

Karin Gaesing, Frank Bliss, Carolin Rosenberg

Konzeption und Umsetzung gendertransformativer Ansätze in der Entwicklungszusammenarbeit



BIBLIOGRAPHISCHE ANGABE:

Gaesing, Karin / Bliss, Frank / Rosenberg, Carolin (2025): Konzeption und Umsetzung gendertransformativer Ansätze in der Entwicklungszusammenarbeit, Institut für Entwicklung und Frieden (INEF), Universität Duisburg-Essen (AVE-Studie 40/2025, Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit). DOI: <https://doi.org/10.17185/dupublico/82154>.

Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <https://dnb.dnb.de> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz. Die Lizenzbedingungen sind online verfügbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Impressum

Herausgeber:

Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)
Universität Duisburg-Essen

Logo design: Carola Vogel
Cover design: Katrin Kämpf

© Institut für Entwicklung und Frieden

Lotharstr. 53 D - 47057 Duisburg
Phone +49 (203) 379 4420 Fax +49 (203) 379 4425
E-Mail: inef-sek@inef.uni-due.de
Homepage: <http://inef.uni-due.de>

ISSN 2511-5111



Karin Gaesing
Frank Bliss
Carolin Rosenberg

Konzeption und Umsetzung gendertransformativer Ansätze in der Entwicklungszusammenarbeit

AVE-Studie 40/2025

Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit

Universität Duisburg-Essen
University of Duisburg-Essen

Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)
Institute for Development and Peace

AUTOR*INNEN:

Dr. rer. pol. Karin Gaesing, Geographin und Raumplanerin; seit 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin am INEF, Universität Duisburg-Essen; langjährige Erfahrung in der EZ, u.a. für die GIZ (ehemals GTZ) in Äthiopien und der Côte d'Ivoire in der ländlichen Entwicklung u. a. im Bereich Frauenförderung tätig; in Äthiopien zusätzlich projektübergreifende Beraterin für Gender-Belange bei der GIZ; Tätigkeit als freiberufliche Gutachterin in Afrika und Indien. Gemeinsam mit Frank Bliss 1990-1995 Mitwirkung an der Erarbeitung der ersten BMZ-Gender Strategie. Expertise in Gender, Partizipation, Landnutzungsplanung, Regionalplanung.

E-Mail: karin.gaesing@uni-due.de

Dr. phil. Frank Bliss, Professor für Ethnologie (Entwicklungsethnologie) an der Universität Hamburg und Kooperationspartner des INEF, Universität Duisburg-Essen. Forschungsarbeiten im Maghreb, Ägypten, dem Sudan, anderen Sahelstaaten und Zentral- sowie Südostasien. Als Consultant tätig vor allem bei der Gestaltung und Umsetzung von sozialen *Safeguards* und Gender- sowie armutsbezogenen EZ-Beiträgen. Zusammen mit Karin Gaesing 1990-1995 Mitwirkung an der Erarbeitung der ersten BMZ-Gender Strategie. Im Politikberatungsbereich neben BMZ u.a. tätig gewesen für ADB, ECOWAS, FAO, SADC und die Mekong-Commission.

E-Mail: bliss_consult@t-online.de

Carolin Rosenberg, M.A., Politikwissenschaftlerin mit den Schwerpunkten internationale Beziehungen und Entwicklungspolitik; wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am INEF, Universität Duisburg-Essen. In ihrem Promotionsprojekt untersucht sie aus normtheoretischer Perspektive, wie die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in global-lokalen Interaktionen der Entwicklungszusammenarbeit verhandelt und bestritten wird. Weitere Forschungsschwerpunkte sind: feministische Entwicklungspolitik, Ernährungssicherung, finanzielle Inklusion im ländlichen Raum.

E-Mail: carolin.rosenberg@uni-due.de

Projekthomepage: https://www.uni-due.de/inef/projekt_ave.php

© Umschlagfoto von Karin Gaesing; Graphik im Anhang 2 von FAO et al. 2023.

Das Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) im Rahmen der Sonderinitiative „Transformation der Agrar- und Ernährungssysteme“ (SI AGER) finanziert.

Inhaltsverzeichnis

Zum INEF Forschungsprojekt.....	7
Zusammenfassung	8
English Summary.....	11
1. Einführung.....	14
2. Von der Frauenkomponente über Gender-Mainstreaming zu gendertransformativen Ansätzen.....	17
2.1 Gender-Ansätze in der internationalen EZ.....	17
2.2 Zur Genese des BMZ-Konzepts zur Feministischen Entwicklungszusammenarbeit.....	20
3. Die deutsche feministische Entwicklungspolitik und ihre Umsetzung in die Praxis	25
3.1 Inhalte und Schwerpunkte der BMZ-Strategie „Feministische Entwicklungspolitik“	25
3.2 Umsetzung durch die staatliche deutsche EZ.....	27
3.2.1 Umsetzung durch die GIZ.....	27
3.2.2 Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)	30
3.3 Gendertransformative Konzepte und Aktivitäten bei deutschen NRO	35
4. Gender-Ansätze anderer EZ-Organisationen und Instrumente zu deren Umsetzung.....	42
4.1 Europäische Union (EU)	42
4.2 Economic Community of West African States (ECOWAS)	44
4.3 Internationale Entwicklungsbanken.....	46
4.4 UN-Organisationen	51
5. Allianzen und Arbeitsgruppen zum Thema Gender.....	58
6. Handreichungen und Instrumente zur Identifizierung von gendertransformativen Maßnahmen und zur Bildung von gendertransformativen Indikatoren	62
7. Ableitung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	66
7.1 Die Kontroversen um das „feministische“ Label	66

7.2	Nur wenige Ansätze zur Umsetzung der FemEZ-Strategien in unterschiedlichen soziokulturellen Kontexten.....	68
7.3	Gender wird in Deutschland häufig als Nebentätigkeit und von nicht adäquat qualifizierten Personen bearbeitet.....	72
7.4	Wissen und Erfahrungen im Gender-Bereich werden häufig nicht geteilt.....	73
Literatur		75
Anhänge		90

Abkürzungsverzeichnis

AA	Auswärtiges Amt
ADB	Asian Development Bank (Asiatische Entwicklungsbank)
AFAWA	Affirmative Finance Action for Women Entrepreneurs in Africa
AfDB	African Development Bank (Afrikanische Entwicklungsbank)
AFW	Western and Central African Region (Region West- und Zentralafrika)
AP	Ansprechpartner*in
AVE	Forschungsvorhaben „Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit“
BfdW	Brot für die Welt
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CGIAR	Consultative Group on International Agricultural Research
CSW	Commission on the Status of Women (UN-Frauenrechtskommission)
CLIPs	Country-Level Implementation Plans
DAC	Development Assistance Committee (Entwicklungsausschuss der OECD)
DAWN	Development Alternatives with Women for a New Era
DG INTPA	European Commission's Directorate-General for International Partnerships
DO	Durchführungsorganisation/en
ECOWAS	Economic Community of Western African States
EGDC	ECOWAS Gender Development Center
ECREEE	ECOWAS Centre for Renewable Energy and Energy Efficiency
ECOW-GEN	ECOWAS Programme on Gender Mainstreaming in Energy Access
ESA bzw. ESIA	Environmental and Social Impact Assessment
ESMP	Environmental and Social Management Plan
EU	European Union (Europäische Union)
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations
FD	Finanzdienstleiter
FemEZ	Feministische Entwicklungszusammenarbeit
FGM	Female Genital Mutilation
FZ	Finanzielle Zusammenarbeit
GALS	Gender Action Learning System
GAP	Gender Action Plan
GEF	Gender Equality Framework
GIL	Gender Innovation Labs

GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, bis Januar 2011 Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)
GTA	gendertransformative Ansätze
IDFF	Internationale Demokratische Frauenföderation (engl. Women's International Democratic Federation, WIDF)
IFAD	International Fund for Agricultural Development (Internationaler Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung)
IFPRI	International Food Policy Research Institute
JP GTA	Joint Programme on Gender Transformative Approaches for Food Security, Improved Nutrition and Sustainable Agriculture
JP RWEE	Joint Programme on Accelerating Progress Towards Rural Women's Economic Empowerment
KC	Kompetenz-Center
KMU	Klein- und Mittelunternehmen
LARP	Land Acquisition and Resettlement Plan
MEAL	Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning
Mrd.	Milliarden
NRO	Nichtregierungsorganisationen
ODA	Official Development Aid
OECD	Organisation of Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
OPHI	Oxford Poverty and Human Development Initiative
RGA	Rapid Gender Analyse
RGA-P	Rapid Gender Analysis on Power and Participation
RGAP	Regional Gender Action Plan
SDG	Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung)
SNRD Africa	Sector Network on Rural Development Africa
SNRD GTA-RD	SNRD Working Group on Gender-Transformative Approaches in Rural Development
TZ	Technische Zusammenarbeit
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
WB	World Bank (Weltbank)
WEAI	Women's Empowerment in Agriculture Index
WFP	World Food Programme (Welternährungsprogramm)
WHH	Deutsche Welthungerhilfe
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)
WLiE	Women Lead in Emergencies

Zum INEF Forschungsprojekt

Ziel des vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) seit 2015 geförderten Forschungsvorhabens „Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit“ (AVE) ist es, Empfehlungen für die deutsche staatliche Entwicklungszusammenarbeit (EZ) zu entwickeln, mit welchen Maßnahmen arme, vulnerable und ernährungsunsichere Bevölkerungsgruppen erreicht werden können, um ihre Situation wirksam und nachhaltig zu verbessern. In seiner ersten Phase (2015-2020) lag der thematische Schwerpunkt des Vorhabens auf Landrechten, Landzugang und Landnutzung, Sozialer Sicherung sowie der Einbeziehung armer Bevölkerungsgruppen in Wertschöpfungsketten. Mit einer inhaltlichen Fokussierung auf die ganzheitliche Agrarförderung, den Zugang auch armer Kleinbäuer*innen zu finanziellen Dienstleistungen sowie zur Schulspeisung als Beitrag zur Armutsminderung und Sozialen Sicherung erfolgte die Durchführung der zweiten Phase des Forschungsvorhabens bis Ende 2023. Die Berücksichtigung von Gender, Partizipation und soziokulturellen Aspekten stand dabei als wichtige Querschnittsaufgabe durchgehend im Vordergrund. Mit Beginn des Jahres 2024 trat die feministische EZ zentral in den Fokus der Untersuchungen. Hierbei geht es primär darum, gendertransformativ Ansätze und Wirkungen zu identifizieren und zu untersuchen, wie unterschiedliche EZ-Organisationen das Thema behandeln. Dabei bleibt die sektorielle Ausrichtung des Forschungsvorhabens auf Landwirtschaft, Landzugang, Ernährungssicherung und Agrarfinanzierung sowie Entwicklung des ländlichen Raumes die gleiche wie zuvor.

An der Schnittstelle der spezifischen Bedingungen von Armut und Ernährungsunsicherheit einerseits und dem – möglicherweise unzureichenden – Instrumentarium der EZ andererseits war und ist das Forschungsvorhaben angesiedelt. Aufbauend auf der Analyse bisheriger Probleme bei der Erreichung der genannten Zielgruppen durch die EZ und erfolgreicher Beispiele der Armutsminderung sollen vielversprechende Vorhaben (*good practices*) identifiziert und eingehend untersucht werden. Dabei ist es wichtig, die Umstände des jeweiligen Erfolges genau zu analysieren, um die Übertragungsbedingungen für einen breiteren Kreis von EZ-Maßnahmen in anderen Situationen und Ländern herauszuarbeiten und für die Verantwortlichen im Ministerium und in Durchführungsorganisationen sowie für NRO nutzbar zu machen, wohl wissend, dass es in der EZ keine Blaupausen geben kann.

Die durchgehende Berücksichtigung und Untersuchung von Gender-Aspekten hatte im Forschungsprojekt „Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit“ (AVE) von Beginn an seit 2015 einen wichtigen Platz als eines von drei Querschnittsthemen (neben soziokulturellen Aspekten und Partizipation). Von der Literaturrecherche über die Konzeption und Durchführung der Forschungsarbeiten vor Ort bis hin zur Formulierung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen sind die Lebenssituation von Frauen – und hierbei hauptsächlich Bäuerinnen – mit ihren Wünschen und Potenzialen, ihren Diskriminierungen, Hemmnissen und Problemen, ihre Einbindung in Projektmaßnahmen und die Projektwirkungen auf sie ein Hauptthema von AVE gewesen. In den Vor-Ort-Untersuchungen wurden explizit Bäuerinnen sowie Gruppen von Frauen befragt und dazu möglichst auch Frauen als Interviewerinnen eingesetzt, um die Perspektiven und Meinungen von Frauen zu erfahren. Diese äußern sich erfahrungsgemäß freier, wenn keine Männer bei den Gesprächen zugegen sind, ohne dass indes auf Befragungen und Diskussionsrunden mit gemischten Gruppen verzichtet wurde.

Zusammenfassung

Diese Studie soll als zusammenfassende Bestandsaufnahme die derzeitige Praxis des Umgangs mit feministischer EZ (FemEZ) sowie der Umsetzung gendertransformativer Zielsetzungen und Maßnahmen nebst ihren bisher zu beobachtenden Wirkungen in der deutschen und internationalen EZ dokumentieren, analysieren und daraus Schlussfolgerungen für die deutsche staatliche EZ ableiten. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Studie liegen auf den EZ-Bereichen Ernährungssicherung, Landwirtschaft und Entwicklung des ländlichen Raumes. Regional liegt der Fokus größtenteils auf den Schwerpunktländern der BMZ-Sonderinitiative „Transformation der Agrar- und Ernährungssysteme“, also vor allem auf Afrika und Süd- sowie Südostasien.

Die Studie, deren Ergebnisse u. a. auf einem intensiven Literaturstudium, Intensivinterviews oder Fokusgruppendifkussionen mit insgesamt 75 Vertreter*innen von EZ-Organisationen sowie der eigenen jahrelangen Berufserfahrung der Autor*innen in der EZ basieren, kommt zu folgenden Schlussfolgerungen und Hinweisen für die weitere Arbeit in der deutschen EZ:

1. Während die Inhalte der Strategie des BMZ zur feministischen Entwicklungspolitik einhellig auf Zustimmung stoßen und der Gender-Arbeit in vielen EZ-Organisationen zu einem neuen Schwung verholfen haben, verursacht die Bezeichnung „feministisch“ vielfach Probleme. Diese ergeben sich vor allem im Dialog mit den Partnerorganisationen im Globalen Süden, die dem Begriff teilweise negativ gegenüberstehen. Daher werden bevorzugt Begriffe wie gendertransformative Wirkungen, soziale Inklusion und weiterhin Gender-Mainstreaming genutzt. Wir sehen es als wesentlicher an, die Inhalte der Strategie bestmöglich zu verankern und den neuen Schwung für die Gender-Arbeit zu nutzen, statt auf Begriffen zu beharren.

2. Für die Umsetzung von gendertransformativen Ansätzen (GTA) in Gesellschaften, in denen Geschlechtergleichheit, wenn überhaupt, nur eine untergeordnete Rolle spielt, benötigen die EZ-Organisationen praktische Hinweise und Handreichungen. Soziokulturelle Fachexpertise, Länderkenntnis des Personals und die Sammlung und Aufbereitung von soziokulturellen und Genderdaten sind hier ebenso wichtig für die Konzeption und Umsetzung von GTA wie eine Gewinnung von einflussreichen lokalen Persönlichkeiten für Gender-Themen sowie eine angemessen lange Projektlaufzeit, die gesellschaftlichen Wandel ermöglichen kann.

3. Die Verankerung von Gender über dafür qualifizierte bzw. fortgebildete Mitarbeiter*innen in den Innen- und Außenstrukturen der EZ-Organisationen sollte unbedingt fortgeführt werden. Dabei sollten diese Positionen über ein ausreichendes Zeitbudget verfügen – was bisher zumeist nicht der Fall ist –, um u.a. über ihr Projekt oder ihren Sektor hinaus an Netzwerkaktivitäten teilnehmen zu können.

4. Gerade der Austausch von Wissen und Erfahrungen hinsichtlich GTA sollte in der deutschen EZ noch weiter vorangetrieben werden. Dies kann in Form von aktiv arbeitenden Netzwerken erfolgen oder dadurch, über den direkten Projektzusammenhang hinaus sehr nutzbringende Dokumente wie Gender-Analysen oder methodische Handreichungen öffentlich zugänglich zu machen.

Aus der Kritik am von den meisten Organisationen durchgeführten, aber häufig ineffizienten und nicht auf strukturelle Veränderungen ausgelegten Gender-Mainstreaming und als Antwort auf den Gender Backlash erhob sich die Forderung, die politische Rolle von Gender wieder in den Fokus zu rücken und gendertransformative Wirkungen anzustreben.

Gendertransformativa Ansätze (GTA) zielen darauf ab, die Geschlechterungleichheiten zugrunde liegenden Ursachen nachhaltig und kontextsensibel zu verändern, um geschlechtsspezifische Machthierarchien dauerhaft abzubauen.

Der aktuellen FemEZ-Strategie des BMZ liegt ein menschenrechtsbasierter Ansatz zugrunde, der die Bedürfnisse von marginalisierten Gruppen in den Fokus nimmt, wobei jedoch der Schwerpunkt auf die Überwindung von Geschlechterungleichheiten für Frauen und Mädchen gelegt wird. Erreicht werden soll dies durch gendertransformativa Wirkungen bei EZ-Vorhaben und einen intersektionalen Ansatz. In den Mittelpunkt der Strategie werden die 3 R (Rechte, Ressourcen, Repräsentanz) gerückt. Die Umsetzung der Strategie ist für die staatliche deutsche EZ bindend, während es für die NRO lediglich richtungsweisend sein soll.

Bei der **GIZ** ist das Genderthema institutionell verankert durch Gender-Ansprechpersonen in allen Abteilungen und Ländern. Häufig ist bei diesen Stellen jedoch nur ein geringer Stellenanteil für die Gender-Arbeit vorgesehen. Die GIZ ist bestrebt, ihre Mitarbeiter*innen durch die Entwicklung von Handreichungen und praktischen Anleitungen in der Arbeit mit GTA zu unterstützen. Von hoher Qualität sind zudem viele der Gender-Analysen der GIZ, die für Länder, Sektoren oder projektspezifisch erstellt, jedoch nicht systematisch öffentlich zugänglich gemacht werden.

Gender spielt bei der **KfW** bei den Zielgruppen- und Betroffenenanalysen und darüber hinaus bei den *Environmental and Social Impact Assessments* (ESIA) und den *Safeguards*, die bei Projektprüfungen zur Verhinderung bzw. Reduzierung von schädlichen Wirkungen erhoben werden, eine wichtige Rolle. Allerdings stellt die KfW wie auch die GIZ ihre Analysen nicht einem weiteren Kreis von Nutzer*innen zur Verfügung.

Die von uns befragten **deutschen NRO** wie Brot für die Welt, Misereor, CARE Deutschland, Welthungerhilfe, Kindernothilfe sowie der Dachverband VENRO unterstützen einhellig die FemEZ-Strategie. Viele unter ihnen haben allerdings Partner, die ein traditionelles, patriarchalisches Weltbild vertreten und dem Begriff „feministisch“ sehr ablehnend gegenüberstehen. Um mit diesen Partnern im Gespräch bleiben zu können, wird stattdessen beispielsweise von sozialer Inklusion oder Gender-Mainstreaming gesprochen. Einige NRO beklagen, dass aufgrund der aktuellen Etatkürzungen die Umsetzung von GTA als erste Maßnahmen gestrichen oder auch diesbezügliche Personalstellen wegfallen würden.

Es wurden zwei **Regionalorganisationen** in die Untersuchung mit einbezogen. Zum einen ist dies die Europäische Union als größter ODA-Geber unter den DAC-Mitgliedern. Der EU Gender Aktionsplan III ist richtungsweisend für die deutsche Genderpolitik. Als Regionalorganisation einiger sehr wichtiger Partnerländer der deutschen EZ wurde die ECOWAS untersucht, die sowohl in der eigenen Struktur als auch bei der Beratung der Mitgliedsländer den Schwerpunkt auf Gender-Mainstreaming legt.

Die **internationalen Entwicklungsbanken** wie die Weltbank, die Afrikanische (AfDB) und die Asiatische (ADB) Entwicklungsbank schreiben in ihren Programmunterlagen primär von Gender-Mainstreaming und gendertransformativen Wirkungen, die sie erzielen möchten, nutzen aber aufgrund ihrer sehr heterogenen Partnerstrukturen das Wort „feministisch“ nicht in ihren Dokumenten. An innovativen Ansätzen können hier die *Gender Innovation Labs* der Weltbank genannt werden, die Pilotvorhaben und Wirkungsanalysen durchführen sowie die Organisation intern beraten. Statt Gender wie bisher als Querschnittsthema in die Länderprogramme zu integrieren, wird in der Weltbank derzeit dem Vorschlag nachgegangen, sich stattdessen gezielt mit Gender-Prioritäten zu befassen. Die AfDB setzt sehr auf die Stärkung der ökonomischen Rolle der Frau, wobei eine solche Maßnahme nicht zwangsläufig auch eine Veränderung der Machtstrukturen und ein Empowerment von

Frauen zur Folge hat. Die ADB betont, dass sie Projekte und Programme durch Consultants umsetzen, die vor allem in technischen Aspekten über Expertise verfügen, bei Gender-Themen jedoch nur in geringerem Umfang. So klafften genderbezogene, gute Konzepte und deren Umsetzung in die Praxis häufig auseinander.

Die in Rom ansässigen **UN-Organisationen** FAO, IFAD und WFP arbeiten bei der Entwicklung von Strategien und Handreichungen zum Thema Gender häufig zusammen. Zu nennen sei hier vor allem das *Joint Programme on Gender Transformative Approaches for Food Security, Improved Nutrition and Sustainable Agriculture (JP GTA)*, das zahlreiche sehr praxisnahe Leitfäden und qualitativ hochwertige Berichte veröffentlicht. Diese sind wie auch die *Country Gender Assessments* der FAO frei zugänglich. Allerdings würden sich auch hier die qualitativ hochwertigen Strategien und Handreichungen nur unzureichend in der Umsetzung niederschlagen. UN Women leistet entwicklungspolitische Programmarbeit zur Gleichstellung der Geschlechter vor allem auf regionaler und Länderebene. Um dennoch nah an der Zielgruppe zu agieren, arbeitet die Organisation eng mit vor allem weiblichen Menschenrechtsverteidiger*innen und der Zivilgesellschaft zusammen. UNDP sieht sich mehr als die anderen internationalen Organisationen dem Auftrag der Länder verpflichtet, weshalb das Anstreben struktureller Veränderungen wie GTA nicht immer einfach sei.

So wie die Rom-basierten UN-Organisationen formieren auch andere Organisationen **Allianzen und Netzwerke**. Nicht immer sind diese formell organisiert. Sogenannte *Communities of Practice* erweisen sich für den Austausch von Erfahrungen, die Generierung von Ideen und auch Lobbyarbeit als wichtig. Auch organisationsinterne Netzwerke wie das *Sector Network on Rural Development Africa (SNRD Africa)* der GIZ, das eine Untergruppe zu GTA gegründet hat, fördern den gegenseitigen Austausch zu GTA – digital und durch Workshops.

English Summary

The aim of this study is to summarise and analyse the current practice of dealing with feminist development cooperation (FemDC) and the implementation of gender-transformative objectives and measures as well as the effects observed to date in German and international development cooperation, and to draw conclusions for German official development cooperation. The study focuses on the fields of food security, agriculture and rural development. Regionally, the focus is largely on the priority countries of the BMZ special initiative "Transformation of agricultural and food systems", i.e. primarily on Africa as well as South and Southeast Asia.

The study, the results of which are based on an intensive study of the literature, in-depth interviews and focus group discussions with a total of 75 representatives of development cooperation organisations and the authors' many years of professional experience in development cooperation, comes to the following conclusions and recommendations for further work in German development cooperation:

1. While the contents of BMZ's strategy on feminist development policy have met with unanimous approval and have given gender work a new impetus in many development cooperation organisations, the term "feminist" often causes problems. These arise above all in the dialogue with partner organisations in the Global South, some of which show a negative attitude towards the term. For this reason, terms such as gender transformative impact, social inclusion and gender mainstreaming are preferred. We believe it to be more important to root the content of the strategy in the best possible way and to utilise the new momentum for gender work instead of insisting on terms.

2. For the implementation of gender transformative approaches (GTA) in societies in which gender equality plays only a subordinate role, if at all, development organisations need practical advice and guidance. Socio-cultural expertise, staff knowledge of the country and the collection and processing of socio-cultural and gender data are just as important for the design and implementation of GTAs as the recruitment of influential local personalities for gender issues and an appropriately long project duration that can facilitate social change.

3. The rooting of gender in the internal and external structures of development cooperation organisations through qualified or trained staff should definitely be continued. These positions should have a sufficient time budget – which is not usually the case so far – to be able to participate in networking activities beyond their project or sector.

4. The exchange of knowledge and experience with regard to GTA should be further promoted in German development cooperation. This can take place in the form of actively working networks or by working out very useful documents such as gender analyses or methodological handouts which are publicly accessible beyond the immediate project context.

Criticism of the gender mainstreaming pursued by most organisations, which is often inefficient and not geared towards structural change, and in response to the gender backlash, led to the demand to bring the political role of gender back into focus and to strive for gender-transformative effects. Gender transformative approaches (GTA) aim at changing the underlying causes of gender inequality in a sustainable and context-sensitive manner in order to permanently dismantle gender-specific power hierarchies.

The BMZ's current FemDC strategy is based on a human rights-based approach that focuses on the needs of marginalised groups, with an emphasis on overcoming gender inequalities for women and girls. This is to be achieved through gender-transformative effects

in the context of development cooperation projects and an intersectional approach. The 3 Rs (rights, resources, representation) are placed at the heart of the strategy. The implementation of the strategy is binding for German governmental development cooperation, while it is merely intended to serve as a guideline for NGOs.

At **GIZ**, the gender issue is institutionally rooted through gender contact persons in all departments and countries. In many cases, however, only a small proportion of these posts is earmarked for gender work. GIZ endeavours to support its staff in their work with GTA by developing handouts and practical instructions. Many of GIZ's gender analyses, which are prepared for countries, sectors or projects, are also of high quality but are not systematically made available to the public.

Gender plays an important role at **KfW** for the analyses of target groups and affected persons and also for the *Environmental and Social Impact Assessments* (ESIA) and the *safeguards* that are collected in the course of project appraisals to prevent or reduce harmful effects. However, like GIZ, KfW does not make its analyses available to a wider circle of users.

The **German NGOs** we interviewed, such as Bread for the World, Misereor, CARE Germany, Welthungerhilfe, Kindernothilfe and the umbrella organisation VENRO, unanimously support the FemDC strategy. However, many of them have partners who represent a traditional, patriarchal world view and are very opposed to the term "feminist". In order to remain in dialogue with these partners, instead they speak of social inclusion or gender mainstreaming, for example. Some NGOs complain that due to the current budget cuts the implementation of GTA will be the first measures to be cancelled or that related staff positions will be eliminated.

Two **regional organisations** were included into the study. One is the European Union as the largest ODA donor among the DAC members. The EU Gender Action Plan III points the way forward for German gender policy. As a regional organisation of some very important partner countries of German development cooperation, ECOWAS was examined, which focuses on gender mainstreaming both in its own structure and in its advice to member countries.

The **international development banks**, such as the World Bank, the African Development Bank (AfDB) and the Asian Development Bank (ADB), primarily write in their programme documents about gender mainstreaming and the gender-transformative effects they want to achieve, but they do not use the word "feminist" in their documents, due to their very heterogeneous partner structures. Innovative approaches include the World Bank's *Gender Innovation Labs*, which carry out pilot projects and impact analyses and advise the organisation internally. Instead of integrating gender into the country programmes as a cross-cutting issue, as has been the case up to now, the World Bank is currently considering the idea of dealing specifically with gender priorities instead. The AfDB places great emphasis on strengthening the economic role of women, although such measures do not necessarily result in a change in power structures and the empowerment of women. The ADB emphasises that it implements projects and programmes through consultants who have expertise primarily with technical aspects but only to lesser extent with gender issues. As a result, there is often a gap between good gender-related concepts and their practical implementation.

The Rome-based **UN organisations** FAO, IFAD and WFP often work together to develop strategies and handouts on the topic of gender. The *Joint Programme on Gender Transformative Approaches for Food Security, Improved Nutrition and Sustainable Agriculture* (JP GTA), which publishes numerous very useful guidelines and high-quality reports, should be particularly mentioned here. Like the FAO's *Country Gender Assessments*, these are freely accessible.

However, also here the high-quality strategies and guidelines are not sufficiently reflected in implementation. UN Women carries out development policy programme work on gender equality primarily at regional and country level. However, in order to remain close to the target group, the organisation works closely with women human rights defenders and civil society in particular. More than other international organisations, UNDP considers itself to be committed to the mandates given by the countries, which is why striving for structural changes such as GTA is not always easy.

Just like the Rome-based UN organisations, other organisations also form **alliances and networks**. These are not always formally organised. So-called *communities of practice* are proving to be important for the exchange of experience, the generation of ideas and also lobbying. Internal organisational networks such as GIZ's *Sector Network on Rural Development Africa* (SNRD Africa), which has established a subgroup on GTA, also promote mutual exchange on GTA – digitally and through workshops.

1. Einführung

Diese Studie soll als zusammenfassende Bestandsaufnahme den derzeitigen Status Quo zum Umgang mit feministischer EZ (FemEZ) sowie der Umsetzung gendertransformativer Zielsetzungen und Maßnahmen nebst ihren intendierten Wirkungen in der deutschen und internationalen EZ dokumentieren, analysieren und daraus Schlussfolgerungen für die deutsche staatliche EZ ableiten. Unser regionaler Fokus liegt größtenteils auf den Schwerpunktländern der BMZ-Sonderinitiative „Transformation der Agrar- und Ernährungssysteme“, d.h. Afrika südlich der Sahara sowie Süd- und Südostasien. Da das Forschungsvorhaben in enger Kooperation mit der Sonderinitiative durchgeführt wird, liegen die inhaltlichen Schwerpunkte entsprechend auf den EZ-Bereichen Ernährungssicherung, Landwirtschaft und Entwicklung des ländlichen Raumes sowie primär auf Ländern, in denen die deutsche EZ in den Bereichen Landwirtschaft und ländliche Entwicklung einen ihrer Schwerpunkte hat und zudem hauptsächlich auf Ländern der ersten zwei Phasen des Forschungsvorhabens.

In die Untersuchung einbezogen wurden die Organisationen der staatlichen deutschen EZ, sowie NRO, internationale Organisationen und Entwicklungsbanken, die sich in den oben angegebenen Regionen mit Landwirtschaft, Ernährungssicherung und ländlicher Entwicklung befassen.¹ Aufgrund begrenzter zeitlicher und finanzieller Ressourcen fokussierten wir dabei vor allem auf solche Organisationen, von denen wir durch vergangene Recherchen annehmen, dass sie sich mit gendertransformativen Ansätzen auseinandersetzen. Einige Organisationen, so vor allem die bilateralen EZ-Organisationen anderer Länder, konnten aufgrund von fehlenden Zugangsmöglichkeiten und mangelnder Responsivität nicht berücksichtigt werden. Die durchgeführten Interviews konzentrierten sich auf Mitarbeiter*innen, die in der Organisation für Gender-Fragen zuständig sind und/oder in Abteilungen arbeiten, die Landwirtschaft, Ernährungssicherung oder ländliche Entwicklung zum Thema haben. Da wir im Wesentlichen mit Personen gesprochen haben, die mit dem Thema Gender beschäftigt sind, kann dies einen gewissen Gender-Bias implizieren. Insgesamt wurden im Zeitraum von Februar bis September 2024 zumeist virtuelle Gespräche mit 19 Mitarbeiter*innen von deutschen staatlichen EZ-Organisationen, 22 Mitarbeiter*innen von NRO, 21 Mitarbeiter*innen von internationalen Organisationen (inklusive Entwicklungsbanken und Regionalorganisationen) sowie 13 weiteren Expert*innen zum Thema geführt, wobei mit manchen Personen mehrfach gesprochen wurde. Insgesamt wurden 75 Personen interviewt. Mit eingeflossen in die Studie ist ebenfalls die jahrelange praktische Erfahrung der Autor*innen dieses Berichts, sei es in der Forschung, der Tätigkeit als entwicklungspolitische*r Gutachter*in oder als entsandte Langzeitfachkraft für eine EZ-Organisation.

Die Untersuchung, die den Stand des Themas im Dezember 2024 abbildet, will zwar nicht den Anspruch einer umfassenden Bestandsaufnahme der weltweiten und deutschen Praxis im Umgang mit transformativer Gender-Arbeit bzw. feministischer EZ erheben, jedoch umfasst sie insgesamt die wichtigsten Akteure in der deutschen und internationalen EZ. Über einzelne Organisationen wird dabei nicht umfassend berichtet, sondern es werden Standpunkt und Umgang zu GTA und feministischer EZ sowie besonders interessante und innovative Herangehensweisen hervorgehoben. Wenn etwas also als besonders gut bzw.

¹ Die Autor*innen möchten an dieser Stelle allen derzeitigen und früheren Mitarbeiter*innen des BMZ und der unterschiedlichen nationalen und internationalen Entwicklungsorganisationen für zum Teil lange Interviews und auch die Überlassung von Material sehr herzlich danken.

hervorragend oder auch als weniger erfolgreich bis hin zu problematisch herausgestellt wird, so erfolgt dies im Sinne eines Lehrbeispiels. Dies muss aber folglich nicht bedeuten, dass die Institution insgesamt besonders gut oder schlecht in Sachen Gender arbeitet. Aus den gesammelten Informationen leiten wir auch vor dem Hintergrund der eigenen jahrelangen Erfahrungen Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die deutsche EZ ab.

Das wichtige Thema der Übergangshilfe und eine Einbeziehung fragiler Staaten werden in unserem Forschungsvorhaben und entsprechend in dieser Studie ausgeklammert, weil eine Feldforschung vor Ort, die im empirischen Teil unserer Arbeit 2024-2025 besonders wichtig ist, in ländlichen Regionen in diesen Ländern aus Sicherheitsgründen zumeist nicht möglich ist.

Die Bearbeitung des Themas der vorliegenden Studie erfolgte in mehreren, zum Teil parallel verlaufenden Schritten:

- (1) Auflistung von relevanten EZ-Organisationen und Interviewpartner*innen; Kontaktrecherche und -aufnahme;
- (2) Sichtung und Auswertung von wissenschaftlichen Veröffentlichungen zu den Themen feministische EZ und gendertransformative Ansätze (GTA) sowie der Konzeptpapiere, Veröffentlichungen und Internetauftritte der deutschen staatlichen und einiger nichtstaatlichen EZ-Organisationen sowie internationaler Organisationen²;
- (3) Durchführung von zumeist virtuellen Interviews und Diskussionen mit den Mitarbeiter*innen zahlreicher EZ-Organisationen sowie weiteren EZ-Expert*innen, die sich vor allem mit den Themen Gender, Landwirtschaft, Ernährungssicherung und ländliche Entwicklung beschäftigen. Deren Anonymität bleibt in unserem Berichten ausdrücklich gewährleistet;
- (4) Bewertungen der Materialien und Erstellung des Berichts.

Dem Forschungsprojekt liegt ein inklusives, nicht binäres Geschlechterverständnis zugrunde, welches die Existenz vielfältiger Geschlechtsidentitäten und sexueller Orientierungen anerkennt. Zugleich konzentriert sich das Forschungsvorhaben vor allem auf Frauen und Mädchen als marginalisierte Gruppe, insofern sie weltweit die größte diskriminierte Gruppe darstellen. Zudem dominieren die binären Kategorien weiblich/männlich nach wie vor weltweit, insbesondere in ländlichen Gesellschaften, und prägen damit weiterhin Programme und Projekte der Entwicklungszusammenarbeit zur Armutsreduzierung und Ernährungssicherung im ländlichen Raum, die im Fokus des Forschungsvorhabens stehen. Eine weitere wichtige Kategorie im Bereich Landwirtschaft und ländliche Entwicklung sind benachteiligte soziokulturelle und indigene Bevölkerungsgruppen wie z.B. Landlose und diskriminierte ethnische Gruppen.

Der Bericht ist so aufgebaut, dass zunächst in Kapitel 2 die Genese der Frauenförderung im internationalen und im deutschen Bereich aufgearbeitet und so zur FemEZ-Strategie des BMZ hingeleitet wird. Anschließend wird in Kapitel 3 dessen Umsetzung in die Praxis für deutsche staatliche und nichtstaatliche EZ-Organisationen beleuchtet, wobei aufgrund der relativ kurzen Zeit zwischen Vorlage der Strategie und diesem Bericht insbesondere der Weg zur feministischen EZ über eine transformativ ausgerichtete Gender-Politik im Vordergrund

² In dieser Studie werden nur durch die jeweiligen Organisationen bzw. Interviewpartner*innen freigegebene Dokumente angeführt.

steht. Kapitel 4 stellt die Ansätze anderer, insbesondere multilateraler Geber vor. In Kapitel 5 gehen wir auf Allianzen im Bereich der gendertransformativen Ansätze ein und stellen in Kapitel 6 Arbeitshilfen und Instrumente verschiedener Organisationen zur Formulierung von Maßnahmen und Indikatoren vor. Das abschließende Kapitel 7 fasst die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und schlägt direkt im Anschluss an jede Schlussfolgerung Empfehlungen für die deutsche EZ vor.

2. Von der Frauenkomponente über Gender-Mainstreaming zu gendertransformativen Ansätzen

2.1 Gender-Ansätze in der internationalen EZ

Der derzeitige Ansatz der Förderung von gendertransformativen Wirkungen als wichtigem Baustein einer Feministischen EZ (FemEZ) baut auf einem langen Erfahrungsschatz und dem Input von Aktivist*innen, Forscher*innen und Entwicklungsexpert*innen auf. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die zu unterschiedlichen Zeiten, aber auch teilweise parallel verfolgten Ansätze zur Förderung von Frauen in Ländern des Globalen Südens. Die Zeitangaben in der Tabelle beziehen sich dabei auf die ungefähre Kernzeit des jeweiligen Ansatzes. Manche der angeführten Ansätze oder Elemente werden jedoch von EZ-Organisationen und nationalen Institutionen in ärmeren Ländern bis heute verfolgt.

Tab. 1: Ansätze zur Förderung von Frauen in Ländern des Globalen Südens³ (eigene Darstellung).

Zeit	Ansatz	Charakteristika
1940-70	Wohlfahrt	Fokus auf reproduktive Rolle von Frauen, keine strukturellen Veränderungen anvisiert.
1970er	Equity (Women in Development, WID)	Gleichheit von Frau und Mann angestrebt, reproduktive, produktive und gesellschaftliche Rolle von Frauen angesprochen, Frauen als Entscheidungsträgerinnen, Zugang zu Ressourcen.
1970er	Grundbedürfnisstrategie, Anti-Poverty (WID)	Fokus auf einkommenschaffende Maßnahmen, Kreditprogramme für Frauen; aber auch projektferne Frauenkomponenten in Projekten wie Häkelkurse usw.
1980-90	Efficiency (WID)	Intention, über ökonomische Partizipation zu Gleichheit für Frauen zu gelangen; aber vielfach Instrumentalisierung der Frauen für Entwicklung, ohne dass Frauen selbst davon strukturell profitieren.
1970er; ab 1985	Empowerment	Über Organisation und Mobilisierung zu größerer <i>self-reliance</i> von Frauen gelangen.
1980 - 90	Gender and Development (GAD)	Gender als Querschnittsaufgabe, geht mit vielen Analysetools strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern an: dreifache Rolle der Frauen, Arbeitsbelastung, Entscheidungsgewalt, Zugang zu und Kontrolle über Ressourcen, praktische und strategische Genderbedürfnisse.
1990 - dato	Gender Mainstreaming	Gender in alle Projekte und Organisationen integrieren, Gender-Ansprechpartner*innen werden institutionalisiert.
2014 - dato	Feministische EZ	Fokus und Herangehensweise je nach Akteur unterschiedlich; Gemeinsamer Nenner: angestrebt werden gendertransformativa Wirkungen und struktureller Wandel.

Die Entwicklung der vorgestellten Ansätze ist eng verknüpft mit der jeweiligen Ausrichtung der allgemeinen Entwicklungsstrategien (so z.B. wirtschaftsorientierte Entwicklungsstrategien wie der Modernisierungsansatz, die Grundbedürfnisstrategie,

³ Die Tabelle und der Inhalt des Kapitels basieren vorwiegend auf Bliss et al. 1994, Gaesing 2001, Kerstan 1995, Milward et al. 2015, Moser 1989 und Rodenberg 2023. Vor allem bei der Feministischen EZ sind in der Strategie neben Frauen auch andere marginalisierte Gruppen eingeschlossen.

Strukturanpassungsprogramme) einerseits und mit der Institutionalisierung von Frauenfragen im UN-System andererseits. So wurde man, auch angeregt durch die wegweisende Publikation von Ester Boserup (1970) zur ökonomischen Rolle der Frau, auf die produktive Rolle von Frauen aufmerksam und begann, Frauen durch einkommenschaffende Tätigkeiten zu fördern. Dass die ökonomische Förderung nicht automatisch mit einer Entwicklung zur Geschlechtergerechtigkeit hin einhergeht, wurde dabei außer Acht gelassen. Geschlechtergerechtigkeit als eigenes Entwicklungsziel wurde nicht verfolgt.

Die UN-Weltfrauenkonferenz in Nairobi 1985 stellte einen Wendepunkt in diesem Denken dar. Vor allem Wissenschaftlerinnen und Aktivistinnen des Globalen Südens forderten dort vehement ein Empowerment von Frauen (siehe Box 1). Eng mit dieser Entwicklung verbunden ist der Aufbau des Netzwerkes *Development Alternatives with Women for a New Era* (DAWN), welches die Forderungen von Frauen bündelte und in den internationalen Diskurs einbrachte. Jedoch wurden die Ansätze „Empowerment“ und „Gender-Mainstreaming“ erst durch die vierte UN-Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 von Entwicklungsorganisationen aufgenommen und benötigten somit einen langen Weg bis zur Umsetzung.

Box 1: Die Rolle der Weltfrauenkonferenzen und von internationalen Netzwerken

Die verstärkte Fokussierung auf Gleichstellungsfragen in der internationalen Entwicklungsagenda ab Mitte der 1970er Jahre lag nicht zuletzt auch am Erstarken der weltweiten zivilgesellschaftlichen Frauenrechtsbewegung. So erklärte auf Initiative der Internationalen Demokratischen Frauenföderation (IDFF)⁴ die UN das Jahr 1975 zum Internationalen Jahr der Frau. Dieses wurde zum Auftakt einer ganzen Dekade, im Rahmen derer auf drei UN-Weltfrauenkonferenzen – 1975 in Mexiko-Stadt, 1980 in Kopenhagen und 1985 in Nairobi – die gesellschaftliche Stellung der Frau auf den Prüfstand gestellt wurde. 1995 gipfelte dies auf der vierten und bisher letzten Weltfrauenkonferenz in der Verabschiedung der Aktionsplattform von Peking, die maßgeblich dazu beitrug, die Themen Gleichberechtigung und Frauenrechte dauerhaft auf der UN-Agenda zu etablieren.

Die parallel zu den UN-Konferenzen stattfindenden Foren der nichtstaatlichen Organisationen stellten zugleich eine wichtige Plattform zum Austausch und zur länderübergreifenden Vernetzung der Frauenbewegung dar. Denn diese war in ihren Erfahrungen und Forderungen keinesfalls geeint. Insbesondere Feministinnen des Globalen Südens hinterfragten und kritisierten ab den späten 1970er Jahren zunehmend die Sichtweisen von Feministinnen aus dem Globalen Norden. Damit einher gingen Debatten um weiße Privilegien, Kolonialismus, Rassismus und die Klassenfrage, die Anerkennung von Differenzen und die Umverteilung globalen Reichtums. Trotz dieser Spannungen boten die UN-Konferenzen den Rahmen für eine zielgerichtete und strategische „Verschwisterung“ (Wichterich 2020). Sie förderten das Verständnis für die Vielfalt der Bedürfnisse und Lebensrealitäten von Frauen und erwiesen sich als entscheidender Katalysator für die Berücksichtigung ihrer Belange auf nationaler Ebene (Bunch 2009).

Besonders Feministinnen und Gruppierungen aus dem Globalen Süden sowie aus einzelnen sozialistischen Staaten traten als zentrale Akteurinnen bei der Themensetzung und den Verhandlungen mit Regierungen hervor. Eine bedeutende Rolle spielte dabei das 1984 von Wissenschaftlerinnen und Aktivistinnen des Globalen Südens gegründete Netzwerk DAWN. Dieses lenkte den Blick auf die Rolle des damaligen dominierenden

⁴ Die IDFF (engl. Women's International Democratic Federation, WIDF) wurde auf Initiative von Frauen des linken Spektrums als Dachverband einer Vielzahl von Frauenorganisationen 1945 in Paris gegründet. An der Gründungssitzung nahmen Frauen aus 40 Ländern teil.

Entwicklungsparadigmas und der damit verbundenen Wirtschaftspolitik bei der Verfestigung ungleicher Geschlechterverhältnisse in Entwicklungsländern. Als Alternative stellte DAWN auf der dritten UN-Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi sein Empowerment-Konzept vor mit der zentralen Forderung nach einem Macht- und Systemwechsel: alternative Entwicklungswege statt „eines größeren Stücks vom vergifteten Kuchen“ (Sen / Grown 1987). Damit rückte die Auffassung in den Fokus, dass die Gleichstellung der Geschlechter mit sozialer und ökonomischer Gerechtigkeit Hand in Hand gehen müsse.

Daneben fanden auch in den anderen UN-Weltkonferenzen der 1990er Jahre zivilgesellschaftliche Sichtweisen verstärkt Berücksichtigung. So prägten Frauenorganisationen die Agenden und Outcomes der UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung 1992 in Rio de Janeiro, der Wiener Menschenrechtskonferenz 1993 und der Weltbevölkerungskonferenz 1994 in Kairo maßgeblich mit. Dabei waren sie nicht mehr „nur“ Teilnehmende am Rande, sondern aktiv an Vorbereitungs- und Verhandlungsprozessen beteiligt.

Obwohl Gender-Mainstreaming, oft im Zusammenspiel mit Empowerment, durchaus eine akzeptierte und gängige Strategie ist, wurde gerade am Gender-Mainstreaming vielfache Kritik geübt, die die Analyse von Milward et al. (2015) gut zusammenstellt. Im Wesentlichen wird bemängelt, dass der politische, sozial-transformative Aspekt immer weiter in den Hintergrund rückte, während EZ-Organisationen und lokale Institutionen des Globalen Südens immer ausgefeiltere Methoden und Verfahren entwickelten, Gender in ihre Organisationen einzubringen. Die tatsächliche Umsetzung von Maßnahmen und damit die Erzielung von Wirkungen würde dabei vernachlässigt. Die Autor*innen sprechen deshalb von einer „lost political dimension“ (ebd.: 77). Zudem seien die eingerichteten Gender-Arbeitsseinheiten wie auch ihre Vorgängerinnen, die WID-Units, häufig in ihren Organisationen isoliert und mit zu wenig Personal und finanziellen Ressourcen ausgestattet gewesen.

Aus dieser Kritik heraus und aktuell befeuert als Antwort auf den „Gender Backlash“ (s. Box 2) wurden die Forderungen nach einer Betonung der bzw. der Rückbesinnung auf die politische Rolle von Gender und der Erzielung von gendertransformativen Wirkungen lauter.

Der Bedeutungsgewinn von gendertransformativen Ansätzen (GTA) in der bilateralen, multilateralen und nichtstaatlichen Entwicklungszusammenarbeit spiegelt sich unter anderem in der wachsenden Zahl nationaler und internationaler Referenzdokumente zur Gleichstellung der Geschlechter wider, in denen die Bedeutung von GTA betont wird. Obwohl sich diese Ansätze im Detail mitunter unterscheiden, eint sie die Grundannahme, dass es zwar notwendig ist, sich auf die Bekämpfung der Symptome von Geschlechterungleichheit zu konzentrieren, wie z.B. den ungleichen Zugang zu produktiven Ressourcen, dass dies allein aber nicht ausreicht, um Geschlechtergerechtigkeit herzustellen.

Vielmehr zielen GTA darauf ab, die Geschlechterungleichheiten zugrundeliegenden Ursachen nachhaltig und kontextsensibel zu verändern, um geschlechtsspezifische Machthierarchien dauerhaft abzubauen (McDougall et al. 2021: 366). Dazu gehören beispielsweise diskriminierende Einstellungen, Geschlechterrollen und -stereotype, ungleiche soziokulturelle Normen und Praktiken sowie diskriminierende Gesetze, die insbesondere aus patriarchalen Machtverhältnissen resultieren und durch diese aufrechterhalten werden. Ein gendertransformativer Wandel geht daher über isolierte Maßnahmen zur Beseitigung einzelner geschlechtsspezifischer Ungleichheiten hinaus (ebd.: 366). Vielmehr geht es darum,

sowohl formelle als auch informelle strukturelle Hindernisse für die Gleichstellung der Geschlechter zu überwinden und dadurch gleichberechtigtere Machtverhältnisse in Haushalten, Gemeinschaften und Gesellschaften zu fördern (McDougall et al. 2021; Wong et al. 2019). Zu diesem Zweck setzen GTA auf verschiedenen miteinander verbundenen Ebenen an (z.B. individuell, zwischenmenschlich, haushaltsbezogen, gesellschaftlich, systemisch) und beziehen dabei auch Männer und Jungen, männliche Entscheidungsträger sowie traditionelle und religiöse Autoritäten aktiv mit ein, um diese für die Problematik zu sensibilisieren und deren Unterstützung für den sozialen Wandel zu mobilisieren.

Box 2: Der Gender Backlash

Aust et al. (2020) definieren „Backlash“ als Widerstand gegen einen fortschrittlichen sozialen Wandel. Nach vielen Fortschritten im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit in den 1990er Jahren, stellen Forscher*innen und Praktiker*innen seit einiger Zeit einen Gender Backlash, also einen auf genderbezogenen Fortschritt gerichteten Widerstand fest. Dieser zumeist, aber nicht nur von Männern geäußerte Widerstand wird häufig befeuert von der Furcht, Privilegien und Macht zu verlieren bzw. von dem Wunsch zu einem idealisierten, vermeintlich besseren früheren Zustand zurückzukehren. So wird mit Gender Backlash oft der Verlust des Wertes der Familie und damit der sozialen Sicherheit verbunden (ebd.). Auch wird die Existenz nicht-binärer, d.h. über die Kategorien Mann und Frau hinausgehende Geschlechter, vehement negiert (ebd.).

Das *Institute of Development Studies* (IDS) in Sussex veröffentlichte 2024 eine Zusammenstellung von Forschungsarbeiten zum Gender Backlash mit Fokus auf den Globalen Süden. Edström et al. (2024: 4ff.) differenzieren hierin drei unterschiedliche Ausprägungen von Gender Backlash:

- (1) „Voice and tactics“ (Stimme und Taktik) – hier wird beispielsweise Opfern von häuslicher Gewalt die Stimme zur Anklage genommen, indem die meist weiblichen Opfer für die Gewalt mitverantwortlich gemacht werden;
- (2) „Framings and direction“ (Rahmung und Richtung) – ethnische oder religiöse Minderheiten sowie nicht-binäre Personen werden als minderwertig, feindlich usw. dargestellt; auch wird Geschlechtergerechtigkeit z.B. als „nicht-afrikanisch“ bezeichnet, als etwas, das die traditionelle Familie zerstört;
- (3) „Temporality and structure“ (Dauer und Struktur) – Gender Backlash kann für kurze Zeit auftreten, wiederkehren oder sich dauerhaft etablieren.

2.2 Zur Genese des BMZ-Konzepts zur Feministischen Entwicklungszusammenarbeit⁵

Bereits in den 1960er und frühen 1970er Jahren wurden Frauen als Zielgruppe in die deutsche „Entwicklungshilfe“ eingebunden. Im Fokus standen dabei Wohlfahrtsmaßnahmen,

⁵ Die Autor*innen möchten hier Prof. Dr. Michael Bohnet für Interviews und die Überlassung von Material aus den Dekaden zwischen 1980 und den 2000er Jahren herzlich danken. Er war lange Jahre als Leiter des Evaluationsreferates und später Abteilungsleiter im BMZ tätig und hatte z.B. das Ministerium 1995 auf der Pekinger Weltfrauenkonferenz vertreten.

anknüpfend an den „typisch weiblichen Aufgabenbereich der Reproduktion“⁶, oder Frauen wurden in den 1970er Jahren z.B. in Agrarvorhaben mit Näh- oder Strickkursen beschäftigt, die von den zumeist männlichen deutschen Projektplanern als „typische Frauenarbeiten“ angesehen wurden, statt sie in ihrer wichtigen Rolle als landwirtschaftliche Produzentinnen zu unterstützen und zu fördern⁷. Bemerkenswert ist, dass der ansonsten sehr engagierte Minister Erhard Eppler (1968-1974), dem die EZ ihren teilweisen Wandel von einer primär außenpolitisch geleiteten westdeutschen Interessenvertretung hin zu einer deutlicher altruistischen Politik zur Verbesserung der Lebensbedingungen in den Entwicklungsländern zu verdanken hat, Frauen als wichtige Akteurinnen bei dieser Politik kaum im Blick hatte. Dies änderte sich erst mit Marie Schlei als Ministerin (1976-1978), die in ihrem Beitrag *Frauen in der Dritten Welt* (1978) auf die besonders negativen Lebensbedingungen von Frauen in der sogenannten „Dritten Welt“ hinwies („Frauen sind die Lasttiere, die Dienerinnen, die Sklaven, die Putzfrauen ...“; zit. nach Bohnet 2019: 104) und die Erstellung eines Grundsatzpapiers zur Frauenförderung veranlasste. Erstmals wurde dabei gefordert, die Interessen von Frauen bei möglichst allen Projekten zu berücksichtigen. Umgesetzt wurde diese Forderung de facto ganz überwiegend in der Form, dass jetzt einige Projekte, bei weitem nicht die Mehrzahl, eine „Frauenkomponente“ angehängt bekamen.

Dies erfolgte in etwa so, dass ein landwirtschaftliches Projekt, bei dem neue Kulturtechniken im Anbau der Grundnahrungsmittel Mais, Hirse oder Reis vermittelt werden sollten, bei den neuen Verfahren ausschließlich mit Männern arbeitete. Frauen wurden daneben z.B. mit einer Komponente „Anlegen eines Kräutergartens“ bedacht. Dass diese allerdings bei der Erzeugung der drei Grundnahrungsmittel mindestens die Hälfte, oft aber drei Viertel der Arbeit leisteten und in einer Reihe von Gesellschaften Frauen auch große Anteile an den Flächen eigenständig bewirtschafteten, wurde komplett übergangen.

Hinsichtlich solcher Frauenkomponenten sollte sich bis Anfang der 1990er Jahre nur wenig ändern, obwohl die Frauenförderung mit einem ersten eigenen *Konzept für die Förderung von Frauen in Entwicklungsländern* endlich 1988 als eigenständiger Politikbereich innerhalb der deutschen staatlichen EZ definiert worden war (vgl. BMZ 1988). Vorausgegangen waren hierfür zwei Evaluationen, *Aus Fehlern lernen* (BMZ 1986) und eine Querschnittsauswertung über *Die Auswirkungen von Projekten der ländlichen Entwicklung auf die Lebenssituation von Frauen* (BMZ 1987).

Die Studien bestätigten einerseits, dass viele Projekte ohne hinreichende Kenntnisse der soziokulturellen Rahmenbedingungen ihres Umfeldes geplant und implementiert worden waren und die Verantwortlichen de facto Frauen bzw. ihre besondere Situation überhaupt nicht oder kaum zur Kenntnis nahmen. Andererseits wurde deutlich, dass die Potenziale von Frauen für die ländliche Entwicklung bei den bisherigen Ansätzen massiv vernachlässigt worden waren. Im Folgejahr erschien zum Thema ein inhaltliches Kompendium, in dem das BMZ mit seiner neuen Frauenförderpolitik erstmals an die Öffentlichkeit ging (BMZ 1989a) sowie parallel dazu ein erster Bericht an das Parlament zur Umsetzung des neuen Frauenförderkonzepts (1989b).

Einhergehend mit dem Wandel in der internationalen Politik zur Frauenförderung (siehe Tab. 1) hin zu einem Gender-Ansatz sollten jetzt die Ursachen der systemischen

⁶ Vgl. Rodenberg 2023, Bliss et al. (1994: 19-50).

⁷ So bereits sehr deutlich von Ester Boserup (1970) festgehalten sowie von Diane Elson (1990) in ihren Ausführungen zur männlichen Voreingenommenheit bzw. internalisierten patriarchalischen Sichtweise (*male bias*) in der EZ.

Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft bei EZ-Vorhaben zumindest mitberücksichtigt werden.⁸ Im Rahmen des Forschungsvorhabens des BMZ *Ansätze der Frauenförderung im internationalen Vergleich* (1993-1994) wurde der internationale „State of the art“ erhoben und auf Grundlage von Sekundäranalysen, aber auch zahlreichen Befragungen von Akteur*innen aus internationalen und bilateralen EZ-Organisationen sowie NRO, eine umfangreiche Empfehlungsliste vorgelegt⁹, die in die Erarbeitung eines ersten BMZ-Gender-Konzepts für die deutsche staatliche EZ einging¹⁰.

Das neue, 1995 veröffentlichte Gender-Konzept des BMZ kam gerade zur richtigen Zeit, da mit der Verabschiedung der Pekinger Aktionsplattform auf der vierten Weltfrauenkonferenz 1995 die Konzepte Empowerment¹¹ und Gender-Mainstreaming weltweit Eingang in die (meisten) entwicklungspolitischen Institutionen fanden. Mit dem Gender-Ansatz sollten nun gesellschaftliche Strukturen, die zu Geschlechterhierarchien führten, beeinflusst werden. Damit hatte das BMZ konzeptionell zumindest den Anschluss an eine „like-minded group“ internationaler und bilateralen Geber, wie z.B. die „Nordics“ (Norwegen, Dänemark, Schweden), gefunden, die in Sachen Gender auch in den Folgejahren eine Vorreiterrolle spielen sollten.

Unter den Ministern Klein (1987-1989), Warnke (1989-1991) und Spranger (1991-1998) stand Gender-Mainstreaming zwar auf der Tagesordnung und das zuständige Referat im Ministerium bekam zeitweise ein Mitzeichnungsrecht im Projektgenehmigungsverfahren. Durch seine engagierte Begleitung an Entscheidungsprozessen zogen sich das Referat und seine Mitarbeiter*innen zum Teil allerdings den Ärger anderer Referate bzw. der zuständigen DO (KfW und GTZ) zu, indem es die Durchführung solcher Vorhaben blockierte, bei denen Frauen gar nicht oder nicht hinreichend berücksichtigt wurden oder sogar mit Nachteilen hätten rechnen müssen. Das Problem allerdings blieb, dass das Ziel einer expliziten Unterstützung von Geschlechtergerechtigkeit seitens der Hausleitung keine besondere Priorität genoss.¹²

Mit der Ministerin Heidemarie Wieczorek-Zeul (1998-2009) wurden Schwerpunkte der BMZ-Tätigkeit v.a. auf eine ökonomische, soziale, ökologische und politische globale Ordnungspolitik gelegt, aber auch die Achtung der Menschenrechte und Förderung von Gleichberechtigung konzeptionell und im Rahmen von EZ-Vorhaben vorangerieben. Explizit sei in diesem Zusammenhang auf Initiativen der Ministerin gegen die Beschneidung von Frauen und Mädchen (*female genital mutilation*, FGM¹³) verwiesen (vgl. Bohnet 2019: 184ff). Dass allerdings Gender-Mainstreaming sich in deutlich mehr Vorhaben mit

⁸ Vgl. Bliss et al. 1994: 34ff; von Braunmühl 2017; Rodenberg 2023.

⁹ Mit dem Schlussbericht Bliss et al. 1994 und für die Weltfrauenkonferenz eine englischer Fassung 1995.

¹⁰ Gleich zu Beginn der Untersuchungen wurde eine Checkliste „Frauenförderung“ zur Ergänzung des BMZ-Evaluierungsrasters vorgeschlagen und umgesetzt. Dies bedeutet allerdings, dass vorher selbst bei größeren Projekt- und Programmevaluationen Wirkungen von EZ-Beiträgen auf Frauen allenfalls unsystematisch in die Untersuchungen einbezogen worden waren.

¹¹ Eine gute Definition für „Empowerment“ bietet die Weltbank-Vertreterin Deepa Narayan (2002 und 2005), die es zunächst auf den notwendigen Veränderungsbedarf bei armen Menschen formuliert hat: „Empowerment is the expansion of assets and capabilities of poor people to participate in, negotiate with, influence, control, and hold accountable institutions that affect their lives“.

¹² So im Rahmen des BMZ-Forschungsvorhabens „Ansätze der Frauenförderung im internationalen Vergleich“ wiederholt vom Untersuchungsteam bestätigt (vgl. Bliss et al. 1994).

¹³ FGM (weibliche Genitalverstümmelung), bei der die weiblichen äußeren Genitalien teilweise komplett weggeschnitten und die betroffenen Mädchen dabei schwer verletzt werden, zum Teil mit Todesfolgen.

Geschlechtergerechtigkeit explizit als Ziel (ggf. auch Nebenziel) auswirken sollte, kann nicht bestätigt werden (vgl. Bliss 2021: 237-269).

Unter Dirk Niebel als Minister (2009-2013) waren vor allem die Strukturreform der TZ sowie die Einbindung privatwirtschaftlicher Aktivitäten in die EZ Kernthemen. Auch trat die ländliche Entwicklung wieder stärker in den Vordergrund, damit verbunden genderbezogene Ziele und Aktivitäten. Allerdings blieben weiterhin – und auf absehbare Zeit in der Folge – gendertransformativ Ziele und Indikatoren rar. Die Wirkungslogiken (*Logframes*) vieler Vorhaben der TZ und FZ wiesen v.a. genderresponsive Indikatoren auf, was sich ganz besonders in den angegebenen Zahlen oder Prozentsätzen von weiblichen Teilnehmerinnen an Fortbildungsmaßnahmen ausdrückte. Auch waren anstelle von Bäuerinnen und Bauern häufig Multiplikator*innen als direkte Zielgruppe benannt, in der Annahme, dass diese ihrerseits bäuerliche Gruppen fortbilden. Ob das Wissen tatsächlich angewendet wurde, blieb unklar, zumal viele Teilnehmerinnen von Kursen gar nicht über eigenes Land verfügten. Beobachter*innen sprachen zudem von einem nur theoretischen Kaskadenprinzip, da die Multiplizierung der Botschaften vielfach gar nicht stattfand. Entsprechend waren viele Zahlen zu von Projekten „erreichten Frauen“ reine Spekulation.

Mit Minister Gerd Müller (2013 bis 2022) wurde Klimapolitik, Nachhaltigkeit im Sinne der SDG und vor allem auch Ernährungssicherung und Beschäftigung großgeschrieben, allerdings blieb die deutsche EZ vom Volumen der Förderung her in hohem Maße auf die Schwellenländer konzentriert (Bohnet 2019: 227). Im 2018 erstellten Konzept *Entwicklungspolitik 2030* kommt der Gender-Begriff nicht vor. Die „Frauenförderung“ wird allerdings rechthebasiert begründet. Dagegen steht die Aussage dazu „[g]leiche Rechte, gleiche Pflichten, gleiche Chancen und gleiche Macht für Frauen und Männer“ (BMZ 2018: 21) in dem Papier ohne jeglichen Maßnahmenbezug.

Dennoch wurden in den 10 Jahren unter Minister Müller einige Weichen gestellt für eine zumindest stärkere Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse von Frauen in der deutschen staatlichen EZ. So wurden erstmals Gender-Aktionspläne (GAP) erstellt, der *GAP II* für die Jahre 2016-2020 (BMZ 2016a), begleitet von jährlichen *Roadmaps* (BMZ 2016, 2017b, 2018, 2019, 2020), für die wiederum bis 2018 jeweils jährliche Umsetzungsberichte erfolgen. Der *GAP II* beinhaltete einen dreigleisigen Ansatz: (i.) Gender-Mainstreaming als Integration einer Geschlechterperspektive in alle entwicklungspolitischen Strategien und Vorhaben, (ii.) die Stärkung von Frauenrechten und Beseitigung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen (Empowerment), und (iii.) die durchgängige Berücksichtigung des Themas im Politikdialog mit den Partnerländern.

2021 sollte bereits ein GAP III erstellt werden. Dazu wurden im Vorjahr 2020 zwei Evaluationen durchgeführt, eine davon beschäftigte sich mit der Verbreitung des GAP in BMZ und DO sowie in welchem Umfang der GAP in der täglichen Arbeit verwendet wurde. Einerseits konnte festgestellt werden, dass der GAP durchgängig nur wenig bekannt und sehr mäßig genutzt wurde. Nur jene unter den 100 befragten EZ-Mitarbeiter*innen, die sich sowieso schon intensiv um Gender-Aspekte bemüht hatten, hatten sich intensiver mit den Papieren beschäftigt und daraus Gewinn für die eigene Arbeit gezogen. Generell musste zudem vermerkt werden, dass im Ministerium und den DO zu viele Konzept-, Strategie- und Anleitungspapiere zirkulierten, als dass man sie für die tägliche Arbeit genauer berücksichtigen könne (vgl. Bliss / Gaesing 2020).

Mit Blick auf die 2023 in einem neuen BMZ Strategiepapier formulierte feministische EZ unter der gegenwärtigen Ministerin Svenja Schulze sowie den erst drei Jahre später als geplant

erstellten *GAP III* (BMZ 2024) liegen bisher keine offiziellen Aus- und Bewertungen hinsichtlich der entwicklungspolitischen Wirkungen vor.¹⁴

¹⁴ Allerdings aus der NRO-Szene u.a. eine Stellungnahme 2024 von VENRO (VENRO 2024a).

3. Die deutsche feministische Entwicklungspolitik und ihre Umsetzung in die Praxis

3.1 Inhalte und Schwerpunkte der BMZ-Strategie „Feministische Entwicklungspolitik“

Mit Veröffentlichung der Strategie *Feministische Entwicklungspolitik – Für gerechte und starke Gesellschaften weltweit* (BMZ 2023a) im März 2023 hat das BMZ die feministische Entwicklungspolitik als übersektorales, für alle Instrumente und Regionen der deutschen Entwicklungspolitik gültiges Leitbild definiert. Darin formuliert das BMZ die Vision einer gerechten Gesellschaft, in der alle Menschen gleichberechtigt und selbstbestimmt am politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben teilhaben können (ebd.: 5, 21). Ziel der feministischen Entwicklungspolitik sei der Abbau diskriminierender Strukturen und die Verwirklichung der Menschenrechte aller. Somit handle es sich nicht um eine Strategie „von Frauen für Frauen“. Vielmehr betont das BMZ, dass die feministische Entwicklungspolitik und der ihr zugrunde liegende **menschenrechtsbasierte Ansatz** die Bedürfnisse und Vulnerabilitäten von marginalisierten Gruppen insgesamt in den Blick nehme.

Dennoch legt die BMZ-Strategie primär einen Fokus auf die Überwindung von Geschlechterungleichheiten und stellt Frauen und Mädchen „in all ihrer Diversität“ (ebd.: 8) als weltweit größte benachteiligte Bevölkerungsgruppe in den Mittelpunkt. Statt Frauen und Mädchen jedoch – wie bisher häufig praktiziert – innerhalb bestehender Strukturen zu unterstützen, rückt die feministische Entwicklungspolitik nun ungerechte Machtstrukturen und deren Veränderung in den Fokus. Dabei zeugt die in der Strategie vorgelegte Analyse der Ausgangslage von einer Auseinandersetzung mit diversen feministischen Strömungen, die ihrerseits in ihren zentralen Konzepten und Grundannahmen unterschiedliche Perspektiven einnehmen.¹⁵ Patriarchat und Sexismus werden in der BMZ-Strategie als Ursachen von Diskriminierung und Unterdrückung ebenso benannt wie Klassismus¹⁶, Ableismus¹⁷ und Rassismus.¹⁸ Machtungleichheiten zwischen dem Globalen Norden und Globalen Süden seien darüber hinaus kolonialen Ursprungs und durch anhaltende koloniale Denkmuster geprägt, so ein weiterer Punkt in der Bestandsaufnahme.

Mit der feministischen Entwicklungspolitik setzt das BMZ folglich bei einem systemischen Wandel an und formuliert eine transformative Ausrichtung der deutschen Entwicklungspolitik. So soll die deutsche EZ zukünftig verstärkt **gendertransformativ** wirken, d.h. auf die Überwindung der strukturellen und systemischen Ursachen von geschlechtsbezogenen Ungleichheiten, wie beispielsweise diskriminierende soziale Normen, Geschlechterrollen und Praktiken, abzielen. Dabei soll ein **intersektionaler**¹⁹ **Ansatz** verfolgt

¹⁵ Einen Überblick über diverse feministische Strömungen, ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede bietet u.a. das Gunda-Werner-Institut für Feminismus und Geschlechterdemokratie (Lenz 2018).

¹⁶ Klassismus ist die Diskriminierung und Unterdrückung von Menschen aufgrund ihrer als niedriger bewerteten sozialen Herkunft oder Position.

¹⁷ Ableismus beschreibt die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen.

¹⁸ Aus feministischer Perspektive kritisch anzumerken bleibt jedoch, dass eine Auseinandersetzung mit dem kapitalistischen und neoliberalen Herrschaftssystem in der BMZ-Strategie fehlt.

¹⁹ Das von der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw Ende der 1980er Jahre geprägte Konzept der Intersektionalität beschreibt die Überschneidung von mehreren Diskriminierungsdimensionen, die sich gegenseitig verstärken. Demnach lassen sich Diskriminierungserfahrungen, die sich beispielsweise aufgrund von Geschlechtsidentität, Herkunft, sozioökonomischem Status, Behinderung oder sexueller

werden, der das Zusammenwirken von unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen berücksichtigt. Darüber hinaus formuliert das BMZ in seiner Strategie zur feministischen Entwicklungspolitik einen **postkolonialen und antirassistischen Anspruch**. Demnach soll die Umsetzung feministischer Entwicklungspolitik unter anderem mit einer Stärkung der Partnerorientierung und einem Abbau der nach wie vor in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit wirkenden kolonialen Kontinuitäten und rassistischen Denkmuster einhergehen. Besondere Bedeutung misst die Strategie darüber hinaus der **Zusammenarbeit mit der (lokalen) Zivilgesellschaft**, insbesondere Frauenrechts-, LGBTQI+- und weiteren Menschenrechtsorganisationen, bei (ebd.: 11ff.).

Die BMZ-Strategie formuliert vier Handlungsfelder, im Rahmen derer die feministische Entwicklungspolitik umgesetzt werden soll²⁰:

1. **Stärkung der „3 R“ (Rechte, Ressourcen, Repräsentanz):** Das erste Handlungsfeld definiert die sogenannten „3 R“ als zentrale Ansatzpunkte für die feministische Entwicklungspolitik. Um Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, sollen diese im Rahmen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit gezielt gestärkt werden. In Bereich der Rechte bedeutet dies, in Zusammenarbeit mit Partnerregierungen diskriminierende Gesetze und Normen abzubauen und die rechtliche Gleichstellung von Frauen und anderen benachteiligten Gruppen voranzutreiben. Des Weiteren sollen deren gleichberechtigter Zugang zu sowie ihre Kontrolle über Ressourcen, wie Bildung, Gesundheitsversorgung, Land und Kredite, gefördert werden. Unter dem Stichwort Repräsentanz fokussiert das BMZ auf die Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und marginalisierten Gruppen sowie ihrer Rolle als Entscheidungsträger*innen in Entscheidungsprozessen. Bei der Ausgestaltung dieses ersten Handlungsfeldes schreibt das BMZ seinen Durchführungsorganisationen GIZ und KfW eine zentrale Rolle zu, die zu einer systematischen Verankerung der Stärkung der „3 R“ in der Planung und Umsetzung von Projekten und Programmen aufgefordert werden.
2. **Verankerung des feministischen Ansatzes über das BMZ-Portfolio hinweg:** Zur Erreichung der Ziele der feministischen Entwicklungspolitik formuliert das BMZ im Rahmen von Handlungsfeld 2 den Anspruch, seine Projekte und Vorhaben qualitativ weiterzuentwickeln. Hervorgehoben wird hierbei insbesondere eine stärkere Verankerung von gendertransformativen und intersektionalen Ansätzen, ebenso wie die Stärkung der Teilhabe lokaler Akteur*innen am gesamten Projektzyklus. Bis 2025 sollen zudem 93 Prozent der neuzugesagten Projektmittel zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter eingesetzt werden, wobei der Anteil der Mittel mit dem Hauptziel der Gleichstellung (GG2-Kennung) auf mindestens acht Prozent verdoppelt werden soll.
3. **Ausbau internationaler Allianzen und Zusammenarbeit mit der feministischen Zivilgesellschaft:** Handlungsfeld 3 unterliegt der Maxime, dass starke Verbündete und feministische Allianzen auf internationaler Ebene notwendig sind, um feministische Agenden und die Stärkung der „3 R“ voranzutreiben. Folglich möchte das BMZ im multilateralen System und in internationalen Gremien für die Elemente

Orientierung ergeben, nicht isoliert voneinander betrachten. Vielmehr überlappen sie sich und lassen an den Schnittstellen neue Formen der Diskriminierung entstehen. (Vgl. Crenshaw 1989)

²⁰ Die Handlungsfelder sind nachfolgend nur verkürzt dargestellt. Für eine ausführliche Darlegung aller formulierten strategischen Ziele siehe BMZ 2023a: 22-33.

einer feministischen Entwicklungspolitik eintreten und Allianzen mit gleichgesinnten Partner*innen ausbauen. Außerdem sollen zivilgesellschaftliche Organisationen, insbesondere des Globalen Südens, darin unterstützt werden, ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Lösungsansätze in Entscheidungsprozesse einfließen lassen zu können. Des Weiteren soll auch im Dialog mit Partnerregierungen konsequent eine feministische Perspektive eingebracht werden, wenngleich Ziele und Programme partnerschaftlich unter Berücksichtigung des jeweiligen Länderkontexts ausgestaltet werden sollen.

- 4. Weiterentwicklung der internen Strukturen und Kompetenzen:** Mit Handlungsfeld 4 richtet das BMZ den Blick nach innen auf die eigenen Strukturen, Prozesse und Arbeitsweisen. Diese müssen, so das Ministerium, einem kontinuierlichen Lern- und Anpassungsprozess unterzogen werden, um die feministische Entwicklungspolitik glaubwürdig und umsetzbar zu machen. Hervorgehoben wird hierbei insbesondere die Identifizierung und Veränderung von Machtungleichheiten, begleitet von einer eingehenden Reflexion der Überzeugungen, Einstellungen und Vorurteile seitens der Mitarbeitenden sowie innerhalb der Arbeitsweisen. Neben Maßnahmen wie Fortbildungsangeboten, der Förderung einer geschlechtergerechten und diversen Personalstruktur oder der Weiterentwicklung bestehender Instrumente und Vorgaben der Programmplanung und -umsetzung, sollen zivilgesellschaftliche Perspektiven sowie das Wissen und die Erfahrungen lokaler Mitarbeiter*innen stärker einbezogen werden. Geprüft werden sollen außerdem Mechanismen zur finanziellen Unterstützung lokaler zivilgesellschaftlicher Organisationen und Akteur*innen. Neben den Arbeitseinheiten des BMZ werden auch die Durchführungsorganisationen aufgefordert einen entsprechenden Lern- und Anpassungsprozess voranzutreiben.

3.2 Umsetzung durch die staatliche deutsche EZ

Die FemEZ-Strategie ist für die deutsche staatliche EZ, also primär GIZ und KfW, bindend, während es für die deutschen NRO lediglich richtungweisend sein soll, diese aber nicht verpflichtet sind, ihre Arbeit an der Strategie auszurichten. Im Folgenden wird dargestellt, wie die deutsche staatliche und nichtstaatliche EZ mit dem FemEZ-Konzept bzw. mit gendertransformativen Ansätzen umgeht und diese in die Praxis umsetzt. Dabei erhebt diese Darstellung nicht den Anspruch der Vollständigkeit, sondern setzt das Schlaglicht auf die Bereiche Landwirtschaft, ländliche Entwicklung und Ernährungssicherung.

3.2.1 Umsetzung durch die GIZ

In der GIZ startete die institutionelle Beschäftigung mit dem Thema Frauenförderung 1981 mit der Einrichtung der Koordinationsstelle für Frauenförderung in Entwicklungsländern. Die GIZ entwickelte vor allem in den 1990er Jahren zahlreiche Instrumente und Handreichungen, die den Projektplaner*innen sowie den Durchführenden die Umsetzung von Frauenförderung in den Projekten erleichtern sollten.²¹ Die Einführung der sogenannten

²¹ Zu diesen Dokumenten gehören u.a. Schneider / Schneider (1989): Frauenförderung in der ländlichen Entwicklung; Handreichungen zur Integration von Frauenförderung in diverse Sektorvorhaben wie Ernährungssicherung, ländliche Regionalentwicklung, Pflanzenproduktion, Tierproduktion und berufliche Bildung.

F-Kategorien²² durch das BMZ sorgte dafür, dass jedes Vorhaben in eine der drei Kategorien eingestuft werden und diese Einstufung inhaltlich auch schriftlich begründet werden musste.

Der Hinwendung zum *Gender and Development*-Ansatz folgte schließlich eine Kombination aus Gender-Mainstreaming und Empowerment-Ansatz, die in der GIZ ebenfalls institutionell verankert wurden. Gender wurde in der GIZ in allen Fach- und Länderbereichen etabliert durch Gender-Ansprechpersonen (AP) in den Abteilungen. Zudem wurde ein Gender-Koordinierungskreis eingerichtet, der sich aus Gender-AP auf Bereichsebene zusammensetzte. Konzepte und Instrumente wurden über die Jahre hinweg stetig weiterentwickelt und orientierten sich weitgehend an den Vorgaben des BMZ.

Die letzte Gender-Strategie der GIZ stammt aus dem Jahr 2019 und trägt den Titel *Gender Reloaded: Vision needs Attitude – Attitude meets Action*. Die aktuelle BMZ-Strategie zur FemEZ ist darin noch nicht eingeflossen. Um diese auf die Belange der GIZ anzuwenden, ist die Entwicklung einer neuen GIZ-Gender-Strategie nach Auskunft von Mitarbeiter*innen gerade in Arbeit. Einzelne Fachbereiche, so der Fachbereich G500, der ländliche Entwicklung und Agrarwirtschaft umfasst, haben bereits Arbeitspapiere und Handreichungen erarbeitet, um gendertransformative Ansätze für ihren Bereich zu operationalisieren.

In der GIZ wurden Gespräche zum einen mit der für Gender zuständigen Abteilung geführt, zum anderen mit einer Reihe von Gender-AP vor allem auf Bereichsebene.

Innerhalb der GIZ sei nach Veröffentlichung der FemEZ-Strategie zunächst deren Inhalt sowie die darin genannten Ansätze und Konzepte wie z.B. Intersektionalität, Gender Backlash, intern in der Organisationseinheit (OE) 0800 diskutiert worden, so die Auskunft von Mitarbeiter*innen. In der OE 0800, der Stabstelle Evaluierung, ist derzeit die Genderbotschafterin²³ der GIZ verortet, die zugleich auch die Vorgesetzte der Genderbeauftragten ist.

Anschließend sei die Diskussion mit Kolleg*innen vom Fach- und Methodenbereich (FMB) und den Sektor- und Globalvorhaben (GLOBE) fortgeführt worden. Nach diesen übergeordneten Diskussionen habe man den Kreis weiter geöffnet und die einzelnen Fachbereiche hätten analysiert, was FemEZ für sie bedeute, wie damit (in den Projekten) umzugehen sei und was man den Kolleg*innen für die Umsetzung an die Hand geben könne. Die Diskussion in den Fachbereichen sei aber weniger systematisch erfolgt und primär dort vorangetrieben worden, wo es für das Thema sehr engagierte Mitarbeiter*innen gebe. Zudem seien die Evaluierungskonzepte der GIZ dahingehend überprüft worden, ob sie dem Konzept einer FemEZ gerecht werden.

In allen Abteilungen gibt es sogenannte **Gender-Ansprechpersonen (AP)**, in den Außenstrukturen oft auch *Gender Focal Points* genannt. Alle Bereiche, Stabstellen und Länder verfügen über mindestens eine Gender-AP. Insgesamt sind in der GIZ derzeit 257 Gender-AP auf Bereichs-, Stabstellen- und Landesebene beschäftigt. Daneben findet sich eine Vielzahl an Gender-AP in den einzelnen Projekten. Die Gender-AP auf Bereichs- und Stabstellenebene

²² FR = es besteht ein Risiko für negative Wirkungen auf Frauen ohne spezielle Maßnahmen oder es gibt ein Informationsdefizit zum Thema; FN = das Vorhaben hat keine Wirkungen auf die Situation von Frauen; FP = das Vorhaben hat positive Wirkungen auf die Situation von Frauen.

²³ Die*der Genderbotschafter*in ist in der Gender-Architektur der GIZ die Schnittstelle zwischen Fach- und oberster Führungsebene und tritt aktiv für das Thema in der GIZ ein. Die*der Gender-Beauftragte ist u.a. für die unternehmensweite Beratung zu Gender-Mainstreaming und die Unterstützung der Gender-AP zuständig (GIZ 2019).

sind im Gender-Koordinierungskreis vernetzt und treffen sich einmal im Monat, um die grobe Richtung, Ideen, Events und dergleichen zu besprechen. Die Personen, die diese AP-Aufgabe wahrnehmen, sind indes häufig nur zu einem sehr geringen Stellenanteil dafür freigestellt. Nach Angaben der befragten Mitarbeiter*innen gibt es kein festes Zeitbudget für Gender-AP und von Null bis 100% Stellenanteil für diese Beschäftigung sei alles möglich. Häufig werde diese Aufgabe zusätzlich zu den eigentlichen Aufgaben und Tätigkeiten des Arbeitsplatzes erledigt. Allerdings sei in den letzten 10 Jahren der Trend erkennbar, dass diese Positionen im Gegensatz zu früher nun eher von Seniorberater*innen statt von Juniorberater*innen ausgefüllt würden.

Innerhalb der Länder wird die Gender-Arbeitsstruktur sehr unterschiedlich gehandhabt. Nur in wenigen Ländern, so wurde uns mitgeteilt, gebe es Vollstellen für Gender für lokale Fachkräfte oder Expert*innen aus Deutschland. In vielen Ländern sei man trotz einer Vielzahl von Vorhaben bereits mit einer Fachkraft mit einem Stellenanteil von 30% für Gender gut aufgestellt, wie uns zumindest aus einem asiatischen Land mitgeteilt wurde.

Diese Einschränkungen haben – bisher aber noch nicht genau untersuchte – Konsequenzen für die Projekte selbst, aber auch für die Außenwirkung der deutschen TZ, weil z.B. den AP die Zeit fehlt, um am allgemeinen Austausch über Gender-Fragen in den entsprechenden Themenforen in einem Partnerland teilnehmen zu können.

Sehr positiv wird allerdings die gute Vernetzung der Gender-AP auf Projekt- und Abteilungsebene angesehen, wobei vor allem die GIZ-Abteilung G500²⁴ hervorgehoben wird. Ein weiteres Beispiel für den hohen Stellenwert des Genderthemas in G500 ist die dort verortete **SFF-Einzelmaßnahme „Feministische Ansätze für resiliente Agrar- und Ernährungssysteme“**.²⁵ Sie teilt sich in drei Arbeitsbereiche auf: (1) Internationale Allianzen und Partnerschaften, (2) Wissensmanagement zu feministischen Ansätzen und (3) Capacity Building und Beratung zur nachhaltigen Verankerung.

Eine Teilnahmepflicht an **Aus- und Fortbildungsmaßnahmen**²⁶ zu Gender besteht innerhalb der GIZ bisher nicht. Führungskräfte werden im Rahmen eines für sie verpflichtenden Leadership-Trainings für Gender sensibilisiert. Am Rande wird das Thema u.a. im Rahmen des *Project Cycle Managements* gestreift, aber nicht inhaltlich vertieft. Auch speziellere Angebote der Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ), der zentralen Aus- und Fortbildungseinrichtung der GIZ, werden zu Gender primär mit Blick auf Projektabwicklungsprozesse angeboten. Anders sieht es in den diversen Arbeitseinheiten aus, wo zum Teil informelle Arbeitsgruppen sehr aktiv sind und sehr gezielt z.B. die Diskussion über gendertransformativ Indikatoren führen. Auch werden in G500 alle neuen Mitarbeiter*innen in einen 2,5-stündigen *Gender-Onboarding* möglichst praxisnah und unter Mitwirkung von Mitarbeiter*innen aus Projekten in das Thema Gender eingewiesen. Die Veranstaltung ist hybrid und findet seit 2023 viermal im Jahr statt.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass freiwillige Angebote tendenziell die Gefahr bergen, vor allem von Personen angenommen zu werden, die von sich aus ein besonderes Interesse

²⁴ Das Forschungsvorhaben fokussierte sich auf G500 als zuständige Abteilung für ländliche Entwicklung und Agrarwirtschaft.

²⁵ Die Maßnahme wird aus dem Studien- und Fachkräftefond (SFF) finanziert, ist für 01/2024 bis 04/2026 geplant und mit drei inhaltlich arbeitenden Personalstellen ausgestattet.

²⁶ Hierzu gehört z.B. das sogenannte „*Onboarding*“, d.h. die Einführung neuer Mitarbeiter*innen in die Gesamtheit des notwendigen Wissens für die zukünftige Tätigkeit.

an Gender-Themen haben. Dritte, die eine Auseinandersetzung mit der Thematik eher nötig hätten, werden so eher nicht erreicht.

Mit ihren **Gender-Analysen** verfügt die deutsche TZ über ein hervorragendes Instrumentarium zur Einbeziehung von Wissen um Gender-Bedingungen nicht nur in einem Land (bzw. parallel zu einzelnen länderbezogenen Analysen auch zu einer Region wie z.B. den ECOWAS-Mitgliederstaaten oder dem Tschadseegebiet), sondern fokussiert zusätzlich auf einen Sektor der Zusammenarbeit (Bsp. Gender und Administration in Jordanien, Gender und Grüne Energie im Senegal). Hinzu kommt, dass jede Genderanalyse am Ende einen Maßnahmenkatalog „für die gendersensible/-transformative Gestaltung“ des jeweiligen Vorhabens beinhalten muss (vgl. GIZ 2019). Dieser ist einerseits natürlich projektspezifisch anzulegen. Der Katalog ist andererseits aber wegen seiner zumeist sehr detaillierten Auflistung geeigneter Maßnahmen und ergänzenden Vorlage von Indikatoren sicher für viele gleichartige Vorhaben nutzbar.

Eine Veröffentlichung der teilweise sehr umfangreichen und qualitativ mit den besten Analysen internationaler Organisationen gleichwertigen Studien erfolgt allerdings derzeit nicht systematisch. Eine offizielle Begründung scheint hierfür nicht vorzuliegen. Im Gespräch wurde angemerkt, dass die Analysen durchaus auch kritische Punkte enthalten und bei einigen Partnern auf Befremden stoßen könnten. Da andererseits die Analysen aber durchaus dem Projekt zur Verfügung stehen, also auch und eigentlich vorrangig den Partnern, kann dieses Argument nur in Ausnahmefällen gelten. In der Regel würden der Nutzen einer Veröffentlichung der GIZ-Gender-Analysen etwaige Nachteile überwiegen. Unter dem Strich wären die Analysen als Paket ein Leuchtturmprojekt im Sinne des GAP II²⁷. Sie würden bei ihrer breiten Nutzarmachung für die gesamte deutsche (wie auch internationale) EZ einen erheblichen Gewinn darstellen.

Seit einiger Zeit gibt es die Initiative, übergreifende Gender-Analysen zu erstellen, z.B. für ein gesamtes Länderportfolio. In manchen afrikanischen Ländern, so in Benin, wurde bereits damit begonnen. Projekt- und themenspezifische Analysen werden nach diesem Ansatz nur noch als Ergänzungen geliefert.

Der potenzielle Nutzen der zahlreichen Gender-Analysen ist allerdings selbst innerhalb der TZ deutlich beschränkt, insofern die Papiere vielleicht noch in einem Land, weniger allerdings bereits in einer Region und schon gar nicht für das Gesamtspektrum der Gender-Arbeit der GIZ zur Kenntnis genommen werden (können), da sie weder zentral erfasst werden (zumindest ist kein „Register“ bekannt) und entsprechend auch nicht nach inhaltlichen Aspekten verdattet sind. So kann es beispielsweise sein, dass FGM für ein Dutzend Länder in einer Vielzahl von zum Teil sehr aktuellen Berichten thematisiert wird, aber kaum eine Chance besteht, alle Erfahrungen zusammenzuführen und für ein neues Vorhaben nutzbar zu machen.

3.2.2 Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)

Als staatliche EZ-Organisation ist die **Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)** den politischen Vorgaben des BMZ verpflichtet, also auch der Strategie zur Feministischen EZ. Auf eine eigene – daraus abgeleitete und an die FZ angepasste – Strategie hat die Entwicklungsbank verzichtet. Stattdessen arbeitet sie mit auf die konzeptionellen Vorgaben aufbauenden

²⁷ Solche Leuchtturmvorhaben werden im GAP III nicht mehr aufgeführt, so wie es zum neuen GAP auch keine Roadmap mehr gibt, was die Verbindlichkeit nicht unbedingt fördert und den Implementierungsdruck reduziert.

Handreichungen bzw. Arbeitshilfen wie auch der Integration (*mainstreaming*) von Gender-Aspekten zum Beispiel in die bei „bevölkerungsnahen“ Vorhaben verpflichtende Zielgruppen- und Betroffenenanalyse. Gender spielt zudem bei der international in der Entwicklungsplanung weit verbreiteten und in der KfW zu jedem Vorhaben zu erstellenden ESA bzw. ESIA (*Environmental and Social Impact Assessment*) und dem daraus abzuleitenden ESMP (*Environmental and Social Management Plan*) eine wichtige Rolle. Auch in den *Terms of Reference* (ToR) für *Peace and Conflict Assessments*, die im Kontext von Vorhaben in bestimmten Ländern oder in einer Region mit Staaten mit einer kritischen Sicherheitslage durchgeführt werden, sind Gender-Aspekte ein relevanter Erörterungspunkt.

Generell spielen im Rahmen von Planungsprozessen in der FZ sogenannte *Safeguards* eine wichtige Rolle, d.h. neben dem Bemühen um die Identifikation positiver Ansätze zur Förderung von Gendergerechtigkeit geht es bei den Prüfungen auch und besonders um das frühzeitige Erkennen von möglichen direkten oder mittelbaren negativen Auswirkungen geplanter Entwicklungsmaßnahmen und um Vorschläge, wie in diesen Fällen gegengesteuert werden kann.

Box 3: Environmental and Social Standards als Grundlage der FZ-Programmprüfung

Die *Environmental and Social Standards* stellen die Kriteriengrundlage für die Programmprüfung dar. Sie bestehen aus mehreren Paketen, zum Beispiel:

(i.) *Assessment and Management of Environmental and Social Risks and Impacts* (ESS1)²⁸, wobei die Verantwortlichkeiten des Darlehensnehmers für die Prüfung, das Management und die Überwachung der ökologischen und sozialen Risiken und Auswirkungen festgelegt werden, die mit jeder Phase eines von der Bank (KfW) im Rahmen der Investitionsfinanzierung unterstützten Projekts verbunden sind, um ökologische und soziale Ergebnisse erzielen zu können, die mit den Umwelt- und Sozialstandards (ESS) in Einklang stehen. Wichtig ist hier der Hinweis, dass nicht die KfW die genannten Verantwortlichkeiten zu tragen hat, sondern die einen Kredit (oder bei sehr armen Ländern den Grant) beantragende Partnerorganisation. Dafür kann sie aber aus dem Finanzierungspaket oder ggf. aus nicht rückzahlbaren Zuschüssen finanzierte Unterstützung durch internationale Consultants erhalten. Gender wird im Titel der ESS1 nicht erwähnt, ist im sozialen Bereich aber Querschnittsthema.

(ii.) Die *Labor and Working Conditions* (ESS2), bei denen die Bedeutung der Schaffung von Arbeitsplätzen und Einkommensmöglichkeiten für die Armutsbekämpfung und ein integratives Wirtschaftswachstum im Mittelpunkt stehen. Die darlehensnehmenden Partner der KfW sollen gute Beziehungen zwischen Arbeitnehmer*innen und Management fördern und den Entwicklungsnutzen eines Projekts dadurch erhöhen, indem sie die Arbeitnehmer*innen im Projekt fair behandeln und sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bieten. Je nach Land spielen auch hier Gender-Aspekte eine wichtige Rolle, indem einerseits Frauen gezielt im Rahmen des Programms in Beschäftigung gelangen sollen, zugleich aber auch ihre Arbeitsbedingungen wie auch die der Männer sicher und respektvoll sein sollen.

(iii.) Im Rahmen von ESS3, dem *Resource Efficiency and Pollution Prevention and Management*, sind Gender-Aspekte in vielen Fällen ebenfalls relevant, insofern Männer und Frauen z.B. in

²⁸ ESS 1 und die anderen ESS-Standards unter <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards> [09/2024]. Umfangreiche Erläuterungen für die Partner zu ESS1 finden sich u.a. unter <https://documents1.worldbank.org/curated/en/142691530216729197/ESF-Guidance-Note-1-Assessment-and-Management-of-Environmental-and-Social-Risks-and-Impacts-English.pdf> [09/2024].

Folge von Umweltverschmutzung durch ein Vorhaben ggf. in unterschiedlicher Weise geschädigt werden können.

(iv.) Unter ESS4, *Community Health and Safety*, spielen zu beachtende Risiken und Auswirkungen von FZ-Programmen auf die Gesundheit und die Sicherheit der vom Projekt betroffenen Gemeinschaften je nach Typ des Vorhabens wieder Gender-Aspekte durchgängig eine wichtige Rolle. Denn im Fokus der *Safeguards* unter ESS4 sollen explizit jene Menschen stehen, die aufgrund ihrer besonderen Umstände besonders gefährdet sein können, was in der Praxis je nach Vorhaben und Situation auf Frauen stärker als auf Männer zutreffen kann.

Bei der *Safeguard*-Diskussion geht es primär um die Reduzierung bzw. Verhinderung von schädlichen (Neben)Wirkungen von EZ-Maßnahmen. In der Abwägung des Aufwandes, einerseits positive Ansätze zur Herstellung bzw. Unterstützung von Gendergerechtigkeit im Rahmen z.B. der Gender- sowie Zielgruppen- und Betroffenenanalysen zu identifizieren, und andererseits umfassend *Safeguard*-Prüfungen durchzuführen und ggf. Schutzmaßnahmen zu entwickeln, besteht durchaus die Gefahr, Ersteres zugunsten des Letzteren zu vernachlässigen. Hier spielt das in den EZ-Institutionen weltweit zu beobachtende Phänomen, dass hinsichtlich Gender besonders sensible Mitarbeiter*innen sich intensiver als der Durchschnitt der Projektverantwortlichen engagieren, am Ende eine entscheidende Rolle, ob beide Aspekte gleichwertig in die Prüfung einbezogen werden. Auch in der KfW könnte dabei die Frage der (eigenen) Absicherung (= *Safeguard*-Priorität) vor der Förderung von Gendergerechtigkeit stehen.

Die Programmprüfung unter Berücksichtigung der *Safeguards* der Weltbank wie zusätzlicher Maßnahmen der KfW umfasst mit Blick auf Gender im Wesentlichen zwei Instrumente:

(i.) Die Zielgruppenanalyse bzw. Zielgruppen- und Betroffenenanalyse, über deren Verbindlichkeit und Umfang anhaltend diskutiert wurde²⁹, unterliegt keiner standardisierten Form, sondern soll sich an der Komplexität eines Vorhabens orientieren. Im einfacheren Fall kann sie in Form einer Desk-Studie erfolgen und als Anhang für den Prüfungsbericht durch KfW-Projektmanager*innen selbst erstellt werden. In anderen Fällen, etwa bei besonders bevölkerungsnahen Vorhaben der Trinkwasserversorgung, wird sie als Zielgruppen- und sozioökonomische Analyse z.B. auf Grundlage von Vor-Ort-Haushaltsbefragungen durchgeführt. Hierbei sind Gender-Aspekte stets ein zentraler Studiengegenstand.

(ii.) Das *Environmental and Social Impact Assessment* (ESA) untersucht Umweltwirkungen, die aus einem FZ-Vorhaben resultieren könnten und soziale Auswirkungen der Maßnahme auf die beteiligte (= geplante Nutznießer*innen des Vorhabens) bzw. die betroffene Bevölkerung. Letzteres können beispielsweise die Anrainer von Infrastrukturbauten sein oder andere, möglicherweise zeitweise durch Baumaßnahmen, durch notwendige Enteignungen und/oder Umsiedlungen betroffene Personen oder Gruppen von Menschen. Hierzu gehören natürlich auch Frauen. Insbesondere große Infrastrukturvorhaben wie Staudämme oder Stromleitungsprojekte führen während des Baus zu Beeinträchtigungen, etwa Gefährdungen durch den Baustellenverkehr, aber auch sozialen Verwerfungen, die von den auf Großbaustellen tätigen (vor allem männlichen) Arbeitern ausgehen können.

²⁹ Vgl. dazu bereits zur Einführung innerhalb der KfW Bliss/König (2003) und Bliss (2004).

Box 4: ESA in der Praxis

Auf Großbaustellen wird eine ESA z.B. Aspekten der HIV-Prävention nachgehen, Auswirkungen der Prostitution einschließlich der Kindes- und Zwangsprostitution sowie des Drogenhandels untersuchen und geeignete Schutzmaßnahmen vorschlagen. Überall, wo Menschen umgesiedelt werden müssen, sind zudem arme Haushalte, und von Frauen geleitete Haushalte sowie Personen oder Familien, die benachteiligten Minderheiten angehören, besonders schutzbedürftig, damit ihre Interessen überhaupt Gehör finden und adäquat berücksichtigt werden können. Im zur ESA gehörigen Managementplan werden Maßnahmen aufgezeigt, die entsprechend der Ergebnisse der Betroffenenanalyse negative Wirkungen verhindern und vermindern. Wo dies nicht möglich ist, sollen Schäden soweit kompensiert werden, dass die Menschen in den vorherigen Stand, also als ob es keine negativen Wirkungen gegeben hätte, versetzt werden sollen. Auch hier sollen arme Menschen und von Frauen geführte Haushalte besonders berücksichtigt werden. So wurde in einem Fall in Mazedonien festgehalten, dass diese im Falle von notwendig werdenden Enteignungen oder erkennbaren sonstigen Schädigungen eine unabhängige Verfahrensunterstützung erhalten sollten, die sie bis zum Erhalt der Kompensation beratend begleiten sollte (vgl. Frank Bliss, diverse *Safeguard*-Beiträge für ADB, KfW und Weltbank).

In der ESA spielt auch die Gleichberechtigung der Geschlechter bei der Implementierung z.B. von Baumaßnahmen eine wichtige Rolle. So soll der Partnerseite verpflichtend vorgegeben werden, Kinderarbeit bei den beteiligten Baufirmen konsequent zu verbieten, umgekehrt aber sowohl bei den einfachen Tätigkeiten wie auch bei Ingenieurleistungen die Einstellung von Frauen wo immer es geht zu unterstützen.

Eine strikte Kontrolle bezüglich einer stringenten Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den Programmprüfverfahren aus fachlicher Sicht gibt es innerhalb der KfW nicht.³⁰ Die Intensität der Berücksichtigung von Gender-Fragen ergibt sich einerseits aus der vorzunehmenden Gender-Einstufung nach den GG-Kategorien, andererseits aus der Komplexität von Vorhaben und ggf. frühzeitigen Absprachen mit dem BMZ hinsichtlich Umfangs und Tiefe der vorzulegenden Genderanalyse. In der Praxis beeinflusst – wie aus vielen internationalen Organisationen der EZ berichtet – auch das Interesse und Problembewusstsein der projektmanagenden Person an der Gender-Thematik die Art und Weise, wie eine Programmprüfung angelegt wird. Ebenso ist auch die verfügbare Arbeitszeit für die einzelnen Prüfungsaspekte ein nicht zu vernachlässigender Faktor. Neben Gender sind in jedem Fall auch weitere wichtige Bereiche abzu prüfen wie vor allem die Umweltverträglichkeit von FZ-Vorhaben. Dieser Aspekt wird im Vergleich mit Gender sogar als so wichtig angesehen, dass zwei eigene Kompetenz-Center (KC) mit zusammen derzeit 12 Mitarbeiter*innen mit der Thematik befasst sind.

Das in der KfW für Gender-Fragen (und z.B. die Armutsminderung) zuständige KC berät nach eigenen Angaben auf Anfrage hin die Kollege*innen fachlich zu allen Aspekten einer Genderanalyse wie auch zur weiteren Berücksichtigung des Themas im Programmzyklus. Bei

³⁰ Generell ist uns aus der Geschichte der deutschen staatlichen EZ nur ein einziger Fall hierzu bekannt, als Anfang der 1990er Jahre im BMZ das zuständige Frauenreferat ein sogenannten "Mitzeichnungsrecht" hatte. D.h. das Referat konnte für Vorhaben, die in den Planungsunterlagen aus Sicht der Referent*innen Frauenaspekte zu gering oder fachlich unzureichend berücksichtigt hatten, eine Nachbesserung verlangen, ohne die ein Auftrag an GTZ oder KfW verweigert werden konnte. Dieses Recht wurde allerdings bald aufgehoben (vgl. dazu auch Bohnet 2022 und im Gespräch).

Unsicherheit bezüglich der Bedeutung von Gender in einem Vorhaben und zur Bewertung einer extern oder selbst erstellten Gender-Analyse können auch die Unterlagen dem KC vorgelegt werden. Das gleiche gilt für den fertigen Modulvorschlag vor Einreichung an das BMZ. Für diese Tätigkeit stehen derzeit drei Personen zur Verfügung, die Gender allerdings zusammen mit anderen Querschnittsthemen bearbeiten.

Praktischen Rat können sich Projektmanager*innen auch innerhalb der Schwerpunktbereichs-KC der KfW holen. In diesen sektoriell ausgerichteten KC (z.B. für die Schwerpunkte Ernährung und Landwirtschaft, Energie, Gesundheit, Wasser und Abfall oder Umwelt und Klima)³¹ sind *Gender Focal Points* als Ansprechpersonen tätig, die ebenfalls beratend tätig sind und bei Bedarf die Erstellung von Arbeitsmaterialien oder -hilfen zu Gender für den jeweiligen Schwerpunkt koordinieren. Derzeit sind 10 solcher Arbeitshilfen analog der zehn Schwerpunktbereiche der deutschen staatlichen EZ verfügbar, so die Arbeitshilfe *Gender und Landwirtschaft mit zentralen Fragen* oder *Gender und Gesundheit mit sektoralen Fragen*. Darüber hinaus wurden von den Gender-Fachkräften und *Gender Focal Points* der KfW auch Muster-Terms für die durch Programm-Manager*innen selbst zu erstellenden oder per Gutachterauftrag zu vergebenden Gender-Analysen erarbeitet. Diese Papiere sind nicht öffentlich zugänglich, obwohl sie sicher anderen Organisationen wichtige Anregungen geben könnten.

Grundsätzlich sollte ein Minimum an Gender-Kompetenz bereits beim Eintritt in die KfW vermittelt werden. In Einsteiger bzw. Trainee-Seminaren erfolgt im Rahmen der Einführung in die allgemeine Entwicklungstheorie und -politik auch eine Arbeitseinheit zu Gender. Die benachbarten Themen wie Menschenrechte oder Armut und Ungleichheit werden mit ihrer Gender-Relevanz in gleichem Zusammenhang bearbeitet.

Wie zu den Gender-Analysen der GIZ angemerkt, gilt für die entsprechenden Analysen der KfW wie auch für deren Zielgruppen- und Betroffenenanalysen, dass hier sehr viel Zeit diverser Beteiligter und erhebliche Geldmittel aufgewendet werden, ohne dass diese für ein Land oder eine Region konsequent koordiniert werden. Gäbe es Schwerpunkt-unabhängige übergreifende Analysen zu Gender in einem Land oder sektoriell für eine Region (z.B. zu Landwirtschaft und Gender in der Tschadsee-Region oder im Mekong-Bassin), könnten ganze Kapitel in den einzelnen Programm-bezogenen Gender- wie auch Zielgruppenanalysen entfallen. Ein solcher Ansatz könnte auch eine Qualitätssicherung erleichtern.

Ebenfalls ist bei KfW-Vergaben (wie auch für jene der GIZ) an Dritte die Frage nach der Kompetenz der Consulting-Firmen im Gender-Bereich zu stellen. Da bei den Planungen von FZ-Vorhaben stärker als bei der TZ Ingenieurleistungen im Mittelpunkt stehen, wurde schon Anfang der 2000er Jahre kritisiert, dass trotz detaillierter Ausschreibungen soziokulturelle Aspekte wie auch Gender oft gegenüber den technischen Planungsbeiträgen zu kurz kämen, weil die beauftragten Firmen über zu wenig entsprechende Kompetenz verfügten (vgl. Bliss 2004). Derzeit versucht man in der KfW dieses Problem zu lösen, indem die Bieterfirmen ermuntert werden, Konsortien zu bilden. Da allerdings auf Gender und soziokulturelle Fragestellungen spezialisierte Firmen in Deutschland extrem rar sind, werden eher Unteraufträge zu diesen beiden Themenbereichen vergeben, was ggf. Integrationsprobleme mit sich bringen kann. Nachzudenken ist alternativ, ob Gender- und Zielgruppen-/Betroffenenanalysen nicht besser getrennt von den technischen Studien in Auftrag gegeben werden sollten. Dies hätte den Vorteil, dass die technische Implementierung die zumindest

³¹ Z.B. auf der Homepage der KfW unter <https://t1p.de/7wto1> [09/2024].

aus Sicht einiger Consultants mitunter stark behindernden „Sozialthemen“ und damit auch Gender in den Consulting-Berichten (*Feasibility-Studien*) nicht an den Rand drängen könnten.

Stärker noch als bei der GIZ sind sowohl programmbezogene Dokumente wie auch im Hause selbst produzierte Arbeitshilfen oder andere Anleitungen bei der KfW lediglich für den internen Gebrauch erstellt und können entsprechend weder von der Öffentlichkeit noch anderen Entwicklungsorganisationen eingesehen und für die eigene EZ-Arbeit genutzt werden. Dies reduziert einerseits die Verfügbarkeit von *good practices* sogar innerhalb der deutschen staatlichen EZ, wie es auch international deren Sichtbarkeit erheblich einschränkt.

3.3 Gendertransformative Konzepte und Aktivitäten bei deutschen NRO

Unsere Recherche hinsichtlich der Arbeit der deutschen NRO erhebt aufgrund begrenzter Ressourcen und der in Kapitel 1 skizzierten Auswahlkriterien und Restriktionen nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr liegt der Fokus der Untersuchungen zur Berücksichtigung von FemEZ bzw. Gender in NRO bei Organisationen mit einem breiten Wirkungsspektrum, die vorwiegend Aktivitäten im ländlichen Raum oder direkt in der Landwirtschaft durchführen sowie auf solchen, die explizit Frauen als Zielgruppe fördern und feministische Ansätze verfolgen. Hierbei beschränken wir uns auf die Hervorhebung von interessanten, innovativen Ansätzen und einzelnen Aspekten aus der Gender-Arbeit, die u.a. in Interviews von Mitarbeiter*innen der NRO an uns herangetragen wurden.

Der **Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (VENRO)**, der Dachverband der entwicklungspolitischen und humanitären NRO in Deutschland, umfasst gegenwärtig 145 Mitglieder. Unter diesen befinden sich sehr große Hilfswerke, die mit Spendenmitteln, Bundesförderung sowie weiteren Zuwendungen (u.a. von der EU) deutlich mehr als 100 Mio. EUR im Jahr umsetzen.³²

Die FemEZ wird derzeit in vielen Mitgliederorganisationen intensiv diskutiert und auch VENRO selbst gab und gibt Stellungnahmen ab, die sich direkt mit dem BMZ-Konzept beschäftigen (vgl. u.a. VENRO 2024c) bzw. mittelbar mit der Förderung von NRO im Globalen Süden, die im Sinne des BMZ auch bei der Umsetzung von gendertransformativ ausgerichteten Forderungen unterstützt werden sollen (vgl. VENRO 2023). Bereits 2016 hat VENRO Gender Budgeting gefordert (vgl. VENRO 2015a, 2015b). Grundsätzlich formuliere das BMZ mit dem Ansatz der FemEZ vieles, was zumindest bei Teilen von VENRO seit einer Dekade und länger längst praktiziert werde, so eine Sprecherin des Verbandes. Auf Grundlage der Erfahrungen eigener Mitglieder hat der Verband zwischenzeitlich zudem eine Handreichung für die bessere Gestaltung feministischer EZ in den Mitgliederorganisationen und darüber hinaus herausgegeben (vgl. VENRO 2024b). Hinsichtlich der zukünftigen Umsetzung der FemEZ durch die Bundesregierung ist der VENRO-Vorstand jedoch pessimistisch:

„Die von der Bundesregierung für 2025 geplanten überproportionalen Kürzungen in den Etats des BMZ und des Auswärtigen Amtes zeigen erneut, dass ressortübergreifend der Wille fehlt, feministische Außen- und Entwicklungspolitik ernst zu nehmen“ (VENRO 2024d: 8).

³² Genaue Einnahmen- und Ausgabenpläne sind in den Jahresberichten der Mitglieder zu finden, z.B. Brot für die Welt (2024), Welthungerhilfe (2024), Misereor (2024).

Für **Brot für die Welt (BfdW)** als eine der größten deutschen NRO im EZ-Bereich ist Geschlechtergerechtigkeit zwingend notwendig und geradezu die Voraussetzung, damit die Menschen aus Hunger und Armut herauskommen. Gleichberechtigung sei ein Menschenrecht. Explizit wendet sich BfdW gegen patriarchalische Machtverhältnisse und Denk- und Verhaltensweisen, dies es aufzubrechen und zu verändern gelte.³³ Untermuert wird diese sehr stark auf Gendergerechtigkeit und sozialen Wandel ausgerichtete Grundposition der kirchlichen (evangelischen) NRO durch eine Reihe von Konzeptpapieren wie z.B. das Strategiepapier 2021+³⁴, in dem Empowerment und Frauenrechte als einer von fünf strategischen Schwerpunkten aufgenommen wurde, *Die Kluft zwischen Arm und Reich überwinden* (2019), *Geschlechtergerechtigkeit verwirklichen* (2018) oder einem bereits älteren, aber immer noch wichtigen Beitrag zu verantwortungsvollem *Landnutzungsrecht aus einer Gender-Perspektive* (Wehrmann 2015). Im Februar 2022 hat bereits Carsta Neuenroth in einem Blog von BfdW die Planungen von Ministerin Svenja Schulze unterstützt, eine feministische EZ auf den Weg zu bringen.³⁵

Da BfdW ein breites Partnerspektrum habe, gingen die Forderungen mancher Partnerorganisationen über das FemEZ Konzept hinaus und orientierten sich nach Aussagen interviewter Mitarbeiter*innen beispielsweise sehr deutlich an der Arbeit mit LGBTQI+-Gruppen. Andere Partnerorganisationen hingegen verträten ein traditionell-patriarchalisches Weltbild und hätten als Ansprechpartner*innen für die Arbeit mit BfdW hauptsächlich Männer. Die Partner müssten dort abgeholt werden, wo sie aktuell stünden, betonten Mitarbeitende von BfdW. Das „Voneinander-Lernen“ zwischen BfdW und seinen Partnerorganisationen stehe ausdrücklich im Vordergrund. Diese Meinung versucht BfdW auch in deutsche und internationale NRO-Netzwerke einfließen zu lassen und somit dem BMZ nahezubringen.

Im Gespräch mit uns bestätigte die Gender-Beauftragte von **Misereor** die erhebliche Resonanz, die das BMZ-Papier innerhalb der eigenen Organisation gefunden habe, auch wenn Misereor selbst noch kein eigenes Positionspapier zu einer FemEZ erstellt hätte. Im Gespräch wurde zudem deutlich, dass der Begriff der feministischen EZ nicht unbedingt bei der Zusammenarbeit mit allen Partnern verwendet werden könne. Hier werde stattdessen ganz konkret auf die gewünschten Veränderungen in den Gender-Beziehungen abgehoben und das gemeinsame gewünschte Ergebnis in Projektpapieren qualitativ beschrieben. Eine anfängliche Skepsis bei einigen Mitarbeiter*innen von Misereor hinsichtlich der Sinnhaftigkeit des Begriffs und Konzepts der FemEZ habe sich so überwinden lassen können.

Benachteiligte Gruppen, insbesondere auch ethnische, soziale oder sozioökonomische Minderheiten im Sinne der erst später entwickelten BMZ-Strategie spielen bei den von Misereor geförderten Vorhaben eine bereits seit langer Zeit wichtige Rolle. So hat die Organisation bereits 2017 eine interne Arbeitshilfe in Auftrag gegeben, wie Menschen, die öffentlich keine Stimme haben, dennoch mit EZ-Beiträgen erreicht werden können. Auch gab es dazu ein Schulungsseminar für Mitarbeiter*innen und Gutachter*innen.

CARE Deutschland setzt im Rahmen der von der internationalen CARE-Familie verabschiedeten *CARE 2030 Vision* (CARE 2021) sowohl in seinem Arbeitsbereich der humanitären Hilfe als auch der Entwicklungszusammenarbeit einen Schwerpunkt auf die

³³ Vgl. BfdW unter: <https://www.brot-fuer-die-welt.de/themen/gleichberechtigung/> [08/2024].

³⁴ https://www.brot-fuer-die-welt.de/fileadmin/mediapool/40_Ueberuns/Strategie_21_/BROT_Strategiebroschuere_2021.pdf [08/2024].

³⁵ „Die Zukunft der Entwicklungspolitik ist feministisch“, unter: <https://t1p.de/7xupa> [08/2024].

Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter und nimmt mit der öffentlichen Zugänglichkeit beispielsweise seiner Instrumente und Gender-Analysen eine Vorreiterrolle ein. So formuliert die von CARE Deutschland verabschiedete operative Strategie *CARE 2030* das Ziel, bis 2025 in mindestens 30 Prozent aller Projekte einen gendertransformativen Ansatz zu verfolgen und bis 2030 diesen Anteil auf 50 Prozent zu steigern (CARE Deutschland 2020). Dabei legt die NRO ihrer Arbeit ein nicht-binäres Geschlechterverständnis zugrunde und nimmt einen intersektional feministischen Blick auf Geschlechtergleichheit ein (CARE Deutschland o.J.). Handlungsleitende Konzepte der NRO, wie die *CARE 2030 Vision* und der *CARE Gender Equality Framework* (GEF)³⁶ basieren auf zentralen feministischen Prinzipien wie Intersektionalität, Partizipation und der Infragestellung und Transformation von bestehenden Machtstrukturen. Die drei zentralen Ansatzpunkte für CARE zur Förderung der Geschlechtergleichstellung sind (1) *building agency*, (2) *changing relations* und (3) *transforming structures* (CARE 2023). Dabei wird neben der gezielten Stärkung von Frauen und Mädchen auch ein Fokus auf die Einbeziehung von Männern und Jungen bei der Reflexion und Transformation von Geschlechterrollen gelegt.

Vor Projektbeginn führt CARE eine *Rapid Gender Analysis* (RGA) durch, welche die Grundlage für die Projektentwicklung bildet. Ein öffentlich zugängliches Online-Toolkit³⁷ stellt hierzu entsprechende Hintergrundinformationen und Leitfäden zur Erstellung der Gender-Analysen bereit. In einigen Kontexten nutzt CARE die etwas ergänzte *Rapid Gender Analysis on Power and Participation* (RGA-P), in der Machtaspekte und Teilhabe noch stärker in den Fokus gerückt werden als in der üblichen *Rapid Gender Analysis*.³⁸ Seine Gender-Analysen stellt CARE gemeinsam mit weiteren Evaluierungsberichten auf der Plattform *CARE Evaluations*³⁹ der Öffentlichkeit zur Verfügung. Damit trägt die NRO nicht nur zu einem internen, sondern auch zu einem externen Wissens- und Erfahrungsaustausch bei.

Um die Partizipation und Führungsverantwortung von Frauen bei humanitären Nothilfemaßnahmen zu stärken und damit auch längerfristig zu gendertransformativen Wirkungen beizutragen, hat CARE darüber hinaus das *Women Lead in Emergencies* (WLiE) Modell eingeführt (CARE 2020). Ziel des Ansatzes ist es, die Gestaltung und Umsetzung der Projektaktivitäten sowie daran anschließende Lernprozesse in die Hände der beteiligten Frauen zu legen.⁴⁰ Dazu arbeitet CARE mit Frauengruppen, um deren Führungsqualitäten zu stärken und sie stärker in die Entscheidungsfindung ihrer Gemeinden einzubinden.

Auch im Aus- und Weiterbildungsangebot von CARE Deutschland spielt das Thema Gender eine zentrale Rolle. So beinhaltet das Onboarding der NRO mit dem Modul *Gender at the Center* ein verpflichtendes 30-minütiges Online-Training, das neuen Mitarbeiter*innen ein besseres Verständnis dafür vermitteln soll, welche Bedeutung Gender in der Organisationsstruktur und den Projekten spielt. Der interaktive Kurs stellt u.a. anhand praktischer Beispiele die 2030 *Theory of Change* von CARE sowie den GEF vor und zeigt auf,

³⁶ <https://www.care.org/our-work/gender-equality/gender-expertise/gender-equality-framework/> [08/2024].

³⁷ <https://www.careemergencytoolkit.org/gender/gender-in-emergencies/8-key-tools-and-other-resources/> [09/2024].

³⁸ Siehe beispielsweise folgende Analyse zum Sudan: <https://www.care-international.org/sites/default/files/2023-02/Rapid%20Gender%20Analysis%20Kassala%20Sudan%202023.pdf> [09/2024].

³⁹ <https://www.careevaluations.org/> [09/2024].

⁴⁰ Das WLiE-Modell wird in Kapitel 6 genauer beschrieben.

wie die drei Handlungsfelder – *building agency, changing relations* und *transforming structures* – in die Projektplanung und -umsetzung integriert werden können. Für alle Programm-, MEAL⁴¹- und Advocacy-Mitarbeiter*innen gibt es darüber hinaus ein obligatorisches Follow-Up-Training zum Thema Gender, das neben einer Vertiefung zum GEF weitere zentrale genderbezogene Ansätze, Leitfäden und Tools sowie Monitoring- und Berichtsmechanismen vorstellt.

In einer im April 2023 veröffentlichten Stellungnahme begrüßte CARE Deutschland das Bekenntnis zu einer feministischen Außen- und Entwicklungspolitik, merkte jedoch auch an, dass den vorgelegten Papieren zügig konkrete Umsetzungshinweise mit Indikatoren, Zeitrahmen und konkreten Zielmarkern folgen müssten (CARE Deutschland 2023). Kritisch von der NRO bewertet wird darüber hinaus insbesondere die in getrennten Prozessen entstandenen AA-Leitlinien und BMZ-Strategie. Dieses wirft insbesondere für NRO wie CARE Deutschland, die am Nexus zwischen humanitärer Hilfe und EZ arbeiten, die Frage der Kohärenz auf.

Auch wenn bei der **Welthungerhilfe (WHH)**⁴² das Programm quasi im Namen steht, ist das Spektrum der selbst bestimmten Aufgabenbereiche und die Breite der Partnerländer in der NRO wie auch bei den beiden christlichen Hilfswerken relativ groß. Frauen stellen bei der u.a. im Agrarbereich sehr aktiven WHH bei den meisten geförderten Projekten einen Großteil der Zielgruppe dar, oft sogar die Mehrheit. Im gesamten Portfolio wurde bisher deshalb generell Gender-Mainstreaming betrieben mit dem Ziel der Förderung von Gendergerechtigkeit. Nach Vorlage der BMZ-Strategie zur FemEZ gab es unseren WHH-Gesprächspartner*innen zufolge zunächst vielfach die Sorge, dass eine quasi wörtliche Übertragung des Konzepts bei einigen Partnerorganisationen erhebliche Probleme hervorrufen könnte. Schon bei der Forderung nach einem „Empowerment von Frauen und Mädchen“ habe es gelegentlich von diesen Widerspruch gegeben. Entsprechend sei bisher in vergleichbaren Fällen die „Kontextualität“ als Prinzip hochgehalten worden, d.h. die begriffliche und inhaltliche Einstellung auf die jeweiligen Partner. So sei u.a. von gleichberechtigter Partizipation von Männern und Frauen gesprochen worden, sowie von der Aufhebung der Benachteiligung von Frauen. Auch Intersektionalität sei angesprochen worden im Falle von Problemen, von denen Frauen als Beteiligte in Vorhaben betroffen seien.

Neuanträge von Partnern würden derzeit basierend auf den Grundlinien der BMZ-Strategie zur FemEZ geprüft. In diesem Kontext sei man bemüht, transformative Wirkungen konkret zu machen und Überlegungen zur entsprechenden Wirkungsmessung anzustellen. Hervorzuheben ist der Hinweis aus den Gesprächen mit WHH-Vertreter*innen, dass transformative Ansätze und die bei BMZ-Förderanträgen vorzunehmende GG-Einstufung nicht zwangsläufig etwas miteinander zu tun hätten. GG2 könne Frauen als alleinige Zielgruppe ansprechen, aber nicht zwangsläufig strukturelle Veränderungen im Verhältnis zu Männern zum Ziel haben. Darüber hinaus bringe die zwanghafte Heraufstufung von Neutral zu GG1 eher nichts und verschleierte in einzelnen Fällen nur die Unzulänglichkeit der Gendergerechtigkeits-Ausrichtung

⁴¹ MEAL = Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning.

⁴² Diese Zusammenfassung basiert auf mehreren Gesprächen mit Vertreter*innen der WHH sowie Projekt- und Länderpaketevaluationen des Mitverfassers Frank Bliss.

Für die **Kindernothilfe (KNH)** bildet ihr expliziter Menschenrechtsansatz, und hier vor allem der Fokus auf Kinderrechte, die normative Grundlage, sich mit der feministischen EZ auseinanderzusetzen. Die KNH betont ihre intersektionale Perspektive auf Frauen, d.h. sie bezieht Frauen und andere marginalisierte Gruppen in all ihrer Diversität ein und berücksichtigt zusätzlich Menschen mit Behinderungen und unterschiedlichen sexuellen Orientierungen. Die für Gender zuständige Mitarbeiterin wird dementsprechend auch *Diversity* Managerin genannt und nicht wie in vielen Organisationen üblich Gender-Ansprechpartner*in. Das Diskriminierungsmerkmal Gender werde jetzt aber höher angesetzt als vorher, so die Auskunft aus einer Diskussionsrunde mit Mitarbeiter*innen der KNH. Jedoch habe die KNH aufgrund der Vielfalt ihrer lokalen Partner ebenso wie andere NRO häufig Schwierigkeiten, ihre Aktivitäten oder Ziele offiziell als feministisch oder gendertransformativ zu bezeichnen.

2021 evaluierte die KNH ihren in weltweit 22 Ländern durchgeführten Selbsthilfegruppen-Ansatz, der 2017 auch vom AVE-Projekt für Kitui in Kenia (vgl. Mahla / Gaesing 2017 und 2018) untersucht wurde, hinsichtlich seiner Gender-Wirkungen (Raab et al. 2021). Besonders hervorgehoben werden im Bericht das gewonnene Selbstbewusstsein von Frauen, ihre zum Teil erhöhte Verhandlungsmacht bei Entscheidungen oder Konflikten im Haushalt und ihre verstärkte Partizipation an Entscheidungen in ihren Gemeinden. So sei von Mitgliedern der Selbsthilfegruppen in Sambia erreicht worden, dass Mädchen die Schule nach einer Schwangerschaft wieder hätten aufnehmen können, was vorher nicht denkbar gewesen sei.

Neuere Ansätze in der Arbeit der KNH sollen explizit gendertransformative Wirkungen haben, Geschlechternormen in Frage stellen und Männer als Verbündete zu gewinnen suchen. Projekte in Ruanda und Südafrika streben beispielsweise an, Männer dazu zu ermächtigen, männliche Dominanz- und Kontrollverhalten und ihr gewalttätiges Verhalten gegenüber Frauen, Kindern und anderen Männern zu beenden. Auch lernen Männer und Frauen, sich zu befreien von starren Gendernormen und traditionellen Werten, die Gewalt von Männern befürworten. Dabei arbeiten die Vorhaben auch auf der Makroebene, um dort Normen zu ändern.

Innerhalb des Spektrums der VENRO-Mitglieder gibt es eine Gruppe von NRO, die sich die Unterstützung von Gendergerechtigkeit als Hauptaufgabe gesetzt haben und ggf. bereits seit Jahren explizit auch eine feministische EZ verfolgen. Hierzu gehört etwa der Marie-Schlei-Verein in Hamburg oder AMICA mit Sitz in Freiburg.⁴³ Für sie bietet das BMZ-Konzept selbst wenig neue Anregungen, wohl aber den Vorteil, dass das eigene Thema jetzt tendenziell an Bedeutung zunimmt und zumindest thematisch deutlich breiter diskutiert wird. Allerdings werden für die Organisationen, die bisher schon mit BMZ-Mitteln arbeiten, im Gefolge der FemEZ offenkundig keine zusätzlichen Gelder zur Verfügung gestellt.

Inbesondere BfdW, WHH, CARE und Misereor erhalten in der Regel bedeutende Bundesmittel, für die in größerem Umfang Formalia für Antragsstellung, Implementierung und Berichtspflicht einschließlich Abrechnung der Mittel gelten. Formalia wie z.B. die Beibringung von Belegen für informelle Dienstleistungen oder kleinste Ausgaben müssen in der praktischen Arbeit häufig von besonders armen Bevölkerungsgruppen beigebracht

⁴³ Der Marie-Schlei-Verein wurde 1984 in Erinnerung an die frühere Entwicklungshilfeministerin Marie Schlei gegründet. Im Mittelpunkt steht die Frauenbildungsarbeit (siehe unter: <https://www.marie-schlei-verein.de/> [08/2024]). AMICA entstand 1993 als Frauenrechtsorganisation, die sich für Frauen und Mädchen in Kriegs- und Krisengebieten engagiert (siehe unter: <https://www.amica-ev.org/wer-wir-sind/> [08/2024]).

werden, die dies nicht leisten können. Hier sollte über die Verhältnismäßigkeit solcher Vorgaben nachgedacht werden, denn dieses Vorgehen kann erhebliche negative Auswirkungen gerade auf die Arbeit mit sozialen Gruppen haben, die im Sinne des Konzepts zur FemEZ mehrfach diskriminiert werden, wie z.B. extrem benachteiligte soziale, ethnische, religiöse oder geschlechtliche Gruppen mit marginaler Organisationsfähigkeit. Dabei befinden sich unter den NRO viele, die sich von ihrem Grundverständnis her gerade an besonders arme und benachteiligte Menschen richten wollen und in der Regel auch Schwerpunkte in Richtung Gendergerechtigkeit setzen. Die Vorgaben des deutschen Haushaltsrechts sollten in dieser Hinsicht überdacht und ggf. durch kulantere Regelungen ersetzt werden.

Wie bereits erwähnt, sieht VENRO als Verband die zukünftige Entwicklungsfinanzierung gerade im Hinblick auf die FemEZ mit Sorge. Ganz besonders mit Blick auf die „freiwilligen“ projektunabhängigen Arbeitsleistungen, d.h. u.a. die inhaltliche Grundsatzarbeit zur FemEZ, sehen auch einzelne Mitgliedsorganisationen im Hinblick auf die deutschen ODA-Mittel hier erhebliche eigene Finanzierungsprobleme auf sich zukommen. Generell scheint bereits heute ein gegenteiliger Effekt eingetreten zu sein. Aus zwei größeren NRO wurde berichtet, dass die 2020-2023 auf den Weg gebrachte personelle Verstärkung für Frauenförderung und Gender-Arbeit aus finanziellen Gründen wieder reduziert bzw. in naher Zukunft umgewidmet werden müsse.⁴⁴

Die Bewertung der BMZ-Strategie zur feministischen Entwicklungspolitik fiel in den Interviews mit den NRO recht unterschiedlich aus. Für jene NRO, die sich bereits vor der Vorlage der BMZ-Strategie intensiv mit der Frage beschäftigt haben, wie Gender-Politik möglichst wirkungsvoll und effizient umgesetzt werden kann, und/oder die sich intensiver mit benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen und deren Integration in EZ-Maßnahmen auseinandergesetzt haben, bietet die feministische Entwicklungspolitik von 2023, wie unsere Gespräche zeigen, inhaltlich wenig Neues. Allerdings fühlt man die eigenen Ziele in diesem Bereich deutlich gestärkt und hofft, auch für ihre Umsetzung deutliche Impulse zu bekommen.

Bei mehreren befragten NRO hat vor allem der Begriff „feministisch“ in der BMZ-Strategie – mehr als dessen Inhalte – zunächst Fragen aufgeworfen. Dabei sei es aber weniger um die Diskussion und Programmentwicklung im eigenen Haus gegangen, sondern vielmehr um die Frage, was ein Eingehen auf die Strategie und deren Duktus für die Zusammenarbeit mit den (z.T. kirchlichen)⁴⁵ Partnern bedeuten könnte.

In Interviews mit VENRO-Mitgliedern unterschiedlicher Größe und Ausrichtung wurden zudem vor dem Hintergrund einer Beteiligung an Vorhaben mit substantieller Genderrelevanz, bei denen auch und gerade Prinzipien der feministischen EZ umgesetzt werden sollen, zwei Grundprobleme aufgezeigt:

- (i.) Für Vorhaben, die als GG1 und selbst GG2 eingestuft werden, von geringen Abweichungen abgesehen, können nicht mehr Planungsmittel verfügbar gemacht werden

⁴⁴ Die aufgeworfene Frage, warum hierfür keine Eigenmittel eingesetzt werden könnten, wurde mit dem Hinweis beantwortet, dass diese dann fehlen würden, um die staatlichen Zuschüsse mit jenen Eigenmitteln zu kombinieren, die wiederum Grundbedingung für die Zuschüsse seien. Die Konsequenz wären dann weniger Projektmaßnahmen.

⁴⁵ Viele Projekte der kirchlichen EZ-Organisationen richten sich keineswegs ausschließlich oder auch nur mehrheitlich an die Angehörigen der eigenen Religionsgemeinschaft. Sie werden aber zumindest teilweise in Absprache mit einer Partnerstruktur (z.B. Diözese) auf den Weg gebracht.

als für eher technisch ausgerichtete Vorhaben, obwohl letztere weniger tiefgehend in die sozialen, politischen und ökonomischen und Strukturen schauen müssen. Umso mehr gilt dies für Vorhaben, die in fragilen Staaten oder zumindest fragilen Kontexten, aber auch gefestigten Regimen mit religiös-autoritären Strukturen umgesetzt werden sollen.

(ii.) Für alle staatlichen Mittel sind sehr komplexe Abrechnungsverfahren Pflicht, die z.B. immer auf nach deutschen Kriterien formellen und korrekten Rechnungen basieren, die sogar im Original vorzulegen sind. Solche Rechnungen sind aber insbesondere von solchen Partnern, die die Ärmsten der Armen und deshalb ganz besonders auch Frauen betreffen und z.B. auf der Selbstorganisation von diesen basieren, nicht beizubringen. Selbst kleinere NRO, die eine formelle Buchhaltung haben, sind nicht immer in der Lage, „korrekte“ Rechnungen oder Quittungen beizubringen. Diese Herausforderung entstände beispielsweise, wenn eine Frau, die weder lesen noch schreiben kann, für ihre Fahrt mit dem Bus oder TukTuk zu einer Versammlung einen Beleg über 75 indische Rupien (ca. 0,80 EUR) beibringen soll. Ebenso wird von NRO kritisiert, dass es unrealistisch sei, von Dorffrauen, die bei Dorfversammlungen für andere Frauen kochen und dafür von einer Basis-NRO eine Aufwandsentschädigung von etwa 10 EUR erhalten, zu erwarten, dass Teilnehmer*innenlisten geführt werden, wenn von 25 Frauen lediglich drei in der Lage seien, ihren Namen zu schreiben und die Liste zu unterschreiben.

Die Konsequenz ist, dass selbst NRO, die als besonders nahe an der Basis der Armen arbeiten, entweder solche Maßnahmen aus Eigenmitteln zahlen oder auf die Zusammenarbeit mit der wichtigen Zielgruppe dieser oft „unsichtbaren“ Frauen und Mädchen verzichten müssen. Aber auch Eigenmittel können ggf. nicht in einem öffentlich geförderten Projekt eingesetzt werden, weil sie nicht in die Gesamtabrechnung eingebracht werden können, wenn es für diesen Teil der Ausgaben keine Belege gibt.

4. Gender-Ansätze anderer EZ-Organisationen und Instrumente zu deren Umsetzung

Wie bereits eingangs in Kapitel 1 ausgeführt, haben wir im Rahmen dieser Studie nur eine Auswahl von möglichen EZ-Organisationen aufgenommen und befragt. Im Vergleich zur deutschen Praxis beschäftigt sich die vorliegende Studie zum einen mit solchen Organisationen, die in ihrer Gender-Arbeit richtungsweisend für die deutsche und internationale EZ sind. Dazu gehören die EU, die mit Landwirtschaft, Ernährungssicherung und ländlicher Entwicklung befassten Organisationen der Vereinten Nationen sowie die Weltbank. Zum anderen wurden Organisationen in den Bericht aufgenommen, die von hoher Relevanz für die Schwerpunktregionen dieser Untersuchung sind. Dazu gehören die ADB, AfDB und als westafrikanisches Netzwerk die ECOWAS. Auch vorhandene Kontakte, die den Zugang zu diesen Organisationen erleichterten, spielten für die Auswahl eine Rolle, wenn auch nicht die ausschlaggebende. So musste z.B. die geplante Befragung derjenigen bilateralen EZ-Organisationen, die sich mit einer gendertransformativen oder feministischen EZ einen Namen gemacht haben, aufgrund von Zugangsproblemen wegfallen. Eine Übersicht über die wesentlichen Inhalte dieses Kapitels bietet die Tabelle „Gender-Ansätze ausgewählter EZ-Organisationen“ in Anhang 1.

4.1 Europäische Union (EU)

Gemeinsam sind die Mitgliedsstaaten und Institutionen der Europäischen Union (EU) der größte ODA-Geber unter den DAC-Mitgliedern (OECD 2024). Allein die öffentlichen Entwicklungsleistungen der EU-Institutionen belaufen sich auf 26,9 Milliarden US\$ (vorläufige Zahlen für 2023). Auf Ebene der EU liefert unter dem Titel *A Union of Equality* die *Gender Equality Strategy 2020-2025*⁴⁶ den Rahmen für die Arbeit der Europäischen Kommission hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter. Direkt zu Beginn definiert die Strategie dabei Geschlechtergleichstellung nicht nur als Grundwert und -recht innerhalb der EU, sondern auch als „wichtige Voraussetzung für eine innovative, wettbewerbsfähige und florierende europäische Wirtschaft“ (Europäische Kommission 2020: 1)⁴⁷. Auf den ersten Seiten des Papiers legt die Strategie einen zweigleisigen Ansatz zur Umsetzung dar, bestehend aus gezielten Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung einerseits und einem stärkeren Gender-Mainstreaming andererseits. So soll in allen EU-Politikbereichen und Prozessen die Geschlechterperspektive systematisch einbezogen werden. Die Umsetzung soll dabei auf Basis einer intersektionalen Perspektive erfolgen.

Eng mit der Strategie verbunden, jedoch einen Fokus auf das auswärtige Handeln der EU legend, ist der *EU Gender Action Plan III (2021-2025)*⁴⁸. Dieser definiert die Geschlechtergleichstellung als eine Priorität aller außen- und entwicklungspolitischen Strategien und Maßnahmen der EU und formuliert hierzu fünf Handlungsschwerpunkte:

⁴⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> [09/2024].

⁴⁷ Dies allerdings so formuliert erst einige Jahre nachdem in vor allem westafrikanischen Ländern genau dies als Begründung für das Streben nach mehr Gendergerechtigkeit in den nationalen Politiken angeführt wurde.

⁴⁸ https://international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2021-01/join-2020-17-final_en.pdf [09/2024]; im November 2023 wurde die Laufzeit des GAP III von der EU bis 2027 verlängert.

- (1) Bis 2025 sollen 85 % aller neuen Maßnahmen im Bereich der Außenbeziehungen zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Stärkung der Rolle der Frau beitragen (GG1 oder GG2 Kennung).
- (2) Die Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und Partnern auf multilateraler, regionaler und nationaler Ebene soll verstärkt und das Engagement und die Führungsrolle der EU auf multilateraler Ebene ausgebaut werden.
- (3) Der Fortschritt soll durch eine Konzentration auf sechs thematische Schwerpunktbereiche beschleunigt werden. Diese umfassen (I.) die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt, (II.) die Förderung der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und Rechte, (III.) die Stärkung der ökonomischen und sozialen Rechte und Empowerment von Frauen und Mädchen, (IV.) die Förderung ihrer gleichberechtigten Teilhabe und Führungsrolle, (V.) die Integration der *Women, Peace and Security*-Agenda und (VI.) die Bewältigung der Herausforderungen sowie die Nutzung der Chancen, die durch die grüne und digitale Transformation entstehen.
- (4) Die EU soll mit gutem Beispiel vorangehen, indem beispielsweise auf höchster politischer und Managementebene eine geschlechtergerechte Führung mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis geschaffen⁴⁹ sowie Genderexpertise und Fachwissen unter den Mitarbeitenden ausgebaut werden. Die Führungskräfte sollen zudem verpflichtende Schulungen zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Umsetzung des GAP III erhalten. Darüber hinaus soll die Rolle und Kapazität von *Gender Focal Points* weiter gestärkt werden.
- (5) Um die öffentliche Rechenschaftspflicht zu stärken sowie Transparenz und Zugang zu Informationen über die EU-Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten, soll ein quantitatives, qualitatives und inklusives Monitoringsystem eingeführt werden.

Mit dem *Gender Aktionsplan III* (GAP III) baut die EU auf ihrem bisherigen Engagement zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auf, erweitert dieses jedoch durch einen explizit gendertransformativen, intersektionalen und menschenrechtsbasierten Ansatz. Unter Berücksichtigung sich überschneidender Diskriminierungsdimensionen steht die Überwindung der strukturellen Ursachen von Geschlechterungleichheiten im Mittelpunkt des Aktionsplans. Dabei wird explizit auch die aktive Beteiligung von Männern und Jungen bei der Infragestellung geschlechtsspezifischer Normen und Stereotype hervorgehoben ebenso wie die Rolle von jungen Menschen als „drivers of change“ (European Commission 2020: 4).

Ergänzende Materialien bieten weiterführende Erläuterungen zu den Handlungsansätzen des Gender-Aktionsplans. So erläutert beispielsweise die Handreichung *Thinking out of the Box to be Gender Transformative in our Work*⁵⁰ den gendertransformativen Ansatz sowie dessen praktische Umsetzung im Projektzyklus näher. *Good practice*-Beispiele zu den sechs thematischen Schwerpunkten sowie sogenannte *Country-level Implementation Plans* (CLIPs) zum GAP III werden darüber hinaus auf der Online-Plattform Capacity4dev⁵¹ zur Verfügung

⁴⁹ Was, wie sich im September/Oktober 2024 gezeigt hat, von den Mitgliedsländern der EU boykottiert wurde, indem der neuen Kommission weniger als 40% Frauen angehören.

⁵⁰ <https://capacity4dev.europa.eu/library/think-out-box-be-gender-transformative-our-work-en> [09/2024].

⁵¹ <https://capacity4dev.europa.eu/groups/public-gender-en> [09/2024].

gestellt. Darüber hinaus existieren weitere sektorspezifische Handreichungen und Leitlinien, wie beispielsweise das für INTPA⁵²-Personal in den EU-Delegationen entwickelte Dokument *Because women matter: Designing interventions in food, nutrition and agriculture that allow women to change their lives*⁵³.

Trotz dieser vorliegenden Wissensprodukte bewertete eine interviewte EU-Mitarbeiterin den Wissens- und Erfahrungsaustausch innerhalb von DG INTPA jedoch als ausbaufähig. Insbesondere der Transfer von intern wie extern generierten Forschungsergebnissen in die politische Praxis sei häufig unzureichend, was mitunter auch an expliziten Vorbehalten einzelner Mitarbeitenden liege, um bestehendes Wissen zu nutzen. Um dies zu ändern, arbeite man derzeit am Aufbau einer Unterseite zum Thema Gender im *Knowledge Center for Agriculture and Food Security*⁵⁴, einer Untereinheit des *EU Joint Research Center*.

Dem Ausbau von Genderexpertise durch Fortbildungsangebote wird im Zuge des GAP III zwar Vorschub geleistet, zugleich werden die bestehenden Angebote und Maßnahmen von einer interviewten INTPA-Mitarbeiterin jedoch gemischt bewertet. So gebe es Trainings zur Anwendung der OECD-DAC Gender (GG)-Kennungen. Auch seien Gender-Aspekte Bestandteil des *Project Cycle Management*-Trainings, was aus einer eher technischen Perspektive informiere, wie Gender-Aspekte formell im Projektzyklus zu berücksichtigen seien. Genderfortbildungen im Bereich Landwirtschaft und ländliche Entwicklung würden allerdings seit 2019 nicht mehr regelmäßig stattfinden. Insgesamt hänge der Einbezug von Gender-Aspekten stark von den individuellen Kompetenzen und dem Engagement der Mitarbeiter*innen ab. Bestätigt wird diese Einschätzung durch eine von der EU-Kommission extern in Auftrag gegebene Evaluierung des GAP III für den Implementierungszeitraum 2021-2022. Demnach mangle es auf allen Ebenen der EU an Gender-Fachwissen (European Commission 2023: 16). Auch ergab eine Umfrage unter 110 Delegationsmitgliedern, dass nur rund die Hälfte von ihnen sehr vertraut mit dem GAP III ist (ebd.: 14). Zudem bestehen trotz der vorhandenen Leitlinien auf Ebene der Delegationen immer noch Unklarheiten über das EU-Gender-Marker-System (ebd.: 26).

4.2 Economic Community of West African States (ECOWAS)

Eine wichtige regionale Wirtschaftsorganisation, in der Gendergerechtigkeit in Konzepten und Alltagsbetrieb zuletzt erheblich an Bedeutung gewonnen hat, ist die Economic Community of Western African States (ECOWAS).⁵⁵ Der Zusammenschluss wurde gegründet, um die Idee einer kollektiven Autarkie ihrer Mitgliedsstaaten zu fördern. Die integrierten wirtschaftlichen Aktivitäten konzentrierten sich auf die Bereiche Industrie, Verkehr, Telekommunikation, Landwirtschaft, natürliche Ressourcen, Handel, Währungs- und Finanzfragen, Energie sowie soziale und kulturelle Angelegenheiten (vgl. ECOWAS 2021). Ziel von ECOWAS ist, eine Region zu schaffen, die nach den Grundsätzen von Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und guter Regierungsführung regiert wird. Die deutsche EZ arbeitet eng mit ECOWAS im Bereich der Förderung erneuerbarer Energien zusammen. Dabei spielen

⁵² Das *European Commission's Directorate-General for International Partnerships* (DG INTPA) ist zuständig für die internationale Partnerschafts- und Entwicklungspolitik der EU.

⁵³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51ec7cf6-5a05-11e9-a60e-01aa75ed71a1> [09/2024].

⁵⁴ https://visitors-centre.jrc.ec.europa.eu/en/media?science_area=300 [09/2024].

⁵⁵ Ergebnisse einer Untersuchung (Gender-Analyse), basierend auf Interviews mit zahlreichen Akteur*innen innerhalb von ECOWAS (2021).

Gender-Aspekte eine wichtige Rolle. So wird der Einstieg von Geschäftsfrauen sowohl in den Verkauf wie die Wartung von Solaranlagen und technischem Zubehör unterstützt. Darüber hinaus wird versucht, in der Aus- und Fortbildung Ingenieurinnen einzusetzen.

ECOWAS engagiert sich zunehmend für die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb ihrer eigenen Struktur und in den Mitgliedsstaaten, wobei der Schwerpunkt derzeit auf der Unterstützung von Gender-Mainstreaming liegt, wo immer dies möglich ist (z.B. in allen regionalen Integrationspolitiken, -strategien und -programmen).

Um Gender-Aspekte auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen zu stärken, wurde das *ECOWAS Gender Development Center* (EGDC) als regionale Mehrzweck-Agentur eingerichtet, die die Aufgabe hat, zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Stärkung der Rolle der Frauen in der ECOWAS-Region beizutragen. Das Zentrum unterstützt die Stärkung der Rolle von Frauen und Männern im öffentlichen und privaten Sektor und auch innerhalb der eigenen Institution. Das EGDC initiiert und erleichtert den Aufbau von Gender-Kapazitäten durch Schulungen und den Transfer von Wissen.

Allerdings war die ECOWAS über Dekaden in ihren Mitgliedsländern ganz sicher keine Domäne für die Beschäftigung von Frauen – mit Ausnahme etwa von Verwaltungstätigkeiten z.B. im Innendienst von Behörden oder Firmen. Seit einigen Jahren wird im Rahmen der ECOWAS-Politik angestrebt, (i.) die gesamte Bevölkerung mit Strom zu versorgen und gleichzeitig (ii.) die Energieeffizienz in den Volkswirtschaften und Privathaushalten zu erhöhen. Gerade deswegen sei es wichtig, die Frauen in ihrer Doppelrolle als private (Haushalte) und wirtschaftliche (hauptsächlich Eigentümer von KMU) Energieverbraucher besser erreichen und damit als wichtige Akteure für die Erreichung der beiden Kernziele einbinden zu können.

Für viele Frauen als private und auch ökonomische Energieverbraucherinnen ist in den ECOWAS-Mitgliedsländern die Nutzung von Strom allerdings noch neu, und es gibt wenig Wissen über die Umstände des Verbrauchs. Fast keine Frau (und auch kein Mann) hat derzeit eine Vorstellung davon, was ihr oder sein neuer Kühlschrank, Ventilator oder sogar die Klimaanlage in kWh verbraucht. Hier ist ECOWAS derzeit, auch mit Unterstützung der deutschen TZ, über das 2008 gegründete *ECOWAS Centre for Renewable Energy and Energy Efficiency* (ECREEE) aktiv, um die Bevölkerung nicht nur beraten zu können, sondern auch Frauen aus dem Business-Bereich gezielt für den schnell expandierenden Geschäftssektor der erneuerbaren Energien, d.h. den Vertrieb von Anlagen und sogar die Übernahme der technischen Wartung, zu motivieren.

Unter seiner Schirmherrschaft befasst sich das *ECOWAS Programme on Gender Mainstreaming in Energy Access* (ECOW-GEN) mit den Hindernissen, die einer gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern am Ausbau des Energiezugangs in Westafrika entgegenstehen. Konkrete Empfehlungen, verbunden mit Schulungsmaßnahmen vermitteln Ansätze, wie geschlechtsspezifische Aspekte im Energiesektor auf der Entscheidungsebene behandelt werden können. Wichtig ist, dass alle Maßnahmen auch „von innen“ gendergerecht laufen, dass z.B. Tagungsleitungen von Frauen besetzt sind und bei den Schulungskursen gerade auch Frauen und wo immer möglich (d.h. verfügbar) insbesondere auch Ingenieurinnen auftreten.

Obwohl sich die ECOWAS heute seit mehr als 10 Jahren stark für die Förderung des Gender-Mainstreaming einsetzt, ist die interne Struktur indes nach wie vor männerlastig, vor allem in den technischen Bereichen und auf den höheren Managementebenen. Allerdings nehmen an den Ausbildungsprogrammen mehr und mehr Frauen teil. So nimmt der Anteil der Ausbilderinnen zu, aber auch die ersten Ingenieurinnen nehmen an den Schulungen teil.

Gender-Aspekte werden auf politischer Ebene im „Ausschuss für soziale Angelegenheiten, Gender und Frauenförderung“ (einem der 14 ständigen Ausschüsse der Kommission) gebündelt, was möglicherweise nicht mit der Forderung nach Gender-Mainstreaming übereinstimmt. In den Ausschüssen, Räten, Delegationen usw. gibt es zwar weibliche Mitglieder, aber sie sind immer noch in der Minderheit.

4.3 Internationale Entwicklungsbanken

Internationale Entwicklungsbanken und UN-Organisationen sind in den letzten Jahren u.a. auf Druck von *like-minded* Mitgliedsländern (genannt werden wiederholt in unterschiedlichen Kontexten Kanada, Deutschland, Schweden, USA und andere) zumindest personell und in den Zentralen bei genderbezogenen Aufgaben relativ gut aufgestellt. So verfügt die **Weltbank (WB)** über Gender-Teams auf allen Ebenen von der Zentrale über regionale bis zur Länderebene. Um Evidenz zu den Wirkungen von Gender-Ansätzen der Bank zu schaffen, wurden nach 2012 sogenannte *Gender Innovation Labs (GIL)*⁵⁶, finanziert durch die *Umbrella Facility for Gender Equality*, eingerichtet, die selbst Pilotvorhaben und Wirkungsanalysen durchführen und die Erfahrungen in das Projektdesign, die Implementierung und das Monitoring einspeisen (vgl. World Bank 2023a: 32). So entstanden zuletzt Studien zum Empowerment von Frauen durch Selbsthilfegruppen in Südasien (Javed et al. 2022).

Die gerade erst verabschiedete Gender-Strategie der Weltbank 2024-2030 bildet den Rahmen für alle Gender-Ziele und Aktivitäten der Bank (World Bank 2024a). Im *Result Framework* gehören zu den sieben Indikatoren u.a. die Beschäftigungsrate innerhalb der arbeitsfähigen Bevölkerung, Personen mit einem Bankkonto oder Personen, die das Internet nicht nutzen.

Aktionspläne wie der *South Asia Regional Gender Action Plan (RGAP) II 2023-2028* (vgl. World Bank 2022) oder der *Regional Action Plan for Western and Central Africa 2023-2027* (vgl. World Bank 2023c), ersterer unter Einbeziehung einer Roadmap, geben einen regionalspezifischen Rahmen vor. In letzterem Plan werden u.a. „frontier issues“ wie soziale Normen als ein diffiziles Interventionsfeld zumindest offen angesprochen („evidence suggests that AFW⁵⁷ has some of the most restrictive norms and individual attitudes in the world“; p.15-16). Zugleich wird offen zugegeben, dass für die Region genauere Daten fehlen und im Rahmen der Umsetzung der Gender-Strategie bei Planungen erhoben werden müssen, z.B. zu Geschlechtsrollen und Leitbildern, Frauenarbeit außerhalb des Haushaltes, Kontrolle über Einkommen und Kapital, Mobilität von Frauen und genderbasierte Gewalt. Hierbei spielt das regionale Gender Lab eine wichtige Rolle.

Neu in der Diskussion innerhalb der Weltbank ist der Vorschlag eines *Country Engagement Review*, dass die in der Bank üblichen gemeinsamen Länderprogramm-Rahmenpapiere (*Country Partnership Frameworks*) zu Gender nicht länger allgemein als Querschnittsthema behandeln sollten, sondern sich gezielt mit Gender-Prioritäten befassen und entsprechend das jeweilige Programm in diesem Zusammenhang fokussiert auf Kern-Outcomes zur Gleichstellung der Geschlechter ausrichten sollten (World Bank 2023b: 31).

⁵⁶ World Bank Regional *Gender Innovation Labs (GIL)*, ein neuer Name für Evaluations- und Beratungsteams für die operativen Einheiten der Weltbank und nationale Partner bzw. „policy makers“ (vgl. <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/gender-innovation-lab-federation> [10/2024]).

⁵⁷ In der zitierten Weltbank Publikation bedeutet AFW Western and Central African Region.

Gemeinsam wird von den Entwicklungsbanken die Notwendigkeit betont, angesichts Gender-Mainstreaming in den Grundsatzpapieren in jedem Planungsprozess eine Gender-Analyse durchzuführen und im Ergebnis alle Projekte bzw. Programme – allerdings nach individuellen Kategorien – einzustufen.⁵⁸ Auf der Basis der Einstufung erfolgt dann die Zusammensetzung der Instrumente.

Unter dem Strich sieht sich die Weltbank sowohl bei der allgemeinen Programmarbeit wie auch mit Blick auf ihre Tätigkeit in vulnerablen Kontexten⁵⁹ in Gender-Fragen einerseits gut aufgestellt: „Commitment to the gender strategy of World Bank Group management staff and partners has translated into progress following plans“ (World Bank 2021: vii). Allerdings besteht, wie bei anderen internationalen Organisationen im Gegensatz zu den teilweise hervorragenden Planungsbeiträgen insbesondere beim wichtigen Monitoring der Projektimplementierung ein Defizit: „[...] less attention is paid to monitoring implementation. This reduces the Bank Group’s ability to gauge the outcomes of projects [...]“ (ebd.).

Ein relativ neuer Akteur mit Blick auf gendertransformativ Ansätze ist die **African Development Bank (AfDB)**. Übergreifendes Ziel der AfDB mit Sitz in Abidjan (Côte d’Ivoire) ist die Unterstützung einer nachhaltigen ökonomischen Entwicklung und des sozialen Fortschritts in ihren Mitgliedsländern und damit zur Armutsbekämpfung beizutragen.

Der derzeit wichtigste Grundpfeiler der auf Gendergerechtigkeit ausgerichteten Tätigkeit der AfDB beruht auf der *Affirmative Finance Action for Women Entrepreneurs in Africa (AFAWA)*, einem ganzheitlichen Ansatz für die Förderung:

- (i.) der Entwicklung innovativer Finanzmechanismen für in Frauenhand befindliche Gewerbe,
- (ii.) der Beratung von Finanzdienstleistern (FD) zum besseren Verständnis der Bedürfnisse des weiblichen Geschäftsmarktes, und
- (iii.) mit Blick auf Regierungen und regionale Wirtschaftsgemeinschaften, des Engagements zugunsten rechtlicher, politischer und regulatorischer Reformen, die ihrerseits strukturelle Barrieren abbauen helfen sollen, die den Zugang zu Finanzen von in Frauenhand befindlichen Klein- und Mittelunternehmen (KMU) behindern.

Hierfür wurden bzw. werden zwischen 2021 und 2026 drei bzw. fünf Milliarden US\$ bereitgestellt. Unseren Gesprächspartner*innen zufolge erreichen diese über nationale FD weitergereichten Mittel ihre Adressat*innen vor allem im kleineren und mittleren Handel und Gewerbe wie auch im Bereich der Landwirtschaft, nicht aber ärmere Schichten („die ärmeren 30% der Unternehmerinnen“) und Frauen, die ihr Gewerbe in instabilen Staaten und Regionen ausüben. Der Förderansatz entspricht den als transformativ eingestuften drei Grundpfeilern der AfDB-Gender-Strategie 2021-2025 (AfDB 2021), bei der das Empowerment von Frauen durch Zugang zu Finanzierungen und Märkten an erster Stelle rangiert. Zweiter Pfeiler ist die Fortentwicklung von Fertigkeiten, die ihre Einstellungschancen erhöhen und zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für Frauen beitragen sollen. Drittens möchte die

⁵⁸ Wobei allerdings nicht unbedingt die OECD/DAC Kriterien nach GG0-GG2 verwendet werden (vgl. OECD/DAC 2016). Dies erlaubt mehr als dreistufige Klassifizierungen und dadurch möglicherweise bessere Anpassungen der Planungsinstrumente. Entscheidend ist später aber die konsequente Umsetzung der mit den Kriterien verbundenen Prüfungsschritte und Prüfungstiefen.

⁵⁹ Vgl. dazu die Evaluation World Bank (2023).

AfDB den Zugang von Frauen zu sozialen Dienstleistungen durch die entsprechende Bereitstellung der Infrastruktur unterstützen.

Vermerkt wurde in einem Hintergrundgespräch, dass sich wie in anderen vergleichbaren internationalen Organisationen auch die Mitarbeiter*innen der AfDB auf Positionen zur Gender-Arbeit vor allem aus Angehörigen einer Bildungselite rekrutieren, die ein Empowerment von Frauen vor allem auf der Ebene wirtschaftlichen Erfolgs suchen würden. Gendergerechtigkeit wird de facto dadurch – wie schon im Rahmen der AfDB-Strategie sehr deutlich hervorgehoben – also vor allem durch die Stärkung der ökonomischen Rolle von Frauen gefördert, wozu besonders passt, dass in einer zunehmenden Anzahl von (West-)Afrikanischen Entwicklungsplänen die Zunahme weiblicher Beschäftigung nicht nur als eine wichtige Bedingung für wirtschaftliches Wachstum gesehen wird, sondern in Einzelfällen als die wichtigste und realistischere am sichersten zu erreichende überhaupt.⁶⁰

Die Idee, insbesondere auch ein Wiedergeboren von jenen Traditionen zu unterstützen, die afrikanischen Frauen vormals gerade auch auf der soziopolitischen Ebene erhebliche strukturelle Machtpositionen gaben, geht dabei mehr oder weniger unter. Eng hiermit verwoben ist das Problem, dass die Mitarbeiter*innen der AfDB wie die nahezu aller ODA-Organisationen im Arbeitsalltag zunehmend weniger Zeit und Gelegenheit haben, sich im ökonomischen, sozialen und soziokulturellen Umfeld eigener Vorhaben umschaun zu können.⁶¹

Die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Strategie und Tätigkeit der nach der Weltbank zumindest von ihrem Wirkungsbereich her wohl zweitwichtigsten internationalen Entwicklungsbank, der **Asian Development Bank (ADB)**, hat wie bei der AfDB vor allem in den letzten Jahren substantiell an Bedeutung zugenommen. Vor allem im Rahmen von drei Grundlagenpapieren wurde 2019-2021 das Grundgerüst für eine Politik gelegt, die auch für das wichtigste Tätigkeitsfeld der ADB, die Förderung der sozialen und ökonomischen Infrastruktur, Gendergerechtigkeit zumindest auf die erweiterte Zielebene gesetzt hat.

Den politischen Rahmen bildet die allgemeine ADB-Entwicklungsstrategie *ADB Strategy 2030* von 2018, die unter den sieben formulierten „key operational priorities“ nach Priorität i. „Addressing remaining poverty and reducing inequalities“ bereits unter Priorität ii. „Accelerating progress in gender equality“ festschreibt (ADB 2018: VI, 15-16). Konkretisiert werden die sieben Prioritäten im Rahmen von Operationsplänen (vergleichbar dem europäischen bzw. deutschen Gender-Aktionsplan), zu Gender der *Operational Plan for Priority*

⁶⁰ So z.B. im Gespräch 2019 im Senegal mit Regierungs- und Wirtschaftsvertreter*innen. Dazu explizit bereits 2015 die senegalesische Gender-Strategie (vgl. RdS 2015). Zuletzt im Dezember 2024 im Austausch des INEF-Forschungsteams mit hochrangigen Vertreter*innen des Landwirtschaftsministeriums von Benin.

⁶¹ Dies ist eine Tendenz, die sich nach den Erfahrungen der Autor*innen und bestätigt durch die Aussagen einiger Interviewpartner*innen auch durch die deutschen EZ-Strukturen zieht, angefangen vom BMZ, wo Exposure-Aufenthalte zur Ausnahme werden und Dienstreisen in Partnerländer zu Feldbesuchen zunehmend auch aus finanziellen Gründen reduziert werden müssen. Aber selbst entsandte (Projekt)Mitarbeiter*innen der DO vor Ort, deren Feedback gerade auch zu Gender oder soziokulturellen Aspekten der Zusammenarbeit im Rahmen der Berichterstattung extrem wichtig wäre, werden zunehmen durch Managementverpflichtungen davon abgehalten, sich in das eigentliche Projektgebiet zu begeben – und wenn dies doch erfolgt, dann weniger für Gespräche mit Angehörigen der Bevölkerung, sondern für Treffen mit staatlichen Partnern und Seminarveranstaltungen.

2 für den Zeitraum 2019-2024 (ADB 2019). 2021 kam mit der *Gender Equality and Social Inclusion Strategy* (ADB 2021) ein weiteres Grundsatzpapier für den urbanen Bereich hinzu.

Ferner wurden zwei Handreichungen erstellt, (i.) die *Guidelines for Gender Mainstreaming Categories of ADB Projects*, die vier Gender-Kategorien zwischen I „Gender equity theme“ und IV „no gender elements“ vorgeben (ADB 2021a) und (ii.) die *Guidelines for the AT-Exit Assessment of Gender Equality Results of ADB Projects* (ADB 2022a). Erstere behandelt die Verpflichtung und das Verfahren, im Rahmen der Projektplanung ein *Gender Assessment* durchzuführen und zwingend eine Einstufung vorzunehmen. Letztere verpflichten das Management für jedes Projekt – je nach Einstufung – die Qualität der Gender-Berücksichtigung im Programm sowie Entwicklungswirkungen im Gender-Bereich zu untersuchen und festzuhalten. Hinzu kommen zur Unterstützung der Projektplanung Gender-Analysen für einzelne Länder (wie zu Tadschikistan, vgl. ADB 2022b) sowie Gender-Analysen für die in den Kategorien I-III eingestuften Vorhaben.

Zu Vorhaben, die im Ergebnis der Prüfung keine Gender-Elemente beinhalten, muss eine Begründung vorgelegt werden, weshalb das Projekt keine Bezüge zu Gender hat. Die mit Gender-Bezügen eingestuften Vorhaben müssen „specific focused gender actions“ vorsehen und es muss ein gesonderter *Gender Action Plan* und ein *Gender Action Framework* erstellt werden. Letzteres beinhaltet die rechtlichen Rahmenbedingungen und institutionellen Gegebenheiten im betreffenden Land.

Hat ein Vorhaben weitere Betroffenen wie z.B. Verluste von Gebäuden oder (land)wirtschaftlichen Flächen, sieht die ADB einen *Land Acquisition and Resettlement Plan* (LARP) vor, in dem minutiös z.B. Eigentumsverhältnisse beschrieben und bei anfallenden Enteignungen und zu erwartenden Schäden detailliert Kompensationsmechanismen aufgezeigt werden. Grundlage für den LARP sind die *Safeguards* der ADB von 2009, die sicherstellen sollen, dass alle Schäden ausgeglichen werden.⁶² Im LARP-Verfahren werden Gender-Aspekte noch einmal ganz besonders geprüft, etwa die realen Eigentums- und Nutzungsverhältnisse und zwar, bei guten Prüfungen, stets unmittelbar bei den Betroffenen in ihrem Wohn- und Lebensbereich. Frauen, vor allem alleinstehenden Müttern oder alten Frauen, werden zudem besondere unabhängige Begleitungen in den Entschädigungsverfahren an die Seite gestellt. Sorgfältig ausgearbeitete und in die Praxis umgesetzte LARP der ADB sind derzeit wahrscheinlich eines der besten *good practices* weltweit zur Wahrung der Interessen von weiblichen Betroffenen in einem Projektkontext.

Beobachter*innen der ADB sprachen im Interview mit uns angesichts der Konzeptentwicklung und der Verbesserungen in den Planungsverfahren von einem gewaltigen Fortschritt in einer Entwicklungsbank, die zuvor sehr stark auf technische Implementierungsaspekte fixiert war und alles andere als gendersensibel galt. Allerdings folgt übereinstimmend die Einschränkung, dass bei vielen Projekten bisher weder betont gendertransformativ Ziele festgelegt würden noch zielgerichtete Indikatoren. Typische Indikatoren seien bis heute zu häufig rein numerische Vorgaben wie „20% Frauen einbezogen“ oder in einem Fall zu Kambodscha, „10% an den Maßnahmen Beteiligte sind Frauen“. Generell sei zudem festzuhalten, dass es zu „gendertransformativ“ bisher kein offizielles Grundverständnis gäbe und deshalb schon gar nicht ein gemeinsames in den Teams.

⁶² In ähnlicher Weise prüft die Weltbank, die mit ihren *Safeguards* etwa zu „Involuntary Resettlement“ oder „Indigenous People“ seit Ende der 1990er Jahre hierzu sogar international die Standards gesetzt hat (vgl. World Bank 2024b und 2024c).

Da man sich im Management der ADB dieser Probleme bewusst sei, habe man im Rahmen eines umfassenden Evaluationsauftrages anhand von fünf Länderbeispielen die bisherige Umsetzung der Gender-Vorgaben von 2019 und auch die institutionellen Aspekte in der ADB derzeit überprüfen lassen. Die Ergebnisse der Evaluation seien für Dezember 2024 für den *Board of Directors* vorgesehen.

Im Gespräch mit ADB-Vertreter*innen wurde deutlich, dass eine internationale Entwicklungsbank mit sehr unterschiedlichen Anteilhabern eine neue Strategie nicht ohne zum Teil heftige Diskussionen im Vorfeld verabschieden kann. Am Beispiel der Bank und der von einigen westlichen Gebern gewünschten Berücksichtigung des erweiterten Gender-Begriffs im Konzeptgefüge der ADB (vom binären zum nicht-binären Geschlechterverständnis) könne gezeigt werden, dass es einerseits massiven Druck großer Geber zur Berücksichtigung dieses erweiterten Gender-Verständnisses gegeben habe („pro“ einer aktiven Benutzung des Begriffs beispielsweise durch die USA), andererseits massive Verweigerung einzelner Mitglieder, hierüber auch nur zu diskutieren (z.B. Indonesien, Malaysia und zeitweise Philippinen).

Insgesamt muss innerhalb der Strategien der ADB am Ende also jeweils ein inhaltlicher Kompromiss stehen. Bemerkenswert bei der Beobachtung der Entscheidungsprozesse bezüglich der gegenwärtigen Gender-Positionen ist dabei, dass zu Beginn von Aushandlungsprozessen offensichtlich nicht alle Akteure (= Anteilhaber) innerhalb der relevanten ADB-Gremien hinsichtlich ihrer Positionen und damit mit Blick auf das gewünschte Endergebnis festgelegt sein müssen. Überzeugungsarbeit sei mithin möglich und gute Argumente zugunsten einer deutlicheren Ausrichtung auf Gendergerechtigkeit würden nicht grundsätzlich unisono von allen gesellschaftlich konservativeren Mitgliedsländern abgelehnt, so ein hochrangiger Bank-Mitarbeiter. So sei am Ende beispielsweise das Anliegen der USA zur Verwendung des erweiterten Gender-Begriffs zwar nicht im Titel eines Policy-Kapitels genannt worden, wurde aber anhand der Fallbeispiele, die die Policy erläutern und *good practices* abbildeten, am Ende dennoch berücksichtigt.

Im entwicklungspolitischen Bereich gab die ADB 2024 eine umfassende Handreichung zum Gender Budgeting heraus, die die Wichtigkeit des Themas vor allem mit den zunehmenden Ungleichheiten in der Welt begründet. Einerseits kann durch Gender Budgeting mit steigenden Steuereinnahmen gerechnet werden. „Over the long term, fiscal policies designed to promote gender equality can increase growth and development and, therefore, budget revenues“ (ADB 2024: 9). Andererseits könnten letztere dazu beitragen, die soziale Ungleichheit und damit auch die bestehenden Gender-Ungerechtigkeiten zu reduzieren zu helfen, so die weitere Argumentation. Wie dies praktisch im Rahmen von Steuermaßnahmen erfolgen kann, wird ebenfalls ausgeführt. Hierbei spielt die zunehmende Beschäftigungsrate bei Frauen eine wichtige Rolle. Die Gleichberechtigung der Geschlechter (u.a. im Beschäftigungswesen) führe zu ökonomischem Wachstum und dieses wiederum trage zu mehr Gendergleichberechtigung bei (ebd.: 15).

Die Handreichung plädiert für tiefgreifende Analysen bei der Erstellung der Budgets sowohl bei der Einnahmen- wie der Ausgabenseite, denn bestimmte Steuermodelle können erhebliche negative Wirkungen auf Frauen haben (wie auch auf ärmere Bevölkerungsgruppen), andere ihre Situation wie auch die gesamte Sozialpolitik eines Landes verbessern (vgl. Anuradha et al. 2024). Das Papier beschränkt sich indes nicht auf Empfehlungen für Drittstaaten, sondern befasst sich auch mit einer gendergerechten Budgetaufstellung für die Projekte und Programme der ADB selbst.

Einig waren sich unsere Gesprächspartner*innen zu den internationalen Entwicklungsbanken, dass Politiken und Praxis bei der Behandlung von Gender-Herausforderungen, möglicherweise mehr noch als bei anderen Querschnittsthemen, auseinanderklaffen. Dies mag einerseits daran liegen, dass Gender-Aspekte in Planungsprozessen und angesichts gesellschaftlicher Komplexitäten während der Programmimplementierung deutlich aufwändiger zu bearbeiten sind als Aspekte eines beispielsweise auf festen Grundregeln basierenden Arbeitsschutzes.

Grundsätzlich aber ist, wie auch für deutsche Institutionen sowohl der staatlichen wie nichtstaatlichen EZ offenkundig wurde, in den internationalen Entwicklungsbanken die **Tiefe der Berücksichtigung von Gender-Aspekten** auch von der Einstellung der verantwortlichen Bearbeiter*innen abhängig: Wer sich bereits zuvor mit Gender auseinandergesetzt und die Wichtigkeit von Gendergerechtigkeit für EZ-Wirkungen internalisiert hat, wird sich intensiver als andere Kolleg*innen mit Wirkungsmatrices und benötigtem Mengengerüst auseinandersetzen.

Erwähnt wird durchgängig in Interviews der häufige **Zeitdruck** bei Planungen und die generelle Überlastung vieler Mitarbeiter*innen angesichts der Vielzahl von zu berücksichtigenden Teilgebieten eines Planungsvorgangs. Dies hat zur Folge, dass am Ende gerade bei den Querschnittsthemen die Kategorien entweder möglichst so angekreuzt werden, dass umfangreichere inhaltliche Unterlegungen (wie eben eine tiefgehende Gender-Analyse) nicht notwendig sind oder zwar Vorhaben als zumindest genderrelevant (also z.B. GG1 oder vergleichbar) eingestuft werden, aber daraus abzuleitende Schritte auf banale Standardergebnisse und -indikatoren reduziert werden (eben die üblichen: „Das Vorhaben berücksichtigt die Interessen der Bäuerinnen...“; „x% Frauen werden in ... einbezogen“).

Ein in den Berichten der Institutionen wiederholtes und in unseren Gesprächen thematisiertes und deshalb auch nicht auf die Planungstätigkeit der Entwicklungsbanken beschränktes Problem ist das **Fehlen von gender-disaggregierten Daten** bzw. überhaupt von Informationen über die Zielgruppen von Vorhaben.

4.4 UN-Organisationen

Die folgenden Ausführungen zu den UN-Organisationen konzentrieren sich auf diejenigen Organisationen, die primär mit Landwirtschaft, Ernährungssicherung und ländlicher Entwicklung sowie explizit Gender und Frauenförderung beauftragt sind. Im Mittelpunkt stehen dabei Konzepte und Aktivitäten zu gendertransformativen Ansätzen und Beiträgen.

Die **Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)** hat zum Ziel, Ernährungssicherheit für alle Menschen zu erreichen und darüber hinaus den Zugang zu ausreichend hochwertigen Nahrungsmitteln zu unterstützen, um ein aktives, gesundes Leben führen zu können.⁶³ In seiner *Policy on Gender Equality 2020 – 2030* sieht die FAO sich in der Schlüsselrolle, genderbasiertes Wissen zu generieren und innovative Lösungen zu entwickeln, um die Diskriminierung von Frauen und Mädchen im ländlichen Bereich zu minimieren. Diesem Ansatz wird die Organisation auch teilweise gerecht (FAO 2020).

FAO veröffentlicht zu zahlreichen Ländern aktuelle Gender-Analysen (*Country Gender Assessment*) auf ihrer Website⁶⁴ und – häufig gemeinsam mit den anderen in Rom basierten

⁶³ <https://www.fao.org/about/about-fao/en/> [09/2024].

⁶⁴ <https://www.fao.org/gender/resources/country-assessments/en> [09/2024].

Organisationen IFAD und WFP – qualitativ hochwertige und praxisnahe Berichte und Handreichungen zu Gender in der Landwirtschaft und Ernährungssicherung. Hervorzuheben ist hier das *Joint Programme on Gender Transformative Approaches for Food Security and Nutrition (JP GTA)*⁶⁵, welches z.B. gute Beispiele zu GTA zusammengetragen hat (FAO / IFAD / WFP 2020), eine praxisnahe Handreichung zur Formulierung von gendertransformativen Indikatoren (FAO / IFAD / WFP 2022) bereitgestellt und gemeinsam mit der *Consultative Group on International Agricultural Research (CGIAR)* einen Leitfaden zur Messung von gendertransformativen Indikatoren veröffentlichte (FAO / IFAD / WFP / CGIAR GENDER Impact Platform 2023).

In der Umsetzung in den Programmen der FAO schlagen sich diese Konzepte und Arbeitshilfen jedoch nach Auskunft von Mitarbeitenden nur unzureichend nieder. Gendergleichheit sei nicht explizites Ziel der FAO in den Mitgliedsländern. Die Ziele der UN-Organisation würden sich vielmehr um Ernährungs- und Nahrungssicherheit, landwirtschaftliche Produktivität und nachhaltiges Ressourcenmanagement drehen, nicht um Gendergleichheit und Empowerment von Frauen.

Neben einem Gender-Team in der FAO-Zentrale in Rom und in den Regionalbüros sind *Gender Focal Points* in den Abteilungen tätig. Das Gender-Team in Rom organisiert und führt selbst Gender-Fortbildungsmaßnahmen durch, erstellt Trainingsmaterialien und Handbücher und plant, in nächster Zeit ein Fortbildungszentrum zu eröffnen. Wesentlich unterstützt wird die Gender-Arbeit durch das JP GTA, dessen Aufgabe es ist, die Kapazitäten der in Rom ansässigen Organisationen FAO, IFAD und WFP zu verbessern, in ihrer jeweiligen Arbeit GTA zu verankern. Die drei involvierten Organisationen lernen dabei voneinander, da jede mit anderen Themen, Strukturen und Partnern arbeitet, und führen auch gemeinsam hochrangige Konferenzen zum Thema durch.

Der **International Fund for Agricultural Development (IFAD)**⁶⁶ ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen, die auf Anregung des Welternährungsgipfels 1974 entstand und ihren Fokus explizit auf die ländlichen Gebiete armer Länder und dort auf die Förderung der Landwirtschaft setzt, weil dort der Anteil der armen Menschen auf der Welt am höchsten ist und die Mehrzahl dieser Armen von der kleinbäuerlichen Landwirtschaft lebt. Die Berücksichtigung von Gender ist ein sehr wichtiger Bestandteil der Arbeit von IFAD, was sich u.a. darin niederschlägt, dass die Organisation fortlaufend eigene Aktionspläne und Handreichungen zu diesen Themen entwickelt (vgl. IFAD 2019, 2022 und 2024) und gemeinsam mit anderen Organisationen wie der FAO, WFP und IFPRI praxisnahe Handreichungen zur Integration von GTA in Projekte und Programme erarbeitet (siehe dazu Kap. 6).

Der IFAD bezeichne nach Angaben von Mitarbeitenden seinen Gender-Ansatz nicht als „feministisch“, weil der Fonds zum einen seinen Schwerpunkt auf Gendergleichheit (*equality*) lege und der Ansicht sei, dass FemEZ nicht beide Geschlechter gleich fördern könne oder sogar wolle. Der IFAD nenne seine Politik gendertransformativ, weil er die Gründe, die die Ungleichheit verstetigen, angehen möchte und daher einen GTA als holistischer ansehen würde. Zum anderen jedoch sei der Fonds eine multilaterale Organisation und müsse seine Terminologien mit den Mitgliedsstaaten verhandeln und abstimmen („*walking on eggs with*

⁶⁵ Weitere Informationen zu JP GTA finden sich in Kapitel 5 dieser Studie.

⁶⁶ Informationen zu IFAD und Gender auf <https://www.ifad.org/en/gender> [09/2024].

terminology“). So seien unter anderem die Öl fördernden Länder bei Gender-Begriffen sehr empfindlich.

Seit 2016 verstärkte der IFAD die Einbeziehung von GTA in seinen Projekten. Nach dem derzeitigen Ziel sollen 35% der Projekte als gendertransformativ eingestuft sein, wobei GTA jedoch nicht zwingend das Ziel sein muss. Konkret bedeutet diese Einstufung, dass das Projekt hinsichtlich der drei in der *Gender Policy* des Fonds definierten Ziele einen Beitrag liefern muss. Diese Ziele sind: (1) „equitable economic empowerment“, (2) „voice and decision making“, sowie (3) „workload and access to benefit“. Darüber hinaus muss das Projekt Aktivitäten hinsichtlich „policy engagement for gender quality and women’s empowerment“ beinhalten und den Empowerment-Indikator verwenden (*at base-term, mid-term and end-line*), um als gendertransformativ klassifiziert zu werden.

Der IFAD nutzt bei seiner Einstufung nicht die OECD Gender-Kriterien (GG1 usw.), sondern hat eine eigene sechsstufige Einordnung entwickelt, wobei „gendertransformativ“ die höchste Stufe 6 ist. Gender muss zwangsläufig in all seine Projekte integriert werden, ein genderblindes Projektkonzept wird bei der Prüfung nicht zur Durchführung genehmigt. Überprüfungen finden zum einen bei der Konzeption von Projekten statt und zum anderen jedes Jahr bei der Evaluierung der Vorhaben. Der Anteil gendertransformativer Projekte ist in den letzten Jahren von Fonds zu Fonds⁶⁷ gestiegen: 15% in IFAD10 (2016 bis 2018), 25% in IFAD11 (2019 bis 2021), 35% in IFAD12 (2022 bis 2024) und 35% geplant für IFAD13 (2025 bis 2027).

Interessant ist, dass es 2018 einen Bruch in der Umsetzung von GTA gab, laut Mitarbeitenden bedingt durch eine IFAD-interne Umorganisation. Bis 2018 sei Gender eins von zahlreichen technischen Teams gewesen, das bei der Ausarbeitung und Implementierung von Projekten unterstützte. Ab 2018 wurden die technischen Teams aus dem *Programme Management Department* ausgegliedert und in das *Strategy and Knowledge Department* überführt. Im Zuge dessen wurde die technische Abteilung zweigeteilt in eine Abteilung, die sich mit „rein technischen“ Themen wie Wertschöpfung, Marktinklusio, Bewässerung usw. beschäftigt und eine zweite Abteilung, die für „übergeordnete“ Themen wie Klima, Gender und soziale Inklusion einschließlich Jugend und Ernährung zuständig ist. Nicht nur habe der Direktor dieser neuen Abteilung seitdem immer einen fachlichen Hintergrund im Bereich Klima gehabt und den Schwerpunkt auf die Bearbeitung dieses Themas gelegt. Auch hätten die Partnerländer das Genderthema nun als eines der Mainstreaming-Themen angesehen, die in Projekten „abgehakt“ werden mussten.

Hinzu kommt, dass jedes Projekt zwar zwingend eine*n *social inclusion specialist* beschäftigen muss, diese Person jedoch sowohl aus dem Gender-Bereich als auch aus den Bereichen Ernährung, soziale Inklusion oder Jugend kommen kann. Die ständige Rotation von Mitarbeiter*innen und die Implementierung zahlreicher Projekte durch Consultants seien dem Genderthema ebenfalls nicht förderlich.

Als *United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women* ist Gender qua Mandat in allen Arbeitsbereichen von **UN Women** verankert. Aufgabe der Organisation ist, das Thema Geschlechtergleichstellung im gesamten UN-System zu fördern. Darüber hinaus unterstützt UN Women im Rahmen seines normativen Mandats die Entwicklung globaler

⁶⁷ Der IFAD Fonds wird alle drei Jahre aufgefüllt („*replenishment period*“). Erläuterungen dazu sind unter den folgenden Webseiten zu finden: <https://www.ifad.org/documents/38711624/48037172/replenishment-definitions.pdf/5ebe1ccb-444b-648b-64de-7bdb87dd2064?t=1700653083215>; <https://www.ifad.org/en/replenishment> [09/2024].

Normen und Standards und unterstützt Mitgliedsstaaten bei der Einhaltung und Umsetzung internationaler Verpflichtungen. Daneben leistet UN Women auf regionaler und Länderebene entwicklungspolitische Programmarbeit im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung. Neben dem Hauptsitz in New York City operiert UN Women über sechs Regionalbüros und mehr als sechzig Länderbüros. Um trotzdem nah an der Zielgruppe zu agieren, praktiziert die Organisation nach eigenen Aussagen eine enge Zusammenarbeit mit insbesondere weiblichen Menschenrechtsverteidiger*innen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und dem Privatsektor.

Der derzeit gültige *UN Women Strategic Plan 2022-2025*⁶⁸ beschreibt die strategische Ausrichtung, die Ziele und die Maßnahmen von UN Women zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Er definiert vier Themenschwerpunkte:

- (1) die Teilhabe und Partizipation von Frauen am öffentlichen Leben und an Entscheidungsprozessen,
- (2) die wirtschaftliche Stärkung von Frauen,
- (3) die Beendigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen sowie
- (4) Sicherheit und humanitäre Hilfe für Frauen im Kontext von Krieg und anderen Katastrophen.

Im Bereich ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Ernährungssicherung spielt der Nexus Klimawandel, Umweltzerstörung und Gender in der Arbeit von UN Women eine zentrale Rolle. So setzte sich die Organisation auf internationaler Ebene u.a. dafür ein, dass geschlechtsspezifische Perspektiven und Fragen in den Vereinbarungen zu den drei UN-Konventionen zu Klimawandel (UNFCCC), Desertifikation (UNCCD) und Biodiversität (CBD) Berücksichtigung fanden. UN Women ist darüber hinaus für die Vorbereitung, Durchführung und Evaluation der einmal jährlich tagenden UN-Frauenrechtskommission (*Commission on the Status of Women, CSW*) verantwortlich. Neben Ernährungssicherung seien auf den Tagungen die Soziale Sicherung und der Zugang zu finanziellen Ressourcen für Frauen zentrale Themen, so eine Mitarbeiterin der *Women's Economic Empowerment Section* von UN Women.

Darüber hinaus engagiert sich UN Women gemeinsam mit FAO, IFAD und dem WFP im *Joint Programme on Accelerating Progress Towards Rural Women's Economic Empowerment (JP RWEE)*⁶⁹, das darauf abzielt, die Lebensgrundlage, die Rechte und die Resilienz von Frauen in ländlichen Regionen zu stärken. Hierzu fokussiert sich die Initiative auf vier Bereiche: (1) Verbesserung der Ernährungssicherheit, (2) Steigerung des Einkommens, Verringerung der Arbeitsbelastung und Förderung wirtschaftlicher Selbständigkeit, (3) Stärkung der Mitsprache und der Führungsrolle in lokalen Governance-Strukturen und ländlichen Erzeuger*innenorganisationen sowie (4) Ausbau und Stärkung geschlechtergerechter rechtlicher Rahmenbedingungen, Politiken und Institutionen. In der derzeitigen Phase (2022-2027) in Nepal, Niger, Ruanda, Tansania, Tunesien und mehreren süd pazifischen Inselstaaten umgesetzte Programmmaßnahmen zielen dabei auf einen gendertransformativen Wandel ab.

⁶⁸<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2021/UN-Women-Strategic-Plan-2022-2025-brochure-en.pdf> [09/2024].

⁶⁹ <https://www.jprwee.org/> [09/2024].

Als Methoden eingesetzt werden hierzu u.a. das *Gender Action Learning System (GALS)*⁷⁰ sowie die sogenannte *Dimitra Clubs*⁷¹.

Das **Ernährungsprogramm der Vereinten Nationen (UN World Food Programme, WFP)**, als weltweit größte humanitäre Organisation, bemüht sich in Konkretisierung der Vorgaben aus dem Jahre 2006 zu der im gesamten System der Vereinten Nationen anzustrebenden Gleichstellung der Geschlechter und zum Empowerment von Frauen spätestens seit 2009 mit Vorlage der *WFP Gender Policy* verstärkt um Gender-Mainstreaming in allen WFP-Politiken und umzusetzenden Programmen (vgl. UN 2006 und WFP 2009). Mit der aktuellen *Gender Policy* verfolgt das Programm drei Ziele: (i.) gleicher Zugang zu und Kontrolle über (die notwendigen) Mittel zur Erreichung von Ernährungssicherheit; (ii.) Fortschritte bei der Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter durch Auseinandersetzung mit den Ursachen von Gender-Ungleichheit, und (iii.) ein wirtschaftliches Empowerment von Frauen und Mädchen (vgl. WFP 2022: 3).

Diese Zielvorgaben stellen anders als bei anderen UN-Organisationen und den internationalen Entwicklungsbanken eine besondere Herausforderung dar, da sich einerseits die Mitarbeiter*innen des Programms dessen bewusst sind, dass nachhaltige Gender-Wirkungen von Fördermaßnahmen gemeinhin eines langen Atems bedürfen, andererseits sich das WFP ausschließlich durch freiwillige Beiträge finanzieren muss. Nahrungsmittel- und Geldspenden müssen deshalb mangels eines Kernbudgets auch die Mittel für den Transport sowie die Verwaltung und Kontrolle der Ernährungshilfe beinhalten (WFP 2024) und über die Nothilfe hinausgehende Maßnahmen bedürfen jeweils der besonderen Bereitschaft der Geber.

Deutschland ist seit 2016 und mit Beiträgen 2024 in Höhe von 996.288.254 Mio. EUR zweitgrößter Geber des WFP (vgl. AA 2024; WFP 2025). Entsprechend ist nicht erst seit Vorlage der FemeEZ das Interesse des BMZ groß, dass innerhalb der Kooperation mit dem WFP auch gendertransformativa Wirkungen angestrebt und erzielt werden. Die Zusammenarbeit zeigt, was auch seitens von WFP-Gender- und Evaluationsspezialist*innen im Gespräch bestätigt wird, dass zwischenzeitlich das Welternährungsprogramm konzeptionell die angeführten Gender-Ziele gut in seine Länderstrategien einarbeitet, dass aber die Analysen zur konkreten Gender-Situation in den Partnerländern zum Teil durchaus verbesserungsfähig sind und deshalb nicht alle Chancen einer gendertransformativen Arbeit genutzt werden.

So konnte das INEF-Forschungsteam im Rahmen von drei Studien zur Schulspeisung 2023-2024 feststellen, dass weltweit in WFP-gesteuerten Programmen Tausende von Köchinnen, bei denen es sich in der Regel um besonders arme Frauen handelt, nicht hinreichend entlohnt werden oder die Entlohnung von freiwilligen Spenden aus dem Schulumfeld abhängig gemacht wird (vgl. Bliss 2024; Bliss / Gutema 2023; Gaesing et al. 2023). Dies führt dazu, dass zum Beispiel bei längerfristig angelegten Schulspeisungsprogrammen zwar die Ehrenamtlichkeit und freiwillige Leistungen aus dem Schulumfeld (Eltern,

⁷⁰ GALS ist eine partizipative Planungsmethode, die mit unterschiedlichen Stakeholdern durchgeführt wird und sich über zwei bis drei Jahre erstreckt: <https://gender.cgiar.org/tools-methods-manuals/gender-action-learning-system-gals> [09/2024].

⁷¹ *Dimitra Clubs* sind freiwillige Zusammenschlüsse von Gruppen (60% Frauen) im Rahmen von FAO-Vorhaben vor allem in Ländern in Subsahara-Afrika, die in Selbsthilfe die Situation ihrer Gemeinden verbessern möchten: <https://www.fao.org/in-action/dimitra-clubs/en/> [09/2024].

Lehrer*innen, Dorfgemeinschaft) gefördert werden, aber unter dem Strich die Frauen eher ausgenutzt als in ihrer wirtschaftlichen Rolle gestärkt werden.

Zunehmend wichtig werden im Gefolge der COVID-19 Pandemie neben der Schulspeisung im Rahmen von sozialen Sicherheitsbeiträgen *Cash-for-Work*-Maßnahmen. Hiervon profitieren Frauen in besonderem Maße sowohl als explizit prioritäre Zielgruppe, aber auch, weil sie als Akteure ihr Einkommen primär für den Haushalt, ihre Kinder und generell für verbesserte Ernährung der Familie verwenden.

Da weiterhin je nach Schätzung 2023 zwischen 700 und 800 Millionen Menschen weltweit unter Hunger gelitten haben (vgl. WHO 2024) und das WFP vor diesem dramatischen Problem immer nur beschränkte Mittel zur Verfügung hat, muss die Organisation bei jeder Maßnahme entscheiden, ob die maximale Zahl von Menschen im Rahmen von Nahrungshilfe versorgt werden soll oder aber weniger Menschen unterstützt werden, dafür aber nachhaltiger und eben auch mit größerem Aufwand um z.B. stärker zur Schaffung von Gendergerechtigkeit beitragen zu können.

Das **United Nations Development Programme (UNDP)** arbeitet derzeit in rund 170 Ländern und Gebieten mit dem Mandat, Armut zu beseitigen und Ungleichheit zu beenden. Zusammenfassend kann die Unterstützung der Politikgestaltung zur Erreichung der Agenda 2030 als Kernaufgabe angeführt werden: „We help countries develop policies, leadership skills, partnerships and institutional capabilities to achieve the Sustainable Development Goals“⁷². Themenfelder sind dabei Armut und Ungleichheit, Regierungsführung, Resilienz, Umwelt, Energie und Gleichstellung der Geschlechter.

Die UNDP-Tätigkeit setzt einerseits auf Ebene der Regierungsberatung an. Andererseits sehen unsere Gesprächspartner*innen die besondere Rolle von UNDP an der Basis, d.h. im unmittelbaren Kontakt mit den Menschen in den Projekten und Programmen. So sei die Arbeit von UNDP auf der lokalen Ebene, d.h. dem Mikro-Level am besten, etwa beim Wandel in der ländlichen Entwicklung, bei der WSK-Förderung und bei der Schaffung von Einkommen bei Frauen, deren Anteil an den Zielgruppen überwiegend groß ist, so eine Aussage in unseren Interviews.

UNDP verwendet in der Praxis weder den Begriff der FemeEZ, noch spricht man von „transformativen“ Gender-Zielen, weil letzterer Begriff zu unklar sei, wie uns im Interview mit UNDP-Mitarbeiter*innen ausgeführt wurde. Stattdessen würde UNDP deskriptiv an die Zielformulierung herangehen. Letztendlich sei es aber das gleiche, was auch mit transformativ benannt werden könnte. UNDP möchte jedoch verhindern, dass man sich in endlosen Diskussionen verliere und wolle sich stattdessen lieber auf die praktische Umsetzung fokussieren. Gender-Politik bei UNDP sei dennoch zunächst darauf ausgerichtet, das Thema in allen nationalen Strategien einzubringen, deren Ausarbeitung zu einem wichtigen Arbeitsbereich des Programms gehört. So möchte man strukturelle Veränderungen erreichen. Das sei allerdings nicht immer erfolgreich, weil UNDP deutlich stärker als andere UN-Organisationen seine Tätigkeit als eng mit dem Auftrag der Länder verbunden verstehe.

Personell arbeitet UNDP mit einem zentralen Gender-Team im Hauptquartier in New York City sowie mit weiteren fünf Gender-Teams in dezentralen sogenannten *Support Teams* oder *Regional Hubs*: Addis Ababa, Bangkok, Amman, Istanbul und Panama. Auch in den einzelnen Ländern, deren UNDP-Vertretungen sehr unabhängig von der Zentrale aufgestellt

⁷² Siehe unter <https://www.undp.org/about-us> [10/2024].

sind, gibt es kleinere Gender-Teams, die allerdings nicht zu den rund 70 voll in der Organisation vollzeitlich mit Gender-Aufgaben betrauten Spezialist*innen gezählt werden.

5. Allianzen und Arbeitsgruppen zum Thema Gender⁷³

In den letzten Jahren ist eine Reihe von internationalen Allianzen, Initiativen und Arbeitsgruppen entstanden, die darauf abzielen, feministische und gendertransformative Ansätze durch Vernetzung, Erfahrungsaustausch und Advocacy-Arbeit auf nationaler, regionaler und multilateraler Ebene voranzubringen. Diese Austauschformate und Zusammenschlüsse sind mal formeller, mal weniger formell organisiert und bringen je nach Kontext unterschiedliche Akteure bzw. Akteursgruppen zusammen: Regierungsvertreter*innen beispielsweise im Rahmen von Allianzen gleichgesinnter Staaten (oftmals bezeichnet als sog. *like-minded group*) bis hin zu Multi-Stakeholder-Partnerschaften unter Beteiligung staatlicher und nichtstaatlicher Akteure.

Im Rahmen dieser Studie geführte Interviews mit Mitarbeitenden diverser bi- und multilateraler Organisationen haben hierbei deutlich die Notwendigkeit von *Communities of Practice* gezeigt. So berichteten die Interviewpartner*innen, dass viele EZ-Organisationen inzwischen zwar die Bedeutung gendertransformativer Ansätze erkannt haben und deren Anwendung in ihren entsprechenden handlungsleitenden Papieren vorgeben. Jedoch fehle es vielfach an Wissen, wie sich diese in konkrete, kontextspezifische Maßnahmen und Indikatoren übersetzen ließen und wie gendertransformativer Wandel gemessen werden könne. Auch gebe es in vielen Organisationen zwar bereits gute Beispiele für eine gendertransformative Projektgestaltung und -umsetzung, jedoch würde Wissen über gute Ansätze bislang nur unzureichend geteilt, sowohl innerhalb als auch zwischen Organisationen.

Vor diesem Hintergrund betonten einige Gesprächspartner*innen den wichtigen Beitrag, den das *Joint Programme on Gender Transformative Approaches for Food Security, Improved Nutrition and Sustainable Agriculture* (JP GTA) leiste. Das Programm ist eine gemeinsame Initiative der drei in Rom ansässigen UN-Organisationen FAO, IFAD und WFP und wird in enger Zusammenarbeit mit der Generaldirektion Internationale Partnerschaften (GD INTPA) der Europäischen Kommission umgesetzt, die das JP GTA mit 5 Mio. EUR finanziert. Ziel des JP GTA ist, die beteiligten UN-Organisationen dabei zu unterstützen, gendertransformative Ansätze in ihren Politikdialogen, Programmen, Arbeitsweisen und institutionelle Strukturen zu verankern. Gleichzeitig soll das Programm die Zusammenarbeit von FAO, IFAD und WFP in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Hungerbekämpfung langfristig stärken und Synergien fördern. Hierzu erarbeitet das *Joint Programme* unter anderem Wissensprodukte und erprobt Ansätze im Rahmen von Aktivitäten in Ecuador und Malawi, führt Fortbildungsmaßnahmen durch und engagiert sich auf institutioneller Ebene bei den beteiligten UN-Organisationen sowie bei EU- und Partnerorganisationen dafür, das Bewusstsein und die Kapazitäten für gendertransformative Ansätze zu stärken

Mehrere Publikationen dokumentieren das im Rahmen des JP GTA gesammelte anwendungs- und praxisorientierte Wissen. Hierzu zählen insbesondere ein Kompendium von 15 *good practice*-Beispielen für gendertransformative Ansätze im Bereich Ernährungssicherung und Landwirtschaft (FAO / IFAD / WFP 2020), ein Leitfaden zur Formulierung von Indikatoren, welche die Veränderungen geschlechtsspezifischer sozialer

⁷³ Das nachfolgende Kapitel stellt eine exemplarische Auswahl von Netzwerken und Arbeitsgruppen zum Thema Gender dar. Dabei handelt es sich um Formate, die im Rahmen der für diese Studie durchgeführten Interviews hervorgehoben wurden.

Normen abbilden (FAO / IFAD / WFP 2022), sowie Guidelines zur Messung gendertransformativen Wandels (FAO / IFAD / WFP / CGIAR GENDER Impact Platform 2023). Mit diesen Publikationen liefert das JP GTA wertvolles Orientierungswissen ebenso wie konkrete Werkzeuge, die in die Gestaltung von Politiken und Maßnahmenkatalogen einfließen.

Ein Beispiel dafür ist die Ausarbeitung des bereits erwähnten *EU Gender Action Plan III*, in den das JP GTA im Rahmen von Konsultationsprozessen sein Wissen zu gendertransformativen Ansätzen sowie spezifische Instrumente und Frameworks eingebracht hat. Auch die GIZ bezieht in ihren Arbeitsdokumenten und Orientierungshilfen für Mitarbeitende das vom JP GTA zusammengetragene Wissen zu gendertransformativen Ansätzen ein. So verweist beispielsweise die Handreichung *How to foster access to finance for women in the agri-food sector* (Huber 2024) unter weiterführender Literatur auf die im Kompendium gesammelten *good practice*-Beispiele. Ebenso legt eine ausschließlich intern verfügbare Präsentation der G500 Abteilung zu gendertransformativen Ansätzen im Bereich ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Ernährungssicherung die Merkmale gendertransformativer Ansätze unter anderem unter Verweis auf das JP GTA-Kompendium dar.

Zwar gibt es auch interne Stimmen aus dem *Joint Programme*, die dessen Outcomes in Anbetracht des dahinterstehenden hohen Finanzvolumens als unzureichend bewerten. Dennoch zeigt das JP GTA deutlich, welche Vorteile eine koordinierte Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Organisationen mit sich bringen kann: Neben der Formulierung eines gemeinsamen Verständnisses, können die Bündelung von Expertise und Ressourcen dazu beitragen, dass gendertransformativ und feministische Ansätze systematisch und nachhaltig in Programme und politische Dialoge integriert werden. Zugleich könnte eine Umsetzung, wenn wirklich gewollt und die Mittel dafür beigesteuert, den Erfahrungsaustausch und die Entwicklung gemeinsamer Leitlinien und Instrumente sowie eine kohärente Umsetzung gendertransformativer Ansätze fördern. Insbesondere der Austausch zwischen bi- und multilateralen Geberorganisationen über erfolgreiche Strategien und bewährte Verfahren ist wichtig und sollte entsprechend intensiviert werden, um die Effektivität und Reichweite dieser Ansätze weiter zu steigern.

Auch Deutschland engagiert sich aktiv in internationalen Allianzen, Initiativen und Arbeitsgruppen zum Thema Gender. So ist das BMZ sowie, mit dessen Zustimmung, die GIZ Teil des *OECD-DAC Network on Gender Equality (Gendernet)*⁷⁴ und der *Gender Expert Group* der EU-Mitgliedstaaten. Diese Netzwerke setzen sich aus Vertreter*innen der Mitgliedsstaaten zusammen, die sich mit Gender-Fragen befassen. In ihnen werden international gültige Richtlinien, Strategien und Leitlinien diskutiert und kommentiert. Neben dem Informations- und Erfahrungsaustausch wird auch erörtert, wie Gender-Themen auf internationalen Konferenzen und Symposien platziert werden können. Mitunter entstehen im Rahmen dieser Formate auch Arbeitsgruppen zu spezifischen Schwerpunktthemen.

Ein Beispiel hierfür ist die *EU Member States' Gender Experts' Working Group on Gender-Transformative Approaches*. Das von ihr im Juli 2024 veröffentlichte Papier *Gender-Transformative Approaches: From Theory to Impact* (EU 2024a) soll insbesondere den politischen Diskurs um gendertransformativ Ansätze unterstützen. Darüber hinaus ist eine Kurzversion des Dokuments verfügbar (EU 2024b), die eine komprimierte und prägnante Darstellung bietet, um insbesondere Entscheidungsträger*innen mit begrenztem Zeitbudget zu erreichen.

⁷⁴ <https://www.oecd.org/en/networks/dac-network-on-gender-equality.html> [08/2024].

Da jedoch nicht alle teilnehmenden Staaten bei ihrer Gender-Politik den transformativen Ansatz vertreten, handelt es sich bei den Papieren nicht um offizielle EU-Dokumente, sondern lediglich um Arbeitspapiere. Die GIZ ist darüber hinaus Mitglied im *EU Practitioners Network – Gender Working Group*. In diesem Netzwerk tauschen sich die Durchführungsorganisationen zum Gender-Mainstreaming in ihrer Arbeit und zu aktuellen Themen, wie beispielsweise der Umsetzung transformativer Ansätze, aus und teilen Beispiele guter Praxis.

Neben solchen multilateralen Foren des Austauschs haben sich in den letzten Jahren auch innerhalb von Organisationen immer mehr Formate herausgebildet, die darauf abzielen, transformative Ansätze zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter organisationsintern zu stärken. Ein Beispiel hierfür ist die Arbeitsgruppe *Gender-Transformative Approaches in Rural Development (SNRD GTA-RD)* des GIZ-Fachverbund Ländliche Entwicklung Afrika (SNRD Africa)⁷⁵. Ziel der im November 2020 gegründeten Arbeitsgruppe ist es, innerhalb der GIZ die Integration von gendertransformativen und intersektionalen Ansätzen im Bereich der ländlichen Entwicklung zu begleiten und voranzutreiben. Dabei ermöglicht die Arbeitsgruppe durch ihre länder-, projekt- und abteilungsübergreifende Zusammensetzung einen Wissens- und Erfahrungsaustausch, der vielfältige Perspektiven aus verschiedenen ländlichen Kontexten einschließt.

Box 5: Netzwerkarbeit zu GTA am Beispiel des Globalvorhabens „Verantwortungsvolle Landpolitik“ (GIZ)

Das Beispiel des Globalvorhabens (GV) „Verantwortungsvolle Landpolitik“ zeigt, wie effizient Netzwerkarbeit im Bereich Gender sein kann. So wurde 2022 zunächst ein Gender-Narrativ für das GV entwickelt, in welchem Gender-Aspekte über reine Querschnittsthemen im Sektor hinaus als treibende Faktoren für die Entwicklung hervorgehoben werden. Durch die Anwendung gendertransformativer Ansätze (*Reach-Benefit-Empower-Matrix* sowie der vier *quadrants of change*) auf den Sektor, wurde ein Orientierungsrahmen für das weitere Vorgehen im GV bereitgestellt.

Ende 2023 wurde ein zweitägiger Workshop mit allen *Gender Focal Points* aus den Länderteams organisiert zum Thema der Umsetzung gendertransformativer Maßnahmen im GV. Geleitet durch das Gender-Narrativ wurden Erfahrungen über den Umgang mit der *Reach-Benefit-Empower-Matrix* und den vier *quadrants of change* ausgetauscht und Ideen für die weitere Projektarbeit in den Ländern ausgearbeitet. In einem digitalen Nachklang ein paar Monate nach dem Workshop wurde als Bilanz gezogen, dass das GV bereits viel zu den Themen Rechte und Ressourcen (Teil der 3 R) beitrage, sich aber durch den FemEZ-Ansatz das Ambitionsniveau erhöht habe. Zu dessen Erreichen vernetzt sich das GV mit anderen Vorhaben im jeweiligen Land, um größere Wirkungen erzielen zu können, systematischer Barrieren für Teilhabe und Intersektionalität von Ausschlussmechanismen zu adressieren. Das Gender-Netzwerk für den länderübergreifenden Austausch von Lernerfahrungen ist als wesentliches Gremium im GV institutionalisiert.

⁷⁵ Das seit 1995 bestehende *Sector Network on Rural Development (SNRD) Africa* ist ein GIZ-interner Fachverbund, der sich mit ländlicher Entwicklung und nachhaltigem Management natürlicher Ressourcen in Afrika beschäftigt. Das Netzwerk vereint Expert*innen der GIZ sowie ihrer nationalen Partnerorganisationen, die in verschiedenen Arbeitsgruppen ihre Expertise einbringen (siehe <https://www.snrd-africa.net/> [08/2024]).

Doch nicht nur *Communities of Practice* zu gendertransformativen Ansätzen bieten EZ-Organisationen Orientierung und stellen Foren dar, Politiken aufeinander abzustimmen. Auch die im Oktober 2023 verabschiedeten *CFS Voluntary Guidelines on Gender Equality and Women's and Girl's Empowerment in the Context of Food Security and Nutrition* (CFS 2023) des Ausschusses für Welternährungssicherung (*Committee on Food Security, CFS*) wurden von Interviewpartner*innen als entscheidender Meilenstein und wichtiger Bezugspunkt für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit im Kontext von Ernährungssicherung bewertet. Verschiedene internationale Organisationen, darunter UN Women, sowie die EU arbeiten derzeit daran, Überschneidungspunkte zwischen den freiwilligen Leitlinien und ihren Tätigkeitsbereichen auszuloten und Ansatzpunkte für deren Umsetzung in die Praxis zu finden.

Zugleich zeigt der Entstehungsprozess der freiwilligen CFS-Leitlinien sehr gut, wie herausfordernd und anspruchsvoll im multilateralen System die Formulierung gemeinsamer Standards und Handlungsempfehlungen zur Gleichstellung der Geschlechter angesichts des zunehmenden Gender Backlash (siehe Box 2 in Kap. 2.1) ist. So berichteten Interviewpartner*innen, die am Verhandlungsprozess beteiligt waren, von der Herausforderung, 139 CFS-Mitgliedsstaaten, die teils sehr unterschiedliche Standpunkte hinsichtlich Gender vertreten, hinter einer gemeinsamen Formulierung zusammenzubringen. Ergebnis solcher mühsamen und oftmals langwierigen Verhandlungen ist daher häufig ein Minimalkonsens, der nicht den Ambitionen und Erwartungen aller Akteure gerecht wird. Darüber hinaus können freiwillige Leitlinien zwar einen Weg zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit aufzeigen und damit einen gewissen Orientierungsrahmen bieten, letztlich sind es aber keine verbindlichen Absprachen. Die Umsetzung in konkrete Maßnahmen hängt vielmehr stark davon ab, wie sehr die jeweiligen Akteure die freiwilligen Leitlinien ernsthaft unterstützen und mit welcher entsprechenden Ressourcenausstattung sie diese vorantreiben.

Die Aussagen zu den freiwilligen Leitlinien sind nahezu stellvertretend für Netzwerkarbeit generell. Diese scheint immer davon abhängig zu sein, dass bzw. ob es Menschen gibt, die diese koordinieren und vorantreiben. Insgesamt liegen über die Auswirkungen der Netzwerke auf die Arbeit mit dem Thema Gender zu wenig Informationen vor. Sowohl laufende Vorhaben als auch in der Planung befindliche können von einer Untersuchung der Ergebnisse und Wirkungen von relevanten Netzwerken nur profitieren.

6. Handreichungen und Instrumente zur Identifizierung von gendertransformativen Maßnahmen und zur Bildung von gendertransformativen Indikatoren

Ein sehr verbreitetes Mittel, Gender-Belange grundsätzlich und in unterschiedlicher Intensität in Projekte und Programme einzubringen, ist die Einstufung von Vorhaben in **Gender-Kategorien** und die verpflichtende schriftliche Begründung dieser Einstufung. So verwenden KfW und GIZ die von der OECD entwickelten Gender-Kategorien GG2 (Gender ist Hauptziel; Plausibilität von Genderzielen wird durch genderbezogene Wirkungsketten und einen Gender-Bezug in den Indikatoren nachgewiesen), GG1 (Gender ist wesentliches Ziel; mindestens ein genderbezogener Indikator auf Modulzielebene und ein Indikator auf Output-Ebene) und GG0 (Gender ist kein Ziel der Maßnahme) (vgl. Brüntrup-Seidemann et al. 2021; OECD DAC 2016). Durch die verpflichtende schriftliche Begründung der Einstufung in die jeweilige Kategorie sind die verantwortlichen Personen dazu angehalten, sich inhaltlich mit dem Gender-Bezug und den gewünschten oder möglichen Gender-Wirkungen des Vorhabens auseinanderzusetzen. Ebenfalls ermöglicht die Einstufung aller Vorhaben in eine der drei Kategorien zur Geschlechtergerechtigkeit, Statistiken zu genderrelevanten Projekten zu führen und Zielvorgaben für solche zu setzen.

Andere Organisationen nutzen ein breiter gefächertes System der Einstufung mit vier bis sechs Kategorien, die eine feinere Abstufung der Projekte ermöglichen. So entwickelte die ADB ein System von vier Kategorien, die über I (*gender equity theme*), II (*effective gender mainstreaming*), III (*some gender elements*) bis zu IV (*no gender elements*) reichen (ADB 2021a). Da die Einstufung mit dem *Gender Equity Thematic Group Secretariat* im entsprechenden thematischen *Service Advisory Cluster* abgestimmt werden muss, ist die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Genderthema zumindest theoretisch gewährleistet.

Eine noch feinere Abstufung nutzt der IFAD mit sechs Kategorien, von denen in genderrelevanten Dokumenten allerdings immer nur die Einstufungen 4 (*partial gender mainstreaming, moderately satisfactory*), 5 (*gender mainstreaming, satisfactory*) und 6 (*gender transformative, highly satisfactory*) genannt werden. Die Organisation unterscheidet also nach der Art und Weise, in der Gender-Maßnahmen implementiert werden. Zudem gibt der Fonds Quoten für die Gender-Qualität seiner Projekte vor. So sollen 90% aller Vorhaben mindestens in Kategorie 4 liegen, 60% sollen mindestens in Kategorie 5 liegen und damit ein Gender-Mainstreaming in allen Maßnahmen und auf allen Ebenen durchführen, während 25% aller Vorhaben gendertransformative Wirkungen haben sollen (Kategorie 6) (IFAD 2019).

Die feinere Abstufung beim IFAD kann differenzierter vorgehen als dreistufige Klassifizierungen und dadurch möglicherweise bessere Anpassungen der Planungsinstrumente herbeiführen. Entscheidend ist später aber die konsequente Umsetzung der mit den Kriterien verbundenen Prüfungsschritte und Prüfungstiefen.

Einige EZ-Organisationen entwickelten Instrumente und Handreichungen, die bei der Identifizierung von gendertransformativen Maßnahmen und der Bildung von gendertransformativen Indikatoren zur Wirkungsmessung helfen sollen. Uns liegen relevante Dokumente dieser Art von GIZ, IFAD et al., UNICEF und CARE vor, wobei unsere Recherche nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, sondern qualitativ interessante Ansätze vorstellen möchte.

Die GIZ übernahm das von der OECD (2022) entwickelte *Gender Equality Continuum*, in dem die unterschiedlichen möglichen Wirkungen von EZ-Maßnahmen klassifiziert werden. Es wird in Bezug auf die Wirkungsmessung unterschieden zwischen

- *Negative or harmful for gender equality*
- *Gender neutral or blind*
- *Gender sensitive*
- *Gender responsive*
- *Gender transformative.*

Auch das u.a. in der GIZ genutzte Instrument *Reach-Benefit-Empower*⁷⁶ stellt eine Unterstützung bei der Formulierung von Maßnahmen und der Identifikation von Indikatoren zur Wirkungsmessung dar, indem es sich damit beschäftigt, was mit Blick auf Frauen und marginale Gruppen erreicht werden soll. Derzeit wird dieses Instrument um die Dimension „Transform“ ergänzt. *Reach* ist die unterste Ebene, auf der Frauen einbezogen werden. Es reicht allerdings in der Regel nicht aus, Frauen lediglich zu erreichen, anzusprechen und zu informieren. So sagt z.B. der Indikator, dass Frauen an einer Versammlung teilgenommen haben, in der Regel nichts darüber aus, ob sie Redebeiträge gestellt haben, ihre Äußerungen dokumentiert wurden und sie an Entscheidungen maßgeblich beteiligt waren. Selbst die Teilnahme an einer Fortbildung besagt noch nicht automatisch, dass Frauen anschließend in der Lage sind, das Erlernte auch anzuwenden zu können und auch den Nutzen daraus selbst zu ziehen.

Benefit – also ein konkreter Nutzen für Frauen – geht bereits einen Schritt weiter. Aber auch ein Einkommen für Frauen durch die Einführung von Spar- und Kreditgruppen und die Unterstützung von einkommenschaffenden Aktivitäten, so wurde in zahlreichen Gesprächen mit EZ-Fachkräften bestätigt, führt nicht automatisch zu einer Verbesserung der Position von Frauen, zu deren Empowerment und zu einem Abbau struktureller Benachteiligungen. Die dritte Stufe – *Empower* – wird dann erreicht, wenn im obigen Beispiel der Nutzen bzw. der Gewinn einer Maßnahme auch direkt den Frauen zur Verfügung steht und sie frei darüber entscheiden können.

Ein praktisches Instrument, um den sehr komplexen Strukturwandel im Bereich von soziokulturellen Normen und Faktoren zu entschlüsseln, stellen die *Quadrants of Change*⁷⁷ dar. Die vier Quadranten bilden die folgenden Dimensionen ab: *Individual, relational, sociocultural, systems & structures*. Zudem können auch die Dimensionen untereinander in Beziehung gestellt und anschließend diese Beziehungen analysiert werden. Auf der individuellen Ebene spielen Selbstvertrauen sowie eigene Werte und Haltungen eine Rolle, auf der Beziehungsebene (*relational*) sind Machtverhältnisse und Entscheidungsbefugnisse wichtig, bei der soziokulturellen Dimension kommen informelle Normen und Stereotypen zum Tragen und in der vierten Dimension (*systems & structures*) dreht es sich um die formellen

⁷⁶ Die Anwendung des Instruments ist in folgender Publikation erläutert: https://gender-works.giz.de/wp-content/uploads/2023/03/G500-Orientierung_DE.pdf [01/2025]. Entwickelt wurde es 2017 von Ruth Meinzen-Dick für IFPRI, UN Women, IFAD, FAO und WFP: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/62/EGM/EP14%20%20Ruth%20MeinzenDick.pdf> [01/2025].

⁷⁷ Zur Anwendung der *Quadrants of Change* gibt der folgende Link Hinweise: https://www.giz.de/de/downloads/giz2020_en_Gender-Transformative_Change.pdf [01/2025].

Vorgaben, also Gesetze, Strategien und Institutionen. Die GIZ (2024) wendete dieses und andere Analyse- und Planungstools in sehr anschaulicher Art und Weise für den Bereich Zugang zu finanziellen Ressourcen für Frauen im Landwirtschafts- und Ernährungssicherungssektor an.

Eine andere Herangehensweise, um gendertransformative Maßnahmen zu identifizieren und zu entwickeln, schlagen FAO et al. (2023) mit einer Weiterentwicklung der *Quadrants of Change* vor. Sie identifizieren fünf Einflussbereiche (*spheres of influence*), innerhalb derer sie vier Schlüsseldimensionen (*key dimensions*) ausmachen. Das Ergebnis ist eine Art Matrix (siehe Abbildung in Anhang 2), wobei als Anregung in den sich überschneidenden Feldern der Matrix jeweils sehr praxisnahe Hinweise für die Formulierung von gendertransformativen Maßnahmen und deren Messung gegeben werden. Die Einflussbereiche sind folgende:

- der individuelle Bereich (Männer und Frauen),
- der Haushalt,
- die soziale Gemeinschaft (darin Führungspersönlichkeiten, Gruppen, lokale Dienstleister*innen),
- der Bereich der Organisationen (öffentlicher und privater Sektor, Forschungs- und Entwicklungsorganisationen, Zivilgesellschaft),
- die Makroebene (Regierung, Geber, Entwicklungsbanken).

Übergreifend über diese fünf Einflussbereiche sind vier Schlüsseldimensionen relevant:

- formale soziale Institutionen wie Strategien und Gesetze,
- Machtverhältnisse,
- individuelle und kollektive Handlungsmacht (*agency*),
- informelle soziale Institutionen wie allgemeine und Gendernormen.

FAO et al. (2023) geben in ihrer Handreichung zudem detaillierte Hinweise darauf, wie gendertransformative Wirkungen gemessen werden können. An praktischen Beispielen stellen sie dazu eine Reihe von Fragen und Annahmen, die auf die Formulierung von Indikatoren hinführen. So könne die komplexe und multidimensionale soziokulturelle Realität auch für bzw. durch Laien verständlich aufgeschlüsselt und analysiert werden, so jedenfalls die Hoffnung derjenigen, die die Handreichung entwickelt haben.

Basierend u.a. auf einer Arbeitshilfe zur Erstellung eines gendersensiblen wirkungsorientierten Monitoringsystems (Hinrichsen et al. 2014) erarbeitete die GIZ 2023 eine interne Handreichung zur Formulierung von **gender-spezifischen Indikatoren**. Das Papier unterscheidet zwischen nicht-personenbezogenen und personenbezogenen Indikatoren. Zu den ersteren Indikatoren zählt die Entwicklung von Gesetzen und Konzepten oder auch von Schulungskursen. Die Anwendung der SMART-Kriterien⁷⁸ bei der Formulierung wird dabei dringend angeraten.

In der älteren GIZ-Handreichung (2014) werden die personenbezogenen Indikatoren weiterhin in drei Gruppen aufgeteilt: geschlechtsdifferenzierende, geschlechtsselektive und geschlechtsoffene Indikatoren. Zudem werden neun genderrelevante Wirkungsdimensionen identifiziert, zu denen Indikatoren entwickelt werden. Dies sind:

1. Rechtliche und politische Rahmenbedingungen,
2. Teilhabe und Repräsentation von Frauen,

⁷⁸ Specific, Measurable, Achievable, Relevant, und Time-Bound.

3. Finanzallokation und öffentliche Haushalte,
4. Institutionelle Stärkung von Gender Mainstreaming,
5. Technische Kapazitäten für sektorspezifisches Gender Mainstreaming,
6. Zugang zu Leistungen und Dienstleistungen,
7. Genderrelevanz von Leistungen und Dienstleistungen,
8. Genderwissen in der Bevölkerung / Zielgruppe,
9. Beschäftigung und Einkommen.

In beiden Dokumenten werden alle Typen von Indikatoren jeweils mit Beispielen illustriert, die die Formulierung eigener kontextspezifischer Indikatoren erleichtern sollen.

Ein weithin bekanntes und von zahlreichen Organisationen genutztes Instrument der Gender-Analyse ist der **Women's Empowerment in Agriculture Index (WEAI)**. WEAI⁷⁹ wurde 2012 gemeinsam von IFPRI, der *Oxford Poverty and Human Development Initiative* (OPHI) und *USAID's Feed the Future* ins Leben gerufen. Es ist ein umfassendes Messinstrument für die Erfassung des Empowerments und der Einbindung von Frauen in der Landwirtschaft und im Haushalt im Vergleich zu Männern. Dieses Instrument kann sowohl für eine anfängliche Ist-Analyse als auch für Evaluationen verwendet werden.

Insbesondere zu dem Zweck, GTA auch in Nothilfemaßnahmen einzubringen, entwickelte CARE das WLiE-Modell (CARE 2020). Dieses umfasst fünf Schritte: (1) Frauen reflektieren ihre eigenen Überzeugungen, Normen und Werte hinsichtlich des Themas „Frauen in Führungspositionen“; (2) Frauen werden bei der Analyse ihrer eigenen Situation und der lokalen Gegebenheiten, die ihre Beteiligung an humanitären Maßnahmen beeinflussen, unterstützt; (3) Frauen lernen, die Probleme zu identifizieren, die sie angehen wollen, und entwickeln Strategien, um Veränderungen herbeizuführen; (4) Frauen treffen Maßnahmen, um Hindernisse auszuräumen, die ihrer Führungsrolle in humanitären Einsätzen im Weg stehen, und um ihr eigenes Leben und das ihrer Gemeinschaften zu verbessern; (5) Frauen werden bei der Diskussion und Reflexion über ihre bisherigen Erfolge und bei der Anpassung ihrer Strategien und Aktivitäten wo nötig unterstützt.

⁷⁹ Mehr Informationen zu WEAI in Quisumbing et al. (2023) und auf <https://www.ifpri.org/project/weai/> [10/2024].

7. Ableitung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen

7.1 Die Kontroversen um das „feministische“ Label

Eine Reihe von staatlichen EZ-Organisationen wie die deutsche, die kanadische und die spanische EZ, sowie zuvor bereits die schwedische Zusammenarbeit haben sich bewusst für die Bezeichnung „feministische Entwicklungszusammenarbeit“ oder „feministische Entwicklungspolitik“ entschieden, um einen Schritt weiter zu gehen als beim allgemein akzeptierten Gender-Mainstreaming. Als Beweggründe für diesen Schritt wird u.a. die Unzufriedenheit mit Fortschritten von Gender-Mainstreaming bei der Implementierung von EZ-Beiträgen genannt (siehe Kapitel 2.1). Des Weiteren ist die Hinwendung zur Feministischen EZ als eine aktive Antwort auf den Gender Backlash (siehe Box 2) zu verstehen. Entwicklungsministerin Schulze erklärte in einer Pressemitteilung zur Veröffentlichung der BMZ-Strategie darüber hinaus (BMZ 2023b):

„Mit der Strategie für eine feministische Entwicklungspolitik will das Entwicklungsministerium (BMZ) die Perspektive ändern. Bisher wurden Frauen und Mädchen häufig im Rahmen bestehender Strukturen unterstützt. Mit der Neuausrichtung der Entwicklungspolitik sollen ungerechte Machtstrukturen verändert werden.“

Ergänzend kommt bei manchen Regierungen als politische Strategie hinzu, sich auf internationaler Ebene als progressiver Staat und als Normensetzer positionieren zu wollen (Zhukova et al. 2022).

Auch in den Interviews mit Mitarbeiter*innen einiger EZ-Organisationen ist davon die Rede, dass die Hinwendung zur FemEZ eine bewusste Entscheidung gewesen sei und dazu dienen solle, der Gleichberechtigung der Geschlechter einen aktiven und politisch klaren neuen An Schub zu geben. Die Einführung des FemEZ-Konzepts, so wurde bekundet, habe zu mehr Motivation geführt, integriert zu arbeiten, also zusammen über mehrere Projekte hinweg, um gemeinsam mehr Wirkung zu erzielen. Es habe der durchaus vorhandenen Gender-Debatte in den Organisationen zu einem neuen Auftrieb verholfen. In der Konsequenz würde alleiniges Gender-Mainstreaming zunehmend hinterfragt und gendertransformative Ansätze würden neu durchdacht und diskutiert.

Während die Inhalte des FemEZ-Konzepts in den befragten Organisationen einhellig auf Zustimmung stoßen, wird dessen Betitelung als feministische EZ nicht überall positiv aufgenommen. Einige Organisationen stellen zwar durchaus feministische Elemente in den Mittelpunkt ihrer Strategien, sie betiteln sie jedoch nicht als feministisch. So spricht die EU von gendertransformativen Wirkungen, Intersektionalität und von einem menschenrechtsbasierten Ansatz, nutzt jedoch nicht den Begriff „feministisch“.

Auch in der GIZ gibt es eher verhaltene Reaktionen auf die Einführung des Begriffs und es wird derzeit diskutiert, unter welches Label die in Arbeit befindliche neue Gender-Strategie gestellt werden soll, um sie möglichst breit anschlussfähig zu machen. Ähnlich sehen dies Mitarbeiter*innen einiger deutscher NRO. Das Wort „feministisch“ würde eher Gegenwehr von Seiten mancher lokalen Partnerinstitution erzeugen. Man wolle dagegen erreichen, dass diese weiter mit ihnen zusammenarbeiten und ihre Strategien auch lesen würden. Auch LGBTQI+ würde als ein Label aus dem Globalen Norden wahrgenommen und als solches von einigen Partnern abgelehnt.

Mitarbeiter*innen der NRO Brot für die Welt merken an, dass auf Projektebene zunächst abgewartet werde, dass das BMZ spezifiziert, wie das Konzept in die Praxis umgesetzt und wie die Mittel dafür vergeben werden sollen. Bislang sehe man es eher als „eine Sammlung von Buzzwords“, die erst genauer ausgeführt werden müssten.

Mitarbeitende mancher NRO gehen bisweilen sogar so weit, zwei unterschiedliche Verträge mit ihren Partnerorganisationen auszustellen oder Berichte anzufertigen, um beiden Seiten gerecht zu werden: den lokalen Partnern und dem BMZ. Wobei das FemEZ-Konzept durchaus den eigenen Ansprüchen entspreche, dies jedoch den Partnern in anderen Worten nahegebracht werden müsse, um überhaupt im Dialog bleiben und genderbezogene Fortschritte erreichen zu können. Statt feministisch oder gendertransformativ würde dann beispielsweise von sozialer Inklusion und/oder Gender-Mainstreaming geschrieben.

Vor diesem Hintergrund ist die Frage zu stellen, welche Beweggründe dazu führten, die deutsche Entwicklungszusammenarbeit mit dem expliziten Etikett „feministisch“ zu versehen, wenn dies die Zusammenarbeit mit zahlreichen Partnerländern und -organisationen erkennbar erheblich erschweren kann. Im Konsultationsprozess mit dem BMZ brachten einige Organisationen diesen Einwand durchaus vor wie uns mitgeteilt wurde, wobei es explizit nicht um die Inhalte des Konzepts ging, sondern zunächst einmal ausschließlich um die Wortwahl.

Ähnliche Probleme mit dem Begriff „feministisch“ haben internationale Organisationen wie die UN-Organisationen und die großen Entwicklungsbanken. Multilaterale Entwicklungsbanken wie die ADB, Weltbank, aber auch FAO oder IFAD müssen den Wortlaut in ihren Politik- und Strategiepapieren genau abstimmen mit den Ländern, aus denen sie Gelder bekommen bzw. auf deren Mitgliedervoten bei Abstimmungen sie Wert legen. So bestätigten Mitarbeiter*innen des IFAD, dass in der Organisation um Begrifflichkeiten sehr gerungen werde. Daher findet der Begriff „Feministische Entwicklungspolitik“ auch keinen Eingang in Papiere des IFAD. Einige der Partnerländer würden sich dem Begriff gegenüber generell abweisend verhalten und seien daher auch zu keiner Diskussion bereit. Daher werde mit den bereits für andere Träger der EZ angeführten alternativen Begriffen wie „Gender-Mainstreaming“ oder „gendertransformative Ansätze“ gearbeitet.

Selbst bereits ein vermeintlich klarer Begriff wie „transformativ“ wird in der Praxis mehrerer von uns berücksichtigten Organisationen unterschiedlich verwendet und verstanden. Viele Interviewpartner*innen führen an, dass der Begriff „transformativ“ unklar sei, sowohl in der grundsätzlichen Diskussion wie auch innerhalb der Institution.

„Strenge“ Definitionen akzeptieren nur, unter „transformativ“ signifikante Beiträge zu den 3 R zu verstehen, d.h. im Sinne des BMZ-Konzepts, „bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten aktiv zu verändern“ (2023a: 17). Dagegen gibt es Stimmen, die in schwierigen soziokulturellen Situationen bereits eine Bewusstseinsveränderung bei relevanten Akteur*innen als „transformativ“ akzeptiere, auch wenn dadurch noch keine eigentlichen Wirkungen im Sinne der 3 R zu verzeichnen sind. So können in sehr traditionellen und patriarchalisch geprägten Kontexten bereits Maßnahmen als transformativ angesehen werden, die in anderen Kontexten lediglich als gendersensibel oder maximal genderresponsiv bezeichnet werden könnten.

Empfehlungen:

Die Inhalte eines Konzepts sind im Endeffekt wichtiger als sein „Etikett“. Aus diesem Grund sollte aufbauend auf die prinzipielle Akzeptanz feministischer Entwicklungspolitik ein

Ansatz ausgearbeitet werden, zwar die Inhalte der FemEZ mehr oder weniger konsequent zu verfolgen, aber dies ohne potenzielle Verunsicherung auf Partnerseite erreichen zu wollen.

Wichtig ist zudem, die FemEZ in der deutschen staatlichen EZ institutionell so zu verankern, dass sie breite Akzeptanz findet und auch mögliche Regierungswechsel überdauert. Towns et al. (2014) zeigen am Beispiel Schwedens auf, dass ein starker Fokus auf die Verankerung der Inhalte und eine dezentrale Implementierungsstruktur förderlich für den Fortbestand der inhaltlichen Schwerpunkte von FemEZ ist, auch wenn sie heute nicht mehr so genannt wird. Zudem sollte der nahezu in allen EZ-Organisationen bekundete „neue Schwung“ genutzt werden, um das Gender-Thema intensiver zu behandeln, neu zu diskutieren und gendertransformativ anzugehen.

7.2 Nur wenige Ansätze zur Umsetzung der FemEZ-Strategien in unterschiedlichen soziokulturellen Kontexten

Seit 1983 wird im BMZ die Diskussion geführt, wie die durchaus erkannte komplexe Problematik, sich in der EZ-Praxis nahezu durchgängig mit soziokulturellen Faktoren auseinanderzusetzen zu müssen, vereinfacht werden könnte. Vor allem in der Vergangenheit gab es viele Diskussionen dazu mit dem Ziel, „planerische Abkürzungswege“ zu finden, um nicht einen „unverhältnismäßigen Aufwand“ in die Projekt- und Programmplanung investieren zu müssen.⁸⁰ Ein solcher Weg wurde indes nicht gefunden, obwohl immer wieder der Versuch unternommen wurde, anstelle einer gezielten Analyse für ein Land oder eine Provinz allgemeingültige Kulturschemata zu erarbeiten, die für ganze Regionen der Welt pauschal gültig sein sollten.⁸¹

Dies stellt ein erhebliches Problem auch für die Planung und Implementierung einer FemEZ dar. Im BMZ-Konzept ist die Frage, wie im soziokulturellen Spannungsfeld eines Partnerlandes die Ziele einer gendertransformativen oder sogar feministischen EZ umgesetzt werden können, nur als Herausforderung thematisiert, aber nicht weiter erörtert. Auch in der Literatur handelt es sich hierbei trotz der immensen Herausforderungen um ein wenig behandeltes Problem. Was im FemEZ-Konzept insbesondere fehlt, sind Hinweise zu den Methoden, mit denen diese Politik angesichts der in sehr vielen Ländern fortbestehenden weitgehend patriarchalischen, durch religiöse und soziale („kulturelle“) Normen geprägten Gesellschaften umgesetzt werden könnte.

Dass eine FemEZ unter diesen Bedingungen schwierig umzusetzen ist, wird anerkannt. Aber die DO sowie alle sich dem Konzept verpflichtet fühlenden NRO fühlen sich hinsichtlich der Umsetzung der Kernelemente der FemEZ mehr oder weniger alleingelassen. Aussagen zu den für die mangelhafte Gendergerechtigkeit verantwortlichen realen gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Bedingungen nahezu überall in den Partnerländern bleiben Randbemerkungen. Hinweise zum Aufwand, den benötigten materiellen Ressourcen, dem bisher weitgehend fehlenden qualifizierten Personal und woher beide wichtigen Faktoren kommen sollen, sind allenfalls implizit zu finden.

Die politischen Ziele und viele Kernaussagen des BMZ-Konzeptes zu FemEZ vor allem im Bereich des Empowerments von Frauen und Mädchen sind seit Jahren bekannt. Mehr als nur

⁸⁰ Dazu vgl. Simson 1983; Bliss 1986, 1991; Schönhuth 1990; zuletzt das BMZ-Partizipationskonzept 1999.

⁸¹ Eher unterhaltsam-ironisch durch Richard Lewis u.a. auch für Deutschland („They don't like being rushed“, 1996: 201) oder im Auftrag des BMZ in den 1990er Jahren bald aufgegebener Versuch der Ausarbeitung eines Kästchen-Ankreuzsystem kultureller Eigenschaften.

einzelne Elemente befinden sich bereits seit Jahrzehnten in Sektorstrategien, in den Leitbildern beteiligter Organisationen sowie ansatzweise in zumindest jüngeren Projektplanungsunterlagen. Die im Konzept angestrebten transformativen Gender-Ziele einschließlich der Arbeit im Interesse von benachteiligten sozialen Gruppen jeglicher Art erscheinen schon aus menschenrechtlichen Erwägungen heraus zwingend. Sie können aber nur umgesetzt werden, wenn zumindest mit einem Minimum an Wahrscheinlichkeit bei den relevanten Akteuren in den Partnerländern entsprechendes Gehör für Ansprachen und darauf aufbauend ein konstruktiver Dialog gefunden wird. Das wäre neben der eigentlichen Zielformulierung die zweite Kernaufgabe eines Strategiepapiers, die bisher auch durch die Vorlage des GAP III nicht gelöst wird.

Gerade **konservative bis fundamentalistische islamische Kontexte**, die in der EZ weltweit in zahlreichen Ländern zu finden sind, stellen besonders hohe Anforderungen an die Planung und Implementierung gendertransformativer Ansätze, weswegen sie in unserem Kontext ausführlicher behandelt werden.

Besonders stark sind Frauen- und Mädchenrechte in Ländern mit islamisch-salafistischer Grundausrichtung bzw. zumindest starken gesellschaftlichen salafistischen Kräften eingeschränkt. Konsequenterweise müsste sich eine FemEZ besonders auch auf solche Länder fokussieren, die sich selbst den extremen islamischen Lehrsätzen des einflussreichen mittelalterlichen Religionslehrers al-Gazali (in: Bauer 1917) auch heute noch verpflichtet fühlen, die den Mann klar über die Frau stellen, ihm das Recht geben, sie zu strafen und die Ehefrau als Sklavin zu behandeln. In vielen Gesellschaften werden solche Normen nicht hinterfragt, sondern als gegeben hingenommen.⁸²

Besonders problematisch ist, dass sich seine Predigten heute auch in den entlegensten Moscheen wiederfinden, die, von den Golfstaaten finanziert, derzeit überall z.B. in vielen westafrikanischen Ländern errichtet werden. Selbst in Parakou lässt sich dies beobachten, einer mehrheitlich von Christen bewohnten Stadt im zentralen Benin, wo die Hassreden von den ebenfalls aus dem Ausland bezahlten Imamen der Moscheen aufgegriffen werden.

Die Bonner Islamwissenschaftlerin Christine Schirmacher (2015) macht in ihrem Buch *Politischer Islam und Demokratie* sehr deutlich, dass nahezu alle islamischen Staaten trotz gewisser Zugeständnisse an die von ihnen fast unisono ratifizierten und damit zumindest formell mitgetragenen Allgemeinen Menschenrechtserklärungen nicht von dem Prinzip abweichen, die Scharia als Grundlage des nationalen Rechtswesens zu betrachten. Dies hat zur Folge, dass von wenigen Ausnahmefällen abgesehen (etwa Tunesien und mit Abstand dahinter Marokko) Frauen im Vergleich mit Männern sogar auf Grundlage der nationalen Verfassungen benachteiligt werden, was sich deutlich in den Gesetzen und der täglichen Rechtspraxis ausdrückt.⁸³

Wie etwa in Europa oder auf dem afrikanischen Kontinent gab es auch seitens islamisch geprägter Staaten verschiedene Anläufe zu einer „regionalen Übersetzung“ universeller Menschenrechtsnormen. Zu nennen ist zunächst die „Kairoer Erklärung der

⁸² Bei diesen Aussagen handelt es sich nicht um unwichtige Sätze eines alten Mannes zu Anfang des 12. Jahrhunderts. Im Qatar-Sender El-Jazeera konnte beispielsweise Yūsuf ʿAbdallāh al-Qaradāwī (gestorben 2022) jahrelang solche extremen Positionen zu Frauen verkünden und nicht nur nebenbei auch den islamistischen Terrorismus rechtfertigten bzw. sogar befürworteten (vgl. Fernandez 2022; El-Wereny 2018).

⁸³ So z.B. im Erbrecht, das Frauen benachteiligt, oder in der Verpflichtung einer verheirateten Frau, bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit die Erlaubnis des Ehemannes vorzulegen.

Menschenrechte“. Sie wurde am 04.08.1990 von 45 Außenministern der 57 Staaten, die der Organisation für islamische Zusammenarbeit (OIC) angehören, verabschiedet. Als problematisch wurde insbesondere von internationalen Menschenrechtler*innen gesehen, dass die Erklärung Menschenrechte unter den Vorbehalt der Scharia stellt.

Zweitens nahmen am 15.09.1994 22 Staaten die *Arab Charter on Human Rights* an, die dann aber wegen fehlender Ratifikation nicht in Kraft trat. Von einer hinreichenden Zahl von Staaten wurde dann aber schließlich eine zweite Version der *Arab Charter on Human Rights* in der Fassung vom 22.05.2004 ratifiziert. Dieses seit dem 15.03.2008 gültige Dokument der Arabischen Liga nahm zwar zahlreiche Menschenrechte auf, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948) sowie den 1966 unterzeichneten Menschenrechtspakten (in Kraft getreten 1976) enthalten sind. Allerdings gab es weiterhin Kritik daran, dass u.a. die Kairoer-Erklärung den problematischen Scharia-Vorbehalt beibehält sowie mit Bezug auf Frauenrechte universelle Normen in der Erklärung relativiert oder nicht berücksichtigt würden. Außerdem fehlten Berichtspflichten, und es gibt keine regionalen Institutionen für Klagen bei Nichteinhaltung der Charta.⁸⁴ Zudem ist festzuhalten, dass die Kritiken an der Charta kaum aus den betroffenen Ländern selbst kamen, sondern überwiegend aus dem Ausland, während in den Ländern selbst die kritischen Stimmen von den Ulema (islamische Autoritäten) als illegitime Einmischung in die inneren Angelegenheiten der islamischen Gemeinschaft verworfen wurden.

Feministische EZ stößt in der Kooperation mit islamischen Partnerländern⁸⁵ mithin auf Grenzen. Natürlich ist zu berücksichtigen, dass die islamisch geprägte Welt sehr differenziert ist. So lässt sich etwa Afghanistan nicht mit Indonesien, der Jemen nicht mit Jordanien gleichsetzen. Dennoch fehlt in vielen Ländern ein Verständnis von Gendergerechtigkeit, wie es feministische EZ auszeichnet, bereits auf der Ebene formeller Institutionen in Legislative, Exekutive und Judikative. Bei fundamentalistisch ausgerichteten Ländern wie Afghanistan oder dem Jemen kommt erschwerend hinzu, dass etwa in der Scharia definiertes „göttliches Recht“ die Alltagspraxis bestimmt. Dieses wird nicht nur von vor allem alten Männern als Religionsgelehrten (Ulema) interpretiert, sondern hat in der patriarchalischen Gesellschaftsstruktur traditionelle lokale und regionale Ausprägungen und Auslegungen bekommen, die vielfach noch stärker einer Gendergerechtigkeit gegenüberstehen, als die Scharia und ihre mehrheitliche Auslegung durch die Ulema.

Ein Aspekt, der häufig bei Gender- und soziokulturellen Analysen übersehen oder vernachlässigt und auch in der FemEZ-Strategie nicht angesprochen wird, ist die Tatsache, dass nicht nur Männer Frauen diskriminieren oder Konflikte mit ihnen haben. Folgende Punkte sind in der Arbeit in einem patriarchalischen Umfeld deshalb wichtig: zum einen die Tatsache, dass Konflikte auch und gerade wegen der Frauen benachteiligenden Gesamtsituation ebenso wie zwischen den Geschlechtern unter Frauen selbst stattfinden können wie auch zum anderen der Umstand, dass auch in traditionelleren Gesellschaften Generationskonflikte vorkommen, etwa bei der Kindererziehung zwischen Großmüttern und

⁸⁴ Eine konzise Grundlageninformation zu dem Thema bietet: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/E-Info-Tool/e-info-tool_abc_of_hr_for_dev_coop_the_arab_hr-system.pdf [01/2025].

⁸⁵ So befinden sich in absteigender Reihe mit Syrien, Jemen, Indonesien, Afghanistan, Jordanien, der Irak und Marokko alleine sieben islamische Länder unter den 11 wichtigsten Empfängerländern, wenn auch der humanitäre Anteil der EZ hier in einigen Fällen dominieren dürfte. Zu den Einzelvolumina der ODA-Mittel vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/165836/umfrage/empfaengerlaender-deutscher-entwicklungshilfe/> [08/2024].

Müttern (vgl. Bliss 2019)⁸⁶. Beide Konfliktfelder können für den Erfolg einer Maßnahme, die auf gendertransformative Wirkungen zielt, sehr wirkungsmächtig sein. Allerdings entziehen sich beide Konflikttypen in der Regel den externen Beobachter*innen und ganz besonders jenen eilig durch ein Gebiet reisenden Personen, die auf diese Weise vor Ort Projekte prüfen und Planungsmatrices erstellen sollen.

Im Rahmen der Umsetzung von GTA in sehr traditionellen, patriarchalen Gesellschaften kommt erschwerend hinzu, dass Mitarbeiter*innen oftmals nicht ausreichend für den soziokulturellen Kontext fortgebildet werden. Die diesbezüglich vorbereitende Landeskunde wird zunehmend gekürzt. Bei der Fortbildung neuer Mitarbeiter*innen sticht beispielsweise die NRO CARE positiv hervor, bei der das Thema „Gender“ fest im *Onboarding* verankert ist. Noch größer sind die Defizite zu Gender und Soziokultur im Bereich von Consultingfirmen, die im Auftrag von KfW oder GIZ Studien und Projekte durchführen.

Empfehlungen:

Zu den skizzierten soziokulturellen Kontexten müsste sehr tiefgehend über Ansatzpunkte nachgedacht werden, um trotz der problematischen Ausgangslage in einen Dialog zu kommen. Es gilt, eine Sprache und Herangehensweise zu finden, die die andere Seite nicht sofort abblocken lässt. Themen müssen herausgearbeitet werden, an denen auch auf der anderen Seite ein Interesse bestehen könnte, zumindest zuzuhören. Nicht zuletzt müssten Persönlichkeiten identifiziert werden, die eine gewisse Autorität haben, aber nicht zu den allerhärtesten Traditionalisten gehören und unter bestimmten Umständen in zumindest anfangsweise nur gendersensitive Prozesse einbezogen werden könnten.

Die benötigten Ansätze bedürfen eines zusätzlichen, anderen Personals, als das, welches bisher in der EZ in dem Einsatzbereich dominiert: Religions-, Kultur und Sozialwissenschaftler*innen, Expert*innen in Kommunikation und Pädagogik sowie in Psychologie. Diese Personen sollten zusätzlich über erhebliche Landeskenntnis verfügen und den Dialog durchgängig begleiten. Projektmitarbeiter*innen sollten eine umfassende soziokulturelle Einführung in einen Länder- oder Regionalkontext bekommen, der auch Gender-Aspekte umfasst.

Bei den wenigen Beispielen, wo ein solcher Dialog nachhaltig gelungen ist, etwa bei der breiten Akzeptanz des Verzichts auf die FGM in Mauretanien, wurde der Erfolg von Fachleuten (Islamwissenschaftler*innen, Landeskenner*innen) und mit sehr vorsichtigem Abtasten der Möglichkeiten sowie jahrelanger Interaktion mühsam erarbeitet. So schaffte es Anfang der 2000er Jahre auch der in Äthiopien aufgrund seines charitativen Engagements und persönlichen Charismas hochangesehene Schauspieler Karlheinz Böhm, gemeinsam mit weiteren Engagierten, einflussreiche religiöse und andere traditionelle Würdenträger zu versammeln und sie vom Schaden und Unsinn weiblicher Genitalverstümmelung zu überzeugen. Diese wiederum setzen sich anschließend für die Abschaffung von FGM ein, die heute in Äthiopien zumindest per Gesetz verboten ist.

Soziokulturelle Veränderungen entwickeln sich über längere Zeiträume hinweg. Daher müssen auch Maßnahmen, die solche Prozesse anstoßen und begleiten sollen, langfristig gedacht und geplant werden. Das sehr gute Beispiel der deutschen Zusammenarbeit mit religiösen Funktionären in Mauretanien hat zwei herkömmliche Phasen benötigt, um „richtig

⁸⁶ Auch bei anderen INEF-Studien in Benin und Burkina Faso wiederholt thematisierte Probleme.

beginnen“ zu können und die durch den Dialog geschaffenen Strukturen sind heute, nach rund 20 Jahren intensiver Zusammenarbeit, effektiv wirksam.⁸⁷

Wenn Gender und transformative Ansätze in der staatlichen deutschen EZ ernst genommen werden sollen, muss auch das benötigte Budget bereitgestellt werden. Dies betrifft zweierlei: die erweiterten Planungskosten für Vorhaben und darüber hinaus insbesondere die massive Ausweitung der Förderung von zivilgesellschaftlichen Strukturen in den Partnerländern, die Veränderungsbestrebungen artikulieren, auf politischer Ebene vorbringen und auch die ungehörten Frauen, Mädchen und alle anderen benachteiligten sozialen Gruppen in nationale Beteiligungsprozesse einbringen. Hierbei ist die Förderung solcher Organisation per se wichtiger als ihre Einbindung in Projekte.

7.3 Gender wird in Deutschland häufig als Nebentätigkeit und von nicht adäquat qualifizierten Personen bearbeitet

Die GIZ hat in ihrer Außenstruktur die Position der Gender-Ansprechperson (AP) eingerichtet, die je Projekt bestimmt werden sollte wie auch innerhalb des Landesbüros. Allerdings sind auf der Länderebene mit wenigen Ausnahmen (z.B. Indien, Pakistan, Vietnam) viele Gender-AP nicht hauptamtlich tätig und lediglich mit nur 10-30% Zeitaufschlag im Rahmen der Gender-Tätigkeitsbeschreibung, in einigen Fällen offenbar sogar ohne jegliche zeitliche Kompensation. Die Übernahme von genderbezogenen Aufgaben wird trotz der allgemeinen Bekundungen zur Bedeutung der Gender-Aspekte in der Arbeit der deutschen EZ und damit auch der TZ also vornehmlich über Nebentätigkeit abgewickelt. Gender-AP werden in der Regel auch innerhalb eines jeden Projektteams bestimmt, wobei hier außer in GG2-Vorhaben diese Tätigkeit komplett neben den eigentlichen Aufgaben geleistet werden muss. Bemerkenswert ist, dass diese Arbeit dadurch erschwert wird, dass viele AP in den Projekten und selbst viele in den Länderbüros gar keine vorherige Qualifikation und Vorerfahrung zur Bearbeitung von Gender-Themen haben.

Gibt es im Portfolio der GIZ in einem Land ein oder mehrere GG2-Vorhaben, bietet sich allerdings die Chance, eine*n Gender-Spezialist*in auch als AP für das gesamte Engagement einzusetzen. Dies sollte angesichts der inhaltlichen Herausforderung auch im komplexen Finanzierungsgeflecht zwischen einzelnen Vorhaben nebeneinander und mit der Finanzierung des Landesbüros durch die Einzelprojekte möglich sein.

Leider ist auch anzumerken, dass zahlreiche Gender-Analysen nur unzureichend genutzt werden. Dies liegt nicht nur am mitunter bestehenden Desinteresse der Projektverantwortlichen. Ein Punkt, der immer wieder von diesen kritisiert wird, ist, dass Gender-Analysen und projektbezogene Gendergutachten bisweilen in einer Sprache und (Projekt)Realitätsferne verfasst sind, die es dem Projektpersonal schwer macht, die Dokumente für die Ausgestaltung der Projektmaßnahmen zu nutzen.

Empfehlungen:

Der Ansatz, in Länderbüros sowie in Projekten und Abteilungen jeweils eine Gender-AP zu beschäftigen, sollte unbedingt fortgesetzt werden. Dabei ist es u.E. wichtig, diese Position mit

⁸⁷ In einer Analyse stellt das Orchid Project (2019) fest, dass unter den 40-49-jährigen Frauen in Mauretanien noch 70,6% der FGM unterzogen wurden, bei den 15-19-jährigen aber „nur“ noch 55,8%. Absolut und relativ gesehen trotz der deutlichen Reduzierung immer noch erschreckend hohe Zahlen, aber doch deutliche Zeichen für einen langfristig gesehen signifikanten Erfolg der Kampagnen gegen die Geschlechtsverstümmelung.

einem ausreichenden Zeitbudget auszustatten, die neben der Beratung des Sektors oder Projekts auch Netzwerktätigkeiten erlaubt. Auch sollte die Person adäquat für die Tätigkeit ausgebildet sein oder fortgebildet werden.

Generell sollte dem Trend entgegengewirkt werden, Sparmaßnahmen im Projekt und in den Organisationen bei den Themen Gender und Soziokultur anzusetzen und diese für eine adäquate Umsetzung gendertransformativer Ansätze essentiellen Bereiche auch in den Stellenbesetzungen auszusparen.

7.4 Wissen und Erfahrungen im Gender-Bereich werden häufig nicht geteilt

Bei der Recherche für diese Studie zeigten sich deutliche Unterschiede im Aufbau der verschiedenen Websites der Organisationen und in der Verfügbarkeit von Informationen, die diese öffentlich zugänglich machen. So mussten wir die Erfahrung machen, dass manche Organisationen die Emailadressen der Kontaktpersonen für Gender und FemEZ frei auf der Website vorhalten, während andere weder Namen noch Kontakte nennen. Auf angezeigte „Infomail“-Adressen bekamen wir nie eine Antwort, egal von welcher Organisation. Auch dieser Umstand bestimmte die Auswahl der untersuchten Organisationen mit, wenn die notwendigen Kontakte nicht von anderer Seite erfahrbar gemacht werden konnten.

Ähnlich wie mit den Kontakten verfahren eine Reihe von Organisationen auch mit den Informationen über ihre EZ- und Gender-Ansätze, -Methoden, -Instrumente und -Projekte. Positiv herausheben möchten wir die FAO und der IFAD, die neben Projektdokumenten vor allem auch Handreichungen zu zahlreichen Ansätzen und Methoden veröffentlichen, während andere Organisationen diese als interne Dokumente ansehen. Darüber hinaus veröffentlicht die FAO derzeit *Country Gender Assessments* für 43 Länder⁸⁸. Andere Organisationen teilen ihre Gender-Analysen nicht einmal im eigenen Hause.

Ein weiteres positives Beispiel ist CARE: Die NRO stellt ihre Gender-Analysen und Evaluierungsberichte über eine eigene Online-Datenbank⁸⁹ der Öffentlichkeit zur Verfügung. Zudem sind Handreichungen, Leitfäden und Checklisten zu zentralen Tools der Projektplanung, -umsetzung und -evaluierung in der sehr systematisch und intuitiv aufgebauten Wissensdatenbanken *CARE Emergency Toolkit*⁹⁰ öffentlich zugänglich. Dadurch können auch externe Akteure diese Materialien und Berichte einfach finden und nutzen.

Darüber hinaus zeigen viele im Rahmen dieser Studie geführten Interviews deutlich, dass es oftmals an einem Wissens- und Erfahrungsaustausch sowohl innerhalb als auch zwischen Organisationen mangelt. Insbesondere Umfeldanalysen werden oftmals nicht systematisch gesammelt und – falls überhaupt – nur organisationsintern bereitgestellt. So wird in der GIZ die Informationsverbreitung durchaus unterschiedlich gehandhabt. Während manche Vorhaben lediglich die mittlerweile üblichen ein- bis zweiseitigen *Fact Sheets* auf die Webseite stellen, veröffentlicht das GV „Ernährungssicherung und Resilienzstärkung“ beispielsweise auch wichtige Hintergrundberichte.

Auch beim Austausch über bewährte Tools zur Projektplanung, -umsetzung und -evaluierung sowie über *good practice*-Beispiele, insbesondere im Bereich

⁸⁸ <https://www.fao.org/gender/resources/country-assessments/en> [10/2024].

⁸⁹ <https://careevaluations.org/> [09/2024].

⁹⁰ <https://www.careemergencytoolkit.org/> [09/2024].

gendertransformativer Ansätze, bestehen erhebliche Defizite. Dies führt in manchen Fällen sogar dazu, dass innerhalb derselben Organisation verschiedene Abteilungen in parallellaufenden Prozessen jeweils eigene Konzepte und Arbeitsmaterialien entwickeln.

Hierdurch entstehen erhebliche Effizienzverluste, da ohnehin begrenzte Ressourcen für die mehrfache Entwicklung ähnlicher Ansätze verwendet werden. Zudem bleiben innovative Ansätze und bewährte Verfahren oft ungenutzt, da sie nicht über Abteilungs- und/oder Organisationsgrenzen hinweg geteilt werden. Dies erschwert es, aus Fehlern zu lernen und erfolgreiche Projekte zu skalieren. Langfristig beeinträchtigt ein solcher Mangel an Austausch die Wirksamkeit der EZ und kann das Erreichen übergeordneter Ziele, wie die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, hemmen.

Hinsichtlich der für die Konzeption und Durchführung von Maßnahmen erforderlichen Daten bestehen fast immer Lücken, da nicht alle gesellschaftlichen und ökonomischen Bereiche vollumfänglich und vor allem mit Blick auf die Gender-Relevanz abgebildet werden können. Insbesondere ist die vorhandene Datentiefe zu sozioökonomischen und soziokulturellen Gegebenheiten und damit zu Gender aufgrund der ethnischen, kulturellen wie auch demographischen und geographischen Vielfältigkeit in zahlreichen Ländern zu gering, um in der Regel den Bedarf eines regionalen Programms an spezifischem Wissen abdecken zu können.

Auch die Planer*innen der deutschen TZ und FZ wie auch von NRO nutzen vorhandenes Datenmaterial dritter Geber. Mit den Gender-Analysen füllt zumindest die GIZ einer der oben genannten Lücken projektbezogen aus. Diese Analysen reichen aber nicht, da schon die feministische EZ im Sinne der BMZ-Vorgaben umfangreiches Wissen über Minderheiten jeglichen Typs und entsprechende Machtstrukturen und Vulnerabilitäten im Interventionsgebiet (vom Landesniveau bis in den Bezirk) erforderlich machen würde.

Empfehlungen

Ein systematischer und regelmäßiger Wissens- und Erfahrungstransfer ist unverzichtbar, um die Qualität und Nachhaltigkeit der EZ zu gewährleisten. Dazu gehört, dass Organisationen ihr Wissen systematisch sammeln und idealerweise öffentlich zugänglich machen, so beispielsweise die teilweise sehr aktuellen und informativen Gender-Analysen der GIZ.

Ein Erfahrungsaustausch in bestehenden oder neu zu kreierenden Netzwerken ist unbedingt zu fördern. Hierbei ist zu beachten, dass ein Netzwerk nur dann aktiv und fruchtbar arbeiten kann, wenn es moderiert und mit Material und Ideen gefüttert wird.

Aus der geschilderten Problematik der generellen Datenlage und ganz besonders mit Blick auf die Komplexität der soziokulturellen wie auch Gender-Bedingungen ergibt sich zwingend die Notwendigkeit, projekt- und programmspezifische Datenerhebungen zum frühestmöglichen Zeitpunkt durchzuführen, am besten zu Beginn der Prüfung bzw. *Feasibility*-Studienphase.

Entsprechend müsste zu jedem Vorhaben integriert oder parallel eine soziokulturelle Bestandsaufnahme/Analyse durchgeführt werden, in der neben der Frage nach den Macht- und Interessenverhältnissen auch die ethnischen und soziokulturellen Heterogenitäten in einem Gebiet untersucht und dargestellt werden. Soziokulturelle und Gender-Analysen könnten z.B. auch durch dafür ausgebildete lokale Fachkräfte durchgeführt werden, die helfen können, die Ergebnisse auf Projektebene umzusetzen.

Literatur

- AA. Auswärtiges Amt, Ständige Vertretung der Bundesrepublik Deutschland bei den VN-Organisationen in Rom (2024): Welternährungsprogramm – WFP. Quelle: <https://rom-io.diplo.de/fao-de/vereinte-nationen-in-rom/2533540-2533540> [01/2025].
- ADB. Asian Development Bank (2009): Safeguard Policy Statement. Manila.
- ADB. Asian Development Bank (2016): Tajikistan: Country Gender Assessment. Manila.
- ADB. Asian Development Bank (2018): ADB Strategy 2030: Achieving a Prosperous, Inclusive, Resilient, and Sustainable Asia and the Pacific. Manila.
- ADB. Asian Development Bank (2019): Strategy 2030: Operational Plan for Priority 2. Accelerating Progress in Gender Equality, 2019–2024. Manila.
- ADB. Asian Development Bank (2021a): Guidelines for Gender Mainstreaming Categories of ADB Projects. Manila.
- ADB. Asian Development Bank (2021b): PAKISTAN: Punjab Intermediate Cities Improvement Investment Project. Pumping Station (Lot 3) PICIIP-11 Water and Sanitation, Sialkot Subproject Land Acquisition and Resettlement Plan (LARP). May 2021. Manila.
- ADB. Asian Development Bank (2022a): Guidelines for the At-Exit Assessment of Gender Equality Results of ADB Projects. Manila.
- ADB. Asian Development Bank (2022b): Tajikistan: Edging Its Way to Gender Equality. A Quick Reference on Gender Indicators in ADB Priority Sectors. Manila.
- ADB. Asian Development Bank (2024): Budgeting for Gender Equality. A Practical Guide to Gender Budgeting. Manila.
- AfDB. African Development Bank (2021): The African Development Bank Group Gender Strategy 2021–2025: Investing in Africa’s Women to Accelerate Inclusive Growth. Abidjan.
- Al-Gazali, Abū-Ḥāmid Muḥammad Ibn-Muḥammad (1917): Von der Ehe: Das 12. Buch von Al-Gazali’s Hauptwerk. In: Bauer, Hans (Hrsg.): Islamische Ethik II. Max Niemeyer: Halle.
- Anuradha, Joshi / Kangave, Jalia / van den Boogard, Vanessa (2024): Engendering Taxation: A Research and Policy Agenda. ICTD Working Paper 186.
- BfdW. Brot für die Welt, Fachgruppe Gender (2018): Geschlechtergerechtigkeit verwirklichen. Profil 23. Berlin.
- BfdW. Brot für die Welt, PG Ungleichheit (2019): Die Kluft zwischen Arm und Reich überwinden: Soziale Ungleichheit als entwicklungspolitische Herausforderung. Berlin.
- BfdW. Brot für die Welt (2024): Jahresbericht 2023. Berlin.
- Bliss, Frank (1986). Die kulturelle Dimension von Entwicklung. Aspekte eines Defizits im entwicklungspolitischen Instrumentarium. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 35: 28–38.
- Bliss, Frank (1991): Handlungsbedarf und Zielgruppenorientierung in der Entwicklungszusammenarbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 25–26: 20–28.
- Bliss, Frank (2004): Die Armutsorientierung bestehender entwicklungspolitischer Programme im Wassersektor. Teilgutachten 2 im Rahmen des Forschungsprojekts des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ):

- "Wasser und Armut: Schlussfolgerungen für die Umsetzung des Aktionsprogramms 2015 und das Erreichen der Millennium Development Goals (MDG)". Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Bonn.
- Bliss, Frank (2018): Gesundheitsfürsorge für die Ärmsten: Der „Health Equity Fund“ (HEF) in Kambodscha. AVE-Studie 11/2018. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.
- Bliss, Frank (2019): BENIN: „Positive Abweichung“: Arme Haushalte und trotzdem gesunde Kinder. Bekämpfung der Mangelernährung. Good Practice Reihe 15. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.
- Bliss, Frank (2020): Soziale Sicherungssysteme als unverzichtbarer Beitrag zur Bekämpfung von extremer Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit. Analysen und Empfehlungen. AVE-Studie 24/2020. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.
- Bliss, Frank (2021): Armutsbekämpfung durch Entwicklungszusammenarbeit. Anspruch – Wirklichkeit – Perspektiven. Springer: Wiesbaden.
- Bliss, Frank (2024): Schulspeisung mit lokaler Beschaffung in Kambodscha. AVE-Studie 36/2024. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.
- Bliss, Frank / Gaesing, Karin / Häusler, Sabine / Neumann, Stefan (1994): Ansätze der Frauenförderung im internationalen Vergleich. Empfehlungen für die deutsche Entwicklungszusammenarbeit. Forschungsberichte des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Band 115. Köln.
- Bliss, Frank / Gaesing, Karin / Neumann, Stefan (1997a): Sozio-kulturelle Aspekte in Theorie und Praxis der deutschen staatlichen Entwicklungszusammenarbeit (Operationalisierung der sozio-kulturellen Kriterien des BMZ). Forschungsberichte des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung 122. Köln.
- Bliss, Frank / Gaesing, Karin / Neumann, Stefan (1997b): Operationalisierung der sozio-kulturellen Schlüsselfaktoren. Empfehlungen für die deutsche staatliche Entwicklungszusammenarbeit. BMZ: Bonn.
- Bliss, Frank / König, Eva (2003): Handreichung Zielgruppenanalyse. Frankfurt.
- Bliss & Gaesing - Associated Consultants (2020): Gutachten zur Überprüfung der instrumentellen Wirkung des Entwicklungspolitischen Aktionsplans zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016 - 2020 des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Gender-Aktionsplans II (GAP II). Remagen.
- Bliss, Frank / Gaesing, Karin / Mahla, Anika (2021). Die Verstetigung von Armut in Entwicklungsländern: Ursachenanalyse und Gegenstrategien. AVE-Studie 2/2017, 2. aktualisierte Auflage 2021. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.
- Bliss, Frank / Gutema, Tamene Hailegiorgis (2023): Schulspeisung mit lokaler Beschaffung in Äthiopien. AVE-Studie 35/2023. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.
- BMFSFJ. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): Machbarkeitsstudie: Gender Budgeting auf Bundesebene. Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1986): Aus Fehlern lernen – Neun Jahre Erfolgskontrolle der Projektwirklichkeit: Ergebnisse und Schlussfolgerungen. Bonn.

- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1987): Die Auswirkungen von Projekten der ländlichen Entwicklung auf die Lebenssituation von Frauen: Querschnittsauswertung. Bonn.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1988): Konzept zur Förderung von Frauen in Entwicklungsländern. Bonn.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1989a): Frauenförderung in der Entwicklungspolitik des BMZ. Entwicklungspolitik Materialien 80. Bonn.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1989b): Bericht über die Umsetzung des Konzepts für die Förderung von Frauen in Entwicklungsländern gemäß dem Bundestagsbeschluss vom 15.6.1989. Bonn.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1999): Übersektorales Konzept: Partizipative Entwicklungszusammenarbeit. Partizipationskonzept. BMZ Konzepte 102. Berlin und Bonn.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2014): Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungspolitik. Übersektorales Konzept. BMZ-Strategiepapier 2/2014. Bonn/Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2016a): Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2020. BMZ-Papier 03/2016. Bonn, Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2016b): Road Map 2016. Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2020. Bonn, Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2017a): Mit Sozialer Sicherung Entwicklung gerecht gestalten. BMZ-Papier 09/2017. Bonn, Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2017b): Road Map 2017. Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2020. Bonn, Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018a): Entwicklungspolitik 2030, neue Herausforderungen – neue Antworten. BMZ-Strategiepapier. Bonn, Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018b): Umsetzungsbericht Road Map 2016. Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2020. Bonn, Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018c): Road Map 2018. Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2020. Bonn, Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2019a): Umsetzungsbericht Road Map 2017. Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2010. Bonn, Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2019b): Road Map 2019. Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2010. Bonn, Berlin.

- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020a): Umsetzungsbericht Road Map 2018. Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2010. Bonn, Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020b): Reformkonzept „BMZ 2030“. Umdenken – Umsteuern. Bonn, Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020c): Road Map 2020. Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2010. Bonn, Berlin (unveröffentlicht).
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2021): Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2020: Ein Rückblick. Bonn, Berlin.
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2023a): Feministische Entwicklungspolitik – Für gerechte und starke Gesellschaften weltweit. Bonn und Berlin. Quelle: <https://www.bmz.de/resource/blob/146200/strategie-feministische-entwicklungspolitik.pdf> [01/2025].
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2023b): Entwicklungsministerin Schulze stellt feministische Strategie vor: Pressemitteilung vom 1. März 2023. <https://www.bmz.de/de/aktuelles/aktuelle-meldungen/ministerin-schulze-stellt-feministische-strategie-vor-146202> [01/2025].
- BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2024): Dritter Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter (2023–27). Bonn, Berlin.
- Bohnet, Michael (2019): Geschichte der deutschen Entwicklungspolitik: Strategien, Innenansichten, Erfolge, Misserfolge, Zeitzeugen, Herausforderungen, 2. Auflage. UVK: München.
- Boserup, Ester (1970): Women’s Role in Economic Development. Allen & Unwin: London.
- von Braunmühl, Claudia (2017): Feministische Diskurse zu Entwicklungspolitik und Entwicklungstheorie. In: Burchardt, Hans-Jürgen / Peters, Stefan / Weinmann, Nico (Hrsg.): Entwicklungstheorie von heute – Entwicklungspolitik von morgen. 130–150. Nomos: Baden-Baden.
- Brüntrup-Seidemann, Sabine et al. (2021): Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter in Post-Konflikt-Kontexten. DEval: Bonn.
- BT. Deutscher Bundestag (2017): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (19. Ausschuss) zu dem Antrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD – Drucksache 18/11650: Sozialen Basisschutz in Entwicklungsländern schaffen. Berlin.
- Bunch, Charlotte (2009): Frauenrechte und Geschlechterintegration in den UN: Auf dem Weg zu einer neuen UN-Gleichstellungsarchitektur. In: Vereinte Nationen 57(5): 195–203.
- Bundesregierung (2024): Bundeshaushaltsplan 2024: Einzelplan 23, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.
- Butterwegge, Christoph (2024): Umverteilung des Reichtums. PapyRossa: Köln.
- CARE Deutschland (o. J.): Gleichstellung der Geschlechter. Quelle: <https://www.care.de/schwerpunkte/geschlechtergerechtigkeit/gleichstellung-der-geschlechter/> [01/2025].

- CARE (2020): Women Lead in Emergencies – Guidance Note. Overview: The Women Lead in Emergencies Model. Quelle: https://www.careemergencytoolkit.org/wp-content/uploads/2022/06/WLiE-Guidance-Note-1_Overview-ENG.pdf [01/2025].
- CARE (2021): CARE 2030 Vision: Harnessing Collective Power to Fight Poverty, and Achieve Social Justice. Quelle: https://www.care-international.org/files/files/Vision_2030.pdf [01/2025].
- CARE (2023): Gender Equality Framework: CARE’s Theory of Change for Achieving Gender Equality. Quelle: https://www.care.org/wp-content/uploads/2023/05/GEF_overview.pdf [01/2025].
- CARE Deutschland (2020): Strategie CARE 2030 (Kurzfassung). Quelle: <https://www.care.de/media/websitedateien/care-allgemeines/publikationen/advocacy/care-strategie-2030-kurzfassung.pdf> [01/2025].
- CARE Deutschland (2023): Feministische Außen- und Entwicklungspolitik. Quelle: <https://www.care.de/media/websitedateien/care-allgemeines/publikationen/advocacy/care-deutschland-bewertung-feministische-leitlinien-und-strategie.pdf> [01/2025].
- CFS. Committee on World Food Security (2023): CFS Voluntary Guidelines on Gender Equality and Women’s and Girls’ Empowerment in the Context of Food Security and Nutrition. CFS 2023/51/3. Quelle: <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/6dc0293c-99c6-4345-b76d-8f40ad76d513/content> [01/2025].
- Coplin, N. / Nwafor, A. (2019): It’s not all about the money. Oxfam.
- Crenshaw, Kimberle (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: University of Chicago Legal Forum, 5(1): 139–167.
- Dufour, Mathieu / Elias-Pinsonnault, Sophie / Tremblay-Pepin, Simon (2024): Systemwechsel global? Utopien demokratischer Planung und ihre Grenzen. In: Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis, Januar. Quelle: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/systemwechsel-global/> [01/2025].
- ECOWAS (2021): About ECOWAS. Quelle: <https://www.ecowas.int/basic-information/> [01/2025].
- Elson, Diane (Hrsg.) (1991): Male Bias in the Development Process. Manchester University Press: Manchester.
- El-Wereny, Mahmud (2018): Reichweite und Instrumente islamrechtlicher Normenfindung in der Moderne: Yūsuf al-Qaraḍāwīs iğtihād-Konzept. In: Die Welt des Islams, 58(1): 65–100.
- EU Member States’ gender experts’ working group on gender-transformative approaches (2024a): Gender-Transformative Approaches: From Theory to Impact. Quelle: https://capacity4dev.europa.eu/media/256081/download/58fec570-d96f-4748-b4e3-7d3e37f6a016_en [01/2025].
- EU Member States’ gender experts’ working group on gender-transformative approaches (2024b): Gender Transformative Approaches (GTA) – Concept, Short Version. Quelle: https://capacity4dev.europa.eu/library/gender-transformative-approaches-gta-concept-short-version_en?listing=group_library&refgid=707 [01/2025].
- European Commission (2020): Together Towards a Gender Equal World: EU Gender Action Plan III – an Ambitious Agenda for Gender Equality and Women’s Empowerment in

- EU External Action (JOIN/2020/17 final). Quelle: https://international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2021-01/join-2020-17-final_en.pdf [01/2025].
- Europäische Kommission (2020): Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 (COM/2020/152 final). Quelle: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN> [01/2025].
- EU. European Union (2024a): Gender-Transformative Approaches: From Theory to Impact. Paris. Quelle: https://capacity4dev.europa.eu/library/gender-transformative-approaches-concept-note_en [11/2024].
- EU. European Union (2024b): Gender-Transformative Approaches: From Theory to Impact. Paris. Quelle: https://capacity4dev.europa.eu/library/gender-transformative-approaches-gta-concept-short-version_en?listing=group_library&refgid=707 [11/2024].
- FAO. Food and Agricultural Organization of the United Nations (2020): FAO Policy on Gender Equality 2020–2030. Rome.
- FAO / IFAD / WFP (2020): Gender Transformative Approaches for Food Security, Improved Nutrition and Sustainable Agriculture: A Compendium of Fifteen Good Practices. Rome. Quelle: <https://doi.org/10.4060/cb1331en> [01/2025].
- FAO / IFAD / WFP (2022): Guide to Formulating Gendered Social Norms Indicators in the Context of Food Security and Nutrition. FAO: Rome. Quelle: <https://doi.org/10.4060/cc0673en> [01/2025].
- FAO / IFAD / WFP / CGIAR GENDER Impact Platform (2023): Guidelines for Measuring Gender Transformative Change in the Context of Food Security, Nutrition and Sustainable Agriculture. FAO, IFAD, WFP and CGIAR: Rome. Quelle: <https://doi.org/10.4060/cc7940en> [01/2025].
- Fernandez, Alberto M. (2022): Al-Qaradawi: Qatar’s Islamist Empire Builder. MEMRI Inquiry & Analysis Series 1651. Quelle: <https://www.memri.org/reports/al-qaradawi-qatars-islamist-empire-builder> [01/2025].
- Fichtner / RSWI (2010): 7244P01/FICHT-5998095. Feasibility Study. Nile Basin Initiative, Nile Equatorial Lakes Subsidiary Action Program (NELSAP). Study on the Electricity Transmission Lines Linked to the Rusumo Falls Hydro-Electric Generation Plant, Volume II. Stuttgart.
- Fichtner / RSWI (2013): Study on the Power Transmission Lines Linked to the Rusumo Falls Hydro-Electric Generation Plant, Volume IV & Volume V. Environmental and Social Impact Assessment (ESIA). Final Report. Stuttgart.
- Fichtner / ADB (2012): АБР - ТА 7558 - Центрально-Азиатское региональное экономическое сотрудничество: Генеральный план регионального сотрудничества в секторе энергетики. Stuttgart (ADB - TA 7558 - Central Asia Regional Economic Cooperation Power Sector Master Plan) (die Anlagen wurden z. T. nicht veröffentlicht, da einzelne kritische Anmerkungen von den beteiligten Regierungen nicht mitgetragen wurden). Stuttgart.
- Gaesing, Karin (2001): Partizipation von Frauen bei der lokalen Entwicklung in Ghana. Untersucht am Beispiel der finanziellen Strategien von Frauen. Beiträge zur Kulturkunde 21. PAS: Bonn.
- Gaesing, Karin et al. (2023): Schulspeisung in Benin: Akteure, Fortschritte und Herausforderungen. AVE-Studie 34/2023. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.

- GIZ. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2019): Arbeitshilfe für die Erstellung von Genderanalysen. Eschborn.
- GIZ. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2021): Genderrollen transformieren, Gleichberechtigung erreichen – Eine Orientierung für Vorhaben der G500. Eschborn.
- GIZ. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2022): Global Programme Responsible Land Policy: Gender Narrative. Securing Women Land Rights – Transforming Power Relations. Bonn.
- Günther, Ulrike (2024): SPD fordert Verantwortung bei LGBTQ-Rechten und Frauengewalt. 15. Menschenrechtsbericht der Bundesregierung, 2./3. Lesung. Quelle: <https://t1p.de/pevsr> [08/2024].
- Harder, Gudrun Martius von (1987): Die wirksame Einbeziehung von Frauen in Projekte der Entwicklungszusammenarbeit mit islamischen Staaten Nordafrika. Forschungsberichte des BMZ Band 84. Köln.
- Hillenbrand, Emily / Karim, Nidal / Mohanraj, Pranati / Wu, Diana (2015): Measuring gender-transformative change. A review of literature and promising practices. CARE: Atlanta.
- Hinrichsen, Isabel et al. (2014): Gender lohnt sich! Arbeitshilfe zur Erstellung eines gender-sensiblen wirkungsorientierten Monitoringsystems (WoM System). GIZ: Eschborn.
- Hopp, Katharina (2023): Well intentioned but not well designed: Feminism in international development. In: Konrad Adenauer Stiftung, in short Nr. 135/April 2023. Quelle: <https://t1p.de/nb91a> [08/2024].
- Huber, Claudia (2024): How to Foster Access to Finance for Women in the Agri-Food Sector. GIZ: Eschborn. Quelle: <https://www.giz.de/en/downloads/giz2024-en-guide-access-to-finance-for-women-in-agri-food-2024.pdf> [01/2025].
- IFAD. International Fund for Agricultural Development (2019): Mainstreaming Gender-transformative Approaches at IFAD – Action Plan 2019-2025. Rome.
- IFAD. International Fund for Agricultural Development (2022): IFAD Gender Mainstreaming. ESCAP-CSAM Training/Workshop on enabling Gender Responsive Food Security Programming. 12 – 14 October 2022. IFAD China Office. Beijing.
- IFAD. International Fund for Agricultural Development (2024): Gender Transformative Mechanism. GTM Theory of Change. Rome.
- Javed, Amna et al. (2022): Do Self-help Groups Affect Women’s Economic Empowerment in South Asia? Insight from a Systematic Review. Washington DC.
- Jellema, Jon (2016): Good Financial Governance. Presentation on the GIZ/BMZ International Expert Workshop “Bridging the Gap: Approaches and Policies for Reducing Inequalities, 5-6 September 2016”. CEQ Institute. New Orleans.
- Kerstan, Birgit (1995): Gender-sensitive Participatory Approaches in Technical Cooperation. Trainers’ Manual for Local Experts. Bandung, Eschborn.
- KfW. Kreditanstalt für Wiederaufbau (o.D.): Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen und Nachhaltigkeitsrichtlinien. Frankfurt. Quelle: <https://www.kfw.de/nachhaltigkeit/%C3%9Cber-die-KfW/Nachhaltigkeit/Strategie-Management/Umwelt-Sozialvertr%C3%A4glichkeitspr%C3%BCfungen/> [09/2024].
- Lenz, Ilse (2018): Was ist Feminismus? Gunda-Werner-Institut. Quelle: <https://www.gwi-boell.de/de/2018/05/25/was-ist-feminismus> [01/2025].

- Mahla, Anika / Gaesing, Karin (2017): Der Selbsthilfegruppen-Ansatz am Beispiel von Kitui in Kenia. AVE-Studie 6/2017. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.
- Mahla, Anika / Gaesing, Karin (2018): KENIA: Der Selbsthilfegruppen-Ansatz in Kitui. Good-Practice-Reihe 04. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.
- MacKellar, Landis et al. (2023): Mid-Term Evaluation of the Implementation of the European Union Gender Action Plan III: Final Report. Volume 1, Main Report. Europäische Union: Luxemburg. Quelle: <https://data.europa.eu/doi/10.2841/625024> [01/2025].
- McDougall, Cynthia / Badstue, Lone / Mulema, Annet / Fischer, Gundula / Najjar, Dina / Pyburn, Rhiannon / Elias, Marlène / Joshi, Deepa / Vos, Andrea (2021): Toward Structural Change: Gender Transformative Approaches. In *Advancing gender equality through agricultural and environmental research: Past, present, and future*, edited by Rhiannon Pyburn und Anouka van Eerdewijk, 365–401. International Food Policy Research Institute (IFPRI): Washington DC.
- Milward, Kirsty / Mukhopadhyay, Maitrayee / Wong, Franz F. (2015): Gender Mainstreaming Critiques: Sign Posts or Dead Ends? In: *IDS Bulletin*, 46(4), 75–85.
- Misereor (2024): Jahresbericht 2023. Aachen.
- Moser, Caroline (1989): Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs. In: *World Development. Theory Practice and Training*. London, New York, NY.
- Mukalazi, Miriam Mona (2024): Feminismus braucht Finanzierung! Es ist zeit für eine feministische Finanzierungsstrategie. Heinrich-Böll-Stiftung. Quelle: <https://t1p.de/rkt2b> [08/2024].
- Narayan, Deepa (Hrsg.)(2002): *Empowerment and Poverty Reduction: A Sourcebook*. World Bank: Washington DC.
- Narayan, Deepa (Hrsg.)(2005): *Measuring Empowerment. Cross-Disciplinary Perspectives*. World Bank: Washington DC.
- Occhiali, Giovanni et al. (2024): How to tax the ultra-rich: G20 proposal vs. the tools at hand. *IDS Opinion vom 5.8.2024*. Quelle: <https://www.ids.ac.uk/opinions/how-to-tax-the-ultra-rich-g20-proposal-vs-the-tools-at-hand/> [08/2024].
- OECD (2022), *Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls: DAC Guidance for Development Partners*. OECD Publishing: Paris. Quelle: <https://doi.org/10.1787/0bddfa8f-en> [08/2024].
- OECD (2024), *Development Co-operation Profiles*. OECD Publishing: Paris. Quelle: <https://doi.org/10.1787/2dcf1367-en> [01/2025].
- OECD DAC (2016): *Definition and minimum standards for the DAC gender equality policy Marker*. Paris.
- Orchid Project (2019): *FGM/C in Mauritania: Short Report January 2023*. London.
- Quisumbing, A., Cole, S., Elias, M., Faas, S., Galiè, A., Malapit, H., Meinzen-Dick, R., Myers, E., Seymour, G. and Twyman, J. 2023. *Measuring women’s empowerment in agriculture: Innovations and evidence*. *Global Food Security* 38: 100707.
- Raab, Michaela / Ceresna-Chaturvedi, Laura / Mabyeka, Khanysa (2021): *Evaluation. Gender Effects of the Kindernoithilfe Self-Help Group Approach*. Berlin.
- RdS. République du Sénégal (2015): *Stratégie Nationale pour l’Equité et l’Egalité de Genre 2015 (SNEEG)*. Dakar.

- Rodenberg, Birte (2023): Der lange Weg feministischer Ansätze in die entwicklungspolitischen Institutionen. Heinrich-Böll-Stiftung. Quelle: <https://www.boell.de/de/2023/03/24/der-lange-weg-feministischer-ansaeze-die-entwicklungspolitischen-institutionen-ein#top-of-page> [09/2024].
- Schattschneider, Gudrun / Fröhlich, Marieke (2023): Feministische Aussen- und Entwicklungspolitik: Von der Idee zur Realität? In: VENRO Jahresbericht 2023. Berlin.
- Schirmacher, Christine (2015): Politischer Islam und Demokratie. Konfliktfelder. Holzgerlingen.
- Schneider, Regina Maria / Schneider, Winfried (1989): Frauenförderung in der ländlichen Entwicklung. Ein Orientierungsrahmen. GTZ: Eschborn.
- Sen, Gita / Grown, Caren (1987): Development, Crises, and Alternative Visions: Third World Women's Perspectives. Monthly Review Press: New York, NY.
- SPD. Sozialdemokratische Partei Deutschland (2024): Positionspapier der SPD-Bundestagsfraktion „Zukunft sozialdemokratischer Entwicklungspolitik nach der Zeitenwende“. Entwurf. Quelle: <https://t1p.de/c6c4p> [08/2024].
- Terre des Hommes / Welthungerhilfe (2023): Kompass 2023. Zur Wirklichkeit der deutschen Entwicklungspolitik. Bonn, Berlin.
- Towns, Ann / Jezierska, Katarzyna / Bjarnegård, Elin (2024): Can a feminist foreign policy be undone? Reflections from Sweden. In: *International Affairs*, Volume 100, Issue 3, May 2024: 1263–1273. Quelle: <https://academic.oup.com/ia/article/100/3/1263/7651900> [09/2024].
- United Nations (2006): United Nations System-Wide Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women: Focusing on Results and Impact. New York, NY.
- UN Women (2024): Women's Economic Empowerment Strategy. New York, NY.
- VENRO. Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (2015a): Geschlechtergerechte Mittelverteilung im Entwicklungshaushalt. Ein Lobby-Leitfaden für Gender Budgeting. Berlin.
- VENRO. Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (2015b): Geschlechtergerechte Haushaltspolitik und Entwicklungsfinanzierung. Stand.Punkt Nr.5/Okttober 2015. Berlin.
- VENRO. Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (2023): Neue Finanzierungsansätze zur Stärkung von Zivilgesellschaft im Globalen Süden. Berlin.
- VENRO. Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (2024a): Von der Idee zur Realität. Umsetzung und Institutionalisierung feministischer Außen- und Entwicklungspolitik in Deutschland. Berlin. Quelle: <https://venro.org/publikationen/detail/von-der-idee-zur-realitaet> [01/2025].
- VENRO. Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (2024b): FEMINIST JOURNEYS. So können entwicklungspolitische und humanitäre Nichtregierungsorganisationen ihre Arbeit feministischer gestalten. Berlin. Quelle: <https://venro.org/publikationen/detail/feminist-journeys> [01/2025].
- VENRO. Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (2024c): Bundeshaushalt 2025. VENRO Stellungnahme 2024. Berlin. Quelle: https://venro.org/fileadmin/user_upload/Dateien/Daten/Publikationen/Stellungnahmen/VENRO_Stellungnahme_Bundeshaushaltsentwurf_2025.pdf [01/2025].
- VENRO. Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (2024d): VENRO Jahresbericht 2023. Berlin. Quelle:

https://venro.org/fileadmin/user_upload/Dateien/Daten/Publikationen/Jahresberichte/VENRO_Jahresbericht_2023_2024.pdf [01/2025].

Wehrmann, Babette (2015): „Voluntary Guidelines on the Responsible Governance of Tenure of Land, Fisheries and Forests in the Context of National Food Security“ (VGGT) From a Gender Perspective: Analysis and Policy Recommendations. Oxfam Deutschland und Brot für die Welt: Berlin.

Welthungerhilfe (2024): Jahresbericht 2023. Bonn. Quelle: <https://www.welthungerhilfe.de/fileadmin/pictures/publications/de/organization/welthungerhilfe-jahresbericht-2023.pdf> [01/2025].

WFP. World Food Programme (o. J.): Finanzierung und Geber. Quelle: <https://de.wfp.org/finanzierung-und-geber> [11/2024].

WFP. World Food Programme (2009): WFP Gender Policy. Promoting Gender Equality and the Empowerment of Women in Addressing Food and Nutrition Challenges. Rome. Quelle: https://executiveboard.wfp.org/document_download/WFP-0000000036 [01/2025].

WFP. World Food Programme (2022): WFP gender policy 2022. Accelerating progress towards gender equality and women’s empowerment. Rome. Quelle: https://executiveboard.wfp.org/document_download/WFP-0000135898 [01/2025].

WFP. World Food Programme (2024): Finanzierung und Geber. Quelle: <https://de.wfp.org/finanzierung-und-geber> [11/2024].

WFP. World Food Programme (2025): Contributions to WFP in 2024. Quelle: <https://www.wfp.org/funding/2024> [01/2025].

WHO. World Health Organization (2024): Hunger numbers stubbornly high for three consecutive years as global crises deepen. UN Report. Quelle: <https://t1p.de/pnk09> [11/2024].

Wichterich, Christa (2020): Die neue feministische Welle: Brücken bauen, Kämpfe verbinden. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, 65(3): 67-72.

Wong, Franz / Vos, Andrea / Pyburn, Rhiannon / Newton, Julie (2019): Implementing Gender Transformative Approaches in Agriculture. A Discussion Paper for the European Commission. Amsterdam. Nairobi, Kenia: CGIAR Collaborative Platform for Gender Research. Quelle: https://www.kit.nl/wp-content/uploads/2020/08/Gender-Transformative-Approaches-in-Agriculture_Platform-Discussion-Paper-final-1.pdf [07/2024].

World Bank (2022): South Asia Regional Gender Action Plan (RGAP) II 2023-2028. Washington DC. Quelle: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099558103062341158/pdf/IDU09baff23d0eabb043c5096c80c4952479e680.pdf> [01/2025].

World Bank (2023a): Addressing Gender Inequalities in Countries Affected by Fragility, Conflict, and Violence. An Evaluation of the World Bank Group’s Support. Washington DC. Quelle: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099908407132381589/pdf/SECBOS0f3b69990f10adec05d5063e8d5f4.pdf> [01/2025].

World Bank (2023b): Gender Equality in Development: A Ten-Year Retrospective. Washington DC. Quelle: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/8a3651ba-fff2-4e76-b82a-4ff90071828> [01/2025].

- World Bank (2023c): Advancing Gender Equality. A Regional Gender Plan for Western & Central Africa 2023-2027. Washington DC. Quelle: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099534203022339441/pdf/IDU03a5964ef0814e04bfd0adc60297386a0c495.pdf> [01/2025].
- World Bank (2024a): World Bank Groups Gender Strategy 2024-2030. Accelerate Gender Equality to End Poverty on a Livable Planet. Washington DC. Quelle: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099061124182033630/pdf/BOSIB17e6952570c51b49812a89c05be6a4.pdf> [01/2025].
- World Bank (2024b): Bank Policy. OP 4.12 - Involuntary Resettlement. Last Revised On July 15, 2024. Washington DC. Quelle: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/7ba1e83b25568ca2b2114d0a5d1fd214-0290012023/original/OP-4-12-Annex-A-Involuntary-Resettlement-Instruments.pdf> [01/2025].
- World Bank (2024c): Bank Policy. OP 4.10 - Involuntary Resettlement. Last Revised On July 15, 2024. Washington DC. Quelle: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/2e32d9beeec85a16da0bac98d14df191-0290012023/original/OP-4-10-Indigenous-Peoples.pdf> [01/2025].
- World Bank. Independent Evaluation Group (2018): Data for Development. An Evaluation of World Bank Support for Data and Statistical Capacity. Washington DC. Quelle: https://ieg.worldbankgroup.org/sites/default/files/Data/Evaluation/files/datafordevelopment_0.pdf [01/2025].
- World Bank. Independent Evaluation Group (2021): World Bank Group Gender Strategy Mid-Term Review. Washington, DC. Quelle: <https://ieg.worldbankgroup.org/sites/default/files/Data/Evaluation/files/GenderMidTermReview.pdf> [01/2025].
- Zhukova, Ekatherina / Rosén Sundström, Malena / Elgström, Ole (2022): Feminist foreign policies (FFPs) as strategic narratives: Norm translation in Sweden, Canada, France, and Mexico. In: *Review of International Studies* 48(1): 195 – 216. Quelle: <https://www.cambridge.org/core/journals/review-of-international-studies/article/feminist-foreign-policies-ffps-as-strategic-narratives-norm-translation-in-sweden-canada-france-and-mexico/AB4704BB59AC904F4FE0989049D19FEC> [09/2024].

Bislang in der Reihe erschienen:

*Publikation auf Englisch verfügbar

**Publikation auf Französisch verfügbar

***Publikation auf Englisch und Französisch verfügbar

AVE-Studien

AVE-Studie 1/2017	Mahla / Bliss / Gaesing: Wege aus extremer Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit. Begriffe, Dimensionen, Verbreitung und Zusammenhänge
AVE-Studie 2/2017	Bliss / Gaesing / Mahla: Die Verstetigung von Armut in Entwicklungsländern. Ursachenanalyse und Gegenstrategien
AVE-Studie 3/2017	Hennecke / Schell / Bliss: Landsicherheit zur Überlebenssicherung. Eine Studie zum Kommunalen Landtitelprogramm für indigene Bevölkerungsgruppen in Kambodscha
AVE-Studie 4/2017*	Bliss: Home-Grown School Feeding as a "Good Practice" for Poverty Alleviation and Nutrition Security in Cambodia
AVE-Studie 5/2017	Heinz: Benachteiligte Gruppen in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit
AVE-Studie 6/2017	Mahla / Gaesing: Der Selbsthilfegruppen-Ansatz am Beispiel von Kitui in Kenia. Armutsbekämpfung durch Empowerment
AVE-Studie 7/2018*	Hennecke / Bliss / Schell: Landzuteilung für die Ärmsten. Untersuchungen zu Sozialen Landkonzessionen in Kambodscha
AVE-Studie 8/2018	Mahla / Gaesing / Bliss: Maßnahmen zur Ernährungssicherung im entwicklungspolitischen Kontext
AVE-Studie 9/2018	Hennecke / Bliss: Wer sind die Ärmsten im Dorf? Mit dem ID Poor-Ansatz werden die Armen in Kambodscha partizipativ und transparent identifiziert
AVE-Studie 10/2018	Gaesing / Mahla: Hunger Safety Net Programme. Soziale Sicherung in Turkana County im Norden Kenias
AVE-Studie 11/2018	Bliss: Gesundheitsfürsorge für die Ärmsten: Der „Health Equity Fund“ (HEF) in Kambodscha
AVE-Studie 12/2018*	Mahla: Förderung von Agropastoralismus. Armuts- und Hungerbekämpfung durch integrierte ländliche Entwicklung in Samburu/Kenia.
AVE-Studie 13/2019	Gaesing / Gutema: Bodenfruchtbarkeit und Ernährungssicherheit in der Amhara Region in Äthiopien
AVE-Studie 14/2019	Bliss: Zum Beispiel Soja. Eine erfolgreiche Wertschöpfungskette im westafrikanischen Benin
AVE-Studie 15/2018	Heinz: Verstetigte Armut als Herausforderung für die Entwicklungszusammenarbeit. Gibt es eine Kultur der Armut?
AVE-Studie 16/2019	Bliss: Soziale Sicherung in Dürregebieten in Äthiopien durch das Productive Safety Net Programme (PSNP)
AVE-Studie 17/2019	Gaesing / Bliss: Entwicklung, Landrecht, Gender und Bodenfruchtbarkeit in Benin

AVE-Studie 18/2019	Gaesing / Gutema: Reduzierung der Vulnerabilität durch nachhaltiges Ressourcenmanagement: Das Sustainable Land Management Project (SLMP) in Äthiopien
AVE-Studie 19/2019*	Herold: Improving Smallholders' Food Security and Resilience to Climate Change: The Building Resilience and Adaptation to Climate Extremes and Disasters (BRACED) Programme in Burkina Faso
AVE-Studie 20/2019	Gaesing / Agbobatinkpo-Dahoun: Förderung der Bewässerung im Tal des Flusses Ouémé in Benin
AVE-Studie 21/2019	Herold: Förderung der Reisproduktion durch die Inwertsetzung von Talauen in Burkina Faso
AVE-Studie 22/2020	Gaesing: Zugang zu Land und Sicherung von Landrechten in der Entwicklungszusammenarbeit. Analysen und Empfehlungen,
AVE-Studie 23/2020	Herold: Landwirtschaftliche Wertschöpfungsketten in der Entwicklungszusammenarbeit. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 24/2020	Bliss: Soziale Sicherungssysteme als unverzichtbarer Beitrag zur Bekämpfung von extremer Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 25/2020	Bliss: Soziokulturelle Aspekte von Entwicklung, Partizipation und Gender. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 02/2021*	Bliss / Gaesing / Mahla: Die Verstetigung von Armut in Entwicklungsländern (2. aktualisierte Auflage)
AVE-Studie 26/2022*	Rieber / Bliss / Gaesing: Nachhaltige finanzielle Inklusion im ländlichen Raum
AVE-Studie 27/2022*	Rieber / Kiplagat / Gaesing: Sozialunternehmen in der Landwirtschaftsförderung – Das One Acre Fund Modell in Kenia
AVE-Studie 28/2022**	Gaesing / Koumaré / Koné / Rieber: Sozialunternehmen in der kleinbäuerlichen Landwirtschaftsförderung – Das myAgro Modell in Mali
AVE-Studie 29/2022	Bliss: Ganzheitliche Landwirtschaftsförderung in Madagaskar. Ein Fallbeispiel aus der deutschen Technischen Zusammenarbeit
AVE-Studie 30/2022*	Bliss: „Mikro“finanzierung in Kambodscha: Entwicklungen, Herausforderungen und Empfehlungen
AVE Studie 31/2022*	Rieber / Okech: Der Nexus Formalisierung von Landrechten und Zugang zu Finanzdienstleistungen – Private Mailo und traditionelle Landrechte in Uganda
AVE-Studie 32/2023	Bliss: Mikrofinanzierung in Usbekistan. Das Länderprogramm der deutschen Sparkassenstiftung
AVE-Studie 33/2023**	Gaesing / Bliss: Die Situation der Agrarfinanzierung in Benin. Bedarf, Herausforderungen und Akteure
AVE-Studie 34/2023***	Gaesing / Bliss / Agbobatinkpo-Dahoun / Dahoun: Schulspeisung in Benin. Akteure, Fortschritte und Herausforderungen
AVE-Studie 35/2023	Bliss / Gutema: Schulspeisung mit lokaler Beschaffung in Äthiopien
AVE-Studie 36/2024*	Bliss: Schulspeisung mit lokaler Beschaffung in Kambodscha
AVE-Studie 37/2024*	Bliss: Schulspeisung als Kernbeitrag zur Sozialen Sicherung. Analysen und Empfehlungen

AVE-Studie 38/2024* Gaesing / Bliss / Rosenberg / Ache: Agrarfinanzierung für Kleinbäuerinnen und Kleinbauern in der Entwicklungszusammenarbeit. Analysen und Empfehlungen.

AVE-Studie 39/2024 Bliss: Warrantage und das Warehouse Receipt System. Das „Zweischlüsselmodell“ als Sicherheit für Agrarkredite bei landwirtschaftlichen Klein(st)betrieben und Genossenschaften.

Good-Practice-Reihe

Good-Practice 00	Handreichung zur Good-Practice-Reihe
Good-Practice 01	KENIA: Mitunguu Smallholder Irrigation Project
Good-Practice 02	KAMBODSCHA: Das Kommunale Landtitelprogramm für indigene Bevölkerungsgruppen
Good-Practice 03	KAMBODSCHA: Schulspeisung mit lokaler Beschaffung
Good-Practice 04	KENIA: Der Selbsthilfegruppen-Ansatz in Kitui
Good-Practice 05	KAMBODSCHA: Verbesserung der Ernährungssicherung ehemals landloser und landarmer Haushalte
Good-Practice 06*	KAMBODSCHA: Gesundheitsfürsorge für die Ärmsten durch den „Health Equity Fund“
Good-Practice 07*	KAMBODSCHA: Wer sind die Ärmsten im Dorf? Erfahrungen mit dem ID Poor-Ansatz
Good-Practice 08	KENIA: Hunger Safety Net Programme – Soziale Sicherung in Turkana County im Norden Kenias
Good-Practice 09	KENIA: Diversifizierung der Existenzgrundlage durch Agropastoralismus
Good-Practice 10*	ÄTHIOPIEN: Landwirtschaftliche Produktion und Nahrungssicherheit in der Amhara Region
Good-Practice 11	ÄTHIOPIEN: Livelihoods for Transformation (LIFT) in der Oromiya Region
Good-Practice 12**	BENIN: Wiederherstellung der Bodenfruchtbarkeit im Norden Benins
Good-Practice 13**	BENIN: Das Beispiel Soja. Die Förderung einer Wertschöpfungskette in Benin
Good-Practice 14*	ÄTHIOPIEN: Nachhaltiges Management natürlicher Ressourcen reduziert Armut und Vulnerabilität
Good-Practice 15	BENIN: „Positive Abweichung“: Arme Haushalte und trotzdem gesunde Kinder. Bekämpfung der Mangelernährung
Good-Practice 16	TSCHAD: Trinkwasserversorgung in Eigenregie der Bevölkerung
Good-Practice 17*	ÄTHIOPIEN: Soziale Sicherung in Dürregebieten. Das Productive Safety Net Programme
Good-Practice 18**	BURKINA FASO: Bodenverbesserung durch den Bau von Steinwällen
Good-Practice 19	BURKINA FASO: The Building Resilience and Adaptation to Climate Extremes and Disasters Programme (BRACED)

Good-Practice 20	BURKINA FASO: Gut organisierte Frauenverbände zur Karitéverarbeitung
Good-Practice 21	BURKINA FASO: Förderung von Wertschöpfungsketten – Das Beispiel Mango
Good-Practice 22*	ETHIOPIA: The R4 Initiative as a Comprehensive Disaster Risk Management Strategy to Build Rural Resilience in Tigray
Good-Practice 23	VIETNAM: Forstprogramm Vietnam. Schutz von Wäldern in Verbindung mit nachhaltiger Armutsminderung
Good Practice 24**	MADAGASKAR: Ganzheitliche Landwirtschaftsförderung im Rahmen Technischer Zusammenarbeit
Good Practice 25	KAMBODSCHA: Landwirtschaftliche Genossenschaften und Agrarfinanzierung
Good Practice 26	USBEKISTAN: Ländliche Finanzierung
Good Practice 27	ÄTHIOPIEN: Nutzung von Landtiteln als Sicherheit zur Erlangung von Krediten im ländlichen Raum
Good Practice 28*	SAMBIA: Förderung der Agrarfinanzierung
Good Practice 29*	SAMBIA: Klimarisikoversicherungen
Good Practice 30*	SAMBIA: Förderung der Mechanisierung

Anhänge

Anhang 1: Gender-Ansätze ausgewählter EZ-Organisationen (eigene Darstellung).⁹¹

Organisation	Hauptstrategien und -programme zur Gendergleichstellung	Gender-Ansatz und seine Implementierung	Relevanz für die deutsche EZ
Europäische Union (EU)	<ul style="list-style-type: none"> • A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025 (2020) • EU Gender Action Plan III (2020) • Country-Level Implementation Plans (CLIPs) zum EU GAP III • Sektorspezifische Handreichungen und Leitlinien, z. B. <i>Because Women Matter</i> (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zweigleisiger Ansatz aus stärkerem Gender-Mainstreaming und spezifischen Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung (<i>Gender Equality Strategy 2020–2025</i>) • Gendertransformativer, intersektionaler und menschenrechtbasierter Ansatz (EU GAP III) • Arbeitsgruppe der EU-Mitgliedsstaaten zu GTA • Wissensaustausch, Gender-Fachwissen und Transfer von Forschungsergebnissen in die politische Praxis noch ausbaufähig • Aus- und Fortbildungsangebot zum Thema Gender vorhanden, in der Gesamtheit jedoch nicht ausreichend 	<ul style="list-style-type: none"> • Größter ODA-Geber unter den DAC-Mitgliedern • Abstimmung der deutschen Entwicklungspolitischen Schwerpunkte mit den EU-Agenden • EU GAP III als wichtiges Referenzdokument für deutsche EZ

⁹¹ Die Tabelle behandelt internationale Organisationen und Entwicklungsbanken, die sich auch oder vor allem mit Landwirtschaft, Ernährungssicherung und ländlicher Entwicklung oder primär mit Gender befassen. Sie liefert keine umfassende Bestandsaufnahme, sondern gibt schlaglichtartig wesentliche Gender-Ansätze und Kernaussagen wieder. Die Reihenfolge der Organisationen entspricht der Reihenfolge in Kapitel 4.

Organisation	Hauptstrategien und -programme zur Gendergleichstellung	Gender-Ansatz und seine Implementierung	Relevanz für die deutsche EZ
<p>ECOWAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>ECOWAS Programme on Gender Mainstreaming in Energy Access (ECOW-GEN)</i> • Gender-Aspekte werden auf politischer Ebene im „Ausschuss für soziale Angelegenheiten, Gender und Frauenförderung“ gebündelt 	<ul style="list-style-type: none"> • Zunehmendes Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der eigenen Struktur und in den Mitgliedsstaaten mit Schwerpunkt auf Gender-Mainstreaming • Regionale Mehrzweck-Agentur <i>ECOWAS Gender Development Center (EGDC)</i> zur Stärkung der Gender-Aktivitäten und -Kapazitäten • Interne ECOWAS-Struktur nach wie vor männerlastig; niedrige Repräsentanz von Frauen insbesondere in höheren Managementpositionen und in den technischen Bereichen; Frauen in Ausschüssen, Räten, Delegationen etc. in der Minderheit 	<ul style="list-style-type: none"> • 7 der 12 ECOWAS-Mitgliedsstaaten sind bilaterale Partnerländer des BMZ • Enge Zusammenarbeit zwischen ECOWAS und deutscher EZ im Bereich der Förderung erneuerbarer Energien mit starkem Genderfokus • Einfluss auf und Beratung für Mitgliedsstaaten hinsichtlich Gender (Mainstreaming)
<p>Weltbank</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>World Bank Group Gender Strategy 2024–2030 (2024)</i> • Regionale Gender-Aktionspläne • <i>Gender Innovation Labs (GIL)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Gender-Teams auf allen Arbeitsebenen (von der Zentrale bis zur regionalen und Länderebene) • Angesehts Gender-Mainstreaming in den Grundsatzpapieren Durchführung einer Gender-Analyse in jedem Planungsprozess • <i>Country Engagement Review</i> soll sich gezielt mit Genderprioritäten befassen und Kern-Outcomes auf Gleichstellung der Geschlechter ausrichten • Wegen Ownership der Länder Konzilianz bei ggf. abweichenden Interpretationen von Gendergerechtigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Wichtiger richtungsweisender Geber • Deutschland ist eines der fünf führenden Mitglieder gemessen an Kapital- und Stimmenanteil • Deutschland finanziert einzelne strategische Positionen und Stellen in der Weltbank

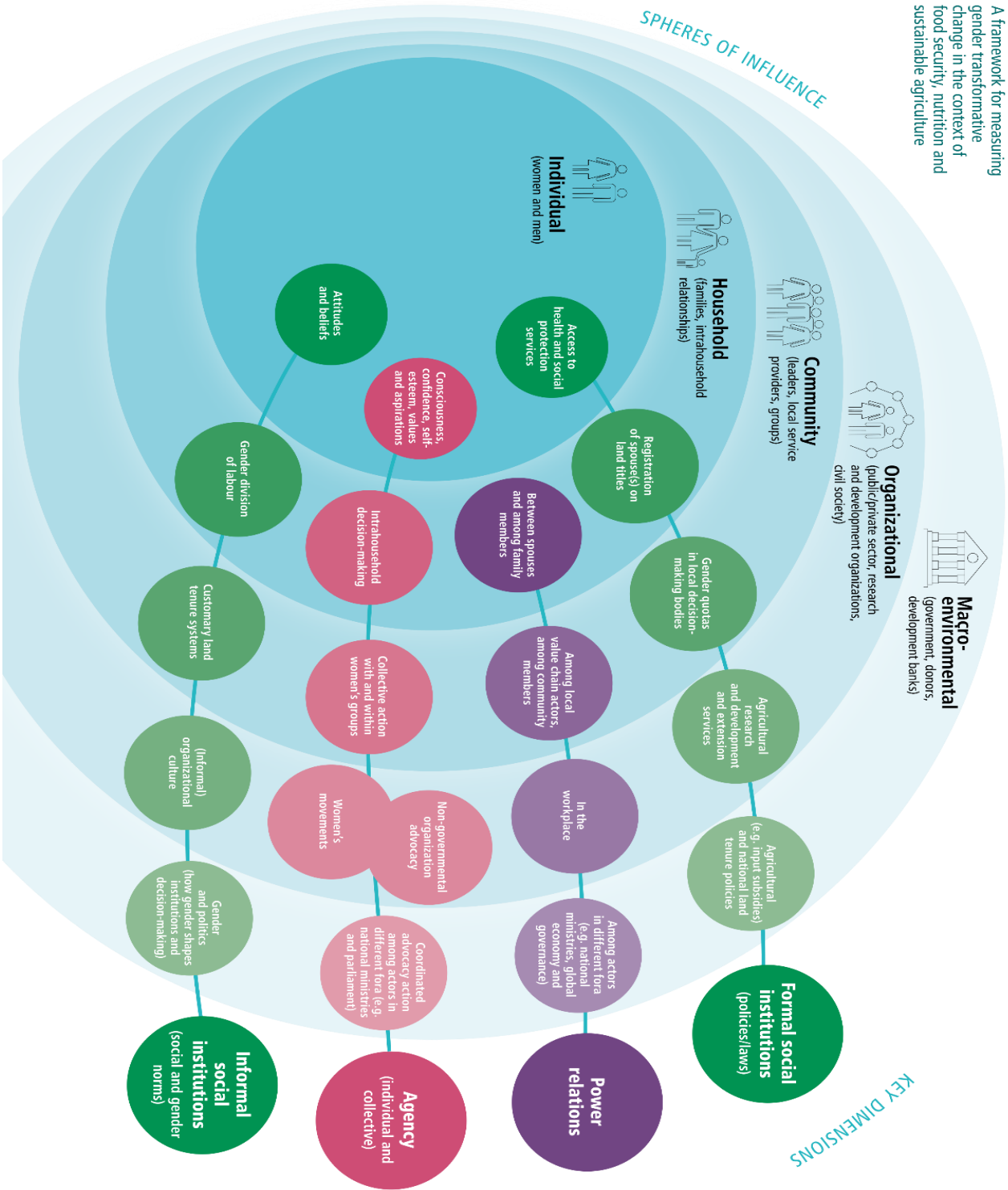
Organisation	Hauptstrategien und -programme zur Gendergleichstellung	Gender-Ansatz und seine Implementierung	Relevanz für die deutsche EZ
<p>Afrikanische Entwicklungsbank (AfDB)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>The African Development Bank Group Gender Strategy 2021–2025 (2021)</i> • <i>Affirmative Finance Action for Women Entrepreneurs in Africa (AFAWA)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus auf der Stärkung der ökonomischer Rolle von Frauen; soziopolitische Aspekte rücken bei der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den Hintergrund • Angesichts Gender-Mainstreaming in den Grundsatzpapieren Durchführung einer Gender-Analyse in jedem Planungsprozess • Die AfDB ist anders als WB oder ADB in ihrer Dokumentation und dem Monitoring eher schwach aufgestellt 	<ul style="list-style-type: none"> • Deutscher EZ-Fokus auf Afrika • Deutschland ist größter europäischer Anteilseigner • Herausragende deutsche Rolle im afrikanischen Entwicklungsfond
<p>Asiatische Entwicklungsbank (ADB)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>ADB Strategy 2030 (2018)</i> • <i>Strategy 2030 Operational Plan for Priority 2: Accelerating Progress in Gender Equality, 2019–2024 (2019)</i> • <i>Gender Equality and Social Inclusion Strategy (2021)</i> • <i>Guidelines for Gender Mainstreaming Categories of ADB Projects (2021)</i> • <i>Guidelines for the AT-Exit Assessment of Gender Equality Results of ADB Projects (2022)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Im wichtigsten Tätigkeitsfeld der ADB (Förderung der sozialen und ökonomischen Infrastruktur) Gender-Gerechtigkeit auf der erweiterten Zielebene • Erstellung von Gender-Analysen für einzelne Länder sowie für die in den Kategorien I–III eingestufen Vorhaben; Erstellung eines gesonderten <i>Gender Action Plan</i> und eines <i>Gender Action Framework</i> • Handreichung zu Gender Budgeting • Trotz verbessertem Planungsverfahren legen viele Projekte bisher keine gendertransformativen Ziele und zielgerichteten Indikatoren fest • Kein offizielles Grundverständnis über „gendertransformativ“ • Unterschiedliche Positionen der Anteilhaber 	<ul style="list-style-type: none"> • Deutscher EZ-Fokus auf Süd- und Südostasien • Enge Zusammenarbeit zwischen deutscher FZ und ADB • Deutsche ADB-Repräsentanz durchaus einflussreich

Organisation	Hauptstrategien und -programme zur Gendergleichstellung	Gender-Ansatz und seine Implementierung	Relevanz für die deutsche EZ
FAO	<ul style="list-style-type: none"> • <i>FAO Policy on Gender Equality 2020–2030</i> (2020) • Genderanalysen zu zahlreichen Ländern (<i>Country Gender Assessments</i>) • Diverse praxisnahe Handreichungen und Berichte zu Gender in der Landwirtschaft und Ernährungssicherung, entstanden im Kontext des <i>Joint Programme on Gender Transformative Approaches for Food Security and Nutrition</i> (JP GTA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gender-Teams in der Zentrale und in Regionalbüros • <i>Gender Focal Points</i> in den Abteilungen • Durchführung von Gender-Fortbildungen und Erstellung von Trainingsmaterialien und Handbüchern durch Gender-Team in der Zentrale • Konzepte und Arbeitshilfen des JP GTA schlagen sich in der Umsetzung von Programmen nur unzureichend nieder 	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung und Austausch zum Thema Ernährungssicherung und Landwirtschaft, vor allem mit deutscher TZ • Berücksichtigung von Handreichungen und Berichten durch deutsche EZ
IFAD	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender Policy</i> mit Fokus auf ökonomische und politische Gleichheit • Diverse Aktionspläne und Handreichungen zu Gender, z. B. <i>Mainstreaming Gender-transformative Approaches at IFAD – Action Plan 2019–2025</i> (2019) und <i>Gender Transformative Mechanism (GTM) Theory of Change</i> (2024) • Diverse praxisnahe Handreichungen und Berichte zu Gender in der Landwirtschaft und Ernährungssicherung, entstanden im Kontext des <i>Joint Programme on Gender Transformative Approaches for Food Security and Nutrition</i> (JP GTA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gendertransformativer Ansatz • Federführend bei der Entwicklung von Methoden und Instrumenten zur Formulierung und Messung von gendertransformativen Aktivitäten und Wirkungen • Sechsstufiges Gender-Kategorien-System • Verpflichtende Berücksichtigung von Gender-Aspekten in allen Projekten; Überprüfung der Genderintegration bei der Projektkonzeption und später in jährlichen Evaluierungen • Statt <i>Gender Focal Point</i> fungiert <i>Social Inclusion Specialist</i>, der* die mit Schwerpunkt zu Ernährung, Gender, soziale Inklusion oder Jugend arbeitet 	<ul style="list-style-type: none"> • Deutschland einer der wichtigsten Geber des Fonds • Berücksichtigung von Handreichungen und Berichten durch deutsche EZ

Organisation	Hauptstrategien und -programme zur Gendergleichstellung	Gender-Ansatz und seine Implementierung	Relevanz für die deutsche EZ
<p>WFP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>WFP Gender Policy 2022</i> • Diverse praxisnahe Handreichungen und Berichte zu Gender in der Landwirtschaft und Ernährungsicherung, entstanden im Kontext des <i>Joint Programme on Gender Transformative Approaches for Food Security and Nutrition</i> (JP GTA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Seit 2009 verstärktes Gender-Mainstreaming in allen WFP-Politiken und umzusetzender Programmen • Zusätzliche verstärkte Bemühungen in Neuvorhaben expliziten Fokus auf Gender zu richten (Steuerungsgremien, Köchinnen) • Finanzierung ausschließlich durch freiwillige Beiträge reduziert die eigenständige Politik; Abwägung zwischen Nothilfe und langfristig angelegten Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Deutschland als zweitgrößter Geber des WFP • Enge Zusammenarbeit sowohl mit BMZ als auch BMEL
<p>UN Women</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>UN Women Strategic Plan 2022–2025</i> (2021) • UN-Frauenrechtskommission (CSW) • <i>Joint Programme on Accelerating Progress Towards Rural Women's Economic Empowerment</i> (JP RWEE), gemeinsam mit FAO, IFAD und WFP 	<ul style="list-style-type: none"> • Gender qua Mandat in allen Arbeitsbereichen verankert, insb. Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im gesamten UN-System, Entwicklung globaler Normen und Standards, Unterstützung der Mitgliedsstaaten bei der Einhaltung und Umsetzung internationaler Verpflichtungen • Überwindung der strukturellen Ursachen von Geschlechterungleichheit • Verstärkte Berücksichtigung einer intersektionalen Perspektive • Fokus u. a. auf den Nexus von Klimawandel, Umweltzerstörung und Gender • Wenig spezifisches Material zu einzelnen Ländern; mehr strategische Papiere als konkrete, eigene Analysen 	<ul style="list-style-type: none"> • Durch normsetzendes und koordinierendes Mandat im UN-System einer der wichtigsten multilateralen Partner der deutschen EZ zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter und Umsetzung der FemEZ

Organisation	Hauptstrategien und -programme zur Gendergleichstellung	Gender-Ansatz und seine Implementierung	Relevanz für die deutsche EZ
UNDP	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender Equality Strategy 2022–2025</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Rund 70 Gender-Spezialist*innen; zentrales Gender-Team in der Zentrale in New York City, weitere fünf Gender-Teams in den „Regional Hubs“ (Addis Ababa, Bangkok, Amman, Istanbul und Panama) • Kleinere Gender-Teams in den UNDP-Ländervertretungen • Bemühen Genderpolitik in nationale Strategien zu integrieren • Bisher eher deskriptive Zielformulierung, kaum Bezugnahme auf „transformative“ Gender-Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> • Weltweit regional präsenteste Entwicklungsorganisation zur Beseitigung von Armut und Ungleichheit • Koordinierung der SDG-Umsetzung • Wichtige Datenquelle für Entwicklungs- und Gender-Indikatoren

Anhang 2: A framework for measuring gender transformative change in the context of food security, nutrition and sustainable agriculture (FAO et al. 2023: 14).



Das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)

Das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF) ist eine Forschungseinrichtung der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen am Campus Duisburg und verbindet wissenschaftliche Grundlagenforschung mit anwendungsorientierter Forschung und Politikberatung an der Schnittstelle von Entwicklungs- und Friedensforschung. Eingerichtet wurde das INEF im Jahr 1990 unter anderem zur wissenschaftlichen Begleitung der Arbeit der Stiftung Entwicklung und Frieden (sef:), Bonn, welche bereits 1986 auf Initiative Willy Brandts gegründet wurde und noch heute einer unserer engsten Kooperationspartner ist.

Die Arbeiten des INEF beschäftigen sich mit Globalisierungsprozessen und deren politischer Gestaltung vor allem mit Blick auf die Umsetzung der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (sustainable development goals, SDGs). Das Spektrum unserer Forschungen umfasst Projekte zu Fragen der menschenrechtlichen Verantwortung der Wirtschaft, der Ausgestaltung einer künftigen nachhaltigen Entwicklungsagenda, die Untersuchung von Transformations- und Demokratisierungsprozessen und die Beschäftigung mit gewaltfreien Formen der Konfliktlösung.

Leitung und Vorstand

Direktor: Prof. Dr. Christof Hartmann
Wissenschaftliche Geschäftsführerin: Dr. Cornelia Ulbert

Vorstand: Prof. Dr. Christof Hartmann (Sprecher), Prof. Dr. Tobias Debiel (stellv. Sprecher), Prof. Dr. Petra Stein (Dekanin der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften), Prof. Dr. Dr. Nele Noessel, Carolin Rosenberg, Ursula Schürmann, Sarah Kappert

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/82154

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20250326-142151-0



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 Lizenz (CC BY-SA 4.0) genutzt werden.