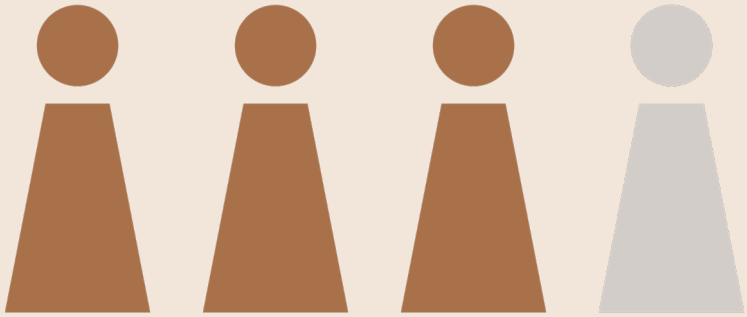
Swiss Sustainable Coffee Platform

Swiss Platform for Sustainable Cocoa

THEMENDOSSIER

Gleichstellung der Geschlechter

im Kakao- und Kaffeeanbau fördern



Kernaussagen

- Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist eine Menschenrechtsfrage und stellt ein ernsthaftes Risiko für die Ziele in den Bereichen existenzsicherndes Einkommen und Kinderarbeit dar: Frauen leisten einen Grossteil der Arbeit im Kakao- und Kaffeeanbau, verdienen jedoch deutlich weniger und haben weniger Entscheidungsfreiheit über Land, Einkommen und andere Haushaltsangelegenheiten.
- Die meisten Programme verbessern den Zugang von Frauen zu Ressourcen, doch nur wenige verändern die Regeln und Normen, welche die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern verursachen. Programme, welche die Handlungsfähigkeit von Frauen stärken, erzielen in der Regel bessere Ergebnisse.
- Jedes Mitglied der Kakao- oder Kaffee-Plattform kann schon heute einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten, indem es eine Genderanalyse durchführt und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten erhebt. Ein nachhaltiger Wandel erfordert mehrjähriges, gemeinsames Handeln, bei dem Frauen Programme und Initiativen aktiv mitgestalten.

Oktober 2026

Einführung

Warum die Gleichstellung der Geschlechter im Kakao- und Kaffeesektor wichtig ist

Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist eine der hartnäckigsten und folgenreichsten strukturellen Herausforderungen in den Kakao- und Kaffeewertschöpfungsketten und eng mit der Armut kleinbäuerlicher Haushalte verknüpft. Frauen leisten in den Anbauländern einen unverhältnismässig grossen Teil der landwirtschaftlichen Arbeit, erhalten jedoch systematisch weniger Einkommen und haben weniger Kontrolle über Vermögenswerte und Einfluss auf Entscheidungen als Männer.

Diese Ungleichheiten haben ihren Ursprung in sozialen und kulturellen Normen, Grundbesitzverhältnissen und Führungsstrukturen von Kooperativen, die über Generationen hinweg weitergegeben werden. Diese Ungleichheiten können, oft unbeabsichtigt, durch die Gestaltung von Programmen verstärkt werden. Das Problem liegt nicht bei den Frauen, sondern im System, in dem sie leben und arbeiten. Frauen können deshalb wichtige Akteurinnen des Wandels sein.

Diese Ungleichheiten sind eng miteinander verflochten. Das Geschlecht überschneidet sich mit ethnischer Zugehörigkeit, sozioökonomischer Schicht, Alter, Behinderung, Migrationsstatus, sexueller Orientierung und weiteren Identitätsmerkmalen, wodurch sich die Benachteiligung bestimmter Gruppen von Frauen und Mädchen verstärkt. Eine Teenagerin aus einem einkommensschwachen Haushalt, eine Frau mit einer Behinderung oder eine Bäuerin aus einer marginalisierten ethnischen Gemeinschaft erlebt die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nicht auf die gleiche Weise oder im gleichen Ausmass wie andere.

Diese Intersektionalität, d.h. die Überlagerung und gegenseitige Verstärkung verschiedener Formen der Diskriminierung, zu erkennen, ist entscheidend, um Programme so zu gestalten, dass sie die am stärksten Betroffenen erreichen und nicht diejenigen, die am einfachsten zu erreichen sind (29).

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein grundlegendes Menschenrecht gemäss dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), das Unternehmen gemäss den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte achten sollen. Sie ist zudem eine Frage der regulatorischen Risiken.

Die europäische Lieferkettenrichtlinie (EU CSDDD), deren Geltungsbereich durch die Omnibus-I-Richtlinie von 2026 eingeschränkt wurde, gilt ab Juli 2029 für die grössten Unternehmen, deren Sorgfaltspflichten sich auch auf ihre Kakao- und Kaffeelieferanten erstrecken.

Geschlechtsspezifische Diskriminierung, Einkommensungleichheit, geschlechtsspezifische Gewalt und der Ausschluss aus Kooperativen fallen unter diese Rahmenwerke, die Unternehmen verpflichten, solche Auswirkungen zu ermitteln, zu verhindern, abzuschwächen und Abhilfe zu schaffen.

Für die Mitglieder ist die Gleichstellung der Geschlechter zudem eine gemeinsame Verpflichtung: Die SWISSCO Roadmap 2030 verfolgt einen geschlechtertransformativen Ansatz, und die SSCP Roadmap 2030 anerkennt Frauen sowie migrantische Arbeitskräfte als besonders gefährdet.

Die Bekämpfung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zahlt sich auch aus. Wenn Frauen Parzellen mit Cash Crops (für den Verkauf angebaute Kulturen wie Kakao und Kaffee) mit denselben Betriebsmitteln und Ressourcen bewirtschaften wie Männer, sind sie ebenso produktiv (7).

Die FAO schätzt, dass ein gleichberechtigter Zugang zu Land, Technologie, Finanzdienstleistungen, Bildung und Märkten die Erträge von Betrieben, die von Frauen geführt werden, um 20-30 % steigern könnte (8). Umgekehrt bleiben Programme zur Förderung existenzsichernder Einkommen, welche die Geschlechterdynamik nicht berücksichtigen, systematisch hinter ihren Zielen zurück und können Frauen und Mädchen unbeabsichtigt schaden, indem sie deren unbezahlte Arbeitslast erhöhen, ohne dass ein entsprechender Nutzen entsteht (27).

Dasselbe gilt für Kinderarbeit. Neue Forschungsergebnisse des KIT-Instituts (2025) zeigen, dass Einkommenssteigerungen allein die Kinderarbeit nicht automatisch verringern und sie in manchen Fällen sogar erhöhen können, da die Geschlechterdynamik bestimmt, wie zusätzliche Arbeit innerhalb der Haushalte verteilt wird: Der Arbeitsbedarf kann sich auf Frauen und Kinder, insbesondere Mädchen, verlagern (30).

Dieser Zusammenhang zwischen der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, dem existenzsichernden Einkommen und der Kinderarbeit ist für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence, HRDD) der Mitglieder relevant.

Dieses Themendossier richtet sich an SWISSCO und SSCP-Mitglieder sowie deren Partner. Es konzentriert sich auf kleinbäuerliche Haushalte sowie auf angestellte, saisonale und Arbeiterinnen mit Migrationsgeschichte, die besonderen Risiken ausgesetzt sind und gezielte Aufmerksamkeit verdienen.

Kapitel 2

Aktuelle Situation

2.1 Der Beitrag von Frauen: unverzichtbar und doch unsichtbar

Weltweit stellen Frauen rund 38 % der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte dar (28). In den Kakao- und Kaffeewertschöpfungsketten ist ihr Beitrag jedoch noch ausgeprägter und wird durchwegs unterbewertet. Frauen leisten weltweit rund 70 % der manuellen Arbeit auf Kaffeefarmen und übernehmen Aufgaben von der Pflege der Setzlinge über die Ernte bis zur Fermentation und Trocknung (1).

Im Kakaoanbau zeigt sich ein ähnliches Bild: Frauen sind an nahezu allen Produktionsschritten beteiligt, darunter Pflanzen, Ernten, Sortieren, Fermentieren und Trocknen, und leisten schätzungsweise 30–60 % der für den Kakaoanbau erforderlichen Arbeit (2). Dennoch gilt der Kakaoanbau weitgehend als „Männerdomäne", und die Rollen von Frauen bleiben unerkannt, unterbewertet und häufig unbezahlt.

In männlich dominierten Wertschöpfungsketten leisten Frauen oft „versteckte" Arbeit, d.h. unbezahlte Arbeit als mithelfende Familienangehörige, deren Beitrag weder in Betriebsaufzeichnungen noch in Statistiken erfasst wird. Vorbereitende Arbeiten, die traditionell von Frauen verrichtet werden, wie das Kochen für angestellte Arbeitskräfte oder das Anmischen von Pestiziden, werden kaum erfasst, da sie nicht entlohnt werden. Paradoxerweise kann die Kontrolle von Frauen über Tätigkeiten und Einkommen abnehmen, wenn Wertschöpfungsketten stärker kommerziell strukturiert werden, selbst wenn die Wertschöpfung insgesamt steigt.

Diese Unsichtbarkeit setzt sich auch in den Nachhaltigkeitsinterventionen selbst fort. Frauen tragen regelmässig mit ihrer Arbeit dazu bei, die Kriterien von Nachhaltigkeitsprogrammen zu erfüllen sowie Massnahmen zur Anpassung an den Klimawandel und Initiativen der Kreislaufwirtschaft umzusetzen, etwa durch die Pflege der Parzellen, die Betreuung von Setzlingen oder die Nacherntebehandlung , ohne dass dieser Beitrag formell anerkannt oder entlohnt wird.

Auch die Art der geschlechtsspezifischen Aufgabenteilung ist von Bedeutung. In den Kakaogemeinschaften Ghanas werden Tätigkeiten, die als weiblich gelten (z. B. das Wasserholen für die Ausbringung von Pestiziden und das Anmischen von Pestiziden), von Hand verrichtet, sind oft körperlich erschöpfend und haben Auswirkungen auf die Gesundheit. Tätigkeiten, die als männlich gelten (z. B. Sprühen von Pestiziden, Transport), sind häufiger mechanisiert, wobei auch das Sprühen Gesundheitsrisiken birgt (33).

Wo die Arbeit von Frauen nicht anerkannt wird und Männer die Entscheidungen dominieren, kann die Nachfrage von Frauen nach arbeitssparenden Technologien trotz hoher Arbeitsbelastung gering bleiben (34). Programme, die auf die Einführung neuer Technologien abzielen, sollten diese Dynamik daher ausdrücklich berücksichtigen. Andernfalls riskieren sie, die Geschlechterkluft zu vergrössern, statt sie zu schliessen.

Abbildung 1

Die Beiträge von Frauen: Was wird berücksichtigt und was nicht?



2.2 Wichtige Hindernisse

2.2.1 Landrechte und Zugang zu produktiven Ressourcen

Da Frauen in der Regel kein Land in eigenem Namen besitzen oder pachten, werden sie häufig nicht als Bäuerinnen oder „Haushaltsvorstände" anerkannt, insbesondere nicht von Akteuren entlang der Lieferkette und Behörden.

In Ghana, dem zweitgrössten Kakaoproduzenten der Welt, gehört das meiste Land gemäss gewohnheitsrechtlichen Erbsystemen Männern. Mit der Ausweitung des Anbaus von Baumkulturen wurden die Landnutzungsrechte von Frauen zunehmend eingeschränkt, wobei die Erbbräuche weiterhin männliche Erben begünstigen (22).

Häufig legen Frauen mit ihrer Arbeit neue Kakaofarmen an in der Erwartung, dafür Landansprüche zu erhalten, die jedoch von Verhandlungen innerhalb des Haushalts abhängen (35).

Felddaten aus Kakaogemeinschaften in Ghana verdeutlichen die Folgen: In einer CGIAR-Studie in den Regionen Ashanti und Western besassen Männer durchschnittlich 5,83 Acres, Frauen hingegen 4,17 Acres. In einer Gemeinschaft verfügten Frauen durchschnittlich über 3,2 Acres und nutzten praktisch die gesamte Fläche für Kakao, während Männer durchschnittlich über 15,5 Acres verfügten und einen erheblichen Überschuss für Nahrungsmittelkulturen und Brachflächen behielten.

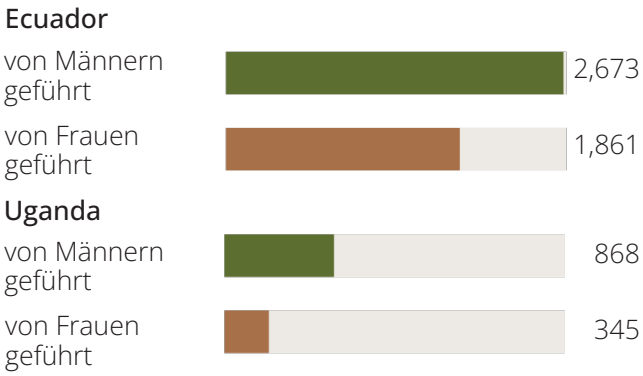
Frauen ohne zusätzliche Flächen können ihre Produktion nicht auf Nahrungsmittel ausweiten und sind daher doppelt verwundbar, wenn die Kakaoerträge aufgrund von Klimastress zurückgehen, ohne Einkommenspuffer und ohne Vielfalt der Anbaukulturen, um den Schock abzufedern (33).

Eine Studie, die auf nach Geschlecht aufgeschlüsselten Umfragedaten aus Kakaoanbaugemeinschaften in Ecuador und Uganda beruht, die den Schweizer Markt beliefern, ergab, dass von Frauen geführte Betriebe mit Kakao deutlich weniger verdienten: in Ecuador durchschnittlich USD 1'861 gegenüber USD 2'673 pro Jahr und in Uganda USD 345 gegenüber USD 868.

In Uganda liess sich die Differenz grösstenteils durch kleinere Kakaoanbauflächen und weniger Arbeitskräfte erklären; in Ecuador blieb sie auch nach Berücksichtigung dieser Faktoren bestehen. Beide Wertschöpfungsketten waren zertifiziert oder Teil von unternehmenseigenen Nachhaltigkeitsprogrammen (4).

Abbildung 2

Jährliche Kakao-Einnahmen: von Frauen vs. von Männern geführte Betriebe (USD)



2.2.2 Einkommensunterschiede und Verlust der Kontrolle über Einnahmen

Selbst wenn Frauen die Arbeit leisten, haben sie häufig keine Kontrolle über das Einkommen. Im Kaffeeanbauland Äthiopien leisten Frauen rund 75 % der Arbeit in der Wertschöpfungskette, erhalten aber nur 43 % des erwirtschafteten Einkommens (5).

Für Kakao ist die Datenlage dünner und nicht direkt vergleichbar, doch die Unterschiede sind ähnlich ausgeprägt: Erhebungen in Ghana ergaben, dass Kakaobäuerinnen 25–30 % weniger verdienen als Kakaobauern, während Frauen in Kakaoanbaugemeinschaften in der Elfenbeinküste bis zu 70 % weniger verdienen als Männer (6).

2.2.3 Unbezahlte Care-Arbeit und Zeitarmut

Die Doppelbelastung durch produktive landwirtschaftliche Arbeit und unbezahlte häusliche Pflichten, oft als soziale Reproduktionsarbeit bezeichnet, ist eine entscheidendes, aber chronisch unterschätzte strukturelle Barriere.

Der unverhältnismässig grosse Anteil von Frauen an unbezahlter Sorgearbeit (Care-Arbeit) wie Kinderbetreuung, Kochen, Wasser- und Brennholzholen oder der Pflege kranker Mitglieder der Gemeinschaft schränkt ihre Möglichkeiten ein, an Schulungen und an der Führung von Kooperativen teilzunehmen.

Landwirtschaftliche Beratungs- und Schulungsangebote werden häufig geplant, ohne die doppelte Arbeitslast, die Mobilität oder die Lese- und Schreibkenntnisse von Frauen zu berücksichtigen, wodurch ihr Ausschluss systematisch fortgeschrieben wird.

Diese Unsichtbarkeit setzt sich in den Daten fort, auf die sich die Akteure der Wertschöpfungskette stüt-

zen. Erhebungen zum existenzsichernden Einkommen werden in der Regel auf Haushaltsebene durchgeführt, und Daten zur Zeitverwendung werden nur selten erhoben.

Der unbezahlte Arbeitsbeitrag von Frauen fehlt daher strukturell in den Einkommensanalysen, auf denen die Programmgestaltung beruht. Ohne solche Daten lässt sich nicht feststellen, ob eine Intervention die Arbeitslast von Frauen erhöht, ohne ihr Einkommen oder ihre Handlungsfähigkeit zu steigern.

Forschungsergebnisse des KIT-Instituts aus dem Kakao-, Kaffee- und Cashewsektor in Subsahara-Afrika zeigen, dass Kinderarbeit häufig die Arbeit von Erwachsenen ersetzt, insbesondere in Haushalten, in denen Frauen von Zeitarmut betroffen sind.

Mädchen übernehmen überproportional häusliche Aufgaben und Betreuungsaufgaben, die für das Monitoring in der Wertschöpfungskette unsichtbar sind, und tragen damit das, was UNICEF als „dreifache Belastung" aus Schule, Hausarbeit und wirtschaftlicher Arbeit bezeichnet.

Wenn Programme die landwirtschaftliche Arbeitslast von Frauen erhöhen, ohne ihre häusliche Belastung zu verringern, verlagert sich diese Belastung auf die Töchter (30).

INFOBOX

Zeitarmut im Fokus: Die Women School of Leadership (WSOL)

Frauen in Kakaoanbaugemeinschaften tragen eine unverhältnismässig grosse Last an häuslichen und landwirtschaftlichen Pflichten, sodass ihnen wenig Zeit für die Teilnahme an Schulungen oder an der Führung von Kooperativen bleibt.

Die Women School of Leadership des Sankofa-Projekts in Ghana trägt dieser Realität Rechnung.

Anstatt von den Frauen zu erwarten, dass sie sich an herkömmliche Schulungsformate anpassen, wurde die Women School auf bestehende Tagesabläufe ausgerichtet und folgte einem „3-3-3-Rhythmus" (drei Workshops, drei Module, drei Tage), der über einen längeren Zeitraum verteilt wurde.

Dank dieses flexiblen Ansatzes konnten Frauen Kompetenzen in Bereichen wie Führung, Finanzkompetenz und strategischer Verhandlungsführung aufbauen, ohne dass dies mit ihren bestehenden Verpflichtungen kollidierte (3).

Als geschlechteangepasste Massnahme erweitert die Women School den Zugang, verringert jedoch selbst nicht die Arbeitslast der Frauen.

2.2.4 Ausschluss von Registrierung, Dienstleistungen und Entscheidungsprozessen

Der Ausschluss von Frauen beginnt oft bei der Registrierung: Wo Kooperativen oder nationale Behörden nur Landbesitzende oder Haushaltsvorstände als Bäuerinnen und Bauern registrieren, werden Frauen für die darauf aufbauenden Dienstleistungen, Prämien und Entscheidungsstrukturen unsichtbar.

Forschungsergebnisse aus Kakaoanbaugemeinschaften in Ghana zeigen, dass landwirtschaftliche Beratungsdienste überwiegend Männer mit grösseren Betrieben erreichen, während Frauen und Jugendliche weniger Leistungen erhalten. Dies wird auf ihre schwächere Ressourcenbasis und auf Programmgestaltungen zurückgeführt, die standardmässig von einem männlichen Haushaltsvorstand als Bauern ausgehen.

Die Annahme eines Trickle-down-Effekts (d.h. dass die Schulung eines Mannes automatisch auch seiner Partnerin zugutekommt) wurde wiederholt widerlegt (11). Zudem sind Frauen in der Leitung von Gemeinschaftsgruppen, Kooperativen und Produzentenorganisationen systematisch untervertreten (13).

Eine Metaanalyse von 24 Projekten, die vom Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD) finanziert wurden, ergab, dass Projekte, welche die Entscheidungsmacht von Frauen über Einkommen und Ressourcen stärkten, deutlich wirksamer waren: Im Vergleich zu Projekten, welche die Handlungsfähigkeit von Frauen nicht berücksichtigten, stieg die Zahl der Personen mit spürbaren Verbesserungen beim Einkommen um rund 5 %, bei der Ernährungsvielfalt um 9 % und bei der Resilienz um 19 % (28).

~ + 5%	~ + 9%	~ + 19%
höheres Einkommen	grössere Ernährungsvielfalt	höhere Resilienz

Anstieg der Zahl der Personen mit spürbaren Verbesserungen im Vergleich zu Projekten, die die Eigenbestimmung von Frauen nicht berücksichtigen; Metaanalyse von 24 IFAD-Projekten (28).

2.2.5 Teenagerinnen und generationenübergreifende Ungleichheit

Die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern betreffen nicht nur erwachsene Frauen.

Teenagerinnen in Kakao- und Kaffeebauernfamilien haben einen ungleichen Zugang zu Bildung, tragen eine hohe Last an häuslichen Pflichten, sind dem Risiko einer frühen Heirat und Schwangerschaft ausgesetzt und haben kaum weibliche Vorbilder.

Mädchen, die die Schule abbrechen, sind stärker durch Kinderarbeit, Menschenhandel und sexuelle Ausbeutung gefährdet. Das sind negative Auswirkungen auf die Kinderrechte, die die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence, HRDD) von Unternehmen angehen sollte. Diese Dynamiken führen zu Kreisläufen der Benachteiligung, die über Generationen weitergegeben werden.

Ein frühzeitiges Ansetzen bei den Geschlechternormen ist daher für die Nachhaltigkeit der Wertschöpfungskette unerlässlich.

Schwankende oder zu geringe Einkommen und plötzliche finanzielle Einbrüche im Haushalt gehören zu den Hauptursachen von Kinderarbeit. Familien setzen sie ein, um ihre Grundbedürfnisse zu decken. Programme, die das durchschnittliche Haushaltseinkommen erhöhen, ohne durch Massnahmen wie Versicherungen, Einkommensdiversifizierung oder Sparmechanismen die wirtschaftliche Resilienz zu stärken, werden die Kinderarbeit und die generationenübergreifende Ungleichheit nicht nachhaltig verringern.

2.2.6. Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung (Gender-Based Violence and Harassment, GBVH) ist sowohl Ursache als auch Folge von Ungleichheit und stellt ein erhebliches Menschenrechtsrisiko dar.

Wo Frauen beim Zugang zu Land, Betriebsmitteln, Zahlungen oder Arbeit von männlichen Schlüsselpersonen wie Ehemännern, Käufern, Feldmitarbeitenden oder Arbeitsvermittlern abhängig sind, entstehen Gelegenheiten für Nötigung und sexuelle Ausbeutung, insbesondere gegenüber Saisonarbeiterinnen und Arbeiterinnen mit Migrationsgeschichte. GBVH schränkt zudem die Teilhabe von Frauen ein, und veränderte Rollen im Haushalt können gewaltsame Gegenreaktionen auslösen (siehe Abschnitt 3.4).

Was funktioniert?

Evidenz zu geschlechtertransformativen Ansätzen

3.1 Vom Gender Mainstreaming zur Transformation: Definition

Ein vierstufiges Rahmenwerk, das auf etablierten Gender-Markern aufbaut und beispielsweise vom Business Advisory Service von Oxfam in dessen Gender Transformative Tracker für die Internationale Kaffeeorganisation (ICO) angewendet wird (44), zeigt praxisnah auf, wo ein bestimmtes Programm auf diesem Spektrum steht. Es unterscheidet zwischen:

- «geschlechterblind» und «geschlechterschädlich» (gender-blind/gender-harmful: keine Massnahmen zur Ermittlung oder Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse, mit dem Risiko, Ungleichheit zu verstärken oder unbeabsichtigt Schaden zu verursachen);
- geschlechterbewusst (gender-aware: erkennt Unterschiede an, ergreift aber nur begrenzte Massnahmen zu spezifischen Bedürfnissen);
- geschlechtersensibel oder geschlechterresponsiv (gender-sensitive/gender-responsive: erkennt Ungleichheiten an und geht auf die spezifischen praktischen Bedürfnisse von Frauen und Männern ein);
- und geschlechtertransformativ (gender-transformative: zielt darauf ab, die zugrunde liegenden Ursachen der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, einschliesslich diskriminierender Normen und ungleicher Machtverhältnisse, zu untersuchen, zu hinterfragen und zu verändern). Die meisten Unternehmensprogramme im Kakao- und Kaffeesektor befinden sich derzeit auf der Stufe „geschlechterbewusst" oder am Anfang der Stufe „geschlechterresponsiv", und Fortschritte verlaufen selten linear.

„Geschlechteangepasste" Ansätze (gender-accommodative), die in Kakao- und Kaffeeprogrammen bei Weitem am häufigsten sind, zielen darauf ab, bestehende Hindernisse zu umgehen – in der Regel, indem sie Frauen gezielt Schulungen und Ressourcen anbieten –, ohne die zugrunde liegenden Normen zu hinterfragen, welche die Ungleichheit überhaupt erst hervorbringen.

Solche Interventionen können zwar nützliche Einstiegspunkte sein, doch die Evidenz zeigt zunehmend, dass sie für sich allein nicht ausreichen.

Geschlechtertransformative Ansätze (Gender-Transformative Approaches, GTA) stellen einen ambitionierteren und nachhaltigeren Rahmen dar.

GTA nehmen die Last, Gleichstellung zu erreichen, von den Schultern der Frauen allein und beziehen Männer und Gemeinschaften als aktive Akteure des Wandels ein. Sie setzen bei den strukturellen Hindernissen und einschränkenden Normen an, wie etwa bei den ungeschriebenen Regeln darüber, wer welche Arbeit verrichtet und wer über Arbeit, Vermögenswerte und Entscheidungen bestimmt, und streben Veränderungen nicht nur auf individueller Ebene an, sondern auch in Gesetzen, Institutionen und der Organisationskultur (9). Da ein solcher Wandel langsam und kostspielig ist, braucht es Allianzen mit Regierungen, NGOs und Geldgebern.

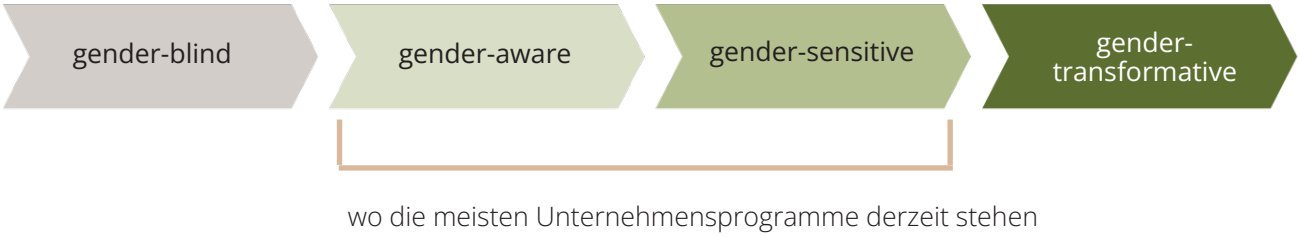
Eine Studie in Burundi, die einen GTA mit einem herkömmlichen Gender-Mainstreaming-Ansatz verglich, ergab, dass der GTA zu einer stärkeren Übernahme verbesserter landwirtschaftlicher Technologien, einer höheren Produktion und grösseren Verbesserungen der Ernährungsvielfalt von Frauen führte.

Bei Frauen in der GTA-Gruppe stiegen die Empowerment-Indikatoren um 84 %, gegenüber 31 % in der herkömmlichen Gruppe (10). Diese Fortschritte erforderten institutionellen und strukturellen Wandel. Geschlechtertransformative Arbeit muss daher Kooperativen, Unternehmen und Regierungen einbeziehen und nicht nur Bäuerinnen und Bauern auf Feldebene.

Auch freiwillige Standards befassen sich mit Gender: Die Fairtrade-Standards verbieten Diskriminierung und missbräuchliches Verhalten, Fairtrade betreibt die Women's School of Leadership (40), und seit 2021 umfasst das Bio-Prinzip der Fairness (Principle of Fairness) auch die Gleichstellung der Geschlechter (41). Dies sind wertvolle Ansatzpunkte, doch eine Zertifizierung allein gewährleistet keine Gleichstellung der Geschlechter.

Abbildung 3

Von gender-blind zu gender-transformativ

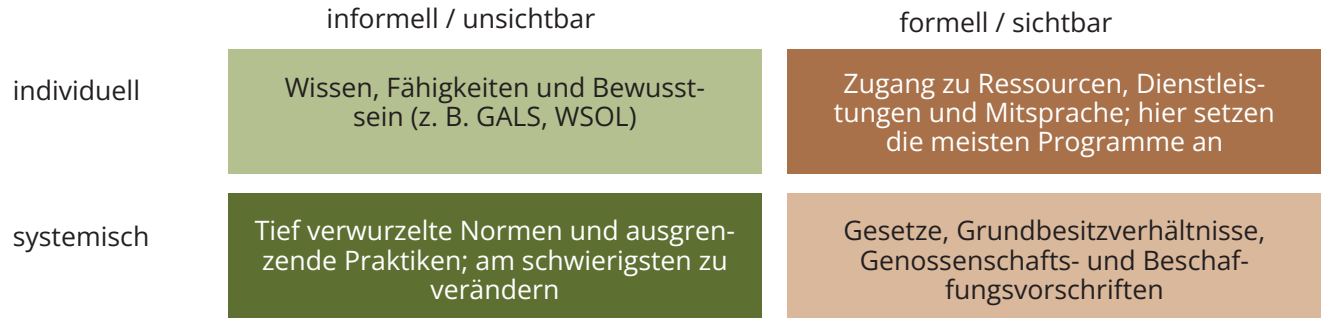


3.2 Das Gender at Work Framework

Ein ergänzendes Analyseinstrument, um zu ermitteln, wo die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ihren Ursprung hat und wo Interventionen ansetzen sollten, ist das von Aruna Rao und David Kelleher entwickelte Gender at Work Framework. Das Rahmenwerk bildet die Gleichstellung der Geschlechter entlang zweier Dimensionen ab: individueller versus systemischer Wandel sowie informell/unsichtbar versus formell/sichtbar. Daraus ergeben sich vier Quadranten, die sich direkt auf Kakao- und Kaffeelieferketten anwenden lassen. Ein Wandel in einem Quadranten ist selten von Dauer, wenn sich die anderen nicht ebenfalls verändern.

Abbildung 4

Das Gender at Work Framework



Die Zuordnung der in diesem Themendossier beschriebenen Programme (Tabelle 1) zeigt, dass sich die meisten Interventionen im Quadranten individuell-formell konzentrieren. Einige fördern zudem Kompetenzen und Bewusstsein (z. B. GALS, WSOL, die «Agronominnen von Nespresso»), und einige Empfehlungen betreffen formelle Regeln zu Land und Kooperativen.

Fast vollständig fehlt eine nachhaltige Auseinandersetzung mit informellen Normen: Nur GALS und, in seiner strategischen Ausrichtung, die Resilience Journey von Mars/KIT zielen ausdrücklich auf diesen Quadranten ab.

Darin zeigt sich eine strukturelle Tendenz in der Genderarbeit entlang von Wertschöpfungsketten, den Zugang zu Ressourcen als hinreichende Bedingung für Gleichstellung zu betrachten, obwohl er bestenfalls eine notwendige ist. Reservierte Sitze ohne einen Wandel in der Frage, wer als glaubwürdige Führungsperson gilt, führen zu Inklusion ohne Mitsprache. Um die informellen Normen anzugehen, die bestimmen, wie formelle Regeln ausgelegt und Ressourcen verteilt werden, braucht es ein nachhaltiges, mehrjähriges Engagement mit Männern, Gemeinschaften und Institutionen sowie eine Finanzierung, welche die Tiefe des Wandels höher gewichtet als die Zahl der erreichten Personen.

INFOBOX

Das Gender Action Learning System (GALS)

GALS ist keine einheitliche Methodik nach festem Schema, sondern eine Philosophie des Wandels, die auf den Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit, der Inklusion und des gegenseitigen Respekts beruht. GALS entstand ab 2002 aus der Arbeit von Linda Mayoux in den Bereichen Lebensgrundlagen und Armutsbekämpfung, wurde seit 2008 im Rahmen des WEMAN-Programms von Oxfam Novib weiterentwickelt und seither in mehr als 26 Ländern und 50 Projekten angewendet (16).

Im Gegensatz zu herkömmlichen Genderschulungen bezieht GALS Männer und Frauen von Beginn an gemeinsam ein und geht von den eigenen Lebensvisionen der Teilnehmenden aus statt von extern vorgegebenen Rahmenwerken. Visuelle Instrumente wie die Vision Journey und der Gender Balance Tree machen die oft unsichtbare Aufteilung von Arbeit und Einkommen innerhalb eines Haushalts sichtbar und schaffen so eine gemeinsame Verhandlungsgrundlage für die Ehepartner. Die Umsetzung erfolgt in drei Phasen über zwei bis drei Jahre und stützt sich auf „Champions" aus der Gemeinschaft, welche die Instrumente lokal anpassen und den Wandel durch pyramidenförmiges Peer-Training verbreiten. Im Kaffeesektor gehört die Evidenz aus Uganda zu den überzeugendsten.

Ein Projekt von Farm Africa, das GALS mit Village Savings and Loan Associations (VSLAs, dörfliche Spar- und Kreditgruppen) kombinierte, ergab, dass die Entscheidungsfähigkeit von Frauen über die landwirtschaftliche Produktion bis zum Projektende von 22 % auf 92 % stieg, gemessen mit dem Women's Empowerment in Agriculture Index (14).

Im Kakaosektor erreichte die Umsetzung durch KOLTIVA im Rahmen des TRANSFORM-Programms in Aceh, Indonesien, bis Mitte 2025 107 Produzentinnen und Produzenten in 21 Dörfern, wobei 73 % der teilnehmenden Haushalte von gemeinsamen Entscheidungen berichteten (15).

Tabelle 1

Zuordnung der in diesem Themendossier beschriebenen Programme gemäss dem Gender at Work Framework

Programme	Individuelle Ressourcen / Bedingungen	Individuelles Bewusstsein / Fähigkeiten	Formelle Regeln / Richtlinien	Informelle Normen / Tiefenstrukturen
Nespresso AAA (Kapitel 3.3)	Betriebsmittel, Zugang zu Prämien, Einkommen	Agronominnen, Führungsschulungen, geschützte Räume	Führungsrollen in Kooperativen	Ehemänner werden ermutigt, ihre Frauen zu unterstützen, dies steht aber nicht im Hauptfokus
Mars / KIT Resilience Journey (Kapitel 3.3)	Beschäftigungsprogramm Women Grow Together	Vertiefte Analyse der Geschlechterdynamik, gemeinsam entwickelte Strategien	Genderstrategien auf Lieferantenebene	Strategie zielt ausdrücklich auf Ursachen und Normen ab
GALS (Kapitel 3.2)	Keine	Vision Journey, Gender Balance Tree, Dialog im Haushalt	Keine	Kernmethodik zielt auf Normen in Haushalt und Gemeinschaft ab
WSOL / Sankofa Project (Kapitel 2.2.3)	Finanzkompetenz als Wegbereiter	Führungs- und Verhandlungskompetenzen	Keine	Flexibles Format berücksichtigt normbedingte Einschränkungen, stellt sie aber nicht direkt infrage
VSLAs (Kapitel 4.2.1)	Ersparnisse, Kredite, finanzielle Unabhängigkeit	Schulungen zur Finanzkompetenz	Keine	Männer nicht systematisch einbezogen; Haushaltsansätze können ergänzend eingesetzt werden
Solidaridad / Pathways to Prosperity (Kapitel 4.2.2)	Bezahlte Beschäftigung, Ausrüstung, Einkommen	Schulungen zu technischen Kompetenzen	Subventionsstruktur der Licensed Buying Companies	Stellt männlich dominierte Normen der Aufgabenteilung infrage, ist aber kein Programm zum Normenwandel
Etico Nicaragua (Kapitel 4.5.3)	Berücksichtigung unbezahlter Arbeit im Preis	Keine	Reform auf Vertragsebene	Keine
Viwala ILF Facility (Kapitel 4.7)	Zugang zu Kapital, tiefere Zinssätze	Genderschulungen für Unternehmen	HR-Richtlinien, Governance-Ziele	Zielt auf die interne Unternehmenskultur ab, nicht aber auf Normen in der Gemeinschaft

3.3 Evidenz aus Fallstudien

Die Ergebnisse hängen in diesen Fällen vom Kontext, vom Engagement und von der Dauer ab, sodass die Übertragbarkeit unterschiedlich ausfällt

Fallstudie 1 – Nespresso AAA Sustainability Quality Programme (Äthiopien und weitere Länder)

Das AAA-Programm von Nespresso, das ab 2017 entwickelt und von FAO, IFPRI, ITC und IDH evaluiert wurde, gehört zu den am besten dokumentierten geschlechtertransformativen Initiativen im Kaffeesektor. In Äthiopien umfasste es die Rekrutierung von Agronominnen, Schulungen zur Gendersensibilisierung, Module zur Führungskompetenz von Frauen, Schulungen zur Ernährung im Haushalt sowie Sitzungen in geschützten Räumen (Safe Spaces) für Männer und Frauen.

Die Sitzungen wurden auf die Verfügbarkeit der Frauen abgestimmt, und Frauen wurden ermutigt, Trainerinnen für Bäuerinnen und Bauern sowie Leiterinnen von Kooperativen zu werden.

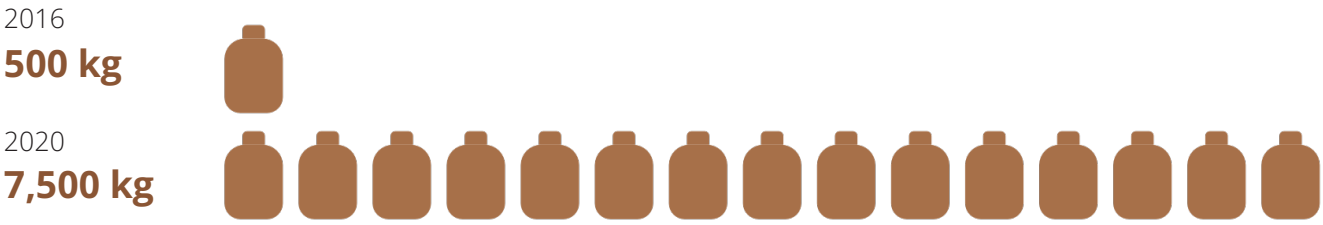
Der Frauenanteil am Programm stieg von 1 % auf über 30 %. Zudem sind 40 % der Agronominnen und Agronomen im Feld heute Frauen – deutlich über dem weltweiten Branchendurchschnitt von 15 %.

Agronominnen erwiesen sich als wichtiger struktureller Hebel: Sie verbessern direkt die Qualität und Reichweite der Schulungen, die Frauen erhalten, und tragen dazu bei, dass Frauen nicht mehr als unsichtbare Arbeitskräfte, sondern als anerkannte Produzentinnen wahrgenommen werden.

Die Erfahrung der Bäuerin Tigist Wube, deren Kaffeeernte von 500 kg im Jahr 2016 auf 7'500 kg im Jahr 2020 stieg, zeigt, was gezielte Schulungen bewirken können (5).

Abbildung 5

Die Kaffeeernte einer Bäuerin: Tigist Wube, Äthiopien



Fallstudie 2 – Mars/KIT: Resilience Journey (Elfenbeinküste, Ghana, Indonesien)

Von 2019 bis 2022 arbeitete Mars mit dem KIT-Instituts zusammen, um die Geschlechterdynamik in Kakaoanbaugemeinschaften in drei Beschaffungsregionen zu analysieren und eine umfassende Genderstrategie zu entwickeln.

Die Arbeit kam zum Schluss, dass für einen nachhaltigen Wandel ein geschlechtertransformativer Ansatz notwendig ist, der die Ursachen von Ungleichheiten angeht und die bäuerlichen Gemeinschaften in den Mittelpunkt stellt.

Auf seiner Forschungsfarm in Ecuador führte Mars in Partnerschaft mit der lokalen NGO Acción Solidaria das Programm „Women Grow Together" durch, das über 80 Frauen mit Programmen zum Kompetenzaufbau unterstützte, um ihren Zugang zu Arbeitsplätzen im Kakaosektor zu verbessern.

Die zentrale Erkenntnis: Genderstrategien müssen Marken, Lieferanten und interne Unternehmensteams einbeziehen und nicht nur die Gemeinschaften vor Ort (12).

3.4 Grenzen geschlechtertransformativer Ansätze und Bedingungen für ihren Erfolg

GTA können sowohl bei Regeln und Gesetzen als auch bei Haushalten ansetzen, und viele Einschränkungen ergeben sich aus Anwendungen, die sich ausschliesslich auf den Haushalt beschränken.

Erstens können Ansätze, die sich hauptsächlich auf Verhandlungen innerhalb des Haushalts konzentrieren, einschliesslich GALS, in Kontexten mit starken Machtungleichgewichten oder geschlechtsspezifischer Gewalt unzureichend oder sogar kontraproduktiv sein. Sie lassen sich anpassen, jedoch nur mit einem tiefen Verständnis der lokalen Gegebenheiten und mit der Unterstützung lokaler Führungspersonen.

Zweitens birgt jede Methodik, welche die Normen im Haushalt in Bezug auf Arbeit, Einkommen und Entscheidungsfindung verändert, das Risiko von Gegenreaktionen. Frauen, die tief verwurzelte Erwartungen infrage stellen, kann der Zugang zu Ressourcen verwehrt, ihre Bewegungsfreiheit eingeschränkt oder Gewalt angetan werden.

Programme müssen Safeguarding-Protokolle (zum Schutz vor Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung) sowie Verweisungswege zu Unterstützungsangeboten umfassen und so gestaltet sein, dass sie nicht nur positive Ergebnisse, sondern auch unbeabsichtigte Schäden überwachen.

Drittens beseitigt ein Wandel im Haushalt für sich allein keine strukturellen Einschränkungen wie die Vergabe von Landtiteln, Führungsregeln von Kooperativen, Preisstrukturen oder den Marktzugang. GTA müssen daher mit den in Abschnitt 4.5 beschriebenen strukturellen Massnahmen kombiniert werden. Die Vereinnahmung durch Unternehmen ist ein dokumentiertes Risiko: Werden GALS und ähnliche Methodiken als Effizienzinstrumente eingesetzt, können sie Geschlechtergerechtigkeit instrumentalisieren, und CSR-Ansätze, die auf den produktiven Wert von Frauen statt auf ihre Rechte ausgerichtet sind, können Stereotype verstärken (20).

Schliesslich weist auch die Evidenzbasis selbst Schwächen auf. Rigorose unabhängige Evaluationen sind im Vergleich zu selbst berichteten Ergebnissen nach wie vor selten, und beim pyramidenförmigen Peer-Training von GALS nimmt die Qualität tendenziell mit jeder Stufe ab. Ein transformativer Normenwandel ist langfristig und verläuft nicht linear: Kurze Projektzyklen von zwei bis drei Jahren reichen selten aus, und Programme müssen adaptives Lernen von Beginn an integrieren. GTA wirken daher am besten, wenn sie Veränderungen auf Haushalts-, Gemeinschafts- und institutioneller Ebene verbinden, über mehrere Jahre finanziert werden und durch Safeguarding abgesichert sind.

Kapitel 4

Empfehlungen

Praktische Massnahmen für Akteure der Kakao- und Kaffeewertschöpfungskette

Die folgenden Empfehlungen sind keine Compliance-Checkliste. Sie sollen die Mitglieder dabei unterstützen, vom Bewusstsein zum Handeln und von isolierten Initiativen zu strukturellem Wandel zu gelangen.

Sie folgen dem HRDD-Zyklus: Abschnitt 4.1 behandelt die Ermittlung und Überwachung von Risiken, die Abschnitte 4.2–4.5 deren Verhinderung und Abschwächung und Abschnitt 4.6 Safeguarding und Abhilfe.

Abbildung 6

Wie die Empfehlungen dem HRDD-Zyklus folgen

Identifizieren und überprüfen	Vorbeugen und Abhilfe schaffen	Schutzmassnahmen und Abhilfe
4.1 Geschlechteranalyse und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten	4.2 Wirtschaftliche Selbstbestimmung von Frauen 4.3 Ausbildung, Beratung und Programmgestaltung 4.4 Einbeziehung von Männern, Jungen und Gemeinschaften 4.5 Land, Genossenschaften und Entscheidungsfindung	4.6 Geschlechtergleichstellung in Ihrer gesamten Organisation verankern

4.1 Ausgangspunkt: Genderanalyse und aufgeschlüsselte Daten

Ein Verständnis der Gendersituation in Ihren spezifischen Lieferketten ist die Voraussetzung für alles Weitere. Ohne diese Ausgangsbasis laufen Programme Gefahr, von vornherein geschlechterblind konzipiert zu sein.

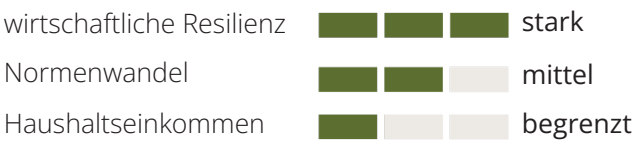
- Führen Sie eine Genderanalyse Ihrer Lieferkette durch, bevor Sie Programme konzipieren oder überarbeiten. Diese Analyse sollte die Arbeitsteilung, die eigenen Prioritäten von Frauen und die Hindernisse, mit denen sie konfrontiert sind, die vorherrschenden Normen und GBVH-Risiken, die Kontrolle über Land und Mitgliedschaften sowie die internen Kapazitäten Ihrer Organisation in Bezug auf Gleichstellung der Geschlechter und soziale Inklusion (Gender Equality and Social Inclusion, GESI) umfassen.
  Zu den relevanten Instrumenten gehören das AAA Gender Analysis Tool von Nespresso/TechnoServe, das Gender in Agribusiness Toolkit von IFC/Weltbank, das Gender in Value Chains Framework von Oxfam, die Gender and Power (GAP) Analysis von Save the Children sowie der Gender-Policy-Marker der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) (42).
  Das Gender at Work Framework kann dabei helfen zu ermitteln, welche Quadranten in einem bestimmten Beschaffungskontext am stärksten einschränkend wirken.
- Der Gender Equity Index (GEI) von Equal Origins bietet Produzentenorganisationen und Dienstleistern einen kostenlosen, sektorspezifischen Einstieg. Er bildet das Genderbewusstsein in den verschiedenen Funktionen einer Organisation ab, und sein Bericht dient als Grundlage für einen gezielten Gender Equity Development Plan sowie als Ausgangsbasis für das Monitoring.
- Registrieren Sie Bäuerinnen individuell, wo immer nationale Vorschriften und die Statuten der Kooperativen dies zulassen. Wo dies nicht möglich ist, erfassen Sie die Rolle von Frauen als Mitbewirtschafterinnen in den Rückverfolgbarkeits- und Programmdaten und thematisieren Sie die Vorschriften gegenüber Kooperativen und Behörden. Die Registrierung sollte die tatsächlichen, je nach Kontext unterschiedlichen Rollen von Frauen widerspiegeln.
- Schlüsseln Sie Monitoring- und Evaluationsdaten von Beginn an nach Geschlecht und Alter auf, wenn möglich auch nach Behinderung, und zwar in Bezug auf Betriebsgrösse, Erträge, Einkommen, Arbeitslast, Teilnahme an Schulungen, Mitgliedschaft in Kooperativen, Prämien und Führungsrollen. Die ETI Gender Data Initiative bietet ein praxisnahes, abgestuftes Indikatorenset, das Unternehmen schrittweise übernehmen können (24).
- Schützen Sie die Frauen hinter den Daten: Individuelle Einkommensdaten können Frauen Nötigung oder Gegenreaktionen aussetzen. Legen Sie daher fest, wem die Daten gehören, wer darauf zugreift und wer dafür bezahlt.
- Integrieren Sie geschlechtsspezifische KPIs und Verpflichtungen in die jährliche Berichterstattung und halten Sie dabei den Aufwand für Produzentenorganisationen verhältnismässig.

4.2 Wirtschaftliche Handlungsfähigkeit von Frauen zur strukturellen Priorität machen

4.2.1 Village Savings and Loan Associations (VSLAs)

Abbildung 7

Spargruppen: Was sie leisten



VSLAs gehören zu den am besten belegten Instrumenten zur Stärkung der wirtschaftlichen Handlungsfähigkeit von Frauen in Kakao- und Kaffeegemeinschaften.

Die Evidenz von CARE aus VSLA-Programmen weltweit zeigt, dass die Einkommen der Mitglieder innerhalb von fünf Jahren um durchschnittlich 275 % steigen, dass Mitglieder mit einer um 50–60 % geringeren Wahrscheinlichkeit von Nahrungsmittelknappheit betroffen sind und dass sie mit einer um bis zu 85 % höheren Wahrscheinlichkeit in Notfällen über Ersparnisse verfügen (17).

Speziell im Kakaosektor beteiligen sich Frauen häufiger an VSLA-Programmen als Männer, und Einkommen, über das Frauen verfügen, wird eher in Ernährung, Bildung und Gesundheit des Haushalts investiert (18).

Laut der Überblicksstudie des KIT-Instituts sind Spargruppen stark im Aufbau wirtschaftlicher Resilienz und mässig im Wandel sozialer Normen.

Das Haushaltseinkommen steigern sie hingegen nur begrenzt, es sei denn, sie werden mit Unterstützung bei einkommensschaffenden Tätigkeiten und mit

Marktanbindungen kombiniert. Sie empfiehlt, VSLAs mit Sensibilisierungsmassnahmen zu Kinderarbeit, Haushaltsansätzen und, wo vorhanden, mit Child Labour Monitoring and Remediation Systems (CLMRS) zu verknüpfen (30).

- Unterstützen Sie die Gründung von VSLAs in den Gemeinschaften Ihrer Beschaffungsgebiete, in denen Frauen die Mehrheit der Mitglieder stellen, verbunden mit Schulungen zur Finanzkompetenz und gegebenenfalls mit Haushaltsmethodiken wie GALS. Berücksichtigen Sie dabei, dass Frauen keine homogene Gruppe sind.
- Überprüfen Sie die Kreditvergabekriterien in Kreditprogrammen von Kooperativen und streichen Sie Anforderungen an Sicherheiten, die Frauen faktisch ausschliessen, wie etwa Landtitel auf den eigenen Namen der kreditnehmenden Person. Ersetzen Sie diese durch Modelle mit Gruppenbürgschaften.

4.2.2 Agroforstwirtschaft und Einkommensdiversifizierung

Agroforstwirtschaft und Einkommensdiversifizierung können wirkungsvolle Wege zur Stärkung der wirtschaftlichen Handlungsfähigkeit von Frauen sein. Diese Interventionen sind jedoch nicht geschlechtsneutral und werden oft ohne Mitwirkung von Frauen konzipiert.

Ohne eine bewusste Gestaltung können Frauen den Zugang zu den kleinen Parzellen verlieren, die sie für Nahrungsmittelkulturen oder ein Nebeneinkommen bewirtschaften. Da Entscheidungen in der Agroforstwirtschaft langfristig sind, sollten Programme den gesamten Haushalt einbeziehen, statt einen der beiden Partner zu übergehen.

- Stellen Sie sicher, dass Frauen im Rahmen von Agroforstprogrammen direkten, individuellen Zugang zu Setzlingen, Betriebsmitteln, Wasser für Baumschulen und technischer Unterstützung haben, statt dass dieser Zugang über ein männliches Haushaltsmitglied vermittelt wird.
- Unterstützen Sie Frauen, wo dies rechtlich und gesellschaftlich möglich ist, bei der Sicherung von Baumbesitzrechten, d. h. dem Recht, Bäume zu pflanzen, zu besitzen und von ihnen zu profitieren.
  Diese Rechte unterscheiden sich in vielen Kontexten von den Landrechten, sind aber für viele Bäuerinnen und Bauern unabhängig vom Geschlecht schwer zu erlangen.
- Gestalten Sie Massnahmen zur Einkommensdiversifizierung für Frauen mit begrenztem Zugang zu Land: Mischkulturen mit Nahrungsmittelpflanzen auf bestehenden Parzellen, Gemeinschaftsparzellen oder ausgehandelte Anbaurechte; landunabhängige Tätigkeiten wie Kleintierhaltung; sowie von Frauen geführte Verarbeitung, etwa von Maniok zu Attiéké oder das Trocknen von Mangos, Ananas und Cashewnüssen in der Elfenbeinküste.
- Binden Sie Frauen in die Erbringung von Dienstleistungen ein, nicht nur als Begünstigte.
  Im Projekt Pathways to Prosperity (2025) von Solidaridad in Ghana wurden 200 Mitglieder von Kooperativen, darunter 110 Frauen, zu professionellen Dienstleisterinnen und Dienstleistern für Aufgaben der Betriebsbewirtschaftung wie Baumschnitt und Sprühen ausgebildet; Licensed Buying Companies subventionierten diese Dienstleistungen über eine Prämie pro Sack (19). Solche Modelle sollten von den Dienstleistungen ausgehen, die Frauen anbieten möchten, etwa Veredelung oder Nacherntebehandlung, und Nachhaltigkeits- sowie Sicherheitskriterien erfüllen.

4.2.3 Wohlbefinden und individuelle Handlungsmacht

Traumata durch Gewalt, Verwitwung oder Verlassenwerden können das Selbstvertrauen und die Investitionsentscheidungen von Frauen beeinträchtigen.

Ein Projekt von Swisscontact in Santander, Kolumbien, das psychologische Unterstützung mit technischen und finanziellen Schulungen für 25 Kaffeeproduzentinnen und ihre Familien kombinierte, verzeichnete innerhalb von 24 Monaten eine Steigerung des Betriebseinkommens um rund 10 % (43).

- Prüfen Sie, psychosoziale Unterstützung in Programme zur wirtschaftlichen Stärkung zu integrieren.

4.3 Schulungen, Beratung und Programmgestaltung neu ausrichten, um Frauen zu erreichen

Landwirtschaftliche Schulungen und Beratungsdienste gehören zu den wichtigsten Mechanismen, durch welche die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Lieferkettenmanagement nicht nur abgebildet, sondern reproduziert wird. Ein äthiopisches Rahmenwerk für die landwirtschaftliche Beratung, das auf die Genderstrategie der Ethiopian Coffee and Tea Authority abgestimmt ist, zeigt, wie Zeitarmut, Mobilität und Normen angegangen werden können (36).

Gestalten Sie Schulungen mit Frauen und nicht nur für sie: Beziehen Sie Frauen bei der Festlegung von Zeitpunkt, Ort und Dauer mit ein und entwickeln Sie die Inhalte gemeinsam mit ihnen; diese müssen möglicherweise über die Agronomie hinausgehen. Sitzungen zu Zeiten, in denen die Kinderbetreuung am intensivsten ist, oder Sitzungen, die eine Anreise erfordern, schliessen Frauen aus.

Rekrutieren Sie Agronominnen und Feldmitarbeiterinnen und setzen Sie diese ein. Frauen nehmen deutlich häufiger an Schulungen teil, die von Frauen durchgeführt werden, und beteiligen sich aktiver daran. Zudem haben Feldmitarbeiterinnen Zugang zu Räumen und Zeitfenstern, die ihren männlichen Kollegen nicht offenstehen (5). Wo es nur wenige qualifizierte Frauen gibt, investieren Sie in deren Ausbildung.

Prüfen Sie Kinderbetreuungsangebote und die Entschädigung von Betreuungskosten als Bestandteile von Beratungsprogrammen. Dies wird selten umgesetzt, wird von Frauen aber immer wieder als zentrales Hindernis für ihre Teilnahme genannt.

Investieren Sie ebenso bewusst in die Zugänglichkeit von Format und Sprache wie in die Inhalte: Materialien in lokalen Sprachen, die über Radio, bäuerliche Organisationen und Gemeinschaftsversammlungen (Durbars) verbreitet werden, erreichen Frauen, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen, die von formellen Kanälen ausgeschlossen sind. Ein Train-the-Trainer-Modell, das von der Basis ausgeht, kann zudem die Kosten senken und die Eigenverantwortung der Gemeinschaft stärken.

Verringern Sie die Zeitarmut an der Wurzel, indem Sie in arbeitssparende Technologien, die sich Frauen wünschen, sowie in kommunale Infrastruktur wie den Zugang zu Wasser mitinvestieren

4.4 Männer, Jungen und Gemeinschaften in den Normenwandel einbeziehen

Ein Normenwandel lässt sich nicht allein durch die Schulung von Frauen erreichen. Er erfordert die Einbindung von Männern, Jungen, lokalen Führungspersonen und Institutionen, abgesichert durch Safeguarding.

- Nutzen Sie Haushaltsansätze wie GALS oder Paardialoge und schulen Sie Ehemänner und Ehefrauen nach Möglichkeit gemeinsam.
- Arbeiten Sie mit Männern und Jungen an positiven Männlichkeitsbildern, etwa durch männliche „Champions“ und Reflexionsräume nur für Männer.
- Unterstützen Sie Dialoge und Verpflichtungen auf Ebene der gesamten Gemeinschaft, etwa Village Social Contracts (dörfliche Sozialverträge, also gemeinsam vereinbarte Verpflichtungen einer Dorfgemeinschaft), sowie Kommunikation zur Verhaltensänderung über Radio, Theater und angesehene lokale Stimmen.

4.5 Strukturelle Hindernisse angehen: Land, Mitgliedschaft in Kooperativen und Entscheidungsfindung

4.5.1 Landrechte

Frauen haben oft ein gesetzliches Recht auf Zugang zu Land, doch führt dies aufgrund gewohnheitsrechtlicher und kultureller Praktiken und Normen de facto nicht zu einem höheren Anteil an Landbesitz von Frauen. Der Zugang wird von traditionellen Autoritäten und Familienoberhäuptern vermittelt, deren Interessen verstanden werden müssen.

- Entkoppeln Sie die Teilnahmeberechtigung an Programmen vom Landbesitz: Wo die Zertifizierung oder nationale Vorschriften einen registrierten Betrieb voraussetzen, registrieren Sie Frauen als Mitbewirtschafterinnen oder Programmteilnehmerinnen.
- Arbeiten Sie mit Landrechtsorganisationen zusammen, um das Bewusstsein für bestehende gesetzliche Schutzbestimmungen zu stärken, und setzen Sie sich über ein Engagement auf Plattformebene für gemeinsame Landtitel, Reformen des Erbrechts und die Anerkennung von Baumbesitzrechten ein. Priorisieren Sie dabei landlose und die am stärksten marginalisierten Frauen.

4.5.2 Mitgliedschaft und Führung in Kooperativen

Die Mitgliedschaftskriterien von Kooperativen haben Frauen in der Vergangenheit ausgeschlossen, da sie an Landbesitz gebunden sind. Dies ist ein direkter Hebel für Veränderungen, den beschaffende Unternehmen über ihre Lieferantenbeziehungen nutzen können (21).
Viele der am stärksten marginalisierten Frauen, etwa Tagelöhnerinnen und migrantische Arbeiterinnen, können überhaupt nicht Mitglied einer Kooperative werden.

- Arbeiten Sie mit Ihren Lieferkooperativen zusammen, um Mitgliedschaftskriterien zu überprüfen und zu reformieren, die Frauen implizit oder explizit ausschliessen.
- Reservierte Sitze und Mindestquoten in den Leitungsgremien von Kooperativen sind eine notwendige, aber keine hinreichende Massnahme. Ohne begleitenden Normenwandel und Kompetenzaufbau sind Frauen zwar strukturell vertreten, inhaltlich aber marginalisiert (Abschnitt 3.2).
- Unterstützen Sie Kooperativen sowohl bei strukturellen Reformen als auch bei der Stärkung des Selbstvertrauens von Frauen und bei der Veränderung der Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen.
- Stellen Sie sicher, dass Prämienzahlungen und Finanzflüsse aus Beschaffungsbeziehungen bis zu einzelnen Frauen rückverfolgbar sind und nicht nur bis zu Kooperativen, in denen Frauen möglicherweise eine unsichtbare Minderheit der Mitglieder bilden.
- Testen Sie direkte Zahlungsmechanismen.
- Unterstützen Sie eigene Organisationen von Frauen als Partnerinnen und nicht als Programmergebnisse: Erfassen Sie zunächst bestehende Gruppen, finanzieren Sie diese nach Möglichkeit direkt und geben Sie ihnen Sitze in den Steuerungsgremien von Programmen und Beschwerdemechanismen.
- Weiten Sie Verhaltenskodizes für Lieferanten und die HRDD auf Arbeitsvermittler aus, damit auch Tagelöhnerinnen und Arbeiterinnen mit Migrationsgeschichte erfasst werden.

4.5.3 Unbezahlte Arbeit in Produktionskosten und Preisgestaltung anerkennen

Wird die unbezahlte Arbeit von Frauen in Produktionskostenmodellen nicht berücksichtigt, unterschätzen die Preisstrukturen systematisch die tatsächlichen Produktionskosten und machen den wirtschaftlichen Beitrag von Frauen auf kommerzieller Ebene unsichtbar.

Diese Arbeit in die Preise einzurechnen, ist ambitioniert und selbst in Europa unüblich. Jedes Mitglied kann jedoch einen ersten Schritt tun, indem es unbezahlte Familienarbeit in Analysen der Produktionskosten und des existenzsichernden Einkommens berücksichtigt.

INFOBOX

Fallstudie aus Nicaragua

~ 22%

des gesamten Arbeitseinsatzes entfiel auf die unbezahlte indirekte Arbeit von Frauen

In Nicaragua arbeitete das auf ethischen Handel spezialisierte Unternehmen Etico mit der Kooperative Juan Francisco Paz Silva und dem Kosmetikhändler The Body Shop zusammen, um die unbezahlte Arbeit von Frauen, etwa das Kochen für Feldarbeiterinnen und Feldarbeiter sowie Hausarbeit, in den Einkaufspreis für Sesamöl einzurechnen.

Zuvor hatte sich gezeigt, dass diese indirekte Arbeit rund 22 % des gesamten Arbeitsaufwands ausmachte. Das Modell wurde inzwischen auf Kaffeekooperativen in Nicaragua ausgeweitet, welche die zusätzlichen Mittel für Gemeinschaftsaktivitäten zugunsten von Frauen einsetzen (27).

Es handelt sich um ein seltenes Modell, das für die Beschaffung von Kakao und Kaffee näher geprüft werden sollte.

4.6 Gender in der gesamten Organisation verankern

Ein geschlechtertransformativer Wandel in der Wertschöpfungskette lässt sich nicht an Feldprogramme auslagern.

Er erfordert, dass Organisationen auch ihre eigenen Praktiken überprüfen: wen sie einstellen, wie sie Lieferantenbeziehungen gestalten, welche Daten sie erheben und wie sie ihren Einfluss gegenüber Partnern und Regierungen geltend machen. Zudem braucht es eine Rechenschaftspflicht der Führung auf Ebene der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats.

- Führen Sie ein internes GESI-Audit der Richtlinien, Praktiken und Lieferantenbeziehungen Ihrer Organisation durch. Zentrale Fragen: Schliesst unser Onboarding von Lieferanten Frauen unbeabsichtigt aus? Erreichen unsere Schulungsmodelle Frauen? Fliessen unsere Prämienzahlungen an Frauen? Haben wir Feldmitarbeiterinnen?
- Der GEI von Equal Origins (siehe Abschnitt 4.1) eignet sich auch für den Einsatz in Unternehmen und hilft Nachhaltigkeits- und Beschaffungsteams zu beurteilen, ob ihre eigenen Praktiken und Dienstleistungen für Bäuerinnen und Bauern genau die Ausschlüsse reproduzieren, die sie in den Anbauländern angehen wollen.
- Für einzelne Programme, Strategien oder Projektanträge bietet der ICO Gender Transformative Tracker (44) eine öffentlich zugängliche Selbstbewertung mit 16 Fragen, die eine Aktivität im vierstufigen Rahmenwerk gemäss Abschnitt 3.1 verortet und konkrete Massnahmen zu deren Stärkung vorschlägt.
  Obwohl er für den Kaffeesektor entwickelt wurde, sind die meisten Fragen nicht auf eine bestimmte Anbaukultur beschränkt. Er eignet sich am besten als Teamübung in der Konzeptionsphase, die während der Umsetzung wiederholt wird.
- Entwickeln oder überarbeiten Sie eine Genderstrategie für Ihre Organisation mit spezifischen, zeitgebundenen Verpflichtungen, klar zugewiesenen Verantwortlichkeiten und einem eigenen Budget. Strategien ohne Ressourcen und Strukturen der Rechenschaftspflicht bewirken keinen Wandel.
- Integrieren Sie Safeguarding und die Analyse von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in die HRDD: Bewerten Sie GBVH-Risiken bei der Programmgestaltung, führen Sie Verhaltenskodizes ein, schulen Sie Mitarbeitende, richten Sie Verweisungswege zu Unterstützungsangeboten ein und überwachen Sie unbeabsichtigte Schäden.
- Gestalten Sie Beschwerdekanäle so, dass sie für Frauen funktionieren und tatsächlich Lösungen bringen. Sie sollten ohne Lese- und Schreibkenntnisse und ohne männliche Mittelsperson nutzbar sein, zu frauengerechten Zeiten zur Verfügung stehen, von geschulten Frauen betreut werden und mit lokalen Unterstützungsstellen vernetzt sein
- Prüfen Sie ein Engagement in sektorweiten Genderinitiativen wie dem Netzwerk Women in Cocoa and Chocolate (WINCC), das die Geschlechtergerechtigkeit in der Governance des Kakaosektors stärkt, unter anderem durch Mentoring für weibliche Fachkräfte (32).
- Schulen Sie internes Personal wie Agronominnen und Agronomen, Feldmitarbeitende, Einkaufsverantwortliche und Programmverantwortliche in Gendersensibilität und GESI-Analyse.

4.7 Einkaufspraktiken und innovative Finanzierung als Hebel für Geschlechterinklusion

Tiefe, volatile Preise und steigende Compliance-Kosten, die selten durch höhere Preise ausgeglichen werden, belasten die Budgets der Produzentinnen und Produzenten, wobei Frauen oft eine unverhältnismässig grosse Last tragen.

Einkaufspraktiken und Finanzierung sind daher zentrale Hebel. Impact-Linked Finance (ILF) knüpft die Konditionen eines Darlehens oder einer Investition, etwa den Zinssatz, an die verifizierte Erreichung von Zielen zur Geschlechterinklusion.

Ein dokumentiertes Beispiel aus der Schweizer Entwicklungszusammenarbeit ist die Viwala Gender Inclusion ILF Facility, die von LeFil Consulting mit Finanzierung der DEZA konzipiert wurde. Sie vergab Blended-Finance-Darlehen an Impact-Unternehmen, deren Zinssätze bei verifizierter Erreichung der Genderziele auf 0 % gesenkt werden konnten, und bot zusätzlich technische Unterstützung sowie First-Loss-Garantien für Unternehmen ohne Sicherheiten.

Drei von sechs teilnehmenden Unternehmen erreichten ihre Genderziele vollständig, und jeder von der DEZA bereitgestellte USD generierte als direkte Folge der genderbezogenen Bemühungen der Unternehmen zusätzliche Finanzierungen von USD 1,14 (31).

Für Akteure der Kakao- und Kaffeelieferkette lässt sich dieses Prinzip auf die reguläre Beschaffung übertragen, sofern es Anreize schafft, statt zusätzliche Belastungen zu verursachen.

- Belohnen Sie Fortschritte mit genderbezogenen Prämien oder Investitionen zusätzlich zu den bestehenden Preisen, statt Gender-KPIs als Bedingung für Geschäftsbeziehungen einzuführen.
- Halten Sie die Berichterstattung verhältnismässig und finanzieren Sie deren Kosten mit.
- Gehen Sie mehrjährige Abnahmeverpflichtungen ein, die Haushalten helfen, die Risiken langfristiger Veränderungen wie der Umstellung auf Agroforstwirtschaft zu tragen.
- Pilotieren Sie Blended-Finance-Fazilitäten mit Gender-KPIs in den Anbauländern, beispielsweise über öffentlich-private Partnerschaften (PPP) von SWISSCO und SSCP.

Kapitel 5

Quellen

[1] International Coffee Organization (ICO), 2018. Sustainability of the Coffee Sector in Africa.

[2] International Cocoa Initiative (ICI) / SASI, 2018/2025. Women in Cocoa: Contributions and Barriers.

[3] Koa Project / Sankofa Project. Gender and Sustainability Interventions in Cocoa Supply Chains (internal programme documentation).

[4] Quisumbing, A. et al. (2022). Gender and Cocoa Revenues: Evidence from Ecuador and Uganda. CGIAR / World Cocoa Foundation. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2772655X22000337

[5] Nespresso / TechnoServe. AAA Sustainable Quality™ Program: Gender Assessment. https://nestle-nespresso.com/sites/site.prod.nestle-nespresso.com/files/NespressoAAAGender_MultimediaFile_180911.pdf

[6] Mondelēz International. Women's Rights in the Cocoa Sector. https://ir.mondelezinternational.com/news-releases/news-release-details/mondelez-international-takes-steps-advance-womens-rights-cocoa

[7] World Bank. Gender Strategy Update 2024–30: Accelerating Equality and Empowerment for All. https://www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/gender-strategy-update-2024-30-accelerating-equality-and-empowerment-for-all

[8] FAO (2011). The State of Food and Agriculture: Women in Agriculture. Rome: FAO.

[9] CGIAR GENDER Impact Platform. Gender-Transformative Approaches to Overcome Constraining Gender Norms. https://gender.cgiar.org/tools-methods-manuals/gender-transformative-approaches-overcome-constraining-gender-norms

[10] Njuki, J. et al. (2021). Gender-Transformative Approaches: Evidence from Burundi. CGIAR Cultivating Equality Conference. https://gender.cgiar.org/conferences/cultivating-equality-2021-conference/gender-transformative-approaches-methods-and

[11] CGIAR. Climate-Smart Cocoa: A Gender-Transformative Approach. https://gender.cgiar.org/publications/climate-smart-cocoa-gender-transformative-approach

[12] Mars / KIT. Resilience Journey: Gender in Cocoa Supply Chains. https://www.mars.com/en-gb/news-and-stories/articles/gender-equality-cocoa-supply-chain

[13] The Ownership Project (TOP). Gender Inequities in the Global Coffee Supply Chain. https://theowp.org/reports/gender-inequities-in-the-global-coffee-supply-chain/

[14] Farm Africa. Empowering Women in the Coffee Sector in Uganda. https://www.farmafrica.org/empowering-women-in-the-coffee-sector-in-uganda/

[15] Koltiva / TRANSFORM – BESTARI Challenge. Redefining Gender Roles in Cocoa Farming through GALS (Aceh, Indonesia). https://www.koltiva.com/post/redefining-gender-roles-in-cocoa-farming-through-the-gender-action-learning-system-gals

[16] Mayoux, L. / Oxfam Novib WEMAN. GALS: Practical Guide for Transforming Gender and Unequal Power Relations in Value Chains (2015). https://www.oxfamnovib.nl

[17] CARE International. Village Savings and Loan Associations (VSLAs): Evidence Base. https://www.care.org/our-work/economic-growth/savings-groups/

[18] International Cocoa Initiative (ICI). VSLA Implementation Guide (2025). https://www.cocoainitiative.org/sites/default/files/resources/en_implementation-guide_vsla_2025.pdf

[19] Solidaridad Network. Beyond Commitments: Real Change for Women in Agriculture in West Africa (2025). https://www.solidaridadnetwork.org/story/beyond-commitments-real-change-for-women-in-agriculture-in-west-africa/

[20] Barrientos, S. & Bobie, P. (2016). Promoting Gender Equality in the Cocoa-Chocolate Value Chain. GDI Working Paper 2016-006. University of Manchester.

[21] Oxfam. Women's Rights in the Cocoa Sector: Good Practice (2016). https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-en.pdf

[22] Temporal, J. & Muradian, R. (2024). Customary Land Tenure and Gender in Ghana's Cocoa Sector. https://link.springer.com/article/10.1007/s40847-024-00378-w

[23] ILRG / ECOM. Gender Assessment: Cocoa and Land Tenure in Ghana. https://tenuresecurity.org/wp-content/uploads/2021/11/ILRG-Gender-Assessment-Ghana-Cocoa_ECOMcleared.pdf

[24] Ethical Trading Initiative (ETI). Gender Data Initiative. https://www.ethicaltrade.org/issues/gender-equity/gender-data-initiative

[25] EU CSDDD, Directive (EU) 2024/1760, as amended by Omnibus I, Directive (EU) 2026/470: application from 26 July 2029. https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/csddd-omnibus/

[26] Giovannucci, D. et al. (2022). Gender Equality as a Pathway to Sustainable Development of Cocoa and Coffee Value Chains in East and West Africa. https://www.researchgate.net/publication/366444932

(27) Smith, S. & Stoikova, A. 2025. The importance of Gender Equality for Living Incomes in Smallholder Farming Communities, Joint Briefing Paper, Living Income Community of Practice and Anker Research Institute.

(28) FAO. 2023. The status of women in agrifood systems. Rome.

(29) Save the Children US. (2022). Envisioning Gender Equality for the Next Generation: 2022–2024 Strategy. Save the Children Federation, Inc.

(30) Van der Haar, S., Laven, A., Kuijpers, R., Steijn, C. & Antillon, C. (2025). Addressing the income – child labour – gender nexus: Evidence from the cocoa, coffee and cashew sectors. KIT Institute, Amsterdam. Financed by the Netherlands Enterprise Agency (RVO).

(31) LeFil Consulting & Viwala. (2025). Impact-Linked Finance: From Intention to Results. A Practical Guide to Invest with Extra Inclusive Impact. In collaboration with the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).

(32) Women in Cocoa and Chocolate (WINCC) / International Cocoa Organization (ICCO). (2026). ED(MEM) 1299: Women in Cocoa and Chocolate (WINCC) Initiative. Abidjan: ICCO, 11 February 2026.

(33) Dalaa A. M, Torvikey D.G, Amoah A, Abdul-Razak S, Obeng F, Kofituo R, Asare R 2020. CLIMATE SMART COCOA: A GENDER TRANSFORMATIVE APPROACH. CGIAR Research Program on Climate Change, Agriculture and Food Security (CCAFS).

(34) Badstue, L. et al. (2020). How local gender norms and intra-household dynamics shape women's demand for laborsaving technologies: insights from maize-based livelihoods in Ethiopia and Kenya. Gender, Technology and Development, 24(3), 341–361. DOI: 10.1080/09718524.2020.1830339

(35) Skalidou, D. (2020). Women and Cocoa: Fairtrade Foundation research paper into the links between female participation in cocoa production and women's economic empowerment. Fairtrade Foundation.

(36) Meenahan, G. (2026). Harvesting Equity: Unlocking the Potential of Ethiopia's Women Coffee Farmers. Equal Origins. https://equalorigins.org/wp-content/uploads/2026/02/ECTA-Policy-Narrative-2.pdf

(37) Swiss Federal Council (2026). Draft federal act on corporate sustainability due diligence (indirect counter-proposal to the Responsible Business Initiative 2.0), consultation 1 April – 9 July 2026.

(40) Fairtrade International. Fairtrade addresses gender equality. https://www.fairtrade.net/ca-en/why-fairtrade/why-we-do-it/gender-equality.html

(41) IFOAM – Organics International (2022). International Women's Day 2022. https://www.ifoam.bio/news/international-womens-day-2022

(42) Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC) (2024). Gender checklists and policy markers. https://www.sdc-pge.ch/dam/en/sd-web/F4CVhkGeSI4A/PGE-Gender-ChecklistsMarkersCP-SDC-2024_EN.xlsx

(43) Swisscontact. Women leading change: empowerment and sustainable productivity in Santander. https://www.swisscontact.org/en/news/women-leading-change-empowerment-and-sustainable-productivity-in-santander

(44) Oxfam Business Advisory Service (OBAS) for the ICO Coffee Public-Private Task Force (2022). ICO Gender Transformative Tracker. International Coffee Organization, with support from BMZ/GIZ. https://www.icocoffee.org/wp-content/uploads/2022/11/ICO-Gender-Transformative-Tracker.pdf