



## Gender Mainstreaming konkret

Neun Beispiele guter Praxis aus vier Kontinenten

## **Impressum**

### **Herausgeber:**

Diakonisches Werk der EKD e. V.  
für die Aktion „Brot für die Welt“  
Stafflenbergstraße 76  
70184 Stuttgart  
Telefon: 0711/2159-568  
E-Mail: [kontakt@brot-fuer-die-welt.de](mailto:kontakt@brot-fuer-die-welt.de)

**[www.brot-fuer-die-welt.de](http://www.brot-fuer-die-welt.de)**

**Redaktion:** Jörg Jenrich, Bettina Lutterbeck, Carsta Neuenroth, Dr. Klaus Seitz

**Lektorat und Layout:** Jörg Jenrich

**V.i.S.d.P.:** Thomas Sandner

**Titelfoto:** Christoph Püschner

**Art.Nr.:** 123 320 010

### **Spenden:**

Brot für die Welt  
Konto 500 500 500  
Bank für Kirche und Diakonie, BLZ: 1006 1006  
IBAN: DE10100610060500500500, BIC: GENODED1KDB

Stuttgart, Mai 2009

---

# Gender Mainstreaming konkret

Neun Beispiele guter Praxis aus vier Kontinenten

# Inhalt

Tabellen	7
Abkürzungsverzeichnis	8
Vorwort	9
Einführung	11
Methodisches Vorgehen	13
<b>1 PROMESA – ein Versprechen für die Armen</b>	<b>15</b>
1.1 Gender-Beziehungen in der Region	17
1.2 Beschreibung der „good practice“	19
1.3 Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive	23
1.4 Erreichte Veränderungen	25
1.5 Schlussfolgerungen und „lessons learned“	26
<b>2 EMAS – das solidarische Frauenteam</b>	<b>28</b>
2.1 Die Gender-Beziehungen in der Region	28
2.2 Beschreibung der „good practice“	29
2.3 Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive	32
2.4 Erreichte Veränderungen	32
2.5 Schlussfolgerungen und „lessons learned“	33
<b>3 AFREDA – wirtschaftliches und soziales Empowerment im Kilombero Frauenprojekt</b>	<b>35</b>
3.1 Gender-Beziehungen in der Region	36
3.2 Beschreibung der „good practice“	37
3.3 Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive	39
3.4 Erreichte Veränderungen	39
3.5 Schlussfolgerungen und „lessons learned“	40

<b>4</b>	<b>ISAPSO – aktiv gegen HIV und Aids</b>	<b>43</b>
4.1	Gender-Beziehungen in der Region	44
4.2	Beschreibung der „good practice“	44
4.3	Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive	47
4.4	Erreichte Veränderungen	48
4.5	Schlussfolgerungen und „lessons learned“	49
<b>5</b>	<b>COMINSUD – Demokratieförderung durch Empowerment von Frauen</b>	<b>50</b>
5.1	Gender-Beziehungen in der Region	51
5.2	Beschreibung der „good practice“	52
5.3	Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive	54
5.4	Erreichte Veränderungen	55
5.5	Schlussfolgerungen und „lessons learned“	57
<b>6</b>	<b>SAMVADA – Dialog und Begegnung gegen Ausgrenzung</b>	<b>58</b>
6.1	Gender-Beziehungen in der Region	59
6.2	Beschreibung der „good practice“	60
6.3	Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive	65
6.4	Erreichte Veränderungen	66
6.5	Schlussfolgerungen und „lessons learned“	67
<b>7</b>	<b>ZOTO – Basisorganisation in den Slums von Tondo/Metro Manila</b>	<b>69</b>
7.1	Gender-Beziehungen in der Region	70
7.2	Beschreibung der „good practice“	71
7.3	Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive	73
7.4	Erreichte Veränderungen	74

# Inhalt

7.5	Schlussfolgerungen und „lessons learned“	75
<b>8</b>	<b>YAPIDI – Kreditvereinigungen zur Stärkung von Frauen</b>	<b>77</b>
8.1	Gender-Beziehungen in der Region	78
8.2	Beschreibung der „good practice“	78
8.3	Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive	81
8.4	Erreichte Veränderungen	81
8.5	Schlussfolgerungen und „lessons learned“	82
<b>9</b>	<b>UAW – Gleichberechtigung für albanische Frauen</b>	<b>84</b>
9.1	Geschlechterbeziehungen in der Region	85
9.2	Beschreibung der „good practice“	85
9.3	Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive	88
9.4	Erreichte Veränderungen	88
9.5	Schlussfolgerungen und „lessons learned“	89

## Tabellen

Tabelle 1:	Entwicklungsstadien von EMAS	31
Tabelle 2:	Stadien und Meilensteine in der Entwicklung von SAMVADA	62
Tabelle 3:	Wichtigkeit von SAMVADA für Jungen und Mädchen	64
Tabelle 4:	Wirkungen der Arbeit von SAMVADA mit Blick auf Mädchen und Jungen	66
Tabelle 5:	Integration der Gender-Gerechtigkeit in die Arbeit von ZOTO	72

## Abkürzungsverzeichnis

AFREDA	Action for Relief and Development Assistance / Aktion zur Unterstützung von Not- und Entwicklungshilfe
CEMAC	Communauté Economique et Monetaire de l'Afrique / Zentralafrikanische Wirtschafts- und Währungsgemeinschaft
COMINSUD	Community Initiative for Sustainable Development / Gemeindeinitiative für Nachhaltige Entwicklung
DESUNE	Development Support Service / Dienst für Entwicklungshilfe
EMAS	Equipo Mujeres en Acción Solidaria / Frauenteam in solidarischer Aktion
FAKT	Beratung für Management, Bildung und Technologien
ISAPSO	Integrated Service for Aids Prevention and Support Organization / Integrierte Dienste für Aids-Prävention und Organisationsunterstützung
KIWODEFU	Kilombero Women Development Fund / Entwicklungsstiftung für Frauen in Kilombero
MBOSCUA	Mbororo Social and Cultural Development Association / Gesellschaft für soziale und kulturelle Entwicklung der Mbororo
PIDAASSA	Programa de Intercambio, Diálogo y Asesoría en Agricultura Sostenible y Seguridad Alimentaria“ / Austausch-, Dialog- und Beratungsprogramm für nachhaltige Landwirtschaft und Ernährungssicherung
PME	Planung, Monitoring und Evaluierung
PROMESA	Programa de Ministerio y Educación Social / Programm des Ministeriums und der Sozialerziehung
SAMVADA	tamilisch: Dialog
SIRDEP	Society for Initiatives in Rural Development and Environmental Protection / Gesellschaft für Initiativen im Bereich ländliche Entwicklung und Umweltschutz
UAW	Useful to Albanian Women / Nützlich für albanische Frauen
YAPIDI	Yayasan Pijer Podi / Pijer Podi Stiftung
ZOTO	Zone One Tondo Organization / Zone Eins Tondo Organisation



## Vorwort

Vor etwas mehr als sechzig Jahren hat sich die Staatengemeinschaft in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte dazu bekannt, dem Prinzip der Gleichberechtigung von Mann und Frau in allen Bereichen der Gesellschaft zur Geltung zu verhelfen. Doch die Realität sieht heute für viele Frauen noch immer anders aus. Sicherlich wurden vielerorts große Anstrengungen unternommen, um vor allem die rechtliche Diskriminierung von Frauen, aber auch das Macht- und Chancengefälle zwischen Männern und Frauen abzubauen. Dennoch ist es bis heute in keinem Land der Welt gelungen, die Benachteiligung der Frauen zu beenden und die Kluft zwischen den Geschlechtern zu schließen.

Nach wie vor haben Frauen geringere gesellschaftliche und wirtschaftliche Chancen als Männer. Daher trägt auch die Armut noch immer ein weibliches Gesicht: Zwei von drei der Ärmsten der Armen weltweit sind Frauen. Frauen besitzen nur rund ein Prozent des globalen Vermögens. Sie sind heute zwar häufiger als früher erwerbstätig, sind aber meist in prekären, schlecht bezahlten und unsicheren Jobs beschäftigt.

In den armen Ländern besitzen Frauen nur zehn Prozent der Anbauflächen, erzeugen aber rund 80 Prozent der Grundnahrungsmittel. Frauen sind heute häufiger in Parlamenten vertreten, doch nur selten in politischen Machtpositionen. Jedes Jahr sterben mehr als eine halbe Million Frauen an den Folgen unzureichender medizinischer Betreuung bei der Geburt. Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist weltweit an der Tagesordnung. Frauen sind von Aids inzwischen stärker betroffen als Männer. Darüber hinaus sind neue Problemlagen entstanden, etwa der internationale Frauenhandel oder die Folgen von Militarisierung und Staatszerfall, unter denen Frauen und Mädchen als Opfer sexueller Gewalt besonders zu leiden haben.

Die anhaltende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern beeinträchtigt nicht nur die konkreten Lebensperspektiven von Frauen und Mädchen, sie behindert

auch die wirtschaftliche und soziale Entwicklung ganzer Gesellschaften. „Brot für die Welt“ unterstützt daher bereits seit vielen Jahren seine Partnerorganisationen dabei, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu verbessern, indem sie Frauen gezielt fördern und für die Anerkennung und den Schutz ihre Rechte eintreten.

Frauenförderung und Gender-Arbeit sind fest in der Programm- und Projektarbeit von „Brot für die Welt“ verankert. Im bis heute gültigen Grundsatzdokument wurde das Anliegen „die Geschlechterverhältnisse ändern“ als ein eigenes Handlungsfeld unserer Arbeit eingeführt und damit auch der Erkenntnis Rechnung getragen, dass sich auch das Rollenverständnis der Männer ändern muss, damit beide Geschlechter gleichberechtigt an der gesellschaftlichen Entwicklung teilhaben können.

Eine gemeinsame Handlungsstrategie zur Förderung gleicher Lebenschancen für Frauen und Männer haben „Brot für die Welt“ und Evangelischer Entwicklungsdienst im Jahr 2005 verabschiedet und unter den Titel „Wir schließen die Lücke zwischen Theorie und Praxis“ gestellt. In diesem Sinne will auch die hier vorliegende Veröffentlichung mit neun „good practice“-Beispielen aus der Programmarbeit von „Brot für die Welt“ dazu beitragen, eine Brücke zwischen Theorie und Praxis zu schlagen. Denn gerade die Gender-Debatte leidet noch immer darunter, dass der Jargon, der sie häufig prägt, von vielen Skeptikern vielfach als abstrakt und unzugänglich empfunden wird. Dabei ist die Praxis des „Gender Mainstreaming“ sehr konkret, sehr anschaulich, sehr persönlich.

Die hier dokumentierten Beispiele aus vier Kontinenten führen plastisch vor Augen, dass und wie eine gendersensible Entwicklungszusammenarbeit funktioniert und welche Erfolge sie erzielt – zum Nutzen von Männern und Frauen. Sie werden hier nicht in erster Linie zur Nachahmung empfohlen, sind doch die regionalen Bedingungen jeweils sehr unterschiedlich.

Es liegt auf der Hand, dass gerade die Auseinandersetzung mit sensiblen Geschlechterverhältnissen jeweils fein abgestimmter spezifischer Ansätze bedarf. Doch die hier

## Gender Mainstreaming | Praxis

illustrierten Beispiele können und sollen Mut machen, sich von der Kreativität und dem Engagement der Akteurinnen und Akteure vor Ort anstecken zu lassen und die Impulse und Lernerfahrungen zur Qualifizierung der eigenen Praxis zu nutzen.

Alle hier publizierten Darstellungen sind, soweit sie nicht ohnehin aus der Feder eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin vor Ort stammen, mit den jeweils beschriebenen Partnerorganisationen abgestimmt. Um den hier versammelten Erfahrungsschatz mit Partnerorganisationen in aller Welt teilen zu können, wird diese Publikation auch in englischer, spanischer, portugiesischer und französischer Sprache vorgelegt.

Die Initiative, gezielt ausgewählte Beispiele einer guten Gender-Praxis auf diese Weise zu dokumentieren, geht von der Begleitgruppe Gender der Ökumenischen Diakonie aus, die auch den Entstehungsprozess dieser Publikationen kontinuierlich begleitet hat. Allen Mitgliedern der Begleitgruppe sei daher, ebenso wie den Autorinnen und Autoren der Einzeldarstellungen, sehr herzlich für ihre Arbeit gedankt, deren reichhaltigen Ertrag wir hiermit der interessierten Öffentlichkeit präsentieren dürfen.

Besonderer Dank gebührt Carsta Neuenroth von FAKT – Beratung für Management, Bildung und Technologien, die die sehr abstimmungsintensive Erstellung der Beispiele koordiniert hat und für die redaktionelle Bearbeitung der Texte, zusammen mit Bettina Lutterbeck, Sorge trug. Aus ihrer Feder stammt auch die Einführung, die einige Charakteristika der „good practices“ herauschält und dabei vor allem auf eine zentrale Erkenntnis aufmerksam macht: dass Gleichstellung zwischen Männern und Frauen sich nicht einfach per Beschluss herstellen lässt, sondern oftmals erst am Ende eines langen Weges steht, auf dem manche Hindernisse und Konflikte überwunden werden müssen.

Stuttgart, April 2009

Dr. Klaus Seitz  
Leiter der Abteilung Politik und Kampagnen  
„Brot für die Welt“



Foto: Anel Sancho Kenjekeeva

## Einführung

Die Herstellung gleicher Lebenschancen für Frauen und Männer gehört zu den Herausforderungen und Handlungsfeldern der Ökumenischen Diakonie. Deshalb hat sie sich das Ziel gesetzt, die Gender-Kompetenz sowohl von Partnerorganisationen als auch von Mitarbeitenden zu stärken und in der Projektarbeit zu verankern.

Diese Publikation will dazu einen Beitrag leisten, indem „good practices“ von Partnerorganisationen bei der Umsetzung von Gender-Gerechtigkeit anschaulich und prägnant dargestellt werden. Dabei geht es nicht darum, die Übertragung erfolgreicher Erfahrungen auf andere Kontexte zu propagieren. Ziel ist es vielmehr, Mitarbeitenden von Partnerorganisationen und der Ökumenischen Diakonie diese positiven Erfahrungen zur Verfügung zu stellen, sodass sie Anstöße zur Entwicklung der eigenen Praxis geben können.

Üblicherweise werden erfolgreiche Erfahrungen als „best practices“ dargestellt. Die Ökumenische Diakonie bevorzugt jedoch die Bezeichnung „good practice“. Jedes Beispiel ist Ergebnis der „guten Praxis“ einer Organisation bei der Umsetzung von Gender-Gerechtigkeit. Dabei sollen mögliche Schwächen nicht verborgen bleiben.

Die vorliegende Publikation präsentiert neun „good practices“, jeweils drei aus Asien und Afrika, zwei aus Lateinamerika und eine aus Osteuropa. Es handelt sich um Projekte, die sich dem schwierigen Thema der

Geschlechtergerechtigkeit in unterschiedlichen thematischen und kontextbedingten Zusammenhängen ideenreich annehmen und von den jeweiligen Organisationen mit großem Engagement umgesetzt werden.

- So ist es PROMESA aus Panama in einem langwierigen Prozess der Vertrauensbildung gelungen, Autoritäten der Kuna und Emberá zu überzeugen, dass Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit auch in indigenen Gemeinschaften bereichernd wirken. Die Organisation fördert nachhaltige Landwirtschaft, Ernährungssicherung und Geschlechtergerechtigkeit in kleinbäuerlichen und indigenen Gemeinden Panamas.

- In Michoacán, Mexiko, zeigt EMAS, wie die Gender-Perspektive in die Bereiche Gesundheit, Landwirtschaft und Menschenrechte integriert werden kann. Die Organisation arbeitet ebenfalls mit kleinbäuerlichen und indigenen Gemeinden. Als Frauenorganisation gegründet, bezieht EMAS inzwischen auch Männer aktiv in die Arbeit ein.

- Im Kilombero Distrikt Tansanias haben sich Frauengruppen organisiert, die Kleinkreditfonds unterhalten. Unterstützt werden sie dabei von AFREDA. Neben Buchführung und Kreditmanagement beschäftigen sich die Frauen mit Gender-Fragen und der HIV- und Aids-Problematik.

- HIV und Aids stehen im Mittelpunkt der Arbeit von ISAPSO. Die Organisation bricht Tabus, indem sie Schülerinnen und Schülern verschiedener Sekundarschulen in Addis Abeba, Äthiopien, Gelegenheit

gibt, sich über Themen wie Geschlechtergerechtigkeit, Beziehung, Ehe und über Sexualität auszutauschen.

■ COMINSUD in Kamerun will zur Armutsbekämpfung und zur Durchsetzung einer guten Regierungsführung beitragen. Dazu gehört auch der Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit. Religiöse, politische und traditionelle Institutionen werden dabei unterstützt, bestehende Machtstrukturen, welche Diskriminierung und Unterdrückung von Frauen festschreiben, zu verändern.

■ In Bangalore, der Hauptstadt des südindischen Bundesstaates Karnataka, setzt sich SAMVADA dafür ein, dass benachteiligte Jugendliche die Möglichkeit bekommen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Zunächst richtete sich die Arbeit an Mädchen und junge Frauen. Als deutlich wurde, wie sehr auch männliche Jugendliche unter den ihnen zugewiesenen Rollenerwartungen litten, begann eine gender-sensible Arbeit, die sich an Mädchen und Jungen richtet.

■ Auch ZOTO wirkt im urbanen Kontext. In der Basisorganisation sind mehr als 14.000 Arme der Region Metro Manila auf den Philippinen organisiert, die für ihre Rechte kämpfen, besonders das Recht auf Wohnraum. Eine eigenständige Frauenarbeit entstand im Kampf gegen die häusliche Gewalt. Als die Organisation den Zusammenhang zwischen Geschlechterungerechtigkeit und Armut erkannte, gewann der Gender-Ansatz an Bedeutung.

■ Wie AFREDA in Tansania, unterstützt YAPIDI im ländlichen Norden der indonesischen Insel Sumatra Frauen bei der Gründung und Verwaltung von Kreditvereinigungen, die es ihnen ermöglichen, Einkommen zu erwirtschaften. Der Gender-Ansatz gewinnt dabei zunehmend an Bedeutung. Auch Männer müssen einen Beitrag zur Überwindung der Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern leisten.

■ Im ehemals kommunistischen Albanien setzt sich UAW für die Verbesserung des rechtlichen Status von Frauen ein. Das geschieht besonders durch die Organisation von Veranstaltungen und die Teilnahme an zahlreichen Kampagnen, die auf die Benachteiligung

von Frauen in der albanischen Gesellschaft aufmerksam machen und sich für ihre Gleichstellung einsetzen.

In dieser Publikation sind die Beispiele den jeweiligen Kontinenten zugeordnet, in denen die Partnerorganisationen tätig sind. Es werden jedoch keine deutlichen kontinentalen Besonderheiten und Unterschiede sichtbar. Die durch die Gender-Arbeit angestrebten Ziele wie Chancengleichheit und Abbau der Diskriminierung von Frauen sind weitgehend die gleichen, ebenso wie die Probleme, die bei der Erreichung dieser Ziele überwunden werden müssen. Die einzelnen Beispiele beschreiben jedoch die länder- bzw. regionalspezifischen Rahmenbedingungen, welche die Umsetzung des Gender-Ansatzes beeinflussen.

Die „good practice“ Darstellungen zeigen, dass Frauen inzwischen sowohl in den Organisationen als auch auf Zielgruppenebene in Gemeindegremien oder Basisorganisationen vertreten sind. Viele haben gelernt, vor und mit Männern zu reden, Entscheidungen zu fällen und ihre Interessen zu vertreten. Es findet eine aktive Beteiligung und Einmischung von Frauen statt.

Durch Zugang zu Krediten und einkommensschaffenden Maßnahmen hat sich sowohl ihre wirtschaftliche als auch ihre soziale Situation verbessert. Viele Frauen haben einen Empowerment-Prozess durchlebt, der ihr Selbstwertgefühl gestärkt und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten geschaffen hat.

Die Beispiele zeigen, dass der Gender-Ansatz in unterschiedlichen kulturellen Kontexten, die in der Regel frauenfeindliche Tendenzen aufweisen, umgesetzt wird und umgesetzt werden kann. Trotz widriger Rahmenbedingungen gibt es kein „es geht nicht“. Obwohl Konflikte oder gar gewaltsame Auseinandersetzungen entstehen können, zeigen die Erfahrungen der Organisationen, dass sich diese durch offene Thematisierung der Problematik und kompetente Begleitung der Betroffenen lösen oder wenigstens reduzieren lassen.

Die Mehrzahl der Organisationen, die die „good practice“-Projekte umsetzen, richtet ihre Arbeit auf die

Stärkung demokratischer Strukturen und der Zivilgesellschaft aus. Das wird zwar unterschiedlich stark betont und umgesetzt, ist jedoch ein wichtiges Ziel.

Auch die Durchsetzung sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Nachhaltigkeit ist ein Motiv, sich für Geschlechter-Gerechtigkeit einzusetzen. Gender-Gerechtigkeit wird in diesem Zusammenhang als Beitrag zur Förderung der Demokratie und einer demokratischen Zivilgesellschaft gesehen. Die Geschlechterbeziehungen werden im Kontext weiterer Situationen der Diskriminierung und Exklusion betrachtet. Angestrebt wird eine generelle Veränderung der sozialen Beziehungen, die weit über die häusliche Ebene hinausgeht.

Die Beispiele zeigen, dass die dargestellten Projekte in der Regel sowohl Elemente von Frauenförderung und Empowerment als auch der Orientierung auf Gender-Gerechtigkeit enthalten. Die meisten Organisationen durchlaufen eine Phase der Frauenförderung, d.h. sie fördern die aktive Beteiligung von Frauen in Programmen und Projekten, ihren Zugang zu und Kontrolle über Ressourcen sowie das Eintreten für Frauenrechte als Menschenrechte, bevor der Gender-Ansatz Eingang in die Projektkonzeption findet.

Erst mit wachsender Erfahrung und der Einsicht, dass sich Geschlechterbeziehungen nur durch die Mitwirkung von Frauen und Männern verändern, wenden sie sich schließlich der gezielten Förderung von Gender-Gerechtigkeit und damit dem Gender Mainstreaming zu. Frauenförderung bleibt dabei ein strategisches Instrument zur Erreichung von Gender-Gerechtigkeit.

Die gezielte Arbeit mit Männern wird ebenfalls zunehmend Teil der Strategie. In diesem Zusammenhang soll besonders auf Maskulinitäts-Workshops hingewiesen werden, wie sie von PROMESA durchgeführt werden. Die Reflektion über männliche Rollenstereotype wird jedoch, vielleicht weniger systematisch, auch in anderen Projekten durchgeführt.

Häusliche Gewalt und fehlende Geschlechtergerechtigkeit sind nicht voneinander zu trennen. Entspre-

chend wird dieser Zusammenhang in vielen der dargestellten Projekte aufgegriffen. In einem Fall hat dies zu einer Vertiefung des Verständnisses von Gender-Fragen beigetragen. Auch hier zeigt sich, dass durch die Thematisierung der Problematik und durch kompetente Begleitung die bedrückende Situation in vielen Fällen entschärft werden kann. Zugleich zeigt sich, dass der Überwindung der häuslichen Gewalt im Kontext der Veränderung der Beziehungen zwischen den Geschlechtern noch mehr Beachtung geschenkt werden muss.

Um Gender-Gerechtigkeit zu erzielen, darf Konflikten nicht ausgewichen werden. Die Auseinandersetzung mit ungerechten Gender-Verhältnissen ruft jedoch nicht nur Konflikte hervor. Nicht nur Trennendes wird sichtbar, sondern auch Verbindendes.

## Methodisches Vorgehen

Die vorgestellten Beispiele sind im Rahmen der Erstellung der Studie der Ökumenischen Diakonie „Frauen sind sichtbar geworden, aber Gender geht Frauen und Männer an!“ als „good practice“ identifiziert worden oder wurden von Mitarbeitenden der verschiedenen Kontinentalgruppen empfohlen.

In beiden Fällen lagen der Auswahl folgende Kriterien zugrunde, die als Indikatoren für die Verankerung der Gender-Perspektive in einer Organisation sowie ihren Programmen und Projekten gelten können:

- Vorhandensein eines klaren konzeptionellen Verständnisses der Unterschiede und Zusammenhänge zwischen Frauenförderung und Gender-Gerechtigkeit;
- Berücksichtigung von Gender-Gerechtigkeit in der institutionellen Mission und Vision;
- Vorhandensein einer institutionellen Gender-Politik;
- Berücksichtigung der Gender-Orientierung bei Planung, Monitoring und Evaluierung (PME);

## Gender Mainstreaming | Praxis

- Umsetzung überzeugender methodischer Ansätze;
- prozesshaft erfolgte Entwicklung des Gender-Ansatzes;
- Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Wichtig für die Auswahl der Beispiele war neben den genannten Kriterien das Vorhandensein innovativer Elemente bei der Umsetzung des Ansatzes. Weiterhin wurde ein Leitfaden zur Darstellung der „good practices“ entwickelt, nach dessen Vorgaben diese verfasst wurden. Entsprechend weisen alle Beispiele folgende gemeinsame Gliederungspunkte auf:

1. Gender-Beziehungen in der Region,
2. Beschreibung der „good practice“,
3. Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive,
4. Erreichte Veränderungen,
5. Schlussfolgerungen und „lessons learned“.

Die Darstellungen sind auf unterschiedliche Weise entstanden. Die Organisationen PROMESA, EMAS, ISAPSO und SAMVADA wurden von Bettina Lutterbeck, Carsta Neuenroth und Heide Trommer besucht, welche die vorliegenden Berichte verfasst haben. COMINSUD und UAW haben auf der Basis des Leitfadens ihre Darstellungen selbst verfasst. Mit ZOTO und YAPIDI wurden im Rahmen der Wirkungsdokumentation „50 Jahre ‚Brot für die Welt‘“ Fallstudien erarbeitet, in denen u.a. die Frauenförderungs- und Gender-Arbeit beschrieben wird. Carsta Neuenroth erstellte die vorliegenden Berichte auf der Basis dieser Fallstudien und des Leitfadens. Mit AFREDA wurde ebenfalls im Rahmen der Wirkungsdokumentation „50 Jahre ‚Brot für die Welt‘“ eine Wirkungsstudie erstellt. Der Autor dieser Fallstudie, Dr. Thomas Döhne, verfasste den hier vorliegenden Bericht. Die abschließende Bearbeitung der Texte erfolgte durch Bettina Lutterbeck und Carsta Neuenroth von FAKT.



Foto: Bettina Lutterbeck

## 1 PROMESA – ein Versprechen für die Armen

Das Sozialprogramm der episkopalen Kirche in Panama gründete sich wie viele der heute noch aktiven zivilgesellschaftlichen Organisationen im Land nach dem Einmarsch der US-Truppen in Panama im Jahr 1989. Um die kirchliche von der sozialen Arbeit zu trennen, bündelt die episkopale Kirche ihre Sozialprogramme seit 1998 in der „Fundación para el Desarrollo Humano Integral“ (Stiftung für eine ganzheitliche menschliche Entwicklung).

PROMESA ist eines der Programme der Stiftung und wird seit dieser Zeit von „Brot für die Welt“ unterstützt. Die für das „Programa de Ministerio y Educación Social“ (PROMESA) gewählte Abkürzung ist zugleich Programm: PROMESA bedeutet auf Deutsch „das Versprechen“.

Der Start von PROMESA fiel in eine politische und ökonomische Eiszeit. Die Rückkehr des Landes zur Demokratie war von heftigen Auseinandersetzungen über den zukünftigen politischen und wirtschaftlichen Kurs innerhalb der verschiedenen Machteliten begleitet. Gleichzeitig erholte sich Panama nur zögerlich von der tiefen Wirtschaftskrise, in der sich das Land nach Jahren des Wirtschaftsembargos befand. Dieses Embargo war von den USA verhängt worden, als das Ausmaß der politischen Verwicklungen des Militärdiktators Noriega und seiner Beteiligung an Drogengeschäften öffentlich wurde.

### Panama: Ungleiche Entwicklungschancen

Im Bericht zur menschlichen Entwicklung von 2007 wird Panama auf Platz 62 gleich hinter Saudi Arabien gelistet, doch ist der gesellschaftliche Reichtum in Panama extrem ungleich verteilt. Panama ist hinter Brasilien das Land mit den größten Einkommensunterschieden in der westlichen Hemisphäre: 20 Prozent der Bevölkerung verfügen über 63 Prozent des nationalen Jahreseinkommens, während die ärmsten 20 Prozent der Bevölkerung mit 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts auskommen müssen. 1,2 Millionen Menschen, das sind 37,2 Prozent der Bevölkerung, sind extrem arm und leben von weniger als einem US\$ pro Tag. Die Einkommensschere ist zwischen Stadt und Land besonders weit geöffnet. 65 Prozent der ländlichen und 95,4 Prozent der indigenen Bevölkerung leben in extremer Armut.

Schwerpunkte von PROMESA waren anfangs ein Notfallprogramm für arme Familien aus einem von US-Truppen zerstörten Viertel der Hauptstadt, Aktivitäten im Menschenrechtsbereich und mobile Gesundheitsstationen zur medizinischen Grundversorgung. Einige Jahre später vertiefte PROMESA die Kontakte zu Gemeinden im ländlichen Bereich, wo Armut und soziale und kulturelle Disparitäten am größten sind.

### Projekte für die Ärmsten der Armen

Die Programmarbeit von PROMESA richtet sich ausnahmslos an die „Ärmsten der Armen“:

- an Gruppen von Bäuerinnen und Bauern, die sehr wenig Land besitzen bzw. gepachtetes Land bewirtschaften
- und an Gemeinden der indigenen Völker Kuna und Emberá, die im Stammesland, den sogenannten Comarcas, leben.

PROMESA wird seit sechs Jahren von einem Lehrer geleitet, der seit 15 Jahren im Sozialprogramm der episkopalen Kirche arbeitet. Zum Team gehören weiterhin drei langjährige Projektmitarbeiterinnen. Zwei davon stammen jeweils selbst aus der indigenen sowie bäuerlichen Zielgruppe, die dritte Mitarbeiterin war zuvor in der Frauensozialarbeit tätig.

### **Geschlechtergerechtigkeit als Kernelement der ländlichen Entwicklung**

Seit 2003 ist PROMESA Partnerorganisation im kontinentalen „Programa de Intercambio, Diálogo y Asesoría en Agricultura Sostenible y Seguridad Alimentaria“ (PIDAASSA). Seither finden alle Aktivitäten von PROMESA unter dem Dach und entsprechend der Leitlinien von PIDAASSA statt. Dieses von „Brot für die Welt“ unterstützte Dialog- und Beratungsprogramm für nachhaltige Landwirtschaft und Ernährungssicherung trägt in elf lateinamerikanischen Ländern dazu bei, bäuerlichen Familien ihren Lebensunterhalt zu garantieren. Im Mittelpunkt steht der Erfahrungsaustausch nach der Methode „Von Bauer zu Bauer“. Fragen und Erfahrungen zu Fruchtfolge, Mischkulturen oder natürlicher Schädlingskontrolle werden geteilt und weitergegeben.

Die Gerechtigkeit zwischen Männern und Frauen gehört für PIDAASSA zu den Grundprinzipien einer nachhaltigen Entwicklung und ist auf allen Ebenen und in allen Aktivitäten strategisch verankert. Im Rahmen von PIDAASSA unterstützt PROMESA bäuerliche Produzentengruppen und indigene Gemeinschaften in zwei besonders benachteiligten Regionen des Landes.

- In der Provinz Coclé, die vom agroindustriellen Anbau von Reis und Zuckerrohr geprägt ist, unter-

stützt PROMESA insbesondere Gruppen von armen, meist landlosen Bäuerinnen und Bauern. Sie leben in abgelegenen Regionen, die über eine defizitäre Infrastruktur verfügen, was Bildung, Gesundheit und Mobilität betrifft. Viele der Kommunen haben keinen Zugang zu Trinkwasser und Elektrizität. Die Männer der unterstützten Produzentengruppen nehmen neben der Bewirtschaftung von Feldern unter eigener Regie meist noch saisonweise Tagelöhnerjobs an, v.a. in der Zuckerrohrernte und beim Gold- und Kupferabbau der kanadischen Minengesellschaft Petaquilla, während die Frauen abgesehen von der Landwirtschaft im kunsthandwerklichen Bereich tätig sind und so monetäres Einkommen erwirtschaften. Sie flechten die legendären Panama-Hüte.

- In der Provinz Panama unterstützt PROMESA Gruppen der indigenen Gemeinschaften der Emberá und Kuna. Sie leben in Dörfern, die den indigenen Gemeinschaften zugewiesen wurden, als Ende der siebziger Jahre der Staudamm Bayano Stammesland überflutete. Einige Gruppen wurden in der Region Ipetí angesiedelt. Weitere Dörfer entstanden in abgelegenen Gebieten, die nur per Boot erreichbar sind. Die indigenen Gemeinschaften haben keinen Zugang zu Elektrizität und Trinkwasser. Wasser beziehen sie aus den mit Rückständen von Agrochemikalien belasteten Flüssen. Das Land wird überwiegend kollektiv bewirtschaftet, wobei Männer die Feldarbeit verrichten und Frauen nur bei der Ernte helfen. Angebaut werden hauptsächlich Grundnahrungsmittel wie Kochbananen, Yucca, Mais und Bohnen. Außerdem werden traditionelle Nähkunstwerke (Molas), Schmuck und Flechtarbeiten aus Palmfasern hergestellt, die über den Zwischenhandel vermarktet werden.

Die prekäre soziale und ökonomische Situation der indigenen Bevölkerung wird verschärft durch Auseinandersetzungen um die politische und geografische Zuordnung der Reservate und durch den Kampf gegen illegale Siedler auf Stammesgebiet. Beide Ethnien führen eine Klage, um für ihre Umsiedlung entschädigt zu werden. Während 1998 noch 14 Hilfsorganisationen Projekte zur Verbesserung der Lebenssituation der indigenen Bevölkerung von Panama förderten, ist heu-



te PROMESA die einzige Organisation, die die soziale Entwicklung der indigenen Gemeinschaften unterstützt.

Bis 2008 hat PROMESA 47 indigene und bäuerliche Promotorinnen und Promotoren ausgebildet. Im bäuerlichen Bereich sind es etwa zur Hälfte Männer und Frauen, im indigenen Bereich sind etwa 80 Prozent männlich und nur 20 Prozent weiblich. Sie beraten in den jeweiligen Projektregionen sechs indigene Kooperativen und zwölf bäuerliche Produzentengruppen. Während die indigenen Kooperativen jeweils zwischen 40 und 70 Mitglieder haben, sind die bäuerlichen Produzentenorganisationen mit sechs bis 18 Mitgliedern vergleichsweise klein.

Im Rahmen der Darstellung der „good practice“ wurden der Leiter von PROMESA befragt, Projektmitarbeiterinnen, Promotorinnen und Promotoren aus den bäuerlichen und indigenen Projektregionen (Kuna Madungandi und Emberá-Ipetí) sowie Gruppen von Männern und Frauen aus den Zielgruppen, teils in gemischten Gruppen, teils nach Geschlechtern getrennt. Einige der befragten Bäuerinnen und Bauern sowie der indigenen Männer und Frauen waren zu den Orten der Befragung in den jeweiligen Provinzen mehrere Stunden zu Fuß oder mit dem Boot angereist. Die Berichte der Frauen der indigenen Kooperativen wurden ins Spanische gedolmetscht. Zusätzlich wurden Projektunterlagen konsultiert. Die Darstellung im Rahmen dieser Studie basiert insgesamt hauptsächlich auf Schilderungen von Prozessen und des Ist-Zustands, wie sie in den Interviews beschrieben wurden und die sich streckenweise anhören wie Kapitel aus einem Gender-Märchen.

## 1.1 Gender-Beziehungen in der Region

### Frauenpolitik und der Kampf um Gleichstellung in Panama

Eine organisierte Frauenbewegung in Panama entstand im Takt mit der lateinamerikanischen und internationalen Bewegung um die Anerkennung von Frauenrechten.

Bereits 1980 ratifizierte Panama die 1979 beschlossene UN-Konvention gegen jede Diskriminierung der Frau. Bis heute ist die Frauenbewegung in Panama eine Bewegung, die überwiegend von mestizischen Frauen aus dem städtischen Umfeld getragen wird. Eine gewisse Stärke erreichte sie im Zuge der „Cruzada Civilista“, einem breiten Bündnis sozialer Bewegungen gegen die Diktatur von Noriega.

Für die sozialen Bewegungen war die US-Invasion eine Zäsur, aus der die Frauenbewegung nach den Jahren der schmerzhaften Repression und anschließenden Neuformierung gestärkt hervorging. Frauen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Spektren, aus Kirchen, Gewerkschaften, Universität und Politik sowie Vertreterinnen indigener Organisationen fanden sich 1992 im Nationalen Forum „Frau und Entwicklung“ (Foro Nacional „Mujer y Desarrollo“) zusammen, das in den folgenden Jahren die Gleichstellungspolitik in Panama vorantrieb. Zu den Gründungsfrauen des Forums gehörte eine Mitarbeiterin von PROMESA.

Der erste nationale Plan für die Gleichstellung von Männern und Frauen „Pro Igualdad“ („Für Chancengleichheit“) war nach den Worten einer Beteiligten, „mehr eine Diagnose der Situation als Handlungsanweisung, seine Empfehlungen hatten beinahe Verkündigungscharakter“. Durch die Förderung der Europäischen Union gewann der Plan in der Umsetzung aber deutlich an politischem Gewicht. Die Gesetzgebung Panamas gilt heute in Sachen Gleichstellung als eine der umfassendsten in Lateinamerika.

### Rechtliche Gleichstellung auf dem Papier

Als ein wichtiger Meilenstein in der Gleichstellungspolitik Panamas wird das 1999 verabschiedete Gesetz zur Chancengleichheit betrachtet, das unter anderem eine Quotierung von öffentlichen Posten mit einem Frauenanteil von mindestens 30 Prozent vorsieht. Gleichwohl, so vermerkt der Schattenbericht, den zivilgesellschaftlichen Organisationen in Panama 2007 parallel zum staatlichen Bericht an die UN-Menschenrechtskommission sandten, würden staatlicherseits keine Maßnahmen ergriffen, um die Einhaltung

der Quote sicherzustellen. Außerdem wird kritisiert, dass die mit der Durchführung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen betraute Abteilung im Sozialministerium mit einem der geringsten ministerialen Budgets ausgestattet sei.

2002 wurde eine Verordnung im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet, wonach zur Aufhebung der Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigungsquote von 50 Prozent angestrebt wird. Auch hier wurden dem zuständigen Arbeitsministerium keine Ressourcen zugewiesen, um bestehende Barrieren aus dem Weg zu räumen und Frauenbeschäftigung zu fördern. So ist nach wie vor die Arbeitslosigkeit unter Frauen ungleich höher als unter Männern, während beschäftigte Frauen bei gleicher Qualifikation bis zu 35 Prozent weniger verdienen.

### **Geschlechterbeziehungen bei der bäuerlichen Bevölkerung in Coclé und bei den indianischen Gemeinschaften der Kuna-Madungandí und Embera-Ipetí**

Die Disparitäten zwischen Stadt und Land sowie zwischen Menschen verschiedener ethnischer Herkunft führten in Panama zur Entstehung von Parallelgesellschaften, die sich hinsichtlich ihrer ökonomischen, politischen und soziokulturellen Rahmenbedingungen und im Bezug auf die Geschlechterbeziehungen fundamental unterscheiden.

Bei der bäuerlichen Bevölkerung in Panama ist der Anteil der weiblichen Haushaltsvorstände um 25 Prozent höher als in den Städten. Dies hat unter anderem damit zu tun, dass ein hoher Anteil der Männer als Tagelöhner zeitweise in andere Regionen migriert und die Familien dabei oft dauerhaft zurücklässt.

Zu den migrierenden Arbeitskräften gehören auch Frauen, meist junge Frauen und Mädchen. In einigen besonders armen Regionen wie zum Beispiel in der Region Machuca werden ca. 80 Prozent der Mädchen im Alter zwischen 13 und 16 Jahren als Hausangestellte in das Einzugsgebiet der Städte geschickt. Einige arbeiten später als Angestellte in Kleinbetrieben des informellen

Sektors. Nach der Familiengründung entfernen sich Frauen meist nicht mehr vom gemeinsamen Wohnsitz.

Rund die Hälfte der indigenen Bevölkerung lebt in Stammesgebieten, so genannten Comarcas, die über eine eigene politische und Verwaltungsstruktur verfügen. Während die Analphabetenquote bei der ländlichen nicht-indigenen bäuerlichen Bevölkerung bei fünf Prozent liegt, beträgt sie bei der indigenen Bevölkerung durchschnittlich 30 Prozent. Repräsentative Untersuchungen bei der Bevölkerung der Stammesgebiete ergaben, dass 35 Prozent der Emberá, 39 Prozent der Kuna Yala und bis zu 46 Prozent der Ngöbe Buglé weder lesen noch schreiben können.

Innerhalb der indigenen Bevölkerung ist die Analphabetenquote von Frauen und Mädchen 1,6-mal höher als bei Männern und Jungen. Dies wird darauf zurückgeführt, dass indigene Frauen traditionell eher Aufgaben innerhalb der Großfamilien und der Gemeinschaft übernehmen, während Kontakte nach außen sowie die politische Repräsentation allein den Männern obliegen.

Innerhalb der indigenen Bevölkerung, so auch bei den von PROMESA unterstützten Gruppen der Kuna Madungandí und Emberá-Ipetí, ist das Machtgefälle zwischen Männern und Frauen sehr hoch. Entscheidungen auf der Ebene der Gemeinwesen bleiben den Männern überlassen.

Mädchen werden zumeist sehr jung, traditionell kurz nach dem Einsetzen der ersten Monatsblutung mit circa elf Jahren verheiratet. Sie gelten damit als erwachsen und sind für die Kinder, den Haushalt sowie für die Organisation eines Teils der rituellen Praktiken verantwortlich.

Mädchen und Frauen unterstützen die Männer bei der Ernte; Frauen wurde traditionell keine Parzelle zugewiesen. Auf der politischen Ebene, als Oberhaupt (Sahila) einer Stammesgruppe, als höchster Repräsentant einer Ethnie bzw. eines größeren Gemeinwesens (Cacique) oder als Vertreter im Kongress sind Frauen bei den Kuna überhaupt nicht, bei den Emberá nur in wenigen Ausnahmefällen repräsentiert.

## 1.2 Beschreibung der „good practice“

### Konzeptioneller Rahmen: persönliche Identifikation, Engagement und konsequente Umsetzung

PROMESA ist ein kleines, sehr engagiertes Programm mit einem vergleichsweise geringen Institutionalierungsgrad und einer schlanken Verwaltung. Viele der durchgeführten Aktivitäten, sowohl im Bereich der nachhaltigen Landwirtschaft wie auch im Advocacy-Bereich, sind nur stichwortartig dokumentiert. Evaluierungen oder ein konsistentes Wirkungsmonitoring fehlen. Gleichwohl ist im Berichtswesen Gender als Querschnittskategorie beispielhaft verankert.

Trotz einiger Lücken in der Dokumentation wurde PROMESA deshalb als „good practice“-Beispiel ausgewählt, weil die Organisation Frauenförderung und Gender Mainstreaming als integralen Bestandteil der Projektkonzeption betrachtet und bei Planung und Durchführung von Aktivitäten prioritär berücksichtigt. Im Gegensatz zu anderen Organisationen, wo Geschlechtergerechtigkeit in Grundsatzdokumenten an herausragender Stelle platziert wird, sich in der Praxis jedoch nur in einer Randlage wiederfindet, betrachtet PROMESA Geschlechtergerechtigkeit als Ausgangsbasis für soziale Gerechtigkeit und ökologische Nachhaltigkeit. Entsprechende Maßnahmen, die auf Gleichberechtigung von Männern und Frauen abzielen, finden sich in allen Projektaktivitäten.

PROMESA trug auch dazu bei, dass Gender-Aspekte innerhalb der Stiftung und innerhalb der episkopalen Kirche zunehmend Beachtung fanden. So nahm unter anderem auch der Bischof an Gender-Aktivitäten teil, u.a. an einem Maskulinitäts-Workshop.

Im Jahr 2007 beschloss PROMESA, die Gender-Politik der Organisation schriftlich festzuhalten. Dazu führte PROMESA in einem partizipativen Prozess mehrere Konsultationen durch, in die sowohl die Leitung und die Mitarbeitenden der Organisation, wie auch Promotorinnen und Promotoren sowie die Zielgruppen einbezogen waren. Gender- und Nachhaltigkeitsaspekte

werden im Projektansatz auch in einer spirituellen Dimension begründet.

*„Wir müssen lernen, dass Frauen wie Männer wie die Erde sind; wir sind die Frucht dieser Erde, wir vermehren uns durch sie und sind sozial und spirituell auf diese Erde angewiesen, diesen Ort, der uns die Nahrung spendet und wo wir unser Haus errichten, dort, wo wir zusammen leben und arbeiten. Dies ist Teil unserer Weltsicht. Aus diesem Grund betrachtet PROMESA Geschlechtergerechtigkeit und Entwicklung als die beiden Stützpfeiler für die Werte und die Organisation des Sozialsystems. Überzeugt von diesem Ziel bezieht PROMESA die Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten ein, als Bedingung für ökologische und soziale Nachhaltigkeit. Mit gleichen Rechten für alle, Männer und Frauen.“ (aus der Einführung zur Gender-Politik von PROMESA)*

### Nachhaltige Landwirtschaft, Ernährungssicherheit und Geschlechtergerechtigkeit

Strategisch setzt PROMESA auf der Haushaltsebene an: Männer, Frauen und Kinder werden mit unterschiedlichen Maßnahmen als Familien – im Fall der indigenen Gruppen umfassender als Gemeinschaften – angesprochen. Schwerpunkt von PROMESA ist seit 2001 die Ausbildung von Promotorinnen und Promotoren aus der indigenen und aus der bäuerlichen Zielgruppe. Im Vordergrund steht dabei die Beratung von Kooperativen und Produzentengruppen in Methoden der nachhaltigen Landwirtschaft, insbesondere zur Diversifizierung der Produktion und der Verbesserung der Bodenfruchtbarkeit.

Eine Verbesserung der Ertragsleistung und eine Ausweitung der Produktpalette mit angepasstem Saatgut aus der Region soll die Ernährungssicherheit gewährleisten, die Qualität der Nahrung verbessern und dazu beitragen, den Speiseplan zu bereichern. Die Promotorinnen und Promotoren geben ihr Wissen in nachhaltiger Landwirtschaft als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in ihrem Umfeld weiter. Sie sind soziale

Rollenvorbilder und Führungspersönlichkeiten auf kommunaler Ebene.

Gender-Fragen spielten bei PROMESA von Beginn an eine Rolle und werden etwa seit 2001 als Querschnittsthemen systematisch in alle Weiterbildungen und Aktivitäten integriert. Von 2004 bis 2007 wurden insgesamt 22 mehr-

stündige bis mehrtägige Fortbildungsveranstaltungen abgehalten, die das Gender-Verhältnis bereits im Titel thematisierten, so zum Beispiel „Methoden und Instrumente zur Förderung der Gender-Gerechtigkeit in der nachhaltigen Landwirtschaft“ oder „Gender-Aspekte bei Entscheidungsfindungsprozessen in der Organisation“. Daran nahmen insgesamt mehr als 150 Männer und

### Durchbruch für die Gender-Arbeit: Workshops zur Maskulinität

Die Maskulinitäts-Workshops, die die costaricanische Organisation WEM (Instituto Costarricense de Masculinidad, Pareja y Sexualidad) in ganz Zentralamerika anbietet, sind erfahrungsorientiert und auf die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppen hin zugeschnitten. Ausgehend von der Gender-Analyse nehmen sie in verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen die etablierten Rollenmuster von Männern ins Visier.

Mit unterschiedlichen Methoden – neben kognitiven Vermittlungsmethoden werden auch psychopädagogische Gruppenprozesse (u.a. Psychodrama, Rollenspiele und Filmanalyse) gesteuert, die auf der emotionalen Ebene ansetzen – erarbeiten die Teilnehmer Baustein für Baustein die Charakteristika traditionell männlicher Verhaltensweisen bzw. patriarchaler Verhaltensmuster in Lebensbereichen wie Partnerschaft, Sexualität, Landwirtschaft oder Organisation auf.

Gemeinsam formulieren die Teilnehmer ihre Vorstellungen von einem gleichberechtigteren Zusammenleben von Männern und Frauen. Für viele Männer war es das erste Mal, dass sie vor anderen Männern weinten, ohne sich hinterher schlecht zu fühlen und dass sie über Probleme in ihrer Partnerschaft und über Sexualität sprachen. Auch der Leiter von PROMESA selbst berichtet, dass Auseinandersetzung mit Maskulinität für ihn eine tiefe, einschneidende Erfahrung gewesen sei, die sein Fühlen und Erleben als Mann, Partner, Vater, Mitarbeiter im Projekt und in der Institution nachhaltig verändert habe. Dies habe entscheidend dazu beigetragen, den Stellenwert von Gender-Fragen für die Organisation weiter aufzuwerten. Darüber hinaus haben „gemischte“ Männerkurse mit Teilnehmern aus

verschiedenen von PROMESA geförderten indigenen und bäuerlichen Organisationen auch Bewegung in tief verwurzelte Gedanken- und Verhaltensmuster gebracht. In der Folge konnten Konflikte bzw. Vorurteile zwischen Emberá und Kuna sowie zwischen indigenen und bäuerlichen Männern und deren Organisationen bzw. Gemeinschaften besser bearbeitet werden.

Der Trainer von WEM arbeitet mit vier Archetypen männlicher Verhaltensmuster, die für die interviewten Männer eindrücklich das darstellten, was sie für sich selbst ablehnten oder ersehnten:

1. Der König (autoritäre Führungspersönlichkeit, der mit Charisma anführt, aber Gehorsam erwartet und nicht delegieren kann);
2. der Krieger (beschützt und verteidigt sein Territorium eifersüchtig, loyal aber kontrollierend, kann nicht über Gefühle reden);
3. der empathische Liebhaber (sozialer, eloquenter Mensch, der sich auch mit Männern gut versteht, mit vielen Frauen kokettiert und „Verhältnisse“ hat);
4. der Weise (beeindruckt durch pragmatische Problemlösungsstrategien, redet wenig, aber bewirkt viel, wenig emotionale Intelligenz).

Im Rahmen der Workshops gelang es in vielen Fällen deutlich zu machen, dass sich Männer von Veränderungen ihres Rollenmusters auch eine Entlastung, v.a. von Verantwortung und einen Zugewinn an Lebensqualität, u.a. auf der emotionalen Ebene versprechen können.

Frauen aus den indigenen und bäuerlichen Zielgruppen teil. Als spezielle Maßnahme zur Frauenförderung unterstützte PROMESA gezielt Frauen, die auf kommunaler Ebene Führungspositionen einnehmen, u.a. durch Kommunikationstrainings. Bei den indigenen Gemeinschaften förderte PROMESA speziell die Gründung von Frauenkooperativen.

### **Strategien zur Gender-Gerechtigkeit mit bäuerlichen Zielgruppen**

Die von PROMESA geförderten Produzentengruppen in der bäuerlichen Projektregion sind mit sechs bis 18 Mitgliedern pro Organisation vergleichsweise klein. Einige der Gruppen bestanden vor der Förderung durch PROMESA, andere wurden im Rahmen der Projektkonzeption neu gegründet. Die meisten aktiven Gruppenmitglieder sind über 40 Jahre alt und bewirtschaften gepachtetes Land. Die Selbstversorgung mit Nahrungsmitteln ist durch die Umstellung auf nachhaltige Anbaumethoden weitgehend gewährleistet. Ein bescheidenes monetäres Einkommen erwirtschaften die meisten Familien überwiegend durch den Verkauf von kunsthandwerklichen Artikeln aus Palmenfasern, vor allem von Panama-Hüten.

Einige der geförderten Gruppen hatten zu Beginn der Zusammenarbeit mehrheitlich männliche Mitglieder, andere Gruppen ausschließlich weibliche, weitere waren gemischt. Über die Jahre hat sich die Zusammensetzung leicht verändert, sodass heute die meisten Gruppen sowohl männliche als auch weibliche Mitglieder haben und Führungsaufgaben meist paritätisch verteilt sind.

Auch einige von Frauen gegründete Organisationen öffneten sich gegenüber Männern. So gehören der Organisation „Damas Unidas de Machuca“ (Vereinigte Damen von Machuca) inzwischen neben elf Frauen auch sechs Männer an. Die Tatsache, dass ehemals von Frauen gegründete und geleitete Organisationen nun gemischt geführt werden und von Männern dominierte Gruppen nun auf die aktive Beteiligung von Frauen zählen, wird auf die Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und eine harmonischere Zusammenarbeit von Männern und Frauen zurückgeführt, die sich auch

in einem besseren sozialen Zusammenhalt der Gruppen niederschlugen. Inzwischen gibt nicht mehr das Geschlecht, sondern die persönliche Eignung Ausschlag für die Position oder Mitgliedschaft in einer Gruppe.

Dies ist Ergebnis eines Prozesses, den die Mitarbeiterinnen von PROMESA und die befragten Männer und Frauen aus der Zielgruppe so beschreiben: Die Gender-Arbeit war bis 2000 nicht integriert, sondern wurde als eigener Arbeitsbereich betrachtet und blieb daher weitgehend auf die Debatten beschränkt, die sich an die eher von Frauen besuchten Gender-Workshops anschlossen. Auf den Gender-Workshops wurden die Rollenzuweisung und das Machtverhältnis zwischen Männern und Frauen betrachtet. Die Analyse des Geschlechterverhältnisses brachte meist die Benachteiligungen von Frauen ans Tageslicht, wodurch sich Männern vielfach moralisch unter Druck fühlten und instinktiv Abwehrhaltungen einnahmen.

Um die Gender-Sensibilisierung beider Geschlechter zu fördern, begann PROMESA, Gender-Fragen in jeder Weiterbildung anzuschneiden, ob das Thema nun Anbaumethoden, Saatgut oder der Zugang zu Land war. Einige Weiterbildungen, z.B. Kommunikations- und Leadership-Trainings, wurden speziell für Frauen angeboten. Parallel dazu werden seit 2003 Maskulinitäts-Workshops abgehalten, die bis auf eine Weiterbildung für das Team selbst nur für Männer ausgeschrieben wurden.

Mit dieser Strategie gelang es, auch die Vorteile für Männer bei einer gleichberechtigten Verteilung von Aufgaben, Lasten und Privilegien herauszuarbeiten. Für die befragten Männer kam dies einer Initialzündung gleich, um „wie Frauen gleichermaßen ernsthaftes Interesse an einer Veränderung des Zusammenlebens in der Familie“ zu empfinden.

### **Strategien zur Gleichberechtigung mit indigenen Zielgruppen**

Als PROMESA begann, indigene Gruppen zu fördern, ging es zunächst darum, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Als ethnisch diskriminierte Gruppe mit einem

kulturell überlieferten Wertesystem und einer Form des sozialen Zusammenlebens, das sich fundamental von der westlichen unterscheidet, musste PROMESA zunächst Respekt vor der kulturellen und politischen Eigenständigkeit beweisen und zudem überzeugend darlegen, dass die Projektaktivitäten dazu beitragen, die soziale Lebenssituation zu verbessern. Zudem verpflichtete sich PROMESA, den Forderungen auf der politischen Ebene mehr Gewicht zu verschaffen.

Die nachhaltige Landwirtschaft knüpft an überlieferte landwirtschaftliche Praktiken an, vermittelt aber auch neue angepasste Techniken, die schnell zu einer Steigerung der Erträge führten und dadurch Wertschätzung erfuhren. Durch Angebote zur Ernährungsberatung und zur Herstellung und Vermarktung der textilen Molas, die sich überwiegend an Frauen richteten, konnten PROMESA-Mitarbeiterinnen Kontakt zu Frauen aufbauen.

### **Traditionelle Entscheidungsstrukturen als Stolpersteine**

Im Fall der Kuna und der Emberá-Ipetí war es anfangs schwierig, die Genehmigung des Sahila, des Oberhauptes, zu erhalten, um neben einem Promotor auch eine Promotorin auszubilden. Die Sahilas verweigerten ihre Zustimmung zunächst mit dem Argument, dass die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der Gemeinschaft verhindere, dass die Promotorin anschließend ihre Kenntnisse weitergeben könne: Niemand würde auf sie hören.

Auch der Ansatz, partizipative Weiterbildungen unter der Beteiligung von Männern und Frauen durchzuführen, war in der Umsetzung sowohl bei den relativ traditionell orientierten Kuna Madungandi wie auch bei den bereits eher der Mehrheitsgesellschaft zugewandten Emberá-Ipetí mit Problemen verbunden.

Frauen erhielten nur vereinzelt die Genehmigung der lokalen Autoritäten und ihrer Partner, Veranstaltungen außerhalb der Comarca zu besuchen. Selbst wenn Frauen teilnehmen durften, beteiligten sie sich kaum und ergriffen selten das Wort. Abgesehen von den in-

digenen Promotoren besuchten weniger Teilnehmer Gender- bzw. Maskulinitäts-Workshops als aus dem bäuerlichen Umfeld.

### **Frauenkooperative zur Stärkung von Frauen im Gemeinwesen**

2005 untersagte der zuständige Sahila der Kuna Madungandi die Organisation eines Gender-Workshops, genehmigte aber die Gründung einer Frauenkooperative. Der indigene Kongress, höchstes Gremium in der Comarca, versah die Kooperativengründung mit der Auflage, dass die Kooperative von einem sogenannten „technischen Arm“ begleitet werden sollte, der aus Männern bestand.

Der ökonomische Erfolg der seit knapp drei Jahren bestehenden Frauenkooperative mit inzwischen 56 Mitgliedsfrauen wird begleitet von einem hohen sozialen Prestige und dem Empowerment der beteiligten Frauen. Für die Kooperative wurde Frauen, die traditionell keine Feldarbeit verrichten, erstmals eine eigene Parzelle zugewiesen.

Frauen der Kooperative richteten wiederholt zum internationalen Frauentag ein Fest für die Gemeinschaft aus. Ein Fest auszurichten war vorher Männern vorbehalten. Es hat insofern symbolischen Charakter, dass auf dem Fest Nahrungsmittel von der Frauen-Parzelle zubereitet werden. Der „technische Arm“ spielt heute keine Rolle mehr.

Als schwierig erweisen sich die Anliegen von PROMESA, das Heiratsalter von Mädchen (aus gesundheitlichen Gründen) heraufzusetzen und eine Gesundheitsberatung, u.a. von Schwangeren einzuführen.

Zwar werden einzelne Maßnahmen zur Frauenförderung von PROMESA von manchen traditionellen Autoritäten nach wie vor misstrauisch beobachtet. Das gewachsene Vertrauensverhältnis zu PROMESA zeigt sich darin, dass Sahilas der Kuna darum baten, eine Informationsveranstaltung zum Thema HIV und Aids auszurichten. Es besteht die Befürchtung, dass junge

Kuna, die für eine Zeitlang in der Stadt arbeiteten oder studierten, mit dem Virus in die Dörfer zurückkehren und ihre Partnerinnen anstecken.

### 1.3 Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive

Zentraler Faktor für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit ist der integrale Ansatz: PROMESA sieht sich als lernende, ganzheitlich arbeitende Organisation. Die Gender-Strategie hat Veränderungen im Geschlechterverhältnis ausgelöst, sowohl bei den Zielgruppen als auch bei den Teammitgliedern, die soziale Rollenmodelle sind und auf der persönlichen Ebene das leben, was sie in Fortbildungen weitervermitteln.

Eine gleichberechtigttere Teilhabe von Männern und Frauen am familiären und öffentlichen Leben auf kommunaler Ebene wird – je nach Ausgangssituation der Zielgruppen – gleichzeitig als Bedingung für und als Folge von individuellem und gesellschaftlichem Empowerment betrachtet.

Im bäuerlichen Bereich:

- Nachhaltige Landwirtschaft verlangt Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung: Während der Befragung äußerten Promotorinnen und Promotoren sowie Vertreterinnen und Vertreter der Zielgruppe unisono, dass sich die familiäre Arbeitsteilung durch die Teilnahme am PROMESA-Projekt zur nachhaltigen Landwirtschaft stark verändert habe. Wer auf nachhaltige Landwirtschaft umstelle und dabei bleibe, müsse sich bewusst dazu entscheiden, da das Anbausystem arbeitsintensiver als konventioneller Landbau sei und Frauen ihre Männer saisonal in einem höheren Maße bei der Feldarbeit unterstützen müssten. Im Gegenzug dazu müssten Frauen in anderen Bereichen (Haushalt, Kinderbetreuung, Kunsthandwerk) mehr Hilfe von ihren Partnern bekommen. Ansonsten wären einzelne Aufgaben streckenweise nicht zu bewältigen. Berichtet wird auch, dass sich die innerfamiliären Veränderungen bei der Arbeitsteilung in einem Wandel bei der Wahr-

nehmung von Geschlechterrollen seitens der Kinder, Jungen wie Mädchen, niederschlagen.

- Reflektion der Geschlechterrollen: Mehrere interaktiv und erfahrungsorientiert konzipierte oft mehrtägige Gender- und insbesondere die Maskulinitäts-Workshops wurden als ein Auslöser dafür bezeichnet, dass auch Männer ein gestiegenes Interesse an einer Veränderung der Familienstrukturen haben.

- Rollenverständnis: Parallel dazu führte die gleichwertige Beteiligung von Männern und Frauen an Fortbildungsmaßnahmen im Landwirtschaftsbereich zu einem neuen Selbstbewusstsein von Frauen und einer höheren Bewertung von klassischen Frauentätigkeiten.

- Soziales Miteinander: Kurze halbtägige Fortbildungsveranstaltungen und Begegnungsprogramme schufen den Raum, sich regelmäßig auszutauschen. Die so erworbenen Erfahrungen und Informationen wurden in den jeweiligen Gruppen intensiv reflektiert. Dies habe den sozialen Zusammenhalt innerhalb der Gruppen sehr gestärkt, aber auch einen kollektiven Wandel in Gang gesetzt, was die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern betrifft.

Im indigenen Bereich:

- Integrität des Teams: Von großer Bedeutung für den Erfolg der Gender-Arbeit war, dass eine Teammitarbeiterin von PROMESA selbst Kuna ist. Sie ist eine der ersten Kuna-Frauen, die sich der Verheiratung entzogen und über die Primarschule hinaus Zugang zum Bildungssystem erhalten hatte. Sie schließt derzeit ihre universitäre Ausbildung ab. Mit hoher Sensibilität gegenüber kulturellen Praktiken griff sie Forderungen der Emberá- und Kuna-Frauen der Zielgruppe auf und machte sie hörbar.

- Politische Zusammenarbeit mit den Selbstverwaltungsorganen: Die Gender-Arbeit in der Emberá-Gemeinschaft wurde durch die enge Kooperation mit dem indigenen Kongress sehr begünstigt. Die Emberá hatten so trotz anfänglicher Bedenken zugestimmt, dass eine Frau die Rolle der Promotorin übernimmt.

■ **Empowerment:** Der ökonomische Erfolg der von Frauen geführten Kooperativen der Kuna (Agrar- und Kunsthandwerkkooperative, als Kooperative geführter Lebensmittelläden) steigerte das Selbstbewusstsein und das Ansehen der beteiligten Frauen. Außerdem bewirkte er, dass die traditionellen Autoritäten sowie die Lebenspartner der aktiven Frauen inzwischen zustimmen, dass Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Stammeslandes teilnehmen und ihre Meinung auch in der Öffentlichkeit äußern sowie eigene Entscheidungen treffen können.

■ **Bildung für Mädchen:** Inzwischen bekommen mehr Mädchen und Frauen Zugang zur Grundbildung, zum Teil im Rahmen von Abendschulkursen. Spanischkenntnisse sind eine Grundvoraussetzung für die Alphabetisierung.

### **Faktoren, die eine Förderung der Gender-Gerechtigkeit behindern**

Im bäuerlichen Bereich:

■ **Kein Zugang zu Land:** Die Mehrzahl der geförderten Bäuerinnen und Bauern besitzt kein eigenes Land. Die nachhaltige Landwirtschaft zeigt zwar schnelle Erfolge, was die Bodenfruchtbarkeit betrifft und ermöglicht, u.a. durch Diversifizierung und weil weniger Inputs wie Agrarchemikalien benötigt werden, eine Verbesserung der Ernährungslage. Wenn die Strategie des nachhaltigen Landbaus Früchte zeigt, wurde das Land vom Besitzer aber oftmals zurückgefordert, und die Familien müssen mit neuen Parzellen von Null anfangen. Politisches Empowerment, mit dem die Forderung nach Land in den Vordergrund rückt, stand bislang nicht im Fokus der Projektaktivitäten.

■ **Migration:** Die Mehrzahl der in den geförderten Gruppen organisierten Bäuerinnen und Bauern wurden schon über Jahre unterstützt und sind derzeit über 40 Jahre alt. Sie fühlen sich – im Gegensatz zu ihren Kindern – an die Region gebunden und versuchen, sich trotz der Perspektivlosigkeit vor Ort über Wasser zu halten, während die meisten Jugendlichen aus der Region in die Städte abwandern sind. Für ihre Kinder sehen vie-

le Bäuerinnen und Bauern die Perspektiven woanders. Dies schränkt die Nachhaltigkeit der sozialen Prozesse wie auch der Gleichstellungsarbeit stark ein.

■ **Patriarchale Strukturen:** Die tief verwurzelten patriarchalen Strukturen der panamaischen Gesellschaft setzen diejenigen individuell unter Druck, die eine Veränderung der Geschlechterbeziehungen anstreben. Promotoren berichten, dass sie sich auf kommunaler Ebene immer wieder rechtfertigen müssen bzw. belächelt werden, wenn sie Kinder beaufsichtigen und Essen zubereiten, während ihre Partnerinnen an Weiterbildungen teilnehmen. Frauen berichten hingegen, dass ihre Verhandlungsfähigkeit bei der Vermarktung von kunsthandwerklichen Artikeln zwar gestiegen ist, ihre Kompetenz aber von Zwischenhändlern immer wieder angezweifelt wird.

Im indigenen Bereich:

■ **Hierarchische Entscheidungsstrukturen:** Bei der Arbeit mit indigenen Zielgruppen kann zwar von einer Gender-Politik gesprochen werden, von einer systematischen Umsetzung des Gender Mainstreaming kann jedoch aufgrund der hierarchischen, patriarchalisch aufgebauten Strukturen der Gemeinwesen nicht die Rede sein. Die Voraussetzung dafür, Frauen zu fördern, ist an die Zustimmung der kommunalen Autoritäten (Sahilas und Caciques) gebunden. Dies ist nur zum Teil gelungen, u.a. durch die Teilnahme einzelner Autoritäten an Fortbildungen zur Geschlechtergerechtigkeit.

■ **Kulturelle Autonomie versus frauen- bzw. menschenrechtliche Forderungen:** PROMESA argumentiert, dass es nicht darum geht, den indigenen Gemeinschaften ein okzidentales Gesellschaftsmodell überzustülpen, sondern Maßnahmen zu fördern, die die besondere Benachteiligung indigener Frauen und Mädchen ausgleichen und auf deren eigene Forderungen einzugehen, etwa nach einer besseren Gesundheitsversorgung, nach besseren Bildungschancen, z.B. durch die Einrichtung von Abendschulen. Einzelne männliche Autoritätspersonen befürchten jedoch nach wie vor, dass Maßnahmen zur Frauenförderung traditionelle Entscheidungsstrukturen aufbrechen.



■ Gesundheitliche und soziale Beeinträchtigung durch Verheiratung von Mädchen: Als ein besonderes Hindernis für die Verbesserung der Situation indigener Frauen und Mädchen wird das frühe Heiratsalter von Mädchen betrachtet, denen dadurch oft der Zugang zur Grundbildung verwehrt wird, da sie oft mit zwölf Jahren bereits das erste Kind erwarten.

■ Unsichere Land- und Eigentumsverhältnisse: PROMESA unterstützt die indigenen Völker bei fortlaufenden Demarkationsprozessen, u.a. dabei, Gegenmaßnahmen zu den Angriffen auf die Autonomie der indigenen Selbstverwaltung zu ergreifen und die geplante Individualisierung von kollektiven Eigentumsrechten sowie Übergriffe von Siedlern auf Stammesland abzuwehren. Die prekäre rechtliche und politische Situation befördert das Misstrauen gegenüber dem Organisationsprinzip der mestizischen Mehrheitsgesellschaft und bremst die Bereitschaft zu sozialen Veränderungsprozessen.

## 1.4 Erreichte Veränderungen

Im bäuerlichen Bereich:

■ Die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern wie auch die Entscheidungsbefugnis innerhalb der Familien hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Die Frauen haben an Selbstbewusstsein dazu gewonnen, Männer einen Teil der Last der Verantwortung abzugeben. Je nach Erfordernis arbeiten Frauen auf dem Feld, Männer kochen und betreuen Kinder, oder umgekehrt. Entscheidungen in der Familie werden weitgehend gemeinsam getroffen. Dies führte nicht nur in den Familien, sondern auch auf der Ebene der Produzentenorganisationen zu einer gleichberechtigteren Teilhabe von Männern und Frauen und stärkte den sozialen Zusammenhalt der Gemeinwesen: Besonders diskriminierte oder marginalisierte Mitglieder der Gemeinschaft, wie etwa Behinderte oder getrennt lebende Frauen, werden kollektiv gestützt.

■ Auf kommunaler und nationaler Ebene ist – wie die Bäuerinnen und Bauern berichten – innerfamiliäre

Gewalt sowie Gewalt gegen Frauen nach wie vor ein großes Problem. Innerhalb der Produzentengruppen ist aufgrund der intensiven Reflektion von Geschlechterrollen und sozialen Veränderungsprozessen jedoch kein Fall von Gewalt bekannt. Aufklärungsveranstaltungen zu HIV und Aids wurden abgehalten, die Krankheit spielt aber eher eine untergeordnete Rolle in der Projektregion.

■ Zentral für den Erfolg der Gender-Strategie war in den Augen von PROMESA, dass in den Weiterbildungen zur nachhaltigen Landwirtschaft nicht nur „technische“ Kenntnisse vermittelt wurden. Weiterbildungen und Begegnungsprogramme der Methode „Von Bauer zu Bauer“ entwickelten sich zu Freiräumen, in denen fern vom Arbeitsdruck des Alltags soziale, ökonomische und ökologische Fragen reflektiert werden konnten. Unabdingbar war dabei, dass sowohl Teammitglieder von PROMESA wie auch Promotorinnen und Promotoren, die den Prozess moderierten, gleichzeitig Rollenmodelle vermittelten, die sie selbst lebten. Dies führte in Kombination mit den Frauen-, Gender- und Maskulinitäts-Workshops zu einem Durchbruch in der Gender-Arbeit.

Im indigenen Bereich:

■ PROMESA unterzeichnete ein formales Abkommen mit dem Kongress der Kuna und Emberá, das die Grundprinzipien der Zusammenarbeit formulierte, und erreichte u.a., dass der Cacique der Emberá, höchste Autorität im Stammesland, an einem Maskulinitäts-Workshop teilnahm. Auch zwei Kuna-Promotoren nahmen an diesen Workshops teil und beteiligen sich seither aktiv als Multiplikatoren für Gender-Fragen. Dies wird als ein erster, allerdings sehr wichtiger Schritt betrachtet, um das Thema Geschlechtergerechtigkeit auf der diskursiven Ebene adäquat anschnitten zu können.

■ Bei den sehr traditionell lebenden Kuna ist die Position der Frauen durch die Kooperativen enorm aufgewertet worden. Der Erfolg der Frauenkooperativen hat einen Prozess des Umdenkens, insbesondere bei den indigenen Autoritäten eingeleitet, in dem Frauen und ihre spezifischen Bedürfnisse und Interessen etwas

sichtbarer geworden sind. Frauen ergreifen heute selbstbewusster das Wort in der Öffentlichkeit und erhalten die Genehmigung des Caciquen, zu Veranstaltungen außerhalb der Comarca zu reisen, während ihre Männer zuhause Kinder und Haushalt versorgen.

■ Es ist außerdem als ein beachtlicher Schritt zu werten, dass Kuna-Frauen gestattet wurde, am Austauschprogramm „Von Bauer zu Bauer“ teilzunehmen. Noch beachtlicher ist, dass eine Kuna-Frau – die erste überhaupt in der Geschichte der Kuna – auf einem nationalen Kuna-Kongress das Wort ergriff, um darüber zu berichten. Ein weiterer Indikator ist, dass mehrere Frauen, vor allem Frauen in Führungspositionen der Kooperative, die Abendschule besuchen, um ihren Primarschulabschluss nachzuholen. Diese Kuna-Frauen legen wiederum mehr Wert darauf, dass ihre Töchter zur Schule gehen.

■ Die Position von indigenen Frauen in Familie und Gemeinschaft ist insgesamt gestärkt worden. Durch die Frauenkooperativen der Kuna und – im Fall der Emberá – durch die gute Erfahrung mit einer Promotorin, erfahren Frauen in den Gemeinschaften mehr Respekt auch außerhalb ihrer traditionellen Sphären und erwarben eine höhere Handlungsautonomie im öffentlichen und privaten Bereich.

## 1.5 Schlussfolgerungen und „lessons learned“

Ausschlaggebend für den Erfolg der Gender-Strategie von PROMESA ist der ganzheitliche Ansatz zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Bei der Thematisierung von Gender-Fragen blieben die institutionelle und die persönliche Ebene immer miteinander verschränkt, gemäß dem Leitspruch: Das Persönliche ist politisch und das Politische ist persönlich. Die hohe Übereinstimmung von Anspruch und Praxis, sind somit Schlüsselemente auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit.

Gleichwohl haben sich die ökonomischen Ausgangsbedingungen unter dem Strich für viele der Menschen aus der bäuerlichen und der indianischen Projektregion

in den letzten Jahren wenig verbessert: Die Familien und Gemeinwesen, Männer wie Frauen, haben nach wie vor entweder keinen oder nur teilweise Zugang zu staatlichen Basisdienstleistungen wie Gesundheit, Bildung, Elektrizität, Trinkwasser oder geteerte Straßen und verfügen über ein Einkommen, das am oder unterhalb des Existenzminimums liegt.

Erstaunlich ist deshalb, dass die befragten Personen der Zielgruppe – vor allem Frauen – aber dennoch feststellten, dass sich ihr Leben grundlegend verändert habe, seit sie von PROMESA unterstützt werden. Die einzige einleuchtende Erklärung dafür ist, dass sich Männer wie Frauen, die Bäuerinnen und Bauern aus der Provinz Coclé wie auch Führungsfrauen aus den indigenen Kooperativen, heute durch die Unterstützung und Weiterbildung von PROMESA eher als zuvor dazu befähigt fühlen, ihre spezifischen Bedürfnisse und Forderungen auf individueller und Gemeinwohlebene zu artikulieren. Das war für viele eine existenziell wichtige und neue Erfahrung und ist als ein Grundbestandteil jeder Gender-Strategie zu werten.

### „Lessons learned“ für die Arbeit mit bäuerlichen Zielgruppen

Die stringente Umsetzung des Gender Mainstreaming mit dem Blick auf Frauen und Männer hat zu einem sozialen Veränderungsprozess geführt. Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit, berichten Männer und Frauen aus der Zielgruppe, sind inzwischen keine Langzeitziele mehr. Einen Meilenstein in diesem Prozess stellten vor allem die Maskulinitäts-Workshops dar. Wesentlich mehr als die Gender-Trainings vermochten es die erfahrungsorientiert konzipierten Maskulinitäts-Workshops, Männer zu motivieren, sich intensiv mit ihrem Rollenbild auseinanderzusetzen. In der Folge wurde deutlich, dass Männer wie Frauen von einer veränderten Rollen-, Arbeits- und Machtverteilung in der Familie bzw. in der Partnerschaft profitieren können. So konnte sich bei beiden Geschlechtern ein ähnlich starkes Interesse zeigen, den Weg zur Geschlechtergerechtigkeit zu beschreiten. Neben der Frauen- ist also auch die Männerarbeit ein wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Gender-Strategie.

Für die Nachhaltigkeit ist jedoch auch mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit die Landfrage zentral. Wenn Familienmitglieder noch als Kinder oder Jugendliche den ländlichen Raum verlassen, weil es vor Ort weder Bildungschancen noch Zukunftsperspektiven gibt, muss das politische Empowerment der erwachsenen Männer und Frauen zu einem prioritären Anliegen werden. Die Nachhaltigkeit der Gender-Politik wird durch die hohe Migrationsrate junger Menschen eingeschränkt.

### **„Lessons learned“ für die Arbeit mit indigenen Zielgruppen**

Eine Grundvoraussetzung, um mit indigenen Gruppen zu arbeiten, ist die Sensibilität gegenüber ethnischen und kulturellen Fragen sowie der Respekt vor den Wertesystemen der indigenen Gemeinschaften. Von enormer Bedeutung für die Gender-Arbeit von PROMESA war insbesondere, dass die Team-Mitarbeiterin selbst Kuna ist und insofern eine tiefere Kenntnis der indigenen Weltansicht und des Geschlechterverhältnisses hat.

Geschlechtergerechtigkeit ist im indigenen Kontext als ein Ziel zu betrachten, das mit anderen Vorgaben verfolgt werden muss als in okzidentalischen Gesellschaftsmodellen, auch wenn die indigenen Gemeinschaften durch die Dominanz der Mehrheitsgesellschaft und fortschreitende Akkulturationsprozesse unausweichlich und kontinuierlich Veränderungen unterworfen sind. Ein Fortschrittsbegriff, der davon ausgeht, allen Individuen, Männern wie Frauen, die ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen für ein größtmögliches Maß an individueller Selbstentfaltung zu garantieren, wird von den indigenen Gemeinschaften mit dem Verweis auf kollektive, gemeinwesenorientierte Organisationsstrukturen abgelehnt. In der Gender-Arbeit verfolgt PROMESA daher einen klassischen Frauenförderungsansatz, der hier seine Berechtigung hat. PROMESA greift frauenrechtliche Forderungen auf und stärkt damit die Stellung der indigenen Frauen im Gemeinwesen. Veränderungen im Geschlechterverhältnis sind nur über vergleichsweise lange Zeiträume beobachtbar und müssen als kollektive Lernprozesse stattfinden.

*Bettina Lutterbeck*



Foto: Jörg Jenrich

## 2 EMAS – das solidarische Frauenteam

Seit 1987 arbeitet die Frauenorganisation EMAS (Equipo Mujeres en Acción Solidaria/Frauenteam in solidarischer Aktion) im Staat Michoacán, Mexiko. EMAS entwickelt ihre Arbeit im Rahmen von zwei Programmen:

1. Programm zur lokalen nachhaltigen Entwicklung unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive:

Schwerpunkt sind nachhaltige Landwirtschaft und Ernährungssouveränität, Gesundheit, sexuelle und reproduktive Rechte, häusliche Gewalt sowie ökonomische, soziale und kulturelle Menschenrechte. Das Programm richtet sich an etwa 1.000 Personen, 44 Prozent davon sind Frauen, 56 Prozent Männer. Sie leben in neun Gemeinden, die zu drei verschiedenen Munizipien gehören. Es handelt sich um indigene und nicht indigene Kleinbauern und -bäuerinnen. Die Frauen sind zwischen 15 und 50 Jahre alt und haben im Durchschnitt sechs Kinder. Sie sind allein stehend oder verheiratet, leben verlassen oder getrennt. Die Männer sind zwischen 20 und 45 Jahre alt und können im Gegensatz zu den Frauen alle lesen und schreiben.

2. Programm zur Einflussnahme auf die öffentliche Politik und Förderung der Ausübung der politischen und staatsbürgerlichen Rechte von Frauen:

Die Schwerpunkte liegen auf partizipativer Planung auf Gemeinde- und Stadtebene, partizipatives Gender

Budgeting sowie politische und staatsbürgerliche Rechte von Frauen. An diesem Programm sind knapp 170 Personen, 108 Frauen und 58 Männer, aus drei verschiedenen Orten beteiligt.

Die Förderung von Leadership und Empowerment von Frauen wird in beiden Programmen angestrebt.

### 2.1 Die Gender-Beziehungen in der Region

Morelia, Hauptstadt des Staates Michoacán und Sitz des Büros von EMAS, hat vorwiegend urbanen Charakter. Die Arbeit von EMAS konzentriert sich jedoch auf die umliegenden ländlichen Gebiete. Die ländliche Bevölkerung, sowohl indigene als auch nicht indigene Familien, lebt in weit voneinander entfernten liegenden Gemeinden.

In Michoacán existieren sowohl kleinbäuerliche Betriebe, die vorwiegend für die Selbstversorgung produzieren, als auch auf den Export ausgerichtete mechanisierte agroindustrielle Großbetriebe, die mit einer kleinen Anzahl von Arbeitskräften auskommen. Die Arbeitslosigkeit ist hoch. Michoacán hat eine der höchsten Migrationsraten Mexikos. Es sind hauptsächlich die Männer, die in die USA auswandern. Die Frauen bleiben zurück und sind für die Versorgung ihrer Familien verantwortlich.

Frauen leisten den größten Teil der reproduktiven und produktiven Arbeit, haben jedoch nur selten Zugang

### **Mexikanische Bäuerinnen und Bauern sehen sich zur Landflucht gezwungen**

Die wirtschaftlichen und sozialen Konsequenzen der Liberalisierungspolitik Mexikos in den vergangenen Jahrzehnten sind schwerwiegend, besonders im Agrarsektor. Die Einkommen der bäuerlichen Produzenten und Produzentinnen sind drastisch gesunken, und viele kleine und mittlere Betriebe, die für den nationalen Markt produzierten, sind in den Ruin getrieben worden. Als Folge dieser Entwicklung hat die Landflucht in die Städte und insbesondere in die USA ständig zugenommen. Seit 1994 wurden etwa zwei Millionen Arbeitsplätze auf dem Land vernichtet. Die Armut der Landbevölkerung hat drastisch zugenommen und Unterernährung ist weit verbreitet. Angesichts dieser Bedingungen verlassen täglich ca. 600 Bauern und Bäuerinnen ihr Land.

zu Ressourcen, z.B. zu Land. Ein großes Problem in den ländlichen Regionen Michoacáns ist außerdem die schlechte medizinische Versorgung.

Viele Frauen sind schlecht ernährt, haben Gesundheitsprobleme und sind es nicht gewohnt, auf ihren Körper Acht zu geben. Luft-, Boden- und Wasserverschmutzung verschlimmern ihre Gesundheitsprobleme. Das Bildungsniveau der Frauen ist sehr gering, und viele sind Analphabetinnen. Frauen leiden unter Diskriminierung und häuslicher Gewalt.

Die Männer sind geprägt vom Machismo und einer Kultur der Gewalt, welche ihre zwischenmenschlichen Beziehungen bestimmen. Die hohe Arbeitslosigkeit zieht Alkoholismus und Drogenabhängigkeit nach sich.

In der Landwirtschaft sehen viele Männer keine Perspektive. Die kleinbäuerliche Identität stellt für sie kein Wertesystem dar, das es zu verteidigen gilt. Sie müssen sich mit Landkonflikten auseinandersetzen und tragen die Konsequenzen einer Agrarpolitik, welche die kleinbäuerliche Landwirtschaft nicht berücksichtigt. VIELERORTS zerstören die landwirtschaftlichen Praktiken, die sie anwenden, Umwelt und Boden.

## **2.2 Beschreibung der „good practice“**

### **Geschlechtergerechtigkeit und die Veränderung der sozialen Beziehungen**

EMAS setzt in ihren Programmen ein umfassendes konzeptionelles Verständnis des Gender-Ansatzes um, welches das Verständnis der Unterschiede und Zusammenhänge zwischen Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit einschließt. Weiterhin ist EMAS bewusst, dass die Gender-Beziehungen immer in Verbindung mit dem entsprechenden Kontext sowie weiteren Situationen der Diskriminierung und Exklusion betrachtet werden sollten. Die Gender-Arbeit muss nach dem Verständnis von EMAS somit Hand in Hand gehen mit dem Streben nach einer generellen Veränderung der sozialen Beziehungen. Die Gender-Perspektive ist in allen Programmen und Aktivitäten sowie im Denken der Mitarbeiterinnen präsent.

EMAS betrachtet Gender-Ungerechtigkeit als Hindernis für Frauen, besonders armer Frauen, ihre Menschenrechte durchzusetzen. EMAS bezieht sich dabei nicht nur auf die Frauenrechte, sondern auch auf die politischen und zivilen Rechte sowie die ökonomischen, sozialen und kulturellen Menschenrechte. Denn Gender-Ungerechtigkeit hat negative Auswirkungen auf das wirtschaftliche, soziale und kulturelle Zusammenleben von Männern und Frauen und behindert die Entwicklung der Demokratie. Für EMAS ist Gender-Gerechtigkeit eine Voraussetzung für eine funktionierende Demokratie. Um diese zu erreichen, ist die Dekonstruktion der aktuellen von Unterordnung und Ungleichheit geprägten Beziehungen notwendig. Die Geschlechter-Beziehungen sollten auf gegenseitiger Anerkennung und Respekt sowie auf gleichen Möglichkeiten zur Entwicklung beruhen.

Wenn Gender-Gerechtigkeit erzielt werden soll, muss sich das Bewusstsein sowohl der Frauen als auch der Männer ändern. Um dem Rechnung zu tragen, begann EMAS die Arbeit im Bereich nachhaltiger Landwirtschaft und Ernährungssouveränität konsequent mit einem Gender-Fokus zu versehen, d.h. zum ersten Mal bezog EMAS auch Männer als Zielgruppe in Projekte ein.

Ziel war zunächst einmal, gemeinsam mit Frauen und Männern, bestehende Machtverhältnisse und -beziehungen zu hinterfragen. In diesem Zusammenhang wurden auch Themen angesprochen wie häusliche Gewalt, das Recht von Frauen, über den eigenen Körper zu verfügen sowie die gerechtere Verteilung von Hausarbeit. Männer sollten dabei lernen, andere Perspektiven einzunehmen und ein Bewusstsein für ungerechte und undemokratische Beziehungen zu entwickeln, zu denen auch traditionelle Gender-Beziehungen gehören. Auch Maskulinitätsprozesse sollen auf diesem umfassenden Ansatz aufbauen.

Die besondere Aufmerksamkeit der Organisation gilt eindeutig den Frauen, da für EMAS die existierenden Ungleichgewichte in den Beziehungen nur überwunden werden können, wenn die Betroffenen gestärkt und unterstützt werden. Empowerment von Frauen und Stärkung ihrer Position sind aus diesem Grund besondere Anliegen von EMAS.

Diese Haltung prägt die Arbeit der Organisation in allen Bereichen. Die Gender-Politik legt fest, dass alle Entscheidungen in den Händen von Frauen liegen sollen. Männer können jedoch als Mitglieder des operativen Teams angestellt werden. Ansonsten sind die Angestelltenverhältnisse nach den gesetzlichen Vorgaben geregelt. Die Mitarbeiterinnen haben jedoch genügend Freiräume bei der Gestaltung ihrer Arbeit, um Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

### **Vom Einsatz für Frauenrechte zur Einnahme der Gender-Perspektive**

Als Frauenorganisation gegründet legte EMAS den Schwerpunkt der Arbeit zunächst darauf, den Gesundheitszustand armer Frauen zu thematisieren. In diesem Zusammenhang wurden spezielle Gesundheitsprobleme von Frauen angesprochen, ihre sexuellen und reproduktiven Menschenrechte und die Auswirkungen von Gewalt gegen Frauen. Neben der Stärkung der Rechte von Frauen versuchte EMAS, Frauen auch auf der wirtschaftlichen Ebene zu unterstützen. Die Aktivitäten zur Erzielung eines Einkommens waren jedoch nicht besonders erfolgreich.

Im Rahmen der Vorbereitung der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking kam EMAS in Kontakt mit der mexikanischen und lateinamerikanischen Frauenbewegung und dem Gender-Ansatz. In den darauf folgenden Jahren engagierte sich EMAS intensiv in verschiedenen nationalen und lateinamerikanischen Netzwerken, Institutionen und Foren zu Frauen- und Gender-Themen. Seit dieser Zeit ist EMAS in der feministischen Bewegung verankert. Der Gender-Ansatz wurde Bestandteil der Arbeit der Organisation.

Aufgrund der Ergebnisse einer von „Brot für die Welt“ geförderten externen Evaluierung beschloss EMAS, im Bereich der nachhaltigen Landwirtschaft und Ernährungssouveränität zu arbeiten sowie Männer in die Projektaktivitäten einzubeziehen. Fortan legte EMAS Wert darauf, dass Frauen und Männer in Basisgruppen vertreten sind, Männer an Fortbildungen teilnehmen und sich auch als Promotoren engagieren.

Von Beginn an wurde die Gender-Perspektive in die landwirtschaftliche Arbeit integriert. Zurzeit arbeitet EMAS im Bereich Landwirtschaft mit 150 Bäuerinnen und 50 Bauern. Während diese Arbeit weiterentwickelt wird, befasst sich EMAS mit Zukunftsfragen, die u.a. die wirtschaftliche Nachhaltigkeit der Organisation sowie den anstehenden Generationswechsel der Mitarbeiterinnen betreffen.

Die neben stehende Tabelle zeigt die von EMAS definierten Entwicklungsetappen auf.

Im Mittelpunkt des Programms der lokalen nachhaltigen Entwicklung unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive stehen Netzwerkarbeit, Aus- und Fortbildungen sowie die Sensibilisierung der Zielgruppen im Rahmen von Workshops, Feldbesuchen, praktischen Übungen und Erfahrungsaustausch über Nachhaltige Landwirtschaft und Ernährungssicherung/Ernährungssouveränität, Gesundheit und alternative Medizin, Führung und Staatsbürgerschaft sowie politische Mitwirkung auf der lokalen Ebene. Maßnahmen zur Erhaltung der Bodenfruchtbarkeit, Agroforstwirtschaft und Aufforstung sind wichtige Aspekte in diesem Zusammenhang.

Tabelle 1: Entwicklungsetappen von EMAS

Etappen	Arbeitsschwerpunkte
1. Beginn der Arbeit in Michoacán (1987–1989)	Arbeit mit Frauen zu Gesundheitsthemen
2. Konsolidierung der Arbeit in ländlichen und indigenen Gemeinden in Michoacán (1989-1995)	Arbeit mit Frauen zu Gesundheitsthemen, Frauenrechten (sexuelle und reproduktive Rechte, Gewalt gegen Frauen), Leadership, Ausbildung von Promotorinnen, einkommens-schaffende Maßnahmen
3. Präsenz der Frauenbewegung auf der lokalen, bundesstaatlichen, nationalen und lateinamerikanischen Ebene	Präsenz in der Frauenbewegung im Rahmen der Vorbereitung der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking und der Nachfolgekonferenz Peking+5 im Jahr 2000, Partizipation in verschiedenen nationalen und lateinamerikanischen Netzwerken, Organisation verschiedener Veranstaltungen und Foren zu Gender- und Frauenthemen, Arbeit mit Gesundheitspromotorinnen in Michoacán.
<i>In der dritten Etappe wird EMAS mit der Gender-Thematik vertraut und entwickelt die Identität einer Frauenorganisation, die in der feministischen Bewegung verankert ist.</i>	
4. Beginn der Arbeit über nachhaltige Landwirtschaft und Ernährungssouveränität mit Gender-Perspektive (2001–2007)	Integration der Gender-Perspektive in alle Arbeitsbereiche (Gesundheit, Landwirtschaft, Menschenrechte), Beginn der direkten Arbeit mit Männern
5. Entwicklungsstrategien für die Zukunft	Analyse der finanziellen Nachhaltigkeit, Aufarbeitung der Geschichte der Organisation, Aufbau eines neuen Teams

Daneben setzte sich EMAS für die Gemeinwesenentwicklung ein, unter anderem durch die Wiedereinführung von Gemeindeversammlungen zum Fällen von Entscheidungen, die Wiederbelebung der Tradition gegenseitiger Hilfeleistung, die Reflexion der Dorfentwicklung auf der Basis partizipativer Situationsanalysen oder die Diskussion mit Gemeindemitgliedern und -autoritäten und über den Beitrag der Frauen in der Landwirtschaft.

### Gezielte Einflussnahme zur Durchsetzung von Frauenrechten

Im Programm zur Einflussnahme auf die öffentliche Politik und Förderung der Ausübung der politischen und bürgerschaftlichen Rechte von Frauen konzentriert sich die Arbeit auf Partizipation in zivilgesellschaftlichen Netzwerken, wobei es sich um Frauen- oder gemischte Netzwerke handelt. Zentral sind dabei der Austausch mit Repräsentanten und Repräsentantinnen aus Politik und Wissenschaft sowie die Erarbeitung und Verbreitung von Initiativen im Bereich Lobby und Advocacy über Frauen- und Gender-Fragen.

Im Rahmen dieses Programms werden zahlreiche Veranstaltungen organisiert, z.B. Feier des internationalen Frauentages und des Tages der Nicht-Gewalt gegen Frauen, Workshops über öffentliche Politik und Lobby und Advocacy für weibliche Führungskräfte sozialer Organisationen aus Michoacán und anderen Bundesstaaten sowie besondere Tage zum Thema Frauengesundheit.

EMAS orientiert sich an den Prinzipien der lateinamerikanischen „educación popular“, die Lernprozesse auf die Lebenserfahrungen, die Kenntnisse und das Wissen der Menschen gründet. Diese werden reflektiert, verändert und erweitert, sodass die Realität verändert wahrgenommen wird und sich auch das Handeln der Menschen entsprechend verändert. Dieser Ansatz liegt der Bildungsarbeit von EMAS besonders im Gesundheitsbereich zugrunde.

Die Organisation hat zahlreiche Handbücher und Ausbildungsmodule zu verschiedenen Themen entwickelt, die sich zu einem prozesshaften Lern- und Analysezyklus zusammenfügen können. Um in diesem

Zusammenhang Gender-Beziehungen zu reflektieren, spielen Dekonstruktion und Rekonstruktion eine wichtige Rolle. Für unveränderbar gehaltene Wahrheiten wie z.B. „Frauen sind das schwache Geschlecht“ werden zunächst „auseinandergenommen“, um danach neu definiert zu werden.

### **Partizipation als Voraussetzung für Lernprozesse**

Im Bereich nachhaltiger Landwirtschaft und Ernährungssouveränität arbeitet EMAS mit der „von Bauer zu Bauer“-Methode, die ebenfalls auf den Erfahrungen der Männer und Frauen aufbaut, besonders im Feld der Landwirtschaft. Sie dienen als Ausgangsbasis für weiterführendes Lernen in Workshops und bei Feldbesuchen, Austausch von Erfahrungen zwischen Bauern und Bäuerinnen und Experimenten auf der eigenen Parzelle.

In beiden Ansätzen spielt Partizipation eine entscheidende Rolle. In beiden sind die teilnehmenden Männer und Frauen die Protagonisten und Protagonistinnen der Lernprozesse. Fachkräfte haben eine begleitende und moderierende Funktion. Ebenfalls in beiden Ansätzen spielen Promotorinnen und Promotoren eine wichtige Rolle, um zu gewährleisten, dass sich die angestrebten Prozesse multiplizieren und damit eine gewisse Breitenwirkung ausstrahlen.

### **Geschlechtssensible Planung und Dokumentation der Erfahrungen**

Gendersensible Situations- und Zielgruppenanalysen sind eine Voraussetzung für die Projektplanung und die gender-sensible Umsetzung. EMAS führt partizipative Gender-Analysen durch, z.B. in Zusammenhang mit der Erarbeitung des Entwicklungsplans des Distrikts von Panindícuaro.

EMAS legt großen Wert auf die Systematisierung der Erfahrungen, um von ihnen zu lernen und sie mit anderen interessierten Organisationen und Personen teilen zu können. Zurzeit befasst sich EMAS mit der Aufarbeitung der Geschichte der Organisation. Auch sie soll systematisiert werden.

## **2.3 Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive**

Fördernd wirken sich laut EMAS vorwiegend die bereits gemachten Erfahrungen bei der Umsetzung des Gender-Ansatzes aus. In diesem Zusammenhang müssen die klar definierten Konzepte, die erprobten methodischen Ansätze sowie die umfassende Systematisierung und Dokumentation der Arbeit genannt werden.

EMAS ist inzwischen als gender-kompetente Organisation über die Projektregion hinaus bekannt und angesehen. Die Kompetenz wird nachgefragt, und durch Beratungen und Vorträge gelingt es EMAS, die Diskussion um Gender-Gerechtigkeit und den Gender-Ansatz zu verbreiten.

Als Faktoren, die sich hinderlich auf die Umsetzung des Gender-Ansatzes auswirken, nennt EMAS in erster Linie kontextbedingte Faktoren wie Machismo, den gesellschaftlichen Konservatismus, der in Michoacán verbreitet ist, Armut und mangelndes Vertrauen der Menschen in ihre Erfahrungen und ihr lokales Wissen sowie die öffentliche Politik, die weder den ländlichen Raum noch die Umsetzung des Gender-Ansatzes adäquat berücksichtigt.

Es existieren jedoch auch auf der persönlichen Ebene hinderliche Faktoren. Die Teammitglieder weisen darauf hin, dass auch sie durch das traditionelle Rollenverhalten geprägt sind. Der Ausbruch aus dem stereotypen Schema ist wie für andere Frauen und Männer auch für sie nicht einfach und mit Ängsten verbunden, die sich hemmend auf die Arbeit auswirken können.

## **2.4 Erreichte Veränderungen**

Die Arbeit von EMAS strahlt auf das Umfeld aus. Die Ansätze, Methoden und Erfahrungen von EMAS sind wichtige Referenzen für die mexikanische Frauenbewegung. Das ist ein Ergebnis der intensiven Mitarbeit der Organisation im Rahmen des mexikanischen und lateinamerikanischen Vor- und Nachbereitungsprozesses der



Weltfrauenkonferenz in Peking. Heute werden die von EMAS publizierten Bildungs- und Analysematerialien landesweit nachgefragt.

In der Projektregion wird die Partizipation von EMAS auf der Ebene der Distriktverwaltung nachgefragt. So beteiligte sich die Organisation an der Erarbeitung des Entwicklungsplans von Panindícuaro und sorgte dafür, dass die Planung die Gender-Perspektive widerspiegelte.

In Zusammenhang mit den Aktivitäten der Projekte von EMAS können auf der Zielgruppenebene folgende Wirkungen beobachtet werden:

- Empowerment von Frauen im Projektgebiet von EMAS durch Aus- und Fortbildung und Analyse der Gender-Beziehungen in den Bereichen Gesundheit und Landwirtschaft. Frauen sind entsprechend selbstbewusster geworden, agieren als Promotorinnen und sind als Akteurinnen präsent in Gemeinde und Familie.
- Wachsendes Bewusstsein von Männern über die Bedeutung des Beitrags der Frauen in Haushalt und Landwirtschaft durch ihre zunehmende Einbeziehung in die Projektarbeit.
- Zunehmende Beteiligung und Interesse von Frauen und Männern an den Entwicklungen und Entscheidungen in ihren Gemeinden und Städten. In Panindícuaro, einer wichtigen Arbeitsregion von EMAS, wurde kürzlich eine Frau als Bürgermeisterin gewählt. EMAS wertet diese Wahl als eine indirekte Wirkung, die auch auf die Arbeit der Organisation zurückzuführen ist.

EMAS fühlt sich durch die Erfolge der Arbeit bestätigt. Als lernende Organisation erkennt EMAS jedoch die Herausforderungen, denen in Zukunft begegnet werden muss.

Folgende institutionelle Herausforderungen wurden identifiziert:

- Aufbau eines neuen, jungen Teams (Generationswechsel);

- Konzentration der Arbeit auf ausgewählte Bereiche;
- Förderung der finanziellen Nachhaltigkeit;
- Stärkung der Netzwerkarbeit.

### **Geschlechterbeziehungen verändern sich langsam**

Ein entscheidender Indikator für eine Veränderung der Geschlechterbeziehungen stellt für EMAS die Veränderung der geschlechterbestimmten Arbeitsteilung dar. In diesem Bereich hat die Organisation nach eigenen Aussagen bisher kaum Veränderungen beobachten können. EMAS hat jedoch dazu beigetragen, dass Frauen stärker und sichtbarer geworden sind. Wichtige Prozesse sind angestoßen worden, und die Wirkungen weisen in die richtige Richtung, auch wenn noch keine nachhaltigen Veränderungen der Gender-Beziehungen eingetreten sind. Negative Wirkungen der Arbeit von EMAS lassen sich nicht feststellen. Auf Zielgruppenebene muss das Bewusstsein und Engagement für gerechtere Gender-Beziehungen weiterhin gestärkt werden.

### **2.5 Schlussfolgerungen und „lessons learned“**

Bei EMAS handelt es sich um eine Frauenorganisation, die in der feministischen Bewegung verankert ist. Geleitet wird die Arbeit der Organisation von der Überzeugung, dass die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit eine Voraussetzung für eine funktionierende demokratische Gesellschaft ist. Ihre Programme richten sich an Frauen und Männer.

Aufgrund der besonderen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Benachteiligung der Frauen, steht die Durchsetzung der Menschenrechte für Frauen im Mittelpunkt der Arbeit. Diese zeichnet sich durch eine klare Konzeption, die Anwendung erprobter Methoden und die Systematisierung der Erfahrungen aus. Als lernende Organisation ist sich EMAS zukünftiger Herausforderungen bewusst und nimmt sie an.

## Gender Mainstreaming | Praxis

Folgende „lessons learned“ lassen sich aus der Arbeit von EMAS ableiten:

- Die Veränderung der Gender-Beziehungen durch die Umsetzung des Gender-Ansatzes stößt nicht nur bei Männern, sondern auch bei Frauen auf Widerstand. Beispiel ist der reproduktive Bereich, der in der Regel die einzige Sphäre ist, in der Frauen Macht entfalten können. Das Eindringen der Männer in diesen Bereich, beispielsweise durch die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit und der Kindererziehung, erschüttert die einzige Machtposition, die Frauen haben. Der Gender-Ansatz wird häufig von Frauen in diesem Sinne interpretiert und löst daher Ängste aus.

- Die Umsetzung von Gender-Gerechtigkeit ist mit der Umverteilung von Macht verbunden. Deshalb sind Konflikte nicht zu vermeiden. Im Zusammenhang der Auseinandersetzung mit dem Thema stoßen Männer und Frauen jedoch nicht nur auf Trennendes, sondern auch auf Verbindendes, d.h. die Diskussion ruft nicht nur Konflikte hervor.

- Die Gender-Beziehungen müssen immer in Verbindung mit dem entsprechenden Kontext, den spezifischen Situationen der Diskriminierung und Exklusion sowie dem Streben nach einer generellen Veränderung der sozialen Beziehungen betrachtet werden.

- Die Veränderung der Gender-Beziehungen betrifft Männer und Frauen. Die Einbeziehung von Männern ist für eine erfolgreiche Arbeit wichtig und bereichert den Prozess. Die Unterstützung für den Kampf der Frauen für eine gleichberechtigte und gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe darf deshalb jedoch nicht vernachlässigt werden.

- Der Einsatz für Gender-Gerechtigkeit erfordert eine dynamische, vielfältige Bewegung. Die Netzwerkbildung ist dabei unerlässlich.

- Eine erfolgreiche Umsetzung der Gender-Perspektive ist abhängig von einem konkreten methodischen Ansatz und der Definition von Schlüsselindikatoren, mit deren Hilfe die Entwicklungen beobachtet werden

können. Die Erfahrungen müssen systematisiert werden.

- Das Engagement für Gender-Gerechtigkeit kann nicht auf die Anwendung von Gender als Analysekategorie reduziert werden, sondern bedeutet eine konstante Herausforderung für das eigene Leben.

- Die Durchsetzung der Menschenrechte für Frauen darf sich nicht auf die Durchsetzung der Frauenrechte beschränken, sondern muss die politischen und zivilen Menschenrechte einschließen.

*Carsta Neuenroth*



Foto: Christof Krackhardt

### 3 AFREDA – wirtschaftliches und soziales Empowerment im Kilombero Frauenprojekt

Die tansanische Nichtregierungsorganisation „Action for Relief and Development Assistance“ (Aktion zur Unterstützung von Not- und Entwicklungshilfe/AFREDA) wurde 1990 mit dem Ziel gegründet, den ökonomischen und sozialen Status von armen Männern, Frauen und Kindern in Tansania zu verbessern. Besonderes Augenmerk wird auf eine Verbesserung der Lebenssituation in Bezug auf Einkommen, Gesundheit, Bildung, Ernährung und Menschenrechte gelegt. Anfänglich war AFREDA mit Flüchtlingsnothilfe befasst, später mit Projekten zur Ernährungssicherung und Einkommensverbesserung.

Die AFREDA-Geschäftsstelle liegt in einem Vorort von Dar es Salaam. AFREDA unterhält zwei weitere Nebenstellen in Morogoro and Kidatu und hat rund 30 Mitarbeitende. 1999 trat AFREDA erstmals mit „Brot für die Welt“ in Kontakt. Zwei Jahre später wurde eine Partnerschaft geschlossen. Seither hat „Brot für die Welt“ die Organisation bei der Durchführung des Kilombero Frauenprojekts unterstützt. Oberziel des Projektes ist die wirtschaftliche und soziale Stärkung von Frauen im Kilombero Distrikt, Morogoro Region.

Spezifische Projektziele sind die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation von Frauen durch Training, Beratung und Kreditvergabe. Außerdem soll die Ausbreitung von HIV und Aids reduziert werden.

Durch das Projekt sollen die Lebensbedingungen der Frauen und ihrer Familien in der strukturschwachen Region verbessert und der Landflucht entgegengewirkt werden. Anfangs konzentrierte sich die Arbeit auf 200 Frauen im Alter zwischen 15 und 60 Jahren. Um in die Projektförderung aufgenommen zu werden, mussten die Frauen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, z.B. eine klare Vorstellung über die wirtschaftliche Tätigkeit

#### Mikro- und Kleingewerbe schaffen Arbeitsplätze in Tansania

Tansania gehört zur Wiege der Menschheit. Das heutige Staatsgebiet war bereits vor Tausenden von Jahren besiedelt. Heute leben 37 Millionen Menschen in Tansania. 80 Prozent leben auf dem Land, ungefähr die Hälfte unter der Armutsgrenze. Die Landwirtschaft ist die wichtigste Säule der tansanischen Wirtschaft. Etwa 80 Prozent der Bevölkerung arbeiten in diesem Bereich. Bei 85 Prozent der Exporte handelt es sich um landwirtschaftliche Produkte. In den ländlichen Regionen werden die meisten wirtschaftlichen Aktivitäten von der bäuerlichen Bevölkerung oder kleinen Händlern und Händlerinnen im informellen Sektor durchgeführt. Da nur wenige junge Menschen auf eine bezahlte Anstellung hoffen können, spielt der Mikro- und Kleingewerbesektor eine wichtige Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes. Dieser Sektor trägt bereits etwa 30 Prozent zum Brutto-sozialprodukt bei und schafft ca. 50 Prozent aller im privatwirtschaftlichen Bereich geschaffenen Arbeitsplätze.

haben, die sie anstrebten. Die erste Projektphase wurde 2004 nach drei Jahren erfolgreich abgeschlossen und evaluiert. 2004 begann eine zweite Projektphase bei der insgesamt 460 Frauen beim Aufbau und der Erweiterung ihrer kleingewerblichen Geschäftsaktivitäten unterstützt wurden. Diese zweite Projektphase endete im Juli 2007.

Eine Darstellung der Lernerfahrungen des Kilombero Frauenprojekts bietet sich aus folgenden Gründen an:

- Das Projekt zeichnet sich durch eine gelungene Kombination wirtschaftlicher Schulungs- und Beratungsangebote (Buchführung, Kreditmanagement etc.) mit sozialen Kursinhalten (Gender- und HIV- und Aids-Training; Gruppenbildung, Leadership Training) aus, die neben einer Verbesserung des ökonomischen Status weitere soziale, kulturelle und rechtliche Aspekte der Stärkung von Frauen beinhalten.

- Die zunehmende Integration von Gender-Aspekten in der Projektarbeit sowie deren institutionelle Verankerung bei AFREDA sind beispielhaft für Lern- und Veränderungsprozesse in „lernenden Organisationen“.

### 3.1 Gender-Beziehungen in der Region

Die Morogoro Region zählt zu den ärmsten Regionen Tansanias. Wegen guter infrastruktureller Anbindung an Dar es Salaam herrscht dort extreme Landflucht. Im Kilombero Distrikt leben 450.000 Menschen, die überwiegend Subsistenzlandwirtschaft betreiben. Außer zwei großen Zuckerfabriken gibt es keine nennenswerte Industrie. Die dortige Bevölkerung nennt folgende Gründe für die schwierigen Lebensumstände:

- fehlende Unterstützung bei landwirtschaftlichen Aktivitäten;
- Vermarktungsprobleme;
- schlechte Ausbildung;
- keine Möglichkeiten, Kredite aufzunehmen;

- kulturell und traditionell bedingte Hemmnisse;
- Diskriminierung von Frauen, HIV-Infizierten und Aids-Erkrankten.

Obwohl es einige Anzeichen von Veränderungen bei der Wahrnehmung männlicher und weiblicher Geschlechterrollen in Tansania gibt, ist das nach wie vor dominante Bild von Männlichkeit durch die ökonomische Unabhängigkeit des Mannes, normative Heterosexualität und Heirat/Ehe geprägt. Diese rigiden Geschlechternormen werden durch Leugnung, Tabuisierung und Sanktionierung anderer sexueller Orientierungen und Lebensweisen zementiert. Die weit verbreitete gesellschaftliche Erwartung an den Mann ist es, eine Ernährerrolle zu übernehmen und die Familie zu versorgen. Junge Männer emigrieren deshalb auf der Suche nach Arbeit und Einkommen häufig vom Land in die städtischen Zentren.

#### **Männlichkeit: das Diktat der sexuellen Ökonomie**

Schon im frühen Knabenalter werden Jungen in Tansania entlang dominanter, zumeist traditioneller Gender-Normen erzogen und auf ihre Rolle als männliche Mitglieder ihrer jeweiligen (Stammes-)Gesellschaft vorbereitet. Dabei sind sie einem hohen sozialen Konformitätsdruck durch Familie, Gemeinschaft, Schule, Ausbildungsbetrieb und andere Institutionen ausgesetzt, der sich an den vorherrschenden Maßgaben für akzeptiertes männliches Verhalten orientiert. Die damit verbundenen Erwartungen, wie auch bestehende Männlichkeitsbilder innerhalb der jeweiligen Altersgruppe bzw. Peer-Group, wonach sich der Status eines heranwachsenden Mannes auch nach der Häufigkeit seiner Sexualkontakte bemisst, üben einen starken Einfluss auf die Übernahme von so eingeübten Rollenmustern in Ehe, Familie und hinsichtlich des eigenen Verständnisses von Partnerschaft und Sexualität aus.

Dazu kommt der Zwang, ökonomisch erfolgreich zu sein, um eine andere gesellschaftlich definierte Schläselerwartung zu erfüllen: Heirat. Durch sie wird in der tansanischen Gesellschaft der Übergang von der Adoles-

zenz ins Erwachsenenleben rituell markiert. Allerdings geraten viele junge Männer im Rahmen dieser „sexuellen Ökonomie“ in Konkurrenz zu älteren, über Einkommen verfügenden Männern und sind oftmals außerstande, die finanziellen Erwartungen junger Frauen zu erfüllen, was eine Heirat ausschließt. Hohe Arbeitslosigkeit und mangelnder Zugang zu Einkommensmöglichkeiten hindern junge Männer daran, die gesellschaftlichen Normen zu erfüllen und bedrohen ihre männlichen Identität.

### **Frauenrollen: sexuelle Gewalt und ökonomische Diskriminierung**

Die tansanische Regierung hat in den letzten Jahren Gesetze zur Gleichstellung der Geschlechter, zum Schutz von Frauen und zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen und Kinder erlassen. Gewalt gegen Frauen ist jedoch in der tansanischen Gesellschaft nach wie vor ein weit verbreitetes Phänomen. Traditionelle Normen und Praktiken sorgen dafür, dass Frauen sowohl in der Stadt als auch in den ländlichen Gebieten Männern untergeordnet sind. Kulturelle, familiäre und soziale Zwänge hindern Frauen daran, Behörden über erfahrene Gewalt und Misshandlungen zu informieren und rechtlichen Beistand zu suchen.

Frauen sind im Hinblick auf Eigentums- und Erbschaftsrechte gegenüber Männern stark benachteiligt. Nach wie vor ist die Anzahl der Mädchen, die eine weiterführende Schule besuchen, geringer als die der Jungen. Traditionell definierte Normen und Rollen weisen Frauen eine Männern untergeordnete Stellung zu. Im Kilombero Distrikt sind Frauen weitgehend in landwirtschaftliche und häusliche Tätigkeiten eingebunden. Sie haben kaum Gelegenheit, einen Beruf außerhalb der kleinbäuerlichen Landwirtschaft auszuüben oder eine bezahlte Anstellung aufzunehmen.

Da Frauen oftmals der Zugang und die Kontrolle über Ressourcen und Eigentum verweigert werden, ist es für sie besonders schwer, auf eigenen Füßen zu stehen. Die ökonomische Abhängigkeit führt dazu, dass gesetzliche Maßnahmen zur Gleichstellung faktisch wirkungslos bleiben.

## **3.2 Beschreibung der „good practice“**

### **Kombinierter Ansatz zur wirtschaftlichen und sozialen Stärkung von Frauen**

An diesem Punkt setzte AFREDA an. Durch das Projekt wurden im Kilombero Distrikt 460 Frauen in Gruppen organisiert. Sie erhielten Training und Kredite über einen Kreditfonds. Durch wirtschaftliche Stärkung wurden die Lebensumstände vieler Frauen und ihrer Familien verbessert. Neben wirtschaftlichen und technischen Inhalten wurde den Frauen gleichzeitig Wissen über Prävention und Umgang mit HIV und Aids vermittelt. Dieser kombinierte Projektansatz und das darin enthaltene Gender-Training, das sich an Männer und Frauen richtet, wird von den Frauen als äußerst relevant im Hinblick auf die eigene Lebenspraxis beschrieben. Nicht spezifische Einzelmaßnahmen, sondern das synergetische Zusammenwirken dieses Maßnahmenpakets, einschließlich der zunehmenden Bemühungen AFREDAs, Gender als Querschnittsthema in sämtliche Projektaktivitäten zu integrieren, macht die besondere Qualität der Arbeit des Kilombero Frauenprojekts aus.

### **Verknüpfung von praktischen und strategischen Interessen**

Das Kilombero Frauenprojekt verfolgt einen integrierten Projektansatz, bei dem technisches Training und Beratung zu Geschäftsgründung und Kreditmanagement mit Schulungen zu sozialen Themen (Gender, HIV und Aids) kombiniert und die Organisations- und Führungsfähigkeit der Frauen durch gezielte Angebote wie z.B. das Leadership Training gestärkt werden. Projektpläne und Strategien sind primär auf wirtschaftliches Empowerment von Frauen durch die Aufnahme und Verbesserung kleingewerblicher unternehmerischer Aktivitäten gerichtet. Dies geschieht durch den Zusammenschluss von interessierten Frauen in Gruppen, spezifische Schulungsangebote und technische Beratung zur Gründung bzw. zum Ausbau bereits begonnener Geschäftsaktivitäten.

Nach Vorlage eines Geschäftsplans und Prüfung durch die Gruppe, die für das betreffende Vorhaben bürgt,

können Gruppenmitglieder einen Kleinkredit mit niedrigem Zinssatz erhalten. Der Kredit muss dann nach einem festgelegten Zeitplan zurückgezahlt werden. Nach erfolgter Rückzahlung können weitere Kredite beantragt werden. Jeweils zwei Frauen pro Gruppe (Gruppenleiterinnen) werden von AFREDA in Gruppenmanagement, strategischer Planung sowie in partizipatorischer Projektplanung, -durchführung und -evaluierung ausgebildet.

### **Gender-Politik in der Organisation: Geschlechterparitätische Besetzung von Leitungsfunktionen und kontinuierliche Weiterbildung**

AFREDA hat im Laufe der Zeit bewusste Schritte unternommen, um die eigene Organisation gender-sensitiv auszurichten. „Brot für die Welt“ hat diese Entwicklung durch gezielte Weiterbildungs- und Vernetzungsangebote unterstützt und so wichtige Impulse auf diesem Weg gegeben.

Seit Jahren wird der AFREDA-Vorstand von einer Frau geleitet. AFREDA hat eine Richtlinie in ihre Satzung aufgenommen, wonach eine Frau stellvertretende Geschäftsführerin sein muss, wenn der Direktor ein Mann ist und umgekehrt. Diese institutionelle Verankerung geschlechterparitätischer Stellenbesetzung auf Leitungsebene wird durch eine weitere Vorgabe ergänzt, wonach Frauen auf allen Ebenen der Organisation vertreten sein müssen. Heute sind fast 60 Prozent aller AFREDA Mitarbeitenden Frauen, was sich positiv auf die Glaubwürdigkeit einer Organisation auswirkt, deren erklärtes Ziel die ökonomische Stärkung von Frauen ist.

Die AFREDA-Mitarbeitenden zeigen im Gespräch ein hohes Maß an Verständnis und Bewusstsein für Gender-Fragen. AFREDA führt in regelmäßigen Abständen gender-bezogene Fortbildungen für die eigenen Mitarbeitenden durch. Diese können sich differenziert zu den Geschlechterverhältnissen in der Organisation, im Projekt und im Projektumfeld äußern. Darin zeigt sich die Bereitschaft und Fähigkeit von AFREDA, eigene Erfahrungen im Hinblick auf eine veränderte Praxis

zu reflektieren und Gender-Themen zunehmend in die Organisationsabläufe zu integrieren.

### **Prävention von HIV und Aids**

Genderbezogene Diskriminierung und Gewalt sind weit verbreitete Probleme im Kilombero Distrikt. Hinzu kommt die Bedrohung durch die HIV- und Aids-Pandemie. Es sind meist Frauen, die sich in den ländlichen Gebieten um Aidskranke kümmern.

Eine Aids-erkrankung ist mit hohen Kosten verbunden und kann die betroffenen Familien in die Armut stürzen. Die Pflege ist zeitaufwändig und teuer. Soziale Ausgrenzung der Erkrankten und ihrer Familien sind häufige Folgen, etwa für Menschen, die Nahrungsmittel verkaufen.

AFREDA hat diese Zusammenhänge analysiert; inzwischen werden HIV und Aids im Kilombero Frauenprojekt als Querschnittsaufgabe mit hoher Priorität angesehen. Im Gender- und HIV- und Aids-Training haben die Frauen gelernt, ihre Situation in Familie und Partnerschaft zu reflektieren. Sie sind sich der Risiken bewusst geworden, die HIV und Aids für ihre Geschäftstätigkeit und gesamte Lebensqualität birgt. Das Training hat ihnen geholfen, sich und ihre Angehörigen besser vor einer möglichen Infektion zu schützen. Sie benutzen nach eigenem Bekunden Kondome und wenden Safer-Sex-Praktiken an.

Ehemänner wurden bewusst in das Gender- und HIV- und Aids-Training einbezogen. Viele setzten sich erstmals in einem solchen Rahmen mit Geschlechterverhältnissen auseinander und äußerten sich anschließend positiv über ihre Teilnahme. Dadurch wurde das Verständnis der Männer über die Risiken von HIV und Aids sowie schädlicher Praktiken im Umgang der Geschlechter erhöht.

Seither hat sich bei AFREDA die Auffassung durchgesetzt, dass es wichtig ist, auch Männer einzubeziehen, um Geschlechterverhältnisse zu verändern. Gender-Fragen sind heute mehr als zu Beginn des Projektes Teil der stattfindenden Gruppendiskussionen.

### 3.3 Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive

AFREDA hat das Kilombero Frauenprojekt erfolgreich durchgeführt und wird von den Zielgruppen als wichtige Akteurin für die positiven Veränderungen in ihrem Leben anerkannt. Zur erfolgreichen Umsetzung des Gender-Ansatzes hat sicher beigetragen, dass AFREDA die eigene Organisation in den letzten Jahren zunehmend gender-sensibel ausgerichtet und die Mitarbeitenden entsprechend geschult hat. Das Projekt, anfangs primär auf kleingewerbliche Förderung von Frauen ausgelegt, hat wegen seiner bewussten Gender-Orientierung über das angestrebte wirtschaftliche Empowerment von Frauen hinaus auch signifikante Wirkungen hinsichtlich der sozialen, rechtlichen und kulturellen Stärkung von Frauen erzielen können, die so nicht zu erwarten waren.

AFREDA hat sich hinsichtlich der Gender-Politik in der eigenen Organisation und bei der gender-sensitiven Ausrichtung des Kilombero Frauenprojekts als sehr lernfähig erwiesen. Dieser Lernprozess der konsequenten Umsetzung des Gender-Ansatzes ist weder bei AFREDA noch im Kilombero Frauenprojekt abgeschlossen. Dies zeigt sich am erklärten Vorhaben von AFREDA, zukünftig einen stärker rechtsbasierten Projektansatz zu verfolgen und vermehrt Lobby- und Advocacy-Arbeit zu Menschen- und Frauenrechten zu leisten.

Auch Faktoren im Projektumfeld spielen hier eine Rolle. Die tansanische Regierung hat eine Gender-Strategie gegen die Diskriminierung und Benachteiligung von Mädchen und Frauen verabschiedet. Sie hat gesetzliche Bestimmungen zur Gleichstellung der Geschlechter verfasst, die allerdings nicht hinreichend durchgesetzt werden.

Es gibt in Kilombero weitere Organisationen, die auf eine Verringerung bestehender Geschlechterdiskrepanzen hinarbeiten und einen Fond zur Frauenförderung, der allerdings nur über geringe finanzielle Ausstattung verfügt. Der prozentuale Anteil an Mädchen, der die Schule besucht und erfolgreich abschließt, ist in den letzten

Jahren gestiegen, und das gesellschaftliche Bewusstsein über die nachteiligen Auswirkungen von Geschlechterdiskriminierung hat sich erhöht.

Hemmend wirkt das patriarchalische System. Es verwehrt Frauen den Zugang zu und die Kontrolle über Ressourcen und verweigert ihnen ihre produktiven und reproduktiven Rechte.

Die gender-bezogene Diskriminierung von Frauen ist strukturell verankert und erstreckt sich auf Eigentum, Erbrecht und Besitz. Nur wenige Frauen besitzen Eigentum in Form von Land, Häusern oder Vieh. Oftmals wird Frauen und Witwen das Recht auf Erbschaft vorenthalten. Sämtliche Entscheidungen, sofern sie nicht das Beschaffen von Feuerholz oder Geschirrspülen betreffen, werden von Männern getroffen. Kulturelle Normen, Werte und Praktiken, die die bestehende Gender-Kluft aufrechterhalten, sind weit verbreitet.

Frauen sind oftmals stark überarbeitet. Ihre durchschnittliche Arbeitsbelastung ist doppelt so hoch wie die der Männer. Nach wie vor sind schädliche Bräuche und Praktiken weit verbreitet, die unmittelbar Frauen betreffen, wie weibliche Genitalverstümmelung, Mitgiftzahlungen, Polygamie, Kinderarbeit und andere. Noch immer werden vorzugsweise Jungen zur Schule geschickt, während Mädchen oftmals eine weiterführende Schulausbildung vorenthalten wird. Armut erzeugt Spannungen und Unstimmigkeiten, die sich nachteilig auf das Wohlbefinden insbesondere von Frauen und Mädchen auswirken.

Dürre und das Fehlen von Bewässerungsmöglichkeiten für die Felder sowie schwierige und teure Transporte sind weitere hemmende Faktoren.

### 3.4 Erreichte Veränderungen

#### Gruppenbildung stärkt Empowerment

Die durch das Kilombero Frauenprojekt geförderte Gruppenbildung und -aktivitäten haben den sozialen Status, die Akzeptanz und das Selbstvertrauen der be-

teiligten Frauen positiv verändert. Sie werden nach eigenem Bekunden häufiger von anderen Frauen um Rat gefragt, die ihrerseits Interesse bekunden, einer Gruppe beizutreten.

Die im Rahmen des Projektes organisierten Schulungen, diverse Gruppenaktivitäten und wirtschaftliche Erfolge haben dazu beigetragen, dass inzwischen ein Großteil der beteiligten Frauen führende Positionen in lokalen Gremien und Organisationen übernommen haben. Viele von ihnen waren vor Projektbeginn nicht in der Lage gewesen, frei vor einer Gruppe zu sprechen, weil ihnen das nötige Selbstvertrauen fehlte. Das hat sich geändert. Eine Frau z.B. berichtete mit bewegten Worten, dass sie früher nicht in der Lage gewesen sei, in einer kleinen Gruppe das Wort zu ergreifen, während sie es heute schafft, selbstbewusst auf einer Versammlung mit hundert Personen aufzutreten.

### **Verbesserung der ökonomischen Situation öffnet neue Chancen**

Gezielte Trainingsangebote in Projektplanung und -durchführung, Kostenrechnung und Management von Gruppen sowie die Vermittlung von Grundlagenwissen in Buchhaltung, Marketing und die Vergaben von Kleinkrediten haben eine signifikante ökonomische Stärkung der Frauen und ihrer Familien bewirkt.

Bereits vor Projektbeginn hatten viele Frauen Erfahrungen mit kleingewerblichen Aktivitäten im informellen Sektor gesammelt, zumeist jedoch ohne Kenntnisse von Buchhaltung, Marketing, Preiskalkulation oder dem Umgang mit Kunden. Daher und wegen unzureichender Kapitalausstattung konnten sie oft nur marginales Einkommen erzielen.

Diese „Wettbewerbsnachteile“ konnten durch gezielte Projektmaßnahmen wie maßgeschneiderte Trainings und Beratung beim Geschäftsaufbau, Verbesserung des Zugangs zu Krediten und die Vernetzung in Gruppen verringert werden. Die gender-relevante Botschaft des wirtschaftlichen Erfolgs im Kilombero Frauenprojekt lautet: Frauen können Chancen, die sich ihnen bieten, genauso nutzen wie Männer.

Durch regelmäßiges Monitoring wurden die Frauengruppen stets aufs Neue daran erinnert, was sie in den Trainings gelernt hatten und ob und wie sie das Gelernte anwendeten. Stetiges Nachhalten seitens der Projektmitarbeitenden sowie gelegentliche Besuche durch das regionale Beratungsbüro DESUNE (Development Support Service) und „Brot für die Welt“-Mitarbeitende haben es den Gruppen ermöglicht, Außenmeinungen und Rückmeldungen über eigene Aktivitäten aus unterschiedlichen Perspektiven zu erhalten. Sie wurden zu Orientierungsbesuchen und Treffen mit anderen Gruppen eingeladen, wodurch ein Austausch von Erfahrungen angeregt wurde.

### **Rollenmuster in Bewegung**

Die Ausweitung ihrer Geschäftsaktivitäten bedingt, dass die Frauen weniger Zeit für häusliche Tätigkeiten haben und diese anders organisiert werden müssen. Da sie einen wichtigen Beitrag zum Familieneinkommen leisten, werden sie mehr als zuvor von Familienangehörigen – Ehemännern, Töchtern und Söhnen – unterstützt. Diese Unterstützung erstreckt sich teilweise auch auf häusliche Aufgaben, die traditionell Frauen und Mädchen zugeschrieben sind. Verantwortlichkeiten innerhalb der Familie müssen neu verhandelt werden, was dazu führt, dass Ehemänner und Mädchen im Geschäft mithelfen, Jungen gelegentlich kochen, sich um jüngere Geschwister kümmern oder das Vieh füttern. So haben die Projektinterventionen indirekt zu einer Veränderung von geschlechtsbezogenen Rollenmustern beigetragen.

## **3.5 Schlussfolgerungen und „lessons learned“**

„Brot für die Welt“ unterstützt AFREDA seit über sechs Jahren durch finanzielle Förderung bei der Durchführung des Kilombero Frauenprojekts. AFREDAs integrierter Projektansatz, in dem Gender-Themen und HIV- und Aids-Aufklärung eine wichtige Rolle spielen, hat die beteiligten Frauen nicht nur ökonomisch gestärkt, ihnen beim Auf- und Ausbau ihrer kleingewerblichen Geschäftsaktivitäten wichtige Hilfe geleistet und so ihre Lebensqualität und die ihrer Familien verbessert.



Die Frauen haben dadurch auch persönliches, soziales und kulturelles Empowerment erfahren. Sie haben an Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen gewonnen und sind gegenüber geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt besser gewappnet, nicht zuletzt, weil sie in Gruppen organisiert sind und ihre Rechte als Frauen besser kennen als vor Beginn des Projekts.

Die Projektaktivitäten haben nicht nur Wirkungen in Richtung auf persönliche Veränderungen der Frauen und ihrer Familien erzielt, sondern den Status und das Ansehen von Frauen in den Nachbarschaften auf Dorf- und Gemeindeebene verbessert. Das gut ausgewogene Schulungs- und Beratungsangebot, bei dem geschäftsbezogene Kurse wie Buchführung, Kreditmanagement etc. mit sozialen Kursinhalten (z.B. Gender- und HIV- und Aids-Training; Leadership Training) kombiniert werden sowie die intensive Betreuung der Gruppen macht die besondere Qualität des Projekts aus.

Obwohl auch andere Faktoren zur Veränderung der Geschlechterverhältnisse und der Rolle der Frau beitragen, wie die Einführung einer nationalen Gender-Strategie durch die Regierung, Gesetzesänderungen in Richtung auf die Gleichstellung von Frauen etc., so hat die Projektarbeit von AFREDA in der Wahrnehmung der Zielgruppen wie außen stehender Beobachterinnen und Beobachter wichtigen Einfluss auf konkrete Verbesserungen der Lebensbedingungen der beteiligten Frauen ausgeübt.

#### **AFREDA – lernende Organisation in Sachen Gender-Gerechtigkeit**

AFREDA hat sich – u. a. angeregt durch den Partnerdialog mit „Brot für die Welt“ und den Austausch mit der regionalen Beratungsorganisation DESUNE – zu einer lernenden Organisation weiterentwickelt, die in der Lage ist, die eigene Praxis kritisch zu reflektieren und bei Bedarf zu verändern. Die institutionelle Verankerung von Gleichstellung in der eigenen Organisation, die im Laufe der Zeit stärker gewordene Ausrichtung der eigenen Projektarbeit am Postulat von Gender-Gerechtigkeit und der Projekterfolg stehen in einer wechselseitigen Beziehung zueinander. Die bei Verwirklichung von

Gender-Gerechtigkeit oft festgestellte Umsetzungslücke wird kleiner, die Glaubwürdigkeit der eigenen Organisation und des eigenen Handelns gestärkt.

AFREDA hat die Gründung eines Dachverbands der bestehenden Frauengruppen, KIWODEFU, unterstützt und will sich in Zukunft stärker auf dessen institutionelle Stärkung konzentrieren. Gezielte Fortbildung und Beratung der Vorstandsmitglieder, der Leiterinnen und Leiter der Gruppen und lokalen Berater und Beraterinnen (local advisors) sollen dazu beitragen, dass diese Organisationen nach Projektabschluss selbsttätig weiterarbeiten können. Dies wäre ein entscheidender Schritt hin zur Nachhaltigkeit der durch das Kilombero Frauenprojekt entstandenen lokalen Basisorganisationen und der durch ihre Arbeit geleisteten Beiträge zur Veränderung der Geschlechterverhältnisse in Kilombero Distrikt.

#### **Langer Atem und Ausbau der Männerarbeit auf dem Weg zur Gender-Gerechtigkeit**

AFREDA hat sowohl nach Innen, bei der Gestaltung der eigenen Organisationspraxis, wie auch nach Außen, bei der Umsetzung des Kilombero Frauenprojekts, sehr gute, ausbaufähige Ansätze für eine am Maßstab von Geschlechtergerechtigkeit orientierte Arbeit entwickelt. Auch wenn AFREDA in weiten Teilen seiner genderbezogenen Arbeit einem klassischen Ansatz von Frauenförderung folgt, wird an verschiedenen Punkten, z.B. im Rahmen des Gender- und HIV- und Aids-Trainings, der bewusste Versuch unternommen, Männer gezielt in Gender-Themen einzubeziehen und dafür zu sensibilisieren. Dieser Aspekt der Programmarbeit von AFREDA könnte in Zukunft stärker ausgebaut werden, da hier der Schlüssel für eine nachhaltige Veränderung der stark asymmetrischen und letztlich ungerechten Geschlechterverhältnisse zu liegen scheint. Denkbar wären z.B. Pilotprojekte, die sich gezielt an (junge) Männer richten, mit dem erklärten Anliegen, auch aus dieser Richtung Bewegung in eingefahrene Geschlechterverhältnisse zu bringen.

Die Entwicklung von Führungskompetenzen und Schutz der Frauen vor Diskriminierung und Gewalt

## Gender Mainstreaming | Praxis

bedarf auch in Zukunft weiterer Aufmerksamkeit und Anstrengungen. Nach Ansicht der Frauen im Kilombero Distrikt wird weitere Unterstützung sowie große Ausdauer und Entschlusskraft benötigt, um in Führungspositionen aufzusteigen und sich dort zu halten.

Gleichstellung der Geschlechter und Herstellung von Gender-Gerechtigkeit sind keine schnell und ein für allemal erreichbaren Ziele. Vielmehr ist ein starker politischer Wille und langer Atem nötig, um in diesem Bereich Fortschritte zu erzielen.

Die Vereinten Nationen haben in verschiedenen Studien zum Stand der Umsetzung der Millenniumentwicklungsziele darauf hingewiesen, dass ohne Fortschritte beim Entwicklungsziel 3, der Gleichstellung der Geschlechter, andere Entwicklungsziele ebenfalls nicht erreichbar sind. Die Veränderung der Geschlechterverhältnisse ist somit von zentraler Bedeutung für die Verwirklichung entwicklungspolitischer Ziele insgesamt. Diese Einsicht wird in der Arbeit von AFREDA und im Kilombero Frauenprojekt eindrucksvoll reflektiert. Sie verweist zugleich auf die Notwendigkeit, im Hinblick auf eine „Verflüssigung normativer Geschlechterrollen“ auch Männer stärker als bisher einzubeziehen in einen Dialog über männliches und weibliches Rollenverhalten, risikobehaftete Männlichkeitsbilder und ein partnerschaftliches Verständnis im Umgang der Geschlechter.

*Dr. Thomas Döhne*



Foto: Christof Krackhardt

## 4 ISAPSO – aktiv gegen HIV und Aids

Die äthiopische Nichtregierungsorganisation ISAPSO (Integrated Service for Aids Prevention and Support Organization/Integrierte Dienste für Aids-Prävention und Organisationsunterstützung) wurde 1997 gegründet. Das Hauptbüro befindet sich in Addis Abeba. ISAPSO setzt innovative, gender- und zielgruppengerechte Konzepte zur Prävention von Gewalt gegen Frauen und Mädchen um. Die Organisation arbeitet in den Bereichen der HIV- und Aids-Aufklärung, Vorbeugung und Pflege mit verschiedenen Zielgruppen in städtischen und ländlichen Kontexten.

Die Arbeit gliedert sich in verschiedene Projekte mit unterschiedlichen Schwerpunkten. „Brot für die Welt“ finanziert ein Projekt zur Prävention von Gewalt gegen junge Frauen und Mädchen in ausgewählten Sekundarschulen von Addis Abeba. Dieses Projekt steht im Mittelpunkt der „good practice“ Darstellung. Es soll jedoch im Kontext der gesamten Arbeit von ISAPSO betrachtet werden, sodass diese hier kurz beschrieben wird.

### Prävention geht alle an

Die Aktivitäten von ISAPSO richten sich an unterschiedliche Zielgruppen entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen nach Aufklärung, Vorbeugung oder/und Pflege. Wichtige Zielgruppen sind Fernfahrer, Fabrikarbeiter und -arbeiterinnen, Schüler und Schülerinnen, Studenten und Studentinnen, männliche und weib-

liche Jugendliche, die nicht mehr zur Schule gehen, allein stehende Frauen, Prostituierte und ehemalige Prostituierte, Männer und Frauen im reproduktiven Alter, Waisen und Pflegeeltern, Menschen, die mit HIV und Aids leben und andere bettlägerige Patientinnen und Patienten in mehreren Gemeinden sowie Polizisten und Verwaltungsangestellte.

In den Bereichen Aufklärung und Vorbeugung spielen Austausch und Lernen unter Gleichen (peer education, peer counseling) eine wichtige Rolle. In Dörfern und Gemeinden werden außerdem Versammlungen und Veranstaltungen gefördert, während derer wichtige Aspekte der HIV- und Aids-Bekämpfung besprochen werden. An den Versammlungen nehmen in der Regel Frauen und Männer teil. Es gibt jedoch auch

### Äthiopien: Eine junge Bevölkerung mit geringen Chancen

Äthiopien ist eines der bevölkerungsreichsten Länder Afrikas südlich der Sahara. 2003 betrug die Bevölkerung 70,7 Millionen mit einer jährlichen Wachstumsrate von etwa 2,8 bis 3,0 Prozent. Die Hälfte der Äthiopierinnen und Äthiopier ist jünger als 18 Jahre. Etwa 50 Prozent der Bevölkerung leben unterhalb der Armutsgrenze. Die Gesundheits- und Bildungssysteme sind unzureichend. Das hohe Bevölkerungswachstum sowie die immer häufiger auftretenden Dürrekatastrophen, die zu Missernten führen, beeinträchtigen die nationale Ernährungssicherung. Besonders Frauen und Kinder leiden an Mangel- und Unterernährung.

Versammlungen nur von Frauen oder nur von Männern. Bei muslimischen Zielgruppen ist die Trennung von Männern und Frauen die Regel.

Alleinstehende Frauen, Prostituierte und ehemalige Prostituierte sowie andere bedürftige Zielgruppen werden mit einkommensschaffenden Maßnahmen (Gartenbau, Weberei, Herstellung von Textilien, Führung einer Bäckerei und eines Restaurants) unterstützt. Um die Versorgung und Betreuung von Kranken zu gewährleisten, bildet ISAPSO Gemeindepfleger und -pflegerinnen aus, die durch professionelles Personal betreut und begleitet werden. Networking im staatlichen sowie nichtstaatlichen Bereich stellt ein weiteres wichtiges Arbeitsfeld von ISAPSO dar.

#### 4.1 Gender-Beziehungen in der Region

Die ausgeprägte patriarchalische Struktur der äthiopischen Gesellschaft bestimmt die Stellung von Männern und Frauen und ihre Beziehungen unter- und miteinander. Die untergeordnete soziale Position der Frauen ist auf dem Land besonders ausgeprägt. Die frühe Verheiratung junger Mädchen und die weibliche Genitalverstümmelung (female genital mutilation) sind noch immer weit verbreitete Praktiken. 80 Prozent aller äthiopischen Frauen und Mädchen sind beschnitten. In städtischen Gebieten ist insbesondere die Prostitution ein Problem. Aufgrund der patriarchalischen Strukturen sind Frauen und Mädchen von gewalttätigen Übergriffen, auch in der Schule, besonders betroffen. Häusliche Gewalt, Schläge und Vergewaltigung in der Ehe sind weit verbreitet.

Männer haben bessere Bildungschancen als Frauen. Die UNESCO schätzt, dass 2002 nur 33,8 Prozent der Frauen alphabetisiert waren. Bei den Männern betrug die Alphabetisierungsrate 49,2 Prozent.

Wie in vielen anderen Ländern, sind auch in Äthiopien Frauen stärker von HIV und Aids betroffen als Männer. Das Gesundheitsministerium schätzt, dass etwa 1,32 Millionen Äthiopier und Äthiopierinnen mit dem Virus infiziert sind. Täglich sterben schätzungsweise mehr

als 360 Personen an Aids. HIV und Aids sind besonders im urbanen Umfeld verbreitet. Dort beträgt die HIV-Prävalenzrate 9,1 Prozent bei Männern und 11,9 Prozent bei Frauen, während die Prävalenzrate im Landesdurchschnitt bei 3,5 Prozent liegt. In den ländlichen Gebieten ist die HIV- und Aids-Rate geringer. Dort beträgt die Prävalenzrate 1,9 Prozent, wobei 1,7 Prozent der Männer und 2,2 Prozent der Frauen betroffen sind.

Der äthiopische Staat hat sich zum Ziel gesetzt, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu erreichen. Die Position von Frauen ist durch Gesetze, welche die bestehenden Diskriminierungen abbauen, gestärkt worden. So haben Frauen inzwischen z.B. laut Gesetz den gleichen Zugang zu Land wie Männer. Auch die Frühverheiratung ist gesetzlich eingeschränkt worden. Wie die Gesetze umgesetzt werden sollen, ist jedoch häufig nicht klar.

#### 4.2 Beschreibung der „good practice“

##### Gender-Ansatz als Prozess

ISAPSO wurde als „good practice“ identifiziert, obwohl die Organisation weder über eine institutionelle Gender-Politik verfügt noch das Gender-Konzept schriftlich fixiert hat. Weiterhin findet Gender-Gerechtigkeit in Mission und Vision der Organisation keine Berücksichtigung. Auch fiel bei der Präsentation der Arbeit von ISAPSO durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen eines Besuchs bei der Organisation auf, dass in der Darstellung die Gender-Perspektive nicht deutlich genug hervorgehoben wurde. Während des Besuchs stellte sich jedoch heraus, dass sich die Organisation in einem Neuorientierungsprozess befindet, der die kompetente Umsetzung des Gender-Ansatzes zunehmend voranbringt.

Das von „Brot für die Welt“ geförderte Projekt basiert auf einer differenzierten Problemanalyse in Form von Studien, welche die Situation von Gewalt und Diskriminierung von Mädchen und Frauen in verschiedenen Sekundarschulen in Addis Abeba untersuchen.

Das Projekt richtet sich an Mädchen, Frauen, Jungen und Männer. ISAPSO sieht die Rolle beider Geschlechter bei der HIV- und Aids-Bekämpfung. Ziele, Indikatoren und Aktivitäten reflektieren Gender-Aspekte. Das wird z.B. dadurch deutlich, dass Männer sukzessive mehr einbezogen werden.

### **Innovativer Ansatz mit Breitenwirkung**

Das Sekundärschulprojekt von ISAPSO war das erste einer äthiopischen Nichtregierungsorganisation, das sich mit der Argumentation zunächst an Schülerinnen und später auch an Schüler wandte, dass selbstbewusste Frauen und Mädchen (und Männer) weniger von reproduktiven Gesundheitsproblemen, HIV und Aids und sexueller Gewalt betroffen sind als andere, die nicht über das entsprechende Selbstbewusstsein verfügen. Stärkung des Selbstbewusstseins sowie Aufklärung und Sensibilisierung zu den Themen reproduktive Gesundheit, HIV und Aids und Gewalt gegen Frauen stehen deshalb im Mittelpunkt des Projektes. Viele Nichtregierungsorganisationen in Äthiopien haben diesen innovativen Ansatz übernommen und arbeiten heute ebenfalls in Sekundarschulen. ISAPSO plant, den Ansatz in Zukunft auch in Primarschulen umzusetzen, um Jungen und Mädchen noch früher zu erreichen.

Das Projekt stellt eine wichtige Initiative im patriarchalischen äthiopischen Kontext dar. Es stellt die Förderung der reproduktiven Gesundheit sowie die HIV- und Aids-Aufklärung und -Bekämpfung in Zusammenhang mit Gender-Beziehungen und der Stärkung der Position von Frauen in Familie und Gesellschaft.

### **Gender-Ansatz in den Köpfen**

ISAPSO hat sich das Ziel gesetzt, den Gender-Ansatz sowohl innerhalb der Organisation als auch in der Projektarbeit umzusetzen und begreift diese Strategie als Gender Mainstreaming. Es existieren jedoch keine Dokumente in denen die Organisation ihre Umsetzungsstrategien festschreibt. Neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch die Zusammenarbeit im Team mit der Gender-Thematik vertraut gemacht. Das in den Köpfen verankerte Gender-Konzept, das den theoretischen

Rahmen für die Gender-Orientierung in den verschiedenen Projekten von ISAPSO bildet und von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vertreten wird, lässt sich folgendermaßen zusammenfassen:

Für ISAPSO sind HIV- und Aids-Bekämpfung, Gender-Gerechtigkeit und Frauenförderung eng miteinander verbunden. Im Verständnis von ISAPSO tragen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, der Abbau der Diskriminierung von Frauen und die Stärkung ihrer Position in Familie und Gesellschaft dazu bei, HIV und Aids und andere Gesundheitsprobleme erfolgreich zu bekämpfen.

Frauen und Mädchen müssen lernen, Selbstsicherheit zu entwickeln, sodass sie Männern selbstbewusst begegnen können. Frauenförderung, besonders durch einkommensschaffende Maßnahmen, verbessert die ökonomische Situation von Frauen. Indem Frauen über mehr Einkommen verfügen, steigt ihr Ansehen. Damit wird ihre soziale Stellung gestärkt.

Im Zusammenhang mit der HIV- und Aids- Bekämpfung bedeutet Frauenförderung durch einkommensschaffende Maßnahmen außerdem, Frauen vor der Prostitution zu bewahren. ISAPSO ist sich bewusst, dass der Gender-Ansatz nicht nur Frauen berücksichtigen darf. Vielmehr müssen Frauen und Männer in die Diskussion und die Maßnahmen zur Erzielung von Gender-Gerechtigkeit einbezogen werden, um nachhaltige Veränderungen zu erreichen.

### **Tabus brechen**

ISAPSO-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen betonen, dass Gender-Beziehungen kaum in Frage gestellt werden und Themen wie Genitalverstümmelung, Entführung und Vergewaltigung von Frauen in der äthiopischen Gesellschaft lange Zeit tabu gewesen sind. Erst im Zusammenhang mit der HIV- und Aids-Aufklärung und -Bekämpfung fand eine Enttabuisierung statt. Diese schließt jedoch den Bereich der häuslichen Gewalt nicht ein. Sie wird noch immer nicht offen thematisiert. ISAPSO bricht dieses Tabu und spricht offen über häusliche und sexuelle Gewalt.

### Selbstsicherheits-Trainings in den Schulen

In dem von „Brot für die Welt“ geförderten Projekt stehen Entwicklung und Stärkung des Selbstbewusstseins von Frauen und Mädchen im Mittelpunkt. ISAPSO hat eine Reihe von Studien durchgeführt, die deutlich machen, dass junge Mädchen und Frauen sowohl in der Schule als auch besonders im Umfeld der Schule sexuellen Übergriffen und Belästigungen ausgesetzt sind. Um junge Frauen und Mädchen aus verschiedenen Sekundarschulen davor zu schützen, erhalten diese die Möglichkeit, an Trainings teilzunehmen, die ihr Selbstbewusstsein und ihre Selbstsicherheit aufbauen und stärken. Die Erfahrung zeigt, dass selbstbewusste und selbstsichere Frauen seltener Opfer sexueller Übergriffe werden als Frauen, die Unsicherheit und Angst ausstrahlen.

### Clubs als soziale Lernorte mit Rollenmodellen

In den Schulen ist es üblich, dass sich Schülerinnen und Schüler in Clubs organisieren. Jeder Club ist einem bestimmten Themenbereich zugeordnet. So gibt es inzwischen HIV- und Aids-Clubs oder Mädchenclubs, die sich immer häufiger in Gender-Clubs verwandeln.

Am Anfang förderte ISAPSO den Zusammenschluss von Mädchen in Mädchenclubs. In den Clubs wurden Themen diskutiert, die für junge Mädchen interessant sind, z.B. Sexualität oder Beziehungen zu Jungen oder Männern. HIV- und Aids-Prävention ist auch in diesen Clubs ein wichtiges Thema.

Es stellte sich heraus, dass sich auch Jungen und junge Männer für die Themen interessierten, und es entstand die Nachfrage nach Aufnahme im Club. So verwandelten sich die Mädchen- in Gender-Clubs.

Inzwischen gibt es neben den weiblichen auch männliche „peer educators“ und „peer counselors“, die ebenfalls von ISAPSO ausgebildet werden, damit sie ihre Mitschülerinnen und -schüler in Bezug auf HIV- und Aids-Bekämpfung, Gender-Beziehungen, einschließlich häuslicher Gewalt, und Sexualität begleiten und beraten können.

Während des Besuchs einer Schule im Rahmen eines Austauschs mit ISAPSO wurde in einem Gender-Club gerade über Sexualität und den geeigneten Zeitpunkt für die Aufnahme einer Partnerschaft diskutiert. Bei einem anschließenden Gespräch mit „peer educators“ machten die Jugendlichen deutlich, dass sie außerhalb des Clubs über diese Themen nicht sprechen könnten.

In diesem Projekt wird die zunehmende Einbeziehung von Jungen und jungen Männern zur Umsetzung des Gender-Ansatzes in der Arbeit von ISAPSO besonders deutlich.

Die Entwicklung von Mädchen- zu Gender-Clubs beruht auf der Erkenntnis, die sowohl die Organisation als auch die Zielgruppe teilen, dass sich der Gender-Ansatz nicht nur an Frauen, sondern gleichermaßen an Frauen und Männer, bzw. an Jungen und Mädchen richten muss.

### HIV und Aids und schädliche traditionelle Praktiken

Nachfolgend werden einige Beispiele genannt, die aufzeigen mit welchen Schwerpunkten ISAPSO den Gender-Ansatz in anderen Projekten umsetzt, die nicht von „Brot für die Welt“ finanziert werden.

Im ländlichen Raum liegt ein Schwerpunkt der Arbeit im Zusammenhang mit der HIV- und Aids-Aufklärung auf der Bekämpfung traditioneller Praktiken, die sich nachteilig auf Frauen auswirken. Im Falle Äthiopiens handelt es sich dabei besonders um die Bekämpfung der weiblichen Genitalverstümmelung sowie der frühen Verheiratung von Mädchen. ISAPSO verbindet die Bekämpfung dieser Praktiken mit der Forderung und Förderung von Bildung für Frauen und Mädchen.

Die Bekämpfung schädlicher traditioneller Praktiken richtet sich vorwiegend an Bauern und Bäuerinnen und/oder Bevölkerungsgruppen, die von der Tierhaltung leben. Männer und Frauen erhalten die Gelegenheit in getrennten Gruppen oder gemeinsam über HIV und Aids, Genitalverstümmelung sowie die Entführung und Vergewaltigung von Frauen zu sprechen.

Gerne wird in diesem Zusammenhang die Methode der „community conversation“ angewandt. Hierbei wird in Dorfversammlungen mit Unterstützung eines Moderators bzw. einer Moderatorin offen über die genannten Themen diskutiert. Ziel der Methode ist, die verschiedenen Probleme Männern und Frauen so bewusst zu machen, dass sie diese als ihre eigenen erkennen und auch gemeinsam zu lösen versuchen.

Dieser Ansatz wird nicht nur von ISAPSO, sondern auch von vielen anderen staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen angewandt. Es kann von einer landesweiten Kampagne gegen Genitalverstümmelung und andere schädliche traditionelle Praktiken gesprochen werden, die auch durch die Regierung gefördert wird.

#### **Wirtschaftliche Stärkung von Frauen zur Vorbeugung von Prostitution**

Die wirtschaftliche Stärkung von Frauen durch einkommensschaffende Maßnahmen richtet sich an besonders einkommensschwache Frauen und Prostituierte im städtischen Raum. Prostitution ist illegal in Äthiopien, jedoch besonders in urbanen Kontexten weit verbreitet.

ISAPSO arbeitet im Bereich der HIV- und Aids-Aufklärung mit Prostituierten und ehemaligen Prostituierten in verschiedenen Stadtteilen von Addis Abeba. Auch Polizisten und Verwaltungsangestellte werden in diesem Zusammenhang in die Aufklärungsarbeit einbezogen und für die Situation der Prostituierten sensibilisiert.

Prostituierte stellen damit eine wichtige Zielgruppe von ISAPSO dar. Die Arbeit richtet sich jedoch auch an andere einkommensschwache Frauen und deren Kinder sowie an die Kinder der Prostituierten.

In Zusammenarbeit mit anderen Organisationen aus dem Bildungsbereich fördert ISAPSO den Schulbesuch und die Ausbildung der Kinder, sodass diese die Möglichkeit haben, sich zu qualifizieren und eine bessere Arbeit zu finden als ihre Mütter und Väter.

#### **Gender-Politik innerhalb der Organisation**

Es gibt keine schriftliche Gender-Politik zur Umsetzung des Gender-Ansatzes innerhalb der Organisation. Das wird von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht als Mangel empfunden.

Die Umsetzung des Gender-Ansatzes auf der institutionellen Ebene wird als weniger wichtig betrachtet als seine Berücksichtigung auf der Projektebene. Dennoch spielen Gender-Kriterien intern eine Rolle, indem ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Angestellten angestrebt wird.

Die Ausgewogenheit bezieht sich dabei nicht nur auf die Anzahl von Männern und Frauen in der Organisation insgesamt, sondern auch auf die ausgewogene Besetzung der verschiedenen Hierarchiestufen. In der Praxis stellt sich das so dar, dass von 38 Angestellten 17 weiblich sind, in der Projektkoordination arbeiten drei Frauen und zwei Männer. Der Direktionsposten ist derzeit auch von einer Frau besetzt.

Ansonsten ist die Personalpolitik an der nationalen Gesetzgebung ausgerichtet. Sie schreibt die Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz vor. Frauen haben bei der Geburt eines Kindes das Recht auf drei erwerbsarbeitsfreie Monate.

#### **4.3 Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive**

Für die Umsetzung des Gender-Ansatzes spielen sowohl das Umfeld (extern) als auch die institutionelle Situation (intern) eine Rolle. Es gibt förderliche und hemmende Faktoren, die den Erfolg der Arbeit beeinflussen. Im Fall von ISAPSO lassen sich folgende förderliche Faktoren nennen:

- Durch die Gleichstellungsgesetze des Staates ist ein Umfeld geschaffen worden, das sich positiv auf die Thematisierung von Gender-Beziehungen und die Umsetzung des Gender-Ansatzes auswirkt.

- Im Rahmen der HIV- und Aids-Aufklärung und -Bekämpfung ist es möglich geworden, Tabuthemen wie Genitalverstümmelung, Entführung und Vergewaltigung von Frauen anzusprechen. Sie sind vorher in der äthiopischen Gesellschaft noch nie thematisiert wurden.
- Das Engagement und die Vision der Direktorin von ISAPSO tragen entscheidend zur Entwicklung des Gender-Ansatzes in der Organisation bei und motivieren die Teammitglieder.
- Die bereits erzielten Erfolge wirken ebenfalls motivierend sowohl auf das Personal als auch auf die Zielgruppen.

Die folgenden Faktoren wirken sich hemmend auf eine erfolgreiche Umsetzung des Gender-Ansatzes aus:

- In der konservativen äthiopischen Gesellschaft stößt die Thematisierung der Gender-Beziehungen häufig auf Ablehnung. Trotz einiger oben erwähnter Fortschritte gibt es Bereiche, wie z.B. häusliche Gewalt, die weiterhin tabu sind.
- Es fehlen temporäre Unterkünfte sowie Beratung und Therapie für die Opfer sexueller Gewalt, sodass ihnen nur selten wirklich geholfen werden kann.
- Viele Projekte sind zu kurzfristig angelegt, um nachhaltige Veränderungen zu erzielen.

#### 4.4 Erreichte Veränderungen

In Zusammenhang mit den Aktivitäten im Rahmen des „Brot für die Welt“-Projektes können folgende Veränderungen beobachtet werden, die vorwiegend die Zielgruppe betreffen.

- Die Zahl der Schüler und Schülerinnen, die an den Aktivitäten und Bildungsveranstaltungen zum Thema HIV- und Aids-Bekämpfung teilgenommen haben, ist gestiegen. Es kann davon ausgegangen werden, dass in den Projektschulen ein hohes Maß an Bewusstsein über die HIV- und Aids-Problematik vorhanden ist.

- Die Zahl der aktiven Mitglieder in den Gender- und Anti-Aids-Clubs hat aufgrund der Aktivitäten des Projekts erheblich zugenommen. Besonders Mädchen und junge Frauen haben dadurch Zugang zu einem Forum, in dem sie sich zusammenfinden und über wichtige Themen diskutieren können. Es lässt sich beobachten, dass sich die Diskussionen der Schülerschaft über Themen wie Sexualität und Gewalt gegen Frauen intensiviert haben. In diesem Zusammenhang ist auch das Bewusstsein der Jungen und jungen Männer über die Auswirkungen der Gewalt gegen Mädchen und Frauen gestiegen. Insgesamt hat sich die Teilnahme von Jungen und jungen Männern an den vom Projekt geförderten Aktivitäten erhöht.

- Weiterhin hat das Projekt dazu beigetragen, dass eine bessere Koordination in Bezug auf die Bekämpfung von sexueller Gewalt zwischen Polizei, NGOs und Schulen entstanden ist.

- Es wurde bereits erwähnt, dass ISAPSO mit dem Schulprojekt einen innovativen Ansatz entwickelt hat, der besonders stark auf das NGO-Umfeld ausstrahlt: viele Organisationen führen heute ähnliche Projekte durch.

- Durch einkommensschaffende Maßnahmen, die sich an Frauen, besonders an Prostituierte richten, konnte deren wirtschaftliche Situation verbessert werden. Viele Frauen haben die Prostitution bereits aufgeben können.

Negative Wirkungen der Arbeit von ISAPSO lassen sich nicht feststellen. Über die Nachhaltigkeit der Wirkungen können keine abschließenden Aussagen gemacht werden. In allen Bereichen sind wichtige Prozesse angestoßen worden und die erzielten Wirkungen weisen in die richtige Richtung. Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung war es jedoch z.B. nicht möglich festzustellen, ob die Gewalt gegen Mädchen und Frauen in den vom Projekt betreuten Sekundarschulen tatsächlich zurückgegangen ist.

Ein anderes Beispiel für noch zu erzielende Nachhaltigkeit sind die Initiativen zur Erschließung von



Einkommensquellen für Frauen. Diese werden in der Regel von ISAPSO mehr oder weniger stark subventioniert. Wenn es nicht gelingt, sie unabhängig von den Subventionen zu erhalten, kann in diesem Bereich keine Nachhaltigkeit erzielt werden. Für viele Frauen würde das eine Rückkehr zur Prostitution bedeuten.

#### 4.5 Schlussfolgerungen und „lessons learned“

ISAPSO ist eine Organisation, die die Prävention und Bekämpfung von HIV und Aids erfolgreich mit der Integration des Gender-Ansatzes sowohl in der Projektarbeit als auch in der Organisation verbindet. Trotz aller erwähnter Schwächen kann in diesem Zusammenhang von der Umsetzung des Gender Mainstreaming gesprochen werden.

Folgende „lessons learned“ lassen sich aus der Arbeit von ISAPSO ableiten:

- Die erfolgreiche Umsetzung des Gender-Ansatzes kann auch ohne Berücksichtigung der Gender-Perspektive in Vision und Mission der Organisation und ohne schriftlich definierte institutionelle Gender-Politik erfolgen. In solchen Fällen ist die Umsetzung jedoch häufig von Personen abhängig, denen Gender-Gerechtigkeit ein besonderes Anliegen ist. Mittelfristig ist eine schriftlich festgelegte institutionelle Verankerung genau so notwendig wie die gezielte Fortbildung des Personals.
- Selbst gender-sensiblen Organisationen gelingt es häufig nicht, den Gender-Ansatz in der Arbeit explizit nach außen sichtbar zu machen. Strategische Informationen werden in solchen Fällen nicht genutzt und können anderen interessierten Personen oder Organisationen dadurch auch nicht zur Verfügung gestellt werden.
- Die Kombination von Frauenförderung und Gender-Ansatz ist sinnvoll. Im Rahmen der Frauenförderung werden Frauen, häufig besonders wirtschaftlich, gestärkt während Frauen und Männer mit Hilfe des Gender-Ansatzes motiviert und unterstützt werden,

Gender-Diskriminierung zu erkennen und sich für mehr Gender-Gerechtigkeit einzusetzen.

- Der Gender-Ansatz wird noch häufig als ein an Frauen gerichteter Ansatz missverstanden. In der Regel zeigt die Praxis jedoch nach einigen Erfahrungen, dass Männer in die Gender-Arbeit eingeschlossen werden müssen, wenn nachhaltige Veränderungen der Gender-Beziehungen erreicht werden sollen.

*Carsta Neuenroth*



Foto: Christoph Püschner

## 5 COMINSUD – Demokratieförderung durch Empowerment von Frauen

Das „Demokratie- und Empowerment-Projekt“ für Frauen setzt sich dafür ein, in der Nordwest Provinz von Kamerun günstige Voraussetzungen für eine gerechte und ausgewogene Teilhabe von Frauen und der marginalisierten ländlichen Bevölkerung an Macht und Entscheidungen zu schaffen. Gender-Analyse und -Politik sowie umfassende Bildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für die Bevölkerung sind die Mittel dazu. Das Projekt will zur Armutsbekämpfung beitragen sowie gute Regierungsführung auf allen Ebenen der kamerunischen Gesellschaft fördern. Dabei sollen die Machtbeziehungen und Strukturen verändert werden, die zur Diskriminierung und Unterdrückung von Frauen und der marginalisierten Bevölkerung beitragen.

Das Projekt wird von COMINSUD (Community Initiative for Sustainable Development), der Gemeindeinitiative für Nachhaltige Entwicklung, umgesetzt. Bei der Umsetzung arbeitet COMINSUD als Partner von „Brot für die Welt“ eng mit zwei Organisationen der Presbyterianischen Kirche Kameruns zusammen: dem Dekade Motivationsprogramm und dem Mankon Kirchenzentrum.

### COMINSUD: Nachhaltige Entwicklung mit Geschlechtergerechtigkeit

COMINSUD wurde im Januar 1996 als lokale Entwicklungsorganisation von fünf Universitätsabsolventen ge-

gründet, die auf sinnvolle Weise zum Wohlergehen und Fortschritt der Menschen durch Reflexion, Dialog und Partizipation beitragen wollten. Die Philosophie von COMINSUD wurde insbesondere von der Agenda 21 geprägt, die 1992 aus dem Rio-Prozess hervorgegangen ist, und dem Konzept der Selbstbestimmung als wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung. So hat sich die Organisation zum Ziel gesetzt, eine nachhaltige Entwicklung durch gute Regierungsführung und Partnerschaft zu fördern. Weiterhin wird die Arbeit von COMINSUD durch folgende Ziele bestimmt:

#### Kamerun: Ernährungsunsicherheit betrifft besonders Frauen und Kinder

Kamerun ist ein Vielvölkerstaat mit 16,3 Millionen Einwohnern. Es ist das wirtschaftlich stärkste Land der zentralafrikanischen Regionalorganisation CEMAC und erwirtschaftet 50 Prozent des Bruttoinlandsprodukts der Region. Trotzdem sind die sozioökonomischen Probleme gravierend. Etwa die Hälfte der Bevölkerung lebt unterhalb der Armutsgrenze. Obwohl die Ernährungssituation in Kamerun besser ist als in den Nachbarstaaten, sind besonders Frauen und Kinder häufig unterernährt. Außerdem führt eine schlechte Gesundheitsversorgung zu einer hohen Mütter- und Säuglingssterblichkeit. HIV und Aids bedrohen die Gesundheit der Bevölkerung in hohem Maße. Die Infektionsrate liegt bei 12,8 Prozent. Vor allem in ländlichen Gebieten ist die Infrastruktur mangelhaft. Wasser- und Stromversorgung stagnieren und der Zustand der Straßen hat sich verschlechtert.

- Schaffung eines Forums zum Austausch von Wissen, Kenntnissen und Informationen über aktuelle Entwicklungsfragen und zur Erarbeitung lokaler Handlungsstrategien;
- Befähigung zur und Förderung der Organisations- und Handlungsfähigkeit von Gemeinden, Gruppen und Personen;
- Förderung von institutioneller Zusammenarbeit und Netzwerken.

Die Arbeit von COMINSUD wird durch drei Gremien bestimmt:

- Der Generalversammlung, die aus 15 Mitgliedern besteht. Sie ist für die Erarbeitung von Policies, Planungen und Berichten verantwortlich und wählt die Mitglieder des Management Board.
- Dem Management Board, bestehend aus sieben Mitgliedern. Das Gremium wird durch eine Vorsitzende geleitet und ist für die regelmäßige Überprüfung der Planungen und Aktivitäten verantwortlich sowie für die interne Kontrolle und Supervision.
- Der Koordinationseinheit, der fünf Frauen und vier Männer angehören. Sie ist für die Durchführung der Programme zuständig.

COMINSUD ist eine multidisziplinäre Organisation, die sowohl im Ressourcenmanagement (Nachhaltige Landwirtschaft, Umwelterziehung) als auch im Bereich der Förderung von guter Regierungsführung, Menschenrechten und Demokratie tätig ist. Die Einsätze für Geschlechtergerechtigkeit und für HIV- und Aids-Bekämpfung werden als Querschnittsaufgaben definiert.

Weiterhin erstellt COMINSUD Situationsanalysen, führt Bildungs- und Bewusstseinsbildungsmaßnahmen durch, unterstützt den Aufbau von institutionellen Kapazitäten und führt Projekt-Monitoring durch. Letzteres liefert Informationen, die für Lobby und Advocacy genutzt werden können.

## 5.1 Gender-Beziehungen in der Region

Die Nordwest Provinz ist eine von zehn Provinzen Kameruns. 1953 lebten 429.100 Menschen dort. 1998 wurde die Bevölkerung auf 1.789.164 geschätzt, 2010 soll sie auf zwei Millionen ansteigen. Ursprung und Herkunft der Bevölkerung lässt sich auf drei ethnische Gruppen (Tikaris, Widikums, Fulanis) und 30 Stämme zurückführen. Die Provinz ist in sieben administrative Divisionen unterteilt, die ihrerseits 34 Sub-Divisionen bilden.

Die Führer von Dörfern und Gemeinden, Fons und Ardos genannt, bilden starke administrative und politische Einheiten, die darauf Wert legen, dass der Respekt der Bevölkerung für die lokalen Traditionen gewahrt bleibt. Die Provinz hat eine Gesellschaft, die durch die Koexistenz sowohl moderner als auch traditioneller Strukturen und Glaubenssysteme charakterisiert wird.

Die lokalen Sitten und Traditionen sind noch sehr stark in der Bevölkerung verankert. Einige ihrer Elemente bewirken, dass Frauen in vielen Bereichen des Lebens benachteiligt und diskriminiert werden.

Die Dörfer der Provinz sind patriarchal geprägt. Männer dominieren alle Aspekte des öffentlichen Lebens und haben auch im häuslichen Umfeld einen beherrschenden Einfluss. Frauen tragen die schwere Last eines Systems, das sie diskriminiert und ihre Rechte maßgeblich verletzt. Die Situation wird durch die hohe Analphabetinnenrate noch verstärkt.

Frauen sind verschiedenen Formen der Gewalt und Ausbeutung ausgesetzt. Weibliche Genitalverstümmelung ist weit verbreitet und behindert die Entwicklung der Mädchen. Da Frauen keinen Zugang zu Information und Bildung haben, sind sie sich ihrer Rechte nicht bewusst. Viele akzeptieren ihr Schicksal und leben in dem Glauben, dass der Mann der Frau unter allen Umständen überlegen ist und dass die Frau Eigentum des Mannes ist.

Der kamerunische Fortschrittsbericht über die Millenniumsziele (2003) berichtet, dass 52,5 Prozent der Be-

völkerung der Provinz unter der Armutsgrenze leben. Landesweit sank das Armutsniveau von 50,5 Prozent im Jahr 1996 auf aktuelle 40,2 Prozent.

Die Nordwest Provinz ist die zweitärmste der zehn Provinzen des Landes. Sie ist schwer betroffen von HIV und Aids. Die Prävalenzrate von 8,5 Prozent (11,5 Prozent für Frauen) ist die höchste im Land. Laut dem Health and Demographic Survey von 2004 beträgt sie landesweit 5,5 Prozent.

## 5.2 Beschreibung der „good practice“

Das Projekt will zur Armutsbekämpfung und Förderung guter Regierungsführung beitragen, indem Machtbeziehungen und -strukturen verändert werden, welche zur Diskriminierung und Unterdrückung von Frauen und der marginalisierten Bevölkerung beitragen.

Ziel ist es, günstige Voraussetzungen für eine gerechte und ausgewogene Teilhabe von Frauen und der marginalisierten ländlichen Bevölkerung an Macht und Entscheidungen in 15 der Sub-Divisionen der sieben Divisionen der Nordwest Provinz zu schaffen. Das Projekt will die Interessen von Frauen in Bezug auf kulturelle Normen und institutionelle Praktiken und Politiken ansprechen. Frauen sollen die Möglichkeit bekommen, sich Kenntnisse und Wissen zu Themen wie Regierungsführung, Menschenrechten und Demokratie anzueignen.

Viele tausend Menschen sind mit Bildungsmaßnahmen, die von dazu ausgebildeten Gemeindemitgliedern (Multiplikatoren und Multiplikatorinnen) der religiösen Institutionen durchgeführt wurden, angesprochen und sensibilisiert worden.

Ein Handbuch zum politischen Empowerment versorgte sie zusätzlich mit Informationen, die dazu beitragen, dass sich Ansichten und Verhaltensweisen ändern. Der Erfolg der Maßnahmen hat die Projektkoordination bewogen, weitere Aktivitäten durchzuführen, welche die durch das Projekt geförderten Werte und Anliegen stärken.

Erfolgreiche Maßnahmen waren unter anderem:

- Während der vergangenen vier Jahre spielte das Projekt eine führende Rolle bei den Feiern und Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag. Mitarbeitende organisierten Pressekonferenzen und Podiumsdiskussionen sowie Demonstrationen. Über 25.000 Flyer zu verschiedenen frauenrelevanten Themen wurden an Frauengruppen verteilt.

- Die Erfahrungen des Projekts werden in anderen Regionen genutzt. In der Südwest Provinz wird inzwischen ein ähnliches Projekt durchgeführt, das „Bildungs- und Empowerment-Projekt“ für Frauen. Im frankophonen Teil des Landes wurden das Projektkonzept und die Methoden 35 Organisationen vorgestellt. 500 Kopien der französischen Übersetzung des Handbuchs zum politischen Empowerment wurden in diesem Zusammenhang an sie verteilt.

- Das Projekt beteiligte sich außerdem an der Beobachtung der Wahlen, als Maßnahme zur Stärkung der politischen Teilhabe der lokalen Bevölkerung.

### Entscheidungsträger als Agenten des Wandels

Das Projekt setzt bei der Sensibilisierung religiöser, politischer und traditioneller Schlüsselinstitutionen der Gesellschaft an. Es wendet sich an Entscheidungsträger, die aufgefordert werden, die Geschlechterbeziehungen in der Gemeinde oder Institution zu überdenken.

Das Projekt greift Grundwerte der religiösen, traditionellen und politischen Institutionen auf und thematisiert die Geschlechterbeziehungen in diesem Kontext. Diskussionen und Reflexionen über Themen wie Partizipation, Anerkennung anderer, Entscheidungsfindung, Führung, Gewalt, Menschenrechte, Armut sowie HIV und Aids wecken das Interesse aller, unabhängig von der jeweiligen ethnischen, religiösen oder politischen Zugehörigkeit.

Auf diese Weise wird auch Offenheit für Gender-Themen geweckt. Damit sollen die institutionellen Werte, Praktiken und Normen verändert werden, die



### Öffentlichkeitsarbeit und Lobby

Podiumsdiskussionen, Radioberichte, Reklametafeln und Spruchbänder sowie die Verteilung von Broschüren haben sich als erfolgreiche Maßnahmen der Bewusstseinsbildung erwiesen, besonders in Zusammenhang mit dem Tag der Vereinten Nationen für Frauenrechte und Weltfrieden.

Auf Provinzebene hat bereits ein Reflektions- und Advocacy-Workshop zu den Themen „Frauen in Führungspositionen“ und „Durchsetzung politischer und ziviler Rechte“ stattgefunden. 60 Führungskräfte traditioneller, politischer und religiöser Institutionen nahmen an der Veranstaltung teil. Die Workshopergebnisse sind in das Handbuch über politisches Empowerment an der Basis eingeflossen, das von CONIMSUD erarbeitet wurde. 1.700 Kopien des Handbuchs sind gedruckt und an Promotoren und Promotorinnen, Animateure und Animatorinnen sowie andere Personen verteilt worden, die sich für Geschlechterfragen interessieren. Das Handbuch fördert Reflexion, Diskussion und das Verständnis für konzeptionelle Fragen.

### 5.3 Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive

Die durch das Projekt angesprochenen Themen sind relevant und aktuell, weil sie das tägliche (Über)Leben der Menschen sowohl auf der individuellen als auch auf der Gemeinschaftsebene betreffen. In einer Situation, in der Menschen keine Stimme haben, jedoch unter Gewalt, Krankheit, Armut und Entbehrungen sowie Menschenrechtsverletzungen, Unterdrückung und Diskriminierung leiden, ist Bewusstseinsbildung die Grundlage für Veränderungen.

Die Koordination und Verwaltung des Projekts durch COMINSUD beruht auf einem funktionierenden System von Planung, Controlling, Umsetzung, Evaluierung und Berichterstattung. Eine strategische Planung, welche die Vision der Organisation widerspiegelt, dient als Rahmen für die Entwicklung des Projekts.

Das Management Board der Organisation sowie die Steuergruppe des Projekts und die Mitarbeitenden sind sehr engagiert, wenn es darum geht, Ansätze, Strategien und Instrumente zu entwickeln. Viele Beteiligte engagieren sich auch in ihrer Freizeit, um das Projekt voranzubringen. COMINSUD stellt Büros, Ausrüstung und andere Materialien zur reibungslosen Durchführung des Projekts zur Verfügung.

Die aktive Teilnahme von Institutionen der Presbyterianischen Kirche Kameruns am Projektgeschehen spielt eine wichtige Rolle bei der Mobilisierung der Gemeinden und der Organisation ökumenischer und interreligiöser Initiativen.

Promotoren und Promotorinnen sowie Animateure und Animatorinnen verbreiten systematisch wichtige Informationen unter der Bevölkerung und moderieren den Wandel. Mit Hilfe des Handbuchs und von Berichtsformaten erreichen sie Tausende von Gemeindegliedern, besonders in Gebetsgruppen. Sie werden in Einzelfällen auch als Ratgeber oder Ratgeberin tätig. Außerdem stehen sie zur Verfügung, wenn Teilnehmende von Reflektionsveranstaltungen weiteren Gesprächsbedarf haben. Einige von ihnen sind bei der Vorbereitung der Gender-Analysen in den Dörfern behilflich, indem sie den Dorfautoritäten deren Bedeutung und Vorteile erklären.

Zahlreiche weitere kirchliche sowie staatliche Institutionen sind aktiv an der Durchführung des Projekts beteiligt. Sie geben Anregungen und unterstützen das Projekt durch Informationsaustausch, der Bereitstellung von Ressource-Personen und Tagungsstätten. Nichtregierungsorganisationen wie die Mbororo Social and Cultural Development Association (MBOSCUDA) ermöglichen den Zugang zur muslimischen Gemeinde, einer ihrer Kultur sehr verpflichteten, marginalisierten Minderheit.

„Brot für die Welt“ stellt die Finanzierung für das Projekt zur Verfügung und fördert die Organisationsentwicklung und den Aufbau von institutionellen Kapazitäten. Außerdem unterstützt das Hilfswerk den Erfahrungsaustausch mit anderen Organisationen und die Durch-

führung externer Evaluierungen. SIRDEP, das Funktionstransferbüro in Kamerun, sorgt für technische Beratung, Informationsaustausch sowie Unterstützung beim Aufbau der institutionellen Kapazitäten und des halbjährigen Aktivitäten-Monitoring.

Folgende Faktoren wirken sich hemmend auf die Umsetzung des Gender-Ansatzes aus:

- Kulturell verankerte traditionelle Praktiken verhindern nach wie vor das Empowerment von Frauen. Zusätzlich schränkt fehlendes Verständnis für die Bedeutung der Geschlechterpolitik die Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen in manchen Institutionen ein. Häufig fehlt es noch an Offenheit in Bezug auf Geschlechterfragen.
- Eine Reihe von Personen steht dem Projekt aufgrund von schlechten Erfahrungen mit anderen Projekten misstrauisch gegenüber. Manche überwiegend kurzfristig angelegten Projekte hatten keine positiven Wirkungen auf das Leben der Menschen. Es sind Fälle bekannt, in denen die Menschen von Nichtregierungsorganisationen betrogen und ausgenutzt wurden, so dass eine tiefe Skepsis in Bezug auf Projekte entstanden ist. In anderen Fällen haben Nichtregierungsorganisationen die Teilnahme der Bevölkerung durch finanzielle Anreize erreicht.
- Im Fall von COMINSUD sind Promotoren und Promotorinnen Freiwillige, werden jedoch manchmal fälschlicherweise für bezahltes Projektpersonal gehalten. Diese Annahme bewirkt, dass manche Dorfbewohnerinnen und Dorfbewohner Bezahlung für ihre Teilnahme am Projekt erwarten.
- In einigen Fällen mindert das Fehlen von Anreizen, Ressourcen und Transportmöglichkeiten zu abgelegenen Gruppen und Gemeinden das Engagement der freiwilligen Promotoren und Promotorinnen. Es hängt also häufig vom guten Willen und der Überzeugungskraft der Freiwilligen ab, ob die notwendigen Aktivitäten durchgeführt werden. Das führt dazu, dass Veränderungen nur langsam sichtbar werden, wobei große Gebiete und tausende von Menschen noch nicht erreicht werden konnten.
- In diesem Zusammenhang werden die spezifischen Schwierigkeiten deutlich, die auftreten, wenn ein Projekt vorwiegend auf soziale und weniger auf wirtschaftliche Veränderungen abzielt.
- Die verschiedenen am Projekt beteiligten Akteure haben kein gemeinsames Demokratie- und Empowerment-Verständnis. Christliche und muslimische sowie traditionelle Institutionen und politische Parteien interpretieren diese Konzepte entsprechend der Ideologien und Interessen, die sie vertreten.
- Manche Promotoren und Promotorinnen werden nicht ernst genommen, weil sie für Politiker oder Politikerinnen gehalten werden. Alles was sie sagen, wird sofort mit ihren angeblichen politischen Interessen in Verbindung gebracht. So wurde die Initiative von Animatoren und Animatorinnen, die lokale Bevölkerung zur Registrierung und zum Wählen zu motivieren, als Versuch interpretiert, Parteimitglieder zu werben.
- Die Rolle der Freiwilligen wird häufig missverstanden. So wurde ein Promotor von ehemaligen Gemeinderatsmitgliedern bedroht. Diese sahen ihre Position gefährdet, weil der Promotor Jugendliche und Frauen ermutigt hatte, für die nächsten Kommunal- und Parlamentswahlen zu kandidieren. Dabei wollte der Promotor nur das von der Regierung formulierte Ziel, 30 Prozent Frauen als Kandidatinnen aufzustellen, unterstützen.
- Es kommt vor, dass die Freiwilligen ihre Arbeit aufgeben, manchmal, weil sie ihr Dorf verlassen. Die Multiplikatoren und Multiplikatorinnen stellen eine wichtige Ressource für das Projekt und die Gemeinden dar. Wenn eine Person ausfällt, entsteht eine Lücke.

## 5.4 Erreichte Veränderungen

Das Projekt verbreitet ein ganzheitliches Entwicklungsverständnis mit Fokus auf Frauen und andere marginalisierten Personen. Ein gut entwickeltes PME-System und regelmäßige Feldbesuche sorgen dafür, dass die

Projektumsetzung den Bedürfnissen an der Basis entspricht und die Projektziele erreicht werden.

### **Veränderungen für Männer und Frauen**

Auf individueller Ebene hat das Projekt dazu beigetragen, das Selbstbewusstsein von Frauen zu stärken. Die vom Projekt erreichten Frauen sind sich ihrer gesellschaftlichen Bedeutung bewusster geworden. Mehr Frauen als zuvor sind inzwischen bereit, Führungspositionen zu übernehmen und daran interessiert, sich aktiv an politischen und öffentlichen Aktivitäten zu beteiligen.

Der Empowerment-Prozess hat zahlreiche Frauen ermutigt, Initiativen zu ergreifen, die darauf abzielen, Einkommen zu erwirtschaften und zu verwalten, um ihre Familien zu unterstützen. Das erlaubt ihnen gleichzeitig, Entscheidungen in der Familie zu fällen.

Die veränderte Situation hat zu einem Rückgang der häuslichen Gewalt geführt. Männer sind viel eher bereit, Frauen als Partnerinnen zu akzeptieren als vorher. Sie erkennen an, dass Frauen wertvolle Beiträge zur Entwicklung der Gesellschaft auf allen Ebenen leisten.

Die Personen, die mit dem Projekt in Kontakt gekommen sind, wissen, dass sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene Instrumente und Mechanismen existieren, welche die Rechte und die Freiheit eines jeden Menschen garantieren. Sie sind in der Lage, traditionelle Praktiken, die Menschenrechte verletzen, zu identifizieren. Einige Frauen haben die Instrumente und Mechanismen genutzt, um ihre Rechte durchzusetzen, besonders um ihren Besitz und persönliche Freiheit nach dem Tod ihrer Ehemänner zu sichern.

### **Bewusstseinsbildung über Frauenrechte: Lernen und Austausch in allen Lebensbereichen**

Die Bewusstseinsbildung über Menschenrechte hat entscheidend zum Rückgang physischer, psychologischer und emotioneller Gewalt in den Haushalten im Projektgebiet beigetragen. Frauen sind selbstsicherer geworden, und Männer bemühen sich, die Rechte der Frauen nicht zu verletzen.

Das COMINSUD Handbuch über politisches Empowerment an der Basis, das von den Promotorinnen und Promotoren und Animatoren und Animatorinnen zur Bewusstseinsbildung genutzt wird, verfolgt einen ganzheitlichen, alle einschließenden Ansatz, der Lernen und Austausch ermöglicht und Veränderungen in vielen Lebensbereichen fördert.

Einige Männer haben ihren Besitz inzwischen mit ihren weiblichen Familienmitgliedern geteilt. Andere setzen sich entschieden für Bildung von Frauen und gegen Zwangsheirat ein. Es gibt sogar Männer, die einige reproduktive Aufgaben übernommen haben.

Durch das Projekt sind sich viele traditionelle Führer und Gemeindemitglieder der Bedeutung der Gender-Analyse bewusst geworden. Sie können die existierenden Geschlechterbeziehungen analysieren und ihre negativen Auswirkungen auf Frauen, Kinder, Familien sowie Dörfer und Gemeinden erkennen. Das hat sie motiviert, Politiken und Initiativen zum Empowerment von Frauen zu entwickeln und demokratischere Gemeinschaften aufzubauen.

COMINSUD setzt Gender Mainstreaming um. Die Berücksichtigung der Gender-Perspektive ist ein selbstverständlicher Teil der Arbeit, der nicht als von außen aufgedrückt empfunden wird. Die Mitarbeitenden von COMINSUD besitzen ausreichende Kenntnisse und Fähigkeiten, um Prozesse und Reflexionen über Gender-Fragen zu leiten und zu begleiten. Die Geschlechterbeziehungen werden in Zusammenhang mit Themen wie Demokratie und HIV- und Aids-Bekämpfung angesprochen. COMINSUD setzt sich für die Zusammenarbeit zwischen Organisationen ein. Dadurch wird ein umfassendes Netzwerk für gemeinsames Lernen und Austausch geschaffen.

Der Ansatz von COMINSUD hat das Interesse anderer Organisationen geweckt. Diese suchen die Unterstützung der Organisation in Bereichen wie Kommunikation, gute Regierungsführung, Partizipation und Organisation. COMINSUD wird auch eingeladen, um Aus- und Fortbildungsveranstaltungen durchzuführen. Verschiedene Personen, die die Arbeit der



Multiplikatoren und Multiplikatorinnen sowie die Veränderungen in den Gemeinden beobachtet haben, haben sich organisiert, um als Animateure ausgebildet zu werden.

COMINSUD und die Presbyterianische Kirche haben zwei weitere Projekte im anglophonen Teil Kameruns begonnen: das „Demokratie- und Frauen-Empowerment-Projekt“ in der Nordwest Provinz und das „Frauenbildungs- und Empowerment-Projekt“ in der Südwest Provinz. Beide Projekte haben politisches Empowerment und die Teilhabe von Frauen in Macht- und Entscheidungsstrukturen gefördert. Auch in diesen Projekten war das Engagement von über 1.000 freiwilligen Multiplikatoren und Multiplikatorinnen entscheidend, welche die Bewusstseinsbildungsprozesse über Gender, Partizipation, Führung, Menschenrechte, Politik und Demokratie ermöglichten. Die positiven Erfahrungen dieser Projekte ermutigten COMINSUD, sie auch im frankophonen Teil des Landes bekannt zu machen. Auf diese Weise wird das Vorhaben gestärkt, eine wahrhaft demokratische Kultur in Kamerun zu schaffen, die Frauen und andere marginalisierte Gruppen einschließt.

### 5.5 Schlussfolgerungen und „lessons learned“

Bewusstseinsbildung und der Aufbau von institutionellen Kapazitäten sind notwendige Maßnahmen, um Menschen zu befähigen, Veränderungen des Umfelds zu verstehen und sich an sie anzupassen. Dadurch werden mögliche Konflikte, die durch neu gewonnene Freiheiten entstehen können, reduziert oder sogar verhindert.

Das Projekt hat die ökonomischen Bedürfnisse von Frauen in den Blick genommen und sie motiviert, einkommenschaffende Aktivitäten aufzunehmen. Das Empowerment von Frauen hat zur Armutsbekämpfung und zum Wohlbefinden der Familie sowie zur Verbesserung des Lebensstandards beigetragen.

Männer, Frauen und Kinder sowie die gesamte Gesellschaft profitieren davon, wenn Ungleichheiten in

der Beziehung der Geschlechter reduziert werden und Männer und Frauen partnerschaftlich agieren. Geschlechterbeziehungen, besonders in traditionellen Institutionen, können nicht von innen heraus verändert werden. Sowohl fachliche als auch finanzielle Unterstützung sind notwendig, um eine Institution zu befähigen, sich kritisch mit sich selbst auseinanderzusetzen und einen Weg der Veränderung zu bestimmen.

Soziale Veränderungen sind möglich, wenn sie wirklich gewünscht werden. Angemessene Ansätze zu ihrer Förderung sind notwendig. Das Projekt hat verdeutlicht, dass wichtige Themen mit den richtigen Leuten zur richtigen Zeit angesprochen werden müssen. So war es möglich, eine Atmosphäre der Offenheit zu erzeugen. Männer haben bewiesen, dass sie bereit sind, Macht zu teilen, neue Rollen in Familie und Gesellschaft zu übernehmen und Frauen mit mehr Respekt zu begegnen. Image und Anerkennung von COMINSUD sind sowohl auf der lokalen als auch der regionalen und nationalen Ebene gewachsen. Der Grund dafür liegt in dem pro-aktiven Ansatz der Organisation zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, Demokratie und Menschenrechten.

Das Projekt hat zu Veränderungen in der Gesellschaft beigetragen. Diese entwickeln sich Schritt für Schritt und mit unterschiedlicher Geschwindigkeit in den verschiedenen Organisationen. Das Projektkonzept ist klar. Alle Akteure können sich leicht mit ihm identifizieren und mit ihm arbeiten. Die Zusammenarbeit zwischen COMINSUD und der Presbyterianischen Kirche hat dazu geführt, dass Gender-Fragen in verschiedenen Institutionen thematisiert werden. Auch die Teilnahme der Baptisten ist sehr ermutigend, ebenso wie die anderer Kirchen. Die Muslimgemeinde nimmt ebenfalls aktiv am Projekt teil.

Die Beteiligung der Führungsebenen der politischen Parteien ist bisher noch gering. Es bestehen jedoch viel versprechende Gelegenheiten, weitere Aktivitäten auf der Ebene der Gemeindräte und Sub-Divisionen durchzuführen.

*Fon Nsoh*



Foto: Heide Trommer

## 6 SAMVADA – Dialog und Begegnung gegen Ausgrenzung

*„Wenn du die Welt ändern möchtest, arbeite mit der Jugend“*

Dies ist das Motto der Organisation SAMVADA, die 1992 in Bangalore, der boomenden Hauptstadt des südindischen Bundesstaates Karnataka, gegründet wurde. Bangalore hat sich in den vergangenen 20 Jahren zu einer florierenden Industriestadt mit einer global agierenden Wirtschaft entwickelt, die sowohl Akademikerinnen und Akademiker als auch ungelernete Arbeitskräfte aus den ärmeren Regionen Indiens anzieht.

Doch auch in den glitzernden modernen Industriemetropolen Indiens wie Bangalore sind die sozialen Auswirkungen des offiziell abgeschafften Kastensystems noch überall präsent. Die meisten Lebenswege sind gemäß der strengen Hierarchie der indischen Gesellschaft durch Geburt vorgezeichnet. Ein alltägliches Miteinander von Menschen aus verschiedenen Kasten und Schichten und zwischen Männern und Frauen ist kaum möglich. Strikte Geschlechterrollen benachteiligen insbesondere Mädchen und Frauen.

Ziel der beiden Gründerinnen von SAMVADA ist, die Begegnung zwischen Jugendlichen aus unterschiedlichen Kasten, sozialen Schichten und Religionen zu ermöglichen, benachteiligte Jugendliche auf ein selbstbestimmtes Leben vorzubereiten und die gläserne Wand zwischen den Kasten, zwischen Arm und Reich, zwi-

schen Männern und Frauen zu überwinden. Das tamilische Wort SAMVADA bedeutet „Dialog“ und spiegelt den Ansatz der Organisation wider.

SAMVADA ist in der über zehnjährigen Kooperation mit „Brot für die Welt“ durch einmalige und innovative Projekte, unkonventionelle, gleichwohl theoretisch und praktisch fundierte Ansätze und eine durchweg partizipative Herangehensweise aufgefallen. Dies und die Erfolge bei der Überwindung von Klassen-, Kasten- und Geschlechterschranken sowie die offenen Berichte über Probleme, wenn Maßnahmen nicht wie erwartet umgesetzt werden können, waren Gründe, SAMVADA als „good practice“ vorzuschlagen.

### Indien: Wirtschaftswachstum und Armut

Indien ist mit mehr als 1,1 Milliarden Einwohnern das nach China bevölkerungsreichste Land der Erde und ein Vielvölkerstaat. In einigen Wirtschaftszweigen wie der Informationstechnologie, dem Dienstleistungssektor oder der Forschung (z.B. Biotechnologie) ist Indien weltweit führend. 2006 wuchs die Wirtschaft um 9 Prozent. Trotzdem liegt die Zahl der unterhalb der Armutsgrenze lebenden Inder und Inderinnen bei etwa 300 Millionen, d.h. dass über ein Viertel der Bevölkerung vom Wirtschaftswachstum nicht profitiert. Mangelnde Bildungschancen, unzureichende Gesundheitsversorgung sowie fehlende Infrastruktur (Straßen, Elektrizität, Wasser), besonders in ländlichen Gebieten, in denen noch über zwei Drittel der Bevölkerung leben, sind Gründe dafür.

## 6.1 Gender-Beziehungen in der Region

Trotz aller internen Probleme erweist sich Indien als stabile Demokratie. Die Regierung strebt die Erreichung der Millenniumsziele an und schafft Bedingungen zur Überwindung von Geschlechterschranken. Die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen steht national und regional auf der politischen Agenda. Dennoch müssen zur tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Mädchen im gesamten Land wie auch im Bundesstaat Karnataka viele Hürden beseitigt werden. Zwar lassen sich Geschlechterverhältnisse in der widerspruchsvollen indischen Gesellschaft nur schwer einheitlich darstellen, doch es gibt zentrale Merkmale:

1. Fragen der Klasse, der Kaste und des Geschlechts sind auf das Engste miteinander verwoben und können nicht losgelöst voneinander diskutiert werden.
2. Frauen haben in jeder Klasse, jeder Kaste und jeder Religion weniger Entfaltungsmöglichkeiten als Männer.
3. Geschlechterbezogene Menschenrechtsverletzungen an Frauen sind an der Tagesordnung.

### Tradition prägt Geschlechterbeziehungen

Auch wenn der indische Lehrplan Sexualerziehung vorsieht, sind Fragen der Sexualität, Familienplanung, HIV und Aids und Homosexualität weitgehend tabu. Freundschaftliche Begegnungen zwischen Männern und Frauen gibt es noch weniger als Kontakte zwischen den Klassen und Kasten.

Junge Frauen aus der Mittelschicht müssen die Ehre der Familie hoch halten, nett, schön und freundlich sein und vor allem nach außen das Bild der wohlgefälligen Tochter abgeben. Der Druck, die Erwartungen der Familie zu erfüllen, ist für jede Frau immens hoch. Sie unterliegt ständiger Kontrolle von Familie und Gesellschaft und hat wenige Freiräume zur Entfaltung einer eigenen Identität.

Aber nicht nur Frauen sind in diesen über Generationen verfestigten Traditionen gefangen. Auf jungen Männern

lastet ein sehr hoher Erwartungsdruck im Blick auf die Versorgung der Großfamilie und des Arrangements der Ehen ihrer unverheirateten Schwestern.

### Arrangierte Ehen

Das System der arrangierten Ehen durchzieht alle Religionen und Kasten. Das durchschnittliche Heiratsalter lag im Jahr 2005 für Frauen bei 20, für Männer bei 25 Jahren.

Der Leiter einer angesehenen Partnerorganisation von „Brot für die Welt“ meidet inzwischen den sonntäglichen Gottesdienst, weil die gut ausgebildete 28-jährige Tochter noch nicht verheiratet ist und die Gemeinde dies zunehmend abfällig kommentiert. Ein 48-jähriger, seit zwölf Jahren verheirateter Mitarbeiter von SAMVADA und stolzer Vater zweier Söhne gibt an, bis zur arrangierten Ehe keine freundschaftlichen oder gar intimen Kontakte mit Frauen gehabt zu haben.

### Sexuelle Gewalt, Abtreibung weiblicher Föten und Mitgiftmorde

Nach Veröffentlichungen der Regierung des Bundesstaates Karnataka wurden 1996 in Bangalore-Stadt und Bangalore-Land 10,6 Prozent aller Frauen (!) vergewaltigt, 2,7 Prozent der Frauen wurden wegen der Mitgift umgebracht. Während der Recherche für diesen Text im Juni 2008 wurde der Mord an einer jung verheirateten Frau öffentlich, die von einem Mitglied der Familie ihres Mannes getötet wurde, weil ihre Familie die Mitgiftforderungen nicht in dem erwarteten Maß eingelöst hatte.

Zwar ist die Fruchtwasseruntersuchung zur Bestimmung des Geschlechts des Fötus seit 1994 verboten. Töchter stellen aufgrund der Mitgiftforderungen jedoch einen so hohen „Kostenfaktor“ dar, dass die Ausgaben für die illegalen Untersuchungen und Abbrüche vergleichsweise gering sind. „Ein Mädchen großzuziehen ist, als würde man den Garten des Nachbarn gießen“, lautet ein gängiges Sprichwort. Indien ist eines der wenigen Länder, das wegen der Abtreibung weiblicher Föten einen höheren Männer- als Frauenanteil aufweist.

### Ungleiche Bildungschancen

Die Alphabetisierungsquote hat sich in den letzten Jahren etwas verbessert. Lag sie 1991 noch bei 56 Prozent der Gesamtbevölkerung, stieg sie im Jahr 2001 auf 66 Prozent an, dabei wächst die Alphabetisierungsrate der Frauen schneller als die der Männer. Gleichwohl brechen Mädchen die Schule häufiger als Jungen ab, da sie zur Hausarbeit und Betreuung der jüngeren Geschwister herangezogen werden.

Die Bildungschancen sind auf dem Land weitaus geringer als in der Stadt. Mädchen aus benachteiligten Schichten ist der Zugang zu einer qualifizierten Ausbildung meist verschlossen. Sobald sich jedoch die ökonomische Situation der Mütter verbessert, steigt die Chance für einen Schulbesuch der Töchter.

### Erbrecht mit geschlechtsspezifischer Benachteiligung

Das indische Zivilrecht hat unterschiedliche Gesetze für die verschiedenen Religionen zur Regelung des Erbes, der Heirat, der Scheidung und der Adoption erlassen. Das Erbrecht für Hindus beinhaltet den Ausschluss von Töchtern vom elterlichen Nachlass. Aber auch wenn das christliche Erbrecht die Hinterlassenschaft gleichberechtigt zwischen Söhnen und Töchtern verteilt, wird von den Töchtern der freiwillige Verzicht auf das Erbe erwartet – eine vielleicht noch perfidere Form der Druckausübung.

Frauen besitzen keine Landtitel. SAMVADA hat in einer jüngst in Bangalore-Land durchgeführten Untersuchung festgestellt, dass landwirtschaftliche Arbeit zwar mit Männern assoziiert wird, in der Tat jedoch Männer das Land nur für die Aussaat vorbereiten und umgraben, während Frauen sich um das Saatgut kümmern, aussäen, bewässern, Unkraut jäten, ernten, die Produkte verkaufen und die Tiere versorgen.

Die gesundheitliche Situation von Frauen ist schlechter als die der Männer, denn trotz der hohen Arbeitslast essen Frauen beispielsweise erst nach den Männern und zwar das, was diese übrig lassen.

## 6.2 Beschreibung der „good practice“

### Kommunikation und Vernetzung

SAMVADA unterhält in Bangalore ein Koordinationsbüro mit einer halb-öffentlichen Bibliothek mit über 900 Titeln, darunter ein Drittel mit Gender-Bezug. In der Landeshauptstadt sowie in vier umliegenden Dörfern hat SAMVADA Jugendzentren aufgebaut. Hier können sich Jugendliche unabhängig von ihrem sozialen Status treffen und je nach Interessenlage ihre Freizeit gestalten.

Die jungen Männer und Frauen finden Freiräume, die sie sonst nicht haben und können in Einzel- und Gruppengesprächen ihre persönlichen und sozialen Fragen besprechen. Oft kreisen sie um das Verhältnis zwischen Männern und Frauen, zwischen den Kasten, den sozialen Wandel, Demokratie oder Umweltthemen.

Die Jugendlichen selbst machen in gut besuchten Kultur- und Sportveranstaltungen auf ihre Situation, ihre Probleme und ihre Anliegen aufmerksam und gewinnen z.B. von Dorfverwaltungen immer mehr Unterstützung. Wissenschaftliche Studien, etwa zum sexuellen Missbrauch oder zur Kinderarbeit, fundieren die Arbeit. Deren Veröffentlichung erzeugt Druck auf die Behörden, die zum Schutz der Kinder und Jugendlichen eingreifen müssen.

Themen wie HIV und Aids oder häusliche Gewalt werden ebenfalls behandelt. Bei Bedarf vermittelt SAMVADA Jugendliche an Fachberatungsdienste weiter.

SAMVADA vertritt die Interessen Jugendlicher in verschiedenen regionalen und nationalen Netzwerken und trägt durch eine sehr wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung ihrer rechtlichen und sozialen Situation bei.

### Gender-Arbeit durch Begegnung und Weiterbildung

Fragen der Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern durchziehen alle Bereiche, in denen SAMVADA aktiv

ist. So spielte in den Anfangsjahren die Situation der Mädchen eine starke Rolle.

In den Diskussionen wurde deutlich, dass auch männliche Jugendliche unter den rigiden Erwartungen leiden, die an sie gerichtet werden. Sie sollen „später“ nämlich nicht nur die Verantwortung für die Versorgung ihrer eigenen Kleinfamilie tragen, sondern im Fall des Todes des Vaters auch für die Mütter und die Verheiratung der ledigen Schwestern sorgen. Wegen der Mitgiftforderungen ist dies mit sehr hohen Kosten und häufig auch Verschuldung verbunden.

Die Beschäftigung mit den stereotypen Rollenbildern, z.B. der Darstellung der Mädchen und Jungen in den Medien, öffnete SAMVADA den Blick für eine Gender-Arbeit, die sich nicht mehr nur an Mädchen, sondern auch an Jungen richtet. So werden in den Gender-Trainings sowohl die Rolle von Frauen und Mädchen, als auch die der Jungen und Männer behandelt. Zurzeit spielen Fragen des innerfamiliären Miteinanders und der häuslichen Gewalt eine wichtige Rolle in den Diskussionen.

Seit kurzem bildet SAMVADA junge Frauen und Männer in neuartigen Arbeitsfeldern aus, die den globalisierten Arbeitsmarkt berücksichtigen, z.B. Öko-Tourismus. Lehrpersonal von Schulen und Universitäten wird in neuen Lernmethoden und Gender-Fragen geschult.

Der Einladung von SAMVADA folgen insbesondere Jugendliche aus benachteiligten Familien, vor allem sogenannte Unberührbare (Dalits) und Ureinwohner (Adivasi) aus dem ländlichen Umfeld von Bangalore. Die Organisation spricht aber auch Jugendliche aus der städtischen Mittelschicht an, denn sie will deren Blick auf soziale Realitäten weiten. Alle Angebote sind so angelegt, dass Mädchen daran teilnehmen können.

Über 10.000 Jugendliche, darunter etwa gleichviel Mädchen wie Jungen, haben die Veranstaltungen von SAMVADA bisher besucht. Mehr als 3.000 junge Menschen waren bislang in direktem Kontakt mit der Organisation, über 500 arbeiten aktiv in den verschiedenen Projekten mit.

### **Gleichberechtigung in Wort und Tat: institutionelle Gender-Politik**

Die beiden Gründerinnen, die die Organisation auch heute noch leiten, legen großen Wert auf die Übereinstimmung zwischen Wort und Tat. Entscheidungen werden im Team getroffen. Dieser nicht-hierarchische Führungsstil zeigt sich z.B. darin, dass jüngere Mitarbeiterinnen den Leiterinnen offen und durchaus emotional widersprechen.

SAMVADA beschäftigt derzeit 21 Personen, davon zehn Frauen. Die Arbeit ist auf allen Ebenen gleich zwischen den Geschlechtern verteilt. Die Mitarbeitenden genießen ein hohes Maß an Entfaltungsfreiraum und nehmen Fortbildungsmöglichkeiten wahr. Ihre Zufriedenheit strahlt auf die Jugendlichen aus. Diesem hohen Anforderungsprofil genügen jedoch nicht alle. Ein Mitarbeiter, der das Prinzip der Gleichwertigkeit der Geschlechter nicht akzeptierte, wurde nach einigen Monaten entlassen.

Diese nichthierarchische Organisationskultur ist im indischen Kontext selten, in der Arbeit mit Jugendlichen aber fundamental. Denn die Jugendlichen registrieren Widersprüche genau, z.B. wenn von der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern die Rede ist, es in der Praxis der Organisation aber Anzeichen von geschlechtsbedingter Unter- und Überordnung gibt. So werden Gender-Fragen bei den jährlichen Team-Tagen immer wieder thematisiert. Sie reichen von der Erörterung privater Belange („Darf ich als Witwe wieder heiraten?“) bis zur Klärung konzeptioneller Fragen (Weiterentwicklung der Gender Trainings zu Männlichkeits- und Weiblichkeits-Trainings).

Paritätische Stellenbesetzung und Familienfreundlichkeit werden groß geschrieben. Flexible Arbeitszeiten nehmen Rücksicht auf kleine Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Allerdings hat keiner der Mitarbeitenden wegen der projektabhängigen Finanzierung einen festen Arbeitsvertrag. So besteht trotz der hohen Identifikation immer die Gefahr, dass Mitarbeitende zu anderen Organisationen mit besseren Arbeitsbedingungen wechseln. Jedoch kehrte ein Mitarbeiter mit dem Argument zu-

rück, seine Ideen bei SAMVADA besser einbringen zu können.

### Etappen und Meilensteine in der Entwicklung

Tabelle 2 zeigt auf, wie sich die annähernd zwanzigjährige Geschichte in die drei Etappen Gründung, Wachstum und Institutionelle Weiterentwicklung einteilen lässt.

### Maßnahmen, Ansätze und Methoden

SAMVADA wendet situationsbezogen immer wieder neue, unkonventionelle Methoden an: Individuelle Beratung, feste und offene Gruppen, breitenwirksame Kultur- und Sport-Veranstaltungen, Exposure-Programme und Studien gehören zu den Maßnahmen, die in Indien äußerst selten sind. Dabei stehen die verschiedenen Lebenswelten der Jugendlichen, ihre individuellen

Erfahrungen und sozialen Hintergründe konsequent im Mittelpunkt.

Mädchen können sich in eigenen Gruppen und geschützten Räumen über ihre vielen Fragen, z.B. zur Gesundheit und Sexualität oder zur Rechtssituation austauschen und Dinge ansprechen, über die sie sonst mit niemandem sprechen können. Jungen werden angeregt, über Rollen, die sie erfüllen sollen, nachzudenken. Gemeinsam lernen Mädchen und Jungen ihre Gefühle zu äußern, zuzuhören, Probleme, Ängste und Hoffnungen des anderen Geschlechts wahrzunehmen und sich gleichberechtigt einzubringen.

Ein besonderes Kennzeichen von SAMVADA ist die Anleitung zum Nachdenken über sich selbst. Die Jugendlichen werden unterstützt, ihren eigenen Wahrnehmungen zu trauen und sie mit gesellschaftlichen Erwartungen abzugleichen. Und sie lernen, dass die-

**Tabelle 2: Etappen und Meilensteine in der Entwicklung von SAMVADA**

Jahr	Meilensteine	
Gründung	1989 – 1992	Gründung, Anerkennung als Nichtregierungsorganisation
	1993	Erste empirische Studie über sexuellen Missbrauch. Die Veröffentlichung und der Tabubruch erregen großes Aufsehen.
Wachstum	1996	Eröffnung der ersten Jugendzentren in Dörfern, in denen es bis dahin keinerlei Angebote für Jugendliche gab.
	1999	Reise von zwölf Jugendlichen nach Pakistan, mit dem Indien immer wieder in Konflikte verwickelt ist. An dieser Reise nehmen vier Mädchen teil.
	1999	Festival unterdrückter Kulturen: Von Jugendlichen ausgegrabene Lieder des Widerstands machen auf die Vielfalt der Volkskunst aufmerksam.
	2000	Alternative Mode-Schauen und Miss-Wahlen: Dalit-Mädchen zeigen in traditioneller Kleidung selbstbewusst ihre Schönheit und Attraktivität.
	2000 – heute	Gender-Workshops über Geschlechterverhältnisse, Fragen von Männlichkeit und Weiblichkeit, seit 2007 über intime Familienfragen.
Institutionelle Weiterentwicklung	2005	Games 4 change: Über 5.000 Jugendliche aus allen Schichten nehmen an 20-tägigen und in fünf Dörfern durchgeführten Wettkämpfen teil (z.B. Basketball für Mädchen, eigens konzipierte Dorfspiele).
	2006	Ausstellung von traditionellem Kunsthandwerk: Frauen zeigen ihren Beitrag bei der Gestaltung der Kultur.
	2006 – 2008	Filmprojekt: 60 Jugendliche produzieren vier Filme über ihre Situation. Jungen und Mädchen zeigen sich gemeinsam in der Öffentlichkeit.
2006 – heute	Programm für alternative Lebensperspektiven: Jugendliche aus benachteiligten Schichten erhalten hochwertige Ausbildungen. Kongress von 20 berufsbildenden Organisationen zu innovativer Bildung.	

se veränderbar sind. In diesen Gruppen können die Jugendlichen auch den Zynismus reflektieren, den sie angesichts der tiefen Ungerechtigkeiten gelegentlich entwickeln.

Auch nach innen orientiert sich SAMVADA an den eigenen Erfahrungen. Die Organisation verlangt eine hohe Authentizität der Mitarbeitenden und eine überdurchschnittliche Fähigkeit zur Selbstreflexion. „Wir müssen hypersensibel für die Anliegen der Jugendlichen sein“, so eine der Leiterinnen. Zwischen persönlichen und berufsbezogenen Fragen wird nicht getrennt, beiden Sphären wird eine gleichwertige Bedeutung zugemessen.

Die Mitarbeitenden reflektieren ihren Umgang mit Sexualität, HIV und Aids, Gestaltung ihrer Beziehungen, Verteilung der Hausarbeit. Eigene Gefühle fließen ein, z.B. Ängste gegenüber dem anderen Geschlecht oder anderen Kasten.

### Maßnahmen zur erfolgreichen Umsetzung des Gender-Ansatzes

Die hohe gesellschaftliche Komplexität und die Dynamik in Bangalore verlangen von SAMVADA eine permanente Anpassung und Weiterentwicklung, so dass die Organisation ständig reagieren und eigene Akzente setzen muss, d.h. sich nicht auf erfolgreichen Ansätzen ausruhen kann. Folgende innovative und exemplarische Maßnahmen im Hinblick auf Gender sollen hier genannt werden:

1993 führte SAMVADA die erste empirische Studie über sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen in Bangalore und den umliegenden Gebieten durch. Die Befragung von 149 Mädchen und 148 Jungen ergab, dass drei Viertel der Täter aus dem sozialen/familiären Umfeld stammen, der Missbrauch durch alle Kasten, Schichten und Religionen geht, die nahen Angehörigen von dem Missbrauch wissen und den Täter decken. SAMVADA veranlasste die Einrichtung einer Hotline und trug zu Gesetzesinitiativen zum Schutz der Kinder und Jugendlichen bei. Heute gibt es offizielle Anlaufstellen, auch für Opfer häuslicher Gewalt.

Bei einer 1999 organisierten Reise ins benachbarte Pakistan, dessen Beziehungen zu Indien durch immer wieder aufbrechende, teils militärische Konflikte gekennzeichnet sind, konnten zwölf Jugendliche, darunter vier Mädchen, die bis dahin die Grenzen ihrer Gemeinschaft nie überschritten hatten, die Situation pakistanischer Gleichaltriger kennen lernen. Diese Friedensinitiative wurde weit über das unmittelbare SAMVADA-Umfeld hinaus bekannt.

Aus Gender-Perspektive ist besonders bemerkenswert, dass die Mädchen ihren Eltern die Erlaubnis zur Teilnahme abringen, gemeinsam mit Jungen unterwegs waren und ihre Situation als junge Frauen öffentlich machen konnten.

Das jüngste Projekt ist das Programm für alternative Lebensperspektiven, das benachteiligte Jugendliche auf Tätigkeiten im globalisierten Arbeitsmarkt vorbereitet. Relevante Wirtschaftszweige in Bangalore sind der IT-Bereich sowie der gesamte Dienstleistungssektor, aber auch die Textil- und Agroindustrie.

Junge Frauen ohne Zugang zu formaler Bildung arbeiten vielfach als Hilfskräfte in den für den internationalen Markt eigens geschaffenen Freihandelszonen, z.B. in der Bekleidungsindustrie. Frauen mit Englisch- und Computerkenntnissen streben eine Tätigkeit in Großraumbüros an, in denen sie beispielsweise in Übersee diktierte Arztberichte abtippen. Junge Männer ziehen eine Arbeit als Tagelöhner in der Stadt der Landarbeit vor.

Bei SAMVADA erhalten Jugendliche, die meisten mit Dalit- und ländlichem Hintergrund, sowie Frauen mit eingeschränkten Berufsmöglichkeiten eine Ausbildung, die auch auf dem globalisierten Arbeitsmarkt besteht. Da die meisten Jugendlichen wegen fehlender Zugangsvoraussetzungen, z.B. mangelnde Englisch- und Computerkenntnisse, auf den veränderten Arbeitsmarkt nicht vorbereitet sind, entwickelte SAMVADA nach einer Machbarkeitsstudie innovative Berufskonzepte:

- Öko-Tourismus für gut verdienende Mitarbeitende internationaler High-Tech-Firmen, die das Leben der Landbevölkerung und die Natur kennen lernen wollen;

## Gender Mainstreaming I Praxis

- Ausbildung von Kinderbetreuerinnen, die nicht nur auf die richtige Erziehung der Kinder achten, sondern sich auch für deren Rechte und die Aufwertung ihres Berufes einsetzen;
- Aufbau von Verbraucherschutzinitiativen für die Rechte von Konsumentinnen und Konsumenten;
- Kurse in Wasser-Management, die sowohl technische als auch gesellschaftliche Fragen bedenken;
- nachhaltige Landwirtschaft, die z.B. den verloren gegangenen Stolz auf die Landarbeit oder das lokale Wissen von Bäuerinnen und Bauern thematisiert;
- Schulung von Journalistinnen und Journalisten in Friedens-, Gerechtigkeits- und Entwicklungsthemen, die die Sicht der armen Bevölkerung berücksichtigen.

Besonders dieses Projekt thematisiert, dass Kategorien wie Geschlecht, Kaste, Klasse oder auch „Entwicklung“

soziale Konstruktionen sind, die in jedem Menschen wirken und Hierarchisierung schaffen. Sie bestimmen, wie wir auf andere zugehen, dass wir uns mit denen ähnlicher Herkunft verbunden und vielen anderen fremd fühlen. SAMVADA will Jugendlichen Optionen anbieten, die es ermöglichen, diese Identitäten zu überwinden und sich vom Druck der Familie und ihren Peer-Gruppen zu lösen.

In Jugendzentren mit eigenen Bibliotheken in Bangalore und vier umliegenden Dörfern können sich Jugendliche aus allen Kasten und Schichten treffen, lesen, Musik machen und kreativen Interessen nachgehen. Jugendliche werden als Mentorinnen und Mentoren eingesetzt. Die Zentren werden von jungen Frauen und Männern aus der Gegend geleitet.

In einem der Jugendzentren wurde eine Befragung durchgeführt. Auf die Frage, warum SAMVADA für Mädchen und Jungen wichtig sei, kamen Antworten, die in Tabelle 3 dargestellt sind.

**Tabelle 3: Wichtigkeit von SAMVADA für Jungen und Mädchen**

Wichtig für Mädchen	Wichtig für Jungen	Wichtig für Mädchen und Jungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mit anderen Mädchen über Probleme sprechen</li> <li>■ Selbstbewusster werden</li> <li>■ Rat und Trost erhalten</li> <li>■ Gesundheitsfragen besprechen</li> <li>■ Raum für sich allein bekommen</li> <li>■ Sich in einer Mädchengruppe treffen</li> <li>■ Diskutieren und sich öffentlich äußern</li> <li>■ Musizieren und Trommeln lernen</li> <li>■ Lernen, Konflikte offen anzusprechen und Erwartungen zu äußern</li> <li>■ Eine 19-Jährige: "Gäbe es SAMVADA nicht, wäre ich schon längst verheiratet worden."</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lernen, mit Mädchen respektvoll umzugehen</li> <li>■ Freundschaften zu Mädchen aufzubauen</li> <li>■ Lernen, sich zu benehmen</li> <li>■ Weniger unflätige Worte benutzen</li> <li>■ Hauswirtschaft kennen lernen, Geschirr spülen und dadurch unabhängig werden</li> <li>■ Dinge lernen, zu denen sie sonst keinen Zugang hätten (z.B. Musik machen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bücher und Zeitschriften lesen</li> <li>■ Freundschaften zum anderen Geschlecht eingehen</li> <li>■ Unterstützung bei Problemen in der Schule/Uni, Familie und in Beziehungen erfahren</li> <li>■ Erfahrungen austauschen, mehr über sich selbst erfahren</li> <li>■ Ohne Diskriminierung Kontakt zueinander finden</li> <li>■ Gemeinsame und unterschiedliche Probleme entdecken</li> <li>■ Sich besser verstehen und als Person weiterentwickeln</li> <li>■ Wissen um HIV und Aids erwerben</li> </ul>



### 6.3 Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive

Mit ihrer innovativen, gender-sensiblen Arbeit hat sich SAMVADA in Fachkreisen einen ausgezeichneten Ruf erworben. Wichtige Faktoren für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit sind das Engagement, die Glaubwürdigkeit sowie die Kommunikationsfähigkeit der beiden Leiterinnen, die ihre eigenen (Geschlechter-) Rollen und ihr Verhalten offen reflektieren und Privates (z.B. Scheidung oder Adoption) in einem konservativen Umfeld transparent machen.

Eine der Gründerinnen studierte mit einem Stipendium des Ökumenischen Stipendienprogramms von „Brot für die Welt“ in England und gewann dort wichtige Impulse für ihre Arbeit. Dass „Brot für die Welt“ SAMVADA mit Offenheit und Vertrauen begegnet und sich auf Neues einlässt, bestärkt die Leiterinnen, den begangenen Weg fortzusetzen und dabei auch Risiken einzugehen. Beide Seiten erleben die Kommunikation als bereichernd.

Dazu kommt die paritätische Zusammensetzung des Teams und seine Motivation und Professionalität. Gerade in Geschlechterfragen zeigt es konzeptionelle Klarheit, bezieht eigene Erfahrungen aber auch die internationale und wissenschaftliche Diskussion ein. Die Wechselwirkungen zwischen den Energien der Jugendlichen und der Mitarbeitenden sind deutlich spürbar.

Gleichzeitig skandalisieren immer mehr Frauen und auch Männer Frauenrechtsverletzungen. Das gesellschaftliche Bewusstsein über die Misshandlung der Frauen wächst.

Die stärksten Hemmnisse sind festgefahrene Traditionen in den Familien, den Klassen, den Kasten, den Religionen und zwischen den Geschlechtern. Über Generationen geprägt sitzen sie tief und verhindern die Gleichberechtigung. „Eine Diskussion und selbst Gesetze ändern noch nicht viel, es braucht einen langen Atem.“, so eine der Leiterinnen, die an diesen Grenzen manchmal schier zu verzweifeln droht. Diese Traditionen bewirken, dass manche Eltern ihren Kindern, vor allem

Mädchen, die Teilnahme an Angeboten von SAMVADA verbieten. Sie befürchten – mit Recht –, dass die Jugendlichen die bestehenden Erwartungen nicht mehr widerspruchslos akzeptieren.

Fundamentalistische religiöse Organisationen gewinnen immer mehr Einfluss. Auch in der Region Bangalore wächst die Diskriminierung der „Anderen“, die vermeintliche Außenseiterpositionen vertreten. Nach Ansicht fundamentalistischer Gruppierungen sollen Frauen in ihre traditionellen, den Männern untergeordneten Rollen zurückgedrängt werden und die öffentliche Diskussion von mit der Sexualität zusammenhängenden Fragen verboten werden.

Die zunehmende Macht fundamentalistischer Gruppen macht auch vor SAMVADA nicht Halt und führt gelegentlich zu Spannungen im Team, teilweise auch zwischen den Jugendlichen. Ein Jugendzentrum musste wegen solcher Konflikte geschlossen werden. Mitarbeiter von SAMVADA wurden von fanatischen Hindus bereits körperlich angegriffen.

Die Aktivitäten fundamentalistischer Gruppen erfordern eine sehr differenzierte Antwort. Einerseits verfolgen diese in Geschlechterfragen völlig andere Ziele als SAMVADA, andererseits besetzen sie gleichzeitig ähnliche Themen etwa im Bereich des Naturschutzes. Ihre emotionsgeladenen Kampagnen kommen bei der Bevölkerung sehr gut an.

SAMVADA muss angemessen reagieren. Gerade im Gender-Bereich ist die Wahrung des Gleichgewichts von Aktion und Reaktion eine starke Herausforderung. Denn SAMVADA ist durch öffentliches Auftreten und immer wieder vollzogene Tabubrüche angreifbar.

Da die Finanzierung der Arbeit nahezu ausschließlich an konkrete Projekte gekoppelt ist, besteht wenig Spielraum, kurzfristig auf Unvorhergesehenes zu reagieren. Die finanzierenden Organisationen haben unterschiedliche Berichtsformate und Abrechnungszeiträume, die von SAMVADA einen enormen Verwaltungsaufwand erfordern. Eine Harmonisierung der Gebererwartungen würde den Stress erheblich reduzieren.

## 6.4 Erreichte Veränderungen

### Überwindung von Schranken auf dem Weg zur Gleichberechtigung

SAMVADA leistet einen wesentlichen Beitrag zur Überwindung von Kasten-, Religions- und Geschlechtergrenzen, von ethnischen Schranken und politischen Ideologien.

Die Organisation hat bewirkt, dass sowohl die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als auch die Jugendlichen der Gleichberechtigung von Männern und Frauen eine hohe Bedeutung beimessen und dies auch durch ihr Verhalten zeigen.

Jungen und Mädchen treten in ihren Stadtteilen, Schulen und Universitäten für ihre Ideen ein und sprechen soziale Missstände an. Vor allem Mädchen verlieren ihre Schüchternheit und bewegen sich freier und selbstbewusster. Sie finden immer mehr Unterstützung und konnten beispielsweise verhindern, dass ein vergewaltigtes Mädchen den Täter heiraten musste.

Die Mitarbeitenden nennen folgende unmittelbare Wirkungen ihrer Arbeit mit Blick auf die Geschlechter in Tabelle 4.

### Wirksame Beratungs-, Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit

SAMVADA wird inzwischen als wichtige Organisation öffentlich wahrgenommen. Nachdem die Organisation vor ein paar Jahren noch um Räume ringen musste, ist sie inzwischen eine geschätzte Kooperationspartnerin. Ihre Angebote werden von Schulen, Universitäten und Gemeinden nachgefragt. Auch staatliche Stellen würdigen den Erfolg und unterstützen SAMVADA.

SAMVADA trägt dazu bei, dass der Jugendarbeit gesellschaftlich immer mehr Bedeutung beigemessen und dabei auch die Thematisierung von Geschlechterfragen akzeptiert wird. Die Organisation setzt sich öffentlich für die Rechte Jugendlicher ein und bildet ein Gegengewicht zu konservativen Kräften. So entstanden neue Konzepte der Jugendarbeit, in der die verschiedenen klassen-, kasten-, geschlechterbezogenen

**Tabelle 4: Wirkungen der Arbeit von SAMVADA mit Blick auf Mädchen und Jungen**

Mädchen	Jungen	Mädchen und Jungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Setzen sich für ihre Interessen ein, kämpfen für ihr Recht auf Bildung und verbessern ihre Ausbildungs- und Berufssituation</li> <li>■ Sind im Blick auf Gesundheit und Sexualität sensibilisiert und gestärkt (empowerment)</li> <li>■ Wissen, dass sie für die Diskriminierung von Frauen und Mädchen nicht verantwortlich sind</li> <li>■ Verhandeln mit den Eltern ihr Heiratsalter</li> <li>■ Kleiden sich nach ihrem Geschmack</li> <li>■ Üben männlich geprägte Sportarten aus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Öffnen sich Gesprächen über Sexualität und ihren Körper</li> <li>■ Lernen zu diskutieren, setzen sich mit Argumenten und nicht mit Status durch</li> <li>■ Nehmen Verantwortung wahr, auch im hauswirtschaftlichen Bereich</li> <li>■ Erkennen die Stärke von Mädchen an</li> <li>■ Spielen weiblich geprägte Sportarten und Spiele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lernen sich selbst kennen</li> <li>■ Setzen sich gemeinsam für ihre Rechte ein</li> <li>■ Sind in Kontakt mit Jugendlichen aus anderen Schichten und Klassen</li> <li>■ Bauen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auf</li> <li>■ Ihr Heiratsalter steigt, dadurch verlängert sich ihre Jugendzeit</li> <li>■ Entmystifizieren die Sexualität</li> <li>■ Gestalten Freizeit gemeinsam und treiben z.B. zusammen Sport</li> </ul>

Identitäten der Jugendlichen stärker als vorher respektiert und berücksichtigt werden. Jugendliche werden zunehmend als wichtige Ressource der Gesellschaft ernst genommen. Mädchen kommen als eigene Gruppe mit eigenen Interessen vor. Schulen und Universitäten, auch Dorfgemeinschaften diskutieren über die Situation Jugendlicher, insbesondere über deren Möglichkeiten, wichtige Entscheidungen (z.B. über Ausbildung, Heirat) selbst zu treffen. So löst SAMVADA Veränderungen von Geschlechterrollen aus und spornt zu Geschlechterdemokratie an.

Im Bereich Kinderschutz spielte SAMVADA eine Vorreiterrolle und hat in Karnataka zur faktischen Normsetzung beigetragen. Für Jugendliche und auch für Frauen in schwierigen Lebensumständen, z.B. häuslicher Gewalt, wurde SAMVADA zu einer Anlaufstelle, die Alternativen ermöglicht.

### Institutionelle Weiterentwicklung

SAMVADA hat Führungsstärke aufgebaut und das Vertrauen der Mitarbeitenden in die eigene Kraft und in die Kraft der Organisation gestärkt. Die Gender-Sensibilität von SAMVADA strahlt auch auf das private Umfeld der Beschäftigten aus.

Ein Mitarbeiter schildert, dass er zuhause die Hausarbeit erledigt und vor den Augen der Nachbarschaft den Sari seiner Frau wäscht: „Anfänglich lachten sie mich aus, aber das hat sich inzwischen gelegt. Sogar meine Eltern akzeptieren das inzwischen.“

All diese Veränderungen sind nicht ohne Konflikte möglich. Sowohl in den Familien der Jugendlichen als auch im Umfeld der Organisation finden Auseinandersetzungen statt. SAMVADA ist sich dessen bewusst und unterstützt die Jugendlichen bei den Diskussionen mit den Eltern.

Im Rahmen der institutionellen Weiterentwicklung setzt sich SAMVADA mit einer Reihe von Probleme und Fragen auseinander:

- Jugendarbeit hängt von externer Finanzierung ab. Finanzielle Absicherung und Unabhängigkeit sind per-

manente Herausforderungen. Die Deckung der Verwaltungskosten und anderer nicht projektbezogener Kosten wird immer schwieriger.

- Die Suche nach qualifiziertem Personal, das den hohen Anforderungen genügt und gleichzeitig bereit ist, ohne festen Vertrag und gegen eine geringe Bezahlung zu arbeiten, ist in Bangalore nicht einfach.

- Der Erhalt der eigenen Kreativität ist eine zentrale Aufgabe der Leitung, die angesichts des eigenen Älterwerdens die Nähe zur Jugend bewahren muss.

- Das Dokumentationswesen ist nicht sehr ausgebaut. All das, was SAMVADA bei Jugendlichen, der Politik und in der Organisation selbst angestoßen hat, ist nur lückenhaft festgehalten.

- Zwar ermöglicht die Globalisierung vielen Menschen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten, für die meisten wirkt sie aber bedrohlich. Sie fürchten zu Recht, von der Entwicklung ausgeschlossen zu sein. Diese Ängste können in Aggressivität umschlagen.

- Einige Organisationen betrachten den Erfolg von SAMVADA voller Missgunst und greifen die Organisation als von außen finanziert an. Dieser Kritik muss SAMVADA sich stellen.

- Die Medien zeichnen teilweise ein sehr einseitiges Bild über die Situation Jugendlicher. Die Vielschichtigkeit ihres Lebens, insbesondere der ländlichen Jugend, ihre Träume und Realitäten kommen selten vor. Hier will SAMVADA in Zukunft mehr Einfluss gewinnen.

## 6.5 Schlussfolgerungen und „lessons learned“

In der einerseits modernen, weltoffenen und andererseits in hohem Maß patriarchal blockierten Gesellschaft ist SAMVADA angetreten, den Traum von einer gerechten Gesellschaft zu verwirklichen und die Tabus, die die strikten Grenzen und Ungleichheiten zwischen Kaste, Klasse und Geschlecht erst ermöglichen, zu entlarven.

## Gender Mainstreaming | Praxis

Eine SAMVADA-Mitarbeiterin drückt das folgendermaßen aus:

*„Wenn Menschen von klein auf lernen, dass sie schlechter und weniger wert als andere sind, kommen sie kaum aus dieser Rolle heraus. Mit der Jugendarbeit können wir dies verändern.“*

SAMVADA hat Ansätze der Jugendarbeit entwickelt, die zuvor im indischen Kontext noch nicht bekannt waren. In gewisser Weise ähnelt der Ansatz dem der offenen Jugendarbeit in Deutschland, deren Ziel es ist, die Jugendlichen dort abzuholen, wo sie stehen und mit ihnen Schritte in ein selbstbestimmtes Leben zu gehen. Dass eine der Leiterinnen in Europa studierte und hier andere Herangehensweisen kennen lernen konnte, ist ein wichtiges Detail in diesem Prozess.

Die einfühlsame Sympathie für die Jugendlichen auf der einen, die Orientierung an den konkreten Lebenswelten der Jugendlichen und das Vertrauen in ihre Kraft auf der anderen Seite, öffnet den Jugendlichen neue Perspektiven jenseits der traditionellen Wege. Durch die gendersensible Herangehensweise können auch Mädchen die Chancen, die SAMVADA bietet, nutzen.

*Heide Trommer*



Foto: Carsten Stormer

## 7 ZOTO – Basisorganisation in den Slums von Tondo/Metro Manila

Bewohnerinnen und Bewohner eines Slumgebietes der Hafenstadt Tondo gründeten im Jahre 1970 die Basisorganisation ZOTO (Zone One Tondo Organization). Das Slumgebiet vor den Toren der Hauptstadt Manila ist das größte in Südostasien. Damals organisierten sich die Menschen, um sich gemeinsam gegen die drohende Räumung ihrer Siedlungen zu wehren. Diese sollte durchgeführt werden, damit der Hafen von Tondo erweitert werden konnte.

Heute sind in ZOTO mehr als 14.100 Arme aus der Region Metro Manila organisiert. Etwa 80 Prozent von ihnen sind Frauen. Die Basis von ZOTO bilden 212 lokale Organisationen (Cluster und Chapter) in 14 Umsiedlungsgebieten. Aus diesen setzt sich der „Chapter Council of Leaders“ zusammen. Darauf folgt die „Chapter Assembly“ und zuletzt der „Regional Congress“, der einer Generalversammlung entspricht.

Die Führungspersonen der Chapters bilden das „Regional Executive Committee“, das sich monatlich trifft und aus fünf Frauen und fünf Männern zusammensetzt.

Im „Regional Council of Leaders“ sind 19 Frauen und 18 Männern vertreten. Dieser trifft sich alle zwei Monate, um zusammen mit der Geschäftsführung das Gesamtprogramm zu steuern und zu überwachen. Alle drei Jahre werden auf dem „Regional Congress“,

in dem alle Einheiten vertreten sind, die wesentlichen Grundsatzentscheidungen getroffen.

Die Organisation ist in der Lage, insgesamt über 89.000 Menschen zu mobilisieren.

### Praxisgeprüfte Basisorganisation mit politischer Ausrichtung

Als Basisorganisation kämpft ZOTO für die Interessen ihrer Mitglieder im Bereich der wirtschaftlichen, sozia-

#### Weibliche Arbeitsmigration ist ein wichtiger Wirtschaftsfaktor auf den Philippinen

14 Millionen der 84 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner der Philippinen leben im Großraum Manila. Das jährliche Bevölkerungswachstum beträgt etwa 2,4 Prozent. 15 Prozent der philippinischen Bevölkerung leben unter der Armutsgrenze, 32 Prozent der Kinder sind unterernährt. Die Armut, besonders auf dem Land, ist extrem. Entsprechend hoch ist die Landflucht. Auch Straßen- oder Eisenbahnbau, Maßnahmen zur Hochwasserregulierung oder der Abbau von Bodenschätzen sowie anhaltende militärische Auseinandersetzungen zwischen Armee und Widerstandsgruppen vertreiben die Landbevölkerung. Viele der Vertriebenen, insbesondere Frauen, suchen Arbeit im Ausland. Im Jahr 2000 stammten ca. zehn Prozent des Brutto sozialprodukts aus der Arbeitsmigration, die damit die größte Devisenbringerin der Wirtschaft darstellte.

len und kulturellen Menschenrechte, besonders für das Recht auf angemessenen Wohnraum. Die Organisation arbeitet sowohl auf der praktischen Ebene, z.B. durch den Bau von Wasserleitungen oder die Bereitstellung von Gesundheitsposten, als auch auf der politischen Ebene. Letzteres geschieht durch Lobby- und Advocacyaktionen. Die Organisierung und Bewusstseinsbildung ihrer Mitglieder, damit diese ihre Interessen eigenständig vertreten können, ist das zentrale Anliegen von ZOTO.

Frauen werden in diesem Zusammenhang besonders berücksichtigt. Seit 1989 gibt es ein Frauenreferat. Gleichstellung und Gender Mainstreaming wurden 1992 zur Querschnittsaufgabe erklärt. Frauen sind die wichtigsten Akteurinnen innerhalb der Organisation. Sie engagieren sich deutlich stärker als Männer sowohl für ihre öffentlichen als auch für ihre privaten Anliegen.

Der Kampf gegen HIV und Aids ist eine weitere Querschnittsaufgabe von ZOTO, die sich in allen Programmen, besonders im Bereich der Jugend- und Gesundheitsarbeit, widerspiegelt. Zurzeit führt ZOTO folgende Programme durch:

- Bildungsprogramm für Mitglieder und Leitung;
- Gender-Gleichstellungsprogramm. Das Gender-Programm ist als Querschnittsaufgabe in alle Programme integriert;
- Kinderrechtsprogramm;
- Gesundheitsprogramm (Basis- und reproduktive Gesundheit);
- Kleinkreditprogramm.

## 7.1 Gender-Beziehungen in der Region

Der Kampf philippinischer Frauen um rechtliche und ökonomische Gleichberechtigung begann bereits Anfang des 20. Jahrhunderts. Mitte der 1970er Jahre gewannen die philippinischen Frauengruppen an Kraft und vernetzten sich auf nationaler und internationaler

Ebene. Politische Lobbyarbeit und Verhandlungen bestimmen seit Ende der 1980er Jahre die Strategien der Frauenbewegung.

Die philippinische Regierung hat seit der Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking zahlreiche Maßnahmen zur Durchsetzung von Gender Mainstreaming beschlossen. So müssen mindestens fünf Prozent der öffentlichen Mittel für Gender und Entwicklungsmaßnahmen eingesetzt werden. Weiterhin müssen alle Behörden eine Abteilung zum Schutz von Frauen vor Gewalt einrichten. Trotzdem verändern sich die Geschlechterbeziehungen und Rollenbilder nur sehr langsam. Männer werden als Familienoberhäupter wahrgenommen, die die Verantwortung für die Sicherung des Familieneinkommens tragen. In der Realität sind es jedoch zunehmend Frauen, die als die Hauptnährinnen ihrer Familien fungieren.

In Öffentlichkeit und Politik sind Frauen im Vergleich zu anderen südostasiatischen Ländern relativ stark vertreten. Der Anteil von Mädchen, die die Schule besuchen, steigt. Inzwischen verfügen mehr Mädchen als Jungen über einen Schulabschluss. Auf dem Arbeitsmarkt dominieren jedoch immer noch die Männer. Frauen stellen 45 Prozent der Arbeitskräfte, dabei sind mehr Frauen als Männer ohne feste Arbeit.

HIV und AIDS sind auf den Philippinen (noch) weniger stark verbreitet als in anderen südostasiatischen Ländern. Pro Jahr infizieren sich etwa 28.000 Personen neu mit dem Virus. Die Krankheit ist tabuisiert, und die Kenntnisse über sie sind sehr gering. Tourismus, Wander- und Überseearbeit, Verstädterung und promiskuitives Sexualverhalten lassen vermuten, dass die Zahl der Neu-Infektionen in Zukunft steigen wird.

### Armut in den Slums von Manila mit weiblichem Gesicht

ZOTO arbeitet in den Armensiedlungen von Metro Manila, in denen die positiven nationalen Entwicklungen im Bereich der Gender-Gerechtigkeit nur langsam zum Tragen kommen. Im Einflussgebiet der Organisation leben etwa 2,4 Millionen Menschen.

80 Prozent der erwachsenen Slumbewohner sind Frauen. Frauen sind in den Slums deutlich präsenter als Männer, da sie in der Regel innerhalb der Siedlungen arbeiten, um gleichzeitig ihre Kinder versorgen zu können. Sie arbeiten meistens im informellen Sektor, z.B. als Wäscherinnen oder Essensverkäuferinnen mit unregelmäßigem Einkommen. Männer arbeiten dagegen häufig außerhalb der Armensiedlungen, jedoch ebenfalls in meistens unsicheren Arbeitsverhältnissen. Geschlechterrollenstereotype sind in den Armenvierteln stark verankert.

Gewalt gegen Frauen ist sehr hoch. Häusliche Gewalt in den eigenen Reihen führte zur Gründung des Frauenreferats von ZOTO.

Etwa drei Millionen Haushalte leben in Metro Manila in informellen Siedlungen. Jedes Jahr kommen etwa 120.000 Familien aus ländlichen Gebieten hinzu, die ihre Hütten am Stadtrand, an Ausfallstraßen, am Hafen oder unter Brücken errichten. Das gilt als illegale Besetzung und die Familien leben deshalb in konstanter Angst vor einer möglichen Räumung.

Frauen in den Slums tragen häufiger als Männer die Verantwortung für die Kinder und die Erwirtschaftung von Einkommen sowie für Fragen der Land- und Wohnrechte. Deshalb treffen Armut, Arbeitslosigkeit, fehlende soziale Dienstleistungen und politische Machtlosigkeit Frauen in den Armensiedlungen in besonderem Maße und häufig stärker als Männer.

Weil es keine medizinische Versorgung für die Bevölkerung in den Armenvierteln gibt, sterben viele Frauen während der Schwangerschaft. Die Säuglingssterblichkeit liegt bei 60 Prozent.

Frauen können häufig nicht arbeiten, weil keine Kinderbetreuung zur Verfügung steht. Nur 28 Prozent der Kinder aus den Slums gehen zur Schule. Schulabbruch, Drogen, frühe Heirat und Schwangerschaft, Arbeitslosigkeit, fehlende medizinische Versorgung und Mangelernährung kennzeichnen die Situation von Kindern und Jugendlichen in den Armenvierteln von Metro Manila.

## 7.2 Beschreibung der „good practice“

ZOTO wurde als „good practice“ identifiziert, weil die Organisation heute Frauenförderung und Gender Mainstreaming systematisch umsetzt. Das war nicht immer so: In der Anfangszeit hatte sich ZOTO an den Strategien der (radikalen) Gemeinwesenarbeit orientiert. Obwohl sich ZOTO für die Durchsetzung von Menschenrechten einsetzte, spielten Geschlechtergerechtigkeit und Frauenrechte in der Arbeit keine Rolle – trotz des hohen Frauenanteils unter den Mitgliedern und auf der Leitungsebene. Geschlechterbeziehungen galten lange Zeit als Privatangelegenheit.

Das änderte sich erst Ende der 1980er Jahre auf Druck weiblicher ZOTO-Mitglieder, die eine eigenständige Frauenarbeit durchsetzten, u.a. um die häusliche Gewalt zu bekämpfen. Als die Organisation den Zusammenhang zwischen Geschlechterungerechtigkeit und den verschiedenen Auswirkungen von Armut erkannte, von der Frauen ungleich stärker betroffen waren, kam es schnell zu entscheidenden Veränderungen im Leitbild und auf der Programm- sowie der operationalen Ebene. Zwar hatten immer Frauen die Präsidentschaft von ZOTO inne, bis 1992 waren jedoch noch alle entscheidungsrelevanten Gremien in Männerhand.

Zunächst wurde die Frauenarbeit durch einen feministischen Ansatz geprägt, der jedoch von der internationalen Diskussion um „Women in Development“ beeinflusst wurde. Bald darauf öffnete sich ZOTO für den Gender-Ansatz.

Die Vernetzung mit anderen Frauenorganisationen trug besonders in der Anfangszeit zur Stärkung der ZOTO Frauen und ihren Forderungen nach einer eigenständigen Frauenarbeit bei. In diesem Zusammenhang wurde auch die Situation lesbischer und schwuler Menschen diskutiert, die vorher völlig unbeachtet geblieben war.

### Etappen und Meilensteine auf dem Weg zur Gender-Gerechtigkeit

Die folgende Tabelle zeigt, bis zu welchem Grad ZOTO Empowerment von Frauen und Gender-Gerechtigkeit

**Tabelle 5: Integration der Gender-Gerechtigkeit in die Arbeit von ZOTO**

Jahr	Meilensteine
1989	Einrichtung des Frauenreferates mit hauptamtlichen Stellen und dem Schwerpunkt Empowerment von Frauen sowie Beteiligung von Frauen an öffentlichen Entscheidungen
1992	Resolution des „Regional Executive Committee“ zur Einführung des Gleichstellungsprogramms und Einrichtung eines Gender-Komitees, Beginn von Gender Mainstreaming-Prozessen
1993	Sonderprogramm zur Stärkung von Frauen
1994	Einstellung von zwei hauptamtlichen Frauen für die Gender-Koordination
1997	Workshop zu gender-sensibler Planung
1998	Einführung gender-sensibler Indikatoren: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erhöhung des Frauenanteils in den entscheidungsrelevanten Gremien</li> <li>■ Erhöhung des Männeranteils in Gender-Bildungsprogrammen</li> <li>■ Mindestens fünf Prozent des Gesamthaushalts der Organisation für Gleichstellungsprogramme</li> <li>■ Integration von Geschlechterfragen in alle Arbeitsbereiche</li> </ul>
2001	Kampagne gegen häusliche Gewalt: Zehn Prozent des Budgets von ZOTO werden für weibliche Gewaltopfer bereitgestellt.
2002	Durchführung eines Gender-Audits: ZOTO verfolgt nun eine aktive Gleichstellungspolitik nach innen und gleichzeitig einen "Gender and Development"-Ansatz nach außen mit den Themen Zwangsprostitution, häusliche Gewalt, Kindesmissbrauch, Teenager-Schwangerschaften, HIV und Aids. Der Gender-Audit hat Änderungen im internen Management zur Folge. Das in dieser Zeit entwickelte Kleinkreditprogramm richtete sich explizit an Frauen. Das Programm wird von einer Frau geleitet, und für die Vergabe der Kredite ist eine Frauenquote festgelegt.
2005	Einführung eines Gleichstellungs- und Frauenförderplans
2006	Gender-Analyse in den Gemeinden, auf deren Grundlage eine gender-gerechte Planung der verschiedenen Aktivitäten erfolgt

innerhalb von 17 Jahren in die Arbeit integriert hat. Der aktuelle Stand der Entwicklung spiegelt sich besonders in der Vision und den spezifischen Zielen der Organisation wider. Das Beispiel ZOTO macht deutlich, dass die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit ein langfristiger und komplexer Prozess ist, der systematisch vonstatten gehen sollte unter Anwendung geeigneter Konzepte und Instrumente.

Die Initiativen zur Förderung von Empowerment von Frauen und von Gender-Gerechtigkeit stießen zunächst bei einigen Männern auf massiven Widerstand. Daraufhin wurden verstärkt Bewusstseinsbildungsprogramme durchgeführt, die die Akzeptanz der Maßnahmen bei Männern erhöhten. Heute werden Themen wie Frauen- bzw. Menschenhandel und Zwangsprostitution, häusliche Gewalt, Kindesmissbrauch sowie unzureichende

medizinische und soziale Dienstleistungen für Frauen offen diskutiert. Gender-Fragen werden als Querschnittsaspekt der Arbeit akzeptiert.

Trotzdem plädieren ZOTO Mitarbeiterinnen für den Fortbestand eines eigenständigen Frauenprogramms. Sie argumentieren, dass die anhaltende Gewalt gegen Frauen, die ungeklärten Fragen der reproduktiven Gesundheit, das fehlende Scheidungsrecht sowie die hohe Zahl der nach illegalen Abtreibungen verletzten oder verstorbenen Frauen eindeutig dafür sprechen.

**Maßnahmen, Ansätze und Methoden**

ZOTO entwickelt ihre Aktivitäten im Rahmen von fünf Programmschwerpunkten: Organisations-, Trainings- und Bildungsprogramm, Gesundheitsprogramm, Kinder-



rechtsprogramm, Kleinkreditprogramm und Gender-Programm.

Im Rahmen des Gender-Programms werden sowohl Männern als auch Frauen vorwiegend Bildungsmaßnahmen angeboten. Frauen werden jedoch gezielt angesprochen, diese Bildungsangebote wahrzunehmen. Es handelt sich um Reflexion von Geschlechterrollenstereotypen, Advocacy und Trainings in Rechtsfragen für Mitarbeitende und Mitglieder, Kommunikationstrainings, Trainings für Rechtsbeistände zu Gender-Fragen, Frauenrechten und „good governance“, Trainings für Organisations- und Kampagnenmanagement sowie Workshops für Gender-Planung, -Datensammlung und -Aufbereitung.

In allen weiteren Programmen sind Gender-Fragen als Querschnittsthemen verankert. Im Rahmen der Organisations-, Trainings- und Bildungsprogramme werden besonders Frauen aus verschiedenen Generationen für Führungs- und öffentliche Aufgaben qualifiziert. Die Gesundheitsprogramme ermöglichen es Frauen, Gesundheitsdienste zu nutzen und Vorsorge zu betreiben.

Im Rahmen der Kinderrechtsprogramme werden reproduktive Gesundheit und Geschlechtergerechtigkeit thematisiert. Traditionelle Erziehungsmaßgaben, welche die Ausbildung der typischen Geschlechterrollen stärken, werden in Frage gestellt.

Das Mikrofinanzprogramm wurde aufgrund einer Gender-Analyse entwickelt, um Frauen die Erwirtschaftung von Einkommen zu erleichtern.

### **Gendersensible Qualifizierungsangebote für Männer und Frauen**

Inzwischen haben 200 aktuelle und potentielle Führungskräfte an ausführlichen Gender-Schulungen teilgenommen. Etwa 3.000 Personen haben Gender-Trainings durchlaufen. Zunächst haben vorwiegend Frauen, danach hauptsächlich Männer an den Trainings teilgenommen. Inzwischen ist die Teilnahme ausgewogen. Es gibt 360 Multiplikatorinnen, die Gender-Trainings bei ZOTO oder anderen Organisationen durchführen.

Die Umsetzung der Gender-Perspektive bei ZOTO wird durch kompetente externe Gender-Beratung unterstützt und begleitet. Als Element dieser Beratung wurde 2005 ein Gender Mainstreaming-Programm entwickelt und eingeführt. Seitdem wird bei allen Maßnahmen überprüft, ob diese Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigen. Das Programm ist ausgerichtet auf:

- die ausgewogene Besetzung von Führungspositionen (60 Prozent Frauen, 40 Prozent Männer);
- die Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen;
- die Umsetzung eines stringenten Bildungskonzepts zu Gender-Fragen, das auch Fragen nach Weiblichkeiten und Männlichkeiten umfasst;
- eine weitere Verbesserung der Situation von Frauen mittels Empowerment, z.B. durch die Kampagne „Gewalt gegen Frauen“ oder das Kleinkreditprogramm.

Die 2006 eingeführte Gender-Analyse auf Gemeindeebene ermöglicht ZOTO die Entwicklung von genderdifferenzierenden Konzepten und Ansätzen. Daten werden separat für Frauen und Männer erhoben. Entsprechend können die unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern, Frauen, Jungen und Mädchen erkannt und berücksichtigt werden. Dennoch ist das Konzept der Geschlechtergerechtigkeit noch nicht vollständig im Bewusstsein der Menschen in und um ZOTO verankert, wie das folgende Beispiel zeigt: Für die Parlamentswahlen hat ZOTO bisher ausschließlich Männer als Kandidaten vorgeschlagen mit dem Argument, dass Frauen dafür keine Zeit hätten.

### **7.3 Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive**

- Das Ende der Marcos-Diktatur eröffnete Freiräume, die zivilgesellschaftliche Entfaltungsmöglichkeiten boten. Themen wie partizipative Entwicklungszusammenarbeit, Neokolonialismus, soziale Ungleichheit, Globali-

sierung und „good governance“ sowie Frauen- und Gender-Fragen konnten offen diskutiert werden.

- Das Gender Mainstreaming-Konzept setzte sich durch. Internationale Geberorganisationen förderten die allgemeine demokratische Entwicklung und die Öffnung der Organisationen für das Gender Mainstreaming.

- Das Engagement der Mitglieder von ZOTO, die den Selbsthilfeansatz aktiv umsetzten, begünstigte die Entwicklung der Gender-Arbeit. Die Mitglieder der leitenden Gremien und die Mitarbeitenden trugen zum Erfolg bei, da die sich für neue Ansätze immer offen zeigten.

- Frauen- und Gender-Themen wurden auf eine Weise in die Diskussion gebracht, die es auch Zweiflern und Kritikern ermöglichte, sich für die neue Thematik zu öffnen.

- Fördernd wirkte weiterhin die Bereitschaft der Mitarbeitenden auf allen Ebenen sowie der Mitglieder sich kontinuierlich zu Frauen- und Gender-Themen fortzubilden.

- Die Loslösung von eher radikalen Strategien zur Durchsetzung ihrer Rechte, die ZOTO zunächst verfolgte, ermöglichte später die Auseinandersetzung mit entwicklungspolitischen Ansätzen und Konzepten. Die daraus resultierende Bereitschaft zum konsensorientierten Dialog erleichterte die Neuorientierung auch in Bezug auf den Gender-Ansatz.

- Fördernd wirkten auch Mut und Bereitschaft, besonders von Frauen, Tabuthemen anzusprechen.

- Einen wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung des Gender-Ansatzes leistete außerdem die kompetente und kontinuierliche Beratung durch lokale, teilweise auch internationale Fachleute, sowohl zu Gender-Fragen als auch zu anderen Aspekten der Organisationsentwicklung.

Folgende Faktoren hemmen die Umsetzung des Gender-Ansatzes:

- Die Repression während der Marcos-Diktatur bedrohte auch Mitarbeitende und Mitglieder von ZOTO. Hinzu kamen Naturkatastrophen wie Taifune und Überschwemmungen, die Häuser und Büros vernichteten.

- Globalisierungsprozesse und ländliche Armut verstärkten Migrationsbewegungen, die zur Entstehung weiterer Armensiedlungen und den damit verbundenen Problemen führen.

- Die Haltung der katholischen Kirche, welche sich Fragen der Ehescheidung, Familienplanung, Schwangerschaftsabbruch und homosexuellen Lebensformen verschließt. Dadurch werden politische Meinungsbildung und Entscheidungen bei ZOTO beeinflusst.

- Interne Konflikte und Fehlverhalten sowie Konkurrenz und Neid zwischen den Mitgliedern schlugen sich bisweilen hemmend auf die Organisationsentwicklung nieder. ZOTO reagierte auf individuelle Fehler in der Regel durch direkte und offene Thematisierung, die zu schnellen Lösungen führte.

- Trotz bestehender Projektplanungs- und Monitoring-Systeme ist die Dokumentation der Arbeit und der Wirkungen noch nicht ausreichend. Besonders im Gender-Programm ist auffallend, dass es keine ausreichende gender-differenzierte Darstellung gibt. Das Problem ist jedoch erkannt und soll durch die Einführung neuer Systeme behoben werden.

## 7.4 Erreichte Veränderungen

In Zusammenhang mit den Aktivitäten von ZOTO können auf Zielgruppenebene folgende positiven Veränderungen beobachtet werden:

- Frauen haben ein höheres Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein entwickelt, besonders durch die Übernahme von Führungs- und Managementaufgaben in der Organisation sowie in ihren Kleinbetrieben, die mit Hilfe des Kreditprogramms gefördert werden. Sie haben größere Möglichkeiten der individuellen Entwicklung, und ihre ökonomische Situation hat sich

verbessert, wodurch u.a. der Schulbesuch der Kinder (Jungen und Mädchen) möglich wird.

- Die Position von Frauen in Familie und Gemeinschaft ist gestärkt worden. Sie erfahren mehr Respekt von anderen, auch von Männern, und haben größere Entscheidungsmöglichkeiten im öffentlichen und privaten Bereich. Männer und Jungen unterstützen sie bei der Hausarbeit. Frauen können sich aktiver und effektiver in die Gemeinschaft einbringen und andere Frauen bei ihren Empowerment-Prozessen unterstützen.

- Die Gesundheit von Frauen hat sich durch größeres Wissen, Zugang zu Gesundheitszentren und Möglichkeiten der Familienplanung verbessert.

- Auch für die Männer sind die Wirkungen der Arbeit von ZOTO vorwiegend positiv. Ebenso wie die Frauen profitieren sie von den Empowerment-Prozessen und entwickeln Führungsfähigkeiten und politisches Bewusstsein. Sie erkennen das Recht von Frauen auf Gleichberechtigung und Selbstbestimmung an, besonders in Bezug auf Verhütung und Familienplanung, und setzen sich dafür ein. Sie sind bereit, sich auf gleichberechtigte Partnerschaften einzulassen und bekämpfen die Gewalt gegen Frauen und Kinder. Die stärkere Position der Frauen wirkt entlastend auf sie. Männer lernen ihre eigenen Gender-Rollen zu reflektieren und stellen fest, dass sie diese verändern können.

- Durchweg positiv sind die Wirkungen der Arbeit von ZOTO auf Mädchen und Jungen. Mädchen nehmen ihr Recht auf Bildung, Entscheidungen, Alternativen und Teilhabe an Macht wahr. Sie wehren sich gegen sexuelle Übergriffe und Gewalt und machen diese öffentlich. Sie entscheiden über ihren Körper sowie ihre Sexualität und wissen, wie sie ungewollte Schwangerschaften verhüten können. Sie lernen, dass Hausarbeit Aufgabe von Mädchen und Jungen ist.

- Jungen entwickeln neue Rollenmodelle. Sie bringen sowohl sich selbst als auch Mädchen Achtung entgegen. Gewalt wird kritisch gesehen und bekämpft. Jungen beteiligen sich an der Hausarbeit und lernen, sich dafür nicht zu schämen.

- Die Lebenswirklichkeiten lesbischer und schwuler Menschen werden beachtet und reflektiert. Homosexualität ist als Teil der Realität der städtischen Armen anerkannt. Das „coming out“, besonders von Jugendlichen ist einfacher geworden. Auf der Führungsebene von ZOTO sind Homosexuelle vertreten.

Grundsätzlich sind die Wirkungen der Arbeit von ZOTO positiv zu werten. Es treten jedoch auch einige Probleme auf:

- Die ohnehin hohe Arbeitslast von Frauen hat sich durch die Teilnahme an den verschiedenen Aktivitäten von ZOTO erhöht. Die Frauen nehmen das jedoch in Kauf, da sich ihre Situation aufgrund ihres Engagements bei ZOTO entscheidend verbessert hat.

- Manchmal werden Männer gegen ihre Frauen, die ihre traditionelle Rolle verändern wollen, gewalttätig. In solchen Fällen bietet ZOTO jedoch Hilfe und Unterstützung an, in der Regel durch Gespräche mit den Männern, um die entstandenen Probleme zu lösen.

## 7.5 Schlussfolgerungen und „lessons learned“

ZOTO ist eine Basisorganisation, die den Kampf für die Rechte der städtischen Armen mit einer systematischen Umsetzung von Gender Mainstreaming verbindet. Auch häusliche Gewalt wird im Rahmen von Gender-Gerechtigkeit und Empowerment thematisiert. Es wird deutlich, dass die Veränderung von Geschlechter-Beziehungen und -Machtverhältnissen einen langfristigen Prozess erfordert, der schrittweise entwickelt wird. Frauenförderung und Empowerment von Frauen sowie Gender-Gerechtigkeit sind in diesem Zusammenhang Ansätze, die sich gegenseitig stärken und ergänzen und gleichzeitig umgesetzt werden.

Folgende „lessons learned“ können aus den Erfahrungen ZOTOs abgeleitet werden:

- Der Einsatz für soziale Gerechtigkeit durch Schaffung des Zugangs der Bevölkerung in den Armenvier-

## Gender Mainstreaming | Praxis

teln zu sozialen Dienstleistungen, Bildung, politischen Gestaltungsmöglichkeiten und Teilnahme am Wirtschaftsgeschehen sowie gleichen Rechten bedeutet auch Einsatz für Gender-Gerechtigkeit.

- Die Durchführung einer Gender-Analyse ermöglicht ein besseres Verständnis der Geschlechterproblematik und erleichtert die Erarbeitung einer institutionellen Gender-Politik. Im Fall von ZOTO war dafür Beratung von außen hilfreich.

- Eine eingehende Diskussion um die Gewalt gegen Frauen trägt ebenfalls zum Verständnis der Geschlechterbeziehungen bei. Bei ZOTO führte diese Diskussion u.a. zur Auseinandersetzung mit Fragen der Gewalt in den eigenen Reihen, des Kindesmissbrauchs, der Mehrfachbelastung der Frauen, des außerehelichen Geschlechtsverkehrs von Männern, ihrer Nichtbeteiligung an Hausarbeiten sowie der Diskriminierung von Lesben und Schwulen. Die Diskussion führte zu einer Demokratisierung der Organisation.

- Die politische und soziale Relevanz einer (Basis-) Organisation erhöht sich durch die Berücksichtigung von Gruppen, die auch innerhalb der definierten Zielgruppe diskriminiert und marginalisiert werden. Im Fall von ZOTO handelte es sich dabei um Homosexuelle, Kinder sowie neue Bewohnerinnen und Bewohner der Armenviertel, die sich heute ebenfalls für ihre Rechte einsetzen.

- Schlüsselemente bei ZOTO sind der Aufbau einer stabilen Organisation, die Gewinnung neuer Mitglieder zur Schaffung einer möglichst breiten sozialen Basis, die Organisierung und Bildung der Mitglieder, gute Fach- und Managementkapazitäten des Personals sowie seine kontinuierliche Aus- und Fortbildung und die Schaffung einer Basisinfrastruktur an sozialen Dienstleistungen. So konnte ZOTO einen wirksamen Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation der Zielgruppen leisten.

*Carsta Neuenroth auf der Basis der Wirkungsdokumentation „50 Jahre ‚Brot für die Welt‘“, Zone One Tondo Organization: ZOTO, 2008 von Fermin Perez Manolo, Jr. und Heide Trommer*



Foto: Christoph Püschner

## 8 YAPIDI – Kreditvereinigungen zur Stärkung von Frauen

Die Arbeit von YAPIDI (Yayasan Pijer Podi) begann 1984 im Norden Sumatras. Dort war Armut besonders auf dem Land weit verbreitet und hatte weitgehend ein weibliches Gesicht. YAPIDI förderte die Gründung von Spar- und Kreditvereinigungen für Frauen, die es ihnen ermöglichen, Einkommen zu erwirtschaften.

Ursprünglich richtete sich die Arbeit von YAPIDI ausschließlich an Frauen. Inzwischen werden auch deren Ehemänner einbezogen. Diese können nun selbst Mitglied in verschiedenen Kreditvereinigungen werden. Ihre Beteiligung variiert jedoch von Dorf zu Dorf. Heute betreut YAPIDI 90 Spar- und Kreditvereinigungen mit 11.656 Mitgliedern.

Am Anfang stand besonders das soziale und ökonomische Empowerment von Frauen durch die Teilnahme an Kreditvereinigungen im Mittelpunkt der Arbeit der Organisation. Inzwischen hat sich YAPIDI das Ziel gesetzt, zum Aufbau der indonesischen Zivilgesellschaft beizutragen, die u.a. durch die Gleichberechtigung der Geschlechter geprägt sein soll.

Die Erfahrungen haben YAPIDI gezeigt, dass ohne verändertes Rollenverständnis und -verhalten von Männern keine wirkliche Gender-Gerechtigkeit und kein gesellschaftlicher Wandel erreicht werden können. Aus diesem Grund richtet sich YAPIDI mit ihren Aktivitäten zunehmend auch an Männer.

Kontinuierliche Schulungen im Rahmen der Spar- und Kreditvereinigungen bilden die Hauptaktivitäten von YAPIDI. Jedes Mitglied einer Kreditvereinigung ist verpflichtet an Weiterbildungen teilzunehmen. Diese umfassen verschiedene Themen, z.B. die Bedeutung der Vereinigungen als Finanzinstitution und als Dachverband für Frauen, Gender-Gerechtigkeit sowie politische Bildung und „advocacy“ (Anwaltschaft). Weiterhin werden in den Schulungen praktische Kenntnisse über Landwirtschaft und Viehzucht vermittelt.

YAPIDI arbeitet mit anderen Nichtregierungs- und Basisorganisationen im Projektgebiet und in Nord Sumatra in Netzwerken zusammen, die sich für Armutsminderung und Frauenförderung einsetzen.

### **Einkommensarmut betrifft in Indonesien die Hälfte der Bevölkerung**

Indonesien, der weltweit größte Archipel mit über 18.000 Inseln, ist durch mehr als drei Millionen Quadratkilometer Wasser verbunden. Mit über 220 Millionen Menschen, die mehr als 300 verschiedenen ethnischen Gruppen angehören, hat Indonesien die viertgrößte Bevölkerung der Welt, die sich auf der Insel Java konzentriert. Das Land ist reich an natürlichen Ressourcen. Seine Wirtschaft basiert auf der Landwirtschaft. Das Hauptnahrungsmittel Reis muss jedoch zum Teil importiert werden. Bisher ist es der indonesischen Regierung nicht gelungen, die Einkommensarmut zu reduzieren. 110 Millionen Menschen leben von weniger als zwei US Dollar pro Tag.

## 8.1 Gender-Beziehungen in der Region

In den letzten Jahren hat sich die allgemeine politische Situation in Indonesien entspannt. Dies wirkt sich auch auf die Situation der Frauen aus. Es sind mehrere Institutionen entstanden, die die Rechte von Frauen thematisieren. Zu nennen wäre beispielsweise die „National Commission on Violence against Women“, die jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bekämpft. 2004 wurde ein Gesetz verabschiedet, das die Rahmenbedingungen zur Bekämpfung häuslicher Gewalt entscheidend verbessert hat. Ebenfalls 2004 wurde im Wahlgesetz eine Frauenquote von 30 Prozent für Kandidaturlisten festgesetzt. Die Quote ist jedoch nicht verbindlich und Frauen finden sich häufig nur auf den hinteren Listenplätzen. Insgesamt ist das Bewusstsein für Frauenrechte in der Gesellschaft jedoch gewachsen.

Das Projektgebiet von YAPIDI befindet sich in den Distrikten Karo und Deli Serdang im Norden Sumatras. Traditionell sind die Geschlechterbeziehungen in der Region geprägt von patriarchalischen Familienstrukturen, die sich nur langsam verändern. Die patriarchalischen Werte sind in privaten und öffentlichen Lebensbereichen präsent und entsprechen dem von konservativen christlichen Bevölkerungsgruppen vertretenen Weltbild, das die Frau als „Dienerin“ im Haushalt und treue Ehefrau betrachtet, die sich den Interessen des Mannes und der Kinder zu fügen habe.

In den Familien ist die Beziehung zwischen den Geschlechtern also keineswegs gleichberechtigt oder gleichwertig. Der Mann ist das Oberhaupt der Familie und besitzt die Autorität, Entscheidungen für sie zu treffen. Diese Entscheidungshoheit führt oft zu Missstimmungen und Streit zwischen den Eheleuten und mündet in Gewalt, die häufig auch offen, d.h. unter den Augen der Öffentlichkeit ausgeübt wird.

### Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu Lasten der Frauen

Frauen sind für einen großen Teil der landwirtschaftlichen Tätigkeiten zuständig. Sie verrichten die Feldarbeit

und füttern das Vieh. Auch Hausarbeit ist ausschließlich Frauensache. Ebenso sind Wasser- und Feuerholzholen für Männer tabu. Männer verbringen lediglich einige Stunden mit Feldarbeit. Diese ungleiche Arbeitsteilung steht im krassen Missverhältnis zur gesellschaftlichen Stellung der Frau: Anerkennung für ihre Arbeitsleistung können Frauen nicht erwarten, sie erleben sich als Menschen zweiter Klasse. Auch das Erbrecht ist durch das Patriarchat bestimmt.

Land wird im Allgemeinen über die männliche Linie vererbt. Wenn Frauen berücksichtigt werden, fällt ihnen bedeutend weniger Land zu als den Männern. Obgleich es überwiegend Frauen sind, die das Land bewirtschaften, verfügen die Männer über das landwirtschaftliche Einkommen, da sie in der Regel auch die Besitzer des landwirtschaftlichen Nutzlandes sind.

Frauen in Karo und Deli Serdang haben einen schlechteren Zugang zu Bildung und Informationen als Männer. Frauen verfügen häufig über ein geringes Selbstbewusstsein, können sich schlecht artikulieren und haben kaum Einfluss und Mitspracherechte im Dorf und in der Familie. Außerdem werden sie oft von ihren männlichen Familienangehörigen in ihrer Bewegungsfreiheit behindert.

## 8.2 Beschreibung der „good practice“

### Frauenförderung und Männerarbeit durch wirtschaftliches Empowerment

YAPIDI bedeutet, etwas zusammenzufügen, was vorher getrennt war. Dieser symbolische Name spiegelt die Vision von YAPIDI wider, Einheit und Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen herzustellen. Frauen müssen dabei, so argumentiert YAPIDI, aufgrund ihrer benachteiligten Situation besonders unterstützt werden.

In den Spar- und Kreditvereinigungen sah YAPIDI ein geeignetes Instrument, da sie dem Bedürfnis der Dorffrauen entgegen kommen, das Familieneinkommen zu verbessern und das Wohlergehen der Familie zu sichern.

YAPIDI hat jedoch erkannt, dass Frauenförderung zu kurz greift, um Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Die Organisation arbeitet deshalb zunehmend mit dem Gender-Ansatz, der u.a. die Arbeit mit Männern erforderlich macht. Auch diese, so fordert YAPIDI, müssen einen entscheidenden Beitrag zur Bekämpfung der Armut und der Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern im Leben der Familien, der Dorfgemeinschaft und in der indonesischen Gesellschaft leisten.

YAPIDI strebt laut Mission und Vision die Bildung einer Zivilgesellschaft an, die Demokratie und Rechtssicherheit fördert und sich für Menschenrechte, Gender-Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung einsetzt. Das soll durch die Stärkung gender-sensibler Basis- und Bürgerorganisationen geschehen und durch die Sensibilisierung der Bevölkerung für den Umweltschutz. Frauenförderung bleibt auch in diesem Zusammenhang eine wichtige Maßnahme.

### **Etappen und Meilensteine: Frauenförderung mit Spar- und Kreditvereinigungen**

1984 begann die Arbeit des Programms im Rahmen des Empowerment-Programms für Frauen im ländlichen Raum. Ziel war die Verbesserung ihres wirtschaftlichen und sozialen Status sowie die Stärkung ihres Selbstvertrauens. YAPIDI führte im Zusammenhang mit der Programmentwicklung eine Studie über die Bedürfnisse und Probleme der Frauen in der Projektregion durch und stellte so den Nutzen der Kreditvereinigungen für sie fest. Die Gründung der Kreditvereinigungen diene als Einstieg für Frauenförderung und Empowerment.

Konkret unterstützte YAPIDI Frauen dabei, sich auf lokaler Ebene in überschaubaren Gruppen zusammenschließen. Jede Frau zahlt pro Monat einen Mindestbetrag in die Gemeinschaftskasse. Bei Bedarf kann den Mitgliedern aus diesem Fonds ein Kredit zu günstigen Konditionen gewährt werden. Von dem Geld werden Arbeitsgeräte angeschafft, weitere Anbauflächen gepachtet oder das Schulgeld der Kinder finanziert. Das Geld bleibt nicht liegen, sondern arbeitet für die Mitglieder der Gruppen. So entstand über die Jahre unabhängig von profitorientierten Geldverleihern ein eigenes Spar-

und Kreditsystem, das die Frauen wirtschaftlich unabhängiger macht. Die Kreditvereinigungen stellen das Forum für gemeinsame Aktivitäten und Fortbildung für Frauen dar.

### **Männerarbeit und Partnerschaft in der Familie**

Die Stiftung YAPIDI, die heute Programmträgerin ist, wurde 1991 von aktiven Frauen und Männern aus Kirche und Gesellschaft gegründet. Analog zur Entwicklung des Diskurses über Gender und Development auf internationaler Ebene betrachtete das YAPIDI-Empowerment-Programm in den 1990er Jahren Gender-Gerechtigkeit als ein wichtiges Ziel. In den Jahren 1993 – 95 wurde das Programmziel nochmals konkretisiert. YAPIDI sollte fortan dazu beitragen, eine harmonische Partnerschaft zwischen Frauen und Männern in der Familie zu fördern. Entsprechend wurden sukzessive auch Männer in die Aktivitäten der Organisation einbezogen. Die Inhalte waren nicht statisch festgelegt, sondern passten sich den Veränderungen der Situation und den Bedürfnissen der Frauen an. Zwischen 1995 und 1998 wurde der Ansatz um soziale, politische, kulturelle und wirtschaftliche Aspekte erweitert. Das Konzept der Partnerschaft in der Familie wurde konkretisiert, indem das Ziel der Gleichberechtigung der Geschlechter formuliert wurde.

### **Bürgerschaftliche Bewegung für Gerechtigkeit und Wohlfahrt**

In den Jahren 1998-2001 integrierte YAPIDI das Konzept der Bewahrung der Schöpfung des Weltkirchenrats in das Programm und beschäftigte sich aktiv mit Umweltschutzaspekten. In Zusammenhang mit den politischen Veränderungen in Indonesien setzte sich YAPIDI zwischen 2001 und 2004 aktiv für die Herausbildung zivilgesellschaftlicher Strukturen ein, um Demokratie, Rechtssicherheit, Geschlechtergerechtigkeit und Menschenrechte zu stärken. Diese Ausrichtung floss auch in die Strategieplanungsprozesse der Jahre 2001 und 2004 ein. Die Spar- und Kreditvereinigungen sollen in Richtung einer Bewegung von Bürgerinnen und Bürgern gefördert werden. Gegenwärtig liegt der Fokus auf den Themen Gerechtigkeit und Wohlfahrt.

### Maßnahmen, Ansätze und Methoden

Die Vermittlung von Bildung für Frauen und zunehmend auch für Männer ist die zentrale Säule der Arbeit von YAPIDI. Die Durchführung von Schulungen stellt in diesem Zusammenhang die wichtigste Maßnahme dar.

Im Rahmen der Kreditvereinigungen werden zahlreiche Schulungen zum Thema Finanzen abgehalten: Kreditmanagement, Buchführung und Gewinnbeteiligung, interne Buchprüfungen, Computerisierung von Buchhaltung, Evaluierung und Arbeitsplanung sowie Einkommensschaffung. Andere Bildungsmaßnahmen – besonders im Bereich Landwirtschaft und Viehzucht – sind sowohl auf die Vermittlung praktischer Fähigkeiten ausgerichtet, die zur Befriedigung praktischer Bedürfnisse (Einkommen, Ernährung) beitragen, als auch auf die Bewusstseinsbildung in Bezug auf strategische Themen. Wichtige Inhalte sind dabei Gender-Gerechtigkeit, Menschenrechte und das politische System. Kenntnisse darüber werden als Voraussetzung für gesellschaftliche Veränderungen betrachtet. Auch die Rolle und Bedeutung von Zivilgesellschaft werden reflektiert. Es werden außerdem Schulungen in Gemeindeverwaltung und zur Kompetenzbildung für Frauen in der Politik angeboten. YAPIDI fördert die aktive Partizipation der Frauen und Männer, die an den Aus- und Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

### Fortbildungen für Frauen und Männer zur Gender-Gerechtigkeit

Im Bereich Gender-Gerechtigkeit werden Menschen- und Frauenrechte thematisiert und Seminare über Gerechtigkeit für Frauen und Familien abgehalten. Weiterhin wird über die Folgen der Globalisierung sowie gleichberechtigter Kommunikation diskutiert. Außerdem gibt es Beratungsangebote für die Opfer von Gender-Diskriminierung. Der Zugang zu Informationen ist ein wichtiger Aspekt dieser Arbeit. Weitere Themen sind sexuelle und reproduktive Gesundheit sowie HIV und Aids und Drogen.

YAPIDI fördert die Teilnahme von Ehepaaren an Trainingsmaßnahmen zu Themen wie Entwicklung und

Förderung eines neuen Rollenverständnisses von Frauen und Männern sowie Gender-Gerechtigkeit, damit sich die Zusammenarbeit von Frauen und Männern sowohl im reproduktiven als auch im produktiven Bereich verbessert. Die Organisation sucht nach geeigneten Methoden, um Männer anzusprechen, sie zur Reflexion ihrer Rolle anzuregen und ihre Bereitschaft zu wecken, sich zu verändern. In anderen Bereichen, z.B. Leadership Training, richtet sich die Fortbildung nur an Frauen.

### Kreditvereinigungen als Ausgangsbasis für eine selbstbestimmte Entwicklung

YAPIDI legt das Fundament für Selbständigkeit und Nachhaltigkeit schon zum Zeitpunkt der Gründung einer Gruppe. Das Startkapital der Kreditvereinigungen tragen die Mitglieder durch ihre eigenen Beiträge zusammen. Unabhängig von der Höhe der Einlage genießen alle Mitglieder die gleichen Rechte. Egal wie gering die Beiträge auch sind, sie werden als Ausdruck der Partizipation und gegenseitiger Hilfe wertgeschätzt. YAPIDI unterstützt jede Gruppe nach ihrer Gründung fünf Jahre lang und subventioniert die Bildungsmaßnahmen. YAPIDI motiviert die Gruppe, Verantwortung für die Finanzierung der Bildungsmaßnahmen zu übernehmen und legt den Grundstein für deren Unabhängigkeit. Die Kapitalsteigerung sichert die Nachhaltigkeit der Vereinigungen. Für die konsolidierten Gruppen bietet YAPIDI verschiedene Dienstleistungen, z.B. Buchprüfungen und Schulungen an, die von der Vereinigung voll bezahlt werden.

Die Beteiligung von Männern an den Maßnahmen oder als Mitglied einer Kreditvereinigung wird durch die Politik der jeweiligen Vereinigung in Zusammenarbeit mit YAPIDI geregelt. Zurzeit fördert YAPIDI die Mitgliedschaft von Männern in zehn Kreditvereinigungen. Es handelt sich dabei um Vereinigungen, in denen Frauen eine starke Verhandlungsmacht besitzen und so in der Lage sind, die Dominanz von Männern zu beschränken. Um zu verhindern, dass Männer zu viel Einfluss gewinnen, dürfen sie im Vorstand einer Kreditvereinigung nicht vertreten sein. Ansonsten haben sie die gleichen Rechte und Pflichten wie Frauen.



### **Weiterbildungen zur institutionellen Kompetenzentwicklung**

Die Fortbildung der Mitarbeitenden ist eine Maßnahme von YAPIDI zur Personalentwicklung. Themen in diesem Zusammenhang sind Nichtregierungsorganisationen, Gender, Kreditvereinigungen, Kleinunternehmen für Frauen, Anwaltschaft sowie Programmmanagement. Die Kompetenzen der Mitarbeitenden werden auch durch interne Diskussionen zu spezifischen Themen gefördert.

Die Arbeit von YAPIDI erfolgt auf der Basis einer institutionellen Gender-Politik. Zurzeit der Berichterstellung waren bei YAPIDI 16 Mitarbeitende tätig, zehn Frauen und sechs Männer. Die Zahl des Personals ändert sich je nach Bedarf des Programms und zur Angleichung der Frauen- und Männerquote. Die Mitarbeitenden sind gender-bewusst und diskutieren z.B. über Frauen- und Männerquoten und über eine Regelung, die vorsieht, dass auch Männer Urlaub nehmen können, wenn ihre Frauen ein Kind bekommen. Zurzeit steht zur Diskussion, den „Erziehungsurlaub“ männlicher Beschäftigter von einer Woche auf 1,5 Monate zu verlängern, damit sie die jungen Mütter unterstützen können.

Andere kritische Diskussionen hängen mit dem Thema Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zusammen. Es ist bemerkenswert, dass die Auseinandersetzung mit Gender-Fragen innerhalb der Organisation mit viel persönlicher Anteilnahme und Engagement erfolgt.

### **8.3 Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive**

Besonders fördernd erweist sich das Zusammenwirken einer engagierten Zielgruppe, einer lokalen Organisation (YAPIDI), die sich für die Belange der Zielgruppe einsetzt, und einer ausländischen Partnerorganisation („Brot für die Welt“), die bereit ist, lokale Initiativen langfristig zu unterstützen und zu finanzieren. Von Bedeutung ist für YAPIDI auch der Dialog mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von „Brot für die Welt“.

Fördernd wirken auch das Wohlwollen der Verwaltung in verschiedenen Dörfern und Weilern sowie das von Vertretern und Vertreterinnen religiöser Einrichtungen gegenüber den Kreditvereinigungen.

Wenn diese Anerkennung und konkrete Unterstützung fehlt, wirkt sich das negativ auf die Entwicklung der Kreditvereinigungen aus. Besonders in der Anfangsphase entstanden dadurch zahlreiche Probleme. Einige Vereinigungen konnten aufgrund mangelnder Unterstützung nicht überleben, wodurch Zweifel an ihrer Nützlichkeit aufkamen. Auch heute gibt es noch Bürgermeister, die die Spar- und Kreditvereinigungen nicht genügend unterstützen.

Als weitere Faktoren, die sich hinderlich auf die Umsetzung des Gender-Ansatzes und des Wertewandels in der Projektregion auswirken, nennt YAPIDI kontextbedingte Faktoren wie Traditionen und gesellschaftlichen Konservatismus, die Frauen zu Menschen zweiter Klasse degradieren. Auch die indonesische Gesetzgebung wirkt bremsend, da sie trotz der erwähnten Fortschritte die Rechte der Frauen noch nicht genügend berücksichtigt. Der Mangel an Verständnis in Bezug auf Gender- und Frauenfragen und der fehlende politische Wille der politischen Entscheidungsträger auf allen Ebenen sind große Hürden für die Erzielung von mehr Gender-Gerechtigkeit. Konflikte, die innerhalb einer Dorfgemeinschaft durch die Existenz der Kreditunionen entstehen, können den Empowerment-Prozess von Frauen ebenfalls behindern.

### **8.4 Erreichte Veränderungen**

In Zusammenhang mit den Aktivitäten von YAPIDI können auf der Zielgruppenebene folgende positive Veränderungen beobachtet werden:

- Mit Hilfe der Kredite und der Schulungen über Landwirtschaft und Viehzucht ist es besonders Frauen gelungen, die Bedürfnisse ihrer Familien besser zu erfüllen. Kleidung und Hausrat sind reichlicher vorhanden als vorher. Kinder (Mädchen und Jungen) werden in die Schule geschickt, und auch Gesundheitsprobleme

können eher behandelt werden. Insgesamt erfahren Frauen einen höheren Grad wirtschaftlicher und sonstiger Selbstständigkeit.

- Männer lassen eher zu, dass sich Frauen an Entscheidungen in Familie und Gemeinde beteiligen. Männer und Frauen entscheiden häufiger gemeinsam z.B. über die Ausbildung der Kinder oder die landwirtschaftliche Produktion. Kinder erfahren mehr Verantwortung durch die Väter.

- Mehr Frauen nehmen an Gemeindeversammlungen teil. Sie werden seltener daran gehindert, das Haus zu verlassen. Männer lernen andere Perspektiven kennen und sind dadurch häufiger bereit, die Fähigkeiten der Frauen bei der Erwirtschaftung von Einkommen und dem Management der Kreditvereinigungen anzuerkennen.

- Die Häusliche Gewalt gegen Frauen und Kinder seitens der Männer sowie die Gewalt seitens der Frauen gegen Kinder ist zurückgegangen.

- Die Zivilgesellschaft ist gestärkt, indem das Selbstbewusstsein von Frauen und ihre Kommunikationsfähigkeit gegenüber Männern und Autoritäten gewachsen sind. Frauen vertreten ihre Meinung gegenüber Männern und staatlichen Institutionen, auch durch öffentliche Demonstrationen. Sie kandidieren für öffentliche Ämter und haben bereits einige auf der lokalen Ebene inne.

- Viele Kreditvereinigungen werden bereits selbständig von Frauen gemanagt. Allerdings ist es häufig schwierig, die Nachfolge in Ämtern so zu regeln, dass die nötigen Kapazitäten erhalten bleiben, d.h. die Ausbildung von Nachwuchs funktioniert noch nicht problemlos.

- Die Diversifikation der landwirtschaftlichen Produktion gehört zu den erfolgreichsten der von YAPIDI geförderten Maßnahmen, obwohl mehr Arbeit erforderlich ist als in einer Monokultur. Auch Männer diversifizieren die Produktion und arbeiten mehr Stunden auf dem Feld und verbringen dadurch weniger Zeit im Teehaus.

- Auf Dorfebene intensivieren sich die Kontakte und die Solidarität innerhalb der Dorfgemeinschaft, besonders die Isolation von Frauen wird durchbrochen, der soziale Frieden gefördert. Die dörfliche Situation hat sich z.B. durch Einstellung einer Hebamme, Reinigung des Marktplatzes und Kampagnen gegen pornographische Videos verbessert.

- Die Arbeit von YAPIDI strahlt auf das Umfeld aus. Zahlreiche Nichtregierungsorganisationen kommen, um von den Erfahrungen zu lernen und suchen um Beratung bei der Gründung eigener Spar- und Kreditvereinigungen nach. Inzwischen interessieren sich auch Regierungsorganisationen für die Erfahrungen von YAPIDI.

In der Regel sind die Wirkungen der Arbeit von YAPIDI auf die Zielgruppen positiv zu werten. Es lassen sich jedoch auch einige negative Wirkungen identifizieren:

- An der Situation der Frauen, die den Kreditvereinigungen aus verschiedenen Gründen nicht angehören, hat sich nichts geändert. Sie bleiben weiterhin isoliert.

- Schwierig gestaltet sich auch die Einbindung der Männer. Die oben genannten positiven Veränderungen setzen sich nicht automatisch durch. Obwohl sie Interesse bekunden, nehmen Männer häufig doch nicht an den verschiedenen Schulungen teil. Anstatt mehr Verantwortung für ihre Familien zu übernehmen, wurde bei einigen Männern das Gegenteil beobachtet. Sie reduzierten ihre Verantwortung für die Familie aufgrund der besseren wirtschaftlichen Situation. Sie gaben mehr Geld für Alkohol, Sex und Glücksspiel aus und verbrachten sogar noch mehr Zeit im Teehaus oder vor dem Fernseher.

## 8.5 Schlussfolgerungen und „lessons learned“

YAPIDI hat von der Frauenförderung auf der lokalen Ebene zum Gender-Ansatz gefunden und über die Spar- und Kreditvereinigungen Frauen die Chance gegeben, sich vielfältige Fähigkeiten anzueignen, ihre Position in Familie und Gemeinde zu stärken und ihre Interessen

zu vertreten. Männer wurden in diesen Ansatz einbezogen. Auch innerhalb der Organisation wird eine bewusste Gender-Politik umgesetzt. YAPIDI hat Gender Mainstreaming erreicht.

Zurzeit befindet sich YAPIDI auf dem Weg, die Arbeit der Organisation politischer zu gestalten. Ziel ist die umfassendere Stärkung einer Zivilgesellschaft, die zur Demokratisierung der indonesischen Gesellschaft beitragen soll. Auch in diesem Zusammenhang möchte die Organisation den Gender-Ansatz umsetzen. Es fehlt ihr dazu jedoch noch an geeigneten Strategien und Instrumenten. Weiterhin muss darauf geachtet werden, dass bei verstärkter Fokussierung auf die politische Arbeit der Basisbezug nicht verloren geht. Noch sind nur wenige der in den Kreditvereinigungen organisierten Frauen bereit, sich politisch zu betätigen. Eine Herausforderung für die Zukunft ist es deshalb, die entsprechenden Kompetenzen durch Aus- und Fortbildungen des Personals und die Erweiterung der organisatorischen Kapazitäten für die politische Arbeit zu erwerben.

Folgende „lessons learned“ können aus den Erfahrungen YAPIDIs abgeleitet werden:

- Ein prozesshafter Empowerment-Ansatz, der Problemen schrittweise begegnet, ist erfolgreich. Im Fall von YAPIDI wurden die Kreditvereinigungen gewählt, um zunächst praktische Gender-Bedarfe (Zugang zu Kredit, Einkommensschaffung) zu erfüllen. Später wurde dann damit begonnen, auch strategische Bedarfe (Gender-Gerechtigkeit, Frauen- und Menschenrechte) zu bearbeiten.
- Frauen nehmen eine strategische Rolle im Entwicklungsprozess und bei der Transformation von Werten und Kultur ein. Das Programm von YAPIDI ist aufgrund des Engagements und der Werte der Frauen (Disziplin, Gründlichkeit, Ehrlichkeit, hohe (Selbst-)Verpflichtung) erfolgreich.
- Das Beispiel YAPIDI zeigt, dass eine erfolgreiche Umsetzung und Entwicklung des Gender-Ansatzes entsprechende interne Gender-Kompetenzen benötigt.

- Maßnahmen zur Befriedigung praktischer Gender-Bedarfe führen bereits zu einer Stärkung der Position von Frauen und erhöhtem Selbstbewusstsein. In dieser Situation verringern sich auch die Widerstände im Umfeld der Frauen, einschließlich der (Ehe)-Männer.

- Im Rahmen der von YAPIDI geförderten Spar- und Kreditvereinigungen spielen Frauen eine wichtige Rolle für die Förderung von Frieden und Pluralismus und gegen eine einengende und entzweieude Identitätspolitik. Die Mitglieder der Kreditvereinigungen sind Protestantinnen, Katholikinnen sowie Musliminnen, die verschiedenen Ethnien in Nordsumatra und Java angehören. Die Mitgliedschaft kann interreligiöse und interethnische Solidarität stärken sowie ein Zusammengehörigkeitsgefühl und eine Friedenskultur schaffen.

- Kontinuierliche Begleitung ist ein Schlüssel für den Erfolg eines Projekts oder Programms. Weiterhin ist Qualität wichtiger als Quantität, d.h. die Kompetenzen der Frauen beim Management der Kreditvereinigungen sind wichtiger als die Zahl ihrer Mitglieder.

- Die Unterstützung der Regierung auf Dorf-, Bezirks-, Provinz- und/oder nationaler Ebene ist förderlich zur Erzielung von Empowerment und Gender-Gerechtigkeit. Staatliche Programme und Strukturen, die der Geschlechtergerechtigkeit nicht verpflichtet sind, können zu Konflikten führen, die den Empowerment-Prozess schwächen.

- Bisher hat YAPIDI kaum Erfahrungen mit Lobby und Advocacy und der Stärkung politischer Prozesse. Gender-bewusste politische Arbeit, wie YAPIDI sie anstrebt muss sorgfältig entwickelt werden. Dazu sind besondere Strategien und Instrumente notwendig, die sowohl die Einbeziehung der Basis berücksichtigen als auch den Gender-Ansatz.

*Carsta Neuenroth auf der Basis der Wirkungsdokumentation „50 Jahre ‚Brot für die Welt‘“, Selbstuntersuchung YAPIDI, 2007 von Wallia Keliat Liman und Mr. Suryono*



Foto: UAW

## 9 UAW – Gleichberechtigung für albanische Frauen

Der Name der albanischen Organisation „Shoqata Në Dobi të Gruas Shqiptare“ bedeutet auf Englisch „Useful to Albanian Women“ (UAW). 1993 in Tirana als Frauenorganisation gegründet, ist UAW heute weit über die Landesgrenzen hinaus als eine der aktivsten Nicht-regierungsorganisationen Albanien bekannt. Gründungsziel von UAW ist, sich für ein Leben in Würde einzusetzen, für das wirtschaftliche, soziale und kulturelle Empowerment der armen und marginalisierten Bevölkerung sowie für eine gerechte und demokratische Gesellschaft.

Diese Ziele will UAW mit Hilfe der Stärkung lokaler Partnerorganisationen erreichen, indem auf lokaler und regionaler Ebene Netzwerke gebildet und institutionelle Kapazitäten aufgebaut werden. Die Entwicklungsprogramme schließen Bereiche wie Advocacy und Gender-Gerechtigkeit ein. Sie sind darauf ausgerichtet, menschlichen Nöten und Bedürfnissen ganzheitlich zu begegnen, indem sie Fürsorge, Entwicklung und Versöhnung auf eine Art und Weise verbinden, welche die Partnerorganisationen ermutigt, Beziehungen zu knüpfen, Verantwortung zu übernehmen und gemeinsame Aktionen durchzuführen. Besondere Aufmerksamkeit widmet UAW der Situation von Frauen.

In diesem Kontext ist das wichtigste Ziel von UAW die Erreichung von sozialer Gerechtigkeit und Gleichheit. Die Organisation will Frauen inspirieren und ermuti-

gen, sowohl ihre eigenen als auch die Rechte ihrer Kinder gegen Diskriminierung und Missbrauch zu verteidigen und sie dabei aktiv unterstützen. Außerdem soll auf gesellschaftlicher Ebene das Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass es nötig ist, die Rolle von Frauen und Mädchen in der Familie zu überdenken und Veränderungen in Richtung Gleichberechtigung in Gang zu setzen.

UAW versteht sich als ökumenisches Entwicklungsprogramm und arbeitet in mehreren Regionen Albanien.

### Albanien: Eine Gesellschaft im Wandel

Albanien hat eine Bevölkerung von etwa 3,2 Millionen. Die Hälfte lebt in den Städten. Albanien ist eines der wirtschaftlich schwächsten und ärmsten Länder Europas. Jeder Vierte lebt unter der Armutsgrenze. Das starke Gefälle zwischen Arm und Reich sowie die großen Entwicklungsunterschiede zwischen Stadt und Land begünstigen die Landflucht. Die Landwirtschaft spielt jedoch nach wie vor eine tragende Rolle in der albanischen Wirtschaft. Etwa 58 Prozent der Beschäftigten arbeiten in diesem Sektor. Er ist jedoch im europäischen Kontext kaum wettbewerbsfähig und sein Anteil an der wirtschaftlichen Wertschöpfung ist rückläufig. Insgesamt weist das Land jährliche Wachstumsraten von über fünf Prozent auf. Die große Inlandsnachfrage stärkt besonders die Bauwirtschaft und den Transport- und Servicebereich. Auch die nach Albanien überwiesenen Geldbeträge ausgewanderter Angehöriger sind wesentlich für die positive Entwicklung.

Die verschiedenen Projekte werden durch die regionalen Koordinierungsbüros durchgeführt.

## 9.1 Geschlechterbeziehungen in der Region

Nach dem Kollaps des sozialistischen Regimes 1990 hat Albanien tief greifende politische, wirtschaftliche und soziale Veränderungen durchlaufen. Nach dem Krisenjahr 1997, in dem ein großer Teil der Bevölkerung seine Ersparnisse verlor und die Wirtschaft zusammenbrach, wurde es in Albanien zunehmend schwieriger, auf legalem Weg den Lebensunterhalt zu verdienen. Arbeitslosigkeit grassierte, mafiöse Geschäfte blühten. Globalisierung, Bevölkerungswachstum, Verstädterung sowie Migration verschärften die existierenden Probleme noch. Nur zögerlich erholt sich Albanien von der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Instabilität. Massive soziale Probleme und die grundlegenden politischen und wirtschaftlichen Umwälzungen beeinflussen auch die Geschlechterbeziehungen.

Die bestehenden Geschlechterbeziehungen begünstigen Männer. Gender-Stereotype sind tief verwurzelt in der Gesellschaft. Der gesellschaftliche Status von Frauen ist traditionell niedrig, unter anderem sind Frauen vom politischen und kulturellen Leben weitgehend ausgeschlossen. Gewalt, insbesondere Gewalt gegen Frauen, ist weit verbreitet. Die Situation von Frauen ist außerdem gekennzeichnet durch fehlende Eigentumsrechte, Armut und eine überproportional hohe Arbeitslosigkeit. Obwohl Frauen im Allgemeinen besser ausgebildet sind als Männer, ziehen es sowohl öffentliche als auch private Arbeitgeber vor, Männer einzustellen. In der Gesellschaft fehlt es an Strategien, die es ermöglichen Gender-Themen anzusprechen. Es findet auch keine Aufklärung über die Bedeutung von Gender-Gleichheit statt.

UAW hat die Bedürfnisse der Zielgruppen in Bezug auf Gender-Gerechtigkeit thematisiert und die Aktivitäten und Dienstleistungen der Organisation entsprechend ausgewählt. Angesichts der aktuellen Situation besteht kein Zweifel daran, dass Frauen unterstützende Programme dringender benötigen als Männer. Arbeitslosigkeit und

Mangel an Bildung wurden von den Zielgruppen als grundlegende Probleme identifiziert. Die Projekte von UAW nehmen sich dieser Probleme an.

## 9.2 Beschreibung der „good practice“

UAW arbeitet in Tirana, der Hauptstadt Albaniens, sowie in acht weiteren Regionen des Landes. Die Organisation hat 54 Angestellte, 40 Frauen und 14 Männer. Ein wichtiges Einstellungskriterium von UAW ist, dass die Mitarbeitenden Sensibilität in Bezug auf soziale und Gender-Gerechtigkeit aufweisen. Weiterhin müssen alle Angestellten Erfahrungen im Bereich der Förderung von Frauenrechten haben. Diese Einstellungspolitik von UAW hat sich als erfolgreich erwiesen, wie das Engagement der Mitarbeitenden zeigt.

Die Organisation arbeitet mit unterschiedlichen Gruppen von Frauen, u.a. mit Frauen aus ländlichen Gebieten, geschiedenen oder verwitweten sowie vergewaltigten Frauen. UAW führt zahlreiche Aktivitäten durch. Dazu gehört auch die Publikation der Zeitschrift „Diella“, die Frauen über Gender-Fragen informiert und relevante Nachrichten aus Albanien aufbereitet.

### Aufklärungskampagnen schaffen Öffentlichkeit

Frauen gehören zu den am meisten benachteiligten Bevölkerungsgruppen. Um ihre Situation zu verbessern, setzt sich UAW für den Aufbau einer Frauenbewegung in Albanien ein sowie für die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und ihrer wirtschaftlichen Situation.

UAW führte Kampagnen gegen Gender-Ungerechtigkeit wie z.B. gegen sexuelle Gewalt durch, um die Entstehung einer Frauenbewegung zu unterstützen. Frauen lernten ihre Rechte kennen. Sie wurden dazu ermutigt, über ihr Leben, ihre (Ohn)Macht und ihren Status in der Gesellschaft zu reflektieren und erhielten dabei Anstöße, über Wege nachzudenken, die zur Veränderung der bestehenden Situation führen. In diesem Zusammenhang führte UAW u.a. Informationsveranstaltungen durch, die Frauen ermutigten, ihr Wahlrecht auszuüben.

Die Kampagne zum Internationalen Frauentag hat vielen Menschen geholfen, die Bedeutung dieses Tages für den albanischen Kontext zu verstehen. Die Botschaft „Kein Tag zum Feiern, sondern einer des Protests“ wurde im ganzen Land verkündet mit dem Ziel, Frauen zum Einsatz für ihre Rechte zu motivieren. Außerdem sollten sie ermutigt werden, ihre Stimmen zu erheben, um öffentlich über die Probleme zu sprechen, mit denen sie kämpfen.

Die Kampagne wurde von verschiedenen staatlichen Institutionen sowie den Verwaltungen verschiedener Städte unterstützt und hat viel Beachtung in den Medien und der Öffentlichkeit gefunden. So wurde der Kampagne unter anderem ein Hubschrauber zur Verteilung von Faltblättern zu Verfügung gestellt. Die innovative Kampagne hat viele Frauen erreicht und ihnen die Möglichkeiten zur Verbesserung ihres gesellschaftlichen Status bewusst gemacht. Damit ist es der Kampagne gelungen, ein neues Bild der albanischen Frauen zu befördern.

Eine zweite Kampagne, die im Zusammenhang mit dem Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen durchgeführt worden ist, war ebenfalls sehr erfolgreich und hat in der albanischen Gesellschaft gewirkt. Die Kampagne machte Fälle vergewaltigter und getöteter Frauen öffentlich. Zahlreiche freiwillige Helfer und Helferinnen verteilten Broschüren und Poster über das Schicksal dieser Frauen überall in Tirana.

Unterstützt wurde die Kampagne auch von der Stadt und der Regierung sowie vom Albanischen Medieninstitut. Aufgrund des großen öffentlichen Interesses wurde die Kampagne um drei Tage verlängert. Jeden Tag stand die Geschichte einer der getöteten Frauen im Mittelpunkt, der jeweilige Tag wurde nach ihr benannt. Dieser Ansatz hat Frauen geholfen zu verstehen, dass häusliche Gewalt weit verbreitet ist und als eine Straftat unbedingt den Behörden gemeldet werden muss.

Während der Dauer der Kampagne hatten die Menschen Gelegenheit, ihre Gedanken in einem Buch niederzuschreiben, welches der Öffentlichkeit zu diesem Zweck zur Verfügung gestellt wurde. Viele Menschen berichte-

ten darin auch über Akte der Gewalt, die ihnen selbst oder anderen zugefügt worden waren.

Die Fälle, die während der Kampagne vorgestellt worden sind, wurden vor Gericht gebracht. In Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden des Justizsystems verfolgte UAW die Verhandlungen. Um zu gewährleisten, dass gesetzliche Regelungen in den Verhandlungen der Fälle vor Gericht eingehalten werden und eine ausgewogene Berichterstattung in den Medien erfolgt, förderte UAW Austausch und Fortbildungen mit Journalisten und Richtern.

### **Lobby und Advocacy für ein gender-sensibles Rechtssystem**

Parallel zur Öffentlichkeitsarbeit für Frauenrechte setzt sich UAW für eine Verbesserung des Rechtsstatus von Frauen ein. In diesem Zusammenhang war die Organisation im Rahmen weiterer Kampagnen und gezielter Lobbyarbeit aktiv:

- UAW gehörte einer Koalition an, die für ein Abtreibungsgesetz kämpfte sowie für ein Gesetz gegen Kinderarbeit.
- Die Organisation setzte sich auch für ein Familiengesetz ein, das häusliche Gewalt als Straftat definiert. Das Gesetz sieht Maßnahmen zur Verhinderung häuslicher Gewalt vor. So verpflichtet es den Ehepartner, der Gewalt ausgeübt hat, die gemeinsame Wohnung zu verlassen. Auf diese Weise schützt das Gesetz misshandelte Frauen.
- UAW sammelte 2.580 von insgesamt 20.000 Unterschriften, die notwendig waren, um einen Gesetzesentwurf gegen Gewalt in das albanische Parlament einzubringen. So gelangte erstmalig ein Gesetzesentwurf auf Initiative von Bürgerinnen und Bürgern ins Parlament.

Diese Erfahrungen zeigen, dass bereits wichtige Verbesserungen erreicht worden sind. Verschiedene Gesetze haben die Gender-Perspektive aufgenommen. Wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Lobby- und Advocacy-Arbeit sind für UAW:

- Mitgliedschaft in verschiedenen Netzwerken, Koalitionen und Foren sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene, um Entscheidungen über die Ratifizierung von nationalen und internationalen Gesetzen und Verträgen zu beeinflussen;
- Förderung der Gender-Perspektive in Zusammenhang mit Themen wie häusliche Gewalt, Frauenhandel, Fortbildung und wirtschaftliche Entwicklung von Frauen;
- Förderung der Zusammenarbeit von zivilgesellschaftlichen Organisationen und staatlichen Institutionen, um Gender-Gerechtigkeit durchzusetzen.

### **Unterstützung von Frauen durch Beratung und Austausch**

Ein weiterer Bereich, in dem UAW Schwerpunkte gesetzt hat, ist der Kampf gegen Frauenhandel. Die albanische Regierung schätzt, dass zwischen 1990 und 1999 etwa 100.000 albanische Frauen verschleppt und sexuell ausgebeutet worden sind. Ein Bericht von „Save the Children“ stellt fest, dass Frauen aus Albanien weltweit zu den jüngsten Opfern des Frauenhandels zählen: 80 Prozent sind noch keine 18 Jahre alt. Angesichts des Ausmaßes, das der Frauenhandel in Albanien angenommen hat, forderte UAW im Verbund mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen den Staat auf, schneller und strenger durchzugreifen, um das Problem in den Griff zu bekommen.

Die Organisation war an einer Kampagne gegen Frauenhandel beteiligt und ist Mitglied der „Nationalen Strategie gegen Frauenhandel“. UAW will das Problem sichtbar machen und setzt sich für Aufklärung im Bereich Gender-Gerechtigkeit ein. Außerdem fordert UAW die Entwicklung einer erfolgreichen nationalen Strategie, um den Frauenhandel zu bekämpfen.

Neben der Lobby- und Advocacyarbeit zum Thema Frauenhandel bietet UAW den Opfern konkrete Hilfe an. Eine Beratungsstelle steht betroffenen Frauen zur Verfügung und leistet soziale und psychologische Beratung und Begleitung. Außerdem werden Wohn-

möglichkeiten für betroffene Frauen bereitgehalten, in denen die Frauen sicher unterkommen und an beruflichen Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen können.

Beratung steht auch Frauen zur Verfügung, die nicht vom Frauenhandel betroffen sind. Ein Telefonservice steht allen Frauen zur Verfügung, bietet psychologische Beratung und ist häufig die erste Gelegenheit, um mit UAW Kontakt aufzunehmen. Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Frauengruppen hat auf diese Weise begonnen.

Persönliche Beratung ist die wichtigste Dienstleistung von UAW für Frauen. Diese setzt eine umfassende Beziehung zwischen der betroffenen Frau und der Therapeutin voraus und ist häufig hilfreicher als eine telefonische Beratung. Das gilt besonders im Fall von Frauen, die unter einer langfristigen, von Gewalt geprägten Beziehung leiden und mit deren physischen und psychischen Folgen fertig werden müssen.

In Tirana haben Frauen die Möglichkeit, sich im „Women's Competence and Culture House Club Teuta e Re“ zu treffen und sich über Themen wie Bildung, Gesundheit oder seelisches Wohlbefinden auszutauschen. Der Club wurde 1998 gegründet und dient Frauen unterschiedlichster Herkunft als Treffpunkt.

Clubmitglieder haben an Diskussionen mit Vertreterinnen und Vertretern von Gemeinde, Regierung und Zivilgesellschaft teilgenommen und so aktiv Lobbyarbeit für Frauenrechte gemacht. Außerdem hat der Club verschiedene kulturelle Aktivitäten organisiert mit dem Ziel, Frauen das kulturelle und politische Leben der Stadt näher zu bringen. Die Initiative ist so erfolgreich gewesen, dass inzwischen ein weiterer Club in Puka, im Norden Albaniens gegründet worden ist.

### **Wirtschaftliches Empowerment durch Selbsthilfe und Arbeit**

Arbeitslosigkeit zählt zu den größten Problemen Albaniens. Sie führt häufig zu sozialen Konflikten, Kriminalität und dem Fehlen jeglicher Perspektiven für die Zukunft.

Frauen in Albanien sind besonders von Armut und Arbeitslosigkeit betroffen.

Als eine der ersten Organisationen in Albanien unterstützte UAW Frauen dabei, ihre wirtschaftliche Situation zu verbessern. In verschiedenen Regionen, in denen UAW tätig ist, handelte die Organisation Abkommen mit lokalen Regierungsstellen aus, um die Frauenarmut zu verringern. Zurzeit gibt es langfristige Abkommen mit den Gemeinden Dures, Elbasan und Burrel.

Nach dem Motto „Hilf Dir selbst durch Deine Arbeit“ und angesichts der hohen Frauenarbeitslosigkeit gründete UAW eine Arbeitsagentur für Frauen und Mädchen und rief Gemeindezentren für marginalisierte Frauen und Kinder ins Leben. Dort werden Bildungs- und Fortbildungsveranstaltungen angeboten.

UAW dient in diesem Zusammenhang als Verbindungsstelle für Frauen, die an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen und Arbeit suchen. Bei Abschluss der Ausbildung erhalten die Frauen ein Zertifikat, das vom Arbeits- und Sozialministerium anerkannt ist.

Jede Frau, die durch die Arbeitsagentur eine Anstellung findet, erhält einen geregelten Arbeitsvertrag, der vom Arbeitgeber und von der Arbeitnehmerin unterzeichnet wird. Durch die Möglichkeit, Ausbildung und eine geregelte Arbeit zu erhalten, können Frauen ihr Leben verbessern. Außerdem durchleben sie einen Prozess des Empowerments.

### 9.3 Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Gender-Perspektive

Folgende fördernde Faktoren für die Umsetzung des Gender-Ansatzes können identifiziert werden:

- Das multikulturelle Umfeld der wichtigsten albanischen Städte bietet Frauen und Männern die Möglichkeit, Geschlechterbeziehungen anderer kultureller Kontexte kennen zu lernen und mit den eigenen zu vergleichen.

- Sowohl der öffentliche als auch der private Sektor haben Schritte zur Entwicklung einer gender-sensiblen Arbeitspolitik unternommen.

- Aufgrund der Arbeit von UAW und anderen Organisationen und Akteuren wächst das öffentliche Bewusstsein in Bezug auf Menschenrechte und Gender-Fragen.

Trotz der sichtbar werdenden Veränderungen sind Gender-Ungleichheit und patriarchale Strukturen noch immer tief in der albanischen Gesellschaft verwurzelt und behindern die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit.

Nicht nur Männer, sondern auch Frauen akzeptieren häufig die ihnen zugewiesenen traditionellen Geschlechterrollen. Nur selten sprechen Frauen über häusliche Gewalt, das Bedürfnis nach Scheidung und den Wunsch nach Veränderung.

Es ist sehr schwierig, sowohl Männer als auch Frauen zu überzeugen, dass Gender-Gerechtigkeit richtig und notwendig ist. Frauen sind außerdem nur schwer dazu zu bewegen, sich gegen Zwänge und Ungerechtigkeit zu wehren und ihre zweitrangige Rolle in Familie, Gemeinde und Gesellschaft hinter sich zu lassen.

### 9.4 Erreichte Veränderungen

- Die Arbeit von UAW hat zur Verabschiedung einiger gender-sensibler Gesetze beigetragen.

- Viele Mädchen und Frauen haben Zugang zu Bildung und Ausbildung erhalten und dadurch ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz verbessert. Außerdem ist das Bewusstsein über ihre Rechte gewachsen.

- Viele albanische Frauen haben aktiv an Kampagnen und Gemeindeaktionen teilgenommen.

- Die Arbeit von UAW wird von Regierungsstellen anerkannt. Normalerweise müssen albanische Organisationen ihre Arbeitserlaubnis jedes Jahr erneuern.



ern. UAW hat aufgrund der erfolgreichen Arbeit jedoch eine Lizenz für vier Jahre erhalten.

### 9.5 Schlussfolgerungen und „lessons learned“

■ UAW setzt sich für Geschlechtergerechtigkeit ein, weil diese im Verständnis der Organisation Teil der allgemeinen sozialen Gerechtigkeit und Gleichheit darstellt und wichtiger Bestandteil einer demokratischen Gesellschaft ist. Durch die Arbeit von UAW mit Mädchen und Frauen, die unter unwürdigen Bedingungen leben, werden deren Chancen zur gesellschaftlichen Integration verbessert.

■ Aufklärungskampagnen, gemeinschaftliche Aktionen und die Einbeziehung von Gemeinde- und anderen Akteuren haben sich als erfolgreiche Strategien zur Verbesserung der Situation von albanischen Frauen erwiesen und haben Vorbildcharakter beim Aufbau zivilgesellschaftlicher Strukturen erhalten. Die Wirkung dieser Maßnahmen hat UAW in Regierungskreisen sowie bei Netzwerken und Nichtregierungsorganisationen bekannt gemacht. Der gute Ruf der Organisation fördert ihre Glaubwürdigkeit und den Erfolg ihrer Aktionen.

■ Netzwerkarbeit ist ein Schlüssel zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Empowerment von Frauen.

■ Es ist möglich, Veränderungen zu erreichen und eine bessere Gesellschaft aufzubauen, wenn der unerschütterliche Wille dazu vorhanden ist.

*Sevim Arbana*







Diakonisches Werk der  
Evangelischen Kirche  
in Deutschland e.V.  
für die Aktion „Brot für die Welt“  
Postfach 10 11 42  
70010 Stuttgart  
Staffenbergstraße 76  
70184 Stuttgart

Telefon: 0711/2159-568  
E-Mail: [kontakt@brot-fuer-die-welt.de](mailto:kontakt@brot-fuer-die-welt.de)  
[www.brot-fuer-die-welt.de](http://www.brot-fuer-die-welt.de)