Dokumentation

Gender Mainstreaming Praxistag
Bezirksamt Treptow-Köpenick

26. September 2018
Rathaus Köpenick, Ratssaal

Inhalt

1. Begrüßung **3**

1.1 Begrüßung durch den stellvertretenden Bezirksbürgermeister und Genderbeauftragten Gernot Klemm **3**

2. Einblicke in die Arbeit und einzelne Projekte im Bezirk **4**

2.1 Zielprozess Gendermainstreaming und Gleichstellungsarbeit im Bezirk: 4

Anke Armbrust, Gleichstellungsbeauftragte 4

2.2 Vorstellung Gender Projekt „Genderorientierte Personalgewinnung/ Imagekampagne PFin“, Frau Siegel, Leiterin der SE Personal und Finanzen 7

2.3 Vorstellung Gender Projekt „Kulturaustausch Jung und Alt – Voneinander Lernen“, Leiterin der Musikschule Frau Dörr 8

2.4 Entwicklung eines Schutzkonzepts zur strukturellen Prävention von (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch im Jugendamt, Leiterin des Jugendamts Iris Hölling **8**

3. Workshops **9**

3.1 „Vereinbarkeitsziel Familie und Beruf“, Moderation: Leiterin der SE PFin, Maren Siegel und Gleichstellungsbeauftragte, Anke Armbrust 9

3.2 „Kultursensible, Diversity bewusste Haltung, Deeskalation und Abgrenzung“, Moderation: Herr Atmaca, Heroes Berlin e.V. 11

3.3 „Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“, Moderation: Diana Rychlik, Trainerin Demokratiepädagogik, Diversity & Vielfaltspädagogik, Gender & sexuelle Vielfalt 12

erstellt von:

Sybille Wiedmann

gbmBerlin
gender+bildung+medien

1. Begrüßung

Die Moderatorin Julie Kunsmann begrüßt die Anwesenden, stellt den Tagesablauf vor und führt durch den Gender Mainstreaming Praxistag.

1.1 Begrüßung durch den stellvertretenden Bezirksbürgermeister und Genderbeauftragten Gernot Klemm

„Geschlechtergerechtigkeit durchzusetzen ist ein Gebot demokratischen Handelns."

Gernot Klemm

Gernot Klemm, stellvertretender Bezirksbürgermeister und Genderbeauftragter des Bezirksamtes, hebt hervor, dass Gender Mainstreaming kein Selbstzweck sei, sondern an konkreten Ergebnissen und Verbesserungen für die Bürger_innen im Bezirk mess- und erfahrbar wird. Seit 2004 ist Gender Mainstreaming im Bezirksamt verankert, eine kontinuierliche Weiterentwicklung findet im Rahmen der vielfältigen Genderprojekte, auch im Kontext von Gender Budgeting, in den Fachbereichen statt, so zum Beispiel:

- Kulturaustausch Jung und Alt – Voneinander lernen (Musikschule)
- Rhythmisch fit – mach mit! Musik machen tut gut (Musikschule)
- Mutter-Kind Sportkurse für geflüchtete Frauen (VHS)
- Selbstverteidigungs-/Deeskalationskurse für unbegleitete Jugendliche u. geflüchtete Männer (VHS)
- Genderorientierte Personalgewinnung / Imagekampagne (SEPFin)

„Die Genderprojekte sind ein guter Beleg dafür, dass Gender Mainstreaming in unserem Bezirksamt gelebt wird. Insofern begrüße ich es ebenfalls sehr, dass wir die schriftliche Berichtsform über den Gender Mainstreaming Prozess abgelöst haben und seit 2014 den Gender Praxistag durchführen. Somit haben wir die Möglichkeit in kommunikativer Form zu erfahren, dass Gender Mainstreaming

nicht nur eine anspruchsvolle Formulierung für ein strategisches Instrumentarium ist, sondern in unserer Verwaltung verantwortungsvoll und an der Lebenswirklichkeit orientiert umgesetzt wird.“

2. Einblicke in die Arbeit und einzelne Projekte im Bezirk

2.1 Zielprozess Gendermainstreaming und Gleichstellungsarbeit im Bezirk: Anke Armbrust, Gleichstellungsbeauftragte

Anke Armbrust, bezirkliche Gleichstellungsbeauftragte, stellt die Notwendigkeit und die Umsetzung von gleichstellungspolitischer Arbeit vor.

1. **Einleitung: Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsbeauftragte als „Agentinnen des Wandels“**

Der animierte Kurzfilm „Agentinnen des Wandels“, produziert im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zeigt die Geschichte und die Notwendigkeit gleichstellungspolitischer Forderungen:

> „Erst 1918 wurde das Frauenwahlrecht in Deutschland eingeführt. Kaum zu glauben, dass die Hälfte der Bevölkerung vor 100 Jahren bei politischen Entscheidungen keine Stimme hatte. Auch heute bestehen noch große Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Zum Beispiel erhalten Frauen statistisch gesehen 60% weniger Rente als Männer. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte tragen dazu bei, über Ungleichheiten aufmerksam zu machen und fordern die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern“
> http://diekulturingenieure.de/werk/agentinnen-des-wandels/

2. **Landesebene und Bezirksebene: Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) für das Land Berlin**

Das 2008 beschlossene Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm liegt als GPR III für die 18. Legislaturperiode, mit dem Titel „Geschlechtergerechtes Leben in einer bewegten Stadt“, vor.
Frau Armbrust stellt die zentralen Handlungsfelder der aktuellen Legislaturperiode vor, die auch auf der bezirklichen Ebene aufgegriffen und auch weiterhin umgesetzt werden sollen:

Gleiche Teilhabe meint die gleiche Teilhabe von Frauen an Einkommen, an Macht- und Führungspositionen. Sowohl aus Gründen der Gerechtigkeit als auch im Hinblick auf den bereits bestehenden und weiter prognostizierten Fachkräftemangel ist ein Kulturwandel im öffentlichen Dienst wie in privaten Unternehmen erforderlich. Dieser sollte Wertedebatten aufnehmen und die Barrieren in Unternehmen abbauen, die gleicher Bezahlung von Frauen und Männern, einer besseren Work-Life-Balance sowie einem gerechten Anteil an Führungspositionen entgegenstehen.

Parität sicherstellen: Eine wichtige Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ist die Vertretung von Frauen in Parlamenten. Wenn durch Gesetze entscheidende Weichen für gesellschaftliche Entwicklungen gestellt werden, müssen Frauen unbedingt daran beteiligt werden.

Keine Gewalt: Mit der Ratifizierung der Istanbul Konvention seitens der Bundesregierung ergeben sich neue nationale Ziele zur Bekämpfung jeglicher Gewalt gegen Frauen. Sämtliche erforderlichen Maßnahmen umfassen alle Formen von Gewalt – sowohl häusliche Gewalt, sexuelle Gewalt, Stalking, Cybergewalt und darüber hinaus.

Stärkung von Alleinerziehenden: In keinem anderen Bundesland gibt es durchschnittlich so viele Alleinerziehende wie in Berlin. Im Vergleich aller Bezirke rangiert Treptow-Köpenick hier an 5. Stelle mit einem Anteil von 5,94 %. Dieser liegt damit deutlich über dem Berliner Durchschnitt mit 5,36 %. Unsere Aufgabe sollte es im Bezirk sein, ein stabiles Netzwerk für Alleinerziehende zu schaffen.

Geschlechtergerechtigkeit in der Pflege: Das Thema Pflege ältere Menschen ist in zweifacher Hinsicht von besonderer Bedeutung für Frauen. Rund 75 % aller Pflegebedürftigen werden zu Hause gepflegt, in den meisten Fällen von Frauen. Für diese Aufgabe reduzieren Frauen nicht selten ihre Arbeitszeit oder unterbrechen sie eine Zeit lang. Dies kann zu erheblichen Konsequenzen bezüglich der Alterssicherung führen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege muss auf verschiedenen Ebenen verbessert werden.

Angriffe auf Gleichberechtigung abwehren – ein aktuell besonders beachtenswertes Handlungsfeld: Die Gleichstellungspolitik steht seit dem Erstarken von demokratiefeindlichen Bewegungen und Ideologien, insbesondere dem Rechtspopulismus und dem radikalen Islamismus mit ihren rückwärtsgewandten Geschlechter- und Familienvorstellungen, in Europa, Deutschland und auch in Berlin vor neuen Herausforderungen. Akteurinnen und Akteure, die sich für Gleichstellungspolitik, für die Selbstbestimmung von Frauen auch in konservativen, religiösen Milieus und gegen Sexismus stark machen, sehen sich vermehrt mit feindlichen Positionen konfrontiert.

Antifeministische Argumentationen unterschiedlicher ideologischer Couleur prägen die Debatte rund um das Thema Geschlechtergerechtigkeit nicht immer positiv.

3. Bezirksebene: Gleichstellungspolitische Ziele des Bezirksamtes Treptow-Köpenick – Fortführung und Weiterentwicklung

Gleichstellungspolitische Ziele des Bezirksamtes Treptow-Köpenick, 1. Ebene:

1. Alle Abteilungen des Bezirksamtes Treptow-Köpenick stellen sich das Ziel geschlechtergerecht zu sprechen, zu schreiben und zu handeln
2. Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern* an Entscheidungsprozessen und gesellschaftlichen Aktivitäten
3. Chancengleichheit für Mädchen und Jungen in ihrer Vielfalt
4. Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – bezogen auf strukturelle und partnerschaftliche Vereinbarkeit, Kinderbetreuung und Pflege von Familienangehörigen
5. Chancengleichheit für alle Menschen auf dem Arbeitsmarkt, gleiche Entlohnung und gleiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten mit dem Ziel wirtschaftlicher Eigenständigkeit und Alterssicherung von Frauen
6. Chancengleichheit in der Stadtentwicklung (Aufenthaltsqualität und Mobilität)
7. Förderung einer öffentlichen Auseinandersetzung über Gewalt in der Familie und im öffentlichen Raum, sowie entsprechender Beratungs- und Hilfeangebote
8. Alle durch das Bezirksamt realisierten Bildungs- und Beratungsangebote werden gendersensibel geplant und geschlechtergerecht ungesetzt. Frauen und Männer haben gleichberechtigt Zugang und können gleichberechtigt partizipieren.

---

* Mädchen, Jungen und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten in ihren verschiedenen Lebensaltern und ihrer Vielfalt in Bezug auf sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung

Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Ziele auf der 2. und 3., ämter- und maßnahmenbezogenen Ebenen:

2017 erfolgte eine Evaluation in allen Ämtern, Service- und Organisationseinheiten zu den Zielen auf der 2., ämterbezogenen und 3., der operativen, maßnahmenbezogenen Zielebene, anhand der Leitfragen:

- **Welche Ziele werden weiterverfolgt?**
- **Wie ist der Entwicklungsstand, welche Maßnahmen wurden ergriffen/ werden durchgeführt?**
- **Welche Ziele werden aufgegeben, bzw. verändert? Was sind die Gründe dafür?**
- **Welche neuen Ziele ergeben sich zukünftig?**

- **Welche Themen im Hinblick auf Gender-Aspekte werden wahrgenommen, bei welchen Zielgruppen?**

In Rückkopplung mit den Ämtern, Organisations- und Serviceeinheiten werden die Ziele auf der 2. und 3. Ebene neu formuliert, eine entsprechende BA-Vorlage wird 2019 auf den Weg gebracht.

Beispiele:

Amt für Weiterbildung und Kultur

- Ziele im Kontext von Gendergerechter Sprache, Förderung von Mitarbeiter_innen und von Förderung von Mädchen und Frauen in Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind.

Serviceeinheit Personal und Finanzen.:

- Das Ziel der Umsetzung einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte durch jedes Amt, jede SE und OE formuliert werden und durchgängiges Prinzip werden

Der Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in öffentlichen Gebäuden (Beschilderung, Toiletten), in Formularen (Ansprache), und die Sensibilisierung gegenüber LGBTIQ* Lebensweisen wurde ressortübergreifend mehrfach genannt.

Die Künstlerin Dominique Kleiner beimGraphic Recording.

2.2 Vorstellung Gender Projekt „Genderorientierte Personalgewinnung/ Imagekampagne PFin“, Frau Siegel, Leiterin der SE Personal und Finanzen

Für das Bezirksamt Treptow-Köpenick wird Personalgewinnung zu einer zunehmend wichtigen Aufgabe. Dazu ist eine entsprechende Imagekampagne, unterstützt durch einen Film, geplant. Bereits drei Berliner Bezirksämter haben – auch prämiert durch den Gender Budgeting Wettbewerb der Senatsverwaltung für Finanzen - solche Imagefilme produziert, die

die Attraktivität und Alleinstellungsmerkmale der Bezirke hervorherben und die Vorteile der Arbeitsbedingungen in den Bezirksämtern zeigen.

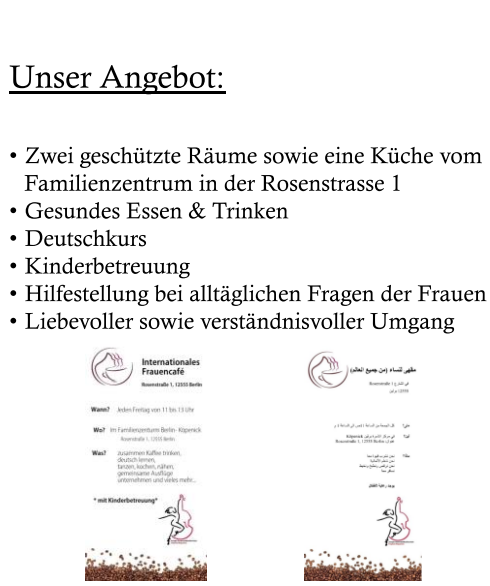
Anschließend an die Sichtung der Imagefilme von Marzahn-Hellersdorf, Mitte und Neukölln sammeln die Teilnehmenden ihre Ideen zu Treptow-Köpenick:

- Welcher Imagefilm würde zum Bezirksamt Treptow-Köpenick passen?
- Was ist das Besondere am Bezirk, was macht es attraktiv – auch im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit - hier zu arbeiten?

2.3 Vorstellung Gender Projekt „Kulturaustausch Jung und Alt – Voneinander Lernen“, Leiterin der Musikschule Frau Dörr

Das Projekt „Kulturaustausch Jung und Alt – voneinander lernen“ bringt Seniorinnen aus dem Bezirk Treptow-Köpenick mit Geflüchteten Frauen und deren Kindern zusammen, die ebenfalls im Bezirk leben. Wöchentlich finden gemeinsame Treffen und Aktivitäten statt.

Ausschnitt aus der Präsentation:



2.4 Entwicklung eines Schutzkonzepts zur strukturellen Prävention von (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch im Jugendamt, Leiterin des Jugendamts Iris Hölling

Frau Hölling zeigt auf, welche Schritte im Jugendamt gegangen wurden, um ein entsprechendes Schutzkonzept zu konzipieren und auf den Weg zu bringen. Nach einer öffentlichen und einer internen Auftaktveranstaltung im Dezember 2017 und April 2018, wurden die Ergebnisse in einer AG ausgewertet und die Ergebnisse sowie eine ausgearbeitete Maßnahmenplanung auf einer

Mitarbeiter_innen Versammlung im November 2018 präsentiert. Wissenschaftlich begleitet wurden diese Schritte durch die Universität Hildesheim. Folgende Formen von Gewalt finden in der Bearbeitung durch die AG Beachtung: Grenzverletzungen, physische / körperliche Gewalt, psychische Gewalt, Vernachlässigung, Miterleben häuslicher Gewalt, sexualisierte Gewalt. Besprochen werden zudem die Auswirkungen von Gewalt auf die Betroffenen, Täterstrategien und Täter_innenprofile. Das Schutzkonzept des Jugendamts sieht eine Auseinandersetzung mit den bisherigen Prozessen im Amt vor, sowie eine interne Beschäftigung mit Machtverhältnissen und einer Einrichtungsspezifischen Risikoanalyse. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter_innen ausreichend Expertise im Umgang mit genannten Gewaltformen besitzen, sollen folgende Präventionsmaßnahmen durchgeführt werden:

- Fortbildungen für alle Mitarbeiter_innen (zu Gewaltformen und ihren Auswirkungen)
- Integrieren der wichtigsten Haltungen und Inhalte in Einstellungsverfahren (zB: Haltung zu sexualisierter Gewalt thematisieren)
- Partizipation (Ergebnisorientierte und ergebnisoffene Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen zuständgen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen)
- Partizipation von Kindern und Jugendlichen weiterentwickeln
- Beschwerdemanagement (Grundhaltung der MA muss Kritik und Beschwerden wollen und willkommen heißen)

Außerdem werden Leitlinien zur Intervention erarbeitet, die für alle Mitarbeiter_innen gültig sein werden und mit denen alle vertraut sind. Dabei wird zwischen Leitungsaufgaben (Krisenmanagement, Sicherung des Kindeswohls und Sicherung des Wohls der Mitarbeiter_innen) und Aufgaben der Mitarbeiter_innen (Dokumentation, Unterstützung holen, Beratung, Information der Leitung) unterschieden.

Die Schutzkonzepteentwicklung wird als gezielter Organisationsentwicklungsprozess verstanden und stärkt Kinder und Jugendliche. Der Prozess ist kontinuierlich und erfordert die Bereitschaft und Reflexion aller Beteiligten.

3. Workshops

Die Themen der Workshops greifen Ergebnisse und Fragen der bisherigen Gender Mainstreaming Praxistage auf und bieten Raum, um dazu ämter- und hierarchieübergreifend zu diskutieren. Im Rahmen der Workshops wurden auch in 2018 wieder hilfreiche und unterstützende Maßnahmen entwickelt und angestoßen.

3.1 „Vereinbarkeitsziel Familie und Beruf“, Moderation: Leiterin der SE PFin, Maren Siegel und Gleichstellungsbeauftragte, Anke Armbrust

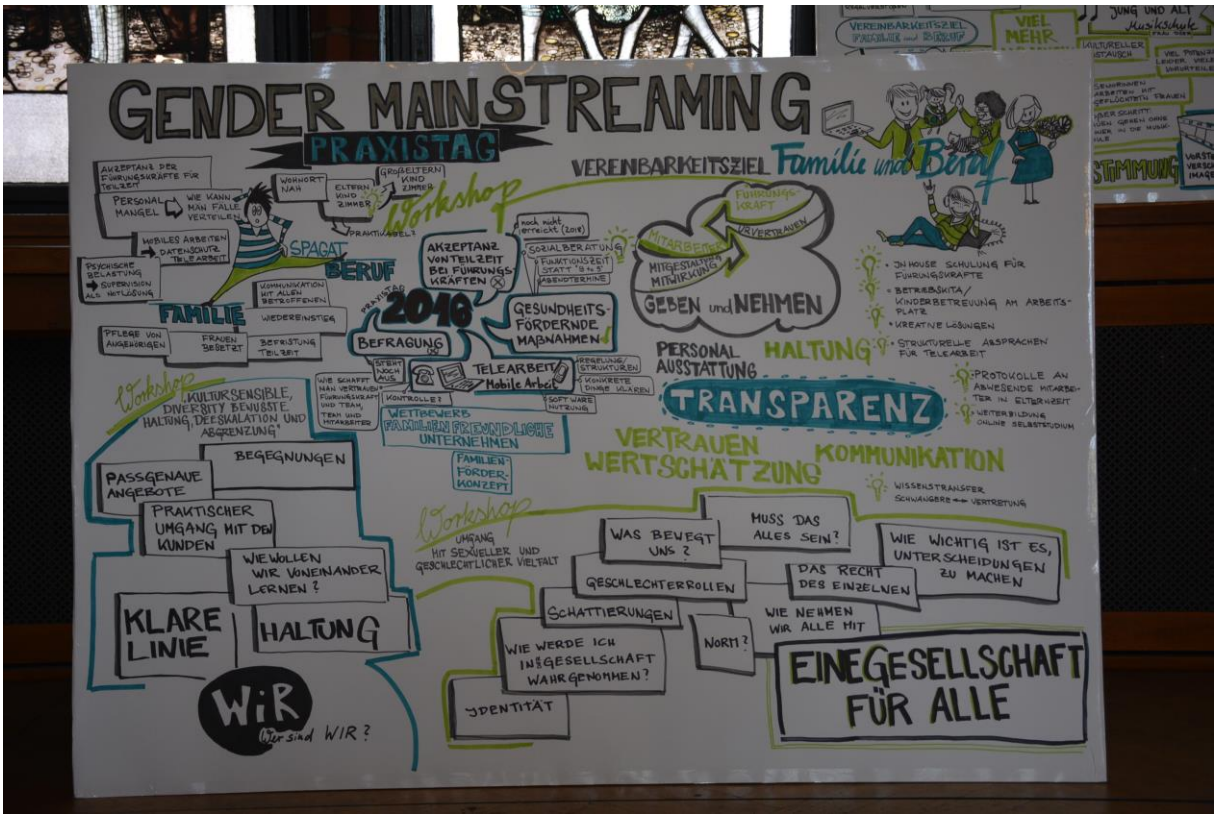
Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ war bereits bei den vergangenen Praxistagen präsent. 2016 präsentierte der Geschäftsführer Stefan Meiners von der Polyprint GmbH – Gewinner des bezirklichen Wettbewerbs „Familienfreundliche Unternehmen in Treptow-Köpenick“ - die dort erfolgreich umgesetzten Maßnahmen.
Im anschließenden Podiumsgespräch mit den politischen Führungskräften des Bezirksamtes ging es darum, bereits bestehende Maßnahmen des Bezirksamtes zu stärken und zu erweitern, aber auch die Akzeptanz der Führungskräfte zu erhöhen.

Im Workshop wurden die vorhandenen Strukturen, Angebote und Möglichkeiten, die das Bezirksamt derzeit bietet, durch Frau Siegel, Leiterin der SE PFin, vorgestellt und anschließend diskutiert:

- Sind die vorhandenen Strukturen eine Unterstützung?
- Welche Lücken/Probleme gibt es, um Beruf und Familie für unsere Beschäftigten zu vereinbaren?
- Was kann mit welchen Maßnahmen realistisch weiter verbessert werden?

Ergebnisse:

- Die Durchführung einer Mitarbeiter_innenbefragung wird weiterhin für wichtig erachtet.
- Die Akzeptanz von Teilzeit und Telearbeit durch Führungskräfte kann durch Schulungen erhöht werden. Es soll geprüft werden, ob Supervision wie Sozialberatung für Führungskräfte und Beschäftigte als ständiges Angebot vorgehalten werden kann.
- Die Möglichkeit, Belegplätze in Kitas für Beschäftigte anzubieten, soll geprüft werden.
- Zuständig für alle Maßnahmen ist die Serviceeinheit Personal und Finanzen.



3.2 „Kultursensible, Diversity bewusste Haltung, Deeskalation und Abgrenzung“, Moderation: Herr Atmaca, Heroes Berlin e.V.

Im Workshop wurden verschiedene Situationen in den Blick genommen, die von Beschäftigten im Rahmen ihrer Tätigkeit als herausfordernd, als verunsichernd und teilweise auch als verletzend erlebt wurden.

Durch den Workshop Leiter wurden Fragen unterschiedlicher kultureller Prägungen und Werte thematisiert und verschiedene Situationen wurden genauer betrachtet: Welche (gegenseitigen) Zuschreibungen und Vorurteile spielen eine Rolle? Was wird als „Eigenes“ oder als „Fremdes“ wahrgenommen? Welche Bilder von „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“, welche Erfahrungen mit Geschlechterrollen und entsprechenden Zuschreibungen spielen dabei eine Rolle? Welche Werte und welche Grundrechte sind dabei vorrangig im Arbeitskontext? Wo braucht es gegenseitigen Respekt und Wertschätzung – wo gibt es Grenzen?

Ergebnisse des Workshops:

- Ziel muss sein: alle Menschen die im Bezirksamt Leistungen erhalten, können diese gleichermaßen erhalten und werden vorurteilsfrei behandelt. Als Rahmen gelten die Menschenrechte, die sowohl die Antirassismuskonvention als auch die Frauenrechtskonvention (und weitere) beinhalten. Gleichberechtigung bleibt immer und in jeder Situation grundlegendes Ziel.
- In Konfliktsituationen wird eine klare Haltung von Leitungskräften als unterstützend und wichtig benannt. Situationen, in denen Antragstellende z. B. nur mit einer männlichen Person

Kontakt haben möchten, ist eine klare – freundliche aber bestimmte - Haltung notwendig. Für Mitarbeiterinnen ist die Unterstützung durch Führungskräfte notwendig (klare Verständigung zum Vorgehen). Situationen sind dabei häufig mehrdimensional und brauchen eine differenzierte Herangehensweise:

- Diversity und Entwicklung einer diversitätsbewussten Haltung braucht Raum, in dem Konflikte besprochen werden können.

Anknüpfungspunkte:
Im Bezirksamt bestehen verschiedene Ansatzpunkte im Hinblick auf Diversity, viele Aspekte werden auch von den anwesenden Ämtern bereits umgesetzt:

- Das Bezirksamt hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet, es braucht eine Strategie und entsprechende Angebote
- im Bereich Ausbildung gibt es bereits Offenheit, bzw. Öffnung, aber auch Unsicherheit
- Sozialamt: Diversity und Antidiskriminierung müssten stärker zum Thema gemacht werden
- Jugendamt: Diversity-Trainings werden bereits umgesetzt
- Frage: Sollten Diversity-Trainings vor allem auch für Leitungskräfte verpflichtend sein?

Ideen und Diskussion:

- Mehr Veranstaltungen und Trainings zu Diversity und Antidiskriminierung – am besten für alle Beschäftigten (verpflichtend?)
- Diversity-Kompetenz als Führungskompetenz verankern und schulen
- Schulungskonzepte entwickeln und anbieten, die passgenau für einzelne Arbeitsbereiche (wie z.B. Beratung, Leistungsbewilligung u.a.) konzipiert sind

3.3 „Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“, Moderation: Diana Rychlik, Trainerin Demokratiepädagogik, Diversity & Vielfaltspädagogik, Gender & sexuelle Vielfalt

In diesem Workshop ging es um die Fragen und Herausforderungen rund um die Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung. Diana Rychlik klärte eingangs die Begriffe sexuelle und geschlechtliche Identität und ging dabei auch beispielhaft auf verschiedene Identitäten ein. In dem Zusammenhang wurde Hintergrundwissen und Empfehlungen zum respektvollen Umgang gegeben. Hierzu gehörte auch das Thema der

- Verwendung von Pronomen oder
- die vielfach geführte Debatte um Unisex-Toiletten.

Darüber hinaus gab Diana Rychlik einen Überblick über die Änderung des Personenstandgesetzes und die Konsequenzen, die daraus entstehen. Hier verwies Diana Rychlik auch auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, dass medizinische Eingriffe zur sogenannten „Geschlechtsangleichung“ unzulässige Verletzungen der Persönlichkeitsrechte

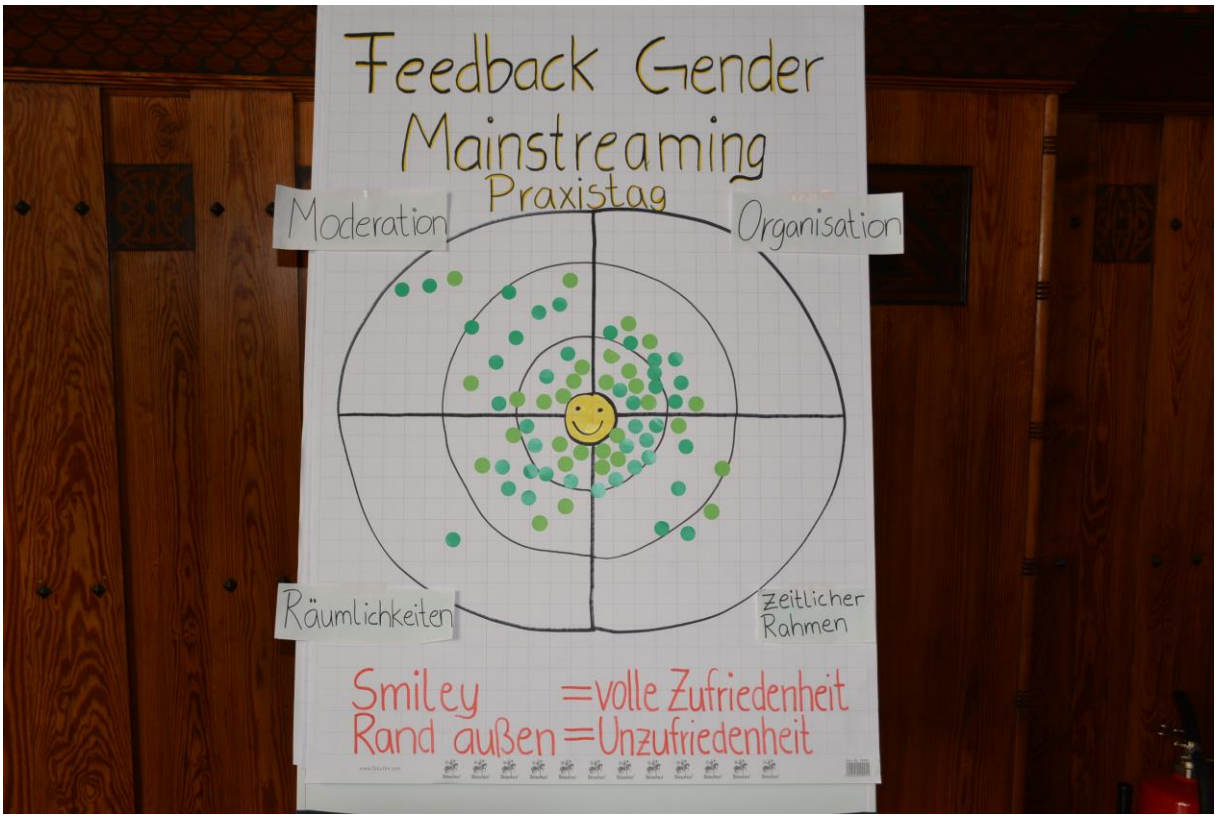
darstellten. Abschließend wurde der aktuelle Stand zum 3. Geschlechtseintrag vorgestellt, der bis Ende 2018 vom Gesetzgeber ermöglicht werden muss.

Ansatzpunkte und Ideen aus dem Workshop:

- Deutlich wurde, dass der Aspekt der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt verstärkt auch im Bereich Inklusion mit zu denken ist, ebenfalls im Kontext von Diversity
- Wie kann Sprache dabei verändert und angepasst werden um alle Personen anzusprechen?

4. Abschluss

Zum Abschluss des Praxistages werden zwei Feedback-Zielscheiben von den Teilnehmer_innen befüllt. Eine zu den Inhalten des Programms und den Workshops sowie eine zweite zu den Rahmenbedingungen der Veranstaltung:


Feedback Gender Mainstreaming
Praxistag
Moderation
Organisation
Räumlichkeiten
Zeitlicher Rahmen
Smiley =volle Zufriedenheit
Rand außen =Unzufriedenheit