

Leah C. Czollek/Heike Weinbach

Social Justice and Diversity Trainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern

Seit 1999 wird auch im deutschsprachigen Raum versucht, Gender-Mainstreaming in verschiedenen Institutionen mit dem Ziel zu verankern, die Ungleichheit der Geschlechter aufzuheben. Eines der Hauptinstrumente dieser Verankerung ist die Bewußtseins- und Aufklärungsarbeit.

Die Sensibilisierung von Männern und Frauen für die umfassende Bedeutung von Geschlechterdiskriminierung wird in Gender-Trainings vermittelt, die gemäß dem Top-Down-Prinzip für die Personen der Leitungsebenen verpflichtend durchgeführt werden (sollen).

In unserem Artikel gehen wir zuerst auf Gender-Trainings ein, die ein Modul der Social Justice Trainings (Diversity Trainings) darstellen. Doch gehen Social Justice Trainings, wie wir danach beschreiben, weit darüber hinaus.

Aufklärungs- und Informationsarbeit war von Beginn an ein wesentliches Anliegen der Frauenbewegungen. Über Publikationen, Zeitschriften und Veranstaltungen wurde in den 1970er Jahren ein breites Netzwerk geschaffen, in dem Frauen Diskriminierungsstrukturen öffentlich machten und Alternativen aufzeigten. Gruppenarbeit, d. h. Seminare, wurden zu dieser Zeit als Selbsterfahrung und politische Arbeit nur für Frauen angeboten und durchgeführt. Denn Männergruppen und Bewußtseinsseminare für Männer sind erst ein Produkt der späten 1980er Jahre. Mittlerweile richten sich Gender-Trainings sowohl an Frauen und als auch an Männer, an Führungskräfte und MultiplikatorInnen: Sie können jedoch auch mit anderen Gruppen durchgeführt werden. Gender-Trainings im Kontext von Gender-Mainstreaming sind darauf ausgerichtet, institutionellen EntscheidungsträgerInnen Handlungskompetenz zu vermitteln, die es ihnen ermöglicht, Gleichstellungspolitik eigeninitiativ und aktiv umzusetzen. Die Verrechtlichung der Gleichstellungspolitik in Form von Gleichstellungsgesetzen und Frauenförderrichtlinien und ihre gleichzeitige personelle Institutionalisierung durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte seit den 1980er Jahren haben an der Segmentierung und Diskriminierung von Frauen in vielen Bereichen der Gesellschaft nur wenig geändert¹ bzw. werden in neueren Bereichen, wie etwa der Informationstechnologie, **krass reproduziert** ²

Neu ist die Erkenntnis nicht, dass Handeln, mit dem auf Veränderung abgezielt wird, Selbstreflexion und Dialog voraussetzt. Eine neue Entwicklung stellt jedoch der Umstand dar, dass dieser Anspruch, der zuvor auf Freiwilligkeit engagierter sozialer Gruppen beruhte, jetzt an öffentliche EntscheidungsträgerInnen gestellt wird. Wichtig ist dabei der Gedanke, dass möglichst viele Menschen in die Realisierung von Gleichstellungspolitik einbezogen werden sollen. Ebenso erscheint es leichter, nicht gegeneinander, sondern in einem dialogisch-argumentativen Miteinander politische Ziele umzusetzen. Inwiefern eine Top-Down-Politik dies möglich macht, hängt nicht nur von Gender-Trainings ab, sondern vom strukturellen Konglomerat von Interessenübereinstimmungen und -gegensätzen, mit denen wir es in Institutionen zu tun haben. Sollen aber Gender-Trainings in der Umsetzung von Gender-Mainstreaming und Gleichstellungsprozessen eine Rolle spielen, dann ist die Qualität dieser Trainings wesentlich. Werden Gender-Trainings von Personen besucht, die sich möglicherweise noch nie oder wenig mit geschlechterrelevanten Fragestellungen auseinandergesetzt haben, stellt sich die Frage, von wem welche Inhalte auf welche Weise vermittelt werden sollen und warum. Um dieser Frage näher zu kommen, wollen wir zunächst einen Blick auf einige bestehende Angebote von Gender-Trainings richten.

Varianten von Gender-Trainings

Ein Blick ins Internet zeigt eine Vielzahl vorrangig internationale - und lediglich nur wenige deutschsprachige Seiten - zum Thema Gender-Training, vereinzelt wird mit gedruckten Papieren für Gender-Trainings geworben. Wir finden hier wie dort Informationen über allgemeine Ziele dieser Trainings sowie Andeutungen über deren methodisches Vorgehen.

Analog zur Geschichte des Gender-Mainstreamings, das zunächst in der Entwicklungspolitik Eingang hielt, wurden auch die ersten Gender-Trainings in diesem Bereich verankert. Hier gibt es die meisten Erfahrung mit diesem Instrument.

Gender-Trainings im Rahmen der Entwicklungspolitik sind eindeutig politisch ausgerichtet. Dabei geht es um die Sichtbarmachung politischer und ökonomischer Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern sowie um die Vermittlung von Empowermentstrategien, vorrangig für Frauen.³ Um diese Ziele zu erreichen werden Gender-Trainings mit EntwicklungshelferInnen und MultiplikatorInnen durchgeführt. Die Implementierung von Gender-Trainings auf Führungsebene ist in der Entwicklungspolitik weniger Thema, bestenfalls, wenn es um die entwicklungspolitischen Institutionen selbst geht, doch wird die Ebene der Regierungen der Länder dabei nicht einbezogen.⁴

Gender-Trainings fanden auch für JournalistInnen statt, deren Inhalt auch die Vermittlung von Informationen über Empowermentstrategien, Gender Equality und Entwicklungsprozesse, in diesem Fall in Gambia, waren.⁵ Gender-Trainings als reine Informationsvermittlungsseminare ohne Übungen sind für die politische Intervention und Strategie sowie die Frage, welche Prozesse unterstützt werden können und sollen, von Bedeutung..

Obwohl in den USA Gender-Mainstreaming als politische Strategie nicht diskutiert wird, finden wir hier im Rahmen der Diversity-Management-Entwicklung eine Vielzahl von Gender-Trainingsangeboten. Diese richten sich beispielsweise an Frauen in parteipolitischen Organisationen, um diese für die Übernahme politischer Ämter zu qualifizieren oder an Lehrerinnen und Lehrer, um sie für die Bedeutung von Gender in Erziehungsprozessen zu qualifizieren.⁶ Gender-Trainings in den USA beziehen auch eine Vielzahl von Multiplikatorinnen aus unterschiedlichen Bereichen ein. So werden auch im Militär Gender-Trainings mit dem Ziel durchgeführt, die Kampffähigkeit von Frauen und Männern in der Armee, der Marine und der Luftwaffe zu stärken;⁷ auch in der Bundeswehr haben bereits Gender-Trainings stattgefunden.⁸

Virtuelle Seminare als Gender-Trainings scheinen gegenwärtig noch bedeutungslos zu sein. Ein solches Angebot existiert in bezug auf die Rolle von Männern zur Beendigung von Gewalt. Diese warten mit namhaften facilitators wie Robert Connell auf.⁹ Aufgrund dessen dass Männer die intensiveren und noch zahlreicheren Netznutzer sind, spiegelt dieses Angebot zugleich die Segmentierung der Geschlechter wider, die mit Gender-Trainings in Frage gestellt und bewusst gemacht werden soll.

Die Angebote im Netz - in der BRD und Österreich - bieten Pakete an, in denen auf organisations- und personalpolitischer Ebene Gender-Mainstreaming vermittelt und mit Methoden zur Sensibilisierung der Thematik beigetragen wird. Dabei können die Schwerpunkte der Trainings jeweils unterschiedlich sein: einerseits mehr auf die ökonomische Effizienz von Gender-Mainstreaming abzielend; andererseits mit dem Schwerpunkt der Kommunikations- und Rollengefüge. Ein Beispiel für ersteres wäre: "Sie möchten im arbeitsmarktpolitischen Wettbewerb ihre Punkte sichern und ...ein Gender-Mainstreaming Konzept für Ihre Organisation vorlegen?".¹⁰ Zweiteres, das sich zugleich an Firmen mit organisationspolitischem Veränderungsbedarf richtet, lässt sich folgenderweise verdeutlichen: "Erfahrene Trainerinnen aus der geschlechtsspezifischen Arbeit gewährleisten

die praxisrelevante Vermittlung von Gender Kompetenz und fördern so die Sensibilisierung für diesen Themenbereich."[11](#)

Auch in der internationalen Begegnungsstätte für Jugend- und Erwachsenenbildung Jagdschloss Glienicke in Berlin werden Weiterbildungen zum Thema "Gender-mainstreaming (und die europäische Förderpraxis)" angeboten. Im Vordergrund steht dabei die Vermittlung der politischen Strategie von Gender- Mainstreaming und ihre praktischen Umsetzungen.

Seit 1997 gibt es ein bundesweites Netzwerk von Gender-Trainerinnen.[12](#)

Noch werden die Methoden (und zuweilen konkreten Inhalte) der Gender-Trainings spärlich öffentlich zugänglich gemacht, Evaluations- und Diskussionsprozesse zu diesem relativ neuen Instrument werden wohl erst langfristig in Bewegung kommen. UNFPA, Unifem und UNICEF planen die Einrichtung einer Datenbank mit Trainingsmaterial für den entwicklungspolitischen Bereich.[13](#) In Kooperation mit UNAIDS haben UNFPA und UNIFEM bereits ein Handbuch (Gender, HIV; Human Rights) erstellt und online zur Verfügung gestellt.[14](#) Dieses Material enthält Material für die Aufklärungs- und Präventionsarbeit. Bereits 1995 erschien ein Handbuch zu Gender-Trainings für die Entwicklungspolitik.[15](#) Damit finden wir im entwicklungspolitischen Bereich die größte Transparenz und Offenlegung der Ressourcen zur allgemeinen Verfügung und zugleich auch kritische Bilanzen der Erfahrungen mit Gender-Trainings.

Die Heinrich-Böll-Stiftung versteht Gender-Trainings als "ein Instrument, die Geschlechterdemokratie als Gemeinschaftsaufgabe zu implementieren". Die Trainings sind zum einen "Sensibilisierungswshops zur eigenen Geschlechterrolle" und zum anderen "Fortbildungsmaßnahmen zur fachlichen, inhaltlichen und praktischen Umsetzung genderspezifischer Aspekte in den professionellen Arbeitsalltag".[16](#)

Doch betont Regina Frey, dass unterschiedliche Gender-Begriffe den jeweiligen Focus der Gender-Trainings bestimmen: "Auch wenn Gender-Trainings und Gender-Analysen immer mehr verfeinert wurden, sind es nur bestimmte Konzepte von Gender, die vermittelt werden, nämlich in erster Linie separative und geschlossene. Nimmt man die Idee der sozialen Konstruktion von Gender ernst, so ist jedoch ein separatives, also in einem Mann-Frau Dualismus verankertes Gender-Konzept problematisch. Wenn Gender sozial konstruiert ist, gibt es nicht nur `zwei Genders´, sondern potentiell für jedeN eine Bandbreite an Rollen. Genausowenig kann Gender eine geschlossene Kategorie sein. Gender ist immer überformt von anderen Ausgrenzungskategorien ...".[17](#) Fenella Porter und Ines Smyth weisen schliesslich darauf hin, dass Gender-Trainings nur ein kleines Element unter vielen anderen Strategien gegen die Ungleichheit in Entwicklungsländern sein können.[18](#) Trainings allein bewirken demgemäss keine grundlegenden Veränderungen auf politischer und ökonomischer Ebene, insbesondere dann nicht, wenn wesentliche EntscheidungsträgerInnen sich diesen verweigern oder die Implementierung von Geschlechterpolitik nicht auf eine breite Unterstützung in der jeweiligen Bevölkerung fällt bzw. kolonialistisch verordnet wird.[19](#)

Prozesse des Gender-Mainstreamings und der Gender-Trainings befinden sich in der Bundesrepublik erst in den Anfängen. Zu fragen bleibt, ob sich Gender-mainstreaming als Top-Down-Strategie in diesem Sinne durchsetzen kann.

Transparenz und wechselseitiger Austausch unter den TrainerInnen wären jedenfalls ebenso hilfreich wie ein virtuelles Netz, in dem Informationen und Erfahrungen ausgetauscht und so eine Open Source-Kultur geschaffen wird.

Social Justice Training und Diversity Training

Das Social Justice bzw. Diversity Training bezeichnet spezielle Trainings, in denen es um die Vermittlung von sozialer Gerechtigkeit (Social Justice) und die Anerkennung von Verschiedenheit (diversity) geht. Diese Methode des Social Justice Trainings, die in Form eines komplexen US-amerikanischen Lehrbuchs allgemein zugänglich ist,²⁰ knüpft an die Freire'sche Pädagogik der Unterdrückten an, aber auch an Elemente der Psychologie, Philosophie, Soziologie und anderen Disziplinen; sie wird seit den achtziger/neunziger Jahren in den USA praktiziert. Anders als Gender-Trainings, die in der Regel 2 bis 3 Tage dauern, sind Social Justice Trainings in den USA Bestandteile der Curricula an Schulen und Hochschulen und werden z.B. in der Gewerkschafts- und Stadtteilarbeit eingesetzt. So bietet etwa die University of Massachusetts, Amherst, einen ganzen Studiengang Social Justice Education.²¹

Insgesamt sind jene Trainings aus langjährigen Erfahrungen mit dem Konfliktpotential und den Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen und Gruppen unterschiedlichster kultureller und ethnischer Hintergründe entwickelt worden. Wesentlich ist dabei der Grundgedanke, dass alle Mitglieder der Gesellschaft gleichberechtigt an den materiellen und ideellen Ressourcen der Gesellschaft teilhaben sollen. Social Justice Trainings gehen davon aus, dass Menschen TäterInnen und Opfer zugleich sind und dass es wichtig ist, die Komplexität, die Institutionalisierung, die Internalisierung und die Geschichte von Strukturen gesellschaftlicher Unterdrückung und Diskriminierung zu analysieren.

Um diese Hintergründe zu vermitteln, werden die Teilnehmenden im Zuge der Trainings zur Selbstbestimmung ermutigt, wobei sie zugleich ihre wechselseitige Abhängigkeit erkennen (sollen). Demokratische und politische Handlungskompetenzen der einzelnen Teilnehmenden zu erweitern, ist ein Ziel der Trainings.

Social Justice and Diversity Trainings enthalten verschiedene Module, in denen die Auseinandersetzung mit: Rassismus, Sexismus, Heterosexismus, Behindertenfeindlichkeit, Antisemitismus und Klassenfeindlichkeit. Die einzelnen Module der Trainings können unabhängig voneinander oder als Einheit über einen längeren Zeitraum (Semester oder Schuljahr) angeboten und durchgeführt werden. Grundlage für jeden Baustein ist ein Einführungsmodul. Hier wird ein Basiswissen über Herrschafts-, Macht- und Unterdrückungsstrukturen vermittelt, das die Grundlage für die Analyse weiterer spezifischer Unterdrückungsverhältnisse darstellt. Nach der Verabredung von Regeln, in denen Respekt und Anerkennung zentral sind, beginnen die Trainings mit der Erläuterung folgender Thesen:

- Es bedarf keiner Hierarchisierung von Unterdrückung.
- Alle Formen von Unterdrückung stehen miteinander in Zusammenhang.
- Die Konfrontation mit Unterdrückung nützt den einzelnen.
- Sich auf Scham und Schuld zu konzentrieren, nützt niemandem, dagegen hilft Verantwortungsübernahme allen.
- Die Konfrontation mit sozialer Ungerechtigkeit ist schmerzhaft und herausfordernd zugleich.

Nach einer Diskussion beginnen wir mit dem Basistraining.

Basistraining: Unterdrückung und Herrschaft verstehen

In dem Basistraining werden Aspekte des Lernens vermittelt, wie es funktioniert, welche Mechanismen Lernen verhindern und welche Mechanismen es befördern. Dadurch können die TeilnehmerInnen ihre eigenen Lernprozesse reflektieren; sie können erkennen, warum sie an bestimmten Stellen auf spezifische Weise reagieren.

So sind die TeilnehmerInnen in einer Übung beispielsweise aufgefordert, Wendepunkte in ihrer Lerngeschichte zu erinnern: Situationen, in denen sie den Bereich der ihnen vertrauten Lernmethoden verlassen und gemerkt haben, dass sie ihr Denken verändern mußten. Im Gespräch wird darüber reflektiert, welche Situationen dies waren und welche Gefühle und Konsequenzen sie mit sich brachte.

Als nächstes werden in dem Basistraining Begriffe erläutert und ein gemeinsames Vokabular für ein Verstehen der Teilnehmenden untereinander erarbeitet. Auf dieser Grundlage des Sich-Verstehen-Könnens werden in Übungen die Begriffe auf die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und deren gesellschaftliche Kontexte bezogen.

Die Schlüsselthemen des Basistrainings:

- Soziale/gesellschaftliche Verschiedenheit
- Soziale Ungerechtigkeiten
- Soziale Unterdrückung und Befreiung
- Soziale Gruppenzugehörigkeit: TäterIn/Opfer
- Persönliche Erfahrungen – Sozialisation
- Vorurteile
- Stereotypen
- Soziale Macht
- Privilegien und Rechte
- Kollusionen – Zusammentreffen verschiedener Interessen
- Internalisierte Herrschaft und Unterwerfung
- Historischer Kontext
- Individuelle, institutionelle und kulturelle Levels/Ebenen/Hierarchie
- TäterInnenrolle: Verbündete/Opferrolle: Empowerment
- Horizontale Unterdrückung: Unterdrückung von Menschen auf einer Ebene
- Parallelen/Querverbindungen/Einheitlichkeit
- Multizentriertheit – Berücksichtigung verschiedener Aspekte
- Individuelle und kollektive Aktion
- Soziale und individuelle Veränderung

Die aufgezählten Schlüsselthemen werden in den Trainings anhand von Übungen vermittelt, reflektiert und diskutiert. Sie alle bauen auf der zentralen Übung zur Differenzierung unterschiedlicher Machtverhältnisse auf. Bei dieser Fragestellung wird reflektiert, wie die Teilnehmenden selbst in Machtverhältnisse eingebunden bzw. verortet sind.

Die Übung beginnt mit der Erläuterung verschiedener Kategorien von Seiten der Trainerinnen sowie der Erklärung und Analyse der Begriffe TäterInnen- und Opfergruppen.

Kategorien: Beispiele:

<u>Geschlecht</u>	Mann, Transsexuelle (Frau zu Mann)	Frau, Transsexueller, Transvestiten, (Queers) Transgender, Intersexuelle ...
<u>Klasse</u>	Bourgeoisie, Mittelklasse, Besitzende Klasse	Arme, ArbeiterInnen, Untere Mittelklasse, Bauern
<u>Sexuelle Orientierung</u>	Heterosexuelle	Lesben, Schwule, Bisexuelle
<u>Physische Handicaps</u> <u>Psychische Handicaps</u>	Nicht-Behinderte, Gesunde	Körperlich und geistig Behinderte, Chronisch Kranke
<u>Hautfarbe/Herkunft</u>	Weißer Deutsche	Schwarze, People of Color, TürkinInnen, IranerInnen, Roma, Sinti, PolInnen, ...
<u>Alter</u>	Vierzigjährige	Kinder, Jugendliche, Alte
<u>Ost/West</u>	BRD	DDR
<u>Religion/Kultur</u>	Christentum, Nicht-Juden, dominante Kultur	Judentum, Islam Zeugen Jehovas, AtheistInnen, Minderheiten ...

An Hand der Liste wird diskutiert, welche Gruppen inwiefern TäterInnen- und welche Opfergruppen sind sowie welche Unterdrückungsformen es gibt. In einer Übung bestimmen die TeilnehmerInnen ihre sozialen Identitäten: Zu welchem Geschlecht gehören sie, zu welcher Religion, Klasse etc.? In einem weiteren Schritt sollen sie bestimmen, ob sie als Angehörige der jeweiligen Gruppe in dieser Gesellschaft zur TäterInnen- oder zur Opfergruppe gehören. Anschließend werden folgende Fragen behandelt und reflektiert:

1. Welcher Status konnte am leichtesten identifiziert werden?
2. Welcher am schwersten?
3. Was überrascht Dich, wenn Du die eigene Liste ansiehst?
4. Welche soziale Gruppenzugehörigkeit ist Dir in Deinem täglichen Leben am meisten so bewusst, dass Du darüber nachdenkst?
5. Welche ist Dir am wenigsten bewusst?
6. Über welche möchtest Du mehr lernen?

Das Basistraining als Grundmodul ist insgesamt eine Mischung aus Theorievermittlung und Anwendung der Theorie auf die soziale Praxis und Erfahrungswelt der TeilnehmerInnen.

Wege zur Veränderung und zum Empowerment können im Eingangstraining bereits in Form von handlungsorientierten Übungen eingebaut werden oder im Schwerpunktmodul erst zum Gegenstand gemacht werden. Der weitere Schritt des Social Justice Trainings ist je nach Gruppe ein Schwerpunktmodul. Angeboten werden können die Schwerpunkte:

Hetreo/Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus, Antiislamismus, Klassismus, Behindertenfeindlichkeit usf.

Im folgenden beschreiben wir exemplarisch das Schwerpunktmodul Sexismus.

Gendertraining: Sexismus

Das Curriculum zum Schwerpunkt Sexismus beruht auf der Grundannahme, dass es keine essentiell männlichen und weiblichen Eigenschaften gibt, aufgrund derer qua Geburt Mädchen Frauen und Jungen Männer sind. Erst im Prozess der Sozialisierung entwickeln sich die typischen Geschlechter, die in Unterdrückungsstrukturen eingebunden sind. Im Curriculum Sexismus wird vorrangig Sexismus in Bezug auf Geschlechterverhältnisse thematisiert. Mit der Methode des Gender-Trainings wird hierbei die eigene Sozialisation reflektiert, die wiederum in gesamtgesellschaftspolitische Strukturen eingebunden wird, um den Zusammenhang zwischen Individuum und Gesellschaft herzustellen zu können.

Theoretische Inputs, Begriffserklärungen und Selbsterfahrung sind wechselweise Inhalte dieser Übung.

In bezug auf theoretische Inputs wird erläutert, wie sich Geschlechterdiskriminierung und sexualisierte Gewalt, in erster Linie von Männern gegen Frauen gerichtet, in verschiedenen Formen zeigen. Anhand von statistischem Material wird verdeutlicht, dass nach wie vor die Gleichberechtigung der Geschlechter nicht verwirklicht ist und Frauen viele Bereiche der Gesellschaft verschlossen sind. Verwiesen wird etwa auf eine Feminisierung der Armut sowohl in der Bundesrepublik als auch weltweit. In diesem Zusammenhang wird aufgezeigt, inwiefern Geschlechterdiskriminierung mit anderen Diskriminierungsformen, wie z.B. Rassismus und Heterosexismus verknüpft ist.

Ferner werden die Ergebnisse der 1968er Bewegung als auch der Frauenbewegung im westeuropäischen Raum reflektiert, die Veränderungsprozesse bei Frauen und Männern eingeleitet haben. Ansätze der Männerbewegung (z.B. Antigewaltarbeit, Arbeit mit Tätern) werden zudem kritisch miteinbezogen.

Neben Begriffsbestimmungen (Sex, Gender, Feminismus, Sexismus ...) gibt es eine Einführung in die Geschichte der begrifflichen Entwicklung sowie der Theorie und Geschichte der Frauenbewegung.

Insgesamt werden die theoretischen Inputs in den Schwerpunktmodulen mit Beispielen illustriert und mittels Übungen für die Teilnehmenden selbst erfahrbar. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Erkennen von institutionalisiertem Sexismus sowie seiner Vernetzung einerseits und Rollenverhalten, Rollenbilder und ihren Sozialisationsmechanismen andererseits.

Zum Abschluss des Schwerpunktes "Sexismus" widmen wir uns den Fragen, wie Männer und Frauen Verbündete werden können und welche Möglichkeiten die einzelnen TeilnehmerInnen zur individuellen und kollektiven Einflussnahme auf gesellschaftliche Veränderungen haben. Im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse erarbeitet sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer einen eigenen Aktionsplan.

Zwei konkrete Beispiele aus dem Training (Schwerpunkt: Sexismus) sollen sowohl unsere Inhalte als auch das methodische Vorgehen verdeutlichen:

1. Werbung

Je nach Dauer des Trainings kann eine schon vorbereitete Stellwand mit unterschiedlichen Bildern aus Zeitschriften zur Einführung in den Werbeblock aufgestellt werden. Steht mehr Zeit zur Verfügung, können die TeilnehmerInnen auch selber eine Wandzeitung anfertigen. Zusätzlich kann auch mit Filmen, Videos, Texten gearbeitet werden.

Nach einer ersten Runde zu Fragen nach eigenen Gedanken, Gefühlen und Reaktionen bei der Betrachtung der Bilder werden diese unter folgenden Aspekten genauer analysiert:

- Welche Bilder sind am stärksten und warum?
- Wie beeinflussen Sie diese Bilder und wie andere Menschen?
- Was sagen die Bilder aus hinsichtlich z.B.: Körpersprache, Essen, Beziehungen, Rollenklischees?
- Was beinhalten die Bilder hinsichtlich: sexueller Orientierung, Hautfarbe, Alter, Klasse, Handicaps, Gender?
- Verletzen diese Bilder Frauen und Männer? Wenn ja, wie und inwiefern können sie schaden?

Das Ergebnis der Antworten ist jedes Mal verblüffend, ist doch die erste Annahme, über das Thema Werbung nichts Neues mehr erfahren zu können. Nähern sich die TeilnehmerInnen anfangs dem Block Werbung auf einer eher scheinbar oberflächlichen und erheiternden Ebene, so werden im folgenden schnell eigene emotionale Beteiligungen deutlich. Vorausgegangen sind dem Schritte zur Reflektion eigener Sozialisation und eigenen Rollenverhaltens, die in dieser Übung vertieft werden.

2. Web der Institutionen

Hier werden Begriffe auf Karten vorbereitet:

Kirche, Wohlfahrt, Medien, Bildungseinrichtungen, Militär, Werbeindustrie, Justiz, Regierung, Gesundheitswesen, Kindertagesstätten, Europäische Union

JedeR sucht sich eine Karte aus und heftet sie sichtbar an sich an. Wir als Trainerinnen rufen alle Institutionen auf und halten ein Schnurknäuel in der Hand. Nachdem wir als erstes das Knäuel werfen, betonen wir, wie die Institution in Bezug mit der anderen verbunden ist. Z.B: Ich bin die "Medien" und verbreite ein bestimmtes Bild der Frauen als Erzieherinnen und Mütter und erwarte von der Kindertagesstätte, dieses Bild zu unterstützen. Diese Aktivität wird von allen Teilnehmenden fortgesetzt. So wirft die "Kindertagesstätte" das Knäuel zur "Wohlfahrt" und berichtet von den schlechtbezahlten Stellen usw. Am Ende entsteht ein Netz, mit Hilfe dessen sichtbar wird, wie alle gesellschaftlichen und politischen Institutionen miteinander verwoben sind. Niemand kann einfach so aussteigen, aber alle haben auch Handlungsspielräume, die zur Veränderung führen (können). Der Entwurf von Handlungsstrategien und konkrete Aktionsplanung (dreistufig: individuell, Gruppe und Familie, Arbeitsplatz und Politik) beenden das Sexismusmodul. Sie sollen ausserhalb des Trainings von den Teilnehmenden verwirklicht werden. Zur Evaluierung und Erfolgskontrolle der Aktionspläne ist es sinnvoll, ein Nachtreffen zu planen bzw. können die Teilnehmenden ihre Erfahrungen eigeninitiativ untereinander austauschen.

Gender-Mainstreaming umfasst mehr als Gender,²² denn Geschlechterverhältnisse sind in ein Ensemble von Ausgrenzungs- und Unterdrückungsstrukturen eingebettet. Social Justice Training ist ein vielversprechender Ansatz, um gerade diese Komplexität in die Geschlechterproblematik einzubeziehen. Basierend auf der Grundhaltung der sozialen Gerechtigkeit und der Anerkennung von Verschiedenheiten kann Social Justice Training über die Genderproblematik hinaus Möglichkeiten umfassender Erkenntnis und Veränderung

in Bezug auf gesellschaftliche Ungleichheiten bieten. Unter Einbezug von Erfahrungen und Aspekte vorhandener Demokratie- und interkultureller Trainings zielt Social Justice insgesamt auf Demokratisierungs- und Politisierungsprozesse innerhalb der Gesellschaften ab.²³

¹ z.B. Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung vom 25.4.2001. vgl.

www.bma.de/de/sicherung/armutsbericht/ARBBericht01.pdf

² z.B. Christiane Schulzki-Haddouti: Die andere Hälfte des Webs. vgl.

<http://www.spiegel.de/netzwelt/politik/0,1518,83239,00.htm>

³ vgl. Gender Training in Gaza to women in managerial positions and young women leaders: www.Pal-watc.org/news/v25_15.html. Überblicksartikel: Leitlinien zur Förderung von Frauen in der IEZ: www.fes.de/internatl/frauen/index_gr.html

⁴ vgl. www.undp.or.kr/html/undp_gender.html

⁵ vgl. www.allafrica.com/stories/printable/200109030085.html

⁶ vgl. www.csrindia.org/gti.html

⁷ vgl. defenselink.mil/news/Jun1997/n06061997_9706061.html

⁸ vgl. http://idw-online.de/public/pmid-42432/zeige_pm.html

⁹ vgl. www.un-instraw.org/mensroles/vss.html

¹⁰ vgl. www.oesb.at/genderconsult.html

¹¹ vgl. www.frauenservice.at/projekte/gender.at.

¹² www.gender.de/start1.htm

¹³ www.undp.org/gender/capacity/gmresource.html

¹⁴ www.unifem.undp.org/public/hivtraining/intro.pdf

¹⁵ Suzanne Williams, Janet Seed, Adelina Mwau: The Oxfam Gender Training Manual, Oxfam Publishing 1995.

¹⁶ Anglika Birckhäuser/Henning von Barga: Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie. Gendertraining als Instrument zur Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe und Profilentwicklung. Hg. von der Heinrich Böll Stiftung, Berlin, o.J., S.8/9

¹⁷ Regina Frey: Training Gender? Theoretische Voraussetzungen entwicklungspolitischer Gender-Trainings. In: Peripherie Nr.77-78, Jg. 2000, S.123-142.

¹⁸ vgl. Fenella Porter/Ines Smyth: Gender Training for Policy Implementers, Oxfam Publishing 1998

¹⁹ vgl. Claudia von Braunmühl: Mainstream = Malestream? Zu Gender in der Entwicklungspolitik. In: Forum Wissenschaft H.2/2001

²⁰ Maurianne Adams/Lee Anne Bell/Pat Griffin: Teaching for Diversity and Social Justice. A Sourcebook. New York und London 1997.

²¹ vgl. <http://www-unix.oit.umass.edu/~sjep/>

²² vgl. Heike Weinbach: Über die Kunst, Begriffe zu fluten. Zur Karriere des Konzepts Gender-mainstreaming. In: Forum Wissenschaft H.2/2001 und das Portal: www.asfh-berlin.de/gender-mainstreaming.

²³ z.B.: Miteinander – Erfahrungen mit Bezavta, Ein Praxishandbuch auf der Grundlage des Werks „Miteinander“ von UKI-MARUSHEK-KLARMAN, Adam-Institut, Jerusalem, in der Adaption von SUSANNE ULRICH; THOMAS R. HENSCHEL und EVA OSWALD, Bertelsmann Stiftung 1997