



Train the Trainer in Gender Equality

Curriculum

Ziele, Inhalte und Methoden
zur Vermittlung von Gleichstellungswissen

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Vorwort

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in den Grundwerten der Europäischen Union verankert und ein sogenanntes horizontales Prinzip in der aktuellen EU-Programmplanungsperiode 2014-2020. Das heißt Begleitausschüsse, Steuerungsgremien, Förderstellen und Projektträger sind gefordert, die Einbindung dieses Prinzips in ihrer Tätigkeit nachzuweisen. Mit der Durchführung des EU-Projektes „GenderStrat4Equality“ und seiner Auszeichnung auf europäischer Ebene wurden wir auf unserem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter gestärkt.

2014 startete unter der Leitung des Landes NÖ die zweijährige strategische Partnerschaft im europäischen Förderprogramm ERASMUS+ zur Entwicklung von einheitlichen europäischen Standards zur Qualitätssicherung von Gender Schulungen auf nationaler und regionaler Ebene. Seit dem Juli 2016 steht das „Curriculum Portfolio GenderStrat“ zur Verfügung. Es beinhaltet Qualitätskriterien für die Weiterbildung von Trainerinnen und Trainern aus dem Gleichstellungsbereich, die in ganz Europa als Standards gelten sollen.

Gemeinsam mit Einrichtungen aus Kroatien, Island und Litauen wurden Kriterien entwickelt, nach denen „Gender Schulungen“ mit einheitlichen Standards durchgeführt werden können - als praktische Hilfestellung in der Umsetzung manchmal schwer verständlich wirkender Ziele. Es gibt so viele unterschiedliche Zugänge zu dem Thema Gleichstellung. Deswegen ist länderübergreifender und praxisorientierter Austausch wichtig, um Qualität auf europäischem Niveau zu sichern.

Ich möchte alle Interessierten einladen, dieses Angebot in ihre Schulungen aufzunehmen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ch. Teschl-Hofmeister'.

Christiane Teschl-Hofmeister
Landesrätin für Frauenangelegenheiten

Inhalt

Einleitung

Was TrainerInnen-AusbildnerInnen wissen müssen

Modul 1: Was TrainerInnen über Gleichstellung wissen sollten

Lektion 1.1 Zur Geschichte der Gleichstellungstrainings

Lektion 1.2 Der rechtliche und politische Rahmen für Gleichstellung in Europa

Vereinte Nationen

Europarat

Europäische Union (und Europäischer Wirtschaftsraum)

Beispiele nationaler rechtlicher Bestimmungen: Österreich, Kroatien, Island

Lektion 1.3 Was ist Gender Equality und Gender Mainstreaming?

Lektion 1.4 Wo Statistiken zu finden sind!

Lektion 1.5 Gleichstellungsinstrumente im Überblick

Gender Awareness, Analyse, 3R/4R, Assessments, Audit, Budgeting und Indikatoren

Der Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen EIGE

Lektion 1.6 Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung von Geschlechterrollen

Modul 2: Gleichstellungstraining in der Praxis

Auswahl erfolgreicher Beispiele aus Europa: "Best of gender trainings"

- Gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Medien und Politik
Island/Polen: Ein train-the-trainer Workshop in Warschau
- Kapazitätsaufbau für Gender Mainstreaming auf lokaler & regionaler Ebene
Kroatien: Fünf Trainerinnen, fünf Regionen, ein gemeinsames Ziel
- Gleichstellung für lokale Entwicklung und sozialen Zusammenhalt
Litauen: Eine Seminarreihe für lokale Gemeindeverbände
- Gender Budgeting Informationstag
Österreich: Ein internes Training für die öffentliche Verwaltung

Modul 3: Trainingsmethodologie

Lektion 3.1 Was ist ein gutes Training?

Lektion 3.2 Gruppendynamik

Aufwärmen, Gruppenbildung, schwierige Situationen

Lektion 3.3 Kommunikation und Präsentation

Lektion 3.4 Wie ein Plan und ein Programm für ein Training erstellt wird

Lektion 3.5 Evaluierung eines Trainings

Lektion 3.6 Checkliste für die Trainings-Inszenierung

Kontakthinweise, Impressum

Curriculum

Train the Trainer in Gender Equality

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Einleitung

“Zweifle nie daran, dass eine kleine Gruppe engagierter Menschen die Welt verändern kann. Tatsächlich ist dies die einzige Art und Weise, in der die Welt jemals verändert wurde.”

(Margaret Mead, Ethnologin, 1901-1978)

Dieser Lehrplan bietet europäische Qualitätsstandards für die Schulung von TrainerInnen zum Thema „gender equality“, der Gleichstellung von Frauen und Männern. Je besser TrainerInnen ausgebildet sind, desto rascher gelingt die Umsetzung von Gleichstellung. Gender Equality Training stellt also ein strategisches Instrument im Bemühen um Chancengleichheit und Gleichberechtigung dar.

Welche Art von Training braucht es, welches Wissen soll vermittelt werden und mit welchen Methoden? Was können wir aus den Erfahrungen der verschiedensten europäischen Länder lernen? Welche Kenntnisse und Fähigkeiten benötigen TrainerInnen um Gleichstellungswissen erfolgreich zu vermitteln?

Auf diese Fragen gibt das Curriculum Antwort. Es entstand im Jahr 2016 in gemeinschaftlicher Arbeit von ExpertInnen aus Organisationen und Einrichtungen in Österreich, Island, Litauen und Kroatien. Ermöglicht wurde diese „Strategische Partnerschaft“ durch Erasmus+, das Bildungsprogramm der Europäischen Union.

Was TrainerInnen-AusbildnerInnen wissen müssen

Wer TrainerInnen im Gleichstellungsbereich aus- oder weiterbildet, muss selbst umfassende Kenntnis über die Entwicklung von Gleichstellung und der Menschenrechte für Frauen haben.

Dies beinhaltet Wissen über die Geschichte der Frauenbewegung, über Geschlechterstudien („gender studies“) und grundlegende Konzepte oder Theorien von gender, rechtliche Bestimmungen und Begriffsdefinitionen in der gender Diskussion, wichtige internationale Konventionen und Deklarationen über Gleichstellung und Menschenrechte wie etwa die CEDAW Konvention zur Beseitigung jeder Diskriminierung von Frauen, die Peking Deklaration und Aktionsplattform und die Europaratskonvention zur Verhütung von Gewalt gegen Frauen.

AusbildungstrainerInnen müssen wissen, wo Statistiken über Gleichstellung in Europa zu finden sind, welche Gleichstellungsinstrumente es gibt und wo nützliche Quellen wie Bücher, Webseiten, Filme etc., sowie Beispiele guter Praktiken für Gleichstellungstrainings zu finden sind.

Sie müssen außerdem über methodische Fertigkeiten der Lehre verfügen, vor allem interaktive Methoden kennen um TeilnehmerInnen zu aktivieren und sie müssen Übungsaufgaben entwickeln sowie Moderationsaufgaben erfüllen können.

Modul 1

Was TrainerInnen über Gleichstellung wissen sollten

Dieses Modul gibt einen Einblick in die Geschichte von Gleichstellungstrainings und der modernen Frauenbewegung, in die Entwicklung von Strategien für Chancengleichheit von Frauen und Männern bis hin zum rechtlichen und politischen Rahmen für Gleichstellung in Europa: Grundlegendes Wissen für TrainerInnen.

Lektion 1.1 Zur Geschichte der Gleichstellungstrainings

Es ist interessant, sich am Beispiel der Vereinten Nationen anzuschauen, wie sich Trainings für Gleichstellung in den letzten 20 Jahren entwickelt haben.

Das Frauen-Trainingszentrum der Vereinten Nationen („UN Women Training Centre“) veröffentlichte 2015 einen Bericht: „Zwanzig Jahre später“. Er bezieht sich auf die Erklärung und Aktionsplattform der Vierten Weltfrauenkonferenz in **Peking 1995**. Unterschiedliche Arten von Trainings wurden damals empfohlen, für die Fortbildung von Frauen und Kapazitätsaufbau in den 12 Themenbereichen der öffentlichen Verwaltung. Jedoch ohne Diskussion der Rolle von Schulungen, Trainingsformen oder -methoden. Die Aktionsplattform hatte einen speziellen Bereich für institutionelle Verfahren (Verpflichtungen und Aufgaben von Regierungen), daher ist es nicht verwunderlich, dass Trainings für den öffentlichen Sektor genannt wurden.

Im Jahr 2000 (Peking+5), hatte sich vieles verändert. Im UN-Fortschrittsbericht wurden neue Konzepte angesprochen wie Sensibilisierungsarbeit und Geschlechterbewusstsein. Gendersensible Trainings sollten die institutionelle Kultur in Agenturen und Verwaltungsabteilungen ändern. Der Begriff Gender Mainstreaming wurde präsentiert, als relativ neues Konzept. In diesem Jahr wurden neue Themen auf die Tagesordnung gesetzt und einige Punkte erhielten mehr Bedeutung, wie etwa Menschenhandel mit Frauen, HIV/AIDS, Frauen und bewaffnete Konflikte sowie die Beteiligung von Frauen an Friedensgesprächen. Diese Themen verlangten nach unterschiedlichen Gender Trainings und nach neuen Zugängen.

2005, zehn Jahre nach Peking, erklärte der UN-Bericht den Bedarf nach Trainings für Männer. Was aber hieß das für TrainerInnen und für Trainings? Gendersensible Finanzierung und Gender Mainstreaming wurden zu zentralen Instrumenten um Gleichstellung zu fördern.

2010 hatten sich wieder Themen weiterentwickelt: Jetzt berichteten die Regierungen über die Durchführung von Trainings für öffentlichen Bedienstete. Neben traditionellen Trainingsmethoden kamen Instrumente wie Richtlinien, Checklisten, Handbücher und Folgenabschätzungen für die Auswirkungen von Maßnahmen auf die Geschlechter zum Einsatz. Aktuelle Themen: Gender und Klimawandel, Bildung, Gesundheit, Rechte und Gewalt gegen Frauen.

2015, zwanzig Jahre nach der Weltfrauenkonferenz in Peking, hob der UN-Bericht hervor, welche Herausforderungen noch verblieben. Beanstandet wurde das Fehlen von Trainings für Personal in nationalen Gleichstellungsbehörden und schrumpfende finanzielle Zuwendungen. Die Herausforderungen boten ein annähernd gleiches Bild wie 1995, mit einigen wenigen neuen Themen und Fortschritten im Bereich der Erziehung und der Partizipation von Frauen.

Quellen: www.nwhp.org, www.unwomen.org, www.un.org

Dieser kurze historische Überblick zeigt, dass Richtlinien für Trainings bereits vorhanden sind. Sie befinden sich in Entwicklung und es gibt eine Menge zu lernen von erfolgreichen Praktiken in den verschiedensten Ländern. Aber die finanzielle Krise und deren weitreichenden Folgen, bewaffnete Konflikte, Migration und neue Bedrohungen für die Staatsform Demokratie verhindern in vielen Ländern die weitere Umsetzung von Gleichstellung. Die Vereinten Nationen betonen, dass ihre Mitgliedsländer mehr zustande bringen müssen. Sie müssen in Gleichstellung investieren, um Menschenrechte abzusichern und die UN-Millenniumsziele im Kampf gegen Armut, Hunger, Krankheit und Analphabetentum zu erreichen.

Es gibt weiterhin großen Bedarf an Bildung und Training für Gleichstellung und Gender Mainstreaming, in allen Bereichen der Politik und Entscheidungsgewalt, in Europa wie in aller Welt.

Was sollten TrainerInnen über Frauengeschichte wissen?

Im 19. Jahrhundert zählten Frauenbewegungen zu den wichtigsten sozialen Entwicklungen in Europa und Nordamerika. Ihr Ziel war der meist friedliche Kampf für Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Frauen in der Politik, in der Öffentlichkeit und im privaten Leben; für das Recht auf Bildung, das Recht zu arbeiten und selbst Geld zu verdienen, gleiche Erbberechtigung und Eigentumsrechte, Gleichstellung in der Heirat, das Recht auf Scheidung und schließlich das Recht politisch zu wählen.

Das Wahlrecht wurde zum Hauptthema zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Die Staaten in Europa begannen, Rechte für Frauen zu verbessern. Finnland war 1906 das erste europäische Land, das Frauen Wahlrecht zugestand. 1907 wurden die ersten 19 Frauen Mitglieder im finnischen Parlament. Als letzter Staat in Europa erteilte 1974 die Schweiz Frauen das Recht zu wählen.

Die Frauenbewegung erzielte in den ersten drei Dekaden des 20. Jahrhunderts Erfolge. Die zahlreichen Kampagnen zeigten Wirkung. Auch die Veränderung der Geisteshaltung nach dem Ersten Weltkrieg wirkte zugunsten von Frauen. Dann aber traf die Wucht des finanziellen Zusammenbruchs in den 30er Jahren die aufstrebende Frauenbewegung, mit hoher Arbeitslosigkeit und dem Anstieg totalitärer Bewegungen. Diese Bewegungen betonten die Rolle von Frauen als Mütter und Hausfrauen, obwohl Millionen Frauen ihren eigenen Lebensunterhalt zu verdienen hatten. Der Arbeitsmarkt benötigte Frauen als Arbeitskraft, aber die dominierenden Ideologien betonten den Platz von Frauen zuhause. Die Begriffe "Mutter- und Hausfrauen Instinkt" erhielten Zulauf, die Hausfrauenbewegung gewann an Einfluss, etwa in den Nordischen Ländern.

Der Zweite Weltkrieg brach aus. Er holte sie als Arbeitskraft wieder aus ihren Häusern heraus, zumindest in jenen Ländern, die sich im Krieg befanden. Nach dem Krieg wurden alle verfügbaren Mittel eingesetzt (Psychologie, Pädagogik und Medizin), um Frauen wieder nach Hause zu schicken und sie davon zu überzeugen, dass ihr Platz zuhause und in der Küche ist. Wieder einmal litten Millionen von Witwen und anderen Frauen unter den Folgen der Politik. Frauen wurden gedrängt, viele Kinder zu bekommen. Die "baby boom" Generation wurde geboren.

In den 1960er Jahren verstärkten wirtschaftlicher Aufschwung und sozialer Wandel die Sehnsucht vieler Frauen, ihre erworbene Bildung beruflich anzuwenden. Dies führte zu steigender Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Viele Frauen suchten Arbeit, aber am Arbeitsmarkt begegneten sie Diskriminierung und Sexismus, was unter anderem zum Erwachen der "Neuen Frauenbewegung" führte, die wir seitdem kennen.

Viele Maßnahmen wurden seit damals zur Verbesserung der Situation für Frauen gesetzt. Aber ebensoviele Herausforderungen warten noch auf uns.

Lektion 1.2

Der rechtliche und politische Rahmen für Gleichstellung in Europa

Mit Blick auf Europa können wir ganz allgemein sagen, dass Frauen die gleichen Rechte haben wie Männer, aber keine Gleichheit der Chancen. Noch immer gibt es bedeutende Unterschiede für Frauen und Männer in vielen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens, wie Macht- und Eigentumsverhältnisse, menschliche Sicherheit, Einfluss und Respekt. Zahlreiche engagierte AkteurInnen arbeiten an der Überbrückung dieser „gender gaps“, aber viele Kräfte wehren sich auch dagegen.

Frauenbewegungen sind im Lobbying aktiv. Bedeutende internationale Organisationen haben institutionelle Mechanismen und Instrumente entwickelt, um Gleichstellung voranzubringen, darunter führend:

- Vereinte Nationen
- Europarat
- Europäische Union (und EWR, Europäischer Wirtschaftsraum)

Die Vereinten Nationen - The United Nations (UN)

Chancengleichheit und Gleichberechtigung für Frauen und Männer stehen seit der Geburt der Vereinten Nationen 1945 auf deren Tagesordnung. 1947 wurde die Frauenstatuskommission eingerichtet, um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern voranzutreiben. Diese Kommission ist heute noch sehr stark. Sie organisiert jährlich ein bedeutendes 14-tägiges Treffen in New York, mit weltweiter Aufmerksamkeit.

Die Erklärung der Allgemeinen Menschenrechte, die 1948 verabschiedet wurden, beinhalten folgenden Artikel: „Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.“ (Artikel 2). Trotz dieser Erklärung wurden zu diesem Zeitpunkt diese Menschenrechte kaum irgendwo vollständig eingehalten.

1967 verabschiedete die UN die Erklärung zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau.

Die Frauenbewegung der westlichen Welt wurde nach Jahrzehnten der Unsichtbarkeit wieder stark, sie erhielt mehr und mehr Macht. Die Vereinten Nationen konnten ihre Forderungen nicht mehr ignorieren, innerhalb der UN eine eigene Stimme zu bekommen.

1975 wurde daher eine spezielle Konferenz für Frauen in Mexiko organisiert und ein ganzes Jahr dem Thema Frauen gewidmet: Das „Frauenjahr“. So sollte die Aufmerksamkeit der Politik, Medien, Sozialpartner und Menschen in aller Welt auf die Tatsache der Diskriminierung von Frauen gelenkt werden. Die Konferenz definierte die wichtigsten Themen zur Verbesserung der Situation für Frauen und Zukunftsstrategien.

Das Ergebnis war 1975 nicht einhellig, da der „Kalte Krieg“ Nationen in Ost und West teilte. Gleichwohl wurden auf der Konferenz in Mexiko bedeutende Inhalte diskutiert: Internationale Kooperation und Frieden, Frauen in Krisengebieten, politische Beteiligung von Frauen, Bildung und Training, Beteiligung am Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Rolle von Frauen, Armut, Gesundheit, die moderne Familie und die wachsende Weltbevölkerung als Thema reproduktiver Gesundheit und damit verbundener Rechte von Frauen.

Die Aktivierung eines bis heute funktionierenden weltweiten Frauennetzwerkes ist aus der Sicht von Feministinnen das wohl wichtigste Ereignis der Konferenz in Mexiko. Die Mitgliedernationen wurden 1975 aufgefordert, institutionelle Mechanismen für die Förderung von Gleichstellung zu entwickeln. Die meisten der damaligen Themen befinden sich bis heute auf der Tagesordnung, zahlreiche neue Fragen kamen dazu, wie etwa Gewalt gegen Frauen, Gender und Umwelt, die Rolle der Medien und die Situation junger Mädchen.

1975-1985 wurde zur Dekade für Frauen erklärt. Weltfrauenkonferenzen fanden 1980 in Kopenhagen und 1985 in Nairobi statt. 1979 wurde die „Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women“ (**CEDAW**) verabschiedet, das „Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“ (**Frauenkonvention**), ein bedeutendes Instrument für die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

1993 verabschiedete die UN die „Erklärung über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen“ und zeigte damit, wie verbreitet und gefährlich Gewalt gegen Frauen nicht nur in Krisen- und Konfliktgebieten war und ist.

1995 fand die Weltfrauenkonferenz in Peking statt, wo die Peking Erklärung und Aktionsplattform verabschiedet wurden. Sie zeigt 12 wesentliche Problemfelder auf, die bewältigt werden müssen und definiert die benötigten Aktionen, zu denen die Regierungen verpflichtet wurden um die Situation von Frauen zu verbessern und Gleichstellung zu sichern. Der Grundgedanke des Gender Mainstreaming kennzeichnet diese Zeit. All diese Deklarationen der Vereinten Nationen und der Aktionsplattform Peking spielen eine bedeutende Rolle in der Weiterentwicklung von Gleichstellung in aller Welt.

Seit 1995 kamen neue Themen dazu, andere wurden immer wichtiger, wie etwa Frauen und bewaffnete Konflikte, Umwelt, HIV/AIDS, Menschenhandel und kürzlich Migration und Flüchtlinge. Die Einbeziehung von Männern wurde (endlich) Teil der UN Gleichstellungsstrategie. Sie bestärkt nicht nur Männer Gleichstellung zu unterstützen, wo immer sie können, sondern macht deutlich, dass Gleichstellungsförderung Frauen wie Männer betrifft und so eine win-win Situation für die Lebensqualität beider Geschlechter ist.

Quelle: www.unwomen.org

Der Europarat

Der Europarat ist eine regionale zwischenstaatliche Organisation, 1949 zur Förderung der Menschenrechte und der Rechtsstaatlichkeit in Europa gegründet. Er verabschiedete die Europäische Menschenrechtskonvention, die 1953 angenommen wurde und etablierte den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte.

Durch die Jahrzehnte hindurch erreichte der Rat viel für Gleichstellung. 2011 unterzeichneten die meisten Mitglieder das Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, auch bekannt als „**Istanbulkonvention**“, ein völkerrechtlicher Vertrag, der umgesetzt werden muss.

Der Europarat entwickelte eine Gleichstellungsstrategie, die aktuellste datiert 2014-2017. Er veröffentlichte auch ein Begriffsverzeichnis zum Thema Gleichstellung, sehr nützlich für TrainerInnen. Ebenso wurde ein bedeutendes Dokument über sexistische Hassreden veröffentlicht: <http://blog.nohatespeechmovement.org>

Die Gleichstellungsstrategie des Europarates 2014-2017

Das Oberziel der Strategie ist die Förderung und Ermächtigung von Frauen und der effektiven Umsetzung von Gleichstellung in Mitgliedstaaten des Europarates durch folgende fünf Ziele:

1. Bekämpfung von Gender Stereotypen und Sexismus
2. Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen
3. Garantie des gleichen Zugangs von Frauen zur Justiz
4. Ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in politischen und öffentlichen Entscheidungspositionen
5. Gender Mainstreaming in allen Politiken und Maßnahmen

Quelle: www.coe.int

Die Europäische Union (und der Europäische Wirtschaftsraum)

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundprinzip der Europäischen Union und ihres Wirtschaftsraumes. Es reicht zurück bis 1957 als das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ Bestandteil der Römischen Verträge wurde. Seitdem wurden große Fortschritte erreicht. Die europäischen Staaten haben unter dem Druck von Frauenbewegungen Gleichstellung weitergebracht, aber es bleibt noch viel zu tun.

Von den EU-Mitgliedstaaten wurden bisher folgende **Gleichstellungsinstrumente** genutzt: Rechtsvorschriften, Direktiven, Abkommen, institutionelle Mechanismen, Verhandlungen am Arbeitsmarkt, Fördermaßnahmen für benachteiligte Gruppen, positive Pflichten, Quoten, Aktionen, Lobbying und verschiedene Formen von Druckerzeugung sowie internationale Konventionen und die Peking Aktionsplattform.

2010 verabschiedete die Europäische Kommission die **Frauencharta**, die Mitgliedstaaten verpflichtet, Gleichstellung in allen Politiken zu stärken. Als Weiterentwicklung der Charta wurde ein **Aktionsplan** verabschiedet, die **Strategie für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern**, in neuer Form für 2016-2020 angenommen. Die Schlüsselbereiche für Gleichstellungsaktionen der EU blieben dieselben wie 2015.

Die Schlüsselbereiche der Europäischen Gleichstellungsstrategie 2010-2015

1. Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer
2. Gleicher Lohn für Arbeit von gleichem Wert
3. Gleichstellung in Entscheidungspositionen
4. Würde, Integrität und Ende der Gewalt gegen Frauen
5. Förderung der Gleichstellung über die EU hinaus

Was bleibt zu tun? In ganz Europa gibt es Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, in manchen Ländern ist die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt viel niedriger als die der Männer, es gibt nicht genügend Kinderbetreuungseinrichtungen und Erziehungszeit, dies macht es Frauen schwerer als Männern Familie und Arbeit zu vereinbaren. Gewalt gegen Frauen ist eine große Bedrohung für die menschliche Sicherheit. Zunehmende Migration und der Ansturm von Flüchtlingen sind Fakten, mit denen Europa heute umgehen muss.

2015 organisierte die EU ein Zukunftsforum für Gleichstellung. Prioritäten für ein Europa der Gleichstellung wurden definiert, für den Arbeitsmarkt, gegen Armut und Gewalt gegen Frauen, für Entscheidungspositionen usw. Es wurden Empfehlungen für die wichtigsten Aktionen definiert. Der Bericht reflektiert die Situation in Europa und stellt ein gutes Diskussionsdokument für Gleichstellungstrainings dar.

Quelle: <http://ec.europa.eu/justice>

Wichtige Begriffe und Konzepte

Die Gender Debatte hat viele nützliche Publikationen und Instrumente hervorgebracht, wie etwa das „**Gender Equality Glossary**“ des Europarates und das Glossar des UN Women Training Centre. Unter den wichtigsten Konzepten sind folgende Begriffe: Gender, Gleichstellung, Geschlechterparität und -rollen, geschlechterspezifische Machtverhältnisse, Gender Ideologien, Gender Mainstreaming, Genderanalyse, geschlechterspezifische Folgenabschätzung, Genderbrille/-perspektive, Gender-sensitivität, Gender Stereotypen, Genderblindheit, Gender Budgeting, direkte/indirekte Diskriminierung, Empowerment, Mehrfachdiskriminierung, Gewalt gegen Frauen, sexistische Hassreden, Geschlechteridentitäten und LGBT (lesbian, gay, bisexual and transgender).

Quelle: www.coe.int und www.unwomen.org

Beispiele nationaler rechtlicher Bestimmungen für Gleichstellung

Die rechtliche Verpflichtung zur Umsetzung von Gleichstellung und die Bedeutung von Gleichstellungstrainings müssen Bestandteil einer train-the-trainer Weiterbildung sein.

Drei Beispiele sollen nationale rechtliche Verbindlichkeiten verdeutlichen, vom jüngsten EU-Mitgliedstaat Kroatien im Süden Europas über Österreich in der Mitte der geografischen Achse bis zum nordischen Island als älteste europäische Demokratie:

Österreich

Österreich hat sich dazu bekannt, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting umzusetzen. Die rechtliche Grundlage dafür ist in der **Bundesverfassung** verankert:

Artikel 7 (2) „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“

Artikel 13 (3): „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“

Artikel 51 (8): „Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.“

Quelle: www.imag-gendermainstreaming.at

Kroatien

Die **Verfassung Kroatiens** bestätigt im **Artikel 3** Gleichstellung als einen der höchsten Werte der Republik. Zusätzlich wird im **Artikel 14** Gleichstellung mit dem Verbot von Diskriminierung genannt.

Das Gleichstellungsgesetz, gemäß den Bestimmungen als Organgesetz, reguliert in den Artikeln 3 und 14 die Umsetzung von Trainingsprogrammen für Gleichstellung.

In der Nationalen Gleichstellungsstrategie 2011–2015 werden im Aktionsplan ebenfalls Trainingsmaßnahmen genannt: „Training für exekutive und judikative Beamte in der Anwendung von Anti-Diskriminierungsgesetzen.“

Quelle: Jasminka Pešut, Centre for Women's Studies, Zagreb

Island

Das Prinzip der Gleichstellung wird speziell in einer Bestimmung in der **isländischen Verfassung** angesprochen (**Artikel 65**), mit der Erklärung, dass Männer und Frauen in jeder Hinsicht gleiche Rechte haben müssen. Island hat bereits seit 1976 ein Gleichstellungsgesetz mit dem Ziel gleichen Status und gleiche Chancen für Frauen und Männer herzustellen. Gender Mainstreaming soll in allen Politiken berücksichtigt werden. Das Gesetz beinhaltet Quoten für alle öffentlichen Ausschüsse, Komitees und Rechtsversammlungen. Als eines der Ziele wird Erziehung genannt sowie die Sensibilisierung für Gleichstellung durch Bildung und Training. Auf allen Ebenen des Erziehungssystems sollen SchülerInnen Anweisungen über Gleichstellung erhalten.

Das Gesetz für private Unternehmen (2010) erklärt, dass Unternehmen mit 50 Beschäftigten oder mehr müssen mindestens 40 % Frauen oder Männer in ihren Ausschüssen aufweisen. Die Pensionsfonds müssen derselben Regelung folgen.

Was in Island noch fehlt: Es gibt in Island kein allgemeines Anti-Diskriminierungsgesetz das die Rechte von Minderheiten sichert und Mehrfachdiskriminierung einschließen würde.

Quelle: Kristín Ástgeirsdóttir, Icelandic Centre for Gender Equality

Lektion 1.3 Was ist Gender Equality und Gender Mainstreaming?

Nach dem kurzen Einblick in die Geschichte der modernen Frauenbewegung und in die Entwicklung von Gleichstellungsstrategien im Kontext relevanter Institutionen bringt dieses Kapitel Definitionen auf den Punkt, um die Bedeutung zentraler Begriffe in der Praxis besser zu verstehen.

Gleichstellung in der Praxis

Praxisbezogene Definitionen von Gleichstellung beinhalten die folgenden Prinzipien:

- Gleiche Chancen für Frauen und Männer in Entscheidungspositionen
- Gleiche Chancen um die Verantwortung für Familie und Haushalt zu teilen
- Gleicher Zugang zu und Verteilung von Ressourcen zwischen Frauen und Männern
- Gleiche Chancen für Frauen und Männer zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit
- Freiheit von geschlechterspezifischer Gewalt
- Freiheit von Geschlechterstereotypen

Die Definition der Vereinten Nationen für Gleichstellung

Geschlechtergleichstellung zwischen Frauen und Männern (GENDER EQUALITY) bezieht sich auf die gleichen Rechte, Verantwortungen und Chancen von Frauen und Männern, Mädchen und Buben.

So ist Gleichstellung einfach zu verstehen

Gleichstellung bedeutet nicht, dass alle Frauen und Männer gleich werden. Gleichstellung bedeutet, dass die Rechte von Frauen und Männern nicht daran gebunden sind, ob sie als Buben oder Mädchen geboren wurden.

Gleichstellung bedeutet, dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten von Frauen und Männern berücksichtigt werden, unter Anerkennung der Vielfalt verschiedener Gruppen. Gleichstellung ist nicht Sache der Frauen, sondern ebenso der Männer. Sie ist ein Anliegen der Menschenrechte und sowohl Bedingung als auch Zeichen für nachhaltige auf Menschen konzentrierte Entwicklung.

GENDER meint das soziale Geschlecht und Chancen verbunden mit männlicher und weiblicher Zuordnung und die Beziehung zwischen Frauen und Männern, wie auch die Beziehung zwischen Frauen und jenen zwischen Männern. Diese Eigenschaften, Chancen und Beziehungen sind gesellschaftlich konstruiert und durch Sozialisationsprozesse erlernt.

Sie sind abhängig von Kontext, zeitspezifisch und veränderbar. Gender bestimmt, was erwartet wird und erlaubt ist und an Frauen oder Männern in einem bestimmten Kontext geschätzt wird.

In den meisten Gesellschaften gibt es Unterschiede und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern betreffend zugeschriebenen Verantwortungen, Aktivitäten, Zugang zu Ressourcen und zu Entscheidungspositionen.

Andere wichtige Kriterien für soziokulturelle Bewertungen beinhalten Gesellschaftsschicht, ethnische Herkunft und Alter.

Die Definition der Europäischen Kommission: Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bedeutet die Einbindung der Gleichstellungsperspektive auf allen Ebenen von politischen Prozessen – in der Planung, Umsetzung, Monitoring und Evaluierung – mit dem Fokus, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Das bedeutet, politische Einflüsse auf Frauen und Männer abzuschätzen und gegebenenfalls die Vorhaben daran anzupassen.

Ziel von Gender Mainstreaming ist es, Gleichstellung Realität werden zu lassen und politische Entscheidungen zu verbessern, indem Bedürfnisse der Bevölkerung mehr einbezogen werden.

Als Teil dieses Prozesses werden Statistiken, Indikatoren und Benchmarks benötigt und verwendet, um den Umsetzungsprozess der Gleichstellungsdimension in verschiedenen Bereichen – von der Beschäftigung bis zur Gesundheit, von der Forschung bis zu Bildung und vieles mehr – zu überprüfen.

Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist einer der Grundwerte der Europäischen Union. Es reicht zurück bis in das Jahr 1957 als das Prinzip Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit Teil des Vertrags von Rom wurde. Seither wird die Gleichstellung auf dreifachem Weg gefördert: durch die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern, durch Gender Mainstreaming als Querschnitts-materie in allen politischen Bereichen und spezielle Maßnahmen zur Förderung von Frauen.

Die Definition des Europarates

Für jene, die eine mehr rechtliche Beschreibung anwenden wollen, wie z.B. Rechtsanwälte, erscheint vielleicht die Definition des Europäischen Rates am besten geeignet. Bezugnehmend auf die ungleichen Machtverhältnisse lautet die Definition wie folgt:

GENDER

Art. 3C der Istanbul Konvention: besagt „Gender bedeutet die aus dem sozialen Umfeld erwachsenen Rollen- und Verhaltensmuster, Aktivitäten und Eigenschaften, die eine Gesellschaft für Frauen und Männer angemessen hält.“

GENDER EQUALITY

Die Gleichstellung der Geschlechter bedeutet gleichwertige Sichtbarkeit, Ermächtigung und Teilhabe beider Geschlechter in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens. Gleichstellung der Geschlechter ist das Gegenteil von Ungleichbehandlung, nicht aber von den Geschlechterunterschieden. Sie zielt auf die volle Teilhabe von Frauen und Männern in der Gesellschaft ab. Dies bedeutet, die geschlechterspezifischen Unterschiede zu akzeptieren und gleichwertig zu schätzen, wie auch die unterschiedlichen Rollen von Frauen und Männern in der Gesellschaft.

Gleichstellung beinhaltet das Recht, anders zu sein. Das heißt, Unterschiede zwischen Frauen und Männern auch in Bezug auf Gesellschaftsschicht, politische Meinung, Religion, Ethnie, Abstammung oder sexuelle Orientierung zu berücksichtigen.

Gleichstellung bedeutet auch, darüber zu diskutieren, wie es möglich ist Strukturen in der Gesellschaft zu verändern, die ungleiche Machtverhältnisse von Frauen und Männern aufrecht erhalten. So soll eine bessere Balance der unterschiedlichen weiblichen und männlichen Werte und Prioritäten erreicht werden.

Lektion 1.4 Wo Statistiken zu finden sind!

Als GleichstellungstrainerIn muss man nicht alle Statistiken kennen, aber es ist gut zu wissen, wo sie zu finden sind. Denn eines der wichtigsten und zuverlässigsten Instrumente in der Umsetzung von Gleichstellung sind gute Statistiken. Sie reflektieren die Situation in der Gesellschaft und offenbaren Unterschiede und Lücken.

Europäische Statistiken

Das Europäische Gleichstellungsinstitut EIGE unterstützt die Mitgliedstaaten in der Sammlung, Analyse und Verbreitung von Daten zu Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Diese öffentliche Quelle ist zuverlässig und aktuell: <http://eige.europa.eu/gender-statistics>

Die EIGE Gender Statistik Datenbank sammelt Statistiken und Indikatoren, die Unterschiede reflektieren und Ungleichheiten in der Situation von Frauen und Männern aufzeigen:

1. Thematische Gebiete
von Bevölkerung und Wahrnehmung bis hin zu Geburtenrate oder Männlichkeitsbildern
2. Politikbereiche
wie Beschäftigung, Wirtschaft oder Außenbeziehungen
3. EU-Strategien
der letzten Programmperioden und EU 2020
4. Peking Aktionsplattform
zu Frauen und Armut, Bildung und Training, Menschenrechte
5. Gleichstellungsindex
Werte & Bereiche, in Kürze auch für den regionalen Kontext erhältlich
6. Frauen und Männer in Entscheidungspositionen
Politik, öffentliche Verwaltung, Sozialpartner und NGOs, Medien und Unternehmen

TrainerInnen und ExpertInnen, die zur Entwicklung der Datenbank beitragen wollen, sind eingeladen sich in der EIGE Datenbank zu registrieren und bei EuroGender mitzuarbeiten.

Die Europäische Union veröffentlicht jährlich einen **Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern**, mit vielen nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken. TrainerInnen finden hier sowohl Statistiken über ihr eigenes Land oder können Daten mit anderen Ländern vergleichen. Kürzlich wurden auch in den Nordischen Ländern vergleichbare Statistiken für 2015 veröffentlicht. Das Frauenkomitee der Vereinten Nationen verfügt ebenfalls über Berichte mit aufschlussreichen Statistiken für verschiedene Gebiete der Welt.

Ihr eigenes Set an Statistiken?

TrainerInnen können ihr eigenes Set an Statistiken vorbereiten mit Beispielen aus der EIGE Datenbank, dem jährlichen Bericht der Europäischen Kommission oder dem UN Frauenfortschrittsbericht.

Für AnfängerInnen: Wählen Sie drei einfache, aber interessante Themen oder Politikfelder aus.

Für Fortgeschrittene: Arbeiten Sie mit den TeilnehmerInnen an einer ausgewählten Statistik, die für Ihre Zielgruppe relevant ist um Raum und Möglichkeit für Verbesserungen im eigenen Arbeitsbereich zu finden.

Besuchen Sie die EIGE Gender Statistik Datenbank um aktuellste Zahlen aus der EU zu finden.

Und teilen Sie Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen mit anderen TrainerInnen, um up-to-date zu bleiben!

Lektion 1.5 Gleichstellungsinstrumente im Überblick

Gender Awareness - Geschlechterbewusstsein und Sensibilität

Gender Awareness stellt die einfachste Methode in der Umsetzung von Gleichstellung dar.

Es bedeutet, Verständnis zu haben oder es zu wecken, dass es sozial konstruierte Unterschiede zwischen Frauen und Männern aufgrund ihrer sozialen Lernerfahrungen gibt, die Auswirkungen auf Ressourcen und Zugänge haben. Dieses Bewusstsein muss weiter zu einer Gender Analyse führen und in Projekte, Programme oder spezifische Gleichstellungspolitiken münden.

Gender Analyse

Eine Untersuchung, die Beziehungen und Ungleichheiten zwischen Geschlechtern in einem spezifischen Bereich oder einem Politikfeld aufzeigt, bevor ein Gender Mainstreaming Prozess stattfinden kann. Das Ziel der Analyse ist es einerseits, Beziehungen zwischen Geschlechtern zu untersuchen, die Auswirkungen haben und gleichzeitig zu verdeutlichen, was Schritt für Schritt getan werden kann um Gleichstellung der Geschlechter in einem bestimmten Bereich zu erreichen.

Dazu werden quantitative Daten und Statistiken gesammelt und analysiert, Literatur erforscht und Dokumente untersucht, Befragungen durchgeführt und ExpertInnen interviewt, um strukturelle Bedingungen aufzudecken, wie Privilegien und Diskriminierung:

Die 3R Methode

Repräsentation: Wie ist die Geschlechterverteilung auf allen Ebenen von Aktivitäten und in Entscheidungsprozessen, zum Beispiel betreffend Personal, der Führungsebene und NutzerInnen?

Ressourcen: Wie ist die Verteilung von Ressourcen in Aktivitäten oder Politikbereichen gegeben in Form von Zeit, Geld und Raum zwischen Frauen und Männern?

Realität: Wie kam es zu den herrschenden Gegebenheiten und Ressourcenaufteilungen zwischen den Geschlechtern, wie sie heute sind? Was scheint selbstverständlich an genderbezogenen Wahrnehmungen?

Die 4R Methode

Repräsentation: Wer sind die NutzerInnen und involvierten Parteien, wie ist ihre Zusammensetzung hinsichtlich Geschlechterverteilung? Welche Zahlen oder Schätzungen zeigen, wer besonders betroffen ist in einem bestimmten Politikbereich? Auch weitere Merkmale wie Alter, Einkommensunterschiede oder ethnische Zugehörigkeit fallen hier ins Gewicht.

Ressourcen: Wie sind die Gegebenheiten und Ressourcen verteilt in Form von Zeit, Geld und Raum Zugang zu Informationen? Berücksichtigen Planungsprozesse die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern z.B. hinsichtlich der Gehaltsschere zwischen den Geschlechtern? Haben Frauen und Männer tatsächlich die gleichen Chancen, Dienste oder Einrichtungen zu nutzen?

Realität: Warum ist eine Situation so, wie sie ist? Wo können wir Ansätze für Wandel entdecken? Sehen wir Hintergründe für die unterschiedlichen Situationen für Frauen und Männer hinsichtlich Stereotypen, Werten und traditionellen Praktiken?

Rechte: Bieten Gesetze und Regelungen adäquaten Schutz vor Diskriminierung, vermitteln sie allen Parteien Informationen dazu? Werden unterschiedliche Lebensverhältnisse in Planungen und Verfahren anerkannt? Was muss getan werden, um gleiche Rechte zu gewährleisten?

Anm.: In einigen Ländern (etwa in Schweden) steht das vierte R für „Realisierung“ durch einen Aktionsplan.

Gender Impact Assessment

Geschlechterspezifische Folgenabschätzung. Hier wird verglichen und anhand von geschlechterbezogenen Kriterien geprüft, wie sich eine Situation durch einen bestimmten Eingriff wie Politik oder Gesetz, für bestimmte Gruppen verändern wird. Es wird auf Entwicklungen geachtet und geschätzt, welche verschiedenen Folgen (positiv, negativ oder neutral) einer Politik oder eines Gesetzes in der Umsetzung zu erwarten sind. Es vergleicht die aktuelle und die zu erwartende Situation sowie die prognostizierten Konsequenzen für Frauen und Männer. Diese Prüfung erfolgt strukturiert, systematisch, analytisch und dokumentiert.

Partizipatives Gender Audit

Eine Methode, die in der Internationalen Arbeitsorganisation ILO eingesetzt wird. Eine systematische, partizipatorische und gendersensitive Methodologie um zu analysieren, wie Gender Mainstreaming innerhalb einer Organisation durchgeführt wird.

Gender Equality Capacity Assessment Tool

Ein Instrument der Kapazitätsprüfung das Gleichstellung fördern soll und die Ermächtigung von Frauen zum Ziel hat. Es wurde von den Vereinten Nationen entwickelt und wird innerhalb des UN-Systems eingesetzt. Es bezieht sich auf den Prozess der Datensammlung sowie auf die Ergebnisse der Analyse und mündet in einen Bericht, der den Weg zu einem Training oder einer anderen empfohlenen Aktivität aufzeigt. Bei Individuen wird das Wissen über Gleichstellung untersucht, Fähigkeiten und Einstellungen, die jede Person gegenüber Gleichstellung hat und wie dieses Wissen in die tägliche Arbeit einfließt. Dies wird durch Befragungen festgestellt, durch individuelle Tests, Fokusgruppen oder Interviews. Die Kapazitätsprüfung für Organisationen erfolgt durch Evaluierung welche Politiken, Strategien oder Abläufe Gleichstellung umgesetzt wird.

Gender Budgeting

Die geschlechterbezogene Überprüfung von finanziellen Budgets, Prozessen und Abläufen im öffentlichen oder privaten Haushaltsplan, mit dem Ziel, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und zu erreichen. Es wird in drei Stufen durchgeführt: Das Budget wird aus einer Genderperspektive analysiert, auf Grundlage der Analyse restrukturiert und die Kategorie Geschlecht wird im Budgetprozess verankert.

Gender Indikatoren

Ein Instrument zur Messung und zum Vergleich von Situationen zwischen Frauen und Männern über eine gewisse Zeit. Dies können quantitative Indikatoren sein, die auf Statistiken basieren oder qualitative Indikatoren aufgrund von Erfahrungen, Einstellungen oder Meinungen und Gefühlen. Das Europäische Gleichstellungsinstitut EIGE entwickelte ein spezielles Set an Indikatoren für Gleichstellung in der EU.

Hier kommt noch weitere Unterstützung - in Form von Büchern, Filmen sowie im Internet!

EIGE bietet eine Datenbank für Gender Mainstreaming Trainings mit zahlreichen Beispielen.

Die Sozialpartner am Europäischen Arbeitsmarkt bieten Toolkits für Gender Equality und Best Practises.

UNESCO hat ein Toolkit zur Förderung von Gleichstellung: „Promoting Gender Equality in Education“ sowie Gender Equality eLearning Programme.

Das Frauentrainingszentrum der Vereinten Nationen bietet eine Vielzahl an Materialien an.

In Schweden unterstützt die Regierung durch ein nützliches Handbuch für Gender Mainstreaming Trainings.

Dies sind nur einige - hoffentlich nützliche - Beispiele für die Unterstützung in der Umsetzung von Gleichstellungsbemühungen. Es gibt noch viele weitere Quellen zu entdecken!

Der Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen EIGE

Ziel der Lektion

- Einführung in den EIGE Gleichstellungsindex und seinen theoretischen Rahmen
- Aufzeigen seiner Anwendbarkeit in der täglichen Genderarbeit sowie in der Entscheidungsfindung

Inhalte

- Der EIGE Gleichstellungsindex und sein Gleichstellungsansatz
- Die Auswahl an Indikatoren und ihre Anwendbarkeit bei der Messung von Gleichstellung
- Möglichkeiten der Anwendung des Gleichstellungsindex und seiner Ergebnisse
 - als statistisches Werkzeug, um den Entwicklungsstand eines Landes zur Gleichstellung zu bewerten
 - als ein statistisches Werkzeug mit Fokus auf Indikatoren inklusive Trends und Entwicklungen

Erwartete Lernergebnisse

- Die Teilnehmenden lesen den Bericht zum EIGE Gleichstellungsindex mit Interesse
- Die Teilnehmenden verfügen überblickartig über Wissen zum EIGE Gleichstellungsindex
- Die Teilnehmenden wissen, wie sie den Index einsetzen können, um
 - eine nationale/regionale Gleichstellungsstrategie zu formulieren
 - den Status quo der Gleichstellung zu bewerten und wichtige Fragestellungen zu identifizieren
 - die wichtigsten Indikatoren für die Gleichstellungsmessung zu bestimmen

Umsetzung

Die Einheit kann von einer 10-minütigen Präsentation bis zu einem 6-Stunden-Workshop dauern.

Methoden und Lernhilfen

Vortrag/Präsentation, Gruppendiskussion, Übungen

Vorschlag für eine Gruppendiskussion

Überprüfung der eigenen Gleichstellungspolitik/-strategien:

Die Teilnehmenden wenden den theoretischen Rahmen des Gleichstellungsindex auf ihre Gleichstellungspolitik/-strategien mit Hilfe der folgenden Fragestellungen an:

- Gehen Ihre Gleichstellungspolitik/-strategien von einer binären Geschlechterkonstruktion aus? Falls ja, entsprechen sie einem transformativen Ansatz?
- Betrachten ihre Gleichstellungspolitik/-strategien Gleichstellung hinsichtlich Input, Output oder Outcome (Wirkung)?
- Welchen theoretischen Bezugsrahmen kennen Sie und wenden Sie in Ihrer Gleichstellungspolitik an? Inwieweit unterscheidet er sich von jenem des Gleichstellungsindex?

Der Gleichstellungsindex, seine Geschlechterunterschiede (Gender Gaps), Zielerreichungsgrade (level of achievement) und Trends zwischen 2005 – 2012 können angewendet werden:

- zur Identifikation von Handlungsfelder für Gleichstellungspolitik/-strategien
- als Benchmarks für Gleichstellungsmaßnahmen
- als Richtlinien für Evaluierungen zur Auswahl der Indikatoren und Datenquellen
- als Information über wichtige bestehende Erhebungen auf europäischer oder nationaler (in Kürze auch auf regionaler) Ebene

Einführung in den EIGE Gender Equality Index

Der Gleichstellungsindex wurde vom Europäischen Institut für Gleichstellung (EIGE) erstellt; diese unabhängige Einrichtung der Europäischen Union wurde 2010 in Vilnius, Litauen gegründet, um die Geschlechtergleichstellung zu fördern und zu stärken. Hauptaufgabe ist die Erstellung verlässlicher und vergleichbarer Statistiken zur Gleichstellung, wovon der Gleichstellungsindex, der 2013 zum ersten Mal veröffentlicht wurde, das anspruchsvollste und am besten elaborierte Instrument darstellt.

„Was gemessen wird, wird sichtbar,
was sichtbar ist, kann überwacht werden,
und wird verbessert.“

Der Gleichstellungsindex ist ein zusammengesetzter Wert, der einen Messwert für das komplexe Konzept der Geschlechtergleichstellung zur Verfügung stellt. Er kombiniert 26 Genderindikatoren in einem einzigen Messwert. Sein Wert liegt zwischen 1 und 100, wobei die niedrigsten Werte für die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen und den geringsten Zielerreichungsgrad stehen, während die höchsten Werte einen hohen Standard der Gleichstellung sowie eine hoch Zielerreichung im Vergleich zu den anderen Mitgliedsstaaten widerspiegeln. Um einen hohen Wert auf Ebene der Mitgliedsstaaten zu erreichen, ist es daher notwendig, sowohl geringe Geschlechterunterschiede zu erreichen, sowie möglichst nahe an die Werte jenes Landes heranzukommen, das am besten hinsichtlich des Indikators abschneidet.

Das Prinzip dieser Messung ist, dass keine wirkliche Gleichstellung erreicht werden kann, wenn nicht für die einzelnen Individuen die Möglichkeit besteht, ihre Potentiale möglichst voll zu verwirklichen. Das unterscheidet den Gleichstellungsindex von anderen Indices – die meisten anderen fokussieren nur auf die Unterschiede zwischen Frauen und Männern und nicht das Ausmaß der Zielerreichung.

Die Geschlechtergleichstellung ist innerhalb der EU nicht durchgehend einheitlich definiert, daher hat EIGE eine pragmatische Definition für den Index angewandt: „Gleicher Anteil an Vermögen (asset), gleiche Würde und Unversehrtheit (integrity) zwischen Männern und Frauen.“

Der Gleichstellungsindex baut auf einen ausgearbeiteten, theoretischen Rahmen auf. Dieser kann von hohem Nutzen sein, wenn eine Gleichstellungsstrategie oder –politik ausgearbeitet wird oder eine Gender-Folgenabschätzung, eine Genderanalyse oder eine Gender Budgeting Initiative vorgenommen wird.

26 Indikatoren aus sechs Hauptbereichen stehen zur Verfügung

Für den Gleichstellungsindex wurden 26 Indikatoren aus sechs verschiedenen Hauptbereichen und zwei nachgelagerten Bereichen gewählt. Da die nachgelagerten Bereiche den Hauptindex nur ergänzen, ist die Struktur flexibel und kann angepasst werden. Der Index wird aus qualitativ hochwertigen, harmonisierten Daten auf europäischem Level erstellt. Er bevorzugt Indikatoren, die in Verbindung mit zielgerichteten und strategischen Dokumenten der EU stehen.

Die sechs Hauptbereiche: Arbeit, Geld, Bildung, Zeit, (Entscheidungs)-Macht und Gesundheit. Die nachgelagerten Bereiche „Gewalt“ und „Mehrfachdiskriminierungen“ sind mit Geschlechtergleichstellung verbunden, aber nur auf einen ausgewählten Teil der Bevölkerung anwendbar.

Viele Detailinformation und nützliche Grafiken zu den einzelnen Bereichen der Geschlechtergleichstellung stehen auf der **EIGE Website** zur Verfügung: www.eige.europa.eu

Bericht zum EIGE Gleichstellungsindex und Ergebnisse

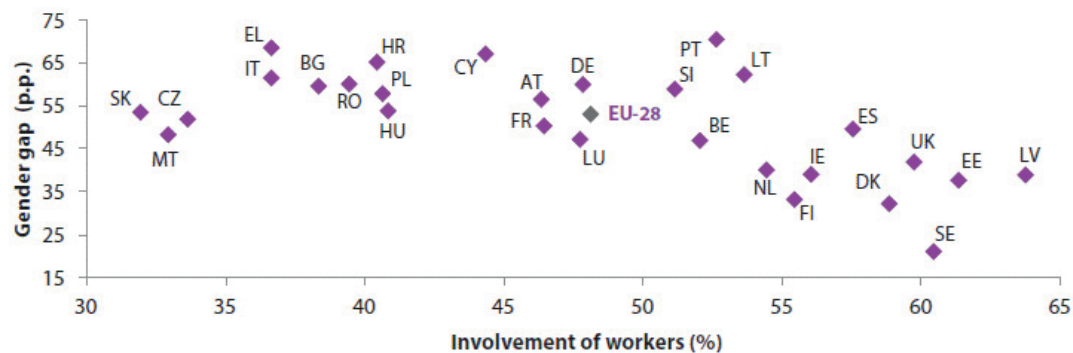
Die Geschlechtergleichstellung hat sich in den letzten Jahren kaum verbessert. Im Durchschnitt der EU war der Fortschritt seit 2005 marginal. Vier Länder, das sind Schweden, Finnland, Dänemark und die Niederlande, schneiden deutlich über dem EU-Durchschnitt ab. Die Länder Österreich, Litauen und Kroatien erreichen nur Werte unter dem EU-Durchschnitt.

Das Curriculum gibt einen kurzen Einblick und zeigt, wie der Bericht gelesen werden kann: In jedem Kapitel zeigt die erste Tabelle die Position jedes Landes ebenso wie den Durchschnitt der EU-28 entlang zweier Achsen: die y-Achse zeigt den Unterschied zwischen den Geschlechtern in einem Land, die x-Achse den gemessenen Indikator. Eine zweite Tabelle zeigt die Richtung der Geschlechterunterschiede und die durchschnittlichen EU-Werte von 2005, 2010 und 2012 und gibt somit über den aktuellen Trend Auskunft.

Beispiel: Indikator Kochen und Hausarbeit (Hauptbereich Zeit)

Dieser Indikator aus dem Hauptbereich Zeit spiegelt die Verteilung der unbezahlten Arbeit wider, und stellt somit einen wichtigen Indikator für Gleichstellung dar:

Figure 3.27. Gender gaps and workers' involvement in cooking and housework, every day for an hour or more, in EU Member States (15+), 2010



Source: Eurostat, EWCS (ef2d).

Die Tabelle zeigt, dass Männer und Frauen in Lettland die stärkste Beteiligung beim Kochen und der Hausarbeit haben, mit einem geringeren Geschlechterunterschied als der EU-Durchschnitt. ArbeitnehmerInnen in Litauen gehen häufiger diesen unbezahlten Arbeiten nach als jene aus den EU-28, aber die Beteiligung ist ungleich zwischen Männern und Frauen verteilt. Frauen und Männer in Österreich beteiligen sich seltener an Hausarbeit und stärker nach Geschlechtern getrennt als in den EU-28. ArbeitnehmerInnen in Kroatien beteiligen sich noch seltener und der Geschlechterunterschied ist hoch. Schweden hat den geringsten Unterschied mit 21 %, Portugal den höchsten mit 71 %.

Diese Tabellen ermöglichen es, die Position eines Landes innerhalb Europas zu bestimmen, Verbündete mit ähnlichen Problemen zu identifizieren oder Ländern zu bestimmen, wo die Situation sich klar unterscheidet. Da diese Zahlen und Abbildungen für alle 26 Indikatoren vorhanden sind, können einzelne Handlungsfelder für die Gleichstellungspolitik bestimmt werden.

Lektion 1.6 Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung von Geschlechterrollen

Das **Gender-Paradoxon** ist allgemein anerkannt – der Prozess, der für die gesellschaftliche Konstruktion von Geschlechterrollen und –stereotypen Bewusstsein schaffen soll, verfestigt wiederum diese Konstruktionen.

TrainerInnen müssen sich bewusst sein, dass sie als „gegenderte“ Wesen innerhalb dieses Diskurses agieren. Sie selbst stellen eine bestimmte Konstruktion dessen dar, wie eine Frau, ein Mann oder eine Transgender-Person aussehen, sein oder handeln soll.

Ähnlich dem Problem, dass ein Mensch nicht NICHT kommunizieren kann, kann in einem sozialen Kontext nicht gehandelt werden, ohne eine bestimmte Interpretation oder Konstruktion von Geschlecht zu repräsentieren. Gender und Geschlecht sind universell angewandte Kategorien.

TrainerInnen haben selbst eine „Geschichte“ der Geschlechterwerdung:

- Wie war ihre Erziehung?
- Welche Einflüsse haben sie veranlasst, der- oder diejenige zu werden, der bzw. die sie heute sind, aus einer Geschlechterperspektive betrachtet?
- Wer oder was hat das kleine Mädchen dazu motiviert, Fußball zu spielen?
- Wer oder was hat das andere Mädchen dazu gebracht, sich nur für Schmuck und Juwelen zu interessieren?
- Und wer oder was hat den kleinen Buben am Kochen oder an Haushaltspflichten fasziniert?

Gender TrainerInnen sollten ihre eigene Geschichte einer geschlechtsspezifischen Sozialisation und deren Bedeutung im Prozess der Identitätsentwicklung reflektieren.

Gender TrainerInnen sollten sich bewusst sein über die Art und Weise, wie sie ihre Weiblichkeit bzw. ihre Männlichkeit als individuelle Interpretation von aktuellen Geschlechterrollen im sozialen Kontext leben. Wie viele solcher „Identitäten“ haben sie? Ist ihre Interpretation von „Mann“/„Frau“ im beruflichen Kontext dieselbe wie im Privaten? Wie groß ist der Einfluss ihrer Familie, PartnerInnen, Kinder, Eltern, andere Angehörige?

Auf diese Fragen gibt es keine richtigen oder falschen Antworten

Gender ist keine Diskussion über den richtigen oder falschen Mann bzw. die richtige oder falsche Frau. Ein Diskurs zum Thema Gender zeigt auf, wie Individuen sich von Hindernissen befreien und ihre Leben, ihre Originale, ihre Wege leben können.

TrainerInnen müssen sich bewusst sein, dass Teilnehmende häufig befürchten, fremde Geschlechterinterpretationen aufgezwungen zu erhalten. Daher erfordert es viel Sensibilität und Respekt während eines Gleichstellungstrainings.

Die Grundlage dafür ist Eigenreflexion und Bewusstsein der eigenen „Geschlechterbrille“, des Entstehungsprozesses von Geschlechterkonstruktionen und deren Subjektivität. Geschlechterbilder sind Konstruktionen, nicht Fakten, weshalb Menschen mit anderen Konstruktionen mit Respekt behandelt werden sollten.

Modul 2

Gleichstellungstraining in der Praxis: Auswahl erfolgreicher Beispiele aus Europa

Gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Medien und Politik

Island/Polen

Ein train-the-trainer Workshop in Warschau

Dieses Beispiel eines Gender Trainings wurde ausgewählt, weil sowohl die auftragnehmende Einrichtung, das Centre for Gender Equality in Island, als auch die auftraggebende Organisation, der Frauenkongress in Polen, das Training als erfolgreich wahrgenommen haben. Es ist außerdem ein Beispiel, das eine zusätzliche Belastung für die Gendertrainerinnen aufzeigt, da das Training nicht in der Landessprache durchgeführt wurde. Denn die Sprache war weder die Muttersprache der Teilnehmerinnen noch der Trainerinnen. Es wurde Englisch gesprochen, die Trainerinnen kamen aus Island und Muttersprache der Teilnehmenden war Polnisch. Das machte den Workshop noch herausfordernder in der Vorbereitung und Durchführung als bei einem „Heimspiel“.

Das Training war Teil des Projekts „Strong together“, das vom Centre for Gender Equality in Island gemeinsam mit dem Frauenkongress in Polen durchgeführt wird. Das Projekt wurde durch eine EWR-Förderung (Europäischer Wirtschaftsraum) finanziert.

Der Workshop fand im Büro des Frauenkongress in Warschau statt.

Die Ziele des Workshops: Die Teilnehmenden sollten mit dem grundlegenden Konzept von Gender Mainstreaming und seinen Prinzipien vertraut gemacht werden. Konkrete Beispiele waren dabei ebenso einzubringen wie Gender Mainstreaming in Island genutzt wird, als auch den Teilnehmenden zu vermitteln, wie Gender Mainstreaming-Instrumente prinzipiell eingesetzt werden können. Außerdem sollte informiert werden, wie Gender Mainstreaming in Verbindung mit Diskussionen über Gender in Medien und Politik funktioniert und es sollten weitere Workshops für die Zielgruppe im Projekt „Strong together“ geplant werden.

Die Zielgruppe bestand aus Personen, die zukünftig selbst im Projekt „Strong together“ Workshops für PolitikerInnen, StudentInnen der Politikwissenschaft, Medienleute und Studierende von Medienwissenschaften in Gender Mainstreaming leiten sollten.

Die Teilnehmenden sollten Medienkompetenzen erwerben und ein kritisches Bewusstsein hinsichtlich Gender Thematiken entwickeln, vor allem in der Politik und Berichterstattung durch Medien.

Die Isländischen Expertinnen wollten daher nicht nur grundlegendes Wissen, sondern auch konkretes Know-how vermitteln, wie Gender Diskriminierung in Medien und Politik besser begegnet werden kann. Die Teilnehmenden waren hauptsächlich Frauen, die bereits Gender Expertise besaßen.

Die Trainerinnen: Die Juristin Ingibjörg Elíasdóttir vom Icelandic Centre for Gender Equality gestaltete das Training gemeinsam mit Bryndís Elfa Valdemarsdóttir, einer Sonderberaterin für Gleichstellung.

Als Angestellte des Zentrums waren ihre Qualifikationen bekannt, auch für den Auftraggeber in Polen. Elíasdóttir hatte bereits sieben Jahre Erfahrung mit zahlreichen Gender Trainings und Valdemarsdóttir war seit zwei Jahren im Zentrum und hatte ebenfalls Trainingserfahrung.

Die Inhalte

Erster Tag

- Einführung in den Workshop und Vorstellung der Teilnehmenden
- Gleichstellung in Island. Ist Island ein Gleichstellungsparadies? Information über die Situation von Frauen und Männern in Island
- Gender Mainstreaming: Einführung, Beispiele aus Island
- Instrumente zur Umsetzung von GM, Modelle für grundlegende Sensibilisierung etc.
- Gruppenarbeit und Diskussion: Gender in Medien und Politik
- Warum sind diese Themen wichtig und warum ist es wichtig sie gemeinsam zu diskutieren?

Zweiter Tag

- Frauen und Männern in den Medien. Hassreden, Statistiken und mehr
- Gruppenarbeit und Diskussion: Beispiele, Diskussion und Fragen
- Workshop Planung: Was funktioniert – was funktioniert nicht?
- Abschließende Diskussion und Schlussbemerkungen

Methoden und Lernhilfen

Die TeilnehmerInnen erhielten eine Folienpräsentation über die Inhalte. Während des Workshops wurden ihnen einige Aufgaben gestellt.

Sie arbeiteten in Gruppen und gemeinsam.

Die Aufgaben wurden im Vorfeld vorbereitet und von den Trainerinnen vor Ort hinsichtlich Trainingsmaterial und Aufgabenstellungen noch etwas adaptiert.

Was erwies sich als erfolgreich, was hat weniger gut funktioniert?

Die Trainerinnen hatten für den Workshop sorgfältige Vorbereitungen getroffen.

Da die Teilnehmenden überwiegend bereits bestens vertraut waren mit der Thematik der Gleichstellung, entschieden sich die Trainerinnen, auf jene Themen zu fokussieren, die für die ExpertInnen in Polen neu oder zumindest weniger bekannt waren.

So beleuchteten sie erfolgreich den „**Nordischen Weg**“, also wie Gender Mainstreaming in nordischen Ländern umgesetzt wird, brachten Beispiele aus Island und Schweden und vermittelten Informationen über verschiedene Handbücher und Materialien, die online zu finden waren - und das alles von Trainerinnen, die bekanntlich aus jenem Land kamen, das an der Spitze des „World Economic Forum´s gender gap index“ stand.

Zu Beginn des Workshops ließen die Trainerinnen die Teilnehmenden **ein kleines Quiz** über GM durchführen. Es war kein sehr ernsthaftes Quiz, aber die Teilnehmenden hatten in kleinen Gruppen zusammenzuarbeiten und einige Fragen zu beantworten. Sie stimmten nicht immer überein in allen Fragen und in einigen Fällen waren die Antworten nicht richtig.

Das stellte einen guten Start dar, denn damit wussten die TeilnehmerInnen von Beginn an, dass sie noch einiges lernen konnten im Training! Auch insgesamt war der Workshop ein guter Erfolg. Alles, was im Vorfeld geplant worden war, gelang (Vorträge, Folienpräsentation und Aufgabenstellungen) und die Teilnehmenden hatten sogar Zeit für Diskussion.

Kapazitätsaufbau für Gender Mainstreaming auf lokaler & regionaler Ebene

Kroatien

Fünf Trainerinnen, fünf Regionen, ein gemeinsames Ziel

Dieses Beispiel wurde aufgrund seines regionalen Zugangs ausgewählt, weil die eingesetzten Methoden neu waren, mit hoher Qualität durchgeführt wurden und die gemeinsame Arbeit von fünf Frauen-/feministischen Organisationen darstellten. Die Evaluierung und der später folgende Monitoringprozess zeigten, dass 95 % der Teilnehmenden das erworbene Wissen und die im Seminar gelernten Instrumente in ihrer täglichen Arbeit einsetzen konnten.

Das Training wurde von fünf kroatischen Frauen-/feministischen NGOs in Kooperation mit CCfGE (County Commissions for Gender Equality) organisiert, finanziell unterstützt durch das Regierungsbüro für Gleichstellung, dem Balkan Trust Fund for Democracy und CCfGE.

Die Zielgruppe waren Mitglieder der CCfGE und Bezirksräte. Insgesamt nahmen 125 Mitglieder der CCfGE und Bezirksräte von 12 der 21 Bezirke am Training teil.

Das Training bestand aus einer Reihe von zweitägigen Trainings oder eintägigen Workshops. Jedes Training basierte auf der gleichen Methodologie, die durch das Projektteam ausgearbeitet worden war. Sie hatten eine Dauer von acht Stunden am Tag. Insgesamt wurden acht Trainings und drei Workshops durchgeführt.

Die neun Trainerinnen kamen von den kroatischen Nichtregierungsorganisationen CESI, Babe, Delfin, CGI und Domine. Ihre Qualifikation basierte hauptsächlich auf Jahren der Erfahrung in der Umsetzung von Gender Mainstreaming Trainings und informeller Bildung. Zwei der Trainerinnen hatten einen akademischen Abschluss in Soziologie, eine Trainerin in Politikwissenschaften. Die Trainerinnen hatten einen zweitägigen gemeinsamen Workshop als Team, um die Tagesordnung des Programms, Übungen und Trainingsmaterial zu erstellen, sodass alle Trainerinnen die Gelegenheit bekamen voneinander für das gemeinsame Programm zu lernen. Es gab auch Unterstützung für das Team während des gesamten Trainingsprozesses.

Das Ziel der Trainings war, die Fähigkeiten und das Wissen der CCfGE-Mitglieder und der Bezirksräte für Gender Mainstreaming und die Umsetzung der Nationalen Gleichstellungsstrategie zu verbessern. Als spezielle Aufgabe der Trainings waren Aktionspläne zu entwickeln und für die Umsetzung in der täglichen Arbeit durch die CCfGE vorzubereiten.

Die Inhalte

- Einführung in die Genderperspektive und grundlegende Begriffe wie Gender, Geschlechterrollen, etc.
- Grundlegende Konzepte der Genderanalyse und Gendertheorie
- Genderanalyse, Identifizierung von Geschlechterrollen und Übungen
- Gleichstellungsstrategien, Einführung in rechtliche Bestimmungen, institutioneller Rahmen in Kroatien
- Erfolgreiche Beispiele aus der Europäischen Union
- Aktionsplan für das kommende Jahr, um dem sozialen Ausschluss arbeitsloser Frauen vorzubeugen, geschlechterbezogene Gewalt an Frauen zu verhindern und mehr Frauen auf lokaler Ebene für Gemeindeaktivitäten und Entscheidungspositionen zu mobilisieren

Innovation und Stärkung von Frauen auf der regionalen Ebene

Die Methode, die angewandt wurde, war in Kroatien neu im Hinblick auf den Einsatz von Vorträgen und Übungen. In vorangegangenen Trainings hatten die Organisationen jeweils unterschiedliche Methoden eingesetzt und waren mehr auf die Fakten von Ungleichheit fokussiert, sowie auf den rechtlichen und institutionellen Rahmen für Gleichstellung und weniger oder gar nicht auf Genderanalyse und Untersuchung von Machtbeziehungen.

Die Trainings wurden für alle Regionen Kroatiens entwickelt und durchgeführt, was die Standardisierung der Weiterbildung für die Mitglieder der CCfEG und Bezirksräte ermöglichte. Die Teilnehmenden entwickelten Aktionspläne, was die Arbeit der CCfEG und aller Einzelnen verbesserte und sie hatten die Möglichkeit während der Umsetzung ihrer Pläne die Trainerinnen zu kontaktieren.

Die guten Evaluierungsergebnisse zeigten, dass die Organisatorinnen erfolgreich gewesen waren im Design der Methoden, aber auch im Nutzen der lokalen Kenntnisse der Trainerinnen für das Design und die Umsetzung der Trainings. Diese Art der Methode - Trainerinnen, Organisationen und Regionen zu kombinieren - bedeutete, Erfahrungen guter Praktiken im Land zu teilen und ermöglichte breites Wissen verschiedener Praktiken von Gender Mainstreaming in Kroatien.

Was erwies sich als erfolgreich, was hat weniger gut funktioniert?

Es wurde bald erkannt, dass den Teilnehmenden grundlegendes Wissen über Gender und Gleichstellung fehlte, sodass die Trainerinnen mehr an den Grundkenntnissen arbeiten mussten und die komplexeren Konzepte der Genderanalyse nur einführend darstellen konnten. In der Diskussion über Geschlechterrollen und Machtstrukturen teilten die Teilnehmenden ihre Bedenken über den Umfang des Problems. Der Wandel wird sichtbar in der Planung, wenn TeilnehmerInnen ermächtigt werden, neue Aktivitäten zu setzen.

Es bleibt schwierig, die männlichen Mitglieder der CCfGE oder männliche Bezirksräte zu den Trainings zu bewegen, was den Unwillen bezeugt sich aktiv für Gleichstellung zu engagieren.

Der Wert des Projekts liegt vor allem in der Entwicklung der Aktionspläne, die den Teilnehmenden Genderanalysen in ihrer täglichen Arbeitspraxis ermöglichen, aber auch das Training mit konkreten Ergebnissen zu beenden. Weiters erwiesen sich die erfolgreichen Beispiele aus der EU und anderen CCfGEs als sehr nützlich für die Teilnehmenden.

Methodisch war die Kombination von 20 % an Theorie und 80 % an Praxis sehr effektiv, da es Dynamik in die Gruppe brachte und die Teilnehmenden motivierte, anwendungsorientiert zu lernen, aber auch ihr Zutrauen in sich selbst stärkte.

Die VertreterInnen der CCfGEs erklärten nach den Trainings Bedarf für mehr und kontinuierlichere Koordination und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen in der Umsetzung der Nationalen Gleichstellungsstrategie.

Als großes Hindernis in ihrer Arbeit merkten die CCfGEs an, dass zumindest eine Person in den Bezirken als Experte/Expertin für Gender Mainstreaming ausgebildet sein sollte.

Dies zeigt, wie gut auch immer ein Training sein kann, das Fehlen der Ressourcen in der politischen und administrativen Struktur in den Bezirken erweist sich als Hindernis für eine effektive Umsetzung von Gender Mainstreaming auf regionaler und lokaler Ebene.

Gleichstellung für lokale Entwicklung und sozialen Zusammenhalt Gender Mainstreaming in Gemeinden

Litauen

Eine Seminarreihe für lokale Gemeindeverbände

Dieses Beispiel zeigt, wie eine systematische Anwendung von Methoden den Teilnehmenden an einem Training besseres Verständnis für Gleichstellung und Ungleichheit im Rahmen ihrer täglichen Arbeit ermöglichen kann. Es stellte Argumente für Gender Mainstreaming zur Verfügung und verdeutlichte die Anwendung in der Praxis. Die Teilnehmenden hatten Gelegenheit und Zeit, ihr eigenes Arbeitsumfeld umfassend zu analysieren. Die Methoden boten nicht nur theoretischen Input, sondern hatten auch viel Platz für praktische Übungen und Diskussion.

Das Training wurde vom Center for Equality Advancement in Litauen organisiert und in vier zweitägigen Trainingseinheiten durchgeführt.

Die Zielgruppe waren VertreterInnen lokaler Behörden verschiedener Managementebenen, z.B. Gemeinderatsmitglieder, stellvertretende Verwaltungsdirektoren, leitende SpezialistInnen, etc., und verschiedener Arbeitsbereiche, aus Rechtsabteilungen, Sozialangelegenheiten, Bildung. Dieselben Personen nahmen an den vier Veranstaltungen teil. Die Seminare wurden bewusst in verschiedenen Regionen Litauens durchgeführt.

Die Trainerinnen Margarita Jankauskaitė und Vilana Pilinkaitė Sotirovič waren Angestellte des Center for Equality Advancement in Vilnius, Gender Expertinnen mit akademischer Ausbildung, umfangreichem Wissen und zahlreichen Erfahrungen in der Gleichstellungsarbeit. Zusätzlich wurden Vortragende für Spezialfragen auf Empfehlung von Partnerorganisationen eingeladen.

Die Ziele des Trainings: Breiteres Gleichstellungswissen aus Europa und der Nationalen Strategie zu vermitteln, die Kompetenzen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting zu verbessern und auf lokaler Ebene zu fördern.

Die Inhalte

In der ersten Runde drehte sich alles um allgemeine Definitionen zu Gleichstellung im öffentlichen Sektor. Stereotypen, rechtliche Bestimmungen der EU, Gleichstellungsprinzipien und die Vorstellung der 3R Methode. Von Beginn an waren die Teilnehmenden in aktive Gruppenarbeit eingebunden: Probleme zu identifizieren, nach Lösungen Ausschau zu halten oder mediale Stereotypen aufzuspüren.

In der zweiten Runde wurde die Gender Sensibilität vertieft durch Arbeit an der **3R Methode** und anhand zahlreicher Beispiele. Die Vortragenden präsentierten die Geschlechterrolle am öffentlichen und privaten Sektor, den Begriff Gender Mainstreaming, die Gleichstellungsprinzipien wirtschaftliche Unabhängigkeit, Teilung von Macht und Einfluss, Verantwortungsteilung zuhause, Freiheit von geschlechterbezogener Gewalt. Weitere Vortragende gaben jeweils einen Überblick über den rechtlichen Rahmen und Programme in Litauen wie auch über die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitsleben.

Die dritte Runde richtete das Augenmerk auf Gender Budgeting und den R3-Realitäten-Teil von Ermittlungen der Teilnehmenden im Kleinformat. Um sie für eine mehrdeutige Interpretation ihrer Ergebnisse zu motivieren, gaben die ExpertInnen Informationen zu verschiedenen Perspektiven von Gleichstellung und engagierten sich in der Diskussion.

In der vierten Runde wurden die Erkenntnisse der vorangegangenen Veranstaltungen zusammengefasst und das rechtliche Gleichstellungssystem in Litauen durch einen Vertreter der Chancengleichheit-Ombudsperson dargestellt. Die Teilnehmenden erhielten weiters eine Präsentation von Gender im Bildungsprozess. Die 3R Untersuchungen wurden finalisiert. Die Gruppen arbeiteten an Gender Aktionsplänen und erhielten Informationen über Verfahren und Umgang mit Widerstand gegen Gleichstellung. Sie beschlossen die Unterrichtseinheit mit der Aufgabe, eine Präsentation für eine internationale Konferenz in Vilnius vorzubereiten. Die Schwerpunkte des Trainings sind auch erklärt im Gender Equality Manual für lokale Behörden. Dieser Leitfaden kann auch online bestellt werden.

Eine spezielle Aufgabe für die Zielgruppe bestand in einer Gruppenarbeit um Gleichstellungsprobleme in verschiedenen Gebieten zu identifizieren und sie zu präsentieren. Die Teilnehmenden bearbeiteten ihre Untersuchungen im Laufe der Seminare und präsentierten die Analysen im letzten Seminar.

Die meisten der Themen betrafen die jeweiligen Arbeitsbereiche der Teilnehmenden in der Gemeindearbeit, sodass die Ergebnisse der Mikrostudien tatsächlich für die spätere Arbeit von Relevanz waren und eine Planung für zukünftige Aktivitäten Sinn hatten. Die Untersuchungen, die wie angenommen Gender Ungleichheiten in der Gemeindearbeit aufdeckten, wurden im Rahmen einer internationalen Konferenz in Vilnius präsentiert. Die besten Untersuchungen wurden zudem in das Gender Equality Manual des Projekts aufgenommen. Die Teilnehmenden bearbeiteten in ihren Gemeinden Folgemaßnahmen um die Situation für Gleichstellung zu verbessern und die entdeckten Ungleichheiten abzubauen.

Was erwies sich als erfolgreich, was hat weniger gut funktioniert?

Das Training zeigte erfolgreich, dass durchdachte Methoden für Gender Mainstreaming (in diesem Fall die 3R Methode) durchaus erfolgreich den Widerstand gegen Gleichstellungsthemen auf der kommunalen Ebene reduzieren kann.

Um das Ziel veränderter Einstellungen zu erreichen, sollte das Augenmerk auf qualitativen Bildungsstrategien liegen. Es ist wichtig, mit derselben Gruppe von TeilnehmerInnen für eine bestimmte Dauer zu arbeiten und ihr dann genügend Zeit zur Verfügung zu stellen tieferes Verständnis zu erreichen, um Einstellungen zu ändern und persönliche Fähigkeiten zu verbessern. Die Veränderung konnte durch persönliches Einbeziehen in die Durchführung einer Mikroanalyse abgesichert werden. Persönliche Erfahrung ist das beste Mittel für eine neue Einstellung.

Schwierigwares, aufgrund von Wechseln in kommunalen Behörden dieselben Personen im Projekt zu halten und für die Teilnahme an allen Seminaren zu gewinnen, denn in einigen Fällen waren die neuen zuständigen Personen negativ eingestellt hinsichtlich des Zeitaufwandes ihres Personals für Gleichstellungsarbeit. Trotz dieser Schwierigkeiten gelang es den ProjektmanagerInnen die Gemeinden ausreichend zu beteiligen.

Gender Budgeting Informationstag Österreich

Ein internes Training für die öffentliche Verwaltung

Dieses Beispiel wurde ausgewählt um zu zeigen, wie Budgetierungsvorgänge in der Verwaltung durch Gleichstellungswissen angesprochen werden können. Gender Mainstreaming wurde den für Budget zuständigen Personen aus unterschiedlichen Abteilungen vorgestellt, sie erhielten Training und Qualifikation wie Gender Budgeting künftig in Aktivitäten umgesetzt werden kann.

Das Training wurde durch den Gender Mainstreaming Arbeitskreis des Landes Niederösterreich organisiert. Gender Budgeting und seine Umsetzung durch die Bundesländer und Gemeinden sind Teil der nationalen Budgetreform. Der "Gender Budgeting Informationstag" stellte die Ausgangsbasis für die Umsetzung und Analyse der Ausgaben des Landes NÖ dar. Er dauerte einen Arbeitstag von 9:00 bis 16:00 Uhr.

Die Zielgruppe waren jene ausgewählten MitarbeiterInnen der NÖ Verwaltung, die eine Gender Budgeting Analyse für ihre Abteilung durchführten.

Die Trainerin war die Gleichstellungsexpertin Dr.in Sabine Hilbert, eine Mitarbeiterin der NÖ Landesregierung, unterstützt durch einen Experten aus der Finanzabteilung.

Die Ziele des Trainings: Sensibilisierung für die Vermittlung von Genderwissen in Budgetprozessen zu ermöglichen, MitarbeiterInnen mit unterschiedlichem Hintergrund zu befähigen, eine Gender Budgeting Analyse durchzuführen und dadurch Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe zu bewältigen.

Die Inhalte

- **30 Minuten** „warm up“ mit Einführung, Selbsteinschätzung bezüglich Genderwissen und Erfahrungen
- **Zwei Stunden** Input, Folienpräsentation und Übung zum Gleichstellungsziel in Arbeitsgruppen, Zeit für Diskussion und Fragen: Definition von Gender Mainstreaming, Gleichstellungszielen, Rechtsvorschriften auf Ebene von Bundesländern, national und international für die Aufgaben von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, Projekte und Erfahrungen mit Gender Budgeting
- **Drei Stunden** Input über den Gender Budgeting Prozess inklusive vier Übungen in Arbeitsgruppen und Diskussion. Dieser Teil konzentrierte sich auf zukünftige Aufgaben der Teilnehmenden. Die Präsentation des Prozesses richtet sich auf "gewonnene Erkenntnisse" in Pilotprojekten und vergangene Projekte.

Was erwies sich als erfolgreich, was hat weniger gut funktioniert?

Das Training richtete sich auf "lessons learned" in Pilotprojekten. Mit diesem Fokus konnten die Teilnehmenden positiv erreicht werden um Verständnis für Gleichstellung zu erhalten.

Es war fast zuviel an Informationen für einen einzelnen Tag, aber die meisten Teilnehmenden konnten nicht für einen längeren Zeitraum zur Weiterbildung kommen. Das Training wurde daher durch verschiedene informelle Treffen ergänzt, um Fragen und Probleme zu besprechen, die während der Bearbeitung von Gender Budgeting auftauchten.

Modul 3

Trainingsmethodologie

Dieses Modul beantwortet die Frage, wie Gleichstellungstrainings durchgeführt werden. Es geht darum, das Ziel eines Trainings zu verstehen, den Umgang mit verschiedenen Zielgruppen zu kennen und wie Kommunikation und Präsentationsfähigkeiten zu meistern sind.

Der Bildungsplan zeigt, **welche Trainingskenntnisse** erworben werden müssen und weist auf vertiefende Literatur hin, die für TrainerInnen hilfreich waren. Dabei wurde bewusst auch über den Zaun Europas geschaut.

Lektion 3.1

Was ist ein gutes Training?

Für TrainerInnen mit guten Gleichstellungskennnissen

Diese Lektion richtet sich an Personen, die zwar über Gleichstellungswissen verfügen, aber wenig Vermittlungserfahrung haben und sollte daher von erfahrenen TrainerInnen gehalten werden.

Ziel der Lektion

Zu verstehen wie ein Training allgemein abläuft, Einsicht in die Vorbereitung und Durchführung von Trainings.

Dauer: Die Lektion dauert ca. 90 Minuten, mit 30 Minuten für Gruppenarbeit/aktive Teilnahme.

Inhalte

- erklären, was ein Training ist und wie es sich von Seminaren, Tagungen, etc. unterscheidet
- erklären, was ein Gleichstellungstraining konkret ausmacht und welche Inhalte es hat
- was die Ziele eines Trainings sind
- wie ein Training vorbereitet wird
- welche Informationen über TeilnehmerInnen eines Gleichstellungstrainings zu kennen sind
- wie ein geordneter Trainingsplan skizziert wird
- welche Probleme vor dem Training auftauchen und wie sie gelöst werden können
- was Teilnehmende mit unterschiedlichem Hintergrund/aus anderen Ländern brauchen
- ein Beispiel eines Typs von Gleichstellungstrainings (z.B. aus der best practice Sammlung)

Erwartete Lernergebnisse

- zu verstehen, was ein Training ist und wie es zu skizzieren ist
- wissen, welche Probleme vor einem Training zu erwarten sind
- wissen, wie ein Training vorbereitet wird
- wie Balance zwischen strukturierten Inhalten und Flexibilität für die Gruppe entsteht
- wissen, wie TeilnehmerInnen-Engagement und aktive Beteiligung unterstützt wird

Methoden und Lernhilfen

- Brainstorming unter den Teilnehmenden, Liste der Qualitäten eines guten Trainings
- Gruppendiskussion über eigene Erfahrungen als TeilnehmerIn in einem Training
- Feedback Beispiele vergangener Trainings, welche Aspekte/Aktivitäten machen Trainings effektiv?
- Vorbereitetes Trainingsmaterial: Handouts

Für TrainerInnen mit wenig Gleichstellungskennnissen

Die Lektion kann abgewandelt werden, wenn sie sich an angehende TrainerInnen richtet, die wenig Kenntnis von Gleichstellungsthemen haben.

Ziel der Lektion

Verständnis zu wecken, was die Einzigartigkeit eines Gender Trainings ausmacht und welche Besonderheiten zu beachten sind. Die Lektion richtet sich auf die Frage, wie Trainings mit dem speziellen Anliegen eines Gleichstellungstrainings durchzuführen sind. Besondere Aufmerksamkeit wird hier der Vorbereitung gewidmet, dem Verständnis der Trainingsziele, dem Umgang mit verschiedenen Gruppen, dem Bewusstsein des eigenen Trainingsstils und dem Gewinnen von Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten.

Dauer: Die Lektion sollte ca. 60 Minuten dauern mit 30 zusätzlichen Minuten für eine Gruppendiskussion.

Inhalte

- erklären, was Gender Trainings sind und welche unterschiedlichen Formen es gibt (siehe Beispielsammlung)
- erklären, wie und warum sich TrainerInnen in Gender Themen konkret auskennen müssen
- zeigen, welche Inhalte ein Gendertraining haben kann
- bewusst machen, welche Unterschiede bei TeilnehmerInnen zu erwarten sind und was die Diversität in Gruppen für ein Gleichstellungstraining bedeutet

Erwartete Lernergebnisse

- erfolgreiche Einführung in Gender Trainings
- sich der Unterschiede zwischen allgemeinen Trainings und Gender Trainings bewusst sein
- wissen, welche Probleme zu erwarten sind
- wissen, wie TeilnehmerInnen-Engagement und aktive Beteiligung unterstützt wird

Methoden und Lernhilfen

- Vorbereitetes Trainingsmaterial: Handreichungen, Kopien von Folien
- kurze Präsentation von erfolgreichen Trainingsbeispielen zum Thema Gleichstellung
- Antworten auf die Fragen von Teilnehmenden

Beispiel für Übungen

Die Gruppe in kleine Untergruppen von 3-5 Personen teilen, über eigene Erfahrungen und Kriterien, was die Qualität eines guten Trainings ausmacht, nachdenken und diskutieren lassen. Kurze zusammenfassende Präsentation der Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen.

Literaturempfehlung

Burbach, C. / Schlottau, H.: Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gender-Training. Göttingen 2001

Gindl M., Hefler G., Hellmer S. : Leitfaden für gendersensible Didaktik. Wien 2008

Bruckmüller-Schindler, M.: 15 Jahre Gleichstellungspolitik in Österreich. BM Bildung und Frauen. Wien 2015

Stockinger, S./Schestak, S.: Frauen und Männer in Österreich. BM Bildung und Frauen. Wien 2015

Nitschke, P.: Trainings planen und gestalten (Buch oder CD). Managerseminare Verlag, Bonn 2011

Lienhart, A.: Seminare, Trainings und Workshops lebendig gestalten. Haufe-Taschenguide, Freiburg 2015

Lektion 3.2 Gruppendynamik

Kennenlernen, „Eisbrecher“-Übungen, Gruppenbildung, Umgang mit schwierigen Situationen.

Ziel der Lektion

Das Augenmerk auf Gruppendynamik zu legen, die sich während eines Trainings aufbaut (oder aufgebaut wird) und die spezielle Aufmerksamkeit von TrainerInnen benötigt. Gute Gruppendynamik ist entscheidend für den Erfolg eines Trainings, wenn sie Teilnehmenden erleichtert, Meinungen und Erfahrungen auszutauschen.

Inhalte

- wie Teilnehmende eines Gendertrainings untereinander bekannt gemacht werden können
- was Eisbrecher-Übungen sind, wie und wann sie anzuwenden sind, wie sie Genderfokus bekommen
- wie Gruppenbildung stattfindet (mit speziellem Blick auf die Diversität der Teilnehmenden)
- wie mit schwierigen Situationen umgegangen wird
- die Bedeutung der Vermittlung und Mediation in einem Training
- wie mit Meinungsverschiedenheiten und Unstimmigkeiten respektvoll umgegangen wird
- wie ein geschützter Raum für Meinungen und Ideen geschaffen werden kann

Erwartete Lernergebnisse

- wissen, wie Gruppenbildung vor sich geht
- die Verantwortungen von TrainerInnen und ModeratorInnen kennen
- wissen, was ein geschützter Bereich ist und wie er im Training hergestellt werden kann
- in der Lage sein, Eskalationen zu verhindern und gute Beziehungen unter den Teilnehmenden zu erhalten

Methoden und Lernhilfen

- zahlreiche Beispiele und Eisbrecher bereit halten
- Fallstudien: ein Beispiel einer schwierigen Situation, Teilnehmende über Lösungen nachdenken lassen
- Vorbereitetes Trainingsmaterial: Handreichung, Folienkopien

Beispiel für eine „Eisbrecher“-Übung

Die Gruppe zu Beginnersuchen, jeweils zu zweit die besten und/oder schwierigsten Erfahrungen aus eigenen Trainings zu teilen. Drei Minuten Zeit geben für die Gespräche, dann den Teilnehmenden danken, sie um ihre volle Aufmerksamkeit bitten und zur inhaltlichen Präsentation übergehen, es ist nicht notwendig, die Gespräche nachzufragen - das Eis ist gebrochen!

Beispiel für Gruppendynamik

Die Gruppe in kleine Untergruppen von 3-5 Personen teilen. Jeder Gruppe ein Fallbeispiel einer schwierigen Trainingssituation geben. Pro Gruppe eine Liste erstellen lassen von „do's and don'ts“ im jeweiligen Szenario. Lösungen vergleichen und zeigen, welche Methoden trotz unterschiedlicher Situationen für eine positive Gruppendynamik stets angewendet werden können.

Lektion 3.3 Kommunikation und Präsentation

Ziel der Lektion

In dieser Lektion lernen TrainerInnen mit der Gruppe zu kommunizieren, Standpunkte darzulegen und effektiv zu präsentieren. Ein kurzer Überblick sollte für Erfahrungen mit Gender-Duo-Trainings bereit stehen.

Dauer: Die Lektion sollte ca. 60 Minuten dauern, weitere 60 Minuten für Rollenspiele und Gruppenarbeiten.

Inhalte

- Basis guter Kommunikation
- verschiedene Formen der Präsentation, Gliederung von Präsentationen, Stichwortkonzepte
- Durchsetzungsfähigkeit, Umgang mit Lampenfieber
- Einsatz von Körpersprache, Stimme und Medien
- Gestaltungsmöglichkeiten für Visualisierungen
- Vor- und Nachteile von Trainings im Duo, effektive und konstruktive Kommunikation zwischen TrainerInnen
- was gute Präsentation ausmacht, was gute ModeratorInnen ausmacht

Erwartete Lernergebnisse

- wissen, wie und in welchen Situationen effektiv zu kommunizieren ist
- wissen, welche Präsentationsmöglichkeiten und Gestaltungsformen es zur Visualisierung gibt
- Körpersprache, Stimme und Medien zielgruppengerecht einsetzen zu können
- erfolgreiche Präsentationen für bestimmte Zielgruppen durchführen
- Trainings im Duo durchzuführen

Methoden und Lernhilfen

- Übungen für Zweiergruppen „was ist eine erfolgreiche Präsentation“, gemeinsame Präsentation
- Rollenspiele für verschiedene Typen von TrainerInnen-Persönlichkeiten
- Videoübungen mit Analyse
- Vorbereitetes Trainingsmaterial: Handreichungen und Folienkopien

Beispiele für Präsentationsübungen

In kleinen Gruppen sollen die Teilnehmenden sich auf einige Beispiele guter Präsentation einigen, diese durch Medien ihrer Wahl visualisieren und anschließend der Großgruppe kurz präsentieren. Danach: Jede Gruppe erhält eine gender-relevante Themenstellung und soll zwei verschiedene Methoden der Visualisierung ausprobieren. Danach wird gemeinsam besprochen, welche Methode sich warum gut oder nicht so gut für das jeweilige Thema geeignet hat.

Literaturempfehlung

Schmettkamp, M.: Seminarpaket Präsentieren: Seminarpaket CD-ROM mit Word-, PDF- und PowerPoint-Dateien. GABAL Verlag. Offenbach 2013

Brämer, U./Blesius, K.: Fit für die Präsentation. Lernarrangements für Kommunikations- und Präsentationskompetenz. Verlag SOL. Düsseldorf 2016

Lektion 3.4

Wie ein Plan und ein Programm für ein Training erstellt wird

Ziel der Lektion

Diese Lektion nutzt einen praxisorientierten Zugang zu den TeilnehmerInnen wie ein effektiver Plan für verschiedene Trainingsthemen erstellt wird.

Dauer: Die Lektion sollte ca. 60 Minuten dauern mit zusätzlichen 30 Minuten für Gruppenarbeit.

Inhalte

- wie ein spezielles Thema für ein Gleichstellungstraining gewählt wird
- wie Bedürfnisse und Vorwissen der Teilnehmenden identifiziert werden
- wie der Sinnbezug für verschiedene Zielgruppen hergestellt wird
- welche Schritte ein Lernzirkel beinhaltet
- wie die Trainingsstruktur den Lernzirkel gewährleistet
- welche Lernmittel für eine bestimmte Lektionseinheit adäquat sind
- welche Übungen sich für Problematisieren, Informieren, Trainieren und Transferieren eignen

Erwartete Lernergebnisse

Wissen, wie ein Gender Training für eine bestimmte Zielgruppe zu entwickeln und zu planen ist.

Methoden und Lernhilfen

- Teilnehmende in Gruppenarbeit (mit ModeratorIn) einen Plan und ein Programm für ein vorgegebenes Gleichstellungsthema entwerfen lassen
- Vorbereitetes Trainingsmaterial: Handreichungen und Folienkopien

Beispiel für Trainingsplanung

Die Gruppe in kleine Untergruppen von 3-5 Personen teilen und jeweils ein gender-relevantes Thema wählen lassen, jeder Gruppe eine bestimmte fiktive Zielgruppe zuteilen (VerwaltungsbeamtlInnen, ÄrztInnen, Asylsuchende oder MigrantInnen, BürgermeisterInnen, etc.). Die Gruppen erstellen jeweils einen Plan für „ihre“ Teilnehmenden und stellen anschließend das Programm der Großgruppe vor, mit speziellen Hinweisen auf zielgruppenspezifische Entscheidungen.

Literaturempfehlung

Müller U./Alzheimer M./Iberer, U.: methoden-kartothek.de. Spielend Seminare planen für Weiterbildung, Training und Schule. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld 2012

Zellerhoff, U.: Erfolgreich(e) Seminare planen: Einfach - effektiv - effizient. Hamburg 2014

Glossner, A.: Seminarplanung mit dem PITT-Modell. www.abb-seminare.de/blog/seminarplanung 2013

Lektion 3.5 Evaluierung eines Trainings

Ziel der Lektion

Für die Bedeutung der Trainingsevaluierung sensibilisieren, die Struktur für einen Evaluierungsprozess Schritt für Schritt aufzeigen, als Orientierung für Trainingsneulinge und als Erinnerung für erfahrene Personen.

Dauer: Ca. 30 Minuten mit weiteren 30-60 Minuten für eine praktische Evaluierungsübung: Ausfüllen eines Fragebogens, anschließend Analyse, moderiert durch den/die TrainerIn.

Umfang und Aufwand der Evaluierung sollte in jedem Fall proportional zur Trainingslänge sein.

Inhalte

- Der Zweck einer Evaluierung in Gender Trainings
- Definition von Evaluierung und Beziehung zum Bildungsplan
- Arten und Formate für Evaluierung
- Beurteilung von Lernfortschritt
- Qualitative und quantitative Methoden der Datensammlung
- Instrumente für die Sammlung von Daten
- Was kann/Wer kann im Fokus einer Evaluierung stehen?
- Besonderheiten der Evaluierung von Gleichstellungstrainings

Erwartete Lernergebnisse

Unterschiedliche Arten von Evaluierung eines Gender Trainings kennenlernen, Methoden für Feedback von Teilnehmenden eines Gender Trainings kennenlernen und ausprobieren (AnfängerInnen). Wissen, wie ein Training evaluiert wird. Methoden der Evaluierung in der Praxis kennenlernen (Fortgeschrittene).

Methoden und Lernhilfen

Fragebögen, Interviews, Feedback-Runde, Happyness-Sheet, Reflexion über Transferbarrieren, Aktionspläne, individuelle Aufgabe (Ausfüllen eines Evaluierungsfragebogens zwischen den TeilnehmerInnen).

Vorbereitetes Trainingsmaterial: Handreichungen, Folienkopien und Fragebögen für Evaluierung

Beispiel für Evaluierungsübungen

Vor der Lektion füllen die Teilnehmenden einen pre-test Fragebogen zu ihren Vorkenntnissen und Erwartungen an die Lehrinheit aus. Am Ende der Lektion bewerten sie das Lernergebnis mittels Evaluierungsblatt. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt in Kleingruppen. Danach werden gemeinsam die Herausforderungen besprochen, die Evaluierungen mit sich bringen.

Literaturempfehlung

DeGEval, Gesellschaft für Evaluation e.V. (Hg.): Standards für Evaluation, 4. unveränderte Auflage. Mainz 2008

Gutknecht-Gmeiner, M.: Evaluation (in) der Erwachsenenbildung. Eine kritische Würdigung der aktuellen Praxis und Analyse möglicher Handlungsfelder. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 7/8, Wien 2009

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin/09-7u8/meb09-7u8.pdf

Lektion 3.6

Checkliste für die Trainings-Inszenierung

Ziel der Lektion

Sich bewusst werden, welche organisatorischen Vorbereitungen vor Trainingsbeginn getroffen werden.

Dauer: Die Lektion sollte ca. 30 Minuten dauern, zusätzlich 30 Minuten für Stillarbeit, Präsentation und Gruppendiskussion.

Inhalte

- Wie lässt sich ein Gleichstellungstraining bestmöglich vorbereiten?
- Was ist essentiell für ein Training zum Thema?
- Welche Schlüsselthemen sollten vor dem Training bedacht werden?
- Was wird am Ende eines Trainings benötigt?

Erwartete Lernergebnisse

- Wissen, was für ein Training benötigt wird
- Wie ein Training effektiv geplant und in Szene gesetzt werden kann

Methoden und Lernhilfen

Listenerstellung für ein imaginiertes Training, Diskussion.

Beispiel für eine Trainings-Inszenierung

Für die Vorbereitung eines fiktiven Trainings erhalten die Teilnehmenden eine sehr allgemein gehaltene kurze Checkliste. Um ein Training zum Thema Gleichstellung, das für unterschiedliche Zielgruppen und in verschiedenen Ländern Europas gelten kann, professionell in Szene zu setzen, sollen die Teilnehmenden mindestens fünf weitere Punkte einfügen. Abschließend werden die Checklisten verglichen und mit den besten Ideen der KollegInnen vervollständigt.

Literaturempfehlung

Valdez, E.: Gender Training Toolkit, World Vision International. California 2008

Liebe Leserin, lieber Leser!

Zum Abschluss bleibt uns nur noch,
Ihnen viel Erfolg für Gleichstellungstrainings zu wünschen.
Wir würden uns freuen, von Ihren Trainingserfahrungen zu hören oder zu lesen!



Kontakte

Österreich

Maria Rigler (Projektkoordination), **Sabine Hilbert**, **Christiana Weidel** (externe Evaluierung)
Amt der NÖ Landesregierung, Abt. Allg. Förderung und Stiftungsverwaltung
Referat Generationen
Landhausplatz 1, A-3109 St. Pölten
Tel. +43-2742-9005 12786 frauen@noel.gv.at; www.noel.gv.at/frauen

Island

Kristín Ástgeirsdóttir
Icelandic Centre for Gender Equality
kristin@jafnretti.is; www.jafnretti.is

Litauen

Augustas Čičelis
Center for Equality Advancement, Vilnius
augustas@gap.lt; www.gap.lt

Kroatien

Maja Gergoric, **Tajana Broz** (dzt. in Karenz)
CESI Center for Education, Counselling and Research, Zagreb
maja.gergoric@cesi.hr; www.cesi.hr

Jasminka Pešut
Centre for Women's Studies, Zagreb
jasminka.pesut@zenstud.hr; www.zenstud.hr



GenderStrat4EQquality Strategic Partnership

Impressum: Strategische Partnerschaft GenderStrat4EQQuality © 2016
Koordination: Amt der NÖ Landesregierung,
Abteilung Allgemeine Förderung und Stiftungsverwaltung
Referat Generationen



Erasmus+

This project has been co-funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein