

# Gender Mainstreaming in der Fort- und Weiterbildung

## Strategien und Methoden

# Situation: Gender in der Evangelischen Kirche

- Alle Hierarchiestufen wurden **informiert**
- In vielen Bereichen wurde **Gender Sensibilität implementiert**
- In manchen Bereichen fanden **eingehende Gender Trainings** statt
- Es existieren relevante Bereiche, die sich dem Thema **entziehen** konnten

# Gegenwärtige Tendenz

Verdrängung des Gender  
Mainstreaming durch andere,  
aktueller erscheinende Anliegen,  
Maßnahmen und  
Notwendigkeiten

# Integration der Genderperspektive

## Zwei Beispiele aus dem Bereich der Evangelischen Kirchen

# 1. Gender Budgeting

Projekt: Sparziele realisieren unter Beachtung der Geschlechter-Gerechtigkeit (Rheinland)

Schritte:

- Bestandsaufnahme (3-R-Methode)
- Zielformulierung (global: zukunftsfähige Kirche braucht GeschlechterGerechtigkeit)
- Checkliste für Gremien

# Kriterien der Checklisten für Gremien Gender Budgeting

- Leitbilder und Werte des Gremiums (GG als Querschnittsziel berücksichtigt?)
- Leitung (GG im Blick, inwiefern?)
- Organisations- und Kommunikationsstrukturen
- Finanzielle Ressourcen und Verteilung auf die Beteiligten (Haupt- und Ehrenamtliche)
- Angebote an die Kirchenmitglieder

# Steuerungsziele und –elemente im Transformationsprozess

- Grundsatzbeschluss Gender Budgeting herbeiführen
- Zieldefinitionen
- Datenerhebung
- Datenanalyse und Bewertung unter dem Zielaspekt
- Überprüfung und Transparenz der Prozesssteuerung

# Kriterien der Mittelverteilung

- Input-Indikatoren (Einsatz von Personal-, Finanz- und Sachmitteln)
- Output-Indikatoren (direkte Nutzen und Leistung)
- Outcome-Indikatoren (mittelbare und nachhaltige Wirkungen einer Maßnahme, Wirksamkeit der Mittel)



# Fazit

## Gender Mainstreaming

als Herstellung von Geschlechter-  
Gerechtigkeit wurde verbunden mit dem  
Beschluss zur prospektiven  
Finanzkonsolidierung der Landeskirche

## 2. Gender und Qualitätsmanagement

„aktion doppelstern: Vielfalt bewegt“

Erwerb von Gender-Qualitäts-Zertifikaten  
(Modellprojekt der EK Pfalz im  
Kirchenkreis Germersheim)

# aktion doppelstap: Vielfalt bewegt

- Ziele global:
  - Fördert den Gemeindeaufbau aus geschlechterbezogener Sichtweise
  - Trägt zur Qualitätsentfaltung der kirchlichen Arbeit bei
- Operative Ziele vor Ort:
  - Gewinnung von Ehrenamtlichen
  - Durchführung eines Moduls in der eigenen Kirchengemeinde
  - Einrichtung eines Gender-Qualitätszirkels

# aktion doppelstern: Vielfalt bewegt

## Strukturmerkmale des Modellprojekts:

- Öffentlicher Rahmen (Eröffnungsfest, Werbung, Internetpräsenz, Abschlussfest mit der Verleihung des Gender-Qualitätssiegels und des Gender-Qualitätspreises für das erfolgreichste Projekt)
- Qualifikation Ehrenamtlicher
- Verstärkung

# Fazit

## Gender Trainings

- Sind Bestandteil des Gemeindeaufbaus
- Wissen über das bürgerschaftliche Engagement wurde einbezogen
- Realisieren Elemente der Erlebnisgesellschaft

# Strategieperspektiven

## Integration der Genderperspektive in aktuelle (politische) Prozesse/Maßnahmen

- Sparmaßnahmen: Gender Budgeting
- Gemeindeaufbau: Gendersensibilisiert
- Veränderte Motivationslage hinsichtlich des  
Bürgerschaftlichen Engagements: Gender-Qualitäts-  
Zertifikate
- Schulprogrammentwicklung: Gendersensibilität
- Europäisierung der Studienabschlüsse: Gender Module  
und Genderperspektiven in den Modulen
-

# Standards für Gender Informationsveranstaltungen

Umfangreiche Information der  
Leitungsebene (ca. 2-5 Stunden) zu  
Beginn der Implementierung über:

- Das Gender Mainstreaming-Konzept
- Bisherige und neue Ansätze der Frauen- und Geschlechterpolitik
- Rechtliche Grundlagen
- Zentrale Begriffe

# Standards für Gender Workshops

Dienen der Wissens- und Methodenvermittlung in den Handlungsfeldern der Organisation (1-3 Tage) und umfassen:

- Information (siehe G-Information)
- GenderSensibilisierung (Benachteiligungen, Asymmetrien, Diskriminierungen erkennen)
- Methodenvermittlung( z.B. 3-R-Methode; Gender-Impact-Assessment)
- Projekte für die eigene Organisation

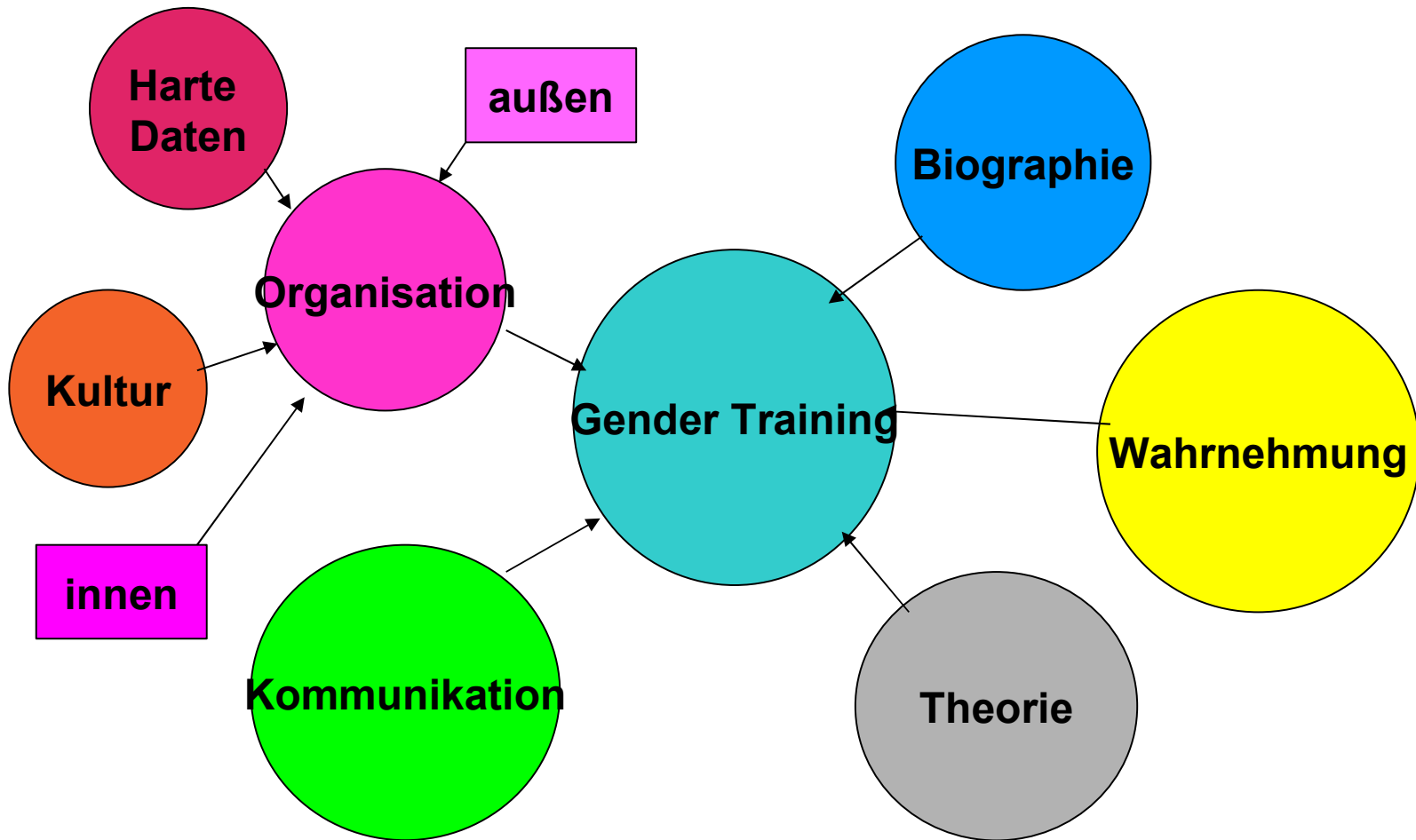


# Standards für Gender Trainings

Dienen dem Ziel des Erwerbs von GenderSensibilität und GenderKompetenz (3-10 Tage):

- Erkennen der GenderDimension in der Organisation und im eigenen Denken, Werten und Handeln
- Eigenständiges Erkennen von Ungerechtigkeiten
- Entwerfen von für die eigene Organisation geeigneten Projekten und Evaluation
- Beschäftigung mit der GenderPerspektive in den folgenden Bereichen und
- Lerndimensionen

# Gender Training: Bereiche



# Gender Training

## **Lernen im Gender Training**

- Kognitiv
- Erfahrungsorientiert
- Emotional
- Operativ
- Transformativ

# Kriterien für Gender Maßnahmen

- Spezifisch
- Messbar
- Attraktiv
- Realistisch
- Terminiert

# Strategieperspektiven für Gender Trainings

## Praktische Hinweise für GT-Designs

- Nicht *gegen* den Widerstand arbeiten
- Verbindung zur Sinn-Perspektive suchen
- Kooperationsinteressen eruieren und nutzen
  - Personell
  - Inhaltlich
- Optimierungsrhetorik statt Totalveränderungsrhetorik

# Methoden

## Paradox bei GT in der Verwaltung:

- Motivation zu persondistanzierten und kognitiv orientierten Methoden
- Effektivität durch szenische, soziometrische, kreative und existentiell orientierte Methoden
- Prozessverlauf beachten

# Bedeutenden Prozess-Stadien

- Feldspezifisches Motivationsprofil
- Widerstandsanalyse
- Sinn-Anker
- Kontrakt
- Feldunspezifische Methoden
- Angemessene persönliche Beteiligung
- Feld- /Abteilungsspezifische Projekte

# Motivierende/Effektive Methoden

- Visualisierte Bestandsaufnahmen
- Produktanalysen
- Soziometrische Übungen
- System-adaptive Arbeitsaufträge
  - Slogan für GM im eigenen System
- Attraktivität erhöhende Projekte



# Literaturhinweise



Christiane Burbach  
Heike Schlottau (Hg.)

**Abenteuer Fairness**  
Ein Arbeitsbuch  
zum Gendertraining



Vandenhoeck & Ruprecht

Göttingen 2001



Christiane Burbach/Peter Döge (Hg.)

**Gender Mainstreaming**

Lernprozesse in wissenschaftlichen,  
kirchlichen und politischen Organisationen

Vandenhoeck & Ruprecht

Göttingen 2006