



Die Gender-Arbeit des DED Burkina Faso: Dokumentation, Bewertung, Ausblick

Eine Gender Studie

Vorgelegt von
Melanie Metzger, ES
Im Oktober 2007

INHALT

A. Einleitung und Hintergründe	5
1. Einleitung	5
2. Hintergründe	6
2.1. Theoretischer Diskurs	6
2.2. Gender in Burkina Faso	7
B. BLICK NACH HINTEN: ENTWICKLUNGEN UND ERFAHRUNGEN	8
3. Entwicklung von Gender im DED BFA	8
3.1. Den Weg bahnen (1970er – 1991)	8
3.1.1 <i>Entwicklungen im Bereich FF/Gender bis 1991</i>	8
3.1.2 <i>Zusammenfassung: Tendenzen im Bereich Frauenförderung bis 1991</i>	9
3.2. Erste Schritte (1991-1996)	10
3.2.1 <i>Entwicklungen im Bereich FF/Gender 1991-1996</i>	10
3.2.2 <i>Zusammenfassung: Tendenzen im Bereich Frauenförderung/ Gender 1991-1996</i>	11
3.3. „Kampf gegen Windmühlen“ - Die erste Fachberaterin FF/ Gender (1996-2000)	12
3.3.1 <i>Entwicklungen im Bereich FF/Gender 1996-2000</i>	12
3.3.2 <i>Ansiedlung der FB</i>	12
3.3.3 <i>Ziele und Aufgaben der FB</i>	13
3.3.4 <i>Zusammenfassung: Tendenzen im Bereich Frauenförderung/ Gender 1996-2000</i>	16
3.4. Von der Anerkennung zur Umsetzung – Die zweite Querschnittsberaterin FF/ Gender (2000-2002)	17
3.4.1 <i>Entwicklungen im Bereich FF/ Gender 2000-2002</i>	17
3.4.2 <i>Ansiedlung der QB</i>	17
3.4.3 <i>Ziele und Aufgaben der QB</i>	17
3.4.4 <i>Zusammenfassung: Tendenzen im Bereich Frauenförderung/ Gender 2000-2002</i>	21
3.5. Gender als Qualitätsmerkmal – Die dritte QB Gender (2002-2006)	22
3.5.1 <i>Entwicklungen im Bereich Gender/FF 2002-2006</i>	22
3.5.2 <i>Ansiedlung der QB</i>	22
3.5.3 <i>Ziele und Aufgaben der QB</i>	23
3.5.4 <i>Zusammenfassung: Tendenzen im Bereich Gender/Frauenförderung 2002-2006</i>	27
3.6. Zusammenfassung und Schlußbemerkungen	27
4. Fallstudie APB	28
4.1. Ziele, Aufgaben und Zusammenarbeit mit dem DED	28
4.2. Gender und APB: „Was wir empfangen, können wir auch weitergeben“	29
4.3. Schlußfolgerungen	31
5. Lessons Learnt und Good Practices: Was man aus den Erfahrungen lernen kann	32
5.1. Der Zeitfaktor	32
5.2. Umgang mit der Begrifflichkeit „Gender“	32
5.3. Ansiedlung, Ziele und Aufgabenstellung	33
5.4. Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und KollegInnen	33
5.5. Persönlichkeitsfaktoren	34
5.6. Beratungen und Fortbildungen	35

5.7.	Erarbeitung von Richtlinien, Strategien und anderen Zielvorgaben	35
5.8.	Transparenz und Information	35
5.9.	Gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen	36
C.	BLICK IN DIE GEGENWART: GENDER IM DED BFA HEUTE	37
6.	Stand der Umsetzung	37
6.1.	Institutionelle Umsetzung	37
6.1.1.	<i>Die Gender-Strategie</i>	37
6.1.2.	<i>Das PM&E System</i>	38
6.1.3.	<i>Gremien</i>	38
6.2.	Verankerung beim Personal	38
6.2.1.	<i>Direktion und KOR</i>	38
6.2.2.	<i>EH-schaft</i>	39
6.3.	Partnerorganisationen	42
6.3.1.	<i>Integration von Gender</i>	42
6.3.2.	<i>Probleme und Bedarfe</i>	42
6.3.	Zusammenfassende Bemerkungen:	42
D	BLICK NACH VORNE: HERAUSFORDERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	43
7.	Überblick	43
8.	Matrix an Herausforderungen und Empfehlungen	44
8.1.	Planungsprozesse	44
8.2.	Vorbereitung im Partnerland	44
8.3.	Umsetzung von Gender auf den Arbeitsplätzen	45
8.3.1.	<i>KOR/LD</i>	45
8.3.2.	<i>EH</i>	46
8.4.	Qualitätssicherung nach innen: Institutionelles Monitoring und Evaluierung	46
8.5.	Qualitätssicherung nach außen: Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit	47
8.6.	Beratung der Partnerorganisationen	47
	Schlußwort: Plaidoyer für Gender-Arbeit	48
	Abkürzungsverzeichnis	50

A. Einleitung und Hintergründe

1. Einleitung

10 Jahre lang, von 1996 bis 2006, wirkten 3 Querschnittsberaterinnen Gender (QB) im DED Burkina Faso (DED BFA). Ihrem unermüdlichen Einsatz ist es zu verdanken, dass Gender heute als Querschnittsthema angewendet wird, eine Gender-Strategie existiert, die vom Personal umgesetzt wird, und Gender weithin als relevanter Bestandteil der Entwicklungspolitik anerkannt wird. Die vorliegende Studie hat zum Ziel, die Erfahrungen des DED BFA in der Gender-Arbeit zu beleuchten und zu bewerten.

Zielsetzung:

Kapitalisation bedeutet die Umwandlung der gewonnenen Erfahrungen in (mit)teilbares Wissen. Einerseits sollen die eigene Organisation und ihre Politiken reflektiert werden um möglicherweise Verbesserungen herbeizuführen. Andererseits sollen die gewonnenen Erfahrungen geteilt werden mit anderen Organisationen, Institutionen und „zukünftigen Generationen“, damit „das Rad nicht immer neu erfunden werden muss“.

Gliederung:

Im ersten Teil (B) wird der Blick nach hinten gerichtet und die historische Entwicklung von der Einführung bis zum Mainstreaming nachgezeichnet. Das Kapitel beginnt bereits vor dem QB-Einsatz in Burkina Faso, da die Entstehung der Gender-Arbeit eingebettet ist in einen größeren historischen Kontext. Während das erste Teilkapitel sich auf die Arbeit der QB konzentriert, beleuchtet das zweite Teilkapitel die Wirkungen des QB-Einsatzes auf eine der Partnerorganisationen. APB wurde ausgewählt, weil die Einführung des Gender-Ansatzes und die Beratungsarbeit der QB beispielhaft an ihr nachgezeichnet werden können. Im letzten Teilkapitel schließlich werden die Erfahrungen in Form von „Lessons learnt“ analysiert.

Aus den „Lehren der Geschichte“ erschließt sich schließlich die gegenwärtige Situation, die im **zweiten Teil (C)** der Studie evaluiert wird.

Der **dritte Teil (D)** wagt auf den Grundlagen der ersten beiden Kapitel einen „Blick nach vorn“ und beschreibt die Herausforderungen, denen sich der DED BFA nach Beendigung des QB-Einsatzes nun gegenüber sieht, sowie Empfehlungen wie diesen Problemen begegnet werden kann.

Methodik:

Die Dokumentation der Geschichte beruht größtenteils auf der Betrachtung, Auswertung und Analyse der vorhandenen Dokumente zur Gender Arbeit in Westafrika. Die Archive im DED BFA sind reichhaltig: Sie beinhalten einen Großteil der Dokumente der PA FF/WA, Korrespondenzen seit den 80er Jahren, sowie die gesamten vorhandenen Dokumente der drei QB. Aufgrund der Vollständigkeit der Archive konnte die Geschichte bis zu ihren Anfängen nachgezeichnet werden. Darüber hinaus vervollständigen Interviews und Fragebögen mit den QB (Astrid Gerz, Sybille Nickolmann, Ara Stielau) sowie der ehemaligen PA FF/WA (Inga Nagel) die Archive. Die Fallstudie APB wurde durch einen Besuch bei APB in Pièla ermöglicht, und durch die vorhandenen Gender Dokumente ergänzt.

Die Evaluation der derzeitigen Umsetzung, sowie die Analyse der Herausforderungen und Empfehlungen beruht größtenteils auf Fragebögen, die an die KOR, EH und PO versendet wurden, und deren Rücklauf fast 100% betrug. Darüber hinaus basiert sie auf Interviews mit den KOR, der LD und Gesprächen mit einzelnen EH, sowie Analysen einzelner aktueller Dokumente.

Interviews mit lokalen Gender-Ressourcepersonen ergänzen die Studie um einige wichtige inhaltliche Aspekte.

2. Hintergründe

2.1. Theoretischer Diskurs

Häufig herrscht im Diskurs der Entwicklungszusammenarbeit Unklarheit über den Begriff „Gender“. Obwohl der Begriff in Mode zu sein scheint und häufig propagiert wird, bestehen keine einheitlichen Konzeptionen darüber, was „Gender“ beinhalten soll. Um im Zusammenhang mit der Studie und der Arbeit des DED eine einheitliche Begrifflichkeit zu erzielen soll im folgenden ein kurzer theoretischer Abriss über „Gender“ gegeben werden. Was ist „Gender“ eigentlich? Und auf welchem Hintergrund entstand der Begriff?

Das Interesse an Frauen im Entwicklungsprozess begann vor gut 3 Jahrzehnten zu erwachen. Es entstanden erste theoretische Diskurse, in deren Verlauf sich die „Women in Development“ (WiD) und „Women and Development“ (WaD) Ansätze herausbildeten. In beiden Ansätzen ging es um eine Betrachtung von „Frauen“. Jedoch wurde nach einiger Zeit ersichtlich, dass diese Ansätze nicht zu den erwünschten Erfolgen führten. Hauptkritikpunkt war, dass sie nicht den gesamtgesellschaftlichen Kontext analysierten. Betrachtet man Frauen isoliert von ihrem Umfeld und ihren Beziehungen, werden die Ungerechtigkeiten, die durch diese Beziehungen entstehen, aufrechterhalten und reproduziert.

In den 1990er Jahren bildete sich daraufhin eine neue theoretische Strömung, die die ungleichen Gender-Beziehungen in den analytischen Fokus rückte. Im Entwicklungsprozess ging es nun verstärkt darum, die Faktoren, die Genderungleichheiten hervorrufen, zu identifizieren und zu beseitigen und somit die ungleichen Geschlechterbeziehungen zu verändern.

Dem Gender-Ansatz zugehörend ist das **Gender-Mainstreaming**, eine Strategie, die Frauenbelange ganzheitlich und wirksam angeht: Der Gender-Aspekt soll in alle Planungen, Projekte und institutionelle Entscheidungen einfließen. Zur Erleichterung dieser Aufgabe wurden spezielle Gender-Instrumente entwickelt (z.B. Analyse-instrumente wie das „Harvard Framework“).

Die Entwicklung des Gender-Ansatzes bedeutet aber nicht, dass es keiner Projekte mehr bedarf, die speziell an Frauen gerichtet sind oder eine Frauen-Komponente beinhalten. Solange es noch strukturelle Hindernisse gibt, die die Partizipation von Frauen beeinträchtigen, sollen solche Projekte dabei helfen, die Bedürfnisse und Interessen von Frauen zu befriedigen.

▪ Was ist Gender ?

Gender bezeichnet die soziale Konstruktion von Geschlechterrollen: Aufgrund unseres „biologischen Geschlechts“ (Mann/Frau) werden uns kulturell, sozial und gesellschaftlich bedingte Verantwortlichkeiten, Grenzen, Möglichkeiten und Erwartungen zugeschrieben. Diese beeinflussen unsere Handlungsmöglichkeiten in sämtlichen sozialen Organisationen (Familie, Gesellschaft, Wirtschaft, Politik etc.).

Das Verhältnis der Geschlechter zueinander ist nicht ausgewogen. In der Regel werden Frauen mehr Grenzen und weniger Möglichkeiten zugeschrieben. Der Gender-Begriff soll ermöglichen, diese erlernten und veränderbaren Ungerechtigkeiten zwischen Männern und Frauen zu erklären und zu verändern.

	<u>WiD</u>	<u>WaD (FeD)</u>	<u>GaD (GeD)</u>
Ansatz	Orientiert an wirtschaftlicher Effizienz	Empowerment/ Armutsverringering	nachhaltige Entwicklung, Gendergerechtigkeit
Zielgruppe	Frauen	Frauen	Frauen und Männer
Problem	Frauen (die Hälfte der produktiven Ressourcen) sind vom Entwicklungsprozess ausgeschlossen	Frauen haben keinen gerechten Anteil an Entwicklung solange patriarchale Gesellschaftsstrukturen und globale Ungerechtigkeiten existieren.	Ungleiche Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen verhindern eine nachhaltige und gerechte Entwicklung
Ziel	Entwicklung effektiver zu machen und dadurch Armut zu verringern indem der wirtschaftliche Status der Frauen gehoben wird	Frauen zu „empowern“, sie in ihrer Eigenständigkeit stärken	Gerechte, nachhaltige Entwicklung schaffen an der Männer und Frauen gleichen Anteil haben
Lösung	Frauen in bestehende Entwicklungsprozesse integrieren	Reine Frauenprojekte	Die ungerechten Machtverhältnisse verändern; Frauen „empowern“

Strategien	Frauenprojekte, Fokus auf Haushalt, Einkommenschaffende Massnahmen für Frauen	Unterstützung von Grassroots-Bewegungen, Frauenprojekte	Identifikation und Befriedigung der praktischen Bedürfnisse und strategischen Interessen von Männern und Frauen
Kritik	Zu sehr an ökonomischen Gesichtspunkten orientiert, keine Berücksichtigung der männlich-dominierten Gesellschaftsstrukturen in Entwicklungsländern	Die Unterstützung reiner Frauenprojekte verändert ungerechte Strukturen und Geschlechterrollen nicht. Es wird nicht erklärt, wie „globale strukturelle Ungleichheiten“ gelöst werden sollen/können	Hatte bisher vor allem großen Einfluss auf NGO-Aktivitäten, jedoch nur limitierten Einfluss auf Partnerregierungen und Geldgeber
	„Frauen brauchen Entwicklung“		„Entwicklung braucht Frauen“

2.2. Gender in Burkina Faso

Gendergerechtigkeit ist eines der grundlegenden Ziele der Entwicklungszusammenarbeit. Die Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau sind als 3. Millenniumsziel festgehalten, und entsprechend auch in den Grundsätzen des DED fest verankert. Dennoch gibt es noch immer überall auf der Welt Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, Frauen werden ihre Rechte verwehrt und sie haben keinen gleichberechtigten Zugang zu sozialen, wirtschaftlichen und politischen Entscheidungsebenen.

Burkina Faso rangiert auf den vom UNDP regelmäßig herausgegebenen Gender Development Index (GDI) auf den hintersten Rängen. Die größten Probleme liegen in der weitverbreiteten strukturellen Armut, der gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen in Familie, Gesellschaft, Wirtschaft und Politik, und dem Mangel an Information, insbesondere auf dem Land. Dies verursacht eine Reihe weiterer ernsthafter Probleme für Frauen:

- Die geringe Alphabetisierungsrate (21,1% gegenüber 31,1% der Männer im ländlichen Raum, 73% der Frauen gegenüber 79,1% der Männer im städtischen Raum)
- Frauen haben eine höhere HIV/AIDS-Prävalenzrate, was unter anderem auf die fehlende Selbstbestimmung über den eigenen Körper bzw. das Sexualleben zurückzuführen ist
- 77% der Frauen im Alter von 15 bis 49 Jahren wurden der traditionellen Praxis der Beschneidung unterzogen
- Die politische Beteiligung von Frauen ist, trotz förderlicher Gesetzestexte, noch immer auf einem sehr niedrigen Niveau (so sind aktuell von 100 Parlamentsmitgliedern nur 13 Frauen, und von 34 Ministern nur 5 Frauen).

Die Regierung unternimmt seit einigen Jahren Anstrengungen diese Ungleichheiten zu verringern und die Situation der Frauen in Burkina Faso zu verbessern. 1997 wurde das „Ministère de la Promotion de la Femme“ (MPF) eingerichtet, das eine Impulsions-, Koordinierungs- und Orientierungsfunktion übernehmen soll, sowie Aufgaben im Bereich Lobbying und Plaidoyer. Allerdings wurden unter der Ministerin Mme Gisèle Guigma (2000-2007) vermehrt Aufgaben im Bereich der „klassischen Frauenförderung“ (vgl. WiD) und ökonomischen Entwicklung (z.B. Mikrokredite für Frauen) wahrgenommen. Ob sich das Frauenministerium unter der neuen Frauenministerin, Mme Céline Yoda, wieder seiner ursprünglicher Mission widmet, wird sich noch zeigen.

Bemerkenswert ist in Burkina Faso auch der im Vergleich mit anderen Ländern aus der Region weit fortgeschrittene Stand von Gesetzen zum Schutz von Frauen (z.B. das Gesetz gegen weibliche Genitalverstümmelung). Dennoch bleiben diese Anstrengungen oft beschränkt auf die Makroebene, und gelangen nur schwer an die Basis. Hinderlich sind dabei vor allem die geringe Alphabetisierungsrate und der mangelnde Informationsfluss, insbesondere auf dem Land.

Hier bleibt noch viel zu tun, und es ergibt sich ein weites Handlungsfeld, in dem auch dem DED noch viele Möglichkeiten zu weiterem Engagement bieten.

B. BLICK NACH HINTEN: ENTWICKLUNGEN UND ERFAHRUNGEN

3. Entwicklung von Gender im DED BFA

3.1. Den Weg bahnen (1970er – 1991)

▪ <u>Wichtige Ereignisse:</u>	
1975	Weltfrauenkonferenz in Mexiko, Beginn der UN-Dekade für Frauen DED beginnt seine Arbeit in Burkina Faso
1976	Gründung von UNIFEM
1979	CEDAW Gründung der AG FF beim DED (bis 1990)
1980	Weltfrauenkonferenz in Kopenhagen
1983 (bis 1987)	Revolution in Burkina Faso, Gründung zahlreicher Frauenkomitees und -vereine
1984	Erster Frauenbeauftragter in der DED Zentrale (Dr. Niesel)
1985	Weltfrauenkonferenz in Nairobi In Kamerun bildet sich die erste AG FF in den westafrikanischen Gastländern
1988	BMZ verabschiedet Konzept zur Förderung von Frauen in Entwicklungsländern, FF wird zur Querschnittsaufgabe
1989	Erster frauenspezifischer EH Platz in Burkina (PEF)
1991	1. Regionales Fachseminar FF/Gender in Dori/Burkina Faso

3.1.1 Entwicklungen im Bereich FF/Gender bis 1991

Obwohl in dieser Phase beim DED Burkina Faso noch keine Fachberaterin oder Querschnittsberaterin Frauenförderung (FF)/Gender angesiedelt wird, bilden diese Jahre doch das Fundament für die kommenden Jahrzehnte. In dieser Zeit werden auf internationaler und nationaler Ebene Grundsteine gelegt für Frauenförderung und Gender, die den DED entscheidend in dieser Richtung beeinflussen.

Bemerkenswert in dieser Zeit ist vor allem das erwachende Bewusstsein für das Thema Frauenförderung/Gender auf internationale Ebene. Bis in die 1970er Jahre wurden Frauen in der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) kaum als eigenständige Akteure wahrgenommen. Wenn überhaupt, dann primär in Bezug auf „typische“ Frauenberufe oder -probleme.

Erst mit Beginn der UN Dekade für Frauen (1975-1985) und den in dieser Zeit stattfindenden Weltfrauenkonferenzen (1975 Mexiko, 1980 Kopenhagen, 1985 Nairobi) wird ein Prozess in Gang gesetzt, der die Wahrnehmung von Frauen in der Entwicklungsarbeit entscheidend verändert. Erstmals wird anerkannt, dass auch Frauen einen Anteil haben am wirtschaftlichen In- und Output. In der Folge werden Konzepte, Programme und Projekte entwickelt, durch die die Partizipation von Frauen am Entwicklungsprozess erhöht wird.

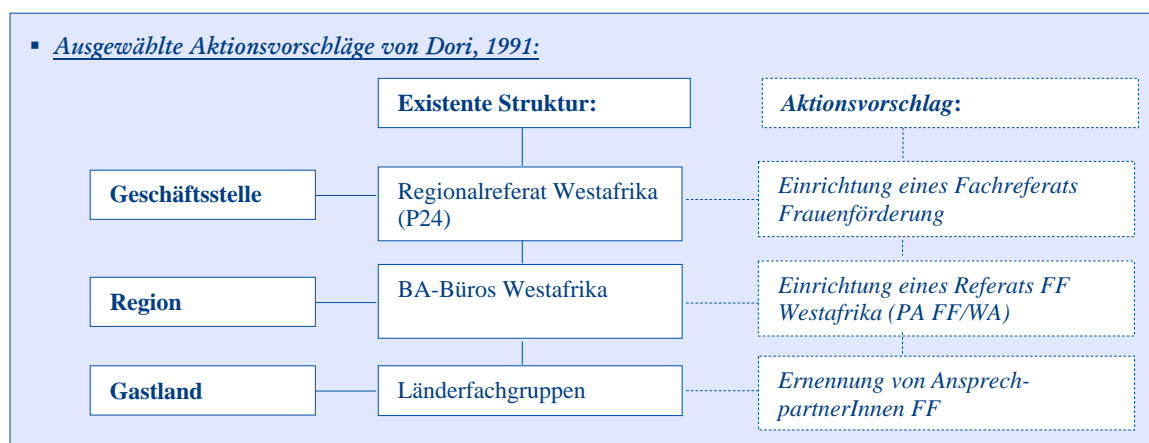
Die internationale „Bewusstwerdung“ von Frauen als Akteurinnen bleibt auch für die Gestaltung der DED-Arbeit nicht folgenlos. Es entstehen erste Konzepte, Richtlinien und zahlreiche Länderstudien zur Einbindung von Frauen in den Entwicklungsprozess. Darüber hinaus bilden sich freiwillige Gremien zur Gender-Arbeit, so 1979 in der DED Zentrale in Bonn eine Arbeitsgruppe Frauenförderung (AG FF). Diese darf bis 1987 allerdings nicht während der Arbeitszeit tagen. Obwohl die AG FF dann eine beratende Funktion für die Geschäftsleitung erhält, verweist sie darauf, dass ihre Arbeit nicht die angestrebten Wirkungen zeigt. Mangelnde Anerkennung und fehlende Wirksamkeit sind es dann auch, die 1991 zur Auflösung der AG führen.

Ab 1988 beginnt ein Prozess zur Erarbeitung einer ersten Leitlinie zur FF: Die Publikation „Frauenförderung und Frauenforderungen“ über die Rahmenbedingungen in den verschiedenen Regionen

soll die Grundlage bilden für eine Richtlinie zur FF und die weiteren Mitarbeitsmöglichkeiten des DED in diesem Bereich orientieren. 1989 wird der Entwurf der Leitlinie „Förderungsgrundsätze für Frauen in den Gastländern des DED“ in die Gastländer zur Diskussion und Weiterentwicklung verschickt.

In der Region Westafrika entstehen in den 80er Jahren zahlreiche Initiativen und Plätze zur FF. So auch in Burkina Faso, wo 1989 in Dori das Projekt Economie Familiale (PEF) eingerichtet wird, mit dem ersten Arbeitsplatz, der ausschließlich Frauen als Zielgruppe hat. Das PEF bleibt in Burkina Faso jahrelang das einzige „Vorzeigeprojekt“ im FF-Bereich. Problematisch ist die geografische Marginalisierung der FF-Plätze, das heißt sie liegen weit auseinander, und da es noch keine Koordinierung der FF-Plätze gibt, bleibt die Vernetzung und der fachliche Austausch der in der FF tätigen EH schwierig.

1991 wird ein „Regionales Fachseminar Frauenförderung“ in Dori (Burkina Faso) durchgeführt. Diese Tagung hatte entscheidende Wirkung für die weitere Entwicklung der Frauenförderung im DED. Vor allem der Katalog mit Forderungen und Empfehlungen an die Partnerländer und die Zentrale für eine „wirkungsvollere Frauenförderung in Westafrika“ initiiert entscheidende Veränderungen:



Zwei Forderungen sind aufgrund ihrer zukünftigen Bedeutung daraus besonders hervorzuheben:

- Die Empfehlung, EH-Stellen zu schaffen, die darüber wachen sollen, dass Frauen in die Programme des DED einbezogen werden und ein entsprechendes Berichtswesen geschaffen wird
- Die Empfehlung zur Einrichtung einer regionalen Projektassistenz zur Koordination und Begleitung dieser EH-Stellen

Beiden Forderungen wird im Laufe der Zeit nachgekommen: Aus der letzteren Empfehlung bildet sich die Stelle der regionalen Programmassistentin Frauenförderung/Gender (PA FF/WA), von der die weitere Entwicklung des Bereiches FF/Gender entscheidend mitgestaltet wird. Aus der ersten Forderung entwickelt sich die Stelle der „Fachberaterin Frauenförderung/Gender“, die später zur Querschnittsberaterin Gender wird.

3.1.2 Zusammenfassung: Tendenzen im Bereich Frauenförderung bis 1991

- Positive Entwicklungen -

Es lassen sich in dieser ersten Phase viele Entwicklungen feststellen, die schrittweise zur Einführung von FF/Gender beitragen. Vor allem lässt sich erkennen, dass die treibende Kraft hinter diesen Entwicklungen engagierte und motivierte Personen waren, die (oft in ihrer Freizeit) das Thema vorantrieben.

- Herausforderungen -

Dieses Engagement „von unten“ musste sich jedoch immer wieder auseinandersetzen mit Widerständen und Schwierigkeiten von allen Seiten. Beim DED, sowie auch bei lokalen Trägern, fehlten personelle und

finanzielle Ressourcen sowie Strukturen für das Thema Frauenförderung. Es gab keine Koordination, keine institutionalisierten Gremien zum Austausch oder zur Vernetzung. Darüber hinaus wurde das Thema, vor allem seitens der Männer, häufig nicht ernst genommen, belächelt oder gar blockiert. Insgesamt war das Bewusstsein für die Bedeutung der Integration von Frauen im Entwicklungsprozess noch recht gering. Dementsprechend war FF/Gender kaum in Programme oder Projekte eingebunden. In der Programmplanung für Burkina Faso 1990-1992 heisst es: Frauen treten „entsprechend ihrer Partizipation im jeweiligen Sektor als Zielgruppe in Erscheinung“, das heisst, die Förderung von Frauen innerhalb der Projekte „bildet jeweils keinen gesonderten Schwerpunkt“. So werden bestimmte Bereiche, wie Technik und Handwerk, als Männerdomäne gesehen, die den EH in der praktischen Arbeit wenig Anhaltspunkte für die Zusammenarbeit mit Frauen bieten. Die sozialen Verhältnisse und die Macht- und Aufgabenteilung von Männern und Frauen werden nicht analysiert. Das allgemeine Verständnis schien zu sein, solange es keine schädlichen Auswirkungen gibt, soll sich der DED „im Großen und Ganzen mit den Verhältnissen zurechtfinden...wie sie sind“ (Zitat aus der Programmplanung 1990-1992).

3.2. Erste Schritte (1991-1996)

▪ <u>Wichtige Ereignisse:</u>	
1991	Erste „Leitlinie der DED-Mitarbeit zur Frauenförderung in den Gastländern“
1993	Besetzung der Stelle „Programmassistentin Frauenförderung Westafrika“ (PA FF/WA) mit Sitz in Cotonou Erste Fachberaterin Frauenförderung in Westafrika (Benin)
1994	2. Regionale Fachtagung Frauenförderung in Cotonou Erster Antrag für eine Beraterin Frauenförderung in Burkina Faso wird abgelehnt
1995	Weltfrauenkonferenz in Beijing – Die Strategie des „Gender-Mainstreaming“ wird konzeptionell verankert Gründung der AG FF/Gender in Burkina Faso

3.2.1 Entwicklungen im Bereich FF/Gender 1991-1996

Analog zum internationalen Diskurs entwickelt sich die DED Policy langsam weg von der „reinen“ Frauenförderung hin zur Berücksichtigung von Gender. Es wird den Forderungen von Dori Nachdruck verliehen, dass das Thema als eigener Fachbereich eingerichtet und in den FG „prioritär“ behandelt werden soll. Das Thema beginnt nun eine Querschnittsfunktion einzunehmen, es soll nicht mehr als angehängte Aktivität mitlaufen, sondern als Querschnittsaufgabe von allen EH (weiblich oder männlich) wahrgenommen werden.

Es werden die ersten Strukturen geschaffen um die Vernetzung und Koordination von Frauenförderstellen und –Aktionen zu erleichtern. In der Zentrale wird ein Fachreferat Gemeinwesen/Frauenförderung eingerichtet, das die fachliche Unterstützung von FF in den Gastländern gewährleisten soll. Die ReferentInnenstelle wird 1993 in zwei halbe Stellen aufgeteilt und 1997 zu einer SachbearbeiterInnenstelle umgeformt (die dann je zu einem Drittel für Frauenförderung, Gemeinwesenarbeit und Grundbildung zuständig ist).

Aufgrund der im Fachseminar von Dori 1991 gestellten Forderung nach einer regionalen Koordination der FF-Aktivitäten und –Stellen entsteht die Stelle der „Programmassistentin Frauenförderung Westafrika“ (PA FF/WA). Von 1993 bis 1998 wird Inga Nagel als hauptamtliche PA FF/WA mit Sitz in Cotonou angestellt.

Ziel der PA-Stelle ist es, die 8 Partnerländer des DED in der Region (Benin, Burkina Faso, Ghana, Kamerun, Mali, Niger, Tschad und Togo) fachlich zum Thema Frauenförderung zu betreuen, d.h. Information, Aus- und Weiterbildung, sowie Vernetzung zum besseren fachlichen Austausch anzubieten (s. Kasten).

Die PA FF/WA trägt entscheidend zur Weiterentwicklung der Frauenförderung in den westafrikanischen Gastländern bei. Hervorzuheben ist unter anderem die durch die PA FF/WA entstandene Vernetzung von FF-Plätzen und Ressourcepersonen in der Region, die in hohem Maße zur Weiterentwicklung des Bereichs FF/Gender im DED Westafrika beiträgt. Darüber hinaus wird insbesondere die Einrichtung von den in Dori geforderten „Ansprechpartnerinnen für Frauenfragen“ in der Region vorangetrieben. In einzelnen Ländern entstehen Beraterinnen-stellen, die – je nach Land und Konzept – 25-100% für den DED zur Verfügung stehen. Diese Beraterinnen hatten, je nach Land, den Status von Fachberaterinnen, mit speziellen Verträgen ähnlich denen der späteren KOR. In Ländern, in denen es noch keine BeraterInnen gibt, sind einzelne EH freiwillig, also zusätzlich zu ihrer „normalen EH-Tätigkeit“, als AnsprechpartnerInnen für FF/Gender benannt.

In Burkina Faso wird 1994 ein erster Antrag für eine „Fachberaterin Frauenförderung“ gestellt. Der Antrag wird von der Geschäftsstelle abgelehnt, unter anderem aufgrund „fehlender institutioneller Einbindung“: Da die Anbindung einer Fachkraft an das DED Büro nicht akzeptiert wurde, sollte nach einer lokalen Trägerstruktur gesucht werden, bei der die Beraterin angesiedelt werden konnte. Im Februar 1995 wird der Antrag in Burkina neu diskutiert. Auf der Regionalkonferenz Westafrika 1995 wurde der Antrag positiv beurteilt, 1996 kann der Posten der Fachberaterin FF/Gender für Burkina Faso eingerichtet werden.

▪ Aufgaben der PA FF/WA:

- ✓ *Beratung des DED Personals vor Ort zu Fragen der FF,*
- ✓ *Mitgestaltung der Landesprogramme (durch Beratung der BA)*
- ✓ *Gender Training*
- ✓ *Aufbau eines Netzwerkes von AnsprechpartnerInnen u. FachberaterInnen für FF*
- ✓ *Veranstaltung von Regionalen Fachtagungen*
- ✓ *Beratung bei Projektplatzprüfungen, Evaluierungen, Kleingutachten.*
- ✓ *Aufbau einer Fachdokumentation zum Thema und Vermittlung von Infomaterialien auf Anfrage*

3.2.2 Zusammenfassung: Tendenzen im Bereich Frauenförderung/Gender 1991-1996

- Positive Entwicklungen -

Die Phase ist geprägt durch viele Neuentwicklungen in der Region, wie die Anstellung der PA FF/WA, der ersten Beraterinnen für Frauenförderung, sowie die beginnende Anerkennung für die Relevanz des Themas. Auch in der Programmplanung von 1991-1994 wird eine Veränderung ersichtlich. Wo zuvor die Partizipation der Frauen „Sache der Familien, Gruppen und Dorf-Autoritäten“ bleibt, werden nun die sozio-kulturellen Parameter berücksichtigt, und es entsteht die Einsicht, dass „eigene, frauengerechte“ Lösungsansätze entwickelt werden müssen. Auch in der Geschäftsstelle hat sich das Thema FF/Gender „einen festen Platz erkämpft“ (siehe das von der PA FF/WA herausgegebene Infobulletin „Westafrika Info Nr. 6). Insgesamt entwickelt sich auch der Zeitgeist sehr günstig für die Gender-Thematik, was die Entwicklung von Gender im DED BFA positiv beeinflusst.

- Herausforderungen -

Die Gender-Thematik wird, obwohl sie immer häufiger angesprochen und weitgehend als notwendig betrachtet wird, noch keineswegs automatisch mitgedacht. Es gibt keine Verpflichtung, Beratung zum Thema FF/Gender einzuholen und noch keine standardisierten Prozesse zur Berücksichtigung von FF/Gender in der Arbeit des DED. Die Umsetzung hängt deshalb noch sehr von der Kooperationsbereitschaft bzw. der „Beratungsbereitschaft“ oder „Beratungsresistenz“ der KollegInnen und Vorgesetzten ab. Wegen persönlicher Vorlieben oder Abneigungen kommt es immer wieder zu Blockaden und Widerständen: „Aufgrund der geringen Erfahrungen und weil diesem Bereich von Seiten mancher Beauftragtenbüros nur limitiertes Interesse entgegengebracht wird, lässt die Steuerung und aktive Programmpolitik durch die DED-Strukturen zu wünschen übrig“ (aus der Vorlage des Landesbeauftragten zu Programmplanung 1992-1994, S. 59). Deshalb bleibt auch in dieser Phase das Engagement Einzelner der wichtigste treibende Faktor in der Weiterentwicklung der FF/des Gender-Ansatzes im DED Westafrika.

3.3. „Kampf gegen Windmühlen“ - Die erste Fachberaterin FF/ Gender (1996-2000)

▪ <u>Wichtige Ereignisse:</u>	
1996	Verankerung des Prinzips „Gender-Mainstreaming“ auf europäischer Ebene im EG-Vertrag (Art. 2 u. 3)
1997	3. Regionale Fachtagung Gender in Ouagadougou Zu Ende des Jahres wird das Fachreferat Frauenförderung in Berlin aufgelöst, das Thema „Gender“ wird vom „Referat für Querschnittsthemen“ mit einer halben Sachbearbeiter-Stelle übernommen Einrichtung des burkinischen Frauenministeriums
1998	Nach fünf Jahren fällt die Zentrale die Entscheidung, die Stelle der PA FF/WA nicht wieder zu besetzen Im November 4. Regionale Fachtagung Gender in Niamey
1999	Im Oktober 5. Regionale Fachtagung Gender in Douala/Yaoundé EU: Mit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags ist Gender-Mainstreaming erstmals rechtlich verbindlich vorgeschrieben

3.3.1 Entwicklungen im Bereich FF/Gender 1996-2000

Das BMZ macht Ende der 90er Jahre das Gleichbegriffungskonzept zu einer verbindlichen Vorgabe für die staatliche deutsche Entwicklungszusammenarbeit. In seiner Gesamtkonferenz in Berlin im Oktober 1999 diskutiert der DED das Thema „Qualität und Wirkung des DED unter besonderer Berücksichtigung der Genderpolitik“. Es werden genderrelevante Beschlüsse gefasst, und der (bereits in den Vorjahren gestellten) Forderung Nachdruck verliehen, Gender adäquat zu verankern und personell und finanziell auszustatten. Jedoch werden die Beschlüsse nur teilweise oder bedingt umgesetzt.

Die schrittweise Einrichtung von freiwilligen und professionellen Strukturen zur Einführung und Umsetzung des Gender-Ansatzes rücken die Thematik bis Mitte der 90er Jahre immer mehr in den Blickpunkt des DED. Ab 1996 wird in Burkina Faso die Stelle der FB FF/Gender besetzt. Als „Fachberaterin“ hat die Beraterin mehr Befugnisse als eine „einfache EH“. Ab 1998 wird der Fachberaterinnen-Status jedoch abgeschafft, was die Bedingungen erschwert und die Beraterin stärker als zuvor auf die Kooperation „von oben“ (Direktion, KOR) angewiesen sein lässt. *Im folgenden Abschnitt wird die Gender-Beraterin zur besseren Verständlichkeit fortlaufend als „FB“ bezeichnet. Der ab 1998 bestehende begriffliche Wechsel von der Fachberaterin zur Querschnittsberaterin wird ab der nächsten Phase verwendet.*

3.3.2 Ansiedlung der FB

Anfang 1996 begann Astrid Gerz die Arbeit als erste Fachberaterin Frauenförderung/Gender (FB FF/Gender) im DED Burkina Faso. Die Stelle wird angesiedelt beim BSONG (Bureau de Suivi des ONG), eine dem Planungsministerium unterstellte Direktion. Jedoch merkt die FB an, dass die Konstellation „recht künstlich“ wirkt, da der Träger selbst keinerlei Interesse an Beratung hat. Die Kontakte mit dem BSONG beschränken sich auf periodisch vorgelegte Planung und Berichterstattung. Die FB bemängelt ausserdem, dass die Anbindung außerhalb des Büros „nicht der ursprünglichen Motivation der Stelle“ entspricht, in der die FB als „DED-Instrumentarium“ eigentlich direkt ins Landesbüro gehören sollte. Die räumliche Entfernung zum DED verhindert spontane oder informelle Treffen und erschwert somit vor allem die Kontakte mit den EH, sowie regelmäßigen Austausch mit dem BA. Positiv ist, dass die FB trotz der Trägeranbindung zu 100% für den DED arbeiten kann und das Büro im Maison de la femme eine gute Infrastruktur bietet (großes Büro, Seminarräume, benachbarte Büros thematisch ähnlicher Anlaufstellen). So ist das Maison de la femme eine Anlaufstelle für Frauen-AktivistInnen, Trainings und Treffen. Die FB FF/Gender ist dadurch nach außen gut sichtbar angesiedelt und kann den DED in der Szene gut aufstellen.

Die FB arbeitet ohne Homologe/in, was eine hohe Selbstständigkeit ermöglicht. Den „lokalen Blickwinkel“ holt sie sich über andere lokale ExpertInnen ein. Nachteilig ist jedoch die fehlende Teameinbindung („Einzelkämpfer“). Zudem stellt die FB Überlegungen an, ob die Akzeptanz der Stelle nach außen mit einer Homologin nicht höher gewesen wäre.

3.3.3 Ziele und Aufgaben der FB

Die Einrichtung der FB FF-Stelle hat als **Ziel** die „quantitative Ausweitung und qualitative Verbesserung und Stärkung von Maßnahmen der Frauenförderung im DED Burkina Faso“ mit „zwei Stoßrichtungen“, nämlich DED intern und extern. Dies heisst: **DED intern** soll die Beraterin eine stärkere Integration von Frauenbelangen institutionell und in laufende Programme fördern sowie weitere Mitarbeitsmöglichkeiten des DED in der Frauenförderung identifizieren. **DED extern** geht es vorrangig um die Vernetzung mit anderen Institutionen und Organisationen im Bereich FF/Gender sowie um die institutionelle Stärkung nationaler Frauenorganisationen und lokalen Gender Know-Hows.

Im Rahmen dieser Zielsetzungen lassen sich die **Aufgaben** folgendermaßen aufteilen:

Im Sinne der **DED-internen** Beratung

- a. Beratung/Unterstützung der EH, PO und KOR zur Integration von Gender in bestehende Projekte
- b. Organisation des Informations- und Erfahrungsaustausches sowie von Ausbildungsmaßnahmen
- c. Institutionelle Verankerung des Gender-Ansatzes in Gremien und Prozesse
- d. Erarbeitung eines Gender-Konzeptes

Im Sinne der **DED-externen** Beratung

- e. Kontaktaufbau und -pflege mit nationalen und internationalen Organisationen sowie mit lokalen Ressourcepersonen im Bereich Frauenförderung/Gender
- f. Stärkung nationaler Frauenorganisationen und Aufbau lokalen Gender Know-Hows

a. Fachliche Beratung und Unterstützung der EH, ihrer einheimischen KollegInnen, der KOR und der PO

Zu Beginn der Arbeit muss die FB zunächst selbst die Situation analysieren und einen „Durchblick“ erhalten über die ganz unterschiedlichen Arbeitsfelder und Sektoren. Darüber hinaus stellt es sich als schwierig heraus „den Leuten zu zeigen, wo der Nutzen für sie liegt“ (Interview mit A. Gerz). Die FB muss quasi „von Null anfangen“, und bezeichnet diesen Prozess deshalb auch als „gemeinsame Entwicklung“, bei der beide Seiten an einem Anfang stehen und gemeinsam Fortschritte machen.

Eine Schwierigkeit ist, dass die EH einen recht heterogenen Kenntnisstand bezüglich Gender haben, und dementsprechend unterschiedlich sensibilisiert sind. Generell fehlt oft noch das Verständnis, was FF tatsächlich ist und weshalb es wichtig ist. Der Gender-Ansatz wird häufig missverstanden und falsch interpretiert. Einige KollegInnen argumentieren, die EH hätten schon ein so hohes Arbeitspensum, dass keine Zeit mehr für Frauenfragen/Gender bleibe. Dementsprechend ist die Nachfrage nach **Beratung** zunächst recht gering. Die Initiative geht häufig von der FB aus, die die verschiedenen Projekte besucht um sie bezüglich der Umsetzung des Gender-Ansatzes zu beraten. Nach den ersten 1-2 Jahren geht die Initiative immer häufiger auch von den EH aus.

Da es zunächst hauptsächlich um Bewusstseinsweckung für die Thematik geht, sind Sensibilisierungen und Fortbildungen der EH und PO die hauptsächlichen Beratungsaufgaben der FB. Später wird die Beratung immer konkreter, und die FB arbeitet mit einem projekt- und sektorbezogenen Beratungsansatz. Gender-Analyseinstrumente finden in der Projektdurchführung jedoch noch kaum Anwendung, da sie viel Zeit und Kreativität benötigen.

Die **GLV**, die zuvor keinerlei Einführung in die Thematik beinhaltet, soll durch die FB ein Gender-Modul erhalten. Im ersten Jahr erarbeitet die FB ein Konzept zum Verlauf der GLV in Bezug auf FF/Gender. Sie wird jedoch letztendlich nur unzureichend in die Durchführung der GLV miteingebunden.

b. Organisation des Informations- und Erfahrungsaustausches und von Ausbildungsmaßnahmen

Unter diesen Punkt fallen vor allem die Organisation von Fortbildungen und Trainings, die Organisation und Betreuung der AG FF/Gender sowie der Auf- und Ausbau einer Fachdokumentation Gender.

In den verschiedenen Fachbereichen führt die FB in den ersten Jahren diverse **Einführungs und Sensibilisierungsveranstaltungen** durch. So finden mit EH aus verschiedenen Fachbereichen Gespräche hinsichtlich existierender Ansätze und Potentiale im Bereich FF statt. In den verschiedenen Fachgruppen werden, zum Teil in Zusammenarbeit mit lokalen Ressourcepersonen, Einführungen in das Gender-Konzept durchgeführt. Zudem werden in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen Foren, Seminare und Gender-Trainings für EH und PO organisiert. Darüber hinaus nimmt die FB an den in dieser Zeit stattfindenden regionalen Fachtagungen Gender teil. Die 1997 in Ouagadougou stattfindende Fachtagung wird maßgeblich von ihr mitorganisiert.

Die **AG FF/Gender** wird auf der VV im Oktober 1996 auf Vorschlag der FB gegründet. Ziele sind systematischer thematischer Erfahrungsaustausch, Diskussion konzeptioneller DED-interner Themen, die Stärkung von Gender-Kompetenzen, sowie die Unterstützung der Integration von Gender in der DED-Arbeit. Ursprünglich ist die AG angedacht als Querschnittsfachgruppe, wird dann aber als „gleichwertiges Fachforum“ in Form einer freiwilligen Arbeitsgruppe organisiert.

Die AG setzt sich zusammen aus mindestens je einem/r VertreterIn aus jeder FG, die dann die Thematisierung von Gender in seiner/ihrer jeweiligen Fachgruppe gewährleisten soll. Darüber hinaus steht sie allen interessierten EH und EFK aus den verschiedenen Programmbereichen offen. Es bildet sich ein fester Kern von 5-6 Personen, plus, je nach Diskussionsthema, weitere TeilnehmerInnen. Jedoch stößt die AG hauptsächlich bei Frauen auf Interesse. Eine Auswertung der Teilnehmerlisten zwischen 1996 und 1999 zeigt, dass 92% der TeilnehmerInnen Frauen sind. Möglicherweise sind die Themen zu „frauenlastig“ oder der Fokus ist zu sehr auf Frauenprojekte gerichtet, während der Bezug zu anderen Projekten oft fehlt. Die AG institutionalisiert sich trotz ihres freiwilligen Charakters sehr schnell und arbeitet strategisch. Sie tagt im Schnitt 3-4x pro Jahr und diskutiert über Themen wie „Gender und Bodenrecht“ und „Gewalt in der Ehe“, zudem wird regelmäßig aus den Projekten berichtet.

Problematisch ist die Tatsache, dass die AG nicht verbindlicher Teil der DED-Arbeit ist, die Sitzungen dürfen deshalb nur außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. 1998 wird die AG FF/Gender als Fachgremium anerkannt, sie kann fortan während der Arbeitszeit tagen und die TeilnehmerInnen, die von außerhalb kommen, erhalten Tagegeld.

Die Einrichtung einer **Fachdokumentation** zum Thema soll für alle KollegInnen eine Anlaufstelle für Informationen zu Gender sein. Sie wird darüber hinaus ebenfalls zur konzeptionellen Arbeit der FB herangezogen. Die Fachdokumentation wird zunächst inventarisiert und dann systematisch auf- und ausgebaut.

Schließlich will die FB ein regelmäßiges **Informationsbulletin** herausgeben, in dem sie über wichtige thematische Neuigkeiten informiert und die KollegInnen zum Informationsaustausch anregt. Das Bulletin „Infoflash“ wird zum ersten Mal 1997 herausgegeben. Leider finden sich danach keine Hinweise mehr auf weitere Ausgaben.

c. Institutionelle Verankerung des Gender-Ansatzes in Gremien und Prozesse

Um Gender in Entscheidungs- und Konzeptionsprozesse miteinzubringen, soll die FB an DED-internen Gremien (FG, MA, VV) und Prozessen (Arbeitsplatzprüfungen, Verlaufscontrollen, Strategieentwicklungen etc.) teilnehmen.

Durch die Mitarbeit im **MA** kann die Berücksichtigung von FF/Gender-Aspekten in neuen Arbeitsplätzen und Evaluierungen gewährleistet werden. Die FB wird zunächst nicht zu den Treffen des MA eingeladen. 1997 konnte das Thema nur durch die Repräsentation eines Mitglieds der AG FF/Gender sichergestellt werden. Ab 1998 wird sie zu allen MA-Sitzungen eingeladen und kann aktiv daran teilnehmen. An den **Fachgruppensitzungen** aller FG nimmt die FB von Anfang an regelmäßig teil.

Die **Unterstützung bei Programmplanungen, Projektplatzprüfungen und -evaluierungen** bezüglich Gender zur institutionellen Verankerung des Gender-Ansatzes ist eine weitere wichtige Aufgabe der FB. Doch obwohl in ihren Aufgaben festgeschrieben, nimmt die FB an Planungen und Evaluierungen in den ersten Jahren nur sporadisch teil. Dies liegt an der mangelnden Transparenz und Kommunikation im DED Büro: Der unzureichende Informationsfluss zwischen Direktion und FB erschwert die Einbeziehung der FB; von Arbeitsplatzprüfungen und Fortschrittskontrollen erfährt die FB teilweise erst im Nachhinein.

Darüber hinaus wirkt sie mit bei der **Identifikation neuer Arbeitsmöglichkeiten** und der Planung von FF Plätzen, wie 1998 zum EH-Platz zur Familienplanung in Nouna und 1999 einem NFP Platz im Bereich Rechtsberatung von Frauen in BFA.

d. Erarbeitung einer Gender-Strategie

Die Erstellung einer Gender-Strategie soll helfen, den Gender-Ansatz nachhaltig in allen DED-Gremien und –Prozessen zu verankern. Die erste FB erarbeitet in enger Zusammenarbeit mit der AG FF ein Gender-Strategiepapier. Dazu wurden unter anderem auch die in den Nachbarländern bereits erarbeiteten Strategiepapiere kritisch betrachtet und diskutiert (z.B. aus Benin und Mali). 1997 wird das Gender-Strategiepapier bei der regionalen Fachtagung in Ouagadougou diskutiert und verabschiedet. In der AG FF/Gender wird es 1998 verabschiedet, 1999 wird die Leitlinie Gender („Intégration de l’approche genre et développement dans le travail du DED au Burkina Faso: Aspect principal – la promotion des femmes“) dann in allen Mitwirkungsgremien angenommen.

e. Netzwerkbildung mit anderen Organisationen und Ressourcepersonen und Aufbau lokalem Gender Know-Hows

Die PA FF/WA ist als Bindeglied zwischen der FB und der Zentrale eine wichtige Ansprechpartnerin und steht mit der FB in regelmäßigem fachlichen Austausch bis zur Beendigung der PA FF/WA-Stelle 1998. Darüber hinaus findet ein guter fachlicher Austausch mit anderen FB FF der Region statt, insbesondere mit den FB in Mali und Benin. Die regelmäßig stattfindenden regionalen Fachtagungen Gender sind außerdem ein Forum für Treffen mit anderen im Bereich tätigen KollegInnen in der Region. Die FB nimmt zudem an verschiedenen nationalen und internationalen Seminaren und Austausch- bzw. Reflexionsforen teil.

Sie baut ein Netzwerk an nationalen und internationalen Ressourcepersonen auf, das noch jahrelang Bestand hat (Interview mit Astrid Gerz). Es bestehen außerdem Kontakte zur GTZ zur Erörterung der Möglichkeiten einer gezielteren Zusammenarbeit und zur besseren Koordinierung der Gender-Aktivitäten von GTZ und DED in Burkina Faso. Darüber hinaus erstellt die FB einen „Infopool“, ein Inventar an Ausbildungsmodulen und –lehrgängen sowie Gender-Ressourcepersonen auf nationaler Ebene. Dies ermöglicht eine gute Vernetzung, sowie einen leichteren Zugriff auf Gender-Module und –ressourcepersonen, auf die man für Fortbildungen als „Consultant(e)s“ zurückgreifen kann. Wichtiger Teil der Vernetzungsarbeit ist darüber hinaus die aktive Mitarbeit der FB am REGECA (Réseau Genre et Créativité en Afrique), ein regionales Konzertations- und Fortbildungsforum.

f. Stärkung nationaler Frauenorganisationen

Die FB soll durch ihre Arbeit auch zur Stärkung der strategischen Interessen der Frauen in Burkina Faso beitragen. Dazu arbeitet sie mit lokalen Frauenorganisationen und –ressourcepersonen zusammen und unterstützt diese beratend. Ab 1997 berät sie fortlaufend nationale Frauenorganisationen bei der Ausarbeitung von Projekt-Finanzierungsanträgen, die diese bei entsprechenden Geberorganisationen einreichen können. Schwierig ist jedoch zunächst die Auswahl förderungswürdiger Organisationen. Zudem ist der Ausbau lokalen Gender Know-Hows problematisch, da es wenig qualifizierte TrainerInnen gibt und bereits eine weit verbreitete Konfusion zum Begriff „Gender“ existiert (siehe auch unter 3.5.1.).

3.3.4 Zusammenfassung: Tendenzen im Bereich Frauenförderung/Gender 1996-2000

- Positive Entwicklungen -

Ein wesentlicher Erfolg ist vor allem das erwachende Bewusstsein für die Gender-Thematik. Wo zuvor noch „nichts da war“ bzw. nur vereinzelt Interesse vorhanden war, konnte die FB feststellen, dass nach 4 Jahren „ein Reflex... ein Stück weit“ vorhanden war. Verhaltensweisen wurden geändert, Initiativen umgesetzt, und Beratung stärker nachgefragt. Allgemein ist das Interesse an der Thematik gestiegen, Gender wird immer mehr thematisiert, und es gibt „eine grundsätzlich positive Einstellung“ (VV Bericht 1997).

Die Veränderung in der Wahrnehmung bezüglich Gender lässt sich in Ansätzen auch in der Programmplanung von 1996-998 erkennen. Hier wird zum ersten Mal kritisch angemerkt, dass Frauen in den bisherigen Projekten in der Regel passive Empfängerinnen geblieben sind und FF noch hauptsächlich dort gemacht wird, wo Frauen traditionell „zwangsläufig“ Zielgruppe sind (zum Beispiel im Gesundheitsbereich). Es wird anerkannt, dass die bisherigen Maßnahmen hauptsächlich auf praktische Bedürfnisse zielten und weniger auf „Empowerment“. Grundsätzlich gibt es nun die Forderung, Frauen als aktive Partnerinnen in der Entwicklungszusammenarbeit wahrzunehmen, und sie „verstärkt und effizienter“ zu integrieren: „Wie kann der DED gezielt dazu beitragen, dass Frauen mehr Entscheidungs- und Handlungsfreiheit erhalten?“ (S. 26). In den einzelnen Sektoren gibt es dazu Überlegungen, wie eine „stärkere Integration von Frauenbelangen in laufende Projekte“ erreicht werden kann (so zum Beispiel im Sektor Technik/Handwerk, indem zum ersten Mal gezielt Frauen ausgebildet werden und „insbesondere das Interesse von Frauen an den angebotenen Handwerksberufen geweckt werden“ soll).

- Herausforderungen -

Die Sensibilität für das Thema bleibt noch recht unterschiedlich. Oft fehlt unter den KollegInnen noch das Verständnis, um was es im Gender-Ansatz tatsächlich geht. Dementsprechend ist das Interesse am Thema unterschiedlich hoch. Die FB notiert, dass von KollegInnen nur wenig Anstöße und fachliche Inputs kommen: „Auf Büroebene wird sich zwar gerne mit der Existenz meiner Stelle gebrüstet, aber ob die Notwendigkeit und die inhaltliche Ausschmückung/Querschnittsfunktion meiner Arbeit tatsächlich erfasst wurde, möchte ich bezweifeln (...) dass das Thema Frauenförderung/Gender zwar immer wieder als Aushängeschild erhalten muss, dass aber in den Köpfen einzelner, insbesondere unseres BA, Theorie und Praxis noch weit auseinanderklaffen und das Verständnis bzw. die Einsicht um was es tatsächlich geht nur rudimentär vorhanden ist“ (Archiv Korrespondenz). Wie wenig die Thematik zu Beginn tatsächlich in den Köpfen angekommen ist, zeigt auch die Tatsache, dass es Mitte der 1990er innerhalb des DED noch diskriminierende Bemerkungen gegenüber weiblichen KollegInnen gibt (speziell hinsichtlich ihrer „Gebärfähigkeit“).

Blockaden, individuelle Widerstände, die andauernde Polemik um das Thema Gender bleiben, wie auch in den Jahren zuvor, die auffallendsten hemmenden Faktoren. Die hauptsächlichsten Nutznießer der DED-Projekte bleiben Männer.

3.4. Von der Anerkennung zur Umsetzung – Die zweite Querschnittsberaterin FF/ Gender (2000-2002)

▪ <u>Wichtige Ereignisse:</u>	
2001	Regionalkonferenz Afrika (Dar-es-Salaam)
Ab 2001	EFK-Plätze in der FF bei WILDAF und AFJ/BF
2002	Gründung des Cadre de Concertation Genre (CCG) in Burkina Faso

3.4.1 Entwicklungen im Bereich FF/Gender 2000-2002

Der burkinische Kontext entwickelt sich weiterhin vorteilhaft für die Gender-Thematik. Der angestoßene Dezentralisierungsprozess birgt neue Chancen für die Einbindung bisher unberücksichtigter Interessengruppen. Auf Ebene der Zivilgesellschaft besteht großes Interesse und Offenheit für das Thema, und es gibt viele Organisationen und Initiativen im Bereich FF/Gender.

Im DED selbst bleibt die Politik gegenüber dem Gender-Ansatz widersprüchlich. Zum einen wird seine Umsetzung in verschiedenen Dokumenten auch seitens der Geschäftsstelle gefordert (z.B. in der DED-Leitlinie zum Gender-Ansatz, RS42/99). Auf der anderen Seite ist Gender nach wie vor *keine* Chefsache, und die Praxis entspricht oft nicht dem, was auf Papier festgelegt wurde.

Im Juli 2000 wird die FB von der zweiten Beraterin FF/Gender abgelöst. Seit dem Wegfall des Fachberaterinnen-Status für die Gender-Beraterinnen (1998) nennt sich die Stelle nun QB FF/Gender (im folgenden auch „QB“). Die QB tritt die Stelle mit der Aussicht an, sie nach 2 Jahren zu Ende führen zu müssen, denn sie war von Anfang an nur auf 5 Jahre begrenzt. Jedoch ist die Integration des Gender-Ansatzes in den DED und seine Partnerprojekte sowie die (als Ziel gesetzte) Verbesserung der Situation der Frauen in Burkina Faso ein langfristiges Vorhaben, das nicht innerhalb so kurzer Zeit abgeschlossen werden kann. Im Zuge der Evaluierung und Verlaufskontrolle (März 2002), die von Gisela Mahler (EH bei RECIF/ONG) und Sybille Nickolmann (QB FF/Gender) durchgeführt wird, wird die Stelle deshalb noch einmal verlängert.

3.4.2 Ansiedlung der QB

Zunächst ist die QB weiterhin formal beim BSONG angesiedelt, geographisch im Maison de la femme. Um die Einbindung in die Partnerstruktur zu verbessern, wird die Stelle ab Juni 2002 in der burkinischen NRO „Appui – Conseil – Femmes – Environnement – Développement au Sahel“ (ACFED/SAHEL) in Ouagadougou angesiedelt. Die Angliederung an eine einheimische Organisation mit Gender-Spezialisten soll zu einer verbesserten Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen im Bereich beitragen. Die QB FF/Gender steht dann zu 20% der PO zur Verfügung und zu 80% dem DED.

Es gibt weiterhin keine/n **Homologen/in**. Als Vorteil empfindet die QB die hohe Gestaltungsfreiheit, die dadurch entsteht. Sie merkt jedoch an, dass das Vorhandensein eines/r Homologen/in wünschenswert wäre um die Umsetzung des Gender-Ansatz besser im lokalen Kontext zu verankern. Die Existenz einer burkinischen Fachkraft hätte eventuell mehr Gewicht, da sie vertraut wäre mit den lokalen kulturellen Gewohnheiten.

3.4.3 Ziele und Aufgaben der QB

Bezüglich des DED besteht weiterhin das Ziel, den Gender-Ansatz verstärkt innerhalb der DED-Programme zu integrieren. Nach der VK 2002 wird eine neue Zielformulierung gewählt, die die Umsetzungsorientierung und die praktische Arbeit der QB in den PO zu betonen: „In den DED Partnerprojekten hat sich die Situation von Frauen in Bezug auf die Einflussnahme auf Entscheidungen,

auf den Zugang zu Ressourcen, ihre Teilnahme und Teilhabe an demokratischen Prozessen und ihre Stellung allgemein verbessert“.

Ab Juni 2002 kommen noch Ziele bezüglich ACFED/SAHEL hinzu (ACFED soll bis 2005 über ein Gender-Konzept verfügen, das „eine Auswahl von einfachen und operationellen Instrumenten enthält, die an das Niveau von Basisorganisationen angepasst sind“).

a. Fachliche Beratung und Unterstützung der EH, ihrer einheimischen KollegInnen, der KOR und der PO

Beratung der EH

Die QB notiert 2002, dass „grundsätzlich das Interesse und Bestreben den Bereich Frauenförderung zu stärken“ besteht, dass die Mehrzahl der EH jedoch „den Stellenwert der Frauenförderung im DED Burkina Faso als noch nicht befriedigend“ beurteilen (VK 2002, S. 2).

Diese Aussage verdeutlicht zweierlei:

1. sie lässt erkennen, dass die Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen der vergangenen Jahren zu einer grundsätzlich positiveren Einstellung gegenüber FF/Gender im DED BFA beigetragen haben.
2. sie macht deutlich, dass der Gender-Ansatz zwar inzwischen größtenteils anerkannt wird, dass jedoch noch ein großer Bedarf an Beratung zu seiner Umsetzung und seiner Stärkung im DED vorhanden ist.

Problematisch ist, dass die EH zwar ein gewisses Gender-Bewusstsein gebildet haben, dass aber das Arbeitsumfeld häufig noch „genderungebildet“ ist. Die QB stellt fest, dass eine kurze Fortbildung zu Gender noch lange nicht für die praktische Umsetzung des Gelernten im komplexen Arbeitsumfeld qualifiziert. Beratungsbedarf sieht sie deshalb vor allem noch bei praktischen Hinweisen und Inputs auf Projektebene, um den EH, EFK und PO bei der konkreten Umsetzung zu helfen. Die QB bietet partizipative Beratung, die direkt am Projekt und am Arbeitsplatz angesetzt ist und berät konkret zu Projekten und bestimmten Projektaktivitäten. Im Zuge der veränderten Anforderungen für die EH ist statt technischem Know-How immer mehr Beratungskompetenz zur Beratung sozialer Veränderungen bei den EH gefragt.

Zur Sensibilisierung des Arbeitsumfeldes der EH hat es sich ausserdem als sinnvoll herausgestellt, VertreterInnen der PO zu Gender-Fortbildungen und in die AG FF/Gender einzuladen.

Beratung der PO

Die Beratungsanfragen gehen meist entweder von Projekten aus, die bereits mit dem Gender-Ansatz gearbeitet haben oder erfolgen im Zusammenhang mit von der QB bereitgestellten Angeboten, die in der Regel interessiert aufgenommen werden. Die Zahl der spontanen Anfragen bleibt gering. Die QB nimmt deshalb gezielt mit den PO Kontakt auf, bei denen sich Interesse am Thema zeigt. Gemeinsam werden dann Bedarfe formuliert und Beratungen durchgeführt.

Der Informationsbedarf bei den PO ist noch sehr allgemein, konkrete Fragen zur Umsetzung bestehen nur dort, wo bereits Kenntnisse zum Gender-Ansatz vorhanden sind.

Größtenteils wird Gender, trotz relativ hoher Offenheit, in den PO noch kaum systematisch umgesetzt. Die QB erkennt hier einen Bedarf an Gender-Methoden und Handwerkszeug für die PO. Dementsprechend setzt sie es sich zur Aufgabe, ein Repertoire von „handhabbaren Instrumenten“ weiterzuentwickeln. Zudem unterstützt sie die PO bei der Vernetzung mit anderen genderkompetenten Organisationen zum Informations- und Erfahrungsaustausch.

GLV

Die QB wird von Anfang an systematisch in die GLV miteinbezogen. In den beiden Arbeitsjahren der QB (Aug 00 – Mitte 02) ist sie an insgesamt 26 Gender-Einführungen für neueingereiste KollegInnen beteiligt. 2001 wird das Konzept für die GLV überarbeitet. Die EH sollen eine praxisnähere Gender-Einführung erhalten und gleichzeitig eine burkinische Frauenorganisation kennenlernen. Erstmals wird nun RECIF/ONG in die GLV miteinbezogen, die fortan aus zwei Teilen besteht: (1) einer allgemeinen Einführung zu Gender im DED BFA und zum Projektplatz der QB sowie (2) einer Einführung zur Situation von Frauen in Burkina Faso durchgeführt von RECIF/ONG.

b. Organisation des Informations- und Erfahrungsaustausches und von Ausbildungsmaßnahmen

Die **Organisation von Fortbildungen und Ausbildungsmaßnahmen** erfolgt in erster Linie über die Durchführung der **AG FF/Gender**, die verstärkt einen Fortbildungscharakter annimmt. Themen sind unter anderem Lobbying, Kredite und Dezentralisierung. Die Zahl der Teilnehmer nimmt in dieser Zeit stabil zu, und liegt bei durchschnittlich 20 TeilnehmerInnen pro Atelier. Auch die Zahl der männlichen Teilnehmer nimmt zu und liegt 2000-2002 im Schnitt bei 23%. Einschätzungen gegenüber der AG sind sehr positiv, aufgrund des Fortbildungscharakters eignet sie sich sehr gut, bei Männern und Frauen Interesse am Thema zu wecken und zu vertiefen. Nachteilig ist weiterhin die Freiwilligkeit der Teilnahme, aufgrund derer nicht alle Projekte und Programme erreicht werden.

Die QB organisiert und initiiert darüber hinaus **weitere Veranstaltungen** in den verschiedenen Sektoren, wie eine Veranstaltung zu Gesundheit und Gender in der FG GH 2000 oder ein Einführungsatelier zu Gender für die Partnerorganisationen des EO-Programmes 2001. Gender-Fortbildungen gehören nach Selbsteinschätzung der QB zu ihren wichtigsten und hauptsächlichen Aufgaben.

Die **Fachdokumentation** zu Gender wird von der QB weiter ausgebaut und zur konzeptionellen Arbeit konsultiert. Auch von den EH wird sie genutzt, jedoch verhältnismäßig selten.

c. Die institutionelle Verankerung des Gender-Ansatzes in Gremien und Prozesse

Die Teilnahme an DED-internen **Gremien** erfolgt regelmäßig. Die QB wird zu den **MA-Sitzungen** eingeladen, ist dadurch über die Prüfung neuer Projektplätze informiert und kann darauf achten, dass Gender-Aspekte integriert werden.

Auch in den **FG** kann die QB durch regelmäßige Teilnahme den Gender-Ansatz einbringen. Der Stand der Umsetzung ist in den verschiedenen Fachgruppen recht unterschiedlich. Im Gesundheitssektor wird nach einer Neuorientierung eine stärkere Integration von Gender im Sektor angestrebt. Im Sektor TH, der nach einer Umbildung zum Sektor DGV wird, besteht großes Potential für den Gender-Ansatz, aber die Integration, vor allem in der technischen Berufsbildung, bleibt schwierig. Im Sektor LE besteht generell großes Interesse am Gender-Ansatz, und es gibt neben einem FF-spezifischen Projektplatz andere Projekte mit einer frauenspezifischen Komponente. Dennoch hat eine Umfrage der QB ergeben, dass unter den EH der Gender-Ansatz noch nicht ausreichend bekannt und umgesetzt ist und noch weiterer Informationsbedarf besteht.

An den **VV** wirkt die QB aktiv mit und sorgt dafür, dass Gender thematisch miteinfließt (2001 zum Beispiel durch einen Vortrag zu „Gender und Dezentralisierung“).

Die QB nimmt regelmäßig an **Prozessen der Planung, Monitoring und Evaluierung** teil. 2000/2001 ist sie beteiligt an den Entwürfen der **Sektorstrategiepapiere** in den Sektoren LE und DGV. In beiden Entwürfen werden Frauen als Zielgruppe genannt. Im LE-Entwurf wird die Anwendung des Gender-Ansatzes als eine der 7 wichtigsten Methoden des DED bezeichnet. Im DGV-Entwurf nimmt eines der 6 Unterziele Bezug auf die Verbesserung der Situation von benachteiligten Gruppen (insbesondere von Frauen und Mädchen), und Gender wird als eine von 3 Querschnittsaufgaben festgeschrieben.

Die QB ist darüber hinaus Mitglied im Team zur Durchführung der **Verlaufskontrolle** des KOR-LE-Platzes (2000), sowie in verschiedenen **Prüfteams** (z.B. der Stelle der QB AIDS und der IBA-EH). Für die Prüfung von neuen Arbeitsplätzen wurde von der LD ein Berichtsraster erstellt, in das Gender-Aspekte miteingearbeitet sind. Jedoch wird die Integration von Gender-Zielen und -Indikatoren in den Zielformulierungen neuer Plätze vom MA noch nicht systematisch berücksichtigt.

Zur Nachhaltung des Gender-Ansatzes im **M&E System** wertet die QB ab 2001 die EH-Berichte im Hinblick auf die Berücksichtigung von Gender-Aspekten aus, die jedoch noch kaum berücksichtigt werden, ebenso wenig wie eine sorgfältige Zielgruppenanalyse vorgenommen wird. Erschwerend wirkt sich das Fehlen eines einheitlichen Berichtsrasters für die EH-Berichte aus. 2002 wird ein neues Schema für EH-Berichte eingeführt, das durch die Anregungen der QB deutlich mehr Gender-Aspekte enthält.

d. Erarbeitung eines Gender-Konzeptes

Die von Astrid Gerz erarbeitete Gender-Strategie wird von der QB in der Gender-Einführung im Rahmen der GLV vorgestellt und in den Vorbereitungsmappen der neueingereisten EHs verteilt. Die Strategie ist bei der Erarbeitung neuer Sektorstrategiepapiere enthalten, wird aber von den EH kaum angewandt. Dennoch wird zwischen 2000 und 2002 keinerlei Weiterentwicklung an der Strategie vorgenommen.

e. Netzwerkbildung mit Organisationen und Ressourcepersonen

Die verstärkte Einbeziehung von lokalen Ressourcen in genderspezifische Fragen ist, wie bereits in den Jahren zuvor, ein wichtiges Mittel um fachlichen Austausch und Input zu gewährleisten.

Die QB profitiert von den von Astrid Gerz aufgebauten **Netzwerken** zu burkinischen Frauen- und Gender-Organisationen und führt die Netzwerkbildung weiter. Der **Infopool** mit Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie mit Kontaktpersonen im Bereich wird erheblich erweitert. Zwischen September 2000 und Oktober 2001 finden mit über 38 nationalen und internationalen Organisationen und Institutionen Austauschgespräche statt, die zur weiteren Konsultation dokumentiert werden.

Die Mitarbeit bei **REGECA** wird von der QB noch wahrgenommen, jedoch in geringerem Umfang, da das Netzwerk bereits Mitte 2001 nicht mehr sehr aktiv ist. Aufgrund finanzieller Probleme (die finanzielle Unterstützung durch die holländische Botschaft wurde beendet) und struktureller Schwierigkeiten (die Mitglieder des „Bureau exécutif“ waren örtlich weit voneinander entfernt und die Kommunikation zwischen ihnen war schwierig) arbeitet das Netzwerk weniger funktionell und löst sich schließlich endgültig auf.

Im Rahmen des **Erfahrungsaustausches** und der **Teilnahme an Veranstaltungen** finden bilaterale Treffen mit anderen QB Gender der Region statt. Die QB nimmt außerdem teil an den in dieser Zeit stattfindenden Regionalen Fachtagungen sowie an verschiedenen Austausch- und Reflexionsforen.

f. Stärkung nationaler Frauenorganisationen und Aufbau lokalen Gender Know-Hows

Die QB unterstützt weiterhin lokale Organisationen bei der Ausarbeitung von Projektanträgen und der Akquisition von Finanzmitteln. Zur Stärkung der strategischen Interessen von Frauen unterstützt sie die Vorbereitung von Marche Mondiale des Femmes in Burkina Faso (2000) und hilft bei der Planung einer Theaterkampagne (über die Situation von Frauen nach dem Tod ihres Mannes durch AIDS, 2000), die dann aufgrund der zeitlichen Überlastung der QB leider nicht stattfindet.

g. Sonstige Aktivitäten

Zur Institutionalisierung des Gender-Ansatzes auf höherer Ebene wirkt die QB aktiv an den Diskussionen zum neuen **Leitbild** des DED mit (2000/2001). Sie nimmt an der Regionalkonferenz Afrika (2001 in Dar-es-Salaam) und an der Gesamtkonferenz in Bonn (2001) teil, an denen das Leitbild des DED diskutiert wird. Zusammen mit der AG FF/Gender werden Vorschläge eingebracht, die Gender auch im Leitbild verankern sollen.

Eine weitere von der QB durchgeführte Aktivität ist die **systematische Sichtung und Aufbereitung der Aktivitäten und Erfahrungen** des DED Burkina Faso im Bereich FF/Gender. Dies ist bereits im Aufgabenspektrum der 1. FB FF/Gender festgeschrieben, wird aber erst von der 2. QB dokumentiert. Ziel dieser Aktivität ist es, ein Beispielprojekt zur Dokumentation festzulegen, das für interessierte MitarbeiterInnen eine „Anlaufstation“ sein soll, um sich über die Möglichkeiten der konkreten Umsetzung des Gender-Ansatzes in einem Projekt informieren zu können. Die Aufgabe erweist sich jedoch als schwieriger als angenommen, da die Voraussetzungen für ein Beispielprojekt relativ hoch sind (langfristige Zusammenarbeit mit dem DED, fundierte Gender-Kenntnisse der MitarbeiterInnen, Interesse und

Bereitschaft die Erfahrungen weiterzugeben). Die QB notiert deshalb 2002, dass diese Aktivität nur bedingt praktikabel ist, stattdessen sollen in Zusammenarbeit mit der neuen Partnerstruktur ACFED/SAHEL Gender-Instrumente entwickelt werden um die konkrete Umsetzung der Gender-Ansatzes vor Ort zu erleichtern.

3.4.4 Zusammenfassung: Tendenzen im Bereich Frauenförderung/Gender 2000-2002

- Positive Entwicklungen -

Fortschritte gibt es vor allem in Bezug auf die neue Direktion (hohe Anerkennung und aktive Mitarbeit), auf die Einbeziehung in die GLV sowie bei der Berücksichtigung des Gender-Ansatzes in Projektplatzprüfungen, Arbeitsplänen und im Monitoring- und Evaluierungssystem. Eine der wichtigsten positiven Änderungen im Gegensatz zu den Vorjahren ist die prinzipielle Offenheit gegenüber Gender sowie der starke inhaltliche Rückhalt durch die LD, der dazu beiträgt, dass Gender institutionalisiert wird. Es gibt nun erste Instrumente und Mechanismen zur systematischen Einbeziehung von Gender.

Die Erfolge der seit den 90er Jahren unternommenen Anstrengungen zur Sensibilisierung des Personals bezüglich FF/Gender werden nun sichtbar. In einer von der QB durchgeführten Umfrage läßt sich erkennen, dass das Interesse sowohl seitens der Frauen *als auch* der Männer besteht, mit dem Unterschied, dass Frauen in der Regel sich bereits intensiver mit den Inhalten und der Umsetzung auseinandergesetzt haben. Gender ist nun nicht mehr Glaubenssache, es geht nicht mehr eine Rechtfertigung des Themas. Vielmehr steht nun das „wie“ der Umsetzung im Mittelpunkt. Dementsprechend können die EH und Partnerprojekte verstärkt in der Durchführung von Gender-Aktivitäten unterstützt werden. Die Anregungen der QB werden von den MitarbeiterInnen in der Regel positiv aufgenommen.

- Herausforderungen -

Trotz der gewachsenen Anerkennung bleibt der Wissensstand und der Grad der Umsetzung unter den EH gering. Hier bleibt vor allem noch Beratungsbedarf bei der praktischen Umsetzung auf Projektebene. Schwierig bleibt weiterhin die ständig wechselnde EH-Schaft, und damit der Weggang von bereits Gender-sensibilisierten Personen. Durch die hohe Fluktuation des Personals gibt es keine Beständigkeit des erlernten Wissens, was die Nachhaltigkeit erschwert. Auch in der Zentrale werden die Zuständigkeiten ständig verschoben, und es gibt keine Kontinuität von genderkompetentem Personal. Zudem treffen Sparmaßnahmen und Stellenkürzungen den Bereich vorrangig. Das Thema scheint in der Zentrale weiterhin nicht prioritär behandelt zu werden.

3.5. Gender als Qualitätsmerkmal – Die dritte QB Gender (2002-2006)

▪ <u>Wichtige Ereignisse:</u>	
2002	Letzte Regionale Fachtagung Gender in Accra
2004	Burkina Faso: Politique Nationale de la Femme vom Frauenministerium herausgegeben
2005	Beijing +10 Prozess zur Bewertung der Umsetzung der auf der Weltfrauenkonferenz in Beijing getroffenen Beschlüsse
2006	Burkina Faso: Plan d'action pour la promotion de la femme 2006-2010 vom Frauenministerium herausgegeben

3.5.1 Entwicklungen im Bereich Gender/FF 2002-2006

In Burkina Faso professionalisiert sich die „Frauenszene“ im Land zunehmend. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass das ehrenamtliche Engagement von Frauenaktivistinnen zunehmend professionellen Gender-BeraterInnen und –trainerInnen weicht. Trainingsmodule und –instrumente mit lokalen Fachkräften durchzuführen wird dadurch teurer.

Problematisch bleibt allerdings die „Verwässerung“ des Gender-Begriffs, der von einigen weiterhin als Ansatz für „benachteiligte Gruppen“ ausgelegt wird. Andere wiederum beschränken den Begriff zu sehr auf „Frauen“. Zudem scheinen sich einige Organisationen dem Thema vorrangig deshalb zu widmen, weil sie sich dadurch von den Gebern finanzielle Zuwendungen versprechen. Durch diese Probleme besteht das Risiko, dass „Gender“ ausgehöhlt wird.

In Bonn wird das Referat für Querschnittsthemen aufgelöst, und es gibt nun keine/n zentrale AnsprechpartnerIn mehr in der Geschäftsstelle. Gleichzeitig wird aber der Vertrag der QB-Stelle in Burkina Faso 2004 zunächst noch einmal verlängert bis 2006. Eine positive Entwicklung beim DED Westafrika ist, dass es inzwischen in der Region deutlich mehr Frauen auf verantwortlichen Posten gibt, insbesondere auch weibliche LD.

3.5.2 Ansiedlung der QB

Der Platz der QB Gender/FF ist anfangs angesiedelt bei ACFED/SAHEL. Deren Sitz ist zunächst im Stadtviertel „1200 Logements“, dann in „Ouaga 2000“. Jedoch ist das Büro zuerst nicht fertiggestellt, so dass die QB quasi in Heimarbeit von Juli bis November 2003 ihr Büro zuhause einrichten muss. Die Anbindung bei ACFED in Ouaga 2000 ist strategisch schlecht gelöst, da die QB physisch weit vom DED-Büro entfernt und für „KlientInnen“ schlecht erreichbar ist.

Die Zusammenarbeit mit ACFED stellt sich bald als problematisch heraus. ACFED ist keine klassische Klientenorganisation, sondern ähnelt eher einem Consulting-Unternehmen, das nicht an organisationaler Beratung interessiert ist. Zudem bleiben Rolle und Aufgaben der QB innerhalb der Organisation ungeklärt (unterschiedliche Erwartungshaltungen). Aufgrund verschiedener Auseinandersetzungen wird die Zusammenarbeit mit ACFED 2004 schließlich aufgelöst.

Nach der Auflösung der Zusammenarbeit mit ACFED ist die QB ohne Partneranbindung direkt beim DED angesiedelt und steht ihm wieder zu 100% zur Verfügung. Da sie inzwischen als „Point Focal Genre“ die Programmbildungsprozesse der deutschen Kooperation berät (siehe unten), logiert sie zunächst im Gebäude eines Kooperationsprogrammes (PSVDHTE, Programm zur sexuellen Gesundheit und zu Menschenrechten). 2006 zieht die QB in ein im DED-Hauptsitz freigeswordenes Büro um.

3.5.3 Ziele und Aufgaben der QB

Das Projektziel bleibt im Wesentlichen unverändert. In den Unterzielen treten im Laufe der Programmbildungsprozesse verstärkt neue Indikatoren in den Vordergrund: Einerseits die Sicherstellung des DED-Beitrags im Bereich Gender im deutschen Programm, andererseits die Vertretung der deutschen Kooperation im Geberkreis Gender (siehe unten).

a. Fachliche Beratung und Unterstützung der EH, ihrer einheimischen KollegInnen, der KOR und der PO

Beratungsansatz ist prozessbegleitende Beratung, je nach Anfrage werden aber auch andere Ansätze verfolgt (z.B. Plaidoyer). Gleichzeitig werden die von der QB und ACFED/SAHEL gemeinsam entwickelten Gender-Instrumente (siehe unten) an einigen EH und PO „getestet“ und eingeführt.

Die QB versucht, den Beratungsanfragen zeitgemäß nachzukommen, was jedoch durch die zeitaufwändige Mitarbeit im Bildungsprozess der deutschen Programme deutlich erschwert wird. 2004 kann die QB deshalb von 6 gestellten Beratungsanfragen zunächst keiner nachkommen. Nach der Abschließung der Programmbildungsprozesse entspannt sich die Situation wieder.

Beratung der EH

Alle EH haben Zugang zu Gender-Beratung über Beratungsanfragen bei der QB, Teilnahme an Gender-Workshops, und im Rahmen der GLV. Beratungsanfragen kommen ausschließlich von den EH oder durch Anregung der KOR, nicht mehr auf Initiative der QB.

Es existieren auf nahezu allen EH-Stellen konkrete Aufgaben zu Gender, meist jedoch im Rahmen von „angehängten“ genderspezifischen Aufgaben oder Zielen. Die QB bemerkt dazu, dass es einfacher ist, an einen Arbeitsplan eine Gender-Aktivität anzuhängen als die Arbeitsplanung von vorneherein dementsprechend zu gestalten. Dies ist noch nicht im Sinne des Mainstreaming, wonach Gender nicht als nachträglich hinzugefügte Aktivität „mitlaufen“, sondern integral für alle Prozesse und Aktivitäten sein soll.

Beratung der PO

Bereits 2002 verfügt die Mehrheit der PO über (zumindest in Ansätzen) vorhandene Grundkenntnisse zu Gender. In den meisten PO laufen Gender-Beratungsprozesse und die Umsetzung von Gender wird zunehmend konkreter. Dementsprechend laufen die Beratungsanfragen der PO zunehmend auf höheren Niveau, und entstehen aus Initiative der PO oder Vermittlung der KOR. In den letzten 2-3 Jahren der QB-Arbeit geht es nicht mehr so sehr um Sensibilisierung, sondern eher um Unterstützung bei Konzeption, Planung, Indikatoren- und Strategieentwicklung. Eine bleibende Schwierigkeit ist das mangelnde Budget der PO für die Umsetzung des Gender-Ansatzes. Zudem sind Beratungen und Fortbildungen zu Gender nicht unbedingt in den Arbeitsplänen vorgesehen, was die zeitliche Verwirklichung solcher Aktivitäten erschwert.

GLV

Die QB ist weiterhin regelmäßig und systematisch an der GLV beteiligt und führt für neue KollegInnen das ViP-Modul durch. Dieses wird nochmals grundsätzlich überarbeitet und enthält nun Informationen darüber, wie man Gender in Monitoringprozesse (EH-Berichte) integrieren kann. Zudem führt die QB innerhalb der GLV mit den EH Überlegungen durch, wie Gender konkret auf den Arbeitsplätzen umgesetzt werden kann. Dadurch wird das Modul praxisnäher und für die EH insgesamt anwendbarer. Die Zusammenarbeit mit RECIF/ONG im Rahmen der GLV wird nachgehalten.

b. Organisation des Informations- und Erfahrungsaustausches und von Ausbildungsmaßnahmen

Die **AG Gender** wird weiterhin regelmäßig durchgeführt. Die Ateliers werden als Fortbildungsforum häufig von den EH und PO genutzt, die Teilnehmerzahl liegt auf hohem Niveau bei durchschnittlich über 26 TeilnehmerInnen, wovon fast 30% männlich sind.

Die QB organisiert und initiiert darüber hinaus **weitere Veranstaltungen** in den verschiedenen Sektoren und für verschiedene Partnerorganisationen, je nach Bedarf und Anfrage.

Die **Fachdokumentation** wird von der QB in einem veralteten und ungeordneten Zustand vorgefunden. In den folgenden Jahren wird sie erneuert und katalogisiert. Allerdings wird sie wenig nachgefragt.

c. Die institutionelle Verankerung des Gender-Ansatzes in Gremien und Prozesse

Der Gender-Ansatz wird in dieser Phase zunehmend durch Richtlinien und Verfahren institutionalisiert. Die Bemühungen zum „Mainstreaming“ des Gender-Ansatzes im DED BFA werden deutlich konkretisiert.

Die Teilnahme an den **FG** erfolgt nach wie vor regelmäßig, auch an der **VV** ist die QB aktiv beteiligt und kann somit Gender regelmäßig auf die Agenda setzen. Die systematische Teilnahme am **MA** wird durch die vorläufige Auflösung dieses Gremiums im Jahr 2003 ausgesetzt. Anstelle des MA wird als Beratungsinstrument der LD eine „Steuergruppe“ eingesetzt, bestehend aus der Direktion, den KOR und den QuerschnittsberaterInnen. Auch nach Wiedereinsetzen des MA bleibt die Steuergruppe bestehen, an der die QB bis zu ihrer Ausreise teilnimmt.

Die Mitarbeit in Planungs-, Monitoring- und Evaluierungsprozessen verläuft unterschiedlich ausgeprägt. An **Arbeitsplatzprüfungen** und **VK** ist die QB nur sporadisch beteiligt, oft wird sie über die Termine der VK nicht informiert und erhält auch nicht immer deren Ergebnisse (2004). Die Nachhaltung der **EH-Berichte** verläuft ebenfalls nicht systematisch, da der QB nicht alle EH-Berichte weitergeleitet werden. Vor allem durch den LD-Wechsel 2004 gehen in der darauffolgenden Interimsphase (keine LD, sondern Vertretung durch den VA) einige vorher etablierte Standards verloren, so auch die Praxis, alle EH-Berichte an die QB weiterzugeben. In denen ihr zur Verfügung stehenden Berichten sind in der Mehrzahl nur „ungenügende“ Aussagen zur Umsetzung des Gender-Ansatzes enthalten, aber immerhin sind in fast allen EH-Berichten zumindest Anmerkungen zu Gender vorhanden, was zuvor noch nicht der Fall war.

Nach der Einführung des RS 03/03 wird im DED ein einheitliches PM&E System eingeführt (die LD in BFA hatte dem bereits mit der Einführung einheitlicher Prozeduren für den DED BFA vorgegriffen). Jedoch gibt es im RS 03/03 keine verbindlichen Vorgaben für die Berücksichtigung von Gender. Zusammen mit der QB wird eine burkinische Version ausgearbeitet, die Gender-Kriterien enthält, so dass Gender von nun an berichtspflichtig wird.

Im Zuge der **Programmbildungsprozesse der deutschen Kooperation** verändert sich das Aufgaben- und Arbeitsfeld der QB. Innerhalb der deutschen Kooperation wird zur Beratung der 4 Programme (PDDC, PDA, PSVDHTE, PEA) ein „Kompetenzteam“ für Querschnittsthemen eingerichtet mit jeweils einer Ressourceperson für jeden Querschnittsbereich. Die QB ist von insgesamt 6 Ressourcepersonen als Point Focal Genre die einzige Vertreterin des DED. Sie ist die Einzige, die sich bei den Programmbildungsprozessen aktiv für Gender einsetzt, alle erkennbaren Bemühungen in diesem Bereich sind somit auf den DED zurückzuführen (siehe EH-Bericht 2004). Die QB war an der Bildung aller 4 Programme aktiv beteiligt und konnte erfolgreich Gender-Aspekte miteinbringen (so zum Beispiel im PDDC, in dem Gender in allen Arbeitsplätzen und Prozeduren verankert werden konnte oder im Wassersektor, in dem strategische Gender-Aspekte bis zur Ebene der einzelnen Projektplätze eingebaut wurden).

Schwierigkeiten entstehen durch den sehr hohen Zeitaufwand, der die anderen Tätigkeiten der QB beeinträchtigt. Selbst die KOR und LD sind durch die Programmbildung zeitlich stark belastet und haben weniger Zeit für Treffen und strategische Arbeit mit der QB. Auch ist die Mitarbeit in den Programmen

für die QB nicht immer einfach. So gibt es nicht den gewünschten Respekt für ihre Arbeit und die Thematik, sie wird nicht immer eingeladen und informiert, und hat sich mit den „üblichen Vorurteilen“ auseinanderzusetzen. Die QB selbst schätzt diese Arbeit dennoch als eine der strategisch wichtigsten ein, da sie an hohen Stellen ansetzt und Gender gleich von Anfang an auf die Agenda gesetzt werden kann.

Nach der Programmbildung wird die QB weiterhin als Beraterin für die Programme hinzugezogen. Bis Ende 2005 gibt es jedoch kaum Beratungsnachfragen. Dies ist zum einen zurückzuführen auf die Beendigung gewisser Prozeduren (z.B. Rekrutierungen), zum anderen, auf Druck von aussen sowie von innen (Beratungsnachfragen der in den Programmen tätigen EH). Die QB war dann in den verschiedenen Programmen mit Beratungseinsätzen tätig.

d. Erarbeitung eines Gender-Konzeptes

Wie bereits erwähnt, findet die von Astrid Gerz ausgearbeitete Gender-Strategie kaum Beachtung. Die QB nennt 2005 als mögliche Gründe:

- Das Papier ist nicht prozessorientiert formuliert, das heißt es setzt Standards und Kriterien die in der Praxis nicht immer anwendbar sind
- der Kontext, in dem das Papier erstellt wurde, ist nur noch bedingt aktuell, da seit 1998 einige Neuentwicklungen stattgefunden haben (v.a. bezüglich des DED-Instrumentariums und der Arbeitsfelder).

Die Institutionalisierung des Gender-Ansatz erfordert jedoch einen systematischen prozeduralen Rahmen um Nachhaltigkeit und Kontinuität zu gewährleisten. 2006 beginnt die QB mit der Ausarbeitung einer neuen Strategie, um einen solchen Rahmen für den DED BFA zu entwickeln. Die neue Strategie wird partizipativ erarbeitet. Mit 12 EH und 3 externen Ressourcepersonen wird ein Strategie-Workshop veranstaltet, dessen Ergebnisse in die Strategie einfließen. Dadurch soll das Papier praxisnäher gestaltet werden. Eine wesentliche Veränderung zur alten Strategie ist die genaue Vorgabe von Zielen bezüglich der Integration von Gender sowie die praktischen Vorschläge für die Einbindung des Gender-Ansatzes in die Projektarbeit. Die Strategie wird im September 2006 fertiggestellt und soll nun an alle EH verteilt werden.

e. Netzwerkbildung mit Organisationen und Ressourcepersonen

Die Mitarbeit im REGECA Netzwerk erfolgt nicht mehr, da das Netzwerk inzwischen inaktiv ist. Stattdessen tritt die QB der Gender-Arbeitsgruppe des **GRAF** bei (Groupe de Recherche et d'Action sur le Foncier), die zu Gender und Bodenrecht arbeitet. Aufgrund zunehmenden demografischen Drucks und der Kommerzialisierung des Bodens gewinnt dieses Thema immer mehr an Bedeutung. Die QB ist sehr engagiert in diesem Netzwerk und wird ab April 2006 Vorstandsmitglied und Präsidentin des GRAF.

Die QB baut das Netzwerk zu nationalen und internationalen Ressourcepersonen und Organisationen weiter aus. Sie knüpft viele Kontakte sowohl zu Vertretern der Zivilgesellschaft als auch zu PTF und schafft so eine interessante Vernetzung zwischen diesen beiden Ebenen. Durch ihre vielfältigen Aktivitäten im Bereich Gender wird sie zunehmend als Ressourceperson und Ansprechpartnerin für nationale und internationale Organisationen anerkannt, so zum Beispiel anlässlich eines Besuchs des Weltbankpräsidenten P. Wolfowitz, für den sie geeignete Frauenorganisationen zum Gespräch finden sollte. Die QB trägt dadurch wesentlich zur Profilierung des DED im Bereich Gender bei.

Die Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen QB Gender in der Region wird zunehmend weniger, da die QB Gender-Stellen in den Nachbarländern schrittweise abgebaut werden. In den letzten Monaten ist sie die einzige QB Gender in Westafrika.

Ab 2003 ist die QB als offizielle Vertreterin der deutschen Kooperation im **Cadre de Concertation Genre (CCG)** aktiv. In diesem Rahmen steht sie in regem Austausch mit VertreterInnen bi- und multilateraler Geber. Die QB ist im CCG eine der wenigen „Gender-Technikerinnen“, ihre Kompetenz wird deshalb sehr geschätzt. So nimmt sie beispielsweise als eine von drei Delegierten an Verhandlungen mit der Weltbank teil, um deren Gender-Strategie für Burkina Faso mit dem Frauenministerium abzustimmen.

Die Arbeit für den CCG schätzt die QB als sehr wichtig ein, da die Arbeit mit dem MPF, dem Premierministerium, Parlamentsabgeordneten und anderen Instanzen Lobby-Arbeit auf höchster Ebene ermöglicht. So konnte sie beispielsweise den Beijing +10 Prozess sowohl auf Seite des MPF als auch auf Seite der Zivilgesellschaft begleiten.

f. Stärkung nationaler Frauenorganisationen und Aufbau lokalen Gender Know-Hows

In den Unterlagen finden sich keine Hinweise mehr auf eine Unterstützung lokaler Organisationen durch Ausarbeitung von Projektanträgen und Akquisition von Finanzmitteln. Durch die Mitarbeit im GRAF und im CCG trägt die QB aber indirekt, bzw. im GRAF auch direkt, zur Stärkung strategischer Interessen von Frauen bei.

g. Sonstige Aktivitäten

Aufgaben mit der Partnerorganisation **ACFED** betreffen in erster Linie die Entwicklung des **Approche Genre Facile**, eines Inventars an leicht anwendbaren Gender-Instrumenten, insbesondere für Planung, Monitoring und Evaluierung. Die Idee entstand aus der Problematik, dass die bestehenden Gender-Instrumente oft schwer anwendbar sind, besonders für Partnerorganisationen, die noch nicht viel Erfahrung mit dem Gender-Ansatz haben. Beide Organisationen, ACFED und DED, sollen je eine PO für eine Testphase aussuchen. Für den DED erklärt sich APB bereit.

Nach zunehmenden Problemen mit ACFED (siehe oben) wird diese Aufgabe jedoch zurückgestellt und neu überdacht. Ab 2004 endet die Zusammenarbeit am Approche Genre Facile.

2005 führt die QB an der **Regionalen Fachtagung LE** in Dano ein dreistündiges Gender-Modul für die KOR LE aus 5 westafrikanischen Partnerländern durch. Das Modul zu Gender-Mainstreaming auf Sektorebene wird sowohl von den TN als auch aus der Zentrale als nutzbringend und praxisorientiert bewertet.

Die QB arbeitet darüber hinaus an einer **Evaluierung zum EFK Einsatz** in Burkina Faso, und erstellt ein neues Konzept, um die Mitarbeit der EFK zu verbessern und ihr Fachwissen besser nutzbar zu machen.

2006 ist die QB für 3 Monate als **Kurzzeit-EH für den DED Tschad** im Einsatz, wo sie die deutschen Programme PRODALKA und PRODALBO berät. Sie wurde für diesen Einsatz von der Zentrale angesprochen, was verdeutlicht, wie hoch ihre Gender-Kompetenz nicht nur bei den DED-Partnern in Burkina Faso, sondern auch seitens der Zentrale geschätzt wird.

▪ Cadre de Concertation Genre (CCG) und Fond Commun Genre (FCG):

Die **Gründung** des CCG geht zurück auf ein informelles Netzwerk einiger Geberländer (Kanada, Niederlande, Dänemark), die sich als Partner des Frauenministeriums (MPF) zu einer besseren Abstimmung ihrer Politik austauschen wollten. Auf Initiative der Niederlande wurde der Mitgliederkreis 2002 vergrößert und ein gemeinsames Konzept erarbeitet.

Mitglieder heute sind: Dänemark, Deutschland, EU, FAO, Frankreich, Italien, Kanada, Niederlande, Österreich, Schweden, Schweiz, UEMOA, UNAIDS, UNICEF, UNDP, UNFPA, Weltbank und WHO.

Ziel ist es, durch konzentriertes Vorgehen bei der Förderung von Aktivitäten zur Geschlechtergerechtigkeit Doppelfinanzierungen und verstreuten Einzelprojekten vorzubeugen, und die Genderkompetenz staatlicher Stellen (z.B. durch Beratung des Frauenministeriums) und zivilgesellschaftlicher Strukturen zu stärken.

Seit 2005 gibt es den gemeinsam eingerichteten **FCG**, durch den Projekte finanziell und technisch unterstützt und begleitet werden.

Deutschland ist durch eine/n RepräsentantIn/en in CCG vertreten, steuert aber keinen finanziellen Beitrag zum Genderfonds bei.

Schließlich ist die QB auch am **QaP-Prozess** des DED beteiligt. QaP ist eine Methode zur innerorganisationellen Qualitätsverbesserung. Durch das Engagement der QB konnte eine QaP-Spezifikation „Gender“ ausgearbeitet werden, die nun im QaP-Katalog verbindlich eingeführt ist und Gender somit zu einem Qualitätsmerkmal der DED-Arbeit insgesamt macht.

3.5.4 Zusammenfassung: Tendenzen im Bereich Gender/Frauenförderung 2002-2006

Eine wesentliche Veränderung im Arbeitsfeld der QB betrifft die Verschiebung ihrer Aufgaben zunehmend auf ein Makro-Niveau. Innerhalb des DED arbeitet sie durch die Beteiligung an der Programmgestaltung der deutschen Kooperation stärker als zuvor auf institutionellem Niveau, was phasenweise zu Lasten der Arbeit mit den EH und Partnerorganisationen geht. Ausserhalb des DED ist die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen gekennzeichnet durch die Mitwirkung im CCG. Die QB arbeitet dadurch in größerem Maße als ihre Vorgängerinnen strategisch auf einem hohen Niveau mit PTF und staatlichen Stellen.

Die QB setzt sich immer wieder für die Weiterführung der Stelle ein. Sie erreicht eine Verlängerung bis 2006, danach wird der QB-Einsatz endgültig beendet. Im DED scheint man der Meinung zu sein, dass nach 10 Jahren Gender-Arbeit der Gender-Ansatz nun entweder „ge-mainstreamed“ sein sollte oder nicht umsetzbar sei. Es gibt keinerlei Unterstützung mehr für die Fortführung der Stelle.

Was dies für die Arbeit des DED BFA bedeutet und welche Herausforderungen sich dadurch ergeben können wird in den nächsten Kapiteln diskutiert.

3.6. Zusammenfassung und Schlußbemerkungen

Die Entwicklung des Gender-Ansatzes im DED BFA verdeutlicht, welche große Veränderungen in diesem Bereich seit Beginn der Wahrnehmung von Fraueninteressen stattgefunden haben. Einerseits hat sich der Ansatz selbst stark entwickelt, weg von der „reinen Frauenförderung“ der 70er und 80er Jahre, über die Wahrnehmung und Integration von Gender in der Projektarbeit bis hin zum Gender-Mainstreaming. Auch die Akzeptanz des Themas ist im Laufe der Jahre sichtbar gestiegen, sowohl innerhalb des DED als auch in den Partnerprojekten. Dies ist wesentlich dem Einsatz engagierter Aktivistinnen an der Basis, vor allem in den Partnerländern, zu verdanken, die das Thema immer wieder auf die Tagesordnung setzten.

Anfangs war noch mit vielen internen Schwierigkeiten zu kämpfen. Die Thematik „FF/Gender“ war nicht anerkannt und der Erfolg oder Misserfolg der Gender-Arbeit hing von persönlichen Interessen oder Abneigungen ab. Zunehmend wurde das Thema dann institutionalisiert und unabhängiger von persönlichen Interessen. Im selben Maße wurde es immer mehr als Querschnittsthema anerkannt, das in alle Prozesse und Projekte einfließen soll.

Dementsprechend hat sich auch das große Aufgabenspektrum der QB immer wieder gewandelt. Während die FB FF/Gender sich anfangs noch hauptsächlich mit Sensibilisierungen und Fortbildungen für die Anerkennung des Themas einsetzte, lag für die letzte QB Gender der Schwerpunkt auf der strukturell-prozeduralen Integration von Gender im DED BFA und die Zusammenarbeit mit der deutschen Kooperation und dem CCG standen zunehmend im Mittelpunkt.

So konnten die Gender-Beraterinnen in den letzten 10 Jahren dem DED BFA ein ausgeprägtes Gender-Profil verleihen, was wesentlich zum hohen Ansehen des DED BFA als gendersensible Organisation beitrug. Unter den Durchführungsorganisationen der deutschen Kooperation in Burkina Faso wurde der DED durch die Arbeit der QB zur Organisation mit der größten Gender-Kompetenz. Die ununterbrochene Kontinuität der Gender-Arbeit im DED BFA hat ebenfalls dazu beigetragen, dass der DED BFA gegenüber anderen DED Ländern in Bezug auf Gender-Mainstreaming einen Modellcharakter einnehmen kann.

4. Fallstudie APB

4.1. Ziele, Aufgaben und Zusammenarbeit mit dem DED

Die Partnerorganisation „Association Piéla-Bilanga“ (APB) besteht aus 2 Vereinen, ADDESP (Association Départementale pour le Développement Economique et Social de Piéla) und ADDB (Association pour le Développement du Département de Bilanga) in der Provinz Gnagna, im Osten Burkina Faso's. Beide Vereine wurden Anfang bzw. Mitte der 90er Jahre gegründet, um die Entwicklung der Region und die aktive Beteiligung der Bevölkerung daran zu fördern. Im Januar 2001 schlossen sich ADDESP und ADDB zu einem Dachverein zusammen, um durch gemeinsame Koordination die Planung, Ausarbeitung und Durchführung von Projekten zu vereinfachen und somit größere Vorhaben zu ermöglichen.

Die Mitglieder der Vereine befinden sich in 38 Dörfern in der Kommune Piéla und 67 in der Kommune Bilanga. Zielgruppe ist die ländliche Bevölkerung dieser Kommunen. APB interveniert in 4 Bereichen:

- Gesundheit (Kampagnen zu HIV/AIDS, Mainstreaming von HIV/AIDS, Faltblätter, Bau von Gesundheitszentren)
- Bildung (Bau von Schulen und Lehrergebäuden, von Schulbrunnen, Kampagnen zur Einschulung)
- Wasser (Brunnenbohrungen, Sensibilisierungen zu Hygiene und Wasser)
- Landwirtschaft (Entwicklung und Förderung des Bio-Sesamanbaus und/oder anderer ertragreicher und nachhaltiger Produktionen zur Einkommensverbesserung)

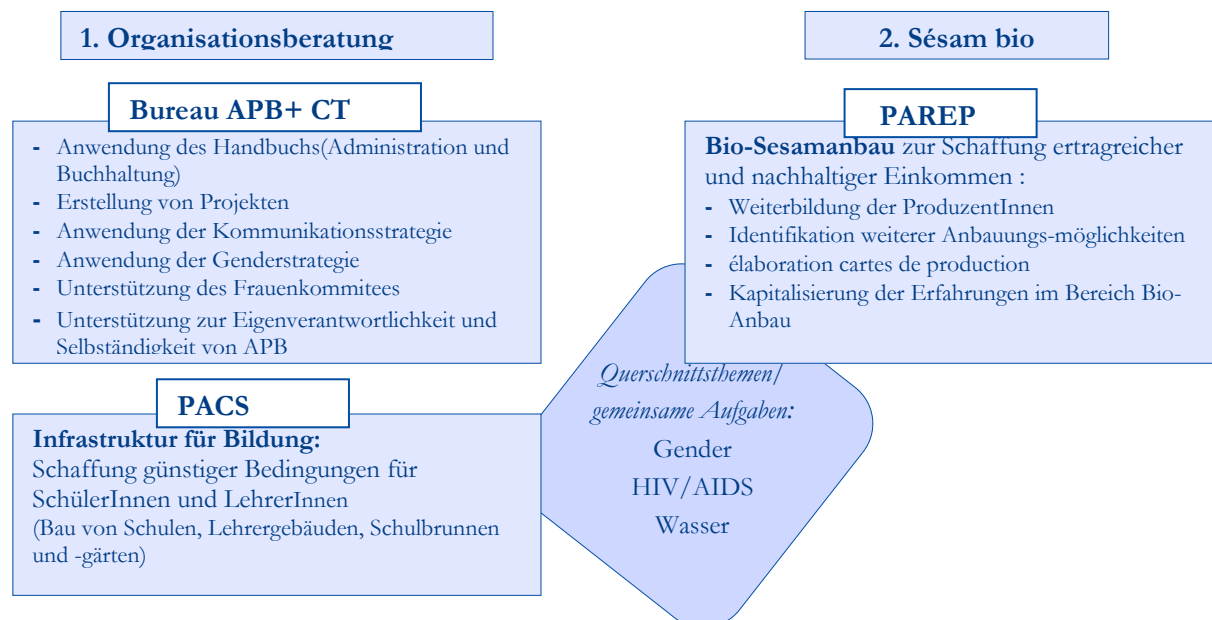
Die personelle Struktur von APB besteht aus

- einem Exekutiv-Büro von 6 freiwilligen Mitgliedern (dem Präsidenten des Vereins, dem Generalsekretär, dem stellvertretenden Generalsekretär, 2 Frauen verantwortlich für Kommunikation, ein Schatzmeister)
- dem ausführenden „Comité Technique“ mit 4 festangestellten Mitarbeitern (2 Projektverantwortliche, je einer für die beiden Projekte PACS und PAREP, ein Buchhalter, eine Sekretärin verantwortlich für die Kasse)
- 10 FeldberaterInnen des PAREP zur Unterstützung und Beratung der Bio-SesamproduzentInnen

Darüber hinaus gibt es zwei Frauenkomitees in Piéla und Bilanga, die einkommensschaffende Maßnahmen für Frauen durchführung (z.B. Seifenherstellung).

Zielsetzung der Zusammenarbeit von DED-APB ist es, die organisationellen Kapazitäten von APB zu stärken, dem Verein bei der Suche nach Finanzmitteln zu unterstützen und ihn in die Selbstständigkeit zu führen, damit er sich in Zukunft selbst als Dienstleister in bestimmten Bereichen anbieten kann (z.B. in der Wertschöpfungskette Sesam, beim Brunnenbau, bei Gender- und HIV/AIDS-Sensibilisierungen, Erstellung von Projekten).

Dabei werden durch die beiden bei APB angesiedelten EH im Wesentlichen 2 Projekte unterstützt:



4.2. Gender und APB: „Was wir empfangen, können wir auch weitergeben“

Die Zusammenarbeit mit der QB und den EH bezüglich des Gender-Ansatzes

Nach Aussage von APB-Mitarbeitern wurden bei beiden Vereinen bereits vor der Zusammenarbeit mit dem DED einige Aktivitäten für Frauen durchgeführt, jedoch war der Gender-Begriff gänzlich unbekannt und es gab keinerlei Strukturen für FF/Gender. Erst in der Kooperation mit dem DED, insbesondere mit den QB Gender, wurde „Gender“ bei APB zum Begriff.

Das Hauptziel der Zusammenarbeit zwischen QB und APB war es, die qualitative und quantitative Beteiligung von Frauen an der Struktur und den Aktivitäten von APB zu erhöhen. Dazu veranstaltete die Gender-Beraterin ab 2002 kontinuierlich Gender-Fortbildungen für APB (bis Sommer 2006). Um möglichst alle Ebenen und Aktionsbereiche des Vereins zu erreichen, organisierte sie Ateliers für unterschiedliche Zielgruppen (Büromitglieder, Comité Technique, FeldberaterInnen). Ziel war es, zunächst die MitarbeiterInnen von APB mit dem Gender-Begriff vertraut zu machen, und ihnen dann Wege aufzuzeigen, wie Gender sowohl organisationell als auch auf Ebene der Projekte integriert werden kann. Die Beraterin verfolgte einen *prozessbegleitenden Beratungsansatz*, um die Integration von Gender möglichst umfassend und praxisnah zu gestalten. Die Beratungen wurden ergänzt durch Feldbesuche, um einen Praxisbezug herzustellen und die Anwendung des Gender-Ansatzes zu erleichtern. Um Nachhaltigkeit zu erreichen wurde das bereits in Gender fortgebildete Personal zur Organisation und Durchführung weiterer Seminare und Veranstaltungen herangezogen (z.B. die beiden Projektverantwortlichen zur Veranstaltung weiterer Gender-Fortbildungen; die FeldberaterInnen zur Veranstaltung von Sensibilisierungen zur Zwangsheirat und Familienplanung in 4 Dörfern der Region).

Ab 2003 werden Gender-Schulungen im Rahmen der Erarbeitung des „Approche Genre Facile“ durchgeführt, so zum Beispiel im Mai 2003 mit den Vorständen und Frauenkomitees. Zu diesem Zeitpunkt war Gender noch nicht in den Strukturen und Aktivitäten des Vereins integriert. Bis 2005 wird mehrfach (seitens der QB und der EH) festgestellt, dass das Personal von APB zwar bezüglich des Gender-Ansatzes sensibilisiert wurde, Frauen aber noch immer nicht genügend berücksichtigt werden.

Ab 2005 werden deutliche Veränderungen sichtbar. Es bestehen nun Gender-Beratungsprozesse zur Erarbeitung einer Gender-Strategie für APB, einer gendersensiblen Jahresplanung, der Formulierung genderdifferenzierter Indikatoren und Monitoringinstrumente sowie zur Dynamisierung und strukturellen Förderung der lokalen Frauenkomitees. Damit ist APB mehr beraten als ein Großteil anderer Partnerorganisationen des DED, und die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen sich in den Fortschritten des Vereins: APB arbeitet insgesamt professioneller und hat nun auch Frauen beschäftigt (2 Frauen als Sekretärinnen zuständig für die APB Büros in Piéla und Bilanga). Die von APB erstellten Berichte werden sprachlich „ge-gendered“, und die Zielgruppen werden differenziert betrachtet, ohne jedoch genauere Angaben dazu zu machen (z.B. wieviel von den „Producteurs-/trices“ männlich oder weiblich sind und welche Gründe es für die geringe Beteiligung von Frauen gibt). Der Anteil der weiblichen Produzentinnen ist tatsächlich noch sehr gering (zu diesem Zeitpunkt schätzungsweise bei 8%). Problematisch ist dabei vor allem, dass Frauen in der Regel keine Landeigentümerinnen sind, sondern auf den Feldern für ihre Männer arbeiten.

Ein wichtiger Fortschritt besteht in der Erarbeitung der Gender-Strategie, die 2005 fertiggestellt wurde. Die Strategie gibt klare und pragmatische Ziele und Ideen zur Umsetzung von Gender, nicht nur auf Ebene der Projekte, sondern auch zur institutionellen Integration von Gender im Verein selbst. Ziel ist es, mit Hilfe der Strategie eine bessere Beteiligung und Berücksichtigung von Frauen bei Planung, Umsetzung und Monitoring/Evaluierung von Aktivitäten zu erreichen. Die Strategie betont darüber hinaus die Wertschätzung der weiblichen MitarbeiterInnen von APB, die sich bei Treffen gleichberechtigt beteiligen sollen. Inzwischen werden Mitarbeiterinnen bei Veranstaltungen nicht mehr als „Servicekräfte“ eingesetzt (wie zuvor geschehen), sondern sitzen als Teilnehmerinnen neben den Männern.

Die Umsetzung des Gender-Ansatzes wird auch mit Unterstützung der EH vorangetragen. Die Gender-Thematik ist als Querschnittsthema von beiden bei APB angesiedelten EH zu verfolgen. Neben der Anwendung der Gender-Strategie und der Umsetzung von Gender in den einzelnen Projekten werden insbesondere Frauen persönlich gestärkt und ermutigt, an Entscheidungsprozessen teilzunehmen. Nennenswert ist darüber hinaus die strukturelle Unterstützung der Frauenkomitees: In Bilanga drückten die Frauen z.B. den Wunsch aus nach einer Mühle zur Diversifizierung ihrer Einkommensquellen. Mit Unterstützung des verantwortlichen EH (OB) wurde eine Mühle gekauft, die nun von den Frauen selbst verwaltet wird (das dazu nötige Know-How erhalten sie von einer anderen Frauengruppe der Region, die bereits eine solche Mühle verwaltet). Auch die Herstellung von „farine améliorée“ (eine Art Mehl zur Nahrungsergänzung für mangelernährte Kinder) der Frauen in Piéla wird unterstützt.

Wichtig für die Sensibilisierung bezüglich Gender war schließlich auch die regelmäßige Teilnahme von APB-MitarbeiterInnen an DED-Veranstaltungen, an denen regelmäßig und systematisch Gender thematisiert wurde (z.B. in FG, VV). Insbesondere die Teilnahme an den von der QB organisierten Gender-Ateliers (AG Genre) trugen zu einem erhöhten Gender-Profil der MitarbeiterInnen bei.

Die Umsetzung des Gender-Ansatzes bei APB auf administrativer- und Projektebene

Heute hat APB unbestreitbar wichtige Gender-Kompetenzen erworben, die nicht nur in den Aktivitäten des Vereins, sondern auch organisationell erkennbar sind. „Gender“ scheint recht präsent zu sein im Bewusstsein der MitarbeiterInnen: Es gibt innerhalb der Organisation keine Witze oder Polemik zum Thema. „Genre“ taucht immer wieder im Arbeitsalltag auf, und Frauen werden mehr wertgeschätzt. Nach eigener Auskunft hat sich bei den MitarbeiterInnen des Büros, dem Comité Technique und auch den FeldberaterInnen der persönliche Bezug zum Thema geändert: Alle befragten Personen bestätigten, dass sich „in uns selbst“ etwas verändert hat und Allen nun klar ist, dass eine nachhaltige Entwicklung ohne die gerechte Beteiligung von Frauen nicht möglich ist. Die EH bestätigten diese Veränderungen.

Was die organisationelle Umsetzung des Gender-Ansatzes betrifft, so versucht APB sicherzustellen, dass in allen Arbeitsbereichen sowohl Männer als auch Frauen beschäftigt sind. In den Statuten ist festgeschrieben, dass mindestens eine Frau bei APB angestellt sein muss. Es wird darauf geachtet, dass unter den Mitarbeitern Frauen vertreten sind (1 von 4 Festangestellten, 2 von 6 Mitgliedern des Exekutiv-Büros, 3 von 10 FeldberaterInnen). Gender ist durch die Gender-Strategie sowie durch das Vorhandensein eines Gender-Verantwortlichen in der Organisation institutionell festgehalten.

Auf Projekt- und Aktivitätenebene führt APB nach eigener Aussage bei der Planung neuer Aktivitäten/Projekte Gender-Analysen durch. Darüber hinaus werden bei allen Aktivitäten, insbesondere bei gemischtgeschlechtlichen Treffen, die Frauen zur aktiven Beteiligung ermutigt (beispielsweise werden die Vorsitzenden solcher Veranstaltungen dazu aufgerufen, Frauen zur aktiven Teilnahme aufzufordern). Auch bei Fortbildungen wird Wert darauf gelegt, dass der Frauen- und Männeranteil in etwa gleich groß ist. Insgesamt ist feststellbar, dass die quantitative Teilnahme der Frauen im Schnitt gestiegen ist. Im Projekt PACS werden Frauen bestärkt, sich gleichberechtigt am Bau, an Renovierungsarbeiten und an der Verwaltung von Schulinfrastrukturen zu beteiligen, darüber hinaus werden bei der Einschreibung von neuen Schulkindern Mädchen besonders ermutigt: an einer Schule wurden in diesem Jahr 45 Neueinschreibungen von Mädchen registriert gegenüber 42 Neueinschreibungen von Jungen. Im PAREP wird darauf geachtet, dass sich auch Frauen in die Listen der teilnehmenden Produzenten eintragen. So waren beispielsweise in diesem Jahr ab einem bestimmten Zeitpunkt die Listen für Neueinschreibungen nur noch für Frauen offen. Dies hat dazu geführt, dass der Anteil der Frauen deutlich gestiegen ist (im Juli dieses Jahres waren bereits um die 50 Frauen eingeschrieben, etwa doppelt so viele wie im letzten Jahr). Auf Ebene der Zielgruppen ergibt sich daraus das positive Ergebnis, dass Frauen verstärkt als LandwirtInnen anerkannt und ernst genommen werden. Tendenziell sind sie dadurch nun stärker an Entscheidungen beteiligt als zuvor.

Gegenwärtige Hemmnisse und zukünftige Wünsche

Es gibt dennoch viele Hindernisse, welche die Umsetzung des Gender-Ansatzes erschweren. Zum einen sind es sozio-kulturelle Faktoren, die vor allem die *qualitative (aktive)* Teilnahme von Frauen an Diskussions- und Entscheidungsprozessen hemmen. Armut und wirtschaftliche Abhängigkeit der Frauen von ihren Männern verhindert ebenfalls, dass Frauen frei und unabhängig entscheiden können. Weitere Probleme sind Analphabetismus, der schlechte Zugang zu Informationen und daraus resultierendes „Nichtwissen“ und Blockaden, vor allem seitens der Männer. Nach eigener Auskunft von APB konnten aufgrund dieser Probleme nicht alle Gender-Vorhaben realisiert werden. Zudem kann das Niveau der in der Organisation beteiligten Frauen (Angestellte, Feldberaterinnen, Zielgruppen) noch deutlich erhöht werden.

Trotz der vielen Fortschritte bleibt also noch viel zu tun. Durch weitere Sensibilisierungen und Fortbildungen, vor allem auf den Dörfern, könnten weitere Teilziele erreicht werden und gesellschaftliche Veränderungen weiterhin positiv unterstützt werden. Zudem kann ein Wechsel der Mitglieder und der Verantwortlichen von APB (die neugewählt werden können) weitere punktuelle Fortbildungen nötig machen, um das erworbene Gender-Wissen nicht wieder zu verlieren. Auch seitens der MitarbeiterInnen von APB wurde der Wunsch geäußert, weiter Gender-Seminare stattfinden zu lassen, denn „was wir empfangen, können wir auch weitergeben“. Weitere Möglichkeiten zur Weiterführung des Gender-Ansatzes, die von den MitarbeiterInnen selbst genannt wurden, könnten sein: Mikro-Projekte oder – Kredite für Frauen, Mini Gender-Seminare für die Mitglieder des Büros und der Frauenkomitees, Unterstützung bei der Einrichtung eines lokalen Radios für Sensibilisierungsmaßnahmen.

Die Rolle des DED könnte darin bestehen, diese Vorhaben technisch zu unterstützen, zum Beispiel nach dem Wegfall der Gender-Beraterin andere Ressourcepersonen zu finden, die Weiterbildungen durchführen und nachverfolgen könnte. Darüber hinaus sollte sichergestellt werden, dass die Gender-Strategie auch umgesetzt wird, „Gender“ weiterhin kontinuierlich thematisiert wird, und der Gender-Ansatz schließlich von allen MitarbeiterInnen wirklich verinnerlicht wird.

4.3. Schlußfolgerungen

Nach Aussagen von APB-MitarbeiterInnen war die QB ein wichtiger Pfeiler in der Gender-Arbeit der Organisation. Sie führte den Gender-Ansatz bei APB ein, begleitete systematisch dessen Umsetzung und stieß damit wichtige Veränderungen an. Auch die EH haben immer wieder dazu beigetragen, den Gender-Ansatz bei APB voranzubringen. Es ist allerdings anzumerken, dass dies abhängig blieb von Persönlichkeitsfaktoren. Hervorzuheben sind EH, die selbst vom Gender-Ansatz überzeugt waren und ihn somit systematisch in ihrer Arbeit mit APB einbringen konnten. Die Zusammenarbeit mit APB kann also als Beispiel dafür dienen, wie viel mit einer regelmäßigen und methodisch fundierten Gender-Beratung erreicht werden kann.

5. Lessons Learnt und Good Practices: Was man aus den Erfahrungen lernen kann

Nach eingehender Betrachtung der historischen Entwicklung bleibt die Frage, was man aus diesen Erfahrungen lernen kann. Welche Faktoren sind förderlich oder hemmend für die Integration von Gender? Was sind „Good Practices“, die gut funktionierten bzw. als Ratschläge weitergegeben werden können?

5.1. Der Zeitfaktor

Es ist von entscheidender Bedeutung zu begreifen, dass die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und die Integration von Gender in einer Organisation **Zeit** braucht. In den vergangenen 10 Jahren wurde von allen Gender-Beraterinnen immer wieder auf diesen Faktor hingewiesen, ebenso wurde er von allen befragten lokalen Ressourcepersonen genannt: Es braucht Zeit, die Menschen zu sensibilisieren, mobilisieren und auszubilden. Schließlich geht es um die Veränderung gesellschaftlicher Denk- und Verhaltensmuster, die seit Generationen eingeübt und verinnerlicht wurden. Diese Muster zu verändern ist ein langfristiger Prozess, dessen Ergebnisse nur langsam sichtbar werden und bei dem man immer wieder auf externe und interne Widerstände und Blockaden stößt. Daraus lassen sich zwei wichtige Schlußfolgerungen ziehen:

- 1) Es sollte nicht davon ausgegangen werden, dass bereits kurze Zeit nach Beginn der Gender-Arbeit Erfolge sichtbar werden. Der Prozess braucht Geduld und Zeit. Dies sollte von allen Seiten auch so anerkannt werden, damit es nicht zu Frustrationen kommt, oder gar zu Streichungen aufgrund fehlender oder erst schwach sich abzeichnender Ergebnisse.
- 2) Die Stelle einer Gender-Querschnittsberaterin sollte nicht von Anfang an auf einen (relativ) kurzen Zeitrahmen begrenzt sein. Dies kann die Aufgaben- und Zielstellung der QB illusorisch machen und zu Frustrationen auf beiden Seiten (Beraterin und DED) führen. Es setzt ausserdem die Beraterin und den DED unter Druck, zu schnellen Ergebnissen zu kommen, was – wie beschrieben – schwer erreichbar ist. Zudem wird leider häufig davon ausgegangen, dass nach einigen Jahren Gender-Arbeit der Gender-Ansatz „ge-mainstreamed“ sein sollte. Gender Mainstreaming ist jedoch ein kontinuierlicher Prozess, der nie „zuende“ ist, sondern immer wieder Anstöße und ein Nachhalten braucht. Das in zahlreichen Fortbildungen und durch Beratungen und Sensibilisierungen erworbene Gender-Wissen kann sich sehr schnell wieder verlieren, besonders im Kontext hoher Personalfuktuation.

➔ Die Integration und Umsetzung von Gender benötigt Zeit und Geduld, und vor allem langjähriges Engagement.

5.2. Umgang mit der Begrifflichkeit „Gender“

Eine weitere Grundvoraussetzung für erfolgreiche Gender-Arbeit ist ein klarer und fundierter Umgang mit der Begrifflichkeit „Gender“. Das Gender-Konzept wurde von burkinischer Seite von Anfang an ambivalent eingeführt, und es besteht keine Einigkeit bezüglich seiner Definition. Oft wird von Gender als „benachteiligte Gruppen“ oder „Frauen“ gesprochen. Dies ist insbesondere deshalb problematisch, da sich dadurch nicht alle gesellschaftlichen Gruppen (insbesondere Männer) angesprochen fühlen, und es häufiger zu Blockaden kommen kann. Innerhalb und ausserhalb des DED wurde der theoretisch fundierte und klare Umgang der QB mit dem Gender-Begriff hervorgehoben, der dazu beigetragen hat, den Gender-Ansatz erfolgreich in die externe und interne Arbeit des DED hineinzutragen.

➔ Es ist notwendig, selbst einen klar definierten Umgang mit dem Gender-Begriff zu haben, und die Abstimmung mit anderen nationalen und internationalen Organisationen zu fördern, um ein gemeinsames Konzept zu finden

5.3. Ansiedlung, Ziele und Aufgabenstellung

Partneranbindung und räumliche Ansiedlung

Es gab im DED BFA unterschiedliche Modelle der Partneranbindung. Eine QB Gender direkt beim DED anzusiedeln hat den Vorteil, dass sie zu 100% für den DED arbeiten kann. Zudem ermöglicht die räumliche Nähe einen besseren Zugang zu Informationen aus dem DED, sowie den informellen Austausch zur Direktion, den KOR und den KollegInnen („Flurgespräche“), was die Beteiligung der QB an Planungsprozessen vereinfacht. Die Erfahrung zeigt: Wenn die QB bei einer Partnerorganisation angesiedelt ist, die räumlich weit vom Landesbüro entfernt ist, wird der Informationsaustausch mit dem Büro erschwert, und Spontan- und Initiativbesuche von EH dezimieren sich. Dies blockiert nicht nur die Arbeit der QB an der Institutionalisierung des Gender-Ansatzes, sondern ist auch ein beachtlicher „Motivationshemmer“. Eine Partneranbindung ist deshalb nur sinnvoll, wenn sie gut geplant ist, wenn die räumliche Ansiedlung der QB nicht zu weit vom Büro entfernt liegt und wenn für alle Seiten (QB, PO, DED) die Rollen, Ziele und Interessen der QB und der PO klar definiert sind.

➔ **Eine Anbindung zu 100% an den DED ist die sinnvollste Möglichkeit für eine QB Gender, da dadurch eine möglichst enge Arbeit mit dem DED geschaffen wird.**

Homologe/in

Die Arbeit ohne Homologin/en wurde von den QB als positiv gesehen, da dadurch eine größere Gestaltungsfreiheit und Unabhängigkeit ermöglicht wurde, und mögliches „Kompetenz- oder Hierarchiegerangel“ vermieden werden konnte. Andererseits wäre die Zusammenarbeit mit einer/m Homologin/en sinnvoll zur Einbeziehung von lokalem Know-How und leichterem Kontakt zu lokalen Organisationen oder Ressourcepersonen. Die QB hätte durch fachlichen Austausch und gegenseitige Motivation nicht mehr das Gefühl „mit der Thematik allein zu sein“, das bei allen QB vorhanden war.

➔ **Eine lokale Verankerung über eine/n Homologin/en wäre wünschenswert, da dadurch für eine gewisse Nachhaltigkeit der QB-Arbeit gesorgt wird.**

Aufgabenstellung und Ziele

Die Aufgabenstellung der QB war von Anfang an sehr offen und das Aufgabenfeld war ein sehr großes. Problematisch ist dabei vor allem die Vielfalt der Aufgaben und die Gefahr, sich dabei „in alle Richtungen zu verausgaben“.

➔ **Wichtig sind klare Zielsetzungen (mit Erwartungen, die dem Kontext angepasst sind, siehe Zeitfaktor) und eine Abgrenzung der Aufgaben, damit Prioritäten gesetzt werden können.**

5.4. Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und KollegInnen

LD

In den ersten Jahren ist die Zusammenarbeit mit dem LD problematisch, und persönliche Konflikte hemmen die Einführung des Gender-Ansatzes. Die FB nennt es „illusorisch“, dass Empfehlungen „von unten“ (als nicht-weisungsbefugte EH) „nach oben“ an die Direktion berücksichtigt werden, solange es dort keinen festen Willen gibt zur Umsetzung gibt. Die Lage verbessert sich deutlich nach der Einsetzung einer neuen LD im November 1999. Die neue LD ist selbst in hohem Maße mit der Thematik vertraut, bringt nicht nur echtes Interesse und Unterstützung mit, sondern auch Fachkompetenz. Von nun an wird der Austausch mit der Direktion regelmäßiger und es wird darauf geachtet, dass die QB ständig informiert ist über alle Vorgänge und Neuigkeiten. Gender-Aspekte können so in alle wesentliche Prozesse und Planungen eingebracht werden. Man nicht immer voraussetzen, dass die LD *hobe* professionelle Expertise im Gender-Ansatz mitbringen. Es ist jedoch unabdingbar, dass die LD genügend Verständnis für die Bedeutung des Gender-Ansatzes haben, um die Gender-Arbeit ideell (moralisch) zu unterstützen und sie zumindest prozedural-strukturell konsequent nachzuerfolgen.

➔ **Den LD fallen im DED alle programmatisch-strategischen Entscheidungen zu, sie allein sind weisungsbefugt. Ohne Kooperation der LD kann der Gender-Ansatz nicht erfolgreich institutionalisiert werden.**

KOR

Neben den LD sind die KOR der zweite wichtige Pfeiler für die Umsetzung des Gender-Ansatzes. Sie sind ein wichtiges Bindeglied zwischen der Direktion und den einzelnen Projektplätzen. Außerdem haben sie eine gewisse „Vorbildfunktion“ für die EH. Sie sind verantwortlich für die Umsetzung der Querschnittsthemen in ihren Sektoren: als Hauptzuständige für das Monitoring überwachen sie die Umsetzung des Gender-Ansatzes in ihren Fachgruppen. Über die KOR kann ausserdem Einfluß auf die Sektorplanung sowie auf Projekt- und Programmplanungsprozesse genommen werden. Auch hier haben die Erfahrungen der vergangenen Jahre gezeigt, dass in Zeiten, in denen KOR strategisch den Gender-Ansatz unterstützten, dessen Umsetzung erleichtert wurde.

➔ **Im Hinblick auf die Auflösung der QB-Stelle ist es grundlegend wichtig, dass die KOR Gender-Kompetenzen mitbringen. Sie sind nun hauptverantwortlich für die weitere Umsetzung des Gender-Ansatzes, und sollten dementsprechend ausgewählt bzw. fortgebildet werden, damit Gender in der Prioritätensetzung der KOR einen angemessenen Platz findet.**

Geschäftsstelle

Gender-Mainstreaming ist eine Steueraufgabe zur institutionellen Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Ohne die höchste Steuerungsinstanz (Geschäftsstelle) bleibt die gesamte Mainstreaming-Strategie fragwürdig. Aus diesem Grunde ist die aktive Mitwirkung der Geschäftsstelle in der Gender-Arbeit unabdingbar. Entsprechend eingerichtete Stellen in der Zentrale können für die QB fachliche Ansprechpartner sein. Hervorzuheben ist ausserdem, dass die Existenz einer Gender-Stelle in der Zentrale die Relevanz der Gender-Thematik insgesamt deutlich macht.

In der Vergangenheit war die Zusammenarbeit zwischen den QB und der Zentrale nicht immer einfach. Ständig wechselnde Zuständigkeiten erschwerten die Ansprechbarkeit und Nachhaltigkeit. Schon bald nach ihrer Einrichtung gab es erste Stimmen über Sinn und Zweck der QB-Stelle. Zudem gab es wenig strategische Zusammenarbeit zwischen den QB und der Geschäftsstelle, keine der ehemaligen QB beschreibt die Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle als befriedigend.

➔ **Seitens der Geschäftsstelle muss ein unabdingbarer politischer Wille zum Gender-Mainstreaming vorhanden sein und damit einhergehend politische und fachliche Rückendeckung der QB, sowie ausreichende fachliche und finanzielle Unterstützung der QB und der Gender-Thematik.**

Andere KollegInnen/Netzwerke

Für die QB war der Kontakt mit motivierten KollegInnen und Ressourcepersonen ein wichtiger Motivationsfaktor. Da die Stelle eine Einzelstelle war und (vor allem anfangs) gegen Vorurteile und Widerstände gekämpft werden musste, waren strategische „Verbündete“, die in die gleiche Richtung steuern, wichtig. Durch die Verbindung zu lokalen Ressourcepersonen bekam die QB stets aktuelle Informationen darüber, was in Sachen Gender im Land vor sich geht. Die Mitarbeit in Netzwerken auf Makro-Niveau (z.B. CCG) ist ebenso hervorzuheben, da die QB dadurch an wichtigen Entscheidungen und Entwicklungen mitwirken konnte.

Die Netzwerkarbeit der QB war wichtig, um eine Verbindung herzustellen zwischen dem DED und Organisationen, die im Gender-Bereich engagiert sind. Dadurch wurde einerseits eine höhere Sichtbarkeit des DED erzielt, andererseits konnten die neuesten Entwicklungen im Land regelmäßig in die Arbeit des DED zurückfließen.

➔ **Der Aufbau und die Pflege von Kontakten und Netzwerken auf Mikro- und Makroniveau sind strategisch wichtig.**

5.5. Persönlichkeitsfaktoren

Wie die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, kann der Persönlichkeitsfaktor entscheidenden Einfluß auf den Fortschritt der Gender-Arbeit haben. Vor allem in der Anfangszeit gab es viele individuelle Widerstände, vor allem da die sachliche und persönliche Ebene häufig vermischt wurden. Die Polemik um

Gender und die Blockaden durch KollegInnen erschwerten die Arbeit der QB enorm. Entscheidend ist hier der Wille von oben: Bei Blockaden von EH können die KOR oder die LD das Thema durchsetzen. Schwierig wird es dann, wenn auf Ebene der LD und KOR Widerstände bestehen. Da die QB nicht weisungsbefugt ist, ist sie auf die Mitarbeit von LD und KOR angewiesen. Sie kann zwar Probleme identifizieren und Lösungsvorschläge machen, aber in der Umsetzung ist sie abhängig vom Willen der Einzelnen. Dies ist vor allem relevant, wenn es nur einen geringen Grad an Institutionalisierung gibt.

➔ **Solange es keine verbindlichen, formalisierten Vorgaben bezüglich der Umsetzung und Integration des Gender-Ansatzes gibt, fallen und steigen Erfolge mit Persönlichkeiten.**

Wichtig sind auch einzelne Persönlichkeitsfaktoren der QB selbst: ihre Fähigkeiten zur Moderation, ihre Kenntnisse über Gender und vor allem Sensibilität. Gerade weil das Thema oft heikel ist, müssen oft die richtigen Worte bzw. die richtigen „Eingangstüren“ gefunden werden.

5.6. Beratungen, Fortbildungen und Gremienarbeit

Eine wichtige Lektion ist, dass eine (meist relativ kurze) Fortbildung noch lange nicht die praktische Umsetzung von Gender im Projekt garantiert. Hindernisse zwischen dem „Lernen“ und der „Umsetzung“ sind unter anderem die „Genderunsensibilität“ des Arbeitsumfeldes, (persönliche) Abneigungen gegenüber dem Gender-Ansatz, die Komplexität der Situation vor Ort und schließlich die schwierige Umwandlung von Theorie in Praxis.

Regelmäßige Projektbesuche gewährleisten eine kontinuierliche Präsenz des Themas für die EH und PO und können durch dieses Monitoring nachhaltige Ergebnisse hervorbringen. Wichtig ist außerdem, die Realitäten des Arbeitsumfeldes zu beachten und das Wissen und die Erfahrungen wertzuschätzen, welche die Leute selbst mitbringen. Die „richtigen Eingangstüren“ zu finden und die relevanten Zielgruppen einzubeziehen (Frauen *und Männer*) ist wichtig für die Anerkennung (und damit auch Umsetzung) von Gender.

Bewährt hat sich dabei auch die Veranstaltung der Gender-Ateliers als Instrument zur Fortbildung. Insbesondere seitens der Partner und EFK wurde die Einbeziehung in dieses Forum sehr zum gegenseitigen Erfahrungs – und Informationsaustausch geschätzt. Über die Gremienarbeit können ausserdem regelmäßig alle EH erreicht werden.

➔ **Kontinuierliche und sensible Thematisierung von Gender im Rahmen von Beratungen, Fortbildungen und Gremienarbeit trägt maßgeblich zur angestrebten Veränderung der Denkmuster und Verhaltensweisen bei.**

5.7. Erarbeitung von Richtlinien, Strategien und anderen Zielvorgaben

Ein strukturell-prozeduraler Rahmen ist für die Institutionalisierung und Nachhaltung des Gender-Ansatzes unbedingt notwendig. Bei der Erarbeitung solcher Prozeduren ist die Einbeziehung von Erfahrungen und Informationen der jeweiligen Zielgruppen wichtig. Strategien, die nicht partizipativ erarbeitet wurden, fanden in der Regel wenig Anwendung (so zum Beispiel die Leitlinie Gender des DED von 2005, die weitgehend unbekannt ist). Strategien, die dagegen partizipativ erarbeitet wurden, erzielten bessere Ergebnisse und eine weitere Anerkennung (zum Beispiel die Gender Strategie des DED BFA von 2006).

➔ **Für die Anerkennung und leichtere Umsetzung des Gender-Ansatzes sollen Richtlinien, Strategien und andere Zielvorgaben partizipativ und kontextangepasst erarbeitet werden.**

5.8. Transparenz und Information

Gender ist ein Querschnittsthema, und als solches soll es in alle Prozesse und Instrumente einfließen. Dadurch besteht für Querschnittsberaterinnen ein enormer Informationsbedarf, denn alle Entscheidungen und Informationen können wichtig sein. Es ist deshalb unabdingbar, dass der Informationsfluß

funktioniert und transparent ist. Er dient ausserdem dem Erfahrungsaustausch zwischen QB, Direktion und EH, wovon alle Seiten gleichermaßen profitieren können. Werden Informationen nicht flüssig und termingerech an die QB weitergegeben, wird die Arbeit der QB erschwert und die systematische Integration von Gender behindert. So zum Beispiel wurde das RS03/03 im DED BFA ausgeteilt, ohne es vorher mit der QB abzusprechen. Dadurch wurde die burkinische Version, die gendersensibel gestaltet war, zunächst ignoriert, was zu Verwirrungen führte und zeitaufwändig korrigiert werden musste.

➔ **Ein gut funktionierender Informationsfluß und Transparenz aller Informationen, die Steuerungscharakter haben, ist eine notwendige Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming.**

5.9. Gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen

Für die erfolgreiche Integration des Gender-Ansatzes können auch externe Faktoren mitentscheidend sein, die von den QB und vom DED nicht immer beeinflusst werden können, aber dennoch einkalkuliert werden sollten. Von den QB als wichtig eingeschätzt wurde der sich für Gender positiv entwickelnde politische Kontext in Burkina Faso. Bereits Mitte der 80er Jahre bildeten sich unter Thomas Sankara eine Vielzahl von „Groupements villageois féminins“, die zum Großteil heute noch Bestand haben. Die Frauen begannen sich zusammenzuschliessen und bildeten Organisationen und Vereine, die der Frauenszene in Burkina Faso enormen Aufwind gaben. Auch die ab Ende der 1990er erzielten Fortschritte waren förderlich für Gender-Arbeit, so die Einrichtung des Frauenministeriums und die im Vergleich zu den Nachbarländern weit fortgeschrittene Gesetzeslage. Dadurch wirkte das Thema nicht vom DED aufgesetzt oder aufgezwungen, sondern stand in Einklang mit der Entwicklung Burkina Faso's.

Der Zeitgeist entwickelte sich auch auf internationaler Ebene positiv. Die Gender-Thematik wurde bei verschiedenen Institutionen und Organisationen (auf Ebene der PTF) verstärkt gefordert und umgesetzt. Beim DED, der ja in Austausch und strategischem Kontakt mit diesen Organisationen steht, blieb das Thema somit immer auf der Tagesordnung. Schließlich wurde Gender auch gesellschaftlich sowohl in Burkina Faso als auch in Deutschland immer häufiger thematisiert, was möglicherweise ebenfalls zu einem gestiegenen Gender-Bewußtsein des DED-Personals beitrug.

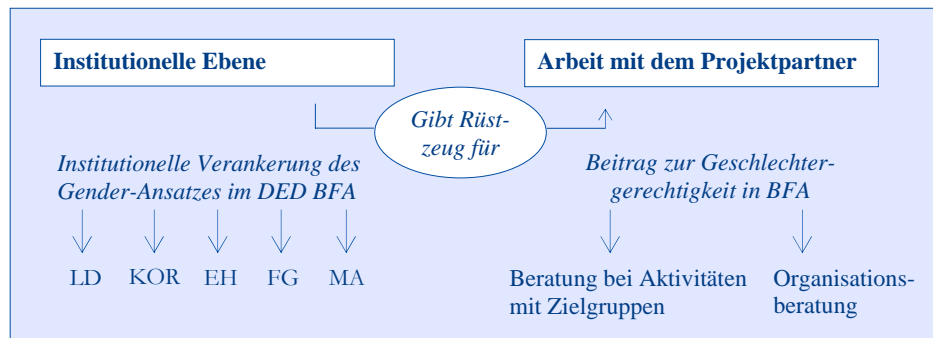
C. BLICK IN DIE GEGENWART: GENDER IM DED BFA HEUTE

6. Stand der Umsetzung

6.1. Institutionelle Umsetzung

6.1.1. Die Gender-Strategie

Die Gender-Strategie verankert den Gender-Ansatz institutionell im DED BFA und gibt Anregungen, wie Gender in die Arbeit mit den Partnerorganisationen hineingetragen werden kann:



Auf der **institutionellen Ebene** haben LD, KOR und EH den Auftrag, Gender in alle Prozeduren und Entscheidungen zu integrieren:

LD sind für die Durchführung des Gender-Ansatzes insgesamt verantwortlich. Sie überwachen seine Umsetzung und sollen ihn in allen neuen Entwicklungen voranbringen. Im Jahresbericht der LD soll der Stand der Umsetzung reflektiert werden.

KOR sollen die Anwendung der Gender-Kriterien in ihren Sektoren überwachen, und in ihren Jahresberichten über den Stand der Umsetzung informieren.

Auf *Sektorebene* können sie Gender-Ziele und Strategien identifizieren, eine gendergerechte Sektorplanung durchführen, und gegebenenfalls strategische Partnerschaften suchen und fördern.

Auf *Projektplatzebene* sollen sie dafür sorgen, dass

- für neue EH das Gender-Modul während der ViP durchgeführt wird
- in den Arbeitsplänen mindestens eine genderspezifische Aufgabe, bzw. Resultat, vorhanden ist
- in EH-Berichten und Verlaufskontrollen auf diese Aufgaben/Resultate auch eingegangen wurde.
- bei Projektbesuchen Gender thematisiert wird

EH haben die Aufgabe, die festgelegten Gender-Aktivitäten durchzuführen und den EH-Bericht gendersensibel zu gestalten.

Auch für die Arbeit der Fachgremien sind in der Strategie Richtlinien gegeben:

MA die Mitglieder des MA sollen darauf achten, dass in Prüfteams neuer Projektplätze mindestens eine „genderbeauftragte“ Person ist. Künftige Partnerorganisationen sollen von Anfang an ausreichend über die Gender-Strategie informiert sein und sich gegenüber Gender offen zeigen.

FG In den Fachgruppentagungen soll das Monitoring von Gender integriert werden, das heißt, die FG Sprecher sollen darauf achten, dass regelmäßig (etwa zweimal jährlich) Zeit zur Verfügung steht, um die Umsetzung des Gender-Ansatzes im Sektor zu diskutieren und zu bewerten.

In der **Arbeit mit den Projektpartnern** geht es um die Durchführung genderspezifischer Aktivitäten, sowohl in der Arbeit mit den Zielgruppen (Beratung der PO bei Aktivitäten mit den Zielgruppen), als auch in der Stärkung der organisationellen Kapazitäten der Partnerorganisation (Organisationsberatung). Dafür sind in der Strategie pragmatische Vorschläge und eine Handreichung von Instrumenten enthalten.

6.1.2. Das PM&E System

Durch die Gender-Strategie ist vorgegeben, dass und wie im PM&E System Gender adäquat verankert werden soll. Durch die „burkinische Version“ des RS03/03 gab es in den vergangenen Jahren ein Raster, das die Berücksichtigung von Gender in PM&E erleichterte. Im Juli 2007 wurden von der Geschäftsstelle neue PM&E Vorgaben herausgegeben, die das RS03/03 ersetzen. Bisher ist noch unklar, wie Gender in diesem neuen Raster integriert sein wird.

6.1.3. Gremien

In den FG und der VV wird Gender regelmäßig thematisiert. Die FG DF veranstaltete im November 2006 eine Fortbildung zum Thema „Frauenrechte“, und während der VV 2007 gab es einen Programmpunkt zur Gender-Strategie. Die burkinischen Ressourcepersonen, die durch den Thementag führten, wurden ebenfalls aufgrund ihrer Gender-Sensibilität ausgewählt. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass im Planungsteam der VV und der FG DF Gender-engagierte Personen sitzen.

In Diskussionen während der Gremien kommen immer wieder Nachfragen zu Gender, und es war stets Aufmerksamkeit vorhanden wenn es thematisiert wurde. Jedoch gilt auch hier anzumerken, dass Gender in der Regel von EH angesprochen wird, die recht „fit“ in der Thematik sind. Anderen EH scheint es weniger aufzufallen bzw. sie sind weniger an Debatten zu Gender beteiligt. Möglicherweise ist dies auch abhängig vom Sektor. Da die Verfasserin der FG DF angehört und an der FG LE nur einmal beteiligt war, kann dies hier nicht aussagekräftig beurteilt werden. Ein kurzer Vortrag zu Gender in einer FG LE ergab jedoch interessierte Rückfragen und zeigte bei den EH grundsätzliche Aufgeschlossenheit. Im MA befinden sich ebenfalls gendersensible EH, die das Thema in Diskussionen zu neuen Plätzen einbringen.

6.2. Verankerung beim Personal

6.2.1. Direktion und KOR

a. Anerkennung von Gender

LD und KOR bekennen sich öffentlich zum Gender-Ansatz. Das Thema wird ernsthaft diskutiert, und es gibt keine Widerstände gegenüber der Integration von Gender. Alle versuchen, den prozedural-strukturellen Vorgaben zur Integration von Gender zu folgen. Es besteht jedoch die Gefahr, dass Gender auf der vollen Tagesordnung der Direktion und KOR keine Priorität einnimmt. Gender wird zwar „mitgemacht“, aber wenn niemand ständig darauf besteht und kontinuierlich nachhakt (wie dies die QB getan hat), wird das Thema „lockerer“ behandelt und nicht mehr so *bewußt und intensiv* verfolgt. Gender ist damit wieder zu deinem Thema geworden, das mehr von persönlichen Prioritäten abhängt.

Arbeit mit der Gender-Strategie

Die Gender-Strategie wird von den KOR und der LD nach eigenen Aussagen angewendet und als hilfreich empfunden. Insbesondere die pragmatischen Vorgaben stellen eine Hilfe dar für die Entwicklung der Programm- und Projektpolitik, und können dazu dienen, das Thema gegenüber Partnern einzufordern. Die mitgelieferten Instrumente (z.B. das Gender-Modul zur ViP) werden als nützlich bewertet.

Probleme/Bedarfe

Als Probleme wurden von den KOR folgende Punkte genannt:

- das deutlich sichtbare Einarbeiten von Gender in neue Arbeitsplätze bleibt schwierig.
- Im Umgang mit den EH spüren die KOR zwar keine Widerstände gegen Gender, aber häufig ist es für die EH, die Spezialisten für andere Themen sind, schwierig, Gender in ihre Arbeit einzubringen.
- Die KOR sind zeitlich stark beansprucht. Wenn Gender dann keine persönliche Priorität ist, legen die KOR nach eigener Aussage „nicht immer den Finger drauf“.
- Die Umsetzung in den deutschen Programmen bleibt unkonzertiert und zuwenig konkretisiert

6.2.2. EH-schaft

a. Anerkennung von „Gender“

Es gibt viele Hinweise darauf, dass die große Mehrzahl der heutigen EH „Gender“ wesentlich offener gegenübersteht als EH-Generationen der letzten 10 Jahre. Zum einen wird Gender – auch seitens der EH – in verschiedenen Gremien immer wieder thematisiert. Zum anderen kamen an die NFP-Gender immer wieder Nachfragen verschiedener EH zu Informationen und Dokumenten (z.B. Nachfragen zur Gender-Strategie oder zu möglichen Gender-Fortbildungen). Es sind keine Vorkommnisse bekannt bei denen das Thema herablassend kommentiert wurde oder sexistische Witze fielen. Diese Eindrücke stimmen überein mit den Ergebnissen einer unter den EH durchgeführten Umfrage:

Über 90% aller EH schätzen ihr persönliches Interesse für Gender als „hoch“ oder „sehr hoch“ ein. 70% der EH finden Gender für die Umsetzung ihrer beruflichen Aufgaben wichtig, und 60% der EH wünschen sich, dass Gender im beruflichen Umfeld eine größere Rolle spielen sollte. Dabei gibt es keine signifikante Korrelation zwischen Alter bzw. Geschlecht und der Anerkennung von Gender. Die Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema durchzieht beide Geschlechter und alle Altersgruppen. Tendenziell nimmt das persönliche und berufliche Interesse an Gender zu, wenn bereits Vorerfahrungen (akademisch, beruflich oder durch persönliches Engagement) zu Gender bestehen.

b. Arbeit mit der Gender-Strategie

Die Gender-Strategie soll im Laufe der ViP an alle neuen Fachkräfte verteilt werden. In den Monaten seit Weggang der QB hat dies nicht immer reibungslos funktioniert. Von den EH, die seit mehr als einem Jahr in Burkina Faso arbeiten, haben bis auf ein/e EH alle die Strategie erhalten. Von den zum Zeitpunkt der Befragung 8 neuen KollegInnen, die 1 Jahr oder weniger in Burkina Faso sind, haben nur die Hälfte (4) mit Sicherheit die Strategie bekommen, davon 2 nur auf Nachfrage. Eine Person war sich nicht sicher.

Alle KollegInnen, die eine Kopie der Strategie haben, haben sie auch gelesen, knapp zwei Drittel davon vollständig, ein Drittel teilweise. Auf die Frage, ob die EH die Strategie hilfreich für ihre Arbeit finden, antworteten 45% mit Ja, 15% mit Nein. Aufgrund der vielen neuen KollegInnen und der Neuartigkeit der Strategie konnten 40% der EH die Strategie noch nicht beurteilen. Unterschiede in der Beurteilung lassen sich feststellen zwischen KollegInnen, die neu eingereist sind, und jenen, die mehr als 1 Jahr beim DED BFA arbeiten: Als „hilfreich“ wird sie hauptsächlich von „alten“ KollegInnen beurteilt. Neueingereiste KollegInnen beurteilen die Strategie durchweg schlechter.



Mögliche Erklärungen könnten sein:

- die EH, die schon länger im Land arbeiten, sind durch die Vorarbeit der QB bereits vertrauter mit der Materie und finden dadurch einen leichteren Zugang zur Strategie
- Viele der „alten“ EH haben partizipativ an der Gender-Strategie mitgewirkt durch Teilnahme am Strategie-Workshop und sind daher vertrauter mit den Inhalten der Strategie
- Sie sind bereits vertrauter mit der Strategie, da sie mehr Zeit hatten mit ihr zu arbeiten. Allerdings sollte angemerkt werden, dass die Strategie erst seit September 2006 an die EH verteilt wurde, so dass der zeitliche Vorsprung nicht allzu groß ist, die Strategie aber dennoch unterschiedlich beurteilt wird.

Es scheint also, dass die Anwesenheit der QB und die dadurch intensivere und konstantere Auseinandersetzung mit dem Thema den EH einen leichteren Zugang zur Gender-Strategie ermöglicht haben. Es ist nun also darauf zu achten, dass die neuen EH nicht nur die Strategie ausgehändigt bekommen, sondern dass mit Hilfe der KOR eine Auseinandersetzung mit der Strategie stattfindet, um deren Anwendbarkeit aufzuzeigen.

c. Gender-ViP

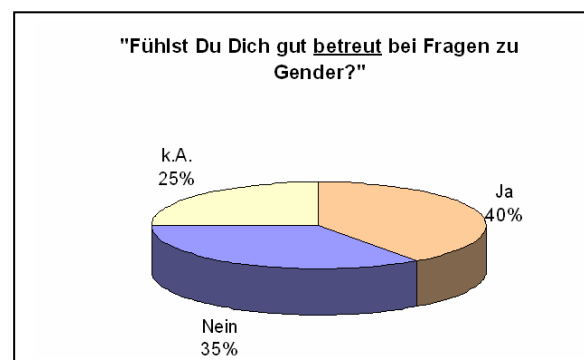
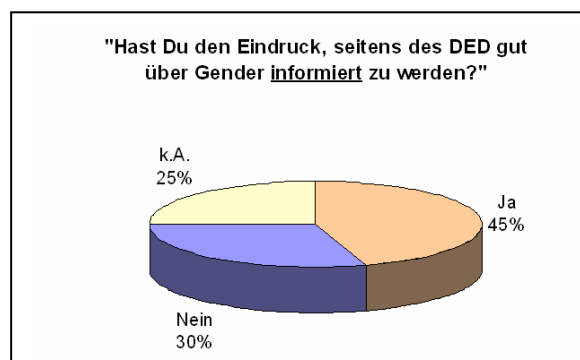
Alle neuen Fachkräfte sollen während der ViP eine Gender-Einführung erhalten. Manche der seit Oktober 2006 neueingereisten KollegInnen haben bis zum Zeitpunkt der Befragung jedoch noch *nicht* an einer Gender-ViP teilgenommen. Zwei KollegInnen geben an, erst nach mehrmaligen Nachfragen die Gender-Einführung bekommen zu haben. Dies ist vor allem auf Zeitdruck und Terminverschiebungen zurückzuführen. In zumindest einem Fall war jedoch zunächst kein Gender-Modul im ViP-Programm eingeschrieben und wurde erst nach Rückfragen nachgetragen. Obwohl es sich sicher nicht um böse Absicht handelt, verdeutlicht dies doch die Problematik, dass Gender nicht immer als Priorität angesehen wird.

Zudem fand der letzte Besuch bei RECIF/ONG als Teil der Gender-ViP im Oktober 2006 statt. Seitdem hat keine/r der neueingereisten EH diesen Teil des ViP-Programms erhalten. RECIF/ONG ist ein Netzwerk, das mehr als 51 Frauenorganisationen und –vereine gruppiert, und in der Vergangenheit den neuen EH eine Einführung in die Situation der Frauen in Burkina Faso gab. Der Vorschlag, einen Besuch bei RECIF wieder einzubauen, wurde von der Direktion und den KOR äußerst positiv aufgenommen.

Die Bewertung der Gender-ViP zeigt, dass sie von der überwiegenden Mehrzahl (62%) als „hilfreich für die (zukünftige) Arbeit“ bewertet wird. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Fragen, ob das Gender-Modul zur Umsetzung des Gender-Ansatzes anregte bzw. ob klar wurde, wie der Gender-Ansatz im DED BFA umgesetzt wird. Von den befragten Kriterien wurde nur eines schlechter bewertet als die anderen: Nämlich die Frage danach, ob die EH nun wissen, an wen sie sich bezüglich Fragen zu Gender wenden können. Nur knapp über die Hälfte der EH beantwortet diese Frage positiv.

d. Betreuung/Information der EH

Die Antworten auf die Fragen nach „Betreuung“ und „Information“ fallen dementsprechend unterschiedlich aus. Insgesamt haben nur knapp über die Hälfte der EH das Gefühl gut betreut und informiert zu sein.



Dabei bewerteten die „neuen“ EH im Schnitt die Betreuung/Information schlechter: Auffällig ist, dass von den 8 neuen EH *kein/e Einzige/r* den Eindruck hat, seitens des DED gut über Gender informiert zu sein, und nur *ein/e „neue/r“* EH sich bei Fragen zu Gender gut betreut fühlt. Bei den „alten“ EH dagegen geben die meisten an, gut betreut und informiert zu sein. Allerdings nennen als Grund viele noch die ehemalige QB. Antworten wie „ich weiss keine ‚konkrete‘ Ansprechperson“ kommen vor allem von neuen EH. Interessant ist auch, dass sich die EH im Sektor DF im Schnitt besser betreut und informiert fühlen als im Sektor LE.

Seit Weggang der QB scheint es für die EH nicht mehr ganz klar zu sein, an wen sie sich nun wenden können. Obwohl dies eigentlich Aufgabe der KOR ist, werden diese nur in 6 Fällen genannt. Andere Antworten sind bunt durcheinandergemischt, z.B. die NFP Gender oder andere Kolleginnen, die eine reiche Erfahrung im Gender-Bereich besitzen.

e. Umsetzung auf Projektplatzebene

Die Umsetzung von Gender auf Projektplatzebene ist entscheidend davon abhängig, ob im Arbeitsplan der EH Gender-spezifische Indikatoren oder Ziele verankert sind. Meßbar wird dies durch die G-Klassifikation. Nach Angabe der Koordinatoren ergibt sich in den Sektoren momentan folgendes Bild:

	G0-Plätze	G1-Plätze	G2-Plätze
Sektor LE	0	13	1
Sektor DF/ZG	0	5	4
Sektor DF/KV	2	3	0

Allerdings sollte diese Einteilung kritisch betrachtet werden, da sie oft recht optimistisch ist.

f. Probleme und Bedarfe

Sozio-kulturelle Probleme

Viele EH geben an, dass Frauen sich zu wenig in Aktivitäten einbringen bzw. aufgrund kultureller Rollenverständnisse weniger Möglichkeiten haben sich zu beteiligen: Männer sind gesellschaftlich dominierend, Frauen sind meist wirtschaftlich abhängig von ihnen, haben weniger Entscheidungs-möglichkeiten und aufgrund ungleicher Aufgabenverteilung weniger Zeit. Aufgrund der geringen Bildung von Frauen sind höhere Posten (mit denen die EH in der Regel kooperieren) zum Großteil von Männern besetzt und Frauen stark unterrepräsentiert. Im Umfeld der Partner und Zielgruppen kommt es immer wieder zu gemischten oder ablehnenden Haltungen.

Organisationelle Probleme

Auf Ebene des DED wurde von einer/m EH angegeben, dass zuwenig Austausch mit KollegInnen bezüglich Fragen zu Gender stattfindet. Die anderen Kommentare in dieser Kategorie betreffen die Ebene der Partner. Als Probleme genannt wurden unter anderem: Gender ist Randthema, insbesondere in Kooperationsprojekten scheint die konkrete Befassung mit möglichen Gender-Ansatzpunkten auf den einzelnen Plätzen unbefriedigend gelöst zu sein; Partnerorganisationen sehen Gender manchmal als Forderung der Geldgeber, es wird dann nur oberflächlich berücksichtigt bzw. es findet keine „tiefere“ Auseinandersetzung mit dem Thema statt.

Bedarfe sehen die EH vor allem bezüglich konkreter, individueller und praktischer Beratung, abgestimmt auf den jeweiligen Arbeitsplatz. Insbesondere neue EH fragen nach einer umfassenderen thematischen Gender-Einführung für ihren Arbeitsplatz („mit welchen Aktivitäten und Methoden kann ich konkret zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen?“). Angeregt wurden weiterhin folgende Ideen:

- Beratung/Information/Diskussion zum kulturellen Hintergrund, um das traditionelle Rollenverständnis besser zu verstehen sowie zur Frage, wie Frauen besser miteinbezogen werden können und sichergestellt werden kann, dass die Anliegen (die meist von den Männern vorgebracht werden) auch tatsächlich Fraueninteressen vertreten
- Bedarfsanalysen/Gender-Instrumente für bestimmte Bedingungen anpassen und fachlich unterstützen
- Mehr Austausch und gemeinsame Reflexion zum Thema für einen Blick/Ideen von außen
- In der Zusammenarbeit mit den Partnern den Gender-Ansatz weiterhin breiter bekannt machen und adäquat begleiten

Die G-Klassifikation:

Die G-Klassifikation teilt Arbeitsplätze danach ein, wie sie zur Geschlechtergleichheit und –gerechtigkeit beitragen:

G0: Projektplatzbeschreibung und Arbeitsplan enthalten keinen Hinweis auf Geschlechterverhältnisse.

Geplante Aktivitäten haben entweder keinerlei Einfluß auf Geschlechterverhältnisse oder die Planung ist genderblind und trägt zur Zementierung der bestehenden Verhältnisse bei.

G1: Beitrag zur Geschlechtergleichstellung und/oder zum Empowerment der Frauen der Partnerorganisation/Zielgruppe ist explizites Nebenanliegen des PP. Im Arbeitsplan findet sich hierzu mindestens ein konkret ausformuliertes Ergebnis mit Indikatoren und Aktivitäten.

G2: Beitrag zur Geschlechtergleichstellung und/oder zum Empowerment der Frauen der Partnerorganisation/Zielgruppe ist Hauptanliegen des PP. Es gibt 3 Möglichkeiten:

- ✓ PP ist bei Frauenorganisation angesiedelt
- ✓ PP bearbeitet nahezu ausschließlich strategische Fraueninteressen innerhalb eines Programmes/Projektes
- ✓ PP ist ein Gender-mainstreaming-Platz in einer Partnerorganisation

6.3. Partnerorganisationen

6.3.1. Integration von Gender

Da ein beachtlicher Anteil der EH bei Projekten der deutschen Kooperation arbeitet, gibt es inzwischen weniger einheimische Partnerorganisationen. Die quantitative Aussagekraft der gesammelten Daten ist aus diesem Grund niedrig. Jedoch kann festgestellt werden, dass von den befragten PO alle angeben, den Gender-Ansatz in ihrer Organisation und in ihren Aktivitäten zu integrieren. Zumindest 2 PO geben an, über eine/n Gender-Beauftragte/n zu verfügen, eine PO hat eine eigene Gender-Strategie entwickelt. In allen Organisationen, ausser in solchen, die ausschließlich mit/für Frauen arbeiten, ist das männliche Personal in der Mehrheit, jedoch geben alle befragten PO an, weibliches Personal eingestellt zu haben, in geringerem Umfang auf qualifizierten Posten. Nach eigenen Angaben unternehmen alle befragten PO auch Aktivitäten ausschließlich für Frauen.

6.3.2. Probleme und Bedarfe

Sozio-kulturelle Hemmnisse

Alle befragten PO weisen darauf hin, dass der sozio-kulturelle Kontext die Umsetzung des Gender-Ansatzes erschwert. Frauen sind dadurch ökonomisch benachteiligt, haben weniger Entscheidungsmacht, sind in geringerem Maße alphabetisiert und ausgebildet, um verantwortungsvolle Posten zu übernehmen, und beteiligen sich in geringerem Maße aktiv an Diskussionen und Versammlungen.

Bedarfe: die PO gaben an, Bedarf zu haben an Fortbildungen für Frauen, um deren Kapazitäten zu stärken und sie stärker in Entscheidungsebenen zu beteiligen. Weiterhin genannt wurden Sensibilisierungen und Aktivitäten, um zu einer Neuverteilung der Aufgaben und Rollen von Männern/Frauen beizutragen, damit Frauen verstärkt an wirtschaftlich einträglicheren Aktivitäten teilnehmen können.

Organisationelle Probleme und Bedarfe

Auf organisationeller Ebene sehen die PO vor allem Probleme im Mangel an materiellen und finanziellen Mitteln, am technischen Know-How der MitarbeiterInnen, und an institutionellen Kapazitäten und Kompetenzen bezüglich Gender.

Bedarfe, die vorgetragen wurden, sind: weitere Fortbildungen für das Personal und die Zielgruppen zur Stärkung ihrer Kompetenzen, Stärkung der Mittel zur Umsetzung des Gender-Ansatzes sowie eine „voyage d'échanges“ zwischen Organisationen zum Austausch von Erfahrungen bezüglich Gender.

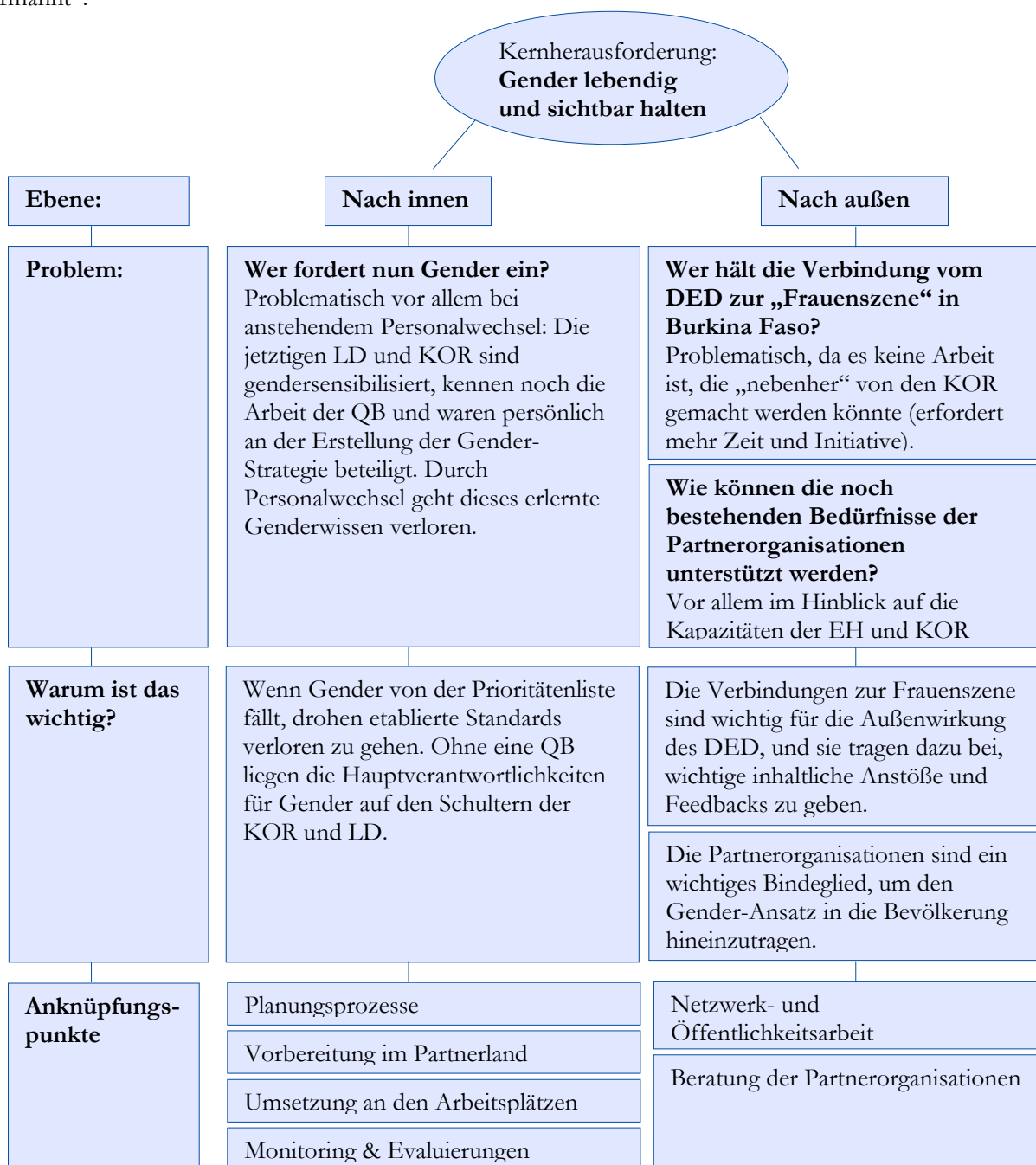
6.3. Zusammenfassende Bemerkungen:

Es läßt sich feststellen, dass auf personeller Ebene der Gender-Ansatz weitgehend anerkannt ist und eine recht hohe Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema besteht. Auch die institutionelle Umsetzung des Gender-Ansatzes im DED BFA ist relativ gut gelöst. Aufgrund der Festschreibung der Zuständigkeiten, sowie der Vorgabe von Zielen in der Gender-Strategie, weiss theoretisch jede/r MitarbeiterIn welche Verantwortlichkeiten er/sie bezüglich des Gender-Ansatzes hat. Solange es genaue Vorgaben gibt, scheint dies auch gut zu funktionieren. Allerdings sind Fälle bekannt, in denen aufgrund anderer Prioritäten die Vorgaben der Strategie „ausgehobelt“ wurde und Gender-Kriterien vernachlässigt wurden. Trotz der erheblichen Fortschritte bleibt also noch einiges zu tun.

D BLICK NACH VORNE: HERAUSFORDERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

7. Überblick

Trotz des Erreichten traten im Lauf der Recherchen zu dieser Studie verschiedene Schwachpunkte zutage, die die Integration von Gender erschweren. Auf einen Kernpunkt zusammengefasst ist die größte Herausforderung, **Gender lebendig und sichtbar zu halten**. Es geht darum, sich nicht auf den Erfolgen auszuruhen, sondern die Probleme, die auftreten ernst zu nehmen. Was bisher erreicht wurde, muss weitergetragen und –entwickelt werden, sonst besteht das Risiko, etablierte Standards zu verlieren. Insbesondere, da nach Beendigung des QB-Einsatzes niemand mehr die Umsetzung von Gender „ermahnt“.



8. Matrix an Herausforderungen und Empfehlungen

Herausforderungen	Empfehlungen	Zuständige/r
8.1. Planungsprozesse		
<p><u>Das Vorhandensein der Strategie garantiert noch nicht deren Umsetzung.</u> So wurde z.B. auf Planungsebene zugunsten anderer strategischer Entscheidungen in zumindest einem Fall ein neuer Projektpartner akzeptiert, der keine Offenheit für Gender zeigte. Auf diesem Platz wurden keine Gender-Ziele verankert.</p> <p><u>Bei der Ausarbeitung der Arbeitspläne</u> wird Gender oft nicht vollständig integriert sondern als extra-Resultat „angehängt“. Zudem besteht die Gefahr, dass Gender-Ziele/-Resultate zu allgemein gehalten sind, und die EH nicht mehr viel damit anfangen können („Gender wird berücksichtigt“)</p>	<p>→ Die Strategie soll seitens der Direktion und der KOR noch viel deutlicher zur Bedingung gemacht werden. Dies ist eine strategische Entscheidung, die dazu beiträgt, Gender als <i>selbstverständliches</i> Element zu integrieren.</p> <p>→ Gender-Ziele in den Arbeitsplänen sollen konkret gestaltet werden. Nach Möglichkeit soll Gender bei der <i>gesamten Arbeitsplanung</i> mitgedacht werden, und nicht als Einzelziel angehängt werden. Die KOR sollen Gender hier deutlich sichtbar machen.</p> <p>Nach der Einführung des neuen PM&E Systems geht es darum, Entwicklungsmaßnahmen gendersensibel zu gestalten. Dazu sollen Entwicklungsmaßnahmenprüfungen nicht ohne externe Gender-Fachkraft stattfinden.</p>	<p>LD, KOR</p> <p>KOR</p> <p>+ externe Gender-Fachkraft</p>
8.2. Vorbereitung im Partnerland		
<p>Wie die Ergebnisse aus den Befragungen der EH zeigen, besteht die Gefahr, <u>die Durchführung der Gender-ViP zu vernachlässigen.</u></p> <p>Zur Zeitersparnis wurden teilweise neue KollegInnen von der KOR DF in das Gender-Modul eingeführt, während der KOR LE die Einführung in das Thema „QaP“ gab. <u>Es kann der missverständliche Eindruck entstehen, dass die KOR DF alleinverantwortlich für Gender sei und Gender eine Angelegenheit des Sektors DF.</u></p>	<p>→ Im ViP Programm sollte immer unbedingt Zeit für das Gender-Modul vorgesehen sein. Selbst in Fällen, in denen noch nicht klar ist, wer wann die Gender-ViP durchführt, soll das Modul im Programm aufgeführt werden (beispielsweise mit der Anmerkung „Zeitpunkt wird noch festgelegt“ o.ä.). Falls sich aufgrund Termenschwierigkeiten das ViP-Programm verschiebt, ist darauf zu achten, dass sie <i>zeitnah nachgeholt</i> wird.</p> <p>→ Ein Besuch bei einer Frauenorganisation (wie RECIF) soll wieder in das ViP Programm aufgenommen werden. Möglich ist auch, neue EH zu gruppieren und den Besuch gesammelt 2x jährlich durchzuführen (je nach Einreise neuer KollegInnen).</p> <p>→ Jede/r KOR soll für die neuen KollegInnen seines/ihres Sektors selbst die Gender-ViP durchführen.</p>	<p>KOR, Tutor</p> <p>KOR, Tutor</p> <p>KOR</p>

8.3. Umsetzung von Gender auf den Arbeitsplätzen

8.3.1. KOR/LD

Herausforderungen	Empfehlungen	Zuständige/r
<p>Nach Wegfall der QB-Stelle und in Abwesenheit einer Gender-Fachperson in der Geschäftsstelle besteht für die KOR derzeit die Frage, <u>wer sie zukünftig mit fachlichem und methodischem Wissen berät, damit sie Gender kompetent umsetzen können.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> → Entsprechende Rekrutierungskriterien können sicherstellen, dass KOR und LD entweder bereits entsprechende Vorkenntnisse besitzen, oder zumindest ein hohes Maß an Offenheit und Lernwilligkeit bezüglich Gender. → Die KOR-Vorbereitung in Bonn soll ein richtiges Gender-Modul beinhalten. Dieses soll regelmäßig (d.h. für <i>alle</i> KOR) durchgeführt werden, und <i>thematisch auf die Aufgaben der KOR zugeschnitten sein</i> (z.B. zu Monitoring und Gender). Darüber hinaus sollen sie bei Bedarf ausreichend Möglichkeit zu Gender-Fortbildungen erhalten. → Die LD sollen eine angemessene Gender-Vorbereitung bekommen, um sie in ihre Verantwortlichkeiten bezüglich Gender einzuführen. → Lokale Ressourcepersonen können die KOR/LD bei Fragen zu Gender unterstützen und zu Planungen oder Evaluierungen hinzugezogen werden. 	<p>Zentrale</p> <p>Zentrale</p> <p>Zentrale</p> <p>KOR/LD</p>

8.3.2. EH

Herausforderungen	Empfehlungen	Zuständige/r
<p><u>Aufgrund ständiger Personalwechsel wird ein kontinuierlicher Grundbedarf an Beratung immer bestehen bleiben</u>, vor allem da die EH in der Regel keine Gender-ExpertInnen sind, selbst wenn sie der Thematik offen gegenüberstehen.</p> <p>Die Ergebnisse der Umfragen (siehe oben) zeigen darüber hinaus, dass ein beachtlicher Anteil der EH sich bezüglich Gender <u>nicht ausreichend informiert und beraten</u> fühlt</p> <p><u>Die Strategie wirkt unübersichtlich aus Perspektive neuer EH</u>, die noch nicht ausreichend mit dem Thema vertraut sind</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Gender soll Bestandteil der Vorbereitung in Bonn sein. Insbesondere soll es in die einzelnen Module einfließen (z.B. in den Modulen „Interkulturelles Training“, „Landeskunde“ Geschlechterrollen hier und dort ansprechen, Rollenspiele entsprechend gestalten, in Fallbeispielen berücksichtigen) → Es soll ein guter Informationsfluß zwischen LD, KOR und EH bezüglich Gender bestehen. Relevante Informationen sollen zeitnah weitergeleitet werden → Zusätzlich zur GLV kann den EH nach einer Einarbeitungszeit am PP (ca. 6 Monate) ein weiteres Treffen mit den KOR angeboten werden um über konkrete Schritte zur Umsetzung von Gender-Maßnahmen zu diskutieren. → In den FG regelmäßig (mind. 1x jährlich) einen Programmpunkt zur Gender-Strategie einbauen. Diskussionen über eventuelle Schwierigkeiten und Neuentwicklungen in den Sektoren erleichtern den Umgang mit der Strategie und ermöglichen die Einarbeitung neuer Vorschläge. Die Strategie wird so partizipativ weiterentwickelt und den EH regelmäßig in Erinnerung gerufen 	<p>Zentrale</p> <p>Alle</p> <p>KOR</p> <p>KOR</p>

8.4. Qualitätssicherung nach innen: Institutionelles Monitoring und Evaluierung

Herausforderungen	Empfehlungen	Zuständige/r
<p><u>Ohne die systematische und kontinuierliche Nachhaltung von Gender durch eine Gender-Fachperson, also ohne eine/n „ErmahnerIn“ wie die QB, besteht die Gefahr, dass die in den letzten Jahren erworbenen Standards verringert werden.</u></p> <p>Insbesondere ein Wechsel der KOR und LD, die die Arbeit der QB noch kennen und entsprechend sensibilisiert sind, birgt in diesem</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Der Plaidoyer-Auftrag der KOR und LD soll stärker werden. Sie sollen Gender unbedingt einfordern, immer wieder den Finger drauflegen, und nachhaken wenn Missstände entdeckt werden. → Gender soll weiterhin fest im Landesprogramm verankert werden. 	<p>LD, KOR</p> <p>LD</p>

<p>Zusammenhang mögliche Schwierigkeiten.</p> <p>Problematisch ist auch der enge Zeitplan der KOR und LD. Wenn niemand „mit dem Stock“ dahinter steht und Gender immer wieder auf die Prioritätenliste setzt, fällt Gender möglicherweise in der persönlichen Prioritätensetzung „hinunter“</p> <p>Wer also fordert nach Beendigung des QB-Einsatzes gegenüber den KOR und LD die Umsetzung von Gender ein und kontrolliert dessen Fortschritt?</p>	<p>→ Im Rahmen der Qualitätssicherung sollte von entsprechender Stelle der Fortschritt der Umsetzung regelmäßig, systematisch und verlässlich kontrolliert und evaluiert werden. Zur objektiveren Beurteilung wäre der Einsatz einer Kurzzzeitkraft möglich, unbedingt unter Einbeziehung lokalen Gender Know-Hows.</p> <p>→ Zum Monitoring sollen die LD und KOR in ihren Jahresberichten weiter regelmäßig über den Stand der Umsetzung berichten, und auch Schwierigkeiten und Probleme aufzeigen</p> <p>→ Die Zentrale soll in Sitzungen mit den LD Gender thematisieren und den Stand der Dinge nachfragen.</p>	<p>KZE, lokale Ressourceperson, <i>DED-Fachpersonal*</i></p> <p>LD, KOR</p> <p>Zentrale</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

8.5 Qualitätssicherung nach außen: Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit

<p>Es besteht die Gefahr, dass der DED sein Ansehen als <u>genderkompetente Organisation einbüßt</u>. Er ist nicht mehr der „Point Focal Genre“ in der deutschen Kooperation und somit nicht mehr im CCG vertreten. Da es keine designierte Person mehr gibt, die sich um die Pflege der Netzwerke kümmert, besteht das Risiko, die engen Kontakte zur Frauenszene zu verlieren.</p>	<p>→ Die Netzwerkaktivitäten sollen weitergeführt werden um die Sichtbarkeit des DED zu erhöhen und die neuesten Entwicklungen im Land regelmäßig in die Arbeit des DED zurückfließen zu lassen. <i>Eine Stelle bei einer Netzwerkorganisation könnte diese Aufgabe übernehmen.</i></p> <p>→ Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sollen den DED im Bereich Gender sichtbar halten. Dies können größere Kampagnen sein, wie die Unterstützung der Kampagne der „16 Tage gegen Gewalt gegen Frauen“, oder kleinere Aktionen, wie Organisation von Theaterstücken, Aktionen am Weltfrauentag usw.</p>	<p><i>EH-Stelle*</i></p> <p>Alle, mit Nachhaltung durch KOR + NFP Media</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

8.6 Beratung der Partnerorganisationen

<p>Die Beratung der PO bezüglich Gender entfällt seit Weggang der QB. Die EH sind selbst meist keine Gender-SpezialistInnen. Es stellt sich nun die Frage, wer die Beratungseinsätze übernehmen kann.</p>	<p>→ Eine „Datenbank“ mit Ressourcepersonen kann anlegt werden, auf die für Beratungseinsätze zurückgegriffen werden kann. Für die EH bleibt dann die Rolle, den Kontakt mit den Ressourcepersonen herzustellen und zu organisieren.</p>	<p><i>EH-Stelle*</i></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

* Zu den genaueren Vorschlägen dazu siehe unter „Schlußwort: Plaidoyer für Gender Arbeit“

Schlußwort: Plaidoyer für Gender-Arbeit

Gender ist wichtig. Überall auf der Welt, insbesondere auch in Burkina Faso, bestehen Geschlechterungerechtigkeiten, die ernsthafte Benachteiligungen für Frauen bedeuten. Der Gender-Ansatz versucht, diese etablierten Ungerechtigkeiten zu beseitigen. Dies ist aus zweierlei Gründen bedeutend:

- Erstens ist die Gleichberechtigung der Geschlechter ein Menschenrecht.
- Zweitens kann eine nachhaltige Entwicklung nur stattfinden unter gleichberechtigter Mitwirkung von Frauen im Entwicklungsprozess.

▪ Auszüge aus der Allgemeinen Menschenrechtserklärung:

Art. 1: Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.

Art. 2: Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.

Um dies systematisch in der Arbeit des DED zu berücksichtigen, soll Gender in alle Prozesse und Entscheidungen einfließen. Dabei bildet die institutionelle „Verinnerlichung“ von Gender das Rüstzeug für das Weitertragen des Gender-Ansatzes in die Projektarbeit. Die Aufgabe der QB war es, diese „Verinnerlichung“ zu schaffen und nachzuhalten. Dies wurde in den letzten 10 Jahren sehr erfolgreich getan:

- Gender ist in die Instrumente und Prozesse des DED BFA integriert
- Für fast alle EH sind Aktivitäten zur Geschlechtergerechtigkeit vorgesehen
- Gender ist weitgehend anerkannt, die Direktion unterstützt aktiv die Förderung des Gender-Ansatzes
- In den Partnerorganisationen wird Gender zum Großteil diskutiert
- Enge Kontakte zur Frauenszene und zu nationalen und internationalen Partnern im Gender-Bereich haben sich etabliert, und der DED erfährt in Burkina Faso eine hohe Anerkennung als genderkompetente Organisation

Aufgrund dieser Veränderungen, sowie aufgrund des sich für Gender positiv entwickelnden Zeitgeistes, hat sich die Einstellung zu Gender in einem Maß gewandelt, dass ein Rückfall auf den Stand von vor 1996 nicht mehr möglich wäre. Allzu große Resistenzen gegen Gender könnten sich heute nicht mehr halten.

Dennoch haben die Ergebnisse der vorliegenden Studie gezeigt, dass die etablierten Standards schnell verloren gehen können, wenn es niemanden mehr gibt, der nachhält. Die Sorge, „wenn’s jeder macht, macht’s bald keiner mehr“ ist also durchaus berechtigt. Gender-Mainstreaming heißt zwar, dass die Verantwortlichkeiten dafür auf allen Ebenen und Posten verteilt sind. Damit dies funktioniert, *müssen* jedoch *konkrete und verbindliche Mechanismen* existieren, die diese Verantwortlichkeiten auch einfordern. Solange diese nicht auf allen Instanzen (bis zur höchsten Steuerungsebene!) vorhanden und der Organisationskultur inhärent geworden sind, braucht der Prozess des Mainstreaming eine eigene Instanz, die den Prozess nachhält und einfordert. Denn schlussendlich ist Gender-Mainstreaming ein *Prozess* und kein Ergebnis, das nach Anwendung bestimmter Strategien zu erwarten wäre. Mainstreaming ist also nie „abgeschlossen“. In den meisten großen Institutionen und Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit existieren entsprechende Verantwortlichkeiten.

Aus diesen Gründen wird empfohlen, eine Stelle einzurichten, die den weiteren Prozess des Mainstreaming begleiten und beraten kann.

Diese Stelle ist dafür *nicht alleinverantwortlich*, sondern hat, je nach Umsetzungsstand des Mainstreaming, beratenden Charakter. In Anerkennung des sich verändernden Kontextes soll diese Stelle **nicht** die Fortschreibung des QB-Einsatzes sein. Stattdessen kann sie alternativ an 2 Ebenen angesiedelt werden:

- **Ein/e Gender-Beauftragte/r für das Land:** Im Sinne der „Entwicklungszusammenarbeit aus einem Guß“ (EZ1G) kann eine solche Stelle verantwortlich sein für die gesamte Deutsche Kooperation in Burkina Faso, angesiedelt zum Beispiel am neu-entstehenden Deutschen Haus oder an der Deutschen

Botschaft (ähnlich dem Modell der niederländischen oder kanadischen Kooperation). Der DED kann so seine in den letzten Jahren erworbenen Gender-Kompetenzen in die Kooperation einbringen. Die Stelle kann auch die unter 8.5. und 8.6. aufgeführten Netzwerkaktivitäten für die gesamte Kooperation übernehmen (in diesem Fall ist es nicht nötig, einem EH-Platz diese Aufgabe als Extra-Aktivität mitzugeben), und den KOR und LD zur fachlichen Beratung zur Verfügung stehen (siehe unter 8.3.1. und 8.4.).

Welchen Status diese Stelle bekommen soll, bleibt vorerst offen. Notwendige Voraussetzungen sind entsprechende Qualifikationen (Gender-Spezialist/in mit entsprechender Sensibilität), sowie die „Betitelung“ der Stelle (z.B. „Gender-Beauftragte/r“). Der Status ist dann nicht ausschlaggebend (so war die letzte QB auf Makro-Ebene im CCG geschätzt und anerkannt, unabhängig von ihrem EH-Status).

- Alternativ dazu wäre **ein/e Gender-Beauftragte/r für die Region Westafrika** denkbar. Das Modell solch regionaler Programmassistenten wurde bereits in der Vergangenheit und in verschiedenen Regionen positiv bewertet. Eine solche Stelle könnte auch die regelmäßige Evaluierung der Gender-Arbeit in den Gastländern übernehmen (siehe unter 8.4.)

Es ist zu betonen, dass die Präsenz einer/s solchen Verantwortlichen sowohl für die Innenwirkung des DED (zur weiteren Umsetzung, Monitoring und Evaluierung des Gender-Ansatzes) als auch für seine Außenwirkung (zur weiteren Wahrnehmung des DED als genderkompetente Organisation) förderlich wäre. Zudem könnte dieses Modell einen Modellcharakter einnehmen und ein Beispiel sein für andere Länder.

Der DED sollte dieses Engagement weiterhin ernst nehmen, und dadurch die erfolgreiche Fortschreibung der Gender-Arbeit garantieren.

Abkürzungsverzeichnis

ACFED/SAHEL	Appui - Conseil - Femmes - Environnement - Développement au Sahel. Burkinische NRO
ADDDB	Association Départementale pour le Développement Economique et Social de Piéla. Burkinische NRO
ADDESP	Association pour le Développement du Département de Bilanga. Burkinische NRO
AFJ/BF	Association des Femmes Juristes du Burkina Faso. Burkinische NRO
AG FF	Arbeitsgruppe Frauenförderung
APB	Association Piéla-Bilanga. Burkinische NRO
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BSONG	Bureau de suivi des ONG. Dem Planungsministerium unterstellte Direktion für NRO in Burkina
CCG	Cadre de Concertation Genre
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. Internationales Übereinkommen der Vereinten Nationen zu Frauenrechten
DED BFA	Deutscher Entwicklungsdienst in Burkina Faso
DF	Fachgruppe Demokratieförderung
DF/KV	Fachgruppe Demokratieförderung/Kommunalverwaltung
DF/ZG	Fachgruppe Demokratieförderung/Zivilgesellschaft
DGV	Ehemalige Fachgruppe Dezentralisierung, Gewerbe, Verwaltung
EFK	Einheimische Fachkraft
EG	Europäische Gemeinschaft. Vorläufer der EU
EH	EntwicklungshelferIn
EO	Programm zur Förderung einheimischer Organisationen. Vorläufer des heutigen AOL-Programms (Appui aux Organisations Locales)
EU	Europäische Union
FAO	Food and Agriculture Organization. "Welternährungsorganisation", Organisation der UN
FB	FachberaterIn
FCG	Fond Commun Genre
FF	Frauenförderung
FG	Fachgruppe
GaD (GeD)	Gender and Development (Genre et Développement). Gender-Ansatz
GDI	Gender Development Index
GH	Ehemalige Fachgruppe Gesundheit
GLV	Gastlandsvorbereitung (siehe ViP)
GRAF	Groupe de Recherche et d'Action sur le Foncier. Burkinische NRO
GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
HIV/AIDS	Human Immunodeficiency Virus / Acquired Immune Deficiency Syndrome
IBA-EH	EH-Stelle Informations- und Bildungsarbeit (heute EH Medienförderung)
KOR	KoordinatorIn
LD	LandesdirektorIn
LE	Ländliche Entwicklung (Fachgruppe)
MA	Mitwirkungsausschuß
MGF	Mutilation Génitale Féminine
MPF	Ministère de la Promotion de la Femme
NFP	Nachwuchsförderungsprogramm
NRO	Nichtregierungsorganisation
PA FF/WA	Programmassistentin Frauenförderung/Westafrika
PACS	Projet d'Amélioration du Cadre Scolaire (Projekt der Partnerorganisation APB)
PAREP	Projet d'Augmentation des Revenus et d'Approvisionnement en Eau Potable (Projekt der Partnerorganisation APB)
PDA	Programme Développement de l'Agriculture
PDDC	Programme Décentralisation et Développement Communal
PEA	Programme Eau et Assainissement des petites et moyennes villes

PEF	Projet Economie Familiale
PM&E	Planung, Monitoring und Evaluierung
PO	Partnerorganisation
PP	Projektplatz
PRODALBO	Programme de Développement Rural Décentralisé d'Assoungba, Biltine, et Ouara (Programme der deutschen Kooperation im Tschad)
PRODALKA	Programme de Développement Rural Décentralisé de Mayo Dallah et Kabbia (Programm der deutschen Kooperation im Tschad)
PSVDHTE	Programme Santé Sexuelle/VIH-SIDA/Droits Humains/Lutte contre le Trafic et les pires formes de travail des Enfants
PTF	Partenaires Financiers et Techniques (Partner der technischen und finanziellen Zusammenarbeit)
QaP	Qualität als Prozess
QB	QuerschnittsberaterIn
RECIF/ONG	Réseau de Communication, d'Information et de Formation des Femmes dans les ONG au Burkina Faso. Burkinische Netzwerkorganisation
REGECA	Réseau Genre et Créativité en Afrique. Ehemalige westafrikanische Netzwerkorganisation
RGH	Fachgruppe Reproduktive Gesundheit
RS	Rundschreiben
TH	Technik und Handwerk (Fachgruppe)
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
UNAIDS	UN Koordinierungsprogramm zur Bekämpfung von HIV/AIDS
UNDP	United Nations Development Programme
UNFPA	United Nations Population Fund. Weltweit größter Fonds zur Finanzierung von Bevölkerungsprogrammen
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund. Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNIFEM	United Nations Development Fund for Women
VA	Verwaltungsassistent
ViP	Vorbereitung im Partnerland (siehe GLV)
VK	Verlaufskontrolle
WaD	Women-and-Development-Ansatz
WHO	World Health Organization. Weltgesundheitsorganisation
WiD	Women-in-Development-Ansatz
WILDAF	Women in Law and Development in Africa. Afrikanische Netzwerkorganisation