



german
cooperation

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT



Gender in Multi-Akteurs-Partnerschaften (MAP)

Interne Arbeitshilfe

Herausgegeben von:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Vorwort

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!



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Joachim Göske'.

Joachim Göske

Leiter der Abteilung „Global Policy, Governance“ der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Feedback gerne unter : globe4gender@giz.de

1. Warum sind Genderaspekte relevant für MAP?

1.1 Basisargumentation

“

“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 durch beispielsweise 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.



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.



- ♀ 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 Entwicklungszusammenarbeit den systematischen Einbezug von Genderaspekten, wie bspw. 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.

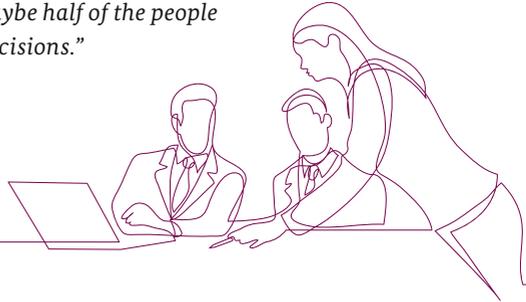


1.2 Folgen von Nicht-Beachtung

“

“You’re going to exclude maybe half of the people who are impacted by the decisions.”

Interviewpartner*in



- ♀ MAP als Mechanismen, von denen man glaubt, dass sie zu nachhaltigen und innovativen Entwicklungsergebnissen beitragen, werden diesen Erwartungen nicht gerecht, wenn Machtverhältnisse und -dynamiken missachtet werden (Brouwer et al. 2013: 11f.). MAP laufen Gefahr, ohne Einbezug von Genderaspekten nicht effektiv sein zu können.
- ♀ Gender nicht zu beachten (Genderblindheit) kann im MAP-Vorhaben dazu führen, dass Ungerechtigkeiten unbeabsichtigt reproduziert werden und Personengruppen unbeabsichtigt geschädigt werden.
- ♀ Ohne Bemühungen zu Geschlechtergerechtigkeit wird eine MAP im schlimmsten Fall mit einem Legitimationsproblem und ggf. dem Vorwurf des Reinwaschens der Reputationen von beteiligten Industrie- oder Regierungsakteur*innen zu kämpfen haben (Grosser 2015: 70).
- ♀ Eine Missachtung von Genderaspekten kann dazu führen, dass MAP-Akteur*innen sich nicht (mehr) voll und ganz der MAP verpflichtet fühlen. Dies ist jedoch die Grundlage für jede erfolgreiche MAP (Truex/Soreide 2010: 6).



Eine Nicht-Beachtung von Genderaspekten kann für MAP, für die beteiligten Akteur*innen, für die Vorhaben und für weitere Personengruppen negative Folgen haben.

1.3 Aktuelle Situation von Gender in MAP

- ♀ Aufgrund der SDGs und der allgemein gestiegenen Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit steigt das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Integration von Genderaspekten auch in MAP. Diese wissen jedoch häufig nicht, wie sie das Thema anpacken sollen.
- ♀ Größere MAP und Dachorganisationen, wie bspw. die ISEAL Alliance und EITI, arbeiten bereits verstärkt am Thema.
- ♀ MAP führen z.T. Aktivitäten zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter durch, jedoch kaum systematisches Gender Mainstreaming.
- ♀ Es gibt bisher nur wenig Literatur und Forschung zu Gender & MAP.



MAP benötigen Unterstützung für die systematische Integration von Gender.

2. Gender Mainstreaming in MAP

2.1 Hinweise zur Prozessgestaltung

Im Folgenden wird modulhaft aufgezeigt, wie Genderaspekte umfassend in MAP integriert werden können. Dies soll dabei helfen, MAP Akteur*innen Unterstützung und Orientierung zu bieten, ohne dass die Prozessschritte alle als explizite Vorgaben verstanden werden sollten: MAP sind fragile Institutionen, für die die Motivation und das Eigeninteresse der beteiligten Stakeholder sowie die gemeinschaftliche Themensetzung und Entscheidungsfindung von zentraler Bedeutung sind. Vorgaben zur Schaffung gleichberechtigter Strukturen können sinnvolle Instrumente sein, eine „künstliche Überstülpung“ der Thematik in die inhaltliche Arbeit einer MAP kann jedoch zu Überlastung und Widerwillen führen und damit das MAP Vorhaben eventuell gefährden. Genderaspekte sollten daher „vorsichtig“ thematisiert werden. Akteur*innen, welche sich aufgrund ihrer Interessenslage oder kulturellen Begebenheiten nicht mit Gender beschäftigen, sollte man respektieren. Das Aufzeigen der Potenziale von Gender kann dann dabei helfen, Interesse zu wecken, während gleichzeitig Akteur*innen mit Genderinteresse darin unterstützt und beraten werden sollten.



2.2 Prozess der Integration

PHASE 1 Initiieren

Genderanalyse

- Problemverständnis aus Geschlechterperspektive entwickeln
- Wichtige Akteur*innen einbeziehen
- Raum für gendersensible 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 Weiter- entwickeln

Gender Mainstreaming optimieren

- Erfolge aufzeigen
- Genderaktivitäten optimieren
- Stabilität schaffen



2.3 PHASE 1 „Initiieren“: Genderanalyse

Problemverständnis aus Geschlechterperspektive entwickeln



Frage *Ist das Thema Gender für unsere MAP von Relevanz?*

Aktivitäten

- ♀ Klärung des internationalen und organisationsinternen Anspruchs
- ♀ Literatur- u. Datenrecherche zu Gender und der Problemsituation, feministische Forschung und Positionen von Frauenorganisationen
- ♀ Genderanalyse (ggf. im Rahmen des Safeguards+Gender Management Systems und anschließender GG-Kennung)
- ♀ Praxiserfahrungen einholen, exemplarische Forschungsstudien vor Ort durchführen
- ♀ geschlechterdifferenziertes Problemverständnis aufdecken

Praxisbeispiele

Kimberley Studie, ISEAL Studie interner Report (unveröffentlicht)

Methoden

Datenrecherche, Genderanalyse, Methode Problem Gallery and Problem Ranking (Women 2030: Mod. 4 S. 13f., unsere Beispielmethode 1)

Wichtige Akteur*innen einbeziehen

Frage *Wer muss einbezogen werden, um Gender in der MAP systematisch berücksichtigen zu können?*

Aktivitäten

- ♀ Genderexpert*innen/Forschende/Frauenorganisationen im Themenbereich einbeziehen
- ♀ Sogenannte vulnerable Gruppen einbeziehen
- ♀ Bei Einladungen auf Geschlechterverhältnis achten
- ♀ Weibliche Führungskräfte in die Kerngruppe einbeziehen
- ♀ Notwendigkeit zu Capacity Building und Finanzierung beachten

Praxisbeispiel

Kimberley Studie

Methoden

- ♀ Expert*innensuche
- ♀ Capacity Needs Assessment

Raum für gender-sensible Zusammenarbeit schaffen

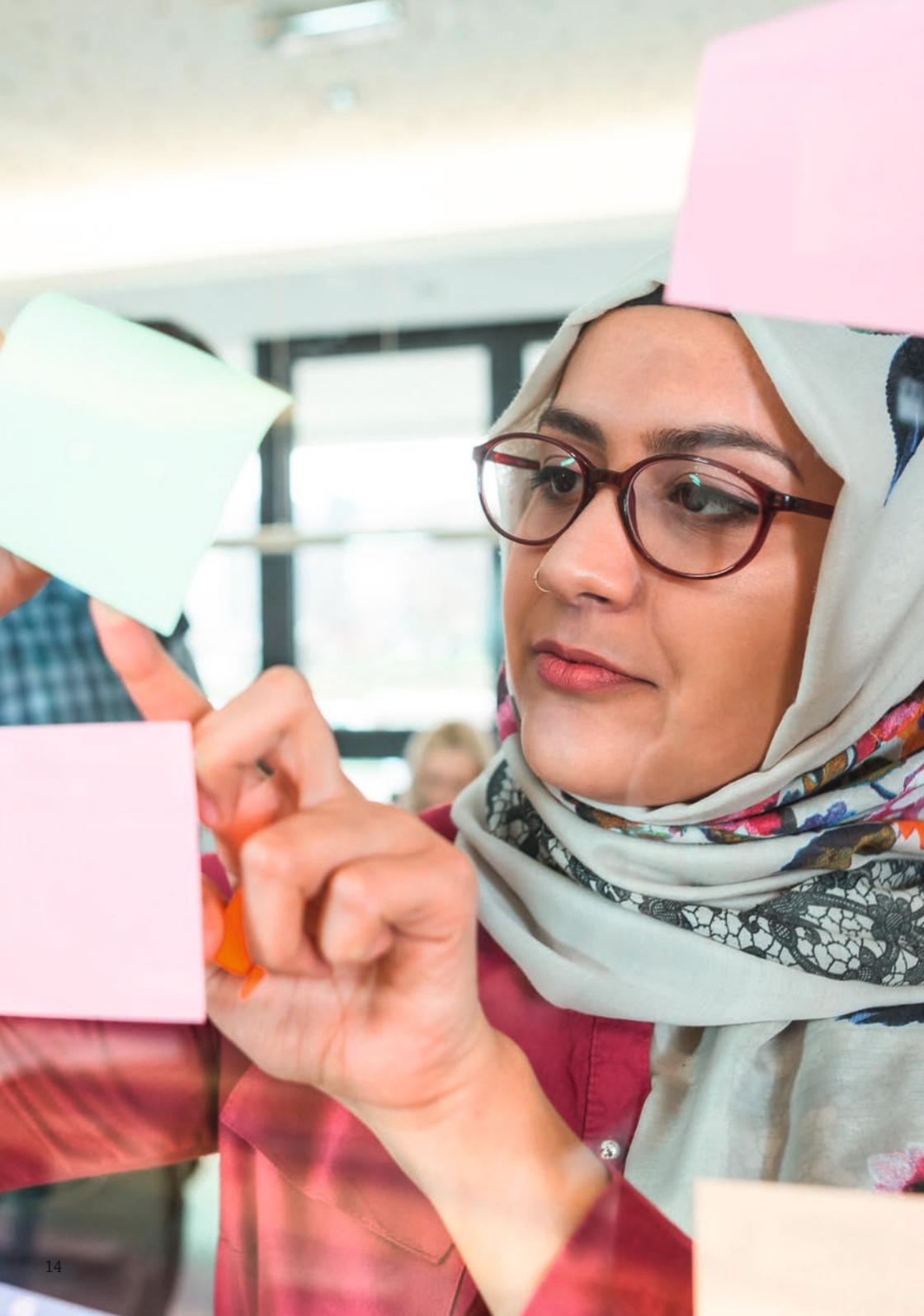
Frage *Wie kann der Dialog und die Zusammenarbeit gender-sensibel gestaltet werden?*

Aktivitäten

- ♀ Offene Kommunikation und Vertrauen schaffen
- ♀ Machtverhältnisse in der MAP reflektieren
- ♀ Gleichberechtigte Redeanteile und Beiträge ermöglichen
- ♀ Raum schaffen für Frauen unter sich
- ♀ Capacity Building

Methoden

- ♀ Methode zur Reflexion über eigene Werte wie Ehrlichkeit, Fairness und Wohlwollen
- ♀ Rollenspiele
- ♀ Power-Analyse-Methoden: Rich Picture, Power ranking tool
- ♀ Redelisten, Kleingruppenarbeit, stilles World Café



2.4 PHASE 2 „Gestalten“: Gender-Maßnahmen u. Ziele



Gender-sensiblen Projektplan erstellen

Frage Welche Genderaktivitäten möchten wir durchführen?

Aktivitäten

- ♀ Vision hinsichtlich Gender diskutieren und klären: soll MAP gender-aware (bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten werden bewusst wahrgenommen und werden nicht verstärkt), gender responsive (bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten werden beseitigt) oder gender-transformativ (Geschlechterrollen und -beziehungen von Frauen und Männern werden neu definiert) wirken?
- ♀ Gemeinsame Ziele hinsichtlich Gender definieren
- ♀ Vor Umsetzung Gender Impact Assessment durchführen
- ♀ Gender-Indikatoren für die Aktivitäten benennen (ggf. für wirkungs-orientiertes Monitoring – WoM System)
- ♀ Empfehlungen und Hilfestellungen zur Integration von Gender für alle Akteur*innen erarbeiten

Praxisbeispiel

ISEAL – dreijähriges Gender Project, Gender-Indikatoren – The Global Coffee Platform (2017): <https://www.globalcoffeeplatform.org/assets/files/02-CANS/GY/GCP-PGE-Gender-Common-Measurement-Framework-2017.pdf>

Methode

Gender Impact Assessment

Arbeitsprozesse gender-sensibel strukturieren

Frage *Wie können wir unsere Arbeitsprozesse gender-sensibel gestalten?*

Aktivitäten

- ♀ Auf Geschlechterverhältnis in der Rollenverteilung und Arbeitsteilung achten
- ♀ Frauen in Führungspositionen in MAP
- ♀ Möglichkeiten des Capacity Aufbaus beachten, informelle Kleingruppentreffen ermöglichen, eventuell finanzielle Förderung von Frauen-NGOs
- ♀ Bei Interesse formellere Strukturen schaffen, z.B. eine Frauen- und Gender Arbeitsgruppe, hier möglichst Einbezug von Regierungs- oder Industrieakteur*innen, die sich für das Thema Gender interessieren, sogenannte „feminist tempered radicals – people who work within mainstream organizations and professions and want also to transform them“ (vgl. Marshall 2007 in Grosser 2015: 77)
- ♀ Beachtung und Unterstützung in Bezug auf Einschränkungen durch anderweitigen Sorgeverpflichtungen der Akteur*innen (Möglichkeiten der Kinderbetreuung anbieten, eingeschränkte Zeiträume beachten)

Praxisbeispiele

- ♀ ISEAL Gender working Group: <https://www.isealalliance.org/about-iseal/our-work/gender-working-group-sustainability-standards>
- ♀ Frauen in Führungsposition im Kimberley Prozess, im internationalen Sekretariat von EITI

Methoden

- ♀ Quotierung von Führungspositionen,
- ♀ Frauen und Gender Arbeitsgruppen
- ♀ Capacity Building

Absichtserklärung verfassen

Fragen *Was möchten wir bezüglich Gender festhalten? Was möchten wir unseren Stakeholdern hierbei mit auf den Weg geben? Was möchten wir öffentlich kommunizieren?*

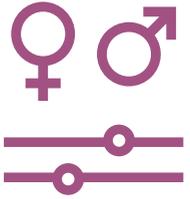
Aktivitäten

- ♀ Öffentliche Statement zu Geschlechtergerechtigkeit erarbeiten welches sowohl inhaltliche als auch organisatorische und strukturelle Ziele enthält
- ♀ Erstes Informationsmaterial mit Aktivitäten für Stakeholder erarbeiten

Praxisbeispiele

- ♀ EITI (2018): EITI and Gender Equality”.
<https://eiti.org/document/eiti-gender-equality> (siehe Praxisbeispiel 2)
- ♀ EITI (2018) „HOW GENDER RELATES TO THE EITI MISSION“ (unveröffentlicht)





2.5 PHASE 3 „Umsetzen“: Gender Controlling

Ressourcen für Genderaktivitäten bereitstellen

Frage *Welche Ressourcen müssen wir für unsere Genderaktivitäten bereitstellen?*

Aktivitäten

- ♀ Budget bereitstellen für die Genderaktivitäten der MAP
- ♀ Budget bereitstellen für gender-sensible Arbeitsprozesse und Capacity Building innerhalb der MAP
- ♀ Bei Bedarf weitere Finanzierungsmöglichkeiten suchen
- ♀ Langfristigen Finanzierungsplan erarbeiten

Methode

Gender-sensibles Budgeting

Gender-sensibles Monitoring und Evaluierung durchführen

Frage Was bewirken unsere Genderaktivitäten?

Aktivitäten

Regelmäßige Überprüfung und Erfassung folgender Fragen anhand von Gender-Indikatoren (ggf. innerhalb des WoM Systems):

- ♀ Sind alle wichtigen Akteur*innen involviert?
- ♀ Treten in der inhaltlichen Umsetzung Schwierigkeiten und Hürden auf, die auf ein tieferes Strukturproblem hinweisen?
- ♀ Lassen sich Veränderungen bezüglich der Genderziele feststellen?
- ♀ Die Programme sollten unabhängig von Klasse, ethnischer Zugehörigkeit, Alter und sexueller Orientierung verschiedene Gruppen erreichen (Sind Informationen der MAP-Aktivitäten für alle zugänglich (auch in einfacher Sprache)?)
- ♀ Bei Überprüfung von Standards und Zertifizierungstätigkeiten: nutzen die Auditor*innen (assurance provider) Gender-Indikatoren?
- ♀ Fühlen sich die Akteur*innen der MAP wohl und gleichberechtigt einbezogen (Gruppenmethoden: jedes Mal kurzes Stimmungs-Barometer etc., Fragebogen), eventuell reagieren durch Awareness-Beauftragte*n in der MAP)
- ♀ Wie ist die Geschlechterverteilung unter den in Akteur*innen der MAP? (Hierzu geschlechterspezifische Daten zu Beteiligung an Meetings, Konferenzen usw. erfassen)

Praxisbeispiel

IRMA Standard (2018): <https://responsiblemining.net/resources/> (unser Praxisbeispiel 3)

Methoden

- ♀ Gender-sensibles Monitoring
- ♀ Gender Audit

Lernerfolge reflektieren

Frage *Was haben wir durch unsere Genderaktivitäten gelernt?*

Aktivitäten

- ♀ Lernerfolge in der MAP bewusst machen, gemeinsam festhalten
- ♀ Überprüfen, ob weitere Gendertrainings und/oder Genderexpertise gewünscht ist

Methoden

Reflexionsmethoden

2.6 PHASE 4 „Weiterentwickeln“: Gender Mainstreaming optimieren



Erfolge aufzeigen

Frage *Welche Erfolge unserer Genderaktivitäten möchten wir in die Öffentlichkeit kommunizieren?*

Aktivitäten

- ♀ Aufarbeiten, was in Bezug auf Gender erreicht wurde
- ♀ Informationsmaterialien erstellen
- ♀ Erfolge intern feiern und in der Öffentlichkeit kommunizieren

Praxisbeispiel

EITI (2018): EITI and Gender Equality.



Genderaktivitäten optimieren

Frage *Was können bezüglich unserer Genderaktivitäten in Zukunft noch besser machen?*

Aktivitäten

- ♀ Partnerschaften und Netzwerke im Genderbereich ausbauen
- ♀ Klären, in welchen Bereichen die MAP ihre Gender-Aktivität erhöhen möchte, bzw. gender-transformativ wirken könnte?
- ♀ Angebote schaffen, um Frauen in der MAP und in ihren Aktivitäten stärker zu fördern, bspw. Praktikumsprogramm oder spezielle Trainings

Praxisbeispiele

- ♀ The Women Rights & Mining Working Group (WRMWG)
<https://www.kit.nl/grf/publications/>
- ♀ Geschlechtsspezifische Daten sammeln und veröffentlichen (Praxisbeispiel 4).

Stabilität schaffen

Frage *Wie können wir langfristig unsere Arbeitsprozesse zu Gender stärken?*

Aktivitäten

- ♀ Formelle Strukturen für Gender schaffen: Ein Amt oder eine hauptamtliche Tätigkeit zu Gender, z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Gender Focal Point bzw. formelle Genderarbeitsgruppe
- ♀ Regelmäßige Fortbildungen zu Gender



Anhang

Gender-Indikatoren für MAP

Anhand folgender Indikatoren ist es möglich, den Stand der bisherigen Integration von Genderaspekten in einer MAP zu beurteilen und weiteren Unterstützungsbedarf zu identifizieren.

Ebene	Indikatoren	Bewertung
Strukturell-organisatorische Ebene	Das Geschlechterverhältnis ist ausgeglichen/die Beteiligung von Frauen nimmt zu.	Ja/Nein
	Frauen sind in Führungspositionen.	Ja/Nein
	Frauen-NGOs und/oder Genderexpert*innen sind im Vorhaben beteiligt.	Ja/Nein
	Im Code of Conduct wird Gender-Sensibilität festgehalten.	Ja/Nein
Fachlich-inhaltliche Ebene	Eine Genderanalyse/ ein Gender Impact Assessment wurde durchgeführt.	Ja/Nein
	<i>Wenn Relevanz für MAP-Vorhaben durch Genderanalyse/Gender Impact Assessment bestätigt (bei Irrelevanz ab hier keine Bewertung vornehmen):</i>	
	Es gibt ein öffentliches Bekenntnis zu Geschlechtergerechtigkeit.	Ja/Nein
	Aktivitäten zu Gender werden unternommen.	Ja/Nein
	Ein gender-sensibler Projektplan wurde erarbeitet.	Ja/Nein
	Es wird ein gender-sensibles Monitoring mit eigens dafür entwickelten Indikatoren durchgeführt.	Ja/Nein
	Daten werden geschlechterspezifisch generiert.	Ja/Nein
Für Genderaktivitäten ist ein angemessenes Budget eingeplant.	Ja/Nein	

Bewertung

Überwiegend Ja: Genderaspekte werden in der MAP berücksichtigt. Damit kann sie einen Beitrag zur Gleichberechtigung der Geschlechter leisten und am Ende des Vorhabens Ergebnisse und Maßnahmen zur Geschlechtergleichberechtigung demonstrieren.

Ähnliche Anzahl von Ja/Nein: Die MAP hat Genderaspekte teilweise integriert; damit wird sie wahrscheinlich in begrenztem Umfang zur Gleichberechtigung der Geschlechter beitragen.

Überwiegend Nein: Die MAP ist bisher geschlechtsblind; ihr Vorhaben wird wahrscheinlich nicht zur Gleichberechtigung der Geschlechter beitragen; es könnte sogar ungleiche Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen aufrechterhalten oder bestimmte Personengruppen von der Teilnahme ausschließen.



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 von daher weder von einer Frauenfokussierung noch einer Männerfokussierung aus.

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 gibt zwischen Frauen und Männern, 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. Aufgründ und 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 geschlechtspezifische Benachteiligungen und Wirkungen zu identifizieren (Genderanalyse). Bei der Planung, Formulierung und Umsetzung von Entwicklungspolitiken und -maßnahmen in allen Sektoren 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).



Literaturverzeichnis

BMZ (2014): Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungspolitik. Übersektorales Konzept. BMZ-Strategiepapier 2. https://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier341_02_2014.pdf

Brouwer, H., Brouwers, J. (2017): The MSP Tool Guide. Sixty tools to facilitate multi-stakeholder partnerships. Companion to The MSP Guide. Online at: http://www.msppguide.org/sites/default/files/resource/msp_tool_guide.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/sites/default/files/documents/eiti_brief_gender_equality_1.pdf

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://www.genderingermandevelopment.net/custom/images/contentBilderGalerie/bilderGalerie1000501/GIZ-Equity-budgeting-tool-2018-EN.pdf>

GIZ (2018): Gender pays off! Gender-Responsive Project Management. A practical Guide. <https://www.genderingermandevelopment.net/custom/images/contentBilderGalerie/bilderGalerie1000502/Giz-Gender-sensitive-project-management-2017-EN.pdf>

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

GIZ (2016): Safeguards+Gender Management System. intranet.giz.de/cps/rde/xchg/giz_intranet/XSL/hs.xsl/-/HTML/16747.htm.

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

GIZ (2014): Gender lohnt sich! Arbeitshilfe zur Erstellung eines gender-sensiblen wirkungsorientierten Monitoringsystems (WoM System). <https://gc21.giz.de/ibt/var/app/wp385P/2371/wp-content/uploads/filebase/giz-2014-de-gender-sensibles-monitoring.pdf>

GIZ (2013): Gender lohnt sich. FAQ Genderanalyse. https://www.giz.de/expertise/downloads/DE-FAQ_Genderanalysis.pdf

GIZ (2012): Gender lohnt sich! Genderstrategie. <https://www.giz.de/de/downloads/giz-genderstrategie-dt-2012.pdf>

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: Pluralism, 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.isealalliance.org/sustainability-news/sustainability-standards-driving-impact-women-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>

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>



Notizen

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

Impressum

Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft

Bonn und Eschborn

Sektorprogramm Rohstoffe
und Entwicklung – X4D
Friedrich-Ebert-Allee 36
53113 Bonn

T +49 228 44 60-3025

E info@giz.de

I www.bmz.de/rue

SV Partnerschaften 2030 -
Die Plattform für Multi-Akteurs-
Partnerschaften

Zur Umsetzung der Agenda 2030

T +49 228 44 60 3357

F +49 228 44 60-803357

E www.partnerschaften2030.de

I info@partnerschaften2030.de

Autoren

Dr. Minu Hemmati und Anna Holthaus

Design

creative republic, Frankfurt am Main

Fotos & Illustrationen

© shutterstock (p. 1, 2, 12, 22)

© GIZ/ Ostermayer (p. 4, 16, 20)

© GIZ/ Britte Radike (p. 27)

Druck

Braun & Sohn, Maintal

Die GIZ ist für den Inhalt der vorliegenden
Publikation verantwortlich.

Im Auftrag von

Bundesministerium für Wirtschaftliche
Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

Stand

April 2019