

# à propos

Das  
Friedensmagazin  
von KOFF



## Identitäten & Positionalitäten in der Friedensförderung

swiss  
peace

Schweizerische Friedensstiftung  
Fondation suisse pour la paix  
Fondazione svizzera per la pace  
Swiss Peace Foundation

1

schwerpunkt

Nicht nur das Wie, sondern auch das Wer zählt

2

dossier

Frauen, Frieden und Sicherheit: Eine binäre Agenda

Die Medien – der Spiegel der Gesellschaft muss inklusiver werden

Reflexion über unsere Positionalität – eine immerwährende Aufgabe

Brasilien – Horizontale und pluralistische Netzwerke für den Frieden

3

erfahren sie  
mehr darüber

Platz der Liebe in der internationalen Zusammenarbeit

Ein feministischer Ansatz für Friedensforschung im globalen Süden

Eine universelle Identität, um Frieden zu «positionieren»

4

aktuell

Melden Sie sich für den «Communicating Peace & Conflict» Kurs an!

Rückblick auf die zweite Ausgabe des Ilanzer Sommers

5

agenda

Events

editorial

Welche unterschiedlichen Identitäten und Positionalitäten repräsentiert die Plattform KOFF? Welchen Einfluss haben sie auf bestehende Konflikte und Friedensförderung?

In unserer polyzentrischen Welt haben die dringenden Forderungen nach Entkolonialisierung, Gerechtigkeit für Rassen- und Genderdiskriminierung zugenommen und sind in die politischen und zivilen Belange eingedrungen. Die Bereiche humanitäre Hilfe, Entwicklung und Friedensförderung sind davon nicht verschont geblieben. Infolgedessen haben viele Organisationen die Machtdynamik, die ihre Arbeit bestimmt, und die Legitimität, die sie in ihrem Einsatz für Frieden haben, bezüglich ihrer Position in Frage gestellt.

Strukturen und Arbeitsmodellen, die sich über Jahre hinweg etabliert haben zu hinterfragen, erfordert Selbstreflexivität. Die Umsetzung des gewonnenen Bewusstseins in konkrete inklusive und ethische Friedensprogramme erfordert verschiedene Anstrengungen: eine Neubewertung der Werte, strukturelle Veränderungen (in Bezug auf Finanzierung, Personal, geografische Kontexte usw.) oder/und die Einführung von Methoden wie Konfliktsensibilität.

In dieser Ausgabe teilen die KOFF-Organisationen ihre Ansichten, Bedenken und Erfahrungen zu diesem kontroversen und aktuellen Thema.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Redakteurin KOFF Magazin, Sanjally Jobarteh

*Die Schweizer Plattform für Friedensförderung KOFF ist Herausgeberin des Friedensmagazins à propos. Sie schafft damit eine Plattform für die unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven ihrer Mitglieder und Partner:innen. Die Artikel im Magazin geben ausschliesslich die Ansichten und Haltungen der Autor:innen wieder und entsprechen nicht den Ansichten und Haltungen von KOFF oder swisspeace.*

schwerpunkt

# Nicht nur das Wie, sondern auch das Wer zählt



Reflexion über Konfliktsensibilität in Osh, Kirgisistan, 2019. Regula Gattiker/Helvetas

Das Konzept «Do No Harm» (richte keinen Schaden an) entstand nach einer Reihe von Reflexionen über unerwünschte Nebenwirkungen der internationalen Hilfe in konfliktbetroffenen Kontexten sowie nach einem langfristig angelegten Forschungsprojekt der Beratungsagentur Collaborative for Development Action zum Völkermord in Ruanda. Es führte dazu, dass internationale Nichtregierungsorganisationen (INGOs) für die Bedeutung einer gleichberechtigten Zusammenarbeit und einer Konzentration auf technische Unterstützung besser sensibilisiert wurden und sich verstärkt damit befassten. Zahlreiche Organisationen, darunter auch Helvetas, fördern den Dialog auf Augenhöhe und den Austausch auf Analyse- und Umsetzungsebene.

Bei der Arbeit in konfliktbetroffenen Kontexten – ob mit Fokus auf konfliktsensibler Entwicklung, auf humanitärer Hilfe oder auf Konflikttransformation und Friedensförderung – werden wir jedoch unmittelbar mit Positionalitäten konfrontiert: Unter anderem geht es darum, welche individuelle Haltung die Bevölkerung, unsere Mitarbeitenden und die am Projekt beteiligten Partner zu einem oder mehreren Konflikten haben und in welchen Rollen sie uns sehen. Meist werden diese Positionalitäten weder transparent gemacht noch diskutiert, mit Ausnahme der Hauptakteure des Konflikts während der Konfliktanalyse.

## **Einige Beispiele für herausfordernde Situationen, in die wir in den vergangenen Jahren geraten sind:**

In Westafrika wurden wir, kurz nachdem wir einen Workshop initiiert hatten, von einer teilnehmenden Person gefragt, mit welchem Recht wir die Menschen in ihrem Land «belehren», wie ihre Konflikte zu bewältigen seien, wenn doch ausgerechnet wir – gemeint waren Europäer:innen einer bestimmten Nationalität – für die Probleme verantwortlich seien, die sie nun ausbaden müssten.

In einem überaus schwierigen Konfliktkontext in Südostasien wurden wir gebeten, die diskriminierenden Sichtweisen von einigen Mitarbeitenden unserer Partner zu hinterfragen, ohne ihnen zu «diktieren», was richtig oder falsch ist. Wäre es uns nicht gelungen, die Einstellungen und das Verhalten der Gruppe gegenüber einer bestimmten ethnischen Gemeinschaft auf dezente, wirksame und nachhaltige Weise zu verändern, hätte dies unser Projekt gefährdet.

Wenn Menschen aus völlig verschiedenen Hintergründen und mit individuellen Lebenserfahrungen erfolgreich zusammenarbeiten wollen, ist stets grösste Sorgfalt gefragt.

### **Positionalitäten, Wahrnehmungen, Vorurteile**

Unsere Lebenserfahrungen prägen unsere Standpunkte: wo wir aufgewachsen sind, wer uns erzogen hat, welchen Gruppierungen wir uns zugehörig fühlen und was wir erlebt haben. Das alles wirkt sich darauf aus, wie wir im Laufe unseres Lebens über andere denken und mit ihnen interagieren. Je grösser die Schnittmenge unserer Welten, desto grösser unser Zugehörigkeitsgefühl. Je weniger Übereinstimmungen, desto geringer unser Vertrauen. Konfliktbetroffene Kontexte verstärken das negative Bild, das wir von einem Menschen haben<sup>[1]</sup>: Die Angst nimmt zu, wir nehmen den anderen als Bedrohung wahr, neigen zu Polarisierung und unsere Positionen verhärten sich.

### **Positionalitäten in der Praxis: unterschiedlichen Wahrnehmungen mit gesundem Menschenverstand und Fingerspitzengefühl begegnen**

Im Zusammenhang mit Positionalitäten war Helvetas mit Herausforderungen konfrontiert, als wir uns für die Rechte von Frauen auf politische Teilhabe, Zugang zur Justiz und Grundbesitz einsetzten. Manchmal müssen wir auch unsere Werte zu politischen Systemen auf den Prüfstand stellen: Inwieweit ist unsere Annahme gerechtfertigt, dass eine Demokratie in jedem Kontext die beste Lösung darstellt? Oft verletzen wir mit dem, was wir erreichen wollen, auch kulturelle Normen. Es kann daher heikel sein, Systemveränderungen und gute Regierungsführung in Einklang zu bringen. Die behutsame Arbeit an diesen Veränderungsprozessen braucht Zeit und muss ein breites Spektrum von Anspruchsgruppen einbinden.

In Kontexten mit schweren Konflikten ist es für unsere Ortskräfte besonders komplex, alle Konfliktparteien zu unterstützen, da sie sich in manche besser einfühlen können als in andere. Doch auch Expats sind nicht frei von Positionalitäten: Wir alle neigen zu vorschnellen Urteilen, Verallgemeinerungen und Schubladendenken. In solchen Fällen müssen wir unsere Vorurteile hinterfragen und konstruktiv damit umgehen, um

professionell und konfliktsensibel zu bleiben.

### **Wie diese Erkenntnis unsere Arbeit seitdem beeinflusst und uns in herausfordernden Situationen hilft**

In der Vergangenheit hatte unser «Konfliktsensibles Programm Management» (CSPM) eher einen technokratischen Schwerpunkt. Wir zeigten Personal und Partnern, wie sie unsere Organisation und unsere Projekte in ihre Konfliktanalysen einbeziehen. Doch vor ein paar Jahren erkannten wir, dass wir andere unweigerlich irgendwie wahrnehmen und von ihnen wahrgenommen werden. Sich bewusst zu machen, was das bedeutet, ist eine Voraussetzung für konfliktsensible Arbeit. Daraufhin ergänzten wir unserem Ansatz um eine weitere Analysedimension: *die individuelle Ebene*. Sie umfasst Folgendes:

1. Analyse, wie Sozialisierung die Einstellungen und das Verhalten von uns und von weiteren Personen gegenüber anderen prägt
2. Reflexion, wie unsere Einstellungen und unser Verhalten die Beziehungen zu anderen prägen
3. Reflexion, wie potenzielle Spannungen abgemildert werden können, beispielsweise indem wir mit Personen in Kontakt treten, die möglicherweise ein negatives Bild von uns haben, oder indem wir darauf achten, nicht zu viel Nähe zu schaffen, die bei anderen Misstrauen schüren könnte
4. Einbindung all dieser Überlegungen in unsere konfliktsensible Analyse und Strategie

In der oben beschriebenen Situation in Westafrika bestand unsere Strategie darin, der teilnehmenden Person zuzuhören und Empathie zu zeigen. Wir signalisierten, dass uns alle Meinungen interessierten und dass wir gerade wegen der angesprochenen Probleme ein Forum schaffen wollten, um zu diskutieren, wie wir konstruktiver mit Spannungen umgehen und so zum Wohlergehen der Bevölkerung beitragen können. Am Ende des Workshops dankte uns die Person für die freundliche Atmosphäre, die es – entgegen ihren Erwartungen – ermöglichte, Brücken und Vertrauen aufzubauen.

In Südostasien luden wir die Mitarbeitenden unseres Partners zu einem Workshop ein, um eine gemeinsame fruchtbare Basis für unsere Zusammenarbeit zu schaffen. Beim Rollentausch konnten sie sich in die Lage anderer versetzen und so Vorurteile abbauen. Mithilfe von emotional berührenden Simulationen veränderten sie ihre Wahrnehmung. Dank der eingehenden Reflexion im Anschluss an die Übungen schrumpfte das Misstrauen gegenüber anderen, während das gegenseitige Verständnis wuchs. Das Team entwickelte eine pluralistischere, gerechtere Sichtweise, erkannte die Notwendigkeit des sozialen Zusammenhalts und vereinbarte schliesslich, dass alle ethnischen und religiösen Gruppen im Land Gleichberechtigung und Gleichbehandlung verdienten.

### **Erkenntnisse und Schlussfolgerungen**

Wir sind der Ansicht, dass Fachkräfte für Friedensförderung und Entwicklung aus westlichen Ländern ihr Bewusstsein für Positionalitäten und ihre Sensibilität gegenüber politischen Ökonomien, Machtverhältnissen und Konflikten deutlich geschärft haben.

Wie Helvetas feststellte, können Positionalitäten noch immer Herausforderungen darstellen, vor allem in von Neokolonialismus geprägten Kontexten, etwa durch die Präsenz von europäischen oder US-amerikanischen Streitkräften, oder bei der Arbeit mit neuen Partnern. Wir können sie jedoch überwinden, indem wir uns als fairer Partner etablieren, der eine wirkungsvolle Arbeit mit lokaler Relevanz leistet. Wenn wir uns als «Instrumente» für Ideenfindung und Vermittler von gemeinsamen Lernprozessen erweisen, legen wir den Grundstein für Vertrauen und gute Beziehungen.

Beim Umgang mit Positionalitäten im Rahmen unserer Tätigkeit bleibt jedoch noch Luft nach oben. Mit folgenden Massnahmen möchten wir weitere Verbesserungen erzielen:

1. Entwicklung von Schulungsinhalten zur Förderung der *Selbstwahrnehmung und -reflexion* unserer Mitarbeitenden und Partner mit dem *Schwerpunkt Konfliktsensibilität*. Nachdem wir in Mosambik und Mali einen Modellversuch durchgeführt haben, wird die Schulung in vielen weiteren Ländern nachgefragt
2. Angebot regelmässiger *Lern- und Austauschveranstaltungen auf allen Ebenen, um Konfliktsensibilität* in unseren Köpfen, Herzen und Händen *zu verinnerlichen* und um in allen Ländern Schwerpunktzentren einzurichten, die auch unsere Partner schulen und unterstützen können
3. Aufnahme des internen Austauschs zum fachgerechten Umgang mit Traumata

Es bleibt viel Raum für Wissenserweiterung und Verbesserung, damit wir eine faire Zusammenarbeit garantieren können. Gemeinsam wollen wir neue Möglichkeiten ergründen und unsere Erfahrungen weitergeben!

[1] Le Shan, L. (1992). *The Psychology of War*. Chicago: Noble Press.

[Helvetas](#)

Regula Gattiker

regula.gattiker@helvetas.org

Senior Beraterin Konflikttransformation

[links](#)

- [Helvetas](#)

---

dossier

# Frauen, Frieden und Sicherheit: Eine binäre Agenda



Rosa Irene Betancourt/Alamy Stock Photo

Auf der ganzen Welt werden LGBT+-Menschen und Kritiker:innen starrer Geschlechternormen marginalisiert, angegriffen und in Konfliktzeiten zu Sündenböcken erklärt. Um LGBT+-Menschen nicht im Stich zu lassen, muss die Agenda für Frauen, Frieden und Sicherheit (Women, Peace and Security – WPS) sexuelle und geschlechtliche Minderheiten ausdrücklich integrieren und sich von einem binären Geschlechterverständnis distanzieren.

Laut einer in nächstem Monat von International Alert veröffentlichten Forschungsarbeit leben konfliktbetroffene LGBT+-Gemeinschaften in Nepal und Myanmar sehr häufig in ständiger Angst vor Bedrohungen durch ihre Familien, die Gesellschaft oder den Staat. Oft werden sie aus Familien und Gemeinschaften ausgeschlossen und finden keine stabile reguläre Beschäftigung. Sie berichten, dass sie keinen ausreichenden Zugang zu medizinischer Versorgung haben. Niemand vertritt ihre Interessen in politischen Entscheidungsgremien. Sie sind stärker von jeglicher Form von Gewalt betroffen. Jeden Tag werden ihre grundlegenden Menschenrechte bedroht.

In Konfliktzeiten nehmen Homophobie und Transphobie sogar noch zu. Während des

Militärputsches in Myanmar meldeten LGBT+-Gruppen, dass sie Opfer von sexueller Gewalt, Folter und Einschüchterung geworden waren. Zudem soll es vermehrt zu Gewalt und unrechtmässigen Festnahmen durch die Polizei gekommen sein. Anspruchsgruppen, die sich für LGBT+ einsetzen, war es nahezu unmöglich, ihre Mitglieder zu unterstützen.

In Systemen, in denen patriarchalische Normen und Männlichkeiten vorherrschen, bleiben Frauen und LGBT+-Personen aussen vor. In Nepal und Myanmar erfuhr das Forschungsteam, dass heterosexuelle Männer sowohl auf der öffentlichen als auch auf der privaten Entscheidungsebene dominieren und dass eine intensivere Zusammenarbeit von Frauen- und LGBT+-Gruppen zu einem längerfristigen «positiven» Frieden beitragen könnte. In Nepal gehen Frauenrechtsorganisationen zu intersektionalen, inklusiven Advocacy-Ansätzen über. In Myanmar, wo der Staat zivilgesellschaftliche Gruppen weiterhin streng überwacht, ist die Zusammenarbeit zwischen Frauen- und LGBT+-Gruppen äusserst riskant.

Eine breiter gefasste Agenda für «Gender, Frieden und Sicherheit», die in traditionellen Geschlechterrollen gründender Diskriminierung und Gewalt ein Ende setzt, könnte einen Paradigmenwechsel herbeiführen. Wenn sich Frauen- und LGBT+-Gruppen zusammentun, können sie nicht nur bahnbrechende Diskussionen anstossen, sondern auch patriarchalische Normen und Männlichkeiten nachhaltig verändern. Da sie jedoch weder in der UNO-Sicherheitsratsresolution (UNSCR) 1325 noch in den acht darauffolgenden Resolutionen erwähnt werden, erscheinen lesbische, bisexuelle und Trans-Frauen praktisch nicht auf der WPS-Agenda der UNO.

Hinter der WPS-Agenda steht eigentlich das Ziel, einen tiefgreifenden Wandel zu bewirken. Würde sie etwas anders gestaltet, könnte sie für echte Inklusion sorgen. In Nepal zum Beispiel zeigt sich die Regierung erstmals bereit, LGBT+-Anliegen und -Rechte ausdrücklich in den zweiten Entwurf des Nationalen WPS-Aktionsplans aufzunehmen.

22 Jahre nach der Verabschiedung der UNO-Resolution 1325 kann es mit der Geschlechterinklusion nicht schnell genug gehen, vor allem für diejenigen, die von den Gedanken, Gesprächen und Massnahmen rund um WPS ausgeschlossen sind.

Weitere Informationen sowie Empfehlungen für politische Entscheidungsträger:innen und Friedensfördernde enthält der Forschungsbericht von International Alert zu diesem Thema, der im Oktober 2022 verfügbar sein wird.

#### [International Alert](#)

Ella Irwin

[communications@international-alert.org](mailto:communications@international-alert.org)

Policy & Advocacy Officer

#### [links](#)

- [International Alert](#)

# Die Medien – der Spiegel der Gesellschaft muss inklusiver werden



Mariam Maiga, Journalistin bei Studio Tamani (Medium von Fondation Hirondelle in Mali) diskutiert mit den Gästen einer Sendung zum Thema Migration in Kayes. Fondation Hirondelle

Überall auf der Welt sehen sich die Medien permanent der Herausforderung gegenüber die verschiedenen Identitäten ihres Zielpublikums zu verstehen und einzubeziehen. Allen Stimmen Gehör zu verschaffen, auch kleinsten Randgruppen, gestaltet sich in hochsensiblen Kontexten oft schwierig, insbesondere gewalttätigen Konflikten. Inklusivität ist jedoch eine unverzichtbare Voraussetzung für echten Dialog – dem ersten Schritt auf dem Weg zum Frieden. Um diese Herausforderung zu meistern, müssen die Journalistenteams der Medien selbst aus Vertreter:innen ihrer Gesellschaft bestehen.

Die Stiftung Hirondelle widmet sich dieser Aufgabe mit ihren Projekten und Medien in der Sahelzone (Studio Tamani in Mali, Studio Kalangou in Niger, Studio Yafa in Burkina Faso), in Zentralafrika (Radio Ndeke Luka), in der Demokratischen Republik Kongo, und in Madagaskar. Dabei stützt sich die Stiftung auf Studien ihrer akademischen Partner, die untersuchen, wie sich die verschiedenen Identitäten der Öffentlichkeit (Gemeinschaften, Volksgruppen, Geschlechter) besser begreifen und einbeziehen lassen, mit dem Ziel, ihre Anliegen in die Programme zu integrieren, sie besser in den Redaktionen zu vertreten und ihren Stimmen mehr Gehör zu verschaffen.

Beispielsweise ergab eine Studie, die Dr. Emma Heywood von der Universität Sheffield 2019 in Niger durchführte, dass Studio Kalangou, ein Medienpartner der Stiftung Hirondelle, die Emanzipation der Frauen oft als langfristigen Prozess darstellte, der Frauen als Mitglieder

einer Gruppe betrifft. Die Hörer:innen des Senders waren aber der Meinung, dass Emanzipation eher in ihrem Alltag, auf einer persönlicheren Ebene stattfinden muss. Mithilfe der Studie stimmte Studio Kalangou seine Programme besser auf die Bedürfnisse der Frauen in Niger ab.

Die Aufgabe der Journalist:innen besteht darin, ein ausgewogenes Verhältnis aus Erwartungserfüllung und Informationsvermittlung zu finden. Laut verschiedenen Forschungsarbeiten ist es wesentlich, dass sich die Medien bei ihrer Programmplanung nicht nur auf die «wahrgenommenen Bedürfnisse» beschränken, sondern auch einen vorausschauenden Ansatz verfolgen, um unausgesprochene Bedürfnisse zu antizipieren.

Hierbei ist zu beachten, dass die Einbeziehung einer Identität andere nicht ausschließen darf. Programme speziell für Frauen sind zwar notwendig und hilfreich, wenn sie sich aber nur an Frauen und nicht an Männer richten, kann dies zu einer Isolation führen. Ausgrenzend wäre es auch, wenn die eingeladenen Rednerinnen keine Meinungsvielfalt widerspiegeln, sondern eher ein traditionelles, stereotypes Bild der gesellschaftlichen Rolle der Frau vermitteln oder wenn in Programmen, die eigentlich die Geschlechtergleichstellung fördern sollen, überwiegend Männer zu Wort kommen.

Um Inklusivität zu gewährleisten und die unterschiedlichen Identitäten von durch Krisen geschwächten Gesellschaften besser abzubilden, setzt sich die Stiftung Hirondelle innerhalb der von ihr entwickelten Medien für die Umsetzung konkreter Massnahmen ein:

- Netzwerke aus Korrespondent:innen in den verschiedenen Regionen einrichten, damit sich die Programme nicht nur auf die Hauptstädte konzentrieren.
- Mehrsprachige Sendungen ermöglichen, in den Sprachen, die von den Gemeinschaften am häufigsten gesprochen werden.
- In den Programmen auf Vielfalt der Gäste und Berichte achten, insbesondere auch Frauen Redezeit geben.
- Generationenunterschiede berücksichtigen – junge Leute nutzen eher soziale Netzwerke –, Formate und Übertragungskanäle dem Publikum anpassen.
- Verschiedenen Online-Communitys folgen (in Zusammenarbeit mit Partnern wie dem Think-Tank Institute for Strategic Dialogue, mit dem die Stiftung ein Monitoring-Tool für Facebook entwickelt hat) und digitale Technologien für den Ausbau unserer «*Listening at scale*»-Kapazitäten (mit skalierbaren Inhalten) nutzen.
- Mit Verteilerlisten und WhatsApp-Sprachnachrichten von der Zuhörerschaft Feedback zum Informationsbedarf und zu unseren Programmen einholen.

[Fondation Hirondelle](#)

Sacha Meuter

sacha.meuter@hirondelle.org

Head of Research & Policy

[Fondation Hirondelle](#)

Nicolas Boissez

nicolas.boissez@hirondelle.org

links

- [Fondation Hironnelle](#)
- [Studio Tamani, Mali](#)
- [Studio Kalangou, Niger](#)
- [Studio Yafa, Burkina Faso](#)
- [Radio Ndeke Luka, In the Central African Republic](#)
- [Dr. Emma Heywoods Sudie: « Evaluation de l'impact du Studio Kalangou sur les droits et l'empowerment des femmes au Niger »](#)

---

dossier

# Reflexion über unsere Positionalität – eine immerwährende Aufgabe



Frauenschutzteams bei einem Sicherheitstreffen in Bentiu, Südsudan, Februar 2021. Nonviolent Peaceforce

Interview mit Tiffany Easthom, Geschäftsführerin Nonviolent Peaceforce (NP)

## Wie würden Sie die Identitäten und Positionalitäten von NP beschreiben?

NP definiert Sicherheit und Zivilschutz in den am stärksten von Konflikten betroffenen Gebieten neu, indem wir zusammen mit den Gemeinschaften an der Unterbrechung und Verhinderung von Gewalt arbeiten. Dank unseres zukunftsgerichteten, sehr anpassungsfähigen Modells können wir sowohl im humanitären Bereich als auch in der Friedensförderung tätig sein und so zu guten Entwicklungsvoraussetzungen beitragen.

In den vergangenen 20 Jahren haben wir immer wieder reflektiert, was die Identität von NP ausmacht, insbesondere unsere Identität als werteorientierte Organisation, denn wir setzen uns dafür ein, dass unsere Werte gelebt und weiterentwickelt werden, während wir dazulernen und sich die Welt um uns verändert.

Das heisst auch, sich intensiv mit Positionalität auseinanderzusetzen. NP wurde

hauptsächlich als Friedensorganisation gegründet. Mit der Zeit kamen humanitäre Elemente hinzu, da sich unser Programm zunehmend mit den Schutzbedürfnissen in akuten Krisen und langwierigen Konflikten befasste.

Ehrlichkeit uns selbst gegenüber ist im Hinblick auf bestimmte Aspekte unserer humanitären Identität seit jeher wichtig für uns. Zwar spricht vieles dafür, in Koordination, Mindeststandards, Rechenschaftspflicht usw. zu investieren, der Nachteil ist jedoch, dass ein Top-down-Ansatz und ein komplexes System die zuverlässige Partizipation vor Ort erschweren. Dies kann dazu führen, dass wir die asymmetrischen Machtverhältnisse zwischen dem globalen Norden und Süden ungewollt replizieren.

Wie wir festgestellt haben, ist es für uns als Organisation wesentlich, dass wir uns zu Weiterentwicklung und Innovation anspornen, damit wir mit einem feministischen Managementansatz kooperativ und inklusiv arbeiten können. Wir bemühen uns, über das hinauszugehen, was wir jahrelang als das Primat der lokalen Akteure anerkannt haben, denn wir wollen die am meisten von Gewalt Betroffenen bei allen Aspekten unserer Tätigkeit radikal in den Mittelpunkt stellen.

### **Wie fließt dieser zentrale Wert in Ihr operatives Modell ein?**

Alle Organisationen für Entwicklung, humanitäre Hilfe oder Friedensförderung sagen vermutlich, dass sie mit Gemeinschaften zusammenarbeiten, aber die Spanne ist sehr gross und alle definieren «Zusammenarbeit» völlig unterschiedlich. Das müssen wir uns aufrichtig eingestehen. Die Zusammenarbeit gelingt uns mal mehr, mal weniger gut. Für NP wird die Operationalisierung dieses zentralen Werts – nämlich uns auf die am stärksten von Gewalt Betroffenen zu konzentrieren – vorwiegend durch unser Programm ermöglicht, das in direktem Handeln verankert ist, weil wir in den Gemeinschaften, die wir unterstützen, leben und arbeiten. Die grundlegende Basis unseres Schaffens ist der Aufbau von Beziehungen, damit wir die lokalen Bedürfnisse, die Erwartungen an den Frieden und die verschiedenen Positionalitäten und Identitäten aller Interessensgruppen umfassend verstehen. Wir bauen Räume für Vertrauen und beiderseitiges Engagement auf, versuchen gemeinsame Interessen zu finden und wenden bewährte Praktiken an. Dabei achten wir auf ein gewisses Mass an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, um lokale Ressourcen umsichtig und nachhaltig zu fördern.

### **Wie ist das Verhältnis aus entsandten und lokalen Mitarbeitenden?**

Unsere Teams bestehen je nach Bedarf aus Ortskräften und Expat-Personal. Natürlich kann nicht einfach irgendjemand in ein Land entsandt werden und sich anmassen, dort Friedensförderung für andere zu betreiben. Die Menschen, die in diesem Frieden leben und ihn bewahren sollen, müssen etwas schaffen, das für sie funktioniert. Bei der Ermittlung des Anteils von entsandten bzw. lokalen Mitarbeitenden richten wir uns deshalb weitgehend nach dem Kontext und vor allem nach der Konfliktphase. In Situationen akuter Gewalt kann die Anwesenheit von Aussenstehenden abschreckend wirken. Sie können Missbrauchs- oder Gewaltmuster durchbrechen oder verändern, da sie nicht direkt am Konflikt beteiligt sind. Sie fungieren als «Augen» einer grösseren Gemeinschaft, die um die Sicherheit und das Wohlergehen der gefährdeten Menschen besorgt ist. Das bedeutet aber nicht, dass die Entsandten aus dem globalen Norden stammen oder eine weisse Hautfarbe haben müssen. Glücklicherweise richtet sich die Praxis im unbewaffneten Zivilschutz (UCP)

längst nicht mehr nach der Staatsangehörigkeit. Expats müssen nicht über einen Pass einer Weltmacht verfügen. Allein die Tatsache, dass sie nicht aus dem unmittelbaren Gebiet stammen, kann schon eine Veränderung bewirken.

Durch die Analyse, in welchen Kontexten die Anwesenheit von Ausländer:innen erforderlich ist, finden wir die richtige Team-Zusammensetzung. Erweist es sich als nützlich, entsenden wir Verstärkung in das Team. Umgekehrt können wir das Team jedoch auch so gestalten, dass es mehrheitlich oder vollständig aus Einheimischen besteht, wenn es bei der Unterstützung der betreffenden Gemeinschaft einen besonderen Mehrwert bietet.

Auf den Philippinen sind wir beispielsweise seit 2006 aktiv. Hier ist die Anwesenheit von Aussenstehenden im Moment nicht erforderlich, was jedoch nicht immer so war. Als 2008 der Waffenstillstand in Mindanao gebrochen wurde, entfachte erneut ein aktiver Konflikt. Da unsere Ortskräfte zu diesem Zeitpunkt einem erhöhten Gewaltisiko ausgesetzt waren, umfasste das Team mehrere Expats. Heute, im Jahr 2022, nach grossen Fortschritten bei der Umsetzung des Friedens, besteht das Team ausschliesslich aus einheimischem Personal.

Als im Südsudan Krieg ausbrach, wurden Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft angegriffen. Obwohl sie sich klar für Frieden und Schutz einsetzten, war es für unsere lokalen Mitarbeitenden schwieriger, als unparteiisch wahrgenommen zu werden – eines der wichtigsten Prinzipien unserer Arbeit. Die Aufstockung der Expat-Mitarbeitenden verbesserte die Sicherheit durch Abschreckung und stärkte die Neutralität und Unparteilichkeit.

### **Bilden Sie die Mitarbeitenden aus, bevor Sie sie ins Ausland entsenden? Wenn ja, wie?**

Unsere lokalen und internationalen Mitarbeitenden werden gemeinsam ausgebildet. Wir sind überzeugt, dass dies unsere gemeinschaftliche Organisationskultur fördert. Selbstverständlich geben wir Expats zusätzliche Informationen, Hausaufgaben und Aufträge zu Kontextstudien, um sie auf den Aufenthalt in dem betreffenden Land vorzubereiten. Vor Ort nehmen sie dann an denselben Bereitschaftsschulungen teil wie die Ortskräfte. Uns ist es wichtig, dass alle – ob in einem Programmteam oder nicht – dieselben Grundlagen zur Organisationsstruktur und zu unseren Werten sowie Basiswissen über UCP erhalten.

### **Wie gehen Sie mit verschiedenen Positionalitäten und Identitäten Ihrer Mitarbeitenden um, vor allem wenn diese in bestimmten Ländern gefährdet werden können?**

Unsere Organisation vertritt die Haltung, dass jede Person so sein darf, wie sie ist. NP soll ein mutiger Ort sein, an dem alle willkommen sind und sich wohlfühlen dürfen. Die Vorstellung von einem «mutigen Ort» stammt aus dem Gedicht «Invitation to a Brave Space», das Micky ScottBey Jones zugeschrieben wird. Sie schreibt, dass an diesem Ort die Aussenwelt ein wenig stiller werden soll, was sich in der Praxis häufig als sehr schwierig erweist. Wir arbeiten an den verschiedensten Orten. An einigen werden bestimmte Identitäten stigmatisiert oder angegriffen. Manche Verhaltensweisen im Zusammenhang mit Identitäten können sogar illegal sein. Wir müssen sicherstellen, dass unsere Teams den rechtlichen Rahmen ihrer Einsatzgebiete kennen und wissen, auf welche Intoleranzen bezüglich Geschlechteridentitäten, Religion usw. sie stossen könnten. Nur so ist eine

fundierte Entscheidung für die Tätigkeit bei uns möglich. Wir leisten umfangreiche Arbeit als Organisation, arbeiten an uns selbst und miteinander, entwickeln interkulturelle Kompetenzen, Inklusivität und Zusammengehörigkeit, während wir versuchen, einen Ort zu schaffen, an dem wir persönlich und als Team mit einem gemeinsamen Ziel wachsen können. Wir sind keineswegs vollkommen. Auf gute Momente folgen Niederlagen. Es ist eine Lebensaufgabe für uns alle. Wer bei uns mitwirkt, beurteilt nach reiflicher Überlegung eigenverantwortlich, ob er oder sie in diese Kategorien passt.

### **Möchten Sie noch etwas hinzufügen?**

Wir dürfen die Gefahr des Friedenskolonialismus nicht ausser Acht lassen. Als Organisation aus dem globalen Norden können wir nicht einfach unsere Vorstellung von Frieden verpflanzen. Jede Kultur hat eigene Praktiken für Gewaltlosigkeit, Dialog, Mediation, Verhandlungen und Bewältigungsprozesse, die vielleicht ganz anders aussehen als bei uns. Wenn sie aber für die meisten von Gewalt Betroffenen funktionieren, müssen wir Herz und Verstand dafür öffnen, um lernen und unterstützen zu können. Wir als Aussenstehende bieten unsere bisherigen Erfahrungen und unser erworbenes Wissen über Risikobewertung, das Erkennen von Gewaltfaktoren und Korrelationen von Gewalt zwischen Personen und zwischen Bevölkerungsgruppen an. Wir können als Inspiration für kreative Ideen dienen und durch unsere Präsenz Zeugnis ablegen sowie uns solidarisch zeigen mit all jenen, die sich für Gewaltlosigkeit einsetzen.

In jeder Gemeinschaft, mit der wir bisher zusammengearbeitet haben, gab es stets eine Gruppe von Menschen, die der Gewalt ein Ende setzen wollte. Solche Gruppen möchten wir mit aller Kraft unterstützen.

Dass wir eine humanitäre Organisation sind, macht uns trotz unserer guten Absichten nicht frei von Vorurteilen, Fehlern und vorgefassten Meinungen. Mitunter müssen wir unangenehme Gespräche führen und bereit sein, auch mal negatives Feedback anzunehmen. Über unsere Positionalität zu reflektieren, ist eine Aufgabe, die nie endet – sowohl auf persönlicher Ebene als auch auf Team- und Organisationsebene.

#### **Interview mit**

Tiffany Easthom

teasthom@nonviolentpeaceforce.org

Exekutivdirektorin, Nonviolent Peaceforce

#### **Interviewerin**

Sanjally Jobarteh

Communication Officer, KOFF/swisspeace

links

- [Nonviolent Peaceforce](#)

# Brasilien – Horizontale und pluralistische Netzwerke für den Frieden



Luiz Eduardo Lopes Silva präsentiert die Arbeit des Netzwerks für Peripheriestudien (REP - Rede de Estudos Periféricos) an einem KOFF-Rundtisch in Basel. Terre des hommes

Brasilianische Städte sind durch ein hohes Mass an bewaffneter Gewalt gekennzeichnet, die aufgrund der Polizeieinsätze, mit denen ganze Randbezirke und rassifizierte Viertel terrorisiert werden, die Merkmale eines «nicht deklarierten Konflikts» aufweist. Diese gewalttätigen Interventionen sind in weitreichendere wirtschaftliche, kulturelle und politische Formen der Gewalt eingebettet, die insbesondere die Angehörigen rassifizierter und armer Bevölkerungsgruppen in den Städten betreffen.

Im brasilianischen Bundesstaat Maranhão, der eine der welthöchsten sozialen Ungleichheiten und ein tiefgreifendes Erbe der Sklaverei aufweist, herrscht in städtischen und ländlichen Gemeinden ein «Ausnahmезustand». Grosse Teile der Bevölkerung, in der ein ausgeprägtes Rassen- und Klassengefälle herrscht, werden immer wieder Ziel von privater und staatlicher Gewalt. Die strukturellen Ursachen dieser Gewalt werden sowohl in öffentlichen Debatten als auch bei politischen Reaktionen im Allgemeinen übersehen.

Ausgeschlossene und diskriminierte Bevölkerungsgruppen in der Peripherie sind daher entscheidende Akteur:innen, wenn es darum geht, den öffentlichen Diskurs zu vertiefen und die Perspektiven der Politikgestaltung zu verändern. Das Netzwerk für Studien der Peripherie (REP – Rede de Estudos Periféricos) ist ein hervorragendes Beispiel dafür, wie betroffene Akteur:innen Wissen in Kontexten produzieren können, in denen offizielle Statistiken den Umfang der (insbesondere Polizei-)Gewalt nicht realistisch wiedergeben. Die Organisation bringt Forschende aus marginalisierten Gemeinschaften zusammen, um im offiziellen Diskurs vernachlässigte und geleugnete Fakten über städtische Gewalt zu dokumentieren und aufzudecken. Das REP geht davon aus, dass Wissen in einem komplexen Netzwerk von Kooperationen entsteht und betont dessen kumulativen, demokratischen und horizontalen Charakter. Es führt Forschungen auf der Grundlage einer pluralistischen und analytischen Methode durch, indem es sich mit peripheren Akteur:innen, ihren Praktiken und ihrer Form der Selbstrepräsentation beschäftigt.

Die Initiative ist das Ergebnis einer Bildungspolitik, die zwischen 2003 und 2016 von der früheren brasilianischen Regierung eingeführt wurde und den Zugang von Millionen junger Schwarzer, Indigener und People of Color (BIPOC) zu Universitäten förderte. In vielen Fällen waren diese jungen Menschen die ersten in ihren Familien mit dieser Möglichkeit. Heute produzieren sie Wissen in verschiedenen Bereichen.

Solche Netzwerke setzen sich aus Akteur:innen mit bedeutender Forschungs- und Bildungserfahrungen zusammen. Sie tauschen Wissen zwischen Universitäten und marginalisierten Gemeinschaften aus und schlagen neue Denkansätze vor. Mit einem multidisziplinären und interinstitutionellen Ansatz haben sie sich auf die brasilianische Peripherie spezialisiert und sind mit der Bundesuniversität (UFMA) und dem Bundesinstitut (IFMA) verbunden. Ein besonderer Fokus liegt auf Maranhão, das als sozialer Komplex verstanden wird, der durch die Vielfalt politisch-ökonomischer und kultureller Phänomene gekennzeichnet ist.

Um das im Bereich der öffentlichen Sicherheit in Brasilien vorherrschende «Kriegsparadigma» zu kritisieren und zu dekonstruieren, arbeitet das Netzwerk der Sicherheitsbeobachtungsstellen (eine Partnerorganisation von REP) als ein Zusammenschluss von miteinander verbundenen Initiativen. Im Bereich «Datenaktivismus» haben sich sieben Organisationen aus den sieben Bundesstaaten Bahia, Ceará, Maranhão, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro und São Paulo zusammengeschlossen, um im ständigen Dialog mit der Zivilgesellschaft und sozialen Bewegungen Daten und Informationen über öffentliche Sicherheit, Gewalt und Menschenrechte zu überwachen, zu interpretieren und zu veröffentlichen.

REP und das Netzwerk der Sicherheitsbeobachtungsstellen vereinen diejenigen, die die brutalsten Seiten des täglichen Lebens in der Peripherie erlebt haben. Sie tragen dazu bei, die Geschichte aus der Sicht der Betroffenen neu zu schreiben, indem sie die dominanten Narrative des Staates, der Medien und der Unternehmen kritisch analysieren.

[REP - Rede de Estudos Periféricos](#)

Luiz Eduardo Lopes Silva

Assoziiertes Mitglied der Maranhense Society for Human Rights (SMDH), Professor an der

links

- [Synthese des KOFF-Rundtisches "Community-led responses to violence in Brazil", \(en\)](#)
- [Netzwerks für Peripheriestudien \(REP - Rede de Estudos Periféricos\), \(port\)](#)
- [Artikel von terre des hommes «Mein schwarzer Körper eine Zielscheibe»](#)

---

erfahren sie mehr darüber

# Platz der Liebe in der internationalen Zusammenarbeit



UN-Gelände in Antananarivon, Madagaskar. Andrea Grossenbacher/swisspeace

Das Buch *Alles über Liebe* verspricht neue Sichtweisen. Und tatsächlich brachte mich bell hooks' Vorstellung von einer «proaktiven neuen Ethik für eine Gesellschaft der Lieblosigkeit» zum Nachdenken: Was würde sich verändern, wenn eine «Ethik der Liebe» die Basis für die internationale Zusammenarbeit bildete? Wie wären Organisationen strukturiert? Wie würde sich die Arbeitskultur verändern? Welche Auswirkungen hätte dies auf Leistung, Ergebnisse und vor allem auf das Wohlbefinden?

Mitunter sind die Arbeitsbedingungen in der internationalen Zusammenarbeit schwierig. Grund dafür sind die herausfordernden Kontexte, in denen die Beschäftigten leben und arbeiten, etwa häufige Reisen, der Druck, Mittel für die Finanzierung von Projekten aufzubringen, ein instabiler, hart umkämpfter Arbeitsmarkt und schrumpfende Ressourcenpools. Zudem beeinflussen Machtdynamiken wie (Neo-)Kolonialismus, die Weisse-Retter-Industrie, patriarchale Strukturen, Kapitalismus, Rassismus, Sexismus, Homo- und Transphobie usw. die Arbeit der sogenannten «internationalen Gemeinschaft». Dadurch zementiert das System strukturelle und kulturelle Gewalt in der eigenen Gemeinschaft und darüber hinaus und spaltet Menschen, anstatt sie zu verbinden. Aus vielerlei Gründen wird dieser Missstand auf individueller und systemischer Ebene nicht

behoben. Zwar werden Richtlinien für das Wohlbefinden von Mitarbeitenden verfasst, auf die man sich bei Bedarf berufen kann, doch dies erfordert eine individuelle, proaktive Initiative. Mit anderen Worten, es fehlt die Verinnerlichung dieser Richtlinien in unserer Arbeitskultur. Die Folge ist, dass die Menschen gestresst, verbittert, zynisch oder unglücklich werden. Zynismus scheint tatsächlich eine zwingende Bewältigungsstrategie zu sein und Burnouts sind an der Tagesordnung, was sich auf die mentale, emotionale und physische Verfassung der Fachkräfte und auf ihre Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern niederschlägt. Nicht zuletzt führen solche Umstände zu Frustration und einer Entfremdung zwischen dem humanitären Personal und den Menschen, mit denen oder für die sie tätig sind.

In einem solchen Umfeld braucht es Mut, um bei internen und externen Arbeitsbeziehungen offen und ehrlich *Fürsorge, Hingabe, Respekt, Engagement und Vertrauen* zu zeigen – für bell hooks alles Elemente, die Liebe ausmachen. Sie erkennt in der Arbeitswelt, wie fast überall in der modernen Gesellschaft, einen Mangel an Liebe, und die Ermutigung dazu, sich den Gegebenheiten der Lieblosigkeit anzupassen. Als Lösung schlägt sie eine «Ethik der Liebe» vor. Der Mut, den es kostet, sich der «Ethik der Liebe» zu verschreiben, lohnt sich. Liebe bildet die Grundlage für den Aufbau von Gemeinschaften. Sie lehrt uns Grosszügigkeit und die Bereitschaft, Opfer zu bringen. Dies erinnert uns an unsere gegenseitige Abhängigkeit. Die Entscheidung für die «Ethik der Liebe» bringt uns also den Werten näher, die uns bei unserer Tätigkeit in erster Linie leiten sollten. hooks sieht die Liebe als *Handlung*, die durch die Intention und den Willen beeinflusst wird und die Folgen hat. Für sie ist Liebe mehr als ein Gefühl, über das wir keine Kontrolle haben, sondern wir können selbst die Verantwortung für die Liebe übernehmen. Die Prinzipien der «Ethik der Liebe» sind auch für jegliche humanitäre Arbeit von Bedeutung: Wir sollten *Fürsorge, Respekt, Wissen, Integrität und Bereitschaft zur Zusammenarbeit* demonstrieren.

Natürlich fließen auch unsere jeweiligen Identitäten und Positionalitäten in unsere humanitäre Arbeit ein. Ihre Wurzeln sind jedoch die Werte, an denen wir uns orientieren. Während wir ersteres nicht verändern können, liegt letzteres in unseren Händen. Ich als Individuum kann selbst definieren, welche Werte mich in meinem Leben *und* bei meiner Arbeit leiten, wie ich sie pflege und anwende. *Alles über Liebe* von bell hooks gibt uns Anregungen dazu. Auf dieser Grundlage können wir Gemeinschaften aufbauen und Institutionen zur Verantwortung ziehen, damit sie Strategien für ein liebevolleres Umfeld entwickeln und verbreiten.

[KOFF/swisspeace](#)

Andrea Grossenbacher

[andrea.grossenbacher@swisspeace.ch](mailto:andrea.grossenbacher@swisspeace.ch)

Program Officer

[links](#)

- [swisspeace](#)

---

erfahren sie mehr darüber

# Ein feministischer Ansatz für Friedensforschung im globalen Süden



Alanis Bellos Forschungsarbeit in Kolumbien. Alanis Bello

Feministische und queere Theorien haben hervorgehoben, wie wichtig es ist, bei der Wissensproduktion den Ort zu problematisieren, an dem das Wissen offenkundig wird. Für Friedensförderungsprozesse bedeutet das: Wo entsteht der Frieden? Welche Institutionen tragen zur Wissensproduktion bei? Welche Akteur:innen sind an der Gestaltung beteiligt? Wir wollen in diesem Sinne feministische Perspektiven vorschlagen, um über die Forschungsethik dieser Prozesse im globalen Süden zu reflektieren.

In Ländern wie Kolumbien ist dieses Forschungsgebiet nicht frei von der Reproduktion von Machtverhältnissen und Wissensbeziehungen. In diesem Artikel stellen wir die Logik des epistemischen Extraktivismus auf den Prüfstand. Um sich als solche zu qualifizieren, extrahieren Forschungspraktiken Informationen von Kriegsopfern – ohne sich für sofortige Verbesserungen oder günstigere Lebensbedingungen auszusprechen – und sehen die Opfer als reine «Auskunftspersonen», deren Berichte und Erfahrungen lediglich als Input für theoretische Experimente dienen.

Doch Reflexivität beschränkt sich nicht auf die Identität der Forscherin oder des Forschers, die Anerkennung von Privilegien oder ein vertrauliches Bekenntnis ihrer bzw. seiner abgrenzenden sozialen Marker. In unseren Studien befassen wir uns beispielsweise mit folgenden Fragen: Wie reflektieren wir über das Forschungsdesign? Welche Zusagen und welchen Austausch wollen wir in den Gemeinschaften fördern, die wir analysieren? Wie werden Feldforschung, Methodenauswahl und wissenschaftliche Abhandlungen geplant? Mit diesen Überlegungen bewirken wir eine epistemische, ethische Wende in der Sozialforschung, die eine ernstgemeinte Verpflichtung gegenüber den Gemeinschaften eingeht.

Die indische Anthropologin Richa Nagar (2019) bezeichnet diese Art von Reflexivität als «situated solidarity» (situierter Solidarität). Das bedeutet, dass eine Forscherin oder ein Forscher nicht nur theoretisch über den Ort der Verlautbarung reflektiert, sondern es im Rahm der Arbeit auch wagt, über die geopolitischen Ungleichheiten nachzudenken. Richa Nagar fordert uns auf, zu hinterfragen, inwiefern die Forschung über Gemeinschaften im globalen Süden neue Theorien hervorbringen und Friedensprozesse stärken kann.

Feministische Forschungsethik heisst, sich für die von Krieg betroffenen Gemeinschaften einzusetzen, mit ihnen zu koexistieren, vor allem aber auch Wissen aufzubauen, das Kolonialismus, Sexismus und Rassismus nicht reproduziert. Friedensforschung erfordert Verantwortung und Fürsorge für die Opfer. Dies beinhaltet die Einführung von Wissenspraktiken, die das Mitspracherecht der Gemeinschaften nicht ignorieren, ihre Handlungsfähigkeit anerkennen und gemeinsam mit ihnen Frieden aufbauen, anstatt ihnen etwas überzustülpen.

Die feministische Friedensforschung verlangt, dass sich die Forschenden der Herausforderung stellen, mit der Tradition des «zurückhaltenden Zeugen» oder des distanzierten Beobachters, der sich heraushält und Informationen für die verschiedenen akademischen Disziplinen extrahiert, zu brechen. Bei diesem Ansatz setzen wir uns für eine engagierte, kooperative, umsichtige und horizontale Forschungsagenda in der Friedensforschung ein.

[University of São Paulo](#)

Alanis Bello Ramírez

alanisupn@gmail.com

Doktorandin

[Graduate Institute](#)

Gina Marcela Wirz

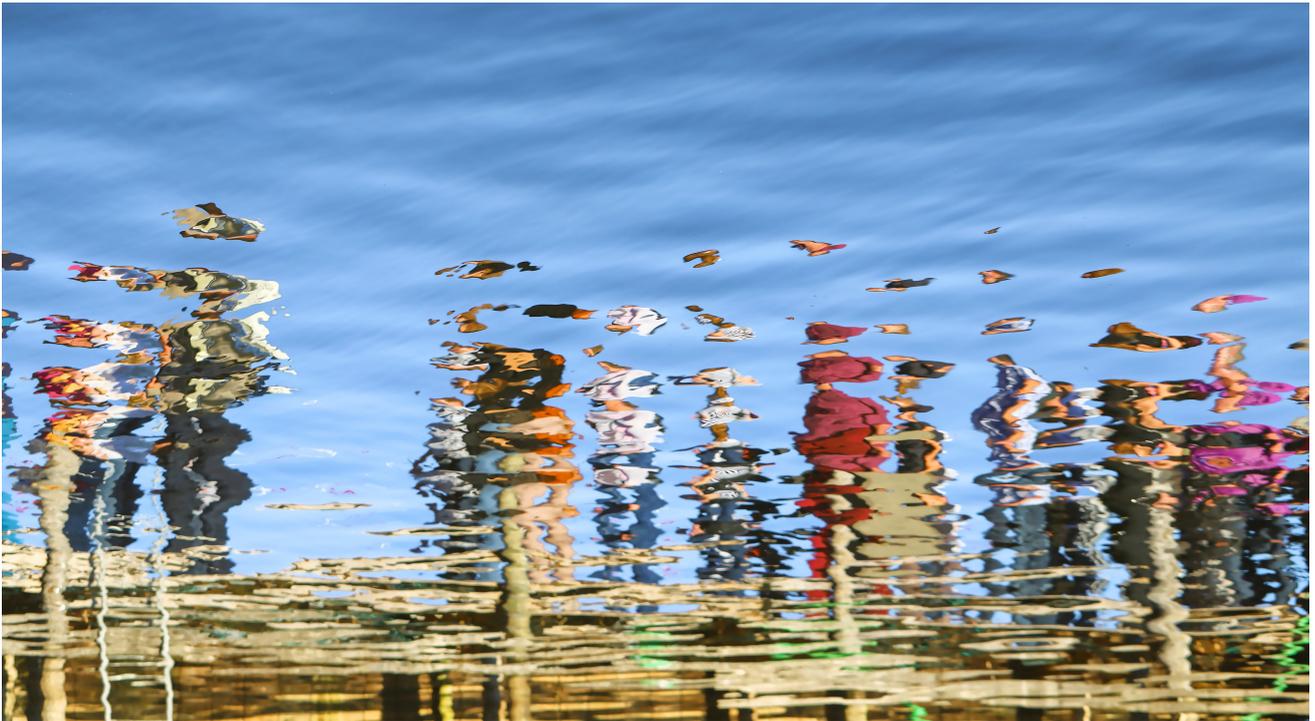
gina.wirz@graduateinstitute.ch

Doktorandin

---

erfahren sie mehr darüber

# Eine universelle Identität, um Frieden zu «positionieren»



Mariola Grobelska/Unsplash

1. Universalität ist eine notwendige ethische Position. Sie ist der Schlüssel zu einem korrekten Verständnis dessen, was die Menschheit und unsere globalen Herausforderungen ausmacht. Sie ist auch der Schlüssel zur Wertschätzung gegenüber anderen und stellt damit eine ehrliche, zu konkretisierende Alternative zu Diskriminierung, Vorurteilen, Stereotypen und Rassismus dar. Diese beiden Elemente, das Universelle und das Individuelle, sind zudem der Schlüssel zu möglicher Gleichberechtigung. Als Individuum ist der Mensch ebenso wichtig wie seine Spezies bzw. wie jedes andere menschliche Wesen. Hat man die Möglichkeit dieser Gleichberechtigung erkannt, kann man beginnen, sie aufzubauen, vor allem aber auch, eine sinnvolle, konstruktive Basis für gemeinsame Positionierungen zu schaffen. *Und alle können glücklich sein!*
2. Frieden ist eine notwendige praktische Position. Vielmehr als ihn zu fördern – das entwickelt sich mit der Zeit – müssen wir ihn leben. Frieden ist auch ein

Gefühl. Wir müssen ihn verstehen, erläutern, messen und die konkreten Werkzeuge einsetzen können, die er im persönlichen und gesellschaftlichen Leben bereitstellt, etwa durch politische Teilhabe, auf die alle ein Recht haben, um beispielsweise eine öffentliche Friedenspolitik zu betreiben. *Und die Welt hat eine Zukunft!*

3. Betrachtet man die universelle Natur der Menschheit und den Frieden als eine Voraussetzung und ein Resultat aller glücklichen Formen des Zusammenlebens und der Zusammenarbeit von Menschen, ist es ganz einfach, sich mit Fragen der Identität und der Positionierung zu befassen. *Eine Welt, in der jede und jeder das Recht hat, zu leben, und zwar gut zu leben!*
4. Identität entfaltet, formt und gestaltet sich anhand von Wissen und Lernen, aber auch anhand von Entscheidungen und Umständen. Identität ist in erster Linie eine introspektive und ethische Frage: An Selbstfürsorge, Selbsterkenntnis und intakten Beziehungen müssen wir arbeiten. Gleichzeitig ist Identität auch eine soziale Frage: Die Umgebung und die Zeit, in der wir leben, bedingen unsere Entscheidungen und unsere Gewohnheiten, manchmal sogar unser Reflexe und Instinkte. Wir können aber auch unsere Kulturen, unser Umfeld und unsere Zukunft beeinflussen, unter anderem dadurch, wie wir mit unseren persönlichen, sozialen und politischen Identitäten umgehen. *Eine Welt, die alle mitgestalten!*
5. Die Positionierung beruht also vor allem auf einer Entscheidung. Eine Entscheidung ohne Ethik ist reiner Profit und selten nachhaltig. Eine Entscheidung, die auf einem Grundwert beruht, lässt sich meist leichter teilen. Gewaltfreiheit und -prävention reichen als Bewusstseinsbasis oder «Richtwerte», um solche Entscheidungen zu treffen und zur Entwicklung von Verhaltensweisen beizutragen. Der inklusive Dialog auf Augenhöhe oder, falls erforderlich, auch durch Mediation und Aussöhnung schafft den notwendigen Raum, um Entscheidungen und Praktiken hervorzubringen, erlaubt aber auch den Umgang mit Einstellungen, falls diese der Universalität und der Gleichberechtigung, dem Wohlergehen und dem Frieden abträglich sind. *Eine Welt, in der alle zum Gemeinwohl beitragen!*
6. Auf einem Planeten, auf dem Raum und Ressourcen begrenzt sind, ist jede Beziehung in gewissem Masse universell und jede eventuell entstehende Streitigkeit appelliert an die Weiterführung und Weiterentwicklung der Beziehung, an alle Ebenen und an eine Wiederherstellung der Harmonie – wenn es sein muss, auch durch Anpassung der Identitäten und der Positionierungen.

APRED

Christophe Barbey

christophe.barbey@unifr.ch

links

- [APRED](#)

---

aktuell

# Melden Sie sich für den «Communicating Peace & Conflict» Kurs an!



Wie formen die Massenmedien die öffentliche Meinung über Frieden und Konflikte? Welche neuen Chancen und Risiken ergeben sich aus den digitalen Technologien? Wie kommuniziert man ethisch? Nehmen Sie virtuell an unserem Kurs «Communicating Peace & Conflict» teil und entdecken Sie Trends, Herausforderungen und Praktiken der Kommunikation in der Friedensförderung.

links

- [Informationen & Anmeldung](#)

---

aktuell

# Rückblick auf die zweite Ausgabe des Ilanzer Sommers



Maria Tkachuk/Ilanzer Sommer

Mit rund 40 Kultur-, Weiterbildungs- und Diskussionsveranstaltungen zum Thema Gesprächskultur fand der Ilanzer Sommer vom 7. – 13. August dieses Jahr zum zweiten Mal statt. Der Themenabend «Frieden in Europa: Welche Rolle spielt die Schweiz?», mit Fokus auf den Russland-Ukraine-Konflikt, versammelte Personen aus der internationalen Friedenspolitik zu einem Referat und einer anschliessenden Podiumsdiskussion. Der Leiter des GSPC (Genfer Zentrums für Sicherheitspolitik), Thomas Greminger, gab in seinem Referat einen Abriss des Ukraine-Konflikts und entwickelte ein paar Stichworte dazu, was die Schweiz zu einer friedlichen Lösung beitragen kann. Im Anschluss daran fand zum selben Thema ein Podium mit Andreas Zumach (Journalist für die TAZ), Angela Mattli (Public Eye) und Leandra Bias (swisspeace) unter der Moderation von Laurent Goetschel (swisspeace) statt. Der dritte Ilanzer Sommer wird im Sommer 2023 stattfinden.

[Forum für Friedenskultur](#)

[links](#)

- [Ilanzer Sommer](#)

---

agenda

# Events

## **KOFF MEMBER NEWS SEITE**

Neuigkeiten der KOFF-Trägerorganisationen finden Sie auf unserer [KOFF MEMBER NEWS SEITE](#).

---

### **A MOMENT OF SILENCE – Schliessen Sie sich uns an!**

Jeden ersten Montag im Monat von 18.00 – 18.30 auf dem Basler Marktplatz

Eine Mobilisierung gegen Waffengewalt und für Investitionen ins Leben:

Soziale Sicherheit und Bildung für alle, klimarettende Produktion und Lebensweise, gerechten Handel, Konfliktprävention.

---

### **CRITICAL REFLECTION, PRACTICES AND ETHICS DAY**

Iamaneh, terre des hommes schweiz, Fund for Development and Partnership in Africa, Centre for African Studies

6.09.2022, 9:00-17:00 in Kollegienhaus, Petersplatz 1, Basel, Raum 111 (“Regenzzimmer”), 1. Stock

Diese Veranstaltung bietet eine selbstreflexive und interdisziplinäre Diskussion darüber, wie gerechte Partnerschaften und Kooperationen überdacht und praktiziert werden können. In dem Bestreben, einige der gegenwärtigen Ungleichheiten zu mildern, wollen wir Ansätze und Beispiele für einen transformativen Wandel ansprechen, erkunden und etablieren.

Das Event wird in einem gemischten Präsenz-/Online-Format stattfinden.

Anmeldung: [reflectionday-zasb@unibas.ch](mailto:reflectionday-zasb@unibas.ch)

---

### **FEMINISTISCHE VIELFALT – GLOBAL EINGEBETTET, LOKAL GEPRÄGT**

cfD – die feministische Friedensorganisation

7. 09.2022, 18.30–20.00 in Käfigturm, Bern

Für welche Anliegen kämpfen Feministinnen im Maghreb und in Südosteuropa? Auf welche Widerstände stossen sie? Welche Themen werden kontrovers verhandelt? Inwiefern spiegeln diese die Anliegen der Frauen? Wie gehen sie mit patriarchalen Strukturen und Machtssystemen um?

Diese Fragen diskutieren wir mit drei cfD-Koordinatorinnen aus unseren Projektländern. Sie berichten über verschiedene Feminismen und deren Inhalte in ihren Ländern. Darin zeigt sich einerseits, wie feministisches Denken und Handeln von konkreten Diskriminierungen und Herausforderungen von Frauen im lokalen Alltag geprägt sind. Andererseits beeinflussen globale Entwicklungen den lokalen Alltag, lokale Prioritäten und somit auch die lokalen Gender-Verhältnisse.

Veranstaltung in der Reihe FeminisTisch des cfD. In Englisch, keine Übersetzung.

[Mehr Informationen](#)

---

### **FRIEDENSKONFERENZ 2022**

KOFF, swisspeace, Politesse Publique

21.09.2022, 14.00-21.00

Neugierig, wie Kunst, Frieden und die Zukunft zusammenkommen? Dann ergreife die Gelegenheit und diskutiere und erprobe mit uns Erfahrungen, Perspektiven und Möglichkeitsräume für (zukünftige) Friedensarbeit in vier thematischen Workshops. Diese bilden den Ausgangspunkt für ein künstlerisches Zukunftsszenario, das uns ins Jahr 2049 führen wird, und wieder zurück in die Gegenwart, für die anschliessende Podiumsdiskussion.

[Anmeldung](#)

---

## **TAGE DER AGRARÖKOLOGIE**

Swissaid

Oktober 2022

Die Art, wie wir momentan Nahrungsmittel produzieren und konsumieren, schadet uns und dem Planeten. Die Tage der Agrarökologie zeigen auf, dass es auch anders geht: Gemeinsam machen wir die vielfältigen Lösungen der Agrarökologie für eine nachhaltigere Landwirtschaft und Ernährung sichtbar und feiern diese. Während dem ganzen Monat Oktober präsentieren viele verschiedene Organisationen schweizweit ihre Visionen und Projekte der Agrarökologie. Komm auch Du vorbei und gestalte die Zukunft mit: #Agroecologyworks!

[Anmeldung](#)

---

Dieses PDF wurde automatisch generiert.  
Lesen sie à propos: [www.swisspeace.ch/apropos](http://www.swisspeace.ch/apropos)

---

|              |   |
|--------------|---|
| Herausgeber  | KOFF v  |
| Kontakt      | kHaus, Kasernenhof 8, 4058 Basel, +41 61 551 56 56      |
| Redaktion    | Sanjally Jobarteh, Chiara Lanfranchi, Dorothea Schiewer |
| Übersetzung  | Furrer Übersetzungen, Übersetzergruppe Zürich           |
| Bildmaterial | Tom Barrett/Unsplash                                    |

## KOFF

Die Schweizer Plattform für Friedensförderung  
La plateforme suisse de promotion de la paix  
La piattaforma svizzera per la promozione della pace  
The Swiss platform for peacebuilding

---

KOFF ist ein Projekt der Schweizerischen Friedensstiftung swisspeace. Es wird gemeinsam getragen vom Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten und den folgenden Schweizer Nicht-regierungsorganisationen:

|                           |                                 |                                 |
|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| ae-centre                 | Graines de Paix                 | Peace Watch Switzerland         |
| Alliance Sud              | Green Cross Schweiz             | Peace Brigades International    |
| APRED                     | GSoA                            | Peace Nexus Foundation          |
| artasfoundation           | HEKS                            | Quaker United Nations Office    |
| BAHA'I                    | HELVETAS Swiss Int.             | Schweizerische Flüchtlingshilfe |
| Brücke · Le pont          | IAMANEH Schweiz                 | Schweizerischer Friedensrat     |
| Caritas Schweiz           | Institute for Conflict          | Schweizerischer Katholischer    |
| Caux - Initiativen        | Transformation and              | Frauenbund                      |
| der Veränderung           | Peacebuilding                   | Schweizerisches Rotes Kreuz     |
| cfp                       | IFOR-Schweiz                    | SCI Schweiz                     |
| DCAF                      | Interpeace                      | Solidar Suisse                  |
| Eirene Schweiz            | Luzerner Initiative für Frieden | SOS Kinderdorf                  |
| Fastenopfer               | und Sicherheit (LIPS)           | Stiftung Kinderdorf Pestalozzi  |
| Fondation Hirondelle      | medico international schweiz    | Swiss Academy for               |
| FriedensFrauen Weltweit   | mission 21                      | Development                     |
| Frauen für den Frieden    | miva Schweiz - transportiert    | SWISSAID                        |
| Schweiz                   | Hilfe                           | Terre des Femmes Schweiz        |
| Gesellschaft für bedrohte | Palmyrah                        | terre des hommes schweiz        |
| Völker                    |                                 |                                 |