



Gender- und Diversitätssensible Ausschreibungen von Evaluationen. Ein Leitfaden

Erstellt von Karin Grasenick¹, unter Mitwirkung von: Angela Wroblewski², Birte Rodenberg³, Karin Kohlweg⁴, Kirstin Eckstein³, Michaela C. Willig⁵, Nicola Staack⁶, Petra Kiel⁷, Susanne Neymeyer³

¹ CONVELOP cooperative knowledge design gmbh, ² Institut für höhere Studien (IHS),

³ Selbständige Expert:in, ⁴ pme Kohlweg Consulting, ⁵ Landeskriminalamt Nordrhein-Westfalen,

⁶ Alexander von Humboldt Stiftung (AvH), ⁷ Christian Blind Mission (CBM)

Eine Arbeitsgruppe des AK Gender Mainstreaming der Gesellschaft für Evaluation e.V. (DeGEval)

<https://www.degeval.org/arbeitskreise/gender-mainstreaming/>

Veröffentlicht im Nov. 2023

Kontakt: karin.grasenick-at-convelop.at

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 2

Die Genderdimension in Evaluationen als Qualitätsstandard..... 4

Muster mit Anregungen zur Genderdimension in Ausschreibungen..... 6

 1. Evaluationsgegenstand..... 6

 2. Zugrunde liegendes Verständnis von Gender und Diversität..... 6

 3. Ziel und Verwendungszweck der Evaluation..... 7

 4. Umfang der Evaluation 7

 5. Potenzielle Beschränkungen 7

 6. Zielgruppen und Lernen 8

 7. Evaluationsteam 8

 8. Methodik 8

 9. Fragen zur Bewertung des Angebotes 9

 10. Organisatorisches 11

Referenzen 13



Einleitung

Gendergerechte Evaluationen ermöglichen eine umfassendere Analyse und Bewertung von Evaluationsgegenständen, indem sie geschlechtsspezifische Unterschiede und Auswirkungen erkennen und angemessen berücksichtigen. Damit entsprechen sie auch

- ❖ den gesetzlichen erforderlichen Grundlagen und
- ❖ der gesellschaftlichen Verpflichtung zur Gleichstellung aller Geschlechter.

Die Berücksichtigung der Genderdimension in Evaluationen ist nicht nur für die soziale Gerechtigkeit von Bedeutung, sondern auch für die Qualität und Relevanz von Evaluationen. Da die Genderdimension jedoch trotz rechtlicher Grundlagen und Qualitätsstandards in Evaluationen nach wie vor zu wenig berücksichtigt wird, bietet der folgende Leitfaden konkrete Anhaltspunkte für

- ❖ eine systematische Berücksichtigung in Ausschreibungen und
- ❖ eine Muster-Vorlage für die Formulierung der sogenannten Terms of Reference (ToR).

Es ist wichtig zu betonen, dass dieser Leitfaden nicht darauf abzielt, einheitliche Definitionen von Gender, Geschlechtervielfalt, Diversität und Intersektionalität oder Inklusion vorzugeben. Vielmehr liegt es in der Verantwortung der Ausschreibenden, klarzustellen, welche Definitionen für sie handlungsleitend sind und dies auch von den Anbietenden einzufordern.

Für diejenigen, die sich noch nie mit diesen Konzepten auseinandergesetzt haben fassen wir kurz zusammen und bieten weiterführende Quellen:

- ❖ **Gender** bezieht sich auf die sozial konstruierten Geschlechterrollen, Verhaltensweisen, Aktivitäten und Attribute, die eine bestimmte Gesellschaft als angemessen betrachtet.
- ❖ **Geschlechtervielfalt** *“bedeutet, dass es nicht nur Frau und Mann gibt, sondern dass die Realität über „zweiteilige“ (binäre) Normvorstellungen von Körpern und Identitäten hinausgeht. Geschlechtsidentität bezeichnet das persönliche Bewusstsein einer Person über ihre Zugehörigkeit zu einem Geschlecht. Geschlechtervielfalt bedeutet auch, dass die erlebte Geschlechtszugehörigkeit nicht unbedingt mit körperlichen Voraussetzungen „übereinstimmt“ bzw. zusammenhängt.“* (siehe <https://www.gesundheit.gv.at/leben/gendermedizin/geschlechtervielfalt.html>)
- ❖ **Diversität** bezieht sich auf die Vielfalt und Einzigartigkeit jedes einzelnen Individuums. Sie umfasst grundlegende Dimensionen wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, körperliche und geistige Fähigkeit, sexuelle Orientierung und Religion. Darüber hinaus beinhaltet sie auch weitere Aspekte wie Gender, Nationalität und Bildungsniveau, die in verschiedenen organisatorischen Kontexten relevant sein können.
- ❖ **Intersektionalität**, ein Begriff, der von der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt wurde, beschreibt, wie verschiedene Formen von Diskriminierung miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig beeinflussen. Ein klassisches Beispiel hierfür ist die Überschneidung von Sexismus und Rassismus oder die Mehrfachdiskriminierung durch Geschlecht und sexuelle Orientierung.

Zur weiteren Vertiefung empfehlen wir folgende öffentlich zugängliche Quellen und wir bitten um weitere Quellen, Videos etc. die interessierte Leser*innen in diesem Kontext empfehlen:

<https://gender-mediathek.de/de>

<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/sexuelle-orientierung-und-geschlechtsidentitaet>

European Institute for Gender Equality <https://eige.europa.eu/> insbesondere die Erläuterungen zu “gender responsive Evaluation”, die auc weiterführende Literatur enthält

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-responsive-evaluation>

United Nations (UN) Women <https://www.unwomen.org/en>

Crenshaw, Kimberlé. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics." University of Chicago Legal Forum. (1989).

Dill, Katja und Völkle, Hanna (2023) Zur Gratwanderung Intersektionalität und Technikgestaltung Discussion Paper Nr. 47, 02/2023 des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin ISSN 1865-9806

<https://www.htmi.hwr-berlin.de/publikationen/discussion-papers->

Die Genderdimension in Evaluationen als Qualitätsstandard

Eine qualitativ hochwertige Ausschreibung ist so zu gestalten, dass Gender und Diversität als wesentliche Evaluationskriterien berücksichtigt werden, sodass die Evaluation ein umfassendes Bild der Wirksamkeit und Auswirkungen des Evaluationsgegenstandes liefert. Dies erfordert, dass die Evaluierenden die Bedeutung der Gender- und Diversitätsdimensionen erkennen und sich darauf vorbereiten, diese in ihrer Arbeit angemessen zu berücksichtigen. Die Qualität der Darlegung von Gender und Diversität in Evaluationsangeboten kann ein Indikator für die Sensibilität und das Engagement der Evaluierenden in Bezug auf diese Themen sein. Es ist wichtig, dass Evaluierende nachweisen können, wie sie die Auswirkungen auf unterschiedliche soziale Gruppen analysieren und bewerten können. Dies bedeutet, dass insbesondere auch Fragen zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt beantwortet werden. Hierfür wird im Arbeitskreis Gender Mainstreaming eine eigene Handreichung entwickelt, die für Evaluierende vertiefende Unterstützung bietet.

Idealerweise sollten Gender und Diversität durchgängig in den Terms of Reference (ToR) berücksichtigt werden. Dies bedeutet, dass die Auswirkungen von Evaluationsgegenständen auf unterschiedliche Geschlechter und soziale Gruppen explizit analysiert und bewertet werden. Die ToR sollten klare Anweisungen zur Erfassung und Analyse von geschlechts- und diversitätsbezogenen Daten enthalten, obgleich es auch wichtig ist, die ToR nicht zu detailliert zu verfassen, um die Evaluierenden nicht zu sehr einzuschränken. Um die Ausschreibung so zu gestalten, dass Gender und Diversität wesentliche Evaluationskriterien werden, sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

1. **Klar definiertes Ziel und Zweck der Evaluation:** Dies entspricht dem DeGEval-Standard "G3 – Beschreibung von Zwecken und Vorgehen" (S. 45). Die Empfehlung betont die Notwendigkeit, das Verständnis von Gender und Diversität in der Maßnahme zu beschreiben. Die ToR sollten den Evaluationsgegenstand und die spezifischen Ziele und Zwecke klar beschreiben. Dabei sollte auch darauf eingegangen werden, mit welchem Verständnis von Gender und Diversität der Evaluationsgegenstand entwickelt und/oder umgesetzt wurde.
 - a. **Differenzierte Berücksichtigung von Beteiligten und Betroffenen:** Dies entspricht dem DeGEval-Standard "N1 – Identifizierung der Beteiligten und Betroffenen" (S. 34). Die spezifischen Perspektiven und Bedürfnisse von unmittelbar und mittelbar Betroffenen ist differenziert darzulegen. (vgl. *DeGEval-Standards S14; N1 – Identifizierung der Beteiligten und Betroffenen*). Dabei sollten alle sozialen und Geschlechtergruppen genannt bzw. einbezogen werden
 - b. **Analyse der Wirksamkeit:** Welchen Beitrag leisten Evaluationsgegenstände zur Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit? Dies entspricht dem DeGEval-Standard "G8 – Begründete Bewertungen und Schlussfolgerungen" (S. 48).
 - c. Sollten Evaluierende **keinen Gender- und/oder Diversitäts-Bezug herstellen können, so ist dies explizit zu begründen.**
2. **Zeitrahmen und Ressourcen:** Dies entspricht dem DeGEval-Standard "D3 – Effizienz von Evaluation" (S. 40). Die ToR sollten einen klaren Zeitplan für die Durchführung der Evaluation sowie Informationen über die verfügbaren Ressourcen, wie finanzielle Mittel, Personal und Daten, enthalten - dies betrifft insbesondere auch Ressourcen für eine ausreichende Berücksichtigung der Genderdimension als Qualitätskriterium.
3. **Angabe des methodischen Vorgehens:** Dies entspricht dem DeGEval-Standard "G3 – Beschreibung von Zwecken und Vorgehen" (S. 45) und "D1: Angemessene Verfahren" (S. 39). Die ToR sollten Informationen enthalten, welche Evaluationsmethoden erwartet werden. Dies umfasst Methoden und Instrumente zur Berücksichtigung von Gender und Diversität: Die Evaluierenden sollten erläutern, wie sie die Gender und gegebenenfalls weitere relevante Dimensionen in ihr methodisches Vorgehen einbeziehen werden und wie bei der

Erhebung sichergestellt wird, dass auch die Perspektive marginalisierter (unterrepräsentierter) Gruppen eingeholt wird (vgl. DeGEval - Gesellschaft für Evaluation e.V. 2016, S. 17 G3 – Beschreibung von Zwecken und Vorgehen sowie 15: D1: Angemessene Verfahren).

4. **Klare Angaben zur verfügbaren Datenbasis:** Dies entspricht den DeGEval-Standards "G4 Angabe von Informationsquellen" (S. 45) und "G5 Valide und reliable Informationen" (S. 46). Es ist wichtig zu erläutern, inwiefern die verfügbaren Quellen und Daten eine Differenzierung der Genderdimension ermöglichen bzw. welche Datenlücken zu berücksichtigen sind. (vgl. DeGEval - Gesellschaft für Evaluation e.V. 2016, S. 17: G4 Angabe von Informationsquellen und G5 Valide und reliable Informationen)
5. **Klar definierte Zuständigkeiten und Rollen, erforderliche Expertise:** Die ToR sollten die Verantwortlichkeiten der beteiligten Akteur:innen, einschließlich der Evaluierenden, Auftraggebenden und weiteren Stakeholdern, klar festlegen.
 - a. **Verpflichtung zur Berücksichtigung** von Gender und Diversität: Dies entspricht dem DeGEval-Standard "N5 – Transparenz von Werthaltungen" (S. 37) und den gesetzlichen Grundlagen, daher sollten Ausschreibende und Evaluierenden ihre Verpflichtung zur gendersensiblen und diversitätsbewussten Evaluation deutlich machen (vgl. *DeGEval - Gesellschaft für Evaluation e.V. 2016, S. 14 N5 – Transparenz von Werthaltungen*).
 - b. **Expertise und Erfahrung:** Dies entspricht dem DeGEval-Standard "N3 – Kompetenz und Glaubwürdigkeit des Evaluators/der Evaluatorin" (S. 14). Die Evaluierenden sollten ihre Kompetenz und Erfahrung in der gendersensiblen, inklusiven und diversitätsbewussten Evaluation nachweisen. Das kann durch Referenzen, Fallbeispiele oder Schulungen in diesem Bereich erfolgen. (vgl. *DeGEval - Gesellschaft für Evaluation e.V. 2016, S. 14 N3 – Kompetenz und Glaubwürdigkeit des Evaluators/der Evaluatorin sowie Gutknecht-Gmeiner und Wroblewski 2015*)
 - c. Einbeziehung von Gender und Diversität im **Evaluationsteam:** Bei der Auswahl des Evaluationsteams und der Durchführung der Evaluation sollte eine vielfältige Zusammensetzung angestrebt werden, die verschiedene Geschlechter und Erfahrungen berücksichtigt. Dies soll sicherstellen, dass unterschiedliche Perspektiven eingebracht werden und eine umfassende Bewertung stattfindet.
6. **Kommunikation und Berichterstattung:** Dies entspricht den DeGEval-Standards "N6 – Vollständigkeit und Klarheit der Berichterstattung" (S. 37) und "N7 – Rechtzeitigkeit der Evaluation" (S. 32). Die ToR sollten die Erwartungen hinsichtlich der Kommunikation und Berichterstattung während und nach der Evaluation definieren. Dies umfasst die Art der Zwischenberichte, den Zeitpunkt der Berichterstattung und die Zielgruppen der Ergebniskommunikation.
 - a. **Einbeziehung von Barrierefreiheit:** Es ist darzulegen, wie Diversität in der Einbindung der Zielgruppen und in der Berichtslegung berücksichtigt wird. Der Abschlussbericht sollte barrierefrei vorgelegt werden. Dies bedeutet, dass der Bericht für Menschen mit Behinderungen zugänglich sein sollte, z. B. in einfacher Sprache verfasst ist, durch die Bereitstellung von barrierefreien Dateiformaten, Achtsamkeit in der Farbwahl und einer angemessenen Schriftgröße und Schriftart.
 - b. **Berichterstattung und Empfehlungen:** Die Evaluierenden sollten darlegen, wie sie die Ergebnisse ihrer Evaluation in Bezug auf Gender und Diversität analysieren, interpretieren und in ihren Berichten darstellen werden. Zudem sollten sie klare Empfehlungen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität geben (vgl. *DeGEval - Gesellschaft für Evaluation e.V. 2016, S. 15: N6 – Vollständigkeit und Klarheit der Berichterstattung, sowie N8: Nutzung und Nutzung der Evaluation, S38. G8: Begründete Bewertungen und Schlussfolgerungen, S48*)

Muster mit Anregungen zur Genderdimension in Ausschreibungen

1. Evaluationsgegenstand

1.1 Einleitung

Eine Seite zum Evaluationsgegenstand, d.h. zum Programm, Projekt oder Maßnahme, etc.,
Ziele - Überblick

- Allgemeine und spezifische Ziele
- Zeitrahmen/Phase
- Standort

Kurze Beschreibung des kulturellen und sozialen Kontextes und deren Genderdimensionen.
Falls vorhanden, ergänzend:

- Kurze Zusammenfassung oder eine bestehende Zusammenfassung des Projekts, die auch wenn möglich, Hypothesen zu potenziellen Ungleichheiten oder Diskriminierungen enthält.
- Dokumente, die zur Verfügung gestellt werden, z. B. die Projektbeschreibung, Berichte, Wirkmodelle, frühere Evaluationen. Falls bereits Evaluationen durchgeführt wurden, sollten darauf erfolgte Veränderungen ergänzt werden.

1.2. Beschreibung der Beteiligten bzw. Stakeholder und ihrer Rollen

- **Steuerende/Entscheidungsträger:innen:** Dies sind Personen oder Gruppen, die Entscheidungen in Bezug auf den Evaluationsgegenstand treffen können. Beispiele sind Ministerien, Aufsichtsräte oder andere hochrangige Behörden.
- **Umsetzende:** Dies sind die Organisationen oder Individuen, die direkt an der Durchführung des Evaluationsgegenstandes beteiligt sind. Dazu gehören Agenturen, Partnerorganisationen, Auftragnehmer und andere relevante Akteur:innen.
- **Zielgruppen/Begünstigte:** Diejenige, für der Evaluationsgegenstand primär konzipiert wurde und die direkt von den Ergebnissen profitieren sollen.
- **Unbeabsichtigt Betroffene:** Dies sind Personen oder Gruppen, die nicht direkt als Zielgruppe des Evaluationsgegenstandes identifiziert wurden, aber dennoch von den Maßnahmen betroffen sein können, sei es positiv oder negativ.

2. Zugrunde liegendes Verständnis von Gender und Diversität

Hier sollte dargelegt werden, wie der Evaluationsgegenstand Gender und Diversität definiert und versteht. Dies kann durch Beispiele, Richtlinien oder frühere Erfahrungen verdeutlicht werden. Es sollte auch klargestellt werden, wie diese Definitionen in den Zielen und Aktivitäten des Evaluationsgegenstandes umgesetzt werden.

3. Ziel und Verwendungszweck der Evaluation

- Grund für die Evaluation
- Erwarteter Nutzen
- Erwartungen bezüglich einer gender- und diversitätssensiblen Evaluation

Zweck der Evaluation: Beginnen Sie mit der Klärung, warum die Evaluation durchgeführt wird und warum gerade jetzt. Dies könnte beispielsweise sein, um die Effektivität eines laufenden Projekts zu überprüfen. Überlegen Sie, welche konkreten Ergebnisse oder Erkenntnisse Sie von der Evaluation erwarten. Dies könnte die Anpassung der verbleibenden Projektdurchführung, die Verbesserung der Projektziele oder die Bewertung der Ergebnisse am Ende des Projekts umfassen. In diesem Kontext ist es wichtig, die Erwartungen hinsichtlich der Berücksichtigung von Gender und Diversität zu klären. Dies könnte beinhalten, wie der Evaluationsgegenstand unterschiedliche Geschlechter oder Bevölkerungsgruppen beeinflusst hat und ob die Bedürfnisse aller berücksichtigt werden.

4. Umfang der Evaluation

- Zeitraum, Art der Interventionen
- Geografische Abdeckung
- Zielgruppen, Berücksichtigung potenzieller Diskriminierung

Definieren Sie klar, welche Aspekte des Evaluationsgegenstandes von der Evaluation abgedeckt werden sollen. Dies könnte den Zeitraum, die Art der durchgeführten Maßnahmen, die Zielgruppen oder die geografischen Gebiete umfassen.

Überlegen Sie, ob die Evaluation alle Projektstandorte oder nur ausgewählte Standorte abdecken soll. Dies könnte von der Größe des Projekts oder den verfügbaren Ressourcen abhängen. Entscheiden Sie, ob Sie eine vollständige Erhebung aller relevanten Daten oder eine Stichprobenerhebung durchführen möchten. Bei der Planung der Evaluation sollte darauf geachtet werden, dass alle Gruppen, insbesondere marginalisierte und unterrepräsentierte Gruppen, berücksichtigt werden. Dies kann erreicht werden durch Methoden, die sicherstellen, dass ihre Stimmen gehört werden, wie z.B. gezielte Befragungen, Fokusgruppen oder z.B. ein adäquates Design von Remote-Evaluationen.

5. Potenzielle Beschränkungen

- Ressourcen und Risiken
- Verfügbarkeit von Daten
- Interaktion mit Stakeholdern
- Schwere Erreichbarkeit von Zielgruppen

Identifizieren Sie mögliche Hindernisse oder Einschränkungen für die Evaluation. Dies könnte begrenzte finanzielle Mittel, Zeitbeschränkungen, logistische Herausforderungen, die Erreichbarkeit von Zielgruppen oder politische Überlegungen umfassen. Überlegen Sie, welche Daten bereits vorhanden sind und welche noch gesammelt werden müssen. Dies sollte auch die Verfügbarkeit von disaggregierten Daten nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau oder anderen relevanten Kategorien umfassen. Klären Sie, ob und wie Sie direkt mit den verschiedenen Stakeholdern interagieren können, um ihre Perspektiven und Erfahrungen in die Evaluation einzubeziehen.

6. Zielgruppen und Lernen

- Nutzen der Evaluation für verschiedene Beteiligte
- Verwendung der Ergebnisse
- Rückmeldung an beteiligte Gemeinschaften und Gruppen

Berücksichtigen Sie den Nutzen der Evaluation für die unterschiedlichen Beteiligten. Beschreiben Sie die Rolle des Evaluationsteams, um das Lernen zu erleichtern. Wer soll aus den Ergebnissen der Studie lernen und sie nutzen können? Die Ergebnisse der Evaluation sollten mit allen Beteiligten geteilt werden, insbesondere mit den Zielgruppen und steuernden Stakeholdern. Dies kann durch Präsentationen, Workshops oder andere Veranstaltungen erfolgen. Beschreiben Sie, wie die Ergebnisse verwendet werden sollen und wer den vollständigen Bericht oder eine Zusammenfassung des Berichts erhalten soll. Berücksichtigen Sie, ob die Berichte jeweils zielgruppengerecht aufbereitet sind, z.B. auch für Betroffene zugänglich und verständlich sind.

7. Evaluationsteam

Klären Sie, welche Fähigkeiten und beruflichen Hintergründe im Team benötigt werden. Beschreiben Sie die erforderlichen Kenntnisse in den Bereichen Gender, Gleichstellung, Intersektionalität je nach Projekt und Schwerpunkt der Evaluation. Dies kann durch Schulungen, Workshops oder andere Einführungsveranstaltungen erreicht werden. Zumindest eine Person im Evaluationsteam muss über Genderexpertise verfügen (Gutknecht-Gmeiner und Wroblewski, 2015). Es ist wichtig, dass das Team die Bedeutung dieser Themen versteht und in der Lage ist, sie in der Evaluation angemessen zu berücksichtigen. Idealerweise sollte das Team die Vielfalt der Zielgruppen widerspiegeln.

8. Methodik

- Vorgeschlagene Evaluationsmethoden
- Kultursensible Evaluation
- Partizipative und integrative Ansätze
- Schutz von marginalisierten Gruppen
- Daten-Disaggregation
- Datensicherheit und Datenschutz

Unabhängig von der gewählten Methode müssen bestimmte Mechanismen während des gesamten Evaluationsprozesses eingehalten werden. Wichtige Fragen sind: Wie kann die Evaluation unter den gegebenen Umständen (geografisch, politisch, zeitlich) umgesetzt werden? Wie sollen die Details der Methodik zwischen der Leitung des Evaluationsteams, der durchführenden Organisation und Ihrer Organisation festgelegt werden? Zu welchem Zeitpunkt soll das Evaluationsteam eine detaillierte Methodik vorlegen? Wird ein schriftlicher Inception Report erwartet?

Geschlechtssensible Evaluationen wenden oft gemischte Methoden (quantitativ und qualitativ, sogenannte Triangulation) an, da dies die Zuverlässigkeit und Validität der Ergebnisse erhöht. Partizipative Ansätze stellen die Beteiligung und Konsultation von Stakeholdern sicher. Während der Datenerhebung und -analyse ist ein flexibler und kultursensibler Ansatz von Bedeutung, der die Einschränkungen der Informant:innen versteht und anerkennt. Es wird auch größter Wert auf ethische Überlegungen gelegt, wie Vertraulichkeit, faire Darstellung und Vermeidung von Schaden. Evaluierende müssen auch ihre privilegierte Machtposition im Evaluationsprozess anerkennen.

Wichtige Fragen sind: Welche Beteiligten müssen während der Evaluation befragt oder konsultiert werden? Wie sollen die Zielgruppen in die Bewertung einbezogen werden? Welche methodischen Vorkehrungen sind notwendig, z.B. in Bezug auf Interviewtechniken, Sprachwahl, geeignete Settings bzw. Orte oder zusätzliche Zeit? Wie werden die Beteiligten, insbesondere die Auftraggebenden, in die Datenerhebung, -analyse und Formulierung von Empfehlungen einbezogen? Wie sollen die Ergebnisse und Empfehlungen zurückgemeldet werden, z.B. durch spezifische Treffen, Diskussionen, Workshops oder Präsentationen?

9. Fragen zur Bewertung des Angebotes

- Bewertungskriterien (z.B. Relevanz, Kohärenz, Wirksamkeit, Effizienz, Auswirkungen, Nachhaltigkeit)
- Besondere Aspekte zur Berücksichtigung (z.B. Gleichstellung, Intersektionalität, Partizipation, Barrierefreiheit und universelles Design.)

Es können hierfür Standards herangezogen werden, z.B. DeGEval Standards oder die OECD-DAC Evaluationskriterien, ein international anerkannter Standard, der in der Entwicklungszusammenarbeit verwendet wird und folgende Kriterien umfasst: Relevanz, Kohärenz, Wirksamkeit, Effizienz, Auswirkungen und Nachhaltigkeit. Die Kriterien des European Institute for Gender Equality (EIGE) gehen detaillierter auf geschlechtsspezifische Überlegungen ein und wurden in der folgenden Darstellung berücksichtigt (siehe auch Referenzen).

Es ist nicht erforderlich, alle Kriterien gleichermaßen heranzuziehen. Entscheiden Sie, welche Kriterien am wichtigsten sind, um Ihren Informations- und Lernbedarf zu decken, und konzentrieren Sie sich bei der Bewertung auf diese Aspekte. Entwickeln Sie Leitfragen, die sich direkt auf die geplanten Leistungen (Ergebnisse/Ziele) im Projektplan, im Wirkmodell oder auf die “Theory of Change” beziehen. Sie müssen die Ziele des Evaluationsgegenstandes, die erwarteten Ergebnisse, Aktivitäten und Zielgruppen genau kennen, um die ToR passend zu finalisieren, die Angebote bewerten zu können - und letztendlich passende Ergebnisse zu erhalten.

RELEVANZ - Tut der Evaluationsgegenstand das Richtige oder hat es das Richtige getan?

Der Evaluationsgegenstand sollte so konzipiert sein, dass er den Bedürfnissen und Prioritäten aller Beteiligten, insbesondere der angestrebten Zielgruppen gerecht wird, unabhängig von Geschlecht, Alter und anderen Faktoren. Es ist wichtig zu betrachten, inwieweit das Design des Evaluationsgegenstandes verschiedene Zielgruppen und Betroffene differenziert einbezogen hat und ob lokale Bedürfnisse sowie Aspekte regionaler Differenzierung berücksichtigt wurden.

Die Beurteilung der Relevanz einer Intervention, insbesondere aus einer Geschlechterperspektive, erfordert eine Überprüfung, ob die Intervention die geschlechtsspezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe(n) berücksichtigt und ob ihre Ziele darauf ausgerichtet sind, die Geschlechtergleichheit in den sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Kontexten der Intervention zu fördern. Ein zentraler Aspekt dieser Überprüfung ist die Feststellung, ob die Intervention auf einer soliden Geschlechteranalyse basiert. Diese Analyse sollte geschlechtsspezifische Daten verwenden, Lücken identifizieren und die unterschiedlichen Rollen und Bedürfnisse der Geschlechter berücksichtigen und widerspiegeln.

KOHÄRENZ - Wie gut fügt sich der Evaluationsgegenstand in den Kontext ein?

Wurden nationale, europäische oder internationale Strategien sowie rechtliche Rahmenbedingungen ausreichend berücksichtigt? Die Beurteilung der Kohärenz der Intervention aus einer Geschlechterperspektive erfordert die Betrachtung, inwieweit ihre verschiedenen Komponenten koordiniert sind und sich gegenseitig ergänzen, um Fortschritte bei der Gleichstellung zu unterstützen (interne Kohärenz) und inwieweit sie sich auf andere Interventionen beziehen, um die Gleichstellung in der Gesellschaft zu erreichen (externe Kohärenz).

WIRKSAMKEIT - Erreicht der Evaluationsgegenstand seine Ziele?

Hat das Projekt seine Ziele und erwarteten Ergebnisse in einer Weise erreicht, die zur Gleichstellung verschiedener Gruppen beiträgt, z. B. Altersgruppen, Bildungsstand, Menschen mit und ohne Behinderungen? Wurden unterschiedliche Ansätze verwendet, um die verschiedenen Gruppen zu erreichen?

Wurden die "Theory of Change" und der Ergebnisrahmen durch eine Analyse der Gleichstellung der Geschlechter gestützt? Die Beurteilung der Wirksamkeit einer Intervention aus einer Geschlechterperspektive zielt darauf ab, Belege für die Veränderungen in Richtung Gleichstellung zu darzulegen.

EFFIZIENZ - Wie gut wurden die Ressourcen geplant und eingesetzt?

Gemeint ist das Ausmaß, in dem die Intervention auf wirtschaftliche und zeitnahe Weise Ergebnisse liefert bzw. wahrscheinlich liefern wird. Wurden die verschiedenen Ressourcen unter Berücksichtigung von Gender und Diversität zugewiesen? Ist eine differenzierte Mittelzuweisung angemessen? Entsprechen die Investitionskosten pro Zielperson den unterschiedlichen Bedürfnissen der verschiedenen Personen (z.B. Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund)?

Die Beurteilung der Effizienz einer Intervention aus einer Geschlechterperspektive erfordert die Analyse, ob eine gerechte und effiziente Ressourcenverteilung stattgefunden hat. Dieses Kriterium bewertet auch das Niveau und die Angemessenheit der für die Bekämpfung von Geschlechterungleichheiten im Vergleich zu anderen Aspekten, die von der Intervention angegangen wurden, verwendete Ressourcen. Es kann auch eine Beurteilung der Kosten für die Nichtbereitstellung von Ressourcen für die Geschlechtergleichheit beinhalten, mit anderen Worten, die Bewertung der erweiterten Vorteile, die mit einer bestimmten Investitionssumme hätten erzielt werden können.

IMPACT - Welchen Unterschied hat der Evaluationsgegenstand gemacht?

Gemeint ist das Ausmaß, in dem die Intervention signifikante positive oder negative, beabsichtigte oder unbeabsichtigte, übergeordnete Auswirkungen erzeugt hat oder voraussichtlich erzielen wird.

Unterscheiden sich die Auswirkungen für verschiedene Gruppen von Menschen? Wenn ja, warum traten diese unterschiedlichen Auswirkungen auf? Wie wirken sich geschlechtsspezifische Normen und Barrieren im weiteren politischen, wirtschaftlichen, religiösen, rechtlichen und soziokulturellen Umfeld auf die Ergebnisse aus? Inwieweit haben die Auswirkungen zu gleichen Machtverhältnissen zwischen verschiedenen Gruppen von Menschen und zur Veränderung von sozialen Normen und Systemen beigetragen?

NACHHALTIGKEIT - Ist der Nutzen von Dauer?

Das Ausmaß, in dem der Nutzen der Intervention anhält oder wahrscheinlich anhält. Dazu gehört eine Untersuchung der finanziellen, wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und institutionellen Kapazitäten der Systeme, die erforderlich sind, um den Nutzen über einen längeren Zeitraum zu erhalten.

Hat die Intervention zu mehr Inklusion und Gleichberechtigung innerhalb der umfassenderen rechtlichen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Systeme beigetragen? Hat die Intervention zu einer dauerhaften Veränderung sozialer Normen geführt, die für eine bestimmte Personengruppe schädlich sind? Werden die Errungenschaften in Bezug auf Eingliederung und Gleichstellung auch nach Abschluss der Intervention fortbestehen? Haben die Prozesse dazu beigetragen, diese Vorteile aufrechtzuerhalten? Wurden Mechanismen geschaffen, um die Verwirklichung von Eingliederung und Gleichstellung längerfristig zu unterstützen?

Gleichstellung und Integration

Das Ausmaß, in dem die Zielgruppen aktiv an allen Schritten des Projektzyklus beteiligt waren und wie die Gruppen in Bezug auf eine höhere Gleichstellung und/oder gerechteren Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen profitiert haben. Die Ergebnisse sind nach Geschlechtern und weiteren relevanten Faktoren aufzuschlüsseln.

10. Organisatorisches

10.1. Zuständigkeiten, Projektstruktur, Logistik

Erläutern Sie, wer für die Beauftragung der Evaluation verantwortlich ist, welche Rolle die Person spielt und wer die Methodik, die Abschlussberichte usw. genehmigen muss.

Wer wird das Management des Evaluationsprozesses übernehmen, wer ist die Ansprechperson? Erläutern Sie, wer für die Durchführung verantwortlich ist - Wer ist für die Bereitstellung von Daten, für die Sicherstellung von passenden Veranstaltungsorten, Übersetzer*innen, ... verantwortlich

10.2 Leistungsnachweise und Berichte

Legen Sie die vom Evaluationsteam zu erbringenden Leistungen fest, einschließlich der Berücksichtigung der Genderdimension in Berichten und Begleitdokumenten, bei Fristen und in der Sprache. Geben Sie an, wie die Ergebnisse mit allen Beteiligten, einschließlich der Zielgruppen, geteilt werden sollen.

Führen Sie andere erwartete Ergebnisse auf, z. B. Präsentation, Workshop, Entwurf eines neuen Protokoll-Rahmens, Entwurf eines neuen Mehrjahresplans, Moderation eines Forums usw.

Hintergrundmaterial, einschließlich der Fragebögen, Leitfäden etc. sollten in Form eines Anhangs übermittelt werden. Bedenken Sie, dass die Datenschutzgrundverordnung gewahrt werden muss.

10.3. Zeitplan für die Bewertung

Geben Sie den voraussichtlichen, fairen Zeitrahmen für die gesamte Evaluation an, einschließlich der Zeit für die Vorbereitung und den Inception Report. Sie können eine Planungssitzung in Betracht ziehen, um den gesamten Ablauf, alle organisatorischen Fragen und die Methodik zu besprechen.

10.4. Zahlungsweise

Machen Sie genaue Angaben, an welche Meilensteine die Zahlungen gebunden sind, und gestalten Sie Modalitäten für Teilzahlungen. Bedenken Sie, dass das potenzielle Evaluationsteam mit der Erstellung des Angebotes Ihnen bereits Ressourcen und Expertise zur Verfügung stellt. Es ist nicht erforderlich, den Gesamtbetrag, der zur Verfügung steht, in den TOR anzugeben.

10.5. Ergänzende Formalia

Angebote sind bis zum (Datum einfügen) an (Kontaktperson, E-Mail, Adresse ... einfügen) zu richten und müssen folgende Angaben enthalten

- Kurzbeschreibung der Beratungsfirma/der Evaluator:innen/des Teams
- Detaillierte Lebensläufe der vorgeschlagenen Teammitglieder
- Verständnis dieser ToR und der vorgeschlagenen Methodik
- Verfügbarkeit des Teams und vorgeschlagener Zeitplan
- Finanzieller Vorschlag

Es werden nur vollständige Bewerbungen berücksichtigt. Die Beauftragenden können während des Einstellungsverfahrens Referenzen und/oder Beispiele für frühere Arbeiten und Berichte verlangen. Die Beauftragenden behalten sich das Recht vor, den Vertrag zu kündigen, falls die vorgeschlagenen und vereinbarten Teammitglieder zu Beginn der Bewertung nicht zur Verfügung stehen und kein angemessener Ersatz bereitgestellt werden kann.

Jedes Teammitglied muss den Verhaltenskodex Ihrer Organisation, die Verpflichtung zur Datensicherheit und zum Schutz der Privatsphäre vollständig einhalten und unterzeichnen.



Referenzen

Crenshaw, Kimberlé. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics." University of Chicago Legal Forum. (1989).

DeGEval - Gesellschaft für Evaluation e.V. (2016): Standards für Evaluation, zuletzt geprüft am 15.06.2023. https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards_fuer_Evaluation.pdf

Dill, Katja und Völkle, Hanna (2023) Zur Gratwanderung Intersektionalität und Technikgestaltung Discussion Paper Nr. 47, 02/2023 des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin ISSN 1865-9806 Download: <https://www.htmi.hwr-berlin.de/publikationen/discussion-papers/>

Eckstein, Kirstin; Wroblewski, Angela (2017): Gender Mainstreaming und Evaluation 16 (2), S. 267–269. Online verfügbar unter <https://www.waxmann.com/artikelART102267>.

European Agency for Fundamental Rights: <https://fra.europa.eu/en/theme/anti-racism/compendium-practices/about-compendium>

European Institute for Gender Equality <https://eige.europa.eu/> insbesondere die Erläuterungen zu "gender responsive Evaluation", die auch weiterführende Literatur enthält <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-responsive-evaluation>

Gutknecht-Gmeiner, Maria; Wroblewski, Angela (2015): Genderkompetenz von EvaluatorenInnen. Positionspapier des AK Gender Mainstreaming der DeGEval, zuletzt geprüft am 15.06.2023.

Heinrich Böll-Stiftung: Wörter haben Macht. Ein Lexikon zu internationalem LGBTQ+ Aktivismus, Geschlecht und Sexualität, 2023: https://www.boell.de/sites/default/files/2023-05/sprache_wissen_lexikon_intersektionalem_lgbtiq_aktivismus_geschlecht_sexualitaet.pdf

OECD ***Applying a Human Rights and Gender Equality Lens to the OECD Evaluation Criteria.*** https://www.oecd-ilibrary.org/development/applying-a-human-rights-and-gender-equality-lens-to-the-oecd-evaluation-criteria_9aaf2f98-en

United Nations (UN) Women <https://www.unwomen.org/en>

