



Gender Training: Schritt für Schritt zur Qualität

- **Was ist Gender Training?** Unter Gender Training (Schulungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming) versteht man ein Instrument und einen Prozess zur Unterstützung politischer Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in ihren Bemühungen, die Gleichstellungsperspektive in alle Politiken und Programme zu integrieren.
- **Warum Gender Training?** Gender Training zielt darauf ab, die Akteure stärker für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren und ihre diesbezüglichen Kompetenzen zu entwickeln, damit sie die Gleichstellung der Geschlechter in ihrer Arbeit auf allen Ebenen fördern können.
- **Warum brauchen wir Gender Training?** Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert der Europäischen Union (EU). Die Einbeziehung dieses Grundsatzes in alle ihre Tätigkeiten ist ein allgemeines Ziel der EU. Gender Training hilft Schlüsselakteuren, das Wissen und die Kompetenzen zu erwerben, die zum Erreichen dieses Ziels erforderlich sind.
- **Worum geht es in diesem Informationsblatt?** Auf der Grundlage der Erkenntnisse der EIGE-Studie „Gender Training in the EU: Mapping, research and stakeholders' engagement“ (Gender Training in der EU: Bestandsaufnahme, Analyse und Engagement der Interessengruppen, 2012-2013) erläutert dieses Informationsblatt die fünf wichtigsten Schritte, die bei der Planung von Gender-Training-Programmen in staatlichen Behörden befolgt werden müssen.

Gender Training: Fünf-Schritte-Ansatz für Qualität



SCHRITT 1. Engagement sicherstellen: Wie sehr steht das Management hinter der Sache?



Als Strategie zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung setzt das Gender Mainstreaming einen Prozess in Gang, durch den Veränderungen von Politiken, Strategien und Tätigkeiten gefördert werden. Um dauerhafte Veränderungen in der nationalen, regionalen/lokalen und sektorspezifischen Politikgestaltung zu erreichen, müssen Beschäftigte im öffentlichen Dienst über einschlägiges Wissen und entsprechende fachliche Kompetenzen verfügen, die es ihnen ermöglichen, Gleichstellungsfragen richtig anzugehen. Die Verpflichtung der Institutionen, Gleichstellungsaspekte durchgängig zu berücksichtigen, und die Unterstützung durch hochrangige Führungskräfte sind entscheidend dafür, dass das Personal an Gender Trainings teilnehmen kann und Zeit und Raum hat, sich damit auseinanderzusetzen, wie sich diese Fragen auf die tägliche Arbeit auswirken. Der Erfolg dieser Schulungen hängt deshalb davon ab, inwieweit die Führungskräfte verstehen, dass die Umsetzung des Gender Mainstreaming ein bestimmtes Wissen und Investitionen in die Kompetenzentwicklung des Personals voraussetzt.

SCHRITT 2. Verbindliche Standards festlegen: Worauf sollten wir achten, wenn wir ein Gender Training in Auftrag geben?



Angesichts der unterschiedlichen Hintergründe der Anbieter von Gender Training müssen beauftragende Behörden eine sachkundige Entscheidung über die Kriterien bei der Auftragsvergabe treffen. Derzeit gibt es keine allgemeinen Leitlinien für beauftragende Institutionen, die ihnen Orientierung bei der Suche und der Auswahl qualitativ hochwertiger Schulungen bieten können. Die laufende Debatte über Qualitätsstandards und kompetenzbasierte Kriterien für Ausbilderinnen und Ausbilder im Bereich Gender Mainstreaming liefert jedoch einige Anhaltspunkte dafür, was bei der Auftragsvergabe zu beachten ist, um die Wirksamkeit der Schulung zu gewährleisten. Vor der Auftragsvergabe sollten u. a. folgende Fragen gestellt werden:

- **Inhalt und Materialien:** An welchen Themen sind wir besonders interessiert? Welche Schulungsmaterialien würden sich für uns am besten eignen?
- **Methodik:** Welcher Ansatz eignet sich zum Erreichen der Schulungsziele am besten? Welche Übungen wären für uns optimal?
- **Profil der Ausbilderin oder des Ausbilders:** Welches Wissen, welche Fähigkeiten und welche Kompetenzen sollte eine Ausbilderin oder ein Ausbilder besitzen? Wie lassen sich diese überprüfen?

Portugal hat nationale Standards für Gender Training, sogenannte Kriterienkataloge, festgelegt. Juristische Personen, die sich im Rahmen von Ausschreibungen um öffentliche Gelder für die Durchführung von Gender Trainings oder die Schulung von Ausbilderinnen und Ausbildern bewerben, müssen diese Standards erfüllen.

Die EIGE-Datenbank zu Ausbilderinnen und Ausbildern, die Gender Training anbieten, bietet Zugang zu einem großen Pool von Ausbilderinnen und Ausbildern mit unterschiedlichen methodischen und thematischen Fachkenntnissen. Die beauftragenden Behörden haben so die Möglichkeit, Ausbilderinnen oder Ausbilder mit Erfahrungen in ihren Politikbereichen zu finden. Die Datenbank ist über folgende Website zugänglich: <http://www.eige.europa.eu>.



SCHRITT 3. Den Bedarf ermitteln: Welchem Bedarf soll das Gender Training entsprechen?



Für diejenigen, die Gender Training in Auftrag geben, ist es äußerst wichtig zu ermitteln, welche Probleme in der Schulung behandelt werden und welche Ergebnisse erreicht werden sollen. Vor Beginn der Schulung können die Beschäftigten aufgefordert werden, ihre Bedürfnisse und Erwartungen an das Seminar sowie ihre Motivation für die Teilnahme anzugeben. Diese Vorgehensweise hilft, die Schulungssitzungen zu strukturieren und ihre Inhalte anhand der Interessen der potenziell Teilnehmenden zu entwickeln.

„(...) Daher steige ich nicht sofort in das Training ein, sondern beginne mit einer Reihe von Fragen, um sicherzustellen, dass das Training alle Teilnehmenden erreicht und für alle die gleiche Qualität hat.“

Kajsa Svalery, Kommunalverwaltung Gävle, Schweden
Auszug aus der vom EIGE veranstalteten Online-Diskussion über Gender Training, 25./26. September 2012

SCHRITT 4. Erste Schritte: Welcher Ansatz eignet sich am besten, um Veränderungen anzustoßen?



- **Inhalt und Materialien:** Durch den Einsatz maßgeschneiderter Instrumente und bewährter Verfahren für spezielle Politikbereiche können die Beschäftigten die Kompetenzen erwerben, die sie benötigen, um die Gleichstellungsperspektive im jeweiligen Arbeitsfeld zu berücksichtigen. Auch Aspekte von Diversität und Intersektionalität dürfen nicht außer Acht gelassen werden.
- **Methodik:** Es sind sowohl allgemeine als auch maßgeschneiderte Gender Trainings erforderlich, um auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen zu können. Idealerweise schließen sich an allgemeine Gender Trainings Workshops an, in welchen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Relevanz der Gleichstellungsperspektive für ihren Politikbereich untersuchen können. Dabei sollten auch innovative Wege zur Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten in Politiken und Programme erwogen werden.
- **Profil der Ausbilderin oder des Ausbilders:** In einigen EU-Mitgliedstaaten wird die Einführung von Qualitätsstandards auf nationaler Ebene angestrebt. Einige Beispiele wichtiger Qualifikationen, Kenntnisse und Kompetenzen, welche Ausbilderinnen und Ausbilder haben sollten, finden Sie in der EIGE-Studie „Gender Training in the EU: Mapping, research and stakeholders' engagement“ (Gender Training in Europa: Bestandsaufnahme, Analyse und Engagement der Interessengruppen, 2012-2013).

Gender Training:

- liefert Fakten, Zahlen und Indikatoren zur sozialen und wirtschaftlichen Situation von Männern und Frauen;
- fördert Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung und unterstützt das Finden der persönlichen und sozialen Identität;
- hilft, den Ursprung und die Funktionsweise von Geschlechterstereotypen zu verstehen;
- erzeugt antidiskriminatorische Haltungen und Verhaltensweisen;
- stellt die Geschlechtergleichstellung in einen umfassenden rechtlichen Kontext;
- hilft, geschlechterbezogene Überlegungen und Perspektiven zu integrieren;
- veranschaulicht den breiten und vielfältigen Kontext der Geschlechtergleichstellung.

Qualitätsstandards für den Inhalt von Gender Training
Acting Pro(e)quality Qualitätsstandards für Schulungen im Bereich Gleichstellung und Diversität in der EU
Pro(e)quality - Transnationale Zusammenarbeit im Rahmen von EQUAL, 2007
Abrufbar aus der EIGE-Datenbank unter: <http://www.eige.europa.eu>

SCHRITT 5. Die Wirkung messen und evaluieren: Wie kann die Wirkung weiterverfolgt werden?



Der Aufbau von Gender-Kompetenzen und die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen erfordern Zeit und regelmäßige Maßnahmen. Entscheidend für die Förderung dieses Prozesses ist es, ein gewünschtes Ergebnis zu definieren und zu bewerten, ob und wie es erreicht worden ist. Dies kann durch das Formulieren von Zielen für das Gender Training hinsichtlich folgender Kriterien geschehen: 1.) Kompetenzen, die entwickelt werden sollen, und 2.) Veränderungen, die in der Organisation und in den bereitgestellten Dienstleistungen/Politiken bewirkt werden sollen. Durch systematische Prüfung und Evaluierung von Gender Trainings kann ihre Effektivität im Hinblick auf das Erreichen dieser Ziele bewertet und es kann gleichzeitig ermittelt werden, wo weiterer Handlungsbedarf besteht. Außerdem dokumentieren Evaluationen die langfristigen Wirkungen und den Nutzen von Gender Training. Diese Erkenntnisse sind äußerst wichtig um hochrangigen Führungskräften die Wichtigkeit dieser Schulungen zu vermitteln und um deutlich zu machen, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Verantwortlichkeit aller Beschäftigter liegt.

Bei der **Weltgesundheitsorganisation (WHO)** wird bei den Schulungsteilnehmenden nach sechs Monaten ein Follow-up durchgeführt, um festzustellen, wie sie die im Rahmen des Gender Trainings erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse anwenden. Teilnehmende in den WHO-Länderbüros verpflichten sich, bestimmte Gleichstellungsaspekte in ihre Arbeitsbereiche zu integrieren. Die Fortschritte werden daran gemessen, welche Fortschritte die Länderprogramme im Hinblick auf die Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen erzielen.

Weitere Beispiele für die Evaluierung von Gender Trainings finden Sie in der EIGE-Datenbank unter: <http://www.eige.europa.eu>

Über die Studie:

Dieses Informationsblatt bietet praktische Informationen zur Durchführung von Gender Trainings (Schulungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming). Es fasst die Ergebnisse des vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) durchgeführten Forschungsprojekts zum Gender Training in der Europäischen Union zusammen. Im Rahmen dieses Projekts wurden Informationen über Gender-Training-Angebote in den 27 EU-Mitgliedstaaten und in Kroatien erhoben. Das Projekt soll den Dialog zwischen politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Forscherinnen und Forschern über die Frage erleichtern, wie Gender Training zur Unterstützung sachkundiger politischer Entscheidungen auf EU-Ebene und in den Mitgliedstaaten genutzt werden kann. Die Informationen stammen aus der Sekundärforschung und aus Befragungen von Interessengruppen, die von Februar bis April 2012 von ICF GHK in den EU-Mitgliedstaaten und Kroatien durchgeführt wurden, sowie aus einer Online-Diskussion im September 2012. Weder das EIGE noch Personen, die in seinem Namen handeln, können für den Inhalt der Informationen in dieser Veröffentlichung haftbar gemacht werden.

Über das EIGE:

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen ist eine EU-Agentur, die politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger und alle relevanten Institutionen darin unterstützt, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, indem es ihnen spezielle Fachkenntnisse und vergleichbare und zuverlässige Informationen zur Gleichstellung der Geschlechter in Europa zur Verfügung stellt. Weitere Informationen unter: <http://www.eige.europa.eu>.

MH-31-12-219-DE-C
doi:10.2839/55919
ISBN 978-92-9218-194-9



9 789292 181949