



## Die Richtlinien von Swisscontact zu Geschlechtergerechtigkeit und sozialer Integration

20. August 2019

---

## 1. Einleitung

Swisscontact fördert in der Projektarbeit die Schaffung von wirtschaftlichen Chancen dadurch, dass Unternehmen gefördert und Kompetenzen entwickelt werden. Es wird allgemein anerkannt, dass die Gleichstellung der Geschlechter und die soziale Integration wesentlich dazu beitragen, Armut zu beseitigen sowie Frieden und Wirtschaftswachstum zu fördern. Geschlechtergerechtigkeit und soziale Integration sind daher wichtige Mittel, um das Ziel von Swisscontact zu erreichen, wirtschaftliche Chancen für Arbeitssuchende, Selbständige und Unternehmen zu schaffen.

Die vorliegenden Richtlinien von Swisscontact basieren auf einer systemischen Sichtweise und verfolgen einen Ansatz, der mit der Privatwirtschaft und der Marktentwicklung vereinbar ist und diese stärkt. Partnerschaften sind das wichtigste Instrument, um diese Richtlinien umzusetzen.

Geschlechtergerechtigkeit ist selbst eine Dimension der sozialen Integration. Die vorliegenden Richtlinien berücksichtigen jedoch, dass es sich beim Geschlecht um eine stark strukturbestimmende Kategorie handelt. Je nach ethnischer Identität, sozialer Stellung, sexueller Orientierung oder Behinderung hat das Geschlecht unterschiedliche Auswirkungen auf Menschen. Indem wir die Geschlechtergerechtigkeit mit Fragen der sozialen Integration verbinden, verhindern wir, dass verletzte und benachteiligte Gruppen ausgeschlossen werden. Frauen und Männer sind sehr heterogene Gruppen, die nur in Bezug auf andere soziale Dimensionen erfasst werden können.

Diese Richtlinien knüpfen an den wirtschaftlichen Fokus von Swisscontact an. Wir sind jedoch fest davon überzeugt, dass Geschlechtergerechtigkeit und soziale Integration darüber hinaus eine moralische und ethische Notwendigkeit haben.

Diese Richtlinien bilden die Grundlage für einen Leitfaden zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit und für die dafür nötigen Instrumente.

---

## 2. Ziele und Definitionen

### Geschlechtergerechtigkeit

Das sogenannte «soziale Geschlecht» (Gender) bezieht sich auf die sozial konstruierten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Dazu gehören Geschlechterrollen, Wahrnehmungen, Normen und Verhaltensweisen, die zu unterschiedlichen Machtverhältnissen zwischen Frauen und Männern führen.

Geschlechtergerechtigkeit «bezieht sich auf die Gleichberechtigung, Verantwortung und Chancen von Frauen und Männern sowie von Mädchen und Jungen».<sup>1</sup> Sie bezieht sich nicht nur auf den Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen, sondern vor allem auch auf Gleichstellung in Bezug auf die Handlungsmacht<sup>2</sup> und Rechte. Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, dass de jure und de facto die Rechte, Möglichkeiten, das Handeln und die Anerkennung nicht davon abhängen, ob jemand als Frau oder als Mann geboren wird. Frauen und Männer sollten jedoch nicht als homogene Kategorien verstanden werden, da Geschlechterkategorien sehr heterogene soziale Gruppen umfassen. Dennoch sehen sich Frauen und Männer in bestimmten soziokulturellen Kontexten

---

<sup>1</sup> Siehe UN Women Training Centre: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&code=letterook=gortkey=>

<sup>2</sup> Handlungsmacht bezieht sich auf die Macht, Entscheidungen treffen und durchsetzen zu können (siehe <https://thepalladiumgroup.com/news/Beyond-Income-Measuring-Womens-Economic-Empowerment>).

damit konfrontiert, dass sie aufgrund der zugeschriebenen Geschlechterrollen sozial wertvolle Güter oder Dienstleistungen nur erschwert in Anspruch nehmen können. Dadurch entstehen für eines der Geschlechter, trotz individueller Möglichkeiten, soziale und kulturelle Hindernisse. Die Aufmerksamkeit muss über die konkreten Bedürfnisse jedes Geschlechts hinausgehen. Auch die strategischen Bedürfnisse, um die Stellung von Frauen und Männern zueinander in einer bestimmten Gesellschaft zu verbessern, sind zu berücksichtigen.<sup>3</sup> Dies ist eine Voraussetzung für den Wandel von Geschlechternormen.

## Soziale Integration

Soziale Integration ist definiert als «ein Prozess zur Verbesserung der Bedingungen, unter denen Einzelpersonen und Gruppen an der Gesellschaft teilnehmen – Verbesserung der Fähigkeit, der Chancen und der Würde benachteiligter Personen auf der Grundlage ihrer Identität».<sup>4</sup> Die Bedingungen, unter denen Einzelpersonen oder Gruppen an der Gesellschaft teilnehmen, hängen oft von ihrem sozialen Status ab. Dieser wiederum beruht auf vielen verschiedenen Dimensionen (Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderungen, ethnische Identität usw.). Wir betrachten diese Dimensionen aus einer sektor-übergreifenden Perspektive («intersectional approach»). Diese geht davon aus, dass sich verschiedene Identitäten überschneiden und in ihrer Kombination zu Unterdrückung oder Privilegierung beitragen.<sup>5</sup> Soziale Ausgrenzung entsteht durch Strukturen der Ungleichheit. Sie zeigen sich in Form fehlender Chancen, ungleicher Einkommensentwicklung und ungleicher Teilhabe am politischen, öffentlichen und kulturellen Leben. Diese Strukturen führen zu Diskriminierung, Stigmatisierung und reduzierter Handlungskompetenz.<sup>6</sup> Soziale Integration und ein sektor-übergreifender Ansatz zwingen uns, die Ziele für nachhaltige Entwicklung integriert anzugehen: indem wir den kumulativen Charakter der sozialen Ausgrenzung anerkennen. Wer in Bezug auf ein einzelnes Entwicklungsziel zurückgelassen wird, sieht sich auch bei anderen Zielen abgehängt (Kabeer 2011: 1).<sup>7</sup> Ohne soziale Integration kann soziale Gerechtigkeit nicht erreicht werden.

## Ziele

Das Ziel von Swisscontact, Geschlechtergerechtigkeit und soziale Integration zu fördern, wird erreicht durch:

- Gleichen Zugang zu Ressourcen (wirtschaftlich, sozial, kulturell), zu Fähigkeiten, wirtschaftlichen Möglichkeiten und zu politischer/öffentlicher Vertretung
- Gleichberechtigung bei Entscheiden über Einkommen, Zeit, Arbeitsbelastung und Führung
- Gleiche Rechte auf Eigentum, Mobilität, Einkommen und politische Beteiligung
- Positiven Einfluss auf Geschlechternormen, Rollen, Institutionen, soziale Anerkennung und Wohlbefinden sowie darauf, Gewalt zu reduzieren.

Das Erreichen dieser Ziele hängt in unserem Verständnis ab von:

- Marktorientierten und beruflichen Kompetenzen
- Zugang zu Dienstleistungen und Ressourcen, einschliesslich sozialer Netzwerke
- Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und diese umzusetzen
- Kontrolle über Ressourcen, Gewinne und Zeit (einschliesslich der Aufteilung von Haus- und Betreuungsarbeiten)

---

<sup>3</sup> Siehe Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1397>

<sup>4</sup> Siehe «Inclusion Matters» der Weltbank: <https://www.worldbank.org/en/topic/social-inclusion>

<sup>5</sup> Siehe: «Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice», Women's Rights and Economic Change, 2004: <http://www.intergroupresources.com/rc/Intersectionality%20-%20a%20Tool%20for%20Gender%20&%20Economic%20Justice.pdf> .

<sup>6</sup> Siehe «Leave no one behind», UN Economic and Social Affairs, 2016 : <https://www.shareweb.ch/site/DDLGN/Documents/Leave%20no%20one%20behind%20RWSS%202016%20II.pdf>

<sup>7</sup> Siehe «MDGs, Social Justice and the Challenge of Intersecting Inequalities», Naila Kabeer, 2011: <https://www.shareweb.ch/site/DDLGN/Documents/Kabeer%20Challenge%20of%20intersecting%20inequalities%20short.pdf>

- Geschlechternormen und -rollen, die auf Gleichberechtigung beruhen, einschliesslich sozialer Anerkennung
- Öffentliche und private Institutionen, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern
- Marktsystem, das Wachstumschancen bietet
- Gesetze, die die Gleichberechtigung von Frauen und Männern anerkennen, sowie Zugang zu Rechtsdienstleistungen, Beratungen in Arbeitsfragen und bei Belästigungen.

---

### 3. Grundsätze

Swisscontact berücksichtigt die Gender-Perspektive auf verschiedenen Ebenen: als Teil der Organisation in Projekten, die Gender als transversale Komponente integrieren und in Projekten, die gender-spezifische Ziele haben. Auf die soziale Integration wird in der Organisation und in allen Projekten geachtet. Dabei stützt sich Swisscontact auf folgende Grundsätze:

- Geschlechtergerechtigkeit und soziale Integration sind Voraussetzungen für nachhaltige Entwicklung, Wirtschaftswachstum und soziale Gerechtigkeit.
- Um zum Grundverständnis zu werden, müssen Geschlechtergerechtigkeit und soziale Integration Teil der Unternehmenskultur sein. Dazu ist das Engagement aller Mitarbeitenden und des gesamten Managements erforderlich.
- Damit die Richtlinien zu Geschlechtergerechtigkeit und sozialer Integration umgesetzt werden, braucht es Sensibilität, Reflexion und spezifische Kompetenzen; diese werden durch kontinuierliche Weiterbildung und eine transparente Organisationskultur erworben.
- Wir sind uns bewusst, dass Geschlecht und verschiedene Formen der Ausgrenzung sehr komplexe Bereiche sind, die ein gründliches Verständnis erfordern. Oftmals überschneiden sich mehrere Dimensionen von Marginalisierung und Diskriminierung.
- Swisscontact betrachtet Geschlechtergerechtigkeit und soziale Integration als eine Menschenrechtsfrage, die nicht verhandelbare Normen und Rechte umfasst. Dabei sind Geschlecht, soziale und kulturelle Normen, Rollen, Hindernisse und Möglichkeiten kontextspezifisch.
- Geschlechtergerechtigkeit und soziale Integration können nur durch eine gemeinsame Anstrengung der Akteure innerhalb eines Systems erreicht werden. Wir sind uns bewusst, dass dafür starke Partnerschaften mit Organisationen, Institutionen und qualifizierten Fachkräften erforderlich sind.
- Wir sehen im Wandel von Geschlechternormen ein wichtiges Instrument, um Arbeitsmarktfähigkeit, Einkommen und Arbeitsplätze zu schaffen, Gewalt zu verringern und um Entscheidungsmacht und Wohlbefinden zu stärken.

---

### 4. Auswirkungen

Swisscontact verpflichtet sich, die folgenden sieben Punkte einzuhalten, um die Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Organisation und in ihren Projekten zu gewährleisten:

#### 1. Geschlechtergerechte und auf Vielfalt ausgerichtete interne Richtlinien und Praktiken

Swisscontact stellt sicher, dass ihre internen Richtlinien und Praktiken geschlechtergerecht und integrativ sind. Das betrifft insbesondere die Bereiche Personal, Sicherheit, Kommunikation (Richtlinien und Praktiken) sowie Budgetierung.

Swisscontact:

- erwartet von allen Mitarbeitenden, dass sie die Richtlinien zu Geschlechtergerechtigkeit und sozialer Integration einhalten und diese bei der Einstellung und Beförderung berücksichtigen.
- schult die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Hauptsitz, in den Regionalbüros und allen Projektteams, um sie für Genderfragen und Vielfalt (Diversität) zu sensibilisieren.
- verfolgt das Ziel, Diversität beim Personal zu erreichen, ein nach Geschlecht ausgewogenes mittleres und oberes Managementteam (40% Frauen oder Männer) zu schaffen und die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei Einstellung und Entlohnung zu verringern.
- strebt danach, dass ihre Mitarbeitenden Beruf und Familie vereinbaren können.
- setzt Mittel ein, um Kapazitäten für Gender-Verantwortliche («Gender Focal Points») und Gender-Beraterinnen und -Berater («Gender Advisors») aufzubauen.
- erstellt regelmässig einen Bericht über Gender- und Diversitätsfragen innerhalb der Organisation. Beraterinnen und Berater bestimmen zusammen mit thematischen Arbeitsgruppen («Communities of Practice»), wie geschlechtsspezifische interne Daten definiert, gesammelt und analysiert werden.
- fördert, dass Projekt- und Kommunikationsmaterialien geschlechtergerecht erstellt werden.

## **2. Geschlechter- und Kontextanalyse in Projekten**

Lokale Normen, Ungleichheiten und Machtverhältnisse müssen bei der Projektgestaltung berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass Normen, Hindernisse sowie die Schnittstelle verschiedener Arten von Diskriminierung, Benachteiligung und Chancen zu Beginn eines Projekts verstanden werden müssen (z.B. die Überschneidung von Geschlecht, Ethnizität, Religion oder Armut). Zu jedem Projekt gehört eine gründliche Kontextanalyse, die Geschlecht und Vielfalt untersucht und die heterogenen Bedürfnisse, Interessen und Hindernisse von Frauen und Männern im Tätigkeitsbereich berücksichtigt. Die Analyse identifiziert gefährdete und ausgeschlossene Gruppen und sucht nach Gründen, weshalb es zu Ausgrenzung kommt und Zugang, Handlungsmacht und Rechte beschränkt sind. Die Kontextanalyse nimmt eine systemische Perspektive ein, was heisst, dass Chancen, Hindernisse, Zugang, Handlungsmacht, Beteiligung, Normen, Gesetze und Dienstleistungen berücksichtigt werden. Eine Gender-Analyse wird entweder separat oder im Rahmen der allgemeinen Analyse der Ausgangslage («Baseline-Assessments») durchgeführt und liefert sowohl quantitative als auch qualitative Daten. Die Ergebnisse der Gender-Analyse fliessen in die Planung von Massnahmen, Ergebnisketten, die Definition von Indikatoren und Monitoring- und Messinstrumenten sowie in die Auswahl strategischer Partner ein.

## **3. Strategische Partnerschaften**

Swisscontact baut starke strategische Partnerschaften mit Organisationen auf, die das gleiche Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit und sozialer Integration haben. Sie verfügen über qualifizierte Fachkräfte und sind mit den Systemen vertraut, mit denen wir arbeiten. Dabei verstärken sie positive Ergebnisse und den Einfluss auf soziales und wirtschaftliches Empowerment sowie auf den strukturellen Wandel und politische Debatten. Swisscontact identifiziert potenzielle Partner, entwickelt Ziele, führt Due-Diligence-Prozesse durch und stellt Partnern Instrumente zur Verfügung, die die Geschlechtergerechtigkeit positiv beeinflussen. Darüber hinaus schult und sensibilisiert Swisscontact Projektpartner, um eine hohe Qualität bei Geschlechtergerechtigkeit und sozialer Integration zu gewährleisten.

#### **4. Unterstützende Aktivitäten**

Die Projekterfahrung hat gezeigt, dass in einigen Fällen unterstützende Aktivitäten und massgeschneiderte Angebote für bestimmte Zielgruppen erforderlich sind. Dies bedeutet, dass in gewissen Fällen direkte Massnahmen ergriffen werden müssen, um die Gleichstellung zu erreichen.<sup>8</sup> Dabei handelt es sich um spezifische Anreize, Interventionen und Angebote für Gruppen, die schutzbedürftig oder im Kontext des Programms ausgeschlossen sind, auch wenn dies nicht das Hauptziel des Programms ist. Um diese spezifischen Massnahmen zu gestalten, wenden wir einen Lebenszyklusansatz an und nehmen Rücksicht auf lokale kulturelle Normen. Unsere Arbeit baut auf den Menschenrechten auf. Unterstützende Aktivitäten zielen auf den Wandel der Geschlechterrollen ab. Als Mindestanforderung folgen wir dem Prinzip, kein Leid zuzufügen («do no harm»).

#### **5. Einbezug der Gemeinschaft**

Swisscontact arbeitet eng mit Akteuren auf Gemeinde-, Regional- und Landesebene zusammen. Männer und Jungen müssen beim Thema Geschlechtergerechtigkeit und bei Interventionen, die wirtschaftliche Stellung der Frauen zu stärken, gezielt eingebunden werden.

#### **6. Gleiche Beteiligung von Frauen und Männern**

Swisscontact gestaltet Projekte so, dass sich Frauen und Männer gleichberechtigt beteiligen können und dass beide Geschlechter im gleichen Umfang davon profitieren. Darüber hinaus analysieren und integrieren wir im Rahmen unseres flexiblen Projektmanagements («adaptive project management») die Art und Weise, wie bestimmte Gruppen teilnehmen und welche Auswirkungen das Projekt auf das Verhältnis von Männern und Frauen hat. Damit die Projekte einen positiven Effekt auf die Geschlechtergerechtigkeit haben, müssen unterstützende Massnahmen bezüglich Zugang zu Ressourcen, Chancen und Rechten in Betracht gezogen werden. Dabei müssen die Aktivitäten auf unsere Projektziele und -aktivitäten abgestimmt sein.

#### **7. Geschlechtsspezifisches Monitoring, Berichterstattung und Evaluation**

Nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten sind entscheidend, um Projekte zu überprüfen und die Ergebnisse und Auswirkungen in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit zu messen. Wir erheben in allen unseren Projekten geschlechtsspezifische Daten für sämtliche Indikatoren und Ebenen und streben eine weitere Differenzierung nach dem sozialen Status an. Darüber hinaus messen wir den Wandel mit quantitativen und qualitativen Indikatoren, die projektbezogen definiert werden. Die Berichterstattung über Geschlechtergerechtigkeit und soziale Integration bildet die Basis, um unsere Projektinterventionen kontinuierlich anzupassen und unsere Erfahrungen zu dokumentieren.

---

<sup>8</sup> Equity bezieht sich auf das Prinzip, das auf der Idee der moralischen Gleichheit basiert, und darauf, dass im Moralkalkül im Umgang mit verschiedenen Menschen alles zählt (Jones, 2009: <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/4577.pdf>). Es bedeutet «die Behandlung von Menschen mit gleicher Sorge und Respekt (Dworkin, 1983) und die Vorstellung, dass ähnliche Fälle gleich behandelt werden sollten, mit ähnlichen Vorteilen (oder Belastungen), die von ähnlichen Menschen genossen (oder erlitten) werden können». (ebd.:13).