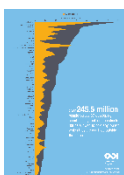


Eschborn 18. Juli 2017

- Beginnen möchte ich mit einem Zitat einer Praktikantin, die da sagte:
„Gender Mainstreaming – „Bei der GIZ zählen sie doch nur Köpfe – Männer und Frauen.“
- Den Mythos, der anscheinend an einigen Universitäten grassiert - haben wir hoffentlich schon jetzt und wenn uns dies noch nicht gelungen ist, dann doch hoffentlich mit dem heutigen Tag, zerstreut.
- Was laut der im Januar verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung für die gesamte deutsche EZ gilt, gilt für uns in der GIZ schon seit 2012, der Verabschiedung der GIZ Genderstrategie.
- Geschlechtersensibles und- differenziertes Vorgehen ist ein Qualitätsmerkmal unserer Arbeit. Dass uns das nicht immer gelingt, ist bei >16.000 Beschäftigten im In- und Ausland und oft mehr als 100 neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Monat, die z.T. direkt von den Universitäten kommen, sicherlich nachvollziehbar.
- Die Grundlagen dafür, dass uns das gelingt, müssen wir gemeinsam legen und stetig weiter ausbauen.
- Wurde die Durchführung einer Genderanalyse bereits seit 2011 im GIZ Auftragsverfahren nachgehalten, fehlte es uns bislang an einer systematischen Überprüfung der Qualität und Nutzung der Ergebnisse und Empfehlungen für die systematische geschlechterdifferenzierte Ausgestaltung und Umsetzung unserer Projekte und Programme.
- Mit dem neu eingeführten Safeguards+Gender Managementsystem hat die GIZ eine neue Stufe der Verbindlichkeit eingeführt.
- Ansatzpunkte und Potenziale zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter ebenso wie potentielle Risiken und nicht intendierte negative Auswirkungen werden nun bereits im Frühstadium der Planung identifiziert und in der Konzeption und im gesamten Projektzyklus berücksichtigt.
- Das dies geschieht, dafür tragen Mitglieder des Safeguards+Gender Desk Sorge – einige sind hier heute dabei.
- Grundlage bilden Genderanalysen – wie diese.
- Sie untersuchen und analysieren die Geschlechterdimensionen einer Gesellschaft, eines Sektors von der Meta- bis zur Mikroebene.
- Auf der Metaebene geht es um gesellschaftliche Normen und traditionelle Werte:



ODI Infographik: Afghanistan führt die Liste an zu einer Frage, die in Bezug auf Männer so NIE gestellt würde.

Und dennoch, bis Mitte der 1970er auch in Deutschland gelebte Realität.

Fachaustausch Wissenschaft und Praxis

„Gender in der GIZ“, Dr. Angela Langenkamp

Eschborn 18. Juli 2017



Manchmal haben wir es aber auch mit traditionellen Werten und geschlechtsspezifischen Rollen, die lange nicht so offensichtlich sind, aber von zentraler Bedeutung für den Erfolg oder Misserfolg einer Entwicklungsmaßnahme sein können. Das Green Belt Movement steht für eine landesweit von vielen Gebern darunter auch BMZ/GIZ unterstützte Entwicklungsmaßnahme zur Förderung von Frauen im ländlichen Raum und zu erneuerbarer Energie – konkret ging es um Feuerholz. Frauen wurden darin unterstützt, Baumschulen anzulegen und, da sie i.d.R. über keine eigenen Landrechte verfügten, auf öffentlichen Flächen – wie *road reserves* – zu pflanzen. Zunächst mit großem Erfolg, bis die Frauen aufhörten das Feuerholz von den Bäumen zu ernten und wieder loszogen, um es in zeitaufwendiger Weise an anderer Stelle zu sammeln. Was war passiert? Die Bäume hatten einen Stammumfang entwickelt, der ihnen kommerziellen Wert als Bau- und Möbelholz verlieh. Damit gingen sie nach kulturellem Brauch automatisch in den Besitzstand der Männer über und die Frauen durften das Feuerholz nicht mehr ernten. Nachdem man das herausgefunden hatte, wechselte man zu anderen Baumspesies, die keinen Stamm ausbilden, sondern buschig wachsen. Damit war das Problem gelöst und der Erfolg der Entwicklungsmaßnahmen gesichert. Heute gibt es, wie das Bild zeigt, ein Wangari Maathai Institut. 2004 wurde Wangari Maathai, die Gründerin des Green Belt Movements, als erste Afrikanerin mit dem Friedensnobelpreis ausgezeichnet.

Auf der Makroebene geht es um Politiken und Gesetze



189 Länder davon 173, die nationale Gesetzgebungen und Verordnungen aufweisen, die Frauen die gleichberechtigte Teilhabe am Wirtschaftsleben verwehren.

Es reicht also nicht Frauen zu qualifizieren einen bestimmten Beruf auszuüben, wenn die Rahmenbedingungen dies nicht zulassen.

Die Mesoebene betrachtet Institutionen, Organisationen, Unternehmen, etc.



Frauen auf der Führungsetage – nur 7,2% der Staats- und Regierungschefs sind weiblich.

Erstaunlich ist, dass das Environment/Natural Resources/Energy an 1. Stelle steht und Employment/Labour/Vocational Training an 7. Stelle.

Hier geht es um Zahlen aber auch um tief verwurzelte und oft hart umkämpfte Machtverhältnisse, darüber wer teil und eine Stimme hat und wer entscheidet. Es geht dabei oft um ungleiche Geschlechterverhältnisse z.B. in der Politik, in unseren Partnerorganisationen oder in Unternehmen und die Frage, wie lassen sich diese beeinflussen. So fördern wir z.B. in der Mena Region ein Vorhaben zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen in Politik und Verwaltung und ein anderes zu Gender Diversity Management in Unternehmen.

Wie die Agenda 2030 so hat auch der jüngste G20 Prozess deutlich gemacht, dass es sich hier nicht um Herausforderungen und Phänomene unserer Partner im Süden handelt, die wir in Deutschland lange überwunden und hinter uns gelassen haben:



Dazu möchte ich Ihnen einen kurzen Videomitschnitt aus der jüngsten G20 Debatte zum Thema Machtverteilung und wirtschaftliche Teilhabe von Frauen zeigen.

Fachaustausch Wissenschaft und Praxis

„Gender in der GIZ“, Dr. Angela Langenkamp

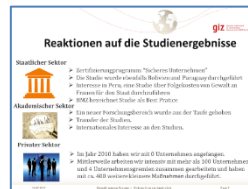
Eschborn 18. Juli 2017

Bei der Betrachtung und Analyse der Meta-, Makro- und Mesebene geht es natürlich letztendlich darum, wie wirkt sich das alles auf die Zielgruppe, ihre Lebenssituation, ihre Chancen und Bedürfnisse aus. Welche Wirkungen erzielen wir und wie können wir zu einem gesellschaftlichen Wandel und Geschlechtergerechtigkeit und einer lebenswerten Zukunft beitragen.

Genderanalysen

Nicht immer erstellen wir die Analysen selber. Wir beauftragen sie und greifen wie auch die Forschung auf bestehende Analysen, Daten- und Informationssysteme und – quellen zurück und reichen diese durch Erfahrungswissen und dokumentierte gute Praktiken, die zum Erfolg und nachhaltigen Wirkungen geführt haben weiter an.

Auch hier arbeiten wir eng mit anderen Akteuren zusammen, wie die nachfolgenden Beispiele zeigen: ComVoMujer



Aktuell planen wir ein neues Regionalvorhaben unter Nutzung und wo möglich Übertragung der Ansätze im südlichen Afrika.



Indonesien: gemeinsam mit Finanz- und Frauenministerium und Universitäten wurden Trainingsmaterialien zum Thema Gender Budgeting erstellt und mit Unterstützung der Gender Studies zur Anwendung gebracht.

Pacific Gender and Climate Change Toolkit

Marokko: gesellschaftlicher Diskurs über Geschlechterstereotype



In Afrika orientieren wir uns natürlich auch an den Politiken, Strategien und Daten und Informationsquellen internationaler und afrikanischen Partner.

- African Human Development Report
- African Gender Equality Index (UNECA)
- Agenda 2063 – Vision der AU

Ganz aktuell stellen wir z.B. ein Gutachterteam zusammen, um eine Genderanalyse für das APSA Vorhaben der Afrikanischen Union zu erstellen.



- ein Vorhaben, das wir schon seit ... gemeinsam mit der AU umsetzen und erfolgreich beraten und das ...

All diese Beispiele sollen zeigen, dass wir dem Erfahrungs- und Wissensaustausch und -transfer eine hohe Bedeutung beimessen und dass diese zentral für unsere Arbeit sind.