

Checkliste der G500 für gendertransformative Ansätze (GTA)

Diese Checkliste ist ergänzend zu den Dokumenten zur Erstellung einer Genderanalyse zu benutzen, insbesondere der [Arbeitshilfe für die Erstellung von Genderanalysen](#) des FMB, im weiteren Text als „Arbeitshilfe“ bezeichnet.

Darin finden sich Hinweise für die Bearbeitung unterschiedlicher Projekttypen, z.B. für SV, GV und bilaterale Vorhaben, sowie Leitfragen, die auch für die Entwicklung von GTA genutzt werden können.

Die **Genderanalyse** ist der Dreh- und Angelpunkt, um GTA in den Angebotsprozess einzubringen. Sie sollte jedoch nicht nur für den Prüfprozess angefertigt werden, sondern als **„living document“** regelmäßig überprüft, ergänzt, angepasst und im Team diskutiert werden (z.B. bei OP-Planung, Fortschrittsberichten).

Nicht alle in einer Genderanalyse identifizierten und vorgeschlagenen Maßnahmen werden sich im Angebot oder in den Indikatoren wiederfinden. Wichtig ist, dass GIZ-Mitarbeiter*innen selbst zu **„change agents“** werden und fortlaufend entsprechende Kompetenzen im Projekt-Team und in der Abteilung aufgebaut werden.

PROJEKT-PLANUNG

Welche Fragen müssen wir uns zur Anfertigung einer **Genderanalyse** stellen (relevantere Analyse, konkrete Aktivitäten usw.)?

- Spezielle **Anforderungen an Genderanalyse** formulieren, dazu die **Standard ToRs für Genderanalysen** entsprechend ergänzen.
- Werden auch qualitative Veränderungen beschrieben? (siehe z.B. Aspekte des UN **„Gender and Social Norms-Index“**)
- Werden Basisdaten und Annahmen nach Unterschieden zwischen den Geschlechtern untersucht?

Welche Fragen müssen wir uns für eine GT **Projektkonzipierung** stellen (inkl. Prüfprozess/Prüfdesign)?

- Sind uns die für den Sektor relevanten Rahmenwerke zu Gender bekannt, z.B. **Voluntary Guidelines**?
- Ist die Anwendung von GTA zur Erreichung der geplanten Projektziele notwendig, plausibel und/oder förderlich?
- Thematisieren unser Narrativ, die Kurzstellungnahme und das Auftragsgespräch mit dem BMZ GTA?
- Haben wir bei den ToR und der Auswahl des Prüfteams auf GTA, Gender-Kompetenzen und eine ausgeglichene Zusammensetzung geachtet?

Welche Fragen müssen wir uns für eine GT **Angebotserstellung** und die Definition von GT **Indikatoren** stellen?

- Adressiert unser Angebot alle vier Aspekte der **Quadrants of Change**; siehe S. 7 der ATVET4W-Broschüre: Bewusstsein, Verfügung über Ressourcen, kulturelle Hintergründe/Normen und rechtliche Aspekte? Messen unsere Indikatoren:
 - eine Änderung der Wahrnehmung von Gender-Problematiken? (Quadrant I)
 - eine Verbesserung der Verfügung über Ressourcen in meiner Zielgruppe? (Quadrant II)
 - eine Verbesserung der politischen und rechtlichen Repräsentanz meiner Zielgruppe? (Quadrant III)
 - eine systemische Verbesserung oder nur kurzfristige Erfolge? (Quadrant IV)
- Lassen sich mit unseren Indikatoren auch qualitative Veränderungen abbilden? (siehe UN **„Gender and Social Norms-Index“**)
- Haben wir gender-sensitive Baselines im Planungsprozess vorgesehen bzw. sollen diese erhoben und darauf aufgebaut werden? (z.B. **WEAI**)
- Werden GTA in mehreren Wirkungsdimensionen und Handlungsfeldern berücksichtigt?
- Erfüllt das Programm Gender-transformative oder (nur) Gender-sensitive Kriterien? (**Reach, Benefit, Empower**)
- Haben wir bei der Projektbudgetierung Gendertransformative Ziele, mögliche externe Expertise und geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen und Auswertungen mitgedacht?

Welche fachlichen Fragen sind für unsere Arbeit im Themenfeld **„Ländliche Entwicklung und Agrarwirtschaft“** relevant? (Beispiele, kein Anspruch auf Vollständigkeit)

- Landrechte – Wie steht es um den rechtlichen, aber auch kulturell möglichen Zugang zu Land, Wasser, Fischgründen und anderen Ressourcen?
- Verstehen wir die „power relations“ in den betrachteten Wertschöpfungsketten? Reden und arbeiten wir mit den „Richtigen“? Lässt sich Partizipation auch in der Weiterverarbeitung erreichen, wo meist bessere Löhne erzielt werden?
- Wirkungsketten /-logiken beinhalten oft GTA: „nutrition-sensitive“ Maßnahmen erfordern in der Umsetzung meist automatisch auch GTA, jedoch nicht nur auf Frauen allein fokussieren, sondern alle mitnehmen

PROJEKT-IMPLEMENTIERUNG

Diese Fragen sind für **neu umzusetzende**, aber auch für **bestehende Vorhaben**, die bisher keine GT-Ansätze vorsahen, hilfreich und dienen der fortlaufenden Reflexion sowie adaptiven und übergreifenden Verankerung in Vorhaben.

- Welche Fragen müssen wir uns stellen für eine GT und partizipative **Operationsplanung**? (insbesondere für Länderpakete / bilaterale Ansätze s. auch II.2, II.5, III.1-III.3 der [Arbeitshilfe](#))
- Haben wir, unsere Partner und ggf. weitere wichtige Akteure das gleiche Verständnis von Gender-transformativer Veränderung? Verstehen wir die Implikationen?
- Haben wir den „do-no-harm“-Ansatz sowie die Konsequenzen und weitere Entwicklung der GTA nach Abschluss der Projektphase im Blick?
- Wie kann gemeinsam eine soziale Transformation bewirkt werden, die über „quick wins“ hinausgeht?
- Sind sich alle Partner der nötigen Ressourcen (Budget/Zeit) bewusst, die ein GTA benötigt?
- Sind Resistenzen identifiziert und analysiert und besteht Einigkeit darüber wie man sie angeht?
- Reflektieren und analysieren wir regelmäßig die Situation und Veränderung von Machtverhältnissen zwischen den Geschlechtern, um die vereinbarten GT Ziele in unserem Projekt zu erreichen?
- Gibt es Veränderung gegenüber der Ausgangslage, müssen wir Schlussfolgerungen aus der Genderanalyse neu bewerten? Gibt es neue Möglichkeiten, weitere identifizierte Maßnahmen mit aufzunehmen?
- Können wir die Verankerungsbreite noch ausdehnen und GTA in weitere Handlungsfelder aufnehmen?
- Müssen wir weitere Kompetenzen aufbauen (Capacity Development bei Partnern und/oder im Team), z.B. GTA in der Orientierung / dem Onboarding neuer MA vorsehen?
- Streben wir auch eine Veränderung des Bewusstseins bei den Partnern und Zielgruppen an? (Beispiel: Quadrant I der [Quadrants of Change](#))
- Haben wir unsere Rolle in diesem Prozess hinsichtlich Gendersensibilität hinterfragt? (Vorbildfunktion/ „do we walk the talk?“) Siehe hierzu auch Kapitel II.6 der [Arbeitshilfe](#).
- Benutzen wir in unserer (mündlichen und schriftlichen) **Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit** durchgehend gendersensible (Bild-) Sprache? Erreichen wir jede*n gleichermaßen mit unseren Materialien und sind unsere Gender-Vision, Ziele, Aktivitäten, Ergebnisse klar kommunizierbar?
- Haben wir GTA dort wo möglich / pro-aktiv mit in die Auftraggeber-Beratung einfließen lassen? (Siehe hierzu auch Kapitel II.4 und III.4 der [Arbeitshilfe](#) zu SV und GV)
- Haben wir in den Fortschrittsberichten GT-Maßnahmen und Ergebnisse als solche gekennzeichnet und ausdrücklich erwähnt?

MONITORING & EVALUATION

Die hier aufgeführten Überlegungen können **sowohl für die Projektplanung**, als auch in **bestehenden Vorhaben** zur Anpassung und Ausrichtung der Monitoring- und Evaluationsansätze benutzt werden

- Sind unsere Outcomes und Outputs zu Gender klar quantifizierbar und qualitativ beschreibbar/messbar?
- Sammeln wir durchgehend geschlechter-disaggregierte Daten?
- Haben wir unser Programm auf „Resistenzen“ überprüft und diese messbar dargestellt?
- Beschreiben beauftragte Studien eine soziale Transformation oder nur kurzfristige Erfolge?
- Was bedeuten unsere Ergebnisse für die Implementierung im Projekt?
- Wie können wir Ergebnisse für andere aufbereiten und sichtbar machen? Können die Ergebnisse einen Lernprozess in Gang setzen?
- Warum haben wir die Wirkung erzielt (oder nicht)? Austausch mit anderen, Erfolgsfaktoren, etc.

Weitere GIZ-interne Dokumente:

➡ [Beispiel-TOR für Gutachter*innen zur Durchführung von Genderanalysen \(de/en/es/fr\)](#)

Beispiele für GT-Indikatoren z.B. in ➡ [CARE Measuring gender-transformative change](#)