

Fokusthema: Gender in Multi-Akteurs-Partnerschaften (MAP)



Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft

Bonn und Eschborn

Partnerschaften2030 - Die Plattform für Multi-Akteurs-Partnerschaften zur Umsetzung der Agenda 2030

Friedrich-Ebert-Allee 36
53113 Bonn, Deutschland

T +49 228 44 60 3357
F +49 228 44 60 803357
E info@partnerschaften2030.de
I www.partnerschaften2030.de

Sektorprogramm Rohstoffe und Entwicklung II – X4D

Friedrich-Ebert-Allee 36
53113 Bonn, Deutschland

T +49 228 44 60 0
F +49 228 44 60 17 66
E info@giz.de
I www.bmz.de/rohstoffe

Verantwortliche

Susanne Salz und Johanna Wysluch, Bonn

Autorinnen

Dr. Minu Hemmati und Anna Holthaus, Berlin

Design/Layout etc.

Atelier Löwentor GmbH, Darmstadt

Fotonachweise/Quellen

[Istockphoto.com/Weekend Images Inc.](https://www.istockphoto.com/Weekend Images Inc.)

URL-Verweise

Für Inhalte externer Seiten, auf die hier verwiesen wird, ist stets der jeweilige Anbieter verantwortlich. Die GIZ distanziert sich ausdrücklich von diesen Inhalten.

Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).



**Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung**

Die GIZ ist für den Inhalt der vorliegenden
Publikation verantwortlich.

Bonn, 2019

Gender in Multi-Akteurs-Partnerschaften (MAP)

• Vorwort	5
• Warum sind Genderaspekte relevant für MAP?	6
• Gender Mainstreaming in MAP	7
• Phase 1	
› Genderanalyse	8
› Praxisbeispiel: Methode zu geschlechterspezifischem Problemverständnis	9
• Phase 2	
› Gender-Maßnahmen und Ziele	10
› Praxisbeispiel: Absichtserklärung zu Gender	11
• Phase 3	
› Gender Controlling	12
› Praxisbeispiel: Gender in die Aktivitäten der MAP integrieren und gender-sensibles Monitoring	13
• Phase 4	
› Gender Mainstreaming optimieren	14
› Praxisbeispiel: Genderaktivitäten optimieren	15

Schwierigkeiten und mögliche Lösungen

• Fehlende Vorgaben zu gleichberechtigten Strukturen	18
• Desinteresse	18
• Unterschiedliches Verständnis	19
• Gender ausschließlich zusätzliche Aktivität	19
• Komplexität von Gender und Diversity	20
• Fehlende Kapazitäten und nachlassende Motivation	21

Glossar	24-27
----------------------	-------

Literaturliste	30-33
-----------------------------	-------

Notizen	35
----------------------	----



Geschlechtergerechtigkeit in Multi-Akteurs-Partnerschaften nachhaltig verankern... aber wie?

Multi-Akteurs-Partnerschaften (MAP) beruhen auf dem Prinzip der Augenhöhe der beteiligten Stakeholder. Nur, wie sieht es mit der Geschlechtergerechtigkeit aus?

Die Notwendigkeit der Integration von Gender für eine nachhaltige Entwicklung ist nicht zuletzt durch die Agenda 2030 mit ihrem Motto „leaving no one behind“ und dem Sustainable Development Goal (SDG) 5 zu Geschlechtergleichheit an Bedeutung gestiegen. Geschlechtergerechtigkeit ist somit ein wichtiger Aspekt, der MAP legitimiert und eine Basis für erfolgreiche Zusammenarbeit schafft.

Viele MAP wissen jedoch nicht, wie sie das Thema angehen sollen: Der Aufbau und das Management von Partnerschaften sind sehr komplexe Aufgaben und die Frage der Geschlechtergerechtigkeit bleibt häufig lediglich als „Add-On“.

Jedoch ist Gender eine Querschnittsaufgabe und sollte systematisch von Anfang an integriert und mitgedacht werden. Hierfür ist das Aufzeigen der Potenziale von Gender hilfreich, um Interesse zu wecken und die Stakeholder für die Aufgabe zu engagieren.

Die vorliegende Arbeitshilfe bietet praxisorientierte Unterstützung für die Integration von Genderaspekten in MAP. Sie bietet Lernerfahrungen aus bereits existierenden Initiativen – darunter einige aus dem Rohstoffsektor – und Schritt-für-Schritt Handlungsanleitungen. Somit wird die Integration von Gender in einer MAP praxisnah vermittelt.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist notwendig für eine nachhaltige Zukunft. Diese Arbeitshilfe leistet einen Baustein auf unseren gemeinsamen Weg. Viel Spaß beim Ausprobieren!

Feedback gerne unter: globe4gender@giz.de



Joachim Göske

Abteilungsleiter, Global Policy, Governance

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Warum sind Genderaspekte relevant für MAP?

“Mainstreaming gender for the fulfilment of the 17 SDGs calls not only for a real commitment to integrate gender in both short- and long-term agendas, but also for a renewed global partnership at all levels, with all stakeholders working in solidarity to achieve the goals.” Women2030 (2018)

- Die Grundidee von Multi-Akteurs-Partnerschaften (MAP) ist die gemeinsame, gleichberechtigte Bearbeitung von Problemen durch unterschiedlichste Akteur*innen. Geschlechterungerechtigkeiten stehen dem entgegen. Geschlechtergerechtigkeit ist somit ein wichtiger Aspekt, der MAP legitimiert und eine Basis für erfolgreiche Zusammenarbeit schafft.
 - Der kulturelle und soziale Kontext, bedingt beispielsweise durch Alter, ethnische Zugehörigkeit, Sozialisierung, wirtschaftliche Hintergründe und Bildung haben Einfluss auf das Verständnis von Geschlecht und damit assoziierte geschlechtsspezifische Rollenbilder. Es ist wichtig, hieraus bedingte unterschiedliche Bedürfnisse, Wahrnehmungen und Realitäten von Frauen und Männern zu kennen und systematisch innerhalb eines (geplanten) MAP-Projektes zu berücksichtigen, damit alle vom Projekt profitieren und mögliche negative Folgen vermieden werden.
 - Geschlechtergerechtigkeit ist ein fest verankertes internationales Ziel und muss zur Erreichung aller globalen Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt werden (Motto der SDGs: „leaving no one behind“, explizit des SDG 5). So fordern auch immer mehr Institutionen und Förderprogramme in der internationale Zusammenarbeit den systematischen Einbezug von Genderaspekten, wie beispielsweise das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.
 - Frauen können als Change Agents agieren und bringen Expertise und Erfahrungen mit, die sie aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bei der Erfüllung ihrer Tätigkeiten gemacht haben. Dies kann helfen, bisher verborgene Schwierigkeiten aufzudecken und alternative Lösungswege zu entwickeln. Die Geschlechterperspektive ist daher eine große Chance für MAP.
- MAP können maßgeblich zur Transformation beitragen. Durch die Integration von Gender können sie in besonderem Maße einen transformativen Wandel hin zu einer gerechten nachhaltigen Entwicklung unterstützen.



Gender Mainstreaming in MAP

Phase 1 Initiieren

Genderanalyse

- Problemverständnis aus Geschlechterperspektive entwickeln
 - Wichtige Akteur*innen einbeziehen
 - Raum für gender-sensible Zusammenarbeit schaffen
-

Phase 2 Gestalten

Gender-Maßnahmen und Ziele

- Gender-sensiblen Projektplan erstellen
 - Arbeitsprozesse gender-sensibel strukturieren
 - Absichtserklärung verfassen
-

Phase 3 Umsetzen

Gender Controlling

- Ressourcen für Genderaktivitäten bereitstellen
 - Gender-sensibles Monitoring und Evaluierung durchführen
 - Lernerfolge reflektieren
-

Phase 4 Weiterentwickeln

Gender Mainstreaming optimieren

- Erfolge aufzeigen
- Genderaktivitäten optimieren
- Stabilität schaffen

Phase 1: Genderanalyse

- Ist das Thema Gender für unsere MAP von Relevanz?
 - Wer muss einbezogen werden, um Gender in der MAP systematisch berücksichtigen zu können?
 - Wie kann der Dialog und die Zusammenarbeit gender-sensibel gestaltet werden?
-

Aktivitäten

- Klärung des internationalen und organisationsinternen Anspruchs
- Literatur- und Datenrecherche zu Gender und der Problemsituation, feministischer Forschung und Positionen von Frauenorganisationen
- geschlechterdifferenziertes Problemverständnis aufdecken
- Genderanalyse
- Praxiserfahrungen einholen, exemplarische Forschungsstudien vor Ort durchführen
- Genderexpert*innen, Forschende, und Frauenorganisationen einbeziehen
- bei Einladungen auf Geschlechterverhältnis achten
- gender-sensible Kommunikation und Vertrauen schaffen
- Machtverhältnisse in der MAP reflektieren
- gleichberechtigte Redeanteile und Beiträge schaffen
- Capacity Building anbieten

Methoden

Datenrecherche, Genderanalyse, Problem Gallery and Problem Ranking, Power Analyse, quotierte Redelisten, Capacity Needs Assessment

Literatur

UN Women (2018): Turning promises into Action; UN Women (2018): Data&Statistics; EIGE (2018): Gender Analysis.; GIZ (2018): Gender pays off! Gender-Responsive Project Management. A practical Guide. Speak-erinnen Liste; Women2030/GWA (2018): Capacity building and training manual Modul 1/2.; Brouwer/Brouwers (2017): MSP Tool Guide, S.70; 77.



Phase 1 „Initiieren“ - Praxisbeispiel: Methode zu geschlechterspezifischem Problemverständnis

Problem gallery and Problem Ranking (by Women2030: 2018)

Zweck der Methode:

Die Übung ist in zwei Schritte unterteilt: Die Problem Gallery ermöglicht es, geschlechterdifferenzierte Probleme von Frauen und Männern, die aus der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und/oder aus bestehenden Geschlechterverhältnissen resultieren können, zu erkennen. Zweitens bietet das „Problem Ranking“ über die verschiedene Prioritätensetzung von Frauen und Männern Informationen über mögliche unterschiedliche Bedürfnisse.

Durchführung:

Teilnehmende bilden eine Frauen- und eine Männergruppe. Diese werden gebeten, eine Liste aller Probleme zu erstellen, die sie gerade erleben. Aus dieser Liste sollten die Teilnehmenden die fünf wichtigsten Probleme identifizieren. Daraufhin wird unter den Teilnehmenden diskutiert, ob sich die Mitglieder einer Gruppe (z. B. die Männer) mit den Problemen einer anderen Gruppe (z. B. der Frauen) identifizieren können. Alle werden aufgefordert, die aus ihrer Sicht wichtigsten Probleme zu benennen. Die Moderator*innen halten die Abstimmungsergebnisse fest und regen eine kurze Diskussion an, um zu sehen, ob alle mit den festgelegten Prioritäten einverstanden sind.

Dauer: ca. 1 - 1,5h

Phase 2: Gender-Maßnahmen und Ziele

- Welche Genderaktivitäten möchten wir durchführen?
 - Wie können wir unsere Arbeitsprozesse gender-sensibel gestalten?
 - Was möchten wir bezüglich Gender festhalten?
 - Was möchten wir unseren Stakeholdern hierbei mit auf den Weg geben?
 - Was möchten wir öffentlich kommunizieren?
-

Aktivitäten

- Vision und gemeinsame Ziele hinsichtlich Gender entwickeln
- Gender Impact Assessment durchführen
- Gender-Indikatoren für die inhaltlichen Aktivitäten benennen
- Auf Geschlechterverhältnis in der Rollenverteilung achten
- Frauen in Führungspositionen der MAP
- (informelle) Frauen- und Genderarbeitsgruppe bilden
- Unterstützung bei anderweitigen Sorgeverpflichtungen der Akteur*innen
- Öffentliche Absichtserklärung und Infomaterial mit Empfehlungen und Hilfestellungen zur Integration von Genderaspekten für alle Akteur*innen erarbeiten

Methoden

Gender Impact Assessment, Gender-Indikatoren, Frauenquote in MAP, Arbeitsgruppen zu Gender/Frauen

Literatur

EIGE (2018): Gender Impact Assessment.; EIGE (2018): Gender Indicators.; Grosser (2015): Corporate Social Responsibility and Multi-Stakeholder Governance: Pluralism, Feminist Perspectives and Women's NGOs.; Women2030/GWA (2018): Capacity building and training manual.

Phase 2 „Gestalten“ - Praxisbeispiel: Absichtserklärung zu Gender

Broschüre: EITI AND GENDER EQUALITY (2018)

EITI (Extractive Industries Transparency Initiative) ist eine MAP, die es sich zum Ziel gemacht hat, die globalen Standards zu Transparenz und verantwortlichem Umgang mit Öl, Gas und Bodenschätzen zu verbessern. In der handlichen Broschüre „EITI and Gender Equality“ des Internationalen Sekretariats vom Februar 2018, erläutert die MAP externen und internen Akteur*innen ihre Absicht, Geschlechtergerechtigkeit zu stärken.

Hierbei wird zunächst auf Basis wissenschaftlicher Daten die Relevanz von Gender in der Rohstoffindustrie erläutert, woraufhin bereits bestehende Genderaktivitäten mit Best Practice Beispielen sowie zukünftig geplante Aktivitäten aufgelistet werden. Zudem werden die internen Strukturen und die Beteiligung von Frauen in der MAP thematisiert. Die Broschüre findet sich öffentlich zugänglich unter:

<https://eiti.org/document/eiti-gender-equality>.

Phase 3: Gender Controlling

- Welche Ressourcen müssen wir für unsere Genderaktivitäten bereitstellen?
 - Was bewirken unsere Genderaktivitäten?
 - Was haben wir durch unsere Genderaktivitäten gelernt?
-

Aktivitäten

- Budget für die Genderaktivitäten der MAP bereitstellen
- langfristige Finanzierungsmöglichkeiten erarbeiten
- regelmäßige Überprüfung folgender Fragestellungen anhand der Gender-Indikatoren:
 - › Sind alle wichtigen Akteur*innen involviert?
 - › Lassen sich Veränderungen bezüglich der Genderziele feststellen?
 - › Erreichen wir verschiedene Zielgruppen unabhängig von ihrer Klasse, ethnischen Zugehörigkeit, Alter und sexueller Orientierung?
 - › Fühlen sich die Akteur*innen der MAP wohl und gleichberechtigt einbezogen?
 - › Wie gestaltet sich das Geschlechterverhältnis in der Beteiligung an der MAP?
- Lernerfolge in der MAP bewusst machen, gemeinsam festhalten und feiern
- Klären, ob weitere Gendertrainings und externe Genderexpertise erwünscht sind

Methoden

Gender-sensibles Budgeting und Monitoring, Gender Audit, Reflexion

Literatur

Women2030/GWA (2018): Capacity building and training manual. Mod-ul1.;
EIGE (2018): Gender Monitoring.; EIGE (2018): Gender Audit. Brouwer/Brouwers (2017):
MSP Tool Guide, S. 138.

Phase 3 „Umsetzen“ - Praxisbeispiel: Gender in die Aktivitäten der MAP integrieren und gender-sensibles Monitoring

IRMA - Standard for Responsible Mining (2018)

IRMA (Initiative for Responsible Mining Assurance) setzt sich für sozial und ökologisch verantwortungsvollen Bergbau ein. Die Vision der MAP ist eine Bergbauindustrie, die Menschenrechte respektiert, die Bestrebungen von betroffenen Gemeinschaften akzeptiert, sichere, gesunde und respektvolle Arbeitsplätze bietet, Schäden für die Umwelt vermeidet oder minimiert und nach dem Abschluss des Bergbaus positive Wirkungen hinterlässt.

Daher hat die MAP sich der Aufgabe gestellt, Gender- und Diversityaspekte umfassend in ihrem Standard for Responsible Mining 001 (2018) zu integrieren. Um der Querschnittsaufgabe von Gender gerecht zu werden, haben die MAP Akteur*innen Gender nicht als eigenes Kapitel behandelt, sondern in alle relevanten Standardanforderungen aufgenommen. Dies ermöglicht auch ein Monitoring der Geschlechterverhältnisse in der Bergbauindustrie. Der Standard findet sich unter:

<https://responsiblemining.net/resources/>

Phase 4: Gender Mainstreaming optimieren

- Welche Erfolge unserer Genderaktivitäten möchten wir öffentlich kommunizieren?
 - Was können wir bezüglich unserer Genderaktivitäten besser machen?
 - Wie können wir langfristig unsere Arbeitsstrukturen zu Gender stärken?
-

Aktivitäten

- Aufarbeiten, was in Bezug auf Gender erreicht wurde
- Erfolge öffentlich kommunizieren
- Partnerschaften und Netzwerke im Genderbereich ausbauen
- Klären, in welchen Bereichen die MAP ihre Genderaktivität erhöhen möchte (bspw. im Bereitstellen von geschlechterspezifischen Daten)
- Angebote schaffen, um Frauen in der MAP und in ihren Aktivitäten stärker zu fördern, bspw. Praktikumsprogramm, spezielle Trainings
- formelle Strukturen für Gender schaffen: Ein Amt (gender focal point) oder formelle Genderarbeitsgruppe
- Regelmäßige Fortbildungen zu Gender

Methoden

Synthese, Evaluation

Literatur

EIGE (2018): Institutional Transformation. Brouwer/Brouwers (2017): MSP Tool Guide, S. 140, 146.

Phase 4 „Weiterentwickeln“ - Praxisbeispiel: Genderaktivitäten optimieren

Geschlechterspezifische Daten sammeln und veröffentlichen

Viele MAP sammeln bereits umfangreiche Daten in ihrem Tätigkeitsbereich, die häufig leicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden können. Mit einer Aufbereitung und Bereitstellung solch geschlechtsspezifischer Daten kann die MAP neben ihrem speziellen Vorhaben auch gesamtgesellschaftlich Geschlechtergerechtigkeit fördern und damit gender-transformativ wirken:

- Die interne Bereitstellung zusätzlicher Daten rund um Gender kann in der MAP selbst zu einem besseren Bewusstsein für geschlechtsspezifische Fragen beitragen, Veränderungen festhalten und eine entsprechende Weiterentwicklung des MAP-Vorhabens erleichtern.
- Des Weiteren kann die Veröffentlichung geschlechtsspezifischer Daten durch die MAP dabei helfen, dem dramatischen Fehlen solcher Daten in vielen Bereichen der Entwicklungs- und Nachhaltigkeitsforschung entgegenzuwirken. So fehlen laut UN Women (2018) Daten für 44 der insgesamt 54 Gender-Indikatoren der globalen Nachhaltigkeitsziele. Doch nur mit Hilfe dieser Daten ist der Weg zu einer geschlechtergerechten nachhaltigen Entwicklung möglich.





Gender in Multi-Akteurs- Partnerschaften

Schwierigkeiten und mögliche Lösungen

Die Integration von Gender in MAP ist eine vielversprechende, aber nicht immer einfache Aufgabe. Im Folgenden werden daher häufig auftretende Schwierigkeiten und mögliche Lösungsansätze hierfür aufgezeigt.

Fehlende Vorgaben zu gleichberechtigten Strukturen

Fehlende Vorgaben zur Schaffung gleichberechtigter interner Strukturen seitens der Akteur*innen innerhalb einer MAP verhindern indirekt eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in MAP-Vorhaben und eine Thematisierung von Genderaspekten. Unbeabsichtigt wird somit möglicherweise das Thematisieren von Genderaspekten erschwert und ggf. in der Folge Geschlechterungerechtigkeiten reproduziert.

→ **Lösungsansatz:** Die Beachtung von Genderaspekten in Fördervoraussetzungen und Aufträgen integrieren. Die inhaltliche Beachtung von Genderaspekten kann als wünschenswert in Vorgaben mitaufgenommen werden.

Desinteresse

Ein Großteil der MAP Akteur*innen beschäftigt sich nicht speziell mit Genderthemen; wenige bringen daher ein Interesse an der Genderthematik im MAP-Vorhaben mit. Mitunter ist schlichte Unwissenheit der Grund für mangelndes Interesse. Die Strategie des Gender Mainstreaming bietet jedoch eine Vielzahl an Werkzeugen und Lösungsansätzen für internationale Zusammenarbeit und nachhaltige Entwicklung und somit großes Potenzial auch für MAP.

→ **Lösungsansatz:** Das Aufzeigen der Potenziale von Gender kann Interesse wecken, beispielsweise mit Analysen, die das ökonomische Potential im Bereich der MAP durch die Beteiligung von Frauen für den Privatsektor (Mikroebene) und Regierungen (Makroebene) aufdecken.

Unterschiedliches Verständnis

Gender ist eine komplexe Thematik, welche unterschiedlich verstanden und definiert wird. Selbst in MAP-Gruppen, die explizit zu Gender arbeiten, kann es schwierig sein, gemeinsame Begrifflichkeiten zu finden.

- **Lösungsansatz:** Eine Einführungsveranstaltung zu Gender und dessen Bedeutung im Themenbereich der MAP-Aktivitäten sowie Trainings mit Gender Expert*innen können insbesondere zu Beginn einer MAP dabei helfen, ein gemeinsames Verständnis von Gender aufzubauen. Langwierige Diskussionen über Begrifflichkeiten kann man mit Hilfe von Moderationstechniken und pragmatischer Herangehensweise vermeiden.

Gender ausschließlich zusätzliche Aktivität

Bisher thematisieren MAP Gender meist in Form von zusätzlichen Aktivitäten oder kleineren Projekten. Gender ist jedoch eine Querschnittsaufgabe und sollte im Idealfall systematisch integriert werden. Die Agenda 2030 verdeutlicht mit SDG 5 und ihrem Motto „leaving no one behind“ diese Notwendigkeit für eine nachhaltige Entwicklung.

- **Lösungsansatz:** Aktuelle Publikationen und Training Module verdeutlichen die Bedeutung von Gender Equality für die Erreichung aller SDGs und zeigen Verknüpfungen und Lösungsvorschläge hierzu (z.B. UN Women „Turning promises into action“ 2018). Die Lektüre dieser ist daher sehr empfehlenswert.

Komplexität von Gender und Diversity

Für die Effektivität und Legitimität eines MAP-Vorhabens ist neben Gender die Beachtung weiterer Diversityaspekte (Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Behinderung, Religion, Gesellschaftsschicht, etc.) ebenfalls von großer Bedeutung – und die Notwendigkeiten von deren Integration sind z. T. offensichtlich. Zusätzlich zu einer Diversity-Strategie kann die Beschäftigung mit Genderaspekten überfordernd wirken.

- **Lösungsansatz:** Die Beschäftigung und Einbeziehung von Gender und Diversityaspekten ist sehr erstrebenswert, aber ein langer und nicht immer einfacher Prozess. Es ist wichtig, sich dafür Zeit und Raum zu nehmen. Diversityaspekte, die den Akteur*innen der MAP zunächst wichtiger erscheinen, sollten zuerst behandelt werden, jedoch mit dem Bewusstsein, dass verschiedene Diversity-Kategorien miteinander verwoben sind und zu Überschneidungen von Diskriminierungsformen führen. Ein gemeinsam entwickeltes Memorandum of Understanding zu Gender und Diversity kann hierbei eine gute Basis für zukünftige Aktivitäten bilden.

Fehlende Kapazitäten und nachlassende Motivation

Gerade zu Beginn einer MAP sind die Akteur*innen häufig sehr engagiert und motiviert. Die Motivation der freiwillig tätigen Akteur*innen kann jedoch verständlicherweise im weiteren Verlauf nachlassen, weil das MAP-Vorhaben aufwendig und zeitintensiv ist, oder weil es Rückschritte gibt. Die Beschäftigung mit einer komplexen Thematik wie Gender kann hierbei leicht ins Stocken geraten.

- **Lösungsansatz:** Auf persönliche Kapazitätsprobleme, die auch durch private Sorgeverpflichtungen bedingt sein können, sollte man unbedingt Rücksicht nehmen. Eine Institutionalisierung der Genderaktivitäten durch die Einführung eines Haupt- oder Ehrenamtes (gender focal point) kann MAP Akteur*innen von zeitintensiven Tätigkeiten entlasten und somit die Motivation zur Implementierung von Genderaktivitäten langfristig aufrechterhalten.





Gender in Multi-Akteurs- Partnerschaften

Glossar

Die folgenden Definitionen wurden von den jeweils genannten Quellen übernommen.

Gender

Die englische Sprache unterscheidet das biologische Geschlecht („sex“) vom sozialen Geschlecht („gender“), der gesellschaftlich geprägten und individuell erlernten Geschlechterrolle. Diese Geschlechterrolle wird durch die soziale, kulturelle und wirtschaftliche Organisation einer Gesellschaft und durch die rechtlichen und ethisch-religiösen Normen und Werte bestimmt. Die Rollenzuweisungen können in verschiedenen Gesellschaften und auch innerhalb einer Gesellschaft stark variieren.

Im Gegensatz zum biologischen Geschlecht sind die Geschlechterrollen von Frauen und Männern wandelbar. Gender-Maßnahmen bauen auf dieser Flexibilität auf. Sie berücksichtigen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern und die Tatsache, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Ein Gender-Ansatz geht daher weder von einer Frauenfokussierung noch einer Männerfokussierung aus (GIZ 2013).

Genderaktivitäten

sind strukturell-organisatorische sowie thematisch-inhaltliche Aktivitäten zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter.

Genderanalyse

dient dazu, den aktuellen Stand der Geschlechterverhältnisse zu erfassen und ursächliche Zusammenhänge zwischen Ergebnissen vor dem Hintergrund einer klar definierten Situation (Kernproblem) zu identifizieren. Die Analyse hilft, die spezifischen Probleme, Ziele und Potenziale von Frauen und Männern zu identifizieren. Eine Genderanalyse sollte herangezogen werden, um Empfehlungen für die Einbeziehung von Gender in den methodischen Ansatz und für die Integration in das Zielsystem zu liefern.

Bereits in der Planungsphase können fundierte Schlussfolgerungen gezogen werden, wie eine Maßnahme zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter beitragen kann. Die Genderanalyse leistet damit einen praktischen Beitrag zum Gender Mainstreaming (GIZ 2013).

Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Equality)

ist die Idee, dass Frauen und Männer von Ressourcen, Dienstleistungen und Chancen gleichermaßen profitieren sollten. Die Gleichberechtigung der Geschlechter bedeutet nicht, dass es keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt, sondern, dass Frauen und Männern gleiche Rechte und Opportunitäten in der Wirtschaft und in der Gesellschaft haben sollten, um tatsächliche wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu erreichen.

Aufgrund von existierenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern ist die gleiche Behandlung von Frauen und Männern unzureichend, um die Gleichberechtigung der Geschlechter zu erreichen. Die Gleichberechtigung der Geschlechter beinhaltet auch Änderungen in Institutionen und sozialen Beziehungen, welche Geschlechterungleichheiten aufrechterhalten. Empowerment von Frauen ist eine Strategie, um die Gleichberechtigung der Geschlechter zu erreichen (GIZ 2013).

Gender Mainstreaming

steht für die systematische und kohärente Integration der Geschlechterperspektive in alle Politik- und Handlungsfelder. Das bedeutet, bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen, Interessen und Potentiale von Frauen und Männern schon im Vorfeld zu prüfen, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Wirkungen zu identifizieren (Genderanalyse).

Bei der Planung, Formulierung und Umsetzung von Entwicklungspolitiken und -maßnahmen in allen Bereiche und Schwerpunkten sind diese geschlechtsspezifischen Wirkungen zu berücksichtigen (GIZ 2013).

Geschlechterverhältnisse

sind eine spezifische Untergruppe sozialer Beziehungen, die Männer und Frauen als soziale Gruppen in einer bestimmten Gemeinschaft vereinen, einschließlich der Verteilung von Macht und Zugang zu und der Kontrolle über Ressourcen zwischen den Geschlechtern. Geschlechterverhältnisse sind verwoben mit anderen Einflüssen auf die sozialen Beziehungen (sogenannte Diversityaspekte) – wie z.B. Alter, ethnische Zugehörigkeit, Rasse, Religion –, welche die Position und Identität von Menschen in einer sozialen Gruppe bestimmen. Da Geschlechterverhältnisse ein soziales Gefüge sind, können sie sich im Laufe der Zeit zu mehr Gleichberechtigung wandeln (UN Women 2017).

Geschlechterrollen

beziehen sich auf Sozial- und Verhaltensnormen, die innerhalb einer bestimmten Kultur als sozial angemessen für Individuen eines bestimmten Geschlechts angesehen werden. Diese bestimmen häufig die traditionellen Verantwortlichkeiten und Aufgaben, die Männern, Frauen, Jungen und Mädchen zugewiesen werden (z.B. geschlechterspezifische Arbeitsteilung). Geschlechtsspezifische Rollen hängen häufig von der Haushaltsstruktur, dem Zugang zu Ressourcen, den spezifischen Auswirkungen der Weltwirtschaft, dem Auftreten von Konflikten oder Katastrophen und anderen lokal relevanten Faktoren wie ökologischen Bedingungen ab.

Wie das Geschlecht selbst können sich auch Geschlechterrollen im Laufe der Zeit entwickeln, insbesondere durch die Stärkung von Frauen und die Umwandlung von Männlichkeit (UN Women 2017).

Gender-bewusst

Im Projekt wird anerkannt, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zu und der Kontrolle über Ressourcen, einschließlich Entwicklungsmöglichkeiten, und der unterschiedlichen Perspektiven und Interessen von Frauen und Männern bestehen. Dieses Bewusstsein wird jedoch nicht unbedingt in der Projektpraxis umgesetzt (GIZ 2017).

Genderblind(heit)

Im Projekt fehlt die Erkenntnis, dass das Geschlecht eine wesentliche Determinante für Lebensentscheidungen ist und dass Entwicklung unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben kann. Dies kann die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stärken (GIZ 2017).

Gender-responsive

Ursachen für Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern werden im Projekt erkannt und spezifischen Geschlechterbedürfnisse von Männern und Frauen systematisch einbezogen (GIZ 2017).

Gender-sensibel

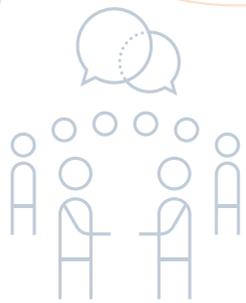
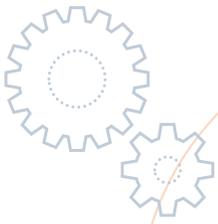
Verständnis, Reflexion und Reaktion auf die Auswirkungen von Geschlechterverhältnissen, z.B. bei der Entscheidungs- und Lösungsfindung und der Strategieentwicklung (GIZ 2017).

Gender-transformativ

Die Transformation ungleicher Geschlechterverhältnisse wird als zentral für positive Ergebnisse im Projektvorhaben wahrgenommen. Das Projekt zielt auf eine Veränderung schädlicher Geschlechterrollen, Normen und Beziehungen, die dazu beitragen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu stärken (GIZ 2017).

Geschlechterperspektive

ist eine Sichtweise oder Analyse, die den Einfluss von Gender auf die Chancen, sozialen Rollen und Interaktionen der Menschen untersucht. Diese Sichtweise ermöglicht es, eine Geschlechteranalyse durchzuführen und anschließend eine geschlechtsspezifische Perspektive in jedes vorgeschlagene Programm, jede Politik oder Organisation zu integrieren (UN Women 2017).





Gender in Multi-Akteurs- Partnerschaften

Literaturliste

BMZ (2014): Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungspolitik. Übersektorales Konzept. BMZ-Strategiepapier 2.

Brouwer, H., Brouwers, J. (2017): The MSP Tool Guide. Sixty tools to facilitate multi-stakeholder partnerships. Companion to The MSP Guide. Online at: <https://mspguideorg.files.wordpress.com/2021/12/msp-tool-guide-wur-wcdi.pdf>.

Brouwer, H., Woodhill, J., Hemmati, M., Verhoosel, K., Vugt, S. van (2016): The MSP guide: how to design and facilitate multi-stakeholder partnerships. Practical Action Publishing, Rugby.

Brouwer, J.H., Hiemstra, W., Vugt, S.M. van, Walters, H., (2013): Analysing stakeholder power dynamics in multi-stakeholder processes: insights of practice from Africa and Asia. Knowledge Management for Development Journal 9, 11–31.

Denney, J.M., Case, P.M., Metzger, A., Ivanova, M., Asfaw, A. (2018): Power in participatory processes: reflections from multi-stakeholder workshops in the Horn of Africa. Sustain Sci 13, 879–893.

EIGE (2018): Gender Audit. Online at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-audit>.

EIGE (2018): Gender Impact Assessment. Online at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment>.

EIGE (2018): Gender Indicators. Online at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>.

EIGE (2018): Gender Monitoring. Online at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-monitoring>.

EITI (2018): EITI Brief. EITI and Gender Equality. Online at: <https://eiti.org/documents/eiti-and-gender-equality>.

Galuppo, L., Gorli, M., Scaratti, G., Kaneklin, C. (2014): Building social sustainability: multi-stakeholder processes and conflict management. Social Responsibility Journal 10, 685–701.

GIZ (2018): Equity Budgeting Tool. How to analyse equity in public budgeting and contribute to leaving no one behind. <https://mia.giz.de/cgi-bin/getfile/53616c7465645f5fecfd847fc20e402af9024a4043be13bd293b679ca9451199ad-c44b849c863e1a912ddeb927da03dc491339a129ae069a7deb93ec605011fde/giz2018-0189en-equity-budgeting-tool.pdf>.

GIZ (2018): Gender pays off! Gender-Responsive Project Management. A practical Guide.

GIZ (2018): Gender-Responsive Financing. <https://www.genderingermandevelopment.net/gender-responsive-financing.html>.

GIZ (2016): Safeguards+Gender Management System.

GIZ (2014): Encyclopedia of Gender and Mining: Key Initiatives, Best Practices and Actors.

GIZ (2014): Gender lohnt sich! Arbeitshilfe zur Erstellung eines gendersensiblen wirkungsorientierten Monitoringsystems (WoM System). https://gender-works.giz.de/?wpfb_dl=36.

GIZ (2013): Gender lohnt sich. FAQ Genderanalyse.

GIZ (2012): Gender lohnt sich! Genderstrategie.

Global Coffee Platform, The Partnership for Gender Equality (2017): A Common Measurement Framework For Gender Equity in the Coffee Sector.

Grosser, K. (2015): Corporate Social Responsibility and Multi-Stakeholder Governance: Plural-ism, Feminist Perspectives and Women's NGOs.

Hemmati, M. (2012): Multi-stakeholder Processes for Governance and Sustainability: Beyond Deadlock and Conflict.

IRMA (2018): IRMA Standard. Online at: <https://responsiblemining.net/resources/>.

ISEAL (2018): Sustainability standards driving impact for women in global supply chains. Online at:

<https://www.bsr.org/en/our-insights/blog-view/sustainability-standards-driving-impact-for-women-in-global-supply-chains>.

ISEAL (n. s.): Gender Working Group for Sustainability Standards. Online at:

<https://www.isealalliance.org/about-iseal/our-work/gender-working-group-sustainability-standards>.

Kickler, K., Franken, G. (2017): Sustainability Schemes for Mineral Resources. A comparative Overview.

Levin Sources (unpublished): Draft: Gender Safeguards for the Kimberley Process: Global Policy Dimension.

Levin Sources (unpublished): Draft: Gender Safeguards for the Kimberley Process: Local Policy Dimension.

Mori Junior, R., Sturman, K. and Imbrogiano, J. (2017): Leveraging greater impact of mineral sustainability initiatives: An assessment of interoperability.

Powell, A. (2017): Integrating a gender perspective into transparency and accountability initiatives: three case studies, *Gender & Development*, 25:3, 489-507.

Publish What you Pay (2018): Have women been left behind in the transparency and accountability agenda? Online at:

<http://www.publishwhatyoupay.org/women-left-behind-transparency-accountability-agenda/>.

Publish What You Pay, UN Women (2014): Extracting Equality. A Guide.

Pyburn, R. (2015): A guidance for ISEAL member standard systems on gender integration.

Speakerinnen*-Liste (n. s.): Mehr Frauen auf die Bühne. Online at:

<https://speakerinnen.org/de>.

Truex, R., Søreide, T. (2010): Why Multi-stakeholder Groups Succeed and Fail.

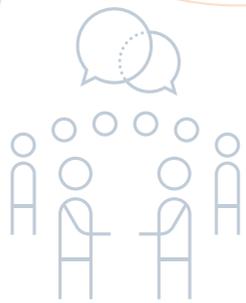
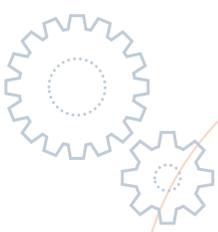
UN Women (2017) Gender Equality Glossary. Online at:
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>.

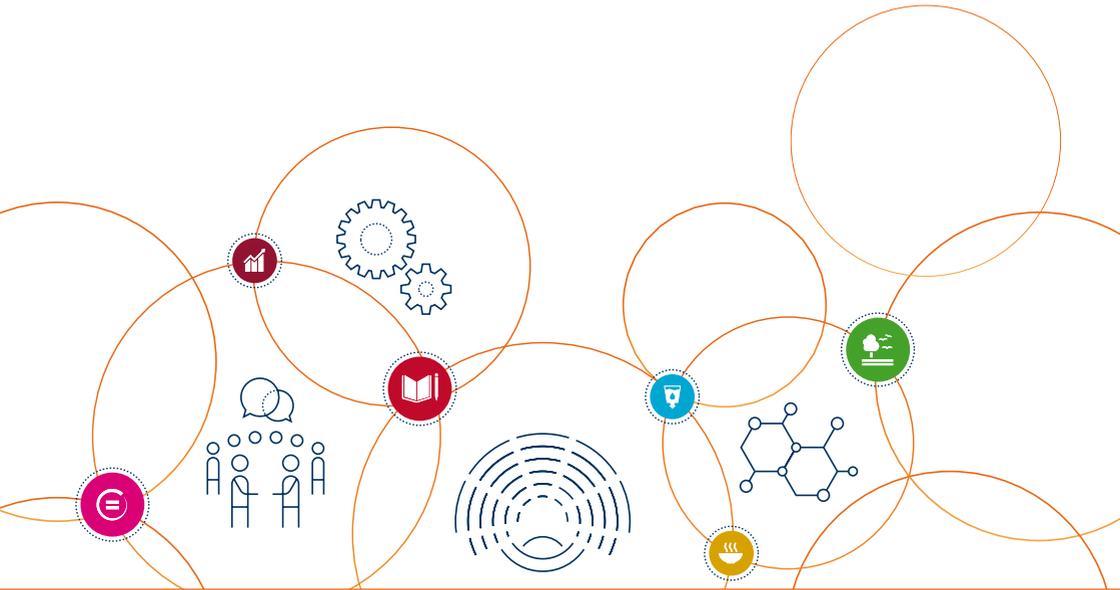
UN Women (2018): Data & Statistics. Online at:
<https://womenwatch.unwomen.org/data-statistics>.

UN Women (2018): Turning promises into Action. Online at:
<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018#view>.

Women 2030, Gender and Water Alliance (n. s.): Gender analysis frameworks: different approaches, key concepts, strengths and weaknesses. Online at:
<https://drive.google.com/file/d/0ByejYlliYlrUcWVLaF83cHlfakE/view>. (nur mit Google-Anmeldung)

Women2030, Gender and Water Alliance (2018):
#Women2030 Master Manual for Training of Trainers: Building knowledge, skills, and capacity to implement gender-responsive SDGs. Online at:
<http://genderandwater.org/en/women2030/capacity-building/women2030-training-master-manual-the-english-version>.





www.partnerschaften2030.de
info@partnerschaften2030.de