

Positionspapier

Geschlechtergerechtigkeit

El Puente spricht sich für Geschlechtergerechtigkeit aus und betrachtet Sexismus als verwoben mit anderen Diskriminierungsformen wie z.B. Rassismus oder Behindertenfeindlichkeit (Ableismus). Entsprechend kann dieses Positionspapier nicht isoliert betrachtet werden.

In der Unternehmenskultur von El Puente sind formelle Gleichberechtigung, Austausch und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verankert. Es gibt eine klare Position für den Umgang mit sexueller Belästigung, sowie Vertrauenspersonen und Hinweisgeberschutzpersonen.

Es ist aber genauso wichtig in der Zusammenarbeit mit den Handelspartnern auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten, sie aktiv zu fördern und Bildungschancen für nachfolgende Generationen zu schaffen.

Warum ist eine Positionierung wichtig?

Insbesondere in ländlichen Gegenden von ehemals kolonialisierten Ländern fehlt FLINTA*¹ der Zugang zu wichtigen Ressourcen wie Bildung oder Land. Dies belegen u.a. Berichte der Organisation für Ernährung und Landwirtschaft der Vereinten Nationen (FAO). Würden sie allerdings über ein eigenes Einkommen verfügen, so die FAO, würden sie vermehrt in Gesundheit, Ernährung und Bildung für die Familie investieren. In Deutschland ist Geschlechtergerechtigkeit u.a. in der Arbeitswelt ein brisantes Thema, denn FLINTA* verdienen, bei gleicher Arbeit, oftmals weniger. Dieses Phänomen wird auch als Gender Pay Gap bezeichnet.

Ziel von El Puente ist es, mit diesem Positionspapier, die Geschlechterpolitik des Unternehmens stärker als bisher im Selbstverständnis zu verankern und dadurch Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeit der El Puente GmbH kontinuierlich zu fördern. Ergänzend zu diesem Positionspapier nutzen wir in unserer Kommunikation und in Publikationen geschlechtergerechte Sprache. Die El Puente GmbH steht im Dialog mit Handelspartnern und ist gleichzeitig selbst Arbeitgeber. Daher setzt sich der Fairhandels-Akteur sowohl im eigenen Unternehmen als auch in Handelsbeziehungen weltweit für Geschlechtergerechtigkeit ein.

Geschlechtergerechtigkeit im Fairen Handel

Der Faire Handel verfolgt das Ziel, struktureller Benachteiligung von Menschen entgegenzuwirken und setzt sich gleichzeitig für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit ein. Dies ist auch im Standard der World Fair Trade Organization (WFTO) festgeschrieben. Als Mitglied der WFTO richtet die El Puente GmbH ihre Arbeit streng nach diesem Standard aus. Deren Einhaltung wird in einem regelmäßigen Monitoring im Rahmen des Guarantee-Systems der WFTO überprüft. Laut WFTO-Standard Nr. 6, ist die Erfüllung dieser Kriterien erforderlich:

- keine Diskriminierung
- Geschlechtergerechtigkeit
- gleiche Bezahlung

¹ FLINTA* steht für Frauen, Lesben, Inter-, Trans*- und Agenda-Personen: Im Zuge der Kolonialisierung wurden Menschen, die nicht ins binäre Geschlechtersystem passen systematisch unsichtbar gemacht und bis heute oft als nicht existent erklärt. Sie leiden unter der Geschlechterungerechtigkeit, werden aber in den meisten Studien, Erhebungen etc. nicht aufgeführt. Es ist davon auszugehen, dass sie oft in besonderem Maße unter ähnlichen strukturellen Benachteiligungen leiden wie Frauen, weshalb im Folgenden von FLINTA* (Frauen, Lesben, Inter-, Trans*- und Agenda-Personen) die Rede ist, auch wenn nur Frauen in der Primärquelle aufgeführt sind.

Arbeitsklima: Vielfalt und Mitbestimmung

Die El Puente GmbH setzt sich nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit für ein geschlechtergerechtes Arbeitsklima ein und fördert eine Unternehmenskultur der Gemeinschaft und des Dialogs. Im Team von El Puente ist Vielfalt erwünscht. Die Arbeitsstellen sind derzeit nahezu ausgeglichen von Frauen und Männern besetzt, wir haben keine Kenntnis über nicht-binäre Personen in unserem Team. Die unterschiedlichen Perspektiven, welche die Angestellten aufgrund ihres individuellen Hintergrunds in die Arbeit des Unternehmens einbringen, werden positiv bewertet. Zur Erfüllung der Kriterien der WFTO zur Geschlechtergerechtigkeit tragen verschiedene Maßnahmen bei:

Gleichberechtigung der Angestellten

Nach dem deutschen Grundgesetz (GG) und nach deutschem Arbeitsrecht sind Angestellte unabhängig vom Geschlecht zu behandeln. Demnach werden Stellenausschreibungen der El Puente GmbH geschlechtsneutral veröffentlicht. Einladungen zu Gesprächen sowie Neueinstellungen erfolgen nach Qualifizierung für die ausgeschriebene Stelle, unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit. Im Angestelltenverhältnis verfügen alle Angestellten über die gleichen Rechte. So wird ihnen gleichermaßen der Zugang zu Fortbildungen ermöglicht. Die Arbeitszeit wird pro Abteilung in Absprache mit Kolleg*innen und der Geschäftsführung eingeteilt.

Austausch im Unternehmen

Das Unternehmen ist in verschiedene Teams untergliedert, in denen regelmäßig Besprechungen stattfinden. Diese werden von allen Mitarbeitenden der Abteilungen mitgestaltet. Auch mit der Geschäftsführung sind Besprechungen jederzeit möglich. Einzelmitarbeiter*innengespräche werden in einem regelmäßigen Rhythmus durchgeführt. Der Mitarbeiter*innenverein CoCo e.V. (Comité de colegas), vertritt die Anliegen der Mitarbeiter*innen gegenüber dem Unternehmen und gestaltet die Geschäftspolitik aktiv mit. CoCo e.V. ist Gesellschafter der El Puente GmbH und somit im Aufsichtsrat vertreten, wo strategische Entscheidungen über die Zukunft des Unternehmens getroffen werden. Anlassbedingt gibt es Mitarbeiter*innenbefragungen zu wichtigen Themen, die alle Mitarbeiter*innen betreffen. Um die Meinungen und Wünsche der Mitarbeiter*innen miteinzubeziehen und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich zu bestimmten Themen zu äußern, wurden zuletzt beispielsweise Befragungen zum Thema „Arbeitszeit“ und „Corporate Identity“ durchgeführt.

Geschlechtergerechtigkeit bei den Handelspartnern

Der Schutz vor Diskriminierung spielt eine Schlüsselrolle in der Zusammenarbeit mit den Handelspartnern der El Puente GmbH. Dazu trägt unser Internes Monitoring System (IMS) bei, das sich ebenfalls am Standard der WFTO orientiert. Nach standardisierten Fragen wird die Arbeitsweise von Handelspartnern überprüft. Abgefragt wird beispielsweise in Fragebögen, ob es Aktivitäten gibt, um Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeit der Organisation sicherzustellen.

KOPAKAMA: Frauen in der Landwirtschaft

El Puente arbeitet mit der Kooperative KOPAKAMA in Ruanda zusammen. Etwa ein Drittel der Kooperativenmitglieder sind Frauen – viele sind Witwen und Hinterbliebene des Genozids. Die Idee des Projekts ist, Frauen aus verfeindeten Gruppen zusammen zu bringen. Die gemeinsame Arbeit in der Gruppe „Ejoheza“ soll Freundschaften und Frieden schaffen. Vor dem Erlass des neuen Erbschaftsrechts im Jahr 2000, durften Frauen in Ruanda keinen eigenen Kaffeegarten besitzen. Heute haben viele Frauen ein eigenes, kleines Stück Land mit Kaffeepflanzen. Sie bewirtschaften es und verkaufen den Ertrag. Für die Frauen bedeutet dies, zum ersten Mal ein eigenes Einkommen zu haben, über das sie frei verfügen können. Mit dem Erlös aus dem Verkauf des Kaffees können die Frauen Schulgebühren für ihre Kinder bezahlen und Medikamente oder Haushaltswaren kaufen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die El Puente GmbH unterstützt die eigenen Mitarbeiter*innen, die der Herausforderung gegenüberstehen, Beruf und Familie zu vereinen: Individuelle Arbeitszeiten werden auf Wunsch vereinbart. So wird eine familienfreundliche Atmosphäre im Betrieb gefördert. Homeoffice und Gleitzeit sind je nach Aufgabenbereich und Absprachen in den Abteilungen möglich. Auch unsere Handelspartner setzen sich dafür ein, Familien- und Berufsalltag vereinbar zu gestalten und insbesondere Frauen zu fördern, die es schwer haben einer regulären Tätigkeit nachzugehen, weil sie ihre Kinder betreuen müssen.

Selyn schafft Chancen für Frauen in Sri Lanka

Die Fairhandelsorganisation Selyn bietet Frauen in ländlichen Regionen Sri Lankas Zugang zu sicherer Arbeit und eigenem Einkommen. Gegründet 1991 von Sandra Wanduragala mit dem Ziel, Frauen langfristige Beschäftigung zu ermöglichen, ist Selyn heute das einzige Fair-Trade-zertifizierte Handwerksunternehmen des Landes. Viele der rund 1000 Beschäftigten sind Frauen, die durch Care-Arbeit oder fehlende Arbeitsmöglichkeiten eingeschränkt sind. Mit flexibler Heimarbeit, regelmäßigen Trainings und fairen Arbeitsbedingungen schafft Selyn Einkommen, Unabhängigkeit und gesellschaftliche Teilhabe – besonders für Frauen mit familiären Verpflichtungen. Über die Produktion hinaus stärkt die Selyn Foundation Frauen gezielt: Die Initiative #BleedGood bekämpft Periodenarmut durch wiederverwendbare Binden, Bildungsangebote und Einkommen für die Näherinnen. Auch in Krisensituationen, wie nach Zyklon Ditwah (2025), stellt Selyn geschlechtersensible Nothilfe bereit, verteilt Hygiene- und Dignity-Kits und unterstützt Frauen dabei, ihre Arbeit schnell wieder aufzunehmen.

Bildung als Schlüssel zur Gleichberechtigung

Laut UNESCO Weltbildungsbericht (2023) haben 244 Millionen Kinder und Jugendliche zwischen 6 und 17 Jahren keinen Zugang zu Bildung. El Puente GmbH zahlt gerechtere Preise für Produkte, die Familien ein stabileres Einkommen bieten. Dadurch können sie ihren Kindern einen besseren Zugang zu Bildung ermöglichen. Bessere Ausbildungen für Mädchen und nicht-binäre Kinder, aber auch Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen und nicht-binäre Erwachsene, verbessern ihre Chancen auf ein eigenes Einkommen, über das sie nach ihren Wünschen verfügen können. So wird ihre Selbstbestimmung gefördert und damit zur Geschlechtergerechtigkeit beigetragen.

Fairhandels-Prämien und Entwicklungsfonds unterstützen Zugang zu Bildung

Auch Teile der Fairhandels-Prämien werden für Bildungsprojekte eingesetzt. Die Gelder werden u. a. für die Anschaffung von Schulbüchern, die Förderung von Schulgeld, Stipendien sowie die Einrichtung von Alphabetisierungsgruppen oder Lernzentren verwendet. Der El Puente Entwicklungsfonds fördert ebenfalls Projekte von Handelspartnern, die Geschlechtergerechtigkeit voranbringen. Dazu gehörten bislang verschiedene Bildungsprojekte, u. a. ein Gender-Training für Mitarbeitende der Fairhandels-Organisation Dhaka Handicraft.

Gender-Training bei Dhaka Handicrafts

Dhaka Handicraft ist eine Fairhandels-Organisation in Bangladesch, die sich zum Ziel gesetzt hat, Frauen zu stärken und sie zu ermutigen, Leitungspositionen in Kunsthandwerkergruppen zu übernehmen. In ihrem Alltag sind viele Frauen, die für Dhaka Handicrafts arbeiten, von geschlechtsbezogener Diskriminierung betroffen. Dazu zählen Fälle von häuslicher Gewalt oder auch sexuelle Belästigung in öffentlichen Verkehrsmitteln. Auf Wunsch der Organisation unterstützte der El Puente Entwicklungsfonds ein Multiplikator*innen-Training. Das Training diente der Erarbeitung von Strategien, geschlechtsbezogener Gewalt im Alltag zu begegnen: Sei es durch konkrete Maßnahmen bei Übergriffen oder durch politische Lobbyarbeit. Auch der Wissensaustausch über soziale Rollenbilder gehörte zum Training. Die Frauen sollten in ihrer Verteidigung gestärkt werden und Unterstützung erhalten, eine gender-freundliche Arbeitsumgebung aktiv zu gestalten.

Gleiche Arbeit – gleicher Lohn?

Durch die Zahlung der Löhne nach Tarif (Groß- und Außenhandel) stellt die El Puente GmbH sicher, dass die Angestellten Löhne erhalten, die geschlechts-unabhängig definiert sind. Auch bei den Handelspartnern von El Puente wird regelmäßig abgefragt, ob Mitarbeiter*innen unabhängig ihrer Geschlechtszugehörigkeit bezahlt werden. Daneben wird evaluiert, ob Frauen überwiegend oder ausschließlich Hilfstätigkeiten und Zuarbeiten übernehmen und inwiefern sie in leitenden Positionen der Organisation oder des Unternehmens vertreten sind. Ziel ist eine möglichst paritätische Besetzung von leitenden Positionen und Gremien. Barrieren, die FLINTA* daran hindern leitende Positionen zu übernehmen, sollen abgebaut werden. Im Aufsichtsrat sind die Posten der Gesellschaftergruppen mit zwei Vertretungspersonen überwiegend paritätisch besetzt. El Puente hat eine Geschäftsführerin und im gesamten Leitungsteam bringen sich zusätzlich zwei weitere Frauen und vier Männer ein.

Schulungen

Bisher gab es keine Schulungen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit.

Beschwerdestellen

Bei Beschwerden, Verdachtsfällen und Verstößen, können sich die Mitarbeitenden an die Vertrauenspersonen Michelle Schlüter und Aymen Ayo oder direkt an den Teamlead / Geschäftsführung wenden.

Maßnahmen bei Verstößen

Die Maßnahmen bei Verstößen richten sich am konkreten Vorfall aus. Maßnahmen bei Fällen sexueller Belästigung sind im entsprechenden Papier beschrieben².

Geschlechtergerechtigkeit in der Zukunftsperspektive

Als Fairhandels-Organisation gehört es zur Mission der El Puente GmbH, die Interessen von strukturell benachteiligten Gruppen, zu denen auch FLINTA* gehören, zu vertreten. Denn diese werden im derzeitigen Welthandelssystem nicht berücksichtigt. El Puente verfolgt das Ziel, alle sozialen Gruppen in den Handel zu integrieren – zu fairen Bedingungen. Daneben sieht El Puente auch in der eigenen Informationsarbeit die Aufgabe, unterrepräsentierte Gruppen sichtbar zu machen und zu repräsentieren, ohne sie zu diskriminieren – sei es aufgrund von Geschlecht oder anderen Zugehörigkeiten, wie Ethnizität, Alter, Herkunft o.a. Die Politik der

² Intern zu finden unter: F:\EL PUENTE\Leitlinien
El Puente GmbH
Tel.: +49 (0) 5069 34 89 0

Lise-Meitner-Str. 9
D-31171 Nordstemmen

E-Mail: info@el-puente.de
Web: www.el-puente.de

Geschlechtergerechtigkeit in der El Puente GmbH wird, neben der externen Überprüfung durch die WFTO, auch intern in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität begutachtet, weiterentwickelt.

Ansprechpersonen

Bei Fragen, Meldungen und Kritik steht Grundsatzreferentin Nina Labode unter nina.labode@el-puente.de zur Verfügung.

Weltfrauentag 2026: Handelspartner bei El Puente

El Puente arbeitet mit verschiedenen Handelspartnern zusammen, die zum Weltfrauentag in den Fokus gestellt werden können:

Sie sind frauengeführt, mehr als 70 % der Produzent*innen sind Frauen oder sie setzen einen besonderen Fokus auf Frauen Empowerment und Geschlechtergerechtigkeit. Zu ihnen zählen:

CORR – The Jute Works (bd0, Bangladesch)

CORR – The Jute Works ist eine große Frauenkooperative in Bangladesch, die marginalisierte Frauen stärkt und ihnen ein sicheres Einkommen bietet. Mehr als 75 % der Produzentinnen sind Frauen, viele von ihnen arbeiten in ländlichen Gebieten.

Kumbeshwar Trading Centre (KTC/KTS) (ne5, Nepal)

Das Kumbeshwar Trading Centre schafft Einkommen für über 2.300 heimbasierte Frauen in Nepal. Die Organisation bietet Qualifizierung, sichert existenzielle soziale Leistungen und ermöglicht Frauen, Beruf und Familie zu vereinen.

WEAVE – Women's Education for Advancement & Empowerment (tl6, Thailand)

WEAVE arbeitet an der thailändisch-myanmarischen Grenze mit geflüchteten und indigenen Frauen (u. a. Karen/Karenni). Die Organisation unterstützt Frauen durch Bildungsprogramme, Einkommen schaffende Maßnahmen und Advocacy-Arbeit – ein deutlicher Beitrag zu Frauenrechten und Selbstbestimmung.

Villageworks (kh3, Kambodscha)

Villageworks ist ein frauengeführtes Sozialunternehmen aus Phnom Penh. Der Großteil der Produzent*innen sind Frauen in ländlichen Nähgruppen, die durch stabile Aufträge Zugang zu Einkommen und Weiterbildung erhalten.

Dhaka Handicrafts (bd5, Bangladesch)

Dhaka Handicrafts setzt auf die wirtschaftliche Stärkung von Frauen im ländlichen Raum. Der Schwerpunkt liegt auf der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, langlebigen Arbeitsbeziehungen und Bildungsangeboten. Viele Frauen können so ihr eigenes Einkommen erwirtschaften und ihre Familien absichern.

Prokritee (bd1, Bangladesch)

Prokritee ist eine nahezu reine Frauenorganisation mit über 1.500–1.800 Produzentinnen in ländlichen Gebieten. Die WFTO-Mitgliedschaft unterstreicht den klaren Fokus auf soziale Gerechtigkeit und Empowerment. Ein zentraler Partner für mehr ökonomische Teilhabe von Frauen.

Sang Arun (tl5, Thailand)

Sang Arun ist ein Keramikbetrieb mit einem außergewöhnlich hohen Frauenanteil – rund 99 % der Mitarbeitenden sind Frauen. Faire Arbeitsbedingungen und soziale Leistungen stärken insbesondere Frauen im handwerklichen Sektor.

Selyn (sl9, Sri Lanka)

Selyn ist eine der wichtigsten Fair-Trade-Handwebereien Sri Lankas. Das Netzwerk umfasst über 1.000 Kunsthandwerker*innen, von denen ein Großteil Frauen sind. Flexible Heimarbeit ermöglicht vielen Frauen, Erwerbstätigkeit und Familienleben zu vereinbaren.

Craft Link (vi1, Vietnam)

Craft Link ist frauengeführt und arbeitet mit zahlreichen Produzent*innengruppen in Vietnam, darunter vielen Frauengruppen und ethnischen Minderheiten. Die Organisation unterstützt die Gruppen beim Marktzugang, bei Weiterbildung und beim Erhalt traditioneller Handwerkstechniken.

Mai Vietnamese Handicrafts (vi0, Vietnam)

Mai Vietnamese Handicrafts arbeitet zu etwa 70 % mit Frauen und unterstützt insbesondere Produzentinnen in ländlichen Gebieten. Durch gerechtere Löhne und sichere Arbeitsstrukturen können Frauen ihre Lebenssituation verbessern und neue ökonomische Perspektiven gewinnen.

Ecco Exe (pe7, Peru)

Ecco Exe arbeitet in den Vororten Limas mit Frauengruppen zusammen und schafft Einkommensmöglichkeiten für sozial benachteiligte Frauen. Ergänzende Workshops zu Frauenrechten, Gesundheits- und Sozialthemen stärken ihr Selbstbewusstsein und fördern langfristiges Empowerment.

Mehr Informationen zu unseren Handelspartnern findet Ihr [hier](#).