

Dekolonisierungshilfe und Friedensförderung

Zusammenfassung









Über diesen Bericht

Im November 2020 hat Peace Direct in Zusammenarbeit mit Adeso, der Alliance for Peacebuilding und Women of Color Advancing Peace and Security eine dreitägige Online-Konsultation einberufen, um das Thema des strukturellen Rassismus und der "Dekolonisierung der Hilfe" zu diskutieren. Über 150 Personen aus den Bereichen Entwicklung, humanitäre Hilfe und Friedensförderung nahmen an der dreitägigen Konsultation teil, und wir sind all jenen zu Dank verpflichtet, die ihre Erkenntnisse, Geschichten und Analysen mit uns teilten.

Einführung

In dem Maße, in dem Diskussionen über ungleiche Machtdynamiken im internationalen Hilfssystem in den Mainstream eingedrungen sind, haben sich lokale Aktivisten zunehmend darüber geäußert, wie Macht und Ressourcen im System weiterhin von und zwischen bestimmten Organisationen und Beziehungen, die größtenteils im Globalen Norden angesiedelt sind, dominiert werden.

Trotz der Zusagen, die Ungerechtigkeiten im System zu beseitigen, die vor allem auf dem Weltgipfel für humanitäre Hilfe in Istanbul 2016 angekündigt wurden, sind in vielen Schlüsselbereichen nur geringe Fortschritte erzielt worden. Dazu gehört die Finanzierung lokaler Organisationen und die Art und Weise, wie Entscheidungen, Macht und Kontrolle immer noch von einer relativ kleinen Anzahl von Gebern und INGOs gehalten werden.

Nach den Black-Lives-Matter-Protesten, die 2013 in den USA begannen und im Sommer 2020 weltweite Aufmerksamkeit erlangten, mussten sich die im Hilfssektor Tätigen mit der Realität auseinandersetzen, dass ihre eigene Arbeit von strukturellem Rassismus durchdrungen ist – etwas, das bis vor kurzem kaum diskutiert oder anerkannt wurde.

Die Dekolonisierung von Entwicklung, humanitärer Hilfe und Friedenskonsolidierung – die Bewegung, die rassistische und diskriminierende Strukturen und Normen, die im Hilfssystem versteckt sind, anspricht und abbaut – entwickelt sich zu einer dringenden, lebenswichtigen und längst überfälligen Diskussion, die den bestehenden Forderungen nach einer Transformation des Systems mehr Gewicht verleiht. Wenn PolitikerInnen, GeberInnen, PraktikerInnen, AkademikerInnen und AktivistInnen nicht beginnen, sich mit strukturellem Rassismus auseinanderzusetzen und mit der Frage, was es bedeutet, Hilfe zu dekolonisieren, wird das System vielleicht nie in der Lage sein, sich so zu verändern, dass Macht und Ressourcen wirklich zu den lokalen Akteuren verlagert werden.



Wesentliche Ergebnisse

- Viele aktuelle Praktiken und Einstellungen im Hilfesystem spiegeln die Kolonialzeit wider und leiten sich von ihr ab, was die meisten Organisationen und Geber im Globalen Norden noch immer nur ungern anerkennen. Bestimmte moderne Praktiken und Normen verstärken koloniale Dynamiken und Überzeugungen, wie z.B. die Ideologie des "weißen Retters", die in der von INGOs verwendeten Spenden- und Kommunikationssymbolik sichtbar wird, bis hin zu den Organisationsstrukturen von INGOs im Globalen Süden und der Haltung einiger weißer internationaler Entwicklungshelfer, die im Globalen Süden arbeiten.
- Hilfsflüsse zwischen ehemaligen Kolonialmächten und ehemals kolonisierten Regionen spiegeln häufig ihre vergangenen kolonialen Beziehungen wider, mit einer Konzentration der Entscheidungsgewalt im Globalen Norden.
- Struktureller Rassismus ist so tief in der Alltagskultur und der Arbeitspraxis der Beschäftigten des Sektors verankert, dass er sich auf die Art und Weise ausgewirkt hat, wie lokale Mitarbeiter ihre eigenen Gemeinschaften betrachten und wie sie mit INGOs zusammenarbeiten.
- Einige der im Hilfesystem verwendeten Ausdrücke verstärken diskriminierende und rassistische Wahrnehmungen von nicht-weißen Bevölkerungsgruppen. Der Begriff "Kapazitätsaufbau" wurde als ein Beispiel genannt, das suggeriert, dass es lokalen Gemeinschaften und Organisationen an Fähigkeiten mangelt, während andere Begriffe wie "Experte vor Ort" das Bild des Globalen Südens als "unzivilisiert" aufrechterhalten.
- Viele Mitarbeiter des Entwicklungshilfesektors im Globalen Norden nehmen sich selbst und den gesamten Sektor als neutral wahr, was nicht nur eine Fiktion ist, sondern auch die Mentalität der "weißen Retter" und des "weißen Blicks" verstärkt, die ihre Wurzeln im Kolonialismus hat.
- Von strukturellem Rassismus profitieren Organisationen im Globalen Norden und auch diejenigen aus dem Globalen Süden, die wissen, wie man das System "spielt". Das am weitesten verbreitete Beispiel, das in der Konsultation genannt wurde, waren für Programme und Forschung, die einer relativ kleinen Anzahl von üblichen Verdächtigen^a zugute kommen, d. h. INGOs mit bereits bestehenden Beziehungen zu Geldgebern.
- Eine der offensichtlichsten Manifestationen von strukturellem Rassismus im Sektor ist das parallele System für die Beschäftigung von Mitarbeitern im Globalen Süden, nicht nur in Bezug auf die Gehälter und Leistungen, die den Mitarbeitern aus dem Globalen Süden im Vergleich zu den Kollegen aus dem Globalen Norden angeboten werden, sondern auch in Bezug darauf, wie Fähigkeiten und Erfahrungen von Praktikern aus dem Globalen Süden abgewertet werden.
- Programm- und Forschungsdesign sind in westlichen Werten und Wissenssystemen verwurzelt, was bedeutet, dass viele Programme unbeabsichtigt einen auf dem Westen basierenden Standard schaffen, den die Gemeinschaften im Globalen Süden erfüllen müssen. Lokales Wissen wird standardmäßig abgewertet.
- Die Herausforderungen, mit denen sich einzelne Praktiker von Farbe konfrontiert sehen, werden verstärkt, wenn sie anderen marginalisierten Gruppen angehören, einschließlich Frauen, der LGBTQ*-Gemeinschaft, der behinderten Gemeinschaft, der nicht-anglophonen Gemeinschaft usw. . Versuche, die global-lokale Kluft zu überbrücken, konzentrieren sich oft auf eine bestimmte Identitätsgruppe und versäumen es so, einen intersektionalen Ansatz einzubeziehen.

Wie sich struktureller Rassismus in der Branche zeigt

Fundraising

INGO-Fundraising/Kommunikation, die Menschen im Globalen Süden als hilflos und handlungsunfähig darstellen, um Sympathie und Finanzierung zu generieren und die Vorstellung vom weißen Retter oder der "professionellen" INGO zu

Partnerschaften mit lokalen Akteuren

Geber und INGOs, die
"Durchführungspartner" suchen und
entmündigende Partnerschaften aufbauen,
die sich auf eine AuftragnehmerAuftragnehmer-Beziehung konzentrieren

Organisatorische Strategien und Positionierung

Rekrutierung

bei der Rekrutierung von westlich ausgebildeten, weißen Mitarbeitern in

INGO Betonung von Professionalisierung und Unparteilichkeit, die implizit lokales Wissen und Arbeitsweisen abwertet. Organisationsstrategien, die Einkommenssteigerungen und die Ausweitung von Personal/Aktivitäten gegenüber der Verlagerung von Macht an lokale Akteure priorisieren

Attitüden

Annahmen der Geber und INGOs über die inhärente Neutralität ihrer Arbeit; dass es den lokalen Gemeinschaften an Kapazitäten und Fähigkeiten mangelt und sie externes Training benötigen; dass man den lokalen Gemeinschaften die Verwaltung von Geldern nicht zutraut

Organisatorische Strukturen.

Einrichtung und Aufrechterhaltung von INGO-Länderbüros, die den INGO-Fußabdruck erweitern und verankern, anstatt ihn im Laufe der Zeit zu reduzieren

Wissensgenerierung und -analyse

Implizite Präferenz für westlich geleitete Analyse von Kontexten im Globalen Süden. Dazu gehört auch die Dominanz westlicher Modelle von Monitoring und Evaluation.

Finanzierung

Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen, die auf westliche INGOs oder NGOs einer bestimmten Größe und Struktur beschränkt sind; Due-Diligence-Anforderungen, die lokale Organisationen ausschließen; niedrigere Risikoschwelle beim Umgang mit lokalen Organisationen

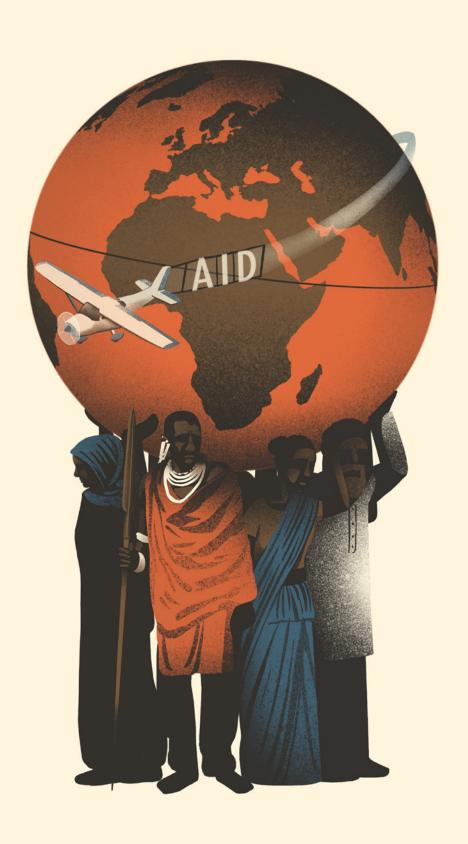
Beziehungen

Einrichten von Netzwerken und Arbeitsweisen, die Beziehungen zu Menschen aus dem Globalen Norden bevorzugen, einschließlich informeller Diskussionen, in denen Entscheidungen über die Ressourcenverteilung getroffen werden

Sprache

der lokalen Akteure und

"Begünstigten"; der "am wenigsten
entwickelten" Länder; Risiken von
Betrug und Missmanagement



Empfehlungen

Empfehlungen für Geber, INGOs und politische Entscheidungsträger

Anerkennen, dass struktureller Rassismus existiert

Das Eingeständnis, dass struktureller Rassismus existiert, löscht weder das Gute aus, das der Sektor leistet, noch bedeutet es eine vollständige Ablehnung internationaler Hilfe/Kooperation. Außerdem impliziert das Anerkennen keine persönliche Schuld. Dennoch gibt es eine kollektive Verantwortung, das Problem anzugehen. Geber und INGOs können helfen, indem sie ihre Annahmen und Praktiken überprüfen und dabei einschätzen, wie sich struktureller Rassismus in ihrer Arbeit zeigen könnte (siehe Diagramm X). Dazu könnte es gehören, zu untersuchen, wie tief verwurzelte rassistische, diskriminierende oder voreingenommene Annahmen die Beziehung des Gebers oder der INGO zu lokalen Organisationen und Menschen beeinflusst haben, insbesondere wenn lokale Akteure mehrere sich überschneidende marginalisierte Identitäten haben. Ein wichtiger erster Schritt wäre eine öffentliche Erklärung auf der Website der Organisation und in ihren Kommunikationsmaterialien, in der sie sich zu ihrer Macht und Position innerhalb des Hilfssystems, zu den Vorurteilen, die den Handlungen der Organisation in der Vergangenheit zugrunde lagen, und zu den systemischen Machtdynamiken, die bestimmte Menschen gegenüber anderen privilegieren, bekennt.

Förderung von Gesprächen mit Zuschussempfängern und Gemeinden über Macht

Geber, politische Entscheidungsträger und INGOs müssen sich genauso viel Zeit nehmen, um den Sorgen lokaler Gruppen und Gemeinschaften über die Machtungleichgewichte im System zuzuhören wie ihren materiellen, wirtschaftlichen und fachlichen Bedürfnissen. Gespräche über Macht, wer sie innehat und wie sie ausgeübt wird, werden von lokalen Gruppen nicht oft angesprochen. Daher müssen Geber und INGOs Möglichkeiten zur Kritik ihrer Macht und Praktiken zulassen. Dies könnte damit beginnen, dass man die Geförderten bittet, eine anonyme Umfrage auszufüllen, die ihre Wahrnehmungen der Organisation, ihrer Mitarbeiter und ihrer bisherigen Interaktionen mit ihnen erfragt. Darauf kann dann aufgebaut werden, indem detaillierteres Feedback von den Zuschussempfängern eingeholt wird. Ein solcher Prozess könnte sowohl die Grundlage für ein Gespräch bilden als auch die Voraussetzungen dafür schaffen.

Raum für Veränderung schaffen

Die notwendigen Veränderungen im System werden von Akteuren des gesamten Spektrums vorangetrieben, daher ist es wichtig, dass Geber und INGOs Räume und Möglichkeiten für lokale Gruppen, Organisationen und Geförderte schaffen, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam Strategien zu entwickeln. Es ist besonders wichtig, Räume zu schaffen, in denen Menschen mit eher marginalisierten Identitäten, wie Frauen, Jugendliche und Menschen mit Behinderung, im Mittelpunkt stehen. Während eine solche Strategie dazu führen kann, dass Gruppen die Macht einer Organisation oder eines Einzelnen in Frage stellen, müssen sie bereit sein, dies zu akzeptieren, auch wenn es unbequem ist. Wenn ein Gespräch über Macht nicht unangenehm ist, ist es in der Tat unwahrscheinlich, dass offene oder ehrliche Meinungen ausgetauscht werden, oder dass das notwendige förderliche Umfeld geschaffen wurde. Geber und INGOs sollten sich auch darüber im Klaren sein, dass einige Gruppen den Raum für Veränderungen für sich beanspruchen werden, anstatt darauf zu warten, in einen neu geschaffenen Raum eingeladen zu werden, und sie müssen offen sein, die Kontrolle über diese Prozesse abzugeben.

Empfehlungen _____

Achten Sie auf Ihre Sprache

Eine Neubewertung der bestehenden Sprache sowie die Einführung neuer Sprache und Terminologien können dabei helfen, von Rahmenwerken, die in der kolonialen Geschichte verwurzelt sind, zu neuen, inklusiven und kreativen Ansätzen überzugehen. Geber und INGOs sollten Begriffe auslaufen lassen, die nicht mehr angemessen sind, wie "Begünstigte", "Kapazitätsaufbau" und sogar "Hilfe" (ein Begriff, der in diesem Bericht verwendet wird). Lokale Gemeinschaften sollten die Möglichkeit haben, die Änderung der Terminologie zu leiten, wobei Organisationen sich ihnen unterordnen sollten, wo dies möglich ist, und neu bewerten sollten, wo dies nicht möglich ist.

Fördern Sie eine Kultur der Offenheit für Kritik

Es muss eine Kultur geschaffen werden, die sich aktiv gegen rassistische, diskriminierende und vorurteilsbehaftete Sprache und Praktiken wendet. Dies erfordert, dass jeder seine Stimme erhebt, wenn er Zeuge von Vorfällen von Rassismus und/oder Diskriminierung wird, anstatt die Verantwortung auf nicht-weiße, nicht-westliche Akteure zu schieben. Dies erfordert, dass alle Organisationen sichere Räume für interne Kritik einrichten, insbesondere für People of Color innerhalb von Weiß-dominierten Organisationen. Diese sicheren Räume müssen das Geschlecht, das Alter und alle anderen Faktoren berücksichtigen, die sich auf die Bereitschaft zur Kritik auswirken könnten. Darüber hinaus sollten Organisationsleiter ihre eigenen Versäumnisse anerkennen, um eine Kultur der Selbstreflexion und Ehrlichkeit zu fördern.

Mutig finanzieren

Mutig finanzieren" ist eine Aufforderung an die Geldgeber, Finanzierungswege zu schaffen, die leichter zugänglich und inklusiv sind, sowie ein höheres Maß an Unsicherheit und möglichem Scheitern zu akzeptieren. Wenn Förderer die Möglichkeit des Scheiterns von Programmen akzeptieren, öffnet dies die Tür für innovative und flexible Förderansätze, wie z.B. Förderer, die die Hauptlast der bürokratischen Arbeit übernehmen oder kontextspezifische Erfolgsmessungen vornehmen. Zu den Bemühungen und Beispielen in diesem Bereich zählen Organisationen, die Mittel bündeln, um Risiken zu mindern, Direktfinanzierung, PEER-Finanzierung, das Trust-Based Philanthropy Project, die Festlegung von Zielen für die Bereitstellung uneingeschränkter Mittel für lokale Organisationen, die Anpassung der Sorgfaltspflichtanforderungen für lokale Organisationen und die Änderung von Förderkriterien, die westliche INGOs bevorzugen.

Anders rekrutieren

Organisationen müssen die Praxis beenden, für jede Position, die im Ausland angesiedelt ist, zuerst Mitarbeiter aus dem Ausland zu suchen. Stattdessen sollte davon ausgegangen werden, dass alle Positionen mit lokalem Personal besetzt werden können. Für die im "Globalen Norden" ansässigen Organisationen sollten INGOs sicherstellen, dass sie über Richtlinien und Strategien verfügen, um einen vielfältigeren Pool an Mitarbeitern zu rekrutieren. Ressourcen wie die 12-Punkte-Solidaritätserklärung "Orgs in Solidarity" von WCAPS sollten als Grundlage für eine solche Arbeit verwendet werden.

Investieren Sie in einheimisches Wissen .

Ein Teil der Dekolonisierung des Hilfssystems besteht darin, zu untersuchen, was als legitime Daten gilt und wer als kompetent genug angesehen wird, sie zu sammeln. Geldgeber und Organisationen sollten in lokale Forscher investieren, anstatt Reisen westlicher Forscher zu finanzieren, wobei die Forschung in lokalen, indigenen Werten verwurzelt sein und indigene Methoden einbeziehen sollte. Bei der Gestaltung eines Programms sollten INGOs mit lokalen Führungskräften zusammenarbeiten, um bestehende Modelle, Logframes und Theorien des Wandels zu prüfen und neue zu übernehmen, die in lokalen Ansätzen verwurzelt sind. Programme müssen durch kulturspezifische Rahmenwerke evaluiert werden, die von lokalen Praktikern erstellt werden. Fachwissen sollte so umgestaltet werden, dass die Beratung durch u.a. Jugendexperten, feministische Experten, Frauenexperten und Glaubens-/Religionsexperten einbezogen wird, wodurch kontextbezogene Lösungen, technisches Fachwissen und eine aktive, lokal geführte Entscheidungsfindung ermöglicht werden. Um sicherzustellen, dass die Beziehung zwischen Geldgebern, INGOs und lokalen Gemeinschaften nicht extraktiv ist, müssen die Ergebnisse des Programms und/oder der Forschung mit der lokalen Gemeinschaft geteilt werden und sollten ihren Bedürfnissen mehr dienen als denen der Organisation.

Empfehlungen speziell für INGOs

Kein White-Gaze-Fundraising mehr

INGOs sollten die Praxis beenden, in ihren Fundraising-/Marketingmaterialien Bilder und Sprache zu verwenden, die die Handlungsfähigkeit und Würde von Gemeinschaften herabsetzen. Darüber hinaus sollten sie eine Prüfung ihrer externen und internen Kommunikation durchführen, um einen Maßstab für künftige Verbesserungen zu schaffen, und alternative und gemeinschaftliche Ansätze zur Dokumentation der Bemühungen im Globalen Süden in Betracht ziehen.

Übernehmen Sie eine Übergangsmentalität für organisatorische Strategien

INGOs sollten in Erwägung ziehen, eine Übergangshaltung einzunehmen und klare Meilensteine für die Übertragung von Macht und Ressourcen an lokale Organisationen festzulegen. Es sollte besonders darauf geachtet werden, dass die lokalen Organisationen, die dem Globalen Norden am nächsten stehen und mit dem internationalen Hilfssystem am besten vertraut sind, nicht privilegiert werden. Ein solches Übergangsdenken sollte in klaren organisatorischen Strategien verankert sein, die den Erfolg daran messen, inwieweit eine INGO ihren traditionellen organisatorischen Fußabdruck (z.B. die Anzahl der Mitarbeiter, die sie beschäftigt, die Höhe des Einkommens, das sie erzielt, und die Anzahl der Menschen und Gemeinschaften, denen sie direkt dient) reduziert, anstatt ihn zu erweitern. Die direkte Umsetzung sollte schrittweise zugunsten einer Verlagerung von Ressourcen auf lokale Organisationen abgeschafft und nur für Ausnahmesituationen auf Antrag lokaler Organisationen vorbehalten werden. Die Länderbüros sollten klare Ziele für die Unterstützung indigener zivilgesellschaftlicher Organisationen haben, einschließlich der Weiterleitung von mindestens 25 % der Mittel an lokale Organisationen, wobei für die nächsten 5-10 Jahre weitaus ehrgeizigere Ziele gesetzt werden sollten.

Vermeiden Sie einen Lokalisierungsdrall

INGOs sollten es vermeiden, Lokalisierung zu "spinnen" (d.h. umzudeuten oder neu zu formulieren), um eine bestimmte organisatorische Position zu verteidigen oder den Status quo zu rechtfertigen. Beispiele für diese Praxis sind die Definition eines INGO-Länderbüros als "lokal", basierend auf der Anzahl der vor Ort beschäftigten Mitarbeiter, der Registrierung der Organisation als "nationale" Organisation und dem Prozentsatz der Mittel, die sie im Inland und nicht von ihrer internationalen "Muttergesellschaft" aufbringt. Wenn eine INGO ein Länderbüro hat, sollte sie diese Identität als INGO akzeptieren und durch externe Kommunikation erklären, dass sie sich der Macht, die sie hat, und der Verantwortung, die sie trägt, um Macht abzugeben, bewusst ist.

Neubewertung von Partnerschaften mit lokalen Organisationen

INGOs sollten die Praxis beenden, kurzfristige "Implementierungspartner" zu suchen und stattdessen langfristige strategische Partnerschaften aufbauen, die nicht durch Projektzyklen bestimmt sind. Die neun Partnerschaftsprinzipien von Peace Direct für effektive Partnerschaften könnten ein guter Ausgangspunkt für INGOs sein. . Diese sind: (1) Machtungleichgewichte anerkennen und in Frage stellen; (2) Rassismus und Vorurteilen entgegentreten; (3) Lokale Führungspersönlichkeiten unterstützen und in sie investieren; (4) Gegenseitige Rechenschaftspflicht und Lernen anstreben; (5) Langfristige Partnerschaften aufbauen; (5) Unbeschränkte Mittel zur Verfügung stellen; (6) Anpassungsfähig sein und Anpassungsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit bei Ihren Partnern fördern; (7) Nicht-finanzielle Ressourcen als Teil jeder Partnerschaft in Betracht ziehen; und (9) Sicherstellen, dass Partnerschaftsübergänge ein gemeinsames Unterfangen sind.

Empfehlungen für Einzelpersonen

Denken Sie über Ihre Identität nach

Um den allgegenwärtigen "weißen Blick" abzubauen, der immer noch die Sektoren Hilfe, Entwicklung und Friedenskonsolidierung dominiert, muss jeder Praktiker – sowohl derjenige, der vor Ort ansässig ist, als auch derjenige, der international arbeitet – über seine Motivation nachdenken, in dieser Branche tätig zu sein. Zu den zu stellenden Fragen gehören: Welche Privilegien gewähren Ihnen Ihre Identitäten? Auf welche Weise haben Sie den "weißen Blick" der Sektoren verstärkt?

Bleiben Sie bescheiden

Die Geschichte der Hilfsindustrie ist auf der Idee aufgebaut, dass der Westen die Antwort bereithält. Die Demontage der etablierten Hierarchie erfordert, dass internationale Praktiker ihre Arbeit mit größerer Demut angehen. Es ist wichtig, dass sie offen bleiben für Kritik und Feedback von Akteuren aus dem Globalen Süden und dass sie diese Kommentare reflektieren. Teil der Entprivilegierung westlichen Wissens ist es, offen zu bleiben für lokale Wissensansätze und kontextspezifische Verständnisse von Entwicklung, humanitärer Hilfe und Friedensförderung.

Zugriff und Leistung verschieben

Während der gesamten Konsultation teilten die Teilnehmer zahlreiche Erfahrungen mit, dass eine Weiße Person aus dem Globalen Norden gegenüber einer Person of Color aus dem Globalen Süden bevorzugten Zugang und Chancen erhält. Die Praktiker des Globalen Nordens können so dazu beitragen, die Macht in Richtung ausgegrenzter Gemeinschaften zu verlagern, indem sie die Möglichkeiten auf marginalisierte Praktiker umlenken, die sonst übersehen werden würden. Diejenigen, die institutionelle Macht und Führungspositionen innehaben, könnten Offenheit bei Gesprächen über Rassismus, Diskriminierung und Dekolonisierung fördern. Die Rolle, die Praktiker aus dem Globalen Norden bei der Dekolonisierung dieser Felder spielen, wird manchmal darin bestehen, ihre Macht zu nutzen, um die Inklusion voranzutreiben, und manchmal darin, zurückzutreten und Raum für lokale Praktiker zu schaffen, die den Raum besetzen.

Organisieren

Lokale Aktivisten und Praktiker, die den strukturellen Rassismus herausfordern und die Macht im System verändern wollen, werden sich oft von Diskussionen mit denjenigen im System, die die Macht behalten wollen, ausgeschlossen oder sogar von ihnen verunglimpft finden. Um dies anzugehen, ist es wichtig, dass sich Aktivisten organisieren und mit anderen Gruppen sowohl national als auch international vernetzen. Es gibt Netzwerke und Gruppierungen, die diese Agenda unterstützen, wie das NEAR-Netzwerk, CIVICUS und das START-Netzwerk, sowie informellere Gruppen von Aktivisten, die bereit sind, dieses Thema auf nationaler und internationaler Ebene anzusprechen.

