

# G500 Genderonboarding

## Bewerbung für den GIZ Gender Award 2023 – Kategorie: Gender Mainstreaming

**Team:** Wolf Berdel, Julia Hoigt, Ulrike Niesmann, Rike Riesmeier, Hanna Rozhkova, Judith Zürn (Vorhabensübergreifend aus der G500)

### Einführung

Echte Gleichberechtigung ist in keinem Land der Welt erreicht, deswegen ist auch der Blick nach innen wichtig, wie es auch die neue feministische Entwicklungspolitik vorsieht: Mit gutem Beispiel voran-gehen! Nur wenn Gendergerechtigkeit und eine feministische Entwicklungspolitik von allen Mitarbeiter\*innen verstanden, mitgetragen und gelebt wird, kann die GIZ ihre Ziele in Bezug auf Gendergerechtigkeit erreichen. Hier setzt das Genderonboarding der G500 an.

In der G500 gibt es eine Arbeitsgruppe bestehend aus allen Gender-Ansprechpersonen (G500 Gender APs) der verschiedenen Vorhaben. Diese G500 Gender AP Runde hat sehr gute Orientierungs-dokumente zur Gleichstellung der Geschlechter erstellt bzw. gesammelt. Offen blieb bisher allerdings die Frage, wie wir das Wissen mit allen Mitarbeitern vergemeinschaften. Insbesondere da es in der G500 eine hohe Fluktuation gibt und Gendergerechtigkeit in vielen Vorhaben (noch) keine zentrale Rolle spielt. Mit dem G500 Gender Onboarding gehen wir diese Herausforderungen strategisch an. Eine grundlegende Einführung zum Thema und ein gelebter Austausch ist ein wertvoller Beitrag, um feministische Entwicklungspolitik in der G500 zu verankern.

### Konzept

Das Genderonboarding zielt darauf ab, dass alle (neuen) Mitarbeitenden der G500 ein Grundverständnis zu Gender im Alltag, ein Verständnis von Genderansätze in der Entwicklungszusammenarbeit und der Feministische Entwicklungspolitik haben. Zudem sollen sie handlungsleitende Dokumente und Arbeitshilfe kennenlernen und über Good Practises motiviert werden. Darüber hinaus soll ein abteilungsweiter kollegialer Austausch gefördert werden.

Das G500 Genderonboarding ist institutionalisiert: Es ist eingebettet in die weiteren G500 Onboardings, die jedes Quartal stattfinden und von Seiten des Officemanagements der G500 organisiert werden (Willkommen für neue MA, Qualität in der BMZ Beratung). Somit wird sichergestellt, dass es regelmäßig stattfindet und es nicht am Engagement Einzelner hängt.

#### Eckdaten

- Das Training findet seit Anfang 2023 viermal im Jahr in Hybridformat in Bonn statt und dauert 2,5 Stunden, abwechselnd auf Deutsch und Englisch
- Im Onboarding wechseln sich Inputs mit Diskussionsrunden, Fallbeispielen und Fragestellungen ab. Wenn möglich berichtet ein\*e Kolleg\*in aus einem Partnerland aus ihrem Projekt
- Das Training ist Vorhabens- und Gruppenübergreifend angelegt für ein gemeinsames Verständnis - sowohl bei der Erstellung und Durchführung des Onboardings als auch bei der Zielgruppe für das Onboarding
- Das Onboarding wird von Mitgliedern der G500 Gender AP Runde durchgeführt, die sich jeweils für mindestens ein Jahr zur Durchführung verpflichten
- Die Zielgruppe ist der gesamten Personalkörper der G500 von Finanz- und Adminkolleg\*innen über Berater\*innen, Praktikant\*innen und AVs
- Das Onboarding ist ein „living document“ und wird entsprechend dem Feedback der Gruppe und den neusten Entwicklungen (z.B. zur FEP) laufend überarbeitet

## Inhalte

Die Inhalte sind sowohl auf eine Wirkung innerhalb der GIZ (Unternehmenskultur) als auch auf Wirkungen über unsere Projektarbeit in den Partnerländern abgestimmt.

Dauer	Inhalt
20 min	Einführung
25 min	Strategien & Konzepte
60 min	Implementierung (inkl. Pause)
10 min	M&E
25 min	Gender in der Kommunikation & Eventplanung
10 min	Weitere Infos und Dokumente

Aufwuchspfad  
**Good Practises**  
 Reach-Benefit-Empower  
 Stereotype in Bildern  
**Genderindikatoren**  
 Rechte Ressourcen Repräsentanz  
**Gender-Kontinuum**  
 Intersektionalität  
 Gendergerechte-Sprache  
**Relevanz**  
 Neokolonialismus

## Beispielfolien:



1. In der **Einführung** wird die Relevanz des Themas Gender sowohl in Deutschland als auch global und in unseren Partnerländern dargestellt und grundlegende Begriffe geklärt. Ein kleines Quiz rundet die Einführung ab.

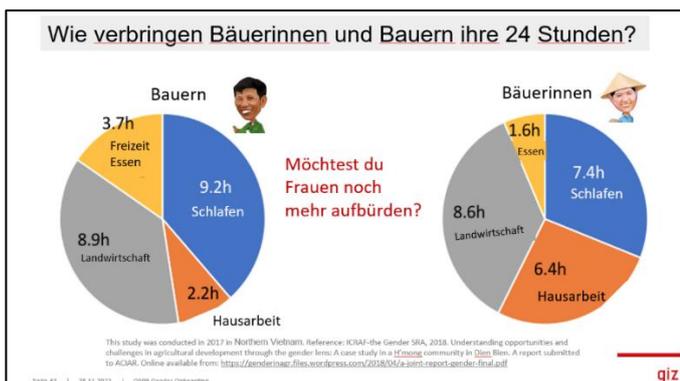
1. **Strategien & Konzepte:** Neben der Feministischen Entwicklungspolitik werden das Genderkontinuum, das Konzept Benefit-Reach-Empower und Intersektionalität vorgestellt und anhand von Beispielen verdeutlicht.

### Gender-transformative Ansätze (GTA)...

- ...nutzen **partizipative Ansätze** zur Stärkung von Dialog, Vertrauen, Ownership und Verhaltensänderung
- ...nutzen **eine intersektional Perspektive** um die Interaktionen mit anderen **Aspekten von Identität** zu verstehen z.B. Behinderungen oder Alter
- ...arbeiten auf **verschiedenen Ebenen** (Individuum, Nationale Politik, Haushalt, Community)
- ...brauchen **kritische Reflektion** tief verwurzelter sozialer Normen und Einstellungen
- ...adressieren die **zugrundeliegenden sozialen Normen, Einstellungen und Verhaltensweisen** die Gendergerechtigkeit verfestigen
- ...adressieren **ausdrücklich Männer und Jungen** und Konzepte um Maskulinität

Source: [FAO, IFAD, WFP \(2020\)](#); GIZ (2022) Gender-transformative approaches, concept paper (internal)

Page 34 | 29 Aug 2023 | Field Development Policy



2. Der anschließende Teil zu **Implementierung** startet mit einer Fragestellung zu einem Fallbeispiel, die in einer Gruppendiskutiert wird. Es folgt eine Reihe von Lernerfahrungen aus der Wissenschaft zu einzelnen Genderaspekten in Projekten. Des Weiteren werden Good Practises aus den Partnerländern vorgestellt und besprochen, welche Hebel die Sektorvorhaben haben.

**Beispiele für Gender-Indikatoren**

REACH	BENEFIT	EMPOWER	Nicht-personen-bezogen
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Die Zahl der aktiven Nutzer*innen der geförderten innovativen Lösungen ist um 1.500.000 gestiegen, davon 50 % Frauen.</li> <li>•1.000 Akteure (davon 60 % Frauen) nehmen an Trainingsmaßnahmen zu Agri-PV teil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•300.000 Kleinbäuerinnen und Kleinbauern (davon 50 % Frauen) haben durchschnittlich 20 % höhere landwirtschaftliche Erträge.</li> <li>•70 % der 10 000 Teilnehmenden (50 % Frauen) bestätigen, dass die Schulung durch die digitale Beratungslösung ihnen geholfen hat, ihre landwirtschaftlichen Tätigkeiten an den Klimawandel anzupassen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Für 50 % der 5.000 Kleinbäuerinnen hat sich die <b>Entscheidungsgewalt im Haushalt</b> durch die digitale Beratung verbessert.</li> <li>•1.000 Frauen bestätigen eine <b>Verbesserung ihrer Position</b> als landwirtschaftliche Erzeugerinnen im Reis-Kartoffelanbau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•4 <b>genderinklusive Geschäftsmodelle</b> für die Aquakulturen, die auf innovativen Aquakulturtechnologien basieren, sind getestet.</li> <li>•10 geförderte Start-ups (davon 30 % von Frauen geführt) haben <b>angemessene Gender-Indikatoren in ihre Wirkungsmessung integriert</b>.</li> </ul>
GENDER-SENSITIV	GENDER-RESPONSIV	GENDER-TRANSFORMATIV	

Weitere Informationen: [Vergleichung gender-relevanter Indikatoren – Wispeiser und zentrale Anlaufstelle mit wichtigen Ressourcen](#)

Seite 66 | 29.11.2023 | ©500 Gender Onboarding giz

3. Ein kurzer Einblick in **Monitoring & Evaluation** legt den Fokus insbesondere auf gute Genderindikatoren auf den verschiedenen Zielebenen.

4. Im letzten Teil des Onboardings schauen wir auf die Hebel, die wir in der **Kommunikation und Eventplanung** zur Gendergerechtigkeit haben. Es werden verschiedene „How-tos“ vorgestellt zu Sprache, Bildauswahl und Eventplanung.

**How-Not-To: Gender Stereotype**

Seite 69 | 29.11.2023 | ©500 Gender Onboarding giz

## Reflexion und Erfolgsfaktoren

Wichtigster Erfolgsfaktor ist die Unterstützung auf Abteilungs- und Gruppenebene. Das Training wird viermal jährlich im Rahmen der Begrüßung neuer Mitarbeitenden durch die jeweilige Gruppenleitung beworben. Abteilungsleiter Ralf Senftenberg begrüßt das Training sehr:

**Ralf Sanftenberg Abteilungsleiter der G500:** *„Als Abteilungsleiter der G500 engagiere ich mich für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität innerhalb unseres Unternehmens und in der Leistungserbringung durch unsere Vorhaben. Gender und Diversität gehen uns alle an und Führungskräfte haben hierbei eine besonders wichtige Rolle. Das Thema ist für die Transformation der Agrar- und Ernährungssysteme zentral und leider noch immer zu wenig breit in der internationalen Debatte verankert. Für die Stärkung der inhaltlichen Relevanz des Themas in unserer Leistungserbringung brauchen wir eine starke Kompetenz in unserer Abteilung über alle Vorhaben und Funktionsgruppen hinweg. Durch das strukturierte Gender-Onboarding stellen wir sicher, dass alle Mitarbeiter\*innen der G500 zum Thema an einem Strang ziehen und das Thema in ihrer Beratung und Steuerung von Vorhaben konsequent im Sinne der feministischen Entwicklungspolitik bearbeiten. Ich bin überzeugt, dass eine kontinuierliche strukturelle Befassung, fortlaufendes Lernen und der Erfahrungsaustausch zu Genderthemen durch dieses Format gewinnbringend für Leistungserbringung und Geschäftsentwicklung sind.“*

Die Terminkoordination und das Einladungsmanagement über das Officemanagement der Abteilung hat sich als sehr sinnvoll erwiesen, dadurch wird die Regelmäßigkeit und Kontinuität gewährleistet. Die hybride Durchführung funktioniert sehr gut, da auch immer viele Kolleg\*innen physisch teilnehmen und bisher immer eine gute Diskussion zustande kam. Circa 30 Personen pro Termin nahmen teil.

Eine Herausforderung war und ist es, die komplexe Thematik Gender und Feminismus in einen zeitlich akzeptablen Rahmen zu bringen. Das Onboarding soll den Teilnehmenden erste Grundlagen vermitteln, ohne sie mit zu viel Theorie zu überfordern. Es hat sich als sehr wichtig erwiesen, ausreichend Zeit für Fragen aus der Runde einzuplanen, wie beispielsweise die Frage wie wir mit dem

Vorwurf des Neokolonialismus umgehen können. Der kollegiale Austausch wird von allen Teilnehmenden sehr geschätzt. Hier profitiert das Training auch von der Bandbreite der Teilnehmenden, von Praktikant\*innen und Juniorfachkräften die oft ein aktuelles akademisches Wissen und neue Denkweisen in das Thema einbringen, über erfahrene Kolleg\*innen, die wertvolle Praxiserfahrung aus der Entwicklungszusammenarbeit mitbringen, bis hin zum Fin-Admin-Personal, das z.B. wichtige Outsider Perspektiven einbringt. Das Training wird von 3-4 Personen aus dem Onboarding-Team durchgeführt, die sich ebenfalls durch unterschiedliche Perspektiven auf das Thema gegenseitig ergänzen. Dieser Aspekt wurde von den Teilnehmenden sehr geschätzt.

Ein wichtiger Bestandteil des Trainings ist die Reflexionsrunde am Ende eines jedes Trainings. Die Teilnehmenden werden um Feedback, Anregungen und Anmerkungen gebeten. Dies wird dokumentiert und anschließend im Team diskutiert und in das nächste Training eingearbeitet. Das Training und die Präsentation zum Training sind lebend und entwickeln sich mit jeder Veranstaltung weiter.

IDA Link: [Gender Onboarding Training](#)

## Meinungen von Teilnehmenden

### Theresa Landwehr Junior Beraterin SV Ernährungssicherung

*„Mir hat besonders gefallen, dass das Onboarding in Präsenz stattfand. Ich erinnere mich an einige spannende Diskussionen und eine gute Gesprächsatmosphäre. Trotz gewisser Vorkenntnisse habe ich viele Denkanstöße mitgenommen. Wenn möglich, nehme ich auch gerne noch ein zweites Mal an dem Training teil!“*

### Laura Bender. Beraterin (G510)

*"Das ist wie beim Erste-Hilfe-Kurs, das sollte man immer mal regelmäßig machen"*

### Milena Crngarova G500 Office-Managerin

*„Gendertransformativ = in meinen Augen die größte Herausforderung, da hier alte und durch Tradition etc. eingefahrene Strukturen durch- und aufgebrochen werden müssen. Das Gender Onboarding der G500 hat die große Themenvielfalt sehr gut dargestellt. Besonders gut hat mir gefallen, wie das Team auf die Fragen der Teilnehmenden eingegangen ist sowie die Atmosphäre in der ehrliches und offenes Diskutieren möglich war. Auch hier wird Diversität gelebt.“*

### Robert Krankefeld Berater Wasser and Energy for Food (WE4F) G530

*„Gender ist ein Mainstream-Thema und damit für jedes Projekt und jede Kollegin und Kollegen in der GIZ relevant. Das Onboarding nimmt sich Zeit, um über das Vorstellen von Definitionen und Strategien hinaus zu diskutieren, wie gender-Aspekte in unsere Projektplanung eingebracht werden sollten, was für unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt werden können, aber auch welche Fallstricke es zu berücksichtigen gilt.“*