

# Genderkompetenz und Genderexpertise von EvaluatorsInnen

## Profile für die beiden Kompetenzebenen nach Kompetenzbereichen

Revidierte Fassung (Version 4) nach dem Frühjahrsworkshop des AK GM am 10.06.2016  
(Zur Genese des Dokuments siehe Anhang)

Maria Gutknecht-Gmeiner, 19.07.2016

### **Wozu braucht es Profile für Genderkompetenz und Genderexpertise von EvaluatorsInnen?**

Der Genderdimension in Evaluation gerecht zu werden erfordert nicht nur entsprechende Rahmenbedingungen und Ressourcen, sondern insbesondere auch ausreichend Genderkompetenz bei den an der Evaluation Beteiligten, allen voran den Evaluierenden (s. Positionspapier des AK GM zu Genderkompetenz vom Juni 2015). Doch was bedeutet Genderkompetenz konkret? Wie kann sie vermittelt, wie festgestellt werden? Kompetenzprofile sind ein erster Schritt zur Operationalisierung von Genderkompetenz und Genderexpertise für die Selbstreflexion, die Aus- und Weiterbildung von EvaluatorsInnen sowie für die Auswahl von Evaluationsteams.

### **Grundlagen für die Operationalisierung von Genderkompetenz und Genderexpertise**

Der vorliegende Vorschlag differenziert zwischen „Genderkompetenz“ und „Genderexpertise“, wie vom AK Gender Mainstreaming vorgeschlagen: 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 (Level 1) verstanden, über die alle Evaluierenden verfügen müssen, es handelt sich dabei um eine Mindestanforderung. Davon unterschieden wird eine vertiefte Genderexpertise (Level 2), für die es spezialisiertes Wissen, einschlägige Erfahrung sowie entsprechende Kompetenzen braucht, die nur durch langjährige intensive Beschäftigung mit dem Thema Gender erlangt werden können. Je nach Evaluationsgegenstand und Rahmenbedingungen können unterschiedliche Bereiche von Genderexpertise gefragt sein. Die für „Genderkompetenz“ genannten Kompetenzen gelten kumulativ auch für „Genderexpertise“.

#### *Wissen – Fähigkeiten – Haltungen*

Die weitere Operationalisierung der Kompetenzen bedient sich gängiger Taxonomien für die Differenzierung von Kompetenzen nach Wissen (kognitive Aspekte, „knowledge“), Fähigkeiten/Können (Handlungsaspekt, „skills“) und Haltungen (affektive und motivationale Aspekte, Wollen, „attitudes“). Haltungen und entsprechend personale und methodische Fähigkeiten sind für Genderkompetenz besonders wichtig, da diese zwischen Geschlechtertheorie/-forschung und Gleichstellungspraxis/-auftrag vermitteln soll: Genderkompetenz ist keine rein theoretische Qualifikation, sondern schließt das Hinarbeiten auf Veränderung in Richtung Gleichstellung in der eigenen Praxis ein.

Diese Kompetenzbereiche werden ergänzt durch „Reflexionsfähigkeit“; diese Kompetenz, die auch zur Selbstkompetenz gezählt werden kann, wird in Operationalisierungen von Genderkompetenz immer wieder aufgrund ihrer Bedeutung als eigenständiger Kompetenzbereich genannt. Fähigkeiten werden in methodische Kompetenzen und Sozial- und Selbstkompetenzen weiter differenziert.

#### *Kompetenzfelder der Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung von EvaluatorsInnen*

Es werden die ersten vier Kompetenzfelder der Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung von EvaluatorsInnen angesprochen (DeGEval 2004), eine detaillierte Aufschlüsselung kann in einem weiteren Schritt erfolgen, um aufzuzeigen, wo und wie Genderkompetenz in Curricula für die Aus- und Weiterbildung von EvaluatorsInnen verankert werden kann. Für das Kompetenzfeld „Praxis der Evaluation“ mit Bezug auf Gender müssen weitergehende Überlegungen angestellt werden.

### Profile für Genderkompetenz und Genderexpertise von EvaluatorInnen nach Kompetenzbereichen

Kompetenzbereiche	Genderkompetenz	Genderexpertise
Wissen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basiswissen über Geschlecht als soziokulturelle Strukturkategorie in Wechselwirkung mit anderen Strukturkategorien (Intersektionalität) – allgemein und im jeweiligen Evaluationsfeld</li> <li>• Basiswissen über geschlechtsbezogene Macht- und Herrschaftsverhältnisse</li> <li>• Zentrale Aspekte für die Genderdimension bzw. Genderrelevanz im eigenen Fachbereich kennen</li> <li>• Wissen über gleichstellungspolitische Ziele wie sie auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene festgelegt sind – allgemein und im jeweiligen Evaluationsfeld</li> <li>• Wissen über den Unterschied zwischen strategischen und praktischen Genderzielen („Moser Framework“)</li> <li>• Wissen über die Bedeutung einer gendergerechten Sprache als wichtiges Element zur Veränderung von Denken und Handeln</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissen über Geschichte und Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern allgemein</li> <li>• Wissen über Geschlechtertheorien (wie feministische Theorien, kritische Männer-/Maskulinitäts-Forschung; LBQT-Theorien (Lesbian/Gay/Bisexual/Queer /Transgender))</li> <li>• Vertieftes Wissen über Gender Mainstreaming als politische Strategie</li> <li>• Wissen über Konstruktionsprozesse von Gender</li> <li>• Vertieftes Wissen über Forschungsergebnisse zu Genderaspekten und intersektionalen Zusammenhängen allgemein sowie im jeweiligen Evaluationsfeld</li> <li>• Wissen über Strategien, Gender in Evaluationen durchgängig zu berücksichtigen</li> <li>• Modelle der Genderanalyse kennen</li> <li>• Für die Genderanalyse relevante Methoden und Indikatoren kennen</li> </ul>
Wollen/Haltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen</li> <li>• positive Haltung gegenüber Gleichstellungszielen</li> <li>• Gendergerechte Sprache auch verwenden, wenn andere dies nicht für notwendig halten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation, Geschlechtergerechtigkeit als Ziel auch gegen Widerstände zu verfolgen</li> <li>• Motivation, anderen die Bedeutung einer Geschlechterperspektive näher zu bringen</li> </ul>

Kompetenzbereiche	Genderkompetenz	Genderexpertise
Reflexionsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexionsfähigkeit in Bezug auf Geschlechterrollen, Geschlechterbildern, Geschlechterstereotypen allgemein und insbesondere in Bezug auf den Evaluationsgegenstand</li> <li>• Reflexionsfähigkeit in Bezug auf eigene Alltagserfahrungen, Wahrnehmungen, Einschätzungen und Annahmen sowie die eigene Sozialisationserfahrungen aus einer Genderperspektive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexionsfähigkeit in Bezug auf Re-Produktionsmechanismen von Ungleichheit und deren Überschneidungen (Intersektionalität)</li> <li>• Reflexionsfähigkeit in Bezug auf die Wechselbeziehungen zwischen AkteurInnen und Gesellschaft</li> <li>• Unterstützung und Förderung der Reflexionsfähigkeit anderer Personen</li> <li>• Reflexionsprozesse mit Betroffenen und Beteiligten konzipieren und moderieren können</li> </ul>
Können/Handeln: Sozial- und Selbstkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeit eines gendergerechte Sprachgebrauchs ist Voraussetzung</li> <li>• nicht-stereotypisierende Dialogbereitschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstbewusstsein in Bezug auf die eigenen Überzeugungen</li> <li>• Übereinstimmung des eigenen Auftretens und Handelns mit der Ausrichtung auf gesellschaftliche Veränderung in Richtung Gleichstellung</li> <li>• Lebenserfahrung (beruflich/privat) in Bezug auf den Abbau von Geschlechterstereotypen</li> <li>• Erfahrung und persönliche Kompetenzen zur Durchführung von Veränderungsprozessen mit Genderbezug</li> <li>• Fähigkeit, Auseinandersetzungen zu Genderfragen anzuregen und zu begleiten</li> <li>• Konfliktfähigkeit</li> <li>• Fähigkeit mit Angriffen und Widerständen umgehen zu können</li> <li>• Fähigkeit mit genderspezifischen Macht- und Herrschaftsstrukturen und -verhältnissen umgehen zu können</li> </ul>

Kompetenzbereiche	Genderkompetenz	Genderexpertise
<p>Können/Handeln: Methodenkompetenz</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen der Genderdimension im eigenen Evaluationsgegenstand: d.h. Fragen stellen können, um die Genderdimension bzw. Genderrelevanz des Evaluationsgegenstandes zu erkennen</li> <li>• Die benötigten Informationen (Daten, Forschungsergebnisse etc.) zu zentralen Genderaspekten finden und einholen können</li> <li>• Geschlechtsspezifisch konnotierte Machtverhältnisse und Machstrukturen im Rahmen der eigenen Arbeit erkennen können</li> <li>• Genderrelevante Aspekte in Bezug auf ihre strategische oder praktische Bedeutung einordnen können</li> <li>• Weitere bedeutsame Strukturkategorien und deren Verwobenheit mit dem Merkmal Geschlecht (Intersektionalität) erkennen und in der Auswertung berücksichtigen können</li> <li>• Den (möglichen) Einfluss des Geschlecht der Evaluierenden, v.a. in Bezug auf die Datenerhebung, einschätzen können</li> <li>• Geschlecht in Grafiken und Bildern angemessen und in nicht-stereotypisierender Weise sichtbar machen können</li> <li>• Fähigkeit zu erkennen, wann zusätzliche Genderexpertise eingeholt werden muss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeit, Auseinandersetzungen zu Genderfragen (mit AuftraggeberInnen, Stakeholdern) fachlich und methodisch zu begleiten</li> <li>• Methodische Kompetenzen, Veränderungsprozessen mit Genderbezug anzustoßen, zu konzipieren und zu begleiten</li> <li>• Fähigkeit geschlechtsbezogene Disparitäten und ihre Verwobenheit mit anderen Strukturkategorien auch dort zu erkennen, wo sie durch andere Merkmale stark überlagert werden</li> <li>• Fähigkeit, Ergebnisse und Erkenntnisse aus Genderforschung/feministischer Forschung in Bezug auf Fragestellungen, Kriterien und Indikatoren, Methoden sowie Auswertung anzuwenden</li> <li>• Bedeutsame Zielgruppen auf der Basis von Ergebnissen der Geschlechterforschung und durch eine Differenzierung nach Geschlecht und anderen Merkmalen erkennen und für die Datenauswertung angemessen aggregieren können</li> <li>• Geschlechtsspezifische Disparitäten in allen Dimensionen des Evaluationsgegenstands (Kontext, Zielsystemen, Maßnahmenplanung und -durchführung, Outputs sowie Wirkungen) erkennen und durchgehend in allen Evaluationsphasen berücksichtigen können</li> <li>• Geeignete Genderkriterien und -indikatoren für die jeweiligen Evaluationsgegenstände/Fragestellungen anwenden oder neu entwickeln können</li> <li>• Methodenauswahl nach geschlechtsbezogenen Kriterien vornehmen können, dabei auch andere Strukturmerkmale berücksichtigen können (kulturelle Dimension etc.)</li> <li>• Gendersensibles Vorgehen in der Durchführung der Evaluation, insbesondere in Bezug auf die Erhebungsmethoden und die Kommunikation mit Zielgruppen</li> </ul>

## Einsatzbereiche

Kompetenzbereiche	Genderkompetenz	Genderexpertise
Einsatzbereiche	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erkennen und Integrieren einer allgemeinen Genderperspektive in Evaluationen</li><li>• Wenn möglich durch Genderexpertise (im Team) unterstützt</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Einsatz als GenderexpertIn in Evaluationen</li><li>• Durchführung von Evaluationen von Gender Mainstreaming</li></ul>

## **Ressourcen und Quellen**

Positionspapier zu Genderkompetenz des AK Gender Mainstreaming, verabschiedet im Juni 2015.

Gender Kompetenz in der PädagogInnenbildung NEU. Vorschläge zur Verankerung. Kompetenzmodelle & theoretische Grundlagen. Koordinationsstelle Gender Studies an der Pädagogischen Hochschule Salzburg, 2014.

DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e.V. (Hg.) (2004): Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation. Anforderungsprofile an Evaluatordinnen und Evaluatoren. Alfter.

## **Diskussionsprozess und Rückmeldungen zu Entwurfsfassungen**

Der vorliegende Vorschlag wurde von Maria Gutknecht-Gmeiner für den Frühjahrsworkshop des AK Gender Mainstreaming am 12.06.2015 erarbeitet und dort diskutiert. Die Diskussion im Rahmen des Workshops, diverse schriftliche Anmerkungen von Mitgliedern des AK GM sowie eine detaillierte schriftliche Rückmeldung von Irene Pimminger sind in eine zweite Fassung eingegangen, die in einer Arbeitssession des AK Gender Mainstreaming auf der DeGEval Jahrestagung am 17.09.2015 vorgestellt und diskutiert wurde. Die aktuelle Fassung berücksichtigt die Ergebnisse der Arbeitssession auf der Jahrestagung 2015 sowie die Beschlüsse aus der Endredaktion im Frühjahrsworkshop des AK GM 2016.