

## Grundsatz zu Gender und Intersektionalität

### 1. Einleitung

Wir dulden keine Diskriminierung aufgrund von Alter, Herkunft, sozialer Klasse, Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Religion, Weltanschauung, dauerhaften oder temporären Behinderungen oder anderen Dimensionen von Diversität. Dennoch kann es zu Situationen kommen, in denen Beteiligte ihre Position zum eigenen Vorteil missbrauchen oder sich auf andere Weise fehl verhalten. Cap Anamur ist verpflichtet, innerhalb des Arbeitsbereiches alle Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität vor Diskriminierung, Sexismus, Belästigung, sexuellem, emotionalem oder körperlichem Missbrauch und Ausbeutung zu schützen sowie den spezifischen Anforderungen gerecht zu werden. Dieser Grundsatz und die weiterführende Richtlinie machen deutlich, was unter annehmbarem und ethischem Verhalten verstanden wird, legen die Verpflichtung von Cap Anamur zur Gendersensibilität sowie -gleichstellung dar und tragen zur Vereinheitlichung von Maßnahmen bei.

### 2. Gültigkeitsbereich

Der Grundsatz gilt für alle Mitarbeitenden während der gesamten Dauer ihres Einsatzes, unabhängig vom Standort und schließt Aufsichtsgremien, Projektpartner, Beratende, DienstleisterInnen, PraktikantInnen und Ehrenamtliche sowie alle, die im Namen von Cap Anamur tätig sind und in die Projektländer reisen ein.

### 3. Verpflichtungserklärung

- a. Wir setzen uns ein für den Schutz von Frauen und allen Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität vor Diskriminierung, Sexismus, Belästigung, sexuellem, emotionalem oder körperlichem Missbrauch und Ausbeutung, entsprechend unserer Null-Toleranz-Politik und schaffen eine sichere Umgebung, die präventiv gegen Risiken vorbeugt und unserer Null-Toleranz-Politik und den „non-negotiables of conduct“<sup>1</sup> entspricht.
- b. Wir bekennen uns zu einer Kultur der Wertschätzung und der Achtung persönlicher Grenzen und tolerieren kein Mobbing und unangemessene, beleidigende oder gewalttätige Ausdrucksweise in Wort und Schrift.
- c. Wir bauen Zuschreibungen nach Geschlechterrollen und -stereotype ab und fördern eine Umgebung, die frei von Vorurteilen ist, in der Vielfalt gefördert wird und sich alle Beteiligten mit gegenseitigem Respekt begegnen.
- d. Wir wirken an der Reduzierung von Ungleichheiten mit und tragen zur Förderung der Gleichstellung im Sinne des Gender-Mainstreamings bei.
- e. Wir entwickeln und implementieren geeignete Maßnahmen mit eindeutig definierten Richtlinien in den Bereichen Prävention, Management und Überwachung und etablieren vertrauenswürdige Beschwerdemechanismen.<sup>2</sup>
- f. Wir bekräftigen, dass jedwede Hilfe mindestens *gender-neutral* auf Grundlage von „Do no Harm“ und den „Sphere Protection Principles“<sup>3</sup> basiert und streben an, dass Projekte, soweit möglich, *gender-sensibel* ausgestaltet werden. Idealerweise können Projektvorhaben auch *gender-targeted* Komponente enthalten.

---

<sup>1</sup> Do not subject a child or adult to sexual, emotional or physical harm, exploitation or abuse. Do not exchange goods, money, favours or services for sex. Do not have sexual contact with a person receiving assistance. Do consistently promote effective safeguarding in your work. Do report any concerns you may have. If in doubt – report.

<sup>2</sup> Siehe weiterführende Richtlinie zu Gender und Intersektionalität sowie „Regeln und Verfahrensweisen für die Ombudsperson“.

<sup>3</sup> [Sphere Handbook \(spherestandards.org\)](https://www.spherestandards.org/)

- g. Wir stellen sicher, dass die Würde von Frauen und aller Personen in ihrer Intersektionalität in unseren Projekten und unserer Presse-, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit stets gewahrt bleibt.
- h. Wir sensibilisieren innerhalb unserer Organisation, bei Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, bei relevanten Interessengruppen sowie in unseren Netzwerken zum Thema Gender und Intersektionalität.