



10 Jahre Gender-Politik DEZA



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA
Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA

Inhalt

Geschlechtergerechtigkeit – ein Schlüssel zu Armutsbekämpfung und nachhaltiger Entwicklung.	3
Frauen in Gaza – Fotoserie	6
Ein DEZA-Jubiläum der etwas anderen Art	7
Bilaterale Zusammenarbeit	13
Ukraine: Institutionelle Streiflichter	14
Kosovo: Geschlechtergerechte Budgets für Gemeinden.	16
Tanzania: Katzen hüten.	17
Nepal: Diversität als Erfahrung.	18
Mozambique: Gender per Zufall oder aus Überzeugung	20
Albanien: Demokratisierung heisst politische Beteiligung der Frauen	21
Moldawien: Mehr Frauen in Entscheidungsprozessen	22
Marokko: Widerstand gegen die Schlupflöcher in den Gesetzen	24
Kuba: «Sin prisa pero sin pausa»	26
Honduras: Marias Zeit für das Wasserkomitee	28
Grands Lacs: Im Zusammenschluss liegt die Stärke	29
Bangladesh: «Gender Bhaiyan»	30
Bosnien und Herzegowina: Vive Žene – von der Traumatherapeutin zur Strategin	32
Afghanistan: Für Frauenrechte – in kleinen Schritten	34
Ägypten: Fischhändlerinnen in der Wertschöpfungskette – last, not least	36
Bénin: Warum Mädchen in die Schule gehören	38
Globale Zusammenarbeit	41
Frauen für landwirtschaftliche Forschung und Innovation	42
Gender-Netz: Face-to-face	44
Ein grosser Schritt in einem langen Prozess	46
Reflexionen aus Männersicht	49
Vorübergehend nicht verfügbar...	50
«Man wird nicht als Frau geboren, man wird dazu gemacht.»	51
Gender-Bewusstsein macht den Unterschied.	52
Raum schaffen	53
Einsichten in Orte des Empowerments.	54
Latrinensputzerinnen – Diskriminierung setzt sich fort	56
«Wir interessieren uns nicht für den Durchschnitt...»	57
«Zuerst an der eigenen Nase nehmen...»	58
Institutionelle Veränderungen und Erfahrungen	61
Geschlechtergerechte Entwicklungszusammenarbeit – eine permanente Herausforderung	62
Geschlechtergleichstellung – wo stehen wir?	63
Gender-Wissen als Ressource	64
Gleichstellung der Geschlechter in der DEZA – ein langer Weg	65
Autorinnen und Autoren	66
Impressum	67

Geschlechtergerechtigkeit – ein Schlüssel zu Armutsbekämpfung und nachhaltiger Entwicklung

Maya Tissafi
Stellvertretende
Direktorin DEZA

Frauen erhalten nur zehn Prozent des Welteinkommens und besitzen kaum mehr als ein Prozent des Weltvermögens. Und das obwohl sie weiterhin zwei Drittel aller Weltarbeitsstunden leisten. Über 60 Prozent der so genannten Working Poor sind weiblich. Sie arbeiten überwiegend im informellen Sektor, häufig ohne sozialen Schutz, angemessenen Lohn und feste Arbeitszeiten. Auch bei der Ausbildung und im Gesundheitsbereich sind Frauen stark benachteiligt: Zwei Drittel aller AnalphabetInnen und fast 60 Prozent der HIV/AIDS-Infizierten im südlichen Afrika sind weiblich und über 70 Prozent der in absoluter Armut lebenden Menschen sind Frauen und Kinder. Um diese strukturellen und alltäglichen Benachteiligungen zu beenden, forderten die Vereinten Nationen im Jahre 2000 mit der Millenniumserklärung ausdrücklich die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung. Besonders wichtig sind hierfür der Grundschulbesuch aller Mädchen, die Verringerung der Mütter- und Säuglingssterblichkeit und die Halbierung der absoluten Armut bis 2015.

Auch die DEZA läutete mit der vor 10 Jahren erschienenen Gender-Politik eine neue Epoche in der Schweizer Entwicklungszusammenarbeit ein: Erstmals wurde ein Thema, welches bis anhin nur von wenigen Entwicklungsexpertinnen und -experten vorwärts getrieben wurde, als verbindlicher Ansatz für die gesamte Institution erklärt. Es wurden Instrumente geschaffen, die es erlaubten, die unterschiedlichen Rollen, Aufgaben und Bedürfnisse von Frauen und Männern in die Programme der Entwicklungszusammenarbeit einzubauen und sie in multilateralen Gremien zu vertreten. Die Steuerungs- und Controlling-Instrumente wurden angepasst und die Direktion erklärte Geschlechtergleichstellung zum wichtigen «Schlüssel zur Armutreduktion».

Dies nicht zu Unrecht: Es ist erwiesen, dass Investitionen in die Verbesserung der Situation der Frauen und in den Abbau von Diskriminierungen ein effektives Mittel zur Entwicklungsförderung sind. Kofi Annan erklärte 2005, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern das wirkungsvollste Mittel sei, um die Entwicklung eines Landes zu fördern.

In ihrer Gender-Politik hält die DEZA fest, dass «die wachsende Kluft zwischen Armen und Reichen sich nur durch eine gerechtere Verteilung von Ressourcen und den Abbau von ungleichen Machtverhältnissen zwischen Männern und Frauen erreichen lässt». Damit wurde das Engagement für strukturelle Gleichgewichte und ausgewogene Machtverhältnisse zwischen den verschiedensten Gruppen einer Gesellschaft sowohl das Ziel als auch die Voraussetzung für Entwicklung. Ungleiche Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen zu beseitigen heisst auch, strukturelle Ursachen für soziale und politische Instabilität zu überwinden, gewaltsame Konflikte zu vermeiden und Armut effektiver zu bekämpfen.

10 Jahre Gender-Politik der DEZA: In den Partnerländern der DEZA konnten Entwicklungserfolge im Bereich der Bildung und des Einkommens, der Reduzierung der Kindersterblichkeit, des Zugangs zu Wasser und zu Technologien sowie der Teilhabe an politischen Prozessen verzeichnet werden.

Fehlender politischer Wille der Regierungen, inkonsequente Umsetzung von Entwicklungsagenturen, Angst vor gesellschaftlichen Veränderungen und Machtverlust führten hingegen dazu, dass die Fortschritte in den Ländern noch unzureichend sind. Es gibt also noch viel zu tun – auch für die DEZA.

Im Zeitalter der Globalisierung wird die Geschlechtergerechtigkeit aber ein zentrales Thema auf der Weltagenda bleiben. Für eine Organisation wie die DEZA muss sie weiterhin zum Selbstverständnis gehören. Denn Gender-Politik ist nicht nur «ein Schlüssel zur Armutsbekämpfung», sondern auch eine Frage der sozialen Gerechtigkeit und Demokratie!





Frauen in Gaza

Fotoserie

Regula Brunner

cfid Christlicher Friedensdienst

Die grosse Armut, die konstante Besatzung, die konservative, patriarchale Gesellschaft und der Machtkampf zwischen den Parteien Hamas und Fatah verdrängen die Frauen aus gesellschaftlichen Debatten und frustrieren sie. Die politische Blockade durchdringt das Alltagsleben in Gaza seit Langem.

Die wiederholten Kriegserlebnisse haben die Menschen auch psychisch verletzt. Die Bevölkerung im Gazastreifen lebt in ständiger Angst vor israelischen Attacken und internen gewaltsamen Auseinandersetzungen. Dieser Druck belastet auch die privaten Verhältnisse. Häusliche und sexuelle Gewalt sind stark verbreitet. Trotzdem oder gerade deswegen wollen die Menschen ihre Kinder erfahren lassen, dass Gewalt nicht die einzige Möglichkeit ist, auf einen ungelösten Konflikt zu reagieren. Frauen spielen in diesem Transformationsprozess eine Schlüsselrolle. Denn sie sind es, die unter schwierigsten

politischen und gesellschaftlichen Bedingungen die Kinder aufziehen und die Familien zusammen halten. Sie sind aktiv, tun sich zusammen, holen Unterstützung und helfen einander gegenseitig.

Mit ihrem Projekt will die cfd-Partnerorganisation Palestinian Working Woman Society PWWSD die psychische Gesundheit von Frauen im Gazastreifen unterstützen. In Gruppen- und Einzelgesprächen werden Frauen bei Problemen im Umgang mit der Familie oder in der Kindererziehung beraten. Oder sie sprechen über traumatische Erlebnisse und können sich damit etwas entlasten. Dies gibt ihnen Kraft, den schwierigen Alltag zu bestehen und für ihre Kinder ein geregelteres Leben zu gestalten. Die Kinder können an Spielnachmittagen für eine Weile ihre schrecklichen Erlebnisse vergessen.

Der cfd arbeitet seit mehreren Jahren mit PWWSD zusammen. Nach dem Krieg von 2008/2009 unterstützte er den Wiederaufbau des PWWSD-Büros in Gaza und die Entwicklung eines Notprogramms. Dieses wurde inzwischen in ständige, vorwiegend psychosoziale Unterstützungs- und Beratungsangebote überführt. Die Überwindung der abgeriegelten Grenzen zwischen der Westbank und dem Gazastreifen gehören wesentlich zu diesem Projekt. Direkte Treffen sind nur sehr beschränkt möglich, darum sind funktionierende Telefonleitungen und Videokonferenzen zentral. Die Menschen in diesen beiden besetzten Gebieten sind trotz allen Blockaden eng verbunden.

Anne Paq ist freischaffende Fotografin und lebt seit vielen Jahren in der Westbank. Sie hat mehrmals im Gazastreifen gearbeitet und im Februar 2013 die Arbeit der PWWSD dokumentiert (siehe unten).

Vielfalt der Lebenssituationen

Ich wollte nicht nur die bittere Not wegen der festgefahrenen politischen Situation zeigen, sondern auch die Vielfalt der Lebenssituationen der Frauen in Gaza. Die Kraft und Entschlossenheit der Frauen sind erstaunlich und inspirierend. Als direkte Gewaltopfer oder wegen der unterdrückenden sozialen Normen sind sie es, die einen besonders hohen Preis zahlen.

Am ersten Tag besuchte ich mit zwei Gruppenleiterinnen das Gemeindezentrum im Flüchtlingslager Jabaliya. Anfangs füllte sich der Raum nur langsam, schliesslich war er voller Frauen mit unterschiedlichen Hintergründen. Die meisten schienen sich zu freuen, dass ich da war. Nur wenige lehnten ab, fotografiert zu werden. Ich kann nur vermuten, dass einige von ihnen froh sind, wenn ihre Situation gezeigt wird. Gegen Ende des Treffens gab es einfache Körperübungen: Die Frauen standen auf und folgten den Leiterinnen in einem einfachen Spiel. Rundum war Gekicher, Lächeln und Lachen zu hören. Diese Leichtigkeit zu fotografieren war befreiend und wunderbar.

An anderen Orten besuchte ich zwei weitere Treffen. Ouda, eine der Gruppenleiterinnen, übersetzte mir die Geschichten einiger Frauen: Die Schwiegertochter und der Schwiegersonn der einen Frau starben durch einen israelischen Angriff. Ihr Sohn wurde schwer verletzt und ist nun querschnittgelähmt. Andere Frauen leben von ihren Ehemännern getrennt, können sich aber nicht scheiden lassen. Einer anderen, von ihrem Mann getrennten Frau, verwehrt der Mann, ihre Tochter zu sehen. Diese Geschichten bewegten mich und ich war beeindruckt, wie es den Frauen gelang, sich in der Gruppe zu öffnen.

Anne Paq

Activestills Fotos

Ein DEZA-Jubiläum der etwas anderen Art

Annemarie Sancar

Gender Senior Advisor 2003–2013

Die Mehrheit der in äusserster Armut lebenden Menschen sind immer noch Frauen. Weltweit verrichten sie gegen drei Viertel aller unbezahlten Care-Arbeit. Greift denn unsere Gender-Politik überhaupt?

Diese Frage stellen wir uns immer wieder. Heute steht Wirkung im Zentrum der Entwicklungszusammenarbeit EZA; doch wissen wir, was die Grundprobleme sind, was sich ändern müsste und wie Gleichberechtigung im Alltag aussehen sollte? Vor dem Hintergrund dieser Fragen und um das zehnjährige Jubiläum der Gender-Politik zu feiern, hat das Kernteam des Gender-Netzwerkes im vergangenen Jahr beschlossen, das Projekt einer Publikation zu lancieren. Die leitende Idee dabei war, denjenigen Mitarbeitenden, die bei der Umsetzung der Politik engagiert mitgearbeitet haben, die Gelegenheit zu geben, über ihre Erfahrungen zu berichten.

Auf der elektronischen Plattform des Gender-Netzwerkes (www.sdc-gender-development.net) wurden alle Mitglieder aufgerufen, einen Beitrag für die Publikation «10 Jahre Gender-Politik» zu leisten. Die Reaktion der Gemeinschaft war überwältigend: Zu Beginn des Jahres erhielten wir die ersten Texte und es zeigte sich, dass die meisten mit unseren Vorstellungen stark herausgefordert wurden. Gesucht waren nämlich nicht Evaluationen, Projektberichte oder technische Anleitungen für Gender Mainstreaming – wie das sonst üblich ist – sondern interessante, spezielle, aufregende Ereignisse in der Arbeit als Mann oder Frau, als Individuum, das sich zur eigenen Gender-Rolle Gedanken macht. Im Zentrum sollten also persönliche Erfahrungen im Zusammenhang mit der DEZA-Gender-Politik stehen. Wie beeinflussen uns unsere Bilder der Geschlechterverhältnisse wenn wir Projekte besuchen, Kurse geben oder Verträge mit Partnerorganisationen

diskutieren? Können wir unsere eigene Geschlechtsidentität reflektieren oder sind wir darin gefangen? Nehmen wir uns die Zeit, um uns in Distanz zur eigenen Rolle zu üben und so andere und ihre Rollen besser verstehen zu können? Die entstandenen Berichte der Mitglieder des Gender-Netzwerkes sind aufschlussreich und differenziert. Sie zeigen, dass Gender weit mehr ist als Frauenförderung.

Die DEZA hat viel erreicht, das zeigen auch die Beiträge zur institutionellen Geschichte. Die Rahmenbedingungen sind weiterentwickelt worden und insbesondere die Netzwerksstruktur der DEZA erleichtert das globale Lernen, den transnationalen Austausch sowie die Erweiterung von Datenbanken. Die Gender-Politik der DEZA plädiert für einen Gender-Ansatz auf allen Ebenen. Wir haben es geschafft, Gender nicht nur anekdotisch und auf Mikroebene abzuhandeln, sondern zum Thema makroökonomischer Prozesse zu machen (vgl. dazu: «Mehr.Wert. Beiträge zur geschlechtergerechten wirtschaftlichen Entwicklung», 2011). Die Gender-Kontaktpersonen, verantwortlich für die Umsetzung der Gender-Politik in den Büros im Süden und Osten, nehmen seit Jahren aktiv an der Debatte zur Rolle von Gender in der EZA teil. Im Rahmen ihres Netzwerkes tauschen sie sich untereinander aus, teilen interessante Gender-Berichte aus ihren Regionen, lassen sich in aufkommenden Sektoren der internationalen Kooperation weiterbilden, um ihrer Aufgabe genügen zu können, im richtigen Moment die richtigen Gender-Fragen zu stellen und die wichtigen Informationen einzuholen.

Die Herausforderungen sind nichtsdestotrotz enorm, nicht zuletzt auch für die jungen Mitarbeiterinnen des einen Beitrages, die sich in einem Mittagsgespräch dazu äussern, welche Bedeutung sie der Geschlechtergerechtigkeit sowohl für die Interventionen der DEZA, sei das in Landwirtschaft, im Privatsektor oder in Bildung und Gesundheit, als auch für die eigene Situation als DEZA-Mitarbeitende beimessen. Die DEZA ist als Institution gefordert, die Gleichstellung der Geschlechter als zentrales Wirkungsziel in ihre Arbeit zu integrieren und gleichzeitig auch die betriebliche Chancengleichheit zu fördern.

Allen, die an der Publikation mitgewirkt haben – und das sind in der Tat viele – ein herzliches Dankeschön! Denn eines steht fest: Nur mit gemeinsamer Kraft sind gleichstellungspolitische Ziele erreichbar, überall, im globalen Süden, im globalen Norden und Osten, im öffentlichen Raum, am Arbeitsplatz, im Haushalt.













Bilaterale Zusammenarbeit

Institutionelle Streiflichter

Wenn ich über mich persönlich spreche, dann war die DEZA die erste Organisation, die mich zwang, meine Haltung zur Gleichstellung der Geschlechter und was diese in meinem Leben bedeutet, zu ändern. Dank ihrer Arbeit und der Trainings, die sie für uns organisiert haben, haben wir alle (MGS-DP, die Angestellten und ich) begonnen, über dieses Thema als grosse Herausforderung in unserer Gesellschaft nachzudenken.

Für mich geht es bei Gender-Fragen nicht darum, Frauen zu schützen oder Frauen und Männer gleichzustellen, es geht darum, für beide Geschlechter gleiche Rechte zu gewährleisten.

Ja, wir sind verschieden, mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen, aber wir sollten gleichberechtigte Möglichkeiten haben, diesen Bedürfnissen in einer modernen Gesellschaft nachzukommen.

Mein einziges Kind wächst in meiner Familie in diesem Sinne auf. Sie besucht aber einen Kindergarten (zugegeben, nach sowjetischem Vorbild), wo viele Lehrerinnen und Lehrer immer noch davon reden, was die Mädchen tun MÜSSEN oder die Knaben tun MÜSSEN. Keine Autos für Mädchen und keine Barbiepuppen für Knaben. Einmal brachte ich allen Kindern in der Gruppe (etwa 20) ein Malbüchlein mit, das vom UNDP-Gleichstellungsprojekt herausgegeben worden war. Ich bemerkte, dass beim Ausmalen auch das Kindergartenpersonal Neues entdeckte, so zum Beispiel, dass eine Säuglingspflegeperson auch männlich sein kann. Das war mein kleiner Beitrag an die Änderung ihrer Einstellungen.

Iryna Skally

Gleiche Rechte gewährleisten

Olena Ursu

Veränderungen

Meine Rückmeldung schicke ich mit grosser Dankbarkeit an die DEZA, die mir ermöglicht hat, mehr über die Gleichstellung der Geschlechter zu lernen.

Wegen der Gender-Mainstreaming-Strategie der DEZA konnte ich mehr über die wichtigen Ziele der Gleichstellung der Geschlechter lernen. In meinem Privatleben hat das nicht viel verändert, da mein Mann und ich von Anfang an Rechte und Pflichten innerhalb der Familie demokratisch verteilt haben. Aber zu meiner Arbeit als Projektpartnerin hat das GM viel beigetragen, vor allem im Feld. Unsere Hauptpartner waren Bürgermeister ukrainischer Gemeinden und ihre Angestellten, die oft stereotype Ansichten über die Rolle von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft hatten. Erst nach wiederholten Trainings, Konsultationen und Sensibilisierungskampagnen zu diesem Thema, bemerkte ich Veränderungen in ihrer Wahrnehmung. Ich erinnere mich an die Worte des stellvertretenden Bürgermeisters von Kirovske, der für seine Vorurteile gegenüber der Gleichstellung der Geschlechter bekannt war, uns aber nach einem unserer Trainings sagte: «Wenn es DAS ist, was ihr unter der Gleichstellung der Geschlechter versteht, ok, dann akzeptiere ich es.» Das zeigt, dass die meisten Stereotypen und Missverständnisse über die Gleichstellung der Geschlechter in unserer Gesellschaft durch Unkenntnis verursacht werden. Dank der Unterstützung durch die DEZA können wir dieses Wissen und die Hilfe zur Selbsthilfe bei unseren Partnern entwickeln, welche dann später in ihren eigenen Projekten in den Gemeinden der Gleichstellung der Geschlechter besondere Aufmerksamkeit schenken werden.

Als nationale Programmbeauftragte bin ich für gewisse Projekte in der lokalen Gouvernanz und den öffentlichen Dienstleistungen verantwortlich. Beeindruckt war ich von der Geschichte von Natalia Chernysh, die am schweizerisch-ukrainischen Dezentralisierungsprojekt DESPRO teilnahm.

Natalia wurde als Buchhalterin einer Dorfgemeinde zufällig in einen Kurs über soziale Mobilisierung und Projektmanagement geschickt, welchen DESPRO organisiert hatte. Inspiriert von der Gleichstellungspolitik der DEZA, werden die Beziehungen der Geschlechter auf der lokalen und regionalen Verwaltungsebene konstant analysiert und partizipatorische Ansätze sowie die Gleichstellung gefördert.

Mit ihren neuen Fähigkeiten kam die junge Frau in ihr Dorf zurück, voller Ideen, wie sie ein akutes Problem der Gemeinde lösen könnte: den Mangel an Trinkwasser guter Qualität. Sie übernahm die Führung und bereitete die Projektdokumentation für eine zentrale Wasserversorgung vor. Sie war es auch, welche die DorfbewohnerInnen davon überzeugte, bei dem Projekt mitzumachen und etwas eigenes Geld dazu beizutragen. Durch all die Widrigkeiten machte Natalia wichtige Erfahrungen, welche durch ihre neuen beruflichen Kenntnisse aus den DESPRO-Trainings untermauert wurden. Das Resultat harter Arbeit und grossen Einsatzes war eine ständige zentrale Wasserversorgung. Natalia wurde schliesslich zur Dorfpräsidentin gewählt. Mit 27 Jahren war sie die jüngste Dorfvorsitzende im Distrikt von Vinnytsia und wurde von über 80 Prozent der Wählenden unterstützt.

Ilona Postemska

Neue Fähigkeiten

Olena Suslova

Präzis integrieren

Die Bemühungen in Sachen Gender Mainstreaming waren nicht nur für die DEZA-Projekte wichtig, sondern für alle in der Entwicklungszusammenarbeit tätigen Organisationen in der Ukraine. Auf der Basis der DEZA-Gender-Politik wurde ein Ansatz entwickelt, der Gender präzise, professionell und konsequent integrierte. Wir entwickelten Instrumente, die den Begebenheiten angepasst waren. So konnten die Partnerorganisationen der DEZA sie gut implementieren und auch andere Organisationen und Institutionen anerkannten sie bald als sehr nützlich: Gender-Audit, Gender-Analyse, Gender-... etc. Die DEZA zeigte den Mehrwert von Gender Mainstreaming auch in neuen Gebieten wie der Forstwirtschaft, der Landwirtschaft oder dem Strafvollzug.

Ich beschäftigte mich schon vor meinem Einstieg bei der DEZA mit der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter: Die Firma, wo ich vor 2005 arbeitete, unterstützte die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb des Betriebes auch, aber nicht mit demselben Nachdruck wie die DEZA. Das Mainstreaming der Gleichstellung der Geschlechter war von Anfang an ein wichtiger Aspekt meiner Arbeit bei der DEZA. Als Mitarbeiter im Controlling war es meine Aufgabe zu evaluieren, wie die Gleichstellung der Geschlechter in die verschiedenen Programme und Kernthemen der DEZA eingebunden war. Später war ich als stellvertretender Leiter des Schweizer Kooperationsbüros in Kosovo verantwortlich für das Gender Mainstreaming des Länderprogramms. Zwei Dinge kommen mir in den Sinn, wenn wir über die Gleichberechtigung der Geschlechter reden: Auf der einen Seite wird die Gleichstellung der Geschlechter hauptsächlich als Frauenförderung gesehen, und während dies unter besonderen Umständen oft gerechtfertigt ist, weil Frauen das diskriminierte Geschlecht sind, musste ich manchmal meine Kollegen daran erinnern, dass das nicht automatisch so ist, sondern dass wir den Kontext immer analysieren müssen, um genau festzustellen, wer wie von Diskriminierung und mangelndem Zugang zu Ressourcen betroffen ist. Mit einem solchen Ansatz könnten die möglichen Ängste derjenigen männlichen Kollegen überwunden werden, die sich manchmal vom Gender Mainstreaming bedroht fühlen. Auf der anderen Seite braucht es oft viel Energie, die Gleichstellung der Geschlechter einzubinden, da es von Seiten der Angestellten mehr oder zusätzliche Arbeit bedeutet. Aber meine Erfahrung zeigt, dass der stete Tropfen den Stein höhlt. Mit einer engagierten Kontaktperson für Gender und ebenso engagierten BüroleiterInnen können die Kolleginnen und Kollegen motiviert werden und die Gleichstellung der Geschlechter wird konkreter und greifbarer. Und zu guter Letzt ist es ein Thema, über das sich «trefflich streiten» lässt, und manchmal generiert ein Konflikt ein neues Bewusstsein.

Als ich im Jahr 2007 beim Schweizer Koordinationsbüro in Kiev die Arbeit als Nationaler Programmbeauftragter für Gesundheit aufnahm, konnte ich nicht ahnen, dass die Themen, welche in meinem persönlichen Leben zentral sind, auch in meiner Berufsarbeit im Zentrum stehen würden. Gesundheit von Mutter und Kind, partnerschaftliche Schwangerschaftsvorsorge, verantwortungsbewusste Familienplanung und die frühe Entwicklung des Kindes sind Anliegen der Projekte der Reproduktionsgesundheit, welche die DEZA in der Ukraine unterstützt. Die aktive Teilnahme der Männer an Anliegen der Reproduktionsgesundheit weist auf eine positive Tendenz hin und wird von Jahr zu Jahr populärer, auch wenn man die riesigen Probleme, die die Männer in der Ukraine haben, in Betracht zieht (z.B. niedrige Lebenserwartung: Die Sterblichkeitsrate ist unter den Männern in bestimmten Altersgruppen dreimal höher als bei den Frauen). Väter im Vaterschaftsurlaub werden häufiger. Ich denke, dass es bei Gender nicht um Frauen oder Männer geht. Es geht dabei um den Respekt für unsere Unterschiedlichkeit, um Partnerschaft, die gemeinsam ans Ziel führt und um gleichberechtigte Chancen für alle!

Guido Beltrani

Trefflich streiten

Ludmyla Nestrylay

Vom Fremdkörper zum Mainstream

Als ich im Jahr 2001 die Arbeit beim Schweizer Kooperationsbüro in der Ukraine aufnahm, entdeckte ich vieles, das die Gleichheit der Geschlechter innerhalb der Organisation und quer durch alle Projekte hindurch förderte. In der Ukraine, einem ehemaligen Sowjetland, glaubten wir, dass es nicht nötig sei, die Gleichstellung voranzutreiben, da es gar keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gebe. Aber das waren Aussagen, die sehr leicht hätten widerlegt werden können, wenn man genauer hingeschaut hätte. Durch unsere Arbeit im Gender Mainstreaming erfuhren wir, dass die Ukraine zwar die «Konvention über die Eliminierung aller Formen der Diskriminierung gegen Frauen CEDAW» im Jahr 1981 sowie im Jahr 2003 das «Optional Gender Protocol über Gewalt gegen Frauen» unterschrieben hatte, es aber im öffentlichen Leben immer noch keine Ausgewogenheit der Geschlechter gab (weniger als 10 Prozent Parlamentarierinnen, obwohl das Millennium-Entwicklungsziel MDG 2015 für die Ukraine 30 Prozent sind), weil Frauen immer noch versteckt diskriminiert werden und das politische System nicht transparent ist. Auf dem Arbeitsmarkt und in Statistiken zeigt sich, dass es Diskriminierung in Lohnfragen gibt (Frauen in unserem Land verdienen im Schnitt für dieselbe Arbeit 27,6 Prozent weniger als Männer). Ich studierte alle diese Fakten genauer, als das SCO Ukraine, gemäss den Anforderungen des Head Office, mehr Arbeit und Aufwand in das Gender Mainstreaming zu investieren begann. Natürlich war das nicht so einfach, und am Anfang wurde diese Arbeit als Fremdkörper wahrgenommen, eine künstliche Vorgehensweise, die von den GeldgeberInnen vorangetrieben würde. Aber durch eine vertiefte Analyse der Gleichstellung der Geschlechter mit Gender-ExpertInnen, durch das Organisieren von Gender-Trainings für unsere PartnerInnen und durch das fortlaufende Bereitstellen von Wissen und dem Erfahrungsaustausch mit den «PionierInnen», gelang es uns, ein besseres Verständnis für Gender Mainstreaming zu erreichen, was dann zu besseren Projektergebnissen führte. Einige der eigens entwickelten Instrumente (Gender Audit, Gender Certification) wurden von unseren PartnerInnen übernommen, auch von internationalen Organisationen wie der UNDP. Aufgrund der Empfehlungen des Gender Consultative Councils GCC (einer Gruppe nationaler Gender-ExpertInnen, welche das SCO Ukraine beraten) und mit der Unterstützung seiner Mitglieder, gründeten wir ein Netzwerk der Kontaktpersonen für Gender aller von der Schweiz unterstützten Projekte, und statteten sie mit den notwendigen Informationen, dem notwendigen Wissen und Können aus. Heute tragen diese KollegInnen wesentlich zur Qualität des Gender Mainstreamings bei, und arbeiten in ihren Projekten selbständig. Ich denke, dass dies ohne die konsequente und fundierte Politik der DEZA nicht möglich wäre. Vor langer Zeit habe ich in einem Training gelernt, dass es «ohne Geld keine Gleichstellung der Geschlechter» gibt (im Sinne von: Will man Veränderungen, muss man investieren). Das gilt auch heute, aber ich glaube, dass der politische Wille (im weiteren Sinn – vom obersten Management bis zu allen Angestellten einer Institution oder Organisation) entscheidend ist, um die Gleichstellung der Geschlechter durchzusetzen und wirklich positive Veränderungen in unserer Arbeit und unserem Leben herbeizuführen.

Petro Ilkiv

Respekt und Partnerschaft

Geschlechtergerechte Budgets für Gemeinden

Ardiana Efendija-Zhuri

Die kosovarische Gesellschaft war schon immer patriarchal, darum ist es für Frauen schwierig, sich Gehör zu verschaffen. Neben allen anderen politischen und sozioökonomischen Aufgaben ist der Kosovo in seinem Transitionsprozess auch mit grossen Herausforderungen in Sachen Gleichstellung der Geschlechter konfrontiert. Frauen haben oft keine eigenen Einkommensquellen, fast nie besitzen sie das Grundstück auf dem sie wohnen, und in Erbschaftsangelegenheiten werden sie auch benachteiligt. Es gibt viele Analphabetinnen, da zahlreiche Frauen keine richtige Schulbildung erhalten haben. Die Frauen haben zu wenig Selbstvertrauen, um für ihre Rechte zu kämpfen und ihre Bedürfnisse zu äussern.

Die nationalen und lokalen Institutionen unternehmen nicht genug, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern; sie gelten oft sogar als schlechte Beispiele. Von allen 37 Gemeinden im Kosovo hat keine einzige eine Bürgermeisterin. Nur drei Gemeindeversammlungen haben weibliche Vorsitzende. Aus den Gemeindeverwaltungen sind keine genauen Daten bekannt, aber es gibt nur eine Handvoll weiblicher Amtsvorsteherinnen. Das ist schade, denn Frauen können einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung einer demokratischen Gesellschaft und ihrer Institutionen leisten.

Die DEZA finanziert ein «Local Governance and Decentralization Support»-Programm (ein Programm zur Unterstützung der lokalen Gouvernanz und Dezentralisierung LOGOS)¹, um die traditionellen Rollenmuster zu durchbrechen und um mehr Frauen in die lokale Verwaltung zu bringen. Dazu fand eine Aufklärungskampagne statt. Verschiedene Aktivitäten wurden organisiert und Plakate entworfen, um Vorteile und Wirkung der gender-spezifischen

Kompetenzen von Verwaltungen zu zeigen. Eines der Plakate machte darauf aufmerksam, dass der Analphabetismus unter Frauen doppelt so hoch ist wie unter Männern. Dieses Plakat wurde im Büro des Bildungsdirektors aufgehängt. Ein anderes Plakat, das für ein geschlechtergerechtes Budget wirbt, hängt im Büro des Finanzdirektors.

Die Kampagne wendet sich nicht nur an Gemeindeverwaltungen, sondern auch an die breite kosovarische Öffentlichkeit. Das Ziel war, die Bürgerinnen und Bürger für die Bedeutung von gleichberechtigten Geschlechterrollen zu sensibilisieren. Verschiedene Plakate entlang der Regionalstrassen in neun Gemeinden unterstützten die Kampagne.

Um gender-gerechtes Budget zu erreichen, erhielten die Gemeindeangestellten eine Weiterbildung zu «Gender Responsive Budgeting GRB» (gender-sensitives Budgetieren). Die neuen Erkenntnisse wurden in der Budgetplanung für 2011 und 2012 bereits berücksichtigt. Dann wurde ein Teil der Budgets für Gender-Projekte reserviert. Zugleich unterstützte LOGOS die Gemeinden und ihre Gender-Verantwortlichen beim Entwerfen von Massnahmeplänen für die Jahre 2011, 2012 und 2013.

Während des Trainings über gender-sensitives Budgetieren war der Bereich Bildung ein Schwerpunkt; es wurden zum Beispiel Probleme wie vorzeitige Schulabgänge und Sicherheit der Mädchen auf dem Schulweg und deren Relevanz für die Budgets diskutiert. Um diese Probleme konkret anzugehen, finanzierte eine Gemeinde den Transport von Schülerinnen und Schülern aus abgelegenen Gebieten. Auch wurden Stipendien für Schülerinnen und Schüler aus schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen eingerichtet, was letztlich den Zugang zu Bildung auch für Mädchen erleichtert hat. Verschiedene Radiosendungen und Workshops sollten geschlechtergerechte Gesetze fördern. Broschüren wurden verteilt mit Informationen über Frauen als Entscheidungsträgerinnen in der Verwaltung, über gender-sensitives Budgetieren und über Erbschaftsfragen.

Um alle diese Aktivitäten weiter zu unterstützen, übernahm das staatliche Büro für Gleichstellung der Geschlechter in Kosovo den Vorsitz an der internationalen Konferenz zur Einführung von GRB und zum Austausch von «best practices» mit Ländern, die bereits Erfahrungen mit GRB gemacht haben. Mehr als 100 VertreterInnen nationaler und lokaler Institutionen Kosovos, aus der Zivilgesellschaft und von internationalen Geldgeberorganisationen, nahmen teil. Die Erkenntnisse aus der Konferenz werden in das Gender Responsive Budgeting im ganzen Land einfließen.

¹ in Zusammenarbeit mit Merita Barileva von Helvetas, von der DEZA beauftragte Organisation für die Umsetzung von LOGOS.

Katzen hüten

Jacqueline Matoro

Als ich um 2009 als Gender-Kontaktperson anfang, tönte das alles sehr aufregend und interessant. Ich war voller Enthusiasmus und Energie und bereit, mich in die Grundlagen des «Gender-Dschungels» einzuarbeiten. Da ich auf nichts zurückgreifen konnte, was Gender und Gender Mainstreaming anging, las ich erst einmal das Gender-Toolkit der DEZA. Dies änderte meine Haltung in zwei sehr wichtigen Punkten: Gender ist nicht nur ein Anliegen von und für Frauen, und Gender Mainstreaming darf keine zusätzliche Arbeit sein, sondern muss ein integraler Bestandteil aller meiner Aufgaben werden.

Nach drei Jahren als Gender-Kontaktperson bin ich zum Schluss gekommen, dass meine Erfahrung mit dem Mainstreaming oder der Integration von Gender in Projekten und Programmen vergleichbar ist mit «Katzen hüten»*. Es war kein einfacher Weg.

Gender Mainstreaming bedeutet, gleichzeitig mit Projektpartnern und Kolleginnen im Kooperationsbüro zu arbeiten, was für mich eine Herausforderung darstellte. Ich denke, dass trotz meiner Bemühungen, die Verbindlichkeit der Gender-Strategie der DEZA noch nicht so recht bei den Projektzielen angekommen ist und die Resultate dürrftig bleiben.

Meiner Meinung nach hat das Problem der «Gender-Verpuffung» viele Gründe: zu wenig personelle Kapazität, der Umgang mit verschiedenen Partnern mit unterschiedlichen Organisationskulturen, verschiedene Ansätze und Haltungen gegenüber Gender Mainstreaming, das Behandeln von Geschlechtergleichheit als separaten Prozess, was das Thema eher marginalisiert als einbindet, Simplifizierung des

Themas durch das Personal und ein mangelndes «Sich-zu-eigen-Machen» der Strategie bei den Partnern, die Gender Mainstreaming eher als Vorgabe der DEZA denn als Teil ihrer täglichen Arbeit sehen. Dazu kommt, dass das Minimum von 20 Prozent meiner Arbeitszeit als Kontaktperson nicht genügt, um mit dem Kooperationsbüro und den Projektpartnern auf ein Gender Mainstreaming hinzuarbeiten. Dies wiederum hat die Qualität und die Verbindlichkeit des Mainstreaming-Prozesses beeinträchtigt.

Eine weitere Erfahrung war die sogenannte «geteilte Verantwortung» für das Gender Mainstreaming. Die Kontaktperson wurde die ganze Zeit als allein zuständig für das Gender Mainstreaming gesehen. Ich bin der jetzigen Führung jedoch sehr dankbar, dass Gender Mainstreaming nun alle etwas angeht. Alle Mitarbeitenden im operativen Bereich haben nun eine Gender-Zielsetzung in ihren persönlichen Jahreszielvereinbarungen (Performance Assessment Form), und so können alle zum Gender-Mainstreaming-Prozess beitragen. Die geteilte Verantwortung wird durch die Einführung eines Rotationsystems für die Gender-Kontaktperson noch zusätzlich verankert, ein Vorgang, der neue Ideen, Schwung und Synergien bringen wird. Dazu werden kleinere Arbeitsgruppen und Task Forces zur Ausführung verschiedener Gender-Mainstreaming-Tätigkeiten gebildet.

Zum Schluss, in meinen letzten Tagen als Gender-Kontaktperson, und bevor ich die Verantwortung an jemand anderen übergebe, möchte ich meine Wertschätzung der verschiedenen Instrumente und Foren ausdrücken, welche zur Unterstützung der Gender-Kontaktpersonen eingerichtet wurden. Das Toolkit ist sehr praktisch, für mich war es eine verlässliche Quelle und ein zentraler Bezugspunkt; das Gender-Netzwerk war eine lebendige Quelle neuer Informationen, Ideen und Erfahrungen, und vor allem die Gender-face-to-face-Treffen, die uns alle zusammengeführt und unsere Motivation und Hingabe zum Thema Gleichstellung der Geschlechter immer wieder gestärkt haben.

Feiern wir die Gleichstellung der Geschlechter!

* «Herding cats», auf Deutsch «Katzen hüten», bedeutet etwa dasselbe wie in deutscher Sprache «einen Sack Flöhe hüten» (die Redewendung kommt vermutlich aus dem Suaheli).

Diversität als Erfahrung

Während meiner Schulzeit wollte ich unbedingt Ingenieur werden, da ich ein Vermessungsteam an der Arbeit im Dorf gesehen hatte. Es war nicht leicht, eine höhere Ausbildung in der Stadt zu machen, aber trotz schwieriger Umstände gelang es. Dann ging es sorgenvoll an die Stellensuche. In der Zwischenzeit hatte ich mich für ein Praktikum bei der DEZA beworben. Ich hörte aber viele Gerüchte, dass diese Stellen nur an Frauen aus den Dalit- und Janajati-Kasten vergeben würden.

Da ich selber ein Brahmane bin, glaubte ich, keine Chance zu haben. Als ich die Stelle bekam, stellte ich fest, dass die Einbindung aller, ein geäussertes Anliegen der DEZA, wirklich so gemeint ist. Heute arbeite ich als Strasseningenieur für die DEZA und ihre Umsetzung der Diversity-Strategie schätze ich sehr.

Kamal Prasad Regmi

Einbinden heisst nicht ausschliessen

Prakash Nepali

Ehre für die «Affirmative Policy»

Das Inserat für einen Sozialanimator in der DRSP (District Road Support Programm), dem Strassenunterhaltsprojekt des Distrikts, sah ich in der lokalen Teestube. Ich freute mich sehr, dass ich in die engere Wahl kam. Glücklich machte ich mich auf den Weg ins Hauptquartier des Distrikts in Chautara, um am Selektionsprozess teilzunehmen. Als ich dort ankam, sah ich viele andere KandidatInnen mit mehr Erfahrung und Reife. Das machte mich ein wenig nervös. Während des Interviews erfuhren die Teilnehmenden, dass es bei der DEZA eine «Affirmative Policy» gibt, und das gab mir ein wenig Hoffnung, da ich zu einer diskriminierten Gruppe gehöre. Ich bekam die Stelle und ich glaube, dass es Dank der «Workforce Diversity Policy» (WFD) der DEZA geschah. Meine Stelle ermöglicht es, dass meine Familienmitglieder eine bessere Bildung erhalten und wir nicht mehr landlos sind, da wir nun unser eigenes Haus bauen können. Die wichtigste Veränderung ist, dass wir nun viel weniger diskriminiert werden.

Als ich meine Arbeit bei der DRSP begann, gab es nur vier weibliche Angestellte. Ich musste mit den Distriktbehörden arbeiten, die meistens von Männern dominiert waren. Zugleich musste ich im Strassenbau unter den Belegschaften die Integration fördern, was sich schwierig gestaltete, da es den Frauen aus den Dörfern oft nicht erlaubt war, ausserhalb des Hauses tätig zu sein und sie zudem niedrigere Löhne als die Männer erhielten, wenn sie dann doch im Dorf arbeiteten. Das soziale Entwicklungsprogramm der DRSP gab aber Frauen Kredite und verschaffte ihnen so ein wenig Macht, da sie über das Geld frei entscheiden konnten. Es wurden auch Trainings für Frauengruppen angeboten, was sie befähigte, ihre Rechte einzufordern und in Kommissionen Einsitz zu nehmen. Ich lernte dabei viel und war auch stolz auf den Erfolg dieser Frauen; auch darauf, dass sie ihre Rechte gesichert und sich Raum verschafft hatten.

Mana Basnet

Soziale Entwicklung durch Targeting

«Sie sind eine frischgebackene, weibliche Ingenieurin ohne Arbeitserfahrung. Für diese Stelle wird mitunter Überwachung von Nachtarbeit verlangt. Können Sie das?»

Das hörte ich, als ich nach meiner Diplomierung ein Interview hatte. Die Leute glaubten, dass eine Frau zu dieser Arbeit nicht fähig sei. Für mich war es eine einmalige Chance, ins PraktikantInnenprogramm bei DRSP aufgenommen zu werden. Die WFD-Policy der DEZA gibt den frisch Diplomierten die einmalige Gelegenheit, ihr Können und ihre Fähigkeiten in der Praxis zu erweitern. Ich kam mit den ländlichen Regionen Nepals wie Khotang und Okhaldhunga in Kontakt. Durch das Praktikum erhielt ich die Chance, als Frau und Ingenieurin im Feld zu arbeiten. Wo auch immer ich war, zeigten sich die Leute überrascht und sagten «schau, da ist eine Frau als Ingenieurin im Feld». Viele gaben zu, dass sie noch nie eine Technikerin gesehen hatten, die im Strassenbau arbeitet.

Ich bin stolz und schätze es sehr, dass ich ein Vorbild für die Kinder in der Gemeinde sein kann. In einem Team mit unterschiedlichen Altersgruppen, Kasten und Kulturen zu arbeiten, verschafft mir zusätzliches Wissen. Der Umgang mit den Leuten und den Organisationen hat meine Kommunikationskompetenz erhöht. Die Anstrengung hat mich stärker gemacht. In dieser Arbeits- und Lernumgebung hatte ich viele Gelegenheiten, meine Fähigkeiten zu erweitern. Es gibt dem Denken und der Entscheidungsfähigkeit neue Dimensionen. Dieser ganze Zeitabschnitt war für mich eine Schule, wo ich mein Selbstvertrauen stärken und meine Professionalität steigern konnte. Die WFD-Politik hat die Ansichten der Leute über die Fähigkeiten von Frauen verändert. Es ist eine Plattform für frischdiplomierte Ingenieure und Ingenieurinnen, und weil das Programm auf marginalisierte Gruppen fokussiert, profitieren Frauen am meisten. Meine Karriere begann als Praktikantin, und nun bin ich eine voll qualifizierte Ingenieurin bei der DRSP.

Tulaja Gurung

Anspruchsvoller Rekrutierungsprozess

Sanju Thapa Shrestha

Es ist möglich, als Frau in einem technischen Bereich akzeptiert zu sein

Ich fragte mich, wie eine frischgebackene Ingenieurin in den Arbeitsmarkt einsteigen könne. Mein Bruder gab mir das Stelleninserat der DRSP, und ich suchte im Internet nach den Details. Dabei fand ich heraus, dass dieses Programm im ländlichen Strassenbau und somit in den ländlichen Gebieten Nepals umgesetzt wird. Da ich im Tal aufgewachsen bin, weiss ich nicht viel über das Dorfleben, aber seit meiner Kindheit wollte ich immer die Hügel und Berge sehen und das Landleben kennenlernen. Also habe ich mich für die Stelle beworben. Als ich gewählt war und in den Distrikt versetzt wurde, ging ich jeden Tag auf die Baustelle und lernte viele neue Dinge. Eines Tages fragte mich ein Sekundarlehrer, wer ich sei, und ich antwortete, dass ich Ingenieurin sei. Ganz überrascht meinte er «Kasto fuchhi Engi-neer?» – eine weibliche Ingenieurin also, als die ich dank der Unterstützung aller im Distrikt arbeiten konnte. Ich bin froh, diese goldene Chance erhalten zu haben und Teil von DRSP zu sein.

Gender per Zufall oder aus Überzeugung

Fernando Pililão

Bei Gender-Fragen geht es nicht um Männer oder Frauen, es geht um die Verantwortung von Männern und Frauen und um Rollen, die sich mit der Zeit verändern können.

Normalerweise ist es einfach, eine Aktennotiz zu einem Projekt zu schreiben, aber heute muss ich meine Gedanken zu Gender auf Papier bringen, «Gender per Zufall oder aus Überzeugung» könnte ich sie nennen. Ich werde drei verschiedene Erfahrungen im Zusammenhang mit meiner Mitwirkung an Gender-Aktivitäten im Büro der DEZA in Maputo schildern.

Als mein Vorgänger als Kontaktperson für Gender zurücktrat, erkundigte sich die Leitung des Kooperationsbüros Maputo bei den Nationalen Programmbeauftragten, ob jemand Interesse daran habe, als Gender-Kontaktperson zu fungieren. Weil ich mich inhaltlich neu orientieren wollte, nahm ich diese Herausforderung gerne an. Die erste Reaktion auf meine Zusage kam von einer Gruppe Frauen, die sich besorgt zeigten, dass ein Mann eine solche Aufgabe übernehmen wollte. Ihrer Ansicht nach sollten Gender-Angelegenheiten nur von Frauen bearbeitet werden – aber sie haben sich getäuscht und ich bin bis heute noch dabei!

Zu Beginn meiner Arbeit als Beauftragter für Gender waren alle Türen wortwörtlich geschlossen: Die meisten meiner Kollegen aus dem operativen Team hatten kein Interesse daran, mit mir Gender-Fragen zu diskutieren, obwohl Gender in unserer Landesstrategie klar als übergreifendes Thema festgehalten ist. Unterstützung erhielt ich von einigen wenigen Kollegen, insbesondere von der Leitung, welche auch finanzielle Mittel zur Verfügung stellte. So konnte ich mit internationaler und lokaler Unterstützung ein erstes Training mit dem Gender-Toolkit und der für die Qualitätssicherung nützlichen Checkliste durchführen. Entscheidend war für mich beim Training die Hilfe einer lokalen Partnerin, so dass ich die Schulung auch auf die Partnerorganisationen ausdehnen konnte, die

unsere Projekte umsetzen. Die Expertin wurde von allen sehr geschätzt, auch vom Kooperationsbüro, wo sie schon früher zu den meisten Gender-Trainings beigetragen hatte. Für mich brachte diese Erfahrung auch die Einsicht, dass man als Kontaktperson für Gender nicht alle «Gender-Arbeit» alleine machen muss, sondern dass Verbindungen zu externen Fachpersonen aufgebaut werden können, so wie wir es hier in Mozambique machen.

Die meisten Gender-Kontaktpersonen erwarten im Normalfall ein spezifisch zugeteiltes Budget für unsere Aktivitäten. Aber Geld ist nicht alles. Die Gleichstellung der Geschlechter geschieht auch nicht automatisch oder zufällig, erst unser (persönliches) Engagement macht es möglich! Zugegeben, meine früheren Gender-Studien in den Niederlanden sowie die Soziologievorlesungen, die ich an der Universität besuchte, haben mir sehr geholfen, die Fragen zu verstehen, um die es bei Gender geht, auch institutionell.

Ich stellte auch fest wie wichtig es ist, im Büro und mit den Partnerorganisationen Fristen zu vereinbaren. Trotzdem war ich sehr überrascht, als der Vertreter einer Partnerorganisation meinte: «Wir haben Gender-Anliegen in unserer Projekteingabe sowie im Budget berücksichtigt, aber nur weil ihr DEZA-Leute uns dazu zwingt.» Das heisst also, dass es Organisationen gibt, die Projekte mit gut dokumentierten Gender-Ansätzen eingeben und dennoch nicht wissen, was sie erreichen wollen. Bemühen sie sich um Gender des Geldes wegen oder benötigen sie das Geld für Anliegen der Gleichstellung? Sind wir bereit, solche Praktiken bei unseren Partnern zu unterbinden? Wenn nicht, dann müssen wir bereit sein, sie zu konfrontieren – weil die Leute ein Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter zwar gerne vortäuschen, es dann aber nicht umsetzen, wie auch hier in Mozambique.

Während eines Gender-face-to-face-Workshops in Bern war ich sehr überrascht vom Willen und der Bereitschaft, immer wieder an der geschlechtsspezifischen Aufschlüsselung von Daten zu arbeiten. Beim Besuch einer Kindertagesstätte in einem kleinen Schweizer Dorf fragte ich nach der Verteilung der Geschlechter bei den Kindern. Die Leiterin realisierte nicht einmal, wie wichtig solche Daten auch für ihre Tagesstätte sein könnten! Als ich nachfragte, weshalb die Anzahl Mädchen oder Jungen in ihrer Tagesstätte keine Rolle spiele, antwortete sie, dass es für die Tagesstätte wichtiger sei, wer die Kinder am Morgen in die Kita bringe: Wenn es Mutter und Vater sind, dann wisse sie, dass beide Eltern über die Erziehung in der Kindertagesstätte gut informiert seien. Gender ist in diesem Zusammenhang nicht nur die Anzahl Jungen oder Mädchen, es geht viel mehr darum, wer für die Kinder sorgt und Verantwortung für ihre Sozialisierung übernimmt.

Feiern wir das 10-jährige Jubiläum der Gender-Strategie der DEZA mit erneuter Begeisterung und einem starken Engagement – das bisher Erreichte ist vielversprechend!

Demokratisierung heisst politische Beteiligung der Frauen

Silvana Mjeda

Das Schweizer Kooperationsbüro unterstützt Albanien in seinen Bemühungen um eine europäische Integration, indem es zur Verbesserung der Regierungsführung und der Rechtsstaatlichkeit sowie der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft beiträgt. Die Schweizer Zusammenarbeit in Albanien unterstützt die lokalen Regierungen sowie die Dezentralisierung und das Empowerment der regionalen Regierungen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist dabei ein Thema quer durch alle Programme und Projekte.

Marije Deda war eine der ersten vier Frauen in Lezhë, die nach dem Zusammenbruch des kommunistischen Systems 1991 in die Politik einstiegen. Im Jahr 1992 wurde sie Sektorchefin im Lezhë-Distrikt und gründete neue Parteizellen, wo das neue Programm entwickelt und weibliche Mitglieder angeworben wurden. Nachdem sie sich während vieler Jahre geweigert hatte, ein politisches Amt anzunehmen, war Marije schliesslich einverstanden, als Gemeinderätin für Kolsh, eine der Gemeinden von Lezhë, zu kandidieren. Sie setzte sich gegen ihre RivallInnen durch. Wie andere Frauen in der Politik, verspürte Marije aber den Mangel an formaler Ausbildung und politischen Fertigkeiten. Zu dieser Zeit kam sie mit dem Schweizer Programm über Dezentralisierung und lokale Entwicklung in Kontakt. Das Programm unterstützte politisch tätige Frauen aus der Region. Marije nahm an einem Training teil, das Frauen in der Politik und der Regierung organisatorische und wahlbezogene Kenntnisse vermittelte. Das Training fand in Budva (Montenegro) statt, in Zusammenarbeit mit dem Nationalen Demokratischen Institut NDI. Es folgten Anlässe zur Vernetzung und dem Erfahrungsaustausch sowie zur Förderung «besten Praktiken» zwischen Frauen in lokalen Regierungen und auf nationaler Ebene. Im Programm erhielten die Frauen praktische Instrumente, um politische und staatliche Themen anzugehen. «Bis dahin hatten wir nur Parteipropaganda gemacht», sagt Marije.

Das neu Gelernte war: Wahlkampagnen organisieren und leiten, lobbyieren, präsentieren und organisieren, Strategien entwerfen und die Planung eines

Wahlkampfes. «Wir lernten, uns im besten Licht darzustellen, wie Frauen zu gewinnen sind, und wie wir sie besser vertreten können», fügt Marije hinzu.

Sie kämpfte für die Erhöhung des Frauenanteils in allen politischen Gruppierungen in Lezhë. «Ich hatte als Kandidatin einer grossen Partei eine sichere Position, aber ich kämpfte für eine Frauenquote von 30 Prozent in allen Parteien», sagt Marije. Sie lobbyierte gemeinsam mit Frauen aus gegnerischen Parteien und überzeugte die Parteivorsitzenden, die 30%-Quote zu akzeptieren. Ihr Argument war, dass sich genügend Frauen finden würden, welche die nötigen Qualitäten mitbrächten, um in der öffentlichen Verwaltung arbeiten zu können. Die Anzahl gewählter Frauen in den lokalen Räten und der Gemeinde Lezhë stieg in der Wahl von 2011 von 21 auf 28 Prozent und deckte ein breiteres Spektrum an politischen Parteien ab.

In den Kursen lernten die Frauen auch, ein gendersensitives Budget und einen Finanzplan zu erstellen, der die Gleichstellung der Geschlechter in den lokalen Regierungseinheiten sicherstellen soll. Die vermehrte Präsenz der Frauen in verschiedenen Räten bedeutet auch, dass sie nun mehr zu sagen haben, wenn es um Entscheide über Dienstleistungen und Projekte geht. Zwei erfolgreiche Beispiele ragen heraus: Zum einen ist dies die Bereitstellung eines Abfallsammelfonds, um neue Container zu kaufen und so die Dienstleistungen im Müllsammeln zu verbessern. Zum andern das Bereitstellen eines Fonds für die Renovation eines Kindergartens, der 20 bis 23 Kindern zu Gute kommt.

Laut Marije hat die Schweizer Hilfe ihr und anderen Frauen ermöglicht, ihre politischen Laufbahnen voranzutreiben. «Das war eine neuere, frischere Art der Unterstützung als wir sie bisher erhalten hatten. Ich habe Kommunikationsfähigkeiten dazugewonnen, habe mehr Anerkennung erhalten und mehr Handelsspielräume wahrgenommen.» Sie ist entschlossen, ihr Ziel, den Wandel und die Demokratisierung in ihrer Stadt und ihrer Region herbeizuführen, weiter zu verfolgen. Denn, wie sie gerne zu sagen pflegt: «Eine Frau an der Macht regiert wie eine Mutter.»

Mehr Frauen in Entscheidungsprozessen

Natalia Cernat

Frauen sind in der Republik Moldawien in allen Entscheidungsprozessen untervertreten, obwohl die Gesetzeslage günstig ist und Mitwirkungsmöglichkeiten sowie gleiche Chancen für Frauen nachhaltig gefördert werden. In einem Land, wo die ländliche Bevölkerung seit der Unabhängigkeit im Jahr 1991 mit schlecht versorgten öffentlichen Diensten, zerfallender Infrastruktur und beschränkten wirtschaftlichen Möglichkeiten kämpft, ist die Förderung von Frauen an der Basis unerlässlich, meinen die Organisationen, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter in Moldawien einsetzen.

Ich sass bereits unter den 200 Leuten im Publikum, die Hälfte davon Frauen, als die Bürgermeisterin Elena Nicolaeva, eine energische Frau in den Dreissigern, den Schlusssentscheid der Gemeindeversammlung des Dorfes Serpeni bekanntgab: «Ich danke euch allen, dass ihr gewählt habt. Bitte heissen Sie den Präsidenten und alle Mitglieder unserer Wasserkonsumentengesellschaft willkommen.» Mein Herz klopfte vor Freude beim Anblick der einzigen Frau unter den fünf Männern, die da vor dem Publikum standen. Zugleich war ich ein wenig beunruhigt über mein unvorhergesehenes Eingreifen, doch davon später.

Das Dorf Serpeni im Anenii Noi Bezirk in Zentralmoldawien wurde von der DEZA für das Water and Sanitation (Wasser- und Abwasser)-Projekt ApaSan ausgewählt, um dort eine kleine Wasserversorgungs- und -reinigungsanlage zu errichten. Die Gemeindeversammlung stimmte der Umsetzung des Projektes zu und kam zusammen, um die Leitung der Wasserkonsumentenvereinigung zu wählen, die dann für alle Belange der Umsetzung des Projekts, von der Gemeindemobilisierung über die Festlegung von Tarifen bis zur Bereitstellung der nötigen Dienstleistungen und dem Unterhalt der Infrastruktur zuständig sein würde.

Die SpezialistInnen der ApaSan erklärten die technischen und sozialen Auswirkungen des Wasserversorgungssystems mit Unterstützung der DEZA. Der Präsident der Wasserkonsumentenvereinigung des Nachbardorfes sprach über seine Erfahrungen und sagte, dass die grösste Herausforderung das Festlegen von angemessenen Tarifen sei, insbesondere angesichts des niedrigen Einkommens vieler Familien.

10 MDL (0,8 CHF) pro Tonne sicheren Trinkwassers schien den Anwesenden eine gute Abmachung. Einige bezahlten zehn Mal so viel für eine Tonne Wasser fragwürdiger Qualität, das ihnen in rostigen Metallfässern geliefert wurde. Verschiedene Quartiere hatten Zugang zu (trübem) Leitungswasser. Die andern waren auf das Wasser aus den niedrigen Brunnen angewiesen, welches die dreifache Menge der erlaubten Nitratkonzentrate enthielt.

Die Gesundheitshelferin des Dorfes, eine Frau in den mittleren Jahren mit einem besorgten Gesichtsausdruck, informierte das Publikum, dass Serpeni an der Spitze der Krebsliste des Bezirks stehe. «Die Anzahl Kinder mit Nierenkrankheiten ist besorgniserregend, und Männer werden keine 60 Jahre alt», sagte sie. Die Anwesenden boten an, alle Haushalte im Dorf über die Gefahren schlechten Trinkwassers zu informieren.

Ich beobachtete, wie sich während der Versammlung sowohl Frauen wie auch Männer frei über ihre Sorgen äusserten und auch Lösungen vorschlugen. Als die Wahl des Entscheidungsgremiums der Wasserkonsumentenvereinigung angekündigt wurde, betrachtete ich die raue, rissige Haut an den Händen einer jungen Frau, ein Zeichen für die harte körperliche Arbeit, die sie auf dem Feld und im Haus verrichtete.

Als ich den Kopf hob, standen fünf Männer vor dem Publikum. Die Leute hatten sie bereits gewählt. Da bat ich um Redeerlaubnis. Ich sagte, dass die anwesenden Frauen als Mitglieder des Gremiums berücksichtigt werden sollten, damit jemand die Anliegen aller Frauen vertrete. So wurde eine Frau gewählt.

Zurück im Büro schrieb ich meinen Bericht aus dem Feld. Die Schlussfolgerung war klar: Das Projekt sollte sich auf die lokalen Behörden und Gemeindeaktivisten ausdehnen und mehr darüber berichten, welche wichtige Rolle die Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungsfindungen spielt. Aber Aurelia Ciornei, die stellvertretende Programmkoordinatorin, begnügte sich nicht damit. Nach der harten Arbeit der Bewusstseinsbildung mit den Behörden des Dorfes Cioresti nominierte die Versammlung ein paar Frauen, aber sie wurden nicht gewählt. «Ich habe eingesehen, dass die Förderung von Frauen in Entscheidungsprozessen nicht zu den wirklichen Bedürfnissen der Gemeinde gehört, verglichen mit der unzureichenden Infrastruktur, den spärlichen Arbeitsmöglichkeiten und der Armut in der Landwirtschaft», sagte sie.

Die Indikatoren des ApaSan-Projektes hatten während zwei Jahren einen durchschnittlichen

Frauenanteil von 20 Prozent in den Wasservereinigungsgremien angezeigt und so wurde mehr unternommen, den Anteil zu erhöhen. Der Vertrag über den Entwurf und den Bau neuer Wasserversorgungssysteme in Zusammenarbeit mit der DEZA enthält jetzt eine Klausel, welche die gleichen Chancen für Frauen und Männer in der Verwaltung der Wasservereinigung gewährleistet. Die Statuten der Vereinigungen verlangen eine Quote von 40 Prozent Frauen in den Entscheidungsgremien. Um Veränderungen auf Haushaltsebene herbeizuführen, werden die Verträge über den Einbau von Trockentoiletten von beiden Eheleuten unterzeichnet.

Als Catharine de Albuquerque, Expertin der Vereinten Nationen für Menschenrechte, Wasser und Sanitärversorgung – in Begleitung von DEZA-Personal – die Republik Moldawien, den Premierminister und andere Beamte besuchte, warf sie Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter und zu Menschenrechten im Wassersektor auf. Die internationale Konferenz über die «Herausforderungen des Wassersektors in Moldawien» brachte die Menschenrechtsproblematik zuoberst auf die Tagesordnung. Die Frauenvertretung in entscheidungstragenden Gremien in der moldawischen Verwaltung anno 2012 spiegelt die Situation in den DEZA-Wasserprojekten: 19,8 Prozent Frauen haben Sitze im moldawischen Parlament, 18,5 Prozent Frauen sind Bürgermeisterinnen in den Dörfern. Je höher die Hierarchiestufe, desto weniger Frauen hat es.

Zusammenfassend sagte die schwedische Botschafterin Ingrid Tersman, welche die letzte Geldgeber-sitzung leitete, dass die Vielfalt an gender-bezogenen Veranstaltungen der Arbeit im Empowerment von Frauen in Moldawien neuen Auftrieb gebe. Verschiedene Änderungsvorschläge zu Gesetzen im Gender-Bereich wurden dem moldawischen Parlament von UN Women unterbreitet. Es waren sich aber alle Geldgeber einig, dass nur die Unterstützung der Frauengruppen, Frauenorganisationen und Frauennetzwerke an der Basis Wirkung zeigen werde.

Widerstand gegen die Schlupflöcher in den Gesetzen

Rim Hajji

In den letzten Jahrzehnten haben sich die Rechte der Frauen positiv und signifikant weiterentwickelt. Der Schwung des «Arabischen Frühlings» der letzten beiden Jahre hat den Aktivistinnen geholfen, in Bezug auf die Rechte der Frauen für eine progressivere Verfassung zu lobbyieren. Aber die Änderungen in der Gesetzgebung allein reichen nicht; Mentalitäten und auch die Darstellung der Frau in den Medien müssen sich noch wesentlich verbessern – der Weg ist noch lang und steinig. Die Auswirkungen von Reformen sind nicht immer spürbar im Leben einer durchschnittlichen Frau, wenn es sich einzig um gesetzgebende Aspekte handelt. Die Gesetze werden oft umgangen, fehlinterpretiert oder einfach nicht umgesetzt. Ich wurde mir dessen stark bewusst, als ich kürzlich auf einer Mission mit dem Schweizer Kontaktbüro einer sehr inspirierenden Frau begegnete.

Vor ein paar Wochen besuchte ich die Stadt Oujda im Osten, um ein paar Projekte zu besuchen. Zu meiner Überraschung stellte sich meine Reise als ganz anders heraus, als ich erwartet hatte. Die Stadt an der algerischen Grenze ist als Einfallstor für viele MigrantInnen und Asylsuchende bekannt, die auf dem Weg nach Europa durch Marokko kommen. In den Geschichten aus diesem Teil des Landes geht es

meistens um die unmenschlichen Umstände, unter denen diese Menschen leben müssen, und um die entsetzlichen Schilderungen von Misshandlung und Vernachlässigung, die sie während ihrer Reisen erdulden. Aber es war eine konkrete Begegnung an diesem Nachmittag, die meinen Besuch so lohnenswert machte.

An dem Tag hatte ich ein Training für Journalistinnen und Journalisten aus der Region besucht, bei dem es um die Bedeutung eines integrativen Journalismus ging, und darum, wie wichtig es ist, dass alle Teile der Gesellschaft eine Stimme erhalten und sich ausdrücken können. Sehr schnell fiel mir der Enthusiasmus einer jungen Journalistin auf. Sie sah konzentriert, engagiert und lernbegierig aus. Sie schrieb jede Information und jede Technik auf, die die Trainer vorzeigten. Ihre Augen glänzten, als der Artikel, den sie übungshalber schreiben musste, von allen gelobt wurde. Sie sah stolzer als alle anderen aus, und es schien, als sei dieser Artikel für sie viel mehr als nur eine Übung.

Während der Pause kam sie zu mir und erzählte mir von ihrer Arbeit und wie es kam, dass sie über ein Thema schrieb, das ihr am Herzen lag: die Rechte geschiedener Frauen in Marokko. Fatima* sagte mir, dass sie aus einem winzigen Dorf in den Vororten von Oujda komme und mit sechzehn Jahren einen sehr «religiösen» (sic, Anm.d.Übers.), traditionellen Mann geheiratet habe, der sie dazu zwang, die Schule zu verlassen und sich aus dem öffentlichen Leben zurückzuziehen. Von diesem Tag an durfte sie das Haus nicht mehr verlassen, keine Bücher lesen, nicht fernsehen. In den ersten Jahren ihrer Ehe musste sie sich vollkommen ihrem Ehemann und den drei Töchtern, die sie mit ihm hatte, widmen. Über die häusliche Gewalt, unter der Fatima litt, schwieg sie wegen ihrer Töchter. Trotzdem liess sich ihr Mann scheiden, weil sie ihm den gewünschten Sohn nicht gebar. So landete Fatima mit 23 Jahren, drei Kindern, ohne Bildung und ohne Geld wieder in ihrem Elternhaus.

Fatima machte alle Klischeevorstellungen, die man über Frauen in unserer Gesellschaft haben könnte, zunichte, insbesondere diejenigen über geschiedene Frauen, die oft aus der Gesellschaft ausgeschlossen und stigmatisiert werden. Sie erzählte ihre Geschichte triumphierend und erhobenen Hauptes. Der Teil, der mich am meisten berührte, war der Moment, den sie ihre Wiedergeburt nennt. Es ist der Moment, in dem sie entweder der Welt entgetreten oder sich völlig zerfallen lassen konnte, nach all der Zurückweisung und dem «verfehlten Leben», das sie in den Augen der anderen geführt hatte. In ihrem jungen Alter beschloss Fatima, alles Negative hinter sich zu lassen, um ein neues und besseres Leben für sich und ihre Kinder aufzubauen. Trotz des Drucks von ihrer Familie, begann Fatima wieder zu lernen. Sie konnte das Haus nicht verlassen, aber sie bildete sich selbst so gut es ging. Sie gestand mir, dass sie

*Name geändert

viele Nächte durchgeweint habe, weil die Bücher, die sie studieren musste, so komplex waren und sie sich auf niemanden und nichts verlassen konnte, ausser auf ihre eigene Entschlossenheit. Fatima schloss nicht nur die High School ab, sie machte weiter und erreichte einen Master in Rechtswissenschaften. Sie wollte ihre Rechte kennen und die Stimme der Stimmlosen sein. Jetzt ist Fatima eine Heldin in ihrem Dorf; sie ist nicht nur ein Rollenmodell für ihre Töchter, die miteinander um gute Schulleistungen wetteifern, sie ist auch eine Inspiration für viele junge Frauen, die glaubten, dass sie keine andere Option hätten, als das Hinnehmen ihres traditionellen Schicksals.

Wenn wir Geschichten wie diejenige von Fatima hören, sind die Freude und die Gefühle der Hoffnung überwältigend. Man spürt, dass sich die alltäglichen Kämpfe der Frauen auszahlen und dass die Zukunft der nächsten Generation leuchtender sein wird. Die Fortschritte der letzten Jahre erfüllen alle marokkanischen Frauen mit Stolz und man kommt nicht umhin, alle Aktivistinnen, Männer und Frauen, die uns ermöglichten gleichberechtigte Bürgerinnen zu sein, zu würdigen. Letztes Jahr feierte die Frauenbewegung eine ihrer wichtigsten Errungenschaften: Die neue Verfassung, die die Rechte der Frau sichert und stärkt und das normative Gewicht der internationalen Konventionen festhält. So wird also festgehalten, dass internationale Verpflichtungen für die nationale Gesetzgebung Marokkos verbindlich sind und diese wo nötig angepasst werden müssen. Die Verankerung der Gleichstellung von Mann und Frau steht gleich in der Präambel der Verfassung, wo sich der Staat verpflichtet, «Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verbieten und zu bekämpfen». Die Realität ist jedoch noch weit von den Fortschritten in der Gesetzgebung entfernt. Man muss nur ein Familiengericht oder ein Frauenhaus besuchen oder die Tageszeitungen lesen, um festzustellen, dass das Bild nicht so positiv ist, wie man denken oder hoffen könnte. Die Schlupflöcher in den existierenden Gesetzen sind zahlreich, die Selbstgefälligkeit der Behörden bleibt ein Problem und die Fälle von Machtmissbrauch sind unzählige. Leider ist die Gleichstellung in unserer Gesellschaft immer noch ein weit entferntes Ziel. Im Global Gender Gap Report des WEF figurierte Marokko unter den zehn Ländern mit der krassesten Ungleichheit zwischen Mann und Frau. Dies hat verschiedene Ursachen, doch die Bildung steht zuoberst: 41,3 Prozent der Frauen sind Analphabetinnen, in ländlichen Gebieten sind es sogar 58 Prozent.

Obwohl es an verschiedenen wichtigen Stellen in den Behörden, in der Rechtsprechung und in der Wirtschaft in Marokko Frauen gibt, sind sie selten Entscheidungsträgerinnen und in den politischen Ämtern immer noch untervertreten. Es gibt zum Beispiel nur eine Frau in der gegenwärtigen Regierung.

Bassima al-Hakkaoui, eine ehemalige Parlamentsabgeordnete, wurde Ministerin für Solidarität, Frauen- und Familienangelegenheiten. Dies war eine überraschend negative Entwicklung, wenn wir bedenken, dass in der früheren Regierung sieben Ministerinnen strategische Positionen innehatten.

Es ist erwähnenswert, dass die Regierung einen neuen «Plan für Gleichstellung mit der Aussicht auf Parität» 2012–2016 herausgegeben hat, mit dem Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter institutionell zu verankern, den Mädchen gleichen Zugang zu Bildung und Gesundheit zu verschaffen, Gewalt und alle Formen der Diskriminierung gegen Frauen zu bekämpfen, den Frauen gleichgestellten Zugang zu verantwortlichen und entscheidungstragenden Positionen in der Regierung zu verschaffen und gegen die Verwundbarkeit zu kämpfen, der Mädchen und Frauen auf dem Land ausgesetzt sind.

Diese geschlechtsspezifischen Strategien sind eine Reaktion auf die vielen Hindernisse, mit denen sich Frauen konfrontiert sehen. Obwohl die Änderungen in der Gesetzgebung im Ringen um die gleichen Rechte im Vordergrund stehen sollten, muss man berücksichtigen, dass Gesetze zurückgenommen, übersehen oder unwirksam gemacht werden können. Es könnte daher wirkungsvoll sein, auf genau die Punkte zu zielen, wo Frauenrechte mit Füßen getreten werden oder wo der Fortschritt aufgehalten wird. Deshalb hat das Schweizer Kontaktbüro in Marokko, in Einklang mit der allgemeinen Strategie der DEZA, die Integration der Gleichstellung der Geschlechter als übergreifendes Thema in allen Projekten und Tätigkeiten sichergestellt. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Organisationen sollen die Grundrechte vulnerabler Frauen geschützt werden, insbesondere jene von Migrantinnen, die Opfer von sexuellem Missbrauch, Menschenhandel und Gewalt wurden.

Frauen wie Fatima sollten in unserer Gesellschaft als Anführerinnen und Vorbilder gefeiert werden. Die Tragweite und die Wirkung ihres Handelns könnten durch einfache Mittel, beispielsweise dem Weitererzählen ihrer Geschichte, verstärkt werden. Der Tag, den ich in Oujda verbrachte, gab mir eine ganz andere Sicht auf unsere Arbeit. Ich begriff, wie wichtig es ist, kleine Initiativen zu unterstützen, abgelegene Gebiete zu besuchen und den Leuten Gelegenheit zu geben, ihre Geschichten zu erzählen. Oft meinen wir, wir müssten die Wirkung unserer Arbeit mit Statistiken, Tabellen und Grafiken messen, aber manchmal erfassen diese Hilfsmittel die Tragweite unserer Arbeit nicht. Alle unsere Programme in den verschiedenen Gebieten zielen auf Unterstützung der lokalen Bemühungen, welche von Menschen wie Fatima ausgehen: Junge Männer und Frauen, die voller Leben, Kraft und Optimismus sind und die wahren Botinnen und Boten der Veränderungen in unserer Gesellschaft sein werden.

«Sin prisa pero sin pausa»

Langsam aber stetig: Der Erfolg der Gender-Strategie

Ursula Läubli

Es sind eindruckliche Aussagen von Bäuerinnen und Bauern, die wir beim Zusammentragen der Erfahrungen mit der Gender-Strategie der DEZA in Kuba zu hören bekommen: «Du glaubst nicht, wie stark sich mein Leben gewandelt hat! Zuhause hat sich vieles verändert: Wir teilen uns die Hausarbeit und die Ideen und helfen einander ohne Vorurteile», sagt Agustín aus Pinar del Río begeistert. Er baut im Westen Kubas Gemüse und Tabak an.

Auch anderorts in Kuba wird ersichtlich, was die Gender-Pilotprojekte bewirkt haben. Eine Frau in Villa Clara berichtet, dass Frauen nun vollumgänglich am politischen, sozialen und ökonomischen Leben im Dorf teilhaben. Einige von ihnen sogar in Leitungsfunktionen der lokalen Verwaltung aufgestiegen sind oder ein Zusatzeinkommen aus dem Verkauf von eingemachtem Gemüse erwirtschaften. «Das Projekt hilft mir nicht nur, unseren Boden besser zu bewirtschaften, sondern auch, mich zu verändern». Während sie das erzählt, ist ihr Mann in der Küche und bereitet ganz selbstverständlich das Mittagessen zu. Eine Situation, die ich noch nie auf einem Projektbesuch erlebt habe!

Doch wie konnten Verhaltensänderungen und Resultate in einem Zeitraum von rund fünf Jahren erzielt werden? Dieser Frage wollte man im Rahmen der im Januar 2010 vom DEZA-Kooperationsbüro in Kuba in Auftrag gegebenen Systematisierung der Umsetzung seiner Gender-Strategie nachgehen.

Eine solche «Erfahrungskapitalisierung» an sich war bereits innovativ und die Wahl der Methoden ausschlaggebend für deren erfolgreiche Durchführung. Ziel war es, die Erfahrungen aller Beteiligten im Rahmen von Workshops, Projektbesuchen und Gesprächen zusammenzutragen.

Ich war zusammen mit zwei kubanischen Fachfrauen Teil des dreiköpfigen Teams, das in einem zwei-

wöchigen partizipativen Prozess die wichtigsten Etappen und Faktoren der erfolgreichen Umsetzung identifiziert hat. Die Zusammenarbeit in diesem interdisziplinären Team war äusserst bereichernd. Als DEZA-Mitarbeiterin brachte ich eine institutionelle Sichtweise mit ein, dabei konnte ich auf meine früheren Erfahrungen als Gender Focal Point der Lateinamerikaabteilung aufbauen. Auf diese Weise konnte ich besonders interessiert beobachten, wie aussagekräftige Gender-Resultate, erfolgreiche und nachhaltige Entwicklungsprozesse unter Berücksichtigung sozialer Aspekte zustande gekommen sind. Deshalb kann die nachfolgend beschriebene positive Erfahrung auch für andere Kontexte inspirierend sein.

Alles begann im Jahr 2004 mit der gezielten Rekrutierung einer Mitarbeiterin mit Gender-Fachwissen durch das damals noch neue DEZA-Programm. Unverzüglich wurde eine Gender-Strategie erarbeitet, die in innovativer Art und Weise Ziel und Weg für ein Gender Mainstreaming bereits umrissen hat. Eine Stossrichtung war der Einbezug von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, um das Selbstvertrauen und den Stellenwert der in den Projekten involvierten Frauen zu fördern. Neben ökonomischen Aspekten wurden bestehende Stereotypen sozialer und kultureller Art als Gründe für Ungleichheiten analysiert. Obwohl kubanische Frauen im öffentlichen Raum präsent sind, fehlt es an Debatten und Informationen über geschlechtsspezifische Unterschiede. Deshalb entschied man sich, ergänzend dazu nationale Institutionen, die sich für die Gleichstellung von Mann und Frau einsetzen, gezielt zu unterstützen. In allen DEZA-Programmen und Partnerorganisationen wurden zudem 17 Gender Focal Points identifiziert, vorwiegend Frauen, die sich für Führungsaufgaben eigneten.

Zwischen 2005 und 2006 fanden Workshops statt, wo die Gender Focal Points sich darin übten, ihre eigene Rolle in Gender-Fragen zu reflektieren. Dies war kein einfacher Prozess. Er brachte u.a. persönliche Konflikte zutage und einige Focal Points sind sogar ausgestiegen.

Auf dieser Basis von Erfahrungen und Wissen konnten die Gender Focal Points nun gezielt Gender-Pilot-

projekte in ihren Konzepten aufgleisen. Obschon ihnen dafür ein eigenes Budget zur Verfügung stand, mussten die Gender Focal Points gegenüber den ausschliesslich männlichen Projektleitern grosse Überzeugungskraft an den Tag legen. Hoch motiviert und mit gestärktem Selbstvertrauen argumentierend, wurde dies mit Erfolg gekrönt.

Parallel dazu gab es drei Ausbildungsworkshops zu methodologischen Fragen rund um Gender im Project Cycle Management. Als Wendepunkt für die erfolgreiche Implementierung von Gender als Transversalthema wurde rückblickend der Workshop zu partizipativen Diagnosemethoden und Erarbeitung von geschlechtsspezifischen Indikatoren identifiziert. Aber auch Themen wie gender-sensitive Budgetierung oder die Institutionalisierung des gender-sensitiven Monitorings stiessen auf positives Echo.

Dank dem geschickten Austausch zwischen ExpertInnen, Gender Focal Points und den Initiativen auf nationaler Ebene, sind für alle wichtige strategische Allianzen entstanden. Die lokalen Erfahrungen konnten in den nationalen Politikdialog zur Förderung der Rechte der Frauen einfließen, was es ermöglichte, die lokalen Erfahrungen in andere Regionen Kubas zu transferieren und die Lebensbedingungen der kubanischen Bauern und Bäuerinnen vielerorts zu verbessern.

Es ist auch gelungen, die erfolgreichen Pilotprojekte zur speziellen Förderung der Bedürfnisse der Frauen und Männer in die grösseren Programme zu integrieren. Einige der Gender Focal Points sind heute Mitglied der Projektleitungen und das Gender Monitoring ist integraler Bestandteil der Monitoring-Systeme auf Projekt- und Länderebene.

«Sin prisa pero sin pausa», das sinngemäss mit «Langsam aber stetig» übersetzt werden kann, wurde von einer Teilnehmerin beim Workshop der Erfahrungskapitalisierung geäussert. Darin liegt der Erfolg der Umsetzung der Gender-Strategie in Kuba begründet. Aber auch darin, dass der Prozess systematisch, professionell und kontinuierlich umgesetzt und unterstützt worden ist. Von Beginn an war klar,

wohin die Reise führen soll und auf welche Art; es gab keine Verzettelungen der Aktionen.

Dennoch garantiert der Ablauf alleine noch keine nachhaltigen und für Männer und Frauen gleichwertigen Resultate von Projektinterventionen. Entscheidend für den Erfolg des Prozesses in Kuba war eine der ProtagonistInnen, die Gender-Beauftragte des Kooperationsbüros. Lokal verankert bei den kubanischen Frauen und Männern, hat die ausgewiesene Gender-Fachperson diesen Prozess gesteuert. Bis die Gender-Pilotprojekte erfolgreich in die Programme integriert waren, konnte sie ihr Arbeitspensum dank der Unterstützung des Managements ausbauen. Dies dauerte rund fünf Jahre, eine kurze Zeitdauer, verglichen mit anderen Situationen, in denen trotz längerem Engagement weniger erreicht wurde. In diesem Fall entscheidend war, dass die KoordinatorInnen ihre Verantwortung für die Umsetzung von Gender wahrgenommen haben und den eingeschlagenen Weg beharrlich verfolgten. Den Einwänden, es sei bereits genug für Gender gemacht worden, zum Trotz.

Die Reflexion des eigenen Rollenverhaltens als Ausgangspunkt und eine gelebte Haltung und Verantwortung für Geschlechterfragen sind ebenso Erfolgsfaktoren des Gender Mainstreamings, wie umfassendes Kontext- und Gender-Wissen. Letztlich zählt auch die Projektmanagementkompetenz, nämlich im richtigen Moment gender-differenzierte wirkungsvolle Steuerungsentscheide zu fällen. Mit Einsatz, Bereitschaft und Ressourcen, vor allem aber einer Vision und einem starken Interesse, näher hinzuschauen, kann man dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern näherkommen.

Marías Zeit für das Wasserkomitee

Alfonso Flores

Ein kalter Wind bläst durch die Fenster der katholischen Kirche der Gemeinde Peña Blanca. Sie steht auf einer Bergkuppe im Departement Intibuca. Unter den vielen Leuten, die der Taufzeremonie beiwohnen, verschwindet die Kälte aber bald. Beim Altar halten die PatInnen ihre Patenkinder auf den Armen, während die Eltern dem Priester eine Flasche mit kristallklarem Wasser reichen, womit er, die Köpfchen beträufelnd, die Kinder segnen kann. Zum ersten Mal haben die 38 Familien dieser vor 50 Jahren gegründeten Gemeinde Zugang zu Trinkwasser und verfügen über eine Kanalisation.

Das bescheidene Kirchenschiff gleicht einem tropischen Garten, wo sich das Grün der Kokospalmen mit bunten Tüchern und Kleidern der Frauen mischt. Die Lencas sind gläubige, fleissige Menschen, überzeugt davon, dass sich ihre Gemeinde dank diesen Tugenden so gut entwickelt hat: Heute gibt es Trinkwasseranschluss und Porzellantoilettenschüsseln in jedem Haushalt. Frauen und Männer scheinen eine von Machismo und Patriarchat geprägten Geschichte überwunden zu haben.

Nach der Messe gehen die Familien auf den Vorhof der Kirche. Einige Männer und Frauen lösen sich aus der Gruppe und gehen zur Dorfschule, um sich zu einem Treffen einzufinden. An Wochentagen lernen hier die Kinder Lesen und Schreiben. Doch alle zwei Monate kommen ihre Eltern hier zusammen und lassen die Tradition der Vormacht des Mannes über die Frau beiseite, um als Team von gleichberechtigten

BewohnerInnen zu diskutieren. «Wir haben gelernt, dass Frauen und Männer die gleichen Fähigkeiten haben. Darum wollten wir, dass sich die Frauen bei der Verwaltung des Trinkwassers beteiligen», sagt Erasmo Meza, 31-jährig, Mitglied des Verwaltungsrates von «Agua Peña Blanca».

Die Gruppe ist gemischt, die Sekretärin des Komitees, María Suyapa Rodríguez, 26-jährig, ist eine schweigsame aber sehr aktive Frau, die definitiv Geschichte schreibt: «Wir Frauen wussten früher, dass die Männer alleine entscheiden – in der Familie wie auch in der Gemeinde – und wir mussten zuhause bleiben. Heute verhandle ich mit meinem Mann und er respektiert meinen Wunsch, mich aktiv für die Gemeinde einzusetzen und mit meinen Kenntnissen dazu beizutragen, dass das Trinkwassersystem gut funktioniert.» María Suyapa teilt ihre Zeit in die Arbeit für das Wasserkomitee und die Betreuung ihrer zwei Kinder.

Der Wandel einer patriarchalen Kultur in eine, in der die Gleichstellung von Mann und Frau selbstverständlich ist, bringt den Lenca-Frauen viel Selbstbewusstsein. Es profitieren sogar diejenigen, die für sich entschieden haben, sich nicht aktiv an den Verwaltungsaufgaben zu beteiligen. «Ich bin schon zu alt und hatte selber nie die Gelegenheit, lesen und schreiben zu lernen. Eigentlich hätte es mir gefallen, im Wasserkomitee mitzuarbeiten, aber das geht jetzt nicht mehr. Nun motiviere ich halt meine Enkelinnen, dass sie uns Frauen da vertreten», sagt Dolores Vasquez, 54-jährig, mit einem Hauch von Nostalgie und doch voller Hoffnung. Gemäss den Berichten aus dem Programm AGUASAN Honduras, besetzten zwischen 2008 und 2012 35 Prozent der Frauen eine Führungsposition in den Wasserkomitees. «Als Team-AGUASAN sind wir über diese veränderten Beziehungen zwischen Männern und Frauen sehr zufrieden. Wir sehen dies als Resultat eines von Überzeugung und Enthusiasmus geprägten Prozesses auf allen Ebenen der Intervention des Programmes» bestätigt María Luisa Pardo, Leiterin von AGUASAN Honduras.

Verbesserung der Haushaltssituation dank Wasseranschluss – eine Schätzung

In Honduras braucht eine Familie in ländlichem Gebiet ohne Wasseranschluss zwischen 30 Minuten und 4,5 Stunden um zu einer Trinkwasserquelle zu gelangen. Diese traditionellerweise von den Frauen geleistete Arbeit kann also bis 100 Arbeitstage pro Jahr ausmachen. Umgerechnet kostet diese Zeit einen Haushalt etwa 788 US \$ pro Jahr.

Im Zusammenschluss liegt die Stärke

Nadège Kanyange

«RHUGWASANYE» oder «Schliessen wir uns zusammen», so heisst eine Gruppe von 22 Frauen aus Nirindja, Distrikt Mwana in Süd-Kivu. Sie sind Witwen, Opfer von Vergewaltigungen, geschlagene Frauen, Frauen, die an die Solidarität glauben, die es braucht, um die täglichen Probleme zu meistern, mit denen sie konfrontiert sind.

Ihre Solidarität besteht seit zwei Jahren. Damals ging es um Einkommensförderung. Mit der Unterstützung des Dorfvorstehers konnten sie zusammen ein Stück Land erwerben. Heute ist dieses gemeinschaftlich bewirtschaftete Land ein äusserst fruchtbares Feld geworden. Dieses Jahr ist das Wetter gut und von 20 Kilogramm ausgesätem Mais konnten sie 30 Kilogramm ernten. «Le ciel a été vraiment clément!» Dank der Ernte müssen die Frauen kein Saatgut für die nächste Saison mehr erbetteln gehen. Neben der Ernte haben die Frauen noch einen anderen Gewinn: eine höhere Wertschätzung ihrer selbst und ihrer Gemeinschaft.

Zu den Anliegen von RHUGWASANYE gehört auch zu zeigen, dass Feldarbeit nicht nur Frauensache ist. Ein gewisser Erfolg zeichnet sich schon ab, sind doch bereits drei Männer neu zur Gruppe gestossen. Aber Solidarität allein genügt nicht. Die Frauen von RHUGWASANYE engagieren sich auch in der Sensibilisierung für die Rechte von Frauen und Mädchen in ihrer Gemeinde. Allmählich wird das von den Männern verstanden. Als Ausdruck der Solidarität besuchen und beraten die Männer von RHUGWASANYE Haushalte mit Schwierigkeiten.

Die grossen Anstrengungen von RHUGWASANYE beginnen nun vermehrt Früchte zu tragen. Vor einiger Zeit hat die Gruppe zwei neue Mitglieder aufgenommen: Nzigire, der Hexerei beschuldigt und aus ihrem Dorf verjagt und Kinja, von ihrem Mann verstossen. Dank der Mediation durch RHUGWASANYE ist Nzigire wieder in ihrem Dorf aufgenommen worden und Kinja ist zu ihrem Mann zurückgekehrt, mit dem sie nun friedlich zusammenlebt. Diese Erfolge sind sicher auch dem Dorfvorsteher zu verdanken, der sich selber auch in RHUGWASANYE engagiert. Er setzt sich stark für die Sache der Frauen ein und versteht immer besser, dass es dringend notwendig ist, gezielt gegen die Gewalt an Frauen vorzugehen.

Dieses Jahr haben die Mitglieder von RHUGWASANYE ein neues Stück Land gekauft. Mit etwas Unterstützung vom Dorfvorsteher kann nun ein Alphabetisierungszentrum gebaut werden. Es ist für die Frauen und Männer bestimmt, die gemeinsam lesen und schreiben lernen wollen, und es soll ein Ort werden, wo man die Rechte jeder und jedes einzelnen achten lernt und die Menschen- und Frauenrechte respektiert werden.

«Gender Bhaiyan»

(Gender-Bruder)

Sohel Ibn Ali

Es braucht das Engagement der Männer, auch und gerade in Belangen der Gleichstellung.

In Bangladesh sind männliche Entwicklungsarbeiter und Berufsleute erst seit Kurzem bei Gender-Fragen engagiert, sie verstehen die Anliegen auch noch nicht lange als ihre eigenen, da die «Gender-Bewegung» traditionellerweise als eine «Frauenbewegung von Frauen für Frauen» gesehen wurde, die von weiblichen Beraterinnen, weiblichen Führungskräften und Aktivistinnen geführt wurde. Obwohl sich Strategien und Teile der Gesetzgebung auf die Gleichstellung der Geschlechter und Gender Mainstreaming beziehen, ist die Umsetzung von Aktivistinnen angeführt worden, die das Empowerment der Frauen als entscheidenden Erfolgsfaktor in Gender-Anliegen betrachteten. Programme und Projekte wurden auf die praktischen Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet, anstatt strategische Fragen wie Geschlechternormen, Rollenbilder, Verantwortung und die Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern zu thematisieren. Dies geschah, weil unter den Entwicklungsarbeitern und Aktivisten in Bangladesh nur ein beschränktes Verständnis der theoretischen Hintergründe von Gender und Gender Mainstreaming vorhanden war. Zudem wurden Männer, die sich für Gender-Anliegen interessierten und engagierten, diskriminiert und als solche, die keine prestigeträchtigeren Themen (beispielsweise Wasser- und Sanitärversorgung oder Mikrokredite) finden, bezeichnet.

Im Jahre 2008 stieß ich zur DEZA und wurde Kontaktperson für Gender-Fragen. Zu der Zeit war ich der einzige Mann in der Donorgruppe zur Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter (WAGE), der Partnerplattform der DEZA in Sachen Gender (die Plattform setzt sich aus den Kontaktpersonen für Gender aus allen DEZA-Projekten und -Organisationen in Bangladesh zusammen). Die Kolleginnen aus anderen Entwicklungszusammenarbeitsorganisationen schätzten meine Anwesenheit, aber ich musste schon kämpfen, um mir Gehör zu verschaffen. In einem von Frauen dominierten Zirkel war es nicht immer einfach, den «männlichen Aspekt» und die «männliche Präsenz» in einem Themenfeld, das als «rein weibliche Angelegenheit» galt,

einzubringen. Zu dieser Zeit nannten mich meine Kollegen «Gender-Bruder» (Gender Bhaiyan). Sie waren immer wieder überrascht, dass ein Mann Kontaktperson für Gender in der DEZA ist.

Ein paar Zwischenfälle illustrieren, wie Gender-Fragen in den Institutionen und in gewissen Programmen in Bangladesh falsch verstanden wurden. Ich war einmal mit einem männlichen Kollegen aus der DEZA auf einem Projektbesuch und wir beobachteten eine Veranstaltung über Gender-Fragen, die von einer Partnerorganisation durchgeführt wurde. Mädchen und Jungen diskutierten über ihre alltäglichen Erfahrungen im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter, als mein Kollege plötzlich laut fragte, warum Jungen dort seien und weshalb sie an einer solchen Diskussion teilnahmen! Als ob Anliegen zur Gleichstellung der Geschlechter nur Frauen angingen. Ein anderes Mal bot die DEZA fachliche Unterstützung in einer Ausbildungsstätte für lokale Regierungen in Bangladesh. Dazu gehörte eine Orientierung über Gender und fachliche Unterstützung bei der Entwicklung ihrer Gender-Strategien. Dies beinhaltete eine Reihe von Diskussionen, Coaching und anderen fachlichen Beiträgen. Am Eröffnungstag stellte der Direktor der Institution fest, dass sie sich in Sachen Gender sehr verbessert hätten, es gäbe jetzt auch drei Frauen im Ausbildungsprogramm!

Gleichstellung der Geschlechter ist eine strategische Ausrichtung. Die Partnerorganisationen müssen dem auch Folge leisten und oft braucht es ein zusätzliches Budget. Vonnöten sind auch die nötigen Kompetenzen, speziell im Projektmanagement. Die Gender-Partner-Plattform der DEZA in Bangladesh hat es möglich gemacht, untereinander auszutauschen und gemeinsam einige entscheidende Aspekte in Geschlechterfragen zu bearbeiten.

Man muss aber auch anerkennen, dass sich die Situation seit 2008 verändert hat. Heute gibt es einige Männer unter den Kontaktpersonen für Gleichstellung, nicht nur in der LCG WAGE, sondern auch in

der Gender-Plattform der DEZA und ihrer Partnerorganisationen. Nach der DEZA haben auch andere Organisationen Männer als Gender-Kontaktpersonen eingesetzt. Steps war 2011 die erste und unterdessen wird anerkannt, dass auch Männer in einer geschlechtergerechten Gesellschaft eine Rolle spielen müssen. Gender ist nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer. Ich habe auf jeden Fall viel gelernt, sei es durch die Realität, meine Feldeinsätze und das gegenseitige Lernen mit den lokalen Gender-Expertinnen oder im DEZA-Gender-Netzwerk. Mir wurde bewusst, dass langfristige Zielsetzungen, das Engagement der Organisationen, strategische und pragmatische Ansätze wichtig sind, will man mit Interventionen die geschlechtsspezifische Diskriminierung reduzieren und zur Förderung der Frauen beitragen. Dafür braucht es Budgets, und es braucht das Engagement der Männer, auch und gerade in Belangen der Gleichstellung.

Bangladesh hat bedeutende Fortschritte im Erreichen der Millennium Development Goals erzielt, auch beim MDG3, Gleichstellung der Geschlechter und Empowerment von Frauen. Die Beziehungen der Geschlechter untereinander sind sehr dynamisch, das kann sich positiv auf die Stellung der Frau auswirken, so in Bildung (Stipendienprogramme), Arbeit und Einkommen (Mikrokredite), Mobilisierung in den Gemeinden (Selbsthilfegruppen für Frauen) und in der politischen Vertretung (für Kandidatinnen reservierte Sitze). Die DEZA hat mit ihrem Engagement sicher einiges dazu beigetragen.

Vive Žene – von der Traumatherapeutin zur Strategin

Almir Tanović

Der Krieg in Bosnien und Herzegowina (BiH), 1992–1995, und die organisierten ethnischen Säuberungen resultierten in Massentötungen, Zerstörung und riesigen Migrationsbewegungen. Diese Ereignisse verursachten zahlreiche traumatische Erfahrungen, viele darunter äusserst schmerzhaft und lebensbedrohlich, und sind mit sehr belastenden Veränderungen der Lebensumstände und immensen Verlusten für die Menschen verbunden. Während das angeschlagene Gesundheitswesen aktiviert wurde, um den körperlich Verletzten zu helfen, kollabierte das Sozialwesen in weiten Teilen BiH, so dass Menschen, die psychosoziale Hilfe benötigten, ohne jegliche Unterstützung dastanden. Dies zu einer Zeit, wo die Anzahl der Hilfebedürftigen jeden Tag stieg, besonders unter verletzlichen Bevölkerungsgruppen, Frauen und Kinder, die neben dem Verlust ihrer Familienmitglieder und ihrem Zuhause, noch mit anderen traumatischen Erfahrungen und verschiedenen Formen von Missbrauch konfrontiert waren.

Im März 1994 gründete eine Gruppe von Frauen aus Dortmund (Deutschland) mit Unterstützung von Frauen aus Tuzla die Organisation Vive Žene. Der Zweck dieser Organisation war eine sofortige, effektive und langfristige psychosoziale Hilfeleistung

für kriegstraumatisierte Frauen und Kinder. Diesen Zweck zu erfüllen war nicht einfach. Im Mai 1994 wurde Tuzla zum Zufluchtsort für viele Heimatvertriebene, mehrheitlich Frauen und Kinder, die aus dem Ostteil Bosnien-Herzegowinas vertrieben worden waren. Viele von ihnen hatten multiplen körperlichen, seelischen und sexuellen Missbrauch erlitten, einschliesslich Vergewaltigungen während der Kämpfe und in den Konzentrationslagern.

Solche Umstände verlangten von den Angestellten von Vive Žene viel Fachwissen über psychosoziale und psychologische Unterstützung, hohen Einsatz und Enthusiasmus. Als neue Organisation mussten sie auch lernen, wie man effizient führt in einer Gesellschaft, wo die Rolle einer NGO unbekannt war. Ihre Organisationsstruktur war sehr schwach, aber mit Hilfe ihrer ausländischen Freundinnen und Geldgeberinnen und durch die konkrete Arbeit mit den Hilfesuchenden, lernten sie rasch dazu. Schon sehr bald nach der Gründung errichtete Vive Žene ein therapeutisches Zentrum für psychosoziale, pädagogische und medizinische Hilfeleistungen, wo es auch rechtliche Beratung für Opfer von Gewalttaten gab. In den frühen Jahren empfing Vive Žene Frauen und Kinder aus den Flüchtlingslagern in der Gegend von Tuzla und bot ihnen eine stationäre Psychotherapie an. Die Therapie dauerte zwischen sechs und acht Monaten. Neben der Psychotherapie erhielten die Frauen und Kinder, die sich im Zentrum aufhielten, auch umfassende medizinische, soziale und pädagogische Betreuung, sowie die Gelegenheit, bei einkommensgenerierenden Projekten, beispielsweise in der Landwirtschaft, mitzumachen. Die stationäre Therapie ist nach wie vor zentral in der Arbeit von Vive Žene.

Ein neuer Weg vorwärts

Ein paar Jahre nach Kriegsende musste Vive Žene etwas strategiebewusster in die Zukunft blicken. Sie realisierten, dass sie ihre Organisationsstruktur stärken mussten, um besser auf die Bedürfnisse der Hilfesuchenden eingehen zu können, ihre Tätigkeiten auf neue Gebiete der Intervention auszudehnen und die Organisation im Dialog mit der Regierung und den Geldgeberinnen besser zu positionieren hatten. Die Organisation definierte eine neue Vision und Mission und entwickelte eine neue Organisationsstruktur mit klar definierten Rollen und Verantwortungsbereichen. In Zusammenarbeit mit der Schweizer Organisation IAMANEH, mit finanzieller Unterstützung der DEZA und der Niederländischen Regierung sowie mit einem Stück Land, das die Gemeinde Tuzla zur Verfügung stellte, konnte Vive Žene eine neue, moderne Einrichtung für die bei ihnen Hilfe und Rat suchenden Menschen bauen, und ihre Arbeit über die ambulanten und stationären Klientinnen hinaus auf ganze Gemeinden und die Flüchtlingsiedlungen um Tuzla herum ausdehnen.

Ehemalige Klientinnen, die von der Psychotherapie profitiert hatten, arbeiteten als Mediatorinnen im Aufbau des Gemeinwesens. Die DEZA unterstützte nicht nur die konkreten Tätigkeiten von Vive Žene, sondern bot den Angestellten auch Gelegenheit, mehr über die Erfahrung und das Wissen psychosozialer Belange aus der Schweiz zu erfahren. Die DEZA half bei der Entwicklung einer Langzeitstrategie, bei der Zusammenarbeit mit Regierungen und Verwaltungen sowie in finanziellen Belangen.

«Viele Frauen schweigen heute über brutale Angriffe, Vergewaltigung und Fesselung mit Ketten. Das Grundproblem sind die Scham- und Schuldgefühle, die sie immer noch empfinden. Die wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Therapie ist, die Frauen davon zu befreien. Ein Teil der Frauen machten 1994 eine Therapie, aber sie verschwiegen dabei, dass sie vergewaltigt worden waren; erst jetzt kommen sie für eine erneute Behandlung zurück. Deshalb werden ihre Traumata immer noch therapiert. Die Öffentlichkeit und der Staat sagen, dass der Krieg vorbei sei und man sich nun auf die Wirtschaft konzentrieren müsse. Das Problem ist, dass mit dieser Haltung die Probleme der Leute, die während und nach dem Krieg so sehr gelitten haben, grösser statt kleiner werden. Man könnte auch sagen, dass es in Bosnien-Herzegowina politischen Widerstand gegen die Heilung der Kriegswunden gibt – hauptsächlich wegen der unterschiedlichen Haltungen der verschiedenen ethnischen Gruppen, die heute das Land regieren», sagt Jasna Zečević, die Direktorin von Vive Žene.

Neben Kriegstraumata ist auch die häusliche Gewalt ein Problem, wo Frauen und Kinder die Hauptopfer sind. Viele von ihnen haben die Dienstleistungen von Vive Žene beansprucht. Vive Žene hat auch realisiert, dass gute Resultate nur erzielt werden können, wenn auch die Männer Kommunikationskompetenzen und Stressbewältigungsstrategien entwickeln und ihre auf Gewalt ausgerichteten Verhaltensmuster kontrollieren lernen. In Zusammenarbeit mit IAMANEH, der NGO Buducnost (Zukunft) aus Modrica und mit staatlichen Institutionen in BiH startete Vive Žene Weiterbildungskurse für staatliche Fachangestellte, die mit Gewalttätern in der Region von Doboju und in Tuzla arbeiten, um die langfristige psychosoziale Rehabilitation der Täter zu ermöglichen.

Engagement im Strategiedialog

Durch die Arbeit im Gemeinwesen konzentriert sich Vive Žene vermehrt darauf, ein besseres Regelwerk zum Schutz und zur Unterstützung von Opfern häuslicher Gewalt zu entwickeln. Seit 2009 hat Vive Žene erfolgreich einen Plan und die Umsetzung eines «Konzepts für Interventionen in Fällen häuslicher Gewalt» vorangetrieben; in Tuzla sowie in den Posavina-Kantonen in BiH. Gemäss Konzept werden auf Gemeindeebene multidisziplinäre Teams, zusammengesetzt aus VertreterInnen der

Polizei, des Sozialdienstes und Organisationen wie Vive Žene, eingesetzt mit dem Ziel, den Schutz und die Unterstützung von Opfern häuslicher Gewalt zu verbessern. Diese Leistung positionierte Vive Žene als gute Partnerin der lokalen Regierungen, was das Ansehen der Organisation beim Entwerfen neuer Gesetze über häusliche Gewalt in BiH weiter stärkte.

Die Arbeit von Vive Žene steht für Kontinuität in der Rehabilitation von Folteropfern und der Unterstützung des Genesungsprozesses der Gesellschaft von Bosnien-Herzegowina. Vive Žene engagiert sich direkt für Empowerment und Rehabilitation von Folteropfern und ist zudem in einem NGO-Netzwerk für Folteropfer eingebunden, um Erfahrungen auszutauschen und die Zusammenarbeit und die Koordination von NGOs in BiH zu fördern. Vive Žene ist eine der wichtigsten Fürsprecherinnen für die Anerkennung der Rechte dieser Bevölkerungsgruppe. Die Organisation war massgeblich in einen Strategiedialog eingebunden, der zur Genehmigung umfassender Gesetze zum Schutze der Rechte der über 200 000 Folteropfern im vergangenen Krieg führte. In einem anderen Netzwerk kreierte Vive Žene SafeNet, ein Netzwerk zum Schutz und der Unterstützung von Folteropfern und Opfern häuslicher Gewalt im ganzen Land. In Zusammenarbeit mit anderen NGOs interveniert Vive Žene auch, um das öffentliche Bewusstsein bezüglich Beteiligung von Frauen am politischen Leben zu erhöhen, besonders in ländlichen Gegenden. Die Organisation will auch gender-sensitive Bildung für junge ParteipolitikerInnen anbieten. Diese Aktivitäten sind alle Teil des übergeordneten Projekts «Beitrag zur Verfassungsreform in Bosnien-Herzegowina», das von der DEZA finanziell unterstützt wird.

Strategisches Denken, multidisziplinäre Ansätze als Reaktion auf die Bedürfnisse der KlientInnen, die Zusammenarbeit mit den Gemeinden und Netzwerke mit anderen NGOs und Institutionen sind nur einige der Gründe, warum Vive Žene heute eine gut organisierte und erfahrene NGO in BiH ist und 36 Angestellte beschäftigt, deren Arbeit in ganz BiH respektiert und geschätzt wird. Seit seiner Gründung hat das Zentrum für Therapie und Rehabilitation Vive Žene über 20 000 Menschen geholfen, hauptsächlich Frauen, Kindern und älteren Männern. Letztlich hat sich die gute Arbeit von Vive Žene über die Grenzen von BiH hinaus verbreitet. Die Organisation konnte auch international ihre Erfahrungen mit dem universellen Problem der Unterstützung von Opfern von Gewalt und Konflikten teilen. Dank der Hilfe der «16 Tage gegen Gewalt an Frauen» von Amnesty International im letzten Dezember, ist Vive Žene mit der Indonesischen NGO KontraS (Kommission für Verschwundene und Gewaltopfer) in Kontakt. Beide Organisationen sind der Meinung, dass sie über den Umgang mit den langfristigen Konsequenzen und Herausforderungen von Gewalt in Konflikten viel von einander lernen können.

Für Frauenrechte – in kleinen Schritten

Pia Lignell

Während über drei Jahrzehnten verursachen Krieg und Konflikte grosses physisches, psychisches und wirtschaftliches Leid in der Bevölkerung Afghanistans. Frauen sind besonders betroffen. Ihnen werden ihre Rechte systematisch verwehrt, sie werden ans Haus gebunden und können am öffentlichen Leben nicht teilhaben, ausnehmend in ländlichen Gegenden. Im häuslichen Bereich werden Frauen oft Opfer von Gewalt. Die drastische Missachtung ihrer Rechte in der nahen Vergangenheit zeigt den Mangel an Bewusstsein und Sensibilität gegenüber der Gleichstellung der Geschlechter unter afghanischen Männern und Frauen. In den letzten zehn Jahren hat sich einiges verändert; die Frauen – besonders im städtischen Umfeld – erkämpften sich ihre Rechte als aktive Mitglieder der Gesellschaft zurück. Diese Erfolge sind den Männern und vor allem den Frauen zu verdanken, die für den Fortschritt in ihrem Land kämpfen.

Eine dieser Frauen ist Jamila Afghani, Mutter dreier Kinder und Direktorin der Organisation «Noor Educational and Capacity Development Organisation NECDO». Die Hingabe zu ihrem Land zeigt sich in ihrem Namen: Afghani. Jamila nahm die-

sen Namen vor zehn Jahren an, als sie Aktivistin wurde und nicht mit einer ethnischen Gruppe in Verbindung gebracht werden wollte (was sich gewöhnlich am Nachnamen ablesen lässt), sondern mit ihrem Land. Seither engagiert sie sich für eine bessere Situation der Frauen in der Gesellschaft. Während viele andere Organisationen die Stärkung der Frauen als Bürgerinnen mit Rechten angehen, hat Jamila einen andern Weg gewählt: Sie engagiert sich für die Bildung der Frauen und die Sensibilisierung von über den Islam vermittelter Menschenrechtsbildung für die religiösen Führer, die Imame, die als lokale Interessensvertreter eine wichtige Rolle spielen.

Bildung hat in ihrem Leben eine entscheidende Rolle gespielt. Weil Jamila mit einer Behinderung als Spätfolge einer Kinderlähmung geboren wurde, dachten ihre Eltern, dass es sehr schwierig würde, einen Mann für Jamila zu finden, und ermöglichten ihr daher eine gute Ausbildung – als eine Art Kompensation für ihre Einschränkung. Im Flüchtlingslager von Peshawar, wohin die Familie vor der eskalierenden Gewalt in Afghanistan geflohen war, stellte Jamila fest, dass Bildung das dringendste Bedürfnis der Frauen im Lager war. Damit stiess sie aber auf Widerstand bei den meist konservativen Anführern. Indem sie die Kurse für die Frauen auf den Islam bezog, konnte sie nicht nur den Widerstand brechen, sie hatte so auch eine Eingangstüre für die Bildungsangebote, die sie später mit Kursen über Gesundheit und Literatur erweiterte. Als sie nach Afghanistan zurückkehrte, stellte sie dort dieselben Anliegen wie in Peshawar fest: das Bedürfnis nach Bildung für Frauen und die Notwendigkeit, dass die lokalen Anführer und die Familien-Älteren diese Bildung ermöglichten. Jamila fand Frauen vor, die sich in ihren eigenen Worten als «Bürgerinnen zweiter Klasse, in einer von Männern dominierten Gesellschaft, vom Gesetz diskriminiert, ihr Schicksal in Bezug auf Bildung und Arbeit in den Händen von Männern» bezeichneten.

Jamila sieht den Grund für diese geschlechterbedingte Diskriminierung in den kulturellen Mustern, welche in den ländlichen Gegenden vorherrschen. Solche lokalen Praktiken haben keine religiösen Wurzeln, werden aber dem Islam zugeschrieben und durch den Islam legitimiert und gerechtfertigt – oder eher durch eine bestimmte Interpretation des Islam.

Um diese Muster zu durchbrechen, arbeitet NECDO mit den Imamen. Das Ziel dieser NGO ist es, innerhalb des islamischen Kontextes den Menschen durch Bildung und Mobilisierung der Gemeinschaften zu einer gerechten und gleichgestellten Gesellschaft zu verhelfen. Die Imame sind hoch geachtete Persönlichkeiten in den Gemeinden und eng in das Leben der Menschen eingebunden, da sie die verschiedenen Lebens-

abschnitte begleiten: Geburt, Erwachsenwerden, Heirat und Tod. Die Ansichten des Imams setzen sich durch und die Leute hören auf das, was er ihnen sagt. Da die Imame als Interessensvertreter eine zentrale Rolle spielen, hat NECDO während der letzten Jahre eng mit ihnen auf zwei Ziele hin zusammengearbeitet: Erstens ist die Organisation überzeugt, dass nur eine Veränderung der Denkweise die religiös legitimierte vorherrschenden kulturellen Praktiken durchbrechen kann. Zweitens muss sich die Haltung der Imame verändern, damit sich auch das Gemeinwesen ändert. Also haben Jamila und ihre Partnerinnen ein Vorgehen gewählt, das in den ländlichen, konservativen Gebieten der Philippinen angewendet wurde. Das Verfahren zielt auf die Sensibilisierung der Imame bezüglich deren Vorstellungen von geschlechterspezifischen Ungleichheiten, indem in den Diskussionen wiederholt spezifische Themen aufgegriffen und mit dem Heiligen Koran verknüpft werden. Parallel werden die Frauen in verschiedenen Themenbereichen geschult; dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Frauenfragen. Es ist wichtig festzuhalten, dass die Arbeit mit den Imamen ein Zugang zu den Gemeinden und nicht das eigentliche Ziel ist. NECDO arbeitet im Moment mit 150 moderaten Imamen in 7 Provinzen in Afghanistan, um das Bewusstsein für Menschenrechte, Frauenrechte und die Gleichstellung der Geschlechter zu stärken. Dabei wird ein Verständnis des Islam vermittelt, das seine Bedeutung von Frieden, Einigkeit, Liebe und Transparenz ins Zentrum rückt. Mit diesem Ziel vor Augen arbeitet NECDO mit den religiösen Anführern, um letztlich Haltungsänderungen bei Familien- und Gemeindemitgliedern herbeizuführen, damit die Frauen mehr Raum erhalten und zugleich ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten gestärkt werden.

Die gewählte Methode verlangt neben dem Wissen über den Heiligen Koran auch einen langen Atem, um angesichts des Widerstandes kleine Erfolge zu erzielen und nicht nachzulassen. Und es gibt sie, die kleinen Fortschritte; Jamila stellt sichtbare Veränderungen in den Gemeinden fest, die mit NECDO arbeiten. In mehreren Gemeinden durften die Töchter des Imams nicht zur Schule gehen. Nach Debatten und Sensibilisierung durch NECDO liessen ein paar Imame ihre Töchter die Schule besuchen, weitere Gemeindemitglieder folgen ihnen. In einem anderen Dorf weigern sich Imame, Heiratspapiere auszustellen, wenn die Frau unter 18 und mit der Heirat nicht einverstanden ist. Jamila machte auch die Erfahrung, dass ehemals skeptische Frauen, Männer und Ältere jetzt ihre Arbeit unterstützen und als FürsprecherInnen der Frauen in ihren Familien oder sogar in den Gemeinden auftreten. Diese Erfolge geben Anlass zu Hoffnung für die Zukunft. Hoffnung braucht es,

weil Jamilas Ansatz von verschiedenen Seiten oft kritisiert wird: Vertreter der Zivilgesellschaft kritisieren, Jamila sei zu religiös, weil NECDO die Frauen im Rahmen des Islams ausbildet. Konservative Leute in der Gesellschaft kritisieren, dass sie einen neuen Islam einführen wolle. Dazu sind die instabile Sicherheitslage, die unsichere politische Lage und mögliche Entwicklungen, wenn ab 2014 die ausländischen Truppen das Land verlassen, Herausforderungen, welche die Arbeit und das Leben überhaupt erschweren. «Manchmal bin ich wirklich enttäuscht und denke, dass das alles Zeitverschwendung ist», sagt Jamila, «aber dann sage ich mir, dies ist unser Land. Wenn wir nichts tun, wer dann?»

Da es nicht viele Menschenrechts- und GleichstellungsaktivistInnen gibt, die zu Menschenrechten und Islam arbeiten, hat die DEZA im Jahr 2012 die NECDO beim Aufbau eines Netzwerks für Organisationen und Einzelpersonen unterstützt, welche zusammen auf diesem Gebiet aktiv sind und jetzt Advocacy- und Menschenrechtsarbeit machen. Das Netzwerk «Karama» (Würde) organisierte die erste nationale Konferenz über Menschenrechte und Islam, an der Menschenrechte und die Rechte der Frauen aus einer islamischen Perspektive diskutiert wurden. Imame aus verschiedenen afghanischen Provinzen, Religionsgelehrte, darunter zwei Frauen, aus Ägypten, Indonesien, Malaysia und Iran, VertreterInnen der Regierung und der Universität sowie mehr als 90 Frauen von verschiedenen Menschenrechtsorganisationen der Zivilgesellschaft, nahmen an der Konferenz teil. Sie debattierten Themen aus dem Bereich Menschenrechte und Islam aus einer islamischen Perspektive und verglichen die Reformen des Zivilrechts in verschiedenen islamischen Ländern. Am Ende der Konferenz verabschiedeten die Teilnehmenden eine gemeinsame Stellungnahme: Die islamische Lehre muss von lokalen Gepflogenheiten und Stammesbräuchen unterschieden werden, Frauen sollen als würdige Individuen und Mitglieder der Gesellschaft aus einer islamischen Perspektive gefördert und es sollen verschiedene Massnahmen zur Verbesserung der Situation der Frauen ergriffen werden. Das Netzwerk, das selbsttragend werden will, plant für 2013 eine Folgekonferenz. «Was wir erreichen, sind kleine Errungenschaften, aber es sind klare Schritte zur Verbesserung der Situation der Frauen», sagt Jamila.

Tatsächlich haben Jamila und viele andere Frauen viele kleine Schritte unternommen. Jamilas Ansatz ist ein alternativer Weg zur Sensibilisierung und Bildung, ein höchst sensibles und kontextabhängiges Feld. Ihre kleinen Erfolge sind ein Beitrag zu all den Bemühungen, die Situation der Frauen vor allem in ländlichen Regionen Afghanistans zu verbessern.

Fischhändlerinnen in der Wertschöpfungskette – last, not least

Sally Yacoub

Die Frauen von Shakshouk – einem wachsenden Dorf an den Ufern des Qarun-Sees im oberägyptischen Bezirk Fayoum – tragen den grössten Teil der Haushaltslasten. Die meisten Frauen in diesem Dorf sind mit Fischern verheiratet, die während der Schonzeit in der Fischerei anderswo Arbeit suchen müssen (die ägyptische Behörde für die Entwicklung der Fischerei verordnet diese Schonzeit). So reisen die Männer während mehreren Monaten in entlegene Orte wie Aswan und zum Roten Meer, auf der Suche nach anderen Einkommensquellen. Die Frauen müssen sich in der Zeit alleine um ihre Familien und Haushalte kümmern und andere Wege zur Aufbesserung des Einkommens suchen.

Rasha Abdalla El-Sayed, 35, ist eine solche Frau. Sie lebt mit ihrem Mann und den vier Kindern in einem einfachen Backsteinhaus mit Lehmfußboden, ohne solides Dach. Rashes Ehemann, Khaled, ist Fischer und reist jedes Jahr nach Aswan, das 800 Kilometer von Fayom entfernt ist, um während der Schonzeit andere Arbeitsmöglichkeiten zu suchen. Die Länge seiner Abwesenheit variiert von Jahr zu Jahr, je nach dem wie viel Arbeit er dort findet. Während dieser langen Monate ist Rasha Mutter und Vater für ihre Kinder und die eigentliche Ernährerin, da sie vor Khaleds Rückkehr keinen Zugriff auf seinen allfälligen Lohn hat. Also arbeitet Rasha als Fischhändlerin auf den örtlichen Märkten. Während der Fischereisaison verkauft sie, was ihr Mann gefangen hat. In der Nebensaison verkauft sie Zuchtfische, die

sie einem Händler von einer der zahlreichen Zuchtanstalten in der Umgebung von Fayoum abkauft. Frühere Entwicklungsprojekte in dieser Gegend konzentrierten sich auf die Fischer; ihre Familien profitierten indirekt von den Projekten. Aber das Projekt «zur Verbesserung der Beschäftigungslage und des Einkommens durch die Entwicklung von Ägyptens Aquakultursektor», von der DEZA finanziert und von WorldFish und CARE Ägypten gemeinsam umgesetzt, brachten die Fischhändlerinnen in den Fokus des Projekts, und zwar als ein integrales Glied in der Wertschöpfungskette der Aquakultur. Shakshouk wurde als erste Zielregion für das Projekt ausgewählt und Rasha wurde zu einer der führenden Frauen der Gemeinde.

Ein Mitglied der Shakshouk Gemeindeentwicklungsvereinigung – eine der lokalen Partnerinnen in der Implementierung des Projekts – setzte sich mit Rasha an einen Tisch und wollte wissen, wie das im Januar 2012 gestartete Projekt ihr Leben bisher beeinflusst hatte.

Wie haben Sie von diesem Projekt erfahren?

Rasha Abdalla El-Sayed Eine Frau aus einer lokalen NGO (die CARE-Projektleiterin) kam eines Tages mit einem Mann zu uns und sie sprachen mit uns über die Probleme, mit denen wir Fischhändlerinnen konfrontiert sind. Sie kamen mehrmals und füllten einen Fragebogen aus, sie erklärten, dass sie uns Hilfe bei der Lösung unserer Probleme anbieten könnten, sobald sie die grösseren Zusammenhänge verstünden.

Was erzählten Sie ihnen über Ihre grössten Probleme?

Also, zuerst muss ich meinen Fisch vom Grosshändler kaufen, der mir den Fisch in Kisten verkauft. Es gibt keine Waage um das Gewicht nachzuprüfen, also verkauft mir der Grosshändler eine Standardkiste, die angeblich 25 Kilogramm Fisch enthält. Aber wahrscheinlich sind es nur 22 bis 23 Kilo Fisch. Der Grosshändler verlangt aber den Preis von 25 Kilo und ich muss den bezahlen. Das nächste Problem ist, den Fisch vom Grosshändler auf den

Markt zu transportieren. Ich verkaufe meinen Fisch auf dem Markt in Shakshouk in der Nähe meines Hauses, aber auch auf Märkten in der Umgebung der Stadt Ibshiyaw. Dies ist weiter und ich muss verschiedene Transportmittel benutzen, um da hinzukommen. Unterwegs beklagen sich der Fahrer und die Passagiere oft über den Geruch meines Fisches, den ich meistens in einem offenen Behälter aus Aluminium transportiere. Dieser Behälter erschwert nicht nur den Transport der Fische, sie sind so auch der Sonne und dem Dreck ausgesetzt, wenn ich auf dem Markt ankomme. Daher verdirbt der Fisch schneller. Der Marktplatz ist ein weiteres Problem für sich. Ich muss ein paar Pfund bezahlen, um auf dem Boden zu sitzen und meinen Fisch zu verkaufen. Oft regen sich die Ladenbesitzer auf, wenn sie mich vor ihrem Laden vorfinden, dann jagen sie mich weg, bespritzen mich mit Wasser, um mich fortzujagen, oder manchmal schmeissen sie meinen Fisch weg. Das ist sehr kränkend.

Wie hat das Projekt Ihnen bisher geholfen?

Wie ich bereits gesagt habe, haben sie sich mit uns zusammengesetzt, um herauszufinden, mit welchen Problemen wir als Fischhändlerinnen konfrontiert sind, und um die speziellen Umstände unserer Situation zu besprechen. Sie wollten, dass wir gemeinsam mit ihnen nach Lösungen suchen. Einige Frauen fanden, der Marktplatz sei ein grosses Problem, während andere sich auf Transportprobleme konzentrierten. Aber wir waren uns alle einig, dass unser grösstes Problem die sichere Lagerung und der Transport des Fisches sowie seine Konservierung ist. Der kritische Punkt ist, dass die Qualität der Fische sich im Lauf des Tages verschlechtert und wir die Preise senken müssen, damit wir sicher keine Fische wegwerfen müssen. Einige von uns hatten beobachtet, dass Fischer und andere Händler Eisboxen verwenden, damit die Fische vor der Hitze und dem Dreck geschützt und länger haltbar sind. Das war es, was wir wollten. Und das war auch, was wir bekamen. Es gab vor ein paar Monaten eine grosse Zeremonie und sie verteilten die Eisboxen an alle

Frauen, die einen kleinen Beitrag daran bezahlten. Einige Frauen schlugen vor, motorisierte Dreiräder zu kaufen, um den Transport der Fische von den Grosshändlern auf den Markt zu erleichtern. Ich weiss, dass unsere Gemeinde bald zwei Dreiräder erhalten soll, aber wir haben sie bisher noch nicht bekommen. Ich weiss auch, dass die lokale NGO als Grosshändler für uns auftreten wird. Statt dass wir jeden Morgen an verschiedenen Orten unseren Fisch kaufen müssen, können wir zu der nahegelegenen NGO gehen und unsere Fische dort kaufen. Sie werden auch eine Waage haben, so dass sie den Fisch, den sie uns verkaufen, wägen können; zudem werden sie nur eine kleine Marge auf dem Fisch verlangen. Das erleichtert uns vieles. Für die Frauen, die ihre Fische hauptsächlich auf dem örtlichen Markt verkaufen, werden das Projekt und die lokale NGO zusammen mit der örtlichen Verwaltung einen schattigen und gepflasterten Marktplatz bauen, der nur für uns Fischhändlerinnen ist. Das wird schön.

Was denken Sie über die Eisbox? Haben Sie davon profitiert?

Ja, ich habe sehr davon profitiert. Früher legte ich meine Fische in eine Schale, um sie auf dem Markt auszustellen. Ich hatte so viele Fische unter offenem Himmel, die der Sonne und dem Schmutz ausgesetzt waren. Die Kunden nahmen die Fische oft in die Hand, was zu mehr Bakterien und Keimen auf meinen Fischen führte und auch dazu, dass die Fische schneller verderben. Aber jetzt mit der Eisbox kann ich alle Fische hineinlegen und den Deckel schliessen, um sie zu schützen. Ich nehme nur ein paar Fische aufs Mal heraus, um sie den Kundinnen zu zeigen. Das hat die Anzahl der verdorbenen Fische reduziert, weil sie nicht offen daliegen und von jemandem berührt oder verunreinigt werden können. Weil die Eisbox den Fisch kühl hält, kann ich die Fische auch über Nacht aufbewahren, wenn ich nicht alle verkaufen kann. Dies ist für mich und meine Familie sehr wichtig. In unserer Situation zählt jeder Piaster. Ich freue mich auf die kommenden Aktionen des Projekts.

Warum Mädchen in die Schule gehören

Gouna Sambo Isiba

Céline Goropoui, ein Mädchen aus Goro Gbata, schloss die dortige Primarschulbildung ab, bevor sie nach bestandenerm Examen im Jahr 2010 in die Sekundarschule nach Sakabansi kam, wo sie ihre Schulbildung ab Oktober 2010 fortsetzte. In der fünften Klasse wurde sie während den Ferien schwanger. Wegen ihrer Schwangerschaft weigerte sie sich, nach den Ferien im Oktober 2011 in die Schule zurückzugehen. Die Vermittlerin bemerkte die Abwesenheit Célines anlässlich eines Gesprächs mit «Risiko-Mädchen» aus der Schule und informierte die Mitglieder des lokalen Bildungsausschusses. Gemeinsam untersuchten sie diese Angelegenheit und dabei kam heraus, dass Céline aus zwei Gründen im Alleingang beschlossen hatte, die Schule zu verlassen: Erstens verweigerten die Eltern ihr den Schulbesuch wegen der Schwangerschaft, zweitens glaubte Céline, dass sie als schwangere Schülerin von ihrem schulischen und sozialen Umfeld stigmatisiert und abgelehnt würde.

Nachdem die wahren Gründe für Célines Abwesenheit bekannt waren, wurden Sensibilisierungsmaßnahmen getroffen. Unter der Leitung der Mediatorin nahmen die Mitglieder des Bildungsausschusses und weitere Beteiligte Verhandlungen auf, um Céline umzustimmen und sie wieder in die Schule zu bringen. Die Beteiligten waren neben Céline auch ihre Eltern, die Schulverwaltung, der Kindsvater und dessen Eltern.

Die Gespräche führten zu folgenden Ergebnissen: Céline entscheidet sich dafür, die Schule wieder zu besuchen, die Eltern von Céline werden sie beim Wiedereinstieg in die Schule unterstützen und nach der Geburt bei der Kinderbetreuung helfen, die Eltern des Kindsvaters werden sie während der Schwangerschaft finanziell unterstützen, der Direk-

tor der Schule wird Céline wieder aufnehmen und sie mit einem Erlass vor der Stigmatisierung durch ihre MitschülerInnen und Lehrpersonen schützen und die Mitglieder des Bildungsausschusses sorgen dafür, dass alle ihre Verpflichtungen einhalten.

Zur Zufriedenheit aller hat Céline nach zwei Wochen Verhandlungen die Schule wieder aufgenommen. Dank der Unterstützung der Vermittlerinnen des ASPEF-Programms, konnte Céline bis zur Geburt des Kindes den Unterricht besuchen und kam nur wenige Tage nach der Geburt wieder zurück.

Trotz dieser Belastung wird sie das Schuljahr erfolgreich beenden und in die nächste Klasse kommen. Sie besucht den Unterricht regelmässig, während ihr Kind von ihrer Mutter betreut wird.

Dieses vom ASPEF-Programm geförderte Engagement der beteiligten Personen an der Basis zeigt, wie wichtig es ist, die Rechte der Mädchen und Frauen zu kennen, um die Ungleichheiten und Benachteiligungen der Frauen in unserem soziokulturellen Umfeld zu verringern. Die Mädchen müssen in der Ausbildung die gleichen Chancen haben wie die Jungen.

Das glückliche Ende dieser Geschichte bewirkt auch eine Reflexion darüber, wie mit schwangeren Mädchen umgegangen werden soll. Muss man sie unterstützen und ihren Verbleib in der Schule erlauben, damit sie erfolgreich ihre Schulbildung vollenden können, oder sollen sie ausgeschlossen werden, damit sie den anderen Mädchen kein «schlechtes Beispiel» sind, wie einige Leute aus dem Bildungssystem meinen?

In diesem Bericht geht es um Fragen im Zusammenhang mit reproduktiver Gesundheit, insbesondere der jungen Frau. Die schwangeren Mädchen in der Schule zu behalten ist eine Herausforderung, die über den Bildungssektor hinausgeht. Ein ganzheitlicher Zugang im Umgang mit jungen Leuten ist folglich unerlässlich und erfordert entsprechende Strategien.

Interview mit **Saka Issa**,
Direktor der Schule
Sirarou in der Gemeinde
N'dali, Bénin

Was wurde nach den Kursen für Lehrpersonen über die Gleichstellung der Geschlechter im Klassenzimmer umgesetzt?

Saka Issa Nach den Kursen, wo wir auch vom LARES (Laboratoire d'Analyse Régionale et d'Expertise Sociale) profitieren konnten, organisierten wir uns neu. Bisher war die Reinigung der Klassenzimmer, der Unterhalt der Büros des Direktors und der Lehrpersonen Aufgabe der Schülerinnen. Während der Pause mussten sie Zwischenverpflegungen für die Lehrpersonen einkaufen, was mitunter eine lästige Pflicht war, da die Mädchen so bis zum Ende der Pause keine Zeit mehr für sich selbst hatten. Dazu kam das Problem der sexuellen Belästigung, wenn Mädchen mit Lehrern allein waren.

Nach den Kursen bei LARES haben wir eingesehen, dass die Umstände verändert werden müssen. Heute ist die Schule so organisiert, dass Schülerinnen und Schüler dieselben Dinge tun können oder müssen. Mädchen und Knaben wischen die Klassenzimmer, putzen das Büro des Direktors und kaufen Essen für die Lehrpersonen ein. Heute sind auch die beiden Klassenverantwortlichen je ein Mädchen und ein Junge. Zudem werden nun die Statistiken der Sekundarschule nach Geschlecht aufgeschlüsselt, damit eine vertiefte Analyse des schulischen Erfolgs möglich wird.

Welchen Schwierigkeiten begegnen Sie bei der Umsetzung der Gleichstellung in ihrer Schule?

Es ist eine Gratwanderung, denn wenn man sich als Lehrer während des Unterrichts stark für die Förderung der Mädchen einsetzt und sich speziell um sie kümmert, können schnell Gerüchte in Umlauf gesetzt werden, die Lehrkräfte würden sie belästigen, was dann wiederum ein Grund sein kann, sie

wieder aus der Schule zu nehmen. Man muss hier also aufpassen, wie man die Mädchen unterstützt, damit man nicht missverstanden wird. Doch gerade weil Mädchen manchmal sehr unsicher und schüchtern sind und sich im Unterricht wenig melden, ist es wichtig, sich genug Zeit zu nehmen, ihnen den Stoff zu erklären. Denn gerade weil Knaben oft schneller nachfragen, kann es dazu führen, dass die Lehrer mehr mit den Knaben arbeiten.

Bestehen noch Ungleichheiten in den Klassen?

Die bestehenden Ungleichheiten fallen zu Lasten der Mädchen. Wenn Knaben in der Schule diskutieren, muss sich ein Mädchen nur an der Diskussion beteiligen wollen, um dann von den Knaben bedroht werden zu können. Die soziokulturelle Norm erlaubt es einer Frau nicht, zu sprechen wenn Männer am Reden sind. Dazu kommt, dass die Mädchen mit Hausarbeit überlastet werden, während die Knaben Aufgaben machen oder mit ihren Kameraden spielen können. Oft werden die Mädchen in Arbeitsgruppen nicht akzeptiert, weil die Knaben glauben, sie seien zeitlich nicht frei genug oder weniger intelligent.

Die Sensibilisierungskampagne und die Plädoyers der NGOs, darunter LARES, haben die Situation trotz allem ein wenig verbessert. Heute sprechen Frauen und Männer gemeinsam über Massnahmen, die zur lokalen Entwicklung nötig sind, auch wenn Akte der Gewalt gegen Frauen und Mädchen immer noch vorkommen.

Welche Massnahmen haben Sie auf Gemeindeebene ergriffen, um die Ungleichheiten zu beseitigen?

In allen Gemeinden, die im ASPEF-Programm mitmachen, gibt es ein Bildungskomitee (CVE) und eine Elternvereinigung, die sich gegenseitig unterstützen. An den Sitzungen und Weiterbildungen des Komitees werden Erfahrungen ausgetauscht und es werden verschiedene Themen besprochen. Es geht dabei hauptsächlich darum, die Hausarbeit auf die Kinder beider Geschlechter aufzuteilen, Massnahmen bei Vorfällen von Gewalt gegen Mädchen zu ergreifen und die finanzielle Unabhängigkeit bei den Müttern von Schulkindern zu gewährleisten.

Heute verfügen die Mitglieder des CVE über die nötigen Kenntnisse, um die Bevölkerung für geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu sensibilisieren. Mit der Strategie, welche die Mitglieder des CVE entwickelt haben, konnten zehn Mädchen, Opfer von Zwangs- oder arrangierter Heirat, sexuellem Missbrauch oder körperliche Gewalt, gerettet werden. Das CVE propagiert Freizeitaktivitäten für die Gesundheit und ermutigt die Frauen, sich vermehrt für die Bildung ihrer Kinder – Knaben und Mädchen – einzusetzen.

Niemand ist im Kampf gegen die Ungleichheit der Geschlechter in unserer Gesellschaft entbehrlich. Die Erweiterung der Fähigkeiten aller Beteiligten auf Gemeindeebene ist ein essentieller Faktor für das Gelingen der nationalen Strategien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.





Globale Zusammenarbeit

Frauen für landwirtschaftliche Forschung und Innovation

Markus Bürli

Von den gesamten Arbeitskräften in der Landwirtschaft machen Frauen zwischen 20 Prozent in Lateinamerika und 50 Prozent in Afrika südlich der Sahara sowie in Ost- und Südostasien aus (FAO, 2011). Vor allem im subsaharischen Afrika hat dieser Prozentsatz in den letzten Jahren zugenommen, dies insbesondere wegen Konflikten, HIV/AIDS und Migration, was zu der sogenannten Feminisierung der Landwirtschaft und einer Zunahme an Haushalten, welche von Frauen geleitet werden, geführt hat. Zugleich zeigen viele Studien, dass die Erträge der von Frauen bewirtschafteten Grundstücke geringer sind als diejenigen, die von Männern bewirtschaftet werden. Es ist nicht so, dass Frauen schlechtere Bauern wären. Tatsächlich gibt es umfassende Belege, dass Frauen ebenso effizient wie Männer sind. Sie haben aber nicht zu den selben Mitteln Zugang. Wenn sie den hätten, wären ihre Erträge die gleichen wie diejenigen der Männer, die Frauen würden mehr produzieren und die gesamte landwirtschaftliche Produktion nähme zu. Die FAO (2011) schätzt, dass die Erträge der Felder von Frauen um 20 bis 30 Prozent zunehmen könnten, was wiederum 100 bis 150 Millionen weniger hungernde Menschen bedeuten könnte.

Um zu verstehen, weshalb die landwirtschaftliche Produktivität bei Frauen oft niedriger ist, braucht es ein breiteres Verständnis für die Hindernisse, mit denen Frauen konfrontiert sind. Frauen haben eingeschränkten Zugang zu landwirtschaftlichen Hilfsmitteln wie Saatgut und Dünger, technischen Ressourcen und Boden. Dazu kommt, dass Frauen oft nicht in der Lage sind, diese Ressourcen zu nutzen. Frauen haben beispielsweise zwar Zugang zu Grund und Boden, aber dafür keinen Zugang zu den nötigen

Düngemitteln, um den Boden produktiv zu bewirtschaften, oder es fehlt ihnen das Wissen, wie sie die Düngemittel richtig einsetzen können. Ausserdem ist es für Frauen noch schwieriger, auf viele nicht-materielle Güter wie Sozialkapital, Humankapital, Rechte und Entscheidungsgewalt zuzugreifen. Es muss daher für alle Akteure in landwirtschaftlichen Innovationssystemen prioritär sein, den Zugang von Frauen zu Boden, Wasser, Inputs, Märkten, Finanzdienstleistungen, Bildung und Information zu verbessern, mit dem Ziel, die Nahrungs- und Ernährungssicherheit zu erhöhen. Gemäss Willi Graf, Stellvertretender Bereichsleiter Regionale Zusammenarbeit DEZA, sollten Frauen jedoch nicht als passive Hilfeempfängerinnen gesehen werden. Wir wissen, dass sie unentbehrliche Wissensträgerinnen für Nahrungssysteme sind und über einen höheren Grad an Fachwissen verfügen als Männer. Beispiele sind das Wissen über die Anpassung verschiedener Nutzpflanzen an verschiedene Bedingungen sowie Kenntnisse über Verwendung und Kocheigenschaften von Pflanzen. Dieses Wissen wird wegen diskriminierender Haltungen oft zu wenig genutzt.

Die Bildung der Frauen und ihren Zugang zu Ressourcen zu verbessern ist der Schlüssel, um ihre Einschränkungen zu reduzieren und die Agrarproduktion zu erhöhen, was die Nahrungsmittelsicherheit auf Haushaltsebene und darüber hinaus verbessern kann. Um die Landwirtschaft gender-gerecht zu machen, wird es ein ernsthaftes Engagement in kritischen Punkten über das ganze landwirtschaftliche Innovationssystem brauchen (IFPRI, 2011). Wenn wir beispielsweise die Consultative Group on International Agricultural Research (CGIAR) mit ihren 15 Forschungszentren auf der ganzen Welt anschauen, sehen wir, wie sich die gender-sensitive Forschung über die letzten Jahre entwickelt hat. In den 80er Jahren war Gender nur für wenige Projekte ein Thema. Die Zusammenhänge von Geschlecht und Beziehungen zu verstehen, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu sammeln und die Integration von gender-sensitiven Indikatoren im Forschungsmonitoring waren die Priorität

der 1990er Jahre. Gegen das Ende des Jahrzehnts lancierte die CGIAR ihre Participatory Research and Gender Analysis sowie das Gender-and-Diversity-Programm. In den letzten 15 Jahren haben diese beiden Programme gezeigt, wie entscheidend es ist, Bäuerinnen in die Forschung über verbesserte Pflanzenarten einzubinden, und wie dies die Verwendung von neuen Pflanzensorten durch Frauen erhöht.

Bei der Unterstützung der CGIAR durch die DEZA hat Gender immer eine wichtige Rolle gespielt. In den Jahren 2007/2008 hat die DEZA zur Ausarbeitung des Programmes zu African Women in Agricultural Research and Development (AWARD) beigetragen. AWARD ist ein professionelles Entwicklungsprogramm, das die Forschungs- und Leadership-Fähigkeiten von Frauen in der Agrarwissenschaft stärkt, und die Frauen befähigt, wirkungsvoller zur Armutslinderung und Nahrungsmittelsicherheit im subsaharen Afrika beizutragen. Bis heute haben 250 afrikanische Wissenschaftlerinnen aus 11 Ländern direkt von der Zusammenarbeit mit AWARD profitiert. Unlängst, im Jahr 2012, war die DEZA an der Entwicklung der Gender-Strategie für das Forschungsprogramm Aquatic and Agricultural Systems beteiligt. Auf der Erkenntnis basierend, dass bisherige Bemühungen, Gender in die Agrarforschung und -entwicklung zu integrieren, die Ungleichheiten, welche den Zugang der Frauen zu Ressourcen beschränken, nicht angehen konnten, wird nun ein gender-transformativer Ansatz als Hauptpunkt der Gender-Strategie des Programms verfolgt. Dieser neue Ansatz scheint vielversprechend, da er über das bloße Betrachten der Symptome von Gender-Ungleichheit hinausgeht und soziale Normen, Haltungen, Verhaltensmuster und die Systeme, die all dem unterliegen, angeht.

Neben der starken und gender-sensitiven Unterstützung von Agrarforschungsinstituten unterstützt die DEZA auch Rural Advisory Services (RAS). RAS spielt eine entscheidende Rolle als Informationsdrehscheibe für die Verbraucher und auch in der Bereitstellung von innovativen Plattformen, welche alle AkteurInnen des Agrarinnovationssystems einschliessen, also Bau-

ern, landwirtschaftliche Berater, Forscher, Leute aus dem Privatsektor – Frauen sowohl als Männer. Im Jahr 2011 gab das DEZA-Netzwerk zu Landwirtschaft und Ernährungssicherheit eine Publikation über Frauen als Zielgruppe in ländlichen Beratungsdiensten (Targeting Women in Rural Advisory Services RAS) heraus, basierend auf den verschiedenen Erfahrungen der DEZA und ihrer Partner in diesem Sektor. Es wird angenommen, dass weibliche Kundinnen im Allgemeinen Informationen und Beratung lieber von andern Frauen erhalten als von Männern. Es sind jedoch global gesehen nur 15 Prozent der landwirtschaftlich Beratenden Frauen (in Afrika 7 Prozent). Die Hürden für Beraterinnen sind zahlreich, dazu zählen unter anderem Schwierigkeiten mit der Mobilität, kulturelle und soziale Nichtakzeptanz von Ratschlägen, die Frauen geben, oder die traditionellen Rollenmodelle, welche es Frauen nicht erlauben, ausserhalb des Haushalts oder des eigenen Hofes zu arbeiten. Nichtsdestotrotz hat die Publikation Wege aufgezeigt, wie diese Hindernisse überwunden werden können und Frauen Zugang zu landwirtschaftlicher Beratung erhalten. Darunter sind beispielsweise die Verwendung von Frauennetzwerken erwähnenswert, um Informationen und Wissen zu verbreiten, oder indem verheiratete Paare zu landwirtschaftlichen BeraterInnen ausgebildet werden, die dann gemeinsam Dienstleistungen für ländliche Haushalte erbringen.

Trotz vieler Bemühungen, Gender-Fragen besser in Agrarinnovationssysteme zu integrieren, sind Frauen immer noch stark unterrepräsentiert und weibliche Produzierende sind immer noch mit schwerwiegenden Benachteiligungen konfrontiert, was den Zugang zu Ressourcen, Produktionsmitteln, Absatzmärkten sowie zu Information und Bildung angeht. In einem Zeitalter wo die Unsicherheit im Nahrungsmittelsektor von einer wachsenden Anzahl Kleinbäuerinnen angegangen wird, ist es höchste Zeit, dass sie auch Zugang zu diesen Ressourcen bekommen. Es braucht daher fortdauernde Bemühungen in allen Sphären der Gesellschaft, der Forschung, der Politik, dem Privatsektor und in unserem Denken, um diese Veränderungen zuzulassen und zu fördern.

Gender-Netz: Face-to-face

Die Gemeinde Fraubrunnen öffnet Türen für Gender-Kontaktpersonen aus dem globalen Süden, Norden und Osten

Evelin Stettler

Im Mai 2012 organisierte das Gender-Netz ein Face-to-face (f2f) zu Regionalentwicklung und qualitativen Methoden. Welche Fragen stellen sich, um die Situation der Frauen und Männer in einer Gemeinde besser zu kennen? Was tut die Gemeinde, um den Alltag und die Care-Arbeit der Haushalte zu erleichtern? Werden die Jugendlichen auf die geschlechterspezifischen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt vorbereitet? Gibt es Fördermassnahmen, damit Frauen vor Ort Arbeit finden, vielleicht sogar ein eigenes Unternehmen eröffnen, die Kinder betreut werden? Wie finden wir heraus, was Frauen und Männer auf bäuerlichen Betrieben brauchen? Während eines Tages durchleuchteten die Gender-Kontaktpersonen der DEZA aus über 30 Ländern die Dynamik der Gemeinde Fraubrunnen. Die Gemeindepräsidentin organisierte Treffen mit Schlüsselpersonen der Kommunalverwaltung, der Gemeinde, der Vereine und der öffentlichen Angebote. Die «Fallstudie Fraubrunnen» war für die DEZA-Mitarbeitenden nicht nur methodisch interessant; sie formulierten gemeinsam Projekte, wie die Gleichstellung der Geschlechter in Fraubrunnen mittels Schulprojekten, Gender Budgeting und Kinderbetreuung gefördert werden könnte und stellten diese dem Gemeinderat vor. Die Presse berichtete über das Experiment im Regionalradio und den Berner Tageszeitungen.

Drei Teilnehmerinnen erinnern sich.

Woran erinnern Sie sich heute, wenn Sie an die «Fallstudie Fraubrunnen» denken – Atmosphäre, Eindrücke, Dialoge, Gefühle, Höhepunkte? Welches waren die überraschenden Momente?

Zayasaikhan Dugeree (Mongolei): Ich schätzte die pragmatische Vorgehensweise des f2f. So sahen wir die Realität aus erster Hand und gewannen Einblicke in ein spezifisch schweizerisches Umfeld: Mühlen, Coiffeurgeschäfte etc. Für mich war die Tatsache überraschend, dass die VertreterInnen des Privatsektors viel weniger für die Gleichstellung der Geschlechter sensibilisiert waren, als ich das erwartet hatte. Die Ansichten über Fragen der Gleichstellung waren bei einem Schweizer Bauern fast dieselben wie bei einer mongolischen Hirtenfamilie.

Habibou Koanda (Burkina Faso): Der Besuch im Feld und das Interview mit der Vertreterin des Elternrats haben mich sehr beeindruckt. Wir realisierten, wie die jeweiligen Kontexte sich auf die Beziehungen zwischen Männern und Frauen auswirken. Die Beteiligung der Frauen am politischen Leben ist gering, die Gemeinde, die wir besucht haben, ist ein Beispiel dafür. Es ist anscheinend für die Frauen eher schwierig, sich zu beteiligen, wie in Burkina Faso auch, aber aus anderen Gründen. Die Fragen der Hausarbeit und der sozialen Arbeit stellen sich nicht in gleicher Weise.

Graciela Morales (Kuba): Ich denke, dass reale Begegnungen wichtig sind für das Funktionieren von Netzwerken. Für mich als Kubanerin und Inselbewohnerin ist es verglichen mit den Leuten auf dem Festland vielleicht noch wichtiger, mich mit KollegInnen über Strategien und Kriterien der Gleichstellung der Geschlechter, entsprechende Absichten und nötige Schritte auszutauschen. Es war wichtig, einen Einblick in die Arbeit der für die Gleichstellung zuständigen Stellen zu bekommen; ich habe das sehr geschätzt. Dies gab Gelegenheit, die Diversity-Probleme in unseren Ländern zu diskutieren und zu reflektieren, wie die lokalen Gegebenheiten die Beziehun-

gen der Geschlechter untereinander beeinflussen. Eine ausgezeichnete Gelegenheit, gemeinsam über Methoden für Fallstudien als wichtiger Grundlage gender-sensitiver Zusammenarbeit zu lernen!

Inwiefern brachte die «Fallstudie Fraubrunnen» einen Mehrwert für Ihre Arbeitsmethoden und/oder Denkweisen für die Entwicklungszusammenarbeit?

ZD: Die Kombination von theoretischen Inputs und praktischer Arbeit innerhalb des Netzwerk-Anlasses waren für mich wichtig! Aber auch, dass wir gemeinsam mit anderen Netzwerken, die gleichzeitig tagten, die für alle bedeutsamen Gender-Aspekte besprechen konnten. Dies betraf die Diskussion zu Market for the Poor (M4P), Women Economic Empowerment (WEE) und Mikroversicherungen in der Landwirtschaft. Der Austausch bestätigte uns, dass die Gleichstellung der Geschlechter als transversales Thema in allen Regionen vorkommt und in allen von uns angewandten Ansätzen wichtig ist. In Fraubrunnen konnten wir sektorenübergreifende Dynamiken und Schnittstellen in einem realen Kontext erforschen.

HK: Das Netzwerktreffen in Bern und Fraubrunnen hat mein Vertrauen in mich und mein Engagement gestärkt. Der Erfahrungsaustausch über Fallstudien erlaubt mir, vorhandene Instrumente zu überarbeiten und manchmal auch neue zu entdecken. Das f2f bestätigt, dass es viele Möglichkeiten gibt, an Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter heranzugehen, und es zeigt, dass die Beteiligten auf diese Weise die Auswirkungen von Interventionen besser verorten lernen. Es geht vorwärts, wenn auch nur in kleinen Schritten.

GM: Es war sehr intensiv. Wir arbeiteten viel an neuen Methoden und Instrumenten. Für meine Arbeit als nationale Programmbeauftragte in Kuba war es ein Mehrwert, denn dank dieses Anlasses konnten wir mit den Expertinnen von der DEZA-Zentrale über Themen im Zusammenhang mit der Qualität von Projektdokumenten und über die Messbarkeit von Gleichstellungsfragen diskutieren. Das hat mir für meine Arbeit viel gebracht. Es war gut, die Gelegenheit zu haben, qualitative Instrumente in einer ländlichen Schweizer Gemeinde zu «testen», obwohl die Gegebenheiten ziemlich verschieden sind.

Können Sie ein Beispiel nennen, wie Sie das Gelernte und die Erfahrungen aus dem f2f mit ihrer Arbeit verbinden konnten?

ZD: Für mich waren die wichtigsten Ergebnisse der lebhafteste Informationsaustausch und die Vernetzung mit Personen und Institutionen. Da ich als nationale Programmbeauftragte verschiedene Aufgaben habe, war es eine einmalige Gelegenheit, vertieftes Wissen und Erfahrung über die im f2f behandelten Themen zu erlangen, und erst noch gemeinsam in einer Gemeinde, wo wir die Umstände der Gleichstellung der Geschlechter auf verschiedenen Gebieten untersuchen konnten. Es war für mich ein einmaliger «One-stop-shop»!¹

HK: Diese Begegnung hat es mir ermöglicht, die Anforderungen der Qualitätssicherung besser aufzunehmen, vor allem auch für Fragen im Zusammenhang mit der Gleichstellung. Wir wurden uns wieder einmal der Komplexität der Arbeit bewusst, wenn bei allen Aktivitäten die Gender-Anliegen so berücksichtigt werden, dass sich die Veränderungen dann auch in der Schlussbilanz zeigen. Die Fallstudien sind ein unerlässliches Mittel, um den Kontext besser zu verstehen und sich über die Entwicklungen in Sachen Gleichstellung der Geschlechter Rechenschaft zu geben. Die Fortschritte und Veränderungen in Bezug auf die Ungleichheiten sind zu gering und statistisch zu unbedeutend.

GM: Ich machte verschiedene Lernerfahrungen. Das Programm war sehr gut durchdacht, einschliesslich des Erfahrungsaustausches, des Besuchs im Feld und dem Austausch mit den ExpertInnen über staatliche Gleichstellungspolitik. Der Besuch im Feld (Fraubrunnen) war für das Kubaprogramm eine interessante Erfahrung und relevant für unsere Arbeit, wenn wir versuchen, Themen wie Gewalt in Schulen, der Veränderung der Rollen in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt anzugehen oder die Problematik der sozialen Sicherung aufgreifen, wenn Frauen unter sehr ungleichen gesundheitlichen und wirtschaftlichen Bedingungen die Männer überleben. Es war wichtig zu realisieren, dass solche Aspekte in anderen Ländern als wichtige Faktoren der Ungleichstellung der Geschlechter behandelt werden. Daher war es ein Anreiz zu grösserem Engagement zugunsten der Gleichstellung, die zu oft nichts mit der wirtschaftlichen Entwicklung zu tun hat, sondern mit einem kulturellen Erbe und der Institutionalisierung eines mächtigen Patriarchats, das eine Ideologie der männlichen Vorherrschaft auferlegt, die Rolle der Frau herabmindert und ihre wirtschaftliche, politische und soziale Macht verdeckt.

¹ In der Mongolei unterstützt die DEZA die Institution des «One-stop-shop», die den BürgerInnen und Geschäften den Zugang zu verschiedenen öffentlichen Dienstleistungen an einem einzigen Ort bietet, was Zeit und Geld sparen hilft.

Ein grosser Schritt in einem langen Prozess

Die Gründung von UN Women

Ursula Funk

Die ersten wichtigen Schritte der UNO zur Gleichstellung von Frau und Mann – neben der Menschenrechts-erklärung von 1948 – fanden schon vor Jahrzehnten statt.

Die Vereinten Nationen proklamieren 1975 das «Internationale Jahr der Frau» und organisieren die erste UN-Weltfrauenkonferenz in Mexiko zu Gleichberechtigung, Entwicklung und Frieden. Dessen Weltaktionsplan zur Verbesserung der Stellung der Frau übernimmt die UN-Generalversammlung und legt 1976–1985 als «UN-Dekade der Frau» fest. Als Folge der Konferenz gründet sie 1976 UNIFEM, mit dem Ziel, die Situation und den Lebensstandard von Frauen in Entwicklungsländern zu verbessern. Drei Jahre später, 1979, adoptiert die UN-Generalversammlung die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women CEDAW). An den Weltfrauenkonferenzen in Kopenhagen 1980, Nairobi 1985 und Peking 1995, spielen die Organisationen der Zivilgesellschaft eine immer bedeutendere Rolle. Die Millenniumserklärung der Vereinten Nationen fordert im Jahr 2000 ausdrücklich die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit und die Frauenförderung. Drei der acht Millenniumsziele sind besonders relevant für die Gleichstellung der Geschlechter. Die Umsetzung dieser Bemühungen kommt jedoch nur schleppend voran.

Der UNO-Reformprozess bringt neue Dynamik. Die hochrangige Gruppe zur UN-Reform empfiehlt 2004, die institutionelle Architektur der Vereinten Nationen für Frauen- und Geschlechtergleichstellung zu stärken, damit sie kohärenter auftritt und zielgerichteter agiert. Nach jahrelangen Verhandlungen, an denen sich die Schweiz sehr aktiv beteiligt,

und weltweitem Lobbying von Frauennetzwerken, beschliessen im Juli 2010 die UNO-Mitgliedstaaten, eine neue UNO-Einheit für die Gleichstellung der Geschlechter und die Befähigung/Ermächtigung der Frauen zu kreieren: UN Women ist geboren. Die ehemalige chilenische Präsidentin Michelle Bachelet wird UNO-Untergeneralsekretärin und Exekutiv-Direktorin von UN Women.

Mit der Gründung von UN Women werden Ressourcen und Mandate gebündelt, um eine grössere Wirkung zu erzielen. Dazu fusioniert UN Women UNIFEM mit drei anderen UNO-Einheiten: 1. Hauptabteilung Frauenförderung (DAW), 2. Büro der Sonderberaterin für Gleichstellungsfragen und Frauenförderung (OSAGI) und 3. Internationales Forschungs- und Ausbildungsinstitut zur Förderung der Frau (INSTRAW).

UN Women verfügt über ein dreiteiliges Mandat:

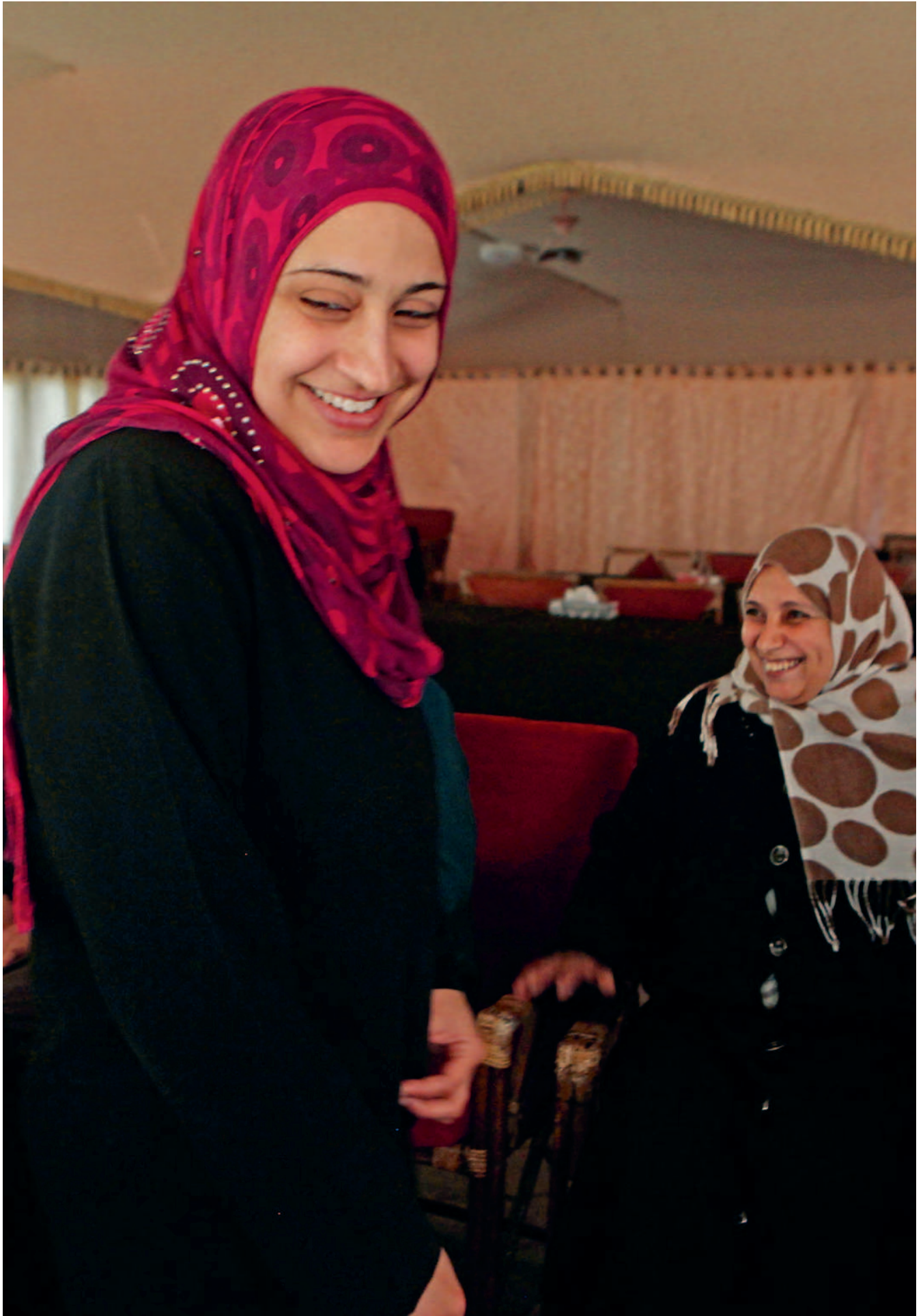
1. Unterstützung der zwischenstaatlichen Institutionen wie der Commission on the Status of Women CSW bei der Formulierung von Politiken, globalen Standards und Normen;
2. Unterstützung von Programmen zur Reduktion von Diskriminierung und Geschlechtergefälle sowie Förderung von Gleichstellungsgesetzen;
3. Koordination der Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter durch das gesamte UNO-System.

UN Women hat systemübergreifend das Mandat, von UNO-Organisationen Rechenschaft über ihre Fortschritte in der Umsetzung der Geschlechtergleichstellung zu verlangen. Sie arbeitet mit den Mitgliedsstaaten und der Zivilgesellschaft und unterstützt technisch und finanziell die Implementierung der Standards und Programme.

Aufbauend auf dem in der UNO-Charta verankerten Grundsatz der Gleichberechtigung verfolgt UN Women folgende strategische Ziele:

- _ Stärkung der Führungsrolle der Frauen und ihrer politischen Mitwirkung bei Entscheidungen, die ihr Leben betreffen
- _ Wirtschaftliche Stärkung der Frauen, namentlich der am meisten benachteiligten Frauen
- _ Prävention von Gewalt an Frauen und Mädchen und Verbesserung des Zugangs zu Dienstleistungen für Opfer und Überlebende
- _ Erhöhung des Frauenanteils in Führungsrollen in den Bereichen Frieden, Sicherheit und humanitäre Hilfe
- _ Berücksichtigung von Geschlechteranliegen bei der Staatsfinanzplanung und erhöhte Rechenschaftspflicht der staatlichen Institutionen in Bezug auf Gleichstellungsverpflichtungen

Die Schweiz unterstützt UN Women und führt mit der Organisation einen Dialog über ihre institutionelle Entwicklung sowie über die strategische, finanzielle und operative Planung. Um eine möglichst grosse Wirkung zu erzielen, nimmt sie aber auch Einfluss auf konkrete Projekte und die Arbeitsweise vor Ort, insbesondere dank dem Know-how der DEZA.







Reflexionen aus Männersicht

Vorübergehend nicht verfügbar...

Jacques Mader

In dem Land wo ich arbeite, gibt es ein «Ministerium für Gemeindeentwicklung, Gender und Kinder». Wie diese Ménage-à-trois zusammengefunden haben könnte, liefert einigen Stoff zum Nachdenken.

Gender – eingeklemmt zwischen Gemeindeentwicklung und Kindern, zwei traditionellen «Frauenbastionen». Ist Gender da, um den Wert dessen zu bekräftigen, was Frauen zur Gesellschaft und dem Fortbestand unserer Spezies beitragen? Oder geht es darum, die Männer zu ermutigen, ihren Beitrag zur Sicherung unserer gemeinsamen Zukunft zu leisten? Oder wurde Gender hier platziert, weil es sonst nirgends hinpasst und doch kein vollwertiges Ministerium sein darf?

Anstatt weiter zu spekulieren, beschloss ich, die Website des Ministeriums anzuschauen. Dort hiess es: «Diese Website ist vorübergehend nicht verfügbar.»

An einer vor kurzem gehaltenen Sitzung unter dem Vorsitz eines Vertreters eines anderen Ministeriums, diskutierten wir das Vorgehen zur Festlegung einer neuen «Strategie zur Finanzierung der

Gesundheitsversorgung». Neun verschiedene Studien wurden in Auftrag gegeben und sollen Optionen für die Ausrichtung dieser Strategie liefern.

Ich erkundigte mich, wie die Gender-Wirkung der einzelnen Optionen beurteilt würde. Um meinen Standpunkt zu erläutern, erwähnte ich, dass wir alle wissen, dass Frauen die Hauptklientinnen der Dienstleistungen im Gesundheitssektor sind, aber trotzdem bei den Entscheidungen in diesen Dienstleistungen wenig zu sagen haben, weniger Zugang zu und Kontrolle über Ressourcen haben und zudem mit den verschiedensten kulturellen Einschränkungen kämpfen, bevor sie diese Dienstleistungen überhaupt in Anspruch nehmen können. Weiter führte ich aus, dass die Männer weniger Gelegenheit haben, mit Gesundheitsdienstleistungen in Kontakt zu kommen und zudem in der Tendenz Behandlungen so lange hinausschieben, bis die Sache wirklich kritisch wird und letztlich weniger Möglichkeiten bestehen, Gesundheitsprobleme aufzudecken, was wiederum die Sterblichkeit erhöht (z.B. bei nicht ansteckenden Krankheiten). So schloss ich meine kurze Ansprache mit der Feststellung, dass die Finanzierungs- und Zahlungsmöglichkeiten gründlich abgeklärt werden müssen, um ein Gender-Ungleichgewicht zu vermeiden, und um sicherzustellen, dass Frauen und Männer Zugang zu den Dienstleistungen bekommen, die sie brauchen.

Die intelligente junge Sitzungsleiterin sagte mir, dass dieses Thema berücksichtigt werde und vulnerable Gruppen ohnehin berücksichtigt würden. Sie erwähnte aber nicht, wie das konkret geschehen sollte. Also nur leeres Geschwätz. Wo waren denn die Gender-Beauftragten, ausgebildet beim Ministerium für Gemeindeentwicklung, Gender und Kinder, und in jedem Regierungsministerium postiert? Er oder sie war wohl auch vorübergehend nicht verfügbar.

Es ist noch ein langer und steiniger Weg bis zur Gender-Gleichheit.

«Man wird nicht als Frau geboren, man wird dazu gemacht.»

Simone de Beauvoir

Jean Michel Jordan

Anfang 2009 hatte ich das Vergnügen, im Rahmen meiner Arbeit als Programmverantwortlicher in der Division Afrika zum Netzwerk Gleichstellung der Geschlechter zu stossen, um dort den Bereich der Humanitären Hilfe zu vertreten. Diese Funktion gab mir Gelegenheit, mich über ein Thema und eine Problematik zu informieren, meine Gedanken darin zu vertiefen, Ideen und Erfahrungen auszutauschen, und mich vor allem dort zu engagieren, wo ich es bisher zugegebenermassen oft vernachlässigt hatte. Diese Distanz zum Thema war nicht vorsätzlich und sicher nicht aus Desinteresse. Es hatte eher mit einer hierarchischen Ordnung zu tun und widerspiegelt wohl die Konditionierung als Mann. Meine anerzogene Männlichkeit ist bestimmt massgebend für die Prioritätensetzung und die Wahl der Kriterien, nach welchen Programme der Humanitären Hilfe gesteuert werden. Die Gender-Aspekte waren keine Unachtsamkeit in meiner humanitären Arbeit, sie waren ganz einfach nicht Teil meiner primären Überlegungen.

Diese Haltung hat sich im Laufe meines Engagements für das Thema nach und nach verändert. Die Bereitschaft zu lernen stand am Anfang. Ich begann das Thema zu befürworten, um schliesslich zu einem überzeugten und aktiven Verteidiger von Veränderungen der Geschlechterbeziehungen zu werden. Könnte es also sein, dass der Anfang eines Gedankens über die Gleichstellung der Geschlechter und seine Verfolgung uns weiterentwickelt, und von einer gleichgültigen Haltung zu einem aktiven Engagements führt? Könnte es sein, dass man nicht als Feminist geboren wird, aber dazu werden kann? Ich übernehme das Postulat von Lamarck über die Entwicklung der Arten, nämlich dass die Funktion das Organ kreiert, und ich kämpfe für eine positive Diskriminierung, damit die Institutionen im Allgemeinen und die DEZA im Speziellen sich intensiv – und warum nicht auch zwangsweise für die Männer – mit der Sensibilisierung und der Weiterbildung in allen Aspekten der Gleichstellung der Geschlechter beschäftigen.

In der Tat neigen wir zu oft dazu, Aktionen zur Gleichstellung der Geschlechter als feministisch zu betrachten. Wir engagierten, bedingungslosen VerteidigerInnen der Deklaration der Menschenrechte, und vor allem ihres ersten Artikels, «Alle Menschen werden frei und gleich an Würde und Rechten geboren», sträuben uns, unseren Kontext und die gesellschaftliche Funktionsweise genau zu überdenken und die jeder und jedem aufgrund des Geschlechts zugeteilten Rollen in Frage zu stellen. Erst am Ende dieser Erneuerung wird die Freiheit und Gleichheit aller wirksam.

Im Rahmen unserer Arbeit bei der DEZA, in der Schweiz oder anderswo, befinden wir uns regelmässig in Kontexten, die geprägt sind von Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten, von welchen Frauen oft stark betroffen sind. Wir können und müssen handeln. Nicht die Diskriminierten und die Opfer müssen ihre Rechte einfordern, sondern wir alle müssen sie ihnen garantieren!

Gender-Bewusstsein macht den Unterschied

Felix Fellmann

10 Jahre Gender-Politik gibt was zu feiern. Das finde ich auch, als einer der mit diesem Thema immer eng verbunden war, einerseits in meinem Master-Studium in Neuseeland, wo ich mich schwerpunktmässig mit diesem spannenden Forschungsgebiet auseinandergesetzt habe und andererseits, weil Gender Equality ganz einfach einer der mächtigsten Faktoren für die Wirkung von Entwicklungsinvestitionen ist.

Als Entwicklungspraktiker habe ich mich während meinen 15 Jahren in der DEZA intensiv für dieses Thema eingesetzt und damit auseinandergesetzt. Dabei ist mir aufgefallen, wie schwierig es war, in den drei Kontexten – Schweiz, Zentral-Amerika, Mongolei, wo ich gearbeitet habe – bei Frauen wie auch bei Männern Engagement und Interesse zu wecken. Ich habe in der Alltagspraxis kaum Leidenschaft für dieses hoch relevante und für die Akteur-

Innen der Entwicklungszusammenarbeit zentrale Thema erlebt. In der EZA dominieren administrative Aufgaben das Geschehen, wodurch Gleichstellungsfragen oft an den Rand gedrängt werden.

Den Durchbruch für ein Mainstreaming, das den Namen verdient, haben wir nur in Zentral-Amerika erreicht. Folgende Elemente schliesslich waren es, die das ermöglicht haben:

- _ Hohe Bereitschaft für das Thema von Seiten des Managements, denn freiwillig passiert leider wenig bis gar nichts! Daher: «Leadership is the key», ein gewisses Mass an Druck und Verpflichtung für alle operationell Mitarbeitenden.

- _ Finanzielle Ressourcen, um einen mehrjährigen Prozess intensiv zu gestalten, und genügend Zeit, um alle operationell tätigen Mitarbeitenden – inklusive ChefInnen – auf ansprechende Art in das Thema einzuführen.

- _ Ein modulares Format, das als Prozess zeitlich nicht limitiert ist, und eine spannende Auswahl von Methoden, die von begeisterten Moderatorinnen und Moderatoren eingesetzt werden; spielerisch angewendete und auf «gesunde Konkurrenz» ausgelegte Methoden fanden speziell Anklang; es darf nie zu abstrakt oder zu langweilig werden.

- _ Es braucht Druck, dass in allen Projekten ein Gender Mainstreaming erfolgt, und dass das Projektmanagement auf Indikatoren fokussiert, die uns über die Veränderungen der Geschlechterbeziehungen Auskunft geben können.

Der vierjährige Prozess begann mit einer Begeisterungsquote von ca. 20 Prozent und stieg im vierten Jahr auf rund 80 Prozent. Die Fähigkeit, sich zu begeistern, war bei Frauen und Männern dieselbe. Wer sich beim Thema auch auf der emotionalen Ebene ansprechen liess, war in der Umsetzung der Entwicklungsprogramme besser. Ganz klar ist, dass das Thema Gleichstellung immer intensiv bearbeitet werden muss – egal wo –, will man nicht zurück in alte stereotype Muster fallen. Ein Zurückfallen wollen und können wir uns als Promotoren und Promotorinnen von integrativer Entwicklung jedoch nicht leisten!

Raum schaffen

Giancarlo de Picciotto

Im Jahr 1995 verfügte der bolivianische Präsident die administrative Dezentralisierung und die Bereitstellung eines gut bestückten Bankkontos für die Stadtverwaltungen. Aber die Entscheide über die Verwendung dieses Geldsegens müssten demokratisch gefällt werden, also unter Einbezug der Frauen. Dies zu einem Zeitpunkt, als Studien, Ansätze, Forderungen und Pläne für die Integration der Gender-Dimension in die Entwicklungszusammenarbeit reichlich vorhanden waren, aber nicht viel mehr produzierten als Aussagen wie «du weisst schon, es ist schwierig, die ganze Welt verändert sich, es braucht halt Zeit».

ProRural, eine bolivianische NGO, moderierte Veranstaltungen über Verhandlungen zwischen den Frauen und Männern in den Dörfern des Altiplano. Zuerst alle zusammen auf dem Dorfplatz (die Frauen auf der einen und die Männer auf der anderen Seite), dann eine Gruppendebatte (ja, die Männer unter sich und die Frauen unter sich), und zum Schluss eine Verhandlung, in der die konkreten, messbaren Resultate – smart, nicht? – herausgearbeitet werden sollten. 20 Jahre später begleitet mich diese Erfahrung noch immer: einen Raum schaffen, in dem alle Stimmen gehört werden, wo alle Entscheide im Interesse der Mehrheit gefällt werden und dabei die Einzelnen nicht untergehen. Dies ist nun in mir verankert. Im Büro, im Austausch mit unseren PartnerInnen, im Dialog mit meiner Partnerin.

Einsichten in Orte des Empowerments

Adrian Maître

Was ist mir eingefallen, als mich Annemarie Sancar gefragt hat, ob ich etwas über Gender schreiben könnte? Ich dachte zurück an einige Stationen in meiner Arbeit und erinnerte mich an Folgendes:

Cusco 1988. Mit Justino Currasco, einem jungen Quechua-Bauern im Valle Sagrado de los Incas, hatten wir einen Tag zuvor vereinbart, in diesem Acker heute ein agronomisches Experiment mit Mais und Bohnen einzurichten. Wir – ein peruanischer Agronom, zwei Techniker von der Forschungsstation «Los Andenes», ich als Expert Asocié – fuhren mit unserem Pickup bis an den Rand des Ackers, um die Arbeiten aufzunehmen. Da kam Justino auf uns zu und sagte in aller Ruhe, dass wir den Versuch nicht einrichten können, denn seine Frau beabsichtige, in diesem Acker Quinoa anzubauen. Wir könnten den Versuch ja nächstes Jahr durchführen.

Für Justino war die Meinungsänderung nichts Besonderes, auch nicht, dass er seine gemachte Vereinbarung widerrufen musste. Für meine peruanischen Kollegen war das Vorkommnis gleichfalls nicht überraschend, obwohl sie selber kaum je zugegeben hätten, dass eine ihrer Meinungsänderungen durch ein Gespräch mit ihrer Frau zustande gekommen war. Die campesinos und campesinas quechua tragen gemeinsam die Verantwortung für die Familienwirtschaft, auch wenn die «Sprecher» nach aussen die Männer sind.

Cusco 1989. Genoveva Rodríguez Huamán, eine Witwe aus demselben Weiler wie Justino, war verunsichert. Ihre Söhne rieten ihr ab, die alten Bohnensorten, von denen sie akribisch Saatgut aufbewahrte, weiter anzubauen. Es gäbe keinen Lohn für diese Arbeit, diese Sorten seien auf dem Markt nicht nachgefragt und essen könne man die kommerziellen Sorten ja auch. Eine gute Fügung war, dass Genoveva dann Miriam Gamarra, eine Biologin aus Cusco, traf. Miriam war an alten Landsorten und bäuerlicher Auskunft zu Wildsorten interessiert. Sie erzählte mir von Genoveva und wir besuchten sie gemeinsam. Genoveva war sichtlich bewegt und stolz, dass nebst der *ingeniera* nun auch ein *gringo* mit ihr über ihr altes Saatgut sprach und entschied, das Saatgut wieder anzubauen und zu erneuern.

An vielen Orten kleinbäuerlicher Landwirtschaft (weltweit) hüten Frauen Saatgut und sind, nebst den Männern, gute Auskunftspersonen bei Fragen zu Eigenschaften der Sorten. Altes Saatgut aufzubewahren ist nach allem, was wir wissen, eine weise Entscheidung. Es gelegentlich zu erneuern auch. Ich war beeindruckt davon, die weise Genoveva Rodríguez Huamán aus dem Weiler Macai kennengelernt zu haben und werde sie nie vergessen. Aus Bauernwissen wurde für mich Bäuerinnenwissen.

San Gil (Kolumbien) 1992. Mehrere tausend Bauernfamilien haben ihre Produktion an veränderte Marktbedingungen angepasst. Die Tabakankäufe der ortsansässigen Industrie gingen zurück. Ein Händler hat aus Medellín Bohnen mitgebracht und Bauern gefragt, ob sie diese nicht anbauen könnten. Jemand experimentierte mit Hühnermist für Anbau und Bodenverbesserung. Es funktionierte. Plötzlich konn-

ten rund 3000 Hektaren zuvor nie angebautes Land für die Bohnenproduktion genutzt werden. Der Preis für die Bohnen war gut, in einem Jahr konnte zweimal angebaut werden. Eine Art «bean rush» setzte ein. Nun wurde aber die Arbeitskraft knapp. Sie war der eigentlich verknappte Faktor – nicht Land, nicht Kredit, nicht Saatgut. Da entdeckten die jungen, noch unverheirateten Frauen eine Gelegenheit: den Bohnenanbau. Das Modell war, zu den gleichen Bedingungen wie die Männer Land zu pachten, Kredit in der örtlichen Genossenschaft aufzunehmen, Betriebsmittel zu kaufen und ... Traktorstunden zu bezahlen sowie Arbeitskräfte für Saat, Jäten und Ernten. Aber welche Arbeitskräfte? Diejenigen ihrer Brüder, Schwäger, Cousins, Nachbarn. Über den Reingewinn (Verkaufserlös abzüglich Kredit und Pachtzins) konnten die jungen Frauen – soweit ich feststellen konnte – selber verfügen. Laut Berichten wurde der Gewinn für Bildungsausgaben, schöne Kleider (sic!), Reisen, CD-Player etc. ausgegeben. Bildungsausgaben sowie Sparrücklagen in der Genossenschaft waren jedoch die Favoriten für die Verwendung.

Aufgrund wirtschaftlicher Möglichkeiten und Zwänge kommt schnell Bewegung in ein Rollenmodell, das über eine gewisse Zeit stabil war. Junge Frauen machen nicht mehr nur Haushaltsarbeit und landwirtschaftliche Hilfsarbeit, sondern werden Unternehmerinnen, die Entscheide treffen und männliche Arbeitskräfte anstellen. Das gesellschaftliche Umfeld akzeptiert dies völlig. Aber wenn ich einen Hof besuchte und nach Umständen des Bohnenanbaus fragte, kam von den Frauen immer noch die Antwort, dass der Mann/Vater/Bruder nicht da sei und dass er über diese Dinge Bescheid wisse, nicht aber sie selbst...

Chinandega (Nicaragua) 2003. Mit Unterstützung der DEZA hat eine in der Region tätige NGO Trinkwassersysteme eingerichtet. Vieles war gut geplant und berechnet, so auch der familiäre Trinkwasserbedarf und die erforderliche Wassermenge. Am Tag der Einweihung der Systeme war auch der häusliche Gemüse- und Früchtgarten herausgeputzt und flächenmässig deutlich erweitert. Trinkwasser? Ja, aber für die Frauen dient es auch der Kleinbewässerung. Die Familiengärten, ums Haus herum angelegt, können sicher und intensiv bewirtschaftet werden und sind dankbar für zusätzliches Wasser. Sie sind ein Kernelement der «Economía de patio», welche im ländlichen Nicaragua von den Frauen betrieben wird, ein kleines, aber über das ganze Jahr verteiltes Einkommen ermöglicht und stetig einen Teil des Haushaltsbedarfs abdeckt. Es gelingt den Frauen, ihre Männer für gewisse Arbeiten (Hacken, Jäten) zu mobilisieren. Die ganze übrige Arbeit wird von ihnen selbst geleistet.

Die «Economía de patio» ist keine spektakuläre Entdeckung, aber sie ist gleichwohl fundamental für die ländlichen Familien. Und sie ist Ausdruck der wirtschaftlichen Rolle der Frau. Sie ist ein sehr sichtbares Zeichen der unsichtbaren Rolle der Frau. Als Entwicklungsagentur streben wir an, dass Frauen mindestens

gleich viel von Entwicklungsvorhaben profitieren wie Männer. Wir setzen unser Ziel vielleicht nicht überall genügend um. In Chinandega haben es die Frauen selbst an die Hand genommen.

Bern, Lateinamerikasektion, 2003 bis 2007. Die Sektion hatte als vier Hauptziele Armutsreduktion, Empowerment, Nachhaltigkeit und Gender Equality definiert. Als Teil des Monitorings der damaligen Regionalstrategie war vorgesehen, dass in allen Evaluationen eine Aussage zu jedem dieser Aspekte gemacht wird und sodann eine Metaanalyse stattfindet. Ich habe damals alle Berichte angeschaut, insgesamt vielleicht 60. An Einzelnes erinnere ich mich nicht mehr. Hingegen war der Tenor über beinahe die ganze Periode folgender: Es wären keine geschlechterdifferenzierten Wirkungsaussagen möglich, weil das Projekt zu neu sei, der Gender-Ansatz noch verstärkt werden müsse, Wirkungsaussagen nicht einfach zu machen seien, es kein entsprechendes Monitoring oder eine Beschreibung der Ausgangssituation gäbe etc. Aussagen zum Einbezug von Frauen im Projektteam, auf Ebene der Bevölkerung, zur Anwendung differenzierter Instrumente (Ausbildung, Zugang zu Dienstleistungen), waren hingegen möglich.

Verschiedene Punkte tauchten in der Diskussion auf. Ein zielführender Umgang mit Gender braucht einen Plan und Ressourcen; einige KollegInnen der Sektion, zum Beispiel Ursula Läubli, haben sich dafür eingesetzt. Eine Evaluation konnte wenig anrichten bezüglich Wirkungsaussage, wenn das Thema nicht schon in Plan, Umsetzung und Monitoring des Projektes verankert war. Die omnipräsente und beredte Abwehr von Wirkungserhebung war vielleicht auch Ausdruck des Unbehagens, dass, wenn keine Wirkung aufgezeigt werden könnte, dieses als Management-Ver sagen aufgenommen würde, mit all den negativen Folgen. Gleichwohl war vielen bewusst, dass gute und nachteilige Veränderungen für Frauen und Männer stattfanden, aus verschiedenen Gründen sicher, dass dabei aber auch Annahmen gemacht werden konnten und mussten, inwiefern die DEZA-Vorhaben dies beeinflussen. Daher führt an einem Monitoring und an einer periodischen Einschätzung der genderdifferenzierten Wirkungen kein Weg vorbei.

Die Auseinandersetzung mit gender-differenzierten Wirkungen ist ein Lehrstück für den allgemeinen Umgang mit Wirkung und macht Qualität in den Programmen der ganzen EZA aus: Sicht auf die Bevölkerung und auf Organisation, kumulative Erhebung von Wirkung über die Zeit, differenzierte Sicht auf Veränderungen, Erfassen von Elementen, die steuerungsrelevant sind für unsere Programme, Erkenntnisse bezüglich der Komplexität der Wirkung. Wir tun dies, um zu positiver Veränderung beizutragen, Gleichstellung zu fördern und Gender-Ungerechtigkeit einzudämmen. Das ist ein riesiger Anspruch. Darum halten wir die Energie, zu Gleichstellung beizutragen, noch lange aufrecht.

Latrinenputzerinnen – Diskriminierung setzt sich fort

Philippe Besson

dünne Bretter, Kessel und mit Sacktuch ausgelegte Körbe verwendet, die dann auf dem Kopf getragen werden.

Als ich den Film im Jahr 2000 sah, war ich völlig sprachlos. In Bangladesh, wo ich von 1994 bis 1999 wohnte, hatten wir versucht, Gender-Analyse in unsere Programme und die Interaktionen mit den lokalen PartnerInnen einzuführen. Wir prüften, wie wir Frauen durch Mikrofinanzierung oder soziale Forstwirtschaft stärken könnten.

Aber dies war etwas anderes: Es gibt eine Szene im Film, wo eine Frau aus einer hohen Kaste erklärt, warum es nur natürlich ist, dass «bhangis», wie sie genannt werden, ihre Latrine putzen. Später erklärt ein Dalit-Ehemann, wie er seine frisch angetraute Ehefrau zum Latrinenputzdienst zwang. Das manuelle Putzen von Latrinen ist die Geschichte einer fortgesetzten Diskriminierung mit einem Gender-Element: «Bhangi»-Ehefrauen werden von Männern zum Latrinenputzen gezwungen, die Männer kompensieren ihre eigene Demütigung, indem sie ihre Frauen demütigen. Aber es gibt auch Frauen aus hohen Kasten, die selber auf die eine oder andere Art diskriminiert werden, sie zeigen aber keinerlei Anzeichen einer Reflexion darüber, was sie anderen Frauen antun. Kein Funke von Solidarität oder Mitgefühl!

Ich kenne das Argument, dass sich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts grundsätzlich von anderen – ausschliesslich sozialen – Diskriminierungsarten unterscheidet. Aber ehrlich, an dem Tag, als ich den Film sah, war ich überzeugt, dass beide Geschlechter zum Übelsten und zum Besten fähig sind, je nachdem, wo sie sich gerade auf der sozialen Leiter befinden, wie sie sozialisiert wurden. Was mich nach dem Film vor der völligen Verzweiflung gerettet hat war, dass die interviewten «bhangi»-Frauen tatsächlich eine Art schwarzen Humor besitzen; sie sind gescheit, beeindruckend und analysieren ihre Situation sehr gut. Sie werden jede Gelegenheit packen, die sich ihnen bieten wird!

«Lesser Humans»* ist ein Video über das manuelle Putzen von Latrinen aus dem Jahr 1998. Der Produzent ist Stalin K, ein Menschenrechtsaktivist. Er ist Co-Gründer von DRISHTI-Media, Arts and Human Rights, und Vorsitzender des Community Radio Forum-India.

Das manuelle Putzen von Latrinen ist eine kastenspezifische und vererbte Tätigkeit für Dalits, die vornehmlich mit Zwangsarbeit verbunden ist; sie wurde in Indien 1993 offiziell abgeschafft, aber die Praxis ist noch tief verwurzelt. Schätzungsweise 1,3 Millionen Dalits in Indien, hauptsächlich Frauen, verdienen ihren Lebensunterhalt mit dem Putzen von Latrinen – «scavenger»** ein Begriff, der das Entfernen von menschlichen Exkrementen aus trockenen Toiletten und der Kanalisation beschreibt. Um die Arbeit auszuführen, werden einfache Hilfsmittel wie

* <http://video.ahrchk.net/lesser-humans.html>

** Anm. d. Übers: «scavenger» ist wörtlich übersetzt ein Strassenkehrer, aber auch ein Aasfresser und Plünderer.

«Wir interessieren uns nicht für den Durchschnitt...»

Peter Sulzer

«Wir interessieren uns nicht für den Durchschnitt, wir interessieren uns für Sie.» Dieser Slogan einer Schweizer Krankenkasse bringt für mich die Hauptleistung der DEZA-Gender-Politik auf den Punkt. Wirksame Armutsbekämpfung kann nicht auf der Ebene des Durchschnitts bleiben, sondern muss sich stets fragen, wie sie auf die Ebene jedes einzelnen Individuums wirkt. Armut betrifft nicht den Durchschnitt. Von Armut betroffen ist in erster Linie der einzelne Mensch. Sie ist in der Regel die Folge von Diskriminierung und ungleichen Chancen zur individuellen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Entwicklung. Genau darauf zielt die DEZA-Gender-Politik ab. Sie verpflichtet alle Mitarbeitenden der DEZA, genau hinzuschauen und sich auch zu fragen, weshalb zwei Drittel der Armen Frauen sind. Wir müssen die jeweiligen Machtverhältnisse zwischen Frau und Mann, reich und arm hinterfragen und genau beobachten, wer in welcher Art und Weise von den Projekten der DEZA profitiert. Die konsequente Einforderung der Prinzipien der Gender-Politik hat dadurch in den letzten 10 Jahren wesentlich zur Wirksamkeit unserer Armutsbekämpfung beigetragen!

«Zuerst an der eigenen Nase nehmen...»

Peter Tschumi

«Gender equality is about the equal enjoyment by women and men of socially valued goods, opportunities, resources and rewards with the aim that life chances of women and men became and remain equal. This calls for gender awareness in analysis and measures for mainstreaming in all interventions, for sex-disaggregated outcomes...», trug anlässlich eines Workshops für unsere neue Myanmar-Landesstrategie eine junge Mitarbeiterin selbstbewusst vor. Ihr Vortrag wird von den Teilnehmenden mit Applaus und wohlwollenden Voten quittiert.

Ich bin erstaunt, mit welcher institutionell eingespielten Routine die Mitarbeitenden mit der Thematik umgehen. Selbst mein kritisches Nachfragen nach möglichen Schwierigkeiten in der Umsetzung wird fast einhellig mit «there are inequalities in our society, but we have no problem to request and impose to our partners and we will get the information» beantwortet.

Na gut, das theoretische Wissen, wie mit der Thematik umzugehen sei, ist anscheinend vorhanden – doch meine *uneasy feelings* bleiben: Erstens, weil ich auch hier in Myanmar sehe, wie ungenügend unsere Monitoring-Daten aus den Projekten sind und zweitens, weil ich weiss, dass Gender-Ungleichheiten nicht mit Fachwissen alleine angegangen werden können, sondern eben auch Änderungen in der persönlichen Haltung bedürfen. Sind wir diesbezüglich so weit wie es unsere institutionellen Werte und Ziele uns vorgeben? Kaum, denke ich, wenn ich das tägliche Tun und Lassen in unserem Büro in Myanmar beobachte und reflektiere. Beharrliches, bewusstes Dranbleiben und Weiterarbeiten bleibt wichtig. Als leitende Person selber ein Vorbild sein ist wohl ebenso oder vielleicht noch relevanter und auf die Länge wirksamer, als das «Predigen» des Fachwissens und Kontrollieren von stichhaltigen Projektdokumenten – ich muss mich also auch weiterhin zuerst an meiner eigenen Nase nehmen.







Institutionelle Veränderungen und Erfahrungen

Geschlechtergerechte Entwicklungszusammenarbeit – eine permanente Herausforderung

Annemarie Sancar

2003 wurde die neue Gender-Politik der DEZA publiziert. Darin wurde u.a. Folgendes festgestellt: «Die ungleichen Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen und ihre ungleiche Beteiligung an Entscheidungen gehören zu den strukturellen Ursachen sozialer und politischer Instabilität, die zu Armut führen. Der Abbau des Ungleichgewichts zwischen den Geschlechtern kann deshalb entscheidend zu sozialer Gerechtigkeit und nachhaltiger Entwicklung beitragen» (Gender-Politik 2003, S. 3). Die Gleichstellung der Geschlechter ist in der Schweizer Gesetzgebung auf allen Ebenen festgeschrieben. Die DEZA kann ihren Gesetzesauftrag nur erfüllen, wenn die Gleichstellung der Geschlechter ein tragendes Prinzip und ein Ziel aller Interventionen ist. Die gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen und Männern trägt ebenso zu einer nachhaltigen Entwicklung bei wie eine gender-gerechte Ausgabenpolitik.

Letzteres entspricht einer der Massnahmen des auf die 4. UNO-Weltfrauenkonferenz von Beijing (1995) zurückgehenden Nationalen Aktionsplans. Dieser empfiehlt, abzuklären inwieweit die öffentlichen Gelder den Frauen zu Gute kommen und welche Massnahmen getroffen werden können, damit Frauen gleichen Zugang zu den öffentlichen Mitteln erhalten. Denn der Zugang der Frauen zu finanziellen Ressourcen spielt eine Schlüsselrolle, so die Begründung. In der Schweiz leisten die Frauen mit ihrer unbezahlten Arbeit im Haushalt einen jährlichen Beitrag im Wert von rund 50 Milliarden Franken. Trotzdem werden Forderungen der Frauen, welche Auswirkungen auf die staatlichen Budgets haben, noch immer mit dem Kostenargument zurückgewiesen. «Die Transparenz bezüglich der Verwendung der öffentlichen Mittel durch und für Frauen, respektive Männer, ist eine wichtige Vorbedingung für gleichen Zugang zu finanziellen Ressourcen, der

am besten über nicht-diskriminierende Staatsbudgets gewährleistet werden kann.» (Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 1999).

Die DEZA lancierte 2005 eine Gender-Budget-Initiative, mit der nun die eigenen Programmausgaben auf die geschlechterspezifischen Auswirkungen hin analysiert werden. Der jährliche Fortschrittsbericht gibt regelmässig Auskunft, wie gender-sensibel die Projekte geplant und umgesetzt werden. Das Gender-Netz diskutiert den Bericht vor, identifiziert Schwachpunkte sowie Massnahmen. Projekte, welche die lokale Wirtschaft stimulieren und dabei auch den Frauen Chancen zur Teilnahme auf dem Arbeitsmarkt oder in einer Wertschöpfungskette bieten sollen, müssen langfristig immer auch die zeitliche Belastung der Frauen beobachten und wenn nötig unterstützende Massnahmen im Bereich der Pflege- und Sorgearbeit sowie bei Infrastrukturerleichterungen unterstützen. Es ist bekannt, dass Zeit eine knappe Ressource sein kann, dass Frauen zwar gerne einer Erwerbsarbeit nachgehen, dennoch aber in letzter Instanz für Ernährung, Pflege und Betreuung der Kinder und älteren Haushaltsmitglieder verantwortlich gemacht werden, dass Frauen von jedem Abbau öffentlicher Dienstleistungen im Gesundheits- und Bildungsbereich stärker betroffen sind und der Abbau von öffentlichen Dienstleistungen gerade bei einkommensschwachen Haushalten die Armut verstärkt. Es fehlt jedoch am Mut zur Umsetzung, am politischen Willen, sich auch gegen die breite Masse für bessere Bedingungen in der Care-Ökonomie einzusetzen. Gender Mainstreaming hat viel gebracht, doch ändern sich mit diesem Instrument die strukturellen Verhältnisse, welche besonders den in prekären Situationen verharrenden Frauen das Leben schwer machen, wenig. Heute ist klar, dass Wirtschaftswachstum viele Frauen in ihren Rechten stärkt. Dies führt aber nicht automatisch zu mehr Gleichstellung, denn dazu müsste sich die Verteilung von Geld und Arbeit insbesondere auch der unbezahlten Care-Arbeit ändern.

Die DEZA hat immer wieder gute Entwicklungen angestossen, indem sie einen breiten Blick ermöglichte, der Sektoren übergreifend nach den Ursachen von Ungleichheiten fragte. Rückschlüsse gibt es immer wieder und darum ist Gender Mainstreaming nie am Ziel, denn Geschlecht ist wohl die am meisten verbreitete Kategorie des Ausschlusses und der Ungleichbehandlung. 10 Jahre gewissenhafte Umsetzung der DEZA-Gender-Politik hat viel bewirkt, im Gender-Netz hat sich erworbenes Wissen verankert und der Erfahrungsaustausch hat zu einer gender-sensiblen Gemeinschaft geführt. Auf dieser Basis wird die DEZA weiterhin die Idee der Politik leben, nämlich die Gleichstellung von Frauen und Männern als Kernaufgabe ihres Auftrags wahrzunehmen und diese entsprechend ernsthaft auch umzusetzen.

Geschlechtergleichstellung – wo stehen wir?

Vier Frauen in der DEZA tauschen sich aus

Annemarie Sancar
im Gespräch mit
Marylaure Crettaz
Lisa Magnollay
Alexandra Sagarra
Nathalie Wyser

Wo bleibt die Einsicht, dass Gender-Fragen nur dann angegangen werden können, wenn gute Informationen über Frauen und Männer vorhanden sind? Warum ist es so schwierig zu vermitteln, dass die systematische Umsetzung der Gender-Politik auch zu besseren Ergebnissen und einer erhöhten Wirkung unserer Interventionen führt? Was steht dem Anspruch im Wege, die Zielsetzungen auf gute Gender-Analysen und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu beziehen? Es fehlt an Systematik, oft auch an Wissen. Oder handelt es sich um eine Ermüdungserscheinung, im Sinne von «viele Jahre Gender Mainstreaming ohne Erfolg»? Vielleicht fühlen sich die Männer nach wie vor zu wenig angesprochen, vielleicht liegt es auch daran, dass man mit der Gender-Brille so viele komplexe Zusammenhänge ans Licht bringt, dass man davor zurückschreckt.

Oft bleibt das Verständnis von Gender, von geschlechterspezifischer Gleichstellung zu abstrakt, zu ideologisch und zu wenig auf die Relevanz der Wirksamkeit bezogen. Denn eigentlich ist es doch so, dass der volkswirtschaftliche Nutzen grösser ist, wenn Frauen und Männer gleichgestellt sind. Gleichstellung dient einer ausgewogenen gesellschaftlichen Entwicklung. Doch es fehlt an Wissen, an einer qualitativen Reflexion der Verhältnisse, dessen was Gleichstellung bedeutet und was sich verändert wenn wir da weiterkommen. Umso wichtiger ist es, gute Daten zu erheben, zu verstehen was dahinter steckt und Aktionen danach auszurichten. Die Reflexion ist allerdings viel zu wenig umfassend. Denn eigentlich gibt es ja viele Daten, doch die Verknüpfung wird nicht hergestellt. Es fehlt an Übung. Gender-Projekte können nützlich sein, denn da ist man gezwungen, geschlechterspezifische Realitäten zu verstehen. Wir müssen uns aber dann in Acht nehmen, wenn wir Frauen als Schlüsselpersonen, als «Tür» zu einer Gemeinde, einer Gruppe nutzen. Oft ist es einfacher, über Frauen zu Informationen zu kommen;

sie haben viel Alltagswissen und beschreiben oft genauer was passiert als die Männer. Gerade dies kann aber zu einer Falle werden, dann nämlich, wenn wir damit den Frauen noch mehr Last aufbürden, ihnen die kostbare Zeit stehlen, die sie für Sorgearbeit, für die Selbstversorgung, für die Erziehung der Kinder dringend brauchen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Gender-Projekte uns zwingen, mit lokalen Organisationen zu arbeiten, die sich in ihrer Gesellschaft für Gleichheit zwischen Mann und Frau einsetzen. Die Einsichten, welche durch diese Art von Projekten generiert werden, geben uns tiefe Einblicke und Erkenntnisse über die geschlechterspezifischen Machtverhältnisse vor Ort. Diese Erkenntnisse verbessern die Qualität und Wirksamkeit aller unserer Projekte. Bezüglich der betrieblichen Gleichstellung wurde bestimmt einiges erreicht, zum Beispiel die Flexibilität mit der Arbeitszeit und den Arbeitsmodellen. Wir müssen aber klarer kommunizieren was es bringt, denn nach wie vor sind es vor allem die Frauen, die Teilzeitarbeit machen oder einen Tag von zu Hause aus arbeiten. Männer müssten dies auch tun. Mit dieser Flexibilität kann die Organisation auch die Diversität von Lebensverhältnissen fördern, sodass es zu einer Normalität wird, dass Frauen wie Männer ihre beruflichen und ausserberuflichen Verpflichtungen zu ihrer vollen Zufriedenheit kombinieren. Ohne die Pionierarbeit unserer Vorgängerinnen, wären wir nicht da, wo wir jetzt sind. Sie haben viel erreicht, wovon nun unsere Generation profitiert. Jetzt gilt es, weiterzugehen. Es gibt noch einiges zu verbessern, und die verbleibenden Herausforderungen – auch struktureller Natur – müssen von Frauen und Männern gemeinsam gelöst werden. Wichtig ist, dass sich Männer genauso beteiligen, dass sie sich auch andere Arbeitszeitmodelle, andere Ziele setzen und sich nicht scheuen, Gender-Expertise zu verbreiten. Wir brauchen neue Formen, eine neue Frische, mehr Arbeit mit den Männern, als Partner, als Informanten über den Alltag von Frauen und Männer, über die Geschlechterverhältnisse, wie sie den Kontext jeweils prägen. Das kann im Feld sein, es kann aber auch in der Organisation und Familie sein. Da bleibt noch einiges zu tun. Wir bleiben dran!

Gender-Wissen als Ressource

Eine Expertin aus Bénin berichtet

**Yvette Onibon
Doubogan**

Ich hatte zehn Jahre in einem Büro gearbeitet, welches auf Dezentralisierung und Marktanalysen in der Region Südwest-Afrika spezialisiert war. Ich erwarb Gender-Kompetenzen in der Forschung, habe mich aber immer gefragt, was die Politik mit unseren Forschungsergebnissen macht. Ich hatte das Gefühl, eine unvollendete Arbeit zu tun, was mich dann zum Handeln bewog. So ergriff ich die Gelegenheit, als das Kooperationsbüro der Schweiz in Bénin einheimisches Personal suchte. Ich kam über das Thema Gender rein, hatte aber die Möglichkeit, in verschiedenen Bereichen der Entwicklungszusammenarbeit zu arbeiten und neue Erkenntnisse zu erwerben. Die Jahre, die ich bei der DEZA verbracht habe, die Arbeit zur Umsetzung der DEZA-Gender-Politik haben mich überzeugt, dass Gleichstellung zwischen Mann und Frau in Entwicklungsprozessen die Lebensbedingungen der Haushalte nachhaltig verbessert und somit zur Armutreduktion beiträgt.

Ich war 2002 bereits an der Erarbeitung der DEZA-Gender-Politik als Mitarbeiterin des Kooperationsbüros beteiligt. Wir sollten möglichst flexibel und kontextbezogen sein und vor allem die lokalen PartnerInnen einbeziehen, um Ansätze und Instrumente zu entwickeln, die den grossen Herausforderungen in der Förderung der Gleichstellung genügen würden. Bis 2003 setzten wir uns für angepasste Bedingungen ein, damit die wirkungsvolle Umsetzung der Gender-Politik überhaupt möglich wurde. Diesen Prozess starteten wir mit Gender-Training für unser Personal und dasjenige der Partner, mit zwei wichtigen Ergebnissen: Zum einen entstand so ein gemeinsames Verständnis vom Gender-Konzept und von den Anwendungsschritten in der Arbeit. Zum anderen wuchs bei allen, die in Projekten arbeiten, die Sensibilität für die Notwendigkeit, Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu verringern.

Darauf entwickelten wir die strategischen Linien, um an die Herausforderungen in Bereichen wie Ausbildung der Mädchen und Frauen, Handwerk, Landwirtschaft, Kommunikation, Dezentralisierung

heranzugehen. Die Instrumente der Umsetzung wurden jeweils den kontextspezifischen Besonderheiten betreffend Gleichstellung angepasst. Drei Aspekte standen dabei im Zentrum: Gender soll als Querschnittsthema überall angewendet werden. Es braucht aber auch spezifische Aktionen wenn die Ungleichheiten gross sind, gerade was die Ausbildung der Mädchen, die Beteiligung der Frauen in Entscheidungsprozessen oder ihr Analphabetismus betrifft. Schliesslich brauchte es politischen Dialog auf allen Ebenen, um den Herausforderungen der Entwicklungszusammenarbeit genügen zu können. Während meiner Funktion als Koordinatorin der Gender-Gruppe der Westafrika-Abteilung der DEZA hatte ich die Gelegenheit, die verschiedenen Gender-Strategien zu vergleichen. Überhaupt war diese Gruppe eine Nische, wo wir zusammen lernen, Erfahrungen austauschen und unsere Ideen weiterentwickeln konnten.

2010 zogen wir Bilanz und konnten feststellen, dass sich die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Handwerk und lokale Gouvernanz verringert haben. Die DEZA hat sich auch engagiert für mehr rechtliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf nationaler Ebene, für die Integration der Gender-Aspekte in die Länderstrategien der landesweiten und sektoriellen Armutsbekämpfung. Viele Herausforderungen blieben bestehen. Viele Fragen blieben im Raum. Wie können wir die Wirkung unserer Aktionen in Hinblick auf die Verringerung der Ungleichheiten qualitativ und quantitativ erfassen? Welchen Einfluss haben diese Veränderungen auf die sozialen Paradigmen, welche die Beziehungen zwischen Frauen und Männern bestimmen? Verändert sich der Status der Frauen mit dem Zugang zu Ausbildung tatsächlich? Was bringt ihnen die wirtschaftliche Unabhängigkeit effektiv? Welche realen Einflüsse haben die Frauen auf nationale und lokale Politiken hinsichtlich Gleichstellung, wenn sie an Entscheidungsprozessen teilnehmen?

Drei grundlegende Dinge habe ich während meiner Arbeit bei der DEZA gelernt. Die Umsetzung der Gender-Politik hängt zum einen vom Engagement der Leitung eines Kooperationsbüros ab, von der Bereitschaft, zu delegieren und die nötigen Mittel zur Verfügung zu stellen, damit dieser Ansatz auch wirklich zur Anwendung kommen kann. Es ist zweitens zentral, Gender im Kontext zu verstehen, gestützt auf wie die Menschen, die von den Projekten profitieren sollen, leben, auf ihre Schwierigkeiten und Erfahrungen. Der soziale Kontext, wirtschaftliche und politische Verhältnisse, in denen wir arbeiten, sind die Referenzrahmen und es ist wichtig, Aktionen gemeinsam durchzuführen. Schliesslich ist mir bewusst geworden, wie nötig die Zusammenarbeit zwischen Partnern, verschiedenen Entwicklungsakteuren, der Regierungsstellen und lokalen Gruppen ist, um zu vermeiden, dass Doppelspurigkeiten entstehen oder Interventionen in den Gemeinden Konflikte verursachen anstatt zur Verbesserung der Lebensbedingungen beitragen.

Gleichstellung der Geschlechter in der DEZA – ein langer Weg

Chrystel Ferret
in Zusammenarbeit
mit Anne Zwahlen und
Françoise Lieberherr

Ende der 1980er Jahre entschied sich die DEZA, mehr gegen die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern zu unternehmen. Die Entwicklungszusammenarbeit war damals von zwei Strömungen geprägt: Auf der einen Seite dem aus der europäischen Frauenbewegung hervorgegangenen Ansatz «Women in Development» (WID), der sich vor allem über die Frauenrechtskonvention artikuliert, auf der andern Seite dem in den USA entwickelten Ansatz «Gender and Development» (GAD), der die Beziehungen zwischen den Geschlechtern ins Zentrum der Gleichstellungsfrage stellte. Die DEZA entschied sich für ein auf letzterem beruhenden Konzept mit dem Ziel, mittels einer Strategie diese Frage in alle Aktivitäten der Organisation zu integrieren: eine gemischte Arbeitsgruppe, interne Weiterbildungen, Konzeptentwicklung und schliesslich sektorielle Unterstützung, um die Programme auf die Reduktion der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auszurichten. Das erste Referenzdokument wurde 1993 verabschiedet, ein kleiner Flyer von vier Seiten, violette Schrift auf grauem Papier, mit dem Titel «Für eine ausgewogene Entwicklung zwischen Frauen und Männer». Dieser Titel wurde vom damaligen Direktor vorgeschlagen, weil man den Begriff der Gleichstellung vermeiden wollte; er sollte unverfänglich sein, nicht provokativ und dennoch genau. Zudem sollte das Dokument kurz sein, damit es auch gelesen würde – sowohl von den Neugierigsten als auch von den Skeptischsten unter uns. Es zeichnete die groben Linien des Gender-Konzepts, das sich auf die Prinzipien und Werte der DEZA-Arbeit und ihre Identität bezog.

Zehn Jahre später, anfangs 2000, gab es immer noch interne Weiterbildungen, doch die Umsetzung in den Programmen kam nur langsam voran. Das Thema war politisch korrekt geworden und niemand wagte es mehr, den Ansatz offen zu kritisieren. «Kopieren-Einfügen» wird bald omnipräsent; alle Dokumente enthalten einen Satz zu Gender und dessen Bedeutung, doch selten gibt es Informationen, was das konkret heissen würde. Es war auch klar, dass das Thema nur eine Handvoll engagierter Leute in

der DEZA vorwärts brachten – vor allem Frauen – und glücklicherweise auch einige Männer. Doch die Frage, wie genau die Gleichstellung von Frauen und Männern von der Planung bis zum Ergebnisbericht gefördert werden sollte, blieb virulent. Aufgrund all der Schwierigkeiten war die Versuchung gross, die Frage ganz beiseite zu lassen und sich hinter Begriffen wie «der Wahl der PartnerInnen» oder dem «kulturellen Kontext» zu verstecken.

Die Mitarbeitenden und PartnerInnen brauchten Mittel, um auf diese Fragen zu reagieren. Das war schliesslich der Grund, warum man sich zur Erarbeitung der Instrumentenkiste «Gleichstellung in der Praxis» entschloss: Einfach, konkret, eine Antwort auf alle Fragen und auf allen Ebenen. Dabei konnte die DEZA auf die fachlichen und methodischen Kompetenzen der Gender-Expertinnen von der Development Planning Unit des London University College zurückgreifen.

Die Redaktion des Leitfadens bot auch Gelegenheit dazu, die Prinzipien zur Förderung der Gleichstellung sowohl institutionell als auch operationell erneut zu bekräftigen und zu präzisieren. 2003 wurde das zweite strategische Dokument, die «Gender-Politik» publiziert. Mit dieser Politik gelang ein weiterer Durchbruch, denn damit konnte die Verantwortung für die Umsetzung der Gender-Politik festgeschrieben werden. Die dafür zuständig erklärten Stellen sind also seit zehn Jahren verpflichtet, regelmässig über ihre Aktionen zugunsten der Gleichstellung der Geschlechter Bericht zu erstatten.

Im Juni 2003 organisierte die DEZA für die Lancierung der Gender-Politik eine Begegnung, ein Gender-face-to-face, an dem sich gegen 50 Personen aus der Zentrale und gegen 20 aus dem Feld versammelten. Die Vielfalt der versammelten Erfahrungen brachte eine enorme Energie zutage und gleichzeitig aber auch dieselbe immer wiederkehrende Schwierigkeit, wie ein Thema zu verteidigen sei, das kaum Wertschätzung erfährt. So war der Vertreter aus Bhutan denn auch einer der wenigen Männer... und er trug einen Rock.

An der öffentlichen Veranstaltung am Ende dieses Treffens, lancierte Alt-Bundesrätin und damalige Departementsvorsteherin Micheline Calmy-Rey die DEZA-Gender-Politik offiziell. Gewissenhaft bereiteten wir eine Rede vor, die auf die zentrale Bedeutung des Einbezugs beider Geschlechter in den Kampf gegen Ungleichheit hinweisen sollte. Umso grösser war unsere Enttäuschung, als die Bundesrätin mit einem «Liebe Frauen...» zur Rede ansetzte. Und dies nachdem wir so viel Energie darauf verwendet hatten, 30 Prozent Männer im Publikum zu haben. Auch wenn wir heute viele positive Beispiele des Fortschritts im Kampf gegen geschlechterspezifische Ungleichheiten vorweisen können, ist die Gender-Politik – wieder zehn Jahre später – brandaktuell und das Engagement für ihre Umsetzung mindestens genauso nötig; überall und immer, in der Schweiz und in der Welt.

Autorinnen und Autoren

Mana Basnet DEZA-Mitarbeiter

Guido Beltrani DEZA-Mitarbeiter

Philippe Besson DEZA-Mitarbeiter

Regula Brunner cfd Christlicher Friedensdienst

Markus Bürli DEZA-Mitarbeiter

Natalia Cernat DEZA-Mitarbeiterin, Moldawien

Giancarlo de Picciotto DEZA-Mitarbeiter

Ardiana Efendija-Zhuri

DEZA-Mitarbeiterin, Kosovo

Felix Fellmann DEZA-Mitarbeiter

Chrystel Ferret DEZA-Mitarbeiterin

Alfonso Flores Kommunikationsbeauftragter

AGUASAN, Zentralamerika

Ursula Funk DEZA-Mitarbeiterin

Tulaja Gurung

District Road Support Programme, Nepal

Rim Hajji DEZA-Mitarbeiterin, Marokko

Sohel Ibn Ali DEZA-Mitarbeiter, Bangladesh

Petro Ilkiv DEZA-Mitarbeiter, Ukraine

Gouna Sambo Isiba

Schweizer Programm zur Förderung der
Ausbildung von Mädchen (ASPEF), Bénin

Nadège Kanyange

DEZA-Mitarbeiterin, Grands Lacs

Ursula Läubli DEZA-Mitarbeiterin

Françoise Lieberherr ehem. DEZA-Mitarbeiterin

Pia Lignell DEZA-Mitarbeiterin

Jacques Mader DEZA-Mitarbeiter

Adrian Maître DEZA-Mitarbeiter

Jacqueline Matoro DEZA-Mitarbeiterin, Tanzania

Jean Michel Jordan DEZA-Mitarbeiter

Silvana Mjeda DEZA-Mitarbeiterin, Albanien

Prakash Nepali

District Road Support Programme, Nepal

Ludmyla Nestrylay DEZA-Mitarbeiterin, Ukraine

Yvette Onibon Doubogan

ehem. DEZA-Mitarbeiterin, Bénin

Anne Paq Activestills Fotos

Fernando Pililão DEZA-Mitarbeiter, Mozambique

Ilona Postemska DEZA-Mitarbeiterin, Ukraine

Kamal Prasad Regmi

District Road Support Programme, Nepal

Annemarie Sancar Gender Senior Advisor, DEZA

Sanju Thapa Shrestha

District Road Support Programme, Nepal

Iryna Skally UNDP-Mitarbeiterin, Ukraine

Evelin Stettler DEZA-Mitarbeiterin

Peter Sulzer DEZA-Mitarbeiter

Olena Suslova WICC Women's Information

Consultative Centre, Ukraine

Almir Tanović

DEZA-Mitarbeiterin, Bosnien und Herzegowina

Maya Tissafi Stellvertretende Direktorin DEZA

Peter Tschumi DEZA-Mitarbeiter

Olena Ursu UNDP-Mitarbeiterin, Ukraine

Sally Yacoub DEZA-Mitarbeiterin, Ägypten

Anne Zwahlen ehem. DEZA-Mitarbeiterin

Impressum

Herausgeberin:
Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA
Gender Focal Point und Gender Netzwerk DEZA
3003 Bern
www.eda.admin.ch
www.scd-gender-development.net

Redaktion: Annemarie Sancar und Monika Hofmann
Lektorat: Monika Hofmann und Janine Lüthi
Übersetzungen Deutsch: Sibylle Ganz
Gestaltung: Grafikwerkstatt upart, Bern
Bilder: Anne Paq
Druck: BBT

Bestellungen:
Information EDA
Tel.: 031 322 44 12
E-Mail: info@deza.admin.ch

Diese Publikation ist auch auf englisch erhältlich
und kann unter www.deza.admin.ch/Publikationen
in elektronischer Form bezogen werden.

