



Evaluation über die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit bei Partnerorganisationen von Brot für die Welt und ihren Projekten

Beauftragt durch: EWDE Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Zeitraum der Evaluation: 1. Juli 2020 - 15. Oktober 2021

Kernteam: Dr. Andrea Berg, Heike Friedhoff,
Anita Leutgeb, Dr. Andreas Pölking

Länderexpert:innen: Mridu Kamal, Lorraine Kiswaga, Mara Lucia Manzoni Luz,
Natia Nadiradze, Adedeji Oluwatumininu Elizabeth, Sarah de Roure,
Kukuh Setyawan, Michele Joan Dalman Valbuena

Ansprechpartnerin:

Dr. Andrea Berg
Organisationsentwicklung und Strategieberatung
Evaluationen und Studien
Eppendorfer Weg 73
20 259 Hamburg
Email: ab@andreaberg.info
Mobil: 0163-7609963

Anonymisierte Zusammenfassung

Kurzbeschreibung des Evaluationsgegenstandes

Die Evaluation liefert eine Einschätzung zum Stand der Gender-Arbeit bei 131 Partnerorganisationen von Brot für die Welt und ihren Projekten, die Gender als Haupt- oder Querschnittsthema haben. Die Ergebnisse sollen genutzt werden, um Lernprozesse bei Brot für die Welt zu vertiefen und die strategische Ausrichtung bei der finanziellen Förderung und fachlichen Beratung von Partnerorganisationen durch Brot für die Welt zu verbessern.

Ziele der Evaluation und methodisches Vorgehen

Die Evaluation hatte fünf Hauptziele:

- 1) Der Stand der Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in den Partnerorganisationen und ihren Projekten im Verlauf mehrerer Förderphasen ist abgebildet.
- 2) Die (Weiter-)Entwicklung der Gender-Arbeit bei Partnerorganisationen und ihren Projekten im Verlauf der Förderphasen ist analysiert.
- 3) Fördernde und hindernde Faktoren für die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in den Partnerorganisationen und ihren Projekten sind ermittelt.
- 4) Erfolgreiche Ansätze und Strategien der Gender-Arbeit sind identifiziert.
- 5) Empfehlungen für die Förderpraxis von Brot für die Welt zur Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit sind formuliert.

Das vollständige **Evaluationsdesign** bestand aus einer **Deskphase**, die 131 Partnerorganisationen umfasste sowie daran anschließend einer **Feldphase** mit Erhebungen bei ausgewählten Partnerorganisationen auf vier Kontinenten. Während der Deskphase wurden 30 Partnerorganisationen, die möglichst viele unterschiedliche Kategorien von Genderprojekten repräsentieren, in einer vertieften Analyse untersucht. Zudem fand eine Online-Befragung bei allen 131 Partnerorganisationen sowie bei Brot für die Welt Mitarbeiter:innen statt. In der Feldphase wurden Online-Workshops sowie Leitfrageninterviews mit den Mitarbeiter:innen von zehn ausgewählten Partnerorganisationen durchgeführt und die Zielgruppen im Rahmen von Fokusgruppendifkussionen und Leitfrageninterviews befragt.

Die Evaluation fand vor dem Hintergrund der weltweiten **Covid-19 Pandemie** statt. Der Kontakt mit den Partnerorganisationen in der Feldphase beschränkte sich deshalb auf Online-Workshops und Video-Interviews. Mit den Zielgruppen fand er je nach Situation online, telefonisch oder in Präsenz statt. Dabei trat die starke Benachteiligung der Zielgruppen teilweise recht deutlich hervor. Vor allem Frauen der Zielgruppen hatten teilweise keinen oder erschwerten Zugang zu Geräten wie Smartphones und die Verfügbarkeit eines Telefonnetzes oder des Internet war nicht immer gegeben. Auch einige Partnerorganisationen, vor allem in Afrika, hatten nicht ausreichend Equipment oder Technologiekenntnisse.

Zentrale Erkenntnisse nach OECD DAC Kriterien

Relevanz: Inwieweit Geschlechtergerechtigkeit in den 131 Partnerorganisationen und deren Projekten verankert, weiterentwickelt und an die Kontextbedingungen der Zielgruppe angepasst wurde, konnte aufgrund der teilweise uneinheitlichen Datenlage durch die Evaluation nicht eindeutig belegt werden.

In der vertieften Analyse von 30 ausgewählten Partnerorganisationen und ihren Projekten konnte jedoch eine große Anzahl der Organisationen auf einer Skala der Weltgesundheitsorganisation als gender-transformativ eingestuft und eine Weiterentwicklung der Gender-Arbeit erfasst werden. Auch bei den Partnerorganisationen, die während der Feldphase untersucht wurden, hat in den letzten zehn

Jahren eine Weiterentwicklung der Genderarbeit stattgefunden, die zu systemischen und individuellen Veränderungen bei den Zielgruppen beigetragen hat. Bei diesen Partnerorganisationen ist Geschlechtergerechtigkeit auf verschiedenen Ebenen in der Organisation und in den Projekten sehr gut verankert und auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten. Während der Evaluation wurde deutlich, dass durch das Fehlen von Genderanalysen, Theories of Change und gendersensiblen Monitoring die Resultate und Wirkungen der Projekte nicht immer systematisch nachverfolgt werden können. Die stärkere Nutzung dieser Instrumente würde die Arbeit der Partnerorganisationen noch effektiver machen und klarer zeigen, welche Beiträge sie zu mehr Geschlechtergerechtigkeit leisten.

Effektivität: Die Partnerorganisationen erzielen mit ihren Projekten eine große Bandbreite von Ergebnissen, die Geschlechtergerechtigkeit fördern. Dazu gehören:

- Reduktion von frauenfeindlichen (traditionellen) Praktiken
- Größere Teilhabe von Frauen an Entscheidungs- und Meinungsbildungsprozessen
- Aufnahme von Frauen in traditionell männlich geführte lokale Regierungen bzw. Führungspositionen in Organisationen
- Einflussnahme auf Gesetze zur Bestrafung von genderbasierter Gewalt und Diskriminierung
- Aufbau strategischer Allianzen zu Frauenrechten und Gendermainstreaming
- Bewusstseinsbildung für Geschlechtergerechtigkeit in der Öffentlichkeit
- Verbesserung der psychosozialen Situation von Opfern genderbasierter Gewalt
- Weitergabe von neu erworbenem Wissen zu Gendermainstreaming durch fortgebildete Angestellte staatlicher Institutionen und Nichtregierungsorganisationen
- Veränderung von Verhaltensmustern innerhalb der Familien und dem privaten Umfeld in Bezug auf die Verteilung der häuslichen Aufgaben und bei Entscheidungsprozessen
- Verbesserte Einkommens- und Erwerbsmöglichkeiten
- Mehr Sichtbarkeit von Frauen und marginalisierten Gruppen

Fördernde und hindernde Faktoren für die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit lassen sich grob unterteilen in Faktoren, die durch die Partnerorganisationen und Brot für die Welt eher zu beeinflussen sind und in Faktoren, die eher nicht oder nur sehr langfristig zu beeinflussen sind. Besonders organisationsinterne Faktoren, wie die Einstellung des Managements der Partnerorganisationen zu Geschlechtergerechtigkeit, das Vorhandensein einer Genderstrategie oder die standardisierte Durchführung von Genderanalysen oder Gender-differenzierter Datenerhebung wurden in der Evaluation als förderlich identifiziert und können weiter gestärkt und systematisiert werden.

Hindernde Faktoren wie fehlendes öffentliches Bewusstsein, fehlendes Verständnis von Gendergerechtigkeit als ein Menschenrecht oder die Einstellung der Kirche zu Aspekten von Geschlechtergerechtigkeit sind jedoch nur sehr viel kleinschrittiger und in langfristiger Perspektive zu beeinflussen. Hier spielen regionale Kontextanalysen, Vernetzung mit anderen Organisationen sowie Lobby- und Advocacyarbeit eine wichtige Rolle.

Erfolgreiche Ansätze und Strategien der Partnerorganisationen schließen die Arbeit sowohl mit Männern als auch mit Frauen zu Themen wie Männlichkeit/Weiblichkeit, patriarchalen Machtverhältnissen, Geschlechterstereotypen, struktureller Diskriminierung von Frauen/Mädchen und deren zugrundeliegenden Normen und Rechten und wie diese verändert bzw. eingefordert werden können, ein. Wichtig ist dabei auch das Schaffen eigener „Räume“ – wie beispielsweise Frauengruppen, Männergruppen, Gruppen von durch Gewalt Betroffene etc.

Effizienz: Folgende Voraussetzungen in den Partnerorganisationen begünstigen eine hohe Effizienz bei der Umsetzung von Projekten, die sich mit Geschlechtergerechtigkeit befassen:

- Engagement der Leitungsebene für das Thema Geschlechtergerechtigkeit

- Das Vorhandensein einer Mission/Vision für Geschlechtergerechtigkeit, die von den Mitarbeiter:innen mitgetragen wird
- Ausreichend Ressourcen für die Genderarbeit
- Gendergeschultes Personal

Übergeordnete entwicklungspolitische Wirkungen: Die Frage, welche maßgeblichen Veränderungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit für die Zielgruppen erreicht wurden, konnte nicht abschließend und übergreifend beantwortet werden, da in den Projektdokumenten die Verbindung zwischen Projektergebnissen und übergeordnete Wirkungen selten hergestellt wird und kaum Indikatoren vorhanden sind. Die Projektergebnisse wurden unter Effektivität kurz vorgestellt.

Nachhaltigkeit: Folgende Strategien wurden von den Partnerorganisationen angewandt, um die Nachhaltigkeit ihrer Projekte zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit abzusichern:

- Einbeziehung von Männern in die Sensibilisierungsarbeit für mehr Geschlechtergerechtigkeit mit der Verlagerung vom Ansatz der Frauenförderung zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Damit einher geht die Herstellung von „Geschlechterdemokratie“, d. h. Einbeziehung in alle politischen Entscheidungsprozesse und Gestaltung der gesellschaftlichen Realität
- Bildung von Netzwerken zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit
- Stärkung lokaler Akteur:innen und Einbeziehung politischer und religiöser Eliten in die Projektstrategie durch Dialog und Information
- Einbeziehung von Pfarrern und Religionsführern sowie männlichen Kommunalpolitikern
- Beiträge zu Gesetzen, die mehr Gendergerechtigkeit herstellen
- Partizipatives Arbeiten mit Stakeholdern und Einbeziehung der Zielgruppen in Planung und Monitoring sowie interaktive Kommunikation über Straßentheater, Handyvideos u. ä.

Empfehlungen

Die **Empfehlungen der Evaluation** beziehen sich auf drei große Bereiche: Aufbau von Kapazitäten bei den Partnerorganisationen; Aufbau von Kapazitäten und Standardisierung bei Brot für die Welt sowie Wissensmanagement und organisationsinternes Lernen:

- Es wird empfohlen, dass alle Partnerorganisationen in der Projektdesignphase eine vertiefte **Genderanalyse** durchführen, die Projektmaßnahmen darauf aufbauen und **gendersensibles Projektmonitoring mit intersektionaler Perspektive** durchführen. Die Genderanalysen sollten Bestandteil der Projektanträge sein und die Fortschrittsprüfung zu diesem Thema verbindlich gemacht werden. Brot für die Welt sollte hierfür je nach Bedarf der Partnerorganisation Weiterbildungsmaßnahmen finanzieren und den Austausch mit erfahrenen Organisationen facilitieren.
- Brot für die Welt sollte mit den Partnerorganisationen daran arbeiten, **dass das Thema Geschlechtergerechtigkeit in allen Arten von Projekten Berücksichtigung findet**, da Genderrollen, Normen und Machtverhältnisse in allen Lebensbereichen wirken.
- Brot für die Welt sollte die Partnerorganisationen befähigen, **Theories of Change mit Bezug zu Geschlechtergerechtigkeit als festen Bestandteil von Projekten** (Anträgen, Bewilligungsvorlagen, Berichtswesen, Evaluationen) zu erarbeiten. Dazu sollte zusammen mit den Partnerorganisationen das Verständnis darüber, was eine Theory of Change beinhaltet, geklärt werden.
- Brot für die Welt sollte einen noch **engeren Austausch bzw. Dialog mit den Partnerorganisationen zum Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit** und Intersektionalität anstreben und an gemeinsamen Bezugswerten und Indikatoren arbeiten.
- Brot für die Welt sollte prüfen, wie sie die Partnerorganisationen im Bereich **der Lobby- und Advocacyarbeit** zu Gesetzesvorlagen und Richtlinien noch stärker unterstützen können, da diese die (rechtliche) Basis für langfristige Veränderungen schaffen.
- Brot für die Welt sollte prüfen, welche **Ressourcen** es organisationsintern braucht, um den **eigenen Mitarbeiter:innen eine intensivere Beschäftigung mit dem Thema (intersektionaler)**

Geschlechtergerechtigkeit im Partnerdialog zu ermöglichen und sie gegebenenfalls fachlich dabei zu unterstützen.

- Brot für die Welt sollte **den kontinentübergreifenden Süd-Süd-Austausch**, aber auch den **Austausch zwischen Brot für die Welt und Partnerorganisationen** mit innovativer/transformativer Genderarbeit weiter stärken und dafür zeitliche und personelle Ressourcen zur Verfügung stellen, damit „Genderchampions“ ihre Erfahrungen an andere, weniger erfahrene, Organisationen weitergeben können. Ausbau einer ***Community of Practice*** wäre ein konkretes Beispiel dafür.