GENDER OPEN REPOSITORIUM

Das Genderregime als wirkmächtige verborgene Institution in der Friedens- und Sicherheitsarchitektur der Vereinten Nationen

Scheuermann, Manuela

2020

https://doi.org/10.25595/3668

Veröffentlichungsversion / published version
Sammelbandbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Scheuermann, Manuela: *Das Genderregime als wirkmächtige verborgene Institution in der Friedens- und Sicherheitsarchitektur der Vereinten Nationen*, (2020), 23–39. DOI: https://doi.org/10.25595/3668.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v29i1.03

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY SA 4.0 Lizenz (Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY SA 4.0 License (Attribution - ShareAlike). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Das Genderregime als wirkmächtige verborgene Institution in der Friedens- und Sicherheitsarchitektur der Vereinten Nationen

MANUELA SCHEUERMANN

Die Vereinten Nationen (United Nations, UN) waren die erste internationale Regierungsorganisation, die sich Fragen der Geschlechtergerechtigkeit gewidmet und bereits in den 1970er Jahren des vergangenen Jahrtausends entsprechende formale Institutionen gegründet hat. Im Jahr 2000 wurde Geschlechterpolitik in dem mit Frieden und Sicherheit befassten Bereich der UN zu einem sicherheitsrelevanten Thema. Mit der globalen Agenda für Frauen, Frieden und Sicherheit (FFS) wurden Geschlechterfragen in die UN-Friedens- und Sicherheitsarchitektur integriert.[1] Frauen wurde eine zentrale Rolle bei der nachhaltigen Friedenskonsolidierung zugesprochen und ihre besondere Situation in gewaltsamen Konflikten und Kriegen anerkannt. Der Dreiklang aus „protection, prevention, participation" prägt seitdem die formal-institutionelle Geschlechterpolitik der mit Frieden und Sicherheit befassten UN-Institutionen, vornehmlich des Sicherheitsrats und der Abteilung für Friedensoperationen.[2] Sogenannte Gender Units (GU), Gender Focal Points (GFP) und Gender Advisors (GA), die die Geschlechtergerechtigkeit und die Selbstermächtigung von Frauen innerhalb und außerhalb des UN-Systems fördern sollen, wurden sowohl im Department of Peace Operations (DPO) als auch in zahlreichen UN-Friedensmissionen etabliert (UNDPKO/DFS 2018; UN Women 2019). Maßnahmen wie Gendertrainings zur „Sensibilisierung in Geschlechterfragen" (S/RES/1325 (2000) v. 31.10.2001, §7), die Integration von geschlechtersensibler Sprache in die DPO-Dokumente und Zero Tolerance-Regeln gegen den sexuellen Missbrauch von Menschen in den Einsatzgebieten durch UN-Personal werden seit 2000 sukzessive weiterentwickelt.

Angesichts dieser formal-institutionellen Neugründungen, die in der organisationalen Welt der internationalen Regierungsorganisationen ihresgleichen suchen, wäre davon auszugehen, dass die UN auch bezüglich der Ergebnisse ihrer Gleichstellungspolitik ein erfolgreiches Beispiel sein müssten. Studien, die sich mit der Geschlechtersensibilität der genderspezifischen Resolutionen im Sicherheitsrat (Zürn 2019), mit den Gendertrainings (Caparini 2019) und den Effekten der formalen mit Gender befassten Institutionen wie den genannten GUs, GFPs und GAs in den Einsatzgebieten auf Geschlechterparität auseinandersetzen (Bleckner 2013), kommen jedoch zu einem ernüchternden Ergebnis. Die UN sind mitnichten eine geschlechtergerechte Organisation. Dies zeigt auch der vorliegende Beitrag, der neben der formal-institutionellen insbesondere die informelle Ebene der Organisation beleuchtet.

https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v29i1.03

Forschungsgegenstand und Stand der Forschung

Der Beitrag untersucht die in das UN-System hineinwirkende Geschlechterpolitik der UN in der Abteilung für Friedensoperationen vor dem Hintergrund des feministischen Institutionalismus (FI).
Bisher wurde die globale Agenda nur vereinzelt unter Bezugnahme auf den FI untersucht. Die meisten Studien zu FFS wollen das empirische Phänomen der UN-Geschlechterpolitik im Bereich Frieden und Sicherheit beschreibend verstehen, ohne sich damit theoretisch auseinanderzusetzen. Sie sind dem feministischen Empirismus zuzurechnen, wie beispielsweise das 2019 erschienene „Oxford Handbook on Women, Peace and Security" zeigt. Einige Arbeiten nehmen eine postkoloniale oder eine poststrukturalistische Perspektive (Pratt 2013) ein oder beschäftigen sich mit Policy Diffusion (True 2016). Eine hochrangig besetzte Diskussionsrunde während der International Studies Association Annual Convention 2017, die sich dem Thema „Challenges and Opportunities for Feminist IR: Researching Gendered Institutions" widmete, war die Initialzündung für den FI in dieser Subdisziplin der Internationalen Beziehungen. Wie Jennifer Thomson 2019 darlegte, entwickelt sich derzeit eine politikwissenschaftliche Forschungsagenda, die verschiedene Aspekte des FFS-Projekts mittels feministisch-institutionalistischer Thesen untersucht. Georgina Holmes fragte 2019 aus einer solchen FI-Perspektive, inwiefern Peacekeeping eine vergeschlechtlichte Unternehmung (enterprise) sei. Fiona Mackay und Cera Murtagh beschäftigten sich 2019 mit dem „gendered paradox of power-sharing" im Kontext der Konfliktbeilegung und schrieben dem FI-Ansatz eine besondere Erklärungskraft zu.
Im Folgenden wird die These entwickelt, dass ein verborgenes und wirkmächtiges Genderregime, eine „hidden institution" (Chappell/Waylen 2013; Waylen 2014), die einen ausgeprägten maskulinen Bias aufweist, die Entwicklung einer geschlechtergerechten UN-Friedens- und Sicherheitsarchitektur verhindert. Dabei werden insbesondere die informellen Geschlechterpraktiken des DPO einer Analyse unterzogen. Der Fachterminus des Genderregimes wurde in der feministischen vergleichenden Wohlfahrtsforschung in Abgrenzung zu Gøsta Esping-Andersens Begriff des Wohlfahrtsregimes etabliert (Betzelt 2007, 8). Diesem Genderregime nähert sich die Autorin evidenzbasiert an. Sein Inhalt wird ansatzweise nachgewiesen und seine Wirkung auf die formalen Regeln und Praktiken im DPO interpretiert.
Der Aufsatz leitet seine Befunde nicht aus dem offensichtlich Maskulinen ab wie beispielsweise Annica Kronsell (2016) in ihrer Studie zur Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP). Sie bezieht sich in ihrer Argumentation nur auf die unstrittig militaristischen Männlichkeitsbeweise in der ansonsten doch recht zivil sozialisierten GSVP. Im vorliegenden Beitrag wird stattdessen davon ausgegangen, dass der ausschließliche Rekurs auf eindeutig maskuline formelle Regeln und Praktiken in seiner Aussagekraft auf eben diese augenfälligen Beweise limitiert ist. Folgerichtig geht es neben Eindeutigkeiten hier ebenfalls um die versteckten informellen Regeln und sozialen Praktiken, die nicht weniger wirkmächtig zur Ne-

gativbilanz der UN-Geschlechterpolitik beitragen. Dazu wird in einem ersten Schritt das theoretische Fundament des FI dargelegt. Danach erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem informellen militärisch-männlichen Genderregime in der Abteilung für Friedensoperationen. Verschiedene Einblicke in die empirische Situation der Genderpolitik in der Friedens- und Sicherheitsarchitektur liefern Hinweise auf ein solches Genderregime. Da eine auch nur annähernd vollständige empirische Untersuchung der verdeckten und sehr sensiblen Geschlechterverhältnisse und informellen Gendernormen in den militärischen und sicherheitspolitischen Bereichen der UN geradezu unmöglich ist, verdeutlichen „empirische Schnappschüsse (...), dass Geschlechterkonstruktionen immer und auf jeder Ebene vorzufinden sind (...)" (Brabandt 2017, 292, in Bezug auf Enloe 1990). Abschließend werden die neuesten Trends in der sicherheitspolitischen UN-Geschlechterpolitik diskutiert, die den Schluss nahelegen, dass das bestehende Regime von progressiven Tendenzen herausgefordert, beschädigt, durch sie permeabel gemacht oder sogar fundamental verändert wird.

Die empirische Untersuchung fußt auf einer qualitativen Inhaltsanalyse in der Tradition Philipp Mayrings (1991). Das Datenkorpus umfasste Primärquellen, Hintergrundgespräche und Daten aus teilnehmenden Beobachtungen.[3] Aufgrund der Sensibilität des Untersuchungsgegenstands, der jenseits der formellen Normen nach informellen, ja diskriminierenden Regeln und Praktiken in der alltäglichen Arbeit im DPO fragt, mangelte es an Gesprächsbereitschaft und Offenheit von potenziellen Interviewpartner_innen. Deshalb verlegte sich die Autorin auf die Methode der teilnehmenden Beobachtung und Hintergrundgespräche.[4]

Internationale Regierungsorganisationen, feministischer Institutionalismus und Genderregime

Dem Beitrag liegt die Annahme zu Grunde, dass Organisationen nicht die Erfüllungsgehilfen der staatlichen Mitglieder sind, sondern eine beträchtliche Autorität, normative Macht und bürokratische Autonomie entfalten (Barnett/Finnemore 1999 und 2004). Das gilt im besonderen Maße für das UN-System, das aufgrund seiner Mitgliedschaft von 193 Staaten und dem Engagement von über 5.000 Nichtregierungsorganisationen quasi-universelle Reichweite hat. Die UN sind seit ihrer Gründung 1945 Normentrepreneur, Normlehrer und Normumsetzer (Finnemore/Sikkink 2001; Krook/True 2012). Sie klassifizieren Ideen im internationalen System, definieren globale Diskurse und verbreiten Normen, wodurch sie an Macht und Einfluss gewinnen. Insbesondere die Bürokratie der Organisation ist eine aktive Agentin des globalen Ideen-, Werte- und Normenwandels (Barnett/Finnemore 1999, 2004). Internationale Organisationen sind nicht nur dazu fähig, neue Institutionen zu kreieren und zu verändern, sondern können sie auch bewusst oder unbewusst missverstehen oder ignorieren (Barnett/Finnemore 1999). Sie haben die Macht, ganze Institutionen- und Normgefüge erodieren zu lassen (Arcudi 2016). Deshalb ist die Beschäf-

tigung mit internationalen Organisationen und ihren formalen und informellen Institutionen für das Verständnis der Entwicklung von Geschlechtergerechtigkeit von fundamentaler Bedeutung.

Feministischer Institutionalismus

Wie der Neoinstitutionalimus ist der feministische Institutionalismus (FI) keine einheitliche Strömung, sondern setzt sich aus vier sich ergänzenden Institutionalismen zusammen. Allen Institutionalismen ist gemein, dass sie davon ausgehen, dass „Institutionen zählen" (Keck 1991). Neben der Rational Choice- und akteurszentrierten Spielart gehören der historische und soziologische Institutionalismus dazu (Schimank 2007). Der vorliegende Aufsatz basiert auf den theoretischen Konzepten von Fiona Mackay, Meryl Kenny und Louise Chappell (2010), Chappell und Georgina Waylen (2013), Waylen (2014) sowie Kronsell (2016). Waylen (2014) sowie Chappell/Waylen (2013) bedienen sich durchaus soziologischer Argumente, wenn sie von der vergeschlechtlichten Logik der Angemessenheit schreiben, verorten ihre Theorie aber im historischen Institutionalismus, der anders als der soziologische Institutionalismus institutionellen Wandel nicht mittels Ko-Konstruktion, Norm- oder Identitätswandel, sondern mittels einer Abkehr von der Pfadabhängigkeit oder Veränderungen der „hidden rules within institutions" (Chappell/Waylen 2013, 602) erklärt. Zentral ist demnach die Auffassung, dass neben formalen Institutionen auch informelle Institutionen wirkmächtig sind (Lauth 2016). Die FI-Vertreter_innen zielen darauf ab, informelle Institutionen zu identifizieren, um Machtbeziehungen aufzudecken.

Das Genderregime

Formale wie informelle Institutionen bestehen aus Normen, Regeln und Routinen, also sozialen Praktiken. Die Beziehungen zwischen formalen und informellen Institutionen werden von Fachvertreter_innen sehr unterschiedlich bewertet (Mackay/Kenny/Chappell 2010, 576). Zumeist gehen Institutionalist_innen von einer Wechselbeziehung zwischen den formalen und informellen Regeln aus. Chappell und Waylen (2013) vertreten die Ansicht, dass die informellen „hidden institutions" formale Institutionen fundamental prägen können. Sie führen das informelle Genderregime und mit ihm die „gendered logic of appropriateness", die vergeschlechtlichte Logik der Angemessenheit, ein. Geschlecht wird als ein konstituierender Faktor organisationalen Handelns begriffen. Fiona Mackay, Mery Kenny und Louise Chappell (2010) verdeutlichen die Relevanz dieses Ansatzes:

> We argue that a gendered analysis, which highlights the gendered aspects of the norms, rules and practices at work within institutions and the concomitant effect these have on political outcomes, and foregrounds power, provides important new insights into the core preoccupations of the new institutionalism (ebd., 573).

Das Genderregime wird wie folgt definiert:

> (It) refers to a set of norms, values, policies, principles and laws that inform and influence gender relations in a given polity (…). A gender regime is constructed and supported by a wide range of policy issues and influenced by various structures and agents, each of whom is in turn influenced by its own historical context and path (MacRae in Betzelt 2007, 12).

Chappell und Waylen (2013) argumentieren unter Rückgriff auf Raewyn Connell, dass das Genderregime die Interaktion von vier Arten von Geschlechterverhältnissen spiegelt: die Geschlechterverhältnisse der Macht; die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung; die Genderdimensionen von Gefühlen und menschlichen Beziehungen sowie die Geschlechterdimensionen von Kultur und Symbolismus. Das Regime besteht also aus sehr subtilen Machtbeziehungen. Dessen Normen, Regeln und soziale Praktiken werden aufgrund ihrer Langlebigkeit und Integration in alles Politische als völlig normal perzipiert oder schlicht nicht wahrgenommen. Diese „Unsichtbarkeit" ist auch die besondere Herausforderung für Wissenschaftler_innen bei der Beschäftigung mit Genderregimen.

Die Wirkung des Genderregimes auf formal-institutionelle Neuerungen

Diese informellen Regeln, Normen, Praktiken und Routinen sind sehr mächtig und dazu in der Lage, formalen Wandel zu unterminieren (Chappell/Waylen 2013, 603). Sie können dazu führen, dass längst überfällige Reformen nicht umgesetzt werden. „Informal rules can serve to modify changes in the formal institutional framework, reincorporating old ways and old paths and 'leaving power relations intact' (…)" (Mackay/Kenny/Chappell 2010, 576). In Anlehnung an die Arbeiten von Chappell/Waylen 2013 sowie Mackay/Kenny/Chappell 2010 wird im vorliegenden Beitrag davon ausgegangen, dass wirkmächtige informelle Genderregime auf der Ebene formaler Institutionen dazu führen können, dass

- keine neuen formalen Institutionen im Sinne einer geschlechtergerechten oder geschlechtersensiblen UN gegründet werden;
- neue formale Institutionen der UN-Geschlechterpolitik missachtet, umgewichtet oder uminterpretiert werden;
- neue formale Institutionen der UN-Geschlechterpolitik durch öffentliche oder verdeckte Rebellion geschwächt werden;
- die Situation der Geschlechtergerechtigkeit schöngefärbt wird.

Die Diskrepanz zwischen den Worten und den Taten von Organisationen im Sinne ihrer öffentlichen Verlautbarungen versus ihrer praktischen Effekte resultiert also nicht unbedingt aus einer „organized hypocracy", wie sie Michael Lipson (2010) für das UN-Peacekeeping-Regime der Vereinten Nationen identifizierte. Sie wäre gemäß dem feministischen Institutionalismus auch als Umkodierung eines geschlechtergerechten

und progressiven Vorhabens im Sinne der vergeschlechtlichten, unter Umständen patriarchalen Logik der Angemessenheit des informellen Genderregimes zu deuten. Der vorliegende Beitrag setzt sich empirisch mit den ersten beiden Thesen auseinander.

Bedingungen eines formal-institutionellen Wandels

Institutionen sind Veränderungen abgeneigte Entitäten des internationalen Systems. Das erschwert geschlechterbezogene Innovationen. Da Institutionen in der Tradition des historischen Institutionalismus als pfadabhängige Entitäten in den internationalen Beziehungen beschrieben werden, ist Wandel nur unter bestimmten Bedingungen möglich. Tine Hanrieder hat für die Weltgesundheitsorganisation nachgewiesen, dass formale Institutionen Macht und Machtverhältnisse aus dem „historical struggle" des Gründungskontextes konservieren und reflektieren. Denn während ihrer Institutionalisierung privilegieren Organisationen bestimmte, zu dieser Zeit führende Gruppen (Hanrieder 2015, 401). Organisationen sind zudem machtsensibel. Sie neigen dazu, den Status Quo von etablierten Machtstrukturen aus strategischen Gründen wie dem Eigenerhalt zu präferieren (ebd., 402). Aufgrund der starken Pfadabhängigkeit agieren die institutionellen Akteure risikoavers, selbstreproduzierend und selbsterhaltend (ebd., 400). Aber Organisationen sind auch in der Lage, dafür einzutreten, günstige Bedingungen für die eigene Entwicklung zu schaffen. Deshalb können Organisationen auch Katalysatoren von innerinstitutionellem Wandel werden (ebd., 402). Wenn die „institutional order of power" permeabel und zunehmend vulnerabel wird, kann das ein Zeichen für einen Wandel des Genderregimes sein, der auf alle Ebenen wirkt.

Die Abteilung für Friedensoperationen und das informelle Genderregime

Die Beschäftigung mit der mit Frieden und Sicherheit befassten UN-Bürokratie ist für die feministische Sicherheitspolitik und die Erforschung internationaler Regierungsorganisationen insofern zentral, als die UN im globalen Sicherheitsgefüge immer noch eine Schlüsselposition einnehmen. Seit 1945 sind die UN trotz des Aufkommens neuer Sicherheitsorganisationen die zentrale, weil quasi-globale und etablierteste Entität mit dem größten Erfahrungsreservoir für Frieden und Sicherheit im internationalen Rahmen. Innerhalb der UN ist das DPO als eine Unterabteilung des UN-Generalsekretariats für die Umsetzung derjenigen Sicherheitsratsmandate verantwortlich, die eine (zivil-)militärische UN-Friedensoperation autorisieren. Es ist eine sehr einflussreiche und weitgehend autonome Einheit innerhalb der UN, das Hauptquartier von derzeit 15 Missionen mit mehr als 100.000 zivilen, militärischen und polizeilichen Mitarbeiter_innen und einem Budget von rund sieben Milliarden US-Dollar (A/C.5/71/24). Aufgrund der Einsatzlastigkeit hat das Führungspersonal überwiegend militärischen Hintergrund. Das DPO ist für die Genderpolitik in der Friedens- und Sicherheitsarchitektur der Vereinten Nationen hauptverantwortlich.

Die UN und ihre Abteilung für Friedensoperationen

Es ist ein Leichtes, den UN trotz aller Bemühungen um eine geschlechtergerechte Welt patriarchale Strukturen zu unterstellen. Schließlich sind „internationale Beziehungen als Ganzes mit einer Reihe von (...) Ideen über Männlichkeit und Weiblichkeit durchzogen (...), die der sozialen Realität Bedeutung und Ordnung geben" (Brabandt 2017, 292, unter Bezugnahme auf Enloe 1990). Kronsell (2016) kam nach ihrer Analyse der GSVP zu dem Schluss, dass Organisationen, die eine lange Historie von männlichen Führungspersonen vorweisen („engaging only men"), selbst dann in den Normen der Maskulinität verharren, wenn sie ihre formalen Regeln geändert und Frauen aufgenommen haben. Eine vergeschlechtlichte Logik der Angemessenheit, die sich aus traditionell maskulinen Normen speist, bleibt in den organisationalen Praktiken verwurzelt und wirkt sich negativ auf die Inklusion und (Beurteilung der) Job-Performance von Frauen aus (Kronsell 2016, 315). Den tradierten sozialen Praktiken unterliegen also normative Männlichkeitskonstrukte, die oftmals unbewusst und ohne konkrete Intention durch die alltäglichen bürokratischen Routinen reproduziert werden (Kronsell/Svedberg 2012, 243).

Auch wenn die UN durchaus Gründungsmütter hatten, die sich für die Aufnahme von Normen der Gleichberechtigung in die UN-Charta einsetzten, waren sie von ihrem Anbeginn an eine der Zeit geschuldete patriarchale Organisation der Weltpolitik (UN News 2016). Sie sind es heute noch. Das International Center for Research on Women (ICRW) charakterisierte die UN 2016 wie folgt: „Patriarchal and unwritten rules perpetuate a culture within the UN system of colonialism, racism, sexism, and ageism" (ICRW 2016, 3). Noch im Jahre 2019 berichteten Frauen in UN-Führungsriegen und UN-Friedensoperationen von der männlichen Dominanz und einer patriarchalen Herrschaft auf allen Ebenen des UN-Systems. Sie erschwere es Frauen, als gleichberechtigt wahrgenommen und in die männlichen Netzwerkstrukturen aufgenommen zu werden (Hintergrundgespräch mit einer hochrangigen UN-Beamtin; teilnehmende Beobachtung bei UN-Militärbeobachter_innen).

Die UN waren in ihrer Gründungsphase eine Organisation der „high politics", also einer von jeher männlichen Domäne (Brabandt 2017, 285). Man könnte aus dem Gründungskontext sogar ableiten, dass die UN von „gender war roles" (Goldstein 2009) geprägt waren. Denn sie wurden aus dem Zweiten Weltkrieg heraus im Rahmen eines britisch-amerikanischen Geheimtreffens auf einem Kriegsschiff im Atlantik initiiert. Zwei Männer, Anführer zweier Kriegsparteien und Koalitionäre der Anti-Hitler-Allianz, veranlassten das Nachdenken über eine neue Weltorganisation. Die UN waren in den Anfängen ein great powers-Projekt, um den Status der Siegermächte zu konservieren und – sicherlich – „künftige Geschlechter vor der Geißel des Krieges zu bewahren" (UN-Charta, Präambel). Wäre die in der Charta angelegte UN-Friedens- und Sicherheitsarchitektur durch die Bipolarität von West- und Ostblock nicht weitestgehend gelähmt worden, wäre der militärische Arm der UN

viel stärker gewesen. Ein geplanter UN-Militärstab und eine eigene UN-Armee wurden angesichts des Kalten Krieges nicht realisiert.
Heute befasst sich innerhalb der UN-Bürokratie nur die Abteilung für Friedensoperationen mit militärischen Fragen von Frieden und Sicherheit. Auch wenn das DPO keine rein militärische Institution im Sinne einer Armee ist und in eine ganz und gar zivile Dachorganisation, das UN-System, eingebettet ist, ist es doch eine politische Institution, die von militärischem Personal geführt wird, um Einsätze mit militärischer Komponente zu führen: Das DPO ist der militärische Arm der zivilen Vereinten Nationen. Deshalb wird davon ausgegangen, dass Kronsells Thesen von der „military organisation" und der „military masculinity" auch auf das DPO zutreffen können. Die Genderregime sicherheitspolitischer Organisationen speisen sich aus den Normen, Regeln und Praktiken einer militarisierten Männlichkeit. Diese Organisationen leiten ihre Identität aus patriarchalen Strukturen und Ordnungsvorstellungen ab. Militarisierte Männlichkeit ist mit Hendrik Quest und Maike Messerschmidt als „ebenenübergreifendes Phänomen zu verstehen, das Institutionen beeinflusst und von ihnen beeinflusst wird" (Quest/Messerschmidt 2017, 264). Die Verbindung von bestimmten Männlichkeitskonstruktionen mit Kriegshandlungen und militärischem Kampf ist nach Connell eine „Kernkomponente des Patriarchats, die wiederum die Überlegenheit von Männern in sozialen Ordnungen rechtfertigt" (Connell 1987, zit. n. Brabandt 2017, 296). In der Untersuchung von Narrativen militärischer Maskulinität in UN-Friedensoperationen fand Claire Duncansson (2009) Belege für die militarisierte Männlichkeit der UN-Friedenstruppen. Sie beobachtete, dass besonders Offiziere eine starke Interdependenz zwischen ihren friedenssichernden Aufgaben und ihrer geschlechtlichen Identität konstruierten.
Mit der militärischen Maskulinität geht eine bestimmte Konstruktion von Männlichkeit und Weiblichkeit einher, die auch das Genderregime des DPO prägen können. Die Konstruktion von Weiblichkeit in Bezug auf die Binarität von Beschützer (Mann)/Beschützte (verwundbare Frau) ist dabei zentral (Kronsell 2016, 311f.). Die vergeschlechtlichte Logik der Angemessenheit speist sich aus Werten des „male bonding", der „homosociality", der Angst vor der Feminisierung der eigenen Kultur und typischen Männlichkeitskonstruktionen wie der Zuschreibung von Rationalität, Autonomie, Umsicht, Stärke, Macht, Logik, Kontrolle und Wettbewerb zu Männlichkeit (Hooper 2001; Chappell/Waylen 2013). Das Argument des „male bonding" korreliert mit dem Konzept der „homosociality", nach dem Männerbünde die Grundlage aller patriarchalen Strukturen sind (Bjertén-Günther 2019). Die Ergebnisse der Studien von Ulrike Baumgärtner (2014, 30) legen nahe, dass die längst zivil-militärische UN-Friedenssicherung noch immer einer maskulinisierten Kultur unterliegt, die eng mit militärischem Engagement, striktem hierarchischem Denken und Männernetzwerken assoziiert wird. Cynthia Enloe (2014) übersetzt militarisierte Männlichkeit in das Bild des rationalen Strategen. Die beschriebenen Komponenten einer gegenderten Logik der Angemessenheit mit maskulin-militärischem Bias führen zu Praktiken, die Frauen diskriminieren, Frauen in der Rolle der Schwachen, der

Schutzbedürftigen („the vulnerable other"), des Opfers stellen, oder Frauen insofern diskriminieren, als sie sie mit Erwartungen im Dienst konfrontieren, die die meisten Frauen gegenwärtig nicht erfüllen können (Enloe 2014; vgl. auch Eifler 2000; Kronsell 2016).
Um zu prüfen, ob im DPO ein solches skizziertes Genderregime mit ausgeprägtem männlichen Bias wirkmächtig ist, werden nun empirische Puzzlestücke aus der politischen Makro-Ebene der FSS-Agenda und den alltäglichen Regeln und sozialen Praktiken der bürokratischen Mikro-Ebene betrachtet. Mit dem Fokus auf die Mikro-Ebene lassen sich die Herausforderungen der Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere von Frauen in den jeweiligen Diensten des DPO, verdeutlichen, da dadurch die verdeckten vergeschlechtlichten Logiken sichtbar werden. Die Beziehung zwischen den formal-institutionellen Praktiken und der Konstruktion von informellen Geschlechtlichkeiten ist zumeist sehr subtil angelegt (Hooper 2001, 85). Mit einem Blick auf diese verdeckten Gender-Institutionen können nach Cynthia Enloe auch die „silences of peacekeeping" aufgedeckt werden (Enloe zit.n. Olsson/Gizelis 2014, 522).

Empirische Hinweise auf ein wirkmächtiges informelles Genderregime

Die empirischen Hinweise auf ein wirkmächtiges informelles Genderregime mit militärisch-maskulinem Bias werden nun auf Basis der in Kapitel 3 erarbeiteten Kriterien diskutiert.
Seit dem Start der FFS-Agenda wurden zahlreiche formale Institutionen gegründet, die dem Anschein nach zu Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des DPO und im Einsatzland beitragen. Leuchtturmprojekte sind beispielweise die Institutionalisierung von GAs und GUs im DPO und in einer wachsenden Zahl von Einsatzländern oder Fast Track-Initiativen zur Förderung weiblicher Führungskräfte. Bei der Institutionalisierung dieser Leuchtturmprojekte wurde es jedoch versäumt, wichtige formale Regelungen zu treffen, um die Wirksamkeit im Sinne von Gendergerechtigkeit sicherzustellen. Beispielsweise wurde nicht geregelt, dass die vornehmlich weiblichen GAs ein integraler Bestandteil der militärischen Führungsebene von Friedensmissionen sein müssen. Das geht aus der Evaluation des Gender Mainstreaming der UN-Missionen in der Demokratischen Republik Kongo hervor:

> (K) ey challenge is that the role of Gender FP is usually not reflected in the TOR (Terms of Reference; A.d.V.) of the staff, resulting in gender work being considered as supplementary. (…) There is a gender advisor in the UNPOL office but not in the Force Commander's office (UN Women 2013, 13).

In der Analyse der Aktivitäten der Facebook-Gruppe „UN Female Military Peacekeepers Network" zeigte sich, dass Genderbeauftragte auch nicht in missionsinterne Abstimmungsprozesse eingebunden wurden. Eine Integration hätte nicht nur die Akzeptanz von auf Gender gerichteten Maßnahmen durch das vorwiegend männ-

liche und militärische Führungspersonal befördern, sondern auch der Querschnittsaufgabe der Geschlechterpolitik Rechnung tragen können (bspw. UNDPKO/DFS 2010; UNDPKO/DFS 2014; UNDPKO/DFS 2018). Stattdessen beschäftigen sich GFPs und GAs im Feld vornehmlich mit „Frauenfragen", wie aus Berichten aus den Friedensoperationen hervorgeht (UNMISS 2020; MINUSMA 2020). Ein inkrementeller Bestandteil der Friedens- und Sicherheitsarchitektur sind sie damit noch nicht. Neben dem Versäumnis, formale Neugründungen von Gender-Institutionen in bestehende Institutionen einzubetten, bleiben formale Neuregelungen von Routinen aus, die für eine geschlechtergerechtere Situation im DPO sorgen würden. Dies könnte dafür verantwortlich sein, dass sich der Anteil von Frauen in den militärischen Bereichen von Frieden und Sicherheit, insbesondere in der Leitungsebene, aber auch in der Truppe, nicht erhöht hat, beziehungsweise jüngste Steigerungen noch nicht als signifikant bewertet werden können (UNDPO 2019b, 2019c). Einige Beispiele, die zugleich Hinweise auf informelle vergeschlechtlichte Regeln und Praktiken geben und eine Orientierung an der männlichen beziehungsweise militärischen Lebenswirklichkeit demonstrieren, sind besonders bezeichnend: So sind die meisten Führungsposten in UN-Missionen Dienststellen, die Familienangehörigen den Aufenthalt am Einsatzort verbieten (non-family duty stations). Diese Regelungen gelten in den überwiegenden Fällen nur für Beschäftigte des DPO, nicht für gleichermaßen im Land operierende Mitarbeitende der (zivilen) Abteilung für politische Angelegenheiten oder des UN- Entwicklungsprogramms. Sogar Positionen für Gender Affairs Officers sind non-family duty stations, wie aus Ausschreibungstexten ersichtlich wird (UN Careers 2018a, 2019a, 2019b). Zwar ist die UNFICYP-Mission derzeit mit einer ausschließlich weiblichen Führung besetzt, und auch die älteste UN-Mission UNTSO im Westjordanland hat eine weibliche head of mission. Die UN führen sie als leuchtende Beispiele der UN-Gender-Politik vor (Lund 2014). Sie unterschlagen dabei jedoch die Tatsache, dass diese altgedienten UN-Beobachter-Missionen eine Ausnahme von der non-family duty-Regel sind. UNFICYP ist überdies eine ungefährliche Mission und wird von deutschen UN-Militärbeobachtern gerne als „Strandurlaub" bezeichnet.

Die Versorgung in Feldmissionen ist zudem, so stellte das DPO fest, immer noch auf die männlichen Lebenswirklichkeiten ausgerichtet. Es existieren keine frauenadäquaten, sicheren Unterbringungsmöglichkeiten, was angesichts der unzähligen Fälle von sexuellen Übergriffen von männlichen UN-Peacekeepern auf Frauen untragbar ist (Westendorf/Searle 2017; UNDPO 2019d, §7).

Weitere versäumte Neuregelungen, die besonders die weibliche Beteiligung an Operationen im Feld, aber auch die Präsenz im Hauptquartier verhindern, sind die kurzen Arbeitsverträge im DPO, die sich selten über ein Jahr erstrecken, und zugleich Stehzeiten von mehr als zwei Jahren im Feld (UN Careers 2018b). Obwohl den UN-Leitungsebenen bekannt ist, dass diese formalen Strukturen die Partizipation von Frauen erschweren, werden sie nicht grundlegend reformiert (A/74/220 v. 23.7.2019). Maßnahmen aus der Vergangenheit, wie die 2013 eingerichtete Ta-

lent Pipeline für Frauen in DPO-Führungspositionen, zeitigten nur kurzfristige Effekte. Gerade einmal vier von 32 Sonderbeauftragten des Generalsekretärs in UN-Friedensoperationen wurden 2013 mit Frauen besetzt. Eine Frau, Kirstin Lund für UNFICYP, wurde militärische Oberbefehlshabende. Zwar steigt aktuell die Zahl weiblicher Bediensteter im New Yorker Hauptquartier: Es werden mehr Frauen eingestellt als sich beworben haben (A/74/220 v. 23.7.2019, Figure 1). Auf den unteren Karriereebenen sind Frauen im DPO sogar mit 63% überrepräsentiert (UN Women 2015). Im Office for Military Affairs, in welchem ausschließlich Militärs arbeiten, beträgt der Frauenanteil jedoch gerade einmal 9,67% (UNDPO 2019d, §9). Die Geschlechterungleichheit ist auf den höheren Karriereebenen, wo die Stellenbesetzung eine rein politische Entscheidung ist, eklatant (Hintergrundgespräch mit hochrangiger UN-Beamtin). Hochrechnungen aus dem Jahr 2015 zufolge wird die Gleichstellung von Frauen und Männern in den höchsten Karrierestufen des DPO nie erreicht werden (UN Women 2015). Hat sich die Geschlechterparität im gesamten UN-System seit der „system-wide strategy on gender parity" (2017) deutlich verbessert, ist die Geschlechterparität im DPO-Leitungsteam unausgewogen. Eine weibliche Person of Colour, verantwortlich für den afrikanischen Kontinent, dient zusammen mit fünf weißen Männern. Im DPO werden Führungsposten also noch immer mit dem weiblichen „occasional head" (Tickner 1992) besetzt.

Bereits auf der Makro-Ebene der politischen Normsetzung zeigt sich, dass eine vergeschlechtlichte Logik der Angemessenheit dazu führt, dass Geschlechterpolitik nicht als Selbstzweck akzeptiert, sondern mittels einer männlichen Interpretation als Gewinn an Effektivität promotet wird. Es wird argumentiert, dass UN-Mandate effektiver implementiert werden könnten, würden Frauen ihre ‚weiblichen Eigenschaften', insbesondere ihre kommunikativen und sozialen Fähigkeiten, in die Operation einbringen (Sandler 2017; UNDPO 2019a; UN Security Council 2019; Yang 2016). Es ist zudem hinlänglich bekannt, dass im DPO Diskurse dominieren, die Gender eng als Synonym zu ‚women' interpretieren (Hintergrundgespräche mit Vertreter_innen der Zivilgesellschaft).

Besonders auf der Ebene der Alltagsroutinen der Bürokratie können informelle Regeln und Praktiken identifiziert werden, die mit einer „gendered logic of appropriateness" (Chappell/Waylen 2013) mit stark männlichem Bias in Verbindung gebracht werden müssen. Aufschlussreich ist die Betrachtung der Bewerbungsprozesse und Alltagsroutinen, die nicht nur für das DPO, sondern letztlich für die gesamte UN kennzeichnend sind. In empirischen Schnappschüssen werden im Folgenden informelle Regeln und Praktiken aufgezeigt:

Beispielsweise schrecken sogenannte männliche Fähigkeiten in Stellenausschreibungen weibliche Bewerber_innen ab (UNDPO 2019d, §7). Frauen unterlassen es, sich für den Einsatz im Feld zu bewerben, weil sie sich vor Isolation im Feld fürchten (UNDPO 2019d, §7). Der UN-Bewerbungsprozess, der aufgrund des streng geregelten Auswahlprozesses zwar sehr transparent wirkt, der jedoch auf Basis ungeschriebener Regeln funktioniert, exkludiert weibliche Bewerberinnen (Hintergrundge-

spräch mit hochrangiger UN-Beamtin). Frauen ist der interne Einstellungsprozess zu wenig bekannt. Sie folgen den geschriebenen, offiziellen Regeln des Bewerbungsprozesses, während männliche Mitbewerber ihre Netzwerke nutzen und Fürsprecher für sich gewinnen (A/74/220 v. 23.7.2019, §25).
Auch die in allen DPO-Institutionen vorherrschenden Normen der uneingeschränkten Mobilität, der Kultur der Anwesenheit, der Bereitschaft zu „geselligen" Abendveranstaltungen, der insgesamt inflexiblen Arbeitszeiten, die der gegenwärtige UN-Generalsekretär António Guterres nun wegen häuslicher Care-Arbeit flexibler gestalten möchte, wirken auf den Großteil der Frauen abschreckend (Hintergrundgespräch mit Mitarbeiterin im DPO).[5] In einem Interviewprojekt von Camille Pampell Conaway und Jolynn Shoemaker sagte eine DPO-Beamtin aus, Frauen müssten entweder alleinstehend, verwitwet oder geschieden sein, um im UN-System erfolgreich zu sein (Conaway/Shoemaker 2008, 9).
Haben Frauen trotz dieser informellen Barrieren eine Stelle im DPO angenommen, sind sie häufig mit Diskriminierung und sexueller Belästigung konfrontiert (UNDPO 2019d). In einem ausführlichen Bericht über den Status von Frauen innerhalb der UN-Systems weist UN Women zwar aus, dass 89% aller UN-Institutionen über eine „sexual harassment policy" verfügen (UN Women 2016, 30). Eine von Guterres in Auftrag gegebene Studie der Beratungsfirma Deloitte zeigt jedoch, dass die Programme und Institutionen wenig Wirkung entfalten. Zwischen 2016 und 2018 wurden mehr als 30% aller UN-Bediensteten sexuell belästigt. Auch die niedrige Rücklaufquote der Studie von nur 17% ist signifikant. Guterres interpretierte sie als „an ongoing sense of mistrust, perceptions of inaction and lack of accountability" (Guterres in Roth 2019). Er betonte in seinem Bericht zum Status von Frauen im UN-System, dass Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch in direkter Beziehung zu historischem Machtungleichgewicht und Machtmissbrauch stehen würden (A/74/220 v. 23.7.2019, §57).
Die geringe Beteiligung von Soldatinnen innerhalb von UN-Missionen ist also keineswegs nur dem Unvermögen der truppenstellenden Staaten zuzuschreiben, Frauen in die Einsätze zu entsenden. Die unausgewogene Geschlechterparität im DPO ist auch nicht nur den Frauen anzulasten. Die derzeitigen Geschlechterverhältnisse sind Folge von grundsätzlichen systemischen Aversionen gegen einen veritablen gendered change. Gegen jegliche Form tiefgreifenden Wandels arbeitet das verdeckte Genderregime innerhalb des Hauptquartiers auf den über viele Jahrzehnte lang eingetretenen Pfaden militärischer Maskulinität.

Die eingetretenen Pfade des Genderregimes: Schlussbetrachtungen und Ausblick

Auf Basis des feministischen Institutionalismus wurde argumentiert, dass die formellen Institutionen der Abteilung für Friedensoperationen von einem wirkmächtigen informellen Genderregime mit maskulinem Bias beeinflusst werden, das die

Entwicklung zu einer gendergerechten Friedens- und Sicherheitsarchitektur verlangsamt, erschwert und in Teilen verhindert. Mittels empirischer Schnappschüsse konnte gezeigt werden, dass die informellen vergeschlechtlichten Normen, Regeln und Routinen auf die formalen Institutionen selbsterhaltend, selbstreproduzierend und machtkonservierend wirken, sie also in ihrer Pfadabhängigkeit eher stärken. Dies gilt für den überprüften Ausschnitt und den Zeitraum bis einschließlich 2018.
Gegenwärtig scheinen die UN jedoch gerade diejenigen informellen sozialen Praktiken direkt herauszufordern, die in diesem Beitrag als Karrierehindernis identifiziert wurden. Zumindest geht dies aus dem Bericht des Generalsekretärs zur Situation der Frauen im UN-System sowie der systemweiten Genderstrategie hervor. Aktuelle Daten zeigen sogar einen Aufwärtstrend der Geschlechterparität im militärischen Bereich. Im Juli 2019 waren 15,3% der Militärbeobachter_innen und 13,5% der Stabsoffizier_innen Frauen (01/2018, 8,2%) (UNDPO 2019a). Derzeit steigt auch die Zahl der weiblichen Militärs in den Kontingenten moderat an, nachdem sie über Jahrzehnte bei 3% stagnierte. So waren im Juli 2019 4,4% der Kontingente weiblich (01/2018, 3,9%) (UNDPO 2019b). Auf der informativen DPO-Internetseite lässt sich ein fundamentaler Wandel in der Darstellung der Rollenbilder beobachten, ja eine vermeintliche Dominanz von Frauen in allen erdenklichen militärischen Rollen. Es scheint, als würde das DPO von dem bisher vorherrschenden weiblichen Stereotyp der sozialen und kommunikativen Care-Soldatin, das die Außendarstellung von Frauen in Friedensmissionen bisher bestimmte, Abstand nehmen wollen. Diese Zahlen, Beobachtungen und Projekte mögen eine zu positiv bewertete Momentaufnahme sein. Sicherlich haben globale Proteste gegen sexuellen Missbrauch im Rahmen der #MeToo-Kampagne, das Wiederaufblühen des Feminismus, das bevorstehende Jubiläum der Resolution 1325 und die feministische Agenda des neuen Generalsekretärs dazu beigetragen, ein Momentum zu schaffen. Die massive Gegenwehr, die aus den Reihen mächtiger Institutionen wie seitens Präsidenten des Koordinierungskomitees der International Staff Union kommt, deutet jedoch darauf hin, dass die jüngsten Innovationen das Genderregime angreifen könnten. Die institutionelle formelle Machtordnung könnte permeabel sein. Patriarchale Konstanten könnten ernsthaft durch feministische, progressive Tendenzen herausgefordert sein. Weiterführende Studien sollten deshalb besonders die Glaubhaftigkeit und den Verdacht eines pink washing der UN-Genderpolitik in den Blick nehmen.

Anmerkungen

1 Wichtige Resolutionen des Sicherheitsrats zur FFS-Agenda sind: S/RES/1325 (2000); S/RES/1820 (2008); S/RES/1888 (2009); S/RES/1889 (2009); S/RES/2122 (2013); S/RES/2242 (2013); S/RES/2467 (2019) sowie S/RES/2493 (2019).

2 Die Abteilung für Friedensoperationen wurde 2019 reformiert und enger mit der Abteilung für politische Angelegenheiten verzahnt. Es erfolgte eine Umbenennung von „Department of Peacekeeping Operations" (DPKO) zu „Department of Peace Operations" (DPO).

3 Folgende Primärquellen wurden dazu herangezogen: DPO-bezogene Stellenausschreibungen; Statistiken aller UN-Friedensmissionen mit dem Fokus auf Geschlechterparität;

UN-Friedensmissionen mit Blick auf weibliches militärisches Führungspersonal; die UN DPKO/DFS-Dokumente „Integrating a Gender Perspective into the work of the United Nations Military in Peacekeeping Operations" (2010), „Gender Forward Looking Strategy 2015-2018" (2014), „Policy. Gender Responsive United Nations Peacekeeping Operations" (2018) sowie „Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028" (2019); der Internetauftritt des DPO mit Fokus auf die dort dargestellte Rolle von militärischen weiblichen Peacekeepern; „UN Guidelines for gender inclusive language"; Bericht des Generalsekretärs zur Situation von Frauen im UN-System (folgend zitiert: A/74/220 v. 23.7.2019); Dokumente der UN-Institution UN Women, u.a. „Trends and Projections for Gender Parity: DPKO" (2015) und „Status of Women in the UN System" (2016). Zudem wurde der Inhalt der informellen Facebook-Gruppe „UN Female Military Peacekeepers Network", in welcher sich 357 Frauen über ihre Erfahrungen als Blauhelme in UN-Friedensmissionen austauschen können, analysiert.

4 Teilnehmende Beobachtungen: 2018 während verschiedener öffentlicher Veranstaltungen zu den Themen Friedenssicherung, FFS sowie der deutschen Mitgliedschaft im UN-Sicherheitsrat statt; Erfahrungen aus einem eintägigen Besuch im UN-Ausbildungszentrum der Bundeswehr; Hintergrundgespräche (2018/19) mit hochrangigen Vertreter_innen der UN und der Zivilgesellschaft, darunter CARE International, dem Zentrum für internationale Friedenseinsätze (ZIF), dem Bündnis 1325 sowie der Deutschen Gesellschaft für die Vereinten Nationen (DGVN).

5 Guterres ist bewusst, dass es bereits diskriminierend ist, bei diesen Einschränkungen an „die Frau" zu denken, weswegen er in einem aktuellen Bericht die „motherhood penalty" angreift (A/74/220: §48 v. 23.7.2019).

Literatur

Arcudi, Antonio, 2016: Die Responsibility to Protect im Kreuzfeuer der Kritik. Zum Zusammenhang von Normkontestation und Normerosion. In: Zeitschrift für Internationale Beziehungen. 23 (2), 78-111.

Barnett, Michael/**Finnemore**, Martha, 1999: The Politics, Power and Pathologies of International Organizations. In: International Organization. 53 (4), 699-732.

Barnett, Michael/**Finnemore**, Martha, 2004: Rules of the World: International Organizations in Global Politics. Ithaca, New York.

Baumgärtner, Ulrike, 2014: Gender and Peacekeeping: A Process of Norm Adaption in the United Nations Bureaucracy. Fellbach.

Betzelt, Sigrid, 2007: Gender Regimes: Ein ertragreiches Konzept für die komparative Forschung. Ein Literaturbericht. Bremen.

Bjertén-Günther, Emma, 2019: Peace Processes. Business as Usual? In: Scheuermann, Manuela/Zürn, Anja (Hg.): Gender Roles in Peace and Security. Prevent, Protect, Participate. Wiesbaden, 53-56.

Bleckner, Julia, 2013: From Rhetoric to Reality: A Pragmatic Analysis of the Integration of Women into UN Peacekeeping Operations. In: Journal of International Peacekeeping. 17 (3-4), 337–360.

Brabandt, Heike, 2017: Genderforschung in den Internationalen Beziehungen. In: Sauer, Frank/Masala, Carlo (Hg.): Handbuch Internationale Beziehungen. Wiesbaden, 283-311.

Caparini, Marina, 2019: Gender Training for Police Officers. Where are we now? In: Scheuermann, Manuela/Zürn, Anja (Hg.): Gender Roles in Peace and Security. Prevent, Protect, Participate. Wiesbaden, 127-147.

Chappell, Laura/**Waylen**, Georgina, 2013: Gender and the Hidden Life of Institutions. In: Public Administration. 91 (3), 599-615.

Conaway, Camille Pampell/**Shoemaker**, Jolynn, 2008: Women in United Nations Peace Operations: Increasing Leadership Opportunities. Washington.

Duncanson, Claire, 2009: Forces of Good. Narratives of Military Masculinity in Peacekeeping Operations. In: International Feminist Journal of Politics. 11 (1), 63-80.

Eifler, Christine, 2000: Militär, Gender und „Peacekeeping" – Zu einem widerspüchlichen Verhältnis. In: Femina Politica. 9 (1), 37–47.

Enloe, Cynthia, 2014: Bananas, Beaches, and Bases: Making Feminist Sense of International Politics. Berkeley.

Finnemore, Martha/**Sikkink**, Kathryn, 2001: Taking Stock. The Constructivist Research Program in International Relations and Comparative Politics. In: Annual Review of Political Science. 4, 391-416.

Goldstein, Joshua S., 2009: War and Gender. How Gender Shapes the War System and Vice Versa. Cambridge.

Hanrieder, Tine, 2015: Pfadabhängigkeit und paradoxe Reformeffekte. Die Fragmentierung der Weltgesundheitsorganisation. In: da Conceição-Heldt, Eugenia/Koch, Martin/Liese, Andrea (Hg.): Internationale Organisationen. Autonomie, Politisierung, interorganisationale Beziehungen und Wandel. Baden-Baden, 396-422.

Holmes, Georgina, 2019: Feminist Institutionalism. In: Oksamytna, Kseniya/Karlsrud, John (Hg.) United Nations Peace Operations and International Relations Theory. Manchester.

Hooper, Charlotte, 2001: Manly States: Masculinities, International Relations and Gender Politics. New York.

ICRW, 2016: Toward a More Feminist United Nations: A 100 Day Agenda for the New Secretary General. Washington.

Keck, Otto, 1991: Der neue Institutionalismus in der Theorie der Internationalen Politik. In: Politische Vierteljahresschrift. 32 (4), 635-653.

Kronsell, Annica, 2016: Sexed Bodies and Military Masculinities: Gender Path Dependence in EU's Common Security and Defense Policy. In: Men and Masculinities. 19 (3), 311–336.

Kronsell, Annica/**Svedberg**, Erika, 2016: Making gender, making war: Violence, military and peacekeeping practices. New York.

Krook, Mona Lena/**True**, Jacqui, 2012: Rethinking the Life Cycles of International Norms. The United Nations and the Global Promotion of Gender Equality. In: European Journal of International Relations. 18 (3), 103-127.

Lauth, Hans-Joachim, 2016: Formale und informelle Institutionen in der vergleichenden Politikwissenschaft. In: Ders./Kneuer, Marianne/Pickel, Gert (Hg.): Handbuch Vergleichende Politikwissenschaft. Wiesbaden, 181-195.

Lipson, Michael, 2010: Performance under Ambiguity: International Organization Performance in UN Peacekeeping. In: Review of International Organizations. 5 (3), 249-284.

Lund, Kristin, 2014: First Women Appointed as UN Force Commander. Internet: https://gps.prio.org/utility/DownloadFile.ashx?id=106&type=publicationfile (21.1.2020).

Mackay, Fiona/**Kenny**, Meryl/**Chappell**, Louise, 2010: New Institutionalism through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism? In: International Political Science Review. 31 (5), 573-588.

Mackay, Fiona/**Murtagh**, Cera, 2019: New Institutions, New Gender Rules? A Feminist Institutionalist Lens on Women and Power-Sharing. Internet:-https://journals.kent.ac.uk/index.php/feministsatlaw/article/view/745/1462 (21.1.2020).

Mayring, Philipp, 1991: Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe/von Kardoff, Ernst/Keupp, Heiner/von Rosenstiel, Lutz/Wolff, Stephan (Hg.), Handbuch qualitative Forschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. München, 209-213.

MINUSMA, 2020: Mandate of the Gender Unit. Internet: https://minusma.unmissions.org/en/mandate-gender-unit (21.1.2020).

Olsson, Louise/**Gizelis**, Theodora-Ismene, 2014: Advancing Gender and Peacekeeping Research. In: International Peacekeeping. 21 (4), 520-528.

Pratt, Nicole, 2013: Reconceptualizing Gender, Reinscribing Racial-Sexual Boundaries in International Security. The Case of UN Security Council Resolution 1325 on "Women, Peace and Security. In: International Studies Quartely. 57 (4), 772-783.

Quest, Hendrik/**Messerschmidt**, Maike, 2017: Männlichkeiten im Konflikt. Zum theoretischen Verhältnis von militarisierter Männlichkeit, militärischer Männlichkeit und Hypermaskulinität. In: Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung. 6 (2), 259-290.

Roth, Richard, 2019: One in Three UN Workers Say They've been Sexually Harassed. Internet: https://edition.cnn.com/2019/01/16/us/united-nations-sexual-harassment-survey/index.html (16.1.2019).

Sandler, Todd, 2017: International Peacekeeping Operations: Burden Sharing and Effectiveness. In: Journal of Conflict Resolution. 61 (3), 1875–1897.

Schimank, Uwe, 2007: Neoinstitutionalismus. In: Benz, Arthur et al. (Hg.), Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder. Wiesbaden, 161-175.

Tickner, J. Ann, 1992: Gender in International Relations. Feminist Perspectives on Achieving Global Security. Columbia.

Thompson, Jennifer, 2019: The Women, Peace, and Security Agenda and Feminist Institutionalism: A Research Agenda. In: International Studies Review. 21 (4), 598-613.

True, Jacqui, 2016: Explaining the Global Diffusion of the Women, Peace and Security Agenda. In: International Political Science Review. 37 (3), 307-323.

UN, 2017: System-Wide Strategy on Gender Parity. New York.

UN Careers, 2018a: 18-Political Affairs-MINUSMA-96309-R-Bamako (M). Internet: https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=96309 (14.1.2020).

UN Careers, 2018b: JPO in Gender Affairs. Internet: https://um.fi/documents/904868/0/18P166+D-PKO-DFS+JPO+in+Gender+Affairs+NY.pdf/b309a1c0-3266-6af4-7c5c-1e8f2913b0a5 (14.1.2020).

UN Careers, 2019a: 19-Political Affairs-MINUSMA-114848-J-Mopti (M). Internet: https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=114848 (14.1.2020).

UN Careers, 2019b: 19-Political Affairs-UNAMA-117295-F-Kabul (M). Internet: https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=117295 (14.1.2020).

UNDPKO/DFS, 2010: Integrating a Gender Perspective into the work of the United Nations Military in Peacekeeping Operations. New York.

UNDPKO/DFS, 2014: Gender Forward Looking Strategy 2015-2018, New York.

UNDPKO/DFS, 2018: Policy. Gender Responsive United Nations Peacekeeping Operations, New York.

UNDPKO, 2019: Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028, New York.

UNDPO, 2019a: Operational Effect and Women Peacekeepers: Adressing the Gender Imbalance. Internet:https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/download_file.pdf (15.09.2019).

UNDPO, 2019b: Summary of Troop Contributions to UN Peacekeeping Operations by Mission, Post and Gender. Internet: https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/7_gender_report_13.pdf (15.9.2019).

UNDPO, 2019 c: Summary of Troop Contributions to UN Peacekeeping Operations by Country, Mission and Post. Internet: https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/3_country_and_mission_14.pdf (15.9.2019).

UNDPO, 2019d: Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028. Internet: https://peacekeeping.un.org/sites/ default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf (15.9.2019).

UNMISS, 2020: Office of the Gender Adviser. Internet: https://unmiss.unmissions.org/office-gender-adviser (21.1.2020).

UN News, 2016: HERstory. A Celebration of Leading Women in the United Nations. Internet: https://news.un.org/en/story/2016/12/548482-herstory-celebration-leading-women-united-nations (21.1.2020).

UN Security Council, 2019: Deployment of Female Personnel Boosts Effectiveness, Says Secretary-General, as Security Council Holds Open Debate on Women in Peacekeeping. Internet: https://www.un.org/press/en/2019/sc13773.doc.htm (22.1.2020).

UN Women, 2013: Evaluation of Gender Mainstreaming Activities of United Nations Peacekeeping Activities (MONUC/MONUSCO) in the Democratic Republic of the Congo. New York.

UN Women, 2015: Trends and Projections for Gender Parity: DPKO. New York.

UN Women, 2016: Status of women in the United Nations system. New York.

UN Women, 2019: Facts and Figures. Peace and Security. Internet: https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures (14.1.2020).

Waylen, Georgina, 2014: Informal Institutions, Institutional Change, and Gender Equality. In: Political Research Quartely. 76 (1), 212-223.

Westendorf, Jasmine-Kim/**Searle**, Louise, 2017: Sexual Exploitation and Abuse in Peace Operations: Trends, Policy Responses and Future Directions. In: International Affairs. 93 (2), 365-387.

Yang, Jenny, 2016: Gender in Modern Peacekeeping: How to Enhance Effectiveness and Accountability. Internet: http://natoassociation.ca/gender-in-modern-peacekeeping-how-to-enhance-effectiveness-and-accountability/ (24.1.2020).

Zürn, Anja, 2019: From Sex and Gender to Intersectional Approaches? UN-Written Identities of Local Women in Participation and Protection Discourses. In: Scheuermann, Manuela/Dies. (Hg.): Gender Roles in Peace and Security. Prevent, Protect, Participate. Springer, Cham, 11-33.

Reforming Masculinity? The SSR-Induced Change of Violence-Centred Masculinities in the Liberian Security Sector

HENDRIK QUEST

The main endeavour of this article[1] is an inductive one: I analyse how security sector reform (SSR) in Liberia has contributed to institutional changes of masculinity within the Armed Forces of Liberia (AFL) and the Liberian National Police (LNP). With this, I seek to unearth SSR-related factors that are relevant for the change of violence-centred masculinities in post-conflict security institutions more generally. Thus, the article addresses two highly related issues, (1) gender and SSR and (2) the way masculinities change during post-conflict reconstruction. SSR tries to generate effective security and justice institutions, which are made accountable by civilian oversight (Hänggi/Scherrer 2008, 488). Several contributions have shown that SSR impacts on gender relations in the security sector and beyond (Bacon 2015; Kunz 2014; Mobekk 2010; Wilén 2019). However, much of this research remains silent when it comes to how masculinities in the security sector are influenced by SSR. Questions concerning the interaction between post-conflict reconstruction and mas-