GENDER LOHNT SICH!

Arbeitshilfe zur Erstellung eines gender-sensiblen wirkungsorientierten Monitoringsystems (WoM System)

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Impressum

Herausgeber
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 40
53113 Bonn
T +49 228 4460 - 0
F +49 228 4460 - 1766

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn
T +49 6196 79 - 0
F +49 6196 79 - 1115

E gender@giz.de
I www.giz.de/gender

Verantwortlich
Martina Vahlhaus
Joachim Prey

Autor/innen
Isabel Hinrichsen, Simone Macbeth Forbes (freie Gutachterinnen), Angela Langenkamp (Gender-Ansprechperson GIZ), Anette Funk, Katharina Theissen (Sektorprogramm „Gleichberechtigung und Frauenrechte fördern"), Alexander Erich, Karin Neck (Stabsstelle Monitoring und Evaluierung)

Layout & Design
Ira Olaleye, Eschborn

Eschborn, November 2014

Inhaltsverzeichnis

Vorwort iv

Einführung 1

Teil A Grundlagen zum gender-sensiblen wirkungsorientierten Monitoring 2

A. 1. Monitoring von gender-relevanten Wirkungen 2

A. 2. Verankerung von Gender in den sechs Prozessschritten eines WoM Systems 4

Teil B Formulierung von Indikatoren zur Messung gender-relevanter Wirkungen 18

B. 1. Indikatoren als strategischer Hebel für Gender Mainstreaming 18

B. 2. Arten von „Gender-Indikatoren" 19

Personen- und Nicht-Personenbezogene Indikatoren 21

Anhang 22

Beispiel-Indikatoren in neun Wirkungsdimensionen 22

Vorwort

Die Gleichberechtigung der Geschlechter in allen Vorhaben der GIZ zu fördern ist ein Qualitätsmerkmal unserer Arbeit, was sich auch in der GIZ-Genderstrategie wiederspiegelt.

Als Unternehmen müssen wir uns an diesem Anspruch messen lassen. Dies kann nur gelingen, wenn unsere Vorhaben effektive Systeme für wirkungsorientiertes Monitoring (WoM) aufbauen und für die Steuerung und Berichterstattung nutzen. Die Integration der Geschlechterdimension in WoM Systeme ist dabei ein zentraler Ansatzpunkt, um Gender Mainstreaming zu stärken und damit langfristig unsere Wirkungen für nachhaltige Entwicklung zu verbessern. Zudem ermöglicht sie, einen Nachweis über die Beiträge unserer Arbeit für die Geschlechtergerechtigkeit zu erbringen – dies ist zentral für den Dialog mit unseren Auftraggebern.

Die hier vorliegende Arbeitshilfe wurde in Zusammenarbeit des Sektorprogramms „Gleichberechtigung und Frauenrechte fördern", der Stabsstelle Monitoring und Evaluierung und der Gender-Ansprechperson des Unternehmens erstellt. Ziel ist es, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Vorhaben planen, steuern und monitoren, eine Orientierung und praktische Tipps zur Verfügung zu stellen.

Der Nachweis von Gender-Wirkungen ist eine Herausforderung, der wir uns alle gemeinsam stellen!

Joachim Prey
Bereichsleiter Fach- und Methodenbereich

Martina Vahlhaus
Leiterin Stabsstelle Monitoring und Evaluierung

Einführung

Mit der Einführung der unternehmensweiten Genderstrategie hat sich die GIZ verpflichtet, die Gleichberechtigung der Geschlechter im Unternehmen und im Rahmen ihrer Aufträge gezielt zu stärken und dem EMC jährlich darüber Rechenschaft abzulegen. Dies bedeutet konkret, dass die von der GIZ durchgeführten Vorhaben die unterschiedlichen Lebensrealitäten, Bedürfnisse und Belange von Frauen und Männern einbeziehen und aktiv dazu beitragen, geschlechtsspezifische sozio-kulturelle, rechtliche und strukturelle Ungleichheiten und Benachteiligungen abzubauen.[1] Dies wird umgesetzt, indem:

1. eine fundierte **Genderanalyse**[2] erstellt wird und die geschlechtsspezifischen Situationen, Herausforderungen und Chancen, die in den verschieden Sektoren und Handlungsfeldern bestehen, erfasst, verstanden und entsprechend in konkrete Aktivitäten und Maßnahmen übersetzt werden, sowie

2. die positiven und negativen Wirkungen der GIZ-Maßnahmen und Interventionen auf das Geschlechterverhältnis und die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Belange von Frauen und Männern als integraler Bestandteil in **Monitoringsysteme** aufgenommen werden.

Nur wenn gender-relevante Aspekte im Zielsystem und den Indikatoren der Vorhaben explizit benannt und somit im Monitoringsystem verankert sind, kann sichergestellt werden, dass die Gleichberechtigung der Geschlechter ausreichend in der Steuerung und Durchführung sowie in der Berichterstattung an den Auftraggeber Berücksichtigung findet und Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden kann.

Diese praxisorientierte Arbeitshilfe soll all jenen eine Unterstützung bieten, die sich mit wirkungsorientiertem Monitoring (WoM) in ihren Vorhaben beschäftigen. Die Arbeitshilfe legt den Fokus auf die spezifische Herausforderung, das Thema Geschlechtergerechtigkeit zu integrieren. Insofern ergänzt diese Arbeitshilfe die Anleitung zum Aufbau und zur Nutzung eines wirkungsorientierten Monitoringsystems (WoM System)[3] der GIZ. Sie richtet sich vor allem an Auftragsverantwortliche, Gender-APs und für M&E zuständige Mitarbeiter/innen, deren Aufgabe es ist, Qualität zu sichern, Gender im Auftragsmanagement zu stärken und die entwicklungspolitischen Vorgaben über WoM Systeme im Projektalltag zu berücksichtigen.

In **Teil A** werden allgemeine praxisorientierte Hinweise für gender-sensibles Monitoring gegeben. Nach einer kurzen Einführung zum Monitoring von gender-relevanten Wirkungen im Rahmen des Auftragsmanagements wird entlang der sechs Prozessschritte zum Aufbau und zur Nutzung eines WoM Systems erläutert, welche spezifischen Aspekte oder Fragestellungen für die Integration von Gender in das Monitoringsystem berücksichtigt werden sollten. **Teil B** der Arbeitshilfe fokussiert auf die Formulierung von gender-relevanten Indikatoren als strategischer Hebel für die Stärkung von Gender Mainstreaming im Auftragsmanagement. Dazu werden verschiedene Arten von „Gender-Indikatoren" vorgestellt und zahlreiche generische Beispiele für Indikatoren zur Messung unterschiedlicher gender-relevanter Wirkungen aufgeführt.

1 GIZ: Gender lohnt sich! Genderstrategie 2012 – Seite 10: Ziele und Indikatoren.
2 FAQ zur Genderanalyse.
3 GIZ: Anleitung zum Aufbau und zur Nutzung eines wirkungsorientierten Monitoringsystems (WoM System), 2014.

Teil A
Grundlagen zum gender-sensiblen wirkungsorientierten Monitoring

A. 1. Monitoring von gender-relevanten Wirkungen

Beachtung von gender-relevanten Wirkungen im Auftragsmanagement

Ein konsequentes Eintreten für die Gleichberechtigung der Geschlechter, den Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und die Verwirklichung gleicher Chancen für Frauen und Männer ist ein Qualitätsmerkmal der Arbeit der GIZ.

Aus diesem Grund ist die Gleichberechtigung der Geschlechter in allen Phasen und Standardprozessen des Auftragsmanagements zu berücksichtigen:[4]

- **Vorbereitung:** Prüfung des Vorhabens auf Grundlage der Genderanalyse.

  Das Verständnis dafür, ob und wie sich die von der GIZ geförderten Maßnahmen auf die unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Männern auswirken, bedarf einer geschlechterdifferenzierten Betrachtungsweise und Bestandsaufnahme (gegebenenfalls einzelner Baseline-Erhebungen) durch eine Genderanalyse. Hier geht es um die Analyse der Geschlechterverhältnisse, die Identifizierung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse, Benachteiligungen und Diskriminierungen und die Ableitung spezifischer Maßnahmen zur Stärkung von Frauenrechten bzw. zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligung. Darauf aufbauend werden geschlechtsspezifische Wirkungszusammenhänge (gender-relevante Wirkungen) bezogen auf ein Land bzw. einen Sektor formuliert.[5] Eine frühe Berücksichtigung in der Planung des methodischen Ansatzes ist eine wichtige Grundlage für das spätere Monitoring von gender-relevanten Wirkungen.
- **Angebotskonzeption:** Verankerung der relevanten Genderaspekte in der Konzeption und Festlegung der GG-Kennung sowie der CRS-Verschlüsselung und Produkt-Zuordnung in Prozenten.

  Die durch die Genderanalyse gewonnenen Informationen zu den geschlechtsspezifischen Potenzialen, Herausforderungen und Risiken sowie den konkreten Beiträgen zur Förderung der Gleichberechtigung werden in der (Programm-) Konzeption und im Wirkungsmodell des geplanten Vorhabens berücksichtigt. Die wichtigsten geschlechtsspezifischen Wirkungen werden identifiziert, mit Indikatoren versehen und in die Wirkungsmatrix übertragen sowie die entsprechende GG-Kennung und CRS-Verschlüsselung festgelegt.[6] Die Angebotskonzeption wird anschließend mit dem Auftraggeber abgestimmt.

[4] Siehe OuR Auftragsklärung und Vorbereitung.
[5] Hier sollten die Gender-APs auf Landesebene einbezogen werden.
[6] Siehe Leitfaden „Das Kennungssystem" (2013).

- **Durchführung:** Aufbau eines gender-sensiblen WoM Systems (siehe A.2.).

  Für die Erstellung eines gender-sensiblen WoM Systems werden neben den, in der Wirkungsmatrix festgelegten, gender-relevanten Wirkungen und Indikatoren weitere Wirkungen auf ihre Genderrelevanz überprüft, gegebenenfalls entsprechende Indikatoren formuliert und in das WoM System aufgenommen.

- **Abschluss:** Durchführung einer Projektevaluierung (PEV).
  Das WoM System liefert Daten, um die im Vorhaben angestrebten Ziele und Wirkungen, auch im Hinblick auf die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter, zu messen und zu bewerten. Fehlende Daten und Informationen können auch zu diesem Zeitpunkt durch eine erneute bzw. vertiefende Genderanalyse ergänzt werden. Die Daten fließen in den Projektevaluierungsbericht ein und bilden zudem eine Orientierung für das Angebot der Folgemaßnahme.

Abbildung der gender-relevanten Wirkungen im Wirkungsmodell als Grundlage für das WoM System

Die Wirkungen, die ein Vorhaben bezüglich der Gleichberechtigung von Frauen und Männern anstrebt, werden während der Prüfung identifiziert und im Wirkungsmodell abgebildet. Es ist wichtig zu beachten, dass das WoM System auf dem Wirkungsmodell basiert und nicht nur auf der Wirkungsmatrix. Letztere bildet nur mit dem Auftraggeber vereinbarte Kernwirkungen ab, jedoch nicht alle relevanten Wirkungszusammenhänge. Im Rahmen der Erstellung des WoM Systems wird das Wirkungsmodell dann noch einmal genauer ausdifferenziert und bei Bedarf um weitere Wirkungen und Wirkungshypothesen ergänzt. **Grundsätzlich gilt, dass alle Wirkungen und Aktivitäten auf ihre Genderrelevanz hin geprüft werden sollten**. Dies ist die Basis und ein wichtiger strategischer Schritt zur Erfassung und Beobachtung aller gender-relevanten Wirkungen im Rahmen der Umsetzung und Steuerung eines Vorhabens. Je klarer die geschlechtsspezifischen (Aus-)Wirkungen der geplanten Aktivitäten und Maßnahmen und die entsprechenden Wirkungshypothesen formuliert sind, desto leichter fällt die Identifikation von Indikatoren auf Zielebene und auf Ebene der einzelnen Wirkungen im Wirkungsmodell.

Für GG-1 Vorhaben gilt, dass die wesentlichen Wirkungen eines Vorhabens im Hinblick auf die Gleichberechtigung der Geschlechter auf Zielebene abgebildet und erfasst werden. Im Wirkungsmodell muss, ebenso wie in der Wirkungsmatrix, deutlich werden, wie die Aktivitäten und die darauf aufbauenden Wirkungen zu dem im Zielsystem ausgewiesenen „Gender-Indikator" hinführen (Wirkungshypothesen).

A. 2. Verankerung von Gender in den sechs Prozessschritten eines WoM Systems

Das Monitoring von gender-relevanten Wirkungen ist integraler Bestandteil eines WoM Systems. Entsprechend sollte das Thema Gender im Rahmen des gesamten Monitoringprozesses berücksichtigt werden. Nachfolgend werden entlang der sechs Prozessschritte zum Aufbau und zur Nutzung eines WoM Systems Hinweise zur Berücksichtigung von gender-relevanten Wirkungen im WoM System gegeben, die in diesem Zusammenhang jeweils relevant sein können. Für jeden einzelnen Schritt werden Leitfragen vorgestellt, die eine Orientierung beim Aufbau und bei der Nutzung eines eigenen WoM Systems sein können.

Praktische Beispiele für den Aufbau und die Nutzung eines gender-sensiblen WoM Systems

Im Folgenden wird anhand zweier Beispiele – einem bilateralen Vorhaben auf lokaler Ebene und einem regionalen Vorhaben – gezeigt, wie die Gleichberechtigung der Geschlechter in Vorhaben unterschiedlicher Komplexität im Rahmen des WoM berücksichtigt und integriert werden kann.

Beispiel Stadtentwicklung

Hintergrund

Das Programm unterstützt die Stadtentwicklung in einer größeren Stadt. Der Bürgermeister, die Stadtverwaltung, mehrere Abgeordnete sowie einige Stadtteilgruppen haben die Idee, eine große Freifläche in der Stadt durch einen Markt aufzuwerten. Dadurch sollen auch zusätzliche Einkommensmöglichkeiten für die Bevölkerung geschaffen werden. Neben lokalen Firmen und der Provinzregierung sind verschiedene Bürgergruppen involviert, welche alle unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse haben. Unter ihnen befinden sich u.a. zahlreiche Frauen und Frauengruppen, die ein hohes Interesse bekunden, weil sie in dem Markt eine Möglichkeit sehen, ein eigenes Einkommen zu erwirtschaften.

Beispiel Regionalvorhaben

Hintergrund

Das Regionalvorhaben unterstützt eine internationale Organisation dabei, nachhaltige Friedens- und Sicherheitsstrukturen aufzubauen und zu stärken. Ziel ist die Professionalisierung vor allem der Abteilung „Frieden und Sicherheit", die durch das Vorhaben im Bereich der Organisationsentwicklung unterstützt wird. Ferner soll die sogenannte „zivile Dimension" von regionalen Friedensmissionen entwickelt werden, d.h. das zivile Personal soll aufgestockt und mit Unterstützung des Vorhabens entsprechend qualifiziert werden.

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist im Gründungsdokument der internationalen Organisation als eines der leitenden Prinzipien verankert. Zusätzlich existiert eine Gender-Policy, die den Gender Mainstreaming Ansatz verdeutlicht und Handlungslinien vorgibt. Gender soll folglich sowohl in die Programme, als auch in allen von der internationalen Organisation verabschiedeten Rahmenwerken und Entscheidungsprozessen gemainstreamt werden. Auf der Grundlage der Gender-Policy hat die Abteilung „Frieden und Sicherheit" eine eigene Gender Mainstreaming Strategie entwickelt.

Das GIZ-Vorhaben unterstützt die Umsetzung der organisationsinternen Vorgaben zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter durch (a) einen an die Organisationsentwicklung geknüpften Gender Mainstreaming Prozess, in dessen Rahmen u.a. die Erstellung der Genderstrategie für die Abteilung „Frieden und Sicherheit" fällt; (b) den Einsatz und die Qualifizierung von Gender-Beauftragten in den Unterabteilungen und (c) die aktive Unterstützung von Maßnahmen und Prozessen, die zum Gender Mainstreaming sowie zur Gleichberechtigung der Geschlechter auf Zielgruppenebene beitragen.

1. Wirkungsmodell überprüfen/anpassen

Bei der Überprüfung und Anpassung des im Rahmen der Prüfung erstellten Wirkungsmodells werden - soweit noch nicht geschehen - die angestrebten Wirkungen im Hinblick auf die Gleichberechtigung der Geschlechter im Wirkungsmodell identifiziert und visualisiert.

Mögliche Fragestellungen zum Bearbeiten:

- Wirkungen und Ziele
  - Liegen konkrete Ergebnisse und Empfehlungen aus der Genderanalyse vor, die im Wirkungsmodell berücksichtigt werden sollten? Wenn ja, welche? Sind diese in der Wirkungsmatrix und im Zielsystem verankert? Wenn ja, wie?
  - Welche gender-relevanten Wirkungen strebt das Vorhaben auf Zielgruppenebene (Mikro), welche auf institutioneller Ebene (Meso), welche auf der Ebene der politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen (Makro) und welche auf der Ebene von Normen und Verhalten (Meta[7]) an?
  - Zum Gender-Indikator auf Zielebene: Welche Aktivitäten und Wirkungen müssen - aufeinander aufbauend – erreicht werden, um die Wirkung zu erreichen, die der Indikator messen soll?
  - Welche (gegebenenfalls unterschiedlichen) Wirkungen sollen jeweils bei Männern oder Frauen erzielt werden? Welche Relevanz haben diese Wirkungen auf das Geschlechterverhältnis und für die Gleichberechtigung der Geschlechter?
  - Strebt das Vorhaben konkrete Wirkungen auf der institutionellen Ebene bei seiner/seinen Partnerorganisation(en) oder anderen Beteiligten, Organisationen oder Netzwerken im Bereich Gender Mainstreaming an? Wenn ja, welche und wie?
  - Gibt es handlungsleitende Strategien oder Konzepte zur Gleichberechtigung der Geschlechter des Partners, wie beispielsweise eine nationale Genderstrategie, gendersensible Sektor-Aktionspläne oder auch regionale Verpflichtungen? Wenn ja, welche Wirkungen werden dort angestrebt und gegebenenfalls gemonitort?
  - Wie und wo kann das Vorhaben zur Erreichung der gender-relevanten Ziele des Partners auf welcher Ebene (individueller, institutioneller, rechtlicher, kultureller, regionaler, sektoraler etc.) beitragen?

- Systemgrenze/Verantwortungsbereich
  - Welche Akteure und Change Agents innerhalb der Systemgrenze müssen beteiligt, bzw. gestärkt werden, um zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter durch das Vorhaben beizutragen?
  - Welchen Beobachtungsfeldern muss, abgeleitet aus der Genderanalyse, besondere Bedeutung beigemessen werden?

- Annahmen und Risiken
  - Welche Annahmen werden über das Umfeld (Beiträge externer Akteure außerhalb der Systemgrenze, politische Entwicklungen, etc.) getroffen?
  - Welche speziellen Risiken bestehen in diesem Zusammenhang für die Gleichberechtigung der Geschlechter?
  - Welche negativen (Neben-)Wirkungen gilt es zu vermeiden?

- Instrumente und wesentliche Aktivitäten
  - Sind Aktivitäten und Instrumente, welche zur Zielerreichung beitragen, gender-sensibel gestaltet?

[7] Vgl. dazu verbindliche Vorgaben der Bundesregierung zum Thema mit weiterführenden Informationen und Links.

Beispiel Stadtentwicklung

Nach eingehender geschlechterdifferenzierter Analyse der Interessen und Potentiale der unterschiedlichen Akteure und der möglichen Risiken für einzelne Interessensgruppen wird gemeinsam überlegt, welche Veränderungen jeweils für welche Gruppe durch den Markt erreicht werden sollen. Die geplanten Wirkungen werden im Wirkungsmodell abgebildet. Hierbei wird insbesondere darauf geachtet, gender-relevante Interessen und Bedürfnisse der beteiligten Bürger/innen sowie der unterschiedlichen Akteursgruppen aufzunehmen. So wird zum Beispiel beschlossen, dass der Markt eine bestimmte Prozentzahl an Verkaufsflächen inklusive einer entsprechenden Infrastruktur für Frauen bereitstellen soll. Gleichzeitig wird der Frage nachgegangen, welche Interessenkonflikte und mögliche Risiken die Umsetzung und den Erfolg der Maßnahme gefährden könnten und wie damit umzugehen ist: Inwiefern und wodurch kann sichergestellt werden, dass die Interessen von Frauen bzw. Frauengruppen in einem ansonsten männlich dominierten Gremium (der Stadtverwaltung), das für die Umsetzung verantwortlich ist, ausreichend zur Sprache gebracht und berücksichtigt werden? Sind die durchgeführten Infrastrukturmaßnahmen auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Geschlechter abgestimmt? Ist davon auszugehen, dass der Verkauf auf dem Markt zu Einkommenssteigerungen und/oder Verbesserungen der Arbeits-/Erwerbsbedingungen bei den beteiligten Frauen führt? Um die Risiken möglichst gering zu halten und die Erfolgschancen zu verbessern, werden auch diese Punkte und Fragen für das WoM notiert, bzw. darin aufgenommen.

In der weiteren Planung wird dann festgelegt, welche konkreten Aktivitäten durchgeführt werden müssen, um die vorgesehenen Ergebnisse und Wirkungen zu erreichen. So muss zum Beispiel die Infrastruktur des Platzes an die neue Nutzung angepasst werden – entsprechend der unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen, z.B. im Hinblick auf Sanitäranlagen, Beleuchtung und Anbindung an den öffentlichen Verkehr.

Beispiel Regionalvorhaben

Das in der Planungsphase entwickelte Wirkungsmodell wird beim Erarbeiten des Monitoringsystems weiter detailliert, d.h. für die verschiedenen Handlungsfelder des Vorhabens jeweils inhaltlich konkretisiert und visualisiert. Um sicher zu stellen, dass die relevanten Genderaspekte verankert sind, wird folgendermaßen vorgegangen:

In einem **ersten Schritt** werden für das Handlungsfeld „Organisationsentwicklung" die Wirkungszusammenhänge zum Gender Mainstreaming nochmals gesondert diskutiert und visualisiert – dies ist der Bereich, in dem Gender Mainstreaming eine besondere Rolle spielt und der Gender-Indikator des Modulziels angesiedelt ist. Elemente auf den verschiedenen Wirkungsebenen sind zum Beispiel ein Gender-Training, die Erstellung und Verabschiedung einer Genderstrategie, die Etablierung einer Task-Force Gender sowie die Harmonisierung von Operationsplänen mit der Genderstrategie. In einem **zweiten Schritt** werden die Wirkungsmodelle aller Handlungsfelder auf gender-relevante Aspekte überprüft und die entsprechenden Wirkungen, wo noch nicht geschehen, in das jeweilige Wirkungsmodell des Handlungsfelds aufgenommen. Dabei stehen zum einen die Frage nach Gender Mainstreaming (Wo kann die Beachtung von Gender-Aspekten strukturell verankert werden?) zum anderen die Frage nach den Wirkungen auf Zielgruppenebene (Wie wird sichergestellt, dass die Bedürfnisse und Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen gleichermaßen in den Strategien und Maßnahmen Beachtung finden?) im Vordergrund. Zusätzlich wird diskutiert, wieweit die geplanten Veränderungen auch Auswirkungen auf das Verhältnis von Männern und Frauen haben, um mögliche Konfliktpotenziale zu antizipieren und ggf. gegenzusteuern.

2. Anforderungen an das WoM System klären

Im zweiten Schritt werden die Anforderungen an das WoM System in Abhängigkeit davon, wie es später im Rahmen der Steuerungsstruktur der Maßnahme genutzt werden soll, geklärt. Dabei muss auch analysiert werden, welche Informationen aus dem WoM System in Bezug auf die Gleichberechtigung der Geschlechter von wem und zu welchem Zweck benötigt werden. So können in unterschiedlicher Form aufbereitete Informationen sowohl für die gender-sensible Steuerung des Vorhabens als auch für das Aufzeigen von Genderwirkungen in der Berichterstattung an den Partner, den Auftraggeber oder das EMC (beispielsweise im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Umsetzung der GIZ Genderstrategie) notwendig sein.

Folgende Fragen können in diesem Zusammenhang in der Diskussion mit Partnern und anderen Stakeholdern wichtig sein:

- Beteiligte an Strategie- und Steuerungsentscheidungen einbinden
  - Gibt die Genderanalyse Hinweise, bzw. lässt sich hieraus ableiten, wer in Strategie- und Steuerungsentscheidungen einzubinden ist?
- Interessen, Erwartungen und Informationsbedarf der Beteiligten klären
  - Welche Informationen brauchen Auftragsverantwortliche/Auftraggeber/GIZ-Zentrale/interne und externe Qualitätskontrolle in Bezug auf die gender-relevanten Wirkungen und Ziele des Vorhabens?
  - Gibt es in Bezug auf die intendierten Wirkungen zur Gleichberechtigung der Geschlechter Risiken oder nicht intendierte negative Wirkungen, die durch Maßnahmen des Vorhabens eintreten könnten und daher besondere Beachtung finden sollten?
  - Welche Informationen braucht der Partner des Vorhabens zum Monitoring seiner eigenen Zielvorgaben und Berichtspflichten im Hinblick auf die Gleichberechtigung der Geschlechter?
  - Wie und in welcher Weise können die für das Monitoring der angestrebten gender-relevanten Wirkungen benötigten Informationen erhoben werden? Gibt es Einschränkungen (kulturellen Kontext beachten!) und wie soll damit umgegangen werden?
- Synergien und Anpassung des WoM Systems an das Partnersystem
  - Bestehen bei den Partnern oder anderen Akteuren WoM Systeme zur Erhebung von geschlechter-disaggregierten Daten und Informationen zur Gleichberechtigung der Geschlechter? Wenn ja, wie können diese genutzt werden? Gibt es beispielsweise eine Gender Task Force auf nationaler oder sektoraler Ebene, mit der Informationen oder Monitoringaufgaben geteilt werden können?
  - Besteht die Möglichkeit bzw. ein Interesse daran, den Partner zu geschlechter-sensiblem Monitoring zu beraten (zum Beispiel zur Erstellung geschlechterdifferenzierter Statistiken) oder über gemeinsames Monitoring Synergiepotentiale gezielt zu nutzen?

Beispiel Stadtentwicklung

Für die Erstellung des Monitorings des Vorhabens ist es wichtig festzustellen, welche Interessen und Anforderungen die Partner an ein gender-sensibles WoM haben. Dabei ist zu klären, welche Informationen aus dem WoM System, die sich auf die Geschlechterverhältnisse und die Gleichberechtigung der Geschlechter beziehen, von welchem Akteur zu welchem Zweck benötigt werden. So kann es für die Stadtverwaltung notwendig sein, geschlechterdisaggregrierte Daten über die Auslastung des Marktes und die Anzahl der Händler/innen zu erhalten, um diese beispielsweise für die Planung und Einrichtung weiterer Märkte zu nutzen.

Ebenso wichtig ist es herauszufinden, wie die Beteiligten, d.h. die Stadtverwaltung und die beteiligten Bürger/innen und Akteursgruppen, bisher ihre Arbeit monitoren und steuern und welche Erfahrungen für das WoM des Projekts daraus genutzt werden können: Beispielsweise gibt es eine alle drei Monate stattfindende öffentliche Sitzung in der Stadtverwaltung. Diese Sitzung nutzen viele Akteure für die Diskussion laufender Projekte und dringender Probleme. Allerdings sind die betroffenen Bürgerinnen und Frauengruppen darin bislang nicht vertreten. Daher sollte die Frage der Einbindung aller Akteure mit dem Bürgermeister und den beteiligten Bürger/innen und Akteursgruppen gezielt aufgegriffen und thematisiert werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Perspektive und Bedürfnisse der Frauen eingebracht und Möglichkeiten identifiziert und geschaffen werden, sie aktiv und gleichberechtigt an Planungs- und Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Beispiel Regionalvorhaben

Für die internationale Organisation ist Gender ein thematischer Schwerpunkt. Daher ist das Interesse am Monitoring von genderrelevanten Wirkungen bei der politischen Leitung sowie auf der Arbeitsebene groß. Es wird geklärt, welche Akteure zu welchem Zeitpunkt Daten aus dem Monitoringsystem benötigen und wofür diese gebraucht werden. In einigen Bereichen verfügt die Organisation selbst über ausführliche Daten, in anderen nicht. Daher wird abgestimmt, wer wie welche Daten beschaffen und jeweils zur Verfügung stellen kann, damit diese im Monitoringsystem entsprechend aufgenommen werden können. Weiterhin wird in Treffen mit den Partnern aus der internationalen Organisation diskutiert, ob und gegebenenfalls welche geschlechtsspezifischen sozio-kulturellen Besonderheiten in den einzelnen Ländern besondere Beachtung bei der Definition von Wirkungen sowie deren Monitoring erfordern. Beispielsweise kann in streng muslimischen Ländern bei Befragungen von Frauen durch männliche Gutachter die Anwesenheit eines männlichen Familienmitglieds erforderlich sein oder es kann für Mitarbeiterinnen aus Sicherheits- und/oder familiären Gründen schwieriger sein, an Maßnahmen und/oder längeren Missionen teilzunehmen als für ihre männlichen Kollegen.

3. Wirkungen messbar machen

Im dritten Schritt werden alle intendierten Wirkungen des Vorhabens messbar gemacht, d.h. Indikatoren und Wirkungshypothesen festgelegt. Indikatoren mit Bezug zu Gender werden immer dann formuliert, wenn dies für eine gender-sensible Projektsteuerung und Berichterstattung als relevant angesehen wird. Darüber hinaus werden für eine systematische Erfassung der Perspektiven wichtiger Akteure und Stakeholder des Projekts (KOMPASS) auch Fragestellungen zur Gleichberechtigung der Geschlechter formuliert. So können zum Beispiel Erkenntnisse darüber erlangt werden, warum bestimmte Wirkungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter oder die Stärkung von Frauen nicht oder anders eingetreten sind als geplant.

- Wirkungshypothesen formulieren:

  Gerade wenn es um die Gleichberechtigung der Geschlechter geht, müssen (oft implizit getroffene) Wirkungshypothesen deutlich gemacht werden:
  - Von welchen Wirkungshypothesen wird ausgegangen und in welcher Beziehung stehen die gender-relevanten Maßnahmen und Wirkungen zur (Gesamt-)Zielerreichung?
  - Welche Informationen und Daten liefert die Genderanalyse, um die Plausibilität/Validität der Wirkungshypothesen abzusichern?
  - Sind die beteiligten Akteur/innen willens und in der Lage, sich aktiv für Veränderungen einzusetzen, sie mitzutragen bzw. diese nicht zu blockieren? Welche Akteur/innen sind das? Wie kann das Vorhaben mit ihnen kooperieren bzw. zu ihrer Stärkung und Unterstützung beitragen?

- Ziel- und Wirkungsindikatoren überprüfen:

  Zum Monitoren des Indikators auf Zielebene (bei GG-1) kann es hilfreich sein, sich zu fragen:
  - Welches sind die entsprechenden Wirkungshypothesen im Hinblick auf den Indikator und welche Meilensteine lassen sich auf dieser Basis definieren?

  Darüber hinaus ist es notwendig, weitere Indikatoren für gender-relevante Wirkungen zu identifizieren (siehe hierzu Teil B der Arbeitshilfe):
  - Welche weiteren Indikatoren zur Messung gender-relevanter Wirkungen lassen sich aus dem Wirkungsmodell ableiten?
  - Welche Beobachtungsfelder werden hinsichtlich der Annahmen und Risiken, gegebenenfalls zur Vermeidung von negativen Nebenwirkungen, definiert?
  - Welche bereits festgelegten Indikatoren bieten sich zur Disaggregation nach Geschlecht an?
  - Was zeigt an, ob die geplanten gender-relevanten Wirkungen auch eintreten? Wo kann dies direkt mit vorhaben-internen weiteren Wirkungsindikatoren gemessen werden?

- Fragen zur offenen Perspektivenerfassung (KOMPASS):

  Folgende gender-spezifische Leitfragen können im Rahmen von KOMPASS gestellt werden:
  - (Wie) Hat sich die Situation von Frauen oder Männern verändert?
  - (Wie) Hat sich das Interesse an Gender, die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Rechte und Rolle von Frauen und Männern verändert? Wenn ja, wodurch und von wem genau?
  - Welches Produkt/Aktivität/Ergebnis ist für Frauen besonders wichtig, welches für Männer?
  - Wer könnte sich möglicherweise ärgern oder erschrecken?
  - Was motiviert Männer, was motiviert Frauen, sich beim Vorhaben einzubringen?
  - Welche Konsequenzen könnte das geplante Vorgehen hinsichtlich der verschiedenen Genderaspekte – auf politischer, institutioneller, gesellschaftlicher und individueller Ebene haben?

Beispiel Stadtentwicklung

Damit das Projekt ein Erfolg werden kann, sind wichtige Fragen und Zusammenhänge nochmals gründlich zu durchdenken, insbesondere auch im Hinblick auf die unterschiedlichen Interessen von Männern und Frauen. Konkrete Beobachtungsfelder sind festzulegen: Wie viele Besucher/innen, bzw. Kunden, müssen den Markt besuchen, damit sich das Projekt lohnt und die direkt daran beteiligten Bürger/innen z.B. ein höheres Einkommen erwirtschaften können? Inwiefern erhöht sich das tatsächlich Bruttoeinkommen der beteiligten Männer und Frauen? Welche anderen Wirkungen (z.B. Verbesserungen der Arbeits-/Kinderbetreuungs-/Sicherheitslage), die zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Frauen und Männer beitragen, können gemessen werden? Können alle gleichermaßen vom Markt und der damit verbundenen Infrastruktur profitieren? Sind die verschiedenen Nutzergruppen gleichermaßen zufrieden, wie das Projekt läuft? Bei der Formulierung der entsprechenden Indikatoren für das Management und die Steuerung des Projekts sind diese aufgeworfenen Fragen und Zusammenhänge zu berücksichtigen. Außerdem liefern sie eine Vorlage für offene Befragungen, die während des Projektverlaufs regelmäßig mit den beteiligten Akteur/innen durchgeführt werden, um deren Perspektive zu erfassen.

Beispiel Regionalvorhaben

Um die Wirkungen messbar zu machen, werden zu allen Handlungsfeldern die wesentlichen gender-relevanten Wirkungshypothesen identifiziert und diskutiert. Für den Gender-Indikator auf Modulzielebene (Orientierung am Gender Mainstreaming) werden Meilensteine definiert, zum Beispiel die Bildung einer Task Force, die Entwicklung und Verabschiedung einer Genderstrategie sowie die Übereinstimmung von Arbeitsplänen mit der Genderstrategie.

Zusätzliche zum Gender-Indikator auf Zielebene werden in allen Handlungsfeldern für die wichtigsten gender-relevanten Wirkungen Beobachtungsfelder und Indikatoren definiert, zum Beispiel hinsichtlich der Teilnahme von Personen mit ausgewiesener Genderexpertise an bestimmten Steuerungsgruppen oder der Prozentzahl von Frauen im zivilen Personalkörper von Friedensmissionen. Darüber hinaus werden Beobachtungsfelder und offene Fragen im Bereich der Kontextfaktoren definiert, wie die Wahrnehmung von Männern und Frauen zu Frieden und Sicherheit oder die Aufnahme von Genderthemen in den politischen Diskurs in den Partnerländern.

4. Monitoringplanung und Monitoringinstrument

Im vierten Schritt werden alle Ergebnisse der vorherigen Schritte in einen Monitoringplan überführt und mit weiteren Detailangaben (z.B. Monitoringaktivitäten, Erhebungsinstrumente, Zeitplan etc.) ergänzt. Dabei ist es wichtig zu berücksichtigen, dass das Monitoring von gender-relevanten Wirkungen integraler Bestandteil des regulären Projektmonitorings ist, d.h. alle gender-relevanten Wirkungen und Indikatoren sollten in das vom Vorhaben verwendete WoM Format integriert werden.

Folgendes sollte geprüft werden:

- Wirkungen, Ziel und Indikatoren
  - Ist das Monitoring der gender-relevanten Wirkungen explizit und durchgängig in der regulären Monitoringplanung verankert und dem entsprechenden Format ausgewiesen?
  - Ist das WoM System so angelegt, dass es Informationen für die interne und externe Qualitätskontrolle und das jährliche Monitoring der GIZ Genderstrategie zur Erreichung der im Angebot ausgewiesenen gender-relevanten Ziele liefern kann?
  - Bestehen inhaltliche Verbindungen zum konflikt-sensiblen Monitoring, bzw. zu anderen relevanten Schlüsselthemen wie Menschenrechte, Inklusion, politische Teilhabe und Armutsreduzierung? Wenn ja, ist dies im WoM System berücksichtigt?

- Verantwortlichkeiten für Monitoring-Aktivitäten
  - Ist das Thema Gleichberechtigung der Geschlechter bzw. das Monitoring der gender-relevanten Wirkungen in schriftlichen Handreichungen oder Anleitungen, in denen Grundsätze, Abläufe, Formate, Instrumente, Verantwortlichkeiten etc. des Monitorings für die Mitarbeitenden beschrieben werden, klar und für alle verständlich aufbereitet?
  - Verfügen Monitoringverantwortliche über das entsprechende und dafür notwendige Genderwissen und Kompetenzen? Sind die beteiligten Partner ebenfalls entsprechend sensibilisiert, bzw. ausgebildet?
  - Besteht im Vorhaben ein gemeinsames Verständnis zu den gender-relevanten Begrifflichkeiten?

Beispiel Stadtentwicklung

Als nächsten Schritt werden alle bereits diskutierten Punkte übersichtlich in einen Monitoringplan eingetragen. Neben dem Ziel und den beabsichtigten Wirkungen des Projekts werden auch die definierten Beobachtungsfelder, Risiken sowie weitere wichtige Fragen aufgeführt. Festzulegen ist auch, wie und wann diese Informationen erhoben werden und wer dafür zuständig ist. Um ein mögliches Konfliktpotenzial zwischen den Akteur/innen nicht aufkommen zu lassen, ist es wichtig, dass alle Nutzergruppen – also Männer und Frauen in gleichem Maße – in den Prozess der Datensammlung einbezogen sind, damit auch das WoM System als gemeinsames Instrument verstanden und gelebt wird. In den dazu geführten Diskussionen mit den Beteiligten wird immer wieder hinterfragt, ob mit diesem Monitoringplan die wirklich wichtigen Informationen für alle Beteiligten und Nutzergruppen geschlechterdifferenziert erfasst und gemonitort werden.

Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass die Methoden für die Sammlung der Informationen und Daten möglichst einfach sind. Daher werden in dem Programm Personen am WoM beteiligt, die am besten Bescheid wissen. So kennen beispielsweise die Frauengruppen die genaue Anzahl an Händlerinnen und haben am ehesten einen Einblick in deren Gewinne und mögliche Probleme.

Beispiel Regionalvorhaben

Die jeweiligen entsprechenden gender-relevanten Indikatoren und Beobachtungsfelder des Vorhabens werden durchgängig in das Gesamt-Monitoring des Vorhabens sowie die Monitoringpläne und -aktivitäten der einzelnen Handlungsfelder integriert.

5. Datenerhebung und -analyse

Im fünften Schritt wird in regelmäßigen Abständen die Datenerhebung und -analyse durchgeführt. Dabei sollte auf eine gender-sensible Datenerhebung geachtet werden. Im Rahmen der regelmäßigen Monitoringsitzungen werden auch die Daten und Informationen zu gender-relevanten Wirkungen vorgestellt, überprüft und diskutiert.

Folgende Fragestellungen können dabei hilfreich sein:

- Datenerhebung
  - Sind die identifizierten gender-relevanten Daten- und Informationsquellen verlässlich und liefern sie die benötigten Informationen? Wenn nein, welche alternativen Quellen gibt es oder wie und durch wen können die Datensätze und Informationen generiert werden?
  - Sind die erhobenen Daten zur Baseline, wo möglich, nach Geschlecht disaggregiert?
  - Wird die spezifische Geschlechterdimension und -perspektive in die Datenerhebung eingebracht, beispielsweise dadurch, dass, je nach kulturellem Kontext, Männer und Frauen bei Befragungen getrennte Gruppen bilden?

- Datenanalyse und Bewertung
  - Wie wird die Männer- und Frauenperspektive in die Auswertung eingebracht? Welche Hinweise gibt die Genderanalyse hierzu? Wird bei der Bildung von WoM Steuerungsgruppen auf Genderkompetenz im Team bzw. einen Mindestanteil von Männern bzw. Frauen geachtet?
  - Welche Fortschritte sind bei den gender-relevanten Wirkungen bzw. der Erreichung der entsprechenden Indikatoren zu sehen?
  - Gibt es (unvorhergesehene) Entwicklungen und damit verbundene Annahmen und Risiken, die zusätzliche Maßnahmen erfordern?

Beispiel Stadtentwicklung

Viele der Fragen zum Projektfortschritt lassen sich nur beantworten, wenn die Situation zu Projektbeginn bekannt ist („Baseline"): Wie hoch ist das Einkommen der Frauen und Männer? Wie und wodurch unterscheidet sich die Lebens-/Erwerbssituation der beteiligten Frauen und Männer? Deshalb sammeln die für das Monitoring verantwortlichen Personen zu Projektbeginn diese Informationen und halten sie als Vergleichsgrundlage für die späteren Diskussionen fest.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung ist das Projekt voll im Gange: Das Gelände wird präpariert, geplante Infrastrukturmaßnahmen werden umgesetzt, Treffen mit den am Projekt beteiligten Frauen und Männern sowie der Stadtverwaltung werden durchgeführt etc. Regelmäßig werden die Informationen und Daten zu den Zielen, Beobachtungspunkten und weiteren wichtigen Fragen gesammelt, die Ergebnisse notiert und von den Betroffenen analysiert: Wie entwickelt sich der Markt? Treten die erwarteten Verbesserungen sowohl in Bezug auf das erwirtschaftete Einkommen als auch die verbesserten Lebens-/Arbeitsbedingungen bei den beteiligten Frauen und Männern ein? Sind alle gleichermaßen zufrieden oder gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen? Wie ist die Zusammenarbeit der beteiligten Frauen und Männer und mitwirkenden Akteursgruppen mit der Verwaltung und der GIZ? Gibt es möglicherweise Entwicklungen, die vorher nicht geplant waren und von denen Männer und Frauen unterschiedlich betroffen sind?

Beispiel Regionalvorhaben

Die Erreichung der Indikatoren wird zum einen durch die regelmäßige Einschätzung und Beurteilung durch Expert/innen innerhalb der internationalen Organisation, durch Wissenschaftler/innen sowie weitere Partner aus dem Umfeld erhoben. Zum Teil erfolgt dies durch persönliche Interviews oder Abfragen. An Ansprechpartner/innen außerhalb der Organisation werden einmal jährlich Fragebögen verschickt. Dabei wird darauf geachtet, dass Männer und Frauen gleichermaßen befragt und die Daten und Informationen auch geschlechterdisaggregiert ausgewertet werden. Weiterhin werden Berichte und Publikationen ausgewertet und mit Beobachtungen des Teams des Vorhabens ergänzt. Weitere Daten und Informationen werden direkt von der internationalen Organisation erhoben, zum Teil in Zusammenarbeit mit anderen Gebern wie der EU. Informationen, die durch Berichte und Einschätzung des Projektpersonals erhoben werden können, werden regelmäßig (etwa alle drei Monate) in das Monitoringsystem eingespeist. Die Monitoringergebnisse werden halbjährlich in Teammeetings reflektiert, hierbei bildet Gender einen eigenen Tagesordnungspunkt.

Die hochaggregierten Wirkungen aller, beim Aufbau der Sicherheitsarchitektur beteiligten TZ- und FZ-Programme werden gesondert durch ein Koordinierungsvorhaben erhoben, welches hierzu detaillierte Wirkungsstudien erstellt. Diese Ergebnisse werden in regelmäßigen Diskussionsrunden mit den Partnern in der internationalen Organisation ausgewertet, insbesondere auch im Hinblick auf die gender-relevanten Wirkungen.

6. WoM Ergebnisse nutzen

Im sechsten Schritt werden die Informationen aus dem WoM System für Projektsteuerung, Berichterstattung sowie Wissensmanagement genutzt. WoM Daten erlauben eine regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit und liefern die Datengrundlage für gender-sensible Strategie- und Steuerungsentscheidungen. Darüber hinaus geben sie Informationen über die Wirkungen der GIZ-Leistungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und leisten somit auch einen Beitrag zur Legitimation der Beratungsleistungen gegenüber dem Partner, dem Auftraggeber und der interessierten Öffentlichkeit. Informationen über erreichte und nicht erreichte Wirkungen tragen darüber hinaus auch zum institutionellen Lernen bei.

Für die Nutzung der Ergebnisse zu gender-relevanten Wirkungen aus dem WoM ergeben sich folgende Fragestellungen:

- Steuerung
  - Muss die Strategie bzw. müssen die Wirkungshypothesen angepasst werden, um die Ziele im Hinblick auf die Gleichberechtigung der Geschlechter zu erreichen?
  - Welche Informationen können dem Partner bereitgestellt werden, die er für seine eigene Strategiebildung oder Steuerung von Programmen nutzen kann?

- Rechenschaftslegung/Wirkungsnachweis/Berichtspflicht/Evaluierungen
  - Welche gender-relevanten Daten fließen an welcher Stelle in die Berichterstattung an den Auftraggeber ein?
  - Welche gender-relevanten Daten können für die interne oder externe Qualitätsprüfung, Projektevaluierungen oder für die Planung einer Folgemaßnahme genutzt werden?
  - Welche Informationen und Daten sind brauchbar für jährliche Abfragen, wie z.B. den Bericht zur Umsetzung der GIZ Genderstrategie?

- Wissensmanagement/Lernen
  - Werden die Erfahrungen des Vorhabens zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter und Stärkung von Frauenrechten aufbereitet?
  - Welche der gender-relevanten Wirkungen eignen sich für die Außendarstellung und sollten aufbereitet werden?
  - Gibt es Erfahrungen und/oder gute Praktiken, die als Beitrag zum institutionellen Lernen in das Unternehmen zurückgeführt werden können (siehe GIZ Genderstrategie = strategisches Element 4: Genderkompetenz)?

Beispiel Stadtentwicklung

Damit das Projekt über einen langen Zeitraum auf dem richtigen Weg bleibt und die erwünschten Veränderungen bringt und sicherstellt, müssen alle Entscheidungsträger/innen die Ergebnisse aus dem WoM regelmäßig in für sie verständlicher und übersichtlicher Form erhalten und sie dort diskutieren, wo wirklich Entscheidungen fallen. Neben kleineren Besprechungen in der GIZ sind das die öffentlichen vierteljährlichen Sitzungen in der Stadtverwaltung sowie die monatlichen Treffen der beteiligten Bürger/innen sowie der Vertreter/innen der Interessens-/Akteursgruppen. Hier müssen alle relevanten Akteur/innen die Information gleichberechtigt erhalten, um an der Diskussion und potentiellen Entscheidungen mitwirken zu können. Zusätzlich werden die Informationen und Analysen des WoM für die Berichterstattung des Programms an die GIZ gebraucht. Auch die Stadtverwaltung muss Berichte erstellen und andere Geldgeber über den Fortschritt informieren.

Die Ergebnisse des WoM werden auch auf andere Weise z.B. zum Wissenmanagement, zu Evaluierungszwecken und zur Verbreitung guter Praktiken genutzt: So kommen im Laufe der Zeit andere Städte interessiert auf den Bürgermeister und das Programm zu und wollen wissen, was für den Erfolg besonders wichtig ist. Dank der vorliegenden geschlechterdifferenzierten WoM Ergebnisse ist der gesamte Prozess und seine Ergebnisse und Wirkungen für und aus der Perspektive der beteiligten Bürger/innen gut nachvollziehbar und ermöglicht eine leichte Übertragbarkeit der *lessons learnt* und guten Erfahrungen auf andere Standorte und/oder Projekte. Die Ergebnisse werden auf öffentlichen Veranstaltungen und in den lokalen Medien präsentiert und diskutiert und auf der Webseite der Stadt und der GIZ dokumentiert.

Beispiel Regionalvorhaben

Von den Ergebnissen der Team-Meetings zum Monitoring gehen erste Überlegungen zur Umsteuerung bzw. Jahresplanung aus. Diese werden anschließend gemeinsam mit dem Partner diskutiert und bilden die Grundlage für konkrete Vereinbarungen zum weiteren Vorgehen. Die Ergebnisse des WoM – einschließlich zu Gender - fließen außerdem in die Berichterstattung an den Auftraggeber sowie die Angebotserstellung für Folgevorhaben oder „GIZ-Schwestervorhaben" ein. Sie werden zudem regelmäßig über ein Sektortreffen aller GIZ-Projekte, die zur Unterstützung der internationalen Friedens- und Sicherheitsarchitektur auf Ebene der Organisation sowie in entsprechenden Regionalorganisationen tätig sind, geteilt und verbreitet.

Teil B
Formulierung von Indikatoren zur Messung gender-relevanter Wirkungen

B. 1. Indikatoren als strategischer Hebel für Gender Mainstreaming

Die Formulierung und Messung von guten Indikatoren ist ein **zentraler Ansatzpunkt zur Stärkung von Gender Mainstreaming** in GIZ-Vorhaben.

Wie in **Teil A** beschrieben, können gender-relevante Wirkungen prinzipiell an jeder Stelle des Wirkungsmodells identifiziert werden. Welche Wirkungen aber im Einzelfall mit Indikatoren versehen und in das WoM System integriert werden, ist eine strategische Entscheidung und hängt davon ab, welche Informationen als relevant für Steuerung, Lernen und Berichterstattung angesehen werden. Neben den mit dem Auftraggeber festgesetzten Indikatoren, die im BMZ-Geschäft in der Wirkungsmatrix hinterlegt werden, werden für das WoM System immer dann weitere gender-relevante Indikatoren formuliert, wenn dies für die Beobachtung wichtiger Genderaspekte notwendig ist. Diese Flexibilität ist ein wichtiger **strategischer Hebel** für die Stärkung von Gender Mainstreaming im Auftragsmanagement.

Gender-relevante Wirkungsdimensionen

Trotz der Diversität der Sektoren, in denen die GIZ Vorhaben durchführt, gibt es typische methodische Ansätze für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, wie beispielsweise die Schaffung von institutionellen Voraussetzungen für Gender Mainstreaming oder die Förderung des gleichberechtigten Zugangs zu und tatsächlichen Nutzens von Dienstleistungen und Ressourcen für beide Geschlechter. Diese Dimensionen geben Orientierung bei der Erstellung und Überprüfung des Wirkungsmodells bei der strategischen Planung. Darüber hinaus fungieren sie als Ideengeber für die Erstellung von gender-sensiblen WoM Systemen.

Als Hilfestellung für die Indikatorenformulierung wird im Folgenden eine Auswahl von **neun gender-relevanten Wirkungsdimensionen** aufgeführt und mit Beispiel-Indikatoren aus unterschiedlichen Sektoren hinterlegt. Die aufgeführten Indikatoren zeigen exemplarisch, wie Gender Mainstreaming und die spezifische Förderung von Frauen über Indikatoren im WoM System verankert werden können. Die Dimensionen geben Orientierung bei der Erstellung und Überprüfung des Wirkungsmodells bei der strategischen Planung. Darüber hinaus fungieren sie als Ideengeber für die Erstellung von gender-sensiblen WoM Systemen.

Gender-relevante Wirkungen können an allen Stellen im Wirkungsmodell verortet sein. Dies spiegelt sich auch in den Beispiel-Indikatoren wieder, welche sich zum Teil auf die Modulziel-Ebene, zum Teil aber auch auf andere Wirkungsebenen im Wirkungsmodell beziehen.

B.2. Arten von „Gender-Indikatoren"

Eine allgemeine Orientierung zur Formulierung von Indikatoren ist in einer eigenständigen, ausführlichen Arbeitshilfe dargelegt.[8] Darin werden Qualitätskriterien für Indikatoren erläutert, wie beispielsweise die SMART Qualitätskriterien.[9] Als spezifische Orientierung hinsichtlich des Monitoring von gender-relevanten Wirkungen wird im Folgenden zwischen verschiedenen **Arten von „Gender-Indikatoren"** unterschieden, je nachdem wo/bei wem eine Veränderung angestrebt und gemessen werden soll. Die Beispiel-Indikatoren werden in **Personenbezogene Indikatoren** und **Nicht-Personenbezogene Indikatoren** unterteilt:

Die **Nicht-Personenbezogenen Indikatoren** messen in der Regel wie Gender Mainstreaming und Empowerment erreicht werden (z.B. durch Konzepte, Politiken), während die **Personenbezogenen Indikatoren** angestrebte Veränderungen bei Männern und/oder Frauen erfassen (z.B. im Hinblick auf deren Verhalten, Wissen, Wahrnehmungen, Meinung und Bewertung sowie dessen Auswirkungen). (Details in der Tabelle auf S. 21)

Bei **Nicht-Personenbezogenen Indikatoren** gibt es eine besondere Herausforderung beim Qualitätskriterium „spezifisch". Formulierungen wie „gender-spezifisch" oder „gender-sensibel", die als qualifizierender Zusatz zu Maßnahmen oder Wirkungen verwendet werden, sind nicht ausreichend und ohne weitere Erläuterung unzulässig. Beispielsweise kann die Formulierung „gender-relevante Aus- und Fortbildung" unterschiedliche Bedeutungen haben: die gleichberechtigte Teilnahme von Männern und Frauen; eine Gestaltung der Rahmenbedingungen des Trainings, so dass es keine Barrieren für die Teilnahme gibt (z.B. durch die Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten oder der Anpassung des Zeitplans oder die Trennung von männlichen und weiblichen Teilnehmenden), die Integration der Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit für das jeweilige Thema der Fortbildung in die Inhalte des Trainings, etc. Ohne eine solche Spezifizierung besteht das Risiko, dass die Chiffre „gender-sensibel" fälschlich verwendet wird, um die Anforderung, einen „Gender-Indikator" formulieren zu müssen, hierdurch erfüllen zu können, ohne dass dies tatsächliche Implikationen für das Gender Mainstreaming im Vorhaben hat.

Zentral für die Formulierung von **Personenbezogenen Indikatoren** ist die Unterscheidung zwischen **geschlechtsdifferenzierten Indikatoren, geschlechtsselektiven Indikatoren und geschlechtsoffenen Indikatoren.** Bei ersterer Variante werden Veränderungen bei beiden Geschlechtern beobachtet, bei zweiter wird die intendierte Veränderung nur bei einem Geschlecht gemessen und bei letzterer ist das Geschlecht der Personen, bei denen Veränderungen beobachtet werden, nicht relevant. Je nachdem welche Art von Indikator verwendet wird, ändert sich auch die Formulierung und Bestückung mit Werten.

[8] Weitere allgemeine Informationen zur Formulierung hochwertiger Indikatoren gibt es in der GIZ Publikation Indikatoren. Eine Arbeitshilfe, 2014.

[9] Indikatoren müssen die SMART-Qualitätskriterien erfüllen. Das Akronym SMART steht für: spezifisch, messbar, erreichbar (achievable), relevant und zeitgebunden (time-bound). Die Qualität von Indikatoren kann immer nur im spezifischen Kontext bewertet werden. So kann beispielsweise die Messbarkeit erst eingeschätzt werden, wenn die Verfügbarkeit von Daten und die Möglichkeiten der Datenerhebung im Rahmen des jeweiligen Vorhabens bekannt sind. Die im Anhang aufgelisteten Beispiel-Indikatoren sind generisch.

Hierzu einige Beispiele:

- Ein **geschlechterdifferenzierter Indikator** wird verwendet wenn …

  … eine Veränderung bei Männern und Frauen eintreten soll.

  Beispiel: Zielgröße ist eine Einkommenssteigerung von 10 %, die für Männer und Frauen separat erhoben wird. Der reale Zielwert kann für Männer und Frauen unterschiedlich sein, wenn beide Geschlechter ein anderes Basis-Einkommen hatten.

  … eine Intervention für Männer und Frauen zu dem gleichen Ergebnis führen soll.

  Beispiel: Zielwert ist ein Einkommen von 200 Euro monatlich für beide Geschlechter, das für Männer und Frauen separat erhoben wird. Dies kann bedeuten, dass es bei einem Geschlecht zu einem größeren prozentualen Zuwachs des Einkommens kommen muss, falls Männer und Frauen ein unterschiedliches Basis-Einkommen hatten.

  … sich das Verhältnis zwischen Männern und Frauen verändern soll.

  Beispiel: Als Basiswert werden 10 % der Regierungssitze von Frauen belegt, als Zielwert 20 % anvisiert; somit werden selbstverständlich weniger Sitze von Männern belegt. Dies wird über einen geschlechtsdifferenzierten Indikator ermittelt, da als Grundgesamtheit alle Sitze (100 %) betrachtet werden, die zwischen Männern und Frauen aufgeteilt sind.

- Ein **geschlechtsselektiver Indikator** wird verwendet wenn …

  … Veränderungen nur bei einem Geschlecht gefördert und beobachtet werden sollen.

  Beispiel: Es werden Trainings speziell für landwirtschaftlich aktive Frauengruppen angeboten; über einen Indikator wird eine um 15 % gesteigerte Produktion entsprechend als Zielwert nur für Frauen, die an einem Training teilgenommen haben, formuliert und beobachtet.

- Ein **geschlechtsoffener Indikator** wird verwendet wenn …

  … Personen in einer bestimmten Funktion/Position (z.B. Politiker, Beamte, Dienstleister) befähigt werden sollen, die Genderdimension und -relevanz der ihnen übertragenen Aufgaben zu erkennen und diese dementsprechend gender-sensibel zu gestalten und umzusetzen. Dabei ist es i.d.R. irrelevant ob es sich hierbei um Männer oder Frauen handelt.

- **Beispiel:** Als Zielgröße sollen alle Gesundheitsberater/innen über fundiertes Wissen zu der Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit für die Prävention von HIV und AIDS verfügen. Die Messung sollte idealerweise geschlechterdifferenziert erfolgen, dennoch ist Veränderung bei, bzw. zwischen den Geschlechtern nicht Teil der Wirkungshypothese.

Personen- und Nicht-Personenbezogene Indikatoren[10]

Art der Indikatoren	Wo/bei wem wird eine Änderung angestrebt und gemessen?	Was wird gemessen? Zum Beispiel …	Beispiel-Indikatoren
Nicht-Personenbezogene Indikatoren Messen i.d.R. wie Gleichstellung und Empowerment erreicht werden.	Veränderung und Messung erfolgen nicht bei Personen.	Die Umsetzung von Konzepten oder Gesetzen, die zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter beitragen. Die Gestaltung eines geschlechtergerechten politischen Entscheidungsprozesses. Die Durchführung von für Männer und Frauen gleichermaßen relevanten Aus- und Weiterbildungsangeboten.	Eine Landreform, die Frauen und Männern die gleichen Zugangs- und Besitzrechte einräumt, ist verabschiedet. xx Weiterbildungen zu Landrechten und Zugangsbarrieren für Frauen wurden in einer Institution durchgeführt.
Personenbezogene Indikatoren Veränderungen bei Personen, bei beiden Geschlechtern oder bei einem Geschlecht. In besonderer Form auf Organisationsformen bezogen, z.B. Frauen- und Männer-Gruppen.	**Geschlechtsdifferenziert** Veränderung wird explizit bei/zwischen Frauen und Männern angestrebt und nach Geschlecht disaggregiert gemessen. **Geschlechtsselektiv** Veränderung wird nur bei Frauen oder nur bei Männern angestrebt und gemessen. **Geschlechtsoffen** Veränderung wird bei Personen angestrebt und gemessen. Das Geschlecht steht nicht im Vordergrund der Wirkungshypothese. Die Messung kann idealerweise nach Geschlecht disaggregiert erfolgen, dies ist aber nicht zwingend.	Wissen, Einschätzungen und Wahrnehmungen (Zufriedenheit, Meinung, Bewertung). Verhalten, Teilnahme etc. Zugang zu und/oder Kontrolle über etc. Registrierungen, Anklagen etc. Produktion, Einkommen etc.	Es werden xx gesicherte Landnutzungsrechte gemäß dem Landrecht für Personen registriert; davon 40 % für Frauen. xx % der zz Frauen, die bei der Erstellung von Landnutzungsplänen einbezogen waren, erklären, dass sie gleichberechtigt beteiligt und ihre Interessen gewahrt wurden. xx % der zz verantwortlichen Beamten in der Institution verfügen über das nötige Wissen zur Umsetzung der Landreform und Registrierung von Landrechten von Frauen.

[10] In der weiteren Darstellung wird darauf verzichtet, konkrete Datenquellen oder Methoden zur Messung der Indikatoren vorzuschlagen, da die Verfügbarkeit von Daten und die Anwendbarkeit von Methoden in verschiedenen Vorhabenskontexten sehr unterschiedlich sein kann.

Anhang
Beispiel-Indikatoren in neun Wirkungsdimensionen

1. Rechtliche und politische Rahmenbedingungen

Nicht-Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- Das nationale Steuerungskomitee nimmt Gender Mainstreaming in seinen Verantwortungsbereich auf und verabschiedet einen entsprechenden Aktionsplan.
  (Basiswert: kein Aktionsplan; Zielwert: ein Aktionsplan)
- Ein nationaler Akteur setzt xx Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in seinem Sektor um.
  (Basiswert: 0 Maßnahmen; Zielwert: xx Maßnahmen)
- Jedes Jahr veröffentlichen die staatlichen Förderprogramme eines Sektors geschlechterdifferenzierte Angaben zur Wirkung der Programme.
  (Basiswert: 0 Veröffentlichungen; Zielwert: jährliche Veröffentlichung)

Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- **Differenziert:** In einer Umfrage geben xx % der Arbeiter und yy % der Arbeiterinnen an, dass es aufgrund des neuen Arbeitsgesetzes erkennbare Verbesserungen an ihrem Arbeitsplatz gegeben hat.
  (Basiswert: 0, da das Gesetz erst mit Unterstützung des Vorhabens umgesetzt wurde; Zielwert: xx % der Arbeiter und yy % der Arbeiterinnen)
- **Selektiv:** Die Anzahl der Neuregistrierungen der von Frauen geführten Unternehmen ist im Vergleich zum Vorjahr um xx % gestiegen.
  (Basiswert: yy Neuregistrierungen pro Jahr; Zielwert: zz Neuregistrierungen pro Jahr, entspricht einem Plus von xx %)
- **Offen:** Die Regularien zur Prävention von sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt werden von xx NRO Vertretern/innen als relevant und hilfreich für die eigene Arbeit eingestuft.
  (Basiswert: yy Vertreter/innen; Zielwert: xx Vertreter/innen, geschlechterdifferenzierte Befragung)

2. Teilhabe und Repräsentation von Frauen

Nicht-Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- xx von regionalen Frauenorganisationen erarbeitete Vorschläge zur Friedensentwicklung fließen in öffentliche Politiken ein.
  (Basiswert: keine Vorschläge werden berücksichtigt; Zielwert: xx Vorschläge werden berücksichtigt)
- Mindestens xx von der Bevölkerung im Interventionsgebiet initiierte Kommissionen und Komitees, die die Interessen von Frauen vertreten, nehmen an Konsultationstreffen mit der Regionalregierung teil.
  (Basiswert: keine Kommissionen/Komitees, die die Interessen von Frauen vertreten, nehmen teil in Monat/Jahr; Zielwert: xx Kommissionen/Komitees nehmen teil bis Monat/Jahr)

Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- **Differenziert**: Eine nationale Beratungsgruppe bestehend aus xx Vertreter/innen (darunter 40 % Frauen) aus Wirtschaft, Staat, Zivilgesellschaft und Forschung tagt dreimal im Jahr, um fachliche Fragestellungen zu bearbeiten.
  (Basiswert: 0 – keine Beratergruppe; Zielwert: eine Beratergruppe mit xx Vertreter/innen, davon 40 % Frauen)
- **Differenziert**: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt bis Jahr tt um zz %.
  (Basiswert: yy; Zielwert: xx, entspricht einem Plus von zz %)
- **Selektiv**: Der Anteil der Frauen, die sich durch einen Verband/eine Kammer gut vertreten fühlen, steigt um zz %.
  (Basiswert: yy von zz Frauen; Zielwert: xx von zz Frauen, entspricht einem Plus von zz %)

3. Finanzallokationen und öffentliche Haushalte

Nicht-Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- Im Haushaltsentwurf werden Prinzipien von Gender-Budgeting berücksichtigt.
  (Basiswert: kein Gender-Budgeting im Haushaltsentwurf in Monat/Jahr; Zielwert: Gender-Budgeting eingeführt im Haushaltsentwurf ab Monat/Jahr)
- Der Anteil staatlicher Ausgaben für Programme zur Förderung der (reproduktiven) Gesundheitsvorsorge und -versorgung von Frauen steigt um zz %.
  (Basiswert: yy % des öffentlichen Budgets; Zielwert: xx % des öffentlichen Budgets, entspricht einem Plus von zz % bis Monat/Jahr)
- Institutionen der Demokratieförderung haben die bereitgestellten nationalen Mittel für die Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit voll umfänglich ausgeschöpft.
  (Basiswert: yy % Nutzung bis Montag/Jahr; Zielwert: 100 % Nutzung bis Monat/Jahr)

Finanzallokationen, Transparenz von Haushalten etc. könnten mittels personenbezogener Indikatoren subjektiv betrachtet und bewertet werden. In der Praxis wird dies i.d.R. kaum gemacht, weshalb hier keine Beispiel-Indikatoren vorgestellt werden.

4. Institutionelle Stärkung von Gender Mainstreaming

Nicht-Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- Eine Strategie zur Förderung von Gender Mainstreaming ist innerhalb einer Organisation erfolgreich eingeführt.
  (Basiswert: 0 - keine Strategie; Zielwert: eine Strategie bis Monat/Jahr)
- Mindestens ein/e ausgewiesene/r Gender-Expert/in ist als vollwertiges Mitglied im nationalen Steuerungskomitee vertreten.
  (Basiswert: 0 Genderexperte/-in; Zielwert ein/e Genderexpert/in bis Monat/Jahr)
- Die Energiebehörde beschließt xx spezifische Maßnahmen zur Umsetzung der staatlichen Regularien zur Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz.
  (Basiswert 0 spezifische Maßnahmen; Zielwert xx spezifische Maßnahmen bis Monat/Jahr)

Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- **Differenziert:** Der Anteil weiblicher Beraterinnen im Gesundheitssektor steigt um xx %.
  (Basiswert: yy weibliche Beraterinnen; Zielwert: zz weibliche Beraterinnen in Monat/Jahr, entspricht einem Plus von xx %)
- **Selektiv:** xx Frauen der lokalen Bevölkerung sind in verantwortlicher Position in das lokale *„disaster early warning and risk systems management"* einbezogen.
  (Basiswert: yy Frauen; Zielwert xx Frauen bis Monat/Jahr)
- **Offen:** xx % der Mitarbeiter/innen einer nationalen Behörde bestätigen, dass die Genderstrategie die innerbetriebliche Gleichstellung entscheidend verbessert hat.
  (Basiswert: yy % der Mitarbeiter/innen bewerten die Gleichstellung als gut; Zielwert: xx % der Mitarbeiter/innen bewerten die Gleichstellung als gut)

5. Technische Kapazitäten für sektorspezifisches Gender Mainstreaming

Nicht-Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- Ein Fortbildungsprogramm für Akteur/innen der Wasserbehörden in den Partnerregionen, dessen Inhalte die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit im Wassereinzugsgebietsmanagement berücksichtigen, ist entwickelt.
  (Basiswert: kein Ausbildungskonzept; Zielwert: ein Ausbildungskonzept in Monat/Jahr)

Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- **Differenziert:** yy % der zz fortgebildeten Männer und xx % der ww fortgebildeten Frauen wenden ihr sektorspezifisches Genderwissen bei der landwirtschaftlichen Beratung an.
  (Basiswert: 0 Anwendungen vor der Fortbildung; Zielwert: yy % der zz fortgebildeten Männer und xx % der ww fortgebildeten Frauen)
- **Selektiv:** xx Frauen sind für Tätigkeiten im Energiesektor ausgebildet.
  (Basiswert: yy ausgebildete Frauen; Zielwert: xx ausgebildete Frauen in Monat/Jahr)

- **Offen:** xx % der Mitglieder des Haushaltsauschusses sind durch Fortbildungen für Genderaspekte im Haushaltsverfahren sensibilisiert und mit dem Instrument „Gender Budgeting" vertraut.
  (Basiswert: yy % der Mitglieder; Zielwert: xx % der Mitglieder in Monat/Jahr)

6. Zugang zu Leistungen und Dienstleistungen

Nicht-Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- xx Institutionen (z.B. NROs, Netzwerke) implementieren Pilotvorhaben zur Existenzsicherung von Frauen auf der Grundlage von Energienutzung.
  (Basiswert: yy Institutionen; Zielwert: xx Institutionen in Monat/Jahr)

Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- **Differenziert:** xx % der befragten Unternehmer/innen bestätigen, dass sie Zugang zu Dienstleistungen haben, die auf ihre Bedarfe zugeschnitten sind.
  (Basiswert: yy % der befragten Unternehmer und zz % der befragten Unternehmerinnen; Zielwert: xx % der befragten Unternehmer/innen in Monat/Jahr)
- **Selektiv:** Die Anzahl der Frauen, die Finanzdienstleistungen nutzen, nimmt zu.
  (Basiswert: yy Frauen; Zielwert: xx Frauen in Monat/Jahr)

7. Genderrelevanz von Leistungen und Dienstleistungen

Nicht-Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- Ein angepasstes Ausbildungsangebot, das die speziellen Bedarfe von Frauen berücksichtigt (Zeitumfang, Kinderbetreuung, sicheres Umfeld, relevante Inhalte), wurde entwickelt.
  (Basiswert: kein angepasstes Angebot; Zielwert: ein angepasstes Angebot in Monat/Jahr)
- In allen Projektdistrikten ist mindestens eine Wertschöpfungskette etabliert, die auf lokalen Pflanzenarten basiert, welche traditionell von Frauen genutzt werden.
  (Basiswert: 0 entsprechende Wertschöpfungsketten; Zielwert: 1 Wertschöpfungskette in Monat/Jahr).
- xx % Maßnahmen der Berufsbildung beziehen sich auf Fachrichtungen in Sektoren, die sich durch einen hohen Frauenanteil auszeichnen.
  (Basiswert: yy % der Maßnahmen; Zielwert: xx % der Maßnahmen bis Monat/Jahr)

Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- **Differenziert:** xx % von Unternehmer/innen bestätigen, dass das *Business Development* Angebot differenzierte und den geschlechtsspezifischen Disparitäten angepasste Unterstützungs- und Beratungsleistungen anbietet.
  (Basiswert: yy % der Unternehmer/innen; Zielwert: xx % der Unternehmer/innen in Monat/Jahr)
- **Selektiv:** xx % der Frauen, die eine Serviceleistung in Anspruch genommen haben, erklären 6 Monate später, dass die erhaltenen Hilfestellungen nützlich waren.
  (Basiswert: 0; Zielwert xx % der Frauen in Monat/Jahr)
- **Selektiv:** Die Anzahl der Nachfragen nach Marktinformationen und modernem Agrarmanagement, die von Frauen beim Beratungsdienst abgerufen werden, steigt um xx % an.
  (Basiswert: yy Nachfragen; Zielwert: zz Nachfragen in Monat/Jahr, entspricht Plus von xx %)
- **Offen:** xx % der befragten Unternehmen bestätigen, dass die Ausbildung in den geförderten Dienstleistungsberufen, in denen mindestens 80 % aller Auszubildenden Frauen sind, ihrem Bedarf entspricht.
  (Basiswert: 0; Zielwert: xx % der befragten Unternehmen in Monat/Jahr)

8. Genderwissen in der Bevölkerung/Zielgruppe

Nicht-Personenbezogener Beispiel-Indikator

- xx Informationsveranstaltungen zu geschlechtsspezifischer Gewalt werden bis Jahr yy umgesetzt.
  (Basiswert: 0 Veranstaltungen; Zielwert: xx Veranstaltungen)

Personenbezogener Beispiel-Indikator

- **Differenziert:** xx % der Bürger/innen im Interventionsgebiet können drei Kernaussagen zu Energieeffizienz im Haushalt wiedergegeben.
  (Basiswert: yy %, Zielwert: xx % der Bürger/innen, geschlechterdifferenzierte Befragung)
- **Selektiv:** xx % der Bürgerinnen geben an, dass das neu erworbene Wissen entscheidend dazu beigetragen hat, dass sie Landrechte erworben haben.
  (Basiswert: yy % der Bürgerinnen; Zielwert: xx % der Bürgerinnen)
- **Offen:** xx Personen sind durch Öffentlichkeitskampagnen geschlechterdifferenziert über HIV/AIDS Risiken und Präventionsmöglichkeiten informiert.
  (Basiswert: yy Personen; Zielwert: xx Personen, geschlechterdifferenzierte Befragung)

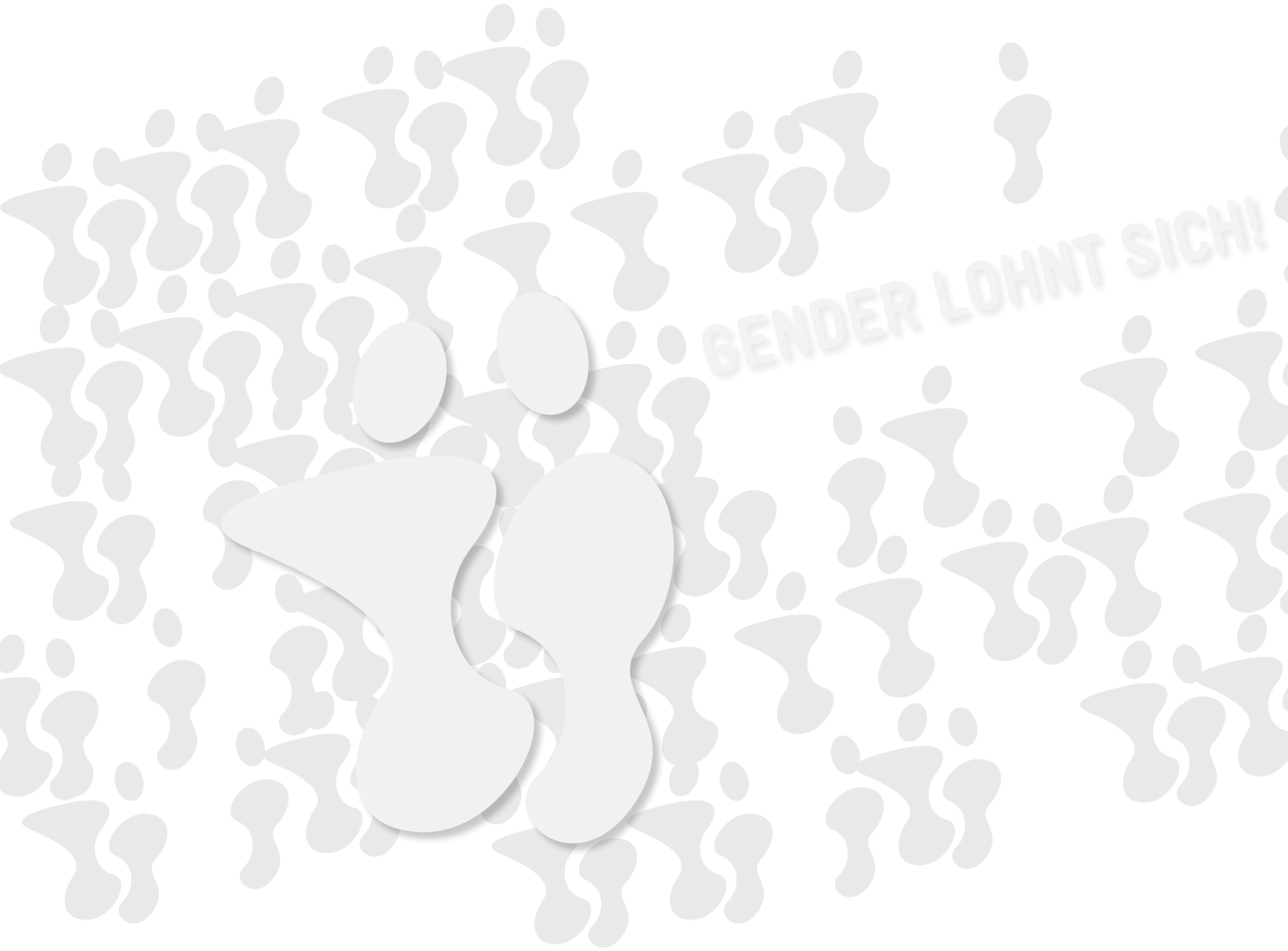
9. Beschäftigung und Einkommen

Dies ist eine zielgruppennahe Dimension, Wirkungen werden üblicherweise differenziert oder selektiv bei Personen beobachtet.

Personenbezogene Beispiel-Indikatoren

- **Differenziert:** xx % der männlichen und xx % der weiblichen Trainingsabsolventen sind in einem Beschäftigungsverhältnis oder haben ein eigenes Unternehmen gegründet.
  (Basiswert: yy %; Zielwert: xx %)
- **Differenziert:** xx Personen finden eine neue Beschäftigung im Energiesektor, darunter 30 % Frauen.
  (Basiswert: yy Beschäftigte im Energiesektor; Zielwert: ww Beschäftigte (Plus xx, davon 30 % Frauen))
- **Selektiv:** Die geförderten Wertschöpfungsketten ermöglichen xx Frauen eine durchschnittliche monatliche Einkommenssteigerung von 10 %.
  (Basiswert: 0 Frauen mit Einkommenssteigerung; Zielwert: xx Frauen in Monat/Jahr)

Notizen



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Friedrich-Ebert-Allee 40
53113 Bonn
T +49 228 4460 - 0
F +49 228 4460 - 1766

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn
T +49 6196 79 - 0
F +49 6196 79 - 1115

E gender@giz.de
I www.giz.de/gender