

Grundsatzpapier Gender
SWISSAID



Warum ein Grundsatzpapier zu Gender?

SWISSAID ist der Überzeugung, dass eine zukunftsfähige und menschenwürdige Entwicklung nur möglich ist, wenn Frauen und Männer gleichgestellt sind (SWISSAID Vision; Leitbild 2001). In der strategischen Planung 2005 unterstreicht SWISSAID daher erneut die Wichtigkeit, die Gleichstellung der Geschlechter in sämtlichen institutionellen und operationellen Ebenen der Organisation zu berücksichtigen.

Seit 1981 ist Frauenförderung ein zentrales Thema der SWISSAID Arbeit. Die Projektarbeit im Süden spiegelt das wider. SWISSAID unterstützt unterschiedlichste Initiativen armer und marginalisierter Frauen. Sie werden so in ihren Fähigkeiten gestärkt, ihre Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen – unter gleichen Bedingungen wie Männer.

Die Zusammenarbeit mit Frauen in den vergangenen Jahren war insbesondere durch die Förderung wirtschaftlicher Aktivitäten geprägt. In einigen Länderprogrammen wurde jedoch bereits mit der Umsetzung eines umfassenderen Gender-Ansatzes begonnen. Denn die Erfahrung zeigte, dass Frauenförderung alleine nicht ausreicht, um die tief liegenden Gründe der ungleichen Lebensbedingungen für Frauen und Männer zu verändern. Schlimmer noch, oft hatten Frauen durch diese Programme noch mehr tägliche Arbeiten zu verrichten als ohnehin schon. Es ist daher wichtig, dass die Perspektiven von Frauen und Männern in den Entwicklungsprozess einbezogen werden. Aus diesen Gründen erachtete es SWISSAID als notwendig, den eigenen Gender-Ansatz klar zu definieren, und als Grundlage für die Arbeit im Süden, als auch in der Schweiz, verbindliche institutionelle Grundsätze zu schaffen.

Solche Grundsätze sind wichtig, um die Lücke zwischen institutionellen Prinzipien und der praktischen Arbeit zu schliessen, sowie sicherzustellen, dass der Gender-Ansatz in alle Ebenen der Organisation einfließt. Das Monitoring der Umsetzung liegt dabei grundsätzlich in der Verantwortung der jeweiligen Leitungsebenen.

Das vorliegende Grundsatzpapier zu Gender dient als grundlegender Referenz- und Orientierungsrahmen für die Umsetzung einzelner Strategien in den verschiedenen Ebenen der Organisation.

Was ist Gender?

“Man wird nicht als Frau geboren, sondern zur Frau gemacht” Simone de Beauvoir, 1949

Das Wort **Gender** kommt aus dem Englischen und gewann in den 70er Jahren an Popularität. Im englischen Sprachgebrauch unterscheidet man zwischen Sex und Gender. Sex ist das biologische Geschlecht und Gender beschreibt die Eigenschaften von Männer und Frauen, welche durch das soziale Umfeld bestimmt werden. **Die Unterscheidung zwischen Sex und Gender** macht deutlich, dass alles, was Frauen und Männer tun und was von ihnen erwartet wird, mit Ausnahme der biologischen Funktionen (Gebären, Stillen etc.), veränderbar ist und es sich entsprechend sozialer, wirtschaftlicher und kultureller Bedingungen auch faktisch verändert.

Menschen werden weiblich oder männlich geboren. Die Entwicklung zum Mädchen oder Jungen und schliesslich zur Frau oder zum Mann wird jedoch erlernt. Es wird ihnen beigebracht, wie sie sich zu benehmen haben und welche Rollen, Meinungen und Aktivitäten zu ihnen passen. Es ist dieses erlernte Verhalten, das **Gender-Rollen** festlegt.

Die Kategorie Gender bezieht sich auf gesellschaftliche Verhältnisse: sie beschreibt die **Beziehungen** zwischen Frauen und Männern in ihren verschiedenen sozialen Rollen (Ehefrau und Ehemann; Mutter und Tochter; Bruder und Schwester, Freunde und Freundinnen, Kolleginnen etc.). Gender-Rollen unterscheiden sich nicht nur von der einen Kultur zur anderen, sondern auch zwischen einzelnen Gruppen innerhalb derselben Kultur. Männern und Frauen werden verschiedene Rollen und Charaktere zugeschrieben; einerseits auf der Basis ihres Geschlechts und andererseits auf Grund ihrer Kaste, ihrer sozialen Schicht, Herkunft, Religion oder Alter. Kultur und sozio-ökonomische Bedingungen verändern sich mit der Zeit. Und mit ihnen ändern sich auch die Geschlechterrollen. Die Menschen werden entlang der oben genannten Kriterien, die in enger Wechselbeziehung miteinander stehen, einem gesellschaftlichen Ort zugeordnet. Diese Kriterien bestimmen die Machtbeziehungen untereinander.

So ist zum Beispiel der soziale Status einer alten, weissen Frau der Arbeiterklasse anders, als der einer schwarzen Universitätsprofessorin oder der eines indigenen Mädchens aus den Slums. Das Verständnis für die Geschlechterdifferenzierung und -diskriminierung hilft auch Differenzierungen und Diskriminierungen anderer gesellschaftlicher Gruppen (wie Behinderte, Alte, Homosexuelle, MigrantInnen etc.) zu verstehen. Um solche Diskriminierungen zu bekämpfen, gilt es Gerechtigkeit und Gleichheit zwischen den Geschlechtern anzustreben.

Geschlechtergerechtigkeit anzustreben heisst, faire Ausgangslagen für Frauen und Männer zu schaffen. Dafür müssen historisch und sozial bedingte

Nachteile durch spezielle Massnahmen kompensiert werden. Nur so können Männer und Frauen auf gleicher Ebene handeln. Geschlechtergerechtigkeit führt zu Gleichstellung.

Gleichstellung der Geschlechter steht für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, insbesondere in den folgenden vier Gebieten: erstens, gleiche Chancen für die persönliche Entwicklung, auf intellektueller, emotionaler, sowie physischer Ebene. Zweitens, das Recht auf Gleichbehandlung; gleiche soziale Sicherheit, gleicher Lohn und gleiche Arbeitsverhältnisse. Drittens, gleiche soziale, bürgerliche, politische und kulturelle Rechte; und nicht zuletzt eine gerechte Verteilung der Aufgaben in der Gemeinschaft, im Haushalt und in der Familie.

Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern schadet der Entwicklungszusammenarbeit. Mehr noch: Sie stellt ein fundamentales Hindernis für die Entwicklung dar.

In der Vergangenheit stellte die Frauenförderung in der Entwicklungszusammenarbeit vor allem die Unterstützung von wirtschaftlichen Aktivitäten von Frauen ins Zentrum. Später wurden vermehrt auch geschlechterspezifische Machtverhältnisse in Betracht gezogen. Der **Gender-Ansatz** analysiert Muster und soziale Mechanismen, welche für die herrschende Ungerechtigkeit und Ungleichheit zwischen Frauen und Männer verantwortlich sind. Die **Gender-Analyse** fokussiert auf Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen. Geschlechterrollen werden hinterfragt, Entscheidungsprozesse sowie unterschiedliche Zugangsbedingungen und die Kontrollmöglichkeiten über Ressourcen analysiert.

Solche Analysen sind nötig um weitere Strategien für die Entwicklungszusammenarbeit auszuarbei-

ten. Der „Gender and Development“ Ansatz (GAD – Gender und Entwicklung) setzt auf Selbstbestimmung und Selbstanalyse. Zusammen mit der lokalen Bevölkerung werden Bedürfnisse, Interessen und Motive analysiert, mit dem Ziel, Frauen in ihrer Stellung gegenüber Männern zu ermächtigen. Dies geschieht in einer Weise, die der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung dient. GAD zielt auf die Gleichberechtigung und den Respekt der grundlegenden Menschenrechte von Frauen und Männern.

Die Unterscheidung zwischen praktischen und strategischen geschlechterspezifischen Bedürfnissen ist ein nützliches analytisches Instrument, um sicherzustellen, dass der Fokus innerhalb des GAD Ansatzes auf gesellschaftlichen Strukturveränderungen liegt.

Praktische geschlechterspezifische Bedürfnisse sind solche, welche Frauen aufgrund ihres speziellen gesellschaftlichen Status haben. Praktische geschlechterspezifische Bedürfnisse fordern die eigentlichen Ungleichheiten in der Arbeitswelt bzw. die untergeordnete Stellung von Frauen jedoch nicht heraus. Sie sind eine Antwort auf Bedürfnisse, welche, meist kurzfristig, innerhalb eines spezifischen Kontexts wahrgenommen werden. Sie sind praktischer Natur und stehen oftmals im Zusammenhang mit unzulänglichen Lebensverhältnissen, zum Beispiel in Sachen Wasserholen, Holz sammeln, Kinderversorgung, Gesundheit etc.

Strategische geschlechterspezifische Bedürfnisse sind solche, welche Frauen aufgrund ihres untergeordneten sozialen Status innerhalb der Gesellschaft gegenüber von Männern wahrnehmen. Diese Bedürfnisse variieren dem Umfeld entsprechend. Sie beziehen sich auf geschlechterspezifische Unterschiede bei der Arbeit, auf Macht und Kontrolle, gleiche Grundrechte, gleiche Löhne, häusliche Gewalt oder das Recht der Frau an ihrem Körper.

Strategische geschlechterspezifische Bedürfnisse zielen darauf, Gleichberechtigung zu erlangen. Ebenso hilft es, Geschlechterrollen zu verändern und der untergeordneten Stellung von Frauen entgegenzuwirken.

Eine Unterscheidung zwischen praktischen und strategischen Bedürfnissen ist nicht immer ganz einfach. Für eine nachhaltige Entwicklung müssen beide erfüllt werden: sowohl eine verbesserte Lebenssituation (praktisches Bedürfnis), wie auch eine verbesserte gesellschaftliche Stellung (strategisches Bedürfnis).



Die Frauen analysieren und definieren ihre Bedürfnisse selber; sie sind die Hauptakteure dieses Veränderungsprozesses.

Ziel: Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter

SWISSAID will dazu beitragen, eine Welt zu schaffen, wo Männer und Frauen die gleichen Chancen haben, über gleichwertige Entscheidungsgewalt verfügen, gleiche Rechte und physische, sowie psychische Integrität geniessen und in der ein gleichwertiger Zugang zu Ressourcen sichergestellt ist. Männer wie Frauen sollen in der Lage sein, in allen Bereichen der Entwicklung ihres Landes eine aktive Rolle zu spielen; wirtschaftlich, politisch, sozial, persönlich, spirituell und organisatorisch.

Dies ist das Hauptziel aller SWISSAID Aktivitäten. Darum setzt SWISSAID alles daran, die Diskriminierung von Frauen aufzuheben. Sie muss allerdings als Teil eines komplexen Wechselspiels von Diskriminierungen wahrgenommen werden – aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, der gesellschaftlichen Stellung, Geschlecht, Alter, Religion und anderer Kriterien.

SWISSAID's Prinzipien zu Gender

Um Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung zwischen Männer und Frauen zu erreichen, hält sich SWISSAID an folgende Prinzipien:

- Wir sind der Überzeugung, dass Gender viel mit (oftmals unbewussten) persönlichen Werten und Einstellungen zu tun hat, welche geändert werden können.
- Die Gender-Arbeit ist eine Verpflichtung Aller, in allen Bereichen der Organisation.
- Für eine Umsetzung der Grundsätze müssen Geschäftsleitung und Stiftungsratsausschuss Verantwortung übernehmen.
- Die Umsetzung des Gender-Ansatzes verlangt fachspezifische Kompetenzen.
- Verschiedene soziale, ökonomische und kulturelle Kontexte verlangen jeweils spezifische Ansätze, um gezielt vorgehen zu können.
- Gemäss dem SWISSAID Gender-Ansatz ist es zentral, dass die betroffenen Frauen und Männer ihre Bedürfnisse für Veränderung selber feststellen und analysieren.
- Austausch und Zusammenarbeit mit anderen Organisationen führen zu grösseren Einflussmöglichkeiten.
- Die Gender-Arbeit ist ein Lernprozess, welcher inspiriert und Spass machen kann.

- Die Gender-Arbeit verlangt Flexibilität und Geduld. Ziele werden mittel- bis langfristig angesetzt.
- Dialog ist der Antrieb für Veränderungen.
- Wir bauen auf unsere Erfahrung und unsere Stärken.

Eine Strategie auf drei Ebenen

Damit der Gender-Ansatz so effektiv wie möglich umgesetzt werden kann, braucht es eine umfassende Strategie auf drei Ebenen:

Gender-Mainstreaming:

Gender ist ein Thema für die gesamte SWISSAID. In allen Ebenen der Organisation, sowie in allen Aktivitäten und Einsatzgebieten, fliesst der Gender-Ansatz mit ein. SWISSAID unterstützt aktiv eine gleichwertige und gerechte Beteiligung von Frauen und Männern.

Innerhalb von SWISSAID widerspiegelt sich der Gender-Ansatz in allen Dokumenten, Arbeitsprozessen und Verhaltensweisen.

In unserer Programm- und Projektarbeit ist der "Gender and Development" (GAD – Gender und Entwicklung) Ansatz Teil der Methoden und Instrumente.

Ermächtigung von Frauen:

Angesichts der bestehenden globalen Ungleichheiten zwischen Männer und Frauen braucht es spezifische Anstrengungen, um den herrschenden Formen von Frauendiskriminierung ein Ende zu setzen. SWISSAID fördert affirmative Aktivitäten zur Verbesserung der persönlichen, familiären, wirtschaftlichen und politischen Situation und Position von Frauen.

Sensibilisierung und Ausbildung:

Wir alle, Männer und Frauen, tragen dazu bei, wie sich Beziehungen zwischen und unter den Geschlechtern formen. Ein Bewusstsein über Geschlechterrollen und gesellschaftlich geprägte Verhältnisse zwischen Männern und Frauen hilft, das Potential zur Veränderung der Geschlechterbeziehungen zu erkennen. Diese Sensibilisierung ist der Schlüssel einer ausgeglichenen Entwicklung von Frauen und Männern. SWISSAID unterstützt die Sensibilisierung zu Gender und fördert spezifische Kompetenzen der SWISSAID Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie der Partnerorganisationen. Zudem fördert SWISSAID die Analyse der Verhältnisse unter Frauen, unter Männern sowie zwischen von Frauen und Männern.