

Richtlinie für Gendergerechtigkeit

Stand Dezember 2023

1. Ziel der Richtlinie für Gendergerechtigkeit

Gendergerechtigkeit bedeutet, dass nicht männlich gelesene Personen ebenso wie männlich gelesene Personen gleiche Rechte, Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten haben, autonom und frei in ihren Entscheidungen sind und den gleichen Zugang zu Macht, Wissen und Ressourcen haben. Jegliche Form der Ungerechtigkeit und Ungleichbehandlung (inequality) widerspricht unseren grundlegenden Prinzipien als internationale Kinderrechtsorganisation und ist durch unser entschiedenes Handeln in gemeinsamer Verpflichtung zu bekämpfen und zur Veränderung von Strukturen beizutragen.

terre des hommes Deutschland e.V. (tdh) verfolgt daher eine Null-Toleranz-Politik für jegliche Form genderbasierter Gewalt, Ungleichbehandlung, Diskriminierung oder Ungerechtigkeit. tdh toleriert, akzeptiert oder duldet keinerlei Form der Rechtsverletzung.

Diese Richtlinie bezieht sich dabei auf die Ausführungen der Selbstverpflichtung von tdh für Gendergerechtigkeit.

2. Geltungsbereich und erweiterter Anwendungsbereich

a) Geltungsbereich

Die Bestimmungen dieser Richtlinie gelten für alle Mitarbeiter*innen und Vorständ*innen von tdh.

Alle Mitarbeiter*innen von tdh sind über die „Betriebsvereinbarung zur Compliance“ an die Wahrung dieser Richtlinie gebunden.

Um die Glaubwürdigkeit und Integrität von tdh nicht zu untergraben, erwartet tdh von allen oben genannten Akteur*innen die Achtung der dieser Richtlinie zugrunde liegenden Verhaltensweisen auch außerhalb der Arbeit.

b) Erweiterter Anwendungsbereich

Der Inhalt dieser Richtlinie gilt ferner für alle Mitarbeiter*innen in den Regional- und Länderbüros und wird dort als verbindliche Richtlinie zur Verfügung gestellt.

Der Inhalt dieser Richtlinie ist zudem verpflichtend in alle Verträge mit externen Partner*innen und Unternehmen, Auftragnehmer*innen, Berater*innen und sonstigen Fachkräften, die auf vertraglicher Basis für tdh tätig werden, aufzunehmen. Einzelne Beschäftigte dieser Unternehmen sind von den Partner*innen auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Obliegenheiten aus dem Auftrag zu verpflichten. Den genannten Partner*innen ist ein Abdruck der geltenden Regelungen zur Gendergerechtigkeit vor Aufnahme von Geschäftsbeziehungen zur Verfügung zu stellen.

terre des hommes

Hilfe für Kinder in Not

Mit institutionellen Zuwendungsempfänger*innen im Ausland sind vertraglich Grundsätze für Gendergerechtigkeit zu vereinbaren.

3. Definition

Gendergerechtigkeit bedeutet, dass alle Personen unabhängig von ihrer Genderidentität und sexuellen Orientierung die gleichen Rechte, Pflichten und Möglichkeiten haben, über Autonomie und Freiheit verfügen und gleichberechtigt an der Verteilung von Macht, Wissen und Ressourcen teilhaben.

Die Implementierung von **Gendergleichberechtigung (equity)** setzt die Umsetzung von Maßnahmen voraus, die dazu beitragen, die historisch und sozial geprägten Nachteile von nicht männlich gelesenen Personen abzubauen, die diese Gruppen noch immer darin einschränken, ihre gesellschaftlichen, ökonomischen, kulturellen und politischen Rechte gleichberechtigt auszuüben. Nur Gleichberechtigung kann zu Gleichbehandlung führen.

Intersektionalität hilft zu verstehen und zu konzeptualisieren, wie Unterdrückungssysteme in Form von Rassismus, Patriarchat und Geschlechterungleichbehandlung, Klassismus, Heteronormativität sowie Behindertenfeindlichkeit miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig verstärken. Es kommt zu Mehrfachdiskriminierungen anhand von Zuschreibungen zu sozialen Gruppen nach Alter, religiöser Überzeugung, Herkunft, Bildungsniveau usw. Diejenigen, die keiner elitären Gruppe angehören, werden diskriminiert und ihre Menschenrechte eingeschränkt.

Diversität erkennt an, dass jeder Mensch einzigartig ist. Dies bedeutet, die individuelle und kollektive Vielfalt in Bezug auf Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, körperliche und geistige Fähigkeiten, Genderidentität, sexuelle Orientierung, sozioökonomischen Status, religiöse und politische Überzeugungen usw. anzuerkennen, zu akzeptieren, zu feiern und zu stärken.

4. Mitwirkung und Verpflichtung aller Beteiligten für Gendergerechtigkeit

Die unter diese Richtlinie fallenden Personen verpflichten sich für Gendergerechtigkeit u.a. folgende Vorgaben einzuhalten (detaillierte Ausführungen finden sich in der Selbstverpflichtung tdh für Gendergerechtigkeit):

- Einbeziehung und bewusster Umgang der langfristigen Strategie zur Gendergerechtigkeit
- Umsetzung von regelmäßigen partizipativen Genderanalysen als Grundlage gendergerechter und transformativer Programmarbeit
- Förderung von Kooperationen mit Organisationen und Bewegungen aus den Bereichen Frauenrechte, Feminismus, Gendergerechtigkeit und

terre des hommes

Hilfe für Kinder in Not

LGBTQIA+¹Einbezug von männlich gelesenen Personen in entsprechender Programmarbeit.

- Einbezug der Partnerorganisationen bei der Identifikation und Stärkung von Strategien.
- Bereitstellung von Wissensplattformen und Communities of Practice für alle Mitarbeitenden und Partnerorganisationen sowie Dokumentation von guten Praxisbeispielen sowie Herausforderungen, Fehlern und misslungenen Projekten.
- Einbezug von Schlüsselakteur*innen des Kampfs für Gendergerechtigkeit; u.a. zivilgesellschaftliche Organisationen, gesellschaftliche Bewegungen, Regierungen, Privatsektor, öffentliche und private Geber*innen.
- Sicherstellen gendergerechten Agierens und Förderns in allen Bereichen des Personalmanagements (Genderverhältnis, Lohnniveau, Beförderungschancen, Jahresplanungen, Arbeitsplatzbeschreibungen, Leistungspläne etc.).
- Sicherstellen, dass externes Marketing, Fundraising, Anwaltschaftsarbeit und Kommunikation die Verpflichtung zur Umsetzung von Gendergerechtigkeit reflektieren (respektvolle, inklusive und nicht-diskriminierende Sprach- und Bildauswahl, Vermeidung der Reproduktion von Stereotypen).
- Regelmäßige Berichterstattung über den Fortschritt der Umsetzung von Gendergerechtigkeit bei tdh an Projektteilnehmende, Geber*innen und die Öffentlichkeit.
- Fortführung der tdh-Lobbyarbeit zur Einflussnahme auf Entscheidungsträger*innen, die auf allen Ebenen Gendergerechtigkeit, Kinderrechte und Inklusion vorantreiben können.

5. Mitwirkung und Verpflichtung der Organisation für Gendergerechtigkeit

Die verantwortlichen Personen von tdh verpflichten sich zur Einhaltung folgender Vorgaben und Maßnahmen:

Intern:

- Der Vorstand trägt die Verantwortung zur Umsetzung der durch das Präsidium vorgegebenen Strategie zur Gendergerechtigkeit, die in dieser Richtlinie formuliert ist und u.a. durch Standards und Verfahren realisiert wird, macht diese zum Gegenstand seiner Arbeit, stellt die notwendigen Ressourcen bereit und unterstützt alle Ebenen aktiv bei der Umsetzung.
- Die Regionalkoordinator*innen stellen sicher, dass die Richtlinie und definierte Standards und Verfahren in der jeweiligen Region angewendet, überwacht und gemeldete Vorfälle und Verstöße angemessen behandelt werden und notwendige Ressourcen dafür bereitstehen.

¹ Englisches Akronym für Lesbisch, Schwul (Gay), Transsexuell, Queer, Intersexuell und Agender oder Asexuell. Das Pluszeichen verdeutlicht, dass sie Gesellschaft noch diverser aufgestellt ist mit Blick auf Genderidentitäten und sexuelle Orientierungen.

terre des hommes

Hilfe für Kinder in Not

- Die Leitungsebenen agieren als Vorbildfunktion; fördern aktiv das thematische Bewusstsein; stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden in Deutschland sowie in den Regional- und Länderbüros die Richtlinie kennen und umsetzen und sensibilisieren für den entsprechenden Umgang mit dem Thema.
- Die Personalabteilung der Geschäftsstelle sowie die Regional Koordinator*innen stellen gendergerechtes Agieren und Fördern in allen Bereichen des Personalmanagements sicher (Genderverhältnis, Lohnniveau, Beförderungschancen, Jahresplanungen, Arbeitsplatzbeschreibungen, Leistungspläne, Auswahlkriterien etc.).
- Die Mitarbeitenden sind angehalten mit dem Thema in allen Bereichen sensibel zu agieren und werden ermutigt, Verstöße und Bedenken so früh wie möglich zu melden. Zu diesem Zweck bestehen zugängliche und vertrauliche Beschwerdemechanismen, die im Rahmen der Beschwerderichtlinie detailliert beschrieben werden.

Extern:

- tdh stellt sicher, dass der Inhalt dieser Richtlinie verpflichtender Bestandteil aller Kooperationsvereinbarungen mit Partnerorganisationen ist.
- tdh stellt sicher, dass jede Partnerorganisation über angemessene regulatorische Grundlagen zur Gendergerechtigkeit verfügt. Partnerorganisationen werden ggf. dabei unterstützt, entsprechende Richtlinien zu entwickeln und umzusetzen.
- Regelmäßiges Monitoring und Risikobewertungen durch tdh begleiten die Entwicklung der Gendergerechtigkeit in der Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen und in den Gemeinden vor Ort.

6. Verhalten bei und Umgang mit Beschwerden und Vorfällen

a) Unterrichtung und Vertraulichkeit

Bei Verdacht, Bedenken oder Kenntnisnahme von einem Verstoß gegen diese Richtlinie sind alle von dieser Richtlinie erfassten Personen aufgefordert, dies umgehend zu melden.

tdh handelt im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes und der Datenschutzgrundverordnung. Es gelten die Hinweise zu Vertraulichkeit, Datenschutz und Schutz des/der Hinweisgebenden gem. der Beschwerderichtlinie.

b) Sanktionen

Alle angezeigten Bedenken, Verdachtsmomente und Verstöße werden untersucht. Für die Zeit der Untersuchung können Mitarbeitende oder sonstige Beteiligte von ihren Aufgaben entbunden werden.

Ein nachweisbarer Verstoß gegen diese Richtlinie, die vorsätzliche Nichtmeldung oder vorsätzlich falsche Anschuldigungen, die nachweisbar belegt werden, werden mit disziplinarischen oder vertraglichen Sanktionen im gesetzlichen Rahmen geahndet.

Setzt eine Partnerorganisation Standards nicht um oder lässt sich grobe Verfehlungen zuschulden kommen, werden die Zahlungen an Partnerorganisationen ausgesetzt und wird als möglicher folgender Schritt die Kooperationsvereinbarung gekündigt.

7. Ansprechperson und Ausschuss für Gendergerechtigkeit

a) Ansprechperson/Focal Point

Es wird eine Ansprechperson/Focal Point für Gendergerechtigkeit durch den Gesamtvorstand ernannt, welche das Thema innerhalb der Organisation koordiniert und folgende Aufgaben hat:

- Monitoring der Umsetzung der Selbstverpflichtung von tdh für Gendergerechtigkeit
- Sicherstellung der Einbettung von Gendergerechtigkeit in strategische Prioritäten
- Beratung und Aufklärung aller unter diese Richtlinie fallenden Personengruppen
- Mitwirkung bei Organisation und Durchführung entsprechender Fortbildungen
- Unterstützung des Managements, die Umsetzung der Richtlinie in der Organisationsstruktur und den Arbeitsabläufen sicherzustellen und kontinuierlich zu überarbeiten
- Informationsrecht bei Meldungen von Verstößen und Beschwerden
- Beratung zu gemeldeten Verstößen
- Meldung der Anzahl von Beschwerden zur anonymisierten Aufführung im Jahresbericht

b) Ausschuss

In der Geschäftsstelle sowie in jeder Projektregionen kann jeweils ein Ausschuss eingerichtet werden, der bei der Umsetzung der Richtlinie beratend zur Seite steht.

Beschluss

Beschlossen vom Vorstand am 13.12.2023

Diese Richtlinie wird jährlich auf ihren Aktualisierungsbedarf hin überprüft und ggf. unter Berücksichtigung von Rückmeldungen und Erfahrungen angepasst. Jede Änderung der Richtlinie kann nur durch eine entsprechende Abstimmung mit dem Betriebsrat vorgenommen werden.