



# Gender Training: Erfolgsfaktoren und Herausforderungen

**„Beim Gender Training sind schlechte Schulungen häufig schlimmer als gar keine.“**

Isabel Romao, Kommission für Bürgerrechte und Geschlechtergleichstellung, Portugal

Auszug aus EIGEs Online-Diskussion über Gender Training, 25./26. September 2012

Gender Mainstreaming, die durchgehende Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts, steht seit 1995 auf internationaler und europäischer Ebene auf der politischen Agenda. Zwar haben sich die meisten EU-Mitgliedstaaten zu Gender Mainstreaming verpflichtet, dem verantwortlichen Personal fehlen jedoch häufig das entsprechende Wissen und die speziellen Kompetenzen, um dies in der Praxis umzusetzen. Das EIGE führt derzeit eine Studie über Gender Training (Schulungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming) in der EU durch: Mapping, research and stakeholders' engagement, 2012-2013 (Bestandsaufnahme, Analyse und Engagement der Interessengruppen, 2012-2013). Diese Studie soll dazu beitragen, durch den Austausch von Wissen, Instrumenten und Erfahrungen die Qualität der Gender Trainings in der EU zu verbessern. Auf der Grundlage der im Rahmen des EIGE-Projekts gewonnenen Erkenntnisse werden in diesem Informationsblatt Beispiele bewährter Gender Training-Ansätze präsentiert und zentrale Herausforderungen dargestellt, die bei der Planung von Schulungsmaßnahmen zur Förderung des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen sind.

## Welche Faktoren tragen zu einem wirkungsvollen Gender Training bei?

### Integration von Gender Training in die nationale Gleichstellungspolitik

Einige EU-Mitgliedstaaten bemühen sich aktiv, ihrer Verpflichtung zum Gender Mainstreaming gerecht zu werden und erkennen die entsprechende Kompetenzentwicklung des Personals als Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung des Gender Mainstreamings ausdrücklich an. Entsprechende Verpflichtungen sind in detaillierten nationalen Aktionsplänen festgeschrieben.

**Finnland:** Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming sowie eine verbesserte Bereitstellung von Informationen über Geschlechtergleichstellung sind wichtige Bestandteile des finnischen Gleichstellungs-Aktionsplans. Alle Ministerien sind aufgefordert, für ihre Führungskräfte und Angestellten Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming durchzuführen.

**Luxemburg:** Der nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009-2014 beinhaltet eine Verpflichtung zum Ausbau der Schulungen zum Gender Mainstreaming. Seit 2011 nehmen alle neuen Beamtinnen und Beamten an einem sechs- bis achtstündigen Gender Training teil.

**Portugal:** Der Aktionsplan für Chancengleichheit – Gleichstellung, Bürgerrechte und Nichtdiskriminierung (2011-2013) fordert Gender Mainstreaming in allen Bereichen und die Schulung von Beamtinnen und Beamten in den Bereichen Gender Mainstreaming und Geschlechtergleichstellung.

Alle öffentlichen Verwaltungen in der EU und in Kroatien sollten in angemessenem Umfang Mittel zur Förderung von Gender Mainstreaming bereitstellen. Dazu gehört auch ein umfassendes Aus- und Bildungsangebot in Gleichstellungsfragen, das über allgemeine, einmalige Kurse hinausgeht.

### Abstimmung der Gender Trainings auf den Kontext und die Bedürfnisse der Teilnehmenden

Gender Training ist besonders wirkungsvoll, wenn es auf den jeweiligen beruflichen, sozialen und kulturellen Kontext der Teilnehmenden abgestimmt ist. Auch der Hintergrund und die Bedürfnisse der Teilnehmenden sollten berücksichtigt werden. Partizipatorische Ansätze, bei denen das Erfahrungslernen im Vordergrund steht, sind beim Gender Training häufig effektiver als das Lernen in durch Lehrwerke vorgegebenen Modulen, da sie persönliche Reflexion und Diskussion fördern. Wenn möglich sollten Praxisbeispiele aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden verwendet werden, und es muss genügend Zeit für die Diskussion aller auftauchenden Fragen sein.

Es sind sowohl allgemeine als auch spezifische Gender Trainings erforderlich, um den verschiedenen Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht zu werden. Bei den Schulungen sollte die praktische Anwendung des Gender Mainstreaming im Mittelpunkt stehen, und den Teilnehmenden sollte die Fähigkeit vermittelt werden, die Gleichstellungsperspektive in ihr jeweiliges Arbeitsfeld zu integrieren. Instrumente, bewährte Verfahren und auf die Politikbereiche der Teilnehmenden zugeschnittene Aktivitäten fördern individuelles Engagement und tragen wirkungsvoller zu einem Wandel im Verhalten sowie zu Veränderungen in der Organisation, in Politiken und in Programmen bei – dem Kernanliegen des Gender Training.

**Spanien:** Beschäftigte, die für die Planung und Verwaltung von Gesundheitsdiensten oder für den Bereich Gesundheit innerhalb von Gleichbehandlungsstellen verantwortlich sind, können an einem aus vier Lerneinheiten bestehenden Kurs teilnehmen, der eine Gleichstellungsperspektive auf Bereiche wie Gesundheit, Gesundheitsforschung, staatliche Gesundheitsmaßnahmen und das Gender Mainstreaming in der Gesundheitspolitik vermittelt.



## Machtungleichgewichte zu erkennen ist ein wichtiger Bestandteil des Gender Training

Ein effektiver Gender-Training-Ansatz sollte Frauen und Männer gleichermaßen in die Schulungen einbeziehen und offene Diskussionen darüber anregen, wie sich Geschlechterstereotypen und gesellschaftliche Erwartungen sowohl auf Frauen als auch auf Männer auswirken. Gutes Gender Training kombiniert Theorie und Praxis, zeigt Geschlechterhierarchien auf und hilft zu verstehen, wie diese reproduziert werden, mit dem Ziel, institutionelle und individuelle Veränderungen zu bewirken.

**„Wir müssen Gender Training so durchführen, dass Frauen und Männern verstehen, worum es geht.“**

Tomas Wetterberg, Männer für Geschlechtergleichstellung, Schweden

**„Ich sehe eine Gefahr darin, über Männer als von „ihnen“ im Gegensatz zu „uns“ zu sprechen. Männlichkeit und Weiblichkeit sind keine festgeschriebenen Regeln, aber sie bestimmen uns ... Und wir müssen Gleichstellung so vermitteln, dass deutlich wird, dass sie uns alle angeht und uns auf unterschiedliche Weise betrifft.“**

Kajsa Svalery, Kommunalverwaltung Gävle, Schweden

Ein zentrales Element des Gender Training ist die Erkenntnis, dass die Geschlechtszugehörigkeit mit anderen persönlichen Identitätsmerkmalen (z. B. ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, soziale Schicht, Alter und Religion) zusammenwirkt. Die zunehmende Ausrichtung der Politik auf Intersektionalität und Diversität in einigen Ländern spiegelt die wachsende Notwendigkeit wider, sich mehr auf die strukturellen Ursachen von Ungleichheit zu konzentrieren. Weitere Informationen und praktische Übungen zu Konzepten von Intersektionalität und Diversität sind in der EIGE-Datenbank für Gender-Training-Ressourcen verfügbar (abrufbar unter: <http://www.eige.europa.eu>).

## Grundlegende Kompetenzen von Gender-Trainerinnen und -Trainern

Um erfolgreich zu diesen Prozessen beizutragen, müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder über folgende grundlegende 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“.

Kompodium „Theorie, Praxis und Qualitätsstandards für die Gender-Arbeit“

Fortbildungsprogramm für die Gender-Arbeit, GemTrEx-Projekt, abrufbar in der EIGE-Datenbank für Gender-Training-Ressourcen unter: <http://www.eige.europa.eu>

## Welche Faktoren können das Gender-Training-Angebot verbessern?

Um die Kompetenzen wichtiger Akteure der Politikgestaltung zu entwickeln, bedarf es folgender Voraussetzungen:

- Zuweisung finanzieller Mittel in angemessenem Umfang;
- Vermittlung der Wichtigkeit der Schulungen gegenüber dem Personal;
- Einstellung kompetenter Ausbilderinnen und Ausbilder;
- genügend Zeit für die Schulungen;
- deutliches Engagement der Führungskräfte für die Entwicklung von Gender-Kompetenzen beim Personal.

**„In unserem Land sind Geschlechterstereotypen nach wie vor verbreitet. Um ihnen entgegenzuwirken, muss der politische Wille da sein.“**

Inés Palacios Campos,  
Spanisches Fraueninstitut

Auszug aus der EIGE-Online-Diskussion  
über Gender Training,  
25./26. September 2012

### 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-31-12-220-DE-C  
doi:10.2839/57626

ISBN 978-92-9218-199-4



9 789292 181994