



FAIRTRADE

# STUDIE ZEIGT: FAIRTRADE-GENDER-STRATEGIE FÜHRT ZU MEHR TEILHABE UND GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN

## EINFÜHRUNG

Die Fairtrade-Gender-Strategie 2016-2020 beschreibt sehr klar, wie Geschlechtergerechtigkeit in Fairtrade-Organisationen verbessert werden soll. In den vergangenen Jahren wurden auf dieser Grundlage zahlreiche Maßnahmen durchgeführt, um die Position von Frauen systematisch zu stärken.

Im Jahr 2019 beauftragte Fairtrade das *Center for International Forestry Research* (CIFOR) mit einer Studie, die am Beispiel des Kaffeesektors feststellen sollte, welche Fortschritte durch

die Gender-Strategie erzielt wurden. Die Studie hat untersucht, inwiefern Fairtrade zu besserer Teilhabe und Stärkung von Frauen und Mädchen in Fairtrade-zertifizierten Organisationen und deren Umfeld beiträgt.

Die nun vorliegenden Studienergebnisse zeigen, dass Fairtrade in den untersuchten Produzent\*innenorganisationen (POs) trotz struktureller und kultureller Hürden in dem betroffenen Umfeld zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beigetragen hat.

## ZENTRALE ERKENNTNISSE DER STUDIE

### FAIRTRADE-STANDARDS UND GLEICHSTELLUNGSPROGRAMME WERDEN VERMEHRT UMGESETZT



Frauen sind in den sechs POs, die in der Studie als repräsentative Beispiele für Indonesien, Kenia und Guatemala untersucht wurden, sehr stark in die landwirtschaftlichen Tätigkeiten im Kaffeeanbau eingebunden. Dem entgegen liegt der Anteil weiblicher Mitglieder in den POs nur zwischen 12 und 40 Prozent. In allen Organisationen waren Frauen auf der Leitungsebene tätig und in einigen Fällen gab es spezielle Gleichstellungsprogramme. Zum Zeitpunkt der Untersuchung war bei der Hälfte der POs noch keine offiziell verabschiedete Gleichstellungsrichtlinie in Kraft. Dies gehört mittlerweile zu den Anforderungen des Fairtrade-Standards.

### STRUKTURELLE, KULTURELLE UND WIRTSCHAFTLICHE HÜRDEN ERSCHWEREN GLEICHBERECHTIGUNG



Häufig wurde als Hürde für Inklusion und Teilhabe angegeben, dass Frauen oft kein eigenes Land besitzen und erschwerten Zugang zu eigenem Grundbesitz haben. So bleibt ihnen die aktive Mitgliedschaft in einer PO verwehrt, was sich wiederum auf die Mitgliederzusammensetzung von POs auswirkt. Als weitere Hürden gelten fehlendes Fachwissen und mangelnder Zugang zu Beratungsangeboten, z. B. in Bezug auf die Anforderungen für Bioanbau, außerdem spezifische Rollenerwartungen bei der Hausarbeit und die damit verbundene Zeitknappheit sowie nicht zuletzt der fehlende Zugang zu Kapital.

### UNTERSUCHTE POs MACHEN GUTE FORTSCHRITTE IN BEZUG AUF TEILHABE UND INKLUSION



Die größten Fortschritte wurden im Durchschnitt bei der gleichberechtigten Teilhabe und der Inklusion von Frauen erzielt, beispielsweise bei der Mitgliederzusammensetzung und der Leitung der POs. Die soziale Selbstbestimmung stieg durch Gleichstellungsrichtlinien, Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen und Schulungen für Führungskräfte der POs. Für eine wirtschaftliche Emanzipation stehen insbesondere fachliche Kompetenzen sowie Zugang zu Mitgliedschaften und Kapital im Vordergrund, Faktoren, die schwerer zu beeinflussen sind. Ein tiefgreifender transformativer Wandel war weniger verbreitet, zum einen, weil hierfür ein längerer Zeitraum nötig ist und zum anderen, weil der Fokus bei Fairtrade auf den POs und ihren Mitgliedern liegt und weniger auf allgemeinen gesetzlichen und sozialen Gegebenheiten.

### MÄNNER ALS VERBÜNDETE INS BOOT ZU HOLEN UND FREIRÄUME FÜR FRAUEN ZU SCHAFFEN HAT SICH BEWÄHRT



Die Zusammenarbeit mit Männern zu suchen und Männer darin zu bestärken, dass sie Frauen in der Produktion und in Führungsrollen unterstützen, kann die systemischen Herausforderungen für die Gleichstellung der Geschlechter reduzieren. Frauenausschüsse und -projekte ermöglichen darüber hinaus die Nutzung von speziell auf die Situation von Frauen zugeschnittenen Angeboten und Ressourcen, um Geschlechterhierarchien zu überwinden.

# ERKENNTNISSE UND EMPFEHLUNGEN

## EIN SYSTEMWANDEL BRAUCHT ZEIT



Auch wenn deutliche Fortschritte erzielt werden konnten, bestehen weiterhin erhebliche Hindernisse für eine umfassende und gerechte Teilhabe von Frauen. Diese Hindernisse sind struktureller und kultureller Natur und befinden sich insofern außerhalb des direkten Einflussbereichs von Fairtrade. Die Studie spricht die Empfehlung aus, sich auf den von Fairtrade beabsichtigten Wirkungsbereich zu konzentrieren, die jeweilige Situation vor Ort zu beachten und Partner\*innen einzubinden.

## MITGLIEDSCHAFT IN EINER PO IST ERSTER SCHRITT FÜR MEHR TEILHABE UND EINE BESSERE INTERESSENVERTRETUNG



Die in vielen POs verbreitete Voraussetzung für eine Mitgliedschaft, nach der alle Bewerber\*innen eigenes Land besitzen müssen, stellt eine strukturelle Hürde für den Beitritt von Frauen dar. Manche Fairtrade-POs reagieren hierauf kreativ: Sie lockern die Anforderungen oder betrachten alle Angehörigen eines Haushalts als Mitglieder. Eine weitere Empfehlung wäre es zudem, Anforderungen zu entwickeln, die Gelegenheitsarbeiter\*innen in POs stärker schützen, u. a. Frauen und Nichtmitglieder.

**DAS KENIANISCHE ERFOLGSPROGRAMM „GROWING WOMEN IN COFFEE“** hatte das Ziel, Frauen zu ermutigen und zu unterstützen, ihre eigene Kaffeeproduktion auf die Beine zu stellen.

- Übergabe von mindestens 50 Kaffeesträuchern von männlichen an weibliche Haushaltsmitglieder.
- Speziell auf Frauen zugeschnittene Fortbildungsangebote zur Kaffeeherstellung.
- Bau effizienter Biogas-Öfen, die die Arbeitszeit für Frauen verkürzen und zum Erhalt regionaler Wälder beitragen.
- Entwicklung einer eigenen Kaffeemarke und Einbindung von Jugendlichen, um Nachwuchs für den Kaffeeanbau zu gewinnen.
- Gründung eines Jugendverbands für Kaffee.

## ERHEBUNGSMETHODEN

Die Studie ging wie folgt vor, um zu bewerten, inwiefern die Fairtrade-Standards und -Programme zum Erreichen der Gender-Strategieziele beitragen:

- 1. Eine Dokumentenprüfung** zur Sammlung, Katalogisierung und Analyse der für Fairtrade relevanten Literatur, um den Umfang und Inhalt der Aktivitäten zu bestimmen.
- 2. Befragungen** von Fairtrade-Mitarbeiter\*innen und -Produzent\*innen zur Ermittlung der unterschiedlichen Rollen und Verantwortungsbereiche, zur Bewertung von Richtlinien und deren jeweiligem Beitrag zu mehr Gleichberechtigung und zur Identifikation von Fallbeispielen.
- 3. Eine Feldstudie** bei sechs Produzent\*innenorganisationen für Kaffee aus Indonesien, Guatemala und Kenia, die sich in unterschiedlichem Maße an Gleichstellungsprogrammen beteiligen.
- 4. Workshops mit Produzent\*innen** zur Validierung der Erkenntnisse durch PO-Angestellte und Bäuer\*innen einschließlich Diskussion möglicher Aktivitäten, um bessere Resultate für Frauen in ihrem sozialen Umfeld zu erzielen.

## ERFOLGREICHE PROGRAMME AUSWEITEN



Erfolgreiche Projekte wie die Women's School of Leadership oder Growing Women in Coffee haben den Teilnehmerinnen mehr Selbstbewusstsein gegeben und gleichzeitig alltägliche Einschränkungen für Frauen angepackt, z. B. durch Investitionen in arbeitssparende Geräte, Zugang zu Krediten und Aufbau von Wertschöpfungsketten. Programme auf PO- oder sogar auf nationaler Ebene (wie das Women Coffee Producer Forum in Indonesien) sind weitere hilfreiche Beispiele für die Entwicklung und den Vertrieb von Kaffeemarken aus Frauenhand.

## GLEICHSTELLUNGSRICHTLINIEN UND -PROJEKTE VON POs FÖRDERN



Die Studie empfiehlt Fairtrade, stärker über Best-Practice-Beispiele zu Gleichstellungsrichtlinien zu informieren und zu beraten, u. a. zum Schutz von Gelegenheitsarbeitskräften und Arbeitskräften, die nicht Mitglied einer PO sind.

Durch die Initiative zur Überschreibung von Kaffeesträuchern konnten sich **300 Bäuerinnen als vollwertige Kooperativenmitglieder registrieren**, was ihnen den Zugang zu ihrem eigenen Einkommen und zu Fortbildungen eröffnete. Sowohl Männer als auch Frauen berichteten, **dass ihr Lebensstandard** durch das höhere Einkommen, bessere Arbeitsbedingungen und eine ausgewogenere Arbeitsverteilung **gestiegen** sei.

Zum ersten Mal in der Geschichte der Kaffeebörse in Nairobi verkauften im Jahrgang 2016/2017 Frauen ihren eigenen Markenkaffee.



## ANTWORT VON FAIRTRADE AUF DAS STUDIENERGEBNIS

Geschlechtergerechtigkeit ist ein wichtiges Thema für Fairtrade. Die in der Studie gewonnenen Erkenntnisse bieten eine hilfreiche Grundlage, um die positiven Effekte der Fairtrade-Gleichstellungsprogramme auszuweiten. Fairtrade begrüßt außerdem die konkreten Empfehlungen zur weiteren Optimierung der Gender-Strategie von Fairtrade und der zugehörigen Interventionen.

Weitere Informationen zur Studie und deren Einordnung von Fairtrade erhalten Sie per E-Mail an [impact@fairtrade.net](mailto:impact@fairtrade.net)

**TransFair e.V. (Fairtrade Deutschland)**  
Remigiusstraße 21 | D-50937 Köln  
Tel.: +49 221 94 20 40 0  
[info@fairtrade-deutschland.de](mailto:info@fairtrade-deutschland.de)  
[www.fairtrade-deutschland.de](http://www.fairtrade-deutschland.de)  
[facebook.com/fairtrade.deutschland](https://facebook.com/fairtrade.deutschland)



FAIRTRADE