

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

#5
Mehr als
Repräsentanz



Dieses Kurzdossier mit Empfehlungen soll Menschen und Organisationen, die in der Entwicklungszusammenarbeit tätig sind, ermutigen, die internationale Entwicklungspolitik auf den Weg zu einer intersektionalen feministischen globalen Zusammenarbeit zu bringen.

Dies ist ein Begleitartikel zu unserer englischsprachigen Podcast-Episode "[Beyond Representation](#)", die sich kritisch mit dem Thema der Repräsentation und ihren Vorteilen und Unzulänglichkeiten auseinandersetzt. Repräsentanz und die Frage, wer dabei ist und wer nicht, wenn Entscheidungen gefällt werden, ist von zentraler Bedeutung für die Ausgestaltung der feministischen globalen Zusammenarbeit und für die mit ihr einhergehenden Strategien. Die Repräsentanz muss jedoch weit mehr enthalten als die bloße Aufnahme von historisch ausgegrenzten Menschen in ungerechte patriarchale und kapitalistische Unterdrückungsstrukturen. Was wir stattdessen brauchen, sind Strukturen der Entscheidungsfindung, die Unterdrückung entgegenwirken und partizipatorisch sind.

“So, when we talk about representation at the spaces, we also need to look at how our society is right now. It's not just about getting people out of their homes and just telling them, you do that, you do this. It's more about bringing a change. And that is a continuous process.”

Pema Wangmo Lama

WARUM REPR

Politik, Normen oder auch internationale Gipfel sind nie neutral; sie wurden und werden von Menschen beeinflusst und gestaltet. In den letzten Jahrhunderten wurden die Entscheidungen über Normen, politische Maßnahmen oder internationale Gipfel der Vielfalt an Menschen in dieser Welt nicht gerecht. Wenn sich in den Haushaltsplanungen, der Vorbereitung auf Notsituationen oder den Vorstellungen von der Zukunft nicht die Fülle an Sichtweisen und Lebensrealitäten von Menschen aus der Arbeiter*innenschicht, aus Indigenen Bevölkerungsgruppen oder mit unterschiedlichen Behinderungen – und allen Intersektionen, die es jenseits der Norm des weißen, heterosexuellen, und wohlhabenden Mannes gibt – widerspiegeln, steht zu befürchten, dass jeder Versuch einer feministischen globalen Zusammenarbeit letztlich zum Scheitern verurteilt ist.

ZUM BEISPIEL DIE COP:

Dr. Sherilyn MacGregor von der University of Manchester ist der Meinung, dass die mangelnde Diversität auf den UN-Klimagipfeln sowohl Ursache als auch Folge der Tatsache ist, dass die Klimakrise zum einen als wissenschaftliches Problem und zum anderen als Bedrohung für die Sicherheit dargestellt wird – zwei Disziplinen, die traditionell von Männern dominiert werden. Das führe dazu,



REPRÄSENTANZ WICHTIG IST

dass Lösungen zur Bewältigung der Klimakrise größtenteils von einem sehr engen und männerdominierten Kreis an “Wissenden” vorgeschlagen würden. Aus einem Bericht der Vereinten Nationen von 2022 geht beispielsweise hervor, dass die nationalen Delegationen auf der COP von 2021 in Glasgow nur zu 37 Prozent aus Frauen bestanden und dass sich deren Redezeit in den verschiedenen internationalen Gipfeln insgesamt auf nur 29 Prozent belief. In ihrem Buch “Diversifying Power” stellt Jennie Stephens fest, dass “in Ländern mit mehr Frauen in Führungspositionen strengere Klimaschutzmaßnahmen beschlossen werden als in Ländern, in denen Frauen keine Führungsrollen innehaben.”

ZUM BEISPIEL FRIEDENSSSTIFTUNG:

Studien belegen, dass Bemühungen zur Friedensstiftung erfolgreicher sind, wenn Frauen daran beteiligt sind. In dem Bericht “Reimagining Peacemaking: Women’s Roles in Peace Processes” heißt es: “Bei Friedensprozessen geht es immer häufiger nicht nur darum, Waffenstillstände auszuhandeln und Territorien aufzuteilen, sondern auch darum, Elemente aufzunehmen, mit denen die Voraussetzungen für Frieden geschaffen und Gesellschaftsstrukturen gestaltet werden.“ Bei diesen Entscheidungen werden diejenigen Gruppen nicht einbezogen, “die nicht zu den Waffen gegriffen haben, deren Prioritäten für eine friedliche Gesellschaft möglicherweise anders sind” – wie z.B. die Mehrheit der Frauen. [...] Zwischen 1992 und 2011 waren gerade mal 2 Prozent aller wichtigen Vermittlungspersonen und 9 Prozent aller an den Friedensverhandlungen Beteiligten Frauen.“ Beide Beispiele zeigen, dass es an Repräsentanz fehlt, wenn es um Entscheidungen über die brennenden Fragen unserer Zeit geht: Frieden und Klimakatastrophe. Eine intersektionale Repräsentanz erweitert Entscheidungsprozesse,

indem eine größere Bandbreite an Bedürfnissen und Veränderungsmöglichkeiten einbezogen werden. Dadurch können Positionen, die als zweit- oder nachrangig galten, zu einer Mehrheitsmeinung werden und damit den Mainstream mit Erfahrungen und Sichtweisen bereichern, die sonst oft übersehen werden.

Eine wahre Repräsentanz verschiedener Gruppen in Entscheidungsprozessen kann mit Hilfe bewährter Strategien gestärkt werden:

TOP-DOWN

- Die Einführung repräsentativer Demokratie, in der die Gewählten eine Gruppe von Menschen vertreten,
- Die Einführung proportionaler Vertretungen, von denen das bekannteste binäre Beispiel eine 50/50-Vertretung von Männern und Frauen ist,
- Die Repräsentation auch für Menschen mit eingeschränkten Ressourcen zugänglich machen, indem ihnen beispielsweise finanzielle Unterstützung angeboten wird.

BOTTOM-UP

- Den Menschen nicht nur ihre Rechte bewusst machen, sondern auch die Tatsache, dass sie ihre jeweilige Gesellschaft mit ihren Erfahrungen und Standpunkten bereichern; den Menschen klar machen, dass sie einen Mehrwert für die gesamte Gesellschaft darstellen, wenn sie ihr ganzes Potenzial einbringen.
- Ein System schaffen, dass es den Menschen ermöglicht, ihre Nöte und Sorgen offen auszusprechen, sich innerhalb ihrer eigenen Gruppen zu organisieren, selbst über ihre Rechte und ihre Zukunft zu entscheiden und die für sie wichtigen Themen auf die Tagesordnung zu setzen

Pema Wangmo Lama sagt dazu: “Es ist sehr wichtig, dass wir sowohl von oben nach unten als auch von unten nach oben vorgehen“. Gewählte oder nominierte Abgeordnete verschiedener Gruppen müssen sich Gehör verschaffen, wenn sie einen systemischen Wandel herbeiführen und die sich überschneidenden Unterdrückungssysteme beseitigen wollen. Dazu brauchen sie die Unterstützung der Gruppen, die sie vertreten. Dessen ungeachtet gibt es bei jeder Form der Repräsentation viele Probleme, deren wir uns bewusst sein müssen.

ÜBER DEN ÄUSSEREN SCHEIN HINAUSGEHEN

Samie Blasingame, die Moderatorin der Podcast-Reihe zu feministischer globaler Zusammenarbeit, äußert: “Repräsentanz ist nicht nur äußerer Schein, sondern geht viel tiefer. Sie bietet die Möglichkeit, die gesamte Gesellschaft zu verändern.“ Das heißt, es kann nicht damit getan sein, eine größere Vielfalt an Menschen in die bestehenden Organisations- und Führungsstrukturen zu bringen. Man darf nicht ignorieren, dass viele Organisationen von ungerechten Strukturen, Kulturen und Normen geprägt sind, die nicht dazu beitragen, dass historisch ausgegrenzte Menschen sich willkommen oder sicher fühlen, wenn sie beispielsweise mit rassistischen Mikroaggressionen konfrontiert sind.

Wenn Kulturen und Normen nicht aktiv bearbeitet und verändert werden, kann Repräsentation zu einer Art “Alibifunktion“ werden. Diese Art von “Alibifunktion“ ist meistens dann zu beobachten, wenn Organisationen oder Regierungsstrukturen mit geringer soziokultureller oder ethnischer Diversität gezielt Führungspersonen aus historisch ausgegrenzten Gruppen einstellen, “ohne sich zu bedeutsameren Veränderungen in den Machtstrukturen und einer solchen internen Politik zu verpflichten, die die Gemeinschaft fördert“.

Dieses Kurzdossier beruht auf Gesprächen mit:

- [Pema Wangmo Lama](#), einer Indigenen Jugendaktivistin, Feministin und Klimaaktivistin aus Kathmandu,
- [Jovan Ulićević](#), dem Leiter der Association Spektra in Montenegro
- [Roula Seghaier](#), der Koordinatorin für strategische Programme bei der International Domestic Workers Federation und Community Organizerin für zugewanderte Arbeitskräfte.



“People mistake or perhaps purposefully and intentionally conflate inclusion with representation. So, it is not sufficient to check the checkbox [for] particular identities and make sure that they are included on a certain executive board [...]. One needs to make sure that that inclusion translates into representation and that the person who holds a certain position of power or authority, [...] [holds] a certain level of accountability that is transferred into all of these bodies.”

Roula Seghaier

EMPFEHLUNGEN

Als erstes möchten wir euch ermutigen, jegliches [Unbehagen](#), das sich bei der Erörterung von und Recherche zu Themen wie Sexismus, Rassismus, Kolonialismus und weiße Vorherrschaft einstellt, zuzulassen und sich damit auseinanderzusetzen, um schließlich die Auswirkungen bestimmter eigener Handlungen zu verstehen, auch wenn diese gut gemeint sind.

INDIVIDUELLE EBENE

Lasst beim Nachdenken über Repräsentation auch Raum für eine kritische Selbstreflexion der aktuellen Machtstrukturen und eure individuelle Rolle darin zu. Wir wollen euch hier einige Leitfragen für diesen Denkprozess an die Hand geben:

- Repräsentation ist eng mit den Privilegien von Menschen verbunden. Deshalb ist es wichtig, zunächst unsere Privilegien zu überprüfen. Sozioökonomische Identitäten, wie [race](#), Religion, Alter und sexuelle Orientierung, wirken sich auf unsere Privilegien oder Erfahrungen von Unterdrückung aus. In [diesem Artikel](#) sind 25 Fragen aufgelistet, mit denen du deine Privilegien überprüfen kannst. Die Beantwortung dieser Fragen kann dazu beitragen, verschiedenen Standpunkte zu verstehen und zu erfahren, wo man selbst in der Gesellschaft positioniert ist.
- Sich der eigenen Privilegien bewusst zu sein, ist ein wichtiger Schritt zu Veränderungen, ist aber selbst noch keine Veränderung. Wie in einer vorhergehenden Podcast-Episode mit dem Titel "[Knowledge as Power](#)" hervorgehoben wurde, sind die meisten Menschen, die die Agenden aufstellen und Entscheidungen treffen, nicht repräsentativ für die in den Gesellschaften dieser Welt herrschende Vielfalt. Insbesondere eurozentrische, verallgemeinernde, westliche und weiße Agenden waren und sind tonangebend, als ob sie für alle Menschen der Welt sprechen könnten. Wenn du über deine eigenen Erfahrungen nachdenkst: Was sind die wichtigsten Institutionen, die deine Wahrnehmung prägen? Wessen Weltanschauungen spiegeln sie wieder? Inwieweit werfen sie einen kritischen Blick auf sich selbst? Welche Autor*innen liest du normalerweise und welche Ansichten haben sie gemeinsam? Welche Art von Nachrichten kommen in die Schlagzeilen deiner Lieblingszeitung oder deiner Lieblingsnachrichtenplattform?
- Roula wies darauf hin, dass Inklusion und Repräsentation nicht dasselbe sind. Inklusion ist lediglich der erste Schritt zur Repräsentation. Wahre Repräsentation fordert, dass die Erfahrungen, Kenntnisse und Ideen der verschiedensten Menschen wirklich in die Entscheidungen einbezogen werden. Welche deiner individuellen Erfahrungen von Einbindung und Ausgrenzung können dir dabei helfen, die Situation von ausgegrenzten und unterrepräsentierten Menschen zu verstehen? Was kannst du in deinem eigenen Kontext zur Inklusion und Repräsentation von anderen beitragen? Wie könnten individuelle Beiträge aussehen, die eine Repräsentation in ihrer vollen Bedeutung ermöglichen? Gibt es Momente in deinem Leben, in denen du über eine Macht verfügst, die du mit anderen Menschen teilen könntest? Gibt es Wege, in denen du dich so organisieren kannst, dass du deinen Zugang zu Macht teilen kannst? Wenn ja, wann und wie wirst du das angehen?

ORGANISATIONSEBENE

- Die Einstellung von Personal in einem Betrieb ist ein struktureller Ausdruck von Repräsentation. Die für Einstellungen geltenden Normen sind sowohl explizit als auch implizit auf bestimmte Personengruppen zugeschnitten, während andere Menschen sich überhaupt nicht angesprochen fühlen. Transparenz und Klarheit helfen sowohl den sich Bewerbenden als auch den einstellenden Organisationen. Ein positives Beispiel dafür, wie Organisationen sich verbessern können, findet sich in dem [Blogbeitrag](#) von Systemic Justice, in dem es um deren Einstellungspraktiken geht. Wie laufen die Einstellungsverfahren in eurer Organisation ab? Welche Verbesserungen sind möglich, um unter euren Angestellten eine höhere Repräsentanz verschiedener Menschen zu erreichen?
- Die Einarbeitung von neuem Personal: Ob sich Menschen in einer Organisation engagieren, hängt davon ab, wie wohl sie sich dort fühlen. Damit Menschen in einem neuen Kontext ankommen können, ist es hilfreich, ihnen mit geeigneten Einarbeitungsverfahren nicht nur die internen Abläufe in der Organisation zu erklären, sondern auch, wie Entscheidungen

getroffen werden, wie sie Themen ansprechen können, die sie gern diskutieren würden usw. Welche Art von Befähigungssystem (siehe das Zitat von Jovan) habt ihr geschaffen oder könnt ihr schaffen, um die individuelle und kollektive Verantwortung zu fördern?

- Feedback-Mechanismen: Mit Feedback-Strukturen können Menschen ihre Kritik und ihre Bedenken äußern, aber auch positive Rückmeldungen geben. Welche Art von Feedback-Mechanismus habt ihr in eurer Organisation eingeführt, der es ermöglicht, sowohl den Vorgesetzten als auch Mitarbeitenden Feedback zu geben? Versucht in euren Organisationen Feedbacksysteme umzusetzen, die gegenseitigen Respekt und sensiblen Umgang mit Macht fördern.
- Entscheidungsfindung in euren Projekten: Roula drückt es so aus: *“Die erste oder vorrangige Forderung an Organisationen in der Entwicklungszusammenarbeit ist, die Stimmen und Interessen der Menschen zu vertreten, denen geholfen werden soll, und sicherzustellen, dass das Projekt nicht zum Selbstzweck wird, sondern zu einem Mittel, um die Bedürfnisse dieser Menschen zu erfüllen.”* Haben die Menschen, denen eure Projekte zugutekommen sollen, die Stimme und die Macht zu äußern, was sie brauchen oder für hilfreich erachten? Überlegt, wie eure Organisation ihr Projektmanagement überdenken und umgestalten kann. Welche Art von Ressourcen (Geld, Raum, Mobilität, Zeit usw.) könnt ihr den Betroffenen bereitstellen, um deren Einbindung und Repräsentation bei der Entscheidungsfindung sicherzustellen? Welche Rollen und Verantwortlichkeiten haben sie innerhalb des Projekts?
- Stärkung der kollektiven Entscheidungsfindung oder anderer partizipatorischer Methoden: Die Einbeziehung von mehr Menschen in die Entscheidungsfindung macht den Prozess zugänglicher und transparenter. Der Entscheidungsprozess selbst dauert vielleicht länger, aber die Umsetzung beruht auf einer kollektiven Entscheidung.
- Nominierung oder Wahl derjenigen, die eure Organisation auf den verschiedenen politischen Ebenen vertreten: Wenn ihr Personen aus eurer Organisation als Interessenvertretung aufstellt oder wählt, wie unterstützt ihr dabei Vertreter*innen diverser, insbesondere ausgegrenzter Gruppen, sich an den Wahlen zu beteiligen? Welche Strukturen können die Gewählten dabei unterstützen, sich Gehör zu verschaffen und einen systemischen Wandel herbeizuführen, der für Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität sorgt?

“If you’re a leader or leaders, you should empower systems that are empowering collective and individual responsibility. Like if you want people to speak up or speak out, you need to create that kind of system that allows that.”

Jovan Džoli Ulićević



KULTURELLE EBENE

Die fehlende Repräsentation von allen sozialen Gruppen zeigt die Zersplitterung unserer Gesellschaft und verhindert eine Solidarität zwischen den verschiedenen Gruppen. Die Ungleichheiten zwischen uns setzen sich systematisch immer weiter fort, weil unsere patriarchalische Kultur von uns internalisiert ist und sich tagtäglich reproduziert. Wir alle sind ein Teil davon. Unsere Ideen, die Dinge, die wir tun und lassen, die Art, wie wir Artikel wie diesen schreiben: All das beruht auf unseren Erfahrungen, die wir in unserem Leben in einer patriarchalischen und von Machtungleichheiten geprägten Gesellschaft gesammelt haben. Wie das Zitat von Pema zeigt, müssen wir uns auf ganzheitliche Weise mit unserer Gesellschaft und Kultur auseinandersetzen, um den Vorstellungen von Repräsentanz Rechnung zu tragen. Hier sind einige Anregungen, wie die kulturelle Ebene mehr Repräsentanz ermöglichen könnte.

- Wir sollten darüber nachdenken, wie das Patriarchat unsere Kultur beeinflusst. Wie zeigt es sich in der Kultur, der ihr angehört? Habt ihr irgendwelche Leitprinzipien oder eine gemeinsame Mission, die euch in euren Versuchen leiten, das Patriarchat zu überwinden und Normen der Gerechtigkeit und Solidarität einzuführen? Habt ihr euch mit feministischer Führung beschäftigt, um nur ein Beispiel einer nach Gerechtigkeit strebenden Vorstellung von Führung zu nennen?
- “Othering“ bezeichnet das sich von Menschen oder einer Gruppe von Menschen Distanzieren, die als wesentlich anders erachtet werden als die Mehrheit, die als die “Norm“ gilt. Zu glauben, dass Werte wie Gleichheit, Respekt oder Freiheit spezifisch westlich, weiß oder europäisch sind, ist eine Form von “Othering“. Sollte euch eine solche Form des Othering begegnen, macht die Menschen darauf aufmerksam und sprecht mit ihnen darüber. Wie könnt ihr in eurer Organisation eine Kultur der Gemeinsamkeit schaffen?
- Wie könnt ihr beispielsweise in der Gemeinde, in der ihr lebt, oder in dem Team, mit dem ihr arbeitet, eine antirassistische Kultur schaffen?
- Wie könnt ihr zu einer Kultur beitragen, für die repräsentative, gegen Unterdrückung gerichtete und partizipatorische Entscheidungen ein wichtiger Wert sind?

Wir möchten euch ermutigen, tief Luft zu holen, diese Fragen zu verinnerlichen und die feministische Veränderung zu sein, die ihr in der Welt sehen wollt. Ihr seid nicht allein: Wir engagieren uns auch für diese Ziele.

Wenn du Fragen hast oder in Kontakt mit uns treten möchtest, wende dich gern an Lisa Tatu Hey, Co-Geschäftsführerin von FAIR SHARE of Women Leaders e.V. unter lisa@fairsharewle.org oder an Jana Prosinger, Leiterin der Globalen Einheit für Feminismus und Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung unter prosinger@boell.de.

Die hier vorgestellten Ideen und Empfehlungen basieren auf der Episode “[A pathway towards feminist global collaboration: Beyond Representation](#)“ aus der Podcast-Reihe “[Our Voices, Our choices](#)“ der Heinrich-Böll-Stiftung in Zusammenarbeit mit FAIR SHARE of Women Leaders.

LITERATUR & LINKS

1. Arezoo Najibzadeh “For women to be better represented in Canadian politics, they first have to feel safe”: <https://www.arezoonz.ca/insights/for-women-to-be-better-represented-in-canadian-politics-they-first-have-to-feel-safe>
2. Care and GDP: Report by Roula Seghaier, IDWF Strategic Program Coordinator “Following the Money: The Kafala system and chain of domestic worker’s migration”: https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/following_the_money_en.pdf
3. Cathleen Clerkin “Why defining BIPOC-led is harder than you think”: <https://blog.candid.org/post/the-importance-of-talking-about-and-collecting-data-on-race-to-improve-racial-equity/>
4. FAIR SHARE Monitor by FAIR SHARE of Women Leaders
5. “Gender composition and progress on implementation” Report by the UNFCCC secretariat 2022: https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cp2022_3_adv.pdf
6. Jennie C. Stephens “Diversifying Power: Why we need Antiracist, Feminist Leadership on Climate and Energy”: <https://www.jenniecstephens.com/books>
7. Maria Tanyag “We need more female leaders in the fight against climate change”: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/nov/11/female-leaders-climate-crisis-cop26-diverse>
8. Olúfémí O. Táíwò “Elite Capture: How the Powerful Took Over Identity Politics (And Everything Else)”
9. Dr. Sherily MacGregor “A stranger silence still: the need for feminist social research on climate change”: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-954X.2010.01889.x>
10. Taqadum Al-Khatib “Greenwashing Tyranny at COP 27”: <https://www.boell.de/en/2022/11/14/greenwashing-tyranny-at-cop27>
11. Marie O’Reilly, Andrea Ó Súilleabháin, Thania Paffenholz [Reimagining Peacemaking: Women’s Roles in Peace Processes](#), 2015
12. Demos Mag [Check deine Privilegien](#), 2022
13. Social Justice [Training Privilege Checklist](#)

IMPRESSUM

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

Recherche: Lisa Tatu Hey and Samie Blasingame

Text: Joanna Barelkowska, Lili Krause, Eva Schwan, Sophia Seawell

Layout: Maja Ilic

Lizenz: Dieses Werk steht unter der Creative-Commons-Lizenz “Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland“ (CC BY-SA 3.0 DE). Der Text der Lizenz ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/deed.en>