

Evaluierung der Komponente C „Geschlechterdemokratie“ des BMZ-Programms Demokratie und Frieden der Heinrich-Böll-Stiftung Berlin

Evaluierungsbericht
Kurzfassung

Verfasst von
Dr. Inga Luther
Mai 2016

1 Kurzfassung

Nach Absprache mit der Referentin erfolgt die Kurzfassung als SWOT-Analyse

| + Stärken | + Chancen |
|--|--|
| <p>Allgemein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kohärente, strategisch durchdachte und umsetzbare Zielformulierung und Planung <p>C1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verstärkter Austausch in den Büroteams sowie unter Programmkoordinator_innen zu geschlechterpolitischen Strategien und deren konkreter Umsetzung • hohe Sensibilisierung und gestärktes politisches Bewusstsein als gemeinsame Basis für die Integration von Genderperspektiven in Programmplanung und Projektarbeit • vertieftes Verständnis von Geschlechterpolitik und Wissen zu konkreter Einbeziehung geschlechterpolitischer Aspekte in die Programm- und Projektplanung • gestärkte Eigeninitiative und neue Impulse für die Arbeit mit Partner_innen im Bereich Geschlechterpolitik <p>C2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Gender Diversity Modules werden von einem Teil der Auslandsmitarbeiter_innen sowohl in der Programm- und Projektarbeit als auch allgemein als Wissensressource genutzt • Die Gender Diversity Modules ergänzen die Inhalte der Fortbildungen | <p>Allgemein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gute Strategien zum Kompetenzaufbau und Wissenstransfer zu Geschlechterpolitik können nachhaltig in der Internationalen Arbeit der hbs abgesichert und erhalten werden. <p>C1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programmkoordinator_innen können ihr Wissen über geschlechterpolitische Strategien besser nutzen und eigen-initiativ in qualitativ hochwertige Verquerschnittung in die Fachthemen umsetzen. • Qualität der geschlechterpolitischen Strategien und Ansätze in den Programmen der Auslandsbüros steigt und somit auch die Wirkungskraft von Geschlechterpolitik der hbs auf das Partnerumfeld und die Geschlechterverhältnisse in den Gesellschaften. • Sensibilisierung und Know How zur Anwendung geschlechterpolitischer Strategien verstärken sich gegenseitig. <p>C2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Wissensmanagement durch die Gender Diversity Modules trägt dazu bei, nachhaltig die Genderkompetenz der Auslandsmitarbeiter_innen zu erhalten und weiter auszubauen. |
| - Schwächen | - Risiken |
| <p>Allgemein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mangelnde strukturelle Verankerung des Genderkompetenzaufbaus und Wissenstransfers in Bezug auf Geschlechterpolitik innerhalb der hbs • wenig Aufgreifen der Fortbildungsinhalte in den Büros durch die Büroleitungen <p>C1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu wenig systematische Durchführung von bedarfsorientierter und akteurszentrierter Genderanalyse sowohl in Programmplanung als auch in Projektplanung • wenig erkennbare geschlechterpolitische Gesamtstrategien und fehlende Veränderungshypothesen („theory of change“) auf Programmebene, in welche die Aktivitäten und Projekte eingebunden sind • fehlende Rückbindung der guten Erfahrungen im Bereich Geschlechterpolitik und Verquerschnittung von Gender an die Strategieentwicklung <p>C2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gender Diversity Modules sind nicht leicht zugänglich • Gender Diversity Modules werden nicht systematisch eingesetzt, wie zum Beispiel in der Einarbeitung neuer Auslandsmitarbeiter_innen oder Büroleitungen • gute Beispiele aus den regionalen Kontexten werden zu wenig berücksichtigt | <p>Allgemein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsinhalte und Genderkompetenz verbleiben bei den einzelnen Fortbildungsteilnehmer_innen; Erfolge in der Umsetzung des gelernten Wissens werden nicht genutzt und multipliziert. • Die bisher für das Teilprogramm Geschlechterdemokratie entwickelten Konzepte und Strategien der Abteilung Internationale Zusammenarbeit werden nicht weiter genutzt und ausgebaut. <p>C1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • geschlechterpolitische Strategien werden unsystematisch und ad-hoc in die Programm- und Projektplanung integriert, sie sind nicht am kontextspezifischen Bedarf orientiert und zeigen keine Wirkung auf die Geschlechterverhältnisse in den Gesellschaften. • Gute geschlechterpolitische Ansätze und Strategien auf Projektebene werden nicht in eine geschlechterpolitische Gesamtstrategie aufgenommen und bleiben nur punktuell wirksam. <p>C2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das vorhandene Wissen zu Gender fließt nicht in die Programm- und Projektarbeit der Auslandsbüros ein. • Neue Mitarbeiter_innen und Büroleiter_innen stellen aufgrund mangelnden Wissens und Sensibilisierung eine Hürde für die laufenden Bemühungen im Bereich Geschlechterpolitik und Verquerschnittung dar. |