



# So wirkt ein Gendertraining

**Fachtagung der Kreisarbeitsgemeinschaft der  
Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Nordfriesland  
und der Gleichstellungsbüros des Kreises**

Dr. Brigitte Wotha  
Büro für Stadt- und Regionalentwicklung, Strande



## **Methode des Gender Mainstreaming ist**

**... die Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation** aller Politik- und Handlungsfelder einer Institution oder Organisation im Hinblick auf **Gleichstellung**

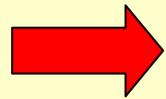
**... bei allen Entscheidungen und Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen**



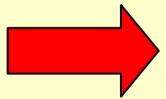
## Ziel von Gender Mainstreaming

ist Chancengleichheit

**... sind gleiche Chancen, Politiken, Wahlmöglichkeiten und Verteilung der Ressourcen für alle Geschlechter**



Gender Mainstreaming ist prozessorientiert



Gender Mainstreaming ist ein Beitrag zur  
Organisationsentwicklung



## Gender Mainstreaming

dokumentiert  
den  
politischen  
Willen für das  
Ziel Chancen-  
gleichheit

ermöglicht  
Qualitätsver-  
besserung  
durch  
Informations-  
gewinne

wird als  
Top-Down-  
Strategie um  
einen Bottom-  
Up-Ansatz  
ergänzt



## **Gender Mainstreaming als Parallelstrategie**

systematischer Mainstreaming – Ansatz

+

Einzelmaßnahmen zur Frauenförderung bis  
zur Erreichung der Chancengleichheit



## Umsetzung Gender Mainstreaming I

<b>Methode</b>	<b>Orientierung</b>	<b>Wirkung</b>	<b>Schritte</b>	<b>Beispiel</b>
<b>Beschluss Gender Mainstreaming</b>	<b>Zielvorgabe</b>	<b>Öffnet die politische Diskussion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung</li> <li>• Verbündete suchen</li> <li>• in Legislative durchsetzen</li> </ul>	<b>Diverse Beschlüsse</b>
<b>3-R-Methode</b>	<b>Leitzielorientiert</b>	<b>bewusstseinsbildende Analyse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repräsentation</li> <li>• Ressourcen</li> <li>• Realia</li> </ul>	<b>Garage in Umea</b>
<b>Gender Check Kaiserslautern/Wotha</b>	<b>Überprüfung der Ziele und der Umsetzung der Planung</b>	<b>Veränderung der Planung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planungsphase</li> <li>• Folgenabschätzung</li> <li>• Umsetzung</li> <li>• Evaluierung</li> </ul>	<b>Sporthalle</b>
<b>Gender Check Wien</b>	<b>Verfahren</b>	<b>Implementierung GM ins Verfahren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falltypus GM</li> <li>• Ansatzpunkte im Verfahren</li> <li>• Checkliste oder Beteiligungsverfahren</li> <li>• Implementierung ins Verfahren</li> <li>• Weitere Formen festlegen</li> </ul>	<b>Scharnigärten</b>
<b>Vier-Schritte (SH)</b>	<b>Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Situation</b>	<b>Veränderung einer Situation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausgangssituation</li> <li>• Gleichstellungsziel</li> <li>• Handlungsalternativen und Optionen</li> <li>• Wirkungscontrolling</li> </ul>	<b>Landesverwaltung Schleswig-Holstein</b>



## Umsetzung Gender Mainstreaming II

<b>Methode</b>	<b>Orientierung</b>	<b>Wirkung</b>	<b>Schritte</b>	<b>Beispiel</b>
Modellprojekte durch Qualitätszirkel	Modellprojekte	Vorbildwirkung		WiMi SH: Mittelstandsförderung/ Existenzgründung
Überprüfung eines Programms	Programmevaluation	Geschlechterdifferenzierte Betrachtung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• geschlechterdifferenzierte Evaluation des Outputs</li> <li>• Formulierung von Gleichstellungszielen für einzelne Programmpunkte</li> <li>• Formulieren von Kennzahlen aus den Gleichstellungszielen</li> </ul>	
Gender-Budget-Analysen	Ressourcenverwendung	Steuerung des Budgets/ Gesamthaushaltes (Ausgaben für Gleichstellungsziel/care-economy) oder Grundlage für Lobbying (Verbessern die Ausgaben die sozioökonomische Situation der Frauen?)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer bezieht Dienstleistungen des Staates und wer hat dadurch einen Nutzen?</li> <li>• Welche Wirkung haben Staatsausgaben auf die Beschäftigung von Frauen und Männern in der Verwaltung?</li> <li>• Welche Wirkung hat das Ausgabeverhalten auf die unbezahlte Arbeit ?</li> </ul>	z.B. Basel
Gender Training	Genderwissenvermittlung	Verhaltensänderung und/ oder Methodenvermittlung		8



## Gender Training

- ▶ zielt auf Änderung des **individuellen Verhalten**, z.B. Theorie, Wahrnehmungsübungen, Interaktionen
- ▶ zielt auf eine Veränderung der **Organisation/ Institution** z.B. Organisationsanalyse, Organisationskultur
- ▶ zielt auf eine Veränderung von Routinen z.B. durch Erarbeiten von **Verfahren** etc.



## Organisatorische Voraussetzungen

- ▶ Teilnahme
  - vollständig
  - als Teil von Personalentwicklung
  
- ▶ Gruppenzusammensetzung
  - Geschlechterparitätisch
  - Hierarchiefrage
  
- ▶ Einbettung in die Organisationswicklung



## Was vermittelt ein Gendertraining?

- ▶ Genderbewusstsein/ Genderwissen
- ▶ Rollenverständnis
- ▶ Methodenkompetenz
- ▶ Organisationsanalyse/Organisationskultur
- ▶ konkrete Verfahrensschritte



## Elemente von Gendertrainings **Sensibilisierung**

### Warming-up

z.B. Standpunkt-Übung, Meinungsabfrage (Punkten, Tafel)

### Wahrnehmungsübungen

z.B. Bilder vom eigenen und anderen Geschlecht,  
Vorurteile, Biographieübungen, Veränderungsgeschichten



## Elemente von Gendertrainings **Rollenverständnis**

Übungen, in welchen durch Rollenwechsel Verständnis für andere Bedürfnisse, Lebensentwürfe, Interaktionsmuster und Wahrnehmungen geweckt wird

Bsp.	Fish-bowl	(geschlechtergetrennte Diskussion)
	Alter-Ego	(Rollentausch-Übung)



## Elemente von Gendertrainings

### Handlungsorientierung

- ▶ Anwenden von Gender Mainstreaming, Gender Budgeting etc. auf Verfahren oder Arbeitsbereich

Methodenvermittlung

Modellbeispiel

Kleingruppenarbeit



## Elemente von Gendertrainings **Ergebnissicherung**

- ▶ Zufriedenheitsabfrage
- ▶ Geplante Schritte
- ▶ Ergebnisbericht (schriftlich, Internet, interne Veröffentlichung)



*Herzlichen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!*