



## „Die wichtigsten fünf Fragen“

<b>Zielgruppe(n):</b>	Alle Beschäftigtengruppen einer Organisation
<b>Ziel:</b>	Standort für die Gruppe und das Gender Team bestimmen gleichen Informationsstand zu Gender-Orientierung bzw. Gender Mainstreaming in der Organisation herstellen / Grundlage für die weitere Arbeit am Thema „Gender in Organisationen“ schaffen
<b>Methode:</b>	Flüstergruppen (3-4 Personen) Variante: geschlechtshomogene Flüstergruppen Kurzvortrag entlang der aufgeworfenen Fragen
<b>Auftrag:</b>	Stellen Sie Ihre fünf wichtigsten Fragen zum Thema „Gender- Orientierung (oder Gender Mainstreaming) in Ihrer Organisation“ auf einem Flipchartpapier zusammen!
<b>Auswertung:</b>	Fragen der Flüstergruppen vorstellen lassen, vergleichen, gegebenenfalls zusammenfassen und priorisieren - Fachlicher Input durch das Trainingsteam entlang der Prioritätenliste  Bei der Variante: Unterschiede zwischen den Fragen der geschlechtshomogenen Flüstergruppen betrachten – Ungleichzeitigkeit des Dialogs zwischen Männern und Frauen in der Organisation aufzeigen!  Zweite Auswertungsvariante: Standortbestimmung zu Gender Mainstreaming – vor dem Hintergrund der jeweiligen Länder  Auswertungstabelle siehe Anhang!
<b>Dauer:</b>	10-15 Minuten Flüstergruppen, Input abhängig von den Fragen
<b>Materialien:</b>	Flipchartbögen und Stifte für die Flüstergruppen, Pinnwände
<b>Anmerkung:</b>	Der Input kann, wenn sich Anschlussfragen ergeben, leicht zu ausführlich werden. Den Input daher auf das beschränken, was für die Weiterarbeit notwendig ist.



## Übungen > Standortbestimmung: Geschlechterpolitische Strategien > Die wichtigsten fünf Fragen



### Übersicht zur Standortbestimmung

Politische Ebene	Europäische Union – Umsetzung in nationales Recht – nationale Gesetzgebung
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern</li><li>• Gleichberechtigung von Frauen und Männern</li><li>• Geschlechtergerechtigkeit</li><li>• Geschlechterdemokratie</li></ul> <p><i>Hier können auf der politischen und organisations-spezifischen Ebene Zielkonflikte auftreten!</i></p>
<b>Strategien</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gender Mainstreaming</li><li>• Frauenpolitik / Frauenförderung</li><li>• Männerpolitik</li><li>• Empowerment</li><li>• Feministische Ansätze</li><li>• Gender Budgeting</li></ul>
<b>Ebenen von Gender Mainstreaming</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gender Mainstreaming im Rahmen von Organisationsentwicklung</li><li>• Gender Mainstreaming im Rahmen von Personalentwicklung: Aufbau von Gender-Kompetenz</li><li>• Gender Mainstreaming im Rahmen der fachlichen Umsetzung</li></ul>
<b>Nachhaltigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gender-differenzierte Programm- und Projektplanung</li><li>• Flying-experts bei Bedarf</li><li>• Gender-Schulungen für Führungskräfte</li><li>• Gender-Schulungen für Mitarbeitende</li></ul>
<b>Rahmenbedingungen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Konzept der jeweiligen Organisation</li></ul>