

INKLUSION UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IM ENGAGEMENT

Workshop im Rahmen des BBE-Thementages „Engagiert
Inklusion leben“ am 17. September 2021

Nicole Kautz, M.A. (BAG SELBSTHILFE)
Kirsten Witte-Abe (DOSB)

AGENDA

- Vorstellung der Themenpat*innenschaft: Gendergerechtigkeit im BBE
Nicole Kautz; Kirsten Witte-Abe
- Impuls zum Handlungsansatz Empowerment
Nicole Kautz; Marion Stangl, Frauennetzwerk Bayern
- Diskussions- und Austauschrunde mit den Teilnehmenden
u.a. mit der Starfish-Methode
- Vorstellung eines Best Practice: Interview mit einem Mentoring-Team aus dem DOSB-Mentoring-Programm „Im gemischten Doppel an die Spitze!“
Mit Vera Thamm, ehemalige Mentee, Stephanie Klein, ehemalige Mentorin, Moderation Kirsten Witte-Abe

THEMENPAT*INNENSCHAFT GENDERGERECHTIGKEIT

SELBSTVERSTÄNDNIS

○ **Koordinatorinnen**

- ❖ Wissensmanagement und Wissenstransfer
- ❖ (Fach-)Austausch fördern und moderieren

○ **Netzwerkerinnen**

- ❖ Aufbau eines Netzwerkes innerhalb der BBE-Strukturen
- ❖ Gewinnung von Verbündeten
- ❖ Nachhaltige Pflege

THEMENPAT*INNENSCHAFT GENDERGERECHTIGKEIT

SELBSTVERSTÄNDNIS

- **Expertinnen**

- ❖ Expertise in der Thematik Gendergerechtigkeit, insbesondere in den Disziplinen Sport, Selbsthilfe und Behindertenhilfe

- **Ansprechpartnerinnen**

- ❖ Ansprechpartnerinnen für agierenden AG-Vertretungen und weiteren BBE-Gremien

THEMENPAT*INNENSCHAFT GENDERGERECHTIGKEIT

SELBSTVERSTÄNDNIS

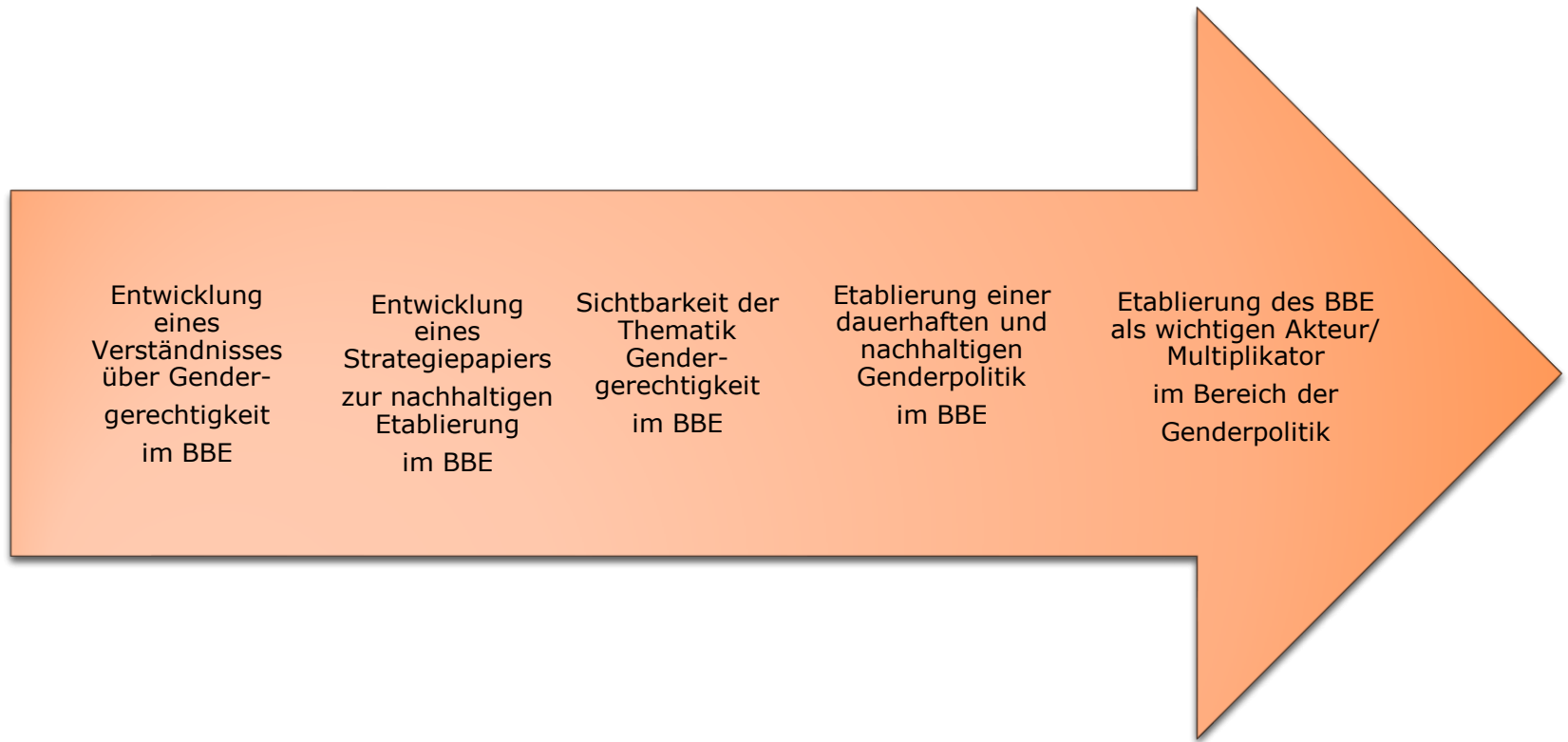
- **Wichtig:**

- ❖ Nicht-Alles-Könnnerinnen
- ❖ Grenzen der Verantwortung und Rolle der Patenschaft



THEMENPAT*INNENSCHAFT GENDERGERECHTIGKEIT

ZIELE UND VORHABEN



THEMENPAT*INNENSCHAFT GENDERGERECHTIGKEIT

UMSETZUNG

Umsetzung
durch
Patinnen

Analyse des
Ist-Standes

Generierung von
Handlungs-
bedarfen

Umsetzung
durch
Patinnen

Aktivierung eines
Gendernetzwerkes

SELBSTVERSTÄNDNIS DER THEMENPAT*INNENSCHAFT



2021

○ **Koordinatorinnen/Netzwerkerinnen/Expertinnen**

- Teilnahme an der Kaffeepause „Diversity“ (12. Mai)
- Engagement-Tag des BBE Engagement und Inklusion (17. Sept.)
 - Kommentierung und Leitung eines Workshops
- Beitrag im BBE-Newsletter zum Thema Frauenrechte (Sep./Okt.)
- Beitrag zum Thema „Vielfalt und Diversität im Engagement stärken und die Rolle der Organisationen“ (8. Okt.)
 - im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltung der BBE-AG Zivilgesellschaftsforschung und des Thünen Instituts für Ländliche Räume

INPUT

EMPOWERMENT

- NICOLE KAUTZ, M.A. (BAG SELBSTHILFE E.V.)
- MARION STANGL, NETZWERKFRAUEN BAYERN



EMPOWERMENT

STARKE FRAUEN – ICH BIN ICH UND DAS IST GUT SO

EMPOWERNDE PERSPEKTIVEN AUF
SELBSTBESTIMMUNG UND TEILHABE

Nicole Kautz, M.A. (BAG SELBSTHILFE e.V.)



Ausgangslage:

- ❖ Frauen und Mädchen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung treffen in ihrem Alltag auf vielfältige Formen von Benachteiligung oder Diskriminierung.
- ❖ Dies in mindestens zweifacher Hinsicht:
 - ❖ aufgrund ihres Geschlechts,
 - ❖ als Mensch mit Behinderung.



- ❖ Obwohl Gender Mainstreaming und die Anerkennung der mehrfachen Diskriminierung in der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) explizit verankert ist, finden ihre Belange wenig Gehör.
- ❖ Mädchen und Frauen mit Behinderungen/ chronischer Erkrankung machen häufig die Erfahrung, nicht als Mädchen oder Frauen wahrgenommen zu werden.
- ❖ Viel zu oft werden sie aber auch unterschätzt, als untauglich betrachtet, ausgegrenzt oder diskriminiert.

Beispiele:

- ❖ In der Politik, in Unternehmen, in Medien und Kultur sind die Stimmen (Bedürfnisse und Interessen) von Frauen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung unterrepräsentiert oder gar abwesend.
- ❖ Obwohl Frauen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung die Sozialen Medien aktiver nutzen als Männer, sind sie weniger sichtbar und tragen weniger zur Generierung von Inhalten im Netz bei.
- ❖ #metoo - Debatte. Sie ist eine der öffentlichkeits-wirksamsten Debatten über die Gewalt an Frauen. Aber Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung sind kaum präsent in der Debatte, obwohl sie bis zu drei mal häufiger von sexualisierter Gewalt betroffen sind als Frauen ohne Behinderung.



- ❖ Ihre Lebensplanungen- und Lebensentwürfe werden noch immer entscheidend geprägt durch:
 - ❖ gesellschaftlich definierte Rollenmodell, das Möglichkeiten verwehrt, die es zu entdecken und zu leben gibt,
 - ❖ defizitorientierte Sichtweise von Behinderung und chronischer Erkrankung,
 - ❖ erlebte strukturelle und direkte Benachteiligung, Diskriminierung oder Gewalt,
 - ❖ geringe Wahrnehmung in gesellschaftlichen und politischen Kontexten.



- ❖ So finden auch Ressourcen, Stärken und Bedürfnisse geringe bzw. keine Beachtung. Eigene Entscheidungen werden ihnen kaum zugetraut und nicht zugestanden.
- ❖ Vielmehr werden sie als Defizitträgerinnen wahrgenommen.
- ❖ Auf jener Basis der defizitorientierten Sichtweise findet eine Entmutigung, Bevormundung und Ausgrenzung aus dem gesellschaftlichen, aber auch verbandlichen Leben statt.

- ❖ In diesem Zusammenhang sind Frauen und Mädchen mit Behinderungserfahrung:
 - ❖ einen starken Anpassungsdruck an die vorherrschenden Leistungsnormen ausgesetzt,
 - ❖ den gesellschaftlichen Blick auf die „Normabweichung“ Frauen und Mädchen als Abwertung der eigenen Person: erschwert die Entwicklung einer positiven Identität.
 - ❖ Übergriffe oder Beleidigungen aufgrund der Behinderung/chronischer Erkrankung,
 - ❖ Grenzen werden nicht ernstgenommen.



- ❖ Bedarf nach einem (Frauen)-Empowerment auf Augenhöhe sowohl im Verband, Organisation oder im bürgerschaftlichen Engagement als auch in der Gesellschaft.
- ❖ Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung müssen als Individuen gesehen werden, die viel mitbringen und bereichern.
- ❖ Folge: Frauen und Mädchen müssen in ihrer Selbstvertretung gestärkt und unterstützt werden, damit ihre Lebensrealität in den Medien, Gesellschaft und Politik kein Nischen-Thema bleibt.
- ❖ Ihre Stimme muss wahrgenommen und gehört werden. Erhöhung der Sichtbarkeit.



- ❖ An diesem Punkt setzt das Empowerment an: Frauen und Mädchen stark machen für ein besseres und selbstbestimmtes Leben!
- ❖ Frei, unabhängig und selbstbestimmt handeln, entscheiden, arbeiten, lieben und für sich selbst sprechen zu können.
- ❖ Erklärvideo „Empowerment“; Link:
https://www.youtube.com/watch?v=EPuy_J19I_I

INPUT

EMPOWERMENT

- NICOLE KAUTZ, M.A. (BAG SELBSTHILFE E.V.)
- **MARION STANGL, NETZWERKFRAUEN BAYERN**

DISKUSSIONS- UND AUSTAUSCHRUNDE MIT DEN TEILNEHMENDEN

1. Diskussionsrunde

Wie gendergerecht ist Inklusion im Engagement?

1. Was heißt für Sie gendergerechte Inklusion im Engagement?
 - a. Welches Bild, welche Ziele, Werte, Vorstellungen haben **Sie**?
 - b. Was heißt es für **Ihre Organisation**, die Sie im BBE vertreten?

IDEEN UND ANREGUNGEN AUS DER DISKUSSIONS- UND AUSTAUSCHRUNDE MIT DEN TEILNEHMENDEN

Mitschrift

- Gendergerechtigkeit und Inklusion müssen beiderseitig in Aktivitäten Berücksichtigung finden: Wissen und Erfahrungen in beiden Themen sind wesentliche Voraussetzung
- These: Wir werden inklusiver, indem wir Diversität fördern und fordern
- Organisations-Ziele: Diverser werden im Team sowie diversere Gestaltung/Zusammensetzung von z.B. Freiwilligendiensten
- Herausforderung für eine Org.: Wie können wir Freiwilligendienste für verschiedene/diverse Zielgruppen attraktiver gestalten (wie gelingt Ansprache, Gewinnung)?
- Herausforderung mit Blick auf Vielfalt der Diversitätsdimensionen: Wie gelingt es mir, allen Dimensionen gerecht zu werden und nicht überfordert zu sein.
- Aktivitäten auf die Dimensionen fokussieren, zu denen es in der Organisation eine besondere Nähe gibt.
- Eher nicht den Anspruch haben, auf alle Dimensionen gleichermaßen einzugehen, sondern eher intersektional angehen.
- Etablieren von Strukturen zur Förderung von Diversität, dazu müssen seitens Org. Ressourcen bereitgestellt werden

1. Diskussionsrunde

Wie gendergerecht ist Inklusion im Engagement?

Was heißt für Sie gendergerechte Inklusion im Engagement?

a. Welches Bild, welche Ziele, Werte, Vorstellungen haben **Sie**?

b. Was heißt es für **Ihre Organisation**, die Sie im BBE vertreten?

DISKUSSIONS- UND AUSTAUSCHRUNDE MIT DEN TEILNEHMENDEN

2. Diskussionsrunde

Wie gelingt gendergerechte Inklusion?

WIE GELINGT GENDERGERECHTE INKLUSION?

STARFISH-METHODE

START DOING

- › Was sollen wir künftig beginnen zu tun?
- › Was könnte das Format Sprechstunde erfolgreicher / effizienter machen?
- › Was könnten wir ausprobieren?

DO MORE

- › Was sollten wir künftig mehr tun?
- › Welche Methoden, Instrumente, Verfahren würdet ihr gerne mehr nutzen, ausfeilen ...?

DO LESS

- › Was sollen wir weniger tun?
- › Was könnte mit weniger Aufwand den gleichen Effekt haben?

STOP DOING

- › Was sollten wir aufhören zu tun?
- › Was hilft nicht / bringt wenig?

CONTINUE / KEEP DOING

- › Was sollten wir fortfahren zu tun?
- › Was läuft gut in der Gestaltung/Durchführung?
- › Was würdet ihr vermissen, wenn es nicht mehr da wäre?



IDEEN UND ANREGUNGEN AUS DER DISKUSSIONS- UND AUSTAUSCHRUNDE MIT DEN TEILNEHMENDEN

START DOING

- Strukturen schaffen
- Ressourcen bereitstellen
- Fehlerkultur etablieren:
Wertschätzender Umgang miteinander

CONTINUE

- Netzwerken, Austauschen

STOP DOING

Nicht ohne Struktur/Legitimation handeln
Raus aus der Rechtfertigungshaltung
Defizitorientierter Blick

DO LESS

...

DO MORE

Mehr auf Augenhöhe begegnen
Ressourcenorientierter Blick
Einbindung der Gruppen
Nicht ohne uns mit uns
Einbeziehung

GOOD PRACTICE

MENTORING „MIT DEM GEMISCHTEN DOPPEL AN DIE SPITZE“

- KIRSTEN WITTE-ABE (DOSB)
- VERA THAMM, REFERENTIN DJK-JUGENDVERBAND
- STEPHANIE KLEIN, PRESSESPRECHERIN DES HAMBURGER SPORTBUNDS

DOSB-Mentoring-Programm 2018/2019

Mit dem gemischten Doppel an die Spitze



Kann uns mal jemand das Wasser reichen!



Wenn wollen wir erreichen

Adressatinnen des Programms: **Mentees**

- Ehemalige erfolgreiche Spitzensportlerinnen, die eine Karriere als Führungskraft im Sport anstreben.
- Ehemalige Spitzenathletinnen mit Interesse an einer nationalen oder internationalen Karriere im Sport.
- Wünschens- und empfehlenswert sind erste Erfahrungen als Ehrenamtliche oder Berufsanfängerin

Was wollen wir erreichen

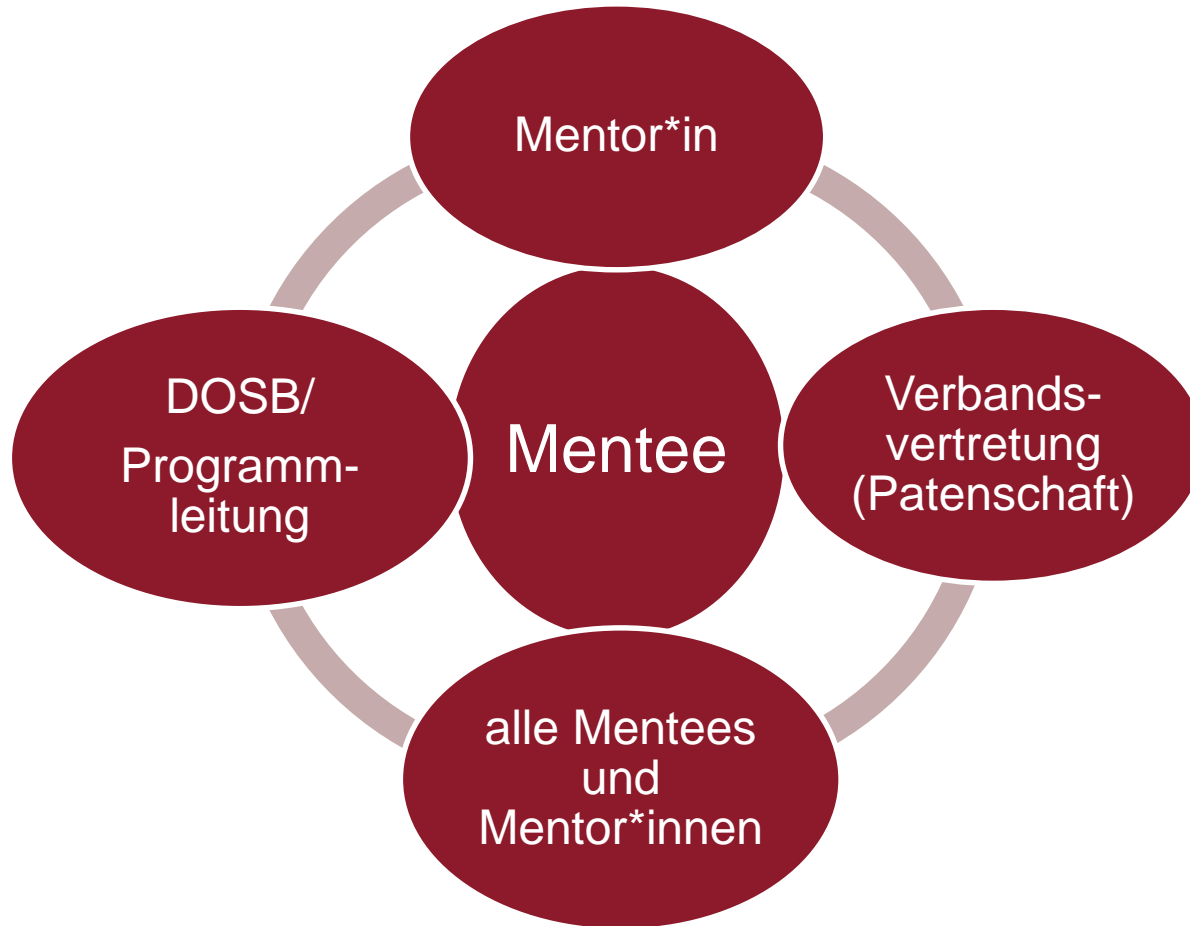
Ziele des Programms

- Mentees darin unterstützen, eigene Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen.
- Sie mit Strukturen des gemeinnützigen Sports vertraut machen.
- Sie unterstützen, Ihre Laufbahn **im** (gemeinnützigen) Sport voranzutreiben.
- Mehr Frauen als Führungskräfte gewinnen.

Ein Mentoring-Programm kann kein Amt bzw. keinen Arbeitsplatz garantieren.

Wie wollen wir das erreichen

Akteur*innen des Programms



IM GESPRÄCH MIT



- VERA THAMM, REFERENTIN DJK-JUGENDVERBAND
- STEPHANIE KLEIN, PRESSESPRECHERIN DES HAMBURGER SPORTBUNDS

Vielen Dank!

Nicole Kautz, M.A. (BAG SELBSTHILFE) und Kirsten Witte-Abe (DOSB),
Themenpat*innen Gendergerechtigkeit im BBE