

WARUM PMEL UND FEMINISMUS?

Ein Überblick

WARUM PMEL?

- Teil des Programmmanagements und entscheidend für den Erfolg von Programmen
- Unterstützt uns beim Lernen darüber, was wirkt und was nicht wirkt, und in der entsprechenden Anpassung von Programmen
- Hilft uns, die Effektivität unserer Programme zu verbessern
- Stärkt die Verantwortlichkeiten und erlaubt uns Rechenschaft abzulegen und Ergebnisse zu berücksichtigen
- Hilft uns Ergebnisse unserer Arbeit darzustellen

WARUM FEMINISTISCH?

- Feminist*in – jemand der* die glaubt, dass Männer und Frauen sozial, politisch und ökonomisch gleichgestellt sein sollten
- Es gibt nicht den einen Feminismus sondern viele Feminismen
- Kleine Schritte auf der Reise hin zu einem Verständnis darüber was feministisches MEAL sein kann
- Oxfam glaubt daran, dass Geschlechterungleichheit strukturell und systematisch ist und sich auf Machtbeziehungen gründet und daher transformative Ansätze genutzt werden müssen
- Unsere Annahme ist, dass feministische Prinzipien und Werte in der MEAL Arbeit angewendet, einen positiven Beitrag dazu leisten können, wie wir Veränderungen in diesem Bereich messen

FEMISTISCHES PMEL "DEFINIEREN"

- Es ist eher ein Ansatz als ein Prozess
- Integrativer Teil von transformativem Wandel
- Verschiebt Macht in Richtung der Partnerorganisationen und Teilnehmenden
- Sieht Evaluator*innen als Facilitator
- Schätzt das kollektive, kontextabhängige generieren von Wissen
- Hat eine Lernorientierung
- Berücksichtigt "do-no-harm" Ansätze

Definition
not found

FEMINIST PRINZIPIEN IN DER PMEL PRAXIS

FEMINIST PRINCIPLES

PLANUNG

- Analyse der Geschlechter- und Machtverhältnisse, warum sie existieren und wie sie sich verändern – das generierte Wissen sollte Machtverhältnisse anerkennen
- Zusammen mit Teilnehmenden planen und managen, inklusive einer Vereinbarung über Schlussfolgerungen und Nutzen des generierten Wissens

TOOLS

- Partizipative Methoden und Tools, einladen zu breiter Beteiligung, Barrieren für Beteiligung abbauen
- Sicherstellen, dass PMEL Prozesse geschlechtergerecht und rechtebasiert sind

FEMINIST PRINCIPLES

EINSTELLUNG

- Berücksichtigen das Zeit benötigt wird, um Vertrauen und Verständnis aufzubauen
- Flexibel und anpassungsfähig sein, da Ergebnisse und ihre Indikatoren sich verändern können, wenn Menschen und Organisationen auf Veränderungen reagieren
- Erkennen, dass Veränderungen nicht-linear und komplex sind und so auch negative Folgen, Widerstände, Reaktionen und Unerwartetes beobachten werden sollen
- Eine Mischung aus quantitativen und qualitativen Methoden benutzen, die Beiträge monitoren statt Zuschreibungen zu fordern
- Organisationskapazitäten für gute Partizipationsmöglichkeiten stärken
- Sicherstellen, dass Beiträge auf verschiedenen Ebenen gewertschätzt werden (z.B. durch Feedback-Mechanismen)
- Sicherstellen, dass Lernen Teil des gesamten PMEL-Prozesses ist

**IST ES EINFACH NUR GUTES
PMEL?**

KONZEPTE „GENDERSENSIBEL“ VS. „FEMINISTISCH“ PMEL

GENDERSENSIBLES PMEL

- Als gute Praxis in vielen Organisationen akzeptiert
- Fokussiert häufig auf Beschreibungen von Unterschieden in Geschlechterrollen, Verantwortlichkeiten und Beziehungen
- Fokussiert darauf so objektiv und neutral wie möglich zu sein
- Disaggregiert Daten nach Geschlecht, sodass die Bedürfnisse und Interessen von Frauen im Programmzyklus berücksichtigt werden können
- Kann partizipativ sein

FEMINISTISCHES PMEL

- Nutzt häufig die gleichen Methoden und Tools wie gendersensibles PMEL
- Hinterfragt warum Unterschiede existieren und fordert ungleiche Machtverhältnisse explizit heraus
- Hinterfragt Annahmen zu Geschlechterrollen und -identitäten
- Hinterfragt die Idee neutraler PMEL Konzepte
- Erkennt Unterschiede an und wertschätzt sie (alle Frauen sind nicht gleich)
- Erkennt an, dass PMEL-Aktivitäten Machtverhältnisse herausfordern oder erhalten können

UND IN DER ANWENDUNG:

Beispiel	gendersensibel	Feministisch
Quantitative Befragung	Befragung erhebt geschlechterdisaggregierte Daten, da wir wissen das die Erfahrungen von Frauen und Männern wichtig sind	Befragungsergebnisse werden genutzt, um sie in die community zurückzugeben und für Advocacy-Zwecke lokaler Organisationen
Assessment von Organisationskapazitäten	Wird von einer externen Person durchgeführt, die die Organisation nach ihrer Fachexpertise bewertet. Die Bewertung enthält gegenderte Kriterien	Wird mit einer Selbstbewertungsmethode gestaltet, um vorhandene Perspektiven und Wissen der Partner als Evidenz für das
Monitoring und Feedback-Mechanismen	Es zeigt sich, dass lokale Männergruppen von den Projektaktivitäten genervt sind, Programmmitarbeitende sehen das als großes Hindernis für den Erfolg des Projekts. Sie reagieren entsprechend.	Es zeigt sich, dass lokale Männergruppen von den Projektaktivitäten genervt sind; Programmmitarbeitende werten das als „Widerstand“ (was bedeutet, dass das Projekt Fortschritte macht). Sie reagieren entsprechend.

VIELEN DANK!



OXFAM