

BILDUNG
ÜBERWINDET
ARMUT



Gender Policy

von Jugend Eine Welt



**JUGEND
EINE
WELT**

Gender Policy

1. Einleitung und Grundsätze

Jugend Eine Welt – Don Bosco Entwicklungszusammenarbeit setzt sich seit 1997 in besonderer Weise für die Verbesserung der Lebensperspektiven, den Schutz und die Durchsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in schwierigen Lebenssituationen in unseren Projektländern ein.

Das Ziel von Jugend Eine Welt ist die Ermöglichung eines selbstbestimmten, würdigen und gelungenen Lebens junger Menschen, die durch Benachteiligungen unterschiedlichster Art besondere Unterstützung benötigen.

Jugend Eine Welt verpflichtet sich dabei zur Gleichstellung von Frauen und Männern aller Altersgruppen innerhalb der Organisation und fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb unserer weltweiten Projekte und Programme. Unser besonderer Fokus liegt auf Themen wie dem Schutz von Kindern vor Gewalt und dem gleichberechtigten Zugang von Mädchen und Buben zu Bildung und Gesundheitsfürsorge. Geschlechtergleichstellung beinhaltet für uns das Empowerment von Mädchen und Frauen wie auch die Sensibilisierung von Männern und Buben.

Jugend Eine Welt ist Teil der weltweiten Don Bosco Bewegung und sensibilisiert die Partnerorganisationen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und empfiehlt den Partnerorganisationen dieses Thema in schriftlichen Leitlinien sowie im konkreten Handeln zu verankern..

Diese Policy versteht sich als lebendes Dokument, das regelmäßig, jedoch alle 3 Jahre oder nach einem Anlassfall auf Gültigkeit und notwendige Weiterentwicklung geprüft und gegebenenfalls angepasst wird. Die Intention bzw. Kernaussage des Inhaltes ist wesentlicher als wortgenaue Interpretation.

2. Was wir unter Geschlechtergleichberechtigung verstehen

Jugend Eine Welt versteht unter Geschlechtergerechtigkeit nicht nur ein **grundlegendes Menschenrecht**, sondern auch die Basis für eine friedliche und nachhaltige Welt. Dabei zielen wir u.a. auf Chancengleichheit und das Recht auf Selbstbestimmung ab.

In Anbetracht der **Benachteiligung von Frauen und Mädchen in vielen Teilen der Welt** setzen wir uns zudem für die Stärkung dieser ein. Wir glauben an die Notwendigkeit, sowohl Männer als auch Frauen bei der Bekämpfung von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern einzubeziehen. Geschlechtsspezifische Diskriminierung bei Kindern und Erwachsenen, die im Rahmen unserer Programme gefördert werden, sowie bei allen Jugend Eine Welt Mitarbeiter:innen weltweit wird nicht toleriert.

In unserer Arbeit werden daher Geschlechter-Stereotype und ungleiche Machtverhältnisse sowie soziale Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts aufgezeigt und abgebaut.

Dabei orientieren wir uns an der Agenda 2030 und dem SDG 5 **Geschlechtergerechtigkeit**, das die Förderung von Frauen und Mädchen zur Erreichung von Gleichstellung in den Mittelpunkt stellt, sowie Maßnahmen vorschlägt, die Gewalt, Zwang und Missbrauch von Frauen und Mädchen verhindert.

Die **Bekämpfung von Geschlechter-Stereotypen** und ungleichen Machtverhältnissen braucht eine kontinuierliche Anstrengung auf verschiedenen Ebenen. Das Wichtigste ist aber, das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit nie aus dem Fokus zu verlieren.

Einige Beispiele unserer Aktivitäten sind:

- Gender Matters for Green TVET
- Indien Christina Sensibilisierung in Dörfern
- Führerschein für Frauen
- Income generating activities (Indien – Para)
- Mikrokredit-Programme für Frauen

3. Maßnahmen

3.1. Wirkungsbereich

Für eine erfolgreiche Umsetzung der Richtlinie bedarf es Anstrengungen auf allen Ebenen und von sämtlichen Akteur:innen. Dies schließt die Geschäftsführung und den Vorstand von Jugend Eine Welt ein, ebenso wie alle Mitarbeiter:innen und Freiwilligen in Österreich, einschließlich der Bildungsteams und der Freiwilligen im Ausland, insbesondere der Senior Experts. Auch sämtliche Akteur:innen im erweiterten Umfeld von Jugend Eine Welt wie Teilnehmer:innen von Projektreisen, Journalist:innen, Expert:innen, Berater:innen und andere Kooperationspartner:innen sind dazu angehalten, der Richtlinie nachzukommen.

Des Weiteren wird die strategische Ausrichtung in Österreich, von Planungs- bis zu Entscheidungsprozessen bei der Umsetzung von Maßnahmen so gestaltet, dass sie den definierten Zielen einer geschlechtergerechten Arbeitsweise entsprechen (Bsp. Stellenausschreibungen, Projektanträge). Außerdem sollen Projektpartner:innen im Bereich der internationalen Entwicklungszusammenarbeit sowie der humanitären Hilfe bestärkt werden genderbewusst zu handeln und zu agieren.

3.2. Selbstverpflichtende Maßnahmen

3.2.1. Vorstand, Geschäftsführung, Mitarbeiter:innen und Freiwillige in Österreich (Bildungsteams und Ehrenamtliche)

- Die Auswahl von Funktionär:innen ist geschlechtssensibel und es erfolgt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- Gendersensibilität von Leitung, Team und freiwilligen Mitarbeiter:innen wird vorausgesetzt
- Gendermainstreaming auf allen Ebenen
- Bewusstseinsbildung und Weiterbildung aller Mitarbeiter:innen: mindestens 1 Mal pro Jahr wird das Thema Genderkompetenz bei einer Teamsitzung oder einem JEW Impuls eingebracht
- Jugend Eine Welt bietet für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen an sich mit einer reflektierten Gender-Praxis auseinander zu setzen
- Verwendung geschlechtssensibler Sprache in Wort und Schrift (öffentlich und intern)

3.2.2. Freiwillige im Globalen Süden (Senior Experts)

- Auswahl von Senior Experts ist geschlechtssensibel und gleichberechtigt
- Im Orientierungsseminar werden relevante Fragen der Genderkompetenz mit geeigneten Methoden erarbeitet (z.B. Selbstreflexion, Geschlechterrollenstereotypen, Veröffentlichung von Bildmaterial und Text)
- Gendersensibilität vor Ort im Einsatz

3.2.3. HR und Personal

- Die Auswahl und Anstellung von neuen Mitarbeiter:innen und Freiwilligen ist geschlechtersensibel und es erfolgt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- Gleichberechtigung und Transparenz bei Gehaltseinstufungen, Aufstiegschancen und der Förderung von Mitarbeiter:innen
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie & Beruf (Teilzeit, Führungsposition in Teilzeitanstellung, Homeoffice)
- Bei Anstellung werden Mitarbeiter:innen die Gender Policy und das Whistleblowing-Tool vorgestellt
- Die Personalabteilung geht sensibel mit Beschwerden z.B. über das Whistleblowing Tool um und geht diesen nach

<https://jugend-eine-welt-ngo-oesterreich.personiowhistleblowing.com>

3.2.4. Arbeit mit Projektpartner:innen

- In der Zusammenarbeit mit Projektpartner:innen liegt der Fokus auf dem Dialog und dem Austausch
- Sensibilisierung hinsichtlich Geschlechtergleichberechtigung bei der alltäglichen Arbeit insbesondere bei größeren und mehrjährigen Projekten und Programmen
- Unterstützung und gegenseitiges Lernen mit und von Partner:innen bei der Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit und Genderkompetenz
- Gender Mainstreaming in Planung, Monitoring und Evaluierung von Projekten und Programmen, um Geschlechtergerechtigkeit im gesamten Projektzyklus zu bedenken

3.2.5. Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising

- geschlechtersensible Darstellung in Bild und Text (abhängig von verfügbarem Material).
- Empowerment von Frauen in den Fokus stellen, um gegen vorherrschende Vorurteile gegenzusteuern (z.B. Ärztin, Leiterin, Technikerin)
- Verwendung geschlechtssensibler Sprache in Wort und Schrift (öffentlich und intern), dabei ist je nach Medium und Zielpublikum unterschiedlich vorzugehen (siehe Beiblatt). Alle Medieninhalte beruhen auf den Werten von Respekt und Gleichheit und wahren die Würde der dargestellten Person.
- Bei öffentlichen Veranstaltungen auf Geschlechterausgewogenheit achten (z.B. Männer und Frauen am Podium, altersunabhängig),
- Präsentationen mit geschlechtssensiblen Beispielen gestalten (z. B. auf Roll Ups und Werbematerialien)
- Vermeidung geschlechterstereotyper Darstellungen

3.2.6. Organisationsübergreifend/weiteres Umfeld

- Gender Mainstreaming in der anwaltschaftlichen Arbeit in Österreich: Berücksichtigung von Geschlechterperspektiven und -fragen in allen Aspekten
- Gendersensibles Verhalten aller Beteiligten bei Projekt-, Presse- und Spender:innenreisen

3.3. Präventive Maßnahmen

- Alle Angestellten, freien und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen kennen die Gender Policy und werden im Themenbereich Gender regelmäßig geschult
- Alle Freiwilligen mit dem Vorhaben eines Auslandseinsatzes kennen die Gender Policy und Genderkompetenzen werden beim Orientierungsseminar vertieft
- Mitarbeiter:innen weisen entsprechend der aktuell geltenden internen Richtlinien einen Strafregisterauszug vor

- Ernennung von ein bis zwei Genderbeauftragten als Ansprechpersonen für alle internen und externen Anliegen
- Bei (Verdachts-)Fällen von sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch stehen allen Akteur:innen, die in Bezug zu Jugend Eine Welt stehen, unterschiedliche Beschwerdekanaäle zur Verfügung, die allen bekannt sind:
 - o Leitung
 - o Whistleblowing-Tool
 - o Anonyme Beschwerdebox (Standort im Keller des Büros in Wien)
 - o Kontaktdaten Genderbeauftragte
 - o Kontaktdaten Betriebsrat
- Sicherstellung von Mechanismen und Verantwortlichkeiten zur Meldung, Aufarbeitung und Überwachung von Fällen (Beschwerdemanagement)
- Nach einer rechtlich erwiesenen Tat in Zusammenhang mit sexueller Belästigung, Ausbeutung oder Missbrauch ist eine Anstellung oder Weiterbeschäftigung des Täters/der Täterin bei Jugend Eine Welt ausgeschlossen

4. Verantwortlichkeiten und Aufgaben der Genderbeauftragten

Jugend Eine Welt ernennt ein bis zwei Genderbeauftragte. Zentrale Aufgaben der Genderbeauftragten sind:

- Begleitung und Sicherstellung der Umsetzung der Gender Policy
- Monitoring und Bericht an die Geschäftsführung im Anlassfall bzw. zumindest einmal jährlich
- Ansprechpersonen bei Verdachtsfällen (sowie bei Bedarf Hinzuziehen von externen Personen zur Betreuung und zum Krisenmanagement)
- Schnittstelle zu allen Betroffenen und externen Einrichtungen

5. Abschließender Hinweis

Diese Richtlinie ist ein lebendes Dokument, sie gibt den Stand April 2024 wieder. Die hier festgelegten Standards sollen in regelmäßigen Abständen alle 3 Jahre oder nach einem Anlassfall auf Gültigkeit und notwendige Weiterentwicklung überprüft und gegebenenfalls verändert werden.

In Kraft gesetzt vom Vorstand von
Jugend Eine Welt – Don Bosco Entwicklungszusammenarbeit.

Wien, am 24.4.2024

Jugend Eine Welt

Anhang 1

Definitionen

Gender: Im englischen wird zwischen biologischem Geschlecht („sex“) und dem sozialen Geschlecht („gender“) unterschieden. Gender im Sinne des sozialen Geschlechts ist konstruiert. Geschlechterrollen sind somit gesellschaftlich geprägt und werden je nach Zuschreibung von Individuen erlernt. Im Gegensatz zum biologischen Geschlecht sind die Geschlechterrollen von Frauen und Männern wandelbar.

Das heißt auch, dass es unterschiedliche Auslegungen der Geschlechterrollen gibt. Rollenstereotype, basierend auf dem biologischen Geschlecht, müssen deshalb stets hinterfragt werden.

Geschlechtergleichstellung: Gleichstellung der Geschlechter bedeutet, dass alle Menschen unabhängig ihres Geschlechts die selben Rechte, Pflichten und Chancen haben. Um diesen Zustand zu erreichen, muss sich darum bemüht werden, dass Menschen fair und gerecht behandelt werden. Um dies zu erreichen, müssen Geschlechterstereotypen und -diskriminierung in einem fortlaufenden Prozess bekämpft werden, was kontinuierliche Arbeit erfordert, um eine inklusive und gerechte Gesellschaft zu schaffen.

Geschlechtergleichberechtigung/Geschlechtergerechtigkeit: Dies bezieht sich auf das Prinzip der Gleichstellung der Rechte, Chancen und Behandlung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens. Es bedeutet, dass Frauen und Männer gleiche Rechte und Möglichkeiten haben sollten, unabhängig von ihrem Geschlecht. Dies umfasst den Zugang zu Bildung, Beschäftigung, politischer Teilhabe, Gesundheitsversorgung und anderen Ressourcen und Chancen.

Gender Mainstreaming: ist ein strategischer Ansatz zur Förderung und Durchsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter. Bei Vorhaben und Entscheidungen werden im Rahmen dieses Ansatzes immer die unterschiedlichen Lebenslagen und Interessen von Frauen, Männern und Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten berücksichtigt. Eine ungleiche Behandlung der verschiedenen Geschlechter soll dadurch von vornherein verhindert werden.

Geschlechtsspezifische Gewalt: bezeichnet Gewalt, die sich gegen eine Person aufgrund ihres biologischen oder sozialen Geschlechts richtet. Sie umfasst alle Formen von Gewalt, also körperliche, sexualisierte, psychische und wirtschaftliche Gewalt. Frauen sind zum Beispiel von sexualisierter und häuslicher Gewalt überproportional häufig, aber nicht ausschließlich betroffen.

Empowerment: „Selbstbemächtigung“ oder auch „Selbstkompetenz“

Empowerment umfasst Strategien und Maßnahmen, die Menschen dabei helfen, ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben zu führen. Durch Empowerment sollen sie in die Lage versetzt werden, ihre Belange zu vertreten und zu gestalten.

In der internationalen Entwicklungszusammenarbeit bedeutet dies vor allem einen Prozess, der das Selbstvertrauen benachteiligter Bevölkerungsgruppen stärkt und sie in die Lage versetzt, ihre Interessen zu artikulieren und sich am politischen Prozess zu beteiligen. Im Mittelpunkt steht dabei die Stärkung der vorhandenen Potenziale der Menschen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind Veränderungen der sozialen, ökonomischen, rechtlichen und politischen Institutionen innerhalb der Gesellschaft notwendig.

Anhang 2

Gendern in Text und Bild

Für Jugend Eine Welt ist jeder Mensch gleich viel wert! In keinem Text / Bild / Video soll es zu einer diskriminierenden Darstellung kommen. Es wird kein Unterschied nach Geschlecht, Herkunft oder Religion gemacht.

Dies schließt die Bewerbung von Projekten spezifischer Zielgruppen wie z.B. Förderung von Mädchen, Buben, Indigene oder Frauen nicht aus.

Wir gendern in Texten intern und extern mit Doppelpunkt (gemäß Vorgaben von Fördergeber:innen).

In Texten steht Verständlichkeit und Zielgruppenorientierung im Vordergrund.

Wir verwenden eine genderneutrale Schreibweise wie z.B. Teilnehmende, Studierende oder Lehrpersonen oder die vollständige Paarform beider Geschlechter wie z.B. Kollegen und Kolleginnen oder Schüler und Schülerinnen.

Achtung: Die Salesianer Don Boscos gelten als männlich, die Don Bosco Schwestern sind in der weiblichen Form anzusprechen (nicht gendern). Personen, deren Geschlecht bekannt ist, werden nur in dieser Geschlechtsform angesprochen.

Gendern in der Öffentlichkeitsarbeit

Wir gendern, wie vom angeschriebenen Medium verlangt (Fremdartikel sowie in der Pressearbeit). Es wird generell in der Öffentlichkeitsarbeit auf einfache Sprache und inhaltliche Verständlichkeit geachtet. Genderneutrale Formulierungen und Paarform werden vorrangig verwendet. Wenn ein Wort gendert wird, so Gendern wir mit Doppelpunkt. Wobei bereits veröffentlichte Artikel (Website etc.) nicht nachträglich umgeschrieben werden.

Gender in Bild und Video

Augenhöhe ist eine Voraussetzung für die Darstellung von Menschen in bewegten und statischen Bildern. Die Situationen in Bildern und Videos werden durch eine Bild- oder Videobeschreibung gendersensibel erläutert, um stereotype Darstellungen zu verhindern.



Bildung überwindet Armut!

Jugend Eine Welt Österreich
Münichreiterstraße 31, 1130 Wien
www.jugendeinewelt.at
+43 1 879 07 07 - 0
info@jugendeinewelt.at



**JUGEND
EINE
WELT**

 [jugendeinewelt](https://www.facebook.com/jugendeinewelt)