf alle Interessierte.

### **Bewertung:**

Die Tagung musste aufgrund geringer Anmeldezahl abgesagt werden. Offensichtlich ist es nicht gelungen, ein ausreichend aktivierendes Angebot zu entwickeln. Dies kann allerdings mehrere Ursachen haben:

1. Der Zeitpunkt der Tagung lag in einem Zeitraum, der sehr arbeitsintensiv ist,
2. Das Angebot der Tagung hat nicht genug Interessierte erreicht,
3. Die Themenwahl (Gender in der Leistungsbewertung) entsprach nicht den vorherrschenden Kernthemen der Gesamtorganisation.

### **Zusammenarbeit als Team:**

Aufgrund dessen, dass die Tagung nicht durchgeführt wurde, kann in diesem speziellen Fall auch keine Bewertung der Zusammenarbeit erfolgen. Allerdings arbeiten wir als Gender-Team an verschiedenen gemeinsamen Projekten. Exemplarisch sei hier der Strategie-Prozess für die weitere Arbeit des Bereichs Gender-Politik in ver.di genannt. Dort hat sich Zusammenarbeit als Genderteam sehr bewährt. Die unterschiedlichen Sichtweisen auf Inhalte, Planung und strategische Ausrichtung haben sich gegenseitig ergänzt. Insgesamt tritt das Team sehr authentisch auf und verkörpert damit die Inhalte von Genderpolitik als Gleichberechtigte.

---

Weitere Materialien zum Lehrgangskonzept können Sie im Internet von der Gender-Toolbox des Projekts downloaden: [www.fit-for-gender.org/webseiten/toolbox.htm](http://www.fit-for-gender.org/webseiten/toolbox.htm)

---

## 2. „Genderleitfaden für die Grüne Landtagsfraktion NRW“

von Gaby Beckmann und Norbert Czerwinski

MitarbeiterInnen der Landtagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen NRW, Deutschland

### **Zielbeschreibung:**

Das Lernprojekt soll zur höheren Sensibilität der grünen Abgeordneten (11) und FraktionsmitarbeiterInnen (52) gegenüber der Kategorie Geschlecht in ihrer fachlichen Arbeit beitragen. Sie sollen in die Lage versetzt werden, bei der Planung, Durchführung und Bewertung ihrer Projekte in den jeweiligen Fachbereichen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer, Jungen und Mädchen in den Blick zu nehmen.

Aus den bisherigen Umsetzungsbemühungen ist deutlich geworden, dass von einer Qualitätsverbesserung durch Gender-Analysen nur überzeugt werden kann, wenn es einen unmittelbaren Zusammenhang zur fachlichen Arbeit gibt. D.h. der Nutzen muss direkt erkennbar sein und zur deutlichen Verbesserung des „Produktes“ beitragen.

Deshalb haben wir uns entschlossen, einen Leitfaden zur Gender-Prüfung der fachlichen Arbeit für verschiedenen Einsatzbereiche zu entwickeln.

### **Ausgangssituation ...**

Die grüne Landtagsfraktion hat sich im Jahr 2000 in einem Grundsatzbeschluss zur Umsetzung des gleichstellungspolitischen Instruments Gender Mainstreaming bekannt. Damit war die Fraktion in der politischen Landschaft NRW Impulsgeberin und hatte bundesweit, auch innerhalb der Grünen, eine Vorreiterrolle. In der Folge konnte ein einstimmiger Beschluss aller Fraktionen im Landtag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erreicht werden.

Bestandteile des damaligen Fraktionsbeschlusses waren die Ausrichtung der Fraktionsarbeit am Prinzip Gender Mainstreaming, die Aufforderung an die grünen MinisterInnen, hier Vorbildfunktion zu übernehmen und die Durchführung von Gender-Trainings für MitarbeiterInnen und Abgeordnete zur Sensibilisierung und Erlangung von Gender-Kompetenz. Dies sollte auch dazu beitragen, die parlamentarische Arbeit der grünen Landtagsfraktion geschlechterpolitisch zu qualifizieren.

In der praktischen Arbeit der Fraktion wird das Instrument Gender Mainstreaming noch nicht optimal genutzt. Die Verknüpfung von Fachkompetenz und Gender-Kompetenz erfolgt nicht in ausreichendem Maße. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird wieder zunehmend als Aufgabe des Fachbereiches Frauenpolitik verstanden und dorthin delegiert. Veränderungen in der Rolle hin zur Opposition sowie personelle Veränderungen in der Fraktion erfordern eine erneute Qualifizierung, um dem Leitbild „Geschlechterdemokratie“, mit dem Grüne identifiziert werden, auch in Zukunft gerecht zu werden.

### **... im Wandel:**

Unsere Teilnahme an der externen Qualifizierungsmaßnahme „Fit for Gender“ hat bereits auf verschiedenen Ebenen Veränderungen in der Fraktion ausgelöst. Die Einsicht ist gewachsen, dass zur breiten Umsetzung von Gender Mainstreaming der Erwerb von Gender-Kompetenzen bei allen Abgeordneten und MitarbeiterInnen notwendig ist. Im Juni diesen Jahres hat die Fraktion einen erneuten Beschluss gefasst, um diesem Ziel näher zu kommen. Der Fraktionsvorstand will durch eine externe Begleitung den Beratungsbedarf zur Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der Fraktion feststellen lassen, Sensibilisierungs- und Beratungsangebote bereitstellen und ein Konzept entwickeln, das eine Integration von Gender-Kompetenz in die politische Facharbeit dauerhaft sichert. Außerdem hat sich die Fraktion für eine Unterstützung unseres Lernprojektes ausgesprochen.



## 2. „Genderleitfaden für die Grüne Landtagsfraktion NRW“

### Durchführungsschritte des Lernprojektes:

#### 1. Organisationsanalyse aus Gender-Sicht

Anhand eines vorgegebenen Fragebogens wollen wir verschiedene Dimensionen der Grünen Landtagsfraktion aus zweigeschlechtlicher Sicht analysieren und ggf. Unterschiede für weitere Umsetzung des Lernprojektes nutzen. D.h. Gaby Beckmann und Norbert Czerwinski führen die Analyse getrennt durch und bewerten die Ergebnisse. Zu berücksichtigen sind dabei die Geschichte der Fraktion, Werte und Normen, die Organisationskultur, Arbeitszeiten und -Intensität, Arbeitsdruck, Führungsstrukturen, Leistungsbewertungen und die fachliche Arbeit.

Die Ergebnisse dieser Analyse liegen derzeit noch nicht vor.

#### 2. Projektumfeldanalyse

Um Widerstände gegen und Unterstützungspotenziale für eine Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Fraktion für uns sichtbar zu machen, werden wir eine Projektumfeldanalyse durchführen. Zu ermitteln sind dabei handelnde Haupt- und NebenakteurInnen, ihr Machteinfluss sowie ihre Nähe und Distanz zu Gender Mainstreaming. Im Ergebnis versuchen wir zu ermitteln, welche MitarbeiterInnen eine Genderberatung begrüßen würden und somit die Umsetzung des Lernprojektes ermöglichen.

Die Ergebnisse dieser Analyse liegen noch nicht vor.

#### 3. Gender-Beratung in der fachlichen Arbeit

Ab Herbst bieten wir MitarbeiterInnen der Fraktion an, sie bei der Entwicklung von Projekten zu beraten. Ziel ist es einerseits, die KollegInnen für Genderfragen in der fachlichen Arbeit zu sensibilisieren. Andererseits dienen uns diese Beratungsgespräche als Grundlage für die Entwicklung des angedachten Leitfadens.

Im Vorfeld des Lernprojektes hat ein Beratungsgespräch stattgefunden, in dem sich gezeigt hat, dass:

- ein Beratungsangebot auch deshalb dankbar angenommen wurde, weil insgesamt ein Defizit an fachlichem Austausch besteht;
- je höher die fachspezifische Kompetenz des Beratungsteams im Fachthema ist, um so größer ist die Chance, Bewusstsein für gender-relevante Fragestellungen zu wecken.

#### 4. Entwicklung eines Leitfadens

Auf Grundlage der Erfahrungen aus den Beratungsgesprächen wird ein Leitfaden erstellt, der die KollegInnen darin unterstützen soll, die Kategorie Gender in ihrer fachlichen Arbeit zu berücksichtigen. Ziel ist die Erstellung eines einheitlichen Leitfadens, den alle Fachbereiche nutzen können.

#### 5. Erprobung des Leitfadens in der Praxis

Auf Grundlage des erwähnten Fraktionsbeschlusses sollte der Leitfaden in allen Fachbereichen Anwendung finden.

#### 6. Evaluierung des Leitfadens

Nach einer Anwendungszeit von drei Monaten erfolgt eine Überprüfung des Leitfadens bzgl. seiner Praxistauglichkeit. Dazu werden wir Interviews mit den KollegInnen durchführen. Ggf. muss der Leitfaden im Anschluss überarbeitet werden.

### 1. Bericht über die Durchführung des Workshops „Einführung in die Gender Mainstreaming Politik“

von Beata Kubica und Artur Ślimak, Polen

Im Projekt von Beata Kubica und Artur Ślimak handelte es um die Organisation und Durchführung eines Workshops, dessen Ziel die Sensibilisierung für die Geschlechtergleichstellung war. Der Workshop hieß „Einführung in die Gender Mainstreaming Politik“ und fand am 13. Juni 2007 im Gebäude des Institutes für Politikwissenschaften an der Universität Opole statt. Das Programm des Workshops war wie folgt:

#### **Programm des Workshops „Einführung in die Gender Mainstreaming Politik“ am 13. Juni 2007**

10.00 – 10.45 Beata Kubica und Artur Ślimak

Was ist Gender? Was ist das gesellschaftliche Geschlecht? Die Verfassung, das Recht der EU usw.

Filme: Was sind die gesellschaftlichen Rollen der Frauen und Männer?

10.45 – 10.50 - Pause

11.00 – 11.45 Beata Kubica und Artur Ślimak

Was ist Gender Mainstreaming? Was ist Gleichstellungspolitik? Was bedeutet GM und was sind die Instrumente für dessen Umsetzung?

11.45 – 12.00 - Pause

12.00 – 12.45 Artur Ślimak

Präsentation zur Gesetzgebung im Bereich der Gleichstellung, die Pekinger Plattform aus dem Jahr 1995 und die Geschichte bis heute: Die EU-Richtlinie, Pläne zur Einführung des EU-Rechtes in Polen

12.45 – 12.50 - Pause

12.50 – 13.35

Wie würde ich Gender in meiner Gruppe, Partei, Organisation, Schule einführen?

13.35 – 14.00

Zusammenfassung der Gruppenarbeit

14.00 – 14.45 - Mittagessen

14.45 – 15.30

Was ist Gender Budgeting? Beispiele für dessen Umsetzung (Berlin und Basel) – Zosia Lepieniewska

16.15 – Zusammenfassung und Abschluss

Ziele des Workshops: Sensibilisierung der TN für Fragen der Gender-Politik, Betonung der Unterschiede zwischen der Gender-Politik und der Frauenpolitik, Ausstattung der TN in Grundwissen, damit sie diese Kenntnisse in ihrem Umfeld verbreiten können.

Am Workshop nahmen fünf Frauen und drei Männer aus verschiedenen politischen Organisationen teil:

- Federacja Młodych Socjalistów, Sojusz Lewicy Demokratycznej (Föderation der Jungen Sozialisten, Bündnis der Demokratischen Linken)
- Fundacja OFF • Kobiety na rzecz Społeczeństwa Obywatelskiego (Stiftung OFF, Frauen für die Zivilgesellschaft)

### 1. Bericht über die Durchführung des Workshops „Einführung in die Gender Mainstreaming Politik“

- Stowarzyszenie Ostra Zieleń (Verein Krasse Grüne; Nachwuchsorganisation der Grünen)
- Polska jest Kobietą, Partia Kobiet (Polen ist eine Frau, Frauenpartei)
- Koło Politologów Uniwersytetu Opolskiego (Politologenkreis an der Universität Opole)

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die TeilnehmerInnen aus recht unterschiedlichen Kreisen stammen. Die Mehrheit von ihnen kann als linksliberal bezeichnet werden. Zwei Teilnehmer vom Politologenkreis an der Universität Opole können aber als moderne Konservative eingestuft werden. Die meisten TeilnehmerInnen interessieren sich für die Implementierung der Gender-Politik in deren Umfeld. Die LeiterInnen des Workshops werden die TN dabei unterstützen und beraten. Der Rest nahm am Workshop teil, um über das Thema informiert zu werden (zwei TN vom Politologenkreis an der Universität Opole).

Nach den Sommerferien haben die LeiterInnen des Workshops vor, eine Auswertung mithilfe eines Fragebogens durchzuführen. Es sollen der Workshop insgesamt sowie dessen Vorteile aus der Perspektive der TN bewertet werden.

Die Kosten für die Durchführung des Workshops: 1000 PLN; gedeckt vollständig aus den Mitteln der Stiftung OFF.

Die Teilnahme am Workshop war kostenfrei. Die Organisatoren haben die Verpflegungskosten für die TN getragen.

Der Workshop wurde in Partnerschaft mit der Stiftung OFF – Frauen für die Zivilgesellschaft und dem Politologenkreis an der Universität Opole durchgeführt.

Ergebnisse der Auswertung aufgrund der Fragebogenuntersuchung, die drei Monate nach der Workshop durchgeführt wurde:

#### **Der Fragebogen mit den erteilten Antworten:**

Bist du der Meinung, dass die Verbreitung des Wissens über die Gender Mainstreaming-Politik zur Chancengleichstellung der Männer und Frauen in Polen beitragen kann?

Alle antworteten mit Ja, mit dem Vorbehalt, dass die Gender Mainstreaming-Politik in Polen den breiteren Kreisen sowieso unbekannt ist. Alle haben über das GM im Laufe des Workshops erfahren.

Hältst du das, was du während des Workshops erfahren hast, für nützlich in deiner Arbeit/Tätigkeit?

Alle antworteten mit Ja. Die TN konnten aber nicht sagen, wie sie das erworbene Wissen anwenden wollen.

Bemerkst du Rollen, die die Gesellschaft den Männern und Frauen zuschreibt?

Eine Teilnehmerin war sich dessen bereits früher bewusst. Der Rest wurde darauf erst nach der Schulung aufmerksam.

Übermittelst du das während des Workshops erworbene Wissen an die TeilnehmerInnen der Organisation bzw. im Umfeld, in dem du tätig bist?

Alle antworteten mit Ja, ohne dabei zu sagen, wie sie das machen werden.

### 1. Bericht über die Durchführung des Workshops „Einführung in die Gender Mainstreaming Politik“

Welche weiteren Informationen über die GM Politik wären hilfreich?

Die Mehrheit hat diese Frage nicht beantwortet. Zwei TN baten um eine Präzisierung des Wissens in Form der Beratung.

Welche Elemente des Workshops waren deiner Meinung nach am interessantesten? Welche könnte man weglassen?

Die Filme und Gruppenarbeit wurden positiv bewertet. Am schlechtesten wurde der Vortrag über das Gender Budgeting eingeschätzt.

Wie bewertest du die Qualität der Workshopleitung? Was würdest du ändern?

Alle schätzten das Niveau des Workshops sehr hoch ein. Es gab keine weiteren Bemerkungen.

Wie könnte einer Meinung nach weitere Zusammenarbeit aussehen?

Die Frauen wollten an weiteren Workshops teilnehmen, die Männer haben diese Frage nicht beantwortet.

**Erfolg:** die TN haben sich angemeldet und der Workshop wurde durchgeführt. Das Thema Gender Mainstreaming ist so wenig bekannt in Polen, dass es wenig Aufmerksamkeit hervorruft.

**Niederlage:** der mangelnde Wille seitens einiger TN, weiter zusammenzuarbeiten. Diese TN konnten die Nutzen nicht erkennen, der sich aus der Implementierung dieser Politik ergibt.

**Das Gender-Team Beata Kubica und Artur Ślimak.** Das Team kennt sich seit langem und dies hat sicherlich den konfliktlosen Ablauf der Vorbereitung, Durchführung des Workshops sowie Bearbeitung des Fragebogens bedingt.

### 2. Kursentwicklung und -durchführung „Im Gender-Bewusstsein reif werden“

von Katarzyna Kurkiewicz und Grzegorz Ilnicki, Polen

#### Zielgruppe:

Die Jugendlichen zwischen dem 16. und 18. Lebensjahr (eine Gruppe, die aus sechs Mädchen und sechs Jungen besteht), die Schüler einer allgemeinbildenden Oberschule (Lyzeum) sind. Für das Projekt wurden zwei Schulen gewählt: eine öffentliche und eine private. Das Ziel dieser Idee war, die Offenheit für Gender-Projekte in diesen zwei Schultypen zu vergleichen, was für uns als LeiterInnen bedeutsam ist und uns bei der Planung von künftigen Maßnahmen helfen wird. Aus unserer Erfahrung geht nämlich hervor, dass die Direktoren der öffentlichen Schulen offener für die Nichtstandardformen des Unterrichtens sowie für die Einführung von kontroversen bzw. innovativen Themen sind.

#### Ziele des Projekts:

In Polen ist der Begriff „Gender“ nach wie vor wenig bekannt und meistens unverständlich. Er wird als „gesellschaftliche und kulturelle Geschlechtsidentität“ definiert. Aus unseren Erfahrungen und Beobachtungen geht hervor, dass auch die Jugendlichen im Schulalter über dieses Thema nicht viel wissen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist zwar in der polnischen Verfassung verankert und der Staat hat die Umsetzung dieser Rechte in die Politik eingeführt, aber es sind meistens die NGOs, die sich mit der Verbreitung von Gender beschäftigen. Im gesellschaftlichen Bewusstsein identifiziert man die Gender-Politik oft mit dem Kampf um die Rechte der Frauen.

Unsere Schulung richten wir an die Jugendlichen, denn sie werden in der Zukunft das gesellschaftliche Leben gestalten und Einfluss auf die Politik des Staates haben. Die Ziele unseres Projektes:

- das Wecken von Interesse für die Gender-Thematik unter den Jugendlichen im Alter, in dem die eigene Weltanschauung, der Wertesystem und die Handlungsprinzipien gestaltet werden; Liefern von Wissen über die Idee der Geschlechtergleichstellung scheint für junge Menschen bei der Entwicklung ihrer Normen, die sie im erwachsenen Leben verfolgen werden, nützlich zu sein;
- Ausstattung mit Wissen, das sich auf die Weltstandards des Rechts, der Sozialpolitik und der demokratischen Gesellschaft stützt;
- Sensibilisierung für die Diskriminierung und Unverhältnismäßigkeit in vielen Fragen zwischen Frauen und Männern;
- Umsetzung der Genderthematik in praktischen Aufgaben; Beobachtung des eigenen Umfelds aus der Genderperspektive; Hilfe bei der Überprüfung des Verhaltens im eigenen Umfeld im Genderkontext.

#### Ausschreibung:

Die SchülerInnen sollen selbständig entscheiden, ob sie am Projekt teilnehmen wollen. Weder Lehrer noch andere Personen werden die SchülerInnen zur Teilnahme am Projekt veranlassen. Das Projekt wird als innovativ und attraktiv dargestellt. Es soll als Projekt für Menschen gelten, die an der Entwicklung ihres Wissens interessiert sind.

Vor dem Beginn der Projektumsetzung möchten wir ein Treffen der Jugendlichen mit Iwona Guzowska – der mehrmaligen Welt- und Europameisterin in Boxen und Kick-Boxing – organisieren. Sie wurde in Gdańsk geboren und ist dort aufgewachsen. Außer Sport ist sie im sozialen Bereich sehr engagiert. Zur Zeit ist sie Kandidatin in den Wahlen zum polnischen Parlament. Die Sportdisziplinen, in denen sie erfolgreich wurde, sind laut der öffentlichen Meinung für Männer reserviert. Das Treffen mit ihr, während dessen sie von ihrem oft schwierigen Weg zum Erfolg, von der Überwindung der Stereotype und dem Funktionieren in der Welt, die den Männern „vorbehalten“ ist, wird unserer Meinung nach ein gutes Beispiel dafür

### 2. Kursentwicklung und -durchführung „Im Gender-Bewusstsein reif werden“

sein, wie man den Jugendlichen die in der Gesellschaft vorhandenen Stereotype, Vorurteile, Einschränkungen und Aufteilung der Lebenssphären, die ausschließlich den Männern bzw. der Frauen vorbehalten sind, bewusst macht.

#### **Form:**

- die Veranstaltung wird jeweils fünf Stunden dauern, an drei aufeinander folgenden Montagen;
- die Veranstaltung wird in Gruppen durchgeführt (Plenum, geschlechtshomogen und geschlechtsheterogen);
- wir möchten die Methode des Workshops und des Vortrages bewusst einsetzen; während der Workshops wollen wir mit Sensibilisierungsübungen, Diskussionen und Integrationsübungen arbeiten.

Ursprünglich haben wir eine fünftägige Veranstaltung sowie die Aufteilung des Projekts in drei Phasen geplant. Die letzte Phase hätte ein Workshop sein sollen, während dessen die Teilnehmer das Wissen über die Gründung und die Arbeitsweise der NGOs (Vereine, Stiftungen) erwerben könnten. Die SchülerInnen konnten selbst eine solche Organisation gründen, deren Ziele und Rechtsform festlegen. Wir würden dann zu deren Beratern und Personen, die ihnen Unterstützung anbieten, an die sie sich immer mit Problemen bzw. Schwierigkeiten wenden könnten. Nach der kollegialen Beratung, wo wir mit Recht darauf aufmerksam gemacht wurden, dass dies ein zu umfangreiches Projekt sein könnte und die dritte Phase zu komplex wäre (sie könnte ein Teil eines neuen Projekts sein), haben wir auf diese Idee verzichtet und den Rahmen der Schulung für drei Tage festgelegt.

#### **Plan der Veranstaltungen:**

##### **1. TAG**

Ziele:

- die TN sollen sich kennen lernen und sich in der Gruppe sicher fühlen,
- die TN sollen in die Gender-Thematik eingeführt werden.

Die Veranstaltung hat zum Ziel, die TN für das Thema Geschlechtergleichstellung zu sensibilisieren sowie zu selbständigen Reflexionen über den Status der Frauen und Männer, über deren Rechte und Pflichten in der öffentlichen wie in der privaten Sphäre anzuregen. Die Veranstaltung wird in Form eines Workshops mit zahlreichen Übungen angeboten.

##### **2. TAG**

Ziele:

- die TN sollen das Wissen über die Geschlechtergleichstellungspolitik erwerben.

Die Veranstaltung wird in Form eines Vortrages geführt, der gemeinsam von den LeiterInnen gehalten wird. Es ist auch möglich, einen externen Experten, Wissenschaftler einzuladen, der die eigenen Erfahrung in der Forschungsarbeit an Gleichstellungsfragen der Frauen und Männer darstellen wird.

### 2. Kursentwicklung und -durchführung „Im Gender-Bewusstsein reif werden“

#### 3. TAG

##### Ziele:

- die TN werden gemeinsam mit dem Leitungsteam darüber nachdenken, wie man das erworbene Wissen in den Alltag einführen und wie man das eigene Umfeld in Bezug auf Genderfragen verändern kann.

Die Veranstaltung beginnt mit dem Treffen mit einem/r Vertreter/in einer NGO, in der die Gleichstellungspolitik angewandt wird. Nach dem Treffen findet eine Debatte statt, an der die TN und LeiterInnen gemeinsam nach Lösung der Gender-Politik in ihrem Umfeld suchen werden.

##### **Die vorhersehbaren Schwierigkeiten:**

Die Lehrer und Schuldirektoren können von dem Sinn des Projekts und dessen Nützlichkeit für die TN nicht wirklich überzeugt sein. Das kann dazu führen, dass sie der Zusammenarbeit mit dem Leiterteam gegenüber verschlossen bleiben. Deswegen ist für uns die Akzeptanz und Unterstützung der Bildungsbehörden auf der Wojewodschaftsebene wichtig sowie deren Einwilligung in das Projekt. Bis jetzt war das wegen des häufigen Personalwechsels und der nicht besetzten Stelle eines dafür zuständigen Mitarbeiters nicht möglich, was auch zur Verzögerung in der Durchführung unseres Projekts geführt hat.

Darüber hinaus sind wir uns nicht sicher, ob die TN für das Thema Offenheit zeigen. Wir fürchten auch, dass sie nicht regelmäßig zu den Veranstaltungen kommen können.

##### **Auswertung:**

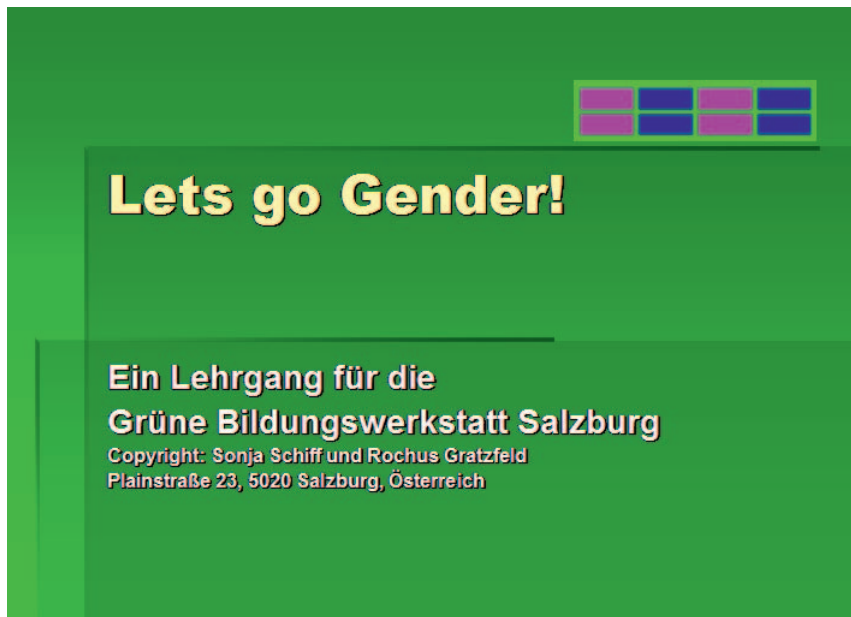
Es soll ein Pilotprojekt werden und dessen eventueller Erfolg wird ausschlaggebend für die Fortsetzung des Projekts in anderen Schulen sein. Deswegen muss eine Auswertung unter den TN durchgeführt werden. Dies wird in zwei Formen erfolgen: öffentlich und anonym. Nach jeder Veranstaltung werden die TN die Möglichkeit haben, die Nützlichkeit der Veranstaltung zu bewerten. Nach dem Abschluss des gesamten Projekts werden die TN schriftlich und anonym die Veranstaltungen, an denen sie teilgenommen haben, kritisch bewerten.

##### **Hilfsmittel:**

Im Projekt werden wir Veröffentlichungen zum Thema Gender benutzen, die wir von NEWW Polska bekommen werden.

### 1. LERNPROJEKT: LETS GO GENDER oder Gleichheit der Geschlechter

von Rochus Gratzfeld und Sonja Schiff, Österreich



#### Hintergrund

Das hier beschriebene Lernprojekt mit dem Arbeitstitel „Lets go Gender“ versteht sich als eine Mischung aus Bildung für Jugendliche/ junge Erwachsene zum Thema Gender Mainstreaming und dem Versuch, Jugendliche und junge Erwachsene stärker an die Ideale und Ziele der Grünen heranzuführen und so zu MultiplikatorInnen zu entwickeln.

#### Entstehungsprozess

Entstanden ist das Projekt aus der aktiven Beschäftigung mit der Thematik im Rahmen des Trainings und der politischen Tätigkeit von Sonja Schiff und Rochus Gratzfeld. Dabei spielten einerseits der Erkenntniszuwachs durch das Training sowie der kollegiale Austausch, andererseits die Erfahrungen der Grünen Bildungswerkstatt mit dem Lehrgang „Demokratie und Politik“ der GBW Salzburg eine wesentliche Rolle für die Gestaltung und den Inhalt des Projektes.

#### Inhalte

Der Lehrgang LETS GO GENDER sieht sich zunächst als Fortsetzung des Lehrgangs „Demokratie und Politik“, ohne auf diesen aufzubauen. Generelle Zielsetzung ist es, die TeilnehmerInnen am letztgenannten Lehrgang mit einem neuen Bildungsangebot weiter an die Grünen zu binden auf dem Weg der Vermittlung Grüner Kompetenz. Der Lehrgang ist so konzipiert, dass er in allen Bundesländern Österreichs, unabhängig von dem Lehrgang „Demokratie und Politik“ durchgeführt werden kann. Somit besitzt er eigenständig die Kompetenz, die eingehend genannten Zielgruppen zu erreichen, für Grüne Politik zu interessieren und im Idealfall zu MultiplikatorInnen Grüner Politik zu machen. Für weitere Details sei auf den Anhang verwiesen.

#### Ergebnisse der Kollegialen Beratung

Grundsätzlich wurde das Projekt positiv aufgenommen und kommentiert. Als zentrale Herausforderung stellte sich auch in der Diskussion die Lösung der Frage „Wie lässt sich die angestrebte Qualität finan-



### 1. LERNPROJEKT: LETS GO GENDER oder Gleichheit der Geschlechter

zieren?“ heraus. Mit Blick auf die Belastbarkeit der Zielgruppe erschien hierbei die Reduktion der Module das wohl am besten geeignete Mittel zu sein. Dem sollten aber keinesfalls Aktivitäten wie z.B. das Trommeln zum Opfer fallen. Inhaltlich sollte die Ausrichtung auf spezifische Jugendthemen stärker erfolgen. Unbedingt festgehalten werden sollte an der Durchführung des Trainings durch eine weibliche und einen männlichen Trainer. Der Titel LETS GO GENDER gefiel, sollte aber noch bei einigen Jugendlichen/ jungen Erwachsenen getestet werden.

#### **Nächste Schritte**

##### **2007 – 2008**

Überarbeitung der Inhalte gemäß den Erkenntnissen aus der Kollegialen Beratung Vorstellung des Projektes bei der Grünen Bildungswerkstatt und Diskussion Überarbeitung der Inhalte gemäß den Erkenntnissen aus der Diskussion mit der Grünen Bildungswerkstatt, Finalisierung des Lehrgangs

##### **Ab Herbst 2008**

Durchführung des Lehrgangs

Salzburg im Oktober 2007  
Sonja Schiff und Rochus Gratzfeld  
Plainstrasse 23  
5020 Salzburg  
Österreich  
gratzfeld@careconsulting.at

---

Weitere Materialien dazu können Sie im Internet von der Gender-Toolbox des Projekts downloaden:  
[www.fit-for-gender.org/webseiten/toolbox.htm](http://www.fit-for-gender.org/webseiten/toolbox.htm)

---

## 2. Gender Mainstreaming in Behörden: Sci-fi oder Realität?

von Lucie Slauková, Ondřej Mirovský, Jozef Miškolci und Nina Bosničová, Tschechien

### Projektvorstellung

Ein halbtägiges Fortbildungsseminar für die Gender-Sensibilisierung der Beamten und Beamtinnen an der Sozialabteilung des Stadtamtes Prag 7.

### Ziele

Gender wurde bisher in die Staatsverwaltung der Tschechischen Republik auf keine Art und Weise eingeführt, deshalb halten wir es für wichtig, die Beamten und Beamtinnen mindestens teilweise mit der Gender-Problematik vertraut zu machen. Wir legen uns aber auf keine großen Ziele fest, denn das Seminar wird lediglich eine Einführung in das Thema darstellen. Wir möchten der Zielgruppe folgende Ungleichheiten zeigen:

- In der Familie (Gender-Rollen, Gender-Erwartungen, Familienstereotypen, die Rolle des Vaters, der Mutter, Hausgewalt...)
- Auf dem Arbeitsmarkt (Vereinbarkeit der Familie mit dem Beruf, Gender-Lohnunterschiede, horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegregation, Glasdecke, Glasriff, Diskriminierung bei der Anwerbung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Anzeigen für Arbeitsposten, Karriereunterstützung für Frauen (Networking, Mentoring usw.)

Wir erwarten, dass dieses Einführungsseminar die TeilnehmerInnen mindestens zum Nachdenken über die Gender-Fragen und deren Durchsetzung sowie im persönlichen als auch im beruflichen Leben anregen.

### Zielgruppe

Beamten und Beamtinnen der Sozialabteilung – SachbearbeiterInnen, Leiter der Abteilung  
Zahl der SeminarteilnehmerInnen voraussichtlich 10 – 20

Das Profil der Sozialabteilung des Stadtamtes in Prag 7:

- Vielseitige Fürsorge für Familien mit Kindern
- Komplexfürsorge für Familien mit Kindern im materiellen Not
- Vielseitige Fürsorge für ältere und alte BürgerInnen mit gesundheitlichen Behinderungen
- Sozialberatung für BürgerInnen in einer ungünstigen Sozialsituation
- Erziehungs- und Beratungsfürsorge sowie auch psychotherapeutische Hilfe für die Bedürftigen

### Seminarbeschreibung/Programm

#### 12:30 Kurze Einleitung, Vorstellung des Gender-Teams:

Nina Bosničová – Managerin des Projektes „Über Firmengleichstellung“ in Gender Studies und Jozef Miškolci – ehemaliger Koordinator des Projektes „Chancengleichheit in der pädagogischen Praxis“ in der gemeinnützigen Gesellschaft Žába na prameni.

Vorstellung des zweiten Gender-Teams – Ondřej Mirovský und Lucie Slauková – und auch aller SeminarteilnehmerInnen (Name und wie wir uns momentan fühlen – ein Wort). Bei der Vorstellung werden wir einen runden Fixierungsgegenstand benutzen, den wir umlaufen lassen und dabei sprechen. Wir werden im Kreis sitzen.

## 2. Gender Mainstreaming in Behörden: Sci-fi oder Realität?

### 12:35 „Mind Map“

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind aufgefordert, sich in mehrere Gruppen zu je fünf aufzuteilen und dann auf das Flipschartpapier ihre Erwartungen in Punkten/Schlagworten und auch die gewonnenen Erkenntnisse zu schreiben bzw. worüber man diskutieren wird. Dann wird jede Gruppe ihre Notizen präsentieren. Anschließend fasst das Gender-Team zusammen, über welche Themen wir tatsächlich im Seminar sprechen wollen.

### 13:00 „Raumschiff“<sup>1</sup>

Den Teilnehmern und Teilnehmerinnen wird folgende Situation vorgestellt: Eine außerirdische Zivilisation will die Lebensformen auf der Erde erkunden und fährt also mit einem Raumschiff, die Erde zu erkunden. In der Nähe der Erde landet das Mutterschiff und sendet einige Erkundungsmannschaften auf die Erde. Alle landen zufälligerweise in unterschiedlichen tschechischen Zeitschriftenkiosken. Der Auftrag aus dem Mutterschiff lautet, die außerirdischen Forscher in den jeweiligen Mannschaften sollen einen Bericht über das Leben der Männer und Frauen auf dem Planeten dem Mutterschiff abgeben. Sie sollen also aus Materialien, die sie im Zeitschriftenkiosk finden (Photos und Hauptzeilen der unterschiedlichen tschechischen Zeitschriften), ein Plakat zusammenstellen, das einen typischen Mann und eine typische Frau darstellt – ob sie unterschiedlich sind, wenn ja, dann konkret worin, wie sie sich kleiden, wie sind die älteren Menschen, welche Berufe haben sie meistens, was wollen sie mit ihrem Gesichtsausdruck sagen, was für eine Beziehung zwischen Männern und Frauen besteht usw.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen dieser Aktivität teilen sich in mehrere Gruppen je fünf auf, bekommen unterschiedliche tschechische Zeitschriften, Flipcharts, Filzstifte und Klebstoffe und machen ein Plakat, das sie nachher den anderen Gruppen präsentieren. Dann folgt eine Diskussion über Gender-Stereotypen und über den Einfluss der Medien auf unser Verhalten.

Diese Aktivität öffnet das „Gender-Thema“ als eine soziale Konstruktion, mit der wir uns mit Hilfe der Sozialisierung – auch über Medien – oft identifizieren.

### 14:15 Pause

### 14:30 Allgemeine PowerPoint-Präsentation

Es werden grundsätzliche Informationen über Gender, Gender-Stereotypen, Gender-Ungleichheiten präsentiert. Die Präsentation wird Diskussionsteile und Quiz-Teile beinhalten.

Das Gender-Team (Nina Bosničová und Jozef Miškolci) wird gemeinsam eine Powerpoint-Präsentation vorbereiten, die sie nachher zusammen präsentieren werden (jeder einen Teil nach Vereinbarung). Der erste Teil der Präsentation wird spontan auf die oben beschriebenen Übungen anknüpfen und wird sich mit unterschiedlichen Problemen und Ideen zum Ziel der Übungen befassen. Dieser Teil wird eher allgemein sein, es soll ja den Teilnehmern und Teilnehmerinnen der Schulung eine Basis-Einführung in die Gender-Problematik und Gender-Sensibilisierung anbieten. Wir werden uns mit der Definition des Wortes Gender, mit Gender-Stereotypen, Gender-Gleichheit und Chancengleichheit für Frauen und Männer, Gender-Ungleichheit in der tschechischen Gesellschaft wie auch in der EU beschäftigen. Es werden konkrete Beispiele von Sexismus und Gender-Stereotypisierung im Bereich Werbung und mediale Kommunikation gezeigt. Wir werden auch mit Grafiken und Statistiken arbeiten, die die Gender-Ungleichheiten im Bereich Top-Management und in der politischen Repräsentation in der EU enthüllen werden.

<sup>1</sup> Cviková, J., Juránová, J., Kobová, L.: *Žena nie je tovar*. Bratislava, Aspekt 2005.

## 2. Gender Mainstreaming in Behörden: Sci-fi oder Realität?

Auch ein Quiz wird gemacht, das uns im Rahmen der Schulung „Fit for Gender Mainstreaming“ zur Verfügung gestellt wurde und das sich mit Frauen in Leitungspositionen befasst. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Schulung werden keine passive Rolle während der Präsentation einnehmen. Wir möchten sie auffordern, Fragen zu stellen und zu diskutieren. Vor der „Enthüllung“ der einzelnen Statistiken mit Hilfe des Beamer werden wir sie dazu auffordern, einen Tipp zu den nachher präsentierten Daten abzugeben. Nach dem ersten Teil der Präsentation (die Präsentationsdauer schätzen wir auf 20 Minuten) werden wir den Teilnehmern und Teilnehmerinnen einen Spielraum für Diskussion geben. Danach kommen 10 Minuten Pause.

### **15:15 PowerPoint-Präsentation mit dem Thema „Soziale Dimension vom Gender: Arbeitsmarkt und Familienleben“**

Die Präsentation wird über verschiedene Gender-Themen informieren, die mit dem Arbeitsmarkt und Familienleben zusammenhängen: z.B. die Vereinbarkeit des Familien- und Berufslebens, Gender Pay Gap, horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegregation, Glasdecke, Diskriminierung bei Anwerbung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Anzeigen usw.

Der zweite Teil der Präsentation, der nach der Pause folgt, wird sich schon konkreter die Problematik anschauen und wird Gender mit Arbeitsmarkt und Familienleben verknüpfen. Diese zwei Bereiche scheinen uns sowohl aus dem Gesichtspunkt des Arbeitsinhaltes der geschulten Beamten und Beamtinnen als auch aus der Sicht ihres eigenen Privatlebens relevant zu sein. Wir werden uns näher mit dem Bereich Gender-Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt befassen. Es ist wichtig, Erscheinungen wie Gender Pay Gap, horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegregation, Diskriminierungsanwerbung für eine Arbeitsstelle, sexuelle Belästigung auf dem Arbeitsplatz und ungleicher Karriereaufstieg (Glasdecke und Glasriff) zu besprechen und zu erklären. Eine gewisse Zeit werden wir uns auch den positiven Instrumenten der Diskriminierungs-beseitigung auf dem Arbeitsmarkt widmen, konkreter den unterschiedlichen Programmen für die Unterstützung der Vereinbarkeit des Arbeits- und Privatlebens und für die Karriere der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Wir werden kurz auch die Gesetzgebung ansprechen (europäische Richtlinien, Arbeitsgesetzbuch), die auf der nationalen und europäischen Ebene die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt verbietet. Besprochen werden auch pragmatische Gründe, die zur Anwendung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt führen sollten. Was die Verbindung der Familien und Gender angeht, werden wir uns vor allem auf die Hausgewalt und ungleiche Arbeitsaufteilung im Haushalt und bei der Fürsorge für Kinder konzentrieren (es betrifft aber selbstverständlich auch die oben erwähnte Work-Life-Balance). Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden wieder aufgefordert, Fragen zu stellen und zu diskutieren. Die Dauer: wieder eine halbe Stunde wie beim ersten Teil der Präsentation.

### **16:00 Vorführung des Films – Inspiration für Chancengleichheit**

(Gemeinnützige Gesellschaft Občanská inspirace + Atelier der Film- und TV-Grafik der Hochschule für Kunstgewerbe) Ein Zeichentrickfilm mit mehreren Geschichten (je ein Paar Minuten), die kleine Stereotypen im Leben und alltägliche Lebenssituationen in der Beziehung zwischen Männern und Frauen schildern. Es hängt von jedem Zuschauer und Zuschauerin ab, ob er oder sie sich mit der Geschichte identifizieren kann und ob darin vielleicht eine Erkenntnis zu finden ist, dass seine/ihre Probleme allgemeine Probleme darstellen. Die ZuschauerInnen können sich darüber Gedanken machen, was alles zu ändern wäre, was wiederum gut ist, ob es nicht besser ist, bei mir selber oder noch besser bei der Erziehung der eigener Kinder anzufangen. Der ganze Film entstand in der Zusammenarbeit mit dem Atelier der Film- und TV-Grafik der Hochschule für Kunstgewerbe. Die Geschichten wurden von Studenten gedreht, heute

## 2. Gender Mainstreaming in Behörden: Sci-fi oder Realität?

sind es schon die Absolventen der Hochschule. Die Autoren konnten mit den Motiven und Themen nicht nur visuell, sondern auch inhaltlich frei umgehen. Bei der Filmvorbereitung entstand somit eine interessante und rege Diskussion, die unterschiedliche Generationsunterschiede und Ansichten beinhaltete. Die junge Generation der Frauen und Männer sieht „ihre“ Chancengleichheit viel mehr unmittelbar, freier und ohne Rollen-Vorurteile. Wir glauben, dass dieser Film Freude machen wird, ermutigen wird und zur Diskussion über Chancengleichheit anregen wird.

### 16:15 **Schlussdiskussion über den Film und Feedback zum Seminar**

#### **Durchführung**

Die Schulung sollten wir außerhalb des Amtes durchführen (zum Beispiel in einer nahen Schule oder in einem Seminarraum), wo es möglich ist, einen neutraleren Boden und eine intimere Atmosphäre für solche Arbeit zu schaffen. Auch aus diesem Grund werden wir auf der Möglichkeit bestehen, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Kreis sitzen können. Wir glauben, dass so ein Seminarraum (außerhalb des Arbeitsplatzes) Spiellust und Bereitschaft erhöhen kann, auf diesen interaktiven Zugang einzugehen.

#### **Ergebnisse**

Weil dieses Seminar noch nicht durchgeführt wurde, können wir in diesem Teil nur über unsere Erwartungen schreiben, wie das von uns vorgeschlagene Seminar auf die Teilnehmer und Teilnehmerinnen wirken kann. Aus reichen Erfahrungen des Gender-Teams mit ähnlichen Schulungen verstehen wir die vorgeschlagene Seminarstruktur als Bemühung um den Ausgleich zwischen der interaktiven Einbindung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen und dem passiven Zuhören, das eher typischer für die tschechische Ausbildung ist.

Nach der einleitenden Vorstellung wird eine „Mind Map“ alle Anwesenden in die Problematik einführen und uns – als Gender-Team – wird diese Aktivität Information geben, wo sich die konkreten Teilnehmer und Teilnehmerinnen in ihrer Gender-Sensibilisierung befinden, also zu welchem Maß sie ihr Gender-Bewusstsein schon ausgebaut haben. Sie werden sich mehr in die Problematik einbezogen fühlen und werden ruhiger.

Die zweite Aktivität – „Raumschiff“ – ist am interaktivsten und wird die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterstützen, auf einer sehr kooperativen Art und Weise in der Gruppe zu arbeiten. Diese Aktivität hat sich in unserer bisherigen Schulungspraxis als eine ausgezeichnete Einführungsaktivität bewährt, weil sie die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zum Verständnis darüber führt, was für ein Bild der Männer und Frauen es tatsächlich in den Medien gibt, wie uns dieses Muster ständig unterstellt wird und wie wir dann in Diskussionen bis zum Einfluss der Medien auf unser Verhalten übergehen können, bzw. zum Thema der Gender-Sozialisierung und deren Konsequenzen für unser Leben.

Anschließend kommt eine Präsentation, die auf theoretischer Ebene schon angesprochene Schlussfolgerungen aus der vorherigen Aktivität zusammenfassen wird und das Thema noch vertiefen wird. Die zweite Präsentation vertieft weiter die spezifische Ausrichtung auf die soziale Problematik, mit der sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihrer alltäglichen Arbeit auseinandersetzen. Das Seminar sollte angenehm mit einer Diskussion über einen Film abgeschlossen werden, der einzelne Gender-Themen darstellt.

## 2. Gender Mainstreaming in Behörden: Sci-fi oder Realität?

In dieser Phase ist es nicht möglich, die Reaktionen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen vorauszusagen. Ihre Reaktion hängt von vielen Faktoren ab. Unsere Situation wird dadurch erschwert sein, dass die TeilnehmerInnen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen sind, sie werden sich durch extreme Meinungen, die von der Mehrheitsmeinung abweichen, nicht bloßstellen wollen. Weil die Gender-Ungleichheit in der tschechischen Umgebung als kein relevantes Problem verstanden wird, erwarten wir keine entgegenkommende Akzeptanz. Aber die Themenöffnung kann mindestens die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Nachdenken über das Thema anregen und die eingelebte Meinung in Frage stellen.

### **Reflexion des Bearbeitungsprozesses:**

Wegen der hohen Arbeitsauslastung aller tschechischen Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Projektes Fit for Gender Mainstreaming war es sehr schwierig, genug Zeit für die Vorbereitung des eigenen Ausbildungsprojektes zu finden. Als wir dieses Hauptproblem überwunden haben, war unsere Zusammenarbeit bei der Vorbereitung des Projektes sehr effektiv und hilfreich. Wir hoffen, dass auch die Durchführung des Projektes so gut laufen wird.

### **Reflexion der Zusammenarbeit im Gender-Team:**

#### **Gender-Team: Nina und Jozef**

#### **Jozef:**

Rolle im Projekt: Vorbereitung des Seminarkonzeptes, Schulungsarbeit

Weil wir mit Nina eine ähnliche Berufserfahrung aus dem NGO-Sektor haben, in dem Gender-Ausbildungsaktivitäten durchgeführt werden, halte ich unsere Zusammenarbeit für sehr bereichernd und inspirativ. Unser einziges Handicap war unsere Zeitauslastung, die uns nur einen eingeschränkten Raum für eine intensivere Zusammenarbeit in diesem Bereich erlaubt. Meine Situation wurde noch durch den Jobwechsel erschwert, ich bin aus dem NGO-Sektor in die Staatsverwaltung übergegangen (Ministerium fürs Schulwesen, Jugend und Sport der Tschechischen Republik). Weil ich in diese neue Arbeitsumgebung gekommen bin, konnte ich zwar persönlich erfahren, wie diese Institution arbeitet und lebt, aber meine Möglichkeiten für die Durchführung eines Gender-Ausbildungsprojektes wurden eingeschränkt. Als Beschäftigter dieser Institution mit einem konkreten Arbeitsbereich, der sich auf Gender in keiner Weise bezieht, konnte ich nicht als Trainer eines Gender-Seminars auftreten. Mit Hilfe des zweiten Gender-Team ist es uns aber gelungen, eine andere passende Zielgruppe für unser Ausbildungsprojekt zu finden.

#### **Nina:**

Die Zusammenarbeit mit Jozef Miškolci im Gender-Team halte ich für nützlich. Die Schulung in einem Gender-Team (zu zweit) wird mir eine neue Erfahrung bringen. Bisher habe ich fast nur alleine Schulungen durchgeführt und ich glaube, dass jetzt die Schulung eine andere Dynamik bekommt, die mich bereichern wird und mir die Arbeit einer Gender-Trainerin in neuem Licht zeigen kann. Weil wir uns beide mit der Gender-Problematik länger beschäftigen, freue ich mich immer wieder auf unsere gemeinsamen Diskussionen und auf unseren Meinungs austausch in diesem Bereich. Ich glaube, dass wir beide gegenseitig offen und tolerant sind, vor allem in der Auswahl des Inhaltes, aber auch der Zugänge bei der Schulungsplanung. Das ist ein signifikanter Beitrag für unsere Zusammenarbeit. Es freut mich auch, dass es uns gemeinsam mit dem zweiten tschechischen Gender-Team gelungen ist, eine gemeinsame Zielgruppe zu finden, und dass wir an diesem Projekt alle vier arbeiten können. Es bleibt nur ein Problem übrig – und das ist die Arbeitsauslastung aller Beteiligten, wie auch ein zeitlich anspruchsvolles Verhandeln mit dem Amt, an dem das Projekt durchgeführt werden soll.

## 2. Gender Mainstreaming in Behörden: Sci-fi oder Realität?

**Gender-Team: Lucie und Ondřej****Ondřej:**

Meine Rolle im Projekt „Fit for gender mainstreaming“ verstehe ich als eine einmalige Möglichkeit, ein für mich bisher unbekanntes Thema kennenzulernen. Mein Ziel ist es, dieses Thema weiterhin in meiner politischen Arbeit aktiv durchzusetzen, was in der konservativen tschechischen Gesellschaft nicht einfach ist. Meine ideale Position ist die eines Empfängers der Erfahrungen von meinen Kollegen und Lektoren, mit dem ehrlichen Bemühen, möglichst viel zu lernen, denn ich bin noch nicht in der Lage, diese Problematik fachlich zu präsentieren, obwohl ich auf der politischen Ebene schon genug Argumente und Informationen für eine Weitergabe habe. Trotzdem kann ich fachlich die Rolle eines Trainers nicht einnehmen und werde mich lieber um die Durchsetzung dieses Themas auf der politischen Ebene (mit einem starken Fachhintergrund) kümmern. Meine Rolle im Gender-Team verstehe ich ähnlich wie meine Kollegin Lucie, beide sind wir wegen unseres Engagement in der Kommunalpolitik arbeitsmäßig stark ausgelastet und die Gender-Aktivitäten finden in der jetzigen tschechischen Gesellschaft keine große Resonanz. Trotzdem hoffe ich, dass dieses Projekt zur Verbreitung der Gender-Ideen in der tschechischen Gesellschaft beitragen kann.

**Lucie:**

Ich habe mich in dieses Projekt mit großen Erwartungen gemeldet. Im Laufe der Zeit habe ich allerdings erfahren, dass ich das „meiste“ nicht bei den Seminaren, sondern bei Diskussionen mit meinen Kollegen aus anderen drei Ländern oder auch aus der Tschechischen Republik erfahren habe. Ich muss gestehen, dass ich mich selber in der Rolle einer Trainerin nicht vorstellen kann, ich habe noch keine theoretische Erfahrung und bin gespannt, wie es dabei meinen drei Kollegen gehen wird. Ich hoffe, dass mir das Seminar auch meine Augen öffnen wird :-). Die Arbeit im Gender-Team habe ich als keine besondere empfunden. Ich arbeite mit Frauen und Männern und mache mir keine Gedanken darüber, was für ein Geschlecht sie sind, mich interessiert ihre Arbeit. Wir waren beide die ganze Zeit sehr zeitlich ausgelastet, also lief unsere Kommunikation vor allem per E-Mail.

**Rollen:**

Ondřej – Logistik, Verhandlungen, Lobbying

Lucie – Übung

Jozef – Trainer

Nina – Trainerin

### 3. Gender-Training-Datenbank

von Heike Werner und Matthias Lindner, Deutschland

#### Entwurf einer Datenbank zu Gender Trainings

Hintergrund für die Einrichtung einer Datenbank waren die Erfahrungen, die wir im Rahmen verschiedener Veranstaltungen verschiedener Anbieter als Teilnehmende machten. Dabei haben wir immer wieder überlegt, in welchem Zusammenhang welche Übungen mit unterschiedlichsten Zielgruppen sinnvoll sind. Gleichzeitig haben angeforderte Gender-Trainings unterschiedliche Zeitkontingente.

Um diesem Rechnung zu tragen und gleichzeitig systematisch schnell auf gut strukturierte Informationen zugreifen zu können, haben wir uns eine Struktur für einzelne Übungen in den drei Standardphasen Sensibilisierung, theoretischem Input und handlungsorientierte Umsetzung überlegt, die in der Anlage kurz beschrieben sind.

Als vierte Kategorie haben wir eine Rubrik eingefügt, die wir „Zwischendurchübungen“ genannt haben. Hier wollen wir Übungen einpflegen, wie wir sie auch im Rahmen des EU-Projekts kennen gelernt haben, wie z.B. den Gender-Quiz oder das Gender-ABC, das sogar in unterschiedlichen Sprachen durchgeführt werden konnte.

Zur Verdeutlichung haben wir Beispiele in der von uns entworfenen Maske beigefügt.





3. Gender-Training-Datenbank

Titel (Phase):	
Inhaltliches Ziel:	Beschreibung, soll keine Wiederholung der Phasenbeschreibung sein
Vorrangige Zielgruppe:	<input type="checkbox"/> politische SekretärInnen, Führungskräfte <input type="checkbox"/> WahlamtsinhaberInnen <input type="checkbox"/> Genderbeauftragte <input type="checkbox"/> weitere interne spezifische Zielgruppe; welche? <input type="checkbox"/> weitere externe spezifische Zielgruppe, welche?
Mindestzeit:	
Inhaltliche Beschreibung:	Kurz in Stichpunkten, Details mit Arbeitsblättern usw. in gesonderter Datei
Form:	<input type="checkbox"/> geschlechtshomogene Gruppen <input type="checkbox"/> geschlechtsheterogene Gruppen <input type="checkbox"/> Einzelarbeit <input type="checkbox"/> Kleingruppen <input type="checkbox"/> Plenum <input type="checkbox"/> andere, welche?
Benötigte Materialien:	Bilder, Pin-Wände, Klebe, Beamer, ...
Anmerkungen	Wo mit welchen Erfahrungen angewendet, Hinweise
Gespeichert unter:	Dateiablage der detaillierten Übung

#### 3. Gender-Training-Datenbank

Titel (Phase):	Sensibilisierung
Inhaltliches Ziel:	Biografie-Arbeit
Vorrangige Zielgruppe:	<input type="radio"/> politische SekretärInnen, Führungskräfte <input type="radio"/> WahlamtsinhaberInnen <input type="radio"/> Gender-Beauftragte <input checked="" type="checkbox"/> weitere interne spezifische Zielgruppe; welche? Gemischtgeschlechtliche Gruppe <input type="radio"/> weitere externe spezifische Zielgruppe, welche?
Mindestzeit:	Gruppenarbeit 15 min., Plenum 30 min.
Inhaltliche Beschreibung:	<p>Gruppenarbeit: Benennung von</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Lieblingsspielzeug</li> <li>– Berufswunsch mit 15</li> <li>– Vorbilder mit 18</li> <li>– Woran ich festgestellt habe, dass ich weiblich/männlich bin</li> </ul> <p>Plenum: Visualisierung der ersten drei Punkte nach männlich und weiblich und anschließende Auswertung</p>
Form:	<input checked="" type="checkbox"/> geschlechtshomogene Gruppen <input type="checkbox"/> geschlechtsheterogene Gruppen <input type="checkbox"/> Einzelarbeit <input type="checkbox"/> Kleingruppen <input checked="" type="checkbox"/> Plenum <input type="checkbox"/> andere, welche?
Benötigte Materialien:	Flip-Chart pro Gruppe, vorbereitete Pin-Wand, Eddings
Anmerkungen	Offenes Gendertraining, sinnvoll für „Neulinge“ des Themas
Gespeichert unter:	

## 3. Gender-Training-Datenbank

Titel (Phase):	Podiumsdiskussion zu geschlechterpolitischen Strategien in der Praxis (Theoretischer Input)
Inhaltliches Ziel:	Grundsätze der Ansätze Frauenförderpflicht, Gender Mainstreaming und Diversity Management herausarbeiten, Stärken und Schwächen reflektieren, Praxistransfer (Erfolg/Nutzen) darstellen
Vorrangige Zielgruppe:	X politische SekretärInnen, Führungskräfte O WahlamtsinhaberInnen X Genderbeauftragte X weitere interne spezifische Zielgruppe; welche? FunktionärInnen O weitere externe spezifische Zielgruppe, welche?
Mindestzeit:	90 Minuten (1. In 45 min, 2. In 30 min, 3. In 15 min.)
Inhaltliche Beschreibung:	1: Arbeitsgruppen zu den verschiedenen Ansätzen (siehe inhaltl. Ziel) 2. Moderierte Podiumsdiskussion mit, je Ansatz 2 Personen in den Rollen Frauenförderpolitik/Gleichstellungspolitik: PR im öffentlichen Dienst und ver.di-SekretärIn Gender Mainstreaming: StaatssekretärIn Bundesministerium Bildung und Forschung und PR im ÖD Diversity Management: LeiterIn Personal eines Dienstleistungsunternehmen und BR im IT-Bereich 3. Auswertung der Inszenierung: Was haben wir erlebt? Wie bewerten wir dies?
Form:	O geschlechtshomogene Gruppen X geschlechtsheterogene Gruppen O Einzelarbeit X Kleingruppen X Plenum O andere, welche?
Benötigte Materialien:	Vorbereitete Texte (sind noch zu speichern), mit Beschreibung vorbereitete Pin-Wand
Anmerkungen	angewendet im offenen Gendertraining, Zeiten erscheinen zu kurz
Gespeichert unter:	Texte und Bild der Pin-Wand:

### 1. „Zeit zu gehen“ – ein generationenübergreifender Filmnachmittag zum Tabuthema Sterben

von Birgit Meinhard-Schiebel und Georg Prack, Österreich

#### Die Idee

Das Thema Sterben ist immer noch ein gesellschaftliches Tabu. Wenn überhaupt, so wird es vor allem dem Alter zugeschrieben und damit weit aus dem Blickfeld gestellt.

Dieses Tabu im Bereich grüner Politik anzusiedeln, war eine zusätzliche Novität.

Die Grünen SeniorInnen als Teilorganisation der Wiener Grünen Landespartei und die Grünalternative Jugend haben in Kooperation dazu einen Kinonachmittag geplant und durchgeführt.

In einer kostenlosen öffentlich zugänglichen Vorstellung wurde in einem Wiener Programmokino der Film „Zeit zu gehen“ von Anita Natmeßnig gezeigt.

Die Bewerbung erfolgte breitflächig, durch Postwurfsendungen, E-Mail-Versand, Verteilung von Flyern, Medienankündigungen.

Im Rahmen dieses Filmprojektes wurde eine Beobachtung des Gender-Aspektes angesetzt.

Wie sieht die gender-mäßige Verteilung im Publikum aus?

Welche Erfahrungen zum Thema Gender hat die Regisseurin während der Dreharbeiten im Hospiz gemacht?

Welche Gender-Auffälligkeiten zeigen sich im Dokumentarfilm selbst?

Sind gender-typische Unterschiede oder Ähnlichkeiten in der anschließenden Podiums- und Publikumsdiskussion erkennbar?

Vor diesem Hintergrund wurden anhand von zwei BeobachterInnen mit Fragebogen die Fragen beantwortet. Die beantworteten Fragebogen finden sich in dieser Dokumentation.

#### Unsere Zielsetzung:

Anhand eines Tabuthemas eine Gender-Beobachtung zu machen und aus ihr abzuleiten, welche Veränderungsansätze es braucht, um in dieser alle Generationen und Geschlechter betreffenden Situation Gender-Ungleichheiten auszugleichen. Es muss allen Menschen möglich sein, in dieser Lebensphase frei von Geschlechterrollenbilderklischees unter bestmöglichen Bedingungen bis zum Lebensende leben zu dürfen.

#### Organisatorischer Aufwand:

Herstellung eines Beschlusses für das Projekt in beiden Teilorganisationen inklusive der finanziellen Bedeckung. Kontakt zum Wiener Rathausklub der Grünen zur Übernahme der Patronanz.

Abklärung der rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Filmverleih, Kinoanmietung, Kontakt zur Regisseurin, Flyerproduktion, Verteilung des Flyers, Promotion für den Film.

Vorbesprechung mit der Regisseurin, um mit ihr die von ihr während der Dreharbeiten gemachten Erfahrungen und Eindrücke zu reflektieren und sie mit dem Projekt vertraut zu machen. Sie hat in ihrer Reflexion die typischen Klischees erlebt, die sowohl im Bereich der Pflegenden wie auch der Gepflegten vorhanden sind.

Filmvorführung und anschließende Podiumsdiskussion.

Ergebnisse der gender-mäßigen Beobachtung vorbereiten.

### 1. „Zeit zu gehen“ – ein generationenübergreifender Filmnachmittag zum Tabuthema Sterben

#### **Resümee:**

Um im Bereich des gender-gerechten Umgangs mit dem Thema Sterben erste Ansätze machen zu können, bedarf es unserer Auffassung nach vor allem im Pflegebereich und der Ausbildung von Pflege- und Betreuungspersonal konkreter Arbeit, um die emotionale Betreuung von männlichen Patienten zu gewährleisten. Der besonders in einem Hospiz sensible Umgang mit Menschen ist ein geeigneter Ort, sozusagen in letzter Lebenszeit alte Klischees aufzubrechen und neben perfekter Pflege und Betreuung auch die seelisch-emotionale Betreuung zu leisten.

Frauen sollen und dürfen nicht als diejenigen hingestellt werden, die für die emotionale Seite allein zuständig sind und die sich auch mit dem Thema Sterben scheinbar besser zurechtfinden und dennoch in ihren Ängsten allein gelassen werden. Männer dürfen nicht bis zum Ende tapfer sein müssen und emotional vernachlässigt werden.

Gender-sensible Umgangsmöglichkeiten in diesem Tabubereich sind besondere Herausforderungen, die von dieser Situation heraus in der Lage sind, auch in anderen Lebensbereichen Veränderungen herbeizuführen.

#### **Stolpersteine:**

Trotz unserer Bemühungen ist es uns nicht gelungen, stärker über die repräsentative Altersgruppe der 40- bis 60-Jährigen als die direktest Betroffenen hinauszukommen.

#### **Der Fragebogen:**

##### **Beobachtung zum Gender-Lernprojekt „Zeit zu gehen“ – ein Filmnachmittag zum Tabuthema Sterben**

Auslöser für das Projekt ist die immer noch vorhandene Tabuisierung des Themas Sterben in unsere Gesellschaft. Frauen und Männer haben dazu oft unterschiedliche Zugänge, junge Menschen und alte Menschen ebenso.

Mit dem Mittel Kinofilm und anschließender Diskussion soll das Thema Sterben (Hospizdokumentation als Kinofilm) entmystifiziert werden.

Zugleich wird der Focus auf die geschlechtsspezifischen Zugänge gelegt – Männer müssen tapferer sein, auch in dieser Phase und dürfen weniger Ängste zulassen und zeigen, von Frauen wird ein emotionalerer Zugang erwartet.

Die Rollenzuschreibungen bleiben bis in die Sterbephase hinein aufrecht und prägen den Umgang mit dem Thema.

#### **Was sind drei Erfolgsfaktoren, damit das Projekt gelingen kann:**

Es müssen genug BesucherInnen ins Kino kommen.

Wie viele Personen sind im Kino? (Gesamtplatzzahl: 254)

## IV. Fachliche Umsetzung

### 1. „Zeit zu gehen“ – ein generationenübergreifender Filmnachmittag zum Tabuthema Sterben

Wie viele Personen sind weiblich? (Schätzung)

38

Wie viele Personen sind männlich? (Schätzung)

16 – 19 = 1/3

#### Welche Aussagen im Film beziehen sich auf die Rolle von Frauen?

„Ohne Ehepartnerin ist das alles nichts mehr“ (Frau als Leben im Anker des Mannes, „faltenfrei“ – äußere Schönheit)  
so war das früher (wir haben uns hübsch gemacht)

#### Welche Aussagen im Film beziehen sich auf die Rolle von Männern?

„ich bin wunschlos glücklich“ (alles im Griff haben)  
„im Alter kaum noch familiäre, soziale Bindungen zu haben  
dem Schicksal trotzen (weiterrauchen)

#### Welche „typischen“ Rollenzuschreibungen für Frauen lassen sich erkennen?

Ordentlich sein wollen, nicht zur Last fallen („sind wir geschwinder fertig“)  
Wünsche äußern, Großzügigkeit, Akzeptanz dem Sterben gegenüber  
Frauen schauen auf ihr Leben zurück, eher zufrieden  
Frauen schauen in den Himmel und beobachten  
Oma genießt den Besuch der Familie

#### Welche „typischen“ Rollenzuschreibungen für Männer lassen sich erkennen?

Normalität aufrechterhalten (Skat, Computer, über Technik reden – Uhr)  
Sprüche klopfen (wunschlos glücklich sein) trotz schwerer Krankheit (Einschränkungen) weiter rauchen,  
T-Shirt (Hermes-Paris = Stärke?), tapfer aber resigniert bis verbittert, Einsamkeit im Alter  
Mann in seiner Messihöhle  
Männer spielen Karten, hocken dumpf da  
Schauen aber enttäuscht auf ihr Leben  
Der eine strahlt sein Gegenüber an, obwohl er sich schlecht fühlt  
Besuch wird eher ertragen

#### Wie verhalten sich Frauen als Pflegende, wie Männer?

**Frauen:** den Tod schön aussehen lassen, umsorgend, betütelnd, verständnisvoll, Erleichterung verschaffen, verantwortungsbewusst

Frauen wurden bei Körperpflege gezeigt, Pediküre, Friseurin, waschen  
Austausch: nur Frauen

**Männer:** nur 2 Pfleger, 1. Szene: Essen hinstellen ohne Berührung  
2. Szene: Einölen des Gesichtes, sehr zärtlich  
funktional, beratend

### 1. „Zeit zu gehen“ – ein generationenübergreifender Filmnachmittag zum Tabuthema Sterben

#### **Diskussion:**

Welche Fragen werden an das Podium gestellt, die sich auf den unterschiedlichen Zugang von Frauen und Männern zum Thema Sterben beziehen?

Ein Mann fragte als erster.

Fragen wurden mehrheitlich von Frauen formuliert.

Keine Fragen von jungen Menschen

Generation zwischen 40 bis 60: sorgen sich um ihre Eltern-Großeltern

Katze im Film fiel typischerweise einer Frau auf

#### **Gibt es aufgrund des Alters der Fragenden (junge Menschen, ältere Menschen) erkennbare Unterschiede in den Fragestellungen?**

Für mich nicht

Keine Fragen von jungen Menschen

Es ist ein Erfolg, wenn 2/3 der BesucherInnen weiblich und 1/3 männlich ist.

Die DiskussionsteilnehmerInnen müssen in der Lage sein, Rollenspezifika im Film zu erkennen und in adäquater Form anzusprechen, um Klischees zu entlasten.



#### **Was sind die drei Hinderungsgründe, die das Projekt zum Scheitern bringen?**

Es gibt zu wenig BesucherInnen (weniger als 70 Personen)

Es gibt keine männlichen Besucher bzw. weniger als 20 Prozent.

#### **Hauptideen/-aussagen/Ziele des Projektes**

Ein Tabuthema „Sterben“ soll im Rahmen eines Kinonachmittages bei kostenlosem Eintritt Bewusstsein dafür schaffen, dass der Tod zu unserem Leben gehört.

Sterben soll nicht im Geheimen und versteckt geschehen, sondern inmitten unserer Gesellschaft.

### 1. „Zeit zu gehen“ – ein generationenübergreifender Filmnachmittag zum Tabuthema Sterben

Zugleich soll die Sterbebegleitung nicht an Konfessionen gebunden sein, sondern auch Menschen ohne religiöser Zugehörigkeit und Intention sowie ohne Berücksichtigung ihres Geschlechtes angeboten werden.

**Zeit zu gehen** ist ein Dokumentarfilm über das große Tabu unserer Zeit: das Sterben. Anita Natmeßnig und ihr Team nahmen drei Monate am Alltag im CS Hospiz Rennweg teil, eine 12-Betten-Station, wo das Sterben als natürlicher Teil des Lebens akzeptiert wird.

Der Film zeigt, wie sechs unheilbar krebserkrankte Menschen die letzten Monate, Wochen und Tage ihres Lebens verbringen. Er macht Sterbende sichtbar und hörbar – dabei wird deutlich: Im Angesicht des Todes geht es um das Leben.

Der Film von Anita Natmeßnig zeigt eine Gegenwelt: hier geht es nicht darum festzuhalten, sondern loszulassen; nicht darum, schneller und stärker zu sein, sondern darum, schwächer zu werden: Lauter Tabus in einer auf Effizienz und Produktivität versessenen Gesellschaft. Das Sterben wird mit großem Respekt gezeigt und mit Einwilligung aller Protagonisten. Dass es überhaupt eine Dreherlaubnis von der Hospiz-Leitung gab – um die schon viele vergeblich angesucht hatten – lag an dem Vertrauen, das die Leitung der Filmemacherin entgegenbrachte. Denn Anita Natmeßnig hatte im Rahmen ihrer Psychotherapieausbildung ein mehrmonatiges Praktikum im Hospiz absolviert.

Nicht Sterben als Sensation, sondern Sterben als Alltag – und als Geheimnis, als geheimnisvoller Übergang – wohin? Das zeigt der Film „Zeit zu gehen“ – und nicht ohne Witz, denn auch im Angesicht des eigenen Sterbens bleibt echten Wienern wie Herrn Moser oder der Frau Reisinger der Humor erhalten.

---

Weitere Materialien zum Lernprojekt „Zeit zu gehen“ finden Sie im Internet von der Gender-Toolbox des Projekts: [www.fit-for-gender.org/webseiten/toolbox.htm](http://www.fit-for-gender.org/webseiten/toolbox.htm)

---



1. „Zeit zu gehen“ – ein generationenübergreifender  
Filmnachmittag zum Tabuthema Sterben



### 2. Ernährung und Gender – Zusammenfassung verschiedener Fachartikel

von Gaby Beckmann, Deutschland

#### Zusammenhänge in den Blick rücken

Das Thema Ernährung ist bestens geeignet, in ein Verständnis des praktischen Nutzens von Gender Mainstreaming einzuführen. Denn:

Ernährung (damit auch Gesundheit) und Geschlecht unterliegen vielfältigen sozialen Konstruktionsprozessen, die sich in individuellen Verhaltensweisen niederschlagen und die in gesellschaftliche Strukturen eingebunden sind. Die Forschung zu Gender-Aspekten in der Ernährung ist noch sehr jung, was ein wenig verwundert. Denn gerade Essen und Trinken gehören zu den häufigsten Übungen des alltäglichen Daseins. Und eine Ahnung, dass sich hier Gender-Aspekte verbergen, haben wir spätestens dann, wenn wir uns das oftmals sehr unterschiedlich ausgeprägte Diätverhalten von Frauen und Männern bewusst machen.

Die Gender-Forschung im Bereich Ernährung ist beeindruckend und überzeugend, weil sie fundamentale Gegebenheiten des menschlichen Zusammenlebens in den Blick rückt: So wie die Gesellschaft auf generative Reproduktion angewiesen ist, um ihr Überleben zu sichern, müssen sich Menschen ernähren, um physisch zu überleben. Beides ergibt sich aus der Natur des Lebens. Wie aber das Nahrungsbedürfnis befriedigt wird und wie das Verhältnis der Geschlechter zueinander fixiert ist, das unmittelbar mit der generativen Reproduktion assoziiert wird, ist nicht naturgegeben. Es sind kulturelle und soziale Regeln, die einerseits die Geschlechterordnung festlegen und die andererseits bestimmen, was und wie gegessen und getrunken wird. Beide Regelsysteme sind so eng mit der Natur des Menschen verwoben, dass sie als „Allernatürlichste auf der Welt“ erscheinen und damit schnell wieder aus dem Blick verschwinden. Insbesondere die Geschlechterordnung aber auch die Ordnung des Essens – wie frau / man sich zu ernähren hat – treten als unmittelbare Interpretationen von Naturgegebenheiten auf. Ihr kulturelles und soziales Gewordensein wird aus diesem Grund oftmals verkannt.

#### Gender-Zutaten

Nahrungsmittel, Ernährungsverhalten, Ernährungsstile, Einstellung zur Ernährung und selbst Orte des Verzehrs haben bei näherer Betrachtung eine geschlechtliche Konnotation. Einerseits wird diesen Aspekten von Ernährung ein Geschlecht zugewiesen. Andererseits bietet Ernährung aber auch – ähnlich wie Mode – ein sehr weites Feld für bewusste und gezielte Geschlechterinszenierung. Über das Thema Essen und Trinken wird Männlichkeit bzw. Weiblichkeit hergestellt, erlebt und zugeschrieben. Ernährungsverhalten ist auch demonstrierte Geschlechtlichkeit.

Ernährung stellt deshalb, eine besonders intensive Form der Herstellung von Geschlecht dar, weil sie sich nicht nur auf der Verhaltens- und der Erwartungsebene abspielt. Sondern es geht darüber hinaus auch um eine direkte körperliche Ebene, denn das was wir essen und trinken, hat Auswirkung auf den männlichen oder weiblichen Körper. Nicht zuletzt hat Ernährung emotionale Aspekte, indem wie wir Essen und Trinken unmittelbar und die Folgen davon erleben. Sehr zentral, aber am wenigsten im Bewusstsein, hat Ernährung auch eine Machtebene in der Herstellung von Geschlechterhierarchien.

#### Ernährungsverhalten und Körper

Weibliche Sozialisation ist in hohem Maße auf den Körper und seine Manipulation konzentriert, während Jungen eher ein leistungsorientierter, instrumenteller Körpergebrauch vermittelt wird. Daran geknüpft Essverhalten und die Zufriedenheit mit dem eigenen Körper markieren deutlich Geschlechterdifferenzen. Durch weibliche oder männliche Ernährungsstrategien wird Geschlecht hergestellt, sich selbst und anderen gezeigt. Grob verallgemeinert: „Frauen verzichten und Männer genießen“. Männer achten eher

### 2. Ernährung und Gender – Zusammenfassung verschiedener Fachartikel

darauf, was ihnen schmeckt, Frauen mehr auf den Kaloriengehalt und Gesundheitswert der Speisen. Zurückhaltung beim Essen wird allgemein hin eher als weibliches Verhalten definiert, große Nahrungsmengen zu vertilgen oder schnell zu essen eher als männliches Verhalten interpretiert. Mit spitzen Lippen an einem Glas zu nippen, wird eher mit Weiblichkeit in Verbindung gebracht – sturzartiges Trinken aus der Flasche ist eher Ausdruck von Männlichkeit.

Experimente zeigen, dass eine Frau, die im Rahmen einer Mahlzeit wenig isst, als besonders weiblich erlebt wird. Sie erscheint attraktiver, besser aussehend und gefühlsbetonter, als wenn sie ordentlich zulangt („wie ein Mann“). Offensichtlich funktionieren derartige Zuweisungen aber nicht nur auf der direkt beobachtbaren Verhaltensebene, sondern auch auf einer tieferen Ebene normativer Erwartungen. Versuchspersonen, die verbleibende Reste von Mahlzeiten fiktiven Männern oder Frauen zuordnen sollten, kamen zu dem übereinstimmenden Ergebnis: von Tellern mit großen Resten hatten nach ihrer Einschätzung Frauen gegessen – von Tellern mit kleinen Resten hatten Männer Speisen verzehrt. Für die Versuchspersonen überraschend wurde nach Abschluss der Zuordnung aufgedeckt, dass die verbliebenen Reste auf allen Tellern gleich groß waren. (Wenn Männer und Frauen das gleiche tun, ist es noch lange nicht dasselbe!).

Ein aufgeschlossenes Verhalten gegenüber dem Thema Ernährung zu haben wird mit Weiblichkeit gleichgesetzt. Während Männlichkeit eher bedeutet, sich über Ernährungsempfehlungen hinwegzusetzen und den Genuss in den Mittelpunkt zu stellen. Gesundheitsriskantes Verhalten passt auch beim Essen in das traditionelle Konzept von Männlichkeit.

### 2. Ernährung und Gender – Zusammenfassung verschiedener Fachartikel

#### Prägnante Unterschiede im Ernährungsverhalten:

Frauen	Männer
Essen gesünder, verzehren häufiger frisches Obst und Gemüse, Milchprodukte; greifen häufiger zu Vollwertwaren und Rohkost; leben häufiger vegetarisch.	Zeigen höhere Verzehrswerte bei energiereichen Speisen; nehmen größere Mengen Fleisch (vor allem rotes Fleisch) zu sich, Wurstwaren und alkoholische Getränke;
Haben durchschnittlich ein besseres Ernährungswissen; gesunde Ernährung spielt in Gesundheitskonzepten von Frauen eine zentrale Rolle.	Männer schätzen – im Einklang mit gesellschaftlichen Vorstellungen über „geschlechtsangemessenes Verhalten“ eher Bewegung und Sport als wichtigste gesundheitsfördernde Faktoren ein.

Soziale Konstruktion von Geschlecht und kulturelle Ordnungssysteme bieten hier die Muster: männlicher Fleischhunger – weibliche Neigung zu vegetabiler Kost an.

Frauen	Männer
Mäßigung, Zurückhaltung, Kontrolle.	Unbekümmertes, kräftiges Zulangen, schnelles Esstempo, gewisse Trinkfestigkeit.
„Unweiblich“: hastiges Trinken aus der Flasche, Verzehr blutiger Steaks, herzhaftes Zubeißen in eine fette Keule.	„Unmännlich“: mit gespitzten Lippen am Rand eines Trinkglases zu nippen, in der Kaffeepause an einer Möhre zu knabbern.

#### Verzehrsituationen sind geschlechtlich codiert:

Frauen	Männer
Kaffeekränzchen	Stammtisch in Eckkneipe

#### Zubereitungsformen lassen geschlechtliche Zuweisung erkennen:

Weibliche Kompetenzfelder	Männliche
Backen, kochen, schmoren (unbezahlte Beköstigung der Familie; mit Liebe zubereitete Mahlzeiten als Repräsentanz weiblicher Fürsorge ist Gradmesser für gelungene Weiblichkeit).	Grillen (Abenteuer, Freiheit); professionelles Kochen (Spitzenleistung) Bewunderung durch andere (Kochen zu einem besonderen Anlass, Fest).

#### Geschmacksrichtungen und Speisen mit Geschlechterimage:

Weiblich	Männlich
Mild, leicht, soft = Attribute die den weiblichen Geschmack bedienen	Herb, bitter (Herrenschokolade)
Birne Helene, Crepe Suzette, errötendes Mädchen	Holzfallersteak, Jägerschnitzel, strammer Max

### 2. Ernährung und Gender – Zusammenfassung verschiedener Fachartikel

In dem Maße, in dem Fleisch auffallend häufig und in größeren Mengen von Männern gegessen wird, wird es für männlich gehalten, sein Verzehr erscheint als männliches Verhalten und hat in der Herstellung von Männlichkeit eine entsprechende Bedeutung. Damit wird nach außen Geschlechtszugehörigkeit kommuniziert. Sprich: Fleisch und auch Alkoholkonsum sind Insignien der Männlichkeit, während Diätverhalten eine geschlechtsstiftende Praktik auf der weiblichen Seite ist. Beide Verhaltensweisen – Alkoholkonsum bei Jungen, Diätfrequenz bei Mädchen – steigen in der Pubertät sprunghaft an.

#### **Emotionen: Männliches Lustprinzip, weibliches Frustprinzip**

Diverse Studien verweisen darauf, dass bereits Schulkinder in der frühpubertären Phase deutliche geschlechtsspezifische Züge im Essverhalten zeigen. Jungen betonen, sich nach einer Mahlzeit besonders wohl und fit zu fühlen. Sie geben an, für gutes Essen jederzeit alles stehen und liegen zu lassen. Bei Mädchen herrschen bereits in frühen Lebensjahren negative Gefühle wie Ängste und Sorgen im Zusammenhang mit Essen vor. Selten ist für sie Nahrung eine Quelle der Lust und des Wohlbefindens, sondern stellt vielmehr eine potenzielle Bedrohung dar, die mit besonderer Umsicht und Kontrolle gehandhabt werden muss. Häusliche Erziehung bestärkt Jungen darin, ihrem Appetit freien Lauf zu lassen, kräftig zuzulangen, den Teller leer zu essen. Jungen, die gern und viel essen, gelten als gesund. Mädchen werden selten als tüchtige Esser gelobt, sondern mit reglementierenden Interventionen konfrontiert. Freude am Essen und eigene Geschmacksvorlieben treten bei ihnen früh in den Hintergrund.

Dieses eingeübte Verhalten setzt sich im Erwachsenenendasein fort. Männer lassen sich im überwiegenden Maße (75%) bei ihrem Ernährungsverhalten ausschließlich vom Geschmack leiten. Mit der Nahrungsaufnahme verbinden sie Gefühle der Zufriedenheit, Freude, des Wohlbefindens, der Unabhängigkeit und Autonomie (durch Hinwegsetzen über Ernährungsempfehlungen). Die geschlechtsspezifische Codierung von Gefühlen lautet hier: es ist männlich, sich keiner Macht zu beugen und nicht ängstlich zu sein. Bei Frauen zeigt sich demgegenüber ein nahezu umgekehrtes Zahlenverhältnis: In Befragungen verbindet knapp die Hälfte der Frauen Essen mit Kontrolle und nur ein Viertel folgt dem eigenen Geschmack. Der emotionale Zugang zu Essen ist für Frauen eher ambivalent: gedankliche und emotionale Verbindungen von Appetitlosigkeit und Attraktivität, Kontrollwünschen und Angstgefühlen können dazu führen, dass die Lust am Essen als Versagen empfunden und mit negativen Gefühlen wie Scham oder Schuld quittiert wird.

#### **Ernährung und Macht**

Nicht allein das praktische Handeln – wie und was ich wo esse –, sondern auch damit assoziierte bzw. zugeschriebene Machtverhältnisse werden über Nahrungsmittel, Zubereitungsformen, Verzehrorte usw. hergestellt. Typisch „männliche“ und typisch „weibliche“ Nahrungsmittel werden entweder als „stark“ oder „schwach“ eingeordnet. Es verwundert sicherlich nicht, dass als weiblich konnotierte Speisen eher die Qualität „schwach“ haben: Quark, Obst, Gemüse, süße Desserts sind mild, leicht, nachgiebig. Ihr Verzehr ist ohne größeren Kraftaufwand (beim Kauen, Schlucken) zu bewältigen, da sie kaum physikalischen Widerstand leisten. Auf einer sozialen Deutungsebene sind weibliche Nahrungsmittel mit den Eigenschaften „schonend“, „gesund“, „verwöhnend“ versehen und werden als geeignete Kost für Kinder, alte Menschen und Kranke betrachtet.

Männlichen Speisen werden als stark wahrgenommen: die Eigenschaften „deftig“, „schwer“ dominieren hier, da es sich in der Zuordnung um scharfe, bittere, herbe, stark gewürzte Speisen sowie hochprozentigen Alkohol handelt. Sie haben eine schleimhautreizende Wirkung und leisten spürbaren Widerstand beim Verzehr (wie z.B. Fleisch), erfordern einen zupackenden Biss und sind energiereich zusammengesetzt.

### 2. Ernährung und Gender – Zusammenfassung verschiedener Fachartikel

Bei solcherart kultureller Bewertung handelt es sich nicht bloß um einfache und wertfreie Unterscheidungen, sondern sie drücken ein Hierarchieverhältnis aus. In vielen Gesellschaften ist der Fleischverzehr die überlegene Ernährungsform, während pflanzliche Kost mit niedrigem (sozialem) Status gleichgesetzt wird. Möglicherweise lässt sich daraus eine Angst von Männern, durch Verzicht auf Fleisch an „Männlichkeit“ zu verlieren, ableiten.

#### **Ausblick**

Ernährungsstrategien reproduzieren die Ordnung der Geschlechter. Deshalb sollte, wer Konzepte für geschlechtergerechte Gesundheitsförderung und Prävention im Bereich Ernährung entwickelt und entsprechende Programme erfolgreich zur praktischen Anwendung bringen will, diese Erkenntnisse berücksichtigen. In Deutschland ist das Thema „übergewichtige Kinder und Jugendlichen“ der Zeit beständig auf der politischen Agenda, ohne dass solche Genderanalysen berücksichtigt werden.

#### **Verwendete Literatur und weitere Literaturhinweise:**

Counihan, Carole M.; Kaplan Steven L. (Hrsg.), 2004: Food and Gender. Identity and Power.

Kolip, Petra, 2004: Der Einfluss von Geschlecht und sozialer Lage auf Ernährung und Übergewicht bei Kindern; Zentrum für Public Health, Universität Bremen.

Mense, Lisa, 2007: Gesunde Ernährung im Kontext von Lebensstilen und Geschlecht. In: Zeitschrift für Frauenforschung, Geschlechterstudien, 25. Jahrgang, Heft 1/2007; S. 23-36.

Rückert-John, Jana (Hrsg.), 2004: Gender und Ernährung. Hockenheim Beiträge zu Gender und Ernährung, Heft 1/2004.

Setzwein, Monika, 2004: Ernährung – Körper – Geschlecht. Zur sozialen Konstruktion von Geschlecht in kulinarischen Kontexten.

Setzwein, Monika, 2006: Frauenessen – Männeressen? Doing Gender und Essverhalten. In: Kolip, Petra; Altgeld, Thomas (Hrsg.): Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung und Prävention. Theoretische Grundlagen und Modelle guter Praxis; S. 41-60.

<http://www.uni-hohenheim.de/gender/homepage/Seiten/Home.htm>

---

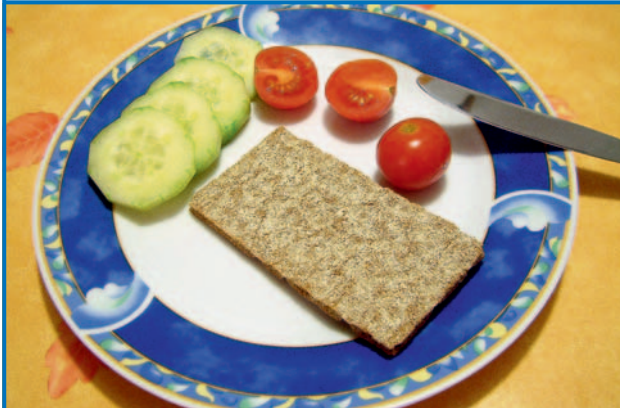
Weitere Materialien dazu können Sie im Internet von der Gender-Toolbox des Projekts downloaden:  
[www.fit-for-gender.org/webseiten/toolbox.htm](http://www.fit-for-gender.org/webseiten/toolbox.htm)

---

2. Ernährung und Gender –  
Zusammenfassung verschiedener Fachartikel

Fotos zu der Ernährungsübung

Frauen



Männer



Programme der öffentlichen Veranstaltungen

**Family Policy in Europe.  
An Efficient Tool of Gender Equality or Rescue  
in front of Demographic Crisis?**

**20 September 2007, Warsaw**

**CONFERENCE PROGRAMME**

- 16:00 – 16:15      **Welcome**
- Agnieszka Grzybek** (Gender Democracy/ Women’s Politics Program, the Heinrich Böll Foundation in Poland)
- Małgorzata Tarasiewicz** (Executive Director of the Network of East-West Women, NEWW-Polska)
- 16:15 – 18:00      **Different states, different models?**
- Polish model of family policy – Joanna Kluzik-Rostkowska**, Minister of Labour and Social Policy (Poland);
- German model of family policy – Dr. Thomas Gesterkamp**, Gender-Expert, journalist (Germany);
- Czech model of family policy – Michaela Marksova-Tominova**, Chairwoman of the Association for Equal Opportunities, former Director of Department for Family Policy and Gender Equality, Ministry of Labour and Social Affairs (Czech Republic).
- Commentary:**      **Prof. Irena Wóycicka**, the Gdansk Institute for Market Economics; the representative of the European Union
- Moderation:**      **Adam Leszczynski**, “Gazeta Wyborcza”
- 18:00 – 18:15      **coffee break**
- 18:15 – 20:00      **Another Family?**
- Experts’ debate:**      **Kinga Dunin**, Warsaw University;
- Eberhard Schäfer**, Papa Institute, Berlin (Germany)
- Commentary:**      **Joanna Kluzik-Rostkowska**, Minister of Labour and Social Policy (Poland);
- Dr. Thomas Gesterkamp**, Gender-Expert, journalist (Germany);
- Michaela Marksova-Tominova**, Chairwoman of the Association for Equal Opportunities, former Director of Department for Family Policy and Gender Equality, Ministry of Labour and Social Affairs, Czech Republic.
- Moderation:**      **Edwin Bendyk**, “Polityka”



## Programme der öffentlichen Veranstaltungen

## Women's Future on the Labour Market

October 25, 2007, Prague

**Moderation:**

Ms. Alena Králíková, Gender Expert, Slovak Czech Women's Fund

**Agenda:**

9:00 – 9:30

Registration

9:30 – 9:50

**Opening session:**

Ms. Kateřina Jacques, Green Party MP

Ms. Agnieszka Rochon, Director of Heinrich Böll Foundation Representative Office in Warsaw

Ms. Linda Sokačová, Strategy and Development Director, Gender Studies

Ms. Rut Kolínská, President of the Mothers Centres Network

**Panel discussions:**

9:50 – 11:15

**1. Position of women on the Czech labour market****Opening:**

Presentation of Report "Women in a Future Workplace" by Ms. Ewa Lisowska, Associate Professor, Warsaw School of Economics

**Moderation:**

Nina Bosničová, Project Manager (About Equality with Companies), Gender Studies

**Panel Speakers:**

Mr. Štěpán Jurajda, economist, CERGE-EI (The Center for Economic Research and Graduate Education of Charles University)

Ms. Markéta Dvořáková, Mother Centre Dobříš

Ms. Hana Velíšková, HR Consultant, Czech Association for Human Resources

Ms. Michaela Marksová-Tominová, President of the Association for Equal Opportunities

Ms. Ewa Lisowska, Associate Professor, Warsaw School of Economics

11:15 – 11:40

Coffee Break

11:40 – 13:05

**2. Information and communication technologies and women's future on the labour market****Opening:**

Introduction of publication "Information Technologies – Space for Women"

**Moderation:**

Ms. Linda Sokačová, Strategy and Development Director, Gender Studies

**Panel Speakers:**

Ms. Lenka Simerska, Regional Co-Coordinator of Gender Evaluation Methodology

Project for Central and Eastern Europe, APC Women's Networking Support Program

Ms. Dana Běrová, Director for Business Development, Gartner ČR, former Minister of Informatics

Mr. Petr Draxler, Country Human Resources Leader, Czech Republic &amp; SEA, IBM Czech Republic

Ms. Ivana Šindlerová, European Contact Group

13.05 – 14.05

Lunch

14:05 – 15:30

**3. Policies and Strategies towards proposing Equal opportunities for Men and Women****Opening:**

Ms. Brigitte Luggin, Information and Communication Officer, Representation of the European Commission in the Czech Republic

**Moderation:**

Ms. Alena Králíková, Gender Expert, Slovak Czech Women's Fund

**Panel Speakers:**

Ms. Philine Scholze, Advisor for Employment and Social Affairs, the Greens/EFA in the European Parliament

Ms. Anna Čurdová, a Czech Social Democratic Party MP

Mr. Zdeněk Málek, Vice-chairman of the Czech-Moravian Confederation of Trade Unions

Ms. Lenka Bennerová, Chairwoman of Czech Women's Lobby, president of Forum 50%

15:30 – 15:50

**Conclusion and Recommendations:**

Recommendations for the future: Ms. Kateřina Jacques, a Green Party MP, Ms. Linda Sokačová, Strategy and Development Director, Gender Studies

Programme der öffentlichen Veranstaltungen

**Expert Workshop “Gender and Migration”**

**Thursday 22.11.2007, Vienna**

**PROGRAMME**

- 15.00            **Introduction**  
Alev Korun, Member of the Vienna City Council
- “Migration, working market and gender differences”**  
Gudrun Biffel, Austrian Economic Research Institute:
- Film of the Austrian Public Broadcast (ORF) **“Village Without Women”** by Stefan Schinkovits,  
journalist
- 16.45 – 17.15            Coffee break
- 17.15 – 18.45            **Practice Projects in Poland, Germany, Tschech and Austria**  
Manuela Westphal, University of Osnabrück  
Eva Kavkova, EKS, Czech Republic  
Eva Garnier, Poland (tbc)  
N.N., Beratungszentrum für MigrantInnen (Consulting Centre for Migrants), Austria
- 18.45 – 19.00            Short break
- 19.00 – 19.30            **Group discussions**
- 19.30 – 19.45            Short plenary presentation
- 19.45 – 20.00            **Final statement:** Brigid Weinzinger, Member of Austrian Parliament

## Programme der öffentlichen Veranstaltungen

### Religion and Gender “Living together – Gender democracy in a multi-ethical and multi-religious Europe”

13.12.2007, Berlin

#### Agenda

9.00 – 9.30

**Welcome and introduction,**  
Gunda Werner Institute for Feminism and Gender Democracy  
at the Heinrich Boell Foundation Berlin

#### Lectures followed by Q&A session/ Discussion

9.30 – 10.15

**The relationship between the state and religion in Germany, Poland, Czech Republic  
and Austria**  
**Patrick Schnabel**, Evangelical Institute for Church Law, University Potsdam  
**Prof. Magdalena Sroda**, Institute for Philosophy, University Warszawa

10.15 – 11.00

**Dealing with gender and religion as features of discrimination in EU policy**  
**Bashy Quraishy**, Chairman of the ENAR (European Network Against Racism), Brussels

11.00 – 11.30

Coffee break

11.30 – 13.00

**Religion and gender constructions**

- **Femininity constructions**  
**Marcia Moser**, Scientific officer at the Institute for Religious Studies, FU Berlin
- **Masculinity constructions**  
**Prof. Björn Krondorfer**, St. Mary's College of Maryland, USA and  
Institute for Evangelical Theology, FU Berlin

13.00 – 14.00

Lunch

#### Workshop discussion

14.00 – 15.45

**Feminism, gender democracy and religions in local practice**

- **Bet Debora** – Women's perspectives in Judaism Lara Dämming, Berlin
- **Men's Work of the Evangelical Church in Germany (Männerarbeit der  
Evangelischen Kirche in Deutschland)**, Martin Rosowski, Kassel
- **Centre for Islamic Women's Studies and Women's Promotion (ZIF)**,  
Dr. Rabeya Müller, Cologne
- **Slawomira Walczewska**, eFKa, expert from Poland

Chaired by: **Dr. Claudia Neusüß**, Political advice and project development, Berlin

15.45 – 16.15

Coffee break

16.15 – 17.30

**“Europe Café”**  
Exchange of experiences and discussions with the participants and speakers

17.30 – 18.00

**Religion and gender: summary and outlook**

Trainingsteam und Teilnehmende an der Qualifizierung „Fit für Gender Mainstreaming“

