

Richtlinie zu Gender und Intersektionalität

1. Einleitung

Cap Anamur hat eine Reihe an Prinzipien, Grundsätzen und Richtlinien, die wir als Handlungsmaxime für die tägliche Arbeit in Deutschland und in unseren Einsatzländern weltweit für unverzichtbar halten. Diese Richtlinie liegt dem „Grundsatz zu Gender und Intersektionalität“ zugrunde und führt aus, was unter annehmbarem und ethischem Verhalten verstanden wird, legt die Verpflichtung von Cap Anamur zur Gendersensibilität sowie -gleichstellung dar und trägt zur Vereinheitlichung von Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Management und Überwachung bei.

2. Gültigkeitsbereich

Die Richtlinie 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 in die Projektländer reisen ein.

3. Standards für alle Cap Anamur-Mitarbeitende und zugehöriges Personal

Der „Grundsatz zu Gender und Intersektionalität“ beinhaltet acht Verpflichtungen. Diese werden in der Folge aufgeführt samt beispielhaften Standards, was unter ethischem Verhalten verstanden wird und welche Maßnahmen unerlässlich sind. Die Standards beinhalten nicht jede mögliche Situation, vor die sich Personen gestellt sehen könnten, sondern sind eine anschauliche Hilfestellung, um im Berufs- und Privatleben Entscheidungen zu treffen, die mit den Prinzipien und Grundsätzen von Cap Anamur übereinstimmen. Verstöße werden ernst genommen und können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung und juristischen Verfahren führen.

Verpflichtung 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 und schaffen eine sichere Umgebung, die präventiv gegen Risiken vorbeugt und unserer Null-Toleranz-Politik und den „non-negotiables of conduct“¹ entspricht.

Beispielhafte Standards:

- Cap Anamur-Mitarbeitende legen Anklagepunkte, Schuldsprüche und sonstige Konsequenzen einer Straftat im Zusammenhang mit Diskriminierung, Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich derer, die nach traditionellem Recht erfolgen, unverzüglich offen.
- Cap Anamur-Mitarbeitende verlangen keine Dienstleistungen oder sexuellen Gefälligkeiten von Frauen und alle Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität in den Gemeinschaften, in denen Cap Anamur tätig ist, als Gegenleistung für Schutz oder Hilfe und gehen keine sexuell oder anderweitigen ausbeuterischen bzw. missbräuchlichen Beziehungen ein.
- Cap Anamur-Mitarbeitende beteiligen sich nicht an Geldleistungen, Anstellungen, Waren oder Dienstleistungen gegen Sex, einschließlich sexueller Gefälligkeiten oder jeglicher Formen von erniedrigendem, demütigendem oder ausbeuterischem Verhalten.
- Cap Anamur-Mitarbeitende legen auf Anfrage ein polizeiliches erweitertes Führungszeugnis vor.

Verpflichtung 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.

¹ 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.

Beispielhafte Standards:

- Cap Anamur-Mitarbeitende behandeln Frauen und alle Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität mit Respekt und begegnen ihnen ohne defizitäre Vorbehalte.
- Cap Anamur-Mitarbeitende erkennen die spezifischen Lebenssituationen von Frauen, Männern und allen Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität an und respektieren sowie wahren die jeweiligen Bedürfnisse, Erfahrungen, Prioritäten und Grenzen.
- Cap Anamur-Mitarbeitende gestehen jeder Person als Individuum ein Recht auf „Nein“ zu oder nehmen dieses, wenn unausgesprochen, als mögliches Empfinden wahr ohne darüber hinwegzugehen mit Bedrängungen oder Unachtsamkeit.
- Cap Anamur-Mitarbeitende gebrauchen keine unangemessenen, belästigenden, missbräuchlichen, sexuell provokativen, erniedrigenden, diskriminierenden oder kulturell unangemessene Formulierungen oder Verhaltensweisen.

Verpflichtung 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.

Beispielhafte Standards:

- Cap Anamur-Mitarbeitende bemühen sich um Genderkompetenz und sind bereit, soziale Zuschreibungen, stereotypischen Vorannahmen und ihre Auswirkungen auf gesellschaftliche Machtverhältnisse kritisch zu reflektieren.
- Cap Anamur-Mitarbeitende können persönliche Erfahrungen vor dem Hintergrund der eigenen Geschlechtszugehörigkeit reflektieren und sich beispielsweise mit der Frage auseinandersetzen: Wo erfahre ich aufgrund meiner Geschlechtszugehörigkeit bzw. in Verbindung weiterer Intersektionalität Vorteile oder Benachteiligungen.
- Cap Anamur-Mitarbeitende bauen hierarchische Geschlechterordnungen ab bzw. reproduzieren diese zumindest nicht, sondern schaffen vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten jenseits der spezifischen Intersektionalität.
- Cap Anamur-Mitarbeitende folgen in der Kommunikation und der Verteilung von Funktionen bzw. Zuständigkeiten keinen rollentypischen/-untypischen Mustern.
- Cap Anamur-Mitarbeitende setzen Sprache und Bildmaterial geschlechtergerecht und möglichst diskriminierungsfrei ein und tragen gegebenenfalls dazu bei, Geschlechterstereotype abzubauen bzw. nicht zu reproduzieren.

Verpflichtung d. Wir reduzieren Ungleichheiten und tragen zur Förderung der Gleichstellung im Sinne des Gender-Mainstreaming bei.

Beispielhafte Standards:

- Cap Anamur-Mitarbeitende beziehen bei Entscheidungen sowie der Umsetzung von Projekten die „4-R-Methode“ ein: Wer (Repräsentation) bekommt Was (Ressourcen) und Warum bzw. Warum nicht (Realität und Rechtliche Situation)?
- Cap Anamur-Mitarbeitende sprechen in Stellenausschreibungen Frauen, Männer und Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität gleichermaßen an und beziehen in der Auswahl die „4-R-Methode“ ein.
- Cap Anamur-Mitarbeitende unterstützen die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Verpflichtung e. Wir entwickeln und implementieren geeignete Maßnahmen mit eindeutig definierten Richtlinien in den Bereichen Prävention, Management und Überwachung und etablieren vertrauenswürdige Beschwerdemechanismen.

Beispielhafte Standards:

- Cap Anamur-Mitarbeitende nehmen diese Richtlinie samt dazugehörigen Grundsatz zur Kenntnis, wirken an ihrer Umsetzung mit und bringen ihre Erfahrungen ein.
- Cap Anamur-Mitarbeitende melden Bedenken oder Verdachtsmomente in Bezug auf Verstöße gegen diese Richtlinie bzw. Vorfällen unverzüglich.
- Mit der Berufung einer Ombudsperson ist eine unabhängige Instanz geschaffen, bei der Fehlverhalten, Bedenken oder Verdachtsmomente (anonym) vorgebracht werden können. Die Ombudsperson soll insbesondere dann als Ansprechpartnerin genutzt werden, wenn andere schon bestehende Beschwerdewege und Kontaktmöglichkeiten in der Organisation nach Meinung der Beschwerde führenden Person sich als nicht ausreichend erweisen oder diese aus berechtigtem Grund als nicht ratsam erscheinen. Die Berufung einer Ombudsperson ist kein Ersatz, sondern eine zusätzliche Ressource der existierenden Verwaltungsstrukturen inklusive der bestehenden Beschwerdemöglichkeiten (für weitere Informationen siehe: „Regeln und Verfahrensweisen für die Ombudsperson“).
- Cap Anamur verzichtet im Allgemeinen auf die Einmischung in das Privatleben von Einzelpersonen. Es kann jedoch Umstände geben, unter denen es für Vorgesetzte notwendig wird, beratend oder ermahnend einzugreifen, insbesondere bei Interessenskonflikten, negativen Auswirkungen auf den Arbeitskontext oder der Reputation der Organisation.

Darüber hinaus können persönliche Beziehungen intimer Natur am Arbeitsplatz andere negativ beeinflussen, Geschäftsbeziehungen schädigen und sich negativ auf die Reputation auswirken. Besteht solch ein Verhältnis zwischen Mitarbeitenden, die in einem Team arbeiten oder in einem über- bzw. untergeordneten dienstlichen Berichtsverhältnis stehen, oder zwischen Mitarbeitenden und einer Person, die der Zielgruppe angehört („Machtgefälle“), wird dringend empfohlen, dass Vorgesetzte darüber in Kenntnis gesetzt werden, um die Auswirkungen, die derartige Beziehungen haben könnten, sorgfältig zu prüfen und gegebenenfalls Maßnahmen auf Grundlage des „Do no Harm“ Prinzips, das stets gewahrt werden muss, zu ergreifen.

Verpflichtung f.

Wir stellen sicher, dass jedwede Hilfe mindestens *gender-neutral* auf Grundlage von „Do no Harm“ und den „Sphere Protection Principles“² basiert und streben an, dass Projekte, soweit möglich, mindestens *gender-sensibel* ausgestaltet werden. Idealerweise können Projektvorhaben auch *gender-targeted* Komponente enthalten. Idealerweise können Projektvorhaben auch *gender-targeted* Komponente enthalten.

Beispielhafte Standards:

- Viele Projektdetails bauen sich in bewährter Praxis auf. Dennoch kann es Dynamiken geben, die zu unbeabsichtigten negativen Auswirkungen führen. Damit Projektmaßnahmen und das Verhalten der Projektmitarbeitenden weder negative Auswirkungen auf die Sicherheit von Frauen und allen Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität haben noch bestehende Diskriminierungsformen zementieren, wenden Cap Anamur-Mitarbeitende bei der Planung, Umsetzung, Überwachung und Auswertung von Projekten das „Do no Harm“ Prinzip an. Folgende Leitfragen³ können im gesamten Projektzyklus einfließen:
 - Planung: Welche möglichen Wechselwirkungen kann das Projekt mit der Situation von Frauen und allen Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität haben?
 - Überwachung: Welche Wechselwirkung hatten die bisher implementierten Projektmaßnahmen mit der Situation von Frauen und allen Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität? Welche Wechselwirkung sind für zukünftige Maßnahmen zu erwarten?
 - Auswertung: Welche Wechselwirkungen hatte das Projekt mit der Situation von Frauen und allen Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität? Was kann hieraus für künftige Projekte oder die nächste Phase gelernt werden?
- Cap Anamur Projekte sollen dem „Do no Harm“ Prinzip zugrunde liegen und mindestens *gender-neutralen* sein. Das bedeutet, Projekte stehen allen Geschlechtern gleichberechtigt offen und kommen allen zugute, ohne spezifische Vorkehrungen im Hinblick auf Frauen und allen Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität zu treffen. Dazu gehört eine geschlechtsspezifische Datenerhebungen, die nach dem biologischen Geschlecht (sex) differenziert und in der Auswertung um zusätzliche Merkmale der Zielgruppen ergänzt werden, z.B. durch eine Gender-Analyse, mit der das Projektumfeld unter Geschlechteraspekten betrachtet und eine Problemanalyse erstellt wird, um die spezifischen Probleme, Zielvorstellungen und Potenziale von Frauen und allen Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität zu identifizieren. Ein Projekt ist *Gender-neutral*,⁴ wenn:
 - nach dem „Do no Harm“ Prinzip die Maßnahmen weder negative Auswirkungen auf die Sicherheit haben noch bestehende Diskriminierungsformen zementiert werden;
 - eine Genderanalyse und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten vorliegen (wo zutreffend) -idealerweise liegen auch aufgeschlüsselte Daten nach Alter und Behinderung vor - und diese zugleich ergibt, dass genderspezifische Belange im Projekt nicht negativ berührt sind.
- Cap Anamur Projekte sollen, soweit möglich, mindestens *gender-sensibel* ausgestaltet sein. Das beinhaltet erstens die bedarfsgerechte Planung und Umsetzung, die die unterschiedlichen Ausgangslagen, Auswirkungen von Krisen und mögliche Risiken auf Grund geschlechtsspezifischer Unterschiede und Ungleichheiten berücksichtigt sowie zweitens die verschiedenen Kapazitäten und Potenziale nutzt. Dies ist z.B. bei Maßnahmen der Fall, die aktiv zur Menstruationsgesundheit und -hygiene beitragen. Ein Projekt ist *Gender-sensibel*, wenn:
 - nach dem „Do no Harm“ Prinzip die Maßnahmen weder negative Auswirkungen auf die Sicherheit haben noch bestehende Diskriminierungsformen zementiert werden;
 - eine Genderanalyse und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten vorliegen (wo zutreffend) -idealerweise liegen auch aufgeschlüsselte Daten nach Alter und Behinderung vor - und diese zugleich ergibt, und diese die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange zum Bestandteil des Projektdesigns macht, aber nicht zum Hauptziel für die Durchführung des Projektes;
 - die Projektbeschreibung und -maßnahmen klar darstellen, wie geschlechtsspezifische Belange adressiert werden;

² [Sphere Handbook \(spherestandards.org\)](https://www.spherestandards.org/)

³ VENRO (2024) GUT GEMEINT IST NICHT GUT GENUG - Wie wir mit Do-No-Harm unsere guten Absichten in gute Projekte verwandeln

⁴ Auswärtiges Amt (2023): Handreichung: Gender in der deutschen humanitäre Hilfe.

- die Indikatoren nach Geschlecht (wo zutreffend) aufgeschlüsselt sind und sich mindestens ein Ziel-Indikator der Maßnahme auf geschlechtsbezogene Belange bezieht.
- Idealerweise können Projektvorhaben auch gender-*targeted* Komponente enthalten. Diese machen Gender zu einem fundamentalen Faktor in den Maßnahmen und Ergebnissen, indem sie zur gezielten Förderung abmildernder Maßnahmen bei geschlechtsspezifischen Bedrohungen und Herausforderungen beitragen. Dies ist z.B. bei Maßnahmen der Fall, die aktiv zum Schutz vor und Prävention von SGBV sowie zur Versorgung für die sexuelle und reproduktive Gesundheit oder MHPSS beitragen. Ein Projekt ist Gender-*targeted*, wenn:
 - nach dem „Do no Harm“ Prinzip die Maßnahmen weder negative Auswirkungen auf die Sicherheit haben noch bestehende Diskriminierungsformen zementiert werden;
 - eine Genderanalyse und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten vorliegen (wo zutreffend) -idealerweise liegen auch aufgeschlüsselte Daten nach Alter und Behinderung vor - und diese die Projektgestaltung und – umsetzung in erheblichem Maße beeinflussen;
 - die Projektbeschreibung und –maßnahmen klar darstellen, wie geschlechtsspezifische Belange adressiert werden;
 - die gezielte Förderung abmildernder Maßnahmen bei geschlechtsspezifischen Bedrohungen und Herausforderungen das Hauptziel sind;
 - die Indikatoren nach Geschlecht (wo zutreffend) aufgeschlüsselt sind und Ziel-Indikatoren genderspezifisch formuliert sind.
- Um zu reflektieren, inwieweit sich die eigene Projektarbeit an den Ambitionen ausrichtet, können folgende Leitfragen hilfreich sein:⁵
 - Haben wir in unserer Planung mögliche, unbeabsichtigte negative Auswirkungen für Frauen und allen Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität ausreichend berücksichtigt? Auf welche Weise minimieren wir diese Risiken angemessen – wie beispielsweise das Risiko einer erhöhten Arbeitsbelastung oder eines Anstiegs häuslicher Gewalt? Wie reagieren wir, wenn diese Risiken eintreten?
 - Wer ist die Zielgruppe? Wie haben wir sie ausgewählt? Wer ist von den Projektmaßnahmen ausgeschlossen? Warum?
 - Wie sind Frauen und Männer, Mädchen und Jungen jeweils von der Katastrophe betroffen? Entstehen aus der Krise bzw. Katastrophe spezifische Probleme für Frauen, Kinder oder Männer (Sicherheit, Schutz)?
 - Welche geschlechtsspezifischen Normen haben einen Einfluss beim Zugang zu Hilfe? Haben Frauen die gleichen Möglichkeiten, oder wird ihr Zugang behindert, beispielsweise durch begrenzte Mobilität, Bildungsstand, Arbeitsbelastung?
 - Wer sind unsere Mitarbeitenden? Wie haben wir sie eingestellt? Warum haben wir genau diese Leute eingestellt? Wer wurde nicht eingestellt? Warum?
 - Geben wir Frauen und allen Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität genügend Raum zur Artikulation? Inwiefern achten wir beim Monitoring und bei der Evaluierung darauf, dass ihre Stimmen einfließen?
 - Inwieweit ermöglichen wir auf empathische Weise Dialogprozesse und Gelegenheiten für gemeinsame Analyse und zum Lernen. Berücksichtigen wir psychische Aspekte, wie z.B. ein geringes Selbstbewusstsein bei benachteiligten und marginalisierten Personen oder Trauma- und Gewalterfahrungen in Konfliktregionen?
 - Inwiefern erkennen wir die jeweiligen Potenziale, das Wissen und die Kompetenzen von Frauen und allen Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität an und trauen ihnen Gestaltungspotenzial zu? Inwieweit lassen wir uns auf ihre Lösungsvorschläge ein?
 - Woher kommen die Impulse und Anstöße für Veränderung? Von außen mit der Haltung: So sollte, so müsste es sein? Bis zu welchem Maß gründen sie sich auf den vielschichtigen Erfahrungsschatz der Menschen vor Ort, auf ihr Wissen und ihr Potenzial? An welcher und an wessen Vision messen wir als Mitarbeiter:innen unsere Arbeit?
 - Was motiviert uns in unserer Arbeit? Der Wunsch zu helfen, anzuleiten, zu dirigieren oder Menschen ein Stück auf ihrem Lebensweg zu begleiten? Welches Selbstverständnis und welche Rolle haben wir?
 - Inwieweit stehen wir einer kritischen Überprüfung unserer Arbeitsweise und Haltung offen gegenüber? Wie groß ist unsere Bereitschaft, wenn nötig, unsere Arbeitsweise und Haltung anzupassen?
 - Gibt es in unserer Organisation, im Team oder in der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen einen Verhaltenskodex zur Prävention von und zum Umgang mit Machtmissbrauch, sexueller Ausbeutung und Gewalt?

Verpflichtung g. Wir stellen sicher, dass die Würde von Frauen und aller Person in ihrer Intersektionalität in unseren Projekten und unserer Presse-, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit stets gewahrt bleibt.

Beispielhafte Standards:

- Cap Anamur-Mitarbeitende achten auf die zahlenmäßigen Anteile von Mädchen/Frauen und Jungen/Männer in Publikationen sowie Veröffentlichungen und vermeiden rollentypische Darstellungen.

⁵ [Handreichung zu den VENRO-Leitlinien](#)

- Cap Anamur-Mitarbeitende setzen Sprache und Bildmaterial geschlechtergerecht und möglichst diskriminierungsfrei ein und tragen gegebenenfalls dazu bei, Geschlechterstereotype abzubauen bzw. nicht zu reproduzieren.
- Cap Anamur-Mitarbeitende stellen sicher, wenn sie eine Frau und alle Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität für berufsbezogene Zwecke fotografieren oder filmen, dass:
 - die lokalen Traditionen und Restriktionen bezüglich der Erstellung und Vervielfältigung respektiert werden;
 - die Personen ihre Zustimmung geben;
 - in allen Medieninhalten die Würde der beschriebenen Personen respektiert und gewahrt bleiben;
 - die Personen angemessen bekleidet und nicht in Körperhaltungen abgebildet sind, die als sexuell anzüglich oder in ihrer Würde verletzend wirken;
 - das Bildmaterial den Kontext und die Fakten wahrheitsgetreu darstellen;
 - die Dateibezeichnungen keine Informationen enthalten, anhand derer die Identität einer Person bestimmt werden kann.

Verpflichtung h. Wir sensibilisieren innerhalb unserer Organisation, bei Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, bei relevanten Interessengruppen sowie in unseren Netzwerken zum Thema Gender und Intersektionalität.

Beispielhafte Standards:

- Cap Anamur-Mitarbeitende bekräftigen diese Richtlinie und den dazugehörigen Grundsatz und reflektieren über die Umsetzung.
- Der Grundsatz und die Richtlinie sind transparent auf der offiziellen Cap Anamur Website abzurufen.
- Die Verankerung der Gender-Perspektive in Projekten verhilft zu einem wirklichkeitsnahen Verständnis der Situation, in der sich unterschiedliche Akteure und Gruppen samt Beziehungsgefüge, Machtverhältnisse, Konfliktursachen sowie Arten und Ebenen von Gewalt befinden. Dieses Verständnis möchten wir den Menschen innerhalb und außerhalb unserer Organisation näherbringen und darüber hinaus skizzieren, wie wir (potenziell) negative Auswirkungen frühzeitig versuchen zu identifizieren, zu vermeiden oder ihnen gegenzusteuern. Die Darstellung soll ebenso auf die spezifischen Belange von Frauen und aller Personen in ihrer jeweiligen Intersektionalität aufbauen, wie auf ihre vorhandenen Potenziale bei der Bereitstellung von Hilfe, dem Wiederaufbau und der Friedensbildung. Damit möchten wir ihren zentralen Beitrag in der Verknüpfung von Humanitärer Hilfe mit den langfristigeren Zielen der Entwicklungszusammenarbeit unterstreichen, indem wir das Thema in Vorträgen, Diskussionen, Foren und Beiträgen thematisieren.
- Das Thema und die Sensibilisierung betten sich in die Ansprüche zentraler internationaler Dokumente ein, denen wir mit unserer Arbeit Rechnung tragen, z.B.:
 - die Resolution 1325 des UN-Sicherheitsrats (2000), die u.a. spezielle Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt in bewaffneten Konflikten sowie eine stärkere Rolle von Frauen bei der Verhinderung von Krisen und der Lösung von Konflikten vorsieht;
 - die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030, insbesondere das Nachhaltigkeitsziel 5: „Die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung und der Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen“;
 - das Maputo-Protokoll der Afrikanischen Union (2003), mit dem Rechtsansprüche zum Schutz und zur Stärkung der Rolle von Frauen und Mädchen bekräftigt werden, z.B. die Garantie und Anerkennung politischer, sozialer und ökonomischer Rechte sowie gleiche Land- und Besitzrechte; und
 - die Resolution 1820 des UN-Sicherheitsrats (2008), die u.a. sexuelle Gewalt und Vergewaltigungen als Kriegsverbrechen bezeichnet, das Ende der Straflosigkeit fordert und zur strafrechtlichen Verfolgung der Verantwortlichen und zum Schutz der Opfer aufruft.

Glossar

Diskriminierung: Diskriminierung stellt eine Ungleichbehandlung oder Benachteiligung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund verschiedener Merkmale wie beispielsweise Herkunft, Ethnizität, Alter, Behinderungen, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung oder Religion/Weltanschauung dar. Eine Mehrfachdiskriminierung liegt vor, sobald ein Mensch auf Basis mehrerer Merkmale diskriminiert wird. Mehrfachdiskriminierung beschränkt sich auf die individuelle Ebene und berücksichtigt Formen struktureller, institutioneller und historischer Diskriminierung oftmals nicht.⁶

Do no Harm: Das Do-no-Harm Prinzip fordert Individuen und Organisationen auf, Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen und bessere Handlungsoptionen zu entwickeln. Der Ansatz betont die Notwendigkeit einer gründlichen und tiefgehenden Analyse des Kontextes vor jeder Maßnahme. Diese sollte idealerweise eine Konflikt- und Genderanalyse umfassen, die trennende und verbindende Kräfte (Dividers und Connectors) in einem Umfeld identifiziert und wesentliche Akteure, ihre Beziehungsgefüge, Machtverhältnisse, Konfliktursachen sowie Arten und Ebenen der Gewalt analysiert. Damit soll ein klarer Rahmen geschaffen werden, um die (potenziellen) Auswirkungen von Projekten auf

⁶ Siehe: [Feministische Entwicklungspolitik \(bmz.de\)](https://www.bmz.de); auch für nachfolgende Begriffe, wenn nicht anders deklariert.

den lokalen Kontext darzustellen. Dies ermöglicht, (potenziell) negative Auswirkungen auf den Kontext frühzeitig zu identifizieren, zu vermeiden oder ihnen gegenzusteuern. Der Ansatz ist sowohl für die Planung von Projekten als auch für ihre Implementierungsphase relevant.
7

Gender: Gender verweist auf die sozialen Auswirkungen von Geschlecht und die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse, die durch Gesellschaft und Kultur geprägt sind. Der Begriff beschreibt, wie Zuschreibungen, Verhaltensweisen, Erwartungen, Vorstellungen und Normen an ein bestimmtes Geschlecht gebunden sind. Damit grenzt sich das soziale Geschlecht vom biologischen Geschlecht ab. Das soziale Geschlecht ist gesellschaftlich vorgegeben und daher kontextabhängig und wandlungsfähig.

Genderanalyse: Die Gender-Analyse ist eine grundlegende Voraussetzung, um die Gender-Perspektive in Projekten zu verankern. Sie ist der erste Schritt, bevor die gewonnenen Erkenntnisse in einem nächsten Schritt in zielgerichtetes Handeln umgesetzt werden. Im Rahmen der Gender-Analyse wird das Projektumfeld unter Geschlechteraspekten betrachtet und eine Problemanalyse erstellt. Mit Hilfe der Gender-Analyse können die spezifischen Probleme, Zielvorstellungen und Potenziale von Frauen und Männern identifiziert werden. Zu einer Gender-Analyse gehören geschlechtsspezifische Datenerhebungen, die nach dem biologischen Geschlecht (sex) differenziert und in der Auswertung um zusätzliche Merkmale der Zielgruppen ergänzt werden.⁸

Genderneutrale Humanitäre Hilfe: Wenn Projekte allen Geschlechtern gleichberechtigt offenstehen und zu Gute kommen, ohne dass spezielle Vorkehrungen im Hinblick auf Frauen und Mädchen oder marginalisierte Gruppen (auch Alter/Behinderung) getroffen werden müssen. Dies ist z.B. oft bei nicht genderspezifischer Logistik und Infrastruktur der Fall, z.B. Beschaffung von Medikamenten und medizinischen Instrumenten, die für alle Geschlechter genutzt werden oder Finanzierung humanitärer Flugverbindungen, die von allen Geschlechtern genutzt werden.⁹

Gendersensible Humanitäre Hilfe: Die bedarfsgerechte Planung, Umsetzung und das Nachhalten, die die unterschiedlichen Ausgangslagen, Auswirkungen von Krisen und mögliche Risiken geplanter Maßnahmen auf Grund geschlechtsspezifischer Unterschiede und Ungleichheiten analysiert und berücksichtigt sowie die verschiedenen Kapazitäten und Potenziale nutzt.

Gleichberechtigung der Geschlechter und Geschlechtergleichstellung: Gleichberechtigung ist, wenn jede Person die gleichen Rechte, Pflichten und Chancen hat. Geschlechtergerechtigkeit stellt einen Grundpfeiler einer wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltigen Entwicklung dar. In der Praxis werden die Begriffe Gleichberechtigung der Geschlechter und Geschlechtergleichstellung oftmals als Synonym verwendet. Der Begriff der Gleichberechtigung stellt in erster Linie auf die juristische Gleichbehandlung von Menschen ab. Die rechtliche Gleichbehandlung führt jedoch nicht automatisch zu einer faktischen Gleichbehandlung im Sinne von gleichen Chancen, weshalb der Begriff der Gleichstellung eingeführt wurde. Der Begriff der Geschlechtergleichstellung ist – jenseits der (theoretischen) juristischen Gleichbehandlung – als politischer Prozess zu verstehen. Er zielt darauf ab, dass die unterschiedlichen Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten von Menschen berücksichtigt werden müssen, um eine faktische Gleichbehandlung zu erreichen. Das bedeutet, dass alle Menschen die gleichen Rechte, Pflichten und Chancen tatsächlich wahrnehmen können. Es geht darum, tief verwurzelte geschlechtsspezifische Diskriminierungsformen zu überwinden und eine gleichberechtigte politische, wirtschaftliche und soziale Teilhabe für alle Geschlechter zu ermöglichen. Gleichberechtigung und Gleichstellung können sich gegenseitig bedingen.

Geschlechterrollen und -stereotype: Geschlechterrollen umfassen die allgemeinen gesellschaftlichen Erwartungshaltungen an das Verhalten von bestimmten Geschlechtern und sind kulturell vermittelt. Oft wird es demnach als natürlich angesehen, dass Frauen fürsorglich und liebevoll, Männer dagegen durchsetzungsstark und entscheidungsfreudig sind. Sollte eine Person diesen Erwartungen und Anforderungen nicht entsprechen, führt dies oftmals zu Ausgrenzung und Diskriminierung bis hin zu Hass und Todesdrohungen. Da es sich oft um klischeehafte Vorstellungen in Bezug auf Frauen und Männer handelt, spricht man auch von Geschlechterstereotypen.

Intersektionalität: Intersektionalität beschreibt, wie verschiedene Gründe für Diskriminierung bei Menschen zusammenkommen (englisch intersection = Überschneidung) und sich dabei gegenseitig verstärken. Dies bedeutet, dass sich Diskriminierungen beispielsweise aufgrund von Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, Herkunft, Behinderungen, sozioökonomischem Status, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit oder Zuschreibung nicht isoliert voneinander betrachten oder einfach addieren lassen, sondern an den Schnittstellen neue Formen der Diskriminierung entstehen

Mainstreaming: Mainstreaming (englisch, frei übersetzt: „zur Hauptströmung machen“) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe bei allen Entscheidungen und Prozessen berücksichtigt wird. Gender-Mainstreaming ist dabei der strategische Ansatz zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Dies bedeutet, dass bei politischen und gesellschaftlichen Vorhaben und Entscheidungen immer die unterschiedlichen Lebenslagen und Interessen von Frauen, Männern und Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten berücksichtigt werden müssen.

Menstruationsgesundheit und -hygiene: Menstruationsgesundheit und -hygiene umfasst sowohl das Menstruationshygienemanagement als auch weitere systemische Faktoren, die die Menstruation mit Gesundheit, Wohlbefinden, Geschlechtergleichstellung, Bildung, Gleichberechtigung, Empowerment und Rechten verbinden. Zu diesen systemischen Faktoren gehören genaue und rechtzeitige Wissensvermittlung, verfügbare, sichere und erschwingliche Hygieneprodukte, informierte und kompetente Fachkräfte, Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen, sanitären Einrichtungen und Waschgelegenheiten, positive soziale Normen und sichere und hygienische Entsorgung.

⁷ Siehe: VENRO (2024) GUT GEMEINT IST NICHT GUT GENUG. Wie wir mit Do-No-Harm unsere guten Absichten in gute Projekte verwandeln

⁸ Siehe: [VENRO: Gewusst wie](#)

⁹ Auswärtiges Amt (2023): Handreichung: Gender in der deutschen humanitäre Hilfe

Sexismus: Sexismus ist eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts einer Person. Dies geschieht häufig in Form von Benachteiligung, Abwertung, aber auch durch Unterdrückung und psychische und physische Gewalt. Insbesondere in patriarchalen Strukturen ist die Vorstellung vorherrschend, dass Männer einen höheren Status haben. Sexismus geht aber noch weiter und äußert sich als Abwertung gegenüber allem Weiblichen und kann auch queere und trans Personen betreffen

Sexualisierte und geschlechtsbasierte Gewalt: Geschlechtsbasierte Gewalt (englisch gender-based violence, GBV) bezeichnet schädliche gewaltvolle Handlungen gegen eine Person aufgrund ihres Geschlechts. GBV ist ein sektorübergreifendes gesamtgesellschaftliches Massenphänomen des Alltags, eine schwere Menschenrechtsverletzung und ein Entwicklungshemmnis. Frauen und Mädchen in all ihrer Diversität sind überproportional betroffen, aber nicht ausschließlich. Der Begriff verdeutlicht, dass die Gewalt ihre Wurzeln in den ungleichen Machtverhältnissen zwischen den Geschlechtern, in schädlichen Geschlechternormen und den daraus resultierenden strukturellen Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen hat. Formen von GBV sind vielfältig und reichen von sexualisierter geschlechtsbasierter Gewalt (SGBV), digitaler Gewalt, schädlichen Praktiken wie weiblicher Genitalverstümmelung oder Kinder-, Früh-, und Zwangsheirat über konfliktbedingte Gewalt (englisch conflict-related sexual violence) bis hin zu sozialer oder struktureller Gewalt. SGBV wird in vielen Kontexten verwendet und hebt sexuelle Handlungen hervor, die Personen gegen ihren Willen oder ohne ihr Einverständnis aufgedrängt oder aufgezwungen werden. Sexualisierte Gewalt umfasst ein weites Spektrum, zum Beispiel sexuelle Belästigung, Vergewaltigung und sexuellen Missbrauch. Der Begriff „sexualisiert“ bringt zum Ausdruck, dass es bei der sexuellen Gewalt nicht um sexuelle Lustbefriedigung geht, sondern in erster Linie um Machtausübung und Unterdrückung.

Sexuelle Ausbeutung: Jeder tatsächliche oder versuchte Missbrauch einer Position der Verwundbarkeit, unterschiedlicher Machtverhältnisse oder des Vertrauens zu sexuellen Zwecken, mit der Absicht des finanziellen, sozialen oder politischen Profits.¹⁰

Sexuelle Belästigung: Sexuell bestimmtes Verhalten, das unerwünscht ist und durch das sich eine Person unwohl und in ihrer Würde verletzt fühlt. Dazu zählen auch sexistische Unterhaltungen und Witze in verbaler, schriftlicher oder nonverbaler Form, das Zurschaustellen und Teilen (u. a. über E-Mail oder Social Media) von zweideutigem Material, doppeldeutige Aufforderungen sowie unerwünschte körperliche Annäherungen oder Berührungen.

Sexueller Missbrauch: Tatsächlicher oder drohender körperlicher Eingriff sexueller Natur, sei es mit Gewalt oder unter ungleichen oder erzwungenen Bedingungen.

Sexuelle Orientierung: Sexuelle Orientierung beschreibt, zu Menschen welchen Geschlechts bzw. welcher Geschlechter sich eine Person emotional, körperlich und/oder sexuell hingezogen fühlt (beispielsweise heterosexuell, homosexuell, pansexuell, asexuell).

Sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte: Sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte (SRGR) beschreibt das uneingeschränkte körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden in Bezug auf alle Lebensbereiche der Sexualität und Fortpflanzung. Das Ziel ist, die sexuelle und reproduktive Gesundheit und Selbstbestimmung der Individuen abzusichern. Dazu zählt das Recht einer jeden Person, frei über Elternschaft, Anzahl und Zeitpunkt der Geburten und Sexualität zu entscheiden; darüber hinaus muss der diskriminierungsfreie Zugang zu Informationen, Gesundheitsdiensten und Ressourcen gewährleistet sein.

Ungleichheit: Ungleichheit hat verschiedene Ausprägungen und bezeichnet im Allgemeinen die unterschiedliche Verteilung von Lebenschancen, Macht und Zugang zu Ressourcen. Ungleichheit existiert dabei nicht nur innerhalb von Gesellschaften, sondern auch zwischen Staaten und zwischen dem Globalen Norden und Globalen Süden. Ungleichheiten können dabei nicht als gegeben angesehen werden, sondern wurden und werden durch Machtsysteme wie Patriarchat oder Rassismus hervorgebracht und reproduziert. Sie sorgen dafür, dass Menschen mit unterschiedlichen Identitätsmerkmalen weltweit höchst ungleiche Lebenschancen und höchst ungleichen Zugang zu Ressourcen haben und in sehr ungleichem Maße sozial, politisch und wirtschaftlich teilhaben können.

¹⁰ Vereinte Nationen: Besondere Maßnahmen für den Schutz vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch (2003)