



# GENDER IN LERNPROZESSEN

Bildungsveranstaltungen geschlechtergerecht  
planen, durchführen und evaluieren



## **Inhalt**

<b>Einleitung, Hintergrund</b>	<b>2</b>
Zwei Hinweise zum besseren Verständnis	3
Nachhaltige Bildungsveranstaltungen	4
<b>Fünf Ebenen</b>	<b>5</b>
Inhalte	6
Arbeitsformen	8
Kommunikation und Sprache	9
Rahmenbedingungen	10
Gendersensibilität und Genderkompetenzen der Unterrichtenden	11
<b>Didaktische Hinweise</b>	<b>12</b>
Planung	13
Konzept	14
Vorbereitung	16
Durchführung	18
Evaluation	19
Kriterien für die Wahl von Kursleitenden	20

## Einleitung, Hintergrund

Das Dokument «Bildungsveranstaltungen geschlechtergerecht planen, durchführen und evaluieren» liefert vertiefende Informationen und praktische Anregungen für ein geschlechtergerechtes Vorgehen bei Planung, Durchführung und Evaluation von Bildungsveranstaltungen.

Damit knüpft es an die Genderpolitik der DEZA an. Diese stellt sicher, dass ihre Interventionen dazu beitragen, die Handlungsfähigkeit von Frauen und Männern zu verbessern. Für die Umsetzung dieses Ziels orientiert sich die Genderpolitik u.a. an der 1999 verabschiedeten Beijing-Aktionsplattform und der darin enthaltenen Strategie des Gender Mainstreaming.<sup>1</sup> Den Mitarbeitenden und Partnerorganisationen steht mit dem Toolkit Gender – Gleichstellung in der Umsetzung ein Instrument zur Verfügung, das wichtige Begriffe definiert, zentrale Themen aus Gendersicht erklärt und ihre Implementierung in den Arbeitsalltag unterstützt.

Das vorliegende Dokument wendet sich an alle Mitarbeitenden der DEZA und KonsulentInnen, die in ihrem Berufsalltag mit der Durchführung von Bildungsveranstaltungen, Seminaren, Workshops, Kursen betraut sind. Ihm liegt das Konzept einer geschlechtergerechten Didaktik zugrunde, deren fünf Ebenen im zweiten Teil dieses Dossiers beschrieben und erläutert werden. Der dritte Teil enthält praktische Tipps und Handlungsvorschläge.



---

<sup>1</sup> Zum Begriff Gender Mainstreaming siehe Deza Toolkit, Papier 1: Definitionen.

## Zwei Hinweise zum besseren Verständnis

### **Rollen**

Bildung orientierte sich früher, und orientiert sich zum Teil heute noch, stark an dem, was man für Männer und Frauen als rollenkonform betrachtet. Bei den Frauen war das zum Beispiel ihre Tätigkeit im Haushalt und in der Familie, bei den Männern ihre Funktion, ausser Haus genügend Geld zu verdienen, um die Familie zu erhalten. Die gleiche Einschränkung fand sich auch in der beruflichen Bildung. Frauen hatten lange lediglich Zugang zu Berufen, welche ihre Rollen in den privaten Haushalten professionalisierten, während die Berufsrolle der Männer breiter und nach oben offen war. Auch wenn die Rollenteilung heute nicht mehr so strikt entlang dieser Grenzen verläuft und eine Aufweichung des Rollenverständnisses stattgefunden hat, sind Relikte davon immer noch wirkungsmächtig.

### **Doing Gender**

Menschen agieren immer als Geschlechtswesen und werden als solche wahrgenommen. Dies geschieht über weite Strecken intuitiv und wird oft erst dann bewusst, wenn die Zuordnung zu einem Geschlecht nicht eindeutig gelingt und Irritation erzeugt. Bei der Wahrnehmung von Geschlecht spielen Körperformen, Kleidung, Stimmlage, Bewegungen etc. mit, aber auch Kommunikation, Interaktion und Handeln.

Indem Menschen als Frauen und Männer wahrgenommen werden und als solche handeln oder ein geschlechtsübliches Handeln verweigern, tragen sie dazu bei, Geschlecht zu konstruieren oder zu dekonstruieren. Dieser Vorgang wird als Doing Gender bezeichnet.



## Nachhaltige Bildungsveranstaltungen

Die Reflexion über Geschlechterrollen und über die Tatsache, dass Menschen als Geschlechtswesen wahrgenommen werden und agieren – ob sie das wollen oder nicht –, ist in Bildungsveranstaltungen insofern entscheidend, als durch das Bewusstmachen Lernprozesse angestoßen und Veränderungen möglichen werden.

Die Reflexion von Geschlechterrollen und -verhältnissen kann in der Bildungsarbeit mit unterschiedlichen Zielsetzungen erfolgen. Sie kann genutzt werden, um Rollen und Positionen von Frauen und Männern in einer vorgegebenen Richtung zu verstärken und Voraussetzungen zu schaffen, damit sie diese effizienter ausfüllen können. Sie kann aber auch zur Erweiterung oder sogar zur Überwindung der den Geschlechtern zugedachten Rollen beitragen.

Lernen findet nicht im luftleeren Raum statt, sondern knüpft an beim Vorwissen und den Erfahrungen, die Frauen und Männer als Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Bildungsveranstaltungen mitbringen. Eine geschlechtergerechte Didaktik orientiert sich an der Frage, wie und unter welchen Bedingungen Frauen und Männer am besten lernen.



## Fünf Ebenen geschlechtergerechter Didaktik

Planung, Durchführung und Evaluation von  
Bildungsveranstaltungen genderbewusst angehen,  
bedeutet

- Inhalte
- Arbeitsformen und Methoden
- Kommunikation und Sprache
- Rahmenbedingungen
- Genderkompetenz der Unterrichtenden

unter dem Genderaspekt zu reflektieren. Dabei sind  
diese fünf Ebenen als ein Ganzes zu betrachten; sie  
stehen in Beziehung zueinander und überschneiden  
sich teilweise.







### Inhalte

Die thematische Bandbreite von Bildungsveranstaltungen im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit ist nahezu unbegrenzt. Entscheidend ist abzuklären, ob sich die jeweiligen Inhalte aus der Sicht von Frauen und Männern gleich oder unterschiedlich darstellen, ob sie sich an der Erfahrung und den Lebenszusammenhängen von Frauen und Männern orientieren und wie das neu erworbene Wissen in ihre zukünftige Lebens- und Arbeitssituation übertragen werden kann. Die Interessenlagen können unterschiedlich sein.

In einer Lerngruppe zum Thema «Bezahlte und unbezahlte Arbeit» wird anhand von statistischem Material aufgezeigt, wie hoch der Anteil der unbezahlten Arbeit am Gesamtvolumen Arbeit ist und dass der Grossteil der unbezahlten Arbeit zu Lasten der Frauen geht. Es ist zu erwarten, dass die bisherige Arbeitsteilung nicht mehr unhinterfragt hingenommen wird.

Frauen lernen lesen und schreiben. Sie können sich selber über politische oder gesellschaftliche Fragen orientieren. Das Machtgefälle zwischen ihnen und ihren Ehemännern/Partnern oder Vätern nimmt ab.



In einer Bildungsveranstaltung der Gewerkschaft wird über die Rechte am Arbeitsplatz informiert. Alle Beispiele, die die Kursleitung einbringt, stammen aus dem Baugewerbe. Sie basieren auf einem Beschäftigungsgrad von 100% und einer lebenslangen, ununterbrochenen Berufslaufbahn. Die Realität der anwesenden Frauen, die vorwiegend im Büro, im Verkauf oder in der Pflege und zudem teilzeitlich tätig sind, kommt nicht vor.

**Ermutung durch Vorbilder:**  
Nach der iranischen Menschenrechtlerin Shirin Ebadi hat 2004 die kenianische Umweltaktivistin Wangari Maathai den Friedensnobelpreis erhalten. Sie ist für viele eine Inspiration im Kampf um demokratische Rechte und hat insbesondere Frauen ermutigt, sich für die Verbesserung ihrer Lage zu engagieren.

Die Interessenlagen können sich in die Quere kommen oder bei unreflektiertem Umgang ein Geschlecht benachteiligen.

Eine sorgfältige Erhebung der Ausgangslage und der Zielvorstellungen aus der Sicht aller Beteiligtegruppen ist deshalb wichtig. Die Genderperspektive soll von Anfang an integrierender Bestandteil des inhaltlichen Konzepts sein. Eine Ergänzung eines bestehenden Konzeptes mit «Frauenaspekten» kommt meist schief heraus.

Generell sind alle pauschalisierenden Zuschreibungen zu unterlassen, die Frauen oder Männer auf bestimmte Stereotypen und Rollennormen festlegen und reduzieren – z.B. Frauen als Mütter, Männer als Gewaltausübende oder Angehörige bestimmter Gesellschaftsgruppen (z.B. ethnische Gruppen) als traditionsbewusst. Im Unterricht verwendete Materialien (Dokumente, Bilder, Fallbeispiele etc.) müssen daraufhin überprüft werden, ob sie solche Elemente enthalten, ob sie die gesellschaftlichen Realitäten beider Geschlechter adäquat darstellen und auf Veränderungen hinwirken.

**Es ist gut möglich, dass bereits vorhandene Kursunterlagen oder Lehrbücher diesen Anforderungen nicht entsprechen. In diesem Fall ist es wichtig, dies im Kurs explizit zur Sprache zu bringen und eine Diskussion darüber zu führen.**





### Arbeitsformen

Die empirische Basis zum geschlechtsspezifischen Lernverhalten ist schmal. Es gibt keine Methoden oder didaktischen Instrumente, die besonders für Frauen bzw. besonders für Männer geeignet sind. Trotzdem ist die Frage, wie Menschen am besten lernen, nicht obsolet. Es gibt durchaus Arbeitsformen, die vom einen oder anderen Geschlecht mehrheitlich oder unter gewissen Umständen bevorzugt bzw. abgelehnt werden. So fällt es Männern schwer, in Männergruppen über persönliche Dinge zu sprechen, oder sie sind skeptisch gegenüber kreativen Methoden wie Malen, Körperarbeit oder Rollenspielen. Frauen scheuen sich andererseits oft, in Plenumsdiskussionen einzugreifen oder sie vermeiden es, Leitungsaufgaben oder Präsentationen zu übernehmen. Dies sind jedoch angelernte Verhaltensweisen, die nichts mit der «Natur der Frau» oder der «Natur des Mannes» zu tun haben.

Methodenvielfalt, eine Mischung von informationshaltigen, kreativen und persönlichkeitsbildenden Arbeitsformen, sowie der Einsatz von visuellen Elementen sorgen dafür, dass alle Teilnehmenden an einer Bildungsveranstaltung auf ihre Rechnung kommen und gleichzeitig Neues oder Ungewohntes ausprobieren können. Damit ist aber nicht ein wilder Methodenmix angesagt. Die Arbeitsformen stehen in Funktion des zu erreichenden Ziels. Es muss für die Teilnehmenden transparent sein, wann welche Methode eingesetzt wird. Methodenvielfalt steht auch in Abhängigkeit

zur verfügbaren Zeit. Gewisse Arbeitsformen, z.B. Partnerübungen oder biographische Methoden, verlangen eine Vertrautheit unter den Teilnehmenden, die in einer kurzen Veranstaltung nicht hergestellt werden kann. Der Zusammensetzung und dem Einsatz von Kleingruppen kommen grosse Bedeutung zu. Geschlechtshomogene Gruppen eignen sich beispielsweise zum Üben und Ausprobieren von ungewohnten Rollen. In geschlechtergemischten Einheiten können Gemeinsamkeiten und Differenzen diskutiert werden. Es ist darauf zu achten, dass in gemischten Gruppen wenn möglich jedes Geschlecht mit mindestens 30% vertreten ist. Das ist erfahrungsgemäss eine Grösse, bei welcher sich auch eine Minderheit Gehör verschaffen kann.

## Kommunikation und Sprache

Mit Sprache werden Bildungsinhalte, aber auch Ideen, Gedanken und Gefühle transportiert. Leitende und Teilnehmende verständigen sich zwar nicht ausschliesslich, aber vorwiegend mittels Sprache. Im interkulturellen Kontext kommuniziert möglicherweise ein Grossteil der Teilnehmenden nicht in der Muttersprache. Wie die konkrete Situation sich auch immer präsentiert – es ist unabdingbar, dass Frauen und Männer im mündlichen und schriftlichen Austausch eingeschlossen sind und sich direkt angesprochen fühlen. Eine geschlechtergerechte Sprache ist vor allem für die Leitenden ein Muss.

Empirische Untersuchungen zeigen z.B. folgende geschlechtsspezifische Verhaltensweisen: Männer reden tendenziell länger, sie unterbrechen Teilnehmerinnen und Leitungspersonen und sie unterstützen ihre Geschlechtsgenossen. Sie machen Sprüche und sexistische Anspielungen. Sie stellen ihre Kompetenzen in den Vordergrund.

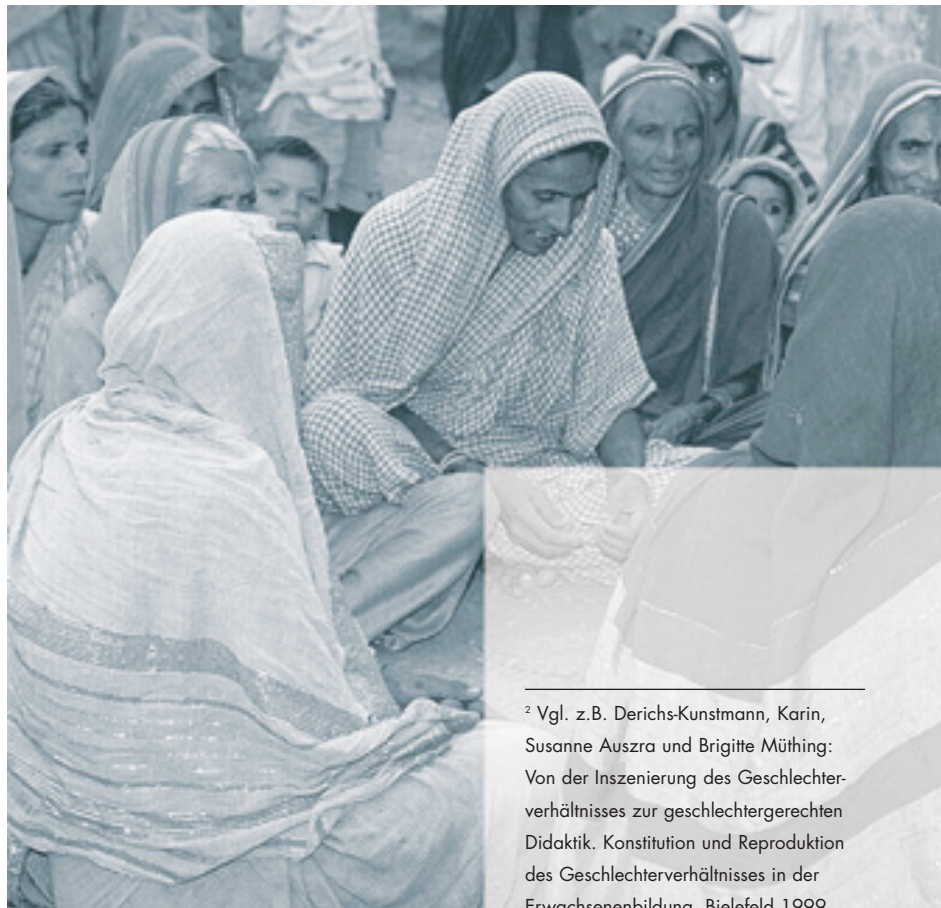
Frauen leisten Gesprächsarbeit, d.h. sie machen viele, aber kurze Gesprächsbeiträge, die dazu dienen, das Gespräch in Gang zu halten. Sie unterstützen Männer und sind ihren Geschlechtsgenossinnen gegenüber oft kritisch eingestellt. Sie heben ihre Schwächen hervor und sprechen von ihren Stärken eher beiläufig.<sup>2</sup>

Um solche eingeübten stereotypisierenden Verhaltenweisen zu durchbrechen, müssen sie thematisiert, im eigentlich Sinn des Wortes «zur Sprache gebracht» werden. So tragen z.B. Beobachtungsübungen dazu bei, Frauen und Männer für ihr eigenes und fremdes Kommunikationsverhalten zu sensibilisieren und dabei ihre Aufmerksamkeit auch auf Unterschiede innerhalb der Geschlechter zu richten.

Zu Beginn der Lernveranstaltung erarbeitete, zwischen Leitenden und Teilnehmenden vereinbarte Regeln erhöhen die Selbstverantwortung aller und wirken selbstregulierend.

### Was könnten Seminarregeln enthalten?

- Geschlechtergerechte Sprache
  - Beschränkung der Rededauer
  - Ausreden lassen
  - Keine sexistischen oder herabwürdigenden Bemerkungen gegenüber Teilnehmenden und Leitenden
  - Ich-Botschaften
  - Raum für Feedback/Kritik schaffen
  - Keine verallgemeinernden geschlechtsbezogenen Zuweisungen
- Nicht mehr als fünf, sechs Punkte vereinbaren.



<sup>2</sup> Vgl. z.B. Derichs-Kunsmann, Karin, Susanne Auszra und Brigitte Mühling: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtergerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung, Bielefeld 1999



## Rahmenbedingungen

In vielen Ländern gibt es kaum mehr formale Einschränkungen, was die Zugangsmöglichkeiten von Frauen zu Bildungsangeboten betrifft. Informelle Ausschlussmechanismen – sie können beispielsweise mit dem Geschlecht, der Gesellschaftsschicht oder der Religion zusammen hängen – sind aber nach wie vor verbreitet. Es ist jedenfalls entscheidend, bei der Organisation einer Bildungsveranstaltung die lokalen Bedingungen genau abzuklären.

Auf folgende Faktoren ist zu achten:

- Informationskanäle, Sprache und Form der Kursausschreibungen
- Ort und Zeit des Bildungsangebots
- Sicherheit (Wege, Zugang, öffentlicher Verkehr etc.)
- Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienpflichten
- Raumgestaltung (Sitzordnung, Beleuchtung, sanitäre Anlagen etc.)
- Kosten für die Teilnehmenden

Die Rahmenbedingungen tragen wesentlich dazu bei, dass Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer sich wohl fühlen und dass sie ohne Druck lernen und ihre Ideen und Fragen entwickeln können.

## **Gendersensibilität und Genderkompetenzen der Unterrichtenden**

Leitungspersonen kommt bei der Gestaltung gendergerechter Bildungsveranstaltungen eine hohe Bedeutung zu. Ein partizipatorischer Unterrichtsstil, der sich an den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer orientiert, schafft günstige Lernvoraussetzungen für Frauen und Männer, verlangt von ihnen aber eine hohe Flexibilität.

Die Leitungspersonen sollten sich Genderkompetenzen auf praktischer und theoretischer Ebene erworben haben. Sie sind sich ihres eigenen Doing Gender sowie desjenigen der Teilnehmenden bewusst. Sie kennen die Spannungsfelder, die zwischen und in geschlechtshomogenen oder geschlechtergemischten Leitungsteams und Teilnehmendengruppen entstehen können und sie sind in der Lage, bei schwierigen Gruppenprozessen geschlechtergerecht zu intervenieren.

Sie sind sich ihrer Vorbildrolle bewusst.

Sie gehen subtil auf die unterschiedlichen kontextspezifischen Rollenkonzepte von Frauen und Männern ein, vermeiden aber geschlechtsbezogene Zuweisungen, Verallgemeinerungen und Kulturalisierungen. Generell sind sie sich der Ambivalenz zwischen der Wahrnehmung von geschlechtsspezifischem Verhalten und der Zuschreibung solcher Verhaltensweisen an ein Geschlecht bewusst und machen die Teilnehmenden darauf aufmerksam.

Auf die Frage der Kursleiterin, wie die Teilnehmenden kritische Punkte in ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn erlebt haben, spricht ein Mann lange und ausführlich über seine erfolgreichen Stellenwechsel. Mehrere Teilnehmerinnen werden unruhig und stossen sich offensichtlich am Imponiergehabe ihres Kollegen, ohne sich aber konkret zu äussern. Nachdem der Mann geendet hat, teilt die Kursleiterin den Teilnehmenden möglichst wertfrei mit, was sie beobachtet hat. Sie regt eine kurze Diskussion dazu an.

Die Kursleiterin moderiert die Diskussion, der Kursleiter notiert die Voten der Teilnehmenden auf dem Flipchart.

Der Kursleiter/die Kursleiterin übergeht explizit die Wortmeldungsbegehren einer zu Aus- und Abschweifungen neigenden Teilnehmerin oder schränkt die Redezeit ein. Er/sie bemerkt lediglich: Alle sollen angemessen zu Wort kommen.

Auf die Bemerkung eines Kursteilnehmers, es könne wohl nicht der Ernst der Kursleitung sein, dass die Arbeitsprotokolle in geschlechtergerechter Sprache abgefasst sein müssen, meint der Kursleiter: Im Sinne der ausgleichenden Gerechtigkeit können sie ausnahmsweise in ausschliesslich weiblicher Form abgefasst werden.





## **Didaktische Hinweise**

### **für geschlechtergerechte Bildungsangebote**

Die didaktischen Hinweise beziehen sich auf den gesamten Ablauf eines Bildungsangebots, nämlich auf:

- Planung
- Konzept
- Vorbereitung
- Durchführung
- Evaluation



### Planung

- Welche **Erfahrungen**, welche Vorkenntnisse bringen die potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit? Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern?
- Welche **Aufgaben** nehmen Männer und Frauen im Alltag wahr? Gibt es Unterschiede?
- Welche **Entscheidungsspielräume** haben sie im Alltag? Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern?
- Welche **Interessen** und Ziele verfolgen Männer bzw. Frauen mit einem Besuch der Bildungsveranstaltung?





### Konzept

- **Enthält das Bildungskonzept Genderthemen und überprüfbare Genderziele?**
  - Nimmt die Ausbildungseinheit die je spezifische Perspektive von Frauen und Männern auf?
  - Ist die explizite Diskussion über Geschlechterrollen (z.B. im Zusammenhang mit Interessenskonflikten) eingeplant?
  - Enthält das Bildungskonzept pauschalisierende Zuweisungen an ein Geschlecht?
- **Sind in den Unterrichtsmaterialien Frauen und Männer in vielfältigen, auch geschlechtsuntypischen Rollen beschrieben oder abgebildet?**
  - Stehen die Darstellungen und Bilder von Frauen und Männern anzahlmäßig in einem ausgewogenen Verhältnis?
  - Sind Unterrichtsmaterialien, Kursunterlagen, Fallbeispiele, Aufgabenstellungen etc. in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst?
- **Kann bei Bedarf bei der Planung des Bildungsangebotes eine Genderexpertin, ein Genderexperte beigezogen werden?**



## Quantitative Ziele

*Zum Beispiel:*

- Gleichviele Frauen wie Männer besuchen den Kurs bzw. das Geschlechterverhältnis unter den Teilnehmenden ist ausgewogen.
- Die unbegründeten Kursabsenzen sind tief (Zielgrösse festlegen). Es gibt keine nachweislich geschlechtsbedingten Abwesenheiten (z.B. fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeit).
- Auszählung von Wortmeldungen während einer oder mehrerer Kurssequenzen: Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind gering, vernachlässigbar.
- Messung der Dauer der Redebeiträge während einer oder mehrerer Kurssequenzen: Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind gering, vernachlässigbar.
- Die Kursteilnehmenden sind mit dem Kurs zufrieden: Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind gering, vernachlässigbar.

Quantitative Ziele können mit Kennziffern versehen werden:

Z.B. 80% der Teilnehmenden sind mit dem Kurs zufrieden.

Die Anzahl der Redebeiträge von Frauen und Männern entspricht dem Verhältnis der Teilnehmenden.

## Qualitative Ziele

*Zum Beispiel:*

- Die Kursausschreibung sowie die verwendeten Kursmaterialien sind in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst.
- Die Geschlechterfrage ist in der Kursausschreibung sowie in einer oder mehreren Kurseinheiten explizit thematisiert.
- Diskussionen über Geschlechterfragen (Rollen, unterschiedliche Interessen und/oder Erfahrungen von Frauen und Männern etc.) sind nachweislich vorgesehen?
- Bestimmte Themen werden in geschlechterhomogenen Gruppen bearbeitet.
- Die Meinungen/Einstellungen von Frauen und Männern gegenüber einer definierten (Geschlechter)frage haben sich im Laufe des Kurses nachweislich verändert.

**Es ist gut möglich, dass bereits vorhandene Kursunterlagen oder Lehrbücher diesen Anforderungen nicht entsprechen. In diesem Fall ist es wichtig, dies im Kurs explizit zur Sprache zu bringen und eine Diskussion darüber zu führen.**





Eine Möglichkeit ist, die Teilnehmenden selber über Ort und Zeit diskutieren und entscheiden zu lassen.

### Vorbereitung

- **Sind die Kursausschreibungen durchgehend in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst? Werden Frauen und Männer direkt angesprochen?**
  - Sind die Bildungsangebote so beschrieben, dass Frauen und Männer einen Nutzen für sich sehen?
  - Werden Frauen (z.B. bei einem handwerklichen Kurs) explizit ermutigt bzw. Männer (z.B. bei einem Kurs über Kindererziehung) explizit aufgefordert, das Bildungsangebot zu besuchen?
  - Werden die Bildungsangebote so kommuniziert, dass Frauen darauf aufmerksam werden können (formelle und informelle Kanäle; schriftlich, mündlich, Radio, Presse, über [Frauen]Organisationen etc.)?
  - Müssen Frauen eventuell über ihre Männer, Väter oder andere männliche Bezugspersonen angesprochen werden?



■ **Ist das Bildungsangebot so organisiert, dass Personen mit Familien- und Betreuungsaufgaben es ohne Schwierigkeiten besuchen können?**

- Sind die Bildungsveranstaltungen zeitlich so angesetzt, dass sie mit den Lebens- und Arbeitsverhältnissen von Frauen und Männern kompatibel sind?
- Sind die Bildungsveranstaltungen örtlich so angesetzt, dass Frauen und Männer sie gut und sicher besuchen können (öffentlicher Verkehr, organisierter Transport)?
- Sind die Kurslokale so eingerichtet, dass Frauen und Männer sich wohl fühlen?

■ **Sind die Kosten (Kurskosten, Unterrichtsmaterialien, Transport, geeignete Kleidung etc.) so gehalten, dass alle anvisierten Zielgruppen den Kurs besuchen können?**

- Können je nach Bedarf auch Entschädigungen bezahlt werden, insbesondere wenn z.B. selbständig Erwerbende oder ehrenamtlich Tätige keine Möglichkeit haben, die Kurskosten rückvergütet zu bekommen?
- Gibt es Stipendien und sind diese allen gleichermaßen zugänglich?



## Durchführung

### ■ Verwenden die Leitungspersonen durchwegs eine geschlechtergerechte Sprache?

- Achten die Leitungspersonen darauf, dass die Teilnehmenden eine geschlechtergerechte Sprache verwenden?
- Wird gegebenenfalls eine Diskussion darüber geführt, warum eine geschlechtergerechte Sprache aus Gendersicht wichtig ist?
- Achten die Leitungspersonen auf die Körpersprache der Teilnehmenden z.B. als Zeichen für Beteiligung, Interesse oder Ablehnung, Abwehr?

### ■ Setzen die Leitenden ein Interventionsinstrumentarium ein, um frauen- oder männerbenachteiligende Kommunikationsformen zu unterbrechen bzw. ihnen zuvorzukommen?

#### Beispiele von Interventionsmöglichkeiten der Leitenden

- Stumme Teilnehmende ansprechen, sich auf ihre Fähigkeiten, Funktionen beziehen
- Herstellen von Öffentlichkeit über geschlechtsspezifische Verhaltensweisen wie
  - Rollenverteilung
  - Umgang mit Kritik
  - Umgang mit Stärken/Schwächen
  - Unterbrechungen
  - Gesprächsarbeit etc.
- Störenden, vielredenden Teilnehmenden Aufmerksamkeit entziehen
- Rollen bewusst aushandeln lassen
- Geschlechtshomogene Gruppen bilden
- Teilnehmende mit geschlechtsstereotypen Verhaltensweisen konfrontieren

- Wird allen Beteiligten klar gemacht, dass sexistische Anspielungen, erniedrigende Bemerkungen etc. gegenüber Teilnehmenden und gegenüber Leitenden keinen Platz in der Veranstaltung haben?
- Wird gegebenenfalls eine Diskussion über die Metaebene der Kommunikation geführt: Wie reden wir miteinander? Wie gehen wir miteinander um?
- Ist vorgesehen oder wird in Betracht gezogen, zu Beginn der Bildungsveranstaltung mit den Teilnehmenden bestimmte Verhaltensregeln zu erarbeiten? (Siehe dazu Kasten «Was könnten Seminarregeln enthalten»)

### ■ Sind verschiedene Arbeitsformen (Plenum/Vortrag, Arbeitsgruppen, Einzelarbeit, Rollenspiel, kreative Methoden, Körperübungen etc.) vorgesehen?

- Stehen Methodenvielfalt und Dauer der Veranstaltung in einem sinnvollen Zusammenhang?
- Sind für gewisse Bildungsinhalte bzw. für bestimmte Sequenzen geschlechtergetrennte Einheiten vorzusehen?
- Wird bei der Bildung von Arbeitsgruppen auf eine geschlechtergerechte Zusammensetzung (z.B. Frauenanteil/Männeranteil mindestens 30%) geachtet bzw. wird die Zusammensetzung von Arbeitsgruppen (z.B. mit Blick auf den Kommunikationsstil) diskutiert?

### ■ Haben die Teilnehmenden Gelegenheit, Rückmeldungen zu machen

- Erlauben es die Bedingungen, dass alle ihre Rückmeldungen geben können?
- Gibt es Möglichkeiten der schriftlichen Rückmeldung?

## Evaluation

- **Sind die Evaluationsinstrumente in einer geschlechtergerechten Frage abgefasst?**
- **Wurden alle Daten geschlechtergetrennt erhoben und ausgewertet?**
  - Haben Teilnehmende das Bildungsangebot abgebrochen? Warum? Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern?
  - Sind die Teilnehmenden mit dem Kurs zufrieden? Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern?
- **Wurden die Genderziele erreicht?**
  - Waren Genderfragen nachweislich Teil der Bildungsveranstaltung?
  - Hatten die Teilnehmenden Gelegenheit, sich zu geschlechtsspezifischen Fragen zu äussern?
  - Waren die Teilnehmenden mit dem Bildungsangebot zufrieden? Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern?
  - Haben die Teilnehmenden ihre Meinung/Einstellung gegenüber einer definierten (Geschlechter)frage geändert?



Die Evaluationsfragen sollen auf die Genderziele abgestimmt werden.



**Ein Kursleiter, der Teilzeit arbeitet und bei der Kinderbetreuung Verantwortung übernimmt, ist ein glaubwürdiger Vermittler für Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**

## Kriterien für die Wahl von Kursleitenden

Die Auftraggebenden achten bei der Wahl von internen oder externen Kursleiterinnen und Kursleitern auf folgende Punkte:

### *Professionalität im Umgang mit Geschlechterfragen*

- Bewusster Umgang mit der eigenen Geschlechterrolle, dem eigenen Doing Gender
- Bewusster Umgang mit Sprache und Kenntnissen über geschlechtsspezifisches Kommunikationsverhalten
- Genderwissen und Genderkompetenzen im Hinblick auf die Inhalte der Bildungsveranstaltungen

Falls nötig schaffen die Auftraggebenden Möglichkeiten, damit Leitungspersonen diese Kompetenzen erwerben können oder sie stellen Expertinnen und Experten zur Verfügung, welche die Leitenden bei Genderfragen beiziehen können.

### *Zusammensetzung von Leitungsteams*

- Generell auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern unter den Auszubildenden achten
- Nach Möglichkeit geschlechtergemischte Teams zusammenstellen
- Vorbildfunktion der Leitungspersonen thematisieren



## Impressum

Herausgeberin:

Direktion für Entwicklung und  
Zusammenarbeit (DEZA)

Eidg. Departement für auswärtige  
Angelegenheiten (EDA)

[www.deza.admin.ch](http://www.deza.admin.ch)

Bestellungen:

DEZA-Verteilzentrum

Tel.: 031 322 44 12

Fax: 031 324 13 48

[info@deza.admin.ch](mailto:info@deza.admin.ch)

*Erhältlich in Deutsch, Französisch,  
Englisch, Spanisch*

Koordination:

Sektion Gouvernanz

Gender Unit

Redaktion:

Marie-Louise Barben, Bern

Elisabeth Ryter, Bern

Gestaltung:

Naceur Ben M'Barek

nbm grafikdesign, Bern

© DEZA 2005

