



GENDER & DIVERSITY

**Leitlinien für mehr
Gerechtigkeit**

**Guidelines for
more justice**

**Directives pour
plus de justice**

deutsch | english | français

INHALTSVERZEICHNIS | TABLE OF CONTENTS | TABLE DES MATIÈRES

LEITLINIEN FÜR MEHR GERECHTIGKEIT	SEITE 5 - 15
GUIDELINES FOR MORE JUSTICE	PAGES 16 - 26
DIRECTIVES POUR PLUS DE JUSTICE	PAGES 27 - 39

IMPRESSUM

Die Leitlinien wurden entworfen von einer Arbeitsgruppe aus den deutschen Mitgliedskirchen der Norddeutschen Mission und anschließend in den afrikanischen Kirchen weiter diskutiert und vertieft.

Der **Arbeitsgruppe** gehörten an:

Heike Albrecht

Brigitte Gläser

Ruth Heß

Gretchen Ihmels-Albe

Horst Janus

Hannes Menke

Gabriele Rüsç-Tillmanns

Antje Wodtke

Redaktion:

Hannes Menke

Ines Möller

Antje Wodtke

Unser besonderer Dank gilt den ehrenamtlichen Übersetzerinnen und Übersetzern.



Vorwort

Auf der NM-Hauptversammlung 2013, die erstmals in der Geschichte der Norddeutschen Mission in Afrika, in Kpalimé/Togo stattfand, wurden „Leitlinien für mehr Gerechtigkeit“ diskutiert und verabschiedet. Diese Leitlinien beschreiben Gender Mainstreaming und Diversity Management für die Arbeit der NM.

Sie sind ein bewusstes Signal und Instrument für unsere praktische Arbeit, durch das wir uns selbst verpflichten wollen, in allen Handlungsbereichen unserer Arbeit eine geschlechtersensible Haltung einzunehmen und Vielfalt wahrzunehmen, sie zu repräsentieren und wertschätzend zu nutzen.

Foreword

At the 2013 General Assembly of Bremen Mission which was held for the first time in its history in Africa in Kpalimé / Togo, "Guidelines for more Justice" were discussed and approved. These guidelines describe Gender Mainstreaming and Diversity Management for the work of Bremen Mission.

They are a conscious sign and an instrument for our practical work. We want to commit ourselves to adopt a gender-sensitive attitude in all areas of our work and to perceive and represent diversity and use it in an appreciative way.

Avant-propos

Lors de l'Assemblée Générale de la Mission de Brême en 2013, qui s'est tenue pour la première fois dans son histoire en Afrique à Kpalimé / Togo, des «Directives pour plus de justice» avaient été discutées et approuvées. Ces directives décrivent l'intégration de Gender Mainstreaming et Diversity Management dans le travail de la Mission de Brême.

Elles sont un signal conscient et un instrument du travail pratique. Nous voulons nous engager à adopter une attitude sensible au genre dans toutes les domaines de notre travail, et de percevoir et représenter la diversité et de l'utiliser d'une manière estimable.

1. EINLEITUNG: Eine Vision beflügelt eine Gemeinschaft

Und Gott schuf den Menschen nach seinem Bild; nach dem Bild Gottes schuf er ihn; männlich und weiblich schuf er sie (Gen 1,27).

Alle nämlich, die ihr in Christus hineingetauft seid, habt Christus angezogen. Darin ist nicht Jude noch Grieche, nicht Sklave noch Freier, nicht männlich und weiblich; denn Ihr alle seid Einer in Christus Jesus (Gal 3,27f.).

Die **Norddeutsche Mission** ist seit 2001 ein gemeinsames Missionswerk von vier deutschen und zwei afrikanischen Mitgliedskirchen.¹ Sie versteht sich als eine internationale Plattform und ökumenische Werkstatt, die zum Ziel hat, ihre Mitgliedskirchen in ihrer missionarischen Verantwortung und ihrem Eintreten für nachhaltige Entwicklung in unterschiedlichen Kontexten zu unterstützen.²

Seit langem ist die Norddeutsche Mission im Bereich der Frauenförderung engagiert. In einer erweiterten Perspektive reflektiert sie nun auch die strukturellen Herausforderungen, die eine umfassend geschlechtergerechte Teilhabe von Menschen unterschiedlicher Herkunft und verschiedener sozialer Kontexte für die Mitgliedskirchen und die Norddeutsche Mission selbst bedeutet.³ Denn erst wenn die vielfältigen Gaben Aller eingebracht werden können, entsteht eine evangeliumsgemäße Gemeinschaft. Zugleich sind in diesem Prozess zahlreiche kulturelle und soziale Hindernisse in den jeweiligen Kirchen und Gesellschaften zu überwinden.

In vielen Geschichten erzählt **die Bibel** davon, dass unser Gott ein Gott der Vielfalt und der Gerechtigkeit ist.

Gott schuf die Schöpfung in einer überwältigenden Fülle: Elemente, Pflanzen, Tiere und Menschen (Gen 1). Die Menschen, männliche und weibliche, hat er gleichermaßen zu seinem Ebenbild bestimmt und gemeinsam damit beauftragt, die Erde zu bevölkern und zu bebauen (Gen 1,27f.). Abhängigkeit und Herrschaft im Verhältnis der Geschlechter kommen dagegen erst mit der Sünde in die Welt, d. h. mit dem, was Gott nicht will (Gen 3,16).

Schon Gottes Geschichte mit Israel zielt von den Erzeltern über den Exodus bis zu den Propheten auf die Befreiung von Unterdrückung und auf gerechte Lebensverhältnisse für alle. Im Juden Jesus zeigt sich Gott auch den Menschen aus den Völkern. Mit ihm ergreift Gott solidarisch liebend Partei für die Marginalisierten, Verletzten, Unterdrückten und vom Tod bedrohten. Als Gekreuzigter und Auferwecker ruft er uns in seine Nachfolge. In versöhnter Verschiedenheit sind wir berufen, solidarische Liebe zu praktizieren, das Amt der Versöhnung untereinander entschlossen weiterzutragen (2Kor 5,19f.) und der Welt ein klares Zeugnis der Gerechtigkeit zu geben (Mt. 20,26).

In Christus hineingetauft sind wir befreit, Gottes Gerechtigkeit zu verkörpern (2Kor 5, 21). Nunmehr sind wir *ein* Leib und zugleich dessen *viele* Glieder, die ebenbürtig zusammenwirken – Einheit in Verschiedenheit (Gal 3,28; 1Kor 12,12-27). In dieser Gemeinschaft werden alle hergebrachten Kategorien und Hierarchien der Welt überwunden.

Gottes Geist lässt uns in unserer kreatürlichen Verschiedenheit mitwirken an Gottes fortlaufenden Heilshandeln – in der Hoffnung auf einen neuen Himmel und eine neue Erde, wo Gerechtigkeit für alle wohnt (2Petr. 3,18)

¹Bremische Evangelische Kirche, Eglise Evangélique Presbytérienne du Togo, Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, Evangelical Presbyterian Church, Ghana, Evangelisch reformierte Kirche, Lippische Landeskirche

²„Gemeinsame Mission in unterschiedlichen Kontexten“ war der Titel einer Theologischen Konsultation 2005 auf Langeoog in Deutschland

³Frauenkonsultation 2001: Partizipation von Frauen in der Kirche

Frauenkonsultation 2008 „Ausbildung von Mädchen und Frauen: der Schlüssel zur Entwicklung“

Was sind Gender Mainstreaming und Diversity Management?

Gender Mainstreaming und Diversity Management sind Instrumente, die durch gezielte Maßnahmen die volle Partizipation aller am Leben einer Organisation fördern wollen – Einheit in Verschiedenheit. Im Hintergrund steht die Überzeugung, dass die ganze Gemeinschaft davon profitiert, wenn die vielfältigen Potenziale aller zum Zuge kommen können. In der Bereicherung durch unterschiedliche Perspektiven finden sich umfassendere Problemlösungen, kommt es zu einer Verbesserung der Gesprächskultur, wächst die Zufriedenheit in der Zusammenarbeit. Daher sollen grundsätzlich alle Beteiligten die Möglichkeit haben, Prozessen zu folgen, zu verstehen und sich angemessen einzubringen.

Gender Mainstreaming macht dabei transparent, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und folglich auch Entscheidungsprozesse nicht geschlechtsneutral ablaufen.

Diversity Management wiederum bedenkt die notwendigen Rahmenbedingungen, die Menschen unterschiedlicher Herkunft und sozialer Kontexte in die Lage versetzen, sich aktiv an allen Handlungsfeldern der NM zu beteiligen.

Gender- und Diversity-Gerechtigkeit als Querschnittsaufgabe

Der Vorstand und die Hauptversammlung der Norddeutschen Mission haben 2012 eine Gender- und Diversity-Gruppe damit beauftragt, Leitlinien zu den Fragen von Gender- und Diversity-Gerechtigkeit vorzuschlagen sowie Vorschläge für die konkrete Implementierung ihrer Ergebnisse in die Arbeit der Norddeutschen Mission in Form von Checklisten zu erarbeiten. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die hier vorgeschlagenen Leitlinien für Gender Mainstreaming und Diversity Management der gesamten Arbeit der NM in Entscheidungsgremien, Arbeits- und Reisegruppen, für Projekte, Programme, Öffentlichkeitsarbeit sowie Fundraising berücksichtigt werden.

Die Leitlinien selbst sind aufgrund eines ausführlichen Konsultationsprozesses entstanden. Für den Bereich der Geschlechtergerechtigkeit haben wir uns auf die vom Evangelischen Missionswerk in Solidarität (EMS) entwickelten Arbeitsergebnisse bezogen.⁴ Die Ausweitung auf den Bereich der Diversity-Gerechtigkeit liegt besonders wegen des Ziels der vollen und transparenten Partizipation unterschiedlicher Zielgruppen (insbesondere afrikanische und deutsche Mitgliedskirchen) in der Arbeit der NM nahe.

Beschluss der NM Hauptversammlung

Die Hauptversammlung im Mai/Juni 2013 in Kpalimé/Togo verabschiedet die vorliegenden Leitlinien und vereinbart einen vorläufigen Implementierungszeitraum von Juli 2013 bis Juni 2017.

Die Annahme dieser Leitlinien für Gender- und Diversity-Gerechtigkeit ist ein erster wichtiger Schritt auf einem langen Weg. Dauerhaft geht es darum, Augen und Ohren zu öffnen für eine neue Wahrnehmung unserer selbst als Frauen und Männer, Lailnnen und PastorInnen, ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden in unseren Kirchen in Deutschland, Ghana und Togo. In dieser Verschiedenheit sind wir als Gottes Ebenbild geschaffen, denen in Jesus Christus Versöhnung geschenkt wurde, die wir gemeinsam auf Erlösung warten.

⁴Darüber hinaus haben wir die entsprechenden Unterlagen vom EED und Brot für die Welt sowie der Heinrich-Böll-Stiftung zu Rate gezogen.

2. RICHTLINIEN FÜR AUSGEWÄHLTE ARBEITSBEREICHE

Die Gender- und Diversity-Leitlinien beziehen sich auf gemeinsame Entscheidungsprozesse und Programme der NM-Gemeinschaft und der Geschäftsstelle der NM in Bremen.

2.1. Gender und Diversity in der Öffentlichkeitsarbeit

- a) Arbeitsbereich: Publikationen und Medien, die in der Geschäftsstelle erstellt werden
- b) Herausforderung: Zwischen einer Öffentlichkeitsarbeit, die differenziert kirchliche, soziale und politische Zusammenhänge beschreibt, und einem Fundraising, das ausschließlich darauf zielt, Menschen für die materielle Unterstützung der Arbeit zu gewinnen kann eine Spannung bestehen.
- c) Ziele: Bewusstseinsbildung in Bezug auf eine geschlechterbewusste und diversitysensible Öffentlichkeitsarbeit
- d) Instrumente:
 - Checkliste zur Schärfung des Bewusstseins von Redaktion sowie Autoren und Autorinnen bei der Erstellung von Materialien der Öffentlichkeitsarbeit
 - geschlechterparitätische und diversitysensible Besetzung der Redaktionen

2.2 Gender, Diversity und Finanzen

- a) Arbeitsbereich: die mittel- und langfristige Haushaltspolitik, die Aufstellung des Gesamthaushaltes sowie die Umsetzung des Haushaltes (Projekt- und Programmförderung, Finanztransfer, Geschäftsstelle)
- b) Herausforderung: Die Mitgliedskirchen der NM verwirklichen ihre jeweilige Mission unter extrem unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen im Kontext globaler Ungerechtigkeit. Im Blick auf die Arbeit der NM müssen die Situation von Frauen und Männern sowie die unterschiedlicher Zielgruppen (z. B. Junge und Alte, Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen, urbaner und ländlicher Kontext, unterschiedliche Kirchenregionen) und ihre sozialen und wirtschaftlichen Probleme so berücksichtigt werden, dass Benachteiligungen abgebaut werden.
- c) Ziele: aktiven Beitrag leisten bei der geschlechtergerechten und unterschiedliche Zielgruppen berücksichtigenden Verteilung von Ressourcen und Abbau bestehender Benachteiligung mit Hilfe von adäquaten Instrumenten
- d) Instrumente: Gender-Budgeting; insbesondere:
 - Einrichtung eines gender- und diversitysensiblen Berichtswesens
 - Erhebung der Ist-Zustände und Auswertung
 - Bereitstellung von Ressourcen für die Umsetzung
 - Einrichtung von Kontrollmechanismen
 - eine gemeinsame Übereinkunft zur Finanzabwicklung auf allen Ebenen (Projektträger, Kirchenverwaltungen, Geschäftsstelle der NM, Vorstand)⁵
 - öffentliche Information über Finanzabwicklungen⁶
 - Haushalt und Bilanz, wirksame Instrumente zur Förderung von Transparenz und zur Bekämpfung von Korruption⁷

⁵Finanzvereinbarung zwischen der Norddeutschen Mission und ihren Mitgliedskirchen

http://www.norddeutschemission.de/fileadmin/user_upload/norddeutschemission/dokumente/Wir_ueber_uns/Finance_Agreement_NM-EEPT-EPC_deutsch.pdf

⁶Die NM ist Mitglied der Initiative Transparente Zivilgesellschaft.

<http://www.norddeutschemission.de/Mission-transparent.386.0.html>

2.3. Gender, Diversity und Mitarbeitende in der NM Geschäftsstelle

- a) Arbeitsbereich: Personalbeschaffung und Personalentwicklung
- b) Herausforderung: geringe Größe des Werkes und darum geringe Fluktuation der Mitarbeitenden, derzeit keine afrikanischen Mitarbeitenden
- c) Ziele: Leitung und Mitarbeitende verfügen über Gender- und Diversity-Kompetenz
- d) Instrumente:
 - Fortbildung der Mitarbeitenden in Bezug auf Gender Mainstreaming und Diversity Management
 - Aufstellung klarer Kriterien der Gender- und Diversity-Gerechtigkeit für die Besetzung von Stellen bzw. für die Personalentwicklung
 - Anstellung afrikanischer Mitarbeiter/-Innen innerhalb der NM.

2.4. Gender, Diversity und Bildung

- a) Arbeitsbereich: Arbeit mit Konfirmandengruppen und Schulklassen, Vorträge, Veranstaltungen und Seminare
- b) Herausforderung: Unterschiedliche Zielgruppen (z. B. Menschen aus Afrika und Deutschland) werden bis jetzt getrennt unter dem Blickwinkel der Bedürftigkeit bzw. Hilfekompetenz wahrgenommen).
- c) Ziele: Ökumenische und entwicklungspolitische Lernprozesse sollen auf Prinzipien von interkulturellem, interkontextuellem und gendergerechtem Lernen basieren, wobei kulturelle Unterschiede respektiert werden.
- d) Instrumente:
 - Geschlechtersensible und Diversity berücksichtigende Methodik und Didaktik in Bildungsveranstaltungen in den Dimensionen
 - Teilnehmende
 - Inhalte
 - Methoden
 - Leitende
 - Rahmenbedingungen
 - Bereitstellung von Checklisten zum Thema

⁷ Rahmenrichtlinie zur Förderung von Transparenz und Vermeidung von Korruption, EMW, Hamburg 2012
http://www.norddeutschemission.de/fileadmin/user_upload/norddeutschemission/dokumente/Wir_ueber_uns/EMW_RR_transparenz_dt.pdf

2.5. Gender, Diversity und Entscheidungsprozesse

- a) Arbeitsbereich: Hauptversammlung, Vorstand, Kommissionen, Geschäftsführender Ausschuss, Gremien und Arbeitsgruppen, Entscheidungsgremien über Projekte, Programme und Partnerschaften auf allen Ebenen sowie die Geschäftsstelle der NM
- b) Herausforderung: Die unterschiedlichen und vielfältigen Sprachen innerhalb der „Familie der NM“ sind eine Bereicherung, aber oft auch ein Hindernis in der direkten und schriftlichen Kommunikation.
- c) Ziele:
 - Geschlechter- und diversitygerechte Zusammensetzung von Gruppen und Entscheidungsgremien innerhalb der NM sowie solchen, die unmittelbar mit der Projekt- und Programmarbeit der NM verbunden sind
 - Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten bei allen Entscheidungen
 - Aufdeckung der Zusammenhänge zwischen Beteiligungsmöglichkeit und Entscheidungsmacht
 - Jede und Jeder soll die Möglichkeit haben, zu folgen, zu verstehen und sich zu beteiligen. Dafür sollen adäquate Strukturen geschaffen, Personen gefördert und Kommunikation ermöglicht werden.
- c) Instrumente
 - Gender Mainstreaming und Managing Diversity als politische Strategien
 - Einführung verbindlicher Regelungen für eine geschlechter- und diversitygerechte Besetzung von Entscheidungsgremien
 - Gewinnung und Förderung kompetenter Kandidatinnen und Kandidaten
 - Kritische Reflexion bestehender Kommunikationsstile
 - Förderung des notwendigen Sprachenunterrichtes

2.6. Gender und Diversity in den Bereichen Programme, Projekte und Partnerschaften

- a) **Arbeitsbereich:** Programme sind über mehrere Jahre angelegte definierte Arbeitsbereiche der Mitgliedskirchen sowie der Geschäftsstelle der NM. Projekte sind zeitlich begrenzt und richten sich zumeist an bestimmte Zielgruppen. Partnerschaften zwischen Kirchengemeinden, -kreisen sowie Initiativgruppen oder Programmen sind Instrumente des Lernens und der Solidarität.
- b) **Herausforderung:** Traditionelle stereotype Zuschreibungen können eine geschlechtergerechte und diversitysensible Teilhabe an Planung und Durchführung behindern.
- c) **Ziele:** Förderung geschlechtergerechter und diversitysensibler Programme, Projekte und Partnerschaften
- d) **Instrumente:**
 - Sensibilisierung für die Geschlechtersituation und stereotypen Zuschreibungen im jeweiligen Kulturkreis und Berücksichtigung der Vielfalt der geschlechtlichen, sozialen und kulturellen Lebenswirklichkeiten, Bedürfnisse und Zugänge zum Thema
 - gender- und diversitygerechte Verteilung von Ressourcen (Raum, Zeit, Geld)
 - Anwendung von Gender Mainstreaming und Managing Diversity bei der Beantragung, Planung, und Durchführung von Programmen und Projekten
 - Monitoring und Evaluation

3. ANHANG MIT CHECKLISTEN

Im Anhang Checklisten zu den Bereichen:

- I. Gender, Diversity und Öffentlichkeitsarbeit
- II. Gender, Diversity und Bildung
- III. Gender, Diversity und gemeinsame Programme und Projekte

GENDER, DIVERSITY UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Im Wesentlichen geht es um:

1. Repräsentanz von Menschen in Verschiedenheit u. a. bezüglich Geschlecht, Alter, Kulturkreis und sozialem Milieu
2. Erreichbarkeit durch das jeweilige Medium
3. Nutzwert für unterschiedliche Menschen
4. Ausgewogenheit hinsichtlich der Verschiedenartigkeit

Vorüberlegungen

Erstellung des Mediums

- Sind Menschen unterschiedlichen Geschlechtes, Alters, Kulturkreises und unterschiedlicher sozialer Kontexte bei den AkteurInnen ausreichend in den Redaktionen beteiligt? Fließt dementsprechend Sachverstand ausgewogen bei der Entscheidungsvorbereitung/ -findung ein?
- Wie ist die Aufgabenverteilung dort? Wer ist wann und wofür zuständig, zum Beispiel für Organisatorisches, Soziales, fachlichen Input?
- Ist sichergestellt, dass auch Minderheiten sich angemessen einbringen können, indem sie beispielsweise in einer Arbeitsgruppe nicht als Einzige/Einziger sitzen und höhere Barrieren zur Beteiligung haben?
- Werden Frauen und Männer gleichermaßen als AutorInnen gewonnen? Findet eine Recherche nach Fachfrauen, Fachmännern und ExpertInnen statt? Werden Frauen und Männer gleichermaßen als InterviewpartnerInnen gewählt?

Zielgruppen

- Wer wird durch das Produkt gezielt angesprochen und erreicht? Frauen? Männer? Beide? Welcher Herkunft?
- Wie nutzen Frauen und Männer und mit jeweils unterschiedlichem kulturellen Hintergrund das vorgesehene Medium?

Inhalte

- Welche Botschaft wird übermittelt und wie betrifft sie die Rolle von Frauen und Männern und die unterschiedliche kulturelle Herkunft?
- Welche Relevanz hat das Thema für Männer und für Frauen unterschiedlicher Herkunft, Bildung und Kultur? Gibt es Unterschiede?
- Wie können bei der Umsetzung des Themas diese Unterschiede angemessen berücksichtigt werden?
- Sind ProtagonistInnen jeglicher Herkunft inhaltlich ausgewogen vertreten?
- Werden Leistungen und Eigenschaften von Frauen und Männern mit jeweils unterschiedlichem kulturellem Hintergrund gleich gewertet und dargestellt?
- Sind verallgemeinernde/stereotype Aussagen vermieden bzw. ausreichend auf ihre Wirkung reflektiert worden?
- Werden Themen, welche Geschlecht und/oder Diversity und/oder diesbezügliche Diskriminierungen selber zum Inhalt haben, aufgegriffen?
- Ist das verwendete Zahlenmaterial zielgerichtet nach Geschlechtern und weiteren Kriterien differenziert?

Sprache des Produkts

- Ist das Produkt in einer geschlechter- und diversitysensiblen Sprache abgefasst? Wird z. B. in der Formulierung kreativ mit der Verwendung von weiblichen, männlichen oder Paarformen oder anderen adäquaten sprachlichen Lösungen (z. B. Vermeidung von Personenbezeichnungen oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen) umgegangen?
- Werden handelnde Personen einheitlich benannt? (Anreden, Titel, Berufsbezeichnungen). Wird eine Gruppe regelmäßig an erster, die andere an zweiter Stelle genannt (Männer/Frauen, AfrikanerInnen/EuropäerInnen)?
- Fundraising: Auf geschlechter- und diversitysensible Sprache trotz erforderlicher sprachlicher Knappheit achten.

Fotos/Illustrationen

- Sind die Größe der Fotos und die Bildausschnitte gleichwertig?
- Werden Klischees vermieden?
- In welchem Verhältnis zueinander werden die Frauen und Männer dargestellt. Auf gleicher Ebene oder hierarchisch?
- Werden Alternativen zu herkömmlichen Bildern und Rollen dargestellt?
- Werden sexualisierte Darstellungen vermieden?
- Findet eine Stereotypisierung durch die Kameraeinstellung (Männer von unten, Frauen von oben) statt?

Ausgewogenheit

- Sichtbarmachen von Verschiedenartigkeit, Befragungen von unterschiedlichen ExpertInnen, Interviews mit Frauen und Männern in ihrer Verschiedenartigkeit, Lebensschilderungen von Männern und Frauen in ihren jeweiligen Kontexten
- Neue Geschlechterrollen, neue Geschlechteridentitäten („neue Männer“, „neue Väter“, Frauen in Männerberufen, Frauen in Führungspositionen) aufnehmen
- Nutzung und Darstellung nach Geschlecht und weiteren Kriterien aufgeschlüsselter Daten
- Vermeidung doppelter Bewertungsmaßstäbe: Ähnliche Eigenschaften sollen nicht unterschiedlich gewertet werden - was bei einer Person positiv erscheint, sollte bei einer anderen nicht negativ bewertet werden und umgekehrt

GENDER, DIVERSITY UND BILDUNG

Geschlechtergerechte diversitysensible Methodik und Didaktik

- Lehrmaterialien und Unterlagen auf direkte und indirekte Diskriminierung, Stereotypisierungen, Wertungen in Sprache und Bildern überprüfen
- Bei der Auswahl der Referierenden Genderausgewogenheit sowie regionale und kirchliche Diversität beachten
 - Zahl und Reihenfolge der Referierenden
- Methoden und Medien für chancengleiche Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten einsetzen und nach Geschlechterbedürfnissen differenzieren (Identifikationsmöglichkeiten für beide Geschlechter schaffen)
- Gruppenprozesse geschlechterdemokratisch gestalten
- Heterogenität der Lerngruppen wahrnehmen und produktiv in die didaktische Gestaltung mit einbeziehen
- Berücksichtigung interkultureller Verschiedenheiten

Reflexion des geschlechts- und rollen-spezifischen Verhaltens von Leitenden und Teilnehmenden

- Sensibilität der Leitenden für ihren Beitrag zur Inszenierung des Geschlechterverhältnisses
- Sensibilität der Leitenden für herkunfts- und berufsgruppen-spezifisches Rollenverhalten
- Reflexion der Wirkung von Rolle, Verhalten und Sprache von Leitenden und Teilnehmenden auf die Dynamik in gemischtgeschlechtlichen und anderweitig heterogenen Gruppen
- Möglichkeiten der pädagogischen Intervention zur Vermeidung von polarisierten Verhaltensmustern

Geschlechterverhältnisse und Multikulturalität als Inhaltsdimension

- Kritisch-konstruktive Auseinandersetzung über geschlechter- und kulturspezifisches Verhalten und dessen Auswirkung in der Gruppe
- Thematisierung von unterschiedlichen gesellschaftlichen Realitäten von Frauen und Männern in differenten Kontexten sowie der dadurch entstehenden unterschiedlichen Interessenlagen und Bedürfnisse
- Thematisierung von geschlechtsspezifisch und kulturdifferenten polarisierten (Be-)Wertungen (z. B. Sachlichkeit versus Emotionalität).

Gestaltung von Rahmenbedingungen

- Berücksichtigung von unterschiedlichen Lebensbedingungen bei der Gestaltung von Bildungsangeboten (Kinderbetreuung, Alleinerziehende, Finanzen, Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes)
- Berücksichtigung von Unterschieden bei Flexibilität, Mobilität und zeitlicher Verfügbarkeit der Teilnehmenden
- Bei Selbstversorgertagungen: geschlechtergerechte Arbeitsaufteilung
- Öffnung des Zugangs zu Veranstaltungen (beim Verteiler für die Einladung Männer und Frauen bedenken; sind die Angebote so gestaltet und formuliert, dass sich beide Geschlechter und Menschen unterschiedlicher Kulturgruppen identifizieren können?)

GENDER, DIVERSITY UND GEMEINSAME PROGRAMME UND PROJEKTE

- Berücksichtigung der Gender- und Diversityanalyse schon in der **Planungsphase** von Projekten und Programmen inklusive
 - unterschiedlicher Rollen
 - hierarchischer Positionen
 - Bedürfnisse und Interessen
 - Arbeitsbereiche
 - Herkunft und kultureller Hintergrund
 - Entlohnungen
 - Zugang zu Ressourcen und Entscheidungsprozessen
- Beschreibung von Gender- und Diversityaspekten innerhalb des **Antrags** und ihre
- Die NM unterstützt die Programme und Projekte durch ihre **Beratungs-** und Controllingfunktion.
 - Referenten und
 - Programm- und Projektverantwortliche besitzen bzw. erwerben Kompetenzen zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit und Diversity-Management in Entwicklungsprojekten
- Rechenschaftslegung in den **Evaluationsberichten**; entsprechende Fragen werden in die Berichtsformulare aufgenommen in Bezug auf
 - Zielgruppe und
 - inhaltliche Projektziele

Prüfungsfragen in der Konzeptionsphase:

- Welche Ideen für Programmteile oder Einzelprojekte befassen sich explizit mit frauen- oder mänderspezifischen oder diversitysensiblen Themenstellungen?
 - Wo können diese noch einbezogen werden?
- Welche genderspezifischen und kulturdifferenzierenden Zugänge ermöglicht das Programmthema in welchem Kontext?
 - Welche Zielgruppen werden durch das Programm angesprochen?
 - Sollen sie ggf. spezifisch eingeladen werden?
- Welche Angebote können spezifisch für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt werden?
- Wie werden die Ressource Personen und Referent/innen des Programms auf dessen gender- und diversityspezifische Aspekte und Inhalte vorbereitet?
 - Wie hoch soll der Anteil von Männern und Frauen unter ihnen sein?
 - Wie können Menschen unterschiedlicher Herkunft berücksichtigt werden?

Evaluierungsfragen zu Gender- und Diversityaspekten:

- Welche Ziele und welche daraus abgeleiteten Gender- und Diversityaspekte hatte das Programm?
- Welche genderspezifischen Maßnahmen wurden entwickelt?
- Welche Maßnahmen im Bereich des Diversity-Managements wurden ergriffen?

1. INTRODUCTION: The society's imagination is fired by a vision

So God created mankind in his own image, in the image of God he created them; male and female he created them. (Gen 1,27).

For all of you who were baptised into Christ have clothed yourselves with Christ. There is neither Jew nor Greek, there is neither bond nor free, nor is there male and female, for you are all one in Christ Jesus. (Gal 3,27f.).

Since 2001, **Bremen Mission** has been a common mission project of four German and two African member churches.⁸ The church is understood as an international platform and ecumenical community having the objective of supporting its member churches in different contexts in their missionary responsibility and in their striving for sustainable development.⁹ Since many years, Bremen Mission has been engaged in the promotion of gender objectives. Now, in an enlarged perspective, it has started to reflect the structural challenges originating from the participation of people of different origin and different social contexts, challenging the member churches and Bremen Mission itself.¹⁰ Since a community according to the Gospel can originate only if the different gifts of all participants are contributed. At the same time, this process has to overcome numerous cultural and social obstacles in the churches and societies concerned.

In many tales, **the Bible** tells us that our God is a God of diversity and of justice.

God created the universe, the Creation, in an overwhelming, awesome abundance: elements, plants, animals and people (Gen 1). People, males and females, were designed in God's own likeness. Jointly, they received the order to live on earth and to cultivate it (Gen 1,27f.). Only when sin originated in the world, only when God's orders were disobeyed, the relation between the sexes were changed, dependence and domination came up (Gen 3,16).

Starting with the patriarchs, continuing with the exodus, culminating in the history of the prophets, God's intentions and history with Israel are directed towards the liberation from oppression, towards the creation of justice in the living conditions of all. Jesus, a Jew, is God's representative towards people of all nations. With Him, God takes the side of people who are marginalised, hurt, suppressed and threatened with death. Being crucified and resurrected from his grave, He calls us to be His disciples. Because God was reconciling the world to himself in Christ, not counting people's sins against them, He has committed us to the message of reconciliation (2Cor 5,19f.) and ordered us clearly to be witnesses of justice to the world (Mt. 20,26).

Being baptised in the name of Christ, we are at liberty to witness God's justice (2Cor 5, 21). We are now one body and at the same time numerous limbs of the same body who are equal while we cooperate with each other – equality in spite of diversity (Gal 3,28; 1Cor 12,12-27). In this community, all existing categories and hierarchies of the world are overcome.

God's spirit allows us to become active, while we are creaturely different, to assist Him in His continuous saving work – at the same time hoping for a new heaven and a new earth where justice for all people is at home (2Petr. 3,18).

⁸ Evangelical Church of Bremen, Eglise Evangélique Presbytérienne du Togo, Evangelical Lutheran Church in Oldenburg, Evangelical Presbyterian Church, Ghana, Evangelical reformed Church, Lippe Church

⁹ „Common Mission in Different Contexts“ was the title of a Theological Consultation 2005 on Langeoog island in Germany

¹⁰ Women's Consultation 2001: "Participation of Women in the Church." Women's consultation 2008: "Education of Girls and Women: the Key to Development".

What is the meaning of gender mainstreaming and diversity management?

Gender mainstreaming and diversity management are instruments intended to promote full participation of everybody in the life of an organisation, using planned measures – unity in diversity. In the background, there is the conviction that it is to the benefit of the whole organisation if the manifold potentials of everybody are utilised. All-embracing problem solutions are found by using different perspectives, the culture of discussion improves, and the cooperation becomes satisfactory. This is the reason why, on principle, all participants should have the opportunity to acquaint themselves with the processes, to understand everything and to become involved in a satisfying manner.

Due to gender mainstreaming, it becomes obvious that reality can never be gender-neutral, nor can decision making processes be conducted without consideration of gender.

Diversity management, on the other side, takes the determining factors into consideration, the factors that will enable people of different origin and social contexts to participate actively in all spheres of activity of Bremen Mission.

Gender and diversity justice is a cross-sectional task

The and the general assembly of Bremen Mission instructed to a gender and diversity group in 2012 to propose guidelines dealing with questions of gender and diversity justice, furthermore to develop proposals in the form of check-lists for concrete implementation of their results into the work of Bremen Mission. In this manner, it is to be ensured that these guidelines for gender mainstreaming and diversity management will be observed in all activities of Bremen Mission, in decision making groups, in work and travel groups, for projects, for programs, for public relation work and for fund-raising.

The guidelines themselves originated from a detailed consultation process. For the field of gender justice, we referred to the working results of the Association of Churches and Missions in Solidarity (Evangelisches Missionswerk in Solidarität EMS)¹¹. It is self-evident, in view of the objective of full and transparent participation of different target groups (especially African and German member churches) in the operation of Bremen Mission, why the topic of diversity justice was incorporated in the guidelines.

Decision of the General Assembly of Bremen Mission

The general assembly of Bremen Mission in May/June 2013 in Kpalimé/Togo approves of the following guidelines and agrees that they will be implemented within a tentative implementation period between July 2013 and June 2017.

The acceptance of these guidelines for gender and diversity justice is a first important step on a long way. In the long run, it is important to open eyes and ears for a new understanding of ourselves as women and men, laypeople and reverends, paid employees and volunteers in our churches in Germany, Ghana and Togo. Even though we are different, we were created in God's own likeness, we, who received the gift of reconciliation through Jesus Christ, we, who are jointly waiting for our salvation.

¹¹ In addition we consulted the relevant documents from EED (Church Development Service) and Bread for the World as well as the Heinrich Böll Foundation.

2. GUIDELINES FOR SELECTED SPHERES OF WORK

The gender and diversity guidelines are related to mutual decision making processes and programs of Bremen Mission and of its office in Bremen.

2.1 Gender and diversity in public relation work

- a) Sphere of activity: publications and communication mediums which are elaborated in the office
- b) Challenge: There might be a conflict between public relation work that describes church, social and political contexts in a sophisticated manner and fund-raising work that merely aims at winning backers for materially supporting the work.
- c) Objectives: creation of awareness, being sensible of a gender-conscious and diversity-sensible public relation work
- d) Instruments:
 - Check-list for sharpening the awareness both of the editors and the contributors whenever materials for public relation work are produced
 - Gender neutral and diversity sensible selection of the editorial staff

2.2 Gender, diversity and financial matters

- a) Sphere of activity: middle and long term financial policy, elaboration of the complete budget, as well as the implementation of the budget (project and program support, financial transfers, operating office)
- b) Challenge: The member churches of Bremen Mission are active in their respective mission under extremely different economic and social conditions, in the context of global injustice. Looking at the work of Bremen Mission, the situation of women and men and the different target groups (for instance young and old people, people with different handicaps, urban and rural context, different church regions), as well as their social and economic problems have to be considered in such a manner that discrimination and disadvantages are reduced.
- c) Objectives: to make a contribution to the distribution of resources and reduction of existing disadvantages, keeping in mind gender justice and different target groups, using adequate instruments
- d) Instruments: Gender-budgeting; especially:
 - Introduction of a gender and diversity sensible reporting system
 - Collection and analysis of actual condition
 - Allocation of resources for implementation
 - Introduction of control devices
 - A mutual understanding of financial clearing at all levels (project executing organisation, church boards or councils, office of Bremen Mission, management)¹²
 - Public scrutiny of financial transactions¹³
 - Budget and balance sheet, efficient instruments for promoting transparency and for fighting corruption¹⁴

¹² Financial agreement between Bremen Mission and its member churches

http://www.norddeutschemission.de/fileadmin/user_upload/norddeutschemission/dokumente/Wir_ueber_uns/Financ_e_Agreement_NM-EEPT-EPC_deutsch.pdf

¹³ Bremen Mission is member of the initiative for transparent civil society (Initiative Transparente Zivilgesellschaft).

<http://www.norddeutschemission.de/Mission-transparent.386.0.html>

2.3. Gender, diversity and employees in the Bremen Mission office

- a) Sphere of activity: personnel recruitment and personnel administration
- b) Challenge: Because of the small size of the mission, there is very little fluctuation among the employees. So far, there are no African employees.
- c) Objectives: management and employees have gender and diversity competence
- d) Instruments:
 - On-the-job training of employees, relating to gender mainstreaming and diversity management -
 - Formulation of clear criteria for filling vacancies and for human resources development, keeping gender and diversity justice in mind
 - Employment of African employees within Bremen Mission.

2.4. Gender, diversity and education/training

- a) Sphere of activity: work with groups of confirmation candidates and school classes, lectures, training sessions and seminars
- b) Challenge: At present, different target groups (for instance people from Africa and Germany) are perceived differently, from the angle of neediness and learning abilities.
- c) Objectives: Ecumenical and development political learning processes should be based upon principles of inter-cultural, inter-contextual and gender-just learning, respecting cultural differences.
- d) Instruments:
 - Gender sensible and diversity-conscious methodology and didactics, to be applied in education or training events, in relation to
 - participants
 - contents
 - methods
 - teachers/tutors
 - frame conditions

¹⁴ Guidelines for promoting transparency and for avoiding corruption (Rahmenrichtlinie zur Förderung von Transparenz und Vermeidung von Korruption), EMW, Hamburg 2012
http://www.norddeutsche-mission.de/fileadmin/user_upload/norddeutsche-mission/dokumente/Wir_ueber_uns/EMW_R_R_transparenz_dt.pdf

2.5. Preparation of checklists, relating to the topic Gender, diversity and decision making processes

- a) Sphere of activity: general assembly meetings, board, committees, executive committee, panels and working groups, decision making groups deciding upon projects, programs and partnerships at all levels, as well as the Bremen Mission office
- b) Challenge: There are manifold different languages within the Bremen Mission family. They are enrichment, but in many cases they turn out to be an obstacle when communicating verbally or in writing.
- c) Objectives:
 - Gender and diversity neutral composition of groups and decision making bodies within Bremen Mission, including those that are directly connected with the project and program activities of Bremen Mission
 - Consideration of gender and diversity aspects, whenever decisions are made
 - Disclosure of the connections between chance of participation and decision making power
 - Everybody must have the opportunity to follow, to understand and to participate. For this purpose, adequate structures have to be created, persons have to be developed, and communication has to be made possible.
- c) Instruments
 - Gender mainstreaming and managing diversity as political strategies
 - Introduction of binding rules for gender and diversity neutral occupancy of decision making bodies
 - Recruitment and development of competent candidates
 - Critical reflection of existing communication styles
 - Promotion of the necessary language teaching

2.6. Gender and diversity in the fields of programs, projects and partnerships

- a) Sphere of activity: Programs are fields of activity of the member churches and of the Bremen Mission office, defined for several years. Projects are limited in time and usually directed towards specific target groups. Partnerships between congregations, church districts, as well as “groups or programs of initiative” are instruments of learning and solidarity.
- b) Challenge: Traditional allocations or attributions, made in a stereotypical manner, could obstruct a gender-just and diversity sensible participation, both in the planning process and in the implementation stage.
- c) Objectives: promotion of gender-just and diversity sensible programs, projects and partnerships
- d) Instruments:
 - Awareness raising for the gender situation and for stereotypical allocations or attributions in the culture group concerned, consideration of the variety of the gender, social and cultural life situations, needs and approaches to the topic
 - gender- and diversity-conscious distribution of resources (space, time, money)
 - application of gender mainstreaming and managing diversity when applying for programs and projects, when planning and executing them
 - monitoring and evaluation

3. ANNEX WITH CHECKLISTS

In the appendices you will find checklists for the following fields:

- I. Gender, Diversity and Public Relations Activities
- II. Gender, Diversity and Education
- III. Gender, Diversity and Joint Programs and Projects

GENDER, DIVERSITY AND PUBLIC RELATIONS ACTIVITIES

Main points are:

1. Representation of people in their diversity in view of, amongst others, their sex, age, culture and social environment
2. Accessibility by the respective medium
3. Utility value for different people
4. Fair balance regarding their diversity

Preliminary considerations

Producing the medium

- Are people of both sexes and different ages, cultures and social contexts among the protagonists sufficiently involved in editorial work? Is there, therefore, a well-balanced use of expert knowledge as regards preparation and making of decisions?
- How are tasks assigned there? Who is when responsible for what, for instance for organisational and social issues or professional input?
- Can it be assumed that members of minorities play an appropriate part by not being on their own in a working group, thus having to overcome higher barriers if they want to take an active part?
- Are men and women equally invited as authors? Is there a search for male and female specialists and experts? Are women chosen as interviewees to the same extent as men?

Target groups

- Who is specifically addressed and reached by the product? Women? Men? Both? What is their social background?
- How is the intended medium used by men and women from different cultural backgrounds?

Contents

- What message is sent, and how does it concern the role of men and women as well as the different cultural backgrounds?
- What relevance does the issue have for men and women from various backgrounds, education and culture? Are there differences?
- How can these differences be adequately taken into account when dealing with the subject?
- Are male and female protagonists from various backgrounds represented in a well-balanced manner in terms of contents?
- Are qualities and achievements of men and women with different cultural backgrounds equally described and valued?
- Have generalizations/stereotypes been avoided or has their effect been sufficiently reflected?
- Are issues addressed that particularly deal with gender and/or diversity and/or corresponding discrimination?
- Are the figures used in reports specifically differentiated according to gender and other criteria?

Language of the product

- Has the product been written in a language that is sensitive to matters of gender and diversity? Are male and female terms or other linguistic solutions (e.g. avoiding reference to persons or using gender-neutral phrasing) handled in a creative way?

- Are acting persons consistently named (address, title, profession)? Is one group regularly mentioned before the other (men/women, Africans/Europeans)?
- Fundraising: Make sure that the language you use is sensitive to matters of gender and diversity in spite of its necessary brevity.

Photos/Illustrations

- Are photos and picture details equally sized?
- Are stereotypes avoided?
- How is the relationship between men and women portrayed: Are they on an equal footing or is there a hierarchy?
- Are alternatives presented concerning traditional roles and images?
- Is sexualized representation avoided?
- Is there stereotyping due to certain camera angles (men from below, women from above)?

Balance

- Visualisation of diversity, interviewing various experts, interviewing men and women in their diversity, biographies of men and women in their respective social contexts.
- Include new gender roles, new gender identities ("new men", "new fathers", women in men's jobs, women in leadership positions)
- Use and describe facts by breaking them down by gender and other criteria
- Avoiding gender bias: similar qualities must not be evaluated differently: What strikes you as positive in one person should not be seen as something negative in somebody else and vice versa

GENDER, DIVERSITY AND EDUCATION

Didactics and methods that are gender-neutral and sensitive to diversity

- Find out if explicit and implied discrimination, stereotyping or evaluating language and images can be found in learning material and documents
- Take into account gender balance as well as regional and religious diversity when choosing speakers
- Be aware of number and succession of speakers
- Make use of methods and media when trying to achieve equal opportunities for development and education (create possibility of identification for both sexes)
- Organize group processes democratically with regard to gender
- Notice heterogeneity of study groups and integrate it productively into didactical planning
- Bear in mind cultural differences

Reflecting gender-specific and role-specific behaviour of group leaders and participants

- Sensitivity of leaders for their contribution to the establishment of gender relations
- Sensitivity of leaders for role-related behaviour due to various backgrounds and professional groups
- Reflecting the effects of role, behaviour and language of leaders and participants on dynamics within mixed-sex or otherwise heterogeneous groups
- Possibility of pedagogical intervention to avoid polarized patterns of behaviour

Gender relations and multiculturalism as dimension of content

- Both critical and constructive discussion of gender-related and culture-specific behaviour and its effect on the group
- Addressing the different social realities of men and women in varying contexts including the resulting different interests and needs
- Addressing polarized evaluation due to gender-related and cultural differences (e.g. rationality versus emotionality)

Arrangement of the framework

- Taking into account different living conditions when offering educational opportunities (childcare, single parents, financial circumstances, reachability of venue)
- Taking into account differences concerning participants' flexibility, mobility and degree of availability
- In case of self-sufficient meetings: gender equality regarding tasks
- Ensuring general access to events (make sure invitations are sent to both men and women; are proposals designed and worded in a way that both sexes as well as people with different cultural backgrounds can relate to them?)

GENDER, DIVERSITY AND JOINT PROGRAMMES AND PROJECTS

- Already taking into consideration an analysis of gender and diversity **while planning projects and programmes** which includes
 - Different roles
 - Hierarchical position
 - Needs and interests
 - Fields of work
 - Origin and cultural background
 - Payment
 - Access to resources and to decision-making processes
- Describing aspects of diversity and gender in the **application**
- NM supports programmes and projects through its **advisory** and controlling function.
 - Speakers and people in charge of programmes and projects have or will acquire skills on the subject of “gender justice and diversity management in development projects.”
- Accountability in **evaluation** reports; appropriate questions are included in the report form with regard to
 - Target group and
 - Objectives of the project

Test questions in the design phase:

- What ideas for parts of a programme or individual projects particularly deal with subjects that are female specific, male specific or diversity sensitive?
 - Where else can these be incorporated?
 - In what context are gender-specific and culture-diversifying approaches made possible by the subject of the programme?
 - What target groups may feel attracted by the programme?
 - Should they possibly be particularly invited?
 - What offers can be developed to meet the needs of specific target groups?
- What is done to prepare participants and speakers of the programme to cope with its gender-specific and diversity-specific aspects and contents?
- What about the proportion of males to females among them?
 - How can people with different backgrounds be considered?

Evaluation questions concerning aspects of gender and diversity

- What objectives and what aspects of gender and diversity deriving from those did the programme have?
- What gender-specific measures were developed?
- What measures were taken in the field of diversity management?

1. Introduction: Une vision qui donne des ailes à la communauté.

Et Dieu créa l'homme à son image, il le créa selon l'image de Dieu, il les créa homme et femme. (Gen.1,27).

Tous ceux qui ont été baptisés dans le Christ, ont revêtu le Christ. Là, il n'y a ni Juif, ni Grec, ni esclave, ni affranchi, ni masculin, ni féminin, car vous êtes tous un dans le Christ Jésus (Gal.3,27 et suivantes).

La Mission de Brême est depuis 2001 un organisme missionnaire commun de quatre églises allemandes et de deux églises membres africaines.¹⁵ Elle se considère comme une plateforme internationale et un atelier œcuménique dont le but est de soutenir ses églises membres dans leur responsabilité missionnaire et leur engagement pour un développement durable dans des contextes différents.¹⁶

Depuis longtemps, la Mission de Brême est engagée dans la défense des femmes. Dans une perspective élargie, elle reflète donc aussi les défis structurels qu'une participation importante et conforme à la parité des genres de personnes d'origine et de contexte social différents signifie pour les églises membres et la Mission de Brême même.¹⁷ Car ce n'est que lorsque les dons divers de chacun peuvent être mis en valeur que peut alors naître une communauté conforme aux évangiles. En même temps que, dans ce processus, de nombreux obstacles d'ordre culturel et social sont à surmonter dans les églises et sociétés respectives.

La Bible relate dans beaucoup de récits que notre Dieu est un Dieu de diversité et de justice.

La création de Dieu est d'une immense ampleur : éléments, plantes, animaux et humains (Gen.1). Les humains, hommes et femmes, ont tous été créés à son image et ont été chargés en commun de peupler la terre et de la cultiver. (Gen. 1,27). Par contre, dépendance et domination dans le rapport des sexes n'apparaissent dans le monde qu'avec le péché, ce qui veut dire avec ce que Dieu ne veut pas (Gen.3,16).

L'histoire des rapports de Dieu avec Israël vise déjà, depuis les parents originels jusqu'aux prophètes en passant par l'exode, à la libération de toute oppression et à l'instauration de conditions de vie égalitaires. Dieu se révèle aux hommes de tous les peuples dans le Juif Jésus. Avec lui, Dieu prend un parti d'amour solidaire avec les marginaux, les blessés, les opprimés et ceux qui sont menacés de mort. Crucifié et ressuscité, il nous appelle à le suivre. Nous avons tous la vocation, en une diversité de réconciliation, de pratiquer l'amour solidaire, de transmettre avec conviction parmi nous le devoir de réconciliation (2 Cor. 5,19 et suivantes) et de donner au monde un clair témoignage de justice (Mt. 20,26).

Baptisés, nous sommes libérés et donnons corps à la justice de Dieu (2 Cor. 5,21). Nous sommes désormais *un seul corps*, mais en sommes en même temps *les nombreux* membres agissant à égalité – l'unité dans la diversité (Gal. 3,28 ; 1 Cor. 12, 12-27). Toutes les catégories et les hiérarchies du monde sont surmontées dans cette communauté.

L'esprit de Dieu nous fait poursuivre dans toute la diversité de notre création l'œuvre de salut de Dieu – dans l'espérance d'un autre ciel et d'une autre terre, où régnera la justice pour tous (2 Pierre, 3,18).

¹⁵ Eglise Evangélique de Brême, Eglise Evangélique Presbytérienne du Togo, Eglise Evangélique d'Oldenbourg, Evangelical Presbyterian Church, Ghana, Eglise Evangélique Réformée, Eglise de Lippe

¹⁶ « Mission commune dans différents contextes » fut le titre d'une consultation théologique en 2005, sur l'île de Langeoog, en Allemagne.

¹⁷ Consultation de femmes 2001: Participation des femmes dans l'Eglise
Consultation de femmes 2008: « Formation des jeunes filles et des femmes: la clé du développement ».

Que représentent le courant de parité des genres et le management de la diversité ?

Le courant de parité des genres et le management de la diversité sont des instruments dont le but consiste en l'emploi de mesures favorisant la totale participation de tous à la vie d'une organisation – unité dans la diversité. La conviction règne, à l'arrière-plan, que la mise en valeur des diverses potentialités profite à toute la communauté. L'enrichissement qu'apportent diverses perspectives conduit à trouver de meilleures solutions aux problèmes existants, conduit également à une amélioration qualitative des discussions et accroît le contentement dans le travail commun. C'est pourquoi tous les participants doivent être mis en état, par principe, de suivre les processus engagés, de les comprendre et s'y engager.

Le courant de parité des genres laisse ainsi transparaître une réalité où la neutralité des genres n'existe plus et où, par suite, les processus de décision ne sont plus neutres d'appartenance à un genre.

Le management de la diversité, lui, prend en compte les conditions-cadres nécessaires qui mettent les personnes d'origine différente, dans des contextes sociaux également différents, dans la position de participer activement aux champs d'action de la NM.

Justice de parité des genres et de diversité comme mission aux nombreuses composantes

Le comité dirigeant et l'assemblée générale de la Mission de Brême ont chargé, en 2012, un groupe de parité des genres et de la diversité d'établir des directives concernant les questions sur la justice de parité des genres et de diversité ainsi que de faire des propositions d'intégration concrète de ses résultats dans tout le travail de la NM sous la forme d'une liste de points à considérer. Ainsi doit être garantie la prise en compte des directives ici proposées pour le management du travail complet de la NM sur la parité des genres et la diversité par les organes de décision, les groupes de travail et de voyage, pour les projets, les programmes, les relations publiques et le financement.

Les directives mêmes ont été établies sur la base d'un processus de consultation détaillée. Dans le domaine de la parité des genres, nous nous en sommes rapportés aux résultats du travail de l'organisme Œuvres des Eglises et Missions protestantes pour la solidarité (EMS).¹⁸ On conçoit aisément leur élargissement au domaine de la justice dans la diversité, tout particulièrement à cause du but de participation complète et transparente des différents groupes cibles (en particulier des églises membres africaines et allemandes) au travail de la NM.

Décision de l'assemblée plénière

L'assemblée générale de la NM à Kpalimé, au Togo, en mai/juin 2013, promulgue les directives suivantes et s'entend sur une période provisoire d'intégration allant de Juillet 2013 à Juin 2017.

L'adoption de ces directives sur la parité des genres et la diversité est le premier pas important sur un chemin encore long. Il s'agit d'ouvrir de façon durable yeux et oreilles à une nouvelle perception de qui nous sommes en tant que femmes et hommes, laïques ou pasteur(e)s, employé(e)s bénévoles ou à temps plein, dans nos églises d'Allemagne, du Ghana et du Togo. Nous avons tous dans notre diversité été créés à l'image de Dieu, nous à qui fut offerte la réconciliation en Jésus-Christ, nous qui attendons le salut en commun.

¹⁸ Nous nous sommes en outre appuyés sur les documents de l'EED (Service des Eglises Evangéliques en Allemagne pour Développement) et de « Pain pour le Monde » (Brot für die Welt) et de la fondation Heinrich-Böll.

2. Directives relatives à des domaines de travail choisis

Les directives de parité des genres et de diversité concernent des processus de décision pris en commun ainsi que des programmes de la communauté NM et de son bureau de Brême.

2.1. Genre et diversité dans les relations publiques

- a) Domaine de travail: publications et media établis au bureau
- b) Mise au défi: Une tension peut s'établir dans l'emploi des langues et des images entre un travail de relations publiques décrivant de façon différenciée des contextes sociaux, religieux et politiques et la recherche de fonds qui ne vise qu'à obtenir l'accord de personnes soutenant financièrement le travail.
- c) Buts: formation d'une prise de conscience conforme au respect de la parité des genres et de la diversité dans les relations publiques
- d) Instruments :
 - liste de comportements destinée à éveiller la conscience de la rédaction ainsi que des auteur(e)s lors de l'établissement de documents pour les relations publiques.
 - engagement conforme à la parité des genres et à la diversité dans la composition de la rédaction.

2.2. Genres, diversité et finances

- a) Domaine de travail: la politique budgétaire à moyen et long terme, la mise sur pied d'un budget global et la mise à exécution du budget (soutien de projets et de programmes, transfert financier, bureau).
- b) Mise au défi : les églises membres de la NM réalisent leur mission respective dans des conditions économiques et sociales d'une extrême diversité et dans un contexte d'injustice globale. Au regard du travail de la NM, la situation des hommes et des femmes ainsi que celle de différents groupes cibles (p. e. jeunes et vieux, personnes porteuses de divers handicaps, contexte urbain ou rural, régions de religions différentes) et leur situation sociale et économique différente doivent être prises en compte de manière à éliminer les disparités.
- c) Buts: Nous voulons apporter une contribution active, à l'aide d'instruments adéquat, à l'élimination de la disparité existante dans la répartition des ressources. Différents groupes cibles doivent alors être pris en compte en veillant au respect de la parité des genres.
- d) Instruments : le budget de parité et en particulier:
 - création d'un appareil d'information sensible aux genres et à la diversité
 - relevé d'un état des lieux et évaluation
 - mise à la disposition de ressources destinées à la réalisation
 - instauration de mécanismes de contrôle
 - entente commune sur le financement à tous les niveaux (porteurs de projets, administrations ecclésiastiques, bureau de la NM)¹⁹
 - information publique sur le financement²⁰
 - budget et bilan, instruments efficaces pour le développement de la transparence et le combat contre la corruption²¹

¹⁹ Accord financier entre la Mission de Brême et ses églises membres

http://www.norddeutscheMission.de/fileadmin/user_upload/norddeutscheMission/dokumente/Wir_ueber_uns/Finance_Agreement_NM-EEPT-EPC_deutsch.pdf

²⁰ La NM est membre de l'Initiative de transparence société civile <http://www.norddeutscheMission.de/Mission-transparent.386.0.html>

2.3. Genres, diversité et employés au bureau de la NM

- a) Domaine de travail: recrutement de personnel et évolution du personnel
- b) Mise au défi : modeste importance de l'œuvre, entraînant une fluctuation du personnel, actuellement aucun collaborateur africain
- c) Buts: La direction et les employés disposent d'une compétence dans le domaine de la prise en considération de la parité des genres et de la diversité.
- d) Instruments :
 - Formation permanente des employés pour le management du courant général de parité des genres et de la diversité
 - Etablissement de critères clairs sur la parité des genres et la diversité lors de l'attribution de postes ou encore dans l'évolution du personnel
 - Attribution de postes à des employé(e)s africain(e)s à l'intérieur de la NM.

2.4. Genres, diversité et éducation

- a) Domaine de travail: travail avec des groupes de confirmands et des classes scolaires, conférences, manifestations culturelles et séminaires
- b) Mise au défi: Différents groupes cibles (p. e. d'Afrique ou d'Allemagne) sont jusqu'à présent séparément traités sous l'aspect de l'indigence ou d'une aide compétente.
Buts: Les processus d'apprentissage œcuméniques et de développement politique doivent reposer sur des principes d'apprentissage interculturel, inter-contextuel et conformes à la parité des genres, en veillant à respecter les différences culturelles.
- c) Instruments :
 - Les méthodes et didactiques conformes au respect de la parité des genres et à la diversité dans les manifestations culturelles concernent :
 - les participants
 - les contenus
 - les méthodes
 - les dirigeants
 - les conditions cadres
 - Etablissement d'une liste sur le thème

²¹ Instruction-cadre pour plus de transparence et contre la corruption, EMW, Hambourg 2012
http://www.norddeutsche-mission.de/fileadmin/user_upload/norddeutsche-mission/dokumente/Wir_ueber_uns/EMW_RR_transparenz_dt.pdf

2.5. Genres, diversité et processus de décision

- a) Domaine de travail: assemblée générale, comité dirigeant, commissions, comité exécutif, groupes de commissions et de travail, comités de décision concernant les projets, programmes et partenariats dans tous les domaines ainsi que le bureau de la NM
- b) Mise au défi: Les nombreuses et différentes langues des membres de « la famille NM » sont un enrichissement dans leur diversité, mais souvent aussi un obstacle à la communication directe par écrit.
- c) Buts :
 - La composition de groupes et comités à l'intérieur de la NM conformes à la parité des genres et à la diversité ainsi que de ceux directement liés au travail des programmes et des projets
 - Prise en compte des aspects de parité des genres et de la diversité dans toutes les décisions
 - Mise au clair des rapports entre les possibilités de participation et le pouvoir de décision
 - Chacune et chacun doit avoir la possibilité de suivre, de comprendre et de participer. Des structures adéquates doivent être créées dans ce but, des personnes encouragées et la communication doit être rendue possible.
- d) Instruments
 - Le courant général de parité des genres et le management de la diversité en tant que stratégies politiques
 - Introduction d'un règlement obligatoire dans l'attribution de postes conformément au respect de la parité des genres et de la diversité dans les comités de décision
 - Encouragement et soutien de candidates et candidats compétents
 - Réflexion critique sur les styles actuels de communication
 - Développement de l'enseignement des langues.

2.6. Genres et diversité dans le domaine des programmes, des projets et des partenariats

- a) Domaine de travail: Les programmes sont des travaux définis et ajustés sur plusieurs années des églises membres et du bureau de la NM. Les projets sont limités dans le temps et s'adressent la plupart du temps à des groupes cibles déterminés. Les partenariats entre communautés et cercles d'églises ainsi que les groupes d'initiative ou les programmes sont des instruments d'apprentissage et de solidarité.
- b) Mise au défi: La représentation traditionnelle et stéréotypée des rôles peut aller à l'encontre d'une participation à la planification et à l'exécution conforme au respect de la parité des genres et de la diversité.
- c) Buts: Soutien à des programmes, projets et partenariats conformes au respect de la parité des genres et de la diversité.
- d) Instruments :
 - prise de conscience de la situation des deux genres et de l'attribution stéréotypée de postes dans les cercles culturels respectifs et prise en compte de la multiplicité des conditions de vie sociales et culturelles, des besoins et des accès au thème

DIRECTIVES

- répartition des ressources (lieu, temps, argent) conforme au respect de la parité des genres et de la diversité
- respect du courant général de parité des genres et de management de la diversité dans la demande, la planification et l'exécution de programmes et de projets
- monitoring et évaluation

3. ANNEXES AVEC DES LISTES DE CONTRÔLE

Dans les annexes vous trouvez des listes de contrôle concernant les ressorts suivants :

- IV. Genres, Diversité et Relations Publiques
- V. Genres, Diversité et Education
- VI. Genres, Diversité et Programmes et Projets communs

GENRES, DIVERSITÉ ET RELATIONS PUBLIQUES

Pour l'essentiel, il s'agit de

1. la représentation des hommes dans leur diversité, entre autres concernant le genre, l'âge, le cercle culturel et le milieu social
2. la possibilité d'accès aux médias respectifs
3. la valeur utilitaire pour des personnes différentes
4. l'équilibrage à l'égard des différences

Réflexions préliminaires

Constitution du medium

- Les personnes de sexe, d'âge, de cercle culturel et de contexte social différents sont-elles réparties suffisamment parmi les actifs des rédactions ? Eu égard à ces données, y a-t-il un flux équilibré de connaissance de la matière à constater dans la préparation ou la prise de décisions ?
- Comment s'effectue la répartition des tâches ? Qui est quand et pour quoi compétent par exemple dans l'entrée de données organisatrices, sociales ou concernant la matière ?
- Est-il assuré que des minorités, également, puissent participer dans une juste mesure, par exemple dans un groupe de travail où elles n'aient pas à rester isolées et à surmonter des barrières ?
- Femmes et hommes sont-ils auteur(e)s à parts égales ? Une recherche de spécialistes et d'experts des deux genres a-t-elle lieu ? Femmes et hommes sont-ils à parts égales choisis comme partenaires lors d'interviews ?

Groupes cibles

- A qui le produit s'adresse-t-il de façon précise, qui atteint-il ? Femmes ? Hommes ? Les deux ? De quelles origines ?
- Comment femmes et hommes de milieu culturel différents utilisent-ils le médium prévu ?

Contenus

- Quel message est-il transmis et dans quelle mesure concerne-t-il le rôle de femmes et d'hommes dans un milieu culturel différent ?
- Quelle importance le thème possède-t-il pour des hommes et des femmes d'origine, de formation et de cultures différentes ? Y a-t-il des différences ?
- Comment ces différences peuvent-elles être prises en compte de façon acceptable lors de la réalisation du projet ?
- Les protagonistes de diverses origines sont-elles/ils représenté(e)s équitablement relativement au contenu ?
- Le travail et les propriétés des femmes et des hommes d'origines culturelles différentes sont-ils équitablement évalués et présentés ?
- Les déclarations généralisées et stéréotypées sont-elles évitées ou encore mises suffisamment à l'épreuve de la réflexion ?
- Les thèmes concernant justement le genre et/ou la diversité et/ou les discriminations en relevant font-ils l'objet du contenu ?
- Les documents employés sont-ils orientés sur les genres et différenciés selon d'autres critères ?

Langue utilisée

- Le produit est-il rédigé dans une langue respectueuse des genres et de la diversité ? La formulation fait-elle, par exemple, l'emploi créatif du genre féminin, masculin ou des deux genres ou d'autres formes linguistiques idoines (dans le but, par exemple, d'éviter les indications de personnes ou pour désigner par genre neutre) ?
- Y a-t-il uniformité dans la désignation des personnes actives ? (Manière de s'adresser à quelqu'un, titre, profession). Un groupe est-il nommé régulièrement en première position et l'autre en seconde (hommes/ femmes, Africain(e)s/ Européen(ne)s) ?
- Recherche de fonds : veiller à l'emploi d'une langue respectueuse des genres et de la diversité malgré l'exigence d'un langage condensé.

Photos/ Illustrations

- La grandeur des photos et de leurs détails ont-elles la même importance ?
- Les clichés sont-ils évités ?
- Dans quelles proportions femmes et hommes sont-ils représentés ? Sur le même niveau ou par ordre hiérarchique ?
- Y a-t-il des alternatives aux illustrations et aux rôles d'usage ?
- Existe-t-il des représentations sexistes ?
- Y a-t-il stéréotypie par jeu de caméra (hommes vus par en bas, femmes vues par en haut) ?

Equilibrage

- Représentation visible des différences, questionnaires adressés à différent(e)s expert(e)s, interviews de femmes et d'hommes dans leurs différences, descriptions de la vie d'hommes et de femmes dans leurs contextes respectifs
- Accueil de nouveaux rôles et de nouvelles identités des genres (« nouveaux hommes », « nouveaux pères », femmes dans des métiers d'hommes, femmes dans des métiers de direction)
- Emploi et représentation de données décryptées selon les genres et autres critères
- Eviter les échelles d'évaluation double : des propriétés semblables ne doivent pas être évaluées différemment – ce qui apparaît positif chez l'un ne peut pas être négatif chez l'autre et inversement

GENRES, DIVERSITÉ ET ÉDUCATION

Méthode et didactique conformes aux genres et à leur diversité

- Pour l'ensemble du matériel de documentation, vérifier l'absence de discrimination directe ou indirecte, de stéréotypie, de jugements de valeur dans la langue et dans les illustrations
- Veiller à l'observation d'un équilibre des genres dans le choix des conférenciers ainsi qu'au respect de la diversité régionale et ecclésiale
 - o Nombre et ordre des conférenciers
- Employer méthodes et médias propres à la réalisation de l'égalité des chances dans le développement et l'apprentissage (créer des possibilités d'identification pour les deux genres)
- Mise sur pied de procédures de groupe égalitaires relativement aux deux genres
- Prise en considération de l'hétérogénéité des groupes d'apprentissage à intégrer activement à la présentation didactique
- Prise en compte des différences interculturelles

Réflexion sur le comportement spécifique du genre et des rôles des dirigeants et participants

- Sensibilité des dirigeants dans leur contribution à la mise en scène des rapports entre les genres
- Sensibilité des dirigeants pour les comportements spécifiques à l'origine et à la profession de certains groupes
- Réflexion sur les répercussions du rôle, du comportement et du langage des dirigeants et participants sur la dynamique dans les groupes d'hétérogénéité sexuelle et diverse
- Possibilités d'intervention pédagogique dans le but d'éviter toute polarisation de clichés comportementaux

Rapports des genres et multiculture dans le contenu

- Analyse critique et constructive des comportements spécifiques du sexe et de la culture et répercussion sur le groupe
- Thématisation des diverses réalités sociales de femmes et d'hommes dans différents contextes ainsi que des divers intérêts et besoins en résultant
- Thématisation des évaluations conditionnées et polarisées par le genre et la culture (p. e. objectivité contra émotion)

Constitution de conditions-cadres

- Prise en considération des différentes conditions de vie lors de la constitution d'offres de formation (garde d'enfants, parents élevant seuls leur enfant, finances, éloignement du lieu de formation)
- Prise en considération des différences de flexibilité, de mobilité et de disponibilité de temps des participants
- Lors de réunions autosuffisantes : répartition du travail conforme à chaque genre
- Ouverture de l'accès aux manifestations (lors des invitations veiller à la répartition femmes/hommes, les offres sont-elles constituées et formulées de telle sorte que les deux genres et les personnes de culture différente puissent s'y identifier ?)

GENRES, DIVERSITÉ ET PROGRAMMES ET PROJETS COMMUNS

- Prise en compte préliminaire de l'analyse des genres et de la diversité dans la phase de planification des programmes et projets en y incluant
 - les différences de rôles
 - les positions hiérarchiques
 - les besoins et les intérêts
 - les domaines de travail
 - les origines et l'arrière-plan culturel
 - les rémunérations
 - l'accès aux ressources et aux procédures de décision
- Description des aspects des genres et de la diversité dans la demande
- La NM soutient les programmes et les projets grâce à sa fonction de conseillère et de contrôle.
 - Les conférenciers
 - et les personnes responsables des programmes et des projets possèdent voire acquièrent des compétences relatives à « l'égalité des genres et au management de la diversité dans les projets de développement »
- Remise de comptes dans les rapports d'évaluation; les questions s'y reportant sont introduites dans les formulaires de rapports relativement
 - au groupe-cible et
 - aux buts du projet

Questions à examiner dans la phase de conception :

- Quelles sont les idées concernant les parties du programme ou les projets isolés qui sont explicitement à relier aux thèmes se rapportant aux genres et à la diversité ?
 - Où peuvent-elles encore être intégrées ?
- Quels accès spécifiques des genres et différenciateurs de culture facilitent-ils la prise en considération d'un thème de programme et dans quel contexte ?
 - Quels sont les groupes-cibles concernés ?
 - Doivent-ils être invités le cas échéant ?
- Quelles propositions peuvent-elles être développées de façon spécifique pour des groupes-cibles différents ?
- Comment les disponibilités en personnes et en conférenci(ères)ers des programmes peuvent-elles être préparées aux contenus et aspects spécifiques des genres et de la diversité s'y rapportant ?
 - Quelle en sera la répartition entre hommes et femmes ?
 - Comment prendre en compte les différentes origines des personnes concernées ?

Questions relatives à l'évaluation des aspects des deux genres et de la diversité

- Quels buts et quels aspects des genres et de la diversité se rapportant à ces buts le programme contenait-il ?
- Quelles sont les mesures spécifiques des genres qui furent prises ?
- Quelles mesures furent-elles prises dans le domaine du management de la diversité ?



brücke für afrika
norddeutsche mission

Norddeutsche Mission
Berckstr. 27
28359 Bremen
Tel.: 0421 / 4677038
www.norddeutschemission.de

Spendenkonto: 107 27 27
Sparkasse Bremen: BLZ 290 501 01