

KURZDOSSIER MIT EMPFEHLUNGEN
FÜR MENSCHEN, DIE IN DER
ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT TÄTIG SIND,
SOWIE FÜR POLITISCH VERANTWORTLICHE
UND ENTSCHEIDUNGSTRÄGER*INNEN:

FEMINISTISCHE
ENTWICKLUNGSPOLITIK:
EIN WEG ZU
FEMINISTISCHER
GLOBALER
ZUSAMMENARBEIT

#2
Wissen als Macht



WISSEN ALS MACHT

WISSEN ALS MACHT

Dieses Briefing befasst sich mit dem Thema Wissen als Macht. Vier Aspekte von Wissen als Macht sollten unserer Meinung nach angesprochen werden, um mehr Feministische Globale Zusammenarbeit zu erreichen:

- Welches und wessen **Wissen** schätzen wir?
- Welches und wessen Wissen **marginalisieren** wir?
- Wo und auf welche Art und Weise wird Wissen **vereinnahmt**?
- Wird über das hegemoniale Wissen derjenigen reflektiert, die im Sektor arbeiten?

Die hierarchische Übertragung des Wissens in der Entwicklungszusammenarbeit vom Globalen Norden in den Globalen Süden verdeutlicht das Problem, wessen Wissen und welches Wissen Anerkennung erfährt. Es liegt Macht in den Entscheidungen, welche Daten gesammelt, wie sie analysiert und wofür sie anschließend verwendet werden. Auf diese Weise wird Wissen zum Vehikel für die Aufrechterhaltung von Ungleichheiten im Entwicklungssektor. Daher beruht ein wichtiger Teil der Feministischen Globalen Zusammenarbeit auf der Schaffung neuer Organisationsstrukturen und -kulturen, die das Wissen und die Perspektiven der unzähligen Communitys und Menschen aus dem Globalen Süden respektieren und wertschätzen.

“Knowledge in the sector tends to be siloed into how well are women doing on X outcomes. And because there is so much reliance on your matrices and your quantitative metrics, it doesn't allow for describing the nuances of who people are.”

Désirée Acholla



WAS VERSTEHEN

WAS VERSTEHEN WIR UNTER MACHT?

Die Stärke von feministischer Analyse besteht darin, dass sie versucht zu verstehen, wie Macht ausgeübt wird. Feministische Analyse betrachtet Macht dabei nicht als etwas per se Negatives oder Positives, sondern als etwas, das gleichmäßig zwischen Menschen aufgeteilt werden sollte. Um das derzeitige Machtungleichgewicht innerhalb der internationalen Entwicklungszusammenarbeit aktiv zu dekonstruieren, müssen wir über Macht sprechen und versuchen, uns in einen ständigen Prozess des Verlernens und Wiedererlernens hineinzubegeben. Die Empfehlungen entstanden aus Gesprächen mit Désirée Acholla, Social-Impact-Beraterin bei [Inararibonye Advisors](#); [Ayisha Siddiq](#), Umweltaktivistin und Mitbegründerin von [Polluters Out](#); sowie mit [Elvira Pablo](#), Referentin für Politik und Mitgliederengagement für Südamerika und die Karibik bei [Girls not Brides](#).



“I think we have to unlearn everything from the survival of the fittest to Adam Smith’s idea of capital gain and how we progress. They’re all coming from men who think that the way that you survive is hoarding resources and fighting each other because there’s a limited amount. That scarcity mindset has done us damage.”

Ayisha Siddiq

WIR UNTER MACHT?

EMP FEH LUNGEN

EMPFEHLUNGEN

Wir möchten jede Person ermutigen, sich auf das Unwohlsein einzulassen, welches möglicherweise bei der Beschäftigung mit Themen, wie Sexismus, Rassismus, Kolonialismus und weiße Privilegien, aufkommen kann. Stellt Euch diesen Themen und der Wirklichkeit dahinter, um ihre Auswirkungen auf die globale Zusammenarbeit zu verstehen, selbst wenn Ihr meint, das würde Euer Handeln nicht betreffen

Individuelle Ebene

Begeht Euch selbst auf die Reise und fragt Euch, wie viel von dem, was Ihr über menschliche Erfahrung wisst, aus einem *weißen*, kapitalistischen und patriarchalen Framing stammt. Hier einige Fragen zum Nachdenken für die Reise des Verlernens und Wiedererlernens:

- Welche Sprache verwendet Ihr in Eurer Arbeit? In welcher Weise offenbart Eure Sprache Machtgefälle? Verwendet Ihr Formulierungen, wie „Beneficiaries“, „hardship allowance“ oder „in the field“? Welche Worte könntet Ihr stattdessen verwenden?
- Verwendet Ihr eine technokratische, auf standardisierten Wissenssystemen beruhende Sprache, die viele Abkürzungen enthält? Oder versucht Ihr eine Sprache zu sprechen, die auf Resonanz stößt bei den Menschen, mit denen Ihr arbeitet?
- Seht Euch um: Wen nehmt Ihr in Euer Team auf und wer sind Eure Partner*innen, mit denen Ihr Projekte und Ziele entwickelt? Sind die Menschen, die die Zielgruppe des Projekts sind, auch Teil des Prozesses? Können sie das Projekt mitgestalten oder haben eine entscheidende Stimme darin? Falls das nicht der Fall ist, wie könntet Ihr das ändern und sie einbeziehen? Betrachtet Ihr Wissen als eine Einbahnstraße oder als gegenseitigen Austausch? Versucht in Diskussionen mit anderen Practitioners und mit Eurem Team auf diese Fragen einzugehen.

Organisatorische Ebene

- Prozesse der Entscheidungsfindung und Problemlösung sollten dezentralisiert werden. Schafft Formen der gemeinschaftlichen Zusammenarbeit, macht Eure Entscheidungsprozesse transparent und sucht direkt in Communitys nach kleinen (feministischen) Organisationen. Die Akteur*innen, die in den Gebieten leben, in denen Ihr arbeitet, müssen in die Konzeption, Planung, Durchführung sowie in das Debriefing der Projekte mit einbezogen werden.
- Lernt von den unzähligen indigenen und nicht eurozentrischen Erkenntnissen und erkennt dieses Wissen an. Berücksichtigt dieses Wissen, insbesondere bei der Bewältigung der Klimakrise, ohne es jedoch zu vereinnahmen.
- Denkt über die Ziele Eurer Planungs-, Monitorings-, Bewertungs- und Lernsysteme nach. Sehen sie auch eine Rechenschaftslegung gegenüber Organisationen im Globalen Süden vor?
- Denkt über Euren Projektmanagementzyklus nach: Wer steuert in Eurer Organisation Projekte, Datenerhebungen und Datenanalyse? Anhand welcher Kriterien entscheidet Ihr, wer diese Arbeit steuern wird?
- Denkt über Eure bisherige Wissensproduktion nach: Verlasst Ihr Euch ausschließlich auf „objektive“ Erhebungen, wie quantitative Messungen sozialer und wirtschaftlicher Probleme? Oder sucht Ihr auch nach einem alternativen, eher qualitativen Weg, um menschliche Erfahrungen aus verschiedenen Kontexten einzubeziehen? Wenn Ihr Daten verwendet, wer hat bei der Erhebung und Analyse dieser Daten ein Mitspracherecht?
- Sich mit dem Erbe der Kolonialgeschichte auseinanderzusetzen, ist die Voraussetzung für eine Feministische Globale Zusammenarbeit. Dazu gehören die Anerkennung und Entschuldigung für die Gräueltaten des Kolonialismus sowie eine Diskussion über finanzielle Wiedergutmachung und Schuldenerlass (mehr dazu nach Folge 3 und 4).
- Denkt über die Entscheidungsprozesse in Eurer Organisation nach: Wie könnt Ihr Eure Leitlinien verändern, um diese neuen Überlegungen umzusetzen und die Stimmen der Menschen aus dem Globalen Süden bei Entscheidungen, die sie betreffen, einzubeziehen?



“**W**hat we need is the local knowledge, because when we want to address the issue, we necessarily need to know the context. But the knowledge, the power [...], or the voices of the communities are not necessarily valued at the same level as the people that come from outside.

Elvira Pablo

Kulturelle Ebene

Die Bevorzugung bestimmter Wissensformen gegenüber anderen prägt auch die Kultur von Organisationen und Institutionen. Die folgenden Vorschläge beruhen auf der Arbeit von Tema Okun, Kenneth Jones und Partners for Collaborative Change, die auf Changeelemental.org festgehalten sind: „Die vorherrschende Kultur, die in unserer Gesellschaft die Gestaltung unserer Institutionen, unserer Medien und unserer Sichtweisen auf uns selbst bestimmt, ist die Kultur der *weißen* Mittelklasse.“ Um davon wegzukommen, müssen wir uns mit diesen ungerechten Kulturen auseinandersetzen und uns solchen zuwenden, die auf feministischen Prinzipien beruhen. Hierzu gehören:

- Habt Ihr schon mal was von ‘white mediocrity’ gehört? Sehr oft müssen Schwarze, Indigene und Menschen of Colour mehr Arbeit leisten und/oder werden schlechter bezahlt, während *weiße* Mitarbeiter*innen Vorteile genießen oder schneller befördert werden. Versucht diese Kultur zu ändern, indem Ihr das Problem innerhalb Eures Arbeitsumfelds ansprecht.
- Welche Kultur wird innerhalb Eurer Organisation und mit externen Partner*innen gefördert? Beruht sie auf Effizienz, Gewinnorientierung, Wettbewerb und Produktivität? Oder handelt es sich um eine Kultur der Fürsorge, Gegenseitigkeit und Ehrlichkeit?
- Baut Ihr aktiv Binaritäten wie „entwickelt“ vs. „unterentwickelt“ ab, wie es von einem Gast unseres ersten Podcast postuliert wurde?
- Wie könnt Ihr mit anderen zusammenarbeiten und sie unterstützen, sich für einen Werte- und Normenwandel hin zu gerechterer Wissensproduktion einzusetzen?

Für weitere Fragen oder wenn Ihr in Kontakt mit uns treten möchtet, wendet Euch gerne an Lisa Tatu Hey, Projektmanagerin bei FAIR SHARE of Women Leaders e.V. (lisa@fairsharewl.org) oder an Jana Prosinger, Leiterin der Globalen Einheit für Feminismus und Geschlechterdemokratie der Heinrich Böll Stiftung (prosinger@boell.de).

Von den folgenden praktischen Ansätzen könnt Ihr Euch noch mehr inspirieren lassen:

- Lernt von der Arbeit unseres Gastes Désirée unter DecolonizeDevelopment.org oder ImpactSupport.social
- Lernt von [Aid Re-imagined](http://AidReimagined.org)
- Lernt vom Anti-racist and decolonial Framework des Start network.

Die hier vorgestellten Ideen und Praktiken beruhen auf der Episode **„Feministische Entwicklungspolitik: Ein Weg zu Feministischer Globaler Zusammenarbeit. Wissen als Macht“** aus der Podcast-Reihe “Our Voices, Our choices” der Heinrich Böll Stiftung in Zusammenarbeit mit FAIR SHARE of Women Leaders sowie den Akteur*innen eines neu entstehenden feministischen Netzwerks für feministische Entwicklungspolitik mit Sitz in Berlin.

LITERATUR & LINKS

1. Analyse Power. <https://www.powercube.net/analyse-power/>
2. Ann Hendrix-Jenkins. [It's time to put an end to supremacy language in international development](#)
3. Aram Ziai. [Development Discourse and Global History, From colonialism to the sustainable development goals](#)
4. Claudia Horn and Isadora Cardoso. [COP26 Was a Flop, but the Climate Justice Movement Is Still Growing](#)
5. Grada Kilomba. Plantation Memories, Episodes of Everyday Racism
6. Keya Khandaker and Lata Narayanaswamy. [The unbearable whiteness of international development](#)
7. Miriam Lang, Lyda Fernando, Nick Buxton. [Beyond Development: Alternative Visions from Latin America](#)
8. Professor Sylvia Tamale. [Re-Routing Knowledge Production in Africa: In Search of Our Roots](#). Start from 6:30min
9. Tim Kornprobst et al. [Postcolonialism & Post-Development: Practical Perspectives for Development Cooperation](#)
10. [White Dominance and Inclusion: Spectrums of Organizational Characteristics](#). This work is adapted largely from the works of Tema Okun, Kenneth Jones, and Partners for Collaborative Change found at Changeelemental.org

IMPRE SSUM

Konzept und Idee: Lisa Tatu Hey, Lili Krause, Jana Prosinger, Helene Wolf

Recherche: Lisa Tatu Hey and Samie Blasingame

Text: Lisa Tatu Hey, Lili Krause, Joanna Barelkowska und Sophia Seawell

Layout: Maja Illic

Lizenz: Dieses Werk steht unter der Creative-Commons-Lizenz

„Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0

Deutschland“ (CC BY-SA 4.0 DE). Der Text der Lizenz ist unter <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/de/legalcode> abrufbar.



■■■ HEINRICH BÖLL STIFTUNG
FEMINISM AND
GENDER DEMOCRACY
Global Unit

 **FAIR SHARE**
of Women Leaders