

INA goes Feminist

Bewerbung für den GIZ Gender Award 2024 – Kategorie: Gender Mainstreaming

von Andrea Burkhardt, Valerie Jäck, Anna Kühnel, Ulrike Niesmann, Ana Sohler Sánchez und Janna Vogel

Das Gender-Team der Initiative für Nachhaltige Agrarlieferketten (INA) hat in den letzten zwei Jahren in der INA einen sehr strukturierten und strategischen Prozess des Gender-Mainstreamings initiiert und durchgeführt. Damit möchten wir uns für den GIZ Gender Award 2024 bewerben.

Ausgangslage 2021

Die INA hatte als großes Sektorvorhaben mit bis zu 60 Mitarbeitenden bis 2021 jeweils nur einen Gender Focal Point in wechselnder Besetzung. Gendergerechtigkeit wurde zu diesem Zeitpunkt zwar als relevant für die Themen und Rohstoffe der INA betrachtet, es gab aber kein verankertes Gender Mainstreaming und auch die Wissensgrundlage zu dem Thema fehlte in der INA. Deshalb hat sich eine Gruppe von engagierten Mitarbeiter*innen innerhalb der INA dafür eingesetzt, das Thema stärker zu priorisieren und Anfang 2022 eine IST-Analyse zu den Genderaktivitäten in der INA erstellt. Darauf basierend hat das Team ein Konzept für ein INA-weites Gender Mainstreaming entwickelt und umgesetzt.

Aufbau und Planungsphase des Genderteams in 2022

Basierend auf eine Abfrage bei den verschiedenen Teams und Komponenten der INA ergab sich folgendes Bild bzgl. der Integration von Gender in die Aktivitäten der INA:



Diese Analyse war Grundlage für die Entwicklung des Konzeptes für Gender Mainstreaming in der INA. Das Konzept verfolgt zwei Ziele, die im Folgenden dargestellt werden:

Zielsetzung 1: Bewusstsein und Kompetenzen stärken



Zielsetzung 2: Verankerung in den Prozessen der INA und in der Umsetzung



Festes Gender Team (1 AP in jeder Komponente + PSG; insgesamt 9 Gender APs)

- Regelmäßige Austauschrunden der APs
- Intensivierung der Anbindung an G500-AP-Runde

Genderprojekt im Rahmen des INA-Due-Diligence Fonds

- Verankerung von Genderkriterien bei der Ausschreibung des Fonds
- Begleitung der Umsetzung des Projektes

Verankerung von Gender in der Folgephase

- Planungsworkshop o.ä.

Gender-Wissensmanagement

- Dokumentensammlung, Best/Good Practices Beispiels
- Gendersachstand + Integration von Gender in Mastersachstände

Obligatorischer Gendercheck des Programms

- Anwendung bei Planung neuer Aktivitäten
- Gendercheck wird basierend auf bestehenden Checklisten vom Genderteam erarbeitet
- Konkrete Ausgestaltung noch unklar

Umsetzung in 2022 – 2023

1. Gender AP Struktur

Um das Thema als Querschnittsthema zu verankern und zu stärken, wurde ein festes Genderteam gegründet, das sich aus Vertreter*innen aller Komponenten zusammensetzen sollte. Aus Kapazitätsgründen wird zwischen einem Kernteam (6 Kolleginnen) und einem erweiterten Team (+zwei Kolleginnen) unterschieden.

2. Handreichung

Aktivität: Entwicklung einer **Handreichung** als Grundlage für die gesamte INA zum Thema „Gender in Agrarlieferketten“. Entstanden ist eine Präsentation, die als zentrales Wissensdokument intern und extern genutzt werden kann und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Inhalte sind - neben Grundlagen - die Bezugspunkte von „Gender“ mit unseren Querschnittsthemen (z.B. Entwaldungsfreie Lieferketten) und eine umfangreiche „How to“ Sammlung (z.B. zu Kommunikation).

Reflexion/Wirkung: Die Handreichung hat sich als „living document“ bewährt und einige Folien werden z.B. im G500 Genderonboarding und in der INA Fobi (für GIZ Außenstruktur) verwendet.

3. Sensibilisierung und Kapazitätsaufbau

Aktivität: Jeden Monat wird in der Programmsitzung aller INA Kolleg*innen ein Input zu Gender gegeben. Z.B. wurden alle „How tos“ aus der Handreichung vorgestellt oder ein Input zu guten Genderindikatoren gegeben. Bei den physischen Treffen des Programms (2x im Jahr) wurden Übungen zur Sensibilisierung zu Intersektionalität durchgeführt und die Genderanalyse vergemeinschaftet.

Reflexion/Wirkung: Durch die regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema werden die Kolleg*innen der INA deutlich besser sensibilisiert und kann das Wissen aus dem Genderteam effektiver gemainstreamt werden. Durch eine hohe Fluktuation in der INA werden so auch neue Kolleg*innen eingebunden. Zudem bekommt das Thema Gender dadurch eine herausragende Bedeutung innerhalb der Querschnittsthemen der INA.

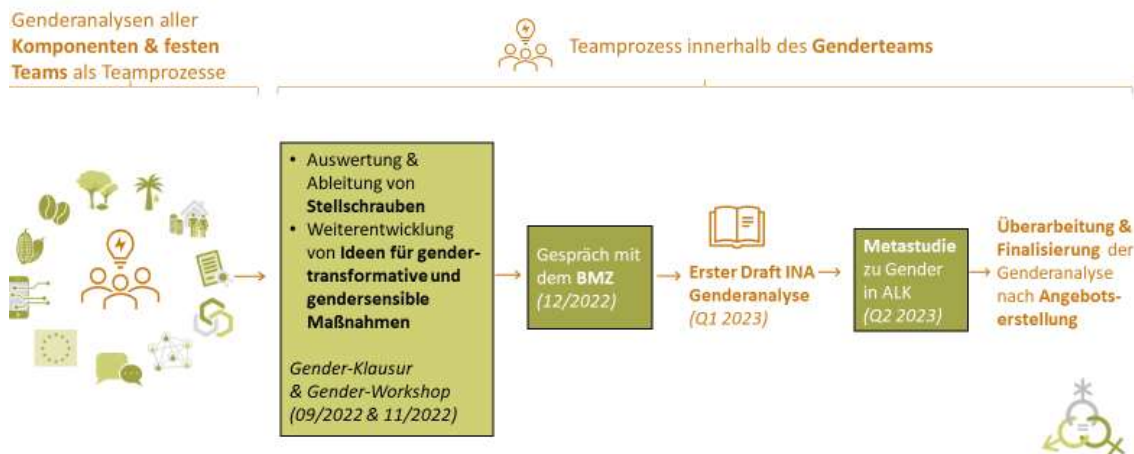
4. Genderanalyse und Metastudie

Aktivität: Die INA hat ihre Genderanalyse im Rahmen eines partizipativen Prozesses erstellt (siehe Grafik unten). Dabei haben zunächst alle Komponenten eine eigene Analyse erstellt, die dann vom Genderteam konsolidiert wurden. Um die Wissensgrundlage zu erweitern, hat das Gender Team ergänzend eine Metastudie zu Gender in Agrarlieferketten erstellt.

Reflexion/Wirkung: Im Rahmen des partizipativen Prozesses haben sich alle Komponenten der INA intensiv mit dem Thema Gendergerechtigkeit beschäftigt und so neues Wissen zum Thema Gender

gewonnen sowie konkrete Ideen für gendersensible und -responsive Maßnahmen entwickelt. Die Metastudie schließt zudem Wissenslücken zu dem Thema und wird im Rahmen des regelmäßigen Genderinputs in der Programmsitzung (siehe unter 3.) vergemeinschaftet.

Prozess der Erstellung der Genderanalyse



5. Entwicklung von Werkzeugen

Aktivität: Als Orientierungshilfe für die INA-Kolleg*innen zur Verfassung von Terms of Reference, die Genderaspekte berücksichtigen, wurde eine Checkliste entwickelt. Diese gibt Anhaltspunkte, was z.B. bei der Formulierung der Ausschreibung und der Vorerfahrung der Berater*innen zu beachten ist.

Reflexion/Wirkung: Durch die Gendercheckliste wird den Kolleg*innen die Integration einer Genderperspektive in geplante Leistungsverträge erleichtert.

6. BMZ Beratung

Aktivität: Die INA berät das BMZ sehr breit und hält beispielsweise 32 Sachstände vor, die laufend aktualisiert werden. Neben einem eigenen Sachstand zu Gender in Agrarlieferketten, wurden auf alle Fachkolleg*innen eingewirkt einen Absatz zu Gender in Relation zu Gender einzufügen.

Reflexion/Wirkung: Unser zuständiges BMZ Referat fragt Beratung zu Gender in Agrarlieferketten (noch) nicht aktiv nach. Über die Integration in alle Sachstände sowie in unsere BMZ-Zulieferungen wird die Relevanz aber immer aufgezeigt und die wichtigsten Fakten dazu bei jedem Thema mitgeliefert.

7. Gender in der Projektimplementierung

Aktivität: Als SV hat die INA begrenzte Möglichkeiten der Implementierung von Projektaktivitäten in Partnerländern. Ein bestehendes Umsetzungsinstrument ist der Due Diligence Fund (DDF), mit dem die INA erfolversprechende Ansätze zur Erfüllung unternehmerischer Sorgfaltspflichten fördert. Das Genderteam konnte erreichen, dass im DDF ein „Gender Sonderkorridor“ eingerichtet wurde, der Projektvorschläge mit einem Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit bevorzugt behandelt. Dafür entwickelten wir Kriterien, trafen eine Vorauswahl der eingereichten Vorschläge und beriefen eine Genderexpertin in die Jury (Dr. Nozomi Kawarazuka). Die ausgewählten Projekte mit Genderbezug werden vom Genderteam inhaltlich zusammen mit dem Team „Projektentwicklung“ betreut.

Reflexion/Wirkung: Den Unternehmen wird das Thema Gendergerechtigkeit als prioritäres Thema im Rahmen ihrer Sorgfaltspflichten nahegelegt und vielversprechende Ansätze werden pilotiert. Die Kolleg*innen aus der Projektentwicklung vertiefen ihr Wissen zu genderresponsiven Maßnahmen.

8. Außendarstellung

Aktivitäten: Die INA hat eine eigene Webseite die sich an interessiertes Fachpublikum richtet. Das Genderteam hat dort auch eine [Seite zu Gendergerechtigkeit](#) eingepflegt.

Der INA Lunchbreak ist ein monatlich stattfindendes Onlineseminar mit Zielgruppe Unternehmen. Thematisch fokussieren die Beiträge auf Sorgfaltspflichten von Unternehmen. Das Genderteam hat im Mai 2023 einen Lunchbreak zur Geschlechtergerechtigkeit gestaltet, mit Beiträgen von Unternehmerinnen und einer Wissenschaftlerin u.a. zu geschlechtergerechten Beschaffungspraktiken. Reflexion/Wirkung: Über diese und weitere Formate wird das Gendermainstreaming auch nach außen getragen und für uns wichtige Akteure sensibilisiert.

Reflexion

Ergebnisse

Das Genderteam der INA hat das Mainstreaming-Konzept systematisch umgesetzt und damit deutlich zur Bewusstseins- und Kompetenzstärkung und zur Verankerung von Gender in allen Prozessen der INA beigetragen. Das INA-Team hat die Impulse aufgenommen und Gender in eine Vielzahl von Prozessen und Veranstaltungen gemainstreamt: Unter anderem wurde Gender als zentrales Thema bei allen wichtigen INA-Veranstaltungen 2023 verankert, z.B. im Rahmen des INA-Stakeholdermeetings (11/23) oder der INA Kakao-Konferenz (5/23). Dabei hat die INA auch Gender-Fachexpertise aus dem Globalen Süden deutlich stärker als bisher eingebunden, insb. von Wissenschaftler*innen und Vertreter*innen von NGOs und aus Kooperativen. Darüber hinaus wird Gender voraussichtlich als eines von drei Fokusthemen in das Angebot für eine neue INA Phase aufgenommen. Trotz einer deutlichen Reduktion der Themen, konnte dies erreicht werden, da das Genderteam für die Wichtigkeit sensibilisiert und eine solide Grundlage für das Thema entwickelt hat

Herausforderungen und Erfolgsfaktoren

Beim Gender-Mainstreaming in der INA gab es einige Herausforderungen – insb. unzureichendes Budget für das Thema und ungenügend Personalressourcen. Dass das umfassende Gender-Mainstreaming der INA dennoch sehr gut gelingen konnte, beruht auf den folgende Erfolgsfaktoren:

- Der wichtigste Erfolgsfaktor unserer Arbeit zum Thema Gender ist das engagierte Genderteam! Ein zentrales Learning dabei ist: in einem großen Vorhaben wie der INA reicht eine Gender AP nicht aus. Erst durch eine Genderstruktur, die alle Komponenten einbindet, konnte das Thema umfassend und systematisch in alle Prozesse integriert werden.
- Auch die Rückendeckung unserer Führungskräfte, die uns zeitliche Kapazitäten für unsere Gender-Arbeit zur Verfügung gestellt haben und dem Thema z.B. bei Programmsitzungen und -klausuren Raum geben, ist wichtig für den Erfolg unserer Arbeit.
- Darüber hinaus sehen wir insb. das Zusammenspielen von Sensibilisierung und praktischen Hilfestellungen als zentralen Erfolgsfaktor. Durch die immer wiederkehrenden Inputs und Sensibilisierung, fast schon „Überkommunikation“ zu dem Thema Gender haben die INA-Kolleg*innen die Wichtigkeit des Themas verinnerlicht und werden dazu angeregt, die praktischen Hilfestellungen aus der Handreichung tatsächlich zu nutzen.

Moritz Heldmann (AV INA): *„Der systematische und gleichzeitig co-kreative Prozess hat bei uns allen im Team zu einer veränderten Wahrnehmung von und einem anderen Umgang mit Gender-Mainstreaming geführt. Wir begreifen Genderthemen nicht als zu erfüllende Prozessvorgaben in unseren Beratungsansätzen, sondern integrieren sie mit viel mehr Selbstverständlichkeit und Überzeugung in unsere gesamte Beratungsarbeit, in unsere Teamprozesse und alltägliche Diskussionen – und lernen darüber kontinuierlich mehr. Es ist toll zu erleben, mit wieviel Engagement und Freude alle Beteiligten daran arbeiten: Das steckt an!“*

DMS Link zu einigen Dokumenten: [Ordner 13 Festes Team Gender - OpenText Content Server \(giz.de\)](#)

Kontakte: janna.vogel@giz.de; ulrike.niesmann@giz.de; ana.sohlersanchez@giz.de; valerie.jaeck@giz.de; anna.kuehnel@giz.de; andrea.burkhardt@giz.de