

Markéta von Hagen/Johanna Willems

## Gender – Schlüsselthema für Entwicklung sowie Bildung für Nachhaltige Entwicklung

### Zusammenfassung:

Gleichberechtigung der Geschlechter ist international als Schlüssel für Nachhaltige Entwicklung anerkannt. Die internationale und deutsche Entwicklungszusammenarbeit hat zum Ziel, Frauen und Männer gleichermaßen am Entwicklungsprozess zu beteiligen und profitieren zu lassen. Die Integration des Gender-Ansatzes bedeutet, dass Entwicklungsmaßnahmen die Geschlechterverhältnisse berücksichtigen und versuchen diese im Sinne der Gleichberechtigung zu beeinflussen. Der Gender-Ansatz ist einerseits als Inhalt, andererseits als Ansatz ebenfalls für eine Bildung für Nachhaltige Entwicklung relevant.

**Schlüsselwörter:** *Geschlechterforschung, Gender-Ansätze, geschlechtergerechte Bildung*

### Abstract:

Gender equality is acknowledged internationally as a key factor for sustainable development. International and German development cooperation therefore aim at equal participation of and benefits for women and men in development processes. The integration of a gender approach implies considering gender relations and transforming them in order to increase gender equality. The gender approach is relevant for education for sustainable development both in terms of content and as an approach.

**Keywords:** *gender studies, gender based approaches, gender-conscious education*

### Historie – Gender in der internationalen und deutschen Entwicklungszusammenarbeit

Die Anerkennung, dass Geschlechterverhältnisse Einfluss auf Entwicklung haben sowie die darauf basierende Strategie des Gender Mainstreaming, sind Ergebnis einer Vielzahl von internationalen Konferenzen sowie Diskussions- und Aushandlungsprozessen.

Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung gegen Frauen von 1979 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW) stellt die erste rechtsverbindliche Grundlage von Gleichstellung auf internationaler und nationaler Ebene dar.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter. Ziel sind positive Wirkungen und erweiterte Handlungsspielräume für beide Geschlechter. Gender Mainstreaming setzt also bei den Geschlechterverhältnissen an und bezieht deshalb auch gezielt Männer mit ein. Gender Mainstreaming bedeutet, die Geschlechterperspektive und geschlechtsspezifische Realitäten, in Strategien, Politiken, Projekten und Organisationen wirkungsvoll zu berücksichtigen und zu integrieren. Dies umfasst alle Phasen, also die zugrundeliegenden Analysen, Planung, Durchführung sowie Monitoring und Evaluierung. Dies beinhaltet, die möglichen (Aus-)Wirkungen von Politiken und Maßnahmen auf bestehende Lebenssituationen von Frauen und Männern systematisch und regelmäßig zu analysieren und zu berücksichtigen.

Gender Mainstreaming muss als gleichstellungspolitisches Konzept seit der Aktionsplattform von Peking von 1995 sowie der Ratifizierung des Amsterdamer Vertrages von 1997 in allen staatlichen Institutionen und allen Maßnahmen der deutschen staatlichen Entwicklungszusammenarbeit verankert werden. Dies spiegelt sich in dem vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) 1997 vorgelegten und 2001 überarbeiteten Gleichberechtigungskonzept wider.

Auch in den Millenniumsentwicklungszielen wird als explizites Ziel drei „Gleichberechtigung der Geschlechter und Stärkung der Rechte von Frauen“ formuliert. Gleichberechtigung der Geschlechter ist darüber hinaus als Schlüsselfaktor für die Erreichung der weiteren sieben Ziele anerkannt (vgl. GTZ 2009, S. 6). Die bis 2015 zu erreichenden Millenniumsentwicklungsziele basieren auf der Millenniumserklärung der Vereinten Nationen von 2000.

Etliche weitere internationale Resolutionen und Papiere zielen ebenfalls auf die Gleichberechtigung der Geschlechter ab. Dazu gehören u.a. die Resolution 1325 (Frauen, Frieden und Sicherheit, 2000), die Resolution 1820 (Vergewaltigung als Kriegsverbrechen, 2008), die Accra Aktionsagenda (Systematische Verankerung der Gleichberechtigung in der Entwicklungszusammenarbeit, 2008) und die Doha Runde („Capacity Development“ und Finanzierung für Gleichstellung von Männern und Frauen, 2008).

Die Messung von Fortschritten ist auch für die Umsetzung des Gender-Ansatzes und der daraus resultierenden Ergebnisse wichtig. Mit dem menschlichen Entwicklungsbericht 2010 (Human

Development Report) wurde ein neuer zusammengesetzter Index für geschlechtsspezifische Ungleichheit (Gender Inequality Index – GII) eingeführt, der den bisherigen Gender Entwicklungsindex (Gender Development Index) ersetzt. Der neue Index soll Aufschluss bringen über die negative Wirkung von sozialen und ökonomischen Unterschieden zwischen Männern und Frauen auf die menschliche Entwicklung, und erweitert den Entwicklungsbericht so um diese wichtige Dimension. Der Index misst die Ungleichheit der Ergebnisse von Männern und Frauen in den Dimensionen Reproduktive Gesundheit, „Empowerment“ und Arbeitsmarkt. Er wird durch insgesamt fünf Indikatoren abgebildet.

Trotz etlicher Limitierungen durch die Indikatoren, die nicht alle Dimensionen abdecken (z.B. reflektiert die Repräsentanz von Frauen auf Parlamentebene keine Aussage über die lokale Ebene), unterstreicht diese Erweiterung, wie relevant Gleichberechtigung der Geschlechter als Faktor für Entwicklung ist. Ferner verdeutlicht er und weitere neu eingeführte Indizes, dass verstärkt nach umfassenden und verbindlichen Messgrößen gesucht wird.

### Umsetzung des Gender-Ansatzes in der deutschen staatlichen Entwicklungszusammenarbeit

Im Gleichberechtigungskonzept von 2001 ist die Berücksichtigung des Gender-Ansatzes für die Durchführungsorganisationen der technischen und finanziellen Zusammenarbeit (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH – GIZ, Kreditanstalt für Wiederaufbau – KfW) verbindlich festgelegt. Gender und Gender Mainstreaming sollen entsprechend in der Umsetzung von entwicklungspolitischen Vorhaben berücksichtigt werden, um Gleichberechtigung und gleichzeitig die Nachhaltigkeit von Entwicklungsmaßnahmen zu stärken.

Die deutsche staatliche Entwicklungszusammenarbeit verfolgt in ihren Maßnahmen mit dem Gender-Ansatz eine Doppelstrategie: Es gibt Vorhaben, die bei der Veränderung der Geschlechterverhältnisse ansetzen (Gender Mainstreaming) und solche, die der Förderung einer benachteiligten Gruppe, d.h. in der Regel Frauen, dienen. Die gezielte Förderung von Frauen heißt jedoch nicht, dass ausschließlich Frauen bedacht und einbezogen werden. In allen Maßnahmen, auch bei direkter Frauenförderung, sollen Männer als wichtige Akteure für Veränderung einbezogen werden.

### Eine Kennung für die Gleichberechtigung der Geschlechter (GG)

Der Entwicklungsausschuss (Development Assistance Committee – DAC) der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development – OECD) hat 1997 Kennungen (gender policy markers) entwickelt, die Auskunft darüber geben, inwieweit und in welcher Ausprägung die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Förderung von Frauenrechten Ziel einer Maßnahme ist. Die deutsche staatliche Entwicklungszusammenarbeit wendet diese Kennung an und berichtet diesbezüglich an das DAC. Die Einordnung ermöglicht den direkten Vergleich der einzelnen Geber untereinander bezüglich der Förderung von Gleichberechtigung und Frauenrechten in Entwicklungsmaßnahmen. Gleichzeitig liefern die Daten wichtige Informationen für die politische Steuerung.

Beide Säulen der deutschen staatlichen Entwicklungszusammenarbeit, die technische und die finanzielle Zusammenarbeit, klassifizieren ihre Programme und Maßnahmen entsprechend bereits in der Erhebungs- und Planungsphase als:

GG 2: Gleichberechtigung der Geschlechter ist das Hauptziel der Entwicklungsmaßnahme, d.h. entscheidend für die Durchführung.

GG 1: Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein wichtiges Nebenziel der Maßnahme, d.h. ein wichtiges Ziel, aber nicht ausschlaggebend für die Durchführung.

GG 0: Gleichberechtigung der Geschlechter ist kein Ziel der Maßnahme (vgl. BMZ 2010, S. 4 ff.).

Die Organisationen haben Mechanismen zur Überprüfung der Einstufungen und damit verbundener Indikatoren als Teil der Qualitätskontrolle bei der Planung von Maßnahmen eingeführt. Der genannten Doppelstrategie folgend können als GG-2 klassifizierte Vorhaben sowohl Gender Mainstreaming verfolgen, als auch die gezielte Förderung von Frauen oder Männern verfolgen. Maßnahmen mit der Kennung 0, also keinerlei Zielsetzung und Wirkung auf Gleichberechtigung, werden in der Praxis nur noch in Ausnahmefällen genehmigt. Hier spiegelt sich die Annahme wider, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und deshalb auch alle Maßnahmen direkt oder indirekt Einfluss auf Geschlechterverhältnisse nehmen.

Die G-Kennung ist für die Organisationen der deutschen staatlichen Entwicklungszusammenarbeit verbindlich. Auch die in Entwicklungsländern aktiven deutschen Nichtregierungs- und kirchlichen Organisationen unterstützen aktiv die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter, den gleichen Zugang zu Rechten, Bildung, Ressourcen, Beteiligung und Macht in ihren Maßnahmen. Viele von ihnen verfolgen ebenfalls die Doppelstrategie von Gender Mainstreaming und direkter Frauenförderung. Die verschiedenen Strategie- und Informationspapiere, die über die Organisationen zugänglich sind, dokumentieren die gewählten Ansätze und Strategien.

### Der Gender-Ansatz – die konkrete Umsetzung

Den Gender-Ansatz in Entwicklungsmaßnahmen zu integrieren, bedeutet, in der Planung, Durchführung, beim Monitoring und der Evaluierung zwei grundlegenden Fragen nachzugehen:

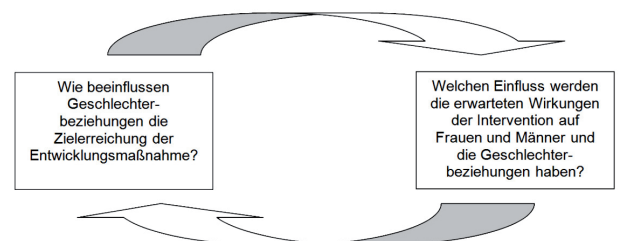


Abb: 1 Quelle: eigene Darstellung

Um diese Fragen zu beantworten, bedarf es sowohl fundierter Genderanalysen, die schon in den Planungsprozess einfließen sollten, als auch entsprechend geschlechtsdifferenzierter oder geschlechtsspezifischer Erfolgsindikatoren für das Monitoring und die Evaluierung von entwicklungspolitischen Maßnahmen. Solche Indikatoren sind auch für die bereits genannte Vergabe der GG-Kennungen grundlegend.

### Das Gender-Spektrum in Projektansätzen

Die Art und Weise, wie Gendernormen und -rollen in der Planung, Durchführung und Evaluierung von Entwicklungsmaßnahmen berücksichtigt werden – oder auch nicht – lässt sich an einem Kontinuum illustrieren. Dieses reicht von gendernegativen oder -ausbeuterischen Ansätzen bis zu gendertransformativen Ansätzen. Das Kontinuum zeigt, dass die Übergänge zwischen den einzelnen Ansätzen fließend sind. Oft kommen in einzelnen Entwicklungsprojekten auch mehrere Ansätze zum Tragen. Grundsätzlich ermöglicht die Analyse, wo Maßnahmen in dem Spektrum zu verorten sind – beispielsweise im Rahmen des Monitorings – eine Gegensteuerung und Anpassung. Das Gender-Kontinuum wird damit zum Steuerungsinstrument für die Förderung der Gleichberechtigung in Entwicklungsmaßnahmen.

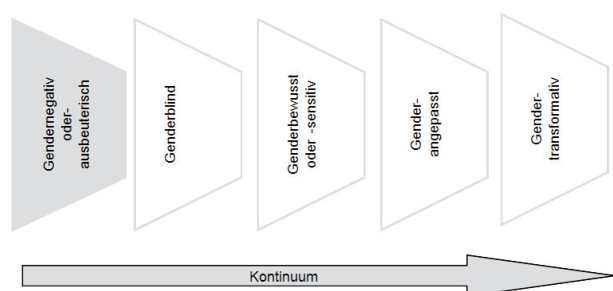


Abb. 2 Quelle: eigene Darstellung

*Gendernegative oder -ausbeuterische Ansätze* greifen bewusst oder unbewusst auf bestehende Geschlechterdiskriminierungen zurück und verstärken diese – meist zu Lasten von Frauen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn die Mehrfachbelastung von Frauen durch die Pflege kranker Angehöriger bei der HIV/AIDS-Bekämpfung noch verstärkt wird. Auf Bildung übertragen kann dies bedeuten, die ‚braven Mädchen‘ zu nutzen und ihre Anpassbarkeit zu verstärken, um die ‚wilden Jungen‘ im Klassenzimmer zu ‚zähmen‘. Solche Ansätze widersprechen den Grundsätzen der Entwicklungspolitik im Sinne von „do no harm“ und internationalen Menschenrechtsstandards und werden langfristig nicht nachhaltig sein.

*Genderblinde Ansätze* stehen für Interventionen, denen keine Genderanalyse zugrunde liegt und die ungleiche Machtverhältnisse und die spezifischen Rollen und Bedürfnisse von Frauen und Männern und ihren Zusammenhang zu den gesetzten Entwicklungszielen nicht berücksichtigen. Solche Ansätze laufen Gefahr, negative Folgen für die Geschlechterverhältnisse zu haben, weil diese nicht systematisch berücksichtigt werden. Bezogen auf Bildung kann dies beispielsweise bedeuten, dass geschlechtstypische Vorlieben für bestimmte Schulfächer durch unreflektiertes Verhalten von Lehrkräften noch verstärkt werden anstatt Vielfalt zu fördern.

*Genderbewusste oder -sensitive Interventionen* analysieren und adressieren die heterogenen Bedürfnisse unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und die möglichen Wirkungen der Maßnahme auf diese in allen Phasen des Projektzyklus. Bestehende Geschlechterrollen werden jedoch nicht zielgerichtet hinterfragt oder beeinflusst.

*Genderangepasste Maßnahmen* berücksichtigen Geschlechternormen und -ungleichheiten und versuchen diese zu kompensieren – ohne die Normen oder die dahinterliegenden struktu-

rellen Probleme aktiv zu verändern. Damit wird häufig die Chance vertan, langfristig zur Gleichberechtigung der Geschlechter beizutragen. Gleichzeitig können solche Ansätze gerade in Gesellschaften, in denen die Ungleichheit der Geschlechter und bestehende Diskriminierungen sehr tief verankert sind, für eine erste Sensibilisierung bezüglich des Themas sorgen.

*Gendertransformative Ansätze* gehen über die oben beschriebenen Ansätze hinaus. Diese haben das Ziel, Geschlechterverhältnisse zu hinterfragen und zu verändern und Handlungsspielräume für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen zu erweitern. Gendertransformative Ansätze fördern die kritische Auseinandersetzung mit Genderstereotypen und der ungleichen Verteilung von Macht und Ressourcen.

Ein Beispiel für eine gendertransformative Maßnahme ist die Arbeit eines Projektes der GIZ zu Berufsbildung in Ägypten, das Vielfalt gezielt fördert. Junge Frauen in Ägypten sind überproportional von Arbeitslosigkeit und prekären Arbeitsverhältnissen betroffen. Darüber hinaus sind sie bezüglich Arbeits- und Familienleben divergierenden Rollenerwartungen ausgesetzt. Die Initiative Ägypten bei der Arbeit umfasst Training, eine Website, Ausstellungen sowie öffentliche Diskussionen zu Geschlechtsstereotypen in Jobausschreibungen und der Wahrnehmung bestimmter Berufe. Eine Fotoserie wurde entwickelt, die Frauen in einer Vielzahl von Berufen zeigt. Es wird jeweils die Frau des Monats vorgestellt, die in einem Berufsfeld jenseits existierender Geschlechtsstereotype arbeitet (siehe GTZ 2010, S. 2).

### Herausforderungen für den Gender-Ansatz in der Entwicklungszusammenarbeit

Die deutschen, europäischen und internationalen Vorgaben bezüglich des Gender-Ansatzes schaffen einen verbindlichen Rahmen zur Umsetzung des Gender-Ansatzes. Die in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit verfolgte Doppelstrategie, das Thema einerseits als Querschnittsthema zu verankern und andererseits gezielt zu fördern, ist ebenfalls grundsätzlich positiv zu bewerten. Nichtsdestotrotz liegt gerade in der Verankerung als Querschnittsthema – dem Gender Mainstreaming – eine Gefahr. Neben dem Thema Gender existiert eine Vielzahl weiterer Querschnittsthemen (z.B. Armutsreduzierung, Menschenrechte, Konfliktsensibilität, Umweltschutz), die – häufig unverbunden – in den Vorhaben umgesetzt werden sollen. Die Anzahl der zu verankernden Themen steigt, nicht jedoch die Ressourcen. Dadurch drohen sie entweder bereits in der Analyse- und Planungsphase oder im Prozess der Umsetzung unterzugehen. Eine machbare Balance zu finden, ist im Alltag von Entwicklungsvorhaben häufig eine Herausforderung. Große Bedeutung für einen nachhaltigen Erfolg haben vor allem realistische gendersensible Indikatoren und Monitoring, die Fortschritte im Bereich Gleichberechtigung abfragen.

In der Konsequenz bedarf es, wenn Gleichberechtigung der Geschlechter im Sinne des Gender Mainstreaming beachtet werden soll, der Berücksichtigung einer Reihe von Aspekten:

- Engagement und Politik: Gleichberechtigung muss in der Organisation/Institution und den Maßnahmen auch in den Strategien, Grundsätzen und der Führung institutionell verankert sein und auf praktischer Ebene nachgehalten werden (Monitoring).

- Budgets: Finanzielle Mittel für die Umsetzung des Genderansatzes müssen eingeplant und gesichert werden.
- Kompetenz: Qualifizierung für die Förderung von Gleichberechtigung der Geschlechter muss unterstützt werden, dies schließt differenziertere Betrachtung, Kreativität und Engagement für das Thema ein.
- Vorgehensweise und Instrumente: Planungs- und Durchführungsinstrumente müssen Genderaspekte einbeziehen. Berichte, Sprache und Illustrationen dürfen keine Stereotype vertiefen. Qualitative und quantitative relevante Daten müssen geschlechterdifferenziert erhoben und analysiert werden.
- Kultur: Gleichberechtigung muss in der Organisationskultur verankert sein. Frauen und Männer sollen gleichermaßen in Entscheidungsfindungs- und Informationsprozesse eingebunden sein.
- Personalmanagement und Chancengleichheit: Praktische und strategische Bedürfnisse von Frauen und Männern müssen bei Auswahl von Personal, Gestaltung von Arbeitsbedingungen etc. berücksichtigt werden.
- Verantwortung: Verantwortung für Gleichberechtigung als Thema liegt bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, explizit auch beim höheren Management und Männern (vgl. DEZA Jahr unbekannt, Papier 9a).

#### Umsetzung des Gender-Ansatzes in der Praxis

International: MGD 3 verfolgt explizit das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter, gemessen an den Indikatoren 1: Verhältnis von Jungen und Mädchen in der Primar-, Sekundar- und Tertiärstufe im Bildungssystem, 2: Anteil von Frauen an den unselbständigen Erwerbstätigen (Nicht-Agrarsektor) und 3: Anteil von Frauen im nationalen Parlament. Die Zielerreichung von MDG 3 ist für die meisten Weltregionen noch unzureichend.

Nichtsdestotrotz gab es positive Entwicklungen bei fast allen Indikatoren. Das Verhältnis von Jungen und Mädchen in der Primarstufe hat sich verbessert und könnte bis 2015 erreicht werden. Ost- und Süd-Ost Asien haben das angestrebte Verhältnis in der Sekundar- und Tertiärstufe bereits erreicht. Sub-Sahara Afrika liegt hier jedoch deutlich zurück (vgl. UN 2010, S. 20).

Projektionen zeigen, dass der Anteil von Frauen bei der Erwerbstätigkeit im Nicht-Agrarsektor bis 2015 nur in CIS erreicht wird. Er ist vor allem in Südasien und Nordafrika sehr gering.

Die politische Repräsentation von Frauen in Parlamenten hat weltweit, auch in den entwickelten Ländern, deutlich zugenommen. Asien liegt dabei auf dem weltweiten Schnitt von 19 %, Lateinamerika mit 23 % sogar darüber (vgl. UN 2010, S. 25).

Deutschland: Im März 2010 hat die Deutsche Telekom als erstes Dax-Unternehmen eine bis Ende 2015 zu erreichende Frauenquote von 30 % für das mittlere und obere Management als „ein Gebot der gesellschaftlichen Fairness und vor allem eine handfeste Notwendigkeit für unseren Erfolg“ (René Obermann, Chef der Telekom, Telekom 2010) eingeführt. Lediglich drei Prozent auf Vorstandsebene und zehn Prozent auf Aufsichtsratsebene in Deutschland sind Frauen (vgl. Schmollack 2011). Die freiwillige Quote der Telekom hat im Nachgang eine Debatte unter Managern von Unternehmen und in Gesellschaft und Politik hervorgerufen. Rufe nach einer politischen, gesetzlich vorgeschriebenen Quote wurden laut (wie in Norwegen und den Niederlanden eingeführt). Jedoch gab es auch viele Kritiker, allen

voran im eigenen Unternehmen (vgl. Schmollack 2011). Es zeigt, dass es auch heute noch ein langer Weg zur tatsächlichen Etablierung von Gleichheit der Geschlechter ist, neue (Denk-)Anstöße und Maßnahmen jedoch hilfreich für das Thema sind.

#### Konsequenzen für Globales Lernen und Bildung für Nachhaltige Entwicklung

Gleichberechtigung und der Gender-Ansatz sind einerseits als Unterrichtsthema, andererseits auch Ansatz und Handlungsmaxime für Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) relevant. Es fügt sich in das normative Bildungskonzept Bildung für Nachhaltige Entwicklung ein und ist zu dessen Umsetzung wichtig. Entsprechend kann das Gender-Spektrum auch bei Bildungsmaßnahmen zur Gender-Analyse eingesetzt werden.

Ähnlich der Entwicklungszusammenarbeit wird auch in der Geschlechterforschung im Bildungsbereich davon ausgegangen, dass Geschlecht (im Sinne von Gender) erst „dramatisiert“, d.h. bewusst wahrgenommen und berücksichtigt werden muss, bevor es später „neutralisiert“, d.h. an Bedeutung verlieren und dadurch Handlungsspielräume erweitert werden können (vgl. Faulstich-Wieland 2004).

Übertragen auf das Bildungskonzept zielt der Gender-Ansatz auf verschiedene Dimensionen von Bildung für Nachhaltige Entwicklung:

*Reflexion der Geschlechterrollen von Lehrenden und Lernenden.*

- Die Reflexion der eigenen Geschlechterrolle als Lehrende/r sowie die Berücksichtigung der Geschlechterrollen und -bedürfnisse der Lernenden ist grundlegend, um eine gendersensible und -transformative Bildung zu ermöglichen. Dabei gilt es sich über die eigene geschlechtsspezifische Sozialisation sowie eigene Annahmen zu bestimmten Geschlechterrollen klar zu werden, damit diese in der Interaktion mit Lernenden reflektiert und ggf. verändert werden können. Sonst laufen Lehrende beständig Gefahr, diskriminierende Geschlechterstereotype zu verstärken und zu verfestigen. Sie bewegen sich dann auf der linken Seite des oben genannten Spektrums. Gleichzeitig gilt es, pädagogische Berufe für beide Geschlechter attraktiv zu machen, um auch hier entsprechende Vorbildfunktionen und Geschlechterarbeit anbieten zu können. Beispielsweise im schlechter entgohlenen Kindergarten- und Grundschulbereich sind Männer signifikant unterrepräsentiert.

*Erweiterung von Handlungsspielräumen*

- Darüber hinaus sollte es auch im Rahmen von Bildung für Nachhaltige Entwicklung darum gehen, Geschlechterrollen zu hinterfragen und Gendertransformation zu ermöglichen, um damit Handlungsspielräume für Jungen und Mädchen zu erweitern. Ein Blick auf die Sozialisationsforschung zeigt, dass Kinder schon sehr früh auf Klischees von Männlichkeit und Weiblichkeit geeicht werden (vgl. Gilligan 2000). Hier kann Bildung ansetzen, um derartige Verengungen zu reduzieren und auch abweichendes Rollenverhalten akzeptierbar zu machen. An dieser Stelle setzen viele Ansätze in der Jungen- und Mädchenarbeit an. Derartige Jungenarbeit beispielsweise reduziert sich nicht auf geschlechtstypische Angebote, wie beispielsweise Fußball oder Werken, sondern erweitert das Spektrum um Angebote jenseits existierender Stereotype, beispielsweise Kochen auch



für Jungen, oder greift dialogische Ansätze mit Jungen und Mädchen auf. Solche Ansätze zielen auf die rechte Seite des oben genannten Gender-Spektrums. Die Erweiterung von Handlungsspielräumen ergänzt das Ziel der Bildung für Nachhaltige Entwicklung, Gestaltungskompetenz zu erwerben und zu stärken und rundet dieses ab.

#### *Reflexion der vermittelten Geschlechterstereotype bei Lerninhalten*

- Lerninhalte sollten kritisch hinterfragt werden, um potenzielle Stereotype in den vermittelten Inhalten aufzudecken. Gerade Bildsprache greift häufig auf Stereotype zurück und verfestigt diese dadurch. Für entwicklungspolitische Themen kann dies beispielsweise bedeuten, nicht nur ‚arme, hilflose, schwarze Frauen und Mädchen in ihren reproduktiven Rollen‘ darzustellen, sondern auch positive Beispiele von Frauen und Männern zu vermitteln, die aktiv etwas in ihren Gemeinschaften und Ländern bewegen – oft jenseits traditioneller Geschlechterrollen. Lehrmaterialien sollten entsprechend einer Genderanalyse unterzogen werden, um zu prüfen, inwiefern sie Diskriminierung und verengende Geschlechterklischees fördern, anstatt Vielfalt und Gleichberechtigung zu stützen.

#### *Geschlechtersensible Verwendung von Sprache*

- Auch durch Sprache wird (geschlechtsspezifische) Wirklichkeit konstruiert. Die nicht-sexistische Verwendung von Sprache sollte deshalb auch in Bildung für Nachhaltige Entwicklung Eingang finden. Dabei gibt es zwei wesentliche Leitgedanken: Sichtbarmachung (das jeweils vernachlässigte Geschlecht ausdrücklich zu nennen und nicht die maskuline Form eines Wortes als Oberbegriff zu verwenden) sowie Symmetrie (Frauen und Männer im gleichen Bedeutungsumfang zu verwenden) (vgl. Müller/Fuchs 1993).

#### *Integration des Themas Gleichberechtigung und Frauenrechte als Bildungsinhalt*

- Es ist mittlerweile international anerkannt, dass Gleichberechtigung grundlegend für Nachhaltige Entwicklung ist (vgl. UNDP 2010, S. 89). Das bedeutet auch, dass das Thema auch für Bildung für Nachhaltige Entwicklung relevant ist und entsprechend in den Curricula Eingang finden sollte. Spezifische Lernmaterialien zu Gleichberechtigung, Frauenrechten und dem Gender-Ansatz sollten, wo vorhanden, genutzt und ansonsten entworfen werden. Dafür kann auf zahlreiche aktions- und erlebnisorientierte Übungen aus dem Bereich der Gendertrainings mit Erwachsenen sowie der Jungen- und Mädchenarbeit zurückgegriffen werden. Doch auch hier ist entscheidend, dass die Inszenierung der jeweiligen Übungen zur Sensibilisierung und anschließenden Erweiterung von Handlungsspielräumen beiträgt.

#### **Fazit**

Wie aufgezeigt, ist die Gleichberechtigung der Geschlechter ein wesentlicher Faktor für Nachhaltige Entwicklung und aus der internationalen Entwicklungszusammenarbeit und auch aus der geschlechtergerechten Bildungsarbeit nicht mehr wegzudenken.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit erhalten, sich gleichermaßen an der Gestaltung ihres Umfelds, ihrer sozialen und ökonomischen Lebensbedingungen und der Entwicklung ihres Landes zu beteiligen. Das Genderspektrum verdeutlicht, dass die Nichtbeachtung in den verschiedenen Phasen der Planung, Durchführung des Monitoring und der Evaluierung, Schaden für Entwicklung verursacht.

Bildung für Nachhaltige Entwicklung als normatives Bildungskonzept muss die Gleichberechtigung in den genannten Dimensionen integrieren und berücksichtigen, um Mädchen und Jungen, Frauen und Männern, Bildung und erweiterte Handlungsspielräume im Sinne des Konzeptes zu ermöglichen.

#### **Literatur**

**Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2001):** Konzept für die Förderung der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern am Entwicklungsprozess. Bonn.

**Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2009):** Entwicklungspolitischer Gender-Aktionsplan 2009–2012, BMZ Konzepte 173. Bonn.

**Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2010):** Leitfaden zur Beurteilung entwicklungspolitischer Ziele. Gleichberechtigung der Geschlechter (gender equality). Bonn.

**Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH (2009):** Das Governance Cluster. Was haben die EZ-Architektur und die neuen EZ-Modalitäten mit Gender zu tun? Arbeitspapier. Eschborn.

**Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH (2010):** Gender Competition. Taking the Double Dividend. Award Winning Team 2010. Eschborn.

**Deutsche Telekom (2010):** Deutsche Telekom führt als erstes Dax-30-Unternehmen Frauenquote für die Führung ein, (Online im Internet unter: <http://www.telekom.com/dtag/cms/content/dt/de/829454>, [02.06.2011]).

**Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (Jahr unbekannt):** Gender Toolkit – Instrumente zur Gleichberechtigung, Bern.

**Faulstich-Wieland, H./Weber, M./Willems, K. (2004):** Doing Gender im heutigen Schulalltag. Weinheim und München.

**GenderKompetenzZentrum (2011):** Die Geschichte(n) von Gender Mainstreaming, (Online im Internet unter: [http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/geschichte\\_gm.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/geschichte_gm.pdf), [22.05.2011]).

**Gilligan, Carol (2000):** Die verlorene Stimme. Wendepunkte in der Entwicklung von Mädchen und Frauen. Frankfurt.

**Müller, S./Fuchs, C. (1993):** Handbuch zur nichtsexistischen Sprachverwendung in öffentlichen Texten. Frankfurt.

**Schmollack, S. (2011):** Der Quotenmann, (Online im Internet unter: <http://www.taz.de/1/zukunft/wirtschaft/artikel/1/der-frauenverstehert/>, [02.06.2011]).

**United Nations Development Fund (2010):** Bericht über die menschliche Entwicklung 2010. New York/Berlin.

**United Nations (2010):** The Millennium Development Goals Report 2010. New York.

#### **Markéta von Hagen**

studierte Politikwissenschaft, Betriebswirtschaftslehre und Kulturanthropologie (Magister Artium) an der Eberhard-Karls-Universität in Tübingen. Als Mitarbeiterin der GTZ, heute: GIZ GmbH, sammelte sie Erfahrung in der Zusammenarbeit mit und Beratung von nationalen Institutionen in Lateinamerika, Südostasien und Subsahara-Afrika im Bereich Gender, Jugend und Dezentralisierung. Seit 2009 arbeitet sie international als freie Beraterin und Trainerin für Organisationen der deutschen und internationalen Entwicklungszusammenarbeit.

#### **Johanna Willems**

studierte Erziehungswissenschaften, Sozialwissenschaften und Sport an der Universität Hamburg sowie der Universidad de Barcelona. Sie verfügt über einen M.A. in Geschlechterforschung der Rutgers University, USA, sowie einen Master of European Studies (M.E.S.) des Europa-Kollegs Hamburg. Nach einigen Jahren in verschiedenen Genderprojekten der GTZ im In- und Ausland, arbeitet sie heute als freie Beraterin und Trainerin in der Entwicklungszusammenarbeit sowie im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung in deutschen Institutionen.