

## **Gender Büro - unser Trainingsansatz:**

Gender Training ist ein Mittel zur Erreichung von mehr Geschlechtergerechtigkeit. Dabei stellt der thematische Bezug der Teilnehmer/innen (z.B. Gender in der Bildungsarbeit, Gender in der Kommunalverwaltung, Gender in der Strukturfondsförderung der EU, Gender in der Entwicklungszusammenarbeit) die entscheidende Anforderung an unsere Arbeit im Training.

### **Prinzipien des Gender Training sind:**

- Frauen und Männer sind angesprochen; Geschlechtergerechtigkeit herzustellen ist eine partnerschaftliche Aufgabe für alle;
- Geschlechterstrukturen sind überall da zu finden, wo Menschen beteiligt sind. Selbst Bereiche, wo dies zunächst nicht offensichtlich ist (z.B. Straßenbau) sind nicht "geschlechtsneutral";
- Um Arbeits- und Lebensverhältnisse nachhaltig geschlechtergerecht zu gestalten, bedarf es einer langfristigen und integrativen Strategie des Gender Mainstreaming. Gender wird hierbei auf personeller, struktureller und inhaltlicher Ebene verankert. Optimal ist die Einbettung von Gender Trainings zur Erhöhung der Gender Kompetenz von Mitarbeiter/innen in einen solchen Prozess der Organisationsentwicklung.

Um Gender Kompetenz herzustellen werden in Gender Trainings unter Anleitung eines - in der Regel gemischtgeschlechtlichen - Teams die folgenden drei Säulen angesprochen:

#### a) Gender-Grundwissen erwerben:

Was ist Gender und Gender Mainstreaming? Welche Debatten und Definitionen gibt es hier, welche Grundprinzipien liegen zugrunde?

#### b) Bewusstsein über Geschlechterstrukturen erhöhen:

Wie kann der Blick für geschlechtsspezifische Disparitäten geschärft werden? Welche Stereotypen und Klischees bezüglich Geschlecht haben wir selbst und reproduzieren wir immer wieder?

#### c) Zur Umsetzung befähigen:

Wie können die Teilnehmenden zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming beitragen? Wie sieht die Umsetzung in ihre Fachaufgabe mithilfe von Instrumenten aus?

Je nach Trainings-Schwerpunkt werden diese Säulen unterschiedlich stark in einem Training bedient. So geht es in Gender Mainstreaming Trainings eher um die Frage der Strategien zur Umsetzung von GM und der Erprobung/Entwicklung von Instrumenten zur Operationalisierung des Gender-Gedankens in die Regelpraxis von Mitarbeitenden. Für Teilnehmende im Bereich der Bildungsarbeit kann der Schwerpunkt stärker auf die zweite Säule, also Reflexion und Bewusstseinsbildung hinsichtlich Geschlechterstrukturen gelegt werden.

Alle drei Säulen sind wichtige Bausteine für den Erwerb von Gender Kompetenz. Deswegen ist in der Regel ein Zeitrahmen von zwei Tagen für ein Gender Training anzulegen. Vorteilhaft ist eine Zusammensetzung, bei der die Teilnehmenden aus ähnlichen Arbeitsbereichen kommen.

## **Zu den drei Säulen im Einzelnen:**

### **1. Säule: Grundwissen über das Feld erwerben:**

Was ist Gender und Gender Mainstreaming? Welche Definitionen gibt es hier, welche Grundprinzipien liegen zugrunde?

Im Rahmen von Kurzvorträgen

- wird erläutert, was Gender bedeutet
- werden die Entstehungsgeschichte von Gender Mainstreaming die Unterschiede zur Frauenförderung verdeutlicht
- wird Gender Mainstreaming anhand von Beispielen aus dem jeweiligen Betätigungsfeld vermittelt.

Wir verstehen Wissensbildung als gemeinsame Aufgabe von Trainer/in und Teilnehmenden.

### **2. Säule: Bewusstsein über Geschlechterstrukturen erhöhen:**

Wie kann der Blick für geschlechtsspezifische Ungleichheiten geschärft werden? Welche Stereotypen und Klischees bezüglich Geschlecht haben wir und reproduzieren wir immer wieder?

Diese Säule fokussiert vor allem auf die personelle Ebene. Durch gruppenorientierte Methoden ermöglichen wir Reflexionen über die eigenen Geschlechterrollen und Erkenntnisse über gesellschaftliche Geschlechterstrukturen.

Hiermit soll auch die grundsätzliche Bereitschaft befördert werden, Ungleichbehandlungen entgegenzuwirken, die aus gesellschaftlich konstruierten Geschlechterunterschieden resultieren. Eine dadurch ermöglichte Auseinandersetzung mit der Herstellung von Geschlechterstereotypen auf individueller und gesellschaftlicher Ebene, ist zwingende Voraussetzung dafür, dass Geschlechterdisparitäten erkannt werden können, dass die eigene Arbeit durch die "Gender-Brille" betrachtet wird.

### **3. Säule: Zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele in die eigene Arbeit befähigen**

Wie können die Teilnehmenden zur Umsetzung einer Strategie des Gender Mainstreaming beitragen? Das Trainer/in-Team stellt exemplarisch Instrumente der Gender-Analyse vor. Die Teilnehmenden erarbeiten sich in Kleingruppenarbeit eine konkrete Anpassung der Instrumente für den eigenen Zusammenhang, also die Übersetzung in die eigene Praxis. Dies erwirkt einen nachhaltigen Lernprozess der Beteiligten aus dem auch konkrete Instrumente hervorgehen, die für die zukünftige Arbeit genutzt werden können. So können die Teilnehmenden eigene Ziele, Checklisten und Leitfäden zur Integration von Gender-Aspekten in ihren jeweiligen Arbeitskontext entwickeln. Präsentation und Diskussion der Arbeitsgruppenergebnisse konzentrieren im Anschluss die Arbeit mit den Instrumenten und liefern erste Vereinbarungen für die weitere Arbeit der Beteiligten.

**Unsere Arbeitsweise:**

Alle Trainer/innen und Berater/innen verfügen neben ausgewiesener Berufserfahrung über solide Ausbildungen in Gender Theorie und Erwachsenenbildung. Wir sind etablierten Grundsätzen der partizipativen Erwachsenenpädagogik und Organisationspsychologie verpflichtet und setzen unsere Arbeit regelmäßigen Qualitätskontrollen aus.

Zu unseren Methoden zählen:

- Brainstorming
- Kleingruppenarbeiten
- Moderierte visualisierte Diskussion
- Erlebnisorientierte und spielerische Übungen

Durch den Methoden-Mix und die teilnehmerorientierte Ausrichtung kann Gender Training zu einem kreativen und mitunter sogar Spaß bringenden Prozess werden. Wir hoffen, dass wir mit unserem Trainingsangebot auf eine nachhaltige Weise die Gender-Kompetenz von Teilnehmenden vergrößern sowie - wo gewünscht - die Verankerung des Gender Mainstreaming Prinzips in den jeweiligen Institutionen befördern können.