Die Bundesregierung

IKI INTERNATIONALE KLIMASCHUTZ INITIATIVE

IKI-Genderstrategie

Förderung von Geschlechtergerechtigkeit für wirksame Klima- und Biodiversitätsprojekte



Die Internationale Klimaschutzinitiative (IKI) ist ein wichtiger Teil der internationalen Klimafinanzzusagen der Bundesregierung. Die IKI wird seit dem Jahr 2022 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV) und dem Auswärtigen Amt (AA) umgesetzt.

Impressum

Herausgeber
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwk.de

Stand
September 2021 (aktualisiert: November 2022)

Diese Publikation wird ausschließlich als Download angeboten.

Gestaltung
Tinkerbelle GmbH, 10961 Berlin

Bildnachweise
Titelseite: Tinkerbelle | Seite 6: UNclimatechange | Seite 10: FAO/Hoang Dinh Nam | Seite 11: UNclimatechange

Zentraler Bestellservice für Publikationen der Bundesregierung
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Telefon: (+49) 30 182 72 27 21
Bestellfax: (+49) 30 181 02 72 27 21

Diese Publikation wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung ... 4

2. Politische und internationale Einordnung ... 5
2.1 Rechtlicher Rahmen und internationale Verpflichtungen ... 5
2.2 Andere Akteur*innen im Umfeld der IKI ... 6

3. Zielsetzung ... 7

4. Anknüpfungspunkte Gender in der IKI ... 8
4.1 Programmebene ... 8
4.2 Förderbereiche der IKI ... 9

5. Strategische Aktionsfelder ... 11
5.1 Governance, Geltungsbereich und Rechenschaftslegung ... 11
5.2 Vorgaben an Durchführungsorganisationen und Anpassung von Prozessen ... 12
5.3 Genderkompetenz (intern und extern) ... 12
5.4 Wissensmanagement und Kommunikation ... 13
5.5 Ressourcen und Budget ... 13

6. Glossar ... 14

7. Quellenangaben ... 16

1. EINLEITUNG

Die Internationale Klimaschutzinitiative (IKI) ist ein wichtiger Teil der internationalen Klimafinanzzusagen der Bundesregierung. Die IKI wird seit dem Jahr 2022 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV) und dem Auswärtigen Amt (AA) umgesetzt.

Die IKI agiert im Kontext der Klimarahmenkonvention (United Nations Framework Convention on Climate Change, UNFCCC) und der Biodiversitätskonvention (Convention on Biological Diversity, CBD). Als Finanzierungsinstrument für Projekte in Entwicklungs- und Schwellenländern sowie in Transformationsländern trägt sie zudem zur Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und ihren 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) bei.

Die Agenda 2030, ebenso wie die Gender-Aktionspläne der Klimarahmen- und der Biodiversitätskonvention, fordern von den unterzeichnenden Mitgliedsstaaten, also auch von Deutschland, zur Überwindung geschlechtsspezifischer Benachteiligung und Diskriminierung und somit zu Geschlechtergerechtigkeit und dem Empowerment von Frauen und Mädchen beizutragen. Darüberhinausgehend umfasst die IKI-Genderstrategie Geschlechtergerechtigkeit für Frauen, Männer, nichtbinäre, inter* und trans*[1] Personen.

Umwelt-, Biodiversitäts- und Klimapolitik sind nicht geschlechtsneutral. Die negativen Folgen des Klimawandels, aber auch die Ursachen von Klimawandel und Biodiversitätsverlust stehen in einer engen Wechselwirkung mit Geschlechterverhältnissen. Geschlechternormen, -rollen und -beziehungen haben einen signifikanten Einfluss auf den Zugang zu und die Kontrolle über Ressourcen, Informationen, Wissen und Entscheidungen. Die Folgen sind einerseits ein unterschiedlicher Beitrag sowohl zu den Ursachen von Klimawandel und Biodiversitätsverlust als auch zum Klima- und Naturschutz und andererseits eine differenzierte Vulnerabilität und Resilienz gegenüber deren Auswirkungen. Durch die Betrachtung von Geschlechterverhältnissen können Klimawandel, Biodiversitätsverlust und deren Auswirkungen effektiver bekämpft werden.

Der Anspruch der IKI ist, mit ihren Projekten die sozial-ökologische Transformation hin zu einer klimaneutralen Gesellschaft voranzutreiben, die besser an die Folgen des Klimawandels angepasst ist und die Biodiversität als lebenswichtige Grundlage anerkennt, fördert und schützt. In diesem Rahmen setzen sich IKI-Projekte zukünftig verstärkt dafür ein, zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen, in der jede Person einen Beitrag zu Klima- und Biodiversitätsschutz leisten kann. Eine solche Transformation kann nur erreicht werden, wenn IKI-Projekte die globale Gesellschaft in ihrer Gesamtheit und Diversität anerkennen, berücksichtigen und einbinden. Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen führen zu einer höheren Zielgenauigkeit, Ambition, Qualität, Effizienz und Nachhaltigkeit und somit Wirksamkeit politischer Maßnahmen. Dies soll durch die IKI-Genderstrategie sichergestellt werden. Sie orientiert sich damit am Ziel der BMUV-Genderstrategie, das Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeit und den Förderprogrammen des BMUV zu verankern.

Um dies im Rahmen der IKI umzusetzen, definiert die IKI-Genderstrategie fünf Aktionsfelder:

- Governance, Geltungsbereich und Rechenschaftslegung
- Vorgaben an Durchführungsorganisationen und Anpassung von Prozessen
- Genderkompetenz (intern und extern)
- Wissensmanagement und Kommunikation
- Ressourcen und Budget

2. POLITISCHE UND INTERNATIONALE EINORDNUNG

2.1 Rechtlicher Rahmen und internationale Verpflichtungen

Mit der IKI-Genderstrategie ordnet sich die IKI in die aktuellen internationalen und nationalen Prozesse und Vereinbarungen zur Geschlechtergerechtigkeit als Grundlage einer inklusiven, sozial gerechten, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltigen Entwicklung ein.

Ausgehend von der UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) sowie der Pekinger Aktionsplattform und den damit verbundenen Verpflichtungen der Bundesregierung, fördert die IKI Geschlechtergerechtigkeit und Empowerment in allen Bereichen ihrer Aktivitäten.

Als Förderinstrument der Bundesregierung agiert die IKI im Rahmen des Grundgesetzes (GG), welches in Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 die Gleichberechtigung von Männern und Frauen festlegt und den Staat in Absatz 2 Satz 2 zur Verwirklichung dieses Grundsatzes verpflichtet. Erweiternd verfügt die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO), dass alle Ministerien durch Gender-Mainstreaming als Leitprinzip aller ihrer politischen Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen beizutragen haben. Dieser Anspruch wird im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) durch das explizite Ziel der Beseitigung von geschlechtsbasierter Ungleichbehandlung in der Bundesverwaltung erweitert. Die aktuelle Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung verweist auf die Entwicklung der BMUV-Genderstrategie sowie auf den BMUV-Beitrag zur Umsetzung des Gender-Aktionsplans der UNFCCC.

Gleichstellung beziehungsweise Gleichstellungspolitik zielt im Wesentlichen darauf ab, tatsächlich bestehende strukturelle, gesellschaftliche und soziale Diskriminierungen von Frauen und Mädchen zu beseitigen. Inzwischen wurde der Blick in einer Reihe von gleichstellungspolitischen Maßnahmen auf Frauen, Männer, nichtbinäre, inter* und trans* Personen erweitert. Bei Gender-Mainstreaming – im Unterschied zu Gleichstellung – handelt es sich um ein Leitprinzip, das bereits grundsätzlich und im Vorfeld der Arbeiten das Zusammendenken von strukturellen, gesellschaftlichen und sozialen Faktoren mit Blick auf alle Geschlechter sicherstellt. Langfristiges Ziel des Gender-Mainstreamings ist die Geschlechtergerechtigkeit.

In ihrer Funktion als Teil der deutschen Klimafinanzierung und damit als Beitrag Deutschlands zur Unterstützung von Entwicklungsländern in der Implementierung des Pariser Abkommens, der Klimarahmenkonvention und der CBD leistet die IKI einen Beitrag zu deren Gender-Aktionsplänen. Unter der UNFCCC sind speziell das Abkommen von Cancún und die Doha Entscheidung sowie insbesondere das 2014 etablierte und 2019 verbesserte Lima Arbeitsprogramm zum Thema Gender und sein Gender-Aktionsplan zu nennen. Die Prioritätsbereiche sind eine Orientierung für die Aktionsfelder der IKI-Genderstrategie.

> *Ein fortdauerndes Gender-Mainstreaming in allen relevanten Vorgaben und Ziele im Rahmen von Tätigkeiten unter dem Übereinkommen (von Paris) ist notwendig, um die Wirksamkeit, Fairness und Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu steigern.*
>
> Enhanced Lima Work Programme on Gender (2019)

Zusätzlich orientiert sich die IKI am Pariser Abkommen, welches die Beitragsstaaten dazu auffordert, sich für die Gleichberechtigung der Geschlechter und Empowerment in allen Aktivitäten zur Bekämpfung des Klimawandels einzusetzen. Im Rahmen der CBD ist die IKI der Erfüllung des 2015–2020 Gender Plan of Action sowie dessen sich in Arbeit befindlichen Nachfolgedokuments unter dem neuen globalen Rahmen für die biologische Vielfalt für die Zeit nach 2020 und seinem gender-responsiven Ansatz verpflichtet.

Des Weiteren trägt die IKI zur Umsetzung der Agenda 2030 und der darin enthaltenen SDGs bei, die die Gleichstellung von Frauen und Mädchen nicht nur explizit in Ziel 5 nennt, sondern als handlungsleitendes Prinzip und Zieldimension durchgängig verankert. Mit dem SDG 13 „Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen“ verpflichtet sich die internationale Gemeinschaft unter anderem dazu, Mechanismen zum Ausbau effektiver Planungs- und Managementkapazitäten im Bereich des Klimawandels in den Least Developed Countries (LDCs) und Small Island Development States (SIDS) zu fördern, unter anderem mit gezielter Ausrichtung auf Frauen, junge Menschen sowie lokale und marginalisierte Gemeinschaften.

In der aktuellen EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–25 („Eine Union der Gleichheit“) und dem GAP 2021–2025 („Towards a Gender-Equal World“) für die europäische Außen-, Sicherheits-, Entwicklungs- und Handelspolitik (EU GAP III) präsentiert die Europäische Kommission einen ambitionierten transformativen und intersektionalen Ansatz, mit dem strukturelle Ursachen von Benachteiligung und Diskriminierungen bekämpft und das volle Potenzial, unter anderem von Emissionsminderungen und Anpassungsmaßnahmen, ausgeschöpft werden soll. Die EU ist fest entschlossen, die Genderdimension von Umweltdegradierung und Klimawandel anzugehen. Mit den Schlussfolgerungen des EU-Ratsvorsitzes (Presidency Conclusions) hat sich die Bundesregierung voll und ganz zu dem EU GAP III bekannt und damit auch zu den darin enthaltenen Maßnahmen, wie zum Beispiel der Förderung von Partizipation und Leadership von Frauen und Mädchen für gender-responsive Strategien für Klimaanpassung und -minderung. Auch dies ist eine wichtige Orientierung und ein Referenzrahmen für die IKI.

2.2 Andere Akteur*innen im Umfeld der IKI

Die IKI orientiert sich mit ihrer Genderstrategie und dem Umsetzungsplan (IKI GAP) an nationalen und internationalen Best-Practice-Beispielen.

Auf internationaler Ebene sind hier die aktuellen Strategien und Pläne des Green Climate Fund (GCF), des Adaptation Fund, der NDC Partnership, der Europäischen Kommission mit ihrem EU Gender Action Plan 2021–2025, der einen expliziten Bezug zum Green Deal der EU beinhaltet, relevant.

Auf Bundesebene dienen die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ) und der Entwicklungspolitische Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016-2020 sowie seine Fortschreibung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) als Orientierung.

Alle oben aufgelisteten Organisationen bieten neben ihren spezifischen Genderstrategien und Umsetzungsplänen auch umfangreiche Analysen und Formate für Austausch und Kapazitätsaufbau zum Thema Gender, Klimawandel und -finanzierung an. Diese werden durch Angebote der Zivilgesellschaft komplementiert.

„Act on the Gap!“ war das Leitmotiv beim Gender Day auf der Weltklimakonferenz 2021 in Glasgow.



3. ZIELSETZUNG

Klima- und Biodiversitätsschutzprojekte sind erfolgreicher, nachhaltiger und gerechter, wenn Geschlechtergerechtigkeit durch konkrete Maßnahmen in die Ziele und Umsetzung dieser Projekte integriert wird.

Die BMUV-Genderstrategie setzt einen übergeordneten Rahmen für die Integration von Genderaspekten in die Umweltpolitik. Die IKI-Genderstrategie greift dies für die internationale, vor allem projektbezogene, Klima- und Biodiversitätszusammenarbeit auf und passt sich den internationalen Standards aus den für die IKI geltenden globalen Abkommen an. Sie hat zum Ziel, in Zukunft gender-transformative Ansätze zu fördern und verlangt eine gender-responsive Projektplanung als Mindeststandard von ihren Durchführungsorganisationen. Dafür sollen die IKI-Projekte mit konkreten Maßnahmen so ausgerichtet werden, dass geschlechterbasierte Benachteiligungen und Ungleichbehandlung abgebaut werden und durch eine gezielte Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse ein besserer Beitrag zum Schutz des Klimas und der Biodiversität geleistet wird.

Diese IKI-Genderstrategie soll einen Rahmen für die Ministerien, die die IKI verantworten, die Zukunft- Umwelt-Gesellschaft gGmbH (ZUG), deren Unterauftragnehmenden sowie die Durchführungsorganisationen der IKI schaffen.

Die Berücksichtigung sowie die gezielte Förderung der Geschlechtergerechtigkeit sollen zukünftig systematisch in allen Prozessen und Strukturen der IKI verankert werden und dabei die Vorgaben der BMUV-Genderstrategie und deren Arbeitshilfen berücksichtigen. Dadurch erhöht die IKI ihre Wirksamkeit, trägt noch effektiver zur Umsetzung der internationalen Klima-, Biodiversitäts- und Nachhaltigkeitsziele bei und wird ihrem Transformationsanspruch gerecht. Ein umfassender Do-No-Harm-Ansatz soll außerdem Verfestigungen oder Verschärfungen von geschlechtsbasierter Diskriminierung verhindern. Zudem sollen Geschlechternormen, -rollen und -beziehungen berücksichtigt und Maßnahmen ergriffen werden, um Benachteiligungen und Ungleichbehandlung zwischen den Geschlechtern gezielt abzubauen und nicht fortzuschreiben, was unter anderem als gender-responsiv bezeichnet wird.

Idealerweise arbeitet die IKI darüber hinaus auch aktiv an der Beseitigung von Diskriminierung zugrundeliegenden Rollenerwartungen und -zuschreibungen und deren struktureller Verankerung mit, was als gender-transformativer Ansatz bezeichnet wird (siehe Schaubild „Kontinuum der Integration von Gender“). Damit sollen die Verwirklichungschancen aller Beteiligten nicht nur in den konkreten Projekten der IKI gewährleistet und maximiert, sondern auch auf gesellschaftlicher Ebene ein Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit geleistet werden. Die Wirksamkeit von Klima- und Biodiversitätsmaßnahmen im Rahmen der IKI soll so verstärkt und ein umfassend sozial-ökologisch transformativer Ansatz verfolgt werden.

Kontinuum der Integration von Gender

GENDER-NEGATIV	GENDER-BLIND	GENDER-SENSIBEL	GENDER-RESPONSIV	GENDER-TRANSFORMATIV
Erhält ungleiche Geschlechterrollen, -verhältnisse und -normen aufrecht.	Ignoriert ungleiche Geschlechterrollen, -verhältnisse und -normen sowie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.	Erkennt ungleiche Geschlechterrollen, - verhältnisse und -normen an, geht aber nicht aktiv gegen diese vor.	Erkennt ungleiche Geschlechterrollen, - verhältnisse und -normen an und versucht sie zu bekämpfen.	Geht die tiefliegenden Wurzeln ungleicher Geschlechterrollen, -verhältnisse und -normen an.

Eigene Darstellung, basierend auf: UN INSTRAW/UN Women, Glossary of Gender-related terms and concepts

Die IKI-Genderstrategie berücksichtigt die Vorgaben der BMUV-Genderstrategie und orientiert sich in ihrem Verständnis von Gender und Intersektionalität sowie dem Anspruch, durch die Förderung von Gender-Mainstreaming zu Geschlechtergerechtigkeit und gesellschaftlicher Transformation beizutragen, an den oben genannten Strategien und Konzepten anderer Akteur*innen. Die IKI übernimmt für sich das Ambitionsniveau des GCF und des Adaptation Fund, ein umfassendes Gender-Mainstreaming in allen Strukturen, Prozessen, Entscheidungen und innerhalb des gesamten Projektzyklus zu implementieren. Zudem wird der dreigleisige Ansatz[2] des BMZ sowie der ambitionierte Gender Action Plan der Europäischen Kommission innerhalb der Möglichkeiten der IKI aktiv unterstützt.

Der Prozess, um diese Verankerung sicherzustellen, stützt sich auf verschiedene Elemente und umfasst neben dieser IKI-Genderstrategie auch einen Umsetzungsplan. Der IKI-GAP konkretisiert ab 2022 politische Prioritäten und Ziele der IKI für die nächsten Jahre.

Auf Basis eines regelmäßigen Monitorings werden im Jahr 2025 die Fortschritte und der Umsetzungsstand der IKI-Genderstrategie bewertet und geprüft, ob und welche Anpassungen an der Strategie und am IKI-GAP erforderlich sind. Bis dahin wird die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen der unten genannten fünf strategischen Aktionsfelder vorangetrieben, nachverfolgt und kommuniziert. trieben, nachverfolgt und kommuniziert.

4. ANKNÜPFUNGSPUNKTE GENDER IN DER IKI

4.1 Programmebene

Finanzierungsinstrumente wie die IKI können einen signifikanten Beitrag zur gender-responsiven oder -transformativen Gestaltung von Klima- und Biodiversitätsprojekten leisten.

Seit 2017 existieren in der IKI Ansätze für gender-sensibles Monitoring, beispielsweise durch den Standardindikator „Action People“, der die Wirkung von Anpassungs- und Biodiversitätsschutzmaßnahmen desaggregiert nach Geschlechtern erfasst. Bis 2020 wurde das Thema Gender von vielen Durchführungsorganisationen der IKI selbstständig bearbeitet. Seit 2020 ist die Berücksichtigung von Genderaspekten ein Förderkriterium der IKI.

Alle Projekte werden auf nicht-intendierte negative Auswirkungen auf Frauen oder marginalisierte Gruppen geprüft. Besteht das Risiko einer negativen Auswirkung, sind die Projektdurchführungsorganisationen dazu verpflichtet, entsprechende Safeguards umzusetzen. Mit der vorliegenden IKI-Genderstrategie sollen die bestehenden Ansätze noch wirkungsvoller und strukturierter im Sinne eines umfassenden Gender-Mainstreamings in die IKI integriert werden. Das Mainstreaming von Gender ist für Finanzierungen aller Größenordnungen relevant. Großvolumige IKI-Verbundprojekte sind ein wichtiges Instrument, um Gender-Mainstreaming in der internationalen Klima- und Biodiversitätsfinanzierung zu verankern und Best Practices in Planung und Durchführung und Evaluation zu entwickeln. Sowohl im Rahmen von Ausschreibungen für themenspezifische Global- oder Regionalprojekte (IKI-Themencalls) als auch im Rahmen von bilateralen Ländercalls kann die Wirksamkeit der Projekte durch die stringente Beachtung von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit vergrößert werden. Besonders bei großvolumigen Förderprojekten ist es zudem essentiell, nichtintendierte negative Auswirkungen von Projektmaßnahmen auf Geschlechterverhältnisse zu verhindern.

In der internationalen Klima- und Biodiversitätsfinanzierung besteht außerdem sowohl eine Lücke für die Finanzierung von kleinen Projekten und Durchführungsorganisationen als auch bei der direkten Adressierung der lokalen Ebene und von lokalen Akteur*innen. Beispielsweise sind ländliche Frauenorganisationen, Kooperativen oder von Frauen geleitete kleine und mittlere Unternehmen sowohl von einer ländlichen als auch genderbezogenen Marginalisierung betroffen. Die Möglichkeit der IKI zur Finanzierung von Kleinprojekten (IKI Small Grants und IKI Medium Grants) kann ein wertvolles Instrument sein, um auf diese Lücke zu reagieren.

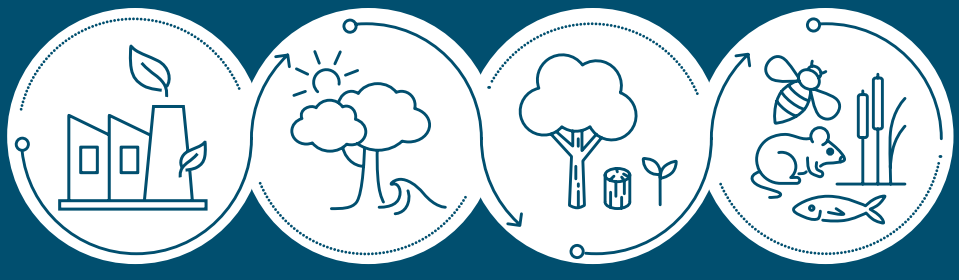
4.2 Förderbereiche der IKI

Innerhalb aller vier Förderbereiche der IKI besteht ein sehr großes Potenzial, im Rahmen von IKI-Projekten aktiv zum Abbau von bestehenden geschlechtsspezifischen Diskriminierungen und Benachteiligungen beizutragen.

Gleichzeitig können die Rechte der betroffenen Akteur*innen durch eine strukturierte Analyse von Genderrollen im Projektkontext gestärkt werden, um so die Genderrelevanz und Maßnahmen festzustellen, die die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Projekte steigern.

Im Bereich Treibhausgasminderung gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei Zugang und Nutzung von einer Vielzahl an gesellschaftlichen Aktivitäten, die zum Ausstoß von Treibhausgasen führen (unter anderem in den Bereichen Ressourcennutzung, Konsummuster, Produktion, Energie, Mobilität, Stadtentwicklung und Ernährung). Durch unterschiedliche Rollen sowie Arbeitsverteilung im Haushalt und im öffentlichen Bereich ergeben sich zwischen den Geschlechtern verschiedene Bedürfnisse, Handlungsoptionen und Arten von Betroffenheit[3, 4]. Im Energiesektor haben Frauen und Männer unterschiedliche Energiebedarfe und Konsummuster, da sie in den meisten Ländern typischerweise unterschiedliche soziale Rollen einnehmen. Männer sind oft für die Sicherung des Haushaltseinkommens verantwortlich, während Frauen für die Pflege- und Sorgearbeit und manchmal für die Sicherung eines zusätzlichen Einkommens zuständig sind. Wenn Frauen mehr Zeit zu Hause verbringen und unter anderem für das Kochen und Heizen zuständig sind, sind sie von negativen Auswirkungen durch Energiearmut und nicht nachhaltige Energienutzung[5] überproportional betroffen. Gleichzeitig stellen Frauen in Entwicklungsländern oft ca. die Hälfte der landwirtschaftlichen Arbeitskraft und sind als Kleinbäuerinnen oft neben geschlechtsbasierter Diskriminierung auch insbesondere fehlender Ernährungssicherheit und Armut ausgesetzt, teilweise verstärkt durch Klimawandel und Landdegradation[6]. Deswegen müssen genderspezifische Unterschiede, deren Grundlage, Auswirkung und Einfluss im Rahmen der Planung und Durchführung von Projekten detailliert geprüft und jeweils kontextbezogen adressiert werden.

Im Anpassungskontext ist Gender als ein signifikanter Einflussfaktor auf die Vulnerabilität und Anpassungsfähigkeit von Individuen und Gruppen anerkannt[7]. Diskriminierende Geschlechterzuschreibungen und -beziehungen spiegeln sich in asymmetrischen Machtstrukturen und ungleicher Ressourcenverteilung wider, wie zum Beispiel dem ungleichen Zugang zu natürlichen und finanziellen Ressourcen. Das führt dazu, dass sich die Folgen des Klimawandels ungleich auf die Geschlechter auswirken. Die Vulnerabilität von Frauen, nichtbinären, inter* und trans* Personen gegenüber den Folgen des Klimawandels steigt,



wenn sie von genderbasierter Diskriminierung betroffen sind, und verschärft sich, wenn sie, zum Beispiel als Indigene oder ethnische Minderheiten, mehrfacher Marginalisierung ausgesetzt sind. Diese Diskriminierung und Benachteiligungen zu überwinden, erfordert einen integrierten Ansatz, der Empowerment fördert und genderbezogene Barrieren gezielt überwindet. Dazu gehört zum Beispiel, dass neue Technologie-, Informations- und Servicedienstleistungen an die Ressourcen und Bedürfnisse von Frauen angepasst werden und der Zugang dazu verbessert wird. Vor allem aber müssen die Fähigkeiten und zentrale Rolle von Frauen als ‚agents of change' im Anpassungskontext anerkannt und sichtbarer gemacht werden und ihr Zugang zu Entscheidungsprozessen verbessert werden[8].

Im Bereich **Erhalt und Wiederherstellung natürlicher Kohlenstoffsenken** gibt es teilweise starke geschlechterspezifische Unterschiede in Zugang, Nutzung und Besitz von Agrar-, Wald- und Forstflächen[9, 10]. Um diese Unterschiede abzubauen, ist ein gender-transformativer Ansatz unerlässlich. Arbeitsteilung in der Land- und Forstwirtschaft, wie die Zuständigkeit für Beweidung und Gartenbau, verschiedene Schritte der Kultivierung und Verarbeitung oder das Sammeln von Feuerholz, ist häufig nach Geschlechtern organisiert. Diese Unterschiede können zu Diskriminierung und ungleichen Chancen für wirtschaftliche Unabhängigkeit führen, aber auch viele Ansatzpunkte für transformative Ansätze bieten. Wichtig ist daher eine Einbindung aller Geschlechter in die Landnutzungsplanung auf allen Ebenen sowie gezielte Ansprache durch zuständige land- oder forstwirtschaftliche Beratungsstellen. Aufgrund einer starken Landflucht kommt es in einigen Ländern aber auch zu deutlich stärkerem weiblichem Engagement in der (Selbstversorger*innen-) Landwirtschaft. Geschlechtsspezifisches Wissen um die genetische Vielfalt von Feldfrüchten und Bäumen kann genutzt werden, um zum Erhalt der Biodiversität auf Äckern und in Waldlandschaften sowie zum Wiederaufbau von Ökosystemen beizutragen[11].

Viele dieser Punkte gelten ebenfalls für den **Schutz der Biodiversität**, da Biodiversitätsschutz häufig an der Schnittstelle zwischen Land-, Fischerei-, Wald- und Forstwirtschaft und geschützten Gebieten stattfindet. Besondere Bedeutung kommt hier dem unterschiedlich verteilten Wissen hinsichtlich der Nutzung und dem Schutz von biologischen Ressourcen zu. Dies kann ein entscheidender Ansatzpunkt zur Beobachtung und Sicherung der Gesundheit von Ökosystemen sein.

Auch hier ist die Einbeziehung der gesamten lokalen Bevölkerung, vor allem bei der Entscheidung über Ressourcennutzung, in einem genderdifferenzierten und inklusiven Ansatz wichtig. Gleichzeitig wirken sich der Verlust und die Degradierung der Biodiversität nicht einheitlich auf alle Mitglieder der betroffenen Gruppen aus. Frauen und andere marginalisierte Gruppen sind häufig überproportional betroffen, wodurch Benachteiligung und Ungleichbehandlung verstärkt werden. Eine besondere Herausforderung beim Schutz von Biodiversität ist der Aufbau von Schutzgebieten und deren Bewachung. Hier sind innovative, gemeindebasierte Ansätze, die gender-sensibel vorgehen, der Schlüssel zu wirksamen und risikoarmen Projekten.

Bäuerin in Vietnam: Die IKI setzt sich für eine nachhaltige und inklusive Landwirtschaft ein.



5. STRATEGISCHE AKTIONSFELDER

Das Ziel der IKI von einem gender-transformativen, zumindest aber gender-responsiven Ansatz soll durch konkrete Maßnahmen in fünf Aktionsfeldern erreicht werden. Diese sollen einerseits die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Klima- und Biodiversitätsprojekten steigern, andererseits das Risiko negativer Auswirkungen minimieren und damit insgesamt komplementär zu einem umfassenden Do-No-Harm-Prinzip beitragen.

5.1 Governance, Geltungsbereich und Rechenschaftslegung

Für eine erfolgreiche Implementierung der Genderstrategie ist eine Einbettung in bestehende Strukturen und Strategien, das Engagement der Führungsebene und eine klare Aufgabenverteilung und Nachverfolgung unerlässlich. Für die IKI bedeutet dies:

- Die IKI-Genderstrategie stellt einen klaren Rahmen für alle Mitarbeitende des BMWK, des BMUV, des AA und der ZUG, die im Bereich der IKI tätig sind, dar. Für alle IKI-Durchführungsorganisationen sind die Vorgaben der IKI-Genderstrategie verbindlich, sofern es sich um die Verwendung von Projektmitteln handelt, die nach Veröffentlichung der Genderstrategie bewilligt oder beauftragt werden. Die Einzelheiten sowie etwaige Übergangsbestimmungen werden mit der Erarbeitung des IKI-GAP sowie nachfolgend in den jeweiligen Förderinformationen auf der IKI-Website und in Vertragsdokumenten geregelt.
- Die IKI-Genderstrategie wird durch einen Gender-Aktionsplan (IKI-GAP) mit klaren Zielen, Zeitrahmen und Verantwortlichen und einem integralen Monitoring- und Berichtssystem umgesetzt.
- Führungskräfte sind Vorbilder. Sie fördern und unterstützen die aktive Umsetzung der IKI-Genderstrategie mitsamt dem dazugehörigen IKI-GAP und befassen sich regelmäßig mit dem aktuellen Umsetzungsstand.
- Die IKI-Genderstrategie schließt an die BMUV-Genderstrategie und weitere relevante Strategien (vor allem IKI-Strategie) an. Es erfolgt eine kontinuierliche Koordinierung und ein Abgleich der IKI-Genderstrategie mit der BMUV-Genderstrategie und ihren Umsetzungsinstrumenten.
- Die Fortschritte in der Umsetzung der IKI-Genderstrategie bzw. des IKI-GAP werden jährlich veröffentlicht.



Diskussion beim Gender Day auf der Weltklimakonferenz 2021 in Glasgow.

5.2 Vorgaben an Durchführungsorganisationen und Anpassung von Prozessen

Über einen integrierten Gender-Mainstreaming-Ansatz wird das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in folgende Prozesse der IKI integriert:

- Im IKI-Auswahlprozess werden Aktivitäten zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den Förderkriterien sowie entsprechend als Kriterium der Antragsbewertung aufgenommen. Durchführungsorganisationen sind verpflichtet, ihre eigene Genderkompetenz darzulegen und nachzuweisen. Es wird darauf geachtet, dass der zusätzliche Aufwand für die Durchführungsorganisationen angemessen ist.

- Genderaspekte werden im gesamten Projektzyklus der IKI verankert:
  - In der einzureichenden Projektskizze muss deutlich werden, ob und wenn ja welche Auswirkungen die Projektaktivitäten auf die Geschlechtergerechtigkeit haben und wie und in welchem Maße, sofern anwendbar, das Projekt zur Überwindung von geschlechterbasierter Diskriminierung und Benachteiligung beiträgt.
  - Bei der Antragstellung werden Durchführungsorganisationen aufgefordert, eine kontextspezifische und aussagekräftige Genderanalyse einzureichen. Die Kriterien für diese Genderanalyse werden den Durchführungsorganisationen spätestens mit dem Aufforderungsschreiben für die Einreichung eines Projektvorschlags mitgeteilt.
  - Gender-Mainstreaming wird in Projektplanung und Projektimplementierung integriert. Die Nachverfolgung des Gender-Mainstreamings auf Projektebene erfolgt über ein in das IKI-Monitoringsystem integriertes, adäquates und auf gender-desaggregierten Daten aufgebautes Monitoring- und Evaluierungssystem.

- Auch für IKI-bezogene, interne Prozesse wie Gutachter*innenauswahl/-ausschüsse, und die Zusammensetzung von Panels oder Veranstaltungen wird eine Mindestquote für Frauen unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten als wichtiger Faktor berücksichtigt.

5.3 Genderkompetenz (intern und extern)

Wichtige Grundlage für die Umsetzung der IKI-Genderstrategie sind entsprechende Kompetenzen und Strukturen bei allen beteiligten Akteur*innen. Dazu gehören folgende Punkte:

- Die Bereitstellung von Ressourcen zur Kompetenzentwicklung für Mitarbeitende der ZUG und bei Bedarf in Durchführungsorganisationen mit klarem Bezug zu IKI-Projekten (je nach Funktion zu Gender allgemein, gender-spezifischen Instrumenten sowie sektorspezifischer Gender-Kompetenz).

- Die Schaffung von IKI-internen Strukturen zur Unterstützung der Kompetenzentwicklung und Umsetzung von Gender-Mainstreaming (zum Beispiel Ansprechpersonen für Gender in der ZUG, in IKI-Projekten und den IKI-Koordinierungsreferaten).

- Die Durchführungsorganisationen der IKI haben in vielen Teilen bereits eigene Genderstrategien formuliert und umfangreiches Wissen in diesem Bereich gebündelt.
  - Bereits formulierte Genderstrategien werden durch eine gezielte Abfrage der vorhandenen Ansätze, Strategien und Aktionspläne zusammengestellt. Der IKI-GAP und seine Umsetzungsinstrumente bauen auf etablierten Best Practices der Durchführungsorganisationen und anderer Klimafonds auf.
  - Durchführungsorganisationen ohne Genderstrategie werden durch die IKI mit Genderkompetenz unterstützt.

- Unterstützung der politischen Partner*innen bei der Umsetzung der Ziele des UNFCCC GAP.

5.4 Wissensmanagement und Kommunikation

Kommunikation und Wissensmanagement zum Thema Gender in der IKI sind wichtige Faktoren in der Implementierung des integrierten Gender-Mainstreaming-Ansatzes. Dazu gehören:

- Vorstellung der IKI-Genderstrategie innerhalb des zuständigen Ministeriums/der zuständigen Ministerien.
- Präsentation der IKI-Genderstrategie für die Fachöffentlichkeit auf nationaler und internationaler Ebene, zum Beispiel bei entsprechenden Veranstaltungen wie der UNFCCC COP, der CBD COP oder der NDC-Partnerschaft.
- Die Integration von Gender in die Öffentlichkeitsarbeit der IKI durch regelmäßige Information über den Stand der Umsetzung, Darstellung von Best Practices und Beiträgen für die Kommunikationskanäle (Website, Twitter, Newsletter etc.) sowie Veranstaltungen zum Thema.
- Die Integration von Gender in das IKI-Wissensmanagement der zuständigen Ministerien und der ZUG (dafür unter anderem Aufbereitung von Erfahrungen sowie Sammeln und Aufbereiten von Zahlen, Daten, Fakten und erfolgreichen Ansätzen), unter anderem in der Berichterstattung durch Projekte und für das Gesamtförderprogramm.
- Der Austausch und das Lernen zwischen den Projekten wird gefördert (zum Beispiel durch die Gründung einer Community of Practice zu Gender in der IKI).
- Die Zusammenarbeit mit anderen Klima- und Biodiversitätsakteur*innen aus der Zivilgesellschaft und anderen Geberinstitutionen bei organisationsübergreifenden Austausch- und Lerninitiativen zum Thema Gender (zum Beispiel NDC Partnership, UNDP).

5.5 Ressourcen und Budget

Nur durch die Bereitstellung von ausreichenden Ressourcen kann die IKI-Genderstrategie erfolgreich umgesetzt werden. Dies beinhaltet:

- Ressourcenbereitstellung für Kapazitätsaufbau und ausreichend Personal in der ZUG
- Ressourcenbereitstellung für Planung und Umsetzung von gender-responsiven und -transformativen Maßnahmen in den Projekten (Verbundprojekte, Schnittstellenprojekte, aber auch Finanzierung über IKI Medium und Small Grants)
- Entwicklung eines Ansatzes zur Planung und Nachverfolgung der für Gender eingesetzten Ressourcen in IKI-Projekten

6. GLOSSAR

Gender
Gender ist sowohl eine strukturelle und analytische Kategorie als auch eine Kategorie für Veränderungsmanagement. Sie beinhaltet soziale, kulturelle, politische und biologische Komponenten. Der Begriff Gender beschreibt die Eigenschaften und Möglichkeiten, die den verschiedenen Geschlechtern, also Frauen, Männern, nichtbinären, inter* und trans* Personen, zugesprochen werden, sowie die Beziehungen zwischen den Geschlechtern. Diese Eigenschaften, Möglichkeiten und Beziehungen der Geschlechter und Geschlechterrollen sind sozial konstruiert und werden durch Sozialisationsprozesse erlernt. Sie sind kontext- sowie zeitspezifisch und veränderbar. Geschlechtsspezifische Normen prägen die Bedingungen für Bedürfnisse von und Auswirkungen auf Individuen. Erweitert deckt der Begriff nicht nur das ausgeübte Geschlecht, sondern auch die sexuelle Identität und Orientierung/Lebensweise eines Individuums ab. Der Begriff Gender ist grundsätzlich intersektional zu behandeln, das heißt in seiner Verschränkung mit anderen Strukturkategorien wie Klasse, Ethnizität, Religion, körperliche Befähigung und Alter.

Geschlechtergerechtigkeit
Geschlechtergerechtigkeit ist das übergeordnete Ziel von Gender-Mainstreaming und geht über die in der deutschen Verfassung als Grundrecht verankerte Gleichberechtigung der Geschlechter hinaus. Geschlechtergerechtigkeit bedeutet gleiche Rechte, Möglichkeiten, Zugang, Entscheidungsmacht, Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten sowie die gleiche Berücksichtigung von Interessen, Bedürfnissen und Prioritäten aller Geschlechter in Anbetracht ihrer Diversität. Nur wenn die Interessen von Menschen aller Geschlechter bei Entscheidungen beachtet und die Auswirkungen auf sie mitgedacht werden, kann Geschlechtergerechtigkeit entstehen.

Gender-Mainstreaming
Gender-Mainstreaming ist eine weltweit angewandte Strategie zur systemischen Berücksichtigung der Unterschiede zwischen den Bedürfnissen von und Bedingungen für die Geschlechter sowie den Auswirkungen jeglicher Aktionen auf diese mit dem Ziel, Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Gender-Mainstreaming ist ein Prozess der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer und nichtpolitischer Aktivitäten und Prozesse auf allen Ebenen, so dass die Erfahrungen und Bedürfnisse aller Geschlechter als integraler Bestandteil in allen Phasen der Politik- und Programmgestaltung, -umsetzung und -evaluation berücksichtigt werden. Dadurch sollen Benachteiligungen und Ungleichbehandlung reduziert, gleicher Nutzen für alle Geschlechter gesichert und Potenziale ausgeschöpft werden. Gender-Mainstreaming ist eine ergänzende Strategie und kein Ersatz für gezielte Gender-Politiken und -Programme sowie Projekte, Rechtsvorschriften, institutionelle Mechanismen oder Interventionen zur Gleichstellung der Geschlechter.

Gender-responsiv
Gender-responsiv bedeutet die Berücksichtigung von Geschlechternormen, -rollen und beziehungen und das aktive Adressieren der daraus resultierenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen, Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen sowie der Potenziale. Vorhandene geschlechtsspezifische Bedürfnisse, Prioritäten, Machtverhältnisse, Probleme und Potenziale werden anerkannt und aufgezeigt und die entsprechenden Erkenntnisse in das Design, die Umsetzung und Evaluation von 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 Maßnahmen teilhaben und davon profitieren.

Gender-transformativ
Gender-transformativ bedeutet, über die Auswirkungen der Ungleichbehandlung zwischen den Geschlechtern hinauszugehen und geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen, ungleiche Machtverhältnisse und -strukturen oder soziale Normen und Regeln, die zu Ungleichbehandlung, Diskriminierungen oder Ausgrenzung führen, zu verändern.
Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit kann nur erreicht werden, wenn die Ursachen, die geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung und Diskriminierung verstärken und reproduzieren, analysiert und darauf aufbauend verändert werden.

Genderanalyse
Die Genderanalyse ist eine kritische Untersuchung der Frage, wie sich Unterschiede in den Geschlechterrollen, Aktivitäten, Bedürfnissen, Möglichkeiten und Rechten/Berechtigungen der Geschlechter in einem bestimmten Politikbereich, einer bestimmten Situation oder einem bestimmten Kontext auswirken.

Dazu gehört das Sammeln und Auswerten quantitativer geschlechts-desaggregierter Daten (häufig nur binär verfügbar) sowie qualitativer Informationen. Diese dienen dazu, Unterschiede und Lücken zwischen den Geschlechtern zu verstehen, geschlechtsspezifische Auswirkungen und Risiken zu ermitteln, Maßnahmen zur Vermeidung nachteiliger Auswirkungen auf die Geschlechter zu identifizieren und Potenziale zur Überwindung von Geschlechterungleichbehandlung zu erkennen und nutzen. Damit ist die Genderanalyse eine Grundvoraussetzung für entwicklungspolitische Programme und Projekte, die sozialen Wandel unterstützen und so eine gesellschaftliche Transformation fördern wollen.

Gleichstellung
Gleichstellung bzw. Gleichstellungspolitik zielt im Wesentlichen darauf ab, tatsächlich bestehende strukturelle, gesellschaftliche und soziale Ungleichbehandlung zwischen den Geschlechtern zu beseitigen. Dabei lag der jahrelange Fokus auf der Beseitigung der bestehenden Benachteiligungen von Frauen. Inzwischen wurde der Blick auf gleichstellungspolitische Maßnahmen für Frauen, Männer, nichtbinäre, inter* und trans* Personen erweitert.

Empowerment
Empowerment lässt sich im Kontext der internationalen Zusammenarbeit am besten mit dem Begriff „Selbstermächtigung“ übersetzen. Empowerment umfasst Strategien und Maßnahmen, die den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen oder Gemeinschaften erhöhen und es ihnen ermöglichen sollen, ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten. Häufig wird damit eine gezielte proaktive Unterstützung beschrieben, die zur Erhöhung oder Stärkung bestimmter relevanter Kategorien führen soll. Für das Empowerment von Frauen kann das folgende Aspekte betreffen, **I)** Erhöhung des Selbstwertgefühls; **II)** Stärkung des Entscheidungsrechts; **III)** Stärkung des Rechts auf Zugang zu Möglichkeiten und Ressourcen; **IV)** Stärkung der Entscheidungsmacht über das eigene Leben innerhalb und außerhalb des privaten Raumes; **V)** Stärkung der Fähigkeit, sozialen Wandel hin zu einer gerechteren sozioökonomischen Ordnung zu beeinflussen.

Intersektionalität
Der Begriff Intersektionalität wurde von der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw eingeführt. Es beschreibt ein Modell der Mehrfachdiskriminierung, welches einer Verkehrskreuzung gleicht. Das Individuum in der Mitte der Kreuzung kann aus unterschiedlichen Richtungen kommend mehrfach gleichzeitig diskriminiert werden. So können die Ungleichheitsdimensionen Ethnizität, Klasse und Gender etwa eine Grundlage für sich überschneidende diskriminierende Praktiken bilden. Neben diesen Dimensionen finden sich noch unzählige weitere. Die Besonderheit an diesem Konzept ist, dass die Formen der Unterdrückung nicht rein additiv aneinandergereiht werden, sondern in ihren Wechselwirkungen und Verschränkungen analysiert werden müssen.

7. QUELLENANGABEN

1. Im Rahmen dieser IKI-Genderstrategie bezeichnet der Begriff „trans“ Menschen, die sich nicht oder nicht vollständig mit dem biologischen Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde.

2. Dieser besteht aus (i) Gender-Mainstreaming, (ii) der gezielten Beseitigung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen und Benachteiligungen sowie der spezifischen Stärkung der Rechte von Frauen, nichtbinären, inter* und trans* Personen und (iii) der Gleichberechtigung der Geschlechter im hochrangigen bi- und multilateralen entwicklungspolitischen Dialog, im Sektor Politikdialog und in der Politikberatung.

3. German Environment Agency (UBA) (2020): Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik, Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik: Wirkungsanalyse, Interdependenzen mit anderen sozialen Kategorien, methodische Aspekte und Gestaltungsoptionen – Abschlussbericht.

4. ecbi (2020). Pocket guide to gender equality under the UNFCCC

5. UNDP (2016). Gender and Sustainable Energy – Issue Brief

6. Oxfam (online): Empowering women farmers to end hunger and poverty

7. GIZ (2021). Toward Gender Responsive Ecosystem Based Adaptation - Why it’s needed and how to get there:

8. Carbon Brief (2020): “Tackling gender inequality is ‘crucial’ for climate adaptation”.

9. Global Gender and Climate Alliance (2016). Gender and Climate Change: A Closer Look at Existing Evidence

10. FAO (2010). FAO Gender and Land Rights Database.

11. CIFOR (n.d.). Gender and Climate Change: Evidence and Experience – Briefs