

GIZ Genderstrategie



Gender reloaded:
Vision needs Attitude –
Attitude meets Action

Als Bundesunternehmen unterstützt die GIZ die deutsche Bundesregierung bei der Erreichung ihrer Ziele in der Internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung.

Herausgeber:

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn
T +49 228 44 60-0
F +49 228 4460-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn
T +49 6196 79-0
F +49 6196 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

Verantwortlich:

Dr. Dirk Aßmann, GIZ Gender-Botschafter und Leiter Fach- und Methodenbereich

Autorin und Redaktion:

Dr. Angela Langenkamp, GIZ Gender-Beauftragte

Design/Layout:

Ira Olaleye, Eschborn

Die GIZ ist für den Inhalt der vorliegenden Publikation verantwortlich.

Eschborn, Januar 2019

Vorwort

Liebe Kolleg*innen,
liebe Auftraggeber,
liebe Partner im In- und Ausland,

„*Gender reloaded: Vision needs Attitude – Attitude meets Action*“ unter diesem Motto steht unsere neue GIZ-Genderstrategie. Neu deshalb, weil wir uns damit die aktuellen Herausforderungen zu eigen machen. Es geht um die Verwirklichung gleicher Chancen und Rechte für alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechteridentität. Es geht um die Würde des Menschen, aller Menschen.

Im Mai 2016 hat das Management der GIZ die Weiterentwicklung der GIZ-Genderstrategie von 2012 in Auftrag gegeben. Maßgeblich dafür waren die Ergebnisse und Empfehlungen der unternehmensstrategischen Evaluierung der GIZ-Genderstrategie und ihrer Umsetzung ebenso wie die zunehmende Relevanz des Themas im nationalen und internationalen Kontext. Exemplarisch dafür stehen die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und der neue Europäische Konsensus zur Entwicklung. Sie heben die Gleichberechtigung der Geschlechter als Ziel an sich, als Wert, als handlungsleitendes Prinzip und zentrale sektor- und handlungsfeldübergreifende Zieldimension hervor. Im Europäischen Konsensus heißt es konkret: *Gender equality is at the core of the EU values and is enshrined in its legal and political framework. It is vital for achieving the SDGs and cuts across the whole 2030 Agenda. The EU and its Member States will promote womens' and girls' rights, gender equality and the empowerment of women and girls and their protection as a priority across all areas of action.*

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein Ziel, dem wir uns verpflichtet fühlen, als Unternehmen ebenso wie als Mensch, der für eine lebenswerte Zukunft arbeitet und eintritt. Die GIZ-Genderstrategie steht für diese klare Positionierung des Unternehmens nach innen und nach außen. Sie ist integraler Bestandteil unserer unternehmerischen und strategischen Ausrichtung und damit für alle Mitarbeiter*innen und Beschäftigten verbindlich.

„*Vision needs Attitude – Attitude meets Action*“ – hier kommen Sie ins Spiel. Nur gemeinsam unter Einbringung all unserer Potentiale und Ideen, unserer Erfahrungen und unseres Engagements kann die Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Diskriminierungen gelingen und Geschlechtergerechtigkeit weltweit als Teil einer lebenswerten Zukunft gelebte und erfahrene Realität werden.

Wir stehen bereit und freuen uns auf die Zusammenarbeit!

Dr. Christoph Beier
Mitglied des Vorstands



Dr. Dirk Aßmann
Leiter Fach- und Methodenbereich



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
I. Einleitung	6
Gleichberechtigung der Geschlechter als GIZ Qualitätsmerkmal	6
II. Genderstrategie: Vision, Ziele, Strategische Elemente, Adressat*innen und Geltungsbereich	8
a. Ziele	8
b. Strategische Elemente	9
c. Adressat*innen und Geltungsbereich	9
III. Umsetzung	10
a. Organisation	10
b. Ressourcen	10
c. Monitoring	11
Annex	12
I GIZ Gender-Architektur	13
II ToR der/des Gender-Beauftragte*n des Unternehmens Rolle: Koordinator*in und Sprecher*in für Gender des Unternehmens	16
III ToR der Gender-Ansprechpersonen der Bereiche und Stabsstellen Rolle: Koordinator*in der Umsetzung in den OE und Vertreter*in der OE	17
IV Glossar	18

I. Einleitung

Gleichberechtigung der Geschlechter als GIZ Qualitätsmerkmal

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist einer der wesentlichen Werte unseres Unternehmens und unserer Arbeit. Sie ist Voraussetzung und Motor für nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft, national und international. Geschlechterdifferenziertes Vorgehen und konsequentes Eintreten für die Beseitigung bestehender geschlechtsspezifischer Benachteiligungen, die Verwirklichung gleicher Chancen und Rechte für alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechteridentität und damit die gezielte Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter sind Qualitätsmerkmale der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein Menschenrecht, dessen Durchsetzung keine Selbstverständlichkeit und kein Selbstläufer ist, sondern einen bewussten Umgang mit der Transformation von Geschlechterverhältnissen und vor allem – unser aller aktives Engagement erfordert. Dafür steht Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland, dem wir uns zutiefst verpflichtet fühlen.

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Gleichberechtigung der Geschlechter und die Überwindung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen und Benachteiligungen ist Ziel und handlungsleitendes Prinzip der internationalen, europäischen und deutschen [Entwicklungs-]Politik. Indem wir unsere Arbeit, Strategien und Prozesse daran ausrichten und unsere Auftraggeber und Partner bei der Ausgestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung beraten, leisten wir einen Beitrag zu einer Vielzahl nationaler und internationaler Vereinbarungen, insbesondere der Agenda 2030, des Europäischen Konsensus zur Entwicklung und der ressortübergreifenden Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter und die Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Diskriminierungen im Rahmen unserer Dienstleistungen und die innerbetriebliche Gleichstellungspolitik sind zwei strategische Säulen unserer unternehmenspolitischen Ausrichtung. Mit der Genderstrategie tragen wir dem Rechnung und kommunizieren dies aktiv nach innen und nach außen. Mit der konsequent gelebten und dokumentierten Umsetzung der Genderstrategie wollen wir die Wahrnehmung der GIZ als werteorientiertes und verantwortungsbewusstes Unternehmen, verlässlicher Partner und attraktiver Arbeitgeber weiter steigern und festigen. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans und der *Women's Empowerment Principles* einerseits und die konsequente Anwendung des Safeguards+Gender Managementsystems andererseits betrachten wir als wichtige Grundlage für unsere unternehmerische Nachhaltigkeit, unsere Glaubwürdigkeit und Lieferfähigkeit im In- und Ausland.

Das für alle Auftraggeber und Geschäftsfelder der GIZ angewandte Safeguards+Gender Managementsystem trägt dem Rechnung und dient darüber hinaus der Vermeidung von Risiken und nicht intendierten negativen Wirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen unserer Aufträge, Projekte und Programme.



Die innerbetriebliche Gleichstellung unserer Mitarbeiter*innen und Beschäftigten ist Bekenntnis und personalpolitische Vorgabe zugleich. Wir gestalten unsere Zusammenarbeit mit anderen Menschen ohne Ansehen von Geschlecht, Familienstand, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Kultur, Bildung, gesellschaftlicher Herkunft, einer Behinderung, des Alters, sexueller Orientierung und Geschlechteridentität oder Nationalität.



Wir dulden keine sexuelle Belästigung im Unternehmen oder durch unsere Mitarbeiter*innen und übrigen Beschäftigten.

Die GIZ-Genderstrategie, mit ihrem umfassenden Geschlechterverständnis, ist ein Beitrag zum Diversity-Management in der GIZ.

II. Genderstrategie: Vision, Ziele, Strategische Elemente, Adressat*innen und Geltungsbe- reich

Die Genderstrategie der GIZ schafft einen verbindlichen Rahmen für das gesamte Unternehmen, der eine flexible Ausgestaltung und damit einen Beitrag von allen Organisationseinheiten ermöglicht. Die Genderstrategie leitet sich aus der Vision, der Werteorientierung und dem Selbstverständnis der GIZ ab.

Unsere Vision: Wir arbeiten weltweit für eine lebenswerte Zukunft

Die Ziele und Ausgestaltung der konkreten Beiträge zur Umsetzung orientieren sich sowohl an den politischen Vorgaben der Bundesregierung als auch der Unternehmensstrategie der GIZ.

a. Ziele

Wirksamkeit ▶ Wir erhöhen die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit unserer Leistungserbringung durch konsequentes Eintreten für die Beseitigung bestehender geschlechtsspezifischer Benachteiligungen, die Verwirklichung gleicher Chancen und Rechte für alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechteridentität im Unternehmen und im Rahmen unserer Aufträge.

Geschäftsentwicklung ▶ Wir überzeugen unsere Auftraggeber und Kunden durch ausgewiesene Genderkompetenz und sichern unsere Marktanteile durch effektive und kundengerechte Beiträge zu den genderrelevanten Zielsetzungen deutscher, europäischer und internationaler Vereinbarungen wie der Agenda 2030. Wir beraten unsere Auftraggeber dahingehend, die Anzahl und Qualität der Maßnahmen, bei denen die Geschlechtergerechtigkeit im Mittelpunkt steht oder als klar umrissenes Handlungsfeld im Zielsystem verankert ist, zu steigern.

Fähigkeiten & Allianzen ▶ Wir bauen unsere sektorspezifische und sektorübergreifende Genderkompetenz kontinuierlich aus. Mit den Maßnahmen zur innerbetrieblichen Gleichstellung nutzen wir die Potentiale und Chancen diverser Teams für die kreative und hochwertige Leistungserbringung und Zukunftssicherung des Unternehmens.

Wirtschaftlichkeit ▶ Wir erfüllen die gender-spezifischen Anforderungen unserer Auftraggeber und Kunden durch effiziente Nutzung unseres Genderwissens und größtmögliche Standardisierung bestehender Ansätze und Verfahren.

b. Strategische Elemente

Die fünf komplementären strategischen Elemente sind von zentraler Bedeutung für die Erreichung der Vision und Ziele der Genderstrategie. An ihnen wollen wir uns messen lassen:

- | | |
|---|--|
| 1 Politischer Wille und Rechenschaft | ▶ Klare Positionierung des Unternehmens und die Art und Weise, wie sich Führungskräfte für die Gleichberechtigung der Geschlechter einsetzen und die Umsetzung der Genderstrategie in ihrem Verantwortungsbereich fördern und nachhalten. |
| 2 Unternehmenskultur | ▶ Gewohnheiten, Verhaltenskodizes und Prozesse innerhalb des Unternehmens, die die Gleichberechtigung der Geschlechter unterstützen, nach innen und außen vertreten und sichtbar machen. |
| 3 Genderkompetenz | ▶ Fähigkeiten und Wissen der Beschäftigten um aktiv zur Geschlechtergerechtigkeit und zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Diskriminierungen beizutragen sowie Instrumente und Ansätze zu deren Förderung bzw. Überwindung anzuwenden und zu nutzen. |
| 4 Anpassung von Prozessen | ▶ Gendersensible und -differenzierte Ausgestaltung aller Verfahren und Instrumente der Innen- und Außenstruktur, insbesondere des Personal- (HR), Auftrags- und Qualitätsmanagements sowie Wirkungsmonitorings. |
| 5 Innerbetriebliche Gleichstellung | ▶ Förderung der Potentiale, gleichen Rechte und Chancen aller Mitarbeiter*innen und Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, Schaffung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses bei den verschiedenen Funktionen und Aufgaben im Unternehmen. |

c. Adressat*innen und Geltungsbereich

Die Genderstrategie der GIZ ist handlungsleitend für die Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und übrigen Beschäftigten der GIZ, also für alle Inlands- und Auslandsmitarbeiter*innen, für Nationales Personal, für Entwicklungshelfer*innen und Integrierte Fachkräfte. Sie treten für die Gleichberechtigung der Geschlechter ein und tragen dazu bei, die Strategie mit Leben zu erfüllen und in konkrete Handlungen zu überführen. Führungskräfte sind dabei Vorbild. Die Strategie ist eine Informations- und Orientierungsgrundlage für unsere Auftraggeber und Partner und eine verbindliche Vorgabe für unsere Unterauftragnehmer.

III. Umsetzung

a. Organisation

Der strategische Rahmen der Genderstrategie ist für alle Organisationseinheiten (OE) und alle, die für die GIZ tätig sind, verbindlich. Ausgehend von den fünf strategischen Elementen wird die Strategie dezentral und abhängig von den Mandaten, Arbeitsinhalten und Arbeitsweisen der jeweiligen OE, umgesetzt. Der GIZ interne Teil 2 – der Operationalisierungsleitfaden – ist dafür handlungsleitend.

Um die Ziele der Genderstrategie zu erreichen, definieren, verabschieden und dokumentieren die einzelnen OE mit Unterstützung der von ihnen ernannten Gender Ansprechpersonen (AP) bzw. der Personalbereich für die innerbetriebliche Gleichstellung OE-spezifische Handlungsleitlinien, Maßnahmen und ggf. Kennzahlen. Sie dienen der Steuerung und jährlichen Berichterstattung und werden zentral und für alle transparent im Intranet/Dokumenten-Management-System (DMS) und auf der Plattform für Integrierte Digitale Anwendungen (IDA) eingestellt.

Die Umsetzung wird von den Führungskräften auf allen Ebenen verantwortet. Wichtige Gremien und Funktionsträger sind in der Genderarchitektur – siehe [Annex I](#) – benannt und an skizziert. Die besonderen Rollen der/des GIZ-Genderbeauftragten und der Gender-Ansprechpersonen auf Ebene von Bereich bzw. Stabsstelle sind in den [Annexen II](#) und [III](#) abgebildet.

b. Ressourcen

Für die unternehmensweiten Maßnahmen zur Umsetzung der Genderstrategie stellt die GIZ-Unternehmensleitung ein jährliches Budget zur Verfügung. Damit werden beispielsweise die Kosten für den Gender Wettbewerb, die Durchführung der Gender Woche und unternehmensweite GIZ-Gendernetzwerktreffen, die digitale Genderplattform und alle Kosten der/des GIZ-Genderbeauftragte*n (Koordinator*in und Sprecher*in für Gender des Unternehmens) abgedeckt.

Um eine erfolgreiche Realisierung der Genderstrategie auf allen Ebenen zu gewährleisten, stellen die Führungskräfte die dafür notwendigen personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen sicher. Ferner fördern sie die Gender-AP bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und unterstützen ihre Qualifikation für die professionelle Ausübung ihrer Aufgaben.

Die Ressourcen für die Innerbetriebliche Gleichstellung sowie für den/die Gender-AP des Personalbereichs werden im Personalbereich geplant, festgelegt und bereitgestellt. Die Gleichstellungsbeauftragten (GLB) sind freigestellt.

c. Monitoring

Basierend auf dem Operationalisierungsleitfaden und den OE spezifischen Maßnahmen und ggf. Kennzahlen verantworten die Führungskräfte der Bereiche und Stabsstellen die Umsetzung, das Monitoring und die Berichterstattung zum aktuellen Umsetzungsstand der Genderstrategie in ihrem Arbeitsbereich. Die Umsetzung der GIZ-Genderstrategie spiegelt sich in den Jahreszielen des Unternehmens wieder. Die/der Genderbeauftragte des Unternehmens führt in Zusammenarbeit mit den Gender-AP der einzelnen OE die Ergebnisse unternehmensweit zusammen, verantwortet das von der Unternehmensleitung bereitgestellte Budget, prüft den Umsetzungsstand der Genderstrategie und legt dem Strategie- und dem Managementkreis jährlich einen konsolidierten und mit Empfehlungen versehenen Umsetzungsbericht vor. Die wesentlichen Ergebnisse fließen in den Integrierten Unternehmensbericht und in weitere Berichte und Erklärungen (Bsp. UN Global Compact, Deutscher Nachhaltigkeitskodex) ein.

Die jährlichen Berichte aus den OE werden komplementiert durch die Ergebnisse einer online-Umfrage unter den Gender-AP.

Das Monitoring sowie etwaige Handlungsempfehlungen zur innerbetrieblichen Gleichstellung fallen in die Zuständigkeit des Personalbereichs. Der Gleichstellungsplan wird im Zwei-Jahres-Turnus überprüft. Die Gleichstellungsbeauftragten kontrollieren laufend die Einhaltung der einschlägigen rechtlichen und personalpolitischen Vorgaben, die z.B. in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben sind, und reklamieren die Einhaltung bei Personalbereich oder Arbeitsdirektor. Der Vorstand berichtet jährlich dem Aufsichtsrat über den Stand der Gleichstellung in der GIZ. Die wesentlichen Ergebnisse fließen in den Umsetzungsbericht der GIZ-Genderstrategie ein.



Annex

| GIZ Gender-Architektur

Vorstand

- Setzt die Genderstrategie in Kraft und gibt die unternehmenspolitische Orientierung für deren Umsetzung vor; der/die Arbeitsdirektor*in verantwortet die innerbetriebliche Gleichstellungspolitik
- Ernennet Gender-Botschafter*in unter den Mitgliedern des Strategiekreises

Strategiekreis

- Berät den Vorstand zu unternehmenspolitischen Grundsatzfragen hinsichtlich der Gleichberechtigung der Geschlechter
- Jährliche Befassung zu Gender

Managementkreis

- Steuert und sichert die Umsetzung der unternehmenspolitischen Vorgaben des Vorstands zu Gender im operativen Geschäft
- Berät und entscheidet zu Sach- und Verfahrensfragen

Gender-Botschafter*in

- Tritt aktiv für das Thema ein und fungiert als Schnittstelle zwischen Fach- und oberster Führungsebene
- Führt die/den Gender-Beauftragte*n und veranlasst die jährliche Befassung des Strategiekreises mit dem Thema

Genderbeauftragte*r

- Koordinator*in und Sprecher*in für Gender des Unternehmens
- Siehe [Annex II](#) für detaillierte ToR

Personalbereich

- Erarbeitet Strategien zur innerbetrieblichen Gleichstellung
- Plant und setzt Maßnahmen zur innerbetrieblichen Gleichstellung um
- Unterstützt die Führungskräfte bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans

Fachabteilung – Gender

- Sichert Exzellenz in der fachspezifischer „Gender“ sowie Liefer- und Leistungsfähigkeit fachspezifischen Dienstleistungen
- Verantwortet Aufbau und Weiterentwicklung von spezialisiertem Know-how und dem fachlich-methodischem Wissensmanagement
- Fördert die Integration von Gender in das Auftragsmanagement und entwickelt interdisziplinäre Leistungsangebote in Zusammenarbeit mit anderen Bereichen

Safeguards+Gender Desk

- Der Safeguards+Gender Desk des Portals für interne Kunden im Fach- und Methodenbereich berät zu gender-relevanten Verfahrensfragen im Rahmen des Safeguards+Gender Managementsystems
- prüft die Vorprüfung und vertiefte Prüfung (Safeguards+Gender Checkliste, ggf. Gender Scan, (vorläufige) Genderanalyse) auf Plausibilität.

Gender-Koordinierungskreis

- Besteht aus der/dem Gender-Botschafter*in, der/dem Genderbeauftragten, den Gender-AP der Bereiche und Stabsstellen inklusive der Repräsentanten, der Gleichstellungsbeauftragten auf Unternehmensebene, je einer Vertreter*in der zuständigen Fachabteilung und des Sektorprogramms
- Begleitet und monitort die dezentrale Umsetzung der Genderstrategie in den OEs:
 - führt die Ergebnisse aus den OE zusammen und leitet daraus gemeinsame Handlungsfelder ab
 - unterstützt die/den GIZ Gender-Beauftragte*n bei der Erarbeitung des Umsetzungsberichtes und von Vorlagen an den Strategiekreis
 - benennt Teilnehmer*innen für die Arbeitsgruppen, die von der/dem Gender-Beauftragten des Unternehmens einberufen werden

Gender-Netzwerk

- Besteht aus allen Gender-AP der Innen- und der Außenstruktur
- Kommuniziert die Genderstrategie in das Unternehmen
- Befördert die Diskussion innovativer und unternehmenspolitisch wichtiger Themen und Herausforderungen
- Stellt den breiten regionen- und sektorübergreifenden Austausch über digitale Vernetzungsformate und mindestens ein Gender Netzwerktreffen im Jahr sicher

Gender-Themenforum

- Besteht aus Fachplaner*innen und Gender-AP des Fach- und Methodenbereichs (FMB) und der Sektor- und Globalvorhaben (GloBe)
- Wird koordiniert durch die beiden Bereichs-Gender-AP des FMB und GloBe
- Erarbeitet gemeinsame fachliche Themenpapiere
- Trägt zum Wissensmanagement zu Gender in Prozessen des Auftragsmanagements und in Sektoren bei
- Organisiert gemeinsame Veranstaltungen mit internen und externen Diskussionspartnern

Gender-Ansprechpersonen (AP)

- Grundlage für die wirkungsvolle Arbeit der Gender-Ansprechpersonen der unterschiedlichen Organisations- und Arbeitseinheiten sind maßgeschneiderte ToR, die von den jeweiligen Managementteams verabschiedet werden.
- Gender-AP auf Ebene der Bereiche und Stabstellen unterstützen die/den Genderbeauftragte*n aktiv bei der Wahrnehmung ihrer/seiner Aufgaben
- Grundsätzlich gilt für alle Gender-Ansprechpersonen: Sie
 - beraten und unterstützen das Management bei der Umsetzung der Genderstrategie in ihrer OE bzw. Arbeitseinheit
 - leisten einen Beitrag zum Monitoring und zur jährlichen Berichterstattung, zu unternehmensweiten genderspezifischen Initiativen und Events
 - beteiligen sich an Netzwerken, Austausch- und Wissensmanagementformaten

Gleichstellungsbeauftragte

- Fördern und überwachen die Umsetzung der GIZ-Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und die Einhaltung der Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hinsichtlich auf den Schutz vor Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und vor sexueller Belästigung im Unternehmen.
- Die Unternehmens-Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechperson des Arbeitgebers für alle übergeordneten Fragestellungen zur Gleichstellung und Maßnahmen, die das ganze Unternehmen oder mehrere Betriebe des Unternehmens oder betriebsübergreifende Gruppen von Beschäftigten betreffen.

II **ToR der/des Gender-Beauftragte*n des Unternehmens** Rolle: Koordinator*in und Sprecher*in für Gender des Unternehmens

(1) Unternehmensweite Umsetzung der Genderstrategie

- Koordinierung der Umsetzungsschritte
- Erarbeitung des jährlichen Umsetzungsberichtes und Koordinierung des unternehmensweiten Monitorings
- Initiierung und Leitung spezialisierter Arbeitsgruppen sowie Steuerung bzw. Delegation der Steuerung in Abstimmung mit dem Koordinierungskreis
- Koordinierung der Genderwoche und Genderwettbewerbe
- Erarbeitung und Koordinierung der Außendarstellung der Genderstrategie
- Systematisierung der Umsetzungsfortschritte aus den Bereichen, Stabstellen und weiteren OE und Einspeisung in die Führungsebene und in die Gendernetzwerke

(2) Fachberatung

- Beratung des/der Gender-Botschafter*in, des Management- und Strategiekreises
- Unternehmensweite Beratung zu Gender-Mainstreaming
- Setzt Impulse für die konzeptionelle Weiterentwicklung und die Berücksichtigung von Gender in unternehmensstrategischen Dokumenten und Prozessen
- GIZ-interne Positionierung durch Einbringen fachlicher Beiträge
- Regelmäßiger strategischer Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten
- Unterstützung der Gender-AP der Bereiche und Stabsstellen bei der Vernetzung zwischen Innen und Außen.
- Sicherstellen des Wissensmanagements auf Unternehmensebene in Kooperation und mit aktiver Unterstützung des FMB, der operativen Bereiche und des Bereichs Auftraggeber und Geschäftsentwicklung (AGE)

(3) Administration

- Koordinierung, Unterstützung und Begleitung des Gender-Koordinierungskreises
- Koordinierung, Unterstützung und Begleitung des Gender-Netzwerks
- Erstellen und Nachhalten der Jahresplanung
- Budgetverantwortung

III **ToR der Gender-Ansprechpersonen der Bereiche und Stabsstellen**

Rolle: Koordinator*in der Umsetzung in den OE und Vertreter*in der OE

(1) Umsetzung der Genderstrategie in den OE

- Federführung und Unterstützung bei der Umsetzung von OE-spezifischen Umsetzungsschritten, Konzepten und/oder Strategien
- Beratung der Führungskreise bei der Umsetzung der Genderstrategie
- Unterstützung der Führungskreise bei der Überprüfung der Umsetzungsbedarfe
- Koordination und Unterstützung der Gender-AP in ihren OE mit besonderem Augenmerk auf die Außenstruktur
- Unterstützung bei der Gestaltung der Genderwoche und Genderwettbewerbe und anderer unternehmensweiter Initiativen und Events zum Thema Gender

(2) Fachberatung

- Beratung der Mitglieder der OE-spezifischen Gender-Netzwerke bei der Institutionalisierung von Gender vor Ort im In- und Ausland
- Sicherstellen des Informationsflusses zwischen der Außen- und Innenstruktur und den OE der Zentralen
- Vermittlung von Ansprechpersonen und Fachexpertise
- Ggf. Beratung bei der Integration von Gender-Aspekten in ToR für z.B. Prüfmissionen
- Teilnahme an den ZUK- (Zustimmung zum Konzeptentwurf) und ZAK- (Zustimmung zur Angebotskonzeption) Sitzungen des Bereichs
- Identifikation und Setzen von Themen

(3) Unternehmensweite Umsetzung der Genderstrategie

- Vertretung der OE im Gender-Koordinierungskreis und regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen
- Vertretung der OE bei Abstimmungsprozessen
- Unterstützung der Gender-Beauftragten auf Unternehmensebene bei Ihren Monitoring-Aufgaben

IV Glossar

Diversity, Diversity Management

Diversity (dt. Vielfalt) betrachtet vor allem folgende Ebenen: Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische und kulturelle Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Behinderungen und Alter.

Diversity Management als Konzept der modernen Unternehmensführung zielt darauf ab, die Diversität der Mitarbeiter*innen konstruktiv und gewinnbringend zu nutzen. Mit Inkrafttreten diverser Anti-Diskriminierungsrichtlinien wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat Diversity Management eine Compliance-Dimension erhalten.

Empowerment

Empowerment (von Englisch *empowerment*) bedeutet übersetzt „Ermächtigung, Übertragung von Verantwortung“ und wird oft im Kontext von Economic Empowerment und Women’s Empowerment verwendet. Empowerment umfasst Strategien und Maßnahmen, die den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen oder Gemeinschaften erhöhen sollen und es ihnen ermöglichen, ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten. Gemäß der Aktionsplattform von Peking (1995) zielt der Empowerment-Ansatz u.a. darauf ab, Frauen vor allem durch Bewusstseinsbildung auf allen gesellschaftlichen Ebenen als Rechtsträgerinnen zu stärken und ihre Handlungsmöglichkeiten (agency) zu erweitern.

Gender

Anders als das biologische Geschlecht (engl. *sex*) meint der Begriff Gender das soziale Geschlecht. Damit sind gesellschaftlich konstruierte Geschlechterrollen und -verhältnisse, Vorstellungen und Erwartungen gemeint. Sie sind kontextabhängig, dynamisch und wandlungsfähig und spiegeln sich z.B. in gesellschaftlichen Normierungen, Gesetzgebungen, Traditionen und Religionen wieder.

Genderkompetenz

Genderkompetenz umfasst die Fähigkeit zur kritischen Reflexion von Geschlechterverhältnissen sowie sozialer, geschlechtsbezogener Zuschreibungen (z.B. Geschlechterstereotype) auf Grundlage des Wissens über ihre Entstehung und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen. Genderkompetenz umfasst auch die Fähigkeit zur Nutzung und Anwendung dieses Wissens z.B. in der Projektplanung und -umsetzung oder der Konzipierung neuer Förderansätze und Strategien.

Gendersensible Ausgestaltung aller Verfahren, Geschlechtersensibler Ansatz

Ein gendersensibler Ansatz berücksichtigt geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Diskriminierung sowie die unterschiedlichen Interessen, Bedürfnisse und Potentiale der verschiedenen Geschlechter in einem bestimmten Kontext. Vorhandene geschlechtsspezifische Unterschiede, Probleme und Ungleichheiten werden anerkannt und aufgezeigt und die entsprechenden Erkenntnisse in Strategien und Maßnahmen integriert. Ziel ist es sicherzustellen, dass keine nicht intendierten negativen Wirkung von diesen Strategien und Maßnahmen ausgehen und Menschen ungeachtet ihres Geschlechts an (EZ-)Maßnahmen teilhaben und davon profitieren.

Geschlechtsidentität

Geschlechtsidentität bezieht sich auf das Geschlecht, mit der sich eine Person identifiziert. Geschlechtliche Vielfalt gründet im geschlechtlichen Zugehörigkeitsempfinden und der Geschlechtsidentität als beispielsweise Frau, Mann, Transgender, intergeschlechtlich oder weiteren lokalen und indigenen Selbstdefinitionen wie z.B. Hijra in Indien und Pakistan.

Innerbetriebliche Gleichstellung



Die innerbetriebliche Gleichstellung hat die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen zum Ziel. In der GIZ ist die Grundlage dafür in erster Linie die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Genderstrategie.

Safeguards+Gender



Das verbindliche Safeguards+Gender Managementsystem der GIZ dient dazu, durch eine systematische Prüfung von Vorhaben, Potenziale zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und von Frauenrechten sowie mögliche externe Risiken und nicht-intendierte negative Wirkungen, die ihnen entgegenstehen, frühzeitig zu erkennen und während des Projektzyklus aktiv zu adressieren.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Diskriminierung durch verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, die sexuell motiviert sind oder aus bestehenden Geschlechterrollen und Geschlechterzuschreibungen erwachsen. Sie bezwecken oder bewirken, dass die Integrität und Würde einer Person verletzt wird. Alle Geschlechter können gleichermaßen Verursacher und Ziel einer solchen Verletzung bzw. Diskriminierung werden. Zur sexuellen Belästigung gehören insbesondere folgende Verhaltensweisen: unerwünschte sexuell bestimmte körperliche Annäherungen, Berührungen oder Übergriffe, Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug, sexuell orientierte Kommentare über Personen und/oder deren Körper, Verhalten, Sexualleben oder sexuelle Identität, sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch sowie entwürdigende Bemerkungen wie z.B. Witze sexuellen Inhalts, Aufforderungen zu sexuellen Aktivitäten, Zeigen oder Anbringen von pornografischen oder sexistischen Darstellungen, Nachstellen (Stalking) mit sexuellem Hintergrund. Besonders schwerwiegend ist eine sexuelle Belästigung dann, wenn sie unter Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses z.B. am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erfolgt oder, wenn persönliche oder berufliche Nachteile angedroht oder Vorteile in Aussicht gestellt werden.

Sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung eines Menschen beschreibt, zu welchem Geschlecht sich ein Mensch emotional, körperlich und/oder sexuell hingezogen fühlt. Es wird zwischen den verschiedenen Orientierungen lesbisch, schwul, heterosexuell, bisexuell sowie asexuell unterschieden. Die deutsche Abkürzung LSBTIQ steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queers. Manchmal wird auch im Deutschen das englische Akronym LGBTIQ („Lesbians, Gays, Bisexuals, Transgender, Intersex & Queers“) benutzt.

**Transformation von
Geschlechterverhältnissen,
Gendertransformativer
Ansatz**

Gendertransformative Ansätze zielen darauf ab, geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen, ungleiche Machtverhältnisse und -strukturen oder soziale Normen und Regeln, die zu Benachteiligungen, Diskriminierungen oder Ausgrenzung führen, zu verändern, um (mehr) Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Ein gendertransformativer Ansatz fokussiert also nicht allein auf die Symptome (z.B. fehlender Zugang), die sich aus der Geschlechterungleichheit ergeben, sondern setzt bei den Ursachen – wie den soziokulturellen Normen, diskriminierenden Haltungen und sozialen Systemen – an.

**Umfassendes
Geschlechterverständnis;
Geschlechterdiversität**

Gender Diversität, Inclusive Gender, inklusives Geschlechterverständnis oder ein nicht-binäres Geschlechterverständnis meint die Inklusion aller Geschlechter, nicht nur von Männern und Frauen. Im Gegensatz dazu bildet ein binäres Geschlechterverständnis i.d.R. die Grundlage des Rechts und der vorherrschenden Gesellschaftsordnungen. Die Selbstbestimmung der Geschlechtsidentität ist eines der internationalen Grund- oder Menschenrechte.



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de