

I. Worum geht's?

Gender, Konflikte und Programm-Management

Die „Conflict Prevention and Transformation Division“ (COPRET) der Schweizer Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) hat das Verfahren „Konfliktsensitives Programm-Management“ (KSPM) entwickelt. KSPM hat einen bewussteren und verstärkten Beitrag der Deza-Programme und -Projekte zu Gewaltprävention, gewaltfreier Konflikt-austragung und Friedensförderung zum Ziel. KSPM ist kein neues Instrument, sondern es soll eine konsequente Konflikt- und Genderperspektive in das Programm-Management der DEZA – d.h. in Programmstrategie, Planung, Durchführung, Monitoring und Evaluation (PEMU) – integrieren.

KSPM baut auf der Annahme auf, dass jedes IZA-Projekt – dazu gehört auch die Humanitäre Hilfe (HH) – positive oder negative, direkte oder indirekte, beabsichtigte oder unbeabsichtigte Auswirkungen auf das Konfliktumfeld hat. Daher müssen bei allen Aktivitäten im Rahmen der IZA (inkl. HH) ihre möglichen Auswirkungen auf Friedens- und Gewaltprozesse einbezogen werden. Gewaltprävention, zivile Konfliktbearbeitung und Friedensförderung sowie eine Genderperspektive sollen zu festen Bestandteilen der IZA werden (Peace- und Gendermainstreaming). Denn Ge-

Konfliktsensitivität:

- IZA-MitarbeiterInnen beobachten die Spannungen und Konflikte, an denen sie beteiligt sind und reflektieren kritisch ihre Rolle.
- Durch die IZA-Programme werden Handlungsoptionen zur Gewaltprävention und Friedensförderung entwickelt.
- Die AkteurInnen entwickeln durch die IZA-Programme ein geschärftes Bewusstsein für Gewaltsymptome und den Grad der Konfliktivität.

rechtigkeit zwischen den Geschlechtern, d.h. gleiche Rechte, Chancen und Entscheidungsmacht für Frauen und Männer, ist eine Voraussetzung für einen gerechten Frieden.

Gendersensitives KSPM soll helfen, die negativen, gewaltfördernden Wirkungen von IZA auf Konfliktsituationen zu vermeiden und die positiven, friedensfördernden Wirkungen zu verstärken.

Der erweiterte Gewaltbegriff..

...eines gender- und konfliktsensitiven Programm-Managements schliesst personale (direkte, physische), strukturelle (indirekte) und kulturelle (legitimierende) Gewalt gegen Frauen, Männer, Mädchen und Knaben ein. Gewalt herrscht nicht nur dort, wo Konflikte mit Waffen ausgetragen werden, sondern auch in jenen Strukturen und Handlungen, die Menschen auf Grund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ethnischen oder politischen Zugehörigkeit etc. benachteiligen.

Entsprechend meint Gewaltprävention nicht nur das Vorbeugen bewaffneter Konflikte, sondern auch die Einflussnahme auf alle jene AkteurInnen, Strukturen und Symbole, die Gewalt in irgend einer Form gegen Frauen und Männer, Mädchen und Knaben ausüben, fördern, propagieren oder legitimieren.

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Gegenstand dieses Newsletters ist das Konflikt-sensitive Programm-Management (KSPM), mit dessen Hilfe die DEZA Gender- und Konflikt-sensibilität als Querschnittsthemen in die Planung, Durchführung, das Monitoring und die Evaluation ihrer Programme und Projekte der Internationalen Zusammenarbeit (IZA) integrieren möchte.

Gender- und konflikt-sensitives Programm-Management hilft MitarbeiterInnen der IZA und auch der Humanitären Hilfe, Projekte und Programme so zu gestalten, dass sie gewaltsame Konflikte nicht verschärfen, sondern wo immer möglich zur Prävention und dem Abbau von Gewalt, zur Stärkung von Friedenskräften und von gerechten sozialen Beziehungen und Strukturen für Frauen und Männer, Mädchen und Knaben beitragen. Ziel eines gender- und konflikt-sensitiven Programm-Managements ist es nicht, Konflikte zu vermeiden oder ihnen aus dem Weg zu gehen, sondern sie unter Einschluss aller betroffenen Frauen, Männer, Gruppen und Institutionen in IZA-Projekte/Programme einzubeziehen und gewaltfrei auszutragen.

Diese Ausgabe des Newsletters zeigt, wie gender- und konflikt-sensitives Programm-Management aussehen und in die IZA-Praxis umgesetzt werden kann.

Patricia Barandun u. Yvonne Joos

Impressum

Herausgeber: cfd Christlicher Friedensdienst (www.cfd-ch.org) im Auftrag von und in Kooperation mit der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA (www.deza.admin.ch)

Erscheinungsweise: dreimal pro Jahr als elektronischer Newsletter (pdf) auf Deutsch, Französisch und Englisch

Bestellung: frieda@cfid.ch.org

Das KSPM-Verfahren stellt im Wesentlichen zwei Kernfragen: Welche Auswirkungen hat der Konflikt auf das Projekt? Welche Wirkungen hat das Projekt auf den Konflikt? Dabei stellt „Do No Harm“ die Minimalanforderung dar: Die Programme und Projekte achten darauf, gewaltverschärfende Wirkungen zu vermeiden und die Ursachen gewaltsam ausgetragener Konflikte nicht zu verstärken. Hinweise auf mögliche negative und positive Wirkungen von IZA auf ein konfliktives Umfeld sowie Beispiele sind in den folgenden Dokumenten zusammengestellt:

Link zu: Do No Harm: „Indications“ for Assessing Aid's Impact on Conflict: http://www.cdainc.com/dnh/archives/2001/07/indications_for_assessing_aids_impacts_on_conflict.php

Link zum CDA-Projekt „Reflecting on Peace Practice“: http://www.cdainc.com/rpp/archives/2001/04/negative_impacts.php

Um einen Konflikt einschätzen und die Wirkungen eines Programms oder Projekts auf einen Konflikt evaluieren zu können, werden umfassende Informationen benötigt, wie sie z.B. von Früh-

warnsystemen gesammelt, zusammengestellt und bewertet werden. Das Problem dieser Informationen besteht allerdings darin, dass sie die Genderperspektive oft ausblenden und somit kaum Informationen zu den unterschiedlichen Situationen von Frauen und Männern, zu deren Bedürfnissen, Rechten, Ressourcen und Handlungsspielräumen zur Verfügung stellen. Es ist daher zentral, dass IZA-MitarbeiterInnen bei ihren eigenen Informations-

sammlungen Frauen und Männer auf allen gesellschaftlichen Ebenen einbeziehen (partizipative Informationsbeschaffung). Dabei können gendersensitive Indikatoren der Frühwarnung hilfreich sein, wie sie von swisspeace und International Alert in einer Studie zusammengestellt wurden:

Gender and Conflict Early Warning: A Framework for Action: <http://www.international-alert.org/women/publications/EWGEN.PDF>

Eine Genderperspektive

- fragt auf allen gesellschaftlichen Ebenen (Individuum, Haushalt, Gemeinde/Gemeinschaft, regional, national, international), in Bezug auf alle AkteurInnen und möglichen Wirkungen von Politiken, Programmen/Projekten, nach den Frauen und nach den Männern, nach ihren Rollen, Funktionen, Handlungen, Betroffenheiten, Forderungen, Bedürfnissen, Lebensrealitäten, Kapazitäten etc.,
- schaut immer beide Bereiche an, den „öffentlichen“ und den „privaten“,
- analysiert die Geschlechterverhältnisse als Teil sozialer Beziehungen und entlarvt ungleiche Machtverhältnisse,
- thematisiert Konflikte zwischen den Geschlechtern und trägt dazu bei, sie konstruktiv auszutragen,
- zielt auf den Abbau von Gewalt und Diskriminierungen gegen Frauen sowie auf das Empowerment von Frauen ab,
- treibt die Sensibilisierung für und Förderung von nicht-diskriminierenden Geschlechterbildern und -rollen für Frauen und Männer voran,
- macht Frauen und Männer als solche durch die verwendete Sprache sichtbar.

II. Wo liegen die Probleme?

Lessons learnt

IZA-MitarbeiterInnen (inkl. HH) sind in ihrer Arbeit mit Konflikten unterschiedlicher Art konfrontiert. Sie können dabei nicht neutral bleiben, sondern werden selbst zu einem Teil der meist komplexen Konfliktlage. Es ist daher wichtig, dass sie ihre Arbeit konflikt- und gendersensitiv gestalten.

IZA (inkl. HH) ist nicht neutral Ziel der Projekte und Programme muss es sein, Konflikte nicht zu umschiffen, sondern sie in die Planung, Umsetzung, das Monitoring und die Evaluati-

on zu integrieren. Indem IZA z.B. Hilfsgüter einer bestimmten Gruppe von Menschen zur Verfügung stellt oder indem sie mit Empowermentprojekten Machtverhältnisse (z.B. zwischen Ar-

Der erweiterte Friedensbegriff...

...eines gender- und konfliktsensitiven Programm-Managements schliesst Gewaltfreiheit auf personaler, struktureller und kultureller Ebene sowie soziale Gerechtigkeit ein. Dazu gehört auch die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern: Gleiche Rechte, Chancen und Entscheidungsmacht für Frauen und Männer sind eine unabdingbare Voraussetzung für einen gerechten Frieden.

Gendersensitives KSPM trägt zur Friedensförderung bei, indem es darauf abzielt, sämtliche Formen von Gewalt gegen Frauen und Männer, Mädchen und Knaben auf allen gesellschaftlichen Ebenen (Individuum, Haushalt, Gemeinde, national, regional, international) abzubauen und aktiv zu sozialer Gerechtigkeit für alle beizutragen.

men und Reichen, Männern und Frauen) verändert, ist sie nicht neutral, sondern positioniert sich und wird selbst Teil des Konflikts. Wichtig ist, dass IZA-MitarbeiterInnen auf gesellschaftliche Konflikte, die u.U. durch IZA verstärkt werden, vorbereitet sind und zu ihrer gewaltlosen Bearbeitung beitragen.

Konflikte verändern sich

Konflikte sind Prozesse, die sich ständig verändern. Verschiedene AkteurInnen verfolgen unterschiedliche Interessen und stehen in unterschiedlichen Beziehungen zueinander. Auch die Grenzen zwischen TäterInnen und Opfern sind oft unscharf und können sich verschieben, Gewalt auf den verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen (Individuum, Haushalt, Gemeinde/Gemeinschaft, national, regional, international) nimmt zu und wieder ab. Für IZA-MitarbeiterInnen ist es daher wichtig, dass sie ein Bewusstsein für den Konfliktverlauf und dessen Veränderungen entwickeln, damit sie die Programme/Projekte entsprechend anpassen können.

Partizipative Informationsbeschaffung und Konfliktanalyse
Gender- und konfliktsensitive Programme und Projekte sind in allen Phasen des Projektmanagementzyklus auf gender- und konfliktsensitive Informationen angewiesen. Um die unterschiedlichen Perspektiven, Meinungen, Interpretationen und Interessen der verschiedenen AkteurInnen einzubeziehen, ist es wichtig, Frauen und Männer auf allen gesellschaftlichen Ebenen an der Informationsbeschaffung und Konfliktanalyse zu beteiligen. Zentral ist die Berücksichtigung der oft vernachlässigten Basisebene, d.h. der lokalen Frauen, Männer und Gruppen (z.B. Frauen- oder Friedensorganisationen).

Perspektiventrennung

Um die Vielfalt der beschafften Informationen und Analysen für die Planung, Umsetzung, das Monitoring und die Evaluation von IZA-Programmen und -Projekten nutzbar zu machen, ist es hilfreich, sie nach Perspektiven der verschiedenen AkteurInnen zu trennen: Wer schätzt die Situation wie ein? War-

um? Was heisst das für das Programm/Projekt? Männer können z.B. ihren Alltag als relativ sicher einschätzen, während Frauen „häusliche“ Gewalt erleben und sich folglich unsicher fühlen.

„basic“ od. „comprehensive“?

Alle IZA-Programme und -Projekte müssen der Minimalanforderung des „Do No Harm“ genügen: Sie achten darauf, gewaltverschärfende Wirkungen und die Verstärkung von Ursachen gewaltsamer Konflikte (z.B. strukturelle Gewalt) zu vermeiden („basic“, Anpassung des laufenden Projekts). Nehmen IZA-MitarbeiterInnen im Verlaufe der Planung oder Durchführung eines Projekts eine Verstärkung der Konfliktivität wahr, so ist es wichtig, dass sie die Dynamiken von Gewalt auf allen Ebenen (Individuum, Haushalt, Gemeinde/Gemeinschaft, national, regional, international) intensiv beobachten und das Projekt so anpassen, dass es einen direkten Beitrag zur gewaltlosen Konfliktbearbeitung leistet („comprehensive“, ev. Entwicklung eines speziellen Projekts zur Friedensförderung).

III. Wie sieht's aus?

Beispiele gender- und konfliktsensitiver IZA

Gender- und konfliktsensitives Programm-/Projektmanagement kann auf vielfältige Weise zur Prävention und dem Abbau von Gewalt, zur konstruktiven Konfliktbearbeitung und Friedensförderung beitragen. Beispiele dafür sind der Abbau struktureller Gewalt, die Veränderung sozialer Beziehungen oder das Empowerment und die Stärkung lokaler Friedenskräfte.

Abbau struktureller Ursachen gewaltsamer Konflikte

Strukturelle Gewalt prägt oft die Verhältnisse zwischen Frauen und Männern oder zwischen Angehörigen verschiedener Ethnien und/oder Nationen.

> Beispiel: Die palästinensische Minderheit in Israel (ca. 20%) wird von vielen als „internes Sicherheitsrisiko“ angesehen. Palästinensische Frauen

sind nicht nur von der diskriminierenden Minderheitenpolitik Israels betroffen, sondern auch mit den patriarchalen Strukturen ihrer eigenen Gesellschaft konfrontiert. Z.B. werden Mädchen vorzeitig von der Schule genommen, um zu heiraten. Das Projekt „Kayan“ in Haifa geht die sozialen und kulturellen Probleme palästinensischer Frauen in Israel an den Wurzeln an. Dazu leistet es Aufklärungs-, Bildungs- und Lobbyarbeit und organisiert auf Anfrage aus den palästinensischen Dörfern Empowerment-Gruppen für Frauen und Mädchen. Jüngstens haben auch Männer an der Ausbildung zu „Empowerment-TrainerInnen“ teil-

genommen und arbeiten nun mit Lehrern und Bubenklassen. Ziel des Projekts ist es, einen tiefgreifenden sozialen Wandel und Veränderungen in den Beziehungen zwischen Frauen und Männern zu bewirken. (cfd)
Eine Gender- und Konfliktperspektive in der IZA sensibilisiert für die unterschiedlichen strukturellen Konfliktlinien, wie im obigen Beispiel entlang der Ethnizität/nationalen Zugehörigkeit und des Geschlechts. Sie macht auch bewusst, dass das Empowerment einer bestimmten Gruppe zu Konflikten mit anderen Gruppen führen kann. Die Bearbeitung solcher Konflikte ist ein wichtiger Beitrag zur Prävention und dem Abbau struktureller Gewalt.

Veränderung sozialer Beziehungen

Frauen und Männer machen – nicht nur in bewaffneten Konflikten – unterschiedliche Gewalterfahrungen. Daher sind unterschiedliche psychosoziale Angebote für Frauen und Männer nötig. Zusätzlich kommt es in der unmittelbaren Nachkriegsphase oft zu einem Backlash in den Geschlechterbeziehungen: Frauen und Männer werden in ihre alten Rollen zurückgedrängt, und das Gewaltniveau gegen Frauen bleibt hoch.

> Beispiel: Die kosovarische Gesellschaft ist traditionell patriarchal organisiert. Die Ungleichheit in der Rollenzuweisung zwischen den Geschlechtern birgt ein grosses Gewaltpotential in sich. Den Vergewaltigungen während des Krieges folgen die Gewalttaten der zurückkehrenden (Ehe-)Männer, die desorientiert sind und über keine Vorbilder verfügen, wie Konflikte gewaltfrei ausgetragen werden können. Das Women's Wellness Center (WWC) in Peja engagiert sich auf unterschiedlichen Ebenen gegen Gewalt an Frauen: Es bietet Schutz (Frauenhaus), Beratungen sowie soziale und juristische Unterstützung für weibliche Opfer von Gewalt und deren Kinder. Daneben können sich die Frauen in Computer-, Englisch- und Journalismuskursen weiterbilden, um ökonomisch unabhängiger zu werden. Gleichzeitig führt das WWC in der weiteren ländlichen Umgebung von Peja Informationsveranstaltungen für Frauen und Männer sowie jährliche Kampagnen zum Thema „Gewalt im Alltag“ durch, um die Öffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren. Auch

führt das WWC Weiterbildungen für Berufsleute aus dem Gesundheitswesen, der Sozialarbeit und der Polizei durch und zeigt auf, wie „häusliche“ Gewalt erkannt werden kann und welche möglichen Handlungsweisen und Massnahmen angebracht sind. Diese Öffentlichkeitsarbeit hat dazu geführt, dass das Thema in der Region Peja nicht mehr tabuisiert wird. (cfd)

Gendersensitives KSPM kann helfen, Gewalt auf verschiedenen Ebenen wahrzunehmen und Programm-/Projektentscheide zu fällen, die auf ein gewaltloses Zusammenleben und gerechte soziale Beziehungen zwischen Frauen und Männern abzielen.

Empowerment und Stärkung lokaler Friedenskräfte

In jeder Gesellschaft gibt es Menschen, Institutionen und Verhältnisse, die die Leute miteinander verbinden („connectors“, lokale Friedenskräfte) und solche, die an Gewalt interessiert sind und die Leute voneinander trennen („dividers“). IZA muss zum Ziel haben, die „connectors“/lokalen Friedenskräfte zu stärken und die „dividers“ zu schwächen. Dies ist keine einfache Aufgabe, da die Grenzen zwischen den beiden oft verwischt sind und sich verändern können. Es ist daher wichtig, einen differenzierten Überblick über mögliche „connectors“/lokale Friedenskräfte zu erhalten und diese zu stärken (Empowerment).

> Beispiel: Die palästinensische Frauenorganisation Jerusalem Center for Women (JCW) engagiert sich einerseits im Rahmen des Jerusalem Link für einen Dialog mit israelischen Frauenorganisationen und Frie-

densaktivistinnen, andererseits für das Empowerment von palästinensischen Frauen, damit diese sich aktiv im Friedensprozess engagieren können. Die Empowerment-Projekte umfassen Trainingskurse zu Menschen- und Frauenrechten, Demokratie und politischer Partizipation sowie Führungs-Kurse für junge palästinensische Frauen, die in NGOs arbeiten und friedenspolitisch aktiv werden möchten.

Auf Grund der verschärften politischen Situation finden momentan keine regelmässigen Dialogtreffen zwischen Israelinnen und Palästinenserinnen mehr statt, an denen politische Positionen am runden Tisch ausgehandelt werden. Trotzdem werden gemeinsam Mahnwachen gegen die israelische Besatzung abgehalten, und israelische und palästinensische Frauen führen einen öffentlichen Briefwechsel, in dem der Konflikt und die Bedürfnisse der jeweiligen Seite thematisiert werden. (cfd)

In der aktuellen politischen Lage in Palästina/Israel ist das Empowerment von Frauen von grosser Bedeutung. Gendersensitives KSPM kann helfen, die Bedürfnisse von Frauen und Männern, die sich aktiv für den Frieden einsetzen (möchten), zu erkennen. IZA-Programme/Projekte können in der Folge entsprechend angepasst werden, um das Empowerment lokaler Friedenskräfte zu unterstützen. Dadurch fördern sie auch die Herausbildung einer demokratischen Zivilgesellschaft und schaffen die Voraussetzungen für einen nachhaltigen Frieden.

IV. Wie wird's gemacht?

Gender- und konfliktensitives Programm-Management im PEMU-Zyklus

Das folgende Kapitel soll helfen, den Programm-/Projekt-Managementzyklus (PEMU) gender- und konfliktensitiv zu gestalten. Nebst der Zusammenstellung wichtiger Grundsätze und Leitfragen finden sich hier auch ausgewählte Links zu Hilfsmitteln, welche die konkrete Umsetzung eines gendersensitiven KSPM unterstützen können. Weitere Literatur und Internetseiten zum Thema sowie Organisationen, die im Bereich Gender und Frieden arbeiten, sind am Schluss dieses Newsletters auf Seite 8 aufgelistet.

Planung

1. Kontextanalyse

a) Grundsätze für eine gendersensitive Kontextanalyse

- Kritisches Hinterfragen der eigenen Vorstellungen von Gender: Welche Vorstellungen von Geschlechterbeziehungen bringen wir auf Grund unserer Herkunft mit? Wie gestalten wir in unserem Alltag die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern?
- Vermeidung von Geschlechterzuschreibungen: Lassen wir uns möglicherweise von stereotypen Vorstellungen über die (vermeintliche) Situation der lokalen Frauen bzw. Männer vor Ort verleiten? Welche Realitäten erleben die lokalen Frauen und Männer tatsächlich?
- Gendersensitive Partizipation: Erfassen wir bei der Informationsbeschaffung und Kontextanalyse unterschiedliche Perspektiven, Meinungen, Interpretationen und Interessen der verschiedenen AkteurInnen? D. h. sind Frauen und Männer an der Kontextanalyse beteiligt? Wird die Basisebene berücksichtigt?
- Perspektiventrennung auch nach Geschlecht: Trennen wir die beschafften Informationen und Analysen nach Perspektiven der verschiedenen AkteurInnen? D. h. wer (Frauen/Männer/Knaben/Mädchen) schätzt die Situation wie ein? Warum? Was heisst das für das Programm/Projekt?
- Kritisches Hinterfragen genderspezifischer Machtverhältnisse:

> In unserem Team: Welche Funktionen übernehmen die Frauen und Männer in unserem Team? Wer verfügt über die Entscheidungsmacht bei der Formulierung von Programm-/Projektzielen? Haben sowohl die Frauen als auch die Männer Einfluss auf die Prioritätensetzung des Programms/Projekts?

> In der lokalen Gesellschaft: Welche Funktionen übernehmen die Frauen und Männer in der lokalen Gesellschaft? Wer verfügt in der lokalen Bevölkerung über die Entscheidungsmacht bei der Festlegung von Programm-/Projektzielen? Haben sowohl die lokalen Frauen als auch die Männer Einfluss auf die Prioritätensetzung des Programms/Projekts?

b) Bereiche gender- und konfliktensitiver Kontextanalyse

- Veränderung der Geschlechterbeziehungen: Wie haben sich die Geschlechterbeziehungen infolge des Konflikts verändert? Wurden die Handlungsspielräume von Frauen

bzw. von Männern z.B. im Haushalt oder im öffentlichen Raum eingengt oder erweitert? Was heisst das für unser Programm/Projekt?

- Geschlechtsspezifische Gewalt: Wer (Frauen/Mädchen/Knaben/Männer) erlebt welche Gewalt? Wer übt welche Gewalt aus und/oder profitiert davon? Mit welchen Strategien begegnen die lokalen Frauen bzw. die Männer dieser Gewalt? Können wir die lokalen Frauen bzw. Männer unterstützen, Gewalt abzubauen und zu überwinden?
- Friedensumfeld: Gibt es Friedensbemühungen? Wer (Frauen/Männer) ist wie daran beteiligt? Wie stellen wir sicher, dass Frauen und Männer daran beteiligt sind? Inwiefern sind diese Friedensbemühungen genderspezifisch? Welchen Beitrag können wir zur Stärkung von Friedensbemühungen leisten? Welche Genderthemen sind für den Friedensprozess wichtig? Wie können sie im Friedensprozess aufgenommen werden?

„Gender Equality and Peacebuilding“ von CIDA: (Tabellen 1 und 3): [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/\\$file/C-Gender-EN.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/$file/C-Gender-EN.pdf)

„Gender Profiles of Countries in Conflict“ von UNIFEM: <http://www.womenwarpeace.org/conflict.htm>

„Gender & Do No Harm“ von KOFF: <http://www.swisspeace.org/koff/uploads/website/gender/genderdonoharm.pdf>

„Gender Toolkit“ der DEZA (Papiere 7, 8a, 8b): <http://www.deza.admin.ch/index.php?navID=2920&userhash=9772209&ID=6>

„Womren, War and Peace“ von UNIFEM (S. 112): http://www.unifem.org/index.php?f_page_pid=149

„Gender and Conflict Early Warning“ von swisspeace und International Alert: <http://www.international-alert.org/women/publications/EWGEN.PDF>

2. Gendersensitive Programmstrategie

Praktische und/oder strategische Genderinteressen: Geht es uns um die Verbesserung praktischer Genderbedürfnisse von Frauen und Männern? D. h. geht es uns um die Verbesserung der Lebensumstände der Frauen und Männer in ihren zugeschriebenen Geschlechterrollen? Und/oder geht es uns um die Veränderung strategischer Genderbedürfnisse von Frauen und Männern? D. h. geht es uns um die Veränderung der

Geschlechterverhältnissen (z. B. Abbau struktureller Diskriminierungen gegen Frauen im Eigentumsrecht)?

Welche Genderstrategie ist folglich für unser Programm/Projekt angebracht?

- Empowerment von Frauen?
- Arbeit mit Männern?
- Gendersensibilisierung eines beste-

henden Programms/Projekts?

- Mehrere Strategien gleichzeitig?
- Welche Geschlechterkonflikte könnten durch diese Strategie(n) hervorgerufen oder verstärkt werden (z. B. Doppelbelastung der Frauen? Widerstand der Männer gegen ein Programm/Projekt)?
- Wie reagieren wir darauf?

3. Ziele und Indikatorenbildung

Bei der Ausarbeitung von Zielen muss darauf geachtet werden, dass konflikt- und genderspezifische Ziele (praktischer und strategischer Art) ganz oben in die Ziele-Hierarchie eines Programms/Projekts aufgenommen werden.

- Welche Oberziele, welche Unterziele (Programm-/Projekt-Ziele und operative Ziele) setzen wir?

- Welche dieser Ziele sind den beteiligten Frauen und Männern wichtig (partizipative Zielformulierung)?

- Wer gewichtet welche Ziele wie stark

(Perspektiventrennung nach Geschlecht)?

- Welche Massnahmen planen wir zur Umsetzung der Ziele?

- Welche geschlechtsspezifischen Indikatoren dienen der Überprüfung der Ziele?

„Programming for Results in Peacebuilding – Objectives <Tree> & Performance Indicators“ von CIDA: http://www.acdi-cida.gc.ca/cida_ind.nsf/vLUallDocByIDEn/A001A78F1C02FBD38525699700195E03?OpenDocument

„Gender Equality and Peacebuilding“ (Tabelle 4: Indikatoren) von CIDA: [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUImages/Peacebuilding4/\\$file/C-Gender-EN.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUImages/Peacebuilding4/$file/C-Gender-EN.pdf)

4. Zusammenarbeit

- Mit wem arbeiten wir zusammen? Mit Frauen-, Männer-, gemischten Organisationen?
- Was erwarten wir von dieser Zusammenarbeit?
- Könnte diese Zusammenarbeit zu Konflikten mit anderen AkteurInnen führen? Wie gehen wir damit um?

5. Budget

- Spiegelt sich die gewählte Genderstrategie in den budgetierten Mitteln wieder?

- Werden Schulungen zur Gender- und Konfliktsensitivität und allenfalls der

Beizug von entsprechenden ExpertInnen im Budget berücksichtigt?

Umsetzung

1. Partnerorganisationen

- Wer wird das geplante Projekt durchführen? Frauen-, Männer-, gemischte Organisationen? Warum?
- Wie gehen diese Partnerorganisationen mit Gender und Konflikten um?
- Werden nur Frauen oder Männer oder aber Frauen und Männer an der Umsetzung beteiligt?

2. Zielgruppen

- An wen richten sich die geplanten Massnahmen? Nur an Frauen bzw. Männer? An Frauen und Männer?

- Falls sich ein Programm/Projekt an Frauen und Männer richtet: Worauf müssen wir speziell achten, damit Frauen und Männer Nutzen ziehen aus dem Programm/Projekt?

- Welche genderspezifischen Begleitmassnahmen sind nötig?

3. Gender- und Konfliktkompetenz

- Wie können die „Gender-“ und „Konfliktkompetenz“ der Deza-MitarbeiterInnen und ihrer PartnerInnen gefördert und gestärkt werden?

„Gender Toolkit“ der DEZA (Papiere 9a, 10): <http://www.deza.admin.ch/index.php?navID=2920&userhash=9772209&IID=6>

Monitoring

1. Gendersensitive Monitoringinstrumente

Die gender- und konfliktsensitiven Ziele und Indikatoren müssen überprüft und die Massnahmen ev. angepasst werden (vgl. Planung: Ziele- und Indikatorenbildung).

„Gender Toolkit“ der DEZA (Papier 11): <http://www.deza.admin.ch/index.php?navID=2920&userhash=9772209&IID=6>

- Inwiefern müssen wir das Programm/Projekt anpassen, um die gesetzten Ziele erreichen zu können?
- Sind die beteiligten Frauen und Männer mit dem bisher Erreichten zufrieden? Welche Änderungen bzw. Anpassungen des Programms/Projekts sind ihnen wichtig?
- Sind die Ziele auf Grund der bisherigen Erfahrungen mit dem Programm/Projekt noch unverändert relevant? Müssen sie allenfalls neu formuliert werden? Wie?
- Erweisen sich die Indikatoren als nützlich? Inwiefern müssen sie allenfalls geändert oder ergänzt werden?

Evaluation

1. Gendersensitive Evaluationsinstrumente

Gendersensitive Instrumente der Evaluation sind – analog zum Monitoring – ergebnis- und prozessorientiert. Es sollten sowohl evaluierende als auch zukunftsgerichtete Fragen gestellt werden.

„Gender Toolkit“ der DEZA (Papier 12): <http://www.deza.admin.ch/index.php?navID=2920&userhash=9772209&IID=6>

- Worauf müssen wir im Hinblick auf Gender und Konflikt achten?
 - Was ist im Verlauf des Projekts/des PEMU-Prozesses mit den gender- und konfliktspezifischen Zielen geschehen? Warum haben sie sich verändert (wie?) oder sind unter den Tisch gefallen?
- ### 2. Lessons Learnt
- Welche Lessons Learnt bezüglich Gender und Konflikt gibt es?
 - Worauf müssen wir achten?
 - Was müssen wir ändern?

- Literatur**
- Anderson, Mary B.: Do No Harm. How Aid Can Support Peace – or War. London 1999
- Bush, Kenneth: A Measure of Peace: Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA) Of Development Projects In Conflict Zones. Working Paper No. 1 by The Peacebuilding and Reconstruction Program Initiative & The Evaluation Unit of IDRC. 1998: http://web.idrc.ca/uploads/user-S/10533919790A_Measure_of_Peace.pdf
- Bush, Kenneth: Hands-on PCIA. A Handbook for Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA). Author's version, October 2003
- Canadian International Development Agency (CIDA): Gender Equality and Peacebuilding: An Operational Framework: [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/\\$file/C-Gender-EN.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/$file/C-Gender-EN.pdf)
- Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA): Konfliktsensitives Programm-Management / KSPM. Ein Konzept zur Verankerung der Konfliktperspektive in den Programm- und Projektmanagementzyklus der DEZA. 2004
- Piza-Lopez, Eugenia / Schmeidl, Susanne: Gender and Conflict Early Warning: A Framework for Action. June 2002: <http://www.international-alert.org/women/publications/EWGEN.PDF>
- UNIFEM (Hg.): Rehn, Elisabeth / Johnson Sirleaf, Ellen: Women, War and Peace: The Independent Expert's Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-building. 2002: http://www.unifem.org/index.php?f_page_pid=149

Links **Gender- und konfliktsensitives Programm-Management**

- Berghof Handbook for Conflict Transformation
<http://www.berghof-handbook.net>
- Briefing Paper: Peace & Conflict Impact Assessment (PCIA) and NGO Peacebuilding – Experiences from Kenya & Guatemala
<http://www.international-alert.org/pdf/pubdev/pcia.pdf>
- CDA: Do No Harm: «Indications» for Assessing Aid's Impacts on Conflict
http://www.cdainc.com/dnh/archives/2001/07/indications_for_assessing_aids_impacts_on_conflict.php
- CIDA Issue Paper „Gender Equality and Peacebuilding“ (Schlüsselfragen für eine Genderanalyse in der Friedensentwicklung)
[http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/\\$file/C-Gender-EN.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/$file/C-Gender-EN.pdf)
- International Alert: Publikationen zu „Gender and Peacebuilding“ (inkl. alle Ausgaben des Newsletters „Engendering Peace“)
<http://www.international-alert.org/publications.htm#gen>
- International Alert: Publikationen zu „Development and Peacebuilding“ (inkl. alle Ausgaben des Newsletters „Conflict Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance & Peacebuilding. Tools for Peace and Conflict Impact Assessment“)
<http://www.international-alert.org/publications.htm#dev>
- VENRO: Studie „Armutsbekämpfung und Krisenprävention. Wie lässt sich Armutsbekämpfung konfliktsensitiv gestalten?“
<http://www.2015.venro.org/publikationen/dokumente/konflikte/konflikte.pdf>
- BRIDGE-Report No. 65: „Gender Websites“ (enthält ein Kapitel „Conflict Prevention“)
<http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/re%2065.pdf>
- novib (Oxfam Netherlands): Rights and Security for Women
<http://gender.novib.nl/en>

Organisationen

- | | |
|---|--|
| Berghof Forschungszentr. f. konstruktive Konfliktbearbeitung
http://www.berghof-center.org | International Alert
http://www.international-alert.org |
| CDA – The Collaborative for Development Action, Inc.
http://www.cdainc.com | KOFF – Center for Peacebuilding: Gender and Peacebuilding
http://www.swisspeace.org/koff/t_gender.htm |
| cfid – Christlicher Friedensdienst
http://www.cfid-ch.org | Siyanda mainstreaming gender equality (BRIDGE)
http://www.siyanda.org |
| CIDA – Canadian International Development Agency
http://www.acdi-cida.gc.ca | swisspeace – Schweizerische Friedensstiftung
http://www.swisspeace.org |
| GTZ (Krisenprävention, Konfliktbearbeitung, Friedensentw.)
http://www.gtz.de/crisisprevention/deutsch/publikationen.htm | UNIFEM – United Nations Development Fund for Women
http://www.unifem.org |
| IDRC – The International Development Research Centre
http://www.idrc.ca | |