

Gender Training: Bestandsaufnahme der Strategien und Praxis in der Europäischen Union

**Zusammenfassung
der Ergebnisse**



Diese Veröffentlichung gibt einen Überblick über die Zwischenergebnisse der zweijährigen Studie „Gender training in the European Union: Mapping, research and stakeholders' engagement“ (Gender Training in der Europäischen Union: Bestandsaufnahme, Analyse und Engagement der Interessengruppen, 2012-2013). Sie bietet eine Bestandsaufnahme der Strategien und Praxis des Gender Trainings in der Europäischen Union. Die Studie wurde von ICF GHK im Auftrag des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) durchgeführt. Der Bericht wurde von Katerina Mantouvalou, Aleksandra Duda und Pat Irving ausgearbeitet.

Weder das EIGE noch in seinem Namen oder Auftrag tätige Personen können für die Nutzung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Die Arbeit an dieser Veröffentlichung wurde vom Team für Gender Mainstreaming des EIGE koordiniert.

ISBN 978-92-9218-204-5

doi: 10.2839/5925

© European Institute for Gender Equality, 2013

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Italy

Vorwort

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist eine unabhängige europäische Agentur¹, die den Auftrag hat, durch technische Unterstützung der EU-Organe und der Mitgliedstaaten zur Förderung der Geschlechtergleichstellung beizutragen. Durch die Einrichtung des Instituts wurden die institutionellen Mechanismen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Europäischen Union gestärkt und der Austausch von Verfahren, die Förderung des Dialogs über Gleichstellungsfragen, die Sammlung und Analyse von Daten zu geschlechterspezifischen Fragen, die Entwicklung methodischer Instrumente zur Unterstützung der Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Politikbereiche, und die Sensibilisierung der Bürgerinnen und Bürger der EU für Geschlechterfragen erleichtert. Eine zentrale Aufgabe des EIGE ist die Förderung des Kapazitätenausbaus, der Teil des Systems zur Unterstützung der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts (Gender Mainstreaming) ist, und das Institut bemüht sich, dieser Aufgabe durch den Austausch von Wissen, Kompetenzen und Erfahrungen im Bereich des Gender Mainstreaming gerecht zu werden. Gender Training (Schulungen zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming) ist ein potenziell sehr wirksames Instrument, um Kenntnisse und Kompetenzen zu verbessern, Geschlechterstereotypen abzubauen, die zugrunde liegenden Wertvorstellungen infrage zu stellen und so einen umfassenden, nachhaltigen Wandel herbeizuführen, und ist deshalb eine vorrangige Aktivität des Instituts.

2011 leitete das EIGE im Rahmen seiner Tätigkeiten zur Unterstützung und Weiterentwicklung von Methoden, Instrumentarien und bewährten Verfahren für Gender Mainstreaming eine Studie zum Thema „Gender training in the European Union: Mapping, research and stakeholders' engagement“ (Gender Training in der Europäischen Union: Bestandsaufnahme, Analyse und Engagement der Interessengruppen, 2012-2013) ein. Gender Training wurde als pädagogisches Instrument definiert, das dazu beitragen soll, politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger und andere Akteure in der EU und den Mitgliedstaaten stärker für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren und ihre diesbezüglichen Kompetenzen zu entwickeln, damit sie die Ziele der Geschlechtergleichstellung bei ihrer Arbeit auf allen Ebenen fördern können. Deshalb war das Konzept der Studie darauf angelegt, die Entwicklung von Gender-Kompetenzen zu unterstützen und zu fördern und dadurch Verbesserungen in der Umsetzung des Gender Mainstreaming in der gesamten EU zu erreichen.

In dieser Veröffentlichung werden die wichtigsten Ergebnisse aus dem ersten Jahr der von ICF GHK durchgeführten Studie vorgestellt. Sie vermittelt einen Überblick über die Strategien und Verfahren für Gender Training in der Europäischen Union und Kroatien mit entsprechenden Schlussfolgerungen und Empfehlungen. Durch den Austausch von Wissen, Instrumentarien und Erfahrungen auf dem Gebiet des Gender Trainings möchte das EIGE eine wirksame Gleichstellungspolitik sowie Gender-Mainstreaming-Strategien und ihre positiven Auswirkungen auf die soziale Entwicklung der EU unterstützen.

Virginija Langbakk

Direktorin

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

¹ Das EIGE wurde im Dezember 2006 als Agentur der Europäischen Union errichtet (Verordnung [EG] Nr. 1922/2006) und erlangte im Juni 2010 seine vollständige verwaltungsrechtliche Unabhängigkeit.



Einleitung

Bestandsaufnahme des Gender-Training-Angebots in der Europäischen Union und Kroatien

Im ersten Jahr der Studie zum Gender Training in der Europäischen Union stand die Bestandsaufnahme der Gender-Training-Aktivitäten, der Instrumente und der Ausbilderinnen und Ausbilder im Gender Training in der EU-27 und Kroatien im Mittelpunkt. Es wurden bewährte Verfahren in der EU-27 und Kroatien ermittelt und eine Diskussion über die Qualitätsstandards für Gender-Training-Angebote in der Europäischen Union angestoßen.

Übergreifendes Ziel der Studie ist es, zur reibungsloseren und wirksameren Umsetzung gleichstellungspolitischer Strategien und Initiativen in der EU beizutragen.

Im ersten Jahr sollten die folgenden Fragen beantwortet werden:

- Inwieweit ist Gender Training eine strategische Priorität für die wirksame Umsetzung des Gender Mainstreaming in Europa?
- Welche Gender-Training-Maßnahmen werden in der EU und international praktiziert?
- Welche bewährten Verfahren lassen sich beim Gender Training in der Europäischen Union ermitteln?
- Sind Nachweise über die Wirksamkeit von Gender-Training-Projekten verfügbar?
- Wer sind die wichtigsten Akteure beim Gender Training, und welche Ressourcen stehen ihnen zur Verfügung?
- Wo bestehen beim Gender-Training-Angebot in der Europäischen Union die wesentlichsten Lücken?
- Wie könnte ein europäischer Austausch von Wissen und Verfahren die Wirksamkeit und Effizienz des Gender Trainings in einzelnen EU-Mitgliedstaaten verbessern?

- Sollten für Gender-Training Standards und Qualitätsgrundsätze festgelegt werden?

Methodisch umfasste die Studie drei Hauptforschungsbereiche: eine Hintergrundforschung zum Gender Training in internationalen und europäischen Organisationen, länderspezifische Untersuchungen in den EU-Mitgliedstaaten und Kroatien und Fallstudien zu vielversprechenden Verfahren.

Das Forschungsteam konsultierte ein breites Spektrum von im Gender Training aktiven Akteuren, darunter Institutionen und Organisationen, die Schulungen anbieten, einzelne Ausbilderinnen und Ausbilder, Institutionen/Organisationen, die Gender Training in Auftrag geben, Einrichtungen und einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die auf dem Gebiet des Gender Trainings forschen, andere einschlägige Fachkräfte aus der Praxis sowie Schulungsteilnehmerinnen und -teilnehmer. Die Forschungsarbeiten beschäftigten sich mit einem breiten Spektrum von Gender-Training-Aktivitäten, u. a. Sensibilisierungsmaßnahmen, spezifischen Schulungen und Workshops, Netzwerken von Ausbilderinnen und Ausbildern, Online-Ressourcenverzeichnissen sowie Diskussions-Netzwerken und Praxisgemeinschaften.

Im Rahmen der Studie wurden verschiedene Gender-Training-Ressourcen zusammengetragen und analysiert, so z. B. Schulungsmaterialien, Leitlinien für Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Institutionen, die Gender Training in Auftrag geben, und Evaluierungsberichte.

Das Projekt analysiert Gender-Training-Initiativen in den 27 EU-Mitgliedstaaten und Kroatien sowie auf EU- und internationaler Ebene. Bei der Hintergrundforschung wurden auch Gender-Training-Ressourcen und Initiativen von internationalen Organisationen erfasst. Der Referenzzeitraum für die Studie reicht von 2005 bis heute, es werden jedoch auch einige ältere Informationen präsentiert, wenn diese als relevant betrachtet werden.

In dieser Zusammenfassung werden die wichtigsten Ergebnisse des Berichts zur Bestandsaufnahme des Gender Training-Angebots in der Europäischen Union und Kroatien vorgestellt.

Schulungen zur Umsetzung des Gender Mainstreaming: Warum sie wichtig sind

Gender Mainstreaming gilt als wichtige Strategie für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Europäische Union engagiert sich stark für Gender Mainstreaming, und mehrere Mitgliedstaaten folgen ihrem Beispiel.

Gender Mainstreaming ist kein Selbstzweck, sondern ein politischer Ansatz zur Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten in politische Diskussionen, Rechtsordnungen, Aktivitäten und Programme. Es lässt sich wie folgt definieren:

„(Neu-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Bewertung politischer Prozesse mit dem Ziel, dass eine Gleichstellungsperspektive auf allen Ebenen und in allen Phasen von allen Akteure einbezogen wird, die normalerweise an der Politikgestaltung beteiligt sind“²

Dieser Ansatz berücksichtigt Gleichstellungsaspekte in allen Phasen der Politikprozesse, u. a. bei der Strategieentwicklung und Planung, der Konzipierung, Umsetzung und Evaluierung von Arbeitsprogrammen und der Entwicklung und Reformierung institutioneller Strukturen und Prozesse.

Wenn beim Gender Mainstreaming Fortschritte erzielt werden sollen, müssen Maßnahmen zur Beseitigung von Lücken im Wissen, der Fachkompetenz und dem Kompetenzaufbau von Beschäftigten in der Verwaltung und staatlichen Stellen ergriffen werden. Dazu werden politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger gebraucht, die in der Lage sind, in ihrem Tagesgeschäft Gleichstellungsproblematiken zu erkennen und Lösungsansätze zu entwickeln. Ohne ausreichendes Wissen über Gleichstellungsfragen kann der Gleichstellungsaspekt in Politik und Programmen

nicht durchgehend berücksichtigt werden. Gender Training wird deshalb als pädagogisches Instrument eingesetzt, um politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger bei ihren Bemühungen zu unterstützen, Gleichstellungsaspekte in alle politischen Strategien und Programme einzubinden. Durch Gender Training soll sichergestellt werden, dass Schlüsselakteure in der Politikgestaltung ein Bewusstsein für Gleichstellungsfragen haben, indem ihnen Fachkompetenz vermittelt wird und sie in die Lage versetzt werden, in ihrer Arbeit auf allen Ebenen Gleichstellungsziele zu fördern. Gender-Training-Ressourcen und bewährte Verfahren sowie ein Austausch von Erfahrungen und Fachwissen tragen ebenfalls entscheidend zu einem wirksamen Gender Mainstreaming bei.

Was ist Gender Training? Gender Training ist ein pädagogisches Instrument, das politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in ihren Bemühungen unterstützt, Gleichstellungsaspekte in alle politischen Strategien und Programme einzubinden.

Wer sind die Schlüsselakteure im Gender Training? Die wichtigsten Akteure im Gender Training sind Ausbilderinnen und Ausbilder, die Gender Training anbieten, politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie Forscherinnen und Forscher.

Was sind Gender-Training-Ressourcen? Zu den Gender-Training-Ressourcen gehören u. a. Schulungsmaterialien, Leitlinien für Ausbilderinnen und Ausbilder oder Institutionen, die Gender Training in Auftrag geben, und Evaluierungsberichte.

In den vergangenen Jahren ist das Bewusstsein für den Wert von Gender Training als Instrument für ein wirksames Mainstreaming gewachsen. Wie im Folgenden ausgeführt wird, haben die Mitgliedstaaten Initiativen zum Ausbau der Kompetenzen von Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung und bei staatlichen Stellen eingeleitet. So hat z. B. der schwedische Rat für den Europäischen Sozialfonds (ESF) das Projekt ESF Jämt initiiert, um Gender Mainstreaming innerhalb des ESF zu fördern. Einzelheiten sind im Folgenden beschrieben:

² *Europarat (1998), Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming [Gender Mainstreaming: Rahmenkonzept, Methodik und Vorstellung bewährter Praktiken. Abschlussstätigkeitsbericht der Fachleute-gruppe „Mainstreaming“], EG-S-MS (98) 2, Straßburg, S. 13.*



ESF Jämt, SCHWEDEN

2009 startete der schwedische Rat für den Europäischen Sozialfonds (ESF) ein dreijähriges Projekt mit dem Ziel, Wissenslücken in Bezug auf die Integration von Gleichstellungsaspekten in ESF-finanzierte Projekte zu schließen. ESF Jämt soll vor allem Unterstützung auf regionaler Ebene in Form von Beratung, Schulung und Überwachung von Aktivitäten für aktuelle und

künftige ESF-finanzierte Projekte bieten, um innerhalb dieser Projekte für ein besseres Gender Mainstreaming zu sorgen. Derzeit beschäftigt die Initiative ESF Jämt acht Personen in der Projektunterstützung auf regionaler Ebene und eine nationale Koordinatorin. Außerdem verfügt sie über eine Lenkungsgruppe aus Gleichstellungsexpertinnen und -experten, einem Vorsitzenden und einer nationalen Koordinatorin, die für die strategischen Entscheidungen der Initiative verantwortlich sind.

Wichtigste Ergebnisse

Gender Training ist nur in wenigen EU-Mitgliedstaaten eine strategische Priorität für ein wirksames Gender Mainstreaming

Die meisten Mitgliedstaaten haben sich zum Gender Mainstreaming verpflichtet. In 16 Mitgliedstaaten wird es, zumindest grundsätzlich, als vorrangiger Bereich der aktuellen nationalen Gleichstellungsstrategie bzw. des Aktionsplans für Gleichstellung genannt.³ Viele dieser Staaten erwähnen Gender Training in ihren Schwerpunktmaßnahmen zur erfolgreichen Umsetzung des Gender Mainstreaming auf nationaler, lokaler oder kommunaler Ebene. In manchen Fällen (siehe folgender Kasten) werden in Gleichstellungsplänen auch konkrete Maßnahmen direkt erwähnt, die ergriffen werden sollen, um bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der staatlichen Verwaltung Kompetenzen aufzubauen. In diesen Fällen wird im Zusammenhang mit der Verpflichtung zum Gender Mainstreaming die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten ausdrücklich als Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung anerkannt.

³ Detaillierte Informationen bieten der vollständige Bericht und die Länder-Informationsblätter, abrufbar unter: <http://eige.europa.eu/>

Schulungen zur Umsetzung des Gender Mainstreaming und eine verstärkte Information zu Gleichstellungsfragen stellen einen Schwerpunkt des **finnischen Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung dar**. Alle Ministerien sind verpflichtet, Schulungen zum Gender Mainstreaming für ihre Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchzuführen.

Die **griechische Strategie für Geschlechtergleichstellung** beinhaltet Maßnahmen und Aktivitäten zum Gender Mainstreaming, und der Kompetenzaufbau ist für Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte der staatlichen Verwaltung ein vorrangiger Bereich.

Das Generalsekretariat für Geschlechtergleichstellung (GSGE) führt in vielen der 20 im nationalen Programm genannten Projekte Schulungen und Sensibilisierungsveranstaltungen durch, die auf den Bedarf von öffentlichen Verwaltungseinrichtungen und Beamtinnen und Beamten ausgerichtet sind.

Der portugiesische Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung sieht die Verbreitung des Gender Mainstreaming und die Schulung von Beamtinnen und Beamten

hinsichtlich Gender Mainstreaming und Gleichstellung vor.

Die schwedische Strategie für Gleichstellung untermauert die politische Verpflichtung zum Gender Mainstreaming in staatlichen Behörden. Die Ministerien sind verpflichtet, in ihren jeweiligen Zuständigkeiten Aktionspläne für Gender Mainstreaming zu entwickeln. Politische Verpflichtungen zum Gender Mainstreaming und Gender Training sowie entsprechende Maßnahmen gibt es auch auf lokaler und regionaler Ebene.

Vor allem in Ländern, in denen das Gender Mainstreaming gesetzlich vorgeschrieben ist, bestehen starke Anreize für die Bereitstellung von Gender Training-Angeboten für das Personal auf allen Ebenen der öffentlichen Verwaltung. Einige Länder, z. B. Deutschland und Spanien, haben Schulungen zu Gleichstellungsfragen im öffentlichen Dienst gesetzlich vorgeschrieben.

In **Deutschland** ist Gender Mainstreaming als „Leitprinzip“ in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung (GGO) festgeschrieben, die für die Arbeit der Bundesministerien gilt. Außerdem verpflichtet das Bundesgleichstellungsgesetz alle Beschäftigten der Bundesverwaltung, insbesondere Führungskräfte, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und durchgängig zu berücksichtigen und zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgabe entsprechende Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen.

In **Spanien** wird nach dem Gesetz von 2007 über die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Eingangsprüfungen für den öffentlichen Dienst auch Wissen über den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern abgefragt (Artikel 61 Absatz 1). Derselbe Artikel sieht vor, dass alle Stellen der öffentlichen Verwaltung ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Prävention

geschlechtsbezogener Gewalt schulen. Das Gesetz enthält auch spezielle Bestimmungen über die Pflicht, den Schutz der Geschlechtergleichstellung in alle Einstellungs- und Beförderungsprüfungen im spanischen Justizwesen einzubeziehen.

Gender Training hat in den meisten Mitgliedstaaten in Politik und Praxis keine hohe Priorität

In vielen Fällen schlägt sich die Erwähnung von Schulungen jedoch nicht in konkreten Maßnahmen und Strategien in diesem Bereich nieder. In der Praxis hat die Verbesserung der Gender-Kompetenz trotz der politischen Verpflichtung zum Gender Mainstreaming in den meisten Mitgliedstaaten eine niedrige Priorität und wird nur als „weiches“ Instrument der Politikgestaltung eingesetzt. In den meisten Ländern zeigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung nur begrenzt Interesse am Gender Training und die Nachfrage nach Schulungen ist gering. Als Problem erweist sich in einigen Fällen auch die Tatsache, dass die Notwendigkeit von Gender Training nur widerstrebend anerkannt wird und der Gleichstellung wenig Bedeutung beigemessen oder sogar geleugnet wird, dass sie in bestimmten Politikbereichen berücksichtigt werden muss. Zudem werden, selbst wenn Schulungen angeboten werden, den Beschäftigten im öffentlichen Dienst in der Regel keine Anreize für eine Teilnahme geboten. Deshalb werden Wissenslücken zu Gleichstellungsfragen oft nicht beseitigt.

Die Bewertung des Umfangs der Schulungsaktivitäten und -programme und der Zahl der Teilnehmenden an Gender Trainings in der EU ist eine schwierige Aufgabe, da auf keiner Verwaltungsebene systematisch Daten diesbezüglich gesammelt werden. Schätzungen anhand der Angaben befragter Personen bzw. der Sekundärforschung legen jedoch nahe, dass die Teilnahmequoten an Gender Training-Programmen nach wie vor niedrig sind und Maßnahmen zum Kompetenzaufbau im Gleichstellungsbereich nicht in breitem Umfang umgesetzt werden. Speziell auf die Zielgruppe abgestimmte Schulungen, die für den Arbeitsalltag der Teilnehmerinnen und Teilnehmer



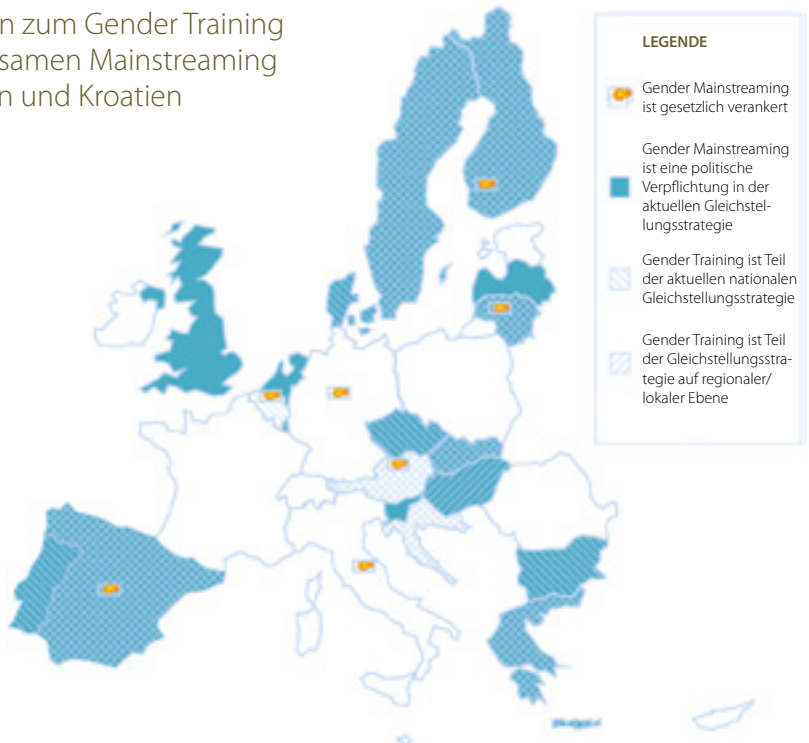
direkte Relevanz haben und deren Wirksamkeit nachweisbar ist, scheinen jedoch auf mehr Interesse und Teilnahmebereitschaft zu stoßen.

Staatliche Einrichtungen zur Frauenförderung übernehmen bei der Entwicklung von Gender Training-Programmen eine Koordinierungsfunktion

In den meisten Ländern übernehmen staatliche Einrichtungen zur Frauenförderung bei der Entwicklung von Gender-Training-Programmen eine

Koordinierungsfunktion. In manchen Fällen, z. B. in der Tschechischen Republik und Italien, wurde die Zuständigkeit jedoch einem Ministerium bzw. der regionalen oder kommunalen Ebene übertragen. Dieser Ansatz ermöglicht den Behörden die Entwicklung maßgeschneiderter Gender Training-Angebote, macht es aber schwer, Informationen über die Verfügbarkeit und die Nutzung einschlägiger Programme und Aktivitäten zu sammeln. In manchen Mitgliedstaaten bieten nichtstaatliche Akteure, wie z. B. Gewerkschaften und Forschungseinrichtungen, Gender-Training-Programme an, die sich an verschiedene Zielgruppen richten.

Politische Verpflichtungen zum Gender Training als Instrument eines wirksamen Mainstreaming in den EU-Mitgliedstaaten und Kroatien



Die weltweite Wirtschaftskrise hat in mehreren Mitgliedstaaten das Gender-Training-Angebot beeinträchtigt

Befragungen von Interessengruppen haben ergeben, dass Gender Training aus mehreren Gründen auf der politischen Agenda recht weit unten steht. Als Hauptproblem wurde der Mangel an Ressourcen für Gender-Training-Aktivitäten ermittelt, zumal Gleichstellungsstrategien und Aktionspläne normalerweise keine Ressourcen für Gender-Training-Programme vorsehen. Seit der weltweiten Wirtschaftskrise 2008 hat die Dynamik des Gender-Mainstreaming-Prozesses nachgelassen, was sich negativ auf das Gender-Training-Angebot in mehreren Ländern ausgewirkt hat. In einigen Ländern wurde die Gender-Mainstreaming-Strategie möglicherweise als „Luxus“ angesehen, den man sich nur in Zeiten des Wohlstands leisten kann. In Irland wurden beispielsweise Mittelbindungen für Gender Training und Gender Mainstreaming, die in der Strategie für Frauenförderung (2007) vorgesehen waren, aufgrund von Haushaltszwängen nicht umgesetzt. Es gibt jedoch keine eindeutigen Belege zu den haushaltsbezogenen Gesamtauswirkungen der weltweiten Wirtschaftskrise auf das Gender Training in den Mitgliedstaaten, da kaum Daten über die vor und nach der Krise für Gender Training bereitgestellten Mittel vorliegen.

Gender Training-Programme sind meist kurze, einmalige Module, wenn auch es in einigen EU-Mitgliedstaaten Beispiele für systematische Gender Training-Modelle gibt

Gender-Training-Veranstaltungen sind mit wenigen Ausnahmen fakultativ und meist nicht genau auf den speziellen Politikbereich abgestimmt, in dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer tätig sind. Allgemeine Schulungen sollen meist zur Sensibilisierung der politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in bestimmten Politikbereichen dienen und ihnen ein umfassenderes Verständnis verschiedener Aspekte der Gleichstellung/des Gender Mainstreaming in ihrem Arbeitsbereich vermitteln. Am

häufigsten werden zur Sensibilisierung kurze, einmalige Module eingesetzt. In mehreren Mitgliedstaaten wurde ein Bedarf an auf bestimmte Probleme oder Fragen zugeschnittenen Gender-Training-Angeboten und bewährten Verfahren festgestellt.

Auf der anderen Seite gibt es bereits einige interessante Beispiele für maßgeschneiderte und anspruchsvollere Schulungen, die sich mit bestimmten Fragestellungen und Arbeitsbereichen befassen. Fachkräfte im spanischen Gesundheitswesen haben beispielsweise Gender-Training-Veranstaltungen aus mehreren Modulen organisiert, welche die Themen Gesundheitsforschung, gesundheitspolitische Maßnahmen in der medizinischen Versorgung und Gender Mainstreaming in der Gesundheitspolitik umfassen. Ein weiteres Beispiel ist die Stadt Vantaa in Finnland, die maßgeschneiderte Schulungen und Unterstützungsmaßnahmen für spezielle Mainstreaming-Methoden und Verfahren im Bereich des Gender Budgeting konzipiert hat.

In vielen Ländern ist es aufgrund mangelnden Engagements der Führungsebenen und der höchsten politischen Entscheidungsebene offenbar schwierig, Gender-Training-Veranstaltungen zu organisieren, die über eine allgemeine Einführung hinausgehen. Außerdem werden für ein langfristiges und fundierteres Gender-Training-Konzept nicht genügend Mittel bereitgestellt. Nicht klar ist außerdem, ob die Ausbilderinnen und Ausbilder über das notwendige themenbezogene Fachwissen verfügen, um Schulungsprogramme auf bestimmte Politikbereiche abzustimmen, und ob Ressourcen verfügbar sind, um den Bedarf auftraggebender Organisationen an sektorspezifischeren Schulungsprogrammen decken zu können.

Relativ wenige EU-Mitgliedstaaten bieten systematische Gender-Training-Programme an. Die überwiegende Mehrheit der Mitgliedstaaten führt Gender-Training-Aktivitäten ein, um Gender Mainstreaming zu fördern, doch in Ländern ohne eine wesentliche politische Verpflichtung oder eine gesetzliche Verankerung des Gender Mainstreaming und Gender Training handelt es sich in der Regel um kleine, ad hoc durchgeführte Maßnahmen.

Der größte Teil der Mitgliedstaaten bietet grundlegende Gleichstellungsschulungen an, oft im Rahmen von Einführungsprogrammen für neue Beschäftigte im öffentlichen Dienst.



Obligatorisches Gender-Training-Modul in Luxemburg

Seit April 2011 müssen alle neuen Beamtinnen und Beamten in Luxemburg im Rahmen ihrer Grundausbildung eine obligatorische Gleichstellungsschulung absolvieren, die vom nationalen Institut für öffentliche Verwaltung (INAP) in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Chancengleichheit durchgeführt wird. Die Schulung besteht aus zwei dreistündigen Modulen. Sie soll den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen allgemeinen Überblick über die Bereiche verschaffen, in denen Frauen und Männer immer noch ungleich behandelt werden, und sie mit Strategien zur Lösung dieser Probleme vertraut machen. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind positiv; dieses Schulungsmodul scheint eine wichtige Funktion für die Sensibilisierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Gleichstellungsfragen zu erfüllen.

Gender Training im Rahmen des obligatorischen Sozialpolitik-Moduls in Griechenland

In Griechenland ist Gender Mainstreaming seit 2006 Teil der obligatorischen Schulung für neue Beamtinnen und Beamte. Das nationale Zentrum für öffentliche und lokale Verwaltung (EKDDA) ist die strategische Agentur des Landes für die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Schulungseinheiten zum Gender Mainstreaming sind Teil des Sozialpolitik-Moduls. Dem Tätigkeitsbericht 2010-2011 des EKDDA zufolge hat das Zentrum in einem Jahr 145 Programme zu verschiedenen sozialpolitischen Themen, einschließlich des Gender Mainstreamings, koordiniert und 2.876 Personen geschult.

Da die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten zu den Voraussetzungen für eine Förderung durch den ESF gehört, wird den Beteiligten an EU-finanzierten Programmen in der Regel ein Gender Training angeboten.

Agentur für Gleichstellung im ESF, Deutschland

Im März 2009 errichtete das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Agentur für Gleichstellung im ESF um die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen – ein Ziel des Europäischen Sozialfonds (ESF). Die Einrichtung der Agentur war die Reaktion auf das Fehlen einer Gleichstellungsstrategie und des Gender Mainstreamings im ESF für Deutschland in der vorangegangenen Förderperiode. Die Agentur ist eine private Organisation mit vier internen Gender-/ESF-Fachfrauen, den Begründerinnen dieser Initiative, und drei externen Expertinnen und Experten für Strategie, Arbeitsmarktpolitik und Gender Budgeting. Als Unterstützungsstruktur ist die Agentur verpflichtet, den Aufbau übertragbarer Qualifikationen und Kompetenzen bei den verantwortlichen Akteuren in den Bereichen Gleichstellung/ESF zu fördern. Zu diesem Zweck nimmt die Agentur die folgenden Aufgaben wahr bzw. verfolgt die folgenden Ziele: Beratung, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung.

In den meisten Ländern wird Gender Training in Form von Präsenz-Seminaren oder Workshops angeboten. Auf internationaler und EU-Ebene überwiegen Online-Angebote oder eine Kombination aus Online- und Präsenz-Veranstaltungen. Vor allem aufgrund von Zeitdruck und weiten Entfernungen wurden auch Online-Kursmodule entwickelt. Bis auf wenige Ausnahmen sind die Online-Gender-Kursmodule einführend und allgemein konzipiert. Während einige der Befragten E-Learning als ungeeignet empfanden, um Geschlechterstereotypen und Genderfragen umfassend zu verstehen, waren andere davon überzeugt, dass E-Learning (mindestens) so effektiv sein kann wie herkömmliche Unterrichtsformen. Zur Wirksamkeit von Online-Kursen im Vergleich zu Präsenzunterricht sind weitere Untersuchungen nötig.

Aus den Befragungen einschlägiger Ausbilderinnen und Ausbilder und politischer Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger ging hervor, dass im Mittelpunkt der Schulungen praktische Beispiele stehen sollten. Die Schulungsprogramme sind jedoch

manchmal abstrakt und nicht in angemessener Weise auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zugeschnitten. Das wiederum führt dazu, dass das im Rahmen der Schulung erworbene neue Wissen bei der täglichen Arbeit nur begrenzt umgesetzt wird.

Daher haben in einigen Ländern Ausbilderinnen und Ausbilder und politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger auf den Bedarf an konkreten Instrumenten und relevanten empfehlenswerten Beispielen aus der Praxis sowie an einer Unterstützung der Ausbilderinnen und Ausbilder in Bezug auf spezielle Projekte oder Politikbereiche hingewiesen. Eine Beurteilung der Bedürfnisse vor Beginn der Schulung und die Anwendung beteiligungsorientierter Ansätze und experimentellen Lernens mit praktischen Beispielen aus den Arbeitsumfeldern der Teilnehmerinnen und Teilnehmer können dazu beitragen, den Bedarf an spezifischeren Schulungsthemen zu ermitteln und zu decken.

Die Frage, wie Diversität in die Schulungsprogramme integriert werden kann, bleibt offen

In den letzten Jahren haben Ausbilderinnen und Ausbilder, die Gender Training anbieten, angefangen, breitere Ansätze wie z. B. Intersektionalität und Diversität in die Schulungsprogramme zu integrieren. In akademischen Kreisen und unter Ausbilderinnen und Ausbildern rückten diese Konzepte aufgrund der Erkenntnis ins Blickfeld, welche Einschränkungen entstehen, wenn das Thema Gender Mainstreaming als einzige Analysekatgorie begriffen wird, ohne zu reflektieren, wie Ungleichheiten im realen Leben verstärkt werden (z. B. im Zusammenhang mit ethnischer Herkunft, Schichtzugehörigkeit, sexueller Orientierung). Die theoretische Komplexität der Konzepte und ihre Wechselwirkung machen es jedoch schwer, sie in Schulungsaktivitäten einzubeziehen. Außerdem gibt es eine laufende Debatte darüber, inwiefern diese Konzepte die Geschlechtergleichstellung an den Rand drängen. Es birgt gewisse Risiken, wenn ein Identitätsaspekt über andere erhoben wird; das Gender Mainstreaming könnte dann unter breiter angelegten Antidiskriminierungsmaßnahmen subsumiert werden. Es ist wichtig dafür zu sorgen, dass das Gender Training keine allgemeine Einheitsmethodik

bleibt und dass Gender- und Diversity-Mainstreaming-Ansätze sich ergänzen und sich nicht gegenseitig beiseitedrängen.⁴ Es sind weitere Untersuchungen, Analysen und Überlegungen zu der Frage notwendig, wie Diversität in Schulungsprogramme integriert werden kann.

Gender-Training-Ressourcen sind meistens unspezifisch – nicht auf bestimmte Politikbereiche zugeschnitten

Ähnlich wie die bereits erörterten Schulungstypen sind auch die meisten der im Gender Training verwendeten Ressourcen unspezifisch und nicht auf bestimmte Politikbereiche zugeschnitten. In den meisten Mitgliedstaaten sind einige Ressourcen auf den Websites verschiedener Einrichtungen, wie z. B. Ministerien, Gleichstellungsstellen und Forschungszentren zu finden. Sie werden jedoch nicht systematisch gesammelt und für Ausbilderinnen und Ausbilder, Forscherinnen und Forscher sowie politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger verfügbar gemacht.

Da die Notwendigkeit festgestellt wurde Informationen über Gender Training in der Europäischen Union zusammenzutragen und zu verbreiten, wurden im Rahmen dieser Studie Instrumente und Ressourcen der EU-Mitgliedstaaten sowie europäischer und internationaler Organisationen gesammelt. Diese Ressourcen sind in der EIGE-Datenbank zu Gender-Training-Ressourcen verfügbar (abrufbar unter: <http://www.eige.europa.eu>). Die Datenbank bietet Zugang zu allgemeinen sowie zu speziell zugeschnittenen Schulungsmaterialien, insbesondere für die Bereiche Beschäftigung und Soziales, Bildung, Rechtsprechung, Freiheit und Sicherheit und Gesundheit. Spezialisiertere Ressourcen zu bestimmten Themen wie z. B. Gender-Statistiken und Macht und Entscheidungspraxis sind ebenfalls, wenn auch nur in begrenztem Umfang, vorhanden. Die EIGE-Datenbank

⁴ Eveline, J., Bacchi, C., Binns, J. (2009) 'Gender Mainstreaming versus Diversity Mainstreaming: Methodology as Emancipatory Politics. [Gender Mainstreaming kontra Diversity Mainstreaming: Methodik als emanzipatorische Strategie] In: *Gender, Work and Organisation*. Bd. 16, Nr. 2, März 2009.



für Gender-Training-Ressourcen enthält außerdem Instrumente, die für die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder entwickelt wurden.

Ein großer Teil der Fortschritte und nützlichen Ressourcen für Schulungen zum Gender Mainstreaming sind mit dem Thema Entwicklungshilfe verknüpft und deshalb in den Außenministerien der 27 EU-Mitgliedstaaten angesiedelt. Diese Entwicklung wurde durch die vierte Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 beeinflusst. Größtenteils waren es Fachleute für Entwicklungszusammenarbeit in den verschiedenen Außenministerien, die die Richtung vorgaben und Gender-Mainstreaming-Strategien und entsprechende Schulungen und praktische Instrumente und Ressourcen für die einzelnen Sektoren konzipierten. Beispielsweise haben die verschiedenen Partner im Rahmen der Global Gender and Climate Alliance (CGCA) ein Schulungshandbuch zu Gender und Klimawandel erstellt.⁵ Es richtet sich an politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich mit dem Klimawandel beschäftigen, und soll ihnen helfen, die Geschlechterdimension des Klimawandels zu erfassen und anzugehen. Dieses praktische Instrument ermöglicht es politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern, bei der Entwicklung von Klimaschutzpolitischen Maßnahmen und Strategien die Geschlechterdimension zu berücksichtigen.

Gender-Training-Programme werden nicht systematisch evaluiert, obwohl qualitative Befunde nahelegen, dass sie die wirksame Umsetzung des Gender Mainstreamings fördern

Evaluierungen, welche die Ergebnisse, den Wirkungsbereich und die Umsetzung von Gender-Training-Maßnahmen bewerten und Hinweise auf ihre Wirksamkeit geben, stellen einen Schwachpunkt in den meisten der im Rahmen der Studie überprüften

Initiativen dar. In einigen Fällen werden im Rahmen von Schulungsprogrammen verfahrenstechnische Aspekte überwacht (z. B. die Zahl der Begünstigten, die Zahl der durchgeführten Schulungen) und die Zufriedenheit der Schulungsteilnehmerinnen und Schulungsteilnehmer mit dem Schulungsprogramm bewertet. Es gibt jedoch nur wenige systematische Ansätze, um die Outputs, Ergebnisse und Auswirkungen von Schulungen auf Organisationen und auf die tägliche Arbeit des Personals der öffentlichen Verwaltungen zu bewerten, sowie – was problematischer ist – die Verhaltensänderungen der Schulungsteilnehmerinnen und -teilnehmer zu evaluieren. Über die Entwicklung von Indikatoren und die Messung von Wirkungen ist offenbar wenig Wissen vorhanden. Daher liegen nur in begrenztem Umfang Erkenntnisse zur Wirksamkeit der Schulungen und ihrer langfristigen Wirkung auf Politik und Programme vor, einschließlich der Veränderungen in den Organisationen und der Art und Weise, wie das neu erworbene Wissen in Arbeitsabläufe integriert wird.

Das Forschungsteam ermittelte eine Reihe vielversprechender Vorgehensweisen, die den potenziellen Nutzen von Gender Training-Programmen zeigen (diese werden in dem ausführlichen Bericht und den Fallstudien näher erläutert). Konkrete Beispiele für den Nutzen von Gender Training (und Gender Mainstreaming) sind potenziell ein nützliches Mittel, um politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern die Bedeutung, Relevanz und Nützlichkeit dieser Arbeit aufzuzeigen.

Ein solches Beispiel ist die Schulung zum Gender Impact Assessment (GIA, Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen) für ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Erstellung des Haushaltsplans der Stadt Vantaa beteiligt sind. Befragungen von Interessengruppen ergaben, dass das Schulungsprogramm sowohl auf der Entscheidungsebene als auch bei den Dienstleistungen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen beigetragen hat. Außerdem wurden dadurch (mögliche) negative Auswirkungen politischer Entscheidungen und Dienstleistungen auf beide Geschlechter verringert.

⁵ International Union for Conservation of Nature (IUCN) et al. (2009) 'Training manual on gender and climate change' [Schulungshandbuch zu Gleichstellung und Klimawandel], http://cmsdata.iucn.org/downloads/eng_version_web_final_1.pdf

Ergebnisse der Gender-Impact-Assessment-Schulung in der Stadt Vantaa, Finnland in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung

Im Rahmen der Schulung zum Gender Impact Assessment (GIA) in der Stadt Vantaa wurde ein GIA im Sozial- und Gesundheitsbereich durchgeführt. Diese Bewertung ergab, dass Frauen, die Probleme mit illegalen Suchtmitteln hatten, keine Drogentherapiestelle aufsuchten, weil sie (z. B. aus Angst vor sozialer Stigmatisierung) nicht öffentlich zugeben wollten, dass sie ein Drogenproblem haben. Aufgrund dieser Erkenntnis konzipierte der Gesundheits- und Sozialdienst der Stadt einen Dienst, bei dem weibliche Suchtkranke keine Drogentherapiestelle aufsuchen mussten, sondern eine vergleichbare Unterstützung zu Hause erhielten. Seitdem nehmen mehr Frauen diese Hilfe in Anspruch. Gleichzeitig stellte sich heraus, dass die mobile therapeutische Versorgung im Vergleich zum institutionellen Angebot kostengünstiger ist. Das zeigt, dass eine Schulung zum Gender Impact Assessment – und im weiteren Sinne zum Gender Mainstreaming – positive Auswirkungen sowohl auf die Bürgerinnen und Bürger als auch die Behörden haben kann.

Es sind jedoch weitere Forschungsanstrengungen nötig, um zu ermitteln, inwieweit Gender Training Veränderungen auf der Ebene der Politik und der Programmumsetzung bewirkt.

Wissen, Qualifikationen und fachliche Kompetenz der Ausbilderinnen und Ausbilder sind sehr unterschiedlich

Der neue Beruf der „Gender Trainerin“ bzw. des „Gender Trainers“ spiegelt die zunehmende Erkenntnis wider, dass Gender Mainstreaming ein Schlüsselmechanismus zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung sowohl in der EU als auch auf internationaler Ebene ist. Diese spezialisierten Ausbilderinnen und Ausbilder gelten als „zentrale Akteure“ für die

Organisation von Gender-Training-Programmen. Sie unterstützen politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger beim Aufbau der Qualifikationen und Kompetenzen, die nötig sind, um den Gleichstellungsaspekt bei politischen Weichenstellungen durchgehend zu berücksichtigen.

Befragungen von politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern durch Interessengruppen ergaben jedoch, dass einige beauftragende Behörden Schwierigkeiten haben, Ausbilderinnen und Ausbilder zu finden, die geeignete Qualifikationen und das thematische Fachwissen mitbringen, um angemessene Schulungen mit dem entsprechenden Politikschwerpunkt zu konzipieren. Um hier Abhilfe zu schaffen, erstellte das Forschungsteam eine Datenbank zu Ausbilderinnen und Ausbildern und Bildungseinrichtungen in der Europäischen Union und Kroatien, die Gender Training anbieten. Die Datenbank ist über die Website des EIGE zugänglich. Diese Datenbank des EIGE bietet Zugang zu einem großen Pool von Ausbilderinnen und Ausbildern in Europa mit unterschiedlichen methodischen und thematischen Fachkenntnissen. Die Datenbank hilft beauftragenden Behörden, die Ausbilderinnen und Ausbilder mit Erfahrungen zu finden, die für ihre Politikbereiche relevant sind.

Anhand der für die Datenbank gesammelten Informationen lässt sich feststellen, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder aus den verschiedensten Sektoren kommen. Die meisten arbeiten für ein privatwirtschaftliches Unternehmen, eine zivilgesellschaftliche Organisation oder eine Universität. Einige arbeiten als selbstständige Beraterinnen und Berater. Die meisten derjenigen, die Angaben zu ihren Qualifikationen machten, haben mindestens einen höheren Bildungsabschluss, wobei die Qualifikationen stark variieren. Die Ausbilderinnen und Ausbilder haben ihr aktuelles Qualifikationsniveau, ihre Expertise und ihren Erfahrungsstand über unterschiedliche Bildungswege erreicht. Fehlende Vereinbarungen über Qualitätsstandards für Gender Training tragen zusätzlich zur Heterogenität bei.

Bei der beruflichen Tätigkeit der Ausbilderinnen und Ausbilder kommt eine ganze Palette von Kompetenzen in unterschiedlichsten (ermittelt wurden 20) Fachgebieten zum Tragen. Die verbreitetsten Themen sind Gender-Analyse, Forschung, Statistik und Indikatoren,



Entwicklung von Instrumenten, Gender Impact Assessment, Gender Budgeting, Projektplanung, Politikentwicklung und Reformen sowie Monitoring und Evaluierung. Sie arbeiten zudem in den verschiedensten Politikbereichen, am häufigsten in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigung und Soziales, Chancengleichheit von Männern und Frauen, Gewalt und Geschlechterstereotypen.

Für die Qualitätssicherung bedarf es einer Standardisierung der Schulungsprogramme

In der Literatur zu Gender Training sind eine ganze Reihe von Qualifikationen und Kompetenzen aufgeführt, die Ausbilderinnen und Ausbilder im Bereich Gender Training erwerben sollten. Es gibt jedoch keine einheitlichen Qualifikationen und keine allgemein gültigen Standards zu den Inhalten und Curricula der Schulungen. Es wurden einige Anstrengungen unternommen, um eine Bestandsaufnahme der Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen von Ausbilderinnen und Ausbildern im Bereich des Gender Trainings zu erstellen und Qualitätsstandards festzulegen (z. B. in Österreich, Deutschland und Polen und auf internationaler Ebene). Außerdem existiert eine Reihe von Ressourcen und Instrumenten für Ausbilderinnen und Ausbilder, die die Qualität der Schulungen verbessern könnten. Die Frage, ob die Festlegung von Qualitätsstandards oder Mindeststandards notwendig (oder möglich) ist, bleibt jedoch offen. Im Folgenden werden die Grundkompetenzen, die Ausbilderinnen und Ausbilder im Bereich des Gender Trainings mitbringen sollten, beispielhaft aufgeführt.

Grundlegende Kompetenzen von Ausbilderinnen und Ausbildern im Bereich Gender Training

Um erfolgreich zu diesen Prozessen beizutragen, müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder über die folgenden grundlegenden Kompetenzen verfügen:

- Verständnis von sozialen Prozessen, Gruppendynamiken, Inklusions- und Exklusionsmechanismen,

- Verständnis der Rolle von Menschen- und Organisationsführung und
- Bewusstsein für den Umgang mit der eigenen inneren „Diversität“.

Kompendium „Theorie, Praxis und Qualitätsstandards für die Gender-Arbeit. Weiterbildungsprogramm für die Gender-Arbeit“, Projekt GemTrEX.

Abrufbar in der EIGE-Datenbank für Gender-Training-Ressourcen unter: <http://www.eige.europa.eu>

Praxisgemeinschaften sind ein wirksamer Ansatz für den Wissensaustausch und die Verbesserung der Schulungsqualität in Europa

Die Erkenntnisse der Forschung legen nahe, dass Praxisgemeinschaften (Communities of Practice, CoP) geeignet sind, um den Wissensaustausch zwischen verschiedenen Gruppen von Ausbilderinnen und Ausbildern im Bereich des Gender Trainings zu fördern und relevantes Wissen für ihre Zielgruppen (Einzelpersonen, Expertinnen und Experten, politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger, Fachleute aus der Praxis) zugänglich zu machen. Außerdem scheinen ein großes Interesse und ein Bedarf an Aktivitäten dieser Art zu bestehen. CoP könnten insbesondere Fragen aufgreifen, die im Rahmen früherer Forschungsarbeiten in diesem Bereich als besondere Herausforderung für Gender Training ermittelt wurden. Dazu gehören Themen wie der Umgang mit Widerständen gegenüber dem Gender Training, ein ausgewogenes Verhältnis von Theorie und Praxis, das Angebot von Schulungen auf höherem Niveau und die Entwicklung von Akkreditierungs- und Zertifizierungsverfahren für die Gender-Arbeit. Außerdem könnten durch diese Zusammenarbeit auch die Widerstände der Ausbilderinnen und Ausbilder gegen einen Austausch der von ihnen eingesetzten Instrumente und methodischen Ansätze abgebaut werden.

Haupthindernisse dafür, dass eine CoP als effektiver Ansatz sozialen Lernens funktioniert, können Sprachbarrieren, das Fehlen einer Kultur des Wissensaustauschs in bestimmten Umfeldern und Schwierigkeiten bei der Messung von Auswirkungen auf die politischen Entscheidungsprozesse sein.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Gender Training zu einer strategischen Priorität machen

Obwohl die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts (Gender Mainstreaming) seit 1995 auf europäischer und internationaler Ebene auf der politischen Agenda steht, geht die Umsetzung in der Praxis insgesamt eher langsam und ad hoc voran, und EU-weit sind Kapazitätsprobleme und Wissenslücken festzustellen. In vielen Fällen wird in den nationalen politischen Dokumenten nicht hinreichend anerkannt, dass Kapazitäten geschaffen werden müssen, um Gender Mainstreaming wirksam umzusetzen. Dies hat grundsätzlich – auch wenn es einige Ausnahmen gibt – zusammen mit Wettbewerbsprioritäten, finanziellen Problemen und politischen Zwängen den Umfang der Gender-Training-Maßnahmen begrenzt. Sparmaßnahmen der Mitgliedstaaten könnten die Fortschritte und positiven Entwicklungen bei der Umsetzung des Gender Mainstreamings in einigen Mitgliedstaaten unterlaufen.

In vielen Mitgliedstaaten bedarf es offenbar einer Stärkung des politischen Willens, sich auf der Ebene des politischen Strategierahmens für Gender Training einzusetzen, sowie der entsprechenden Vereinbarungen, um dieses Engagement in die Tat umzusetzen. In der Praxis dürfte sich ein größeres politisches Engagement für Gender Training positiv auf die Entwicklung von Gender-Training-Konzepten auswirken.

Maßgeschneiderte Schulungsprogramme: ein Ansatz, um Gender Training weiter voranzubringen?

Mittlerweile sind eine ganze Reihe von Instrumenten und Ressourcen für Gender Training in der EU verfügbar. Doch der freiwillige und Ad-hoc-Charakter der meisten Maßnahmen bietet genauso Anlass zur Sorge wie die fehlende Überwachung und Evaluierung der

Aufnahme dieser Angebote. Beteiligung, Outputs, Ergebnisse und Wirkung sind weitgehend unbekannt. Die Forschung zeigt, dass Gender Training am wirkungsvollsten ist, wenn es über eine allgemeine Ebene hinausgeht und stärker und fundierter auf bestimmte Projekte oder Politikbereiche bezogen wird. Praktische Beispiele und konkrete Instrumente zur Entwicklung wirkungsvoller Verfahren für die Praxis, die auf beteiligungsorientierten Ansätzen und Erfahrungslernen basieren, sollten Teil dieser Umorientierung hin zu maßgeschneiderten Schulungen sein, wenn der Sektor bessere Chancen haben will, politische Weichenstellungen und die Durchführung von Programmen in der Praxis zu beeinflussen.

Die Verlagerung des politischen Fokusses auf Diversität und Intersektionalität bedeutet, dass diese Konzepte in das Gender Training integriert werden müssen. Dieser Bereich ist jedoch alles andere als klar umrissen, und die Ansätze zur Berücksichtigung von Diversität in Schulungsprogrammen müssen durch weitere Reflexion, Analyse und Forschung weiterentwickelt werden.

Standardisierung der Schulungsqualität

Die Untersuchung hat ergeben, dass die im Bereich Gender Training arbeitenden Ausbilderinnen und Ausbilder ganz verschiedene Hintergründe und berufliche Qualifikationen mitbringen. Auch die Bereiche, in denen die Ausbilderinnen und Ausbilder in der EU über spezielles Fachwissen verfügen, sind vielfältig und weisen in einigen Bereichen (wie z. B. Aus- und Fortbildung, Beschäftigung und Soziales) eine klare Häufung auf, was darauf hinweisen könnte, dass Ungleichheiten in bestimmten Politikfeldern vorrangig angegangen werden. Man könnte argumentieren, dass diese Unterschiede für das Decken des Schulungsbedarfs wichtig waren und dazu geführt haben, dass sich eine relativ große „Branche“



von Fachausbilderinnen und –ausbildern für Gender-Training entwickelt hat. Gleichzeitig deuten einige Befunde darauf hin, dass das Fehlen gemeinsamer Kriterien oder Mindeststandards für Gender-Fachkompetenz sich negativ auf die Umsetzung des Gender Mainstreamings auswirken kann.

Außerdem verfügen Einrichtungen und Organisationen, die Gender Training in Auftrag geben, nicht unbedingt über einen Bezugsrahmen, der ihnen bei der Entscheidung weiterhelfen könnte, welche Art von Schulung für sie am wirkungsvollsten wäre. Ihnen fehlen zudem Orientierungshilfen bei der Suche und Auswahl qualifizierter Schulungsdienstleister. Daher sollten in der Praxis Qualitätsstandards für Gender Training und Ausbilderinnen und Ausbilder in diesem Bereich untersucht und entwickelt werden, um einen effizienten und wirkungsvollen Einsatz der verfügbaren personellen und finanziellen Ressourcen zur weiteren Umsetzung des Gender Mainstreamings zu fördern. Zu den wichtigen Ergebnissen der Studie gehört, dass die Qualifikationen und Kompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder ermittelt, Ausbildungsangebote für Ausbilderinnen und Ausbilder bereitgestellt und Inhalt, Methoden und Bewertungen standardisiert werden müssen.

In einigen Mitgliedstaaten wurden bereits Fortschritte bei der Festlegung von Standards für Gender Training und entsprechende Schulungsangebote erzielt. Es besteht die Möglichkeit, diese Entwicklungen durch Peer-Learning zu nutzen, um Erfahrungen auf EU-Ebene weiterzugeben. Dadurch könnten der potenzielle Nutzen und die Möglichkeiten für harmonisierte Standards von Anfang an maximiert werden.

Das künftige Vorgehen

Um die vorstehend genannten Probleme anzugehen, sollten Maßnahmen in folgenden Bereichen erwo-gen werden:

- Wissens- und Erfahrungsaustausch über wirksame Ansätze in verschiedenen politischen Teilbereichen sowie der Einsatz partizipatorischer Ansätze

und des Erfahrungslernens in der Kooperation von Ausbilderinnen und Ausbildern und Expertinnen und Experten.

- Impulse für die laufende Debatte über Qualitätsstandards für Gender Training auf EU-Ebene durch einen „Brückenschlag“ zwischen Ausbilderinnen und Ausbildern für Gender Training, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern.
- Unterstützung der bestehenden Arbeiten an der Festlegung von Kriterien für die Bewertung von Gender-Training-Programmen und -Ressourcen.
- Übergang zu einer gewissen Institutionalisierung und Operationalisierung des Kapazitätenausbaus für Gender Mainstreaming. Gender Training muss als Teil einer umfassenderen „Kapazitätenausbau-Strategie“ betrachtet werden, die auch Aktivitäten nach den Schulungen, Monitoring-Systeme und Veränderungen in der Organisation umfasst.
- Unterstützung und Förderung von Ausbildungsangeboten für Ausbilderinnen und Ausbilder. Stärker berücksichtigt werden muss die Notwendigkeit eines EU-Qualifikations-/Zertifizierungssystems für Ausbilderinnen und Ausbilder für Gender Training und der möglichen Entwicklung eines EU-Ausbilderschulungsprogramms (Training Programme for Gender Trainers, TPOT).
- Förderung des Dialogs über Möglichkeiten zur Berücksichtigung von Diversität und Intersektionalität in Gender-Training-Programmen, Durchführung von Forschungsarbeiten und Verbreitung der Forschungsergebnisse und Instrumente in diesem Bereich.
- Untersuchung und Vermittlung des Nutzens von Gender Training.
- Weiteres Zusammentragen von Instrumenten und Methoden des Gender Trainings, die den Bedürfnissen der Interessengruppen und den Herausforderungen gerecht werden, vor denen sie in Bezug auf Gender Mainstreaming stehen.



www.eige.europa.eu

Weitere Studienergebnisse sind auf der Website des EIGE (<http://www.eige.europa.eu>) abrufbar:

- Abschlussbericht der Bestandaufnahme;
- 28 Länder-Informationsblätter zu den EU-Mitgliedstaaten und Kroatien;
- Fünf themenbezogene Informationsblätter;
- Ein Bericht zu den Gedanken aus den Online-Diskussionen;
- Die Datenbank des EIGE zu Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Bildungseinrichtungen für Gender Training;
- Die Datenbank des EIGE zu Gender-Training-Ressourcen.

ISBN 978-92-9218-204-5



9 789292 182045

