

Leitfaden Aus- und Weiterbildungen

15 Punkte, wie Sie geschlechtergerechte Aus- und Weiterbildungen gestalten können

Aus- und Weiterbildung sind einflussreiche Mittel, um Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und bestehende Stereotypen zu schaffen, diesen auf den Grund zu gehen und sie zu bekämpfen. Schulungen können den Fokus speziell auf Geschlechtergleichstellung setzen, aber deren Inhalte können auch auf die jeweilige Situation von Frauen und Mädchen sowie Männern und Buben zugeschnitten sein.

1

Zeitplan: Vermeiden Sie Termine, zu denen Teilnehmende mit Familie meist keine Zeit haben.

2

Veranstaltungsort: Bei der Auswahl des Ortes sollten Kriterien wie Sicherheit, komfortabler Zugang und leichte Erreichbarkeit Priorität haben.

3

Teilnahme: Wer ist die Zielgruppe der Schulung? Schließen Sie alle potenziellen Teilnehmenden ein.

4

Sprechen Sie das unterrepräsentierte Geschlecht an. Vermeiden Sie Teilnahmevoraussetzungen (Kompetenzen oder Erfahrungen in einem Feld, in dem diese Zielgruppe bislang keine Möglichkeiten hatte, diese zu erwerben), da dies das unterrepräsentierte Geschlecht von der Teilnahme abhalten könnte.

5

Bedenken Sie, dass der Schulungspreis einige Zielgruppen ausgrenzen könnte. Testen Sie unterschiedliche Preisoptionen und/oder erkundigen Sie sich nach externer finanzieller Beihilfe, um die Teilnahmekosten zu senken. Schaffen Sie, wenn möglich, einen Sozialpreis für weniger solvente Zielgruppen.

6

Bei gezielten Schulungen zu Geschlechtergleichstellung: Stellen Sie die Teilnahme der Führungskräfte Ihrer Organisation sicher, um die Wichtigkeit dieser Schulungen zu verdeutlichen.

7

Was sind die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hinsichtlich Kenntnisse und Vorwissen?



Leitfaden Aus- und Weiterbildungen

8

Welche Materialien können als Grundlage für die Gestaltung der Schulung verwendet werden? Kontaktieren Sie für die Vorbereitung der Schulung Trainer*innen für Geschlechtergleichstellung oder ziehen Sie ein Abhalten der Einheiten von einem Team mit beiden Geschlechtern in Betracht.

9

Überlegen Sie, ob bestimmte Problemfelder, die Gender betreffen, aufgegriffen werden können. So sollte die Ausbildung für Trainer*innen z. B. auch auf Gewalt und Belästigung unter Teammitgliedern eingehen.

10

Organisieren Sie spezifische Weiterbildungen? Schulungen zu Geschlechtergleichstellung, etwa Schulungen für zertifizierte Trainer*innen mit Fokus auf die Entwicklung von geschlechtersensiblen Trainingsmethoden.

11

Stellen Sie sicher, dass solche Schulungen auch konkrete Inhalte zur Vermeidung und Bekämpfung geschlechterbezogener Gewalt im Sport umfasst.

12

Machen Sie die Teilnehmenden auf ihre Vorstellung von Männern und Frauen sowie Buben und Mädchen aufmerksam, um ihnen dabei zu helfen, ihre Einstellung zu ändern (Fragen Sie z. B.: „Würden Sie das auch über eine Trainerin sagen?“).

13

Werfen Sie erneut einen Blick auf die Anzahl der Teilnehmenden, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und anderen relevanten Merkmalen wie Alter oder Verantwortungsebene.

14

Sofern es für die Teilnahme ein Auswahlverfahren gab: Wie viele Frauen/Männer haben sich beworben und wie viele von ihnen wurden jeweils ausgewählt, um an der Schulung teilzunehmen?

15

Analysieren Sie die ausgefüllten Evaluierungsbögen, um zu beurteilen, wie effektiv die Schulung war und ob es Bedürfnisse gab, die außer Acht gelassen wurden. Sortieren Sie die Antworten nach Geschlecht und allen weiteren relevanten Merkmalen.

