

Beitrag der Abteilung G500- Ländliche Entwicklung und Agrarwirtschaft für GIZ-Genderwettbewerb 2022

„Genderrollen transformieren, Gleichberechtigung erreichen“

Eingereicht von: Genderansprechpersonen der G500

Kategorie: Gender Mainstreaming im Unternehmen

Die Gleichberechtigung aller Geschlechter ist mit dem Werte- und Selbstverständnis der GIZ und ihrer Projekte unabdingbar verwoben. Eine Aussage, hinter der auch und vor allem die Belegschaft geschlossen steht. Gute Ansätze, wie eine flächendeckende Gleichberechtigung aller Geschlechter erreicht werden kann, gibt es bereits viele, die mitunter stark variieren. Wichtig ist sich darüber im Klaren zu sein, dass mit dem gewählten Ansatz auch die Wirkung eines Projektes von Beginn an beeinflusst werden kann. Diesbezüglich in der G500 mehr Bewusstsein zu schaffen und konkrete Hilfestellung geben zu können, war die Motivation für den im Folgenden vorgestellten Beitrag zum Empowerment.

Das International Food Policy Research Institute hat mit dem „Reach-Benefit-Empowerment“ Modell einen sehr wichtigen Rahmen geschaffen, um einordnen zu können, ob Frauen mit einer Initiative erreicht, bessergestellt oder ermächtigt werden können. In den meisten Fällen erreichen Entwicklungsprojekte Frauen durch die Beteiligung an Projektaktivitäten wie z.B. Trainings. Darüber hinaus verbessern einkommensfördernde Maßnahmen sowie die gezielte Förderung von Frauen ihre wirtschaftliche Teilhabe und tragen zu einer ökonomischen Besserstellung bei. Der nächste Schritt, Frauen und andere benachteiligte Gruppen dabei zu unterstützen, in Positionen mit sozialem und politischem Einfluss auf ihre Gemeinden zu gelangen und damit nachhaltig an relevanten Entscheidungsprozessen zu partizipieren, findet jedoch bis dato zu einem eher geringen Maße statt. Empowerment von Frauen ist zwar eines der großen Leitziele der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, in der Praxis jedoch nicht ohne Weiteres zu erreichen.

Ein Grund dafür ist, dass Genderrollen kulturell geprägt sind und sozialen Normen und Praktiken unterliegen. Diese bestimmen, wie Frauen in Familien, Gemeinden, aber auch in Gesetzgebungen und anderen Formen der gesellschaftlichen Regulierung berücksichtigt werden. Auf der Ebene der Beziehungen zwischen den Geschlechtern bestimmen diese Rahmenbedingungen wieviel Zugang das jeweilige Geschlecht zu Ressourcen, Beteiligung am gesellschaftlichen Leben, politischen Ämtern, etc. hat. Auf der individuellen Ebene bestimmt es das Selbstbewusstsein von Männern und Frauen. Empowerment von Frauen bedingt daher oftmals die Transformation von Geschlechterrollen und die Beschäftigung mit sozialen Prozessen in einer Gesellschaft.

Muss nun jedes GIZ-Projekt, das sich auf die Fahne geschrieben hat die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern in gesellschaftliche Veränderungsprozesse einsteigen? Ist es gerechtfertigt als externer Akteur in internen gesellschaftlichen Prozessen zu intervenieren? Ist es der Transformationsversuch oder das aktive Außenvorlassen von existierenden Genderrollen, welches das „Do-no-harm“-Prinzip verletzen?

Zur Beantwortung dieser Fragen und zur Förderung von mehr Empowerment von Frauen in den Projekten hat die Abteilung G500 Ländliche Entwicklung und Agrarwirtschaft eine [Orientierung](#) „Genderrollen transformieren, Gleichberechtigung erreichen“ sowie eine [Checkliste](#) für Gendertransformative Ansätze entwickelt. Diese Dokumente wurden 2020 als Jahresprojekt der G500 Gendergruppe entwickelt, die aus den Gender-AP der Vorhaben besteht. Ein Abteilungs-Gender-AP-Tandem sitzt der Gruppe vor, unterstützt von einer Patin oder einem Paten aus dem Management Team der Abteilung. Zielgruppe sind alle Mitarbeiter*innen der G500, Gutachter*innen und Kooperationspartner*innen. Die

Orientierung stellt kurz die zugrundeliegenden Konzepte sowie Beispiele aus dem Portfolio der G500 vor. Die Checkliste dient als Arbeitshilfe im gesamten Zyklus des Auftragsmanagements für unterschiedliche Projekttypen (Sektorvorhaben, Globalvorhaben, Fonds, bilaterale Vorhaben etc.). So soll garantiert werden, dass die Gleichberechtigung der Geschlechter in allen thematischen Feldern der Ländlichen Entwicklung und Agrarwirtschaft mit der transformativen Brille analysiert und geplant wird. Die Checkliste ist auch für bereits laufende Vorhaben hilfreich und soll der Reflexion und Selbsteinschätzung dienen, wo und wie man als Vorhaben im Bereich des Empowerments eventuell noch nachschärfen oder auch umjustieren könnte. Beide Dokumente wurden von der G500 auf unterschiedlichen Events des Unternehmens (Gender Inside GIZ), des Bereichs, der Abteilung, der Gruppen und der Projekte vorgestellt. Sie haben in vielen Vorhaben einen Reflexionsprozess zu gendertransformativen Ansätzen angeregt.

Des Weiteren wurde die Bedeutung von transformativen Ansätzen in der Projektarbeit im kontinuierlichen Dialog mit dem Auftraggeber BMZ herausgearbeitet. Seit dem offiziellen Launch der Orientierung und der Checkliste am 01.12. 2020 wurde bereits Einiges erreicht:

- Integration von gendertransformativen Ansätzen in der neuen BMZ 2030 Eine Welt Ohne Hunger-Strategie des BMZ
- Zusage der Abteilungsleiter*innen von GLOBE mehr gendertransformative Ansätze in den Projekten zu fördern
- Entwicklung eines Projektvorschlages mit transformativem Ansatz für die IPA 2022
- Anwendung von gendertransformativen Fragestellungen in Neukonzeptionen und Genderanalysen
- Reflexion zum gewählten Ansatz zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter in fünf bestehenden Projekten
- Mitgründung der Arbeitsgruppe für Gendertransformative Ansätze innerhalb des Fachverbands SNRD Afrika und Asien.

Mit diesen Dokumenten wird die G500 einen Beitrag dazu leisten, Empowerment als handlungsleitendes Prinzip nach innen und außen zu vertreten und als Teil unserer Unternehmenskultur sichtbar zu machen.

Die Erstellung der Orientierung und Checkliste erfolgte in einem partizipativen Prozess, bei dem alle Genderansprechpersonen der Abteilung involviert waren und in unterschiedlichen Phasen einen Beitrag dazu geleistet haben. Durch die gemeinsame Erstellung der Dokumente konnten Kompetenzen zu den unterschiedlichen Ansätzen zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter in den Projekten aufgebaut werden. Wichtig in diesem Prozess war die Aufarbeitung der Inhalte in einer einfachen und verständlichen Sprache, um möglichst viele Personen zu erreichen. Dadurch konnten der Zielgruppe die gendertransformativen Ansätze und die Relevanz für den Bereich Ländliche Entwicklung und Agrarwirtschaft zugänglich gemacht werden, so dass die meisten Personen in der G500 und in den Projekten zu transformativen Ansätzen informiert sind und diese wo möglich auch anwenden. Die partizipative Erarbeitung der Orientierung und Checkliste als Jahresprojekt war ein guter Weg, um Ownership und Kompetenzen für die transformativen Ansätze in der G500 aufzubauen.

Bei der gesamten Erstellung der Dokumente hat die G500 mit dem Regionalen Vorhaben AT-VET for Women und dem Fach- und Methodenbereich (FMB) kooperiert. AT-VET for Women diente mit den bereits gemachten Erfahrungen mit transformativen Ansätzen in der Landwirtschaft als wichtiger Impulsgeber und beindruckendes Anschauungsbeispiel dafür, welche positive Wirkung die Anwendung von gendertransformativen Ansätzen haben kann. Diese strategische Partnerschaft hat zu der Gründung der gemeinsamen Arbeitsgruppe für Gendertransformative Ansätze im SNRD geführt. Der FMB hat dabei unterstützt den Prozess

zu strukturieren und in Formate zu bringen die entlang des Projektzyklus bei unterschiedlichen Projekttypen angewendet werden können. Eine große Herausforderung stellte die Corona-Pandemie dar. Dadurch musste eine Hospitation von AT-VET for Women und die Workshops und Vorstellungen der Orientierung und Checkliste online erfolgen. Allerdings ermöglichte die Online-Bearbeitung die Teilnahme einer größeren Anzahl von Akteuren, als dies in Präsenz der Fall gewesen wäre. Beide Dokumente, die Orientierung und die Checkliste liegen in den Sprachen Deutsch, [Englisch und Französisch](#) vor.

Meinungen zu der Orientierung für Gendertransformative Ansätze

Christel Weller-Molongua, Abteilungsleiterin der G500 Ländliche Entwicklung und Agrarwirtschaft

Das Thema Gender hat mich in unterschiedlichen Aufgaben und Rollen in der GIZ immer beschäftigt und auch begeistert. Von der Umsetzung genderorientierter Ansätze vor Ort, über Politikberatung, Wirkungsmonitoring und auch in meiner Führungsrolle ist für mich klar, dass dadurch ein enormer Mehrwert entsteht. Ich bin sehr glücklich, dass das Genderteam der G 500 die Gendertransformativen Ansätze entwickelt hat und diese aktiv in die Abteilung hineinträgt. Damit gehen wir über reines „Empowerment“ hinaus und setzen uns für wahre Transformation ein. Das ist besonders für die ländliche Entwicklung und Landwirtschaft zentral, Frauen sind hier der Schlüssel zu einer erfolgreichen und nachhaltigen Veränderung.

Ariane Borgstedt, AV der Grünen Innovationszentren in der Agrar- und Ernährungswirtschaft

Die Orientierung „Genderrollen transformieren, Gleichberechtigung erreichen“ hat mich als Auftragsverantwortliche sehr überzeugt: kurz und knapp und auf das Wesentliche beschränkt. In 2020 haben wir mit unseren Durchführungsverantwortlichen eine Standortbestimmung zu unseren Ansätzen gemacht. Wir erreichen mehr als eine halbe Million Frauen in unseren 16 Innovationszentren. Allerdings müssen wir zu Empowerment von Frauen noch einiges machen. Ich bin sehr froh, dass unsere Durchführungsverantwortliche die Orientierung zu den gendertransformativen Ansätzen angenommen haben und tolle spannende Initiativen in diese Richtung entwickelt haben.

Wolf Berdel, Genderansprechperson der G500 und des Globalvorhabens Ernährungssicherung und Resilienzstärkung

Der Prozess der Erstellung der Orientierung und Checkliste sowie deren Vorstellung in den Teams der Länderpakete hat dazu geführt, dass wir als Vorhaben eine Multi-Country Gender Study durchgeführt haben und uns intensiver mit den Genderrollen im Bereich Nutrition auseinandergesetzt haben. Ein besonderer Blick gilt den Männern und Schwiegermüttern und der Frage, wie diese besser zum Thema Nutrition und Health einbezogen werden müssen, um ein Empowerment der Frauen und schließlich auch eine Transformation der Genderrollen zu erreichen. Zudem werden diese wichtigen Aspekte der Transformation von Genderrollen in die Operationsplanungen der Länderpakete einbezogen und es wird daran gearbeitet, einen Genderindikator in den einzelnen Projekten einzuführen.