



# Gender Awareness and Transformation for Equality

Geschlechtergleichstellung in Organisationen,  
Lasst uns das Thema anpacken!

LEITFADEN FÜR DIE EINBEZIEHUNG DER GESCHLECHTERPERSPEKTIVE IN  
ORGANISATIONEN

## INDEX

Gate process .....	p. 6
Warum sollte sich eine Organisation in Richtung Gleichstellung ändern?.....	S.2
Wofür ist dieser Guide gedacht?.....	S.3
Wer kann diesen Leitfaden nutzen?.....	S.4
Wie wird dieser Leitfaden genutzt? .....	S.4
GATE Process.....	p. 4
Moderationstipps für die Navigations-Crew .....	S.5
PHASE 1: Startpunkt .....	S.7
- 1° Gate: Grundlegende Einführung in Gender Konzepte.....	S.7
- 2° Gate: Der Ist-Zustand.....	S.8
- 3° Gate: Den Weg wählen .....	S. 9
PHASE 2: Transformation von innen .....	S. 11
- 4° Gate: Spezifisches Gender Wissen .....	S.11
- 5° Gate: Es geht los!.....	S.12
WEG 1: Organisation im Wandel .....	S.13
>Aktivität Übersicht der Hierarchie .....	S.13
>Aktivität Macht und Rang .....	S.15
>Aktivität Meetings und Gender.....	S.16
>Aktivität Führung neu erfinden .....	S.17
>Aktivität Glass Ceiling .....	S.18
WEG 2: Care-Arbeit und Vereinbarkeit mit dem Beruf.....	S.19
>Aktivität Care-Arbeit@home.....	S.19
>Aktivität Care-Arbeit@work .....	S.20
WEG 3: Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt .....	S.22
>Aktivität Pyramide der Gewalt .....	S. 22
>Aktivität Gewalt in Organisationen- World Café .....	S.24
>Aktivität Mikroaggressionen am Arbeitsplatz- Rollenspiel...	S.26
- 6° Gate: Veränderung schaffen! .....	S.28
>Aktivität Aktiv werden! .....	S.28
PHASE 3: Sichere und gleichberechtigte Reise!.....	S.30
- 7° Gate: Andere Inspirationen.....	S.30
- 8° Gate: Nächste Schritte.....	S.31
>Aktivität Follow up der Umsetzung .....	S.31
- 9° Gate: Evaluation .....	S.33
- 10° Gate: Nachbereitung .....	S.33



*Wer wir sind* ..... S.35

Der **GATE-Prozess** ist eine Reise ins Gender-Bewusstsein und in den Wandel. Wir navigieren mit dir durch die Meere der Gender-Themen und machen an verschiedenen Aspekten unseres gesellschaftlichen Lebens Halt, um sie besser zu verstehen, Werkzeuge zur Förderung der Gleichstellung zu erlernen und als Akteure dieses wichtigen Wandels zu fungieren.

Da dies eines der 17 UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung ist, wollen wir die Gleichstellung der Geschlechter fördern, indem wir auf zwei verschiedenen Ebenen arbeiten:

- organisatorische Ebene
- persönliche Ebene

Dieser Leitfaden ist speziell auf die **organisatorische Ebene ausgerichtet: Die Zielgruppen sind Einrichtungen, Institutionen, Unternehmen, Verbände, Teams, Gruppen und Kollektive**. Ziel ist es, einen Blick durch die Gender-Linse auf das Innenleben der Organisation zu werfen, um das interne Bewusstsein, die Entwicklung und den Wandel zu fördern, da geschlechtsspezifische Ungleichheiten in unseren täglichen Arbeitsbeziehungen, Prozessen und Strukturen präsent sind.

Wir müssen uns einzeln und als Team darauf vorbereiten, diese Navigation zu beginnen. Bist du bereit?

## a. Warum sollte sich eine Organisation in Richtung Gleichstellung verändern?

---

Organisationen reproduzieren Muster der Ungleichheit, da wir immer noch Teil patriarchalischer Strukturen sind: in den Ergebnissen und Zielen, die sie definieren, in der Struktur, die sie haben, in den Prozessen, die sie zur Erreichung der Ziele einsetzen, in den Aufgaben, die wertgeschätzt und sichtbarer sind als die, die es nicht sind, und in den Beziehungen zwischen den Menschen.

Da Organisationen ein Spiegelbild unserer Gesellschaft sind, neigen sie dazu, die bereits bestehende Geschlechterdynamik zu vervielfachen: Aus diesem Grund müssen wir uns besonders darum bemühen, sie zu verändern. Der Wandel hin zur Gleichstellung der Geschlechter erfordert das echte Engagement und die Verantwortung jedes Einzelnen, der sich seiner eigenen Privilegien und Unterdrückungen bewusst ist.

Die Arbeit an der Gleichstellung der Geschlechter auf Organisationsebene wird:

- das individuellen Bewusstseins und den Wandel bei den in der Organisation tätigen Personen fördern.
- gleichberechtigte und faire Beziehungen fördern, von denen alle (Frauen, Männer, nicht binäre Menschen) profitieren, da sie bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen schaffen. Es wird dazu beitragen, den Machtmissbrauch zu stoppen, der vorkommen kann.
- Gewaltsituationen innerhalb der Organisation verhindern und klare Verfahren für den Fall, dass es zu solchen Handlungen kommt, vorschlagen.
- Die Arbeit an der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern fördern, den Binarismus zwischen den Geschlechtern abbauen und ein wirklich integratives Umfeld schaffen.
- vielfältige Arbeitsplätze fördern, sowie die Entfaltung der Talente und Fähigkeiten der Mitarbeiter. Unterschiedliche Ideen und Erfahrungen schaffen ein produktiveres und bereicherndes Umfeld.

## b. Wofür ist dieser Leitfaden gedacht?

---

Das Hauptziel des Leitfadens ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Organisationen und in der Arbeitswelt.

Um dies zu erreichen, werden wir:

- > Instrumente und Leitlinien für die tatsächliche Einbeziehung der Geschlechterperspektive in Organisationen bereitstellen: in der formalen Struktur, in ihren Prozessen und in den Beziehungen zwischen den Menschen.
- > einen Transformationsprozesses zugunsten der Gleichstellung der Geschlechter begleiten, der Folgendes umfasst:
  - das Erkennen und Verstehen, wie geschlechtsspezifische Ungleichheiten entstehen
  - wie sie die Prozesse und die Arbeit in Ihrer Organisation auf sichtbare und unsichtbare Weise beeinflussen
  - Veränderungen herbeizuführen und Maßnahmen zu ergreifen, um sie zu verändern und ein Bewusstsein für dieses Thema zu schaffen.

### c. Wer kann diesen Leitfaden nutzen?

---

Dieser Leitfaden wurde für jede Organisation oder Gruppe erstellt, die den Willen hat, ihre Kultur zu verändern, um im Sinne von Gleichberechtigung und Respekt zu arbeiten und Beziehungen aufzubauen.

### d. Wie wird dieser Leitfaden benutzt?

---

Dieser Leitfaden bietet Ressourcen und Werkzeuge für Organisationen, die ihren eigenen Prozess zur Sensibilisierung für die Geschlechterproblematik und zum Wandel gestalten wollen. Wir bieten einige Aktivitäten an, die an das jeweilige Team, die Bedürfnisse und Prioritäten angepasst werden müssen. Wir gehen davon aus, dass es sich um einen Leitfaden handelt, der flexibel sein sollte, und nicht um einen festen und statischen Vorschlag.

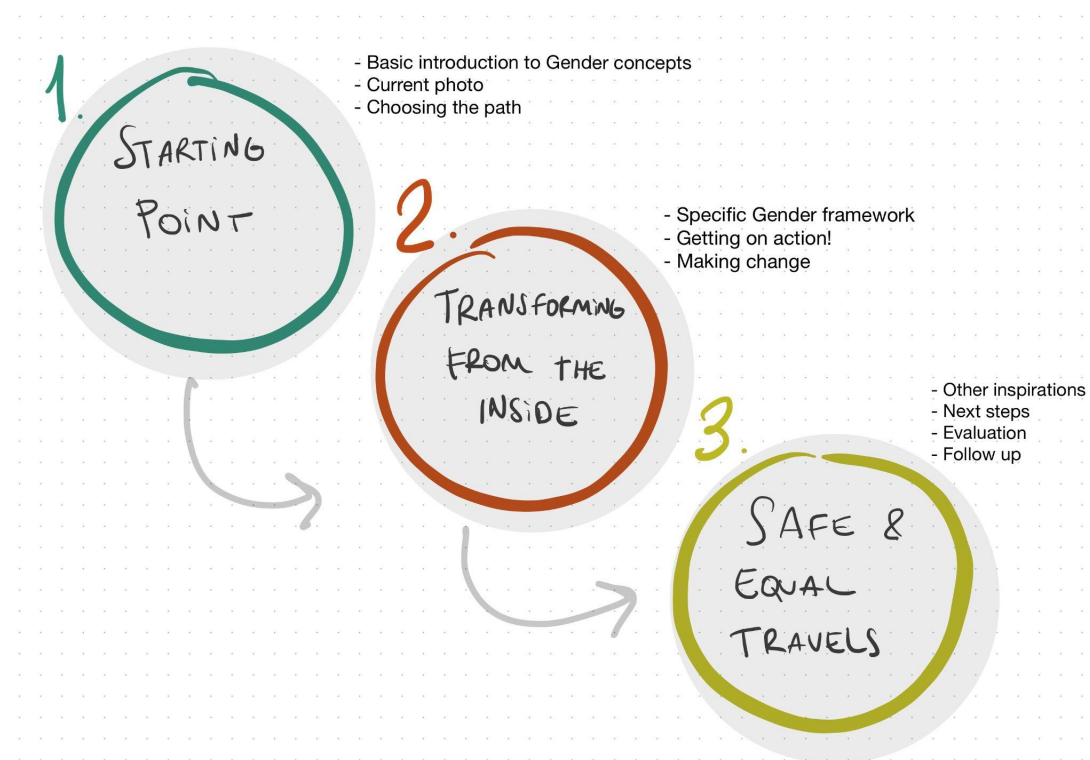
Wir laden Organisationen, die daran interessiert sind, die Gleichstellung der Geschlechter in ihrer Arbeitsumgebung und -struktur zu fördern, dazu ein, ein Team, die "Navigations-Crew", zu bilden, das den GATE-Prozess unter Verwendung dieses Leitfadens erleichtern und umsetzen wird.

## **GATE PROCESS**

### **PHASE 1: Startpunkt**

### **PHASE 2: Transformation von innen**

### **PHASE 3: Sichere und gleichberechtigte Reise!**



## Moderationstipps für die Navigations-Crew

Wir empfehlen, dass die Mitglieder der Navigations-Crew über Kenntnisse, Instrumente und Fähigkeiten zur Gruppenmoderation verfügen. Gender-Themen sind sehr heikle Themen, die verletzbare Bereiche eröffnen können, und die Navigations-Crew sollte darauf vorbereitet sein, diese Prozesse zu verstehen und sie so gut wie möglich zu steuern.

In diesem Leitfaden geben wir einige Tipps und Empfehlungen für die Moderation des GATE-Prozesses.

>> Wir empfehlen, dass jede Person in der Navigations-Crew Gender-Themen erforscht und vertieft, an sich selbst arbeitet, wie diese Themen sie auf der persönlichen Ebene betreffen, und die Gefühle, Erfahrungen und Situationen "verarbeitet", die mit Gender zu tun haben.

>> Ein Schlüssel für diese Reise ist es, einen Raum zu schaffen, der sicherer ist als die üblichen Räume, um persönliche Gefühle und Erfahrungen zu teilen. Dafür ist es wichtig:

- das aktive Zuhören zu fördern
- Empathie zu fördern (sich in die Lage eines anderen hineinzusetzen)
- die Vielfalt der Stimmen und Erfahrungen zu begrüßen
- zu fördern, dass jeder Teilnehmer auf sich selbst und seine eigenen Grenzen und Grenzen achtet und auf andere achtet\*.
- Sprich das Prinzip der Vertraulichkeit in dem geschaffenen Raum an: Was in diesem Raum geteilt wird, kann nicht außerhalb reproduziert, mit anderen geteilt oder gegen die Person verwendet werden.
- Gib einen Fehler zu und bitte um Entschuldigung, falls nötig. Wir alle können einen Fehler machen, auch wenn wir moderieren. In einem sicheren Raum ist es sehr wichtig zu wissen, dass wir einen Fehler machen können und uns dafür entschuldigen.
- 

>> \* Respektiere die Grenzen: Wir arbeiten mit sensiblen Inhalten, die bei den Menschen unterschiedliche Gefühle hervorrufen können. Wir alle haben unsere Grenzen. Wir sind nicht immer in der Lage, an bestimmten Themen zu arbeiten, die uns mobilisieren, unangenehm sind, uns beschämen, amüsieren oder an traurige Erfahrungen erinnern. Manchmal schweigen wir, oder wir werden wütend, oder wir lachen vor lauter Nervosität. Es ist wichtig zu verstehen, dass all diese Emotionen und Reaktionen möglich sind, wenn wir an diesen Themen arbeiten, und sie sind ein Zeichen dafür, dass wir langsamer gehen, uns etwas Raum nehmen und langsamer werden sollten, weil die Gruppe oder die Person an einer Grenze sein kann. Dränge nicht, sie zu überholen. Respektiere die Stille, wenn jemand nicht mitmachen will.

>> Während des Prozesses können viele neue und wichtige Themen auftauchen. Es könnte hilfreich sein, einen Ort zu haben, an dem du sie aufschreibst - wir nennen sie "Kühlschrank der Themen" - und zu ihnen zurückzukehren, wenn wir in diesem Prozess des Gender-Bewusstseins weiterarbeiten.



## PHASE 1: Startpunkt

---

# 1<sup>o</sup> Gate : Grundlegende Einführung in Gender Konzepte

Um in die Welt der Gleichstellung einzutauchen, müssen wir ein wenig mehr darüber wissen, worüber wir sprechen, und grundlegende Konzepte und theoretische Hintergründe schaffen, die uns mehr Bewusstsein für die Aspekte schaffen, mit denen wir arbeiten wollen.

Wir laden alle Mitglieder der Organisation, die sich am GATE-Prozess beteiligen möchten, dazu ein, sich in einem netten Rahmen zu treffen und einige grundlegende Informationen zu Gender-Fragen auszutauschen. Es wird ein guter Ort sein, um Fragen und Zweifel zu diesem Thema zu äußern, Wissen und Herausforderungen auszutauschen und auch einige Erfahrungen zu sammeln.

- Mögliche Tagesordnung:
  - Begrüßung
  - Einweisung oder Aufwärmübungen (siehe unsere Aufwärmübungen!)
  - Präsentation der grundlegenden Gender-Konzepte: umfasst den konzeptionellen Rahmen und praktische Aktivitäten
  - Check out Runde: Wie verlassen Sie diese Sitzung? Was ist in Ihnen lebendig?
- **Präsentation zum grundlegenden Gender-Training**  
[https://drive.google.com/file/d/1GQjZHal2aZgwP\\_HBwM5ZoyZJEpFH46BQ/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1GQjZHal2aZgwP_HBwM5ZoyZJEpFH46BQ/view?usp=sharing)

## Einige Aktivitäten zur Vertiefung der in der Präsentation enthaltenen Gender-Themen:

- Where bist du?
- Handlungen, die Leben unterstützen
- Privilegien und Rang

## 2<sup>o</sup> Gate: Der Ist-Zustand

Nachdem wir alle die grundlegende Einführung in die Geschlechterproblematik durchlaufen haben, hoffen wir, dass wir eine klarere Vorstellung davon haben, was wir in diesem Prozess ansprechen wollen. Es ist nun an der Zeit, in unsere eigene Organisation zu gehen und zu sehen, wie die Dinge im Moment funktionieren, insbesondere in Bezug auf:

- die formale Struktur
- die Prozesse, die zu den Ergebnissen führen
- die Beziehungsdynamik zwischen den Menschen in der Organisation.

### **FRAGEBOGEN**

Um einen sicheren Raum zu schaffen, in dem die Menschen frei über ihre Erfahrungen berichten können, haben wir einen anonymen Fragebogen erstellt, den wir an alle Personen senden, die am GATE-Prozess teilnehmen oder daran interessiert sind, in der Organisation zu antworten. Die Antworten werden den Fokus der Umsetzung dieses Prozesses leiten: welche Aspekte sind die wichtigsten, an denen derzeit gearbeitet werden muss.

#### **Fragebogen zur Gate-Organisation herunterladen**

[https://docs.google.com/document/d/1fJ4J\\_S8PA3YHEvu6jupaQXb8yYereOTXODG3jJ1AUeg/edit](https://docs.google.com/document/d/1fJ4J_S8PA3YHEvu6jupaQXb8yYereOTXODG3jJ1AUeg/edit)

### GRUPPEN INTERVIEW (optional)

Nachdem alle Antworten auf den Fragebogen eingegangen sind, könnte ein weiterer optionaler Schritt darin bestehen, sich mit einer bestimmten Gruppe von Mitarbeitern der Organisation zu einem Gruppeninterview zu treffen.

TIPP >> Achten Sie darauf, dass die Fragen nicht sehr persönlich sind, denn das könnte dazu führen, dass sich die Menschen in der Gruppe unwohl und unsicher fühlen.

>> Es könnte ein geeigneter Raum sein, um Informationen über die Strukturen und Prozesse der Organisation zu erfragen.

#### Download Leitfaden für Interviews:

[https://docs.google.com/document/d/18JJ7i82vGOLe2zzB4\\_Zzev\\_FgcVpcXqVHnyzseAcjDE/edit](https://docs.google.com/document/d/18JJ7i82vGOLe2zzB4_Zzev_FgcVpcXqVHnyzseAcjDE/edit)

# 3°

## Gate: Den Weg wählen

Sobald das Navigationsteam alle Informationen aus den Fragebögen und Interviews gesammelt und ausgewertet hat, wird es auf der Grundlage dieser Antworten vorschlagen, sich auf ein (oder mehrere) spezifische Themen der drei verschiedenen Pfade des GATE-Prozesses für Organisationen zu konzentrieren.

### Wie kann man entscheiden, welchen Weg man einschlagen will?

Wir müssen herausfinden, wo die größten Spannungen oder Herausforderungen liegen, die in den Fragebögen und Interviews genannt werden:

- PFAD 1: in der Struktur der Organisation, den formalen Prozessen, den Sitzungen und der Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden.

-

- PFAD 2: in den unsichtbaren Aufgaben, die nicht erkannt werden, Schwierigkeiten, mit dem persönlichen und beruflichen Leben umzugehen, Unterschiede in der Wertschätzung verschiedener Aufgaben und Arbeitsplätze.
- PFAD 3: in der internen Dynamik, in Beziehungen zwischen Menschen, Konflikten, Witzen und unangenehmen Kommentaren, gewalttätigen Situationen.

Die Navigation Crew trifft sich mit dem Rest der Gruppe, um ihren Vorschlag zu unterbreiten, erhält Feedback dazu und legt gemeinsam den Weg fest, den sie einschlagen werden.

**TIPP >> Es wird nicht empfohlen, die Ergebnisse des Fragebogens zu veröffentlichen. Erwähnen Sie nur einige der wichtigsten Aspekte, aber bieten Sie keinen Bericht an, denn auch wenn er anonym ist, könnten einige der Antworten vermutet werden, und das würde die Vertraulichkeit und Sicherheit des Prozesses beeinträchtigen.**

## PHASE 2: Transformation von Innen

---

Wir sind nun bereit, den gewählten Weg zu beschreiten. Wir werden gemeinsam in ein spezifisches Training, Aktivitäten und Vorschläge (auf persönlicher und Gruppenebene) eintauchen, um einige Aspekte zu hinterfragen, andere besser zu verstehen, zu diskutieren, Erfahrungen auszutauschen und mehr Bewusstsein für Gender-Themen zu schaffen.

### **4°** Gate: Spezifisches Gender Wissen

Um den spezifischen Weg einzuschlagen, müssen wir uns mit den spezifischen Konzepten und dem theoretischen Rahmen zu unserem gewählten Schwerpunkt vertraut machen.

Wir ermutigen die Navigations-Crew, einen Lernraum für die Schulungsteilnehmer zu schaffen, in dem einige theoretische Aspekte vorgestellt werden und in dem es Raum für persönliche Reflexion und Gruppendiskussionen gibt.

Sie können den folgenden GATE-Organisationsrahmen einsehen, um ein Verständnis für das Grundwissen zu diesen Themen zu erlangen.

Dies könnte ein nützlicher Raum sein, um die Hauptinteressen und -bedürfnisse der Gruppe sowie die Verfügbarkeit für den Prozess zu ermitteln, um die Arbeitsvorschläge zu definieren.



TIPP>> Wegen der Sensibilität des Themas sollten Sie bei Gruppengesprächen immer die Möglichkeit geben, nichts zu sagen, damit die Teilnehmer sich frei fühlen, etwas zu sagen oder nicht zu sagen, je nachdem, was sie bevorzugen.

## 5<sup>o</sup> Gate: Es geht los!

Dies ist der Moment, in dem das Navigationsteam die Reise festlegen muss, d.h. welche Aktivitäten und Vorschläge in diesem Prozess angeboten werden sollen. Unter Berücksichtigung des gewählten Schwerpunkts, der Bedürfnisse und Interessen sowie der verfügbaren Zeit müssen sie den Plan erstellen.

### WICHTIG

Dies sind Vorschläge für Aktivitäten, die der Gruppe helfen können, ihr Bewusstsein zu schärfen, aber es ist notwendig, sie an die Realität der Gruppe, ihre Bedürfnisse und Interessen anzupassen. Dies sind einige Ideen für Aktivitäten, die helfen könnten. Außerdem sollte jede Person als Teil des Navigationsteams erkennen, welche Prozesse und Räume erleichtern können und welche zu viel sind oder sich einfach nicht angenehm anfühlen.

## Wie funktioniert die Navigation?

- Denke an den gesamten Prozess, einschließlich ANFANG, ENTWICKLUNG und ABSCHLUSS. Betrachte diese Reise als einen PROZESS: Wir müssen damit beginnen, eine angemessene Atmosphäre zu schaffen, damit die Menschen den Weg reibungslos beschreiten können.
- Erwähne zu Beginn die wichtigsten Bedürfnisse und Aspekte, um die ihr euch als Gruppe kümmern solltet, um einen SICHEREN RAUM zu schaffen. Präsentiere den

"Leitfaden für sicherere Räume" (Download). Und ergänze diese Aspekte um die persönlichen Bedürfnisse der Teilnehmer/innen.

- Beziehe verschiedene Ebenen der Arbeit ein:
- persönliche Reflexion
- Paare oder kleine Gruppen
- Aktivitäten in großen Gruppen.

## WEG I: ORGANISATION IM WANDEL

Dieser Weg schlägt vor, tiefer in die Struktur der Organisation einzudringen: die formelle und auch die informelle oder unsichtbare Struktur, um zu erkennen, ob das Organigramm, die Führung und die etablierten Prozesse eine Geschlechterdynamik aufweisen, auf die man achten sollte. Wir werden auch ein bisschen besser verstehen, wie Machtdynamiken eine wichtige Rolle spielen.

Name	ÜBERSICHT DER HIERARCHIE
<b>Zielsetzung</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stelle die sozialen Merkmale der formalen Struktur unserer Organisation dar.</li> <li>2. Denke über die Chancengleichheit in unserer Organisation nach und überlege dir gemeinsame Strategien, um sie zu verbessern.</li> </ol>
<b>Zeit</b>	90 min
<b>Material</b>	<p>Andere Materialien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- flipchart oder whiteboard</li> <li>- Marker</li> <li>- Papier</li> <li>- Post-its</li> </ul> <p>Die Aktivität kann in einem Meetingraum stattfinden</p>

<p><b>Prozess</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persönliche Reflexion: <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifiziere die verschiedenen Arbeitsrollen, die es in der Organisation gibt, entsprechend ihrer Hierarchie (z. B. Mitglieder, Arbeiter, Vorstand, Koordinatoren, Freiwillige usw.).</li> <li>Bestimme die Personen, die die verschiedenen Positionen in dieser formalen Struktur innehaben.</li> <li>Finde heraus, wie viele dieser Personen auf jeder der Stufen sind: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Männliche, weibliche oder nicht-binäre Personen</li> <li><input type="checkbox"/> mit der gleichen Nationalität wie das Unternehmen oder mit einer anderen Nationalität</li> <li><input type="checkbox"/> Menschen mit funktionaler Vielfalt</li> <li><input type="checkbox"/> Junge Menschen, Erwachsene und ältere Menschen.</li> </ul> </li> </ul> </li>   <li>2. Arbeitet in Kleingruppen. Reflektiert folgende Fragen: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Was können wir in diesem Mapping beobachten? Gibt es etwas, das unsere Aufmerksamkeit erregt?</li> <li><input type="checkbox"/> Sind in den Spitzenpositionen mehr Männer vertreten? Warum könnte das der Fall sein? Welche unsichtbaren Schwierigkeiten könnten andere Menschen beim Zugang zu diesen Spitzenpositionen haben?</li> </ul> </li>   <li>3. Diskutiert eure Ergebnisse in der großen Gruppe</li>   <li>4. In der großen Gruppe: Wie können wir diese Schwierigkeiten ausgleichen oder überwinden, um den gleichberechtigten Zugang zu Chancen zu fördern? Denkt euch Ideen oder Vorschläge aus, die auf die festgestellten Schwierigkeiten reagieren. <ul style="list-style-type: none"> <li>Schreibe die Ideen auf.</li> <li>Setzt zwischen den Vorschlägen Prioritäten.</li> <li>Es wird empfohlen, diese Vorschläge in einen Entscheidungsraum zu bringen, damit die Organisation beginnt, Maßnahmen umzusetzen, die diese Dynamik verändern.</li> </ul> </li> </ol>
-----------------------	--



<b>Name</b>	<b>MACHT UND RANG</b>
<b>Zielsetzung</b>	1. Eine Selbsterkundung über die unsichtbare Macht, die ich in der Gruppe habe und wie ich sie nutze, durchführen. Das Bewusstsein der Gruppe für die Rangdynamik in der Organisation stärken.
<b>Zeit</b>	60 min
<b>Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lest POWER and RANK</li> <li>- Rank and privilege Test → einer pro person</li> <li>- Stifte</li> </ul> <p>Räumlichkeit: Meetingraum, in einem Kreis ohne Tische</p>
<b>Prozess</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erklärung von RANK durch die Gruppe aus der Perspektive der Prozessarbeit. Rahmung der zu erledigenden Arbeit.</li> <li>2. Denke individuell über deine sozio-persönlichen Eigenschaften im Verhältnis zum Rest deines Teams nach und fülle das Formular aus. <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Gibt es irgendetwas an diesen Aspekten, das dir besonders aufgefallen ist?</li> <li><input type="checkbox"/> Gibt es etwas, an das du noch nicht gedacht hast?</li> </ul> </li> <li>4. Identifiziert Situationen in denen <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> zufrieden damit bist, wie du deinen Rang in einer Gruppensituation eingesetzt hast. Wie hast du sie gemeistert?</li> <li><input type="checkbox"/> du nicht zufrieden damit bist, wie du deinen Rang genutzt hast</li> <li><input type="checkbox"/> in einer Gruppensituation. Was hätte man ändern können? Wie könntest du sie besser nutzen?</li> </ul> </li> <li>5. Tauscht euch in Kleingruppen über eure Überlegungen oder Erkenntnisse aus, die ihr gerne teilen möchtet.</li> <li>6. Tauscht in der großen Gruppe die hervorgehobenen und gemeinsamen Erkenntnisse aus, die in den Kleingruppen geteilt wurden.</li> </ol>

<b>Name</b>	<b>MEETINGS und GENDER</b>
Zielsetzung	Analysiere die unsichtbare Machtdynamik, die in unserem Arbeitstreffen stattfindet, in Bezug auf das Geschlecht.
Zeit	90 min
Methode	<p>1° Moment: Großgruppe → zur Aufgabenteilung Durchführung der Analysearbeiten, die von den Freiwilligen einzeln durchgeführt werden 2°Moment: Analysearbeit in der Gruppe.</p> <p>Die Freiwilligen sammeln die Informationen in verschiedenen Treffen. Es wird empfohlen, mindestens 4 Treffen zu veranstalten.</p>
Material	- DOWNLOAD DOCUMENT: <i>Meeting observation sheet</i>
Prozess	<p><u>Erster Moment:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erkläre die entsprechenden Infografiken. Die Gruppe muss beschließen, die Analyse der Interaktionen und Interventionen, die in den Teamsitzungen stattfinden, nach Geschlecht durchzuführen.</li> <li>- Es werden mehrere Freiwillige gebeten, diese Erfassung in verschiedenen Sitzungen durchzuführen. Die Gruppe in der Sitzung muss darüber informiert werden, darf aber nicht wissen, in welchen Sitzungen die Registrierung stattfinden wird. Die Registrierung kann bei Treffen desselben Teams oder bei Treffen verschiedener Teams der Organisation durchgeführt werden. Diese Datei kann an andere sozio-persönliche Merkmale, die wir analysieren wollen, oder an die Bedürfnisse der Gruppe angepasst werden.</li> <li>- Die Freiwilligen sammeln die Informationen bei verschiedenen Treffen, es wird empfohlen, mindestens 4 Treffen abzuhalten.</li> </ul> <p><u>Zweiter Moment</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Präsentiere die erhaltenen Informationen erneut in der großen Gruppe. Denkt über gemeinsame Muster oder Schlussfolgerungen aus den Eintragungen nach.</li> <li>- Macht in Gruppen von 3 oder 4 Personen mindestens zwei</li> </ul>

	<p>Vorschläge, die uns helfen können, die Unterschiede in der Beteiligung und Nutzung des gemeinsamen Raums in unserem Team auszugleichen. (z.B. eine Person in einer moderierenden Rolle, jemand, der abwechselnd redet, Interventionen in einer Runde, in der alle zu Wort kommen, eine Regel, dass jemand nicht mehr interagieren kann, ohne die anderen zu fragen, ob sie etwas Neues beitragen wollen, usw.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tauscht die Vorschläge in der großen Gruppe aus und wählt die Vorschläge aus, die ihr in den Teamsitzungen umsetzen wollt.</li> </ul>
--	--

Name	Führung neu erfinden
<b>Zielsetzung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überlegen Sie, welche Art von Führungskräften wir in unseren Organisationen fördern wollen und wie wir diese befähigen können.</li> </ul>
<b>Zeit</b>	90 min
<b>Prozess</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Kleingruppen denkt über folgende Fragen nach:</li> <li>• Welche Eigenschaften werden einer Führungspersönlichkeit aus klassischer Sicht zugeschrieben? Nenne ein Beispiel für eine weltberühmte Führungspersönlichkeit, die diese Eigenschaften erfüllt.</li> <li>• Welche Eigenschaften sollte eine Person, die eine Führungsrolle ausübt, unserer Meinung nach haben? Denke an ein Beispiel, das diese Eigenschaften erfüllt.</li> <li>• Wie hängt Führung mit Geschlechterklischees zusammen?</li> <li>• Wie können wir einige wichtige Führungseigenschaften, die normalerweise mit weiblichen Eigenschaften in Verbindung gebracht werden, wie z. B. Einfühlungsvermögen,</li> </ul>

	<p>Beziehungsfähigkeit und emotionales Management, in unserer Organisation verbessern und aufwerten?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilt eure Überlegungen in der großen Gruppe</li> </ul>
--	---

<b>Name</b>	<b>GLASS CEILING<sup>1</sup></b>
<b>Zielsetzung</b>	<b>Reflect on the obstacles that women and others have to work through when in leading positions.</b>
<b>Zeit</b>	<b>30 min</b>
<b>Prozess</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suche im Internet die Mitglieder der: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oberste Gerichte in Lateinamerika</li> <li>- Internationale Bank</li> <li>- Handelskammer deines Landes/ Internationale Handelskammer</li> <li>- Führende Positionen in 5 großen multinationalen Unternehmen.</li> </ul> </li> <li>2. Sprich und tausche dich aus, wenn du geschlechtsspezifische Ungleichheiten festgestellt hast.</li> <li>3. Sprecht in Paaren über die möglichen Hindernisse, die Frauen haben, um in Führungspositionen zu gelangen. Und nicht-binäre Menschen?</li> <li>4. Tauscht die Antworten in der großen Gruppe aus.</li> </ol>

## WEG II: Care Work und Vereinbarkeit mit dem Beruf

Auf diesem Weg wollen wir all die verschiedenen Aufgaben sichtbar machen, die in unserer Gesellschaft sowohl im Berufs- als auch im Privatleben üblicherweise nicht sichtbar gemacht werden und die traditionell in der Verantwortung von Frauen

<sup>1</sup> this activity can be used for path 1 or 2

liegen. Wir werden auch darüber nachdenken, wie sich dies auf die Arbeit auswirkt und wie es geändert werden kann.

<b>Name</b>	<b>Care-Arbeit @ home</b>
<b>Objectives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewusstsein dafür schaffen, mit welchen Schwierigkeiten Menschen konfrontiert sind, die zuhause Care Arbeit leisten</li> </ul>
<b>Time</b>	<b>90 min</b>
<b>Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Infografik: Care work</b></li> <li>- <b>Stifte</b></li> <li>- <b>post-its</b></li> <li>- <b>GATE Care work test</b></li> </ul>
<b>Process</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brainstormt: Was ist Care-Arbeit (5 min)</li> <li>- Vorstellung des Themas. Erklärung, was mentale Belastung ist (10 Minuten).</li> <li>- Persönliche Reflexion: Fülle den Test aus.</li> <li>- Kommt in kleinen Gruppen zusammen. Sprich über die Ergebnisse, wenn dich etwas überrascht hat. Debattieren:</li> <li>- Welche Herausforderungen ergeben sich bei der Betrachtung der Pflegearbeit im Verhältnis zur Arbeit? (15 min)</li> <li>- Was können wir in der Organisation tun, um für eine bessere Vereinbarkeit zu sorgen? (15 Min.)</li> <li>- In der Großgruppe: Präsentation der Gruppenergebnisse und Vorschläge (30 Min.)</li> </ul>

<b>Name</b>	<b>Care-Arbeit @work</b>
<b>Zielsetzung</b>	Sichtbarkeit der Reproduktionsarbeit und ihre Verteilung
<b>Material</b>	<b>Infografik: Care work</b> <b>GATE Care work test</b>
<b>Prozess</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erkläre produktive und reproduktive Arbeit. Nenne Beispiele (5 min)</li> <li>- Persönliche Reflexion: Fülle den Test aus (10 Min.)</li> </ul> <p>Sprecht in kleinen Gruppen über die Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Waren sich alle über die aufgelisteten Aufgaben im Klaren?</li> <li>- Gibt es jemanden aus dem Team, der sich regelmäßig um sie kümmert?</li> <li>- Finde heraus, inwieweit die reproduktiven Aufgaben sichtbar, gleichmäßig verteilt und wertgeschätzt (bezahlt) sind.</li> <li>- Wer erledigt die meisten reproduktiven Aufgaben? Achte auf geschlechtsspezifische Verzerrungen in den Ergebnissen.</li> <li>- Sind alle im Team mit der Verteilung einverstanden? Welche Aufgaben sollten von allen Personen ausgeführt werden?</li> <li>- In der großen Gruppe: Schlage ein Modell für reproduktive Aufgaben in deiner Organisation vor. Vielleicht könnte es auch funktionieren, wenn ein Team einen Vorschlag ausarbeitet, den ihr dann alle diskutiert. Ihr könnt den Vorschlag für eine gewisse Zeit testen und euch dann wieder treffen, um eine Nachbereitung zu machen. (40 min)</li> </ul>

## WEG III: Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt ist ein großes Thema in unserer Gesellschaft und sehr präsent in unserem Arbeitsumfeld. Wir möchten verstehen, in welchen Momenten und Situationen sie auftritt, das Bewusstsein für Mikroaggressionen schärfen und jeden dazu bringen, sie zu stoppen.

Name	Pyramide der Gewalt
Zielsetzung	die verschiedenen Arten von Gewalt und Mikroaggressionen, die in Organisationen vorkommen können, zu identifizieren und zu erkennen.
Zeit	50 minutes
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Whiteboard oder Flipcharts</li> <li>● Marker</li> <li>● Infographic: Pyramid of violence</li> </ul>
Prozess	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persönliche Reflexion: Schreibe auf, welche Arten von Gewalt an einem Arbeitsplatz vorkommen können.</li> <li>2. In der großen Gruppe: Diskutiert und tauscht euch über die Verstöße aus. Ordne sie in eine der Ebenen der Gewaltpyramide ein, je nachdem, wo sie deiner Meinung nach hingehören.</li> <li>3. Nachdem die Pyramide fertig ist, diskutiert in der Gruppe: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Was sind deiner Meinung nach die Hauptursachen für geschlechtsspezifische Gewalt?</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Was sind die Merkmale der Gewalt am Boden? Was können wir tun, um sie zu bekämpfen?</li><li>• Welche persönlichen Einstellungen begünstigen oder verstärken die verschiedenen Ausdrucksformen geschlechtsbezogener Gewalt?</li><li>• Durch welche Mechanismen und Instrumente wird sexistische Gewalt aufrechterhalten und damit das patriarchale System reproduziert oder verstärkt?</li><li>• Welche anderen, subtileren Formen von Gewalt kannst du erkennen?</li> <li>• Welche Maßnahmen können deiner Meinung nach geschlechtsspezifische Gewalt lösen und beseitigen?</li><li>• Und welche Verpflichtungen oder Vorschläge können wir auf persönlicher oder Gruppenebene übernehmen? Jede Person überlegt sich 3 persönliche Maßnahmen und 3 Gruppenmaßnahmen, die umgesetzt werden können.</li><li>• Tauscht euch in der großen Gruppe aus.</li></ul>
--	--



<b>Name</b>	<b>Gewalt in Organisationen - World Café</b>
<b>Zielsetzung</b>	Überlege dir, welche Arten von Gewalt in Unternehmen auftreten können, wie man sie verhindern kann und welche Möglichkeiten es gibt, das Arbeitsumfeld zu verbessern.
<b>Zeit</b>	<b>60 - 75 min</b>
<b>Methode</b>	<p><b>1° Kleingruppen (3 Runden, verschiedene Gruppen)</b>  <b>2° Große Gruppe</b></p> <p><b>Anmerkung zur Methodik:</b>  World Café ist eine einfach anzuwendende Methode von Art of Hosting zur Schaffung eines lebendigen Netzwerks für den gemeinsamen Dialog über wichtige Fragen.</p>
<b>Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● (Infografik)</li> <li>● Whiteboard/Flipchart</li> <li>● Marker</li> <li>● Post-its</li> </ul>
<b>Prozess</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setze 4-5 Personen an kleine Tische im Café-Stil. Die Gruppen müssen nach Geschlechtern getrennt gebildet werden. In jeder Gruppe ist eine Person der Gastgeber und bleibt die 3 Runden am selben Tisch. Die anderen Reisenden können in den nächsten Runden an andere Tische wechseln. Ermuntere die Teilnehmer/innen dazu, Schlüsselideen auf ihre Tischdecken oder Papiere zu schreiben, zu kritzeln oder zu zeichnen. Die Gastgeber sollten sich die wichtigsten Ideen jeder Runde notieren.</li> <li>2. Erste Runde: Welche Art von gewalttätigen Situationen kann es eurer Meinung nach in Organisationen geben?</li> </ol>

	<p>3. Zweite Runde: Die Gastgeber bleiben an ihrem Tisch und der Rest wechselt an andere Tische, ohne dass die Gruppe zusammenbleiben muss. Welche Aktionen/Maßnahmen kannst du dir vorstellen, um Gewalt/Mikrounterdrückung/sexuelle Belästigung in Organisationen zu verhindern?</p> <p>4. 3° Runde: Wie stellst du dir eine Organisation vor, in der es keine Gewalt gibt und in der die Geschlechter gleichgestellt sind?</p> <p>5. In der großen Gruppe stellen die Gastgeber/innen der einzelnen Tische die wichtigsten Ideen der einzelnen Runden vor. Hier lassen sich Muster erkennen, das kollektive Wissen wächst und es entstehen Handlungsmöglichkeiten.</p> <p>Du kannst das World Café an deine Bedürfnisse, die verfügbare Zeit und die Fragen, die die Gruppe gemeinsam beantworten möchte, anpassen.</p>
--	--

Name	Rollenspiel - Mikroaggressionen am Arbeitsplatz
Zielsetzung	Verstehe, wie geschlechtsspezifische Machtdynamiken in Organisationen ablaufen - und entdecke ihre intersektionalen Auswirkungen.
Zeit	90 min
Material	<p>Beschreibung möglicher Situationen von Mikroaggressionen am Arbeitsplatz: (oder erstellen Sie Ihre eigenen) Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Jemand kommentiert: "Du siehst so schön aus!" "Das Kleid steht dir wirklich gut".</li> <li>● Jemand unterbricht eine andere Frau, während sie spricht.</li> <li>● Ein Mann wiederholt, was eine Frau bereits gesagt hat, und kassiert die ganze Anerkennung.</li> <li>● Nach einer Sitzung räumen Männer nicht auf, weil sie etwas sehr Wichtiges zu tun haben, und Frauen kümmern sich um den Raum.</li> <li>● Wenn eine Frau führt, zeigen Männer Widerstand.</li> <li>● Die Anerkennung für die Arbeit, die eine Frau leistet, ist: "Du bist immer sehr nett zu allen, hörst immer zu und kümmerst dich um uns. Du bist sehr wichtig für das Team", ohne die eigentliche Arbeit, die sie leistet, zu würdigen.</li> </ul>
Prozess	1. In Paaren erhältst du eine Beschreibung einer Situation, die bei der Arbeit passieren könnte. Denke darüber nach,



	<p>passen Sie an und bereiten Sie ein Schauspiel vor. Vorsicht: Es sollte realistisch sein, nicht als Scherz gedacht!</p> <ol style="list-style-type: none"><li>2. Spielt die Szene kurz vor dem Rest der Gruppe (weniger als 1 Minute pro Paar).</li><li>3. Besprecht die Szene anschließend mit der Gruppe: Was ist passiert? Warum passiert das? Wie können wir das ändern? Sammle die verschiedenen Vorschläge.</li><li>4. Eröffne einen abschließenden Reflexionskreis: Wie fühlen wir uns? Welche Gefühle kamen während dieses Prozesses auf?</li><li>5. Zeichne einen Comic mit einer Mikroaggression oder einer "wohlwollenden Sexismus"-Situation, die in einer Organisation vorkommen könnte. Stellt die Comics zusammen und tauscht sie aus, um das Bewusstsein in den Organisationen zu schärfen.</li><li>6. Fallen uns Vorschläge oder Maßnahmen ein, die wir erarbeiten wollen, um solche Situationen zu vermeiden?</li></ol>
--	---

## 6° Gate : Veränderung schaffen!

Nach dem Eintauchen in die Wege und der Sensibilisierung für die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Organisationen ist es an der Zeit, konkrete Vorschläge für Maßnahmen in der Struktur und den Prozessen der Organisation zu machen, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern.

Um diese 2° Phase abzuschließen, schlagen wir vor, gemeinsam zu denken und Vorschläge für Veränderungen, Transformationen oder neue Wege zu entwickeln, die wir in das Leben unserer Organisation einbeziehen können, um uns mehr um Geschlechterfragen zu kümmern.

### AKTIVITÄT: AKTIV WERDEN! (1 Stunde 45 Minuten)

1. Das Navigationsteam gibt eine kurze Zusammenfassung darüber, wie der gesamte GATE-Prozess bisher verlaufen ist und an welchen Aktivitäten und Themen ihr gearbeitet habt. In der Zwischenzeit überlegt jede/r Teilnehmer/in, welche möglichen Maßnahmen, Veränderungen und Vorschläge gemacht werden können, um die Gleichstellung der Geschlechter in der Organisation zu fördern (unter Berücksichtigung der Struktur, der Prozesse und der Beziehungen zwischen den Menschen). Überlege dir so viele Ideen wie möglich: Es spielt keine Rolle, ob es eine sehr verrückte, nicht leicht umzusetzende oder lächerliche Idee ist - jetzt ist Zeit, kreativ zu sein! Danach werden wir Zeit haben, einige auszuwählen. (10 Minuten)
2. Wenn du in den vorherigen Aktivitäten (aus jedem Pfad) an Vorschlägen zur Umgestaltung gearbeitet hast, kannst du sie hier einbringen.
3. Danach tauschen die Teilnehmer in 3er-Gruppen ihre Ideen aus. Stelle diese zusammen, gib Feedback und entwickle einige Ideen in der Kleingruppe weiter. (25 min).
4. Nun schlägt jede Kleingruppe 3 Ideen vor, die sie in der Organisation entwickeln möchte. Dabei berücksichtigt sie, ob die Umsetzung möglich und realistisch ist und welche anderen Kriterien ihr hinzufügen wollt. (15 min)
5. Gruppier die ähnlichen Ideen.



6. Bilde kleine Gruppen, die an jeder Idee arbeiten. Bitte die Leute, sich der Gruppe anzuschließen, in der sie mitarbeiten möchten. Vielleicht möchtest du mit einer Idee beginnen, vielleicht möchtest du aber auch detailliertere Vorschläge für die am meisten unterstützten Ideen ausarbeiten und dann entscheiden, welche du umsetzen möchtest.
7. Definiert in den Kleingruppen die Idee genauer: (20 min)

- Was wollen wir tun?
- Wann?
- Wer ist beteiligt?
- Wie wird es umgesetzt? Prozess, Termine, Aufgaben.
- Benötigte Materialien und Ressourcen
- Nachbereitung, etc.

8. Teile alle Vorschläge in der Gruppe. Diskutiert, welche Herausforderungen ihr seht oder welche Verbesserungen möglich sind. (30 min)
9. Bestimme aus allen Vorschlägen, welche in den nächsten Monaten umgesetzt werden sollen.
10. Lege den Umsetzungsplan fest.

## PHASE 3:

### Sichere und gleichberechtigte Reise!

# 7° Gate : Andere Inspirationen

Vielleicht sind während dieser Gender-Navigation innerhalb der Organisation einige Themen aufgetaucht, für die keine Zeit war, sie separat zu behandeln (und die du in den "Kühlschrank der Themen" gepackt hast). Es wäre also gut, wenn du zum Schluss all diese Themen ansprichst, und vielleicht kannst du:

- einige bewährte Praktiken oder inspirierende Fälle vorstellen, die die Teilnehmer/innen bei Interesse nachlesen können
- die nächsten Treffen planen, um in diese Themen einzutauchen
- Kleingruppen bilden, die eine Präsentation zu einigen Themen vorbereiten, usw.

Auf unserer Website findest du:

- ein Beispiel für ein Protokoll zu geschlechtsspezifischer Gewalt in Organisationen, das du nach Belieben anpassen und umsetzen kannst. Es ist ein sehr gutes Instrument, um geschlechtsspezifischer Gewalt vorzubeugen und zu wissen, wie du dich im Falle einer solchen verhalten solltest.
- Ein Dossier über integrative Sprache in Organisationen, ein sehr wichtiges und übergreifendes Thema: Wenn wir die Art und Weise, wie wir miteinander umgehen, ändern wollen, müssen wir auch auf die Art und Weise achten, wie wir kommunizieren!
- füge hier alle anderen Ressourcen hinzu!
- Und weitere interessante Infografiken zu Gender-Themen, die du ausdrucken, posten und teilen kannst!

# 8<sup>o</sup> Gate : Nächste Schritte

Und jetzt, wo dieser GATE-Prozess zu Ende geht, ist es sehr wichtig, dass wir gemeinsam festlegen, wie wir die Aktionen und Maßnahmen, die in der Organisation eingeführt wurden, weiterverfolgen und welche die nächsten Schritte sind, um den Prozess der Geschlechtergleichstellung fortzusetzen.

### AKTIVITÄT: FOLLOW UP DER UMSETZUNG (15 min)

- Lege fest, wie du dich um die Umsetzung der Maßnahmen kümmern wirst:
- Treffen zur Nachverfolgung einrichten
- Lege die Verantwortlichen für die Aufgaben fest, erstelle einen Kalender mit Vorschüssen usw.

**Was haben wir?**




**Was brauchen wir?**

Ziel	Aufgaben	Verantwortung	wann?	Kommentar

Austausch in der Gruppe im Kreis: Sind wir als Organisation verpflichtet, diesen Prozess fortzusetzen? Wie wird dieser Prozess in der Organisation fortgesetzt, um nachhaltig zu sein?

**AKTIVITÄT Meine persönliche Verpflichtung: Womit kann ich morgen beginnen?**

1. Persönliche Reflexion darüber, welche Handlungen, Einstellungen und Situationen ich in meinem täglichen Leben (und/oder bei der Arbeit) in Bezug auf Geschlechterfragen sorgfältiger und bewusster angehen werde.
2. Tausche dich in Paaren oder kleinen Gruppen aus.
3. Gruppenkreis: Wenn du möchtest, kannst du deine Verpflichtungen, wichtigsten Erkenntnisse oder Einsichten während dieses Prozesses mitteilen.

## 9<sup>o</sup> Gate : Evaluation

Nach diesem gemeinsamen Prozess ist es wichtig, zu reflektieren:

- Wie fühlen wir uns jetzt?
- Was sind die wichtigsten Erkenntnisse, die wir mitnehmen?
- Welchen Herausforderungen sind wir während des Prozesses begegnet?
- Und welche Aspekte haben dir während des Prozesses geholfen und welche würdest du verbessern oder verändern?

Wir schlagen dazu verschiedene Aktivitäten vor:

- a. Gruppenkreis zum Austausch über unsere persönliche Veränderung: Gib einen Gegenstand weiter (z.B. einen Stein, eine Blume, einen besonderen Gegenstand). Die Person, die es hat, kann erzählen, wenn sie will, und die anderen hören aktiv zu. Wenn die Person fertig ist, gibt sie das Sprechstück an die nächste Person weiter... und so weiter. Du kannst auch eine empfohlene Zeit festlegen (z.B. 3 Minuten), um auf die Zeit zu achten.
- b. Organisatorischer Wandel: Was hat sich verändert?
- c. Herausforderungen, Schwierigkeiten, Hindernisse

## 10<sup>o</sup> Gate : Nachbereitung

Wir schlagen vor, dass ihr euch nach 3-6 Monaten trifft, um zu erfahren, wie es mit der Umsetzung der Maßnahmen vorangeht. Dieses Treffen kann auch hilfreich sein, um bei Herausforderungen oder Schwierigkeiten Unterstützung zu leisten, den Plan anzupassen und das Engagement für weitere Schritte in Richtung Gleichstellung zu fördern.

Hier sind einige Möglichkeiten zur Nachbereitung des Prozesses:

- Mache nach 2 oder 6 Monaten einen Fragebogen, um zu erfahren, wie die Umsetzung läuft.
  - Wie erfolgreich war die Umsetzung der Maßnahmen, die während des GATE-Prozesses beschlossen wurden? (von 1-5, und Kommentar)
  - Welches sind die größten Herausforderungen, mit denen du konfrontiert wurdest?
  - Wie habt ihr diese Herausforderungen gemeistert?
  - Welches sind die wichtigsten Erkenntnisse, die du gewonnen hast?
  - Welches waren die wichtigsten Veränderungen, die du in deiner Organisation erlebt hast?
  - Welches sind die nächsten Schritte von jetzt an?
  
- Führe eine Folgesitzung durch, um die Entwicklung des Prozesses und die nächsten Schritte für die Umsetzung zu besprechen. Du kannst die gleichen Fragen verwenden, um deine Sitzung zu planen.

# WER WIR SIND

---

Der GATE-Prozess ist eine europäische Partnerschaft sozialer Organisationen, die sich mit dem Ziel zusammengeschlossen haben, geschlechtsspezifische Gewalt im Jugendbereich zu verhindern und Veränderungen in den Organisationen in Richtung Gleichstellung zu fördern.

Als Organisationen, die mit sozialer Innovation arbeiten, sind wir besorgt über geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Machtdynamiken innerhalb von Organisationen.

Dieses Projekt wurde speziell für den Jugendbereich entwickelt, obwohl die Ergebnisse auf alle Organisationen anwendbar sind.

Es basiert auf nicht-formaler Bildung und sozialer Innovation: Es wurde durch einen kollektiven Prozess der Innovation, Pilotimplementierung, Anpassungen und Adaptionen geschaffen.

Dieser Leitfaden wurde in einem gemeinschaftlichen Innovationsprozess zwischen allen Partnern und lokalen Verbänden in jedem Land entwickelt. Wir haben den Prozess im Rahmen von Online-Meetings und Präsenztreffen entwickelt und mit den lokalen Verbänden in ihren Organisationen Pilotprojekte durchgeführt, aus denen wir gelernt und den Leitfaden mit den Verbesserungen aus den Implementierungen angepasst haben.

Die am GATE-Prozess beteiligten Organisationen sind:



**Altekio, iniciativas hacia la sostenibilidad, S.Coop.Mad.** ist eine gemeinnützige Arbeitergenossenschaft, die 2008 mit der Idee gegründet wurde, aus einer ganzheitlichen Perspektive Lösungen für die sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Probleme der Gemeinden und Gebiete anzubieten. Wir generieren Ideen und entwickeln Projekte in den Bereichen Umwelt, Gemeindeentwicklung und Sozialwirtschaft. Die

Initiativen zur Nachhaltigkeit sind unsere Arbeit, die gemeinsame Arbeit, zu der jeder Einzelne der Genossenschaft mit seinem Gepäck und seiner Zukunft beiträgt.



Der gemeinnützige Verein Social Impact ist eine der größten Förderorganisationen für integrative und soziale Unternehmen in Deutschland. Social Impact wurde 1994 unter dem Namen "iq consult" gegründet und bietet kompetente Gründungsberatung an. Bis heute wurden mehrere tausend Unternehmen mit Unterstützung von Social Impact gegründet. Durch die Zusammenarbeit mit verschiedenen öffentlichen und unternehmerischen Partnern hat Social Impact eine einzigartige Infrastruktur zur Unterstützung von Start-ups und Unternehmern mit unterschiedlichem Hintergrund aufgebaut. Zusätzlich zu seinen 10 Gründerzentren in ganz Deutschland engagiert sich SI in der Interessenvertretung, der Forschung und in transnationalen Projekten, die die Entwicklung des sozialen Unternehmertums in Deutschland, Europa und darüber hinaus unterstützen. Social Impact bietet auch Gründungsprogramme für spezielle Zielgruppen (z. B. Migranten, junge Arbeitslose und Menschen mit Behinderungen).



**Xena** ist ein 1995 gegründeter gemeinnütziger Kulturverein. Sie fördert lokale und internationale Initiativen zur Entwicklung der persönlichen und sozialen Entwicklung, des interkulturellen Lernens und der aktiven Teilnahme an der Gesellschaft. Sie verbindet fünfundzwanzig Jahre Erfahrung mit ständiger Aktualisierung, die auf Innovation in ihren Interessenbereichen abzielt. Es hat immer bedeutende Ergebnisse bei der Schaffung und Umsetzung in seinen Hauptbereichen erzielt: transnationale Praktika (VET), Ausbildung von Bürgern und Betreibern, nicht-formale Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen, insbesondere in Projekten im Rahmen des europäischen Programms Erasmus +, beginnend mit dem Europäischen Freiwilligendienst. Es ist bekannt und anerkannt für seine Arbeit im Bereich der internationalen Mobilität, sowohl im Ausland als auch bei der Aufnahme in Italien, auch um diese durch Information, Beratung und Planung für verschiedene Zielgruppen zugänglich zu machen.



**Altekio Association CH** schafft innovative Räume für Wissensdialoge zwischen einer großen Vielfalt von Akteuren, Berufsfeldern und methodischen Ansätzen. Durch diese Brücken und Verbindungen begleiten und erleichtern wir

Prozesse des ökosozialen Wandels auf persönlicher, organisatorischer und territorialer Ebene mit einem frischen und nahen Stil und streben nach größtmöglicher Wirkung. Wir hören auf die Bedürfnisse von Gruppen, Organisationen und Netzwerken und entwickeln den bestmöglichen Weg, um die gewünschten Ziele zu erreichen. Wir sind eine internationale Vereinigung, die in vier Hauptbereichen arbeitet: soziale Ökologie und Nachhaltigkeit, Gruppenmoderation, soziale Innovation und Bürgerbeteiligung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft. Wir tun dies durch Schulungen, Innovation, Forschung, Intervention, Beratung und Projekte verschiedener Art, wobei wir stets versuchen, die Bereiche zu ganzheitlicheren Projekten für einen ökosozialen Wandel zu verbinden. Wir haben diese Vereinigung auf Anregung und mit Unterstützung von Altekio S.Coop. Mad, einer sozialen Genossenschaft mit Sitz in Madrid, die weltweit tätig ist.

Um unsere lokale Wirkung zu verstärken und Erfahrungen mit organisatorischen Transformationsprozessen zu sammeln, arbeiten wir gerne mit lokalen Vereinigungen zusammen:

**Asociación Cultural La Kalle, Madrid, Spain**

**Janainas e.V., Berlin, Germany**

**Collettivo Kosmos, Padova, Italy**

**Il Sestante Cooperativa Sociale, Padova, Italy**

**Il Sindacato degli Studenti, Padova, Italy**

**SottoSopra, Padova, Italy**

**À Part Entière, Delémont, Switzerland**