

Genderkompetenz-Trainings für Evaluierende

*Angela Wroblewski*¹

Hintergrund und Zielsetzung

Der Arbeitskreis Gender Mainstreaming (AK GM) versteht sich einerseits als Vernetzungsplattform von gendersensiblen Evaluator(inn)en und von Evaluator(inn)en im Bereich Gender Mainstreaming bzw. Gleichstellungspolitik. Andererseits ist es das Ziel des AK GM die Genderdimension als Querschnittsmaterie in Evaluationen zu verankern und zu unterstützen. Der AK GM spricht sich dafür aus, dass qualitätsvolle Evaluation nur dann sichergestellt ist, wenn die Genderdimension in allen Schritten des Evaluationsprozesses berücksichtigt wird (vgl. Gutknecht-Gmeiner/Woitha/Wroblewski 2013). Um dies zu erreichen, ist Genderkompetenz bei allen in Evaluationen einbezogenen Akteur(inn)en – Evaluator(inn)en und Auftraggebenden – eine der wesentlichen Voraussetzungen (vgl. Gutknecht-Gmeiner/Eckstein/Wroblewski 2017). Der AK GM hat daher – bisher leider erfolglos – für die Berücksichtigung der Genderdimension in den DeGEval-Standards² plädiert (vgl. Eckstein/Wroblewski 2017). Die Österreichische Plattform für Forschungs- und Technologiepolitikevaluierung (fteval) hingegen hat bei der Revision ihrer Standards einen Standard „Genderdimension“ formuliert und Genderkompetenz als Bestandteil der von Evaluator(inn)en und Auftraggebenden geforderten Kompetenzen festgeschrieben. „Sowohl Auftraggeber(innen) wie auch Evaluator(inn)en verfügen über bestimmte Kompetenzen, um eine Evaluierung zu steuern bzw. durchzuführen. Dazu zählen die Themenkompetenz, die Methodenkompetenz, die Genderkompetenz, die Managementkompetenz, soziale Kompetenzen und Kenntnisse über unterschiedliche Vergabeverfahren.“ (fteval 2019: 17). Es stellt sich nun die Frage, wie Genderkompetenz aufgebaut bzw. vermittelt werden kann.

1 Institut für höhere Studien (IHS), Wien

2 Die aktuelle Version der Standards und der Begleitmaterialien ist abrufbar unter: <http://www.degeval.de/degeval-standards> [28.06.2019].

In den letzten Jahren entwickelte sich ein breites Angebot an Genderkompetenz-Trainings in Österreich und Deutschland. Diese sind zum Teil generell gehalten oder auf bestimmte Anwendungskontexte zugeschnitten. Spezifische Angebote für den Bereich Evaluation sind jedoch äußerst rar bzw. nicht vorhanden. Ziel der Frühjahrstagung des AK GM, die am 23. Mai 2019 am Institut für höhere Studien (IHS) in Wien stattfand, war es daher, gemeinsam mit eingeladenen Expert(inn)en für Genderkompetenz-Trainings zu diskutieren, inwieweit bestehende Angebote auch für an Evaluationen Beteiligte geeignet sind bzw. welche spezifischen Adaptierungen notwendig sind.

Begriffsklärungen

Die geforderte Berücksichtigung der Geschlechterperspektive schließt an ein Verständnis von **Gender** als soziales Konstrukt an. Dabei geht es nicht nur um die Differenzen zwischen *den* Frauen und *den* Männern, sondern auch um die Differenzierungen, die gemacht werden, um gesellschaftliche Geschlechtermuster und die damit verbundenen Inklusions- und Exklusionsmechanismen immer wieder neu herzustellen. Die Mitglieder des Arbeitskreises vertreten ein differenziertes Konzept von Gender, das sich nicht auf vermeintlich homogene Genusgruppen bezieht, sondern Gender als immer schon verwoben mit weiteren Strukturkategorien (wie z.B. Alter, sozioökonomischer Status oder ethnischer Hintergrund) denkt. Demzufolge definiert der Arbeitskreis das Ziel der Strategie Gender Mainstreaming als die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt.

Unter **Genderdimension** des Evaluationsgegenstandes werden geschlechtsspezifische Unterschiede in Zugang zu und Teilhabe am Evaluationsgegenstand sowie die geschlechterdifferenzierte Wirkung des Evaluationsgegenstandes verstanden, die durch vorherrschende gesellschaftliche Machtverhältnisse, Strukturen, Werte, Normen und Rollenbilder bedingt sind. Die fteval-Standards (fteval 2019: 17) formulieren dies wie folgt: „Die Genderdimension des Evaluierungsgegenstandes wird in allen Evaluierungsschritten und von allen Beteiligten berücksichtigt. Sollte ein Evaluierungsgegenstand keine Genderdimension aufweisen, so ist dies begründet anzuführen. Genderspezifische Evaluierungsfragen sind in den Terms of Reference (ToR) berücksichtigt. Daten sind genderspezifisch erhoben, ausgewertet und interpretiert. Kontexte (Konzepte, Strategien, Politikdokumente, Programmunterlagen, Interventionen, u.a.) und gewonnene Informationen sind auf genderspezifische Unterschiede analysiert und interpretiert. Evaluierungsempfehlungen berücksichtigen genderspezifische Aspekte.“

Der AK GM differenziert zwischen **Genderkompetenz** und **Genderexpertise**. Genderkompetenz wird verstanden als die Fähigkeit von Personen, die Genderdimension des Evaluationsgegenstandes zu erkennen und in der Konzeption und Durchführung der Evaluation zu berücksichtigen. Diese wird als grundlegende Kompetenz verstanden, über die alle Evaluierenden verfügen müssen, es handelt sich dabei um eine Mindestanforderung. Genderexpertise erfordert darüber hinaus

spezialisiertes Wissen, einschlägige Erfahrung sowie entsprechende Kompetenzen, die nur durch langjährige intensive Beschäftigung mit dem Thema Gender erlangt werden können. Ein zentraler Bestandteil von Genderkompetenz ist das Erkennen der Grenzen der eigenen Genderkompetenz bzw. der Notwendigkeit Genderexpertise beizuziehen.

Erfahrungen mit Genderkompetenz-Trainings aus unterschiedlichen Bereichen

Bei der Frühjahrstagung 2019 des AK GM berichteten drei Expertinnen, die auch Genderkompetenz-Trainings anbieten, von ihren diesbezüglichen Erfahrungen. In allen Präsentationen wurde auf die Relevanz der Anknüpfung an den beruflichen Hintergrund der Teilnehmenden hingewiesen (z.B. STEM, Verwaltungsbedienstete). Die Trainings sollten die professionelle Rolle der Teilnehmenden adressieren und nicht deren persönliche Meinungen und Einstellungen als Privatperson ins Zentrum stellen.

Es werden zwei zentrale Anknüpfungsfelder für Genderkompetenz-Trainings in der Diskussion identifiziert: Die Genderdimension des Evaluationsgegenstandes und das Selbstverständnis von Evaluator(inn)en. Damit lassen sich unterschiedliche Zielgruppen für Trainings ausmachen: Zum einen Personen, die in einem bestimmten Evaluationsfeld oder in konkreten Organisationen tätig sind. In diesen Feldern gibt es häufig etablierte Evaluationszugänge (z.B. im Bereich der Evaluation von entwicklungspolitischen Maßnahmen), d.h. man kann von einem relativ homogenen Hintergrund ausgehen. Eine andere Zielgruppe sind Personen, die an Evaluationslehrgängen teilnehmen (z.B. Masterstudiengang Evaluation in Saarbrücken oder Bern) oder sich als Evaluator(inn)en weiterbilden. Es wird als eine wichtige Strategie gesehen, Genderkompetenz in Aus- und Weiterbildungsangebote zu integrieren und bei den Lehrenden selbst anzusetzen.

Das Design von Trainings für Evaluator(inn)en aus einem spezifischen Evaluationsfeld könnte die Reflexion ‚typischer‘ Evaluationsstudien aus dem Feld im Hinblick auf einen Genderbias vorsehen. Trainings, die in die Ausbildung von Evaluator(inn)en integriert sind, sollten stärker das Selbstverständnis und die Rolle der Evaluator(inn)en in das Zentrum stellen.

Schlussfolgerungen

Die Teilnehmenden an der Frühjahrstagung sehen einhellig Bedarf an spezifischen Genderkompetenz-Trainings für Evaluator(inn)en, die an der spezifischen Rolle von Evaluator(inn)en anknüpfen. Dazu zählt v.a. das Selbstbild von Evaluator(inn)en, dass sie unabhängig, evidenzbasiert, wertschätzend, umfassend und objektiv bewer-

ten. Der diesem Bewertungsprozess inhärente Genderbias müsste gezielt adressiert werden (z.B. wenn unreflektierte Geschlechterstereotype in Bewertungen einfließen oder unterschiedliche Gruppen von Frauen und Männern in Datengrundlagen unterrepräsentiert sind).

Trainings sollten mit möglichst homogenen Zielgruppen durchgeführt und auf die Zielgruppen jeweils zugeschnitten werden. Als mögliche Zielgruppen werden Gutachter(innen), Projektevaluator(inn)en, Nachwuchs-Evaluator(inn)en und Auftraggebende genannt. Bei der Konzeption von Genderkompetenz-Trainings für Evaluator(inn)en sollte Genderexpertise und Evaluationsexpertise gleichgewichtig einfließen.

Die Teilnehmenden an der Frühjahrstagung sprechen sich dafür aus, dass der AK GM ein Modul für ein Genderkompetenz-Training für Evaluator(inn)en konzipiert, das in Lehrgänge integriert oder als Einzeltraining angeboten werden kann. Dabei wird eine Kooperation mit dem AK Professionalisierung und dem Nachwuchsnetzwerk in der DeGEval angestrebt.

Literatur

- Eckstein, Kirstin/Wroblewski, Angela (2017): Gender Mainstreaming und Evaluation. In: Zeitschrift für Evaluation, 16 (2), S. 267-269.
- Gutknecht-Gmeiner, Maria/Eckstein, Kirstin/Wroblewski, Angela (2017): Genderkompetenz und Genderexpertise – Anforderungen an Kompetenzprofile von Evaluator(inn)en. In: Zeitschrift für Evaluation, 16 (1), S. 218-222.
- Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wotha, Brigitte/Wroblewski, Angela (2013): Considering Gender – Qualitätsvolle Evaluierung durch Einbeziehung der Geschlechterperspektive in Evaluationen. In: Zeitschrift für Evaluation, 12 (2), S. 349-352.
- Österreichische Plattform für Forschungs- und Technologiepolitikevaluierung (fteval) (2019): Standards der Evaluierung in der Forschungs-, Technologie-, und Innovationspolitik. Wien. Verfügbar unter: https://www.fteval.at/content/home/standards/fteval_standards/ [28.06.2019].