

## GENDERGRUPPE TUNESIEN

### Beiträge zum internen Gender Mainstreaming

#### Unternehmenskultur

Die Gendergruppe Tunesien setzt sich alltäglich für die Stärkung der Unternehmenskultur in Bezug auf Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Geschlechtervielfalt ein.

Die Gendergruppe der GIZ Tunesien besteht seit mehreren Jahren und ist die interne Plattform für Informationen, Austausch und Fortbildungen rund um das Thema Gender. 2019 entwickelte die Gendergruppe gemeinsam die folgende Vision: *„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Wert für alle KollegInnen der GIZ. Gendervielfalt ist unser Schlüsselprinzip bei der Umsetzung von Projekten mit unseren Partnern.“*

Seit 2019 verfügt die Gendergruppe über ein Budget für die Umsetzung ihrer jährlich geplanten Aktivitäten. Für 2019 erarbeitete die Gruppe einen ehrgeizigen Aktionsplan mit den drei Handlungsfeldern: Kommunikation, um KollegInnen zu sensibilisieren, Recherche zur Aufarbeitung von genderrelevanten Informationen für Projekte und Fortbildungen zur Stärkung von Genderkompetenzen der KollegInnen. Drei Highlights aus der Umsetzung:

- **Video zum internationalen Frauentag: ein partizipativer Prozess**

Anlässlich des internationalen Frauentages hat die Gendergruppe alle Kolleg\*innen dazu aufgerufen, eine Antwort auf folgende Frage zu finden: "Was ist Ihr weibliches Vorbild?". Alle waren eingeladen, ein spontanes Video von sich zu teilen, in dem die Wahl des Vorbildes erklärt wurde. Die Einsendungen wurden bearbeitet und am 08. März intern als [Video](#) präsentiert.

Dieser Wettbewerb zielte auf alle Kolleg\*innen der GIZ Tunesien ab und brachte eine Diskussion zum Thema mit zahlreichen Reaktionen ins Rollen.



- **Genderdiversitätsstudie GIZ Tunesien : Ein Ansatz für das Personal**

Im Rahmen des Aktionsplans 2019 der Gendergruppe Tunesien wurde in Zusammenarbeit mit der Landesdirektion beschlossen, eine Genderdiversitätsstudie für die GIZ Tunesien durchzuführen. Es handelt sich dabei um eine Mitarbeiterstudie, die darauf abzielt, zu prüfen, inwiefern die Personalpolitik Chancengleichheit unter den Mitarbeiter\*innen im Gesamtprozess der Einstellung, Vertragsbeendigung und Karriereentwicklung sicherstellt. Bei dieser Studie stützte sich die Gendergruppe auf die Erfahrungen und Methodik des GIZ-

Regionalvorhabens „Förderung der Beschäftigung von Frauen durch Umsetzung des Gender Diversity Managements in Unternehmen in der MENA-Region“.

Die GIZ Tunesien erfüllt mit dieser Studie die Einhaltung der sich gesetzten Standards, wird sich ihrer personalpolitischen Stärken und Schwächen bewusst und geht die Herausforderungen an, die Effizienz des Unternehmens zu verbessern.

- **Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und in der Straße**

In Absprache mit dem Sicherheitsbeauftragten und nach Ermittlung der Bedürfnisse der Kolleg\*innen anhand einer Umfrage zu sexueller Belästigung, hat die Gendergruppe Tunesien ein Tandem aus einer tunesischen und deutschen Trainerin beauftragt, eine holistische und innovative Fortbildung zur Prävention sexueller Belästigung durchzuführen. Insgesamt konnten 60 Personen, darunter 25% Männer, ihr theoretisches Wissen zu Gesetzen und Fallzahlen in Bezug auf sexuelle Belästigung vertiefen. Des Weiteren konnten Sie auch mögliche Handlungsoptionen auf Belästigungsvorfälle in Rollenspielen entwickeln und diskutieren.

Diese Fortbildung ermöglichte es den Mitarbeiter\*innen, sich mit dem Thema Belästigung auseinander zu setzen, ihre Wissensbedürfnisse zu teilen, sowie ihre Kenntnisse über die Gesetzeslage in dieser Angelegenheit zu erweitern. Im Allgemeinen hat dies dazu beigetragen, wichtige Gleichstellungsfragen in die Unternehmenskultur aufzunehmen.

---

Wie diese drei Highlights aus 2019 zeigen, verfolgt die Gendergruppe einen partizipativen Ansatz (mit Mitarbeiter\*innen als Individuum, anderen Organisationseinheiten wie dem Sicherheitsbeauftragten, der Mitarbeitervertretung und der Landesdirektion), der darauf basiert, zuerst Bedürfnisse zu identifizieren um dann passende Aktivitäten umzusetzen.

Die Gendergruppe Tunesien setzt auch außerhalb der GIZ auf Sichtbarkeit, nimmt an Konferenzen und Fachveranstaltungen zu Gender teil und trägt zum Image eines geschlechtssensiblen Unternehmens bei. Dafür arbeitet die Gendergruppe mit der Deutschen Botschaft und UN Women zusammen und leistet einen Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen 5 (Gleichstellung der Geschlechter) und 10 (Verringerung der Ungleichheit) der Agenda 2030.

## Geschlechterkompetenz

Tunesien durchläuft derzeit tiefgreifende politische, soziale und gesetzliche Veränderungen, insbesondere im Bereich der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, nachdem die Kommission für individuelle Freiheiten und für Gleichstellung (COLIBE) eingerichtet wurde und ihren Bericht zur Überarbeitung des von 1956 datierenden Personenstandsgesetz veröffentlicht hat. Tunis wurde 2019 zur Welthauptstadt der Gleichstellung der Geschlechter ernannt. Seit 2011 hat das Land einen demokratischen Übergang in Bezug auf Gleichberechtigung und soziale Gerechtigkeit eingeleitet und das Thema Frauenrechte hat einen prominenten Platz eingenommen. Debatten wurden anregt, die die Entwicklung von Gender positiv beeinflussen, und so dazu beitragen, Hindernisse zu beseitigen, denen Frauen gegenüberstehen, dies in Bezug auf Gesetze, Vertretungen und sozialen Rollen.

Das Thema Gender ist daher in der GIZ Tunesien von besonderer Bedeutung. Es findet bei allen Mitarbeiter\*innen Widerhall und ruft die unter den Nägeln brennende Aktualität ins Bewusstsein.

Auf Ebene der Landesdirektion bot die neue Genderstrategie der GIZ den Impetus, 2018 Gender-Ansprechpersonen offiziell zu benennen und die bereits bestehende Gendergruppe erstmalig mit einem Budget von 15.000 Euro auszustatten.

Dieses Bekenntnis der Landesdirektion hat die Umsetzung eines Aktionsplans ermöglicht. Des Weiteren wird seitdem ein Gender-AP zu jedem AV-Meeting eingeladen, um an strategischen Diskussionen teilzunehmen und die Integration eines Gender-Ansatzes sicherzustellen.

### Unser Beitrag zur Stärkung der Genderkompetenz

Die Landesdirektion zählt auf die Gendergruppe Tunesien, um neuen Mitarbeiter\*innen eine Veranstaltung zu Gender in der GIZ im Rahmen der Einführungstage anzubieten. Hierfür organisiert die Gendergruppe einen eineinhalbstündigen interaktiven und spielerischen Workshop zur Heranführung an das Thema Gender.



Darüber hinaus stehen zwei der Gender-APs für die Qualitätsprüfung von Genderanalysen neuer GIZ-Projekte, konform zum Safeguard & Gender, zur Verfügung. Ihre Aufgabe ist es, die Planungsteams bei der Projektkonzipierung zu Gender zu beraten und sicherzustellen, dass das Projekt gendersensibel geplant wird.

### Schulungen zur Stärkung der Fähigkeiten der Mitarbeiter



Im Rahmen der Fortbildungsaktivitäten unseres Aktionsplans, bot die Gendergruppe vom 25. bis 27. November drei eintägige Workshops für insgesamt rund 50 Kolleg\*innen an, in denen es darum ging die Kompetenzen zum Genderkonzept und dessen Berücksichtigung im Projektmanagement zu stärken. Ziel des Workshops, der von den Gender-APs konzipiert wurde und sich am Safeguard & Gender-System orientiert, ist die Sensibilität der GIZ-Mitarbeiter\*innen für die Integration des Gender-Ansatzes in den kompletten Projektzyklus (Planung, Umsetzung und Abschluss) zu stärken, und ihre Fähigkeit, geschlechtsspezifische Indikatoren zu formulieren zu vertiefen.

### Gender-Analyse Tunesien: eine Studie zur Stärkung der Kompetenzen in Projekten

Im Rahmen des Handlungsfeldes "Studien" unseres Aktionsplans für 2019 wurde in Rücksprache mit den AVs eine "Genderanalyse Tunesien" beauftragt. Es handelt sich hierbei um eine Studie zur Darstellung der rechtlichen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Situation in Bezug auf Gender auf nationaler Ebene. Die Analyse soll als verlässliche Grundlage und aktuelle Quelle für die Entwicklung von GIZ-Projekten in Schwerpunktfeldern der deutschen Zusammenarbeit dienen. Die Fertigstellung ist für den 31. Dezember 2019 angesetzt und wird zur Kompetenzstärkung in den Projekten zum Thema Gender beitragen.

## Zusammenarbeit

Die Gendergruppe besteht aus rund 30 Kolleg\*innen aus den fünf Clustern des tunesischen GIZ Portfolios: Energie & Klima, Wirtschaft & Beschäftigung, Natürliche Ressourcen, Governance & Demokratie, Migration & Reformpartnerschaft sowie der GIZ Libyen. Alle engagieren sich freiwillig, um den Gender-Ansatz in die Projekte sowie in die Personalmanagementpolitik zu integrieren. Jedes Mitglied ist automatisch Genderspezialist\*in für das eigene Projekt und Sprachrohr für Ideen und Informationen aus der Gruppe.

Die Gendergruppe Tunesien trifft sich alle sechs Wochen und wird intern und nach außen von vier Gender-APs vertreten. Diese sind außerdem die Schnittstelle nach Eschborn, zur Landesdirektion und zu den AVs. Sie etablieren gemeinsam mit den Cluster-Gender APs die Zusammenarbeit mit anderen Einheiten und managen die Aktivitäten der Gendergruppe. Der Ansatz ist partizipativ: Der Aktionsplan wurde gemeinschaftlich entwickelt und für jede Aktivität wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die für die Umsetzung verantwortlich ist.

### Die größten Herausforderungen, vor denen wir einzeln oder gemeinsam standen

Die größte Herausforderung für die Gendergruppe in 2019 bestand darin, alle Aktivitäten umzusetzen, die in dem entwickelten ehrgeizigen Aktionsplan vereinbart waren.

Gegeben, dass sich jedes Mitglied der Gruppe vorrangig für das eigene Projekt engagiert, war es nicht immer einfach, die beiden Missionen miteinander in Einklang zu bringen, zumal einige Führungskräfte das Engagement in der Gendergruppe als hinderlich für die Projektarbeit einschätzten. In der Realität bedeutete dies, dass das Engagement in der Gendergruppe zum Teil außerhalb der Arbeitszeit erfolgen musste. Daher ist der Wunsch der Mitglieder der Gruppe eine stärkere Kohärenz zwischen der Gender-Strategie der GIZ und ihrer Umsetzung.

### Unsere drei wichtigsten Erfolgsfaktoren

Zur Umsetzung ihrer Aktivitäten setzt die Gendergruppe Tunesien auf einen **partizipativen Ansatz**. Die Mitarbeiter\*innen der GIZ sind keine passiven Zeugen der Arbeit der Gendergruppe, sondern werden kontinuierlich nach ihren Bedürfnissen in Bezug auf Gender befragt. Sie sind eingeladen ihre Wahrnehmungen zu teilen, an Fortbildungen teilzunehmen und Kommunikationsinstrumenten mitzugestalten.

**Leidenschaftliches Engagement** ist ein weiterer Erfolgsfaktor, da die Leidenschaft für das Thema die Kreativität beflügelt.

Letztlich ist die **gegenseitige Wertschätzung** ein wesentliches Element für den Zusammenhalt der Gruppe ist und die anhaltende Motivation.

### Erzielte Ergebnisse

Nach einem Jahr der Aktivitätenumsetzung koordiniert durch die vier neuen Gender-APs, einer sehr leidenschaftlichen und engagierten Gendergruppe, und mit einem von der GIZ finanzierten Aktionsplan, konnten wir in Tunesien und darüber hinaus große Sichtbarkeit erlangen und haben damit die Grundlage geschaffen, unsere Arbeit fortzusetzen und aus den Erfahrungen von 2019 zu lernen. Unsere Arbeit spiegelt sich daher hervorragend im Slogan der GIZ Genderstrategie wider: **Vision needs attitude – attitude meets action !**

