

TEILHABE, GLEICHSTELLUNG UND STÄRKUNG VON FRAUEN: FORTSCHRITTE UND UMSETZUNG DER FAIRTRADE-GENDER-STRATEGIE 2016-2020

Fairtrade Gender Studie 2020: Überblick, Empfehlungen und Antwort der auftraggebenden Organisationen: Fairtrade Deutschland, Fairtrade International und Max Havelaar Frankreich

DIE STUDIE IM ÜBERBLICK

EINFÜHRUNG

Die Studie wurde von Fairtrade Deutschland, Fairtrade International und Max Havelaar Frankreich in Auftrag gegeben, mit dem Ziel die durch die Fairtrade-Gender-Strategie 2016-2020 erreichten Fortschritte zu ermitteln. Die Studie beschreibt den eingeschlagenen Weg für Veränderungen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit bei den drei Fairtrade-Produzent*innennetzwerken (PNs), bei Organisationen mit lohnabhängig Beschäftigten (hired labour organizations, HLOs) und bei Kleinbauernorganisationen (smallholder producer organizations, SPOs). Sie untersucht, inwiefern Fairtrade durch Standards, Strategien, Programme und Initiativen zum Aufbau von Kapazitäten und zur Gleichstellung der Geschlechter beiträgt. Außerdem prüft sie, ob Fairtrade darüber hinaus zu Verbesserungen für Fairtrade-Bäuerinnen und -bauern, -Arbeitskräfte und deren Umfeld, beispielsweise in Bereichen wie Antidiskriminierung und der Stärkung von Frauen und Mädchen führt. Die Studie wurde 2019-2020 vom Center for International Forestry Research [CIFOR](#) durchgeführt, dem [CGIAR](#) Zentrum für internationale Forstwissenschaft.

ZIEL(E) DER STUDIE

Die Studie sollte hauptsächlich untersuchen, 'ob und inwiefern' Fairtrade Wege für mehr Geschlechtergerechtigkeit bereitet. Es sollte dabei deutlich herausgearbeitet werden, welche Faktoren die Stärkung von Frauen fördern oder aber verhindern und welche Herausforderungen für diesen Prozess bestehen. Die Ergebnisse wurden mit den Zielen der [Fairtrade-Gender-Strategie \(2016 – 2020\)](#) verglichen, mit denen Fairtrade sich eine klare Vorgabe für das eigene weltweite Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit gesetzt hatte:

1. **Zugang und Teilhabe:** Eine deutlich höhere aktive und gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Fairtrade-zertifizierten Organisationen für Kleinbäuer*innen und zertifizierten Organisationen mit Lohnarbeitskräften;
2. **Stärkung und Chancengleichheit:** Mehr Möglichkeiten für Frauen und Mädchen, gleichberechtigt von den Fairtrade-Leistungen zu profitieren; sowie
3. **Tiefgreifender Wandel für mehr Geschlechtergerechtigkeit:** Auf systematische Probleme reagieren, die Geschlechtergerechtigkeit in Fairtrade-Lieferketten behindern.

*Ziel der Fairtrade-Gender-Strategie ist es, mehr Geschlechtergerechtigkeit und eine Stärkung von Frauen und Mädchen über systematische Gleichstellungsmaßnahmen in allen Bereichen von Fairtrade zu erreichen, von Standards zu Produzent*inneninitiativen, in Geschäftsbeziehungen, in unserer Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit.*
Fairtrade Gender Strategy 2016-2020, S.14

Die Ergebnisse dieser Studie sollen die zentralen Fairtrade-Akteur*innen über Gleichstellungsaktivitäten, -ergebnisse und -wirkungen informieren sowie wertvolle Erfahrungen vermitteln, wie Produzent*innen wirksam bei ihrem Einsatz für mehr Geschlechtergerechtigkeit unterstützt werden können und Empfehlungen an Fairtrade aussprechen.

ERHEBUNGSMETHODEN

In der ersten Phase der Erhebung fand im Rahmen einer Schreibtischstudie (Desktop Study) eine Dokumentenprüfung statt, bei der außerdem relevante Personen von Fairtrade International sowie den drei regionalen Fairtrade-Produzent*innen-Netzwerken interviewt wurden.

Für die zweite Phase des Forschungsprojekts wurde aufgrund der Empfehlungen relevanter Akteur*innen aus dem Fairtrade-System pro Produzent*innennetzwerk jeweils ein wichtiges Interventionsprogramm für Geschlechtergerechtigkeit ausgewählt, das in einer ausführliche Feldstudie untersucht wurde. Die Auswahlkriterien für die Feldstudie gaben vor, dass das betreffende Projekt bzw. Programm

- Teil der globalen Fairtrade Gender-Strategie oder der Gender-Strategie des Produzent*innennetzwerks sein muss;
- auf die Initiative eines der Fairtrade Produzent*innennetzwerks, der regionalen und/oder nationalen Koordination zurückzuführen sein muss, und
- reproduzierbar und an die jeweilige Situation vor Ort anpassbar sein muss.

Die ausgesuchten Fallstudien umfassten sechs Produzent*innenorganisationen für Kaffee aus Indonesien, Guatemala und Kenia.

In Guatemala untersuchten die Forscher*innen die Women's School of Leadership, ein innovatives Trainingsprogramm, das u.a. die Selbstwirksamkeit von Frauen stärkt, sodass sie Führungspositionen übernehmen. Ihnen werden gute landwirtschaftliche Praktiken (good agricultural practices, GAP) vermittelt; gleichzeitig werden sie wie auch Männer für Geschlechternormen sensibilisiert, die bisher eine Beteiligung von Frauen in der Wertschöpfungskette von Kaffee erschweren.

Ein ähnlicher Lehrgang wurde in Indonesien untersucht, der die Kurse „Gender Responsive Governance“ (an Gleichstellungsfragen orientierte Führungsstrategien), „Women's Leadership“ (Frauen in Führungspositionen) und „Training of Trainers“ umfasste, die zur weiteren Vermittlung der Inhalte durch die Teilnehmenden unter den anderen Mitgliedern der SPO angelegt waren.

In Kenia besuchte das Forschungsteam das Projekt „Growing Women in Coffee“, das sich vor allem auf Interventionen in der Wertschöpfungskette konzentriert, die direkt auf die Beseitigung von Hürden für eine Beteiligung von Frauen in der Wertschöpfung abzielen. Hierzu gehören Fördermaßnahmen für Frauen bei der Besetzung von Vorstandsposten, die Übertragung von Kaffeesträuchern von Ehemännern auf ihre Ehefrauen, um den Einschränkungen durch fehlenden Grundbesitz zu entgehen, sowie klimafreundliche Biogas-Öfen, die die Arbeitsbelastung von Frauen senken, weil sie kein Feuerholz mehr sammeln müssen.

Für alle Fallbeispiele in den drei Ländern wurden Organisations-Profile jeder SPO erstellt und interne Haushaltserhebungen durchgeführt. Für die Haushaltserhebungen wurden je Fallbeispiel 60 Haushalte ausgewählt: 30 Haushalte von einer SPO, die an einem Gleichstellungsprojekt teilnimmt und 30 vergleichbare Haushalte von einer nicht beteiligten SPO. Die Erhebungen wurden in den meisten Fällen



mit der männlichen und weiblichen Hauptperson eines Haushalts durchgeführt, oder – bei unverheirateten Familienkonstellationen - mit der Person, die den Haushalt führt. Die Datenerhebungsphase endete damit, dass die Forscher*innen jede untersuchte SPO erneut besuchten und ihre Ergebnisse innerhalb eines halbtägigen Workshops mit den männlichen und weiblichen Mitgliedern teilten und überprüften.

	Zentrale Angaben aus den SPO-Profilen*			
	Mitglieder (Frauenanteil in %)	Gender-Strategie	Frauen in Führungspositionen	Gleichstellungsprogramme
Guatemala				
ASOBAGRI	1278 (25%)	2013 eingeführt (Frauenrichtlinie)	3 Vorstandsmitglieder, einschließlich stellvertr. Vorsitzende	Women's School of Leadership Training of Trainers in El Salvador und Weitervermittlung der Kursinhalte (an insgesamt 20 Teilnehmer*innen)
Guaya'b	727 (17%)	Genehmigung steht noch aus	2 Vorstandsmitglieder, einschließlich Schatzmeisterin; Mitglieder der nationalen Fairtrade Frauen-Koordinierungsgruppe	Women's School of Leadership Training of Trainers in El Salvador und Weitervermittlung der Kursinhalte (an insgesamt 22 Teilnehmer*innen)
Indonesien				
KSU Ariganata	2165 (16%)	Nein	Schritfführerin, Schatzmeisterin	Weiterbildungsprogramme; Women's Leadership Training of Trainers sowie Fortbildungen in der SPO; Einrichtung eines Frauenforums
KSU Sara Ate	1056 (11.8%)	Nein	Schatzmeisterin	Ausgewählt, nahm aber nicht am Fairtrade-Gleichstellungsprojekt teil
Kenia				
Kabng'etuny FCS	1196 (27.6%)	Noch nicht verabschiedet	2 Vorstandsmitglieder; 2 Aufsichtsratsmitglieder; 1 Vertreterin der Women in Coffee Association	Growing Women in Coffee; Big K Lottery Biogasprojekt; Nafasi Coffee and Maize
Kibukwo FCS	672 (40%)	2017 verabschiedet	2 Vorstandsmitglieder; 3 Aufsichtsratsmitglieder; 9 Mitglieder des Ausschusses Women in Coffee	Women in Coffee

* Status zum Zeitpunkt der Datenerhebung

ERKENNTNISSE UND EMPFEHLUNGEN

ERKENNTNISSE

Das Forschungsteam kam für alle drei Ziele der Gender-Strategie zu folgenden Ergebnissen:

Teilhabe und Inklusion: In den sechs beteiligten Produzent*innenorganisationen sind Frauen in unterschiedlichem Maße auf Leitungsebene und in anderen Führungspositionen aktiv. Der Mitgliederanteil von Frauen bewegt sich zwischen 12% in einer der indonesischen SPOs und 40% in einer der beiden kenianischen SPOs.

Fairtrade-zertifizierte SPOs schneiden besser ab als nicht-zertifizierte SPOs, wenn es um die Vertretung von Frauen in Führungspositionen geht. Einige SPOs und HLOs verfolgen proaktiv Rekrutierungsstrategien, die strukturelle Hürden für einen Beitritt von Frauen stärker entgegenwirken (z.B. Übergabe von Kaffeesträuchern von Ehemann zu Ehefrau in Kenia; Lockerung der Anforderungen zum Grundbesitz im Fall von Women's Hands Coffee in Guatemala), aber auch anderen geschlechtsspezifische Hindernisse für eine umfassende und gerechte Teilhabe.

Auch wenn es klare Fortschritte gibt, bleiben dennoch gewisse Hürden für die umfassende und gerechte Teilhabe von Frauen bestehen. Auf Leitungsebene sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Frauen aus den sechs untersuchten Fallbeispielen hatten in der Regel geringere Kenntnisse über ihre SPO und Fairtrade und nahmen seltener an Versammlungen oder Besprechungen z.B. zur Verwendung der Fairtrade-Prämie teil. Zu den größten Hürden für die Teilhabe und Einbindung von Frauen in SPOs zählen:

- **Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft** wie Grundbesitz stellten eine Benachteiligung von Frauen in allen sechs untersuchten Fallbeispielen dar;
- **Fehlendes Fachwissen und mangelnder Zugang zu Beratungsangeboten**, z.B. in Bezug auf die Anforderungen für Bioanbau;
- **Rollenerwartungen in Bezug auf Hausarbeit und Kinderbetreuung**, sowie der hieraus resultierende Zeitmangel, der Frauen davon abhält, an SPO-Versammlungen und anderen Aktivitäten teilzunehmen;
- **fehlender Zugang zu Kapital.**

Frauen profitieren stärker von SPOs, die auf Gleichstellungsfragen eingehen und über eine klar definierte Gender-Strategie oder Gender-Programme verfügen. In SPOs mit aktiven Gleichstellungsprogrammen und -Strategien ist die Motivation weiblicher Mitglieder höher und sie engagieren sich verstärkt für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Die Teilhabe von Frauen ist sogar noch höher dort, wo sich Frauen in Ausschüssen zur Koordination und Vertretung ihrer Interessen zusammenschließen. Dabei geht es u.a. um Fortbildungsbedarf, Zugang zu Krediten, Projekte wie Kleinstunternehmen, u.v.m.

Außerdem verweisen die Forscher*innen auf die Notwendigkeit, alternative Mitgliedschaftsmodelle für die „unsichtbaren“ Frauen einzuführen, den Ehefrauen und weiblichen Familienangehörigen von männlichen Mitgliedern, die zwar ebenfalls aktiv im Betrieb eingebunden, selbst aber keine eingetragene Mitglieder sind.

Empowerment und Gerechtigkeit: In Hinsicht auf die **soziale Selbstbestimmung und Gerechtigkeit** verbinden die erfolgreichen Projekte Fortbildungen oder Programme (zu guter landwirtschaftlicher Praxis GAP, Mitarbeiter*innenführung, fachliche und unternehmerische Kompetenzen, Einkommensdiversifizierung, Sicherheit am Arbeitsplatz, Gleichstellungskonzepte) mit Aktivitäten, die Hindernisse für den Zugang, die Inklusion oder Teilhabe von Frauen abbauen.

Fortbildungen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen gehören mittlerweile neben GAP und anderen praxisorientierten Fortbildungen zum Standardangebot der Produzent*innennetzwerke.

Leadership-Seminare bereichern die Gemeinschaft durch persönliche und soziale Kompetenzen zugunsten aller. Obwohl Frauen, die an Leadership-Seminaren teilgenommen haben, ein höheres Vertrauen in die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten haben, stellt die Studie fest, dass sie sich trotzdem seltener an Entscheidungsprozessen in ihrer SPO beteiligen. Diese Seminare sollten daher mit gleichstellungsorientierten Ansätzen kombiniert werden, um die alltäglichen Beschränkungen für Frauen zu thematisieren und zu vermitteln, wie sich Geschlechterrollen aufbrechen lassen.

Fairtrade hat über die Standards hinaus durchaus auch Einfluss auf strukturelle Ungleichheiten innerhalb von SPOs und fördert Fortbildungen sowohl für die Persönlichkeitsentwicklung wie auch im sozialen oder gesellschaftlichen Bereich. Mit kulturellen und institutionalisierten Geschlechternormen verbundene Ungleichheiten bleiben jedoch vielfach bestehen, z.B. in Bezug auf die Rollenverteilung im Haushalt und in der Landwirtschaft, bei Eigentumsverhältnissen über Land und Ressourcen, der Kontrolle und Entscheidungshoheit über die wirtschaftliche Situation des eigenen Haushalts oder Erwartungen, wie sich Frauen und Männer in der Öffentlichkeit zu verhalten haben. Auch geschlechtsspezifische Erwartungen an die reproduktive Arbeit (häusliche Pflichten und Fürsorge, „Care-Arbeit“) von Frauen verhindern weiterhin in hohem Maße, dass sich Frauen aktiv in ihrer SPO engagieren, offizielle Mitglieder werden oder Fortbildungsangebote wahrnehmen.

Auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit ist Fairtrade sowohl für HLOs als auch für SPOs äußerst erfolgreich. Mitglieder von SPOs nannten als eine Auswirkung der Fairtrade Zertifizierung wesentliche Verbesserungen bei der Qualität ihrer Wohnungen und auch ihrer Arbeitsplätze in Bezug auf Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen, sowie auf geschlechtsspezifische Anforderungen und Rücksicht auf die Bedürfnisse schwangerer und stillender Frauen und Mütter.

In Hinsicht auf **wirtschaftliche Emanzipation und Gerechtigkeit** gibt es erfolgreiche Best-Practice-Beispiele wie z.B. Lockerungen bei den Anforderungen für eine Mitgliedschaft, Zugang zu Krediten oder landwirtschaftlichen Betriebsmitteln, Direktüberweisungen auf das Konto von Frauen, Investitionen in den Aufbau von Wertschöpfungsketten für Frauen sowie Projekte für alternative Einkommensmöglichkeiten. SPOs, die an Geschlechtergerechtigkeit orientierten Ansätzen folgen und Frauen Zugang und Kontrolle über einen Teil ihrer Wirtschaftsleistung geben, stellten fest, dass sich die Motivation und Produktionsergebnisse dieser Frauen verbesserten. In Kenia arbeiteten Frauen gezielt daran, die kulturellen Geschlechterrollen zu verändern, die sie zuvor vom Besitz von Kaffeesträuchern oder der Finanzverwaltung des eigenen Familienbetriebs ausgeschlossen hatten. So wurden den Frauen der Kaffeekooperative Kabnge'tuny über 300 Kaffeebüsche von ihren Männern übertragen, für deren Bewirtschaftung sie nun selbst verantwortlich sind. Fairtrade holt vermehrt auch Männer als Verbündete mit ins Boot, die ihre Frauen unterstützen und sich für eine gerechtere und ausgewogenere Arbeitsteilung und Verteilung der Erträge einsetzen.

Die Fairtrade-Prämie ist vielleicht die direkteste Methode für HLOs und SPOs, die positiven Effekte der Fairtrade-Zertifizierung an ihr erweitertes Umfeld weiterzugeben, mit dem sie eng verbunden sind. Von der Fairtrade-Prämie geförderte, gleichstellungsorientierte Projekte umfassen Einrichtungen speziell für Frauen und Mütter (Entbindungsstationen, Stillräume, Einrichtungen zur Kinderbetreuung, private Waschräume), Geräte, die die Arbeitslast von Frauen reduzieren, Projekte für alternative Einkommen (Kleinvieh, Maismühle) und Interventionen zur Unterstützung von Mädchen im Schulalter (Stipendien und Schulgebühren, Bereitstellung von Binden und getrennten Waschräumen).

Gesellschaftlicher Wandel zu mehr Geschlechtergerechtigkeit: Dieses Ziel setzt hohe Erwartungen in die Abschaffung struktureller Ungleichheit. Allerdings geben die in der [Theorie des Wandels](#) (Theory of Change) von Fairtrade beschriebenen Wege, über die Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden soll, keinen klaren Hinweis darauf, welche Rolle (falls überhaupt) Fairtrade beim systematischen Eingriff in das sozio-kulturelle Konstrukt der Geschlechterrollen auf Ebene von Wertschöpfungsketten, SPOs, oder den Haushalten von Mitgliedern spielen sollte.

EMPFEHLUNGEN

Die Empfehlungen, die sich aus der Studie ableiten, stellen Fairtrade International vor die Aufgabe, die in der Fairtrade Theorie des Wandels beschriebenen Wege zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Zusammenhang mit der *Fairtrade-Gender-Strategie 2016-2020* neu zu bewerten. Diese Schlussfolgerungen sollten bei der Überarbeitung der Gender-Strategie insbesondere bei der Definition ihres Wirkungsbereichs und der Formulierung von Zielen gemäß der Prinzipien von Fairtrade berücksichtigt werden. Im Rahmen dieser Neubewertung sollten Definitionen und Operationalisierungskonzepte erarbeitet werden für (1) verschiedene Arten von Empowerment, die im Zusammenhang mit Fairtrade von Bedeutung sind sowie (2) eine geschlechtergerechte Gewinnbeteiligung unter den Mitgliedern von SPOs ermöglichen.

Was das Thema **Teilhabe und Inklusion** angeht, belegen diese und andere Studien, wie wichtig klar formulierte Gender-Richtlinien und Gleichstellungsprojekte für eine bessere Teilhabe von Frauen sind. Die Autor*innen der Studie empfehlen, dass Fairtrade den SPOs bei der Entwicklung ihrer Gender-Richtlinien stärker zur Seite steht. Die Studie rät außerdem, dass Standards mehr Schutz für Gelegenheitsarbeiter*innen im Umfeld von SPOs bieten, einschließlich für die Arbeit von Frauen, die zwar selbst keine Mitglieder sind, aber aktiv zum Haushaltseinkommen von Mitgliedern oder Nicht-Mitgliedern beitragen.

In Bezug auf **soziale Selbstbestimmung und Gerechtigkeit** schlagen die Forscher*innen vor, dass Gleichstellungsbeauftragte aus den Fairtrade Produzent*innennetzwerken das Fairtrade-Bildungsangebot und die Förderung von Frauenorganisationen systematisch erfassen und in Module für weitere Pilotprojekte, Revisionen und zur Skalierung überführen. Interviews mit Produzent*innennetzwerken machten den Bedarf an der Entwicklung eines Fortbildungsangebots deutlich, das zu einer kritischen Auseinandersetzung mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung innerhalb der Wertschöpfungsketten auf verschiedenen Ebenen anregt.

In Bezug auf geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, sowie Teilhabe und Inklusion von Frauen ohne eigenen Mitgliedsstatus sind klarere Strategien und SPO-Richtlinien zur Förderung von Produzentinnen in Haushalten von Mitgliedern nötig. Mehrere SPOs in dieser Studie verfolgen Gleichstellungsstrategien, die entweder erlauben, dass Frauen aus Mitgliederhaushalten den Status eines vollwertigen Mitglieds erhalten oder als stellvertretende Mitglieder behandelt werden und so zu einem gewissen Grad an Fortbildungen und Versammlungen teilnehmen können.

Weitere Empfehlungen zu **wirtschaftlicher Emanzipation und Gerechtigkeit** folgen den Beispielen aus Fallstudien der Produzentennetzwerke Lateinamerikas CLAC und Afrikas FTA, bei denen es darum ging, SPOs und Partnerbetriebe einer Wertschöpfungskette beim Aufbau von Dienstleistungen entlang der Lieferkette (z.B. getrennte Verarbeitung von Ernteerzeugnissen durch Rückverfolgungssysteme) und von Marktverbindungen für ausschließlich von Frauen angebauten Kaffee zu unterstützen.

Die Forscher*innen schlagen vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte aus den Produzent*innennetzwerken gemeinsam mit Kontaktpersonen vor Ort gendersensible Ansätze zur Vermögensverwaltung ausarbeiten, die sowohl der SPO als auch Frauen im Speziellen zu Gute kommen. Gleichzeitig sollten die Daten, die es über die Verwendung der Fairtrade-Prämie gibt, dahingehend überprüft werden, wie bisher genderneutrale Projekte mit einem Fokus für Geschlechtergerechtigkeit versehen werden können.

Mit Blick auf einen **tiefgreifenden Wandel für mehr strukturelle Geschlechtergerechtigkeit**, raten die Autor*innen der Studie vor allem zu einer genauen Bestimmung der Grenzen und des Geltungsbereichs der Fairtrade-Agenda für Geschlechtergerechtigkeit. Außerdem müssen Männer in Bildungsangebote u.a. zu weiblichen Geschlechternormen einbezogen werden, damit kontextspezifische Geschlechterstereotype besser verstanden werden, die ungleiche Geschlechterrollen in Fairtrade-Wertschöpfungsketten aufrechterhalten. Die Autor*innen raten des Weiteren dazu, dass Gleichstellungsbeauftragte aus den Produzent*innennetzwerken innovative und erfolgreiche Praxismaßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit sammeln (sowohl in Fairtrade- als auch aus anderen Zusammenhängen) und Lerngemeinschaften aufbauen, in denen die Maßnahmen vermittelt und verbreitet werden können. Ein Wandel zu mehr Gleichstellung über die Projektebene hinaus setzt voraus, dass solche

Gleichstellungsmaßnahmen verstärkt und mit größerer Reichweite stattfinden müssen, um entsprechende Verhaltensänderungen in SPOs zu normalisieren.

FAIRTRADE-ANTWORT AUF DIE ERGEBNISSE DER STUDIE

Die positiven Fortschritte bei der Umsetzung unserer Gender-Strategie und der Erfolg unserer Gleichstellungsinterventionen stimmen uns zuversichtlich. Die Erkenntnisse über eine höhere Teilhabe und Inklusion sowie Emanzipation und Gerechtigkeit sind wertvolle Informationen für alle, die Frauen in der Landwirtschaft unterstützen möchten.

Wenn Fairtrade auch nicht alle strukturellen und kulturellen gesellschaftlichen Hürden für Frauen senkt, fühlen wir uns dennoch durch den in dieser und anderen Studien dokumentierten Fortschritt ermutigt. So kam beispielsweise kürzlich eine [unabhängige Studie](#) von Laura T. Reynolds zu Gleichstellung, Arbeitsrechte und Stärkung von Frauen auf Blumenfarmen in Ecuador zu dem Schluss, dass die Maßnahmen von Fairtrade das Wohlbefinden und die Rechte von Frauen fördern sowie ihre Kompetenzen auf persönlicher als auch auf sozialer Ebene stärken.

Allerdings gibt es noch viel zu tun, nicht zuletzt muss anerkannt werden, dass die Bedürfnisse und Bedarfe von Frauen angesichts ihrer Verpflichtungen außerhalb ihres Berufes, mehr Aufmerksamkeit auch über traditionelle Arbeitsrechte hinaus, bedürfen.

ÜBERLEGUNGEN & NÄCHSTE SCHRITTE

Fairtrade hat die Ergebnisse der vorliegenden Studie bereits mit mehreren relevanten Stakeholdern im Fairtrade-System geteilt, mit den Produzent*innennetzwerken sowie mit dem Team, das für die Koordination der Überarbeitung und Aktualisierung der Fairtrade-Standards verantwortlich ist. Geschlechtergerechtigkeit hat eine hohe Priorität bei Fairtrade, bis in den Bereich der Lobbyarbeit hinein. Beispielsweise hat Fairtrade Deutschland gemeinsam mit anderen Organisationen ein [Forderungspapier](#) für eine Gleichstellung der Geschlechter in globalen Lieferketten erstellt.

Die zentralen Punkte der vorliegenden Studie flossen außerdem in die Entwicklung der aktuellen [Fairtrade-Strategie 2021 - 2025](#) ein, in der Geschlechtergerechtigkeit weiterhin eine wichtige Rolle spielt. Wir befassen uns ausführlich damit, wie sich unsere Wirkung messen lässt und teilen unsere Erfahrungen, Schlussfolgerungen und Best-Practice-Beispiele sowohl innerhalb unseres Systems als auch mit den Akteur*innen, mit denen wir zusammenarbeiten.

Schließlich haben wir bereits mit der Umsetzung einiger der in der Studie erwähnten Empfehlungen begonnen. So haben wir die Situation von Arbeiter*innen in SPOs analysiert, um eine klarere Vorstellung von den unterschiedlichen Herausforderungen zu bekommen, mit denen sie konfrontiert sind und dadurch gezielter mit entsprechenden Interventionen reagieren zu können.

Seit seiner Aktualisierung 2019 enthält der Fairtrade-Standard für SPOs die Anforderung, dass Organisationen über eine Gleichstellungsrichtlinie verfügen und gegen geschlechtsspezifische Gewalt vorgehen müssen. Im Rahmen der nächsten SPO-Standardaktualisierung ziehen wir derzeit zusätzliche (unverbindliche) Orientierungshilfen für SPOs in Betracht, die illustrieren, welchen Ansprüchen Gleichstellungsrichtlinien genügen müssen. Fairtrade ist weiterhin bemüht, die richtige Balance zwischen unseren Gleichstellungszielen und der Stärkung von kleinbäuerlichen Produzent*innenorganisationen zu halten, so dass sich die Produzent*innen auf die für sie entscheidenden Gleichstellungsziele konzentrieren können.

Weitere Informationen zur Studie und der Antwort von Fairtrade erhalten Sie per E-Mail an impact@fairtrade.net.