Juni
Juin
2026

foraus
Forum Aussenpolitik
Forum de politique étrangère
Forum di politica estera
Swiss Forum on Foreign Policy

Gender Backlash in der Aussenpolitik: *un contre-mouvement*

Sereina Capatt, Marie Hürlimann, Aude Juillerat, Jeannine Pulsfort (Hrsg.)

Florence Balthasar, Kaan Bayir, Sereina Capatt, Oliver Guggenbühl, Marie Hürlimann, Johanna Jean-Petit-Matile, Aude Juillerat, Lea Kohli, Gaya Joy Koikkara, Clara Laviale, Jelena Magnin, Alessia Maira, Yannick Scheidegger

foraus.ch

Danksagung

Die Autor:innen danken den Mitgliedern des foraus Review Boards, namentlich Selina Morell, Cécile Rivière und Johan Rochel, sowie folgenden externen Expert:innen für ihre kompetente, bereichernde und zeitnahe Unterstützung: Prof. Dr. Elisabeth Prügl, Hannah Reinl, Sina Fischer, Darja Schildknecht, Sven Naegeli, Caro Alder, Karin Grimm, Andreas Oeschger, Susan Galan, Cibele Cesca, Laurence Von Schulthess, Maya Widmer, Maryline Maillard, Niniane Paeffgen, Nikki Böhler.

Darüber hinaus gilt ihr Dank allen weiteren Personen, die mit wertvollen Hinweisen und fachlicher Beratung zur Publikation beigetragen haben.

Wir danken Prachi Saxena für das Design.

Einsatz von Künstlicher Intelligenz: Dieser Text wurde mit KI-Unterstützung erstellt und von den Autor:innen geprüft.

Inhaltsverzeichnis

Über die Herausgeber:innen und Autor:innen 4

Executive Summary 9

Introduction 14

1 | Macht und Gleichstellung in Diplomatie und Multilateralismus

Kapitel 1: Gläserne Decke für weibliche Führungskräfte 18

Chapter 2: International Geneva, ODA cuts, and the politics of gender equality 29

2 | Genre et transformations des politiques de sécurité

Chapitre 3 : Militarisation des politiques de sécurité et fragilisation de l'agenda Women, Peace and Security 39

Kapitel 4: Die Umsetzung der WPS-Agenda im Rahmen der Mediations-Dienstleistungen der Schweiz 49

3 | Gender Across Policy Frontiers: Trade, Climate and Science Diplomacy

Chapter 5: Dissecting Free Trade Agreements under the Gender Spotlight 58

Chapitre 6 : Genre et climat : vers une coopération suisse plus inclusive ? 66

Chapitre 7 : La diplomatie scientifique à travers le prisme de l'égalité de genre 75

4 | Gender in Emerging Technologies

Chapter 8: AI Governance and Gender Biases 84

Fazit 93

Glossary 93

Abkürzungsverzeichnis 98

Literaturverzeichnis 101

Über die Heraus-geber:innen und Autor:innen

Florence Balthasar: Florence has been Head of International Affairs at Zurich University of the Arts (ZHdK) since January 2019. As such, she is contributing to the development of the international strategy of ZHdK and is responsible for its implementation. Prior to that, Florence worked for seven years in Brussels at the Swiss Contact Office for European Research, Innovation and Education (SwissCore) as Advisor and then Co-Head of Office. Her interest in gender equality grew out of her work in a policy field with substantial hurdles for women.

Kaan Bayir: Kaan is currently working as a Policy Advisor for Multilateral Affairs at the State Secretariat for Migration. Prior to this, he completed an interdisciplinary Master's degree at the Geneva Graduate Institute in International and Development Studies with a focus on migration and borders. During and after his studies, he gained professional experience across different sectors, including the Swiss Embassy in Azerbaijan, the Afghan Mission in Geneva, the think tank Avenir Suisse and Credit Suisse. He is interested in the gendered dimensions of migration, particularly in relation to the labour market.

Sereina Capatt: Sereina ist seit 2023 als Co-Geschäftsführerin von foraus tätig. Zuvor arbeitete sie unter anderem bei der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD) in London, beim Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) sowie in der Auslandsredaktion der NZZ. Inhaltlich spezialisiert sie sich auf internationale Zusammenarbeit, Osteuropa und Nachhaltigkeit. Besonders am Herzen liegen ihr die Menschen, die die Aussenpolitik gestalten. Sie ist überzeugt, dass konstruktive Zusammenarbeit, Gleichstellung und die Förderung von Talenten die Grundlage für eine inklusive und zukunftsfähige Aussenpolitik bilden.

Oliver Guggenbühl: Oliver engagiert sich seit 2023 bei foraus im Bereich Science & Tech. Beruflich entwickelt er als Data Scientist Programme mit künstlicher Intelligenz, befasst sich mit der Umweltverträglichkeit von KI-Produkten und schreibt über neueste Entwicklungen in der Datenwelt. Seit seinem Studium als Datenjournalist und Politikwissenschaftler an der Universität Zürich interessieren ihn die Schnittmenge zwischen Menschen, Technologie, Umwelt und politischen Prozessen. Er setzt sich zudem für Fairness, Inklusion und Geschlechtergerechtigkeit beim Einsatz und der Entwicklung neuer Technologien ein.

Marie Hürlimann : Marie travaille comme co-directrice du foraus depuis 2024. Après avoir obtenu un bachelor en relations internationales et un master en gouvernance environnementale, elle a travaillé pendant six ans dans les domaines de la gouvernance de l'eau, de la durabilité et de la participation citoyenne. Elle a exercé ses activités en Suisse, mais aussi aux Pays-Bas, au Burkina Faso et en Éthiopie, ce qui n'a fait que renforcer son intérêt pour la politique étrangère. Son intérêt pour l'égalité de genre s'est approfondi au fil de ses expériences, qui l'ont confrontée aux inégalités structurelles influençant l'accès aux ressources et aux processus de prise de décision.

Johanna Jean-Petit-Matile: Johanna war bis Mai 2026 Vorstandsmitglied von foraus. Sie studierte Rechtswissenschaften an der Universität Freiburg i.Üe., am Center for Transnational Studies in London und in Copenhagen. Nach ihrem Bachelor absolvierte sie ein Praktikum bei der Delegation der Europäischen Union für die Schweiz und das Fürstentum Liechtenstein in Bern. Johanna beschäftigt sich seit ihrem Studium im Speziellen mit Grund- und Menschenrechtsfragen. Zurzeit arbeitet sie als Strafverteidigerin in einer Kanzlei in Zürich. Die Auswirkungen von Konflikten aus einer Gender-Perspektive sind von grossem Interesse für Johanna.

Aude Juillerat : Après l'obtention d'un Bachelor en droit suisse, Aude a complété un LL.M. en Globalisation et Droit, avec une spécialisation en droits humains à l'Université de Maastricht (Pays-Bas). Son domaine d'expertise - développé à travers ses expériences professionnelles et ses recherches académiques - porte notamment sur l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité », en particulier sur le rôle des femmes artisanes de paix dans la prévention de l'extrémisme violent. Cette thématique, au cœur de son parcours, s'est progressivement imposée comme un axe d'analyse central de ses travaux, notamment au regard des évolutions géopolitiques récentes, du recul de l'attention portée aux droits des femmes et des filles, ainsi que des tensions entourant la mise en œuvre des mécanismes élaborés pour leur protection et promotion.

Lea Kohli: Lea absolviert derzeit ihren Master in Internationalen und Entwicklungsstudien am Geneva Graduate Institute mit den Schwerpunkten Konflikt, Frieden und Sicherheit. Während ihres Praktikums bei der Schweizer Mission bei der NATO in Brüssel gewann sie wertvolle Einblicke in die Sicherheitspolitik sowie in die Welt der multilateralen Diplomatie. Zuvor war sie als Engagement-Praktikantin bei foraus tätig. Seit September 2025 ist sie zudem Regionalleiterin für Genf bei foraus. Ihr besonderes Interesse gilt der geschlechtersensiblen und inklusiven Friedensförderung sowie der Konfliktprävention als zentralen Elementen für nachhaltigen Frieden.

Gaya Joy Koikkara: Gaya holds a Master's degree in International Security with a specialisation in human security from the Institut Barcelona d'Estudis Internacionals, and a Bachelor's in International Affairs from the University of St. Gallen. Her background combines international relations with elements of economics, law, and governance, with a focus on migration, development, and humanitarian issues. She currently works with refugees and asylum seekers at the cantonal level and volunteers with the Swiss Red Cross, gaining experience in integration and protection contexts. Her engagement with gender issues stems from both her academic training in gender, security and peace and its integration as a cross-cutting perspective across her work on security and development.

Clara Laviale: Clara is currently working as an Associate External Relations Officer at the United Nations International Computing Centre (UNICC), where her responsibilities include integrating gender perspectives into projects, events, and communications. Prior to joining UNICC, she served as a Project Officer at the International Gender Champions (IGC) Secretariat in Geneva, where she contributed to various projects covering thematic areas such as the climate-gender nexus. Clara holds a BA in War Studies and History from King's College London and an MA in International Security from Sciences Po Paris. Driven by a strong commitment to gender equality and women's rights, Clara has consistently sought to apply a gender lens to her professional and personal endeavors.

Jelena Magnin: Jelena is a project manager, certified science communicator, and a member of the Hyperpolyglot Association. She began her academic journey with a Bachelor's in Economics at the University of Belgrade in Serbia, where she worked for a private research centre and the ministry of science of Serbia as science communicator. She holds a Master's in Innovation and Development from the University of Torino, and a Master's degree in Economics and Law from the University of Sorbonne. Throughout her career, she worked in the STEM field, and has collaborated with various international organisations in Geneva and Bern such as CERN and UNESCO. Today she works in the Swiss telecommunication and space industry, and is an ambassador and advocate for women and girls in STEM.

Alessia Maira: Alessia holds a MA in International Affairs and Cybersecurity from King's College London, where her thesis examined information warfare in Western democracies. She first engaged with foraus as an intern until February 2023. After a period abroad, she is now back in Switzerland and has rejoined as a Policy Fellow, where she aims to contribute insights related to information integrity and digital spaces. She also serves as co-lead of a small team focusing on culture, society & security within an internationally focused think tank. Her contribution to this publication is motivated by her interest in how gender dynamics shape digital space regulation, especially in relation to Switzerland's foreign policy.

Jeannine Pulsfort: At foraus, Jeannine builds bridges between people, organisations, and ideas, connecting perspectives and enabling volunteers to develop concrete and constructive policy content. Jeannine studied International Relations at the University of Geneva and earned her Master's degree in International Organisational Communication at ZHAW. Before joining foraus, she worked at the Swiss Embassy in Berlin and at the General Secretariat of the Department of Justice and Home Affairs of the Canton of Zurich. Gender equality has been a long-standing key interest for her, further deepened through her studies and professional experience.

Yannick Scheidegger: Yannick ist Policy Fellow bei foraus und arbeitet als Project and Research Officer am Geneva Centre for Security Policy (GCSP). Er ist Gründer und Herausgeber von Geopolitically Correct, einem Online-Magazin zur Europäischen Geopolitik. Yannick hat einen Master in European Global Studies sowie einen Bachelor in Geschichte. Er sieht Chancengleichheit als ein wichtiges Prinzip und freut sich, zu dieser Publikation und damit zum Thema Chancengleichheit beizutragen.

Executive Summary

Deutsch

Die Schweizer Aussenpolitik befindet sich angesichts geopolitischer Fragmentierung, Budgetkürzungen, Militarisierung, technologischer Umbrüche und der Klimakrise in einem tiefgreifenden Wandel. Gleichzeitig geraten Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter zunehmend unter Druck. Die vorliegende Publikation vertritt die Auffassung, dass dieser «Backlash» nicht als Randphänomen verstanden werden kann, sondern eine strukturelle Entwicklung darstellt. Diese beeinflusst eine Vielzahl von Bereichen: Diplomatie, Multilateralismus, Sicherheit, Handel, Klimapolitik, Wissenschaft sowie die Gouvernanz künstlicher Intelligenz. Zudem wird argumentiert, dass Geschlechtergleichstellung nicht bloss symbolischen Charakter hat, sondern eine wesentliche Voraussetzung für die Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit der Aussenpolitik darstellt.

5 zentrale Erkenntnisse:

1. **Der Gender Backlash definiert aussenpolitische Prioritäten neu, auch in der Schweiz.**

Er beeinflusst, welche Themen finanziert werden, welche Stimmen Gehör finden und wie politische Herausforderungen in Institutionen und Handlungsfeldern definiert werden.

2. **Gleichstellung ist eine Frage von Macht und politischer Wirksamkeit, nicht nur von Repräsentation.**

Sie beeinflusst den Zugang zu Einfluss, die Festlegung von Prioritäten sowie auch Entscheidungsprozesse. Eine inklusivere Diplomatie führt zu einer wirksameren Schweizer Aussenpolitik und nachhaltigeren Ergebnissen.

3. **Budgetkürzungen und institutioneller Rückzug schwächen Initiativen zur Gleichstellung überproportional.**

Dies zeigt sich besonders im Internationalen Genf sowie in bereichsübergreifenden Feldern, in denen Gleichstellung häufig von zeitlich

begrenzter Zusatzfinanzierung abhängt, anstatt fest in Kernaufgaben und Budgets verankert zu sein.

4. **Die Remilitarisierung droht präventive und inklusive Ansätze zu untergraben.**

In der Sicherheitspolitik verlieren formelle Verpflichtungen wie «Frauen, Frieden und Sicherheit» an Substanz, wenn Prävention, Teilhabe und menschliche Sicherheit militärischen Abwehrlogiken untergeordnet werden.

5. **Neue Politikfelder reproduzieren Ungleichheiten, wenn diese Fragen nicht von Anfang an integriert werden.**

Handels- und Klimapolitik, Wissenschaftsdiplomatie sowie die Governance von KI sind strategische Bereiche der Schweizer Aussenpolitik, in denen heutige Entscheidungen über Normen, Aufsicht und Finanzierung darüber bestimmen, ob künftige Systeme inklusiv oder diskriminierend sein werden.

Français La politique étrangère suisse est en pleine mutation sous l'effet de la fragmentation géopolitique, des contraintes budgétaires, de la militarisation, des bouleversements technologiques et de la crise climatique. Parallèlement, les progrès en matière d'égalité de genre font face à des résistances croissantes. La présente publication défend l'idée que ce backlash ne saurait être appréhendé comme un phénomène périphérique, mais qu'il constitue une tendance structurelle influençant un large éventail de domaines, notamment la diplomatie, le multilatéralisme, la sécurité, le commerce, la politique climatique, la diplomatie scientifique ainsi que la gouvernance de l'intelligence artificielle. Elle soutient en outre que l'égalité de genre ne relève pas d'un registre symbolique, mais qu'elle constitue une condition essentielle à la crédibilité et à l'efficacité de la politique étrangère.

5 principaux constats :

1. **Le backlash contre l'égalité de genre redéfinit les priorités de politique étrangère, y compris en Suisse.**

Il influence les thématiques financées, les voix pouvant être entendues, et la manière dont les enjeux politiques sont définis à travers les institutions et les domaines d'action.

2. **L'égalité de genre est une question de pouvoir et d'efficacité des politiques publiques, pas seulement de représentation.**

Elle concerne l'accès aux sphères d'influence, à la définition des priorités et à la prise de décision. Une diplomatie plus inclusive conduit à une politique étrangère suisse plus efficace et à des résultats durables.

3. **Les coupes budgétaires et le repli institutionnel affaiblissent de manière disproportionnée les initiatives liées au genre.**

Cela se manifeste particulièrement dans la Genève internationale ainsi que dans les domaines transversaux, où l'égalité de genre dépend souvent des financements complémentaires et limités dans le temps, plutôt que de mandats fondamentaux avec des budgets ordinaires.

4. **La remilitarisation risque de vider de leur substance les approches préventives et inclusives.**

Dans la politique de sécurité, des engagements formels tels que « Femmes, Paix et Sécurité » peuvent perdre leur essence lorsque la prévention, la participation et la sécurité humaine sont subordonnées à des logiques plus étroites de gestion des menaces.

5. **Les nouveaux domaines d'action reproduisent les inégalités de genre si ces questions ne sont pas intégrées dès le départ.**

Les politiques commerciales et climatiques, la diplomatie scientifique et la gouvernance de l'IA sont des domaines stratégiques de la politique étrangère suisse, dans lesquels les choix actuels en matière de normes, de supervision et de financement déterminent si les systèmes futurs seront inclusifs ou discriminatoires.

English Switzerland's foreign policy is being reshaped by geopolitical fragmentation, fiscal pressure, militarisation, technological disruption, and climate crisis. At the same time, progress on gender equality is facing growing pushback. This publication argues that gender backlash is not a marginal issue, but a structural trend affecting diplomacy, multilateralism, security, trade, climate policy, science diplomacy, and AI governance. It also argues that gender equality is not a symbolic add-on, but a condition for a credible and effective foreign policy.

5 key findings:

1. **Gender backlash is reshaping foreign policy priorities, including in Switzerland.**

It affects which issues are funded, whose voices are heard, and how political problems are defined across institutions and policy fields.

2. **Gender equality is a question of power and policy effectiveness, not only representation.**

Equality concerns access to influence, agenda-setting and decision-making. More inclusive diplomacy leads to a more effective Swiss foreign policy and long-term outcomes.

3. **Budget cuts and institutional retrenchment disproportionately weaken gender-related work.**

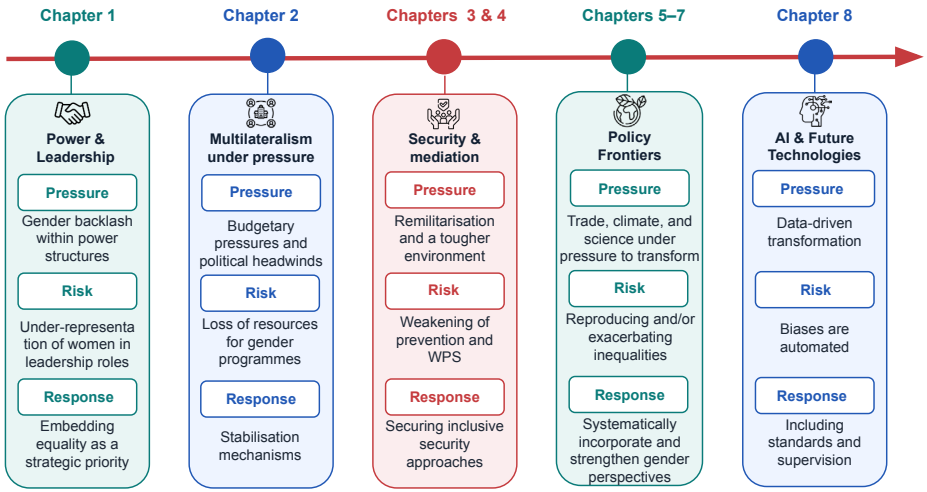
This is especially visible in International Geneva and in cross-cutting fields, where gender equality depends on flexible funding rather than protected core mandates.

4. **Remilitarisation risks hollowing out preventive and inclusive approaches.**

In security policy, formal commitments such as "Women, Peace and Security" can lose substance when prevention, participation, and human security are subordinated to narrower threat-management logics.

5. **Emerging policy fields will reproduce inequalities unless inclusion is built in early.**

Trade and climate policies, science diplomacy, and AI governance are strategic domains for Swiss foreign policy in which today's choices on standards, oversight, and funding will shape whether future systems are inclusive or discriminatory.



Introduction

Quel ordre international la Suisse entend-elle contribuer à façonner ? C'est précisément cette question qui a poussé les auteur·rice·s de la présente publication à explorer les thèmes clés de notre politique étrangère sous la loupe des perspectives de genre. À l'heure où les équilibres géopolitiques se redessinent, les priorités sécuritaires et économiques prennent le pas sur d'autres agendas et les ressources se raréfient, l'égalité de genre se trouve de plus en plus contestée, marginalisée, voire instrumentalisée. Ce phénomène, aussi connu sous le nom de « gender backlash », dépasse aujourd'hui largement quelques reculs isolés. Il est l'indicateur d'une transformation plus profonde qui affecte directement la conception et l'évolution de la mise en œuvre des politiques étrangères. Cette réaction, souvent organisée, contre les avancées en matière d'égalité dépasse la seule relation entre hommes et femmes et concerne tous les droits des minorités de genre.

La Suisse, actrice engagée dans le multilatéralisme, pays hôte de la Genève internationale et promotrice de solutions diplomatiques, n'échappe pas à ces tensions. Son positionnement repose historiquement sur des valeurs de coopération, de paix et de droits humains. Pourtant, ces principes sont aujourd'hui mis à l'épreuve par des arbitrages politiques et budgétaires, ainsi que par un environnement international de plus en plus fragmenté. Dans ce cadre, la manière dont la Suisse intègre, ou non, l'égalité de genre dans ses différentes politiques devient un indicateur clé de la solidité des ses engagements et de sa crédibilité.

En effet, adopter une perspective de genre permet d'interroger les dynamiques de pouvoir qui structurent les contextes décisionnels, d'adapter les réponses aux réalités locales et sectorielles, par exemple en identifiant qui participe aux décisions. Elle permet aussi la mise en lumière de la manière dont les décisions sont prises, les groupes en bénéficiant réellement, et ceux en étant exclus. Cette approche contribue à renforcer la pertinence et la durabilité des mesures. À l'inverse, son absence peut conduire à des politiques partielles, avec le risque de reproduire certaines inégalités ou de limiter la portée des politiques menées, voire contre-productives. La prise en compte des questions de genre est donc un levier concret pour améliorer l'efficacité, la pertinence et la cohérence de l'action (extérieure) de la Suisse.

C'est précisément pour éclairer ces enjeux que cet ouvrage propose un parcours à travers plusieurs domaines structurants de la politique étrangère suisse. Il débute au cœur des structures de pouvoir diplomatiques : Qui décide ? Qui est représenté·e ? Et quelles voix restent encore à la marge ? Il se poursuit à Genève, centre névralgique du multilatéralisme, aujourd'hui fragilisé par les coupes budgétaires et les tensions géopolitiques, avec des conséquences directes sur les programmes en faveur de l'égalité. L'analyse s'étend ensuite à des domaines en mutation rapide : la diplomatie scientifique, où les biais de genre continuent d'orienter les priorités et les financements, ou encore les politiques de sécurité, de plus en plus dominées par des logiques de militarisation qui relèguent au second plan l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité ». À travers ses bons offices, la Suisse est également mise au défi : peut-elle encore porter une médiation inclusive dans un contexte diplomatique plus dur, plus transactionnel, plus compétitif ?

Les dimensions économiques et environnementales ne sont pas en reste. Les accords de libre-échange, souvent présentés comme neutres, structurent en réalité des dynamiques économiques qui reproduisent, et parfois renforcent, des inégalités de genre largement ignorées dans les processus de négociation. Les politiques climatiques suivent une trajectoire similaire : au cœur des priorités internationales, elles peinent encore à intégrer pleinement les effets différenciés du changement climatique, tout comme le rôle clé que pourraient jouer des approches plus inclusives. Dans le prolongement de ces analyses, le présent ouvrage aborde également les défis liés aux technologies émergentes, en particulier la gouvernance de l'intelligence artificielle. L'intelligence artificielle, déjà intégrée dans des domaines tels que le recrutement, l'accès au crédit ou aux soins, influence des décisions concrètes. Lorsqu'elle repose sur des données biaisées, elle ne se contente pas de refléter des inégalités existantes. Elle les reproduit et les amplifie à grande échelle.

À travers ces différents domaines, l'ouvrage met en lumière des trajectoires possibles et esquisse des scénarios d'évolution pour la politique étrangère suisse d'ici à 2035. Cette publication propose

une sélection de sujets, non-exhaustifs, définis par les auteur·rice·s et constitue une base de réflexion pour étendre l'analyse à d'autres domaines, comme la santé globale. Elle met également en évidence la nécessité de renforcer les recherches sur l'inclusion différenciée des minorités de genre dans la politique étrangère suisse.

Loin d'être un enjeu périphérique ou une « check-list » dans les politiques publiques, le prisme de genre constitue une grille de lecture centrale pour comprendre les dynamiques de pouvoir et orienter des réponses politiques adaptées aux défis contemporains.

1 | Macht und Gleichstellung in Diplomatie und Multilateralismus

Dieser erste Teil untersucht das System der Schweizer Aussenpolitik und ihre Verankerung im internationalen Genf. Er zeigt, wie diplomatische Strukturen, politische Entscheidungsprozesse und internationale Organisationen beeinflussen, wer Zugang zu Macht und Mitgestaltung erhält. Die Autor:innen arbeiten heraus, wie sich der Gender Backlash in diesen institutionellen Strukturen manifestiert. Gleichstellung wird dabei nicht als isoliertes Anliegen verstanden, sondern als zentrale Frage der Machtverteilung und der Wirksamkeit aussenpolitischer und multilateraler Zusammenarbeit.

Kapitel 1: Gläserne Decke für weibliche Führungskräfte

Sereina Capatt

Gleichstellung in der Diplomatie ist mehr als eine Frage der internen Personalpolitik. Sie entscheidet darüber, wer aussenpolitische Macht ausübt, welche Themen Priorität erhalten und wie wirksam ein Staat international handelt. Divers zusammengesetzte diplomatische Teams treffen fundiertere Entscheidungen, erkennen Risiken früher und entwickeln nachhaltigere Lösungsansätze (UN Women, 2015). In einer zunehmend von Krisen geprägten Welt ist inklusive Diplomatie daher keine Option, sondern Voraussetzung für eine resiliente Aussenpolitik.

Dieses Kapitel untersucht, wie systematische Hürden zur Gleichstellung in der Umsetzung der Schweizer Aussenpolitik abgebaut werden können.

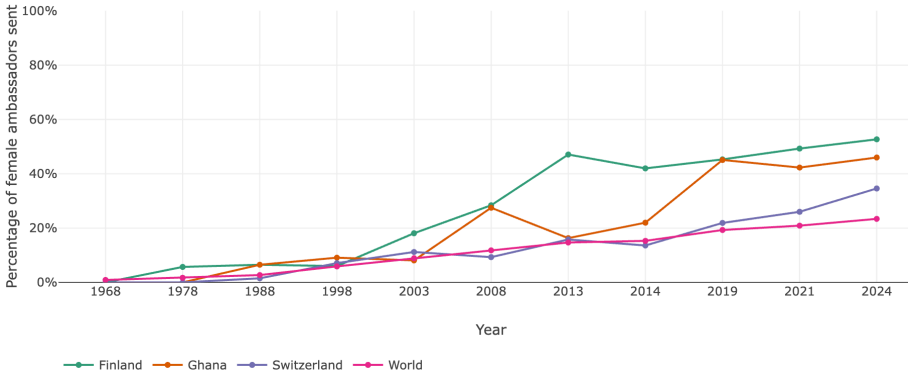
1. Kontext und Trends

In den letzten Jahren stieg der Anteil der Diplomatinnen im Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) kontinuierlich: von 29,6% 2013 auf 40,3% 2025 (EDA Direktion für Ressourcen, 2025).[1] 2025 wurden erstmals doppelt so viele Frauen in die diplomatische Ausbildung zugelassen wie Männer. [2]

1 Dieses Kapitel fokussiert sich auf das EDA als Hauptakteur der Umsetzung der Schweizer Aussenpolitik. Die internationale Zusammenarbeit betrifft aber auch andere Departemente wie das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) und das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF). Auch in diesen Departementen, verantwortlich beispielsweise für internationale Sicherheitskooperationen und Aussenwirtschaft, ist eine Förderung der Geschlechterparität auf allen Stufen zentral. Im VBS liegt der Frauenanteil im Topkader bei nur 17.1%, im WBF bei 29.2% (Bundesversammlung, 2025a).

2 Von 209 Bewerbungen wurden 8 Frauen und 4 Männer ausgewählt (EDA Direktion für Ressourcen, 2025).

Gleichzeitig besteht auf diplomatischer Führungsebene ein strukturelles Ungleichgewicht: 2025 lag der Frauenanteil im Topkader bei 29,5%, bei Missionschef:innen bei rund 35% (36 von 104 Posten). Damit liegt die Schweiz zwar über dem globalen Durchschnitt von rund 23% (Towns & Niklasson, 2025), bleibt jedoch deutlich unter der Parität.



Grafik 1: Anteil Frauen auf Botschafter:innenstufe im internationalen Vergleich (Quelle: GenDip, 2026)

Unter Aussenministerin Calmy-Rey wurde erstmals ein Aktionsplan zur Chancengleichheit (2010-2020) eingeführt. Dessen Auswertung zeigt, dass zwar Fortschritte erzielt werden konnten, zentrale Zielwerte, u.a. 50% Frauen in Führungspositionen und 30% im Topkader, jedoch noch deutlich verfehlt wurden. Zugleich wird deutlich, dass ein höherer Frauenanteil in der Diplomatie insgesamt nicht automatisch zu mehr Frauen in Spitzenpositionen im EDA führt.

Auf Basis dieser Erkenntnisse wurde unter Aussenminister Cassis der Plan «Betriebliche Chancengleichheit: EDA Aktionsplan 2028» erarbeitet (EDA, 2022). Die Weiterführung des Aktionsplans ist ein wichtiger Schritt, da er klare Ziele und Indikatoren definiert. Der Aktionsplan bleibt jedoch vage hinsichtlich konkreter Massnahmen bei Zielverfehlung. Auch ist die Stelle für Chancengleichheit (geschaffen durch BR Calmy-Rey) in ihrer Bedeutung innerhalb des EDA deutlich gesunken: Seit einigen Jahren ist sie nicht mehr auf Stabsebene direkt unter BR Cassis angesiedelt, sondern Teil des Generalsekretariats.

Indikator	Ausgangswert 31.12.2009	Gesteckter Zielwert per 2020	Erreichter Wert per 31.12.2020	Beurteilung
Frauenanteil EDA	46.9%	50%	52.1% (+ 5.2%)	erreicht
Frauenanteil mittleres/oberes Kader	33.8%	50%	46.1% (+ 12.3%)	nicht erreicht
Frauenanteil Topkader (LK 30–38)	11.9%	30%	26.9% (+ 15%)	nicht erreicht
Frauenanteil an Führungspositionen	24.5%	50%	35.6% (+ 11.1%)	nicht erreicht
Flexible Arbeitsformen (Teilzeit, Beschäftigungsgrad < 90)	Frauen: 27.9% Männer: 3.9%	Erhöhung der Akzeptanz	Frauen: 33.1% (+ 5.2%) Männer: 11.8% (+ 7.9%)	erreicht

Grafik 2: Bilanz der Politik zur Chancengleichheit 2010-2020 des EDA (Quelle: EDA, 2022)

2. Bezug zur Schweizer Aussenpolitik

Im Aktionsplan 2028 wird die Gleichstellung als wichtige Massnahme für gleiche Start- und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden definiert (EDA, 2022). Diese Perspektive greift zu kurz: Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ist nicht nur eine HR-Frage, sondern eine strategische Notwendigkeit für wirksame Aussenpolitik (Bigio & Vogelstein, 2020).

Studien belegen, dass Abkommen länger halten, wenn Frauen mitverhandeln (vgl. dazu auch Kapitel 4 Die Umsetzung der WPS-Agenda im Rahmen der Mediation-Dienstleistungen der Schweiz) und dass vielfältige Perspektiven zu fundierteren Entscheidungen führen (EU Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, 2020). Gleichstellung beeinflusst damit nicht nur, wer Aussenpolitik gestaltet, sondern auch, wie sie ausgestaltet wird und wie resilient sie ist. Letztlich prägt sie die Machtverteilung in der Schweizer Aussenpolitik.

In der Diplomatie, die die Aussenpolitik umsetzt, kann Macht als Zugang zu Schlüsselpositionen und einflussreichen Posten verstanden werden.

Global zeigt sich, dass Frauen innerhalb von Aussenministerien, selbst auf Botschafter:innenebene, überproportional häufig in Soft-Bereiche wie Entwicklung, Kultur oder Geschlechterfragen versetzt werden und seltener in G7 oder auch G20-Hauptstädte, Konfliktzonen oder Energiezentren (Friedrich Naumann Foundation, 2025). Unter den Schweizer Botschafter:innen auf G20-relevanten

Spitzenposten bleiben Frauen in der Minderheit: in den nationalen G20-Hauptstädten sind es 13 Botschafter gegenüber 6 Botschafterinnen (EDA, persönliche Auswertung, Mai 2026). Dabei gibt es durchaus positive Entwicklungen zu erwähnen: So hat die Schweiz beispielsweise erstmals eine weibliche Botschafterin auf dem Posten in Riad, Saudi Arabien. Doch die insgesamt ungleiche Verteilung der Posten zeigt, dass Machtstrukturen in der Diplomatie weiterhin geschlechtsspezifisch geprägt sind. Zudem verschwinden solche Muster nicht automatisch mit der Zeit: Studien zeigen, dass sie auf Führungsebene oft bestehen bleiben, selbst wenn auf unteren und mittleren Stufen bereits Parität erreicht wurde (Kreft, Niklasson & Towns, 2022).

Macht in der Aussenpolitik liegt jedoch nicht nur innerhalb der Verwaltung. Auch das Parlament prägt durch Vorstösse, Budgetentscheide und politische Debatten, welche Themen in der aussenpolitischen Umsetzung Gewicht erhalten.

Fallstudie zur Macht in der Schweizer Aussenpolitik: Die Rolle des Parlaments

Dem Schweizer Parlament kommt in der Aussenpolitik eine wichtige Rolle im Agenda-Setting zu. Entsprechend haben Parlamentarier:innen einen Einfluss darauf, ob und inwiefern Gleichstellung in der aussenpolitischen Umsetzung priorisiert wird.

Seit der russischen Invasion in die Ukraine 2022 hat sich der parlamentarische Fokus auf Sicherheit und Verteidigung sowie zunehmend auf Aussenwirtschaft verschoben. Fragen der geschlechtergerechten Aussenpolitik treten in den Hintergrund und beschränken sich weitgehend auf die internationale Zusammenarbeit (Bundesversammlung, 2025b). Das letzte parlamentarische Geschäft zu gendersensibler Aussenpolitik (Bundesversammlung, 2022) wurde vom Bundesrat mit dem Verweis auf bestehende Strategien abgelehnt.

Hinzu kommt, dass Frauen in den Aussenpolitischen Kommissionen unterrepräsentiert sind (APK Nationalrat: 36%, Ständerat: 30%). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den Sicherheitspolitischen Kommissionen (Bundesversammlung, 2026).

Durch die Unterrepräsentation von Frauen in aussenpolitischen Führungspositionen entgehen der Verwaltung und Politik spezifische Erfahrungen und Expertise dieser sozialen Gruppe (Holzer, 2017). Die Zahlen zeigen auch auf, dass es noch nicht gelungen ist, alle Teile der Gesellschaft in der Aussenpolitik zu repräsentieren.

Gleichzeitig greift eine rein quantitative Perspektive auf Gleichstellung zu kurz. Braucht es Frauen, die sich für Gleichstellung in der Aussenpolitik einsetzen? Die Politikwissenschaftlerin Elisabeth Prügl argumentiert, dass das Zählen von Frauen in politischen Gremien nicht im Zentrum stehen sollte. Entscheidend ist vielmehr, dass gender-inklusive Perspektiven systematisch in Entscheidungsprozesse einfliessen, unabhängig davon, ob sie von Frauen oder Männern vertreten werden (Holzer, 2017).

Gleichstellung ist damit nicht nur eine Frage der Repräsentation, sondern auch der inhaltlichen Ausrichtung und Prioritätensetzung der Aussenpolitik.

3. Szenarien

Basierend auf antizipierten Entwicklungen der Aussenpolitik bis 2035 ergeben sich zwei denkbare Szenarien bezüglich Gleichstellung und Machtverteilung in der Schweizer Diplomatie:

Szenario 1 - Gleichstellung wird marginalisiert
Bis 2035 schreitet der globale Gender Backlash voran und Gleichstellung wird als Nischenthema marginalisiert. Die Schweiz erzielt formale Fortschritte bei der Gleichstellung in der diplomatischen Nachwuchsrekrutierung, die Anzahl Frauen in Führungspositionen stagniert jedoch oder ist gar rückläufig. Karriereverläufe bleiben von informellen Netzwerken geprägt. Interne und externe Programme zur Förderung der Gleichstellung in der Diplomatie und Aussenpolitik sind aufgrund zunehmender konservativer Kräfte im Parlament Budgetkürzungen ausgesetzt.

Gleichstellung wird nicht als strategischer und sicherheitspolitischer Faktor für die Aussenpolitik gesehen und in der öffentlichen Debatte wird das Thema zunehmend als «abgeschlossen» dargestellt. Gemäss den aktuellen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen muss ein solches Szenario als realistisch erachtet werden (Keystone-SDA, 2025).

Szenario 2 - Gleichstellung als Bestandteil wirksamer Aussenpolitik
Die Schweiz setzt sich gezielt dafür ein, dass Gleichstellung eine Priorität bleibt und positioniert sich als Vorreiterin einer gleichstellungsorientierten Aussen- und Sicherheitspolitik.

Durch einen Aktionsplan 2035 für Chancengleichheit setzt sich die Schweiz ambitionierte Ziele: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Diplomatie erreicht 50%. Es gibt messbare Fortschritte bei der Diversität bei High-Level Delegationen (z.B. Begleitung des Bundesrats). Gender Mainstreaming ist nicht nur integraler Bestandteil in der Personalpolitik und der internen Kultur, sondern auch in der aussenpolitischen Prioritätensetzung.

4. Handlungsempfehlungen

Damit das zweite, progressive Szenario eine realistische Chance auf Umsetzung bis 2035 hat, braucht es Veränderung auf drei Ebenen: auf individueller Ebene (Schwerpunkt auf Empowerment von weiblichen Führungskräften, weibliche Rollenbilder), auf organisatorischer Ebene (politikgesteuerte, strukturelle Veränderungen) und auf Gemeinschaftsebene (mit Schwerpunkt auf Normen, Verhaltensweisen, Kultur).

Die folgenden Handlungsempfehlungen fokussieren auf notwendige strukturelle und kulturelle Veränderungen in Verwaltung und Politik:

A. Erarbeitung eines Aktionsplans zur Chancengleichheit 2035 basierend auf einer klaren und transparenten Datenerhebung

Gleichstellung muss auf oberster politischer Ebene als strategische Priorität verankert und institutionell gestärkt werden, etwa durch eine Wiederaufwertung der zuständigen Stelle für Chancengleichheit auf Stabsebene des EDA (Umsetzung: 2026-2028).

Ein weiterer zentraler Hebel ist die Einführung einer systematischen Datenerhebung zu Karriereverläufen (Rekrutierung, Beförderung, Entsendungen, Abgänge) über Departemente hinweg (Umsetzung: 2027-2030).

Ein Land, an dem sich die Schweiz bezüglich Datenerhebung und -analyse im Bereich Aussenpolitik orientieren könnte, ist Kanada: Der kanadische Foreign Service misst jährlich die Geschlechterverteilung nach Karrierestufe, die Frauenanteile in diplomatischen Führungspositionen und Trends über die Jahre. Die Daten werden von der Regierung veröffentlicht (Government of Canada, 2025).

Dank den gewonnenen Daten kann der EDA-Aktionsplan schliesslich von einem HR-Instrument zu einem verbindlichen Steuerungsinstrument weiterentwickelt werden, das Gleichstellungsziele mit Personal- und Entsendeentscheiden verknüpft (Umsetzung: 2031-2035).

Ein Good-Practice Beispiel für einen solchen systemischen Steuerungsansatz ist der lettische Gender-Equality-Plan 2024-2027: ein regierungsverbindlicher, gesamtstaatlicher Aktionsplan, der rechtliche Reformen, strukturelle Massnahmen und kulturellen Wandel kombiniert (European Institute for Gender Equality, 2025). In Lettland zeigt der ambitionierte Plan Wirkung: Lettland ist mit einem Anteil von 46% Botschafterinnen Spitzenreiter in Sachen Gleichstellung (GenDip, 2026). Diese stärkere Vertretung von Frauen macht Lettlands gleichstellungspolitische Aussenpolitik glaubwürdiger, kohärenter und sichtbarer. Das zeigt sich etwa beim lettischen Sitz im UNO-Sicherheitsrat 2026-2027: Lettland hat Gleichstellung und die Women, Peace and Security-Agenda zu Prioritäten erklärt und bringt diese Themen aktiv in die multilaterale Zusammenarbeit ein (Ministry of Foreign Affairs Republic of Latvia, 2025).

B. Flexibilisierung bei der Rekrutierung und massgeschneiderte Arbeitsmodelle

Die Diplomatie ist strukturell geprägt durch hohe Mobilität (Versetzungspflicht), lange Präsenzzeiten und je nach Lebenssituation Dual-Career-Konflikte (Partner:in, Kinder, Pflege). Statistiken zeigen, dass diese Faktoren Frauen häufiger vor Herausforderungen stellen (Lecler & Goltrant, 2024). Eine wichtige Massnahme für die Förderung von Frauen und die Ausschöpfung ihres Potenzials ist daher die Flexibilisierung der Arbeitsmodelle sowie stärker auf die Bedürfnisse der einzelnen Personen zugeschnittene Karrierewege. Solche Massnahmen sind auch zentral, damit die Diplomatie bis 2035 ein attraktives Berufsfeld bleibt und die talentiertesten Fachkräfte anzieht (auch im Kontext des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und veränderter Erwartungen jüngerer Generationen an den Beruf).[3]

B1. Alterslimite abschaffen

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass die Alterslimite von 30 Jahren im Schweizer Bewerbungsverfahren für Diplomat:innen eine Hürde darstellt, die viele andere Länder nicht kennen.[4] Studien bestätigen, dass Karrierewege, die starre zeitliche Bedingungen setzen, oft Frauen benachteiligen (Smith & Kozielska, 2024).

Eine Flexibilisierung oder Abschaffung der Alterslimite würde es auch erfahrenen Expert:innen aus der Verwaltung, Wirtschaft oder Wissenschaft erlauben, einen Einstieg in die Schweizer Diplomatie zu tätigen.[5]

3 Bereits heute ist die Anzahl Bewerbungen für den Concours Diplomatique in der Tendenz rückläufig (EDA Direktion für Ressourcen, 2025).

4 Global machen rund die Hälfte der Aussenministerien keine Angaben zum Alter, während 42% eine Altersgrenze von 35 Jahren festlegen. Die USA erlauben ein Höchstalter von 59 Jahren für die Ausbildung zum/zur Diplomat:in, das höchste aller Länder (Stein, 2007).

5 Das EDA bietet mit dem Concours Profil II Kandidat:innen über 30 Jahren die Möglichkeit, sich für eine diplomatische Karriere zu bewerben. Dieses Bewerbungsverfahren wurde in den letzten Jahren allerdings häufig nur für EDA-interne Bewerbungen geöffnet (EDA, Direktion für Ressourcen, 2025).

Global zeigt sich, dass ein erheblicher Teil der Botschafterinnen nicht über den klassischen Diplomatenweg in eine Top-Position kam, sondern über andere Karrierewege (Schiemichen, 2019). Quereinstiege haben das Potenzial, den Frauenanteil in Top-Positionen auch in der Schweiz nachhaltig zu steigern.

B2. Transparente Hearings bei Rekrutierung auf oberem Kaderlevel

Was beim Concours Diplomatique des EDA bereits Realität ist, ein Gespräch mit einer breit aufgestellten Zulassungskommission, sollte auch bei der Rekrutierung im oberen Kader umgesetzt werden: Transparente Hearings auch auf Führungsstufen.

Das grösste Hindernis bezüglich Gleichstellung liegt nicht mehr beim Einstieg, sondern beim Aufstieg. Der Frauenanteil im diplomatischen Dienst sinkt mit jeder Hierarchiestufe und informelle Auswahlmechanismen (z.B. Reputation) wirken am stärksten bei Top-Positionen. Transparente Hearings verschieben Macht weg von informellen Netzwerken hin zu expliziten Kriterien und machen Auswahlentscheide begründungspflichtig. Gleichzeitig stärkt ein solches Auswahlverfahren die aussenpolitische Glaubwürdigkeit.

Ein Good-Practice Beispiel, an dem sich die Schweiz orientieren könnte, ist das Rekrutierungsverfahren für Heads und Deputy Heads of Delegation des Europäischen Auswärtigen Dienstes (EEAS), das mittels strukturierter Hearings, formalisierter Panels und einer Bewertung nach expliziten Leadership- und Managementkompetenzen funktioniert (European External Action Service, 2023). Das Modell zielt darauf ab, nationale und institutionelle Netzwerke zu durchbrechen.

B3. Flexiblere Arbeitsmodelle

Neben der Flexibilisierung und den Anpassungen bei der Rekrutierung gilt es auch das Arbeitsmodell der Diplomat:innen zu überdenken. Diesbezüglich wurden in den letzten Jahren im EDA bereits einige Massnahmen ergriffen, beispielsweise beim Jobsharing und

Teilzeitarbeit (Barkhausen, 2025). Allerdings braucht es weitere Massnahmen, die Diplomat:innen eine bestmögliche, auf ihre Bedürfnisse und Fähigkeiten angepasste Karriere ermöglichen und so auch Chancengleichheit fördern. Einige Beispiele:

- Flexible Rotations- und Postingmodelle: Verlängerte Posten (beispielsweise 5-6 anstatt 3-4 Jahre) könnten helfen, um einer Versetzung etwas mehr Stabilität zu geben, beispielsweise bei Kindern im schulpflichtigen Alter.
- Hybrid- und Remote-Möglichkeiten auf Top-Ebene: Viele diplomatische Aufgaben basieren auf persönlichen Kontakten und sind nicht remote-fähig. Aber einige Elemente wie strategische Analysen, Koordination sowie interne Führung und Personalmanagement können zumindest selektiv von überall durchgeführt werden.
- Stärkung von Dual-Career-Perspektiven für Partner:innen: Ein noch breiteres Abschliessen von bilateralen Begleitpersonenabkommen mit Gastländern könnte dazu beitragen, strukturelle Hürden abzubauen und Partner:innen von Diplomat:innen den Zugang zum Arbeitsmarkt im Ausland zu erleichtern.

Zur Umsetzung könnte das EDA eine Pilotphase (z.B. 2028-2032) definieren, in der vorerst 10% der Missionsleitungen als flexible Posten definiert werden. D.h. Es gibt für diese Posten die Möglichkeit, die Aufenthaltsdauer auf maximal 6 Jahre zu verlängern; Teilzeitarbeit im Ausland sowie eine temporäre Inlands-/Auslandskombination (z.B. 1 Jahr Hybridphase) sind möglich.

Flexible Modelle sollen für Männer und Frauen gelten und klar geregelt sein. Die Massnahmen dürfen nicht als Sonderlösung für Einzelfälle, sondern als Teil eines Führungsmodells behandelt werden.

Schlussendlich ist der Umgang mit flexiblen Arbeits- und Rekrutierungsmodellen sowie der Stelle für Chancengleichheit stark von der Organisationskultur abhängig. Ihre Einführung allein genügt nicht. Entscheidend ist, dass sie in der Verwaltung, der Politik und der Diplomatie gemeinsam getragen, aktiv unterstützt und nicht stigmatisiert werden. Dies erfordert ein Umdenken auf gesellschaftlicher und kultureller Ebene und einen Paradigmenwechsel in der Aussenpolitik.

Voraussetzung dafür ist die breite Anerkennung auf allen Ebenen, dass die Förderung von Gleichstellung kein Förderprogramm für Frauen ist, sondern eine Notwendigkeit, um die Aussenpolitik für die komplexen Herausforderungen unserer Zeit fit zu machen.

Chapter 2: International Geneva, ODA Cuts, and the Politics of Gender Equality

Yannick Scheidegger

As Chapter 1 argued, gender equality in foreign policy is shaped by factors such as access to positions of leadership and the setting of organisational priorities, to name a few. Building on this, Chapter 2 examines the impact of recent cuts to Official Development Assistance (ODA) on gender-related work in International Geneva, and explains why this matters for Swiss foreign policy. It emphasises the fragile nature of gender-related work in the current climate of limited resources and tightening budgets.

1. Context and Trends

Since early 2025, funding pressures in International Geneva have become more visible. One main factor is the reductions in U.S. development aid and a backlash against gender equality. These developments have put significant strain on gender-related work in International Geneva (UN Women, 2025). In March 2025, Secretary of State Marco Rubio announced that 83 per cent of USAID programmes would be cancelled. These U.S. cuts were accompanied by public political statements opposing equality agendas, indicating that the decisions were ideologically driven rather than purely financial (Barr, 2025; Robinson, 2025). An analysis by the Center for Global Development (CGD) showed that this equated to around 5,200 grants and contracts being affected (Kenny & Sandefur, 2025). Women-led and women's rights organisations were among those to feel the effects of these cuts fast. For example, around 90 per cent of women-led and women's rights organisations working in crisis settings had been affected by aid cuts, with 47 per cent facing the risk of closure within six months (UN Women, 2025a). While this chapter emphasises on cuts to U.S. development assistance, broadening our perspectives seems inevitable: as reductions by multiple donors (including Switzerland)

occur simultaneously, overlap, and create cascading effects that further increase pressure on gender-related work.

When we consider International Geneva as an illustration of the repercussions of these cuts on gender-related initiatives, three interconnected trends become evident. To begin with, funding cuts have hit programmes in areas where the impact on women and girls is most direct, particularly with regard to women's rights, sexual and reproductive health, and humanitarian protection. In December 2025, the United Nations Population Fund (UNFPA) reported that over 1,000 supported health facilities and mobile health teams had closed or were facing closure, and that more than 250 safe spaces for women and girls had shut down (UNFPA, 2025). Next, gender-related work is particularly susceptible to funding cuts because it frequently relies on cross-cutting funding streams rather than dedicated core mandates. This creates a paradox since gender mainstreaming is necessary, but it becomes fragile when it is not backed by protected expertise, indicators and predictable resources. Cross-cutting integration cannot be a substitute for dedicated financing. Finally, underfunding is unfolding alongside a broader political backlash. In March 2025, UN Women reported that nearly one in four countries had experienced a backlash against women's rights in 2024. Meanwhile, UNRISD and UN Women described anti-gender mobilisation in 2025 as being both coordinated and transnational (UN Women, 2025b; UNRISD & UN Women, 2025).

This creates a clear policy paradox: demand for gender-responsive programming is rising, while the political and financial space to support it is shrinking. The 2025 Gender Snapshot shows that progress on SDG 5 is off track, even though targeted investment could still generate substantial returns. For International Geneva, gender equality is therefore one of the areas in which the gap between stated priorities and shrinking multilateral resources becomes particularly visible (UN DESA & UN Women, 2025).

Geneva's local and cantonal authorities have sought to cushion the shock through emergency support and a new CHF 50 million adaptation fund. Whilst these measures are to be welcomed, they should be regarded as temporary solutions rather than long-term substitutes for predictable multilateral financing. At the federal level, the policy decisions are internally contradictory. Decisions indicate continued support for International Geneva and for selected multilateral partnerships relevant to gender equality: in June 2025, the Federal Council approved a CHF 269 million package to strengthen International Geneva (Federal Department of Foreign Affairs [FDFA], 2026c), and in March 2026 it reaffirmed cooperation with UNDP, UNFPA, UNICEF and UN Women, with around CHF 70 million annually for 2026-2028 (FDFA, 2026d). At the same time, the broader financial framework has tightened. The Swiss Parliament has reduced the projected ODA/GNI ratio to roughly 0.41 per cent and contributions to UNESCO, UNAIDS and the Global Partnership for Education have been discontinued (Swiss Agency for Development and Cooperation [SDC], 2025). The point is therefore that Swiss policy choices send competing signals. Targeted support for selected institutions coexists with a narrower overall funding environment. This increases the vulnerability of gender-related work where financial pressure coincides with political backlash.

2. Link to Swiss Foreign Policy

Article 8(3) of the Federal Constitution states that "men and women have equal rights" and that the law shall ensure equality "both in law and in practice" (Federal Constitution of the Swiss Confederation, 1999/2024). In foreign policy, the FDFA similarly places gender equality and women's rights at the heart of Switzerland's bilateral and multilateral engagement (FDFA, 2026a). The International Cooperation Strategy 2025-2028 reinforces this position by defining gender equality, good governance and human rights as cross-cutting priorities of Swiss international cooperation (SDC, 2025). Gender equality is thus framed not only as a domestic principle, but also as one that is meant to shape external action. The budgetary picture, however, shows both continuity and tension. On the one hand, Switzerland's International Cooperation Strategy notes that between 2020 and 2022, 59 per cent of international cooperation expenditure was related to projects promoting gender equality (SDC, 2025). The renewed 2026-2028 support to UNDP, UNFPA, UNICEF, and UN Women also indicates that gender-relevant-multilateral partnerships remain politically recognised (FDFA, 2026d).

On the other hand, the same strategy is being implemented in a more restrictive financial framework. As budgets narrow, gender-related work is more likely to be protected where it is embedded in institutions and sectors Switzerland continues to prioritise, such as humanitarian action, peace promotion, health and selected human rights processes. It is more exposed where it depends on flexible project funding, temporary initiatives or policy language without corresponding resources.

If such commitments are to have practical effect, however, they must be sustained through institutions, partnerships and predictable funding. This is particularly important in the Swiss case, because Swiss foreign policy relies heavily on multilateral settings to advance policy priorities. International Geneva is part of the institutional environment through which Switzerland seeks to translate stated commitments into external action. When gender-related work within this ecosystem comes under financial pressure, the consequences extend beyond individual programmes. Budget cuts tend to affect gender-related work especially negatively because such work is often embedded across sectors, depends on cross-cutting funding lines and is more exposed when organisations narrow their activities to functions seen as immediately indispensable. In periods of financial retrenchment, areas such as women's rights, gender-related protection, sexual and reproductive health, or gender mainstreaming are therefore more likely to be scaled back, deferred or treated as secondary, even where formal commitments remain in place. A concrete example is provided by the case of UNFPA, which reported in December 2025 that more than 1,000 supported health facilities and mobile health teams had closed or were at risk of closure. It shows how quickly budget cuts can erode services that are central to gender-related protection and care (UNFPA, 2025).

This has direct implications for Switzerland. Where gender equality is defined as central to bilateral and multilateral engagement, but the institutional settings through which it is advanced are allowed to weaken, a gap opens between declaratory commitment and practical implementation. Budgetary retrenchment thus also affects the institutional capacity through which Switzerland renders its equality commitments credible in practice. For Switzerland, the foreign policy question is therefore not only whether gender equality is mentioned in strategies, but whether it remains funded, staffed and institutionally anchored when resources contract. Against this backdrop, the following scenarios consider how different political and financial trajectories could shape the future place of gender equality within International Geneva by 2035.

3. Scenarios

The following scenarios to 2035 build on the dynamics described in Chapter 1 and in the preceding sections of this chapter. The place of gender equality in International Geneva will be shaped both by global shifts in donor behaviour and by the political weight accorded to gender equality within Swiss foreign policy itself. In this context, Switzerland's role may evolve both as a host state *(État hôte)* of International Geneva and as a multilateral partner alongside other states engaged in global governance. Internal marginalisation of gender equality within Switzerland would further weaken its capacity to defend and promote this issue internationally, including in Geneva-based multilateral forums; conversely, a more coherent and strategically anchored approach could strengthen its credibility and influence in these arenas. Against this backdrop, the two scenarios below outline how geopolitical change and domestic political priorities could shape the future of International Geneva and, within it, the place of gender equality in multilateral policy and programming.

Scenario 1 - Fragmented retrenchment

In this scenario, multilateral cooperation continues, but under tighter financial and political constraints. The United States remains an uncertain partner for international development funding, while European governments face sustained budgetary pressure. In such a context, development cooperation competes with rising defence expenditure in Europe. At the same time, gender equality is treated less as a strategic component of effective governance and more as a politically contested niche issue. This mirrors the risk identified in Chapter 1: where equality loses weight within national diplomatic and political structures, it also becomes harder to defend in multilateral settings.

As a result, organisations in Geneva concentrate more narrowly on functions considered essential, in particular humanitarian action, health governance, and peace and mediation work. Gender equality does not disappear from the agenda, but it is more likely to be sustained where it is embedded in recognised policy priorities such as health, protection, resilience or peacebuilding. In areas where funding is more flexible and political support less stable, gender-related work becomes more exposed to reduction. Work on women's rights, gender mainstreaming or sexual and reproductive health becomes particularly vulnerable where it lacks protected institutional ownership.

Scenario 2 - Coalition-based stabilisation

In this scenario, multilateralism is partially stabilised through coalitions of like-minded states, issue-based partnerships and selective philanthropic support. The European Union could play an important role, although not as a uniform actor: political support remains uneven and approaches to gender equality differ markedly across Europe. This is reflected, for example, in the European Institute for Gender Equality's 2025 index, where Spain ranks near the top and Hungary near the bottom of the EU, while Switzerland, outside the EU, continues to promote gender equality explicitly in its bilateral and multilateral engagement (European Institute for Gender Equality [EIGE], 2025a, 2025b; FDFA, 2026a).

Additional support may also come from philanthropic actors seeking to preserve specific parts of the Geneva-based multilateral ecosystem. Where it is not sufficiently embedded in wider institutional priorities, it may become more exposed to funding pressure. However, coalition-based stabilisation is selective by nature. It may preserve some functions while leaving less visible gender-related work underfunded. Switzerland should therefore clarify which gender-responsive capacities it considers essential.

4. Recommendations

The scenarios outlined above suggest that the future of gender equality in International Geneva will depend on whether gender equality continues to be treated as a cross-cutting component of effective multilateral engagement. This is especially important where adaptation measures risk protecting institutions while hollowing out gender-responsive delivery. Where it remains embedded in humanitarian action, health governance, peacebuilding and development cooperation, it is more likely to be sustained; where it is treated as politically contested or institutionally secondary, it is more likely to come under pressure. The recommendations below respond to this risk. They start from the premise that, for Switzerland, gender equality in International Geneva is part of what underpins the effectiveness and credibility of its multilateral engagement.

A. Put in place a temporary stabilisation mechanism for key Geneva-based functions, building on the logic of the FAGI and integrating gender equality from the outset

The first priority should be to prevent abrupt programme closures, the loss of specialised expertise and the erosion of core multilateral functions in Geneva. The Swiss Federation should therefore explore, together with cantonal and municipal authorities and philanthropic actors, whether existing host-state support instruments could be complemented by a targeted transition window for programmes in which gender equality is integral to effective delivery.

The recently established Fondation pour l'adaptation de la Genève internationale (FAGI) offers an important model in this regard. Created by the Canton of Geneva and the Fondation Hans Wilsdorf, with a CHF 50 million initial budget over five years, it aims to support institutional reorganisation, new models of cooperation and the preservation of universality within International Geneva (Conseil d'État de la République et canton de Genève, 2025). A complementary gender-responsive window, whether embedded in or coordinated with such a mechanism, could help ensure that adaptation does not come at the expense of programmes and functions of particular relevance

to women and girls. This mechanism should include explicit safeguards for gender mainstreaming and the retention of specialised expertise. This recommendation is most applicable under Scenario 1, while remaining useful as a short-term resilience measure more broadly.

B. Define and protect "core functions" in a way that includes gender-responsive delivery

Beyond short-term stabilisation, Switzerland should also define more clearly which Geneva-based functions it considers essential and how gender-responsive delivery fits within them. In a context of financial pressure, prioritisation is unavoidable. Core functions should therefore be defined strategically, based on Switzerland's host-state interests and the recognised strengths of International Geneva, particularly in humanitarian action, health governance, mediation and selected human rights processes. Within these areas, gender equality should be integrated as a cross-cutting condition for effective implementation. This is especially important because gender-related work is more vulnerable when it relies on flexible budget lines rather than being anchored in core mandates. This requires more than broad mainstreaming language. It requires gender expertise, sex-disaggregated data, accountability mechanisms and budget lines that can survive institutional restructuring. This recommendation is relevant under both scenarios 1 and 2.

C. Broaden co-financing for priority areas where gender equality supports effective multilateral action

Once priority functions have been identified, the next challenge is to make them financially more resilient. Switzerland cannot offset broad donor retrenchment on its own. A more realistic objective is to reduce dependence on volatile funding by broadening the financing base for selected priority areas. This could include structured co-financing with like-minded states, host-state instruments and philanthropic actors. The Federal Council's recent support package for International Geneva shows that such investment can be justified politically when linked to Switzerland's role as a host-state and to Geneva's value as a

centre of global governance. Likewise, on 20 March 2026 the Federal Council reaffirmed Switzerland's partnership with UNDP, UNFPA, UNICEF and UN Women, committing around CHF 70 million per year for 2026-2028 (FDFA, 2026d). These decisions suggest that Switzerland continues to regard multilateral organisations as strategic partners for implementing its international cooperation objectives and for sustaining the standing of International Geneva. A similar logic could be applied more selectively to gender-related work. Federal commitments should be matched by sufficiently robust host-state and co-financing instruments to stabilise those parts of the Geneva ecosystem in which gender equality remains operationally embedded.

D. Keep gender equality embedded in multilateral engagement

As argued above, Switzerland will need to support gender equality more consistently through its funding choices. Its own policy framework already provides a clear basis for this: the FDFA places gender equality and women's rights at the centre of bilateral and multilateral engagement, while the International Cooperation Strategy requires their systematic inclusion across all activities. The challenge now is to reflect these commitments more consistently in practice. In a context where gender equality is contested, gender-related work needs to show that gender-responsive approaches contribute to more effective outcomes. This recommendation strengthens the rationale for action under both scenarios. This is important to preserve programmes and also to maintain the multilateral channels through which Switzerland gives practical effect to its own commitments on gender equality.

2 | Genre et transformations des politiques de sécurité

Cette partie examine les transformations actuelles des politiques de sécurité et leurs implications pour l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité ». Dans un contexte de militarisation croissante et de recomposition géopolitique, elle analyse comment les approches inclusives sont mises sous pression, mais aussi dans quelle mesure elles peuvent constituer un levier pour repenser la sécurité internationale. Elle interroge ainsi la capacité de la Suisse à maintenir une approche cohérente et crédible en matière de sécurité humaine.

Chapitre 3 : Militarisation des politiques de sécurité et fragilisation de l'agenda Women, Peace and Security[1]

Aude Juillerat

1. Contexte et tendances globales

> *« Dans un contexte de montée de l'autoritarisme, de prolifération des conflits et de militarisation, les cinq dernières années, de 2020 à 2025, ont été marquées par une stagnation, voire une régression, pour nombre des objectifs du programme pour les femmes et la paix et la sécurité. » (Nations Unies, 2025)*

Au cours des dernières années, les dépenses militaires mondiales ont atteint un niveau record, traduisant une logique sécuritaire étatique centrée sur la dissuasion et l'usage de la force (SIPRI, 2024)[2]. Dans ce contexte, la (re)militarisation des politiques de sécurité (Tarnaala & Solana, 2025), dont les effets délétères sur le plein exercice des droits fondamentaux des femmes sont historiquement documentés, suscite l'inquiétude (Lindsey, 2000; Kirby & Shepherd, 2021).

1 Ce chapitre se concentre sur le lien entre l'Agenda WPS, son pilier prévention et les dynamiques liées à la (re)militarisation des politiques de sécurité. Les questions relatives aux activités de médiation en lien avec l'Agenda WPS sont abordées dans un autre chapitre.

2 Depuis 2014, les dépenses militaires mondiales ont augmenté de manière continue, atteignant un niveau record en 2024. Avec USD 2,718 milliard en 2024, soit une augmentation de 9.4% vis-à-vis de 2023, l'ensemble de ces dépenses militaires furent l'équivalent de 2.5% du PIB des 15 pays les plus dépensiers dans le secteur. Cela traduit une redéfinition globale des priorités sécuritaires, dans laquelle l'investissement dans l'armement et les capacités militaires est de plus en plus privilégié au détriment des instruments civils de prévention des conflits et de cohésion sociale.

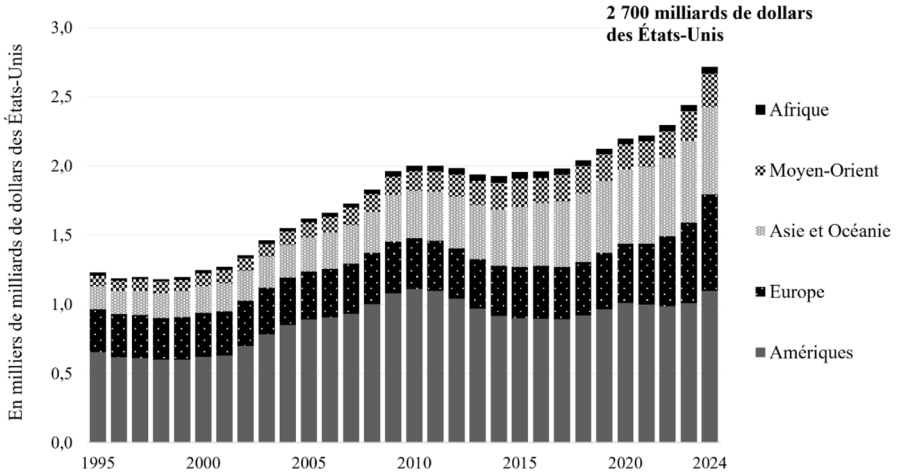
À l'instar d'autres cadres normatifs internationaux (tels que l'Agenda 2030 pour le développement durable (Sainz, 2025)), l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » (WPS) fait face à la réémergence de défis structurels qui fragilisent sa mise en œuvre[3,4].

Souvent justifiées par des impératifs de sécurité collective, ces évolutions renforcent une conception étroite de la sécurité et marginalisent les approches inclusives, préventives et centrées sur la sécurité humaine portées par le WPS (Green et al., 2025). Les politiques de lutte contre le terrorisme illustrent de manière particulièrement révélatrice cette évolution. Plus d'une décennie après la consolidation de stratégies antiterroristes dominées par des logiques sécuritaires (CFR, 2025), le Conseil de sécurité des Nations Unies adopte en 2015 la résolution 2242. Ce tournant normatif vise à renforcer l'intégration des femmes et des organisations de femmes dans les stratégies de lutte contre le terrorisme et l'extrémisme violent, en cohérence avec les principes fondateurs de l'agenda WPS (CSNU, 2015).

L'approche de prévention de l'extrémisme violent (P/CVE) s'inscrit dans cette tentative de rééquilibrage en ciblant des facteurs structurels tels que la marginalisation et les inégalités. Ce faisant, elle vise à préserver un espace de prévention au sein de politiques de sécurité en mutation rapide, en évitant leur absorption complète dans des logiques de gestion sécuritaire des menaces (Nations Unies, 2016).

Dès ses origines - issue des mobilisations féministes et des constats des conflits des années 1990 (Verveer & Turkington, 2025) — l'agenda WPS portait une ambition transformatrice : dépasser les logiques militarisées au profit d'une sécurité inclusive et durable. Or, au fil de son institutionnalisation, il a été partiellement réabsorbé dans des cadres sécuritaires, au risque de réduire son potentiel transformateur et de favoriser des approches d'adaptation des politiques existantes plutôt que leur remise en question (WILPF, 2025).

La question n'est plus seulement celle de la mise en œuvre du WPS, mais de sa capacité à résister à une reconfiguration profonde des politiques de sécurité. À défaut, le risque est que l'agenda perde davantage sa portée transformatrice et soit réduit à un cadre d'accompagnement de dynamiques qu'il visait initialement à transformer.



Graphique 1 : Dépenses militaires mondiales (1995 - 2024) (source: Stockholm International Peace Research Institute Expenditure Database)

2. Liens avec la politique étrangère suisse

Aujourd'hui, alors qu'elle réaffirme son engagement en faveur de WPS à travers l'adoption de son 5ème Plan d'action pour la mise en oeuvre de l'Agenda (DFAE, 2026), la Suisse participe elle aussi à la reconfiguration sécuritaire européenne : fin 2024 déjà, le Parlement relevait le plafond des dépenses de l'armée à 29,8 milliards de CHF pour 2025-2028 (DDPS, 2024). En parallèle, les exportations suisses de matériel de guerre ont augmenté à 948,2 millions de CHF en 2025 (+43 % par rapport à 2024) (SECO, 2025).

La remilitarisation suisse se manifeste ainsi moins par un changement doctrinal explicite que par un rééquilibrage progressif des priorités budgétaires et politiques en faveur de la défense, dans un contexte de contraintes financières croissantes[3].

Toutefois, l'enjeu ne se limite pas à une question de cohérence interne. En tant que pays donateur et actrice centrale du multilatéralisme, la Suisse contribue activement à structurer les priorités, les approches et les modalités d'intervention au niveau international. À ce titre, ses choix politiques et budgétaires orientent directement la conception, le financement et la mise en œuvre des politiques de sécurité, y compris dans leur dimension préventive.

En parallèle, en tant qu'État au cœur de l'Europe, la Suisse s'inscrit dans une dynamique sécuritaire régionale marquée par un renforcement des capacités de défense et une redéfinition des priorités stratégiques. Cette évolution accentue la tension entre gestion immédiate des menaces et approches préventives de long terme au cœur du WPS[4].

La capacité de la Suisse à maintenir une approche fondée sur la prévention et la sécurité humaine est ainsi directement mise à l'épreuve. Les choix opérés aujourd'hui orientent non seulement les politiques qu'elle soutient à l'étranger, mais aussi la manière dont elle articule, sur son propre territoire, impératifs de sécurité et engagements en faveur de la paix et des droits humains.

Le renouvellement du Plan d'action national WPS intervient ainsi dans une fenêtre politique décisive. La question n'est plus uniquement celle de la cohérence, mais de la hiérarchisation effective des priorités dans un contexte de pression budgétaire et sécuritaire accrue. Dans ce contexte, la prévention ne peut être reléguée à un rôle secondaire,

3 La remilitarisation ne constitue toutefois pas l'unique facteur de fragilisation de l'agenda WPS. En Suisse, la motion 24.4559, qui demande de supprimer le volet « diversité » du Service spécialisé Femmes dans l'armée et diversité, illustre l'existence de tensions politiques internes autour de la place accordée aux approches de diversité et d'inclusion dans les politiques de sécurité. Cette tension rejoint les analyses récentes du backlash WPS, qui montrent que la fragilisation de l'agenda résulte aussi de contre-discours et de contre-pratiques contestant la légitimité des normes de genre, et non uniquement de réallocations budgétaires ou de priorités militaires (Björkdahl et al., 2026; Parlement suisse, 2024).

4 Voir également la revue stratos consacrée à la Human Security, qui offre un éclairage complémentaire sur l'intégration des enjeux de sécurité humaine dans les réflexions suisses relatives à la défense et à la sécurité (DDPS, 2025).

ni la perspective de genre réduite à une exigence procédurale. La place accordée à ces approches dans l'architecture sécuritaire actuelle déterminera si la Suisse renforce ses engagements WPS ou en accompagne la marginalisation.

3. Scénarios

Scénario 1 - Fragmentation sécuritaire et effondrement du multilatéralisme

À l'horizon 2035, l'ordre international s'est davantage fragmenté. Plutôt qu'un blocage formel des institutions, c'est l'érosion progressive des règles communes qui domine. Les États agissent de plus en plus de manière unilatérale ou en coalitions restreintes, avec des priorités centrées sur la défense, le contrôle des flux et la gestion des menaces immédiates.

Cela se matérialise par une augmentation durable des budgets militaires, une priorisation des investissements dans les capacités de défense et une réduction relative des financements dédiés à la prévention. Les programmes liés à la médiation, au dialogue communautaire ou au soutien aux organisations locales de femmes deviennent plus difficiles à financer et à maintenir dans le temps.

Dans ce contexte, l'agenda WPS perd progressivement sa portée transformatrice. Déjà fragilisé par sa réintégration partielle dans des cadres sécuritaires, il tend à être mobilisé comme un outil d'accompagnement des politiques existantes plutôt que comme un levier de transformation des approches de sécurité. La prévention, pourtant au cœur de ses piliers, en est directement affectée.

Les approches de prévention de l'extrémisme violent (P/CVE), elles, évoluent progressivement vers des outils de gestion des risques. Elles sont davantage utilisées pour identifier, surveiller ou contenir des individus ou des groupes considérés comme à risque, plutôt que pour traiter les causes structurelles de la violence. La frontière entre P/CVE et contre-terrorisme devient floue au point que, dans la pratique, ces approches s'apparentent de plus en plus à des instruments de sécurité intérieure.

La participation des femmes et l'intégration du genre sont maintenues dans les cadres formels, mais leur influence réelle sur les politiques de sécurité diminue, en particulier dans les contextes jugés prioritaires.

Par ailleurs, les efforts en matière de désarmement et de contrôle des armes, en particulier des armes légères et de petit calibre, restent marginaux. Pourtant, leur circulation continue d'alimenter des violences localisées et durables, notamment dans des contextes fragiles.

Dans ce scénario, la marginalisation conjointe du WPS, de la prévention et du désarmement contribue à affaiblir la capacité des politiques de sécurité à agir sur les causes profondes des conflits.

Scénario 2 - Reconfiguration et rééquilibrage progressif en faveur de la prévention

À l'horizon 2035, malgré un contexte international tendu, certains États et acteurs multilatéraux parviennent à réaffirmer l'importance de la prévention – comme promue dans les stratégies WPS – en tant que composante essentielle de la sécurité. Le cadre international fondé sur des règles communes n'est pas pleinement restauré, mais il demeure suffisamment opérationnel pour soutenir des approches coordonnées.

Concrètement, cela se traduit par un rééquilibrage des investissements : les dépenses de défense continuent d'augmenter, mais elles s'accompagnent d'un financement plus systématique des instruments de prévention. Les programmes de médiation, de cohésion sociale et de soutien aux organisations locales – en particulier les organisations de femmes – sont intégrés de manière plus stable dans les stratégies de sécurité.

Dans ce contexte, l'agenda WPS retrouve une fonction plus structurante : ses piliers participation, protection et prévention sont davantage intégrés dans la conception des politiques de sécurité, plutôt que traités de manière périphérique.

Les stratégies P/CVE, elles, sont utilisées conformément à leur objectif initial : agir sur les facteurs structurels de la violence. Elles sont clairement distinguées des approches de contre-terrorisme, et mobilisées en complément, plutôt qu'en substitution, de celles-ci.

La participation des femmes et l'analyse de genre ne sont plus uniquement des exigences formelles, mais contribuent à orienter les priorités opérationnelles, notamment dans les politiques de prévention et de stabilisation.

Par ailleurs, les enjeux liés à la circulation des armes légères et au contrôle des armements regagnent en visibilité dans les politiques de sécurité, en lien avec leur impact direct sur les violences quotidiennes dans de nombreux contextes.

Dans ce scénario, la Suisse joue un rôle actif dans ce rééquilibrage. Elle mobilise ses instruments diplomatiques, de coopération et de sécurité de manière plus coordonnée, et s'appuie sur des mécanismes internes pour assurer une meilleure articulation entre ses engagements en matière de WPS, de prévention et de politique de sécurité.

Les effets restent progressifs et inégaux, mais ils permettent de renforcer la crédibilité et l'impact des approches préventives, y compris dans des environnements sécuritaires complexes.

4. Recommandations

Dans un contexte de remilitarisation des politiques de sécurité et d'érosion progressive des approches multilatérales, et sur la base des scénarios présentés, l'enjeu n'est plus uniquement de renforcer la mise en œuvre de l'agenda WPS, mais d'éviter sa dilution dans des logiques sécuritaires qui en réduisent la portée transformatrice.

A. Institutionnaliser l'analyse de genre dans les stratégies de sécurité

Il convient d'éviter une assimilation trop rapide entre l'agenda WPS et les stratégies antiterroristes internes. Si le pilier de la prévention demeure central dans l'agenda WPS, celui-ci ne saurait être réduit à une logique préventive ou sécuritaire. Son apport réside plus largement dans une lecture transformatrice de la sécurité, fondée sur la participation, la protection des droits, l'analyse de genre et l'attention portée aux causes structurelles de l'insécurité.

En Suisse, malgré des engagements solides au niveau international, notamment à travers les Plans d'action nationaux WPS,

l'intégration systématique de ces principes dans les politiques de sécurité domestiques reste limitée et fragmentée.[5]

Les recherches récentes montrent que l'intégration d'analyses de genre dans les politiques de sécurité améliore non seulement leur légitimité démocratique, mais également leur efficacité opérationnelle (OCDE, 2021).

Mesures :

- Introduire des critères obligatoires liés à la prévention, au genre et à l'analyse des inégalités structurelles dans l'examen des budgets, y compris pour les dépenses de défense ;
- Mettre en place des évaluations systématiques (ex ante et ex post) de l'impact des politiques de sécurité sur les inégalités et les causes structurelles des conflits ainsi que sur les dynamiques de pouvoir et d'exclusion ;
- Garantir des financements pluriannuels stables pour les programmes de prévention, notamment ceux portés par des organisations locales de femmes ;
- Rendre obligatoire une analyse de type Gender-based Analysis Plus (GBA+) pour les messages au Parlement et les crédits liés à la sécurité, afin d'identifier les effets différenciés des politiques et les mesures d'atténuation nécessaires.

5 Le Service spécialisé Femmes dans l'armée et Diversité constitue à cet égard un point d'ancrage institutionnel important au sein de la politique de sécurité domestique. Créé en 2022, il vise à promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'Armée suisse, à soutenir l'augmentation de la proportion de femmes et à lutter contre la discrimination, le sexisme, le harcèlement et les autres atteintes à la dignité humaine. Il permet ainsi de relier, au moins partiellement, les engagements suisses en matière de WPS à des instruments internes de transformation institutionnelle.

Best Practice :
L'intérêt du cas canadien ne tient pas uniquement à son engagement politique en faveur de l'agenda WPS, mais surtout au fait que le Canada a intégré l'analyse de genre et d'intersectionnalité dans les procédures ordinaires de décision de l'État. Depuis 2016, le gouvernement fédéral a rendu le GBA+ obligatoire pour les propositions soumises pour décision (Government of Canada, 2022). Celles-ci doivent systématiquement identifier les effets différenciés d'une politique ou d'un financement, ainsi que, le cas échéant, les mesures d'atténuation prévues. Le GBA+ ne remplace pas l'agenda WPS, mais sert d'outil pour opérationnaliser une lecture plus fine des besoins, des inégalités et des effets différenciés des politiques publiques. Cet aspect est particulièrement important pour les politiques de sécurité. Le ministère canadien de la Défense précise que le GBA+ est utilisé pour concevoir des politiques, programmes et initiatives plus inclusifs. Autrement dit, l'analyse de genre n'est pas traitée comme une exigence annexe ou uniquement liée à l'égalité, mais comme un élément de qualité de la décision publique, y compris dans les secteurs de la défense et de la sécurité.

B. Clarifier et protéger la fonction de la prévention dans les politiques de sécurité

La littérature présentée au fil de cette analyse montre que les politiques de prévention, notamment les approches P/CVE, sont de plus en plus utilisées comme outils de gestion des risques à court terme, proches des logiques de contre-terrorisme (Ní Aoláin, 2016; UNDP, 2018). Cette évolution réduit leur capacité à agir sur les causes profondes de la violence, et risque ainsi de recréer des environnements plus hostiles pour la pleine jouissance des droits fondamentaux des femmes et des filles.

Dans une perspective WPS, il est donc nécessaire de distinguer les approches de prévention, centrées sur les causes sociales, politiques et économiques de la violence des politiques de sécurité, centrées sur la gestion des menaces.

Mesures :

- Établir des lignes directrices fédérales clarifiant la distinction entre prévention structurelle et gestion sécuritaire des risques ;
- Adopter des lignes directrices fédérales garantissant que les programmes de prévention ne soient pas utilisés comme instruments de surveillance, notamment en excluant toute obligation disproportionnée de collecte de données à des fins sécuritaires ;
- Ancrer durablement la participation des organisations de femmes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de prévention soutenus par la Confédération ;
- Institutionnaliser des mécanismes de coordination formels incluant la société civile, notamment via des plateformes consultatives accessibles.

Best Practice :
La Finlande inscrit sa politique WPS dans une logique de sécurité globale reposant sur la coopération entre autorités publiques et organisations citoyennes. Le ministère finlandais de l'Intérieur met en avant une approche où les fonctions de la société sont protégées grâce à une coopération large. Cette logique est importante car elle élargit la sécurité au-delà de la seule réponse militaire ou policière et crée un cadre plus favorable à l'intégration des acteurs civils. La Finlande démontre ainsi qu'il est possible d'organiser des passerelles stables entre administrations et société civile, y compris dans un contexte sécuritaire exigeant. Le modèle finlandais montre aussi qu'il est possible de relier les priorités de sécurité et les priorités WPS sans subordonner les secondes aux premières. (LSE Conflict Research Programme, 2025; Ministry for Foreign Affairs of Finland, 2023).

Kapitel 4: Die Umsetzung der WPS-Agenda im Rahmen der Mediations-Dienstleistungen der Schweiz

Johanna Jean-Petit-Matile
Lea Kohli

Für die Schweiz ist die Integration von Gender-Aspekten in der Mediation entscheidend, um die Wirksamkeit und Glaubwürdigkeit ihrer Guten Dienste bei zunehmender Konkurrenz in diesem Bereich zu stärken. Die WPS-Agenda bietet einen strategischen Mehrwert, indem sie inklusive Prozesse sicherstellt und nachweislich zu langfristig stabilen Verhandlungsergebnissen führt.

Zwei Dynamiken der derzeitigen geopolitischen Veränderungen gefährden die Rolle der Schweiz als Mediatorin: Mediations-Dienstleistungen sind zunehmend von Transaktionalismus geprägt, wobei kurzfristige Ergebnisse, in «tit-for-tat»-Vereinbarungen ausgehandelt und transformative, wertbasierte Ziele vernachlässigt werden. Weiter bieten immer mehr und zunehmend diverse Akteure Mediationsunterstützung an, die mit den Guten Diensten der Schweiz konkurriert. Wir verdeutlichen die Relevanz dieses Ansatzes anhand zweier Zukunftsszenarien, welche aufzeigen, dass die Förderung der WPS-Anliegen nicht nur normativ von grosser Bedeutung ist, sondern in diesem zunehmend transaktionalen geopolitischen Umfeld ein strategischer Mehrwert für die Guten Dienste der Schweiz sein kann. Deshalb ist es wichtig, dass sich die Schweiz bei ihren Mediations-Dienstleistungen mit einem prinzipienbasierten Ansatz und insbesondere für die Inklusion von Frauen in Friedensprozessen aktiv einsetzt.

1. Kontext und Trends

Mediations-Dienstleistungen sind mittlerweile stark von einem transaktionalen Ansatz geprägt. So wurde bei der Intervention der USA im Konflikt zwischen der Demokratischen Republik Kongo und Ruanda ein «Sicherheit-für-Mineralien»-Deal vorgeschlagen (Maizland & Fong 2025). Die Ursachen des Konflikts und strukturelle Probleme wurden hingegen nicht adressiert, was sich in den wiederholten Brüchen der vereinbarten Waffenstillstände widerspiegelt. Leidtragend ist die Zivilbevölkerung. Seit der Intervention der USA sind über 400 Zivilisten gestorben, darunter Frauen und Kinder (Aljazeera, 2025). Das zeigt, dass durch transaktional geprägte Mediation Dynamiken verstärkt werden, welche die WPS-Agenda versucht zu adressieren und zu verhindern. Bezeichnend für diesen Transaktionalismus ist, dass Mediation zunehmend von Machtpolitik, Drohungen und bilateralen Gewinnen geprägt ist, wobei Instabilität als Mittel und Methode dient (Coulter, 2026). Liberale Werte sowie der internationale rechtliche Rahmen verlieren an Relevanz.

Seit einiger Zeit bieten immer mehr und diversere Akteure Mediations-Dienstleistungen an. Dazu gehören mittlerweile internationale und regionale Organisationen, verschiedene Staaten, INGO's, Unternehmen und Einzelpersonen (Lehrs, 2022). Gleichzeitig nehmen gewaltvolle Konflikte zu und wir beobachten vermehrt Konflikte, die nicht mediiert werden (Goetschel, 2025; Lundgren & Stevenson 2020; Palmiano Federer, 2023). Anstatt mögliche Kooperations- und Kollaborationsmöglichkeiten wahrzunehmen, führt die Zunahme von Mediations-Anbietern zu Konkurrenz und einem Wettbewerb untereinander (Palmiano Federer, 2023). Akteure, wie die USA oder Katar, die rasche, öffentlichkeitswirksame Resultate versprechen, und mitunter normative Werte sowie WPS-Werkzeuge entweder bewusst oder unbewusst ignorieren, scheinen öfter zu mediieren. Jene wiederum, die sich zu diesen Werten bekennen, wie beispielsweise die Schweiz, hadern mit ihrer praktischen Umsetzung. Hinzu kommt, dass die WPS-Agenda vermehrt von rechten und autoritären Kräften attackiert und in postkolonialen Kreisen teils kritisiert wird: Einerseits wird die Agenda von einer zunehmenden «Anti-Gender»-Bewegung abgelehnt, andererseits wird sie vor allem in poskolonialen postkolonialen Gesellschaften als ein Aufdrängen westlicher Werte wahrgenommen, obwohl die Frauenbewegungen in ebendiesen Gesellschaften eine treibende Kraft in der Entstehung der Agenda spielten (Hischier, 2025). Diese Entwicklung verschärft den beschriebenen Wettbewerb zugunsten von Akteuren, die bereit sind, normative Werte und die Anliegen der WPS-Agenda aussen vor zu lassen.

2. Bezug zur Schweizer Aussenpolitik

Der soeben beschriebene geopolitische Wandel und die Krise des Multilateralismus haben Auswirkungen auf die Schweiz im Allgemeinen sowie auf das Internationale Genf im Besonderen (siehe Kapitel 2). Das vielfältige Ökosystem aus internationalen Organisationen, NGOs und Forschungszentren fördert bislang Zusammenarbeit, Innovation und Wissensaustausch zwischen Diplomatie, Praxis und Politik (EDA, 2025). Durch Umstrukturierungen und die Abwanderung internationaler Organisationen und NGOs droht Genf als Zentrum der Friedensmediation ein wesentliches Standortmerkmal zu verlieren: das dichte Netzwerk diplomatischer Vertretungen, welches Zusammenarbeit und Wissensaustausch fördert (EDA, 2025; Dikanska, 2025). Dabei verschwindet auch die WPS-Expertise.

Die Schweiz hat eine lange Tradition in der internationalen Konfliktmediation und geniesst in diesem Bereich starke Zustimmung der Bevölkerung (EDA, 2025). Die einleitend beschriebenen geopolitischen Dynamiken haben auch einen starken Einfluss auf die Mediations-Dienstleistungen der Schweiz. Das EDA sieht Mediation als aussenpolitische Priorität und als wichtigen Beitrag, welche die Schweiz für eine friedlichere Welt leisten kann. Als «Vertrauenswürdige Partnerin mit einem prinzipienbasierten Ansatz» vertritt die Schweiz dabei die «Guidance for Effective Mediation»-Prinzipien der UNO (UN, 2012). Darunter fällt beispielsweise die Unparteilichkeit der mediierenden Drittpartei oder die Inklusion aller relevanten Konfliktparteien. Vom EDA wird spezifisch hervorgehoben, dass der aktive Einbezug von Frauen und zivilgesellschaftlichen Akteuren eine Voraussetzung für stabile und dauerhafte Abkommen ist (UN, 2012).

Die Partizipation von Frauen in der Mediation und somit der Konfliktlösung, auf welche das EDA anspielt, ist einer der Grundpfeiler der

WPS-Agenda. Bewaffnete Konflikte wirken sich unterschiedlich auf Frauen, Männer, nicht-binäre Personen und verschiedene Altersgruppen aus (ICRC, n.d.). Die Rollen, welche Frauen in Konflikten einnehmen, sind divers und müssen nuanciert diskutiert werden. Frauen sind dabei nicht lediglich Opfer, sondern agieren unter anderem auch als Kämpferinnen und in zahlreichen weiteren Rollen. Die Partizipation von Frauen aus unterschiedlichen Kontexten, sozialen und ökonomischen Schichten und mit vielfältigen Rollen im Konflikt ist massgeblich bei Mediationsprozessen, um ihre verschiedenen Interessen zu vertreten und den Konflikt ganzheitlich zu betrachten (ICRC, 2015). Dies beginnt mit einer inklusiven und auf Gender-Dynamiken spezialisierten Konfliktanalyse, welche eine kontextspezifische Inklusion fördert. Nichtbeachtung der Perspektiven und Grievances einzelner Akteure können zu mangelnder Legitimität des Prozesses, limitiertem «Buy-in» von Friedensabkommen oder gar zu einem Rückfall in einen Konflikt führen. Deshalb ist die Beteiligung von Frauen nicht nur «nice to have», sondern trägt zur Risikominderung bei (Coulter, 2026). Empirische Daten zeigen, dass die Beteiligung von Frauen im Friedensabkommen die Wahrscheinlichkeit eines erneuten Ausbruchs von Gewalt um 11 % reduziert. Dieses Ergebnis steigt auf bis zu 37 %, wenn die UN die Verhandlungen begleiten (Caballero, 2025).

In der Aussenpolitischen Strategie 2024-2027 wird die Wichtigkeit der WPS-Agenda für Mediation und stabilen Frieden betont (EDA, 2024). Die Schweiz bekennt sich seit 2007 offiziell zur Umsetzung der WPS-Agenda, die aus der Resolution 1325 des Sicherheitsrats der UN hervorgegangen ist und durch neun weitere Resolutionen sukzessive ergänzt wurde (Hischier, 2025). Das EDA setzt sich im multilateralen Kontext gezielt für die WPS-Agenda ein, unter anderem durch die Priorisierung des Themas während der Tätigkeit im UN-Sicherheitsrat (2023-2024) sowie durch die Entsendung von WPS-Expert:innen an internationale Organisationen wie die NATO und die OSZE (Nägeli & Ganty, 2025). Aber auch in der bilateralen Zusammenarbeit engagiert sich das EDA für die WPS-Agenda, nicht zuletzt durch den Einsatz von Human Security Advisers in Botschaften und Kooperationsbüros.

Expert:innen der WPS-Agenda sind sich dabei einig, dass die Partizipation von Frauen nicht auf das Mediationsteam oder einen Kanal («Track») zu reduzieren, sondern umfassend auszugestalten ist. Als Mediatorin ist man dabei auf die Zustimmung der Konfliktparteien

angewiesen, insbesondere bei den offiziellen Tracks, was inklusive Beteiligung erschweren kann. Eine wie oben beschriebene Konfliktanalyse kann jedoch dazu beitragen, alle Interessengruppen zu ermitteln und für die gegenseitigen Interessen zu sensibilisieren. Dadurch wird eine nuancierte Interessenvertretung ermöglicht. Ebenso soll die Beteiligung von Frauen über alle unterschiedlichen Tracks der Mediation, von offizieller Vertretung der Konfliktparteien bis hin zu Diskussionen der Zivilgesellschaft, abgesichert werden. Essentiell ist nicht nur eine bloss numerische, sondern eine substantielle Partizipation von Frauen in unterschiedlichen Prozessen zu ermöglichen (EDA, 2022).

3. Szenarien

Szenario 1 - Erfolglose Investitionen in WPS-fokussierte Gute Dienste

Seit 2025 entwickelte sich die geopolitische Lage weiter entgegen den traditionell von der Schweiz hochgehaltenen Werten und Prinzipien. Im Jahr 2035 haben internationales Recht, globale Normen und die regelbasierte Ordnung ihre Relevanz nicht gänzlich verloren, jedoch deutlich an politischem Gewicht und Unterstützung eingebüsst. Parallel dazu hat auch der Einfluss multilateraler Organisationen wie der UN und der OSZE abgenommen. In diesem Umfeld ist auch das Interesse an den Schweizer Guten Diensten zurückgegangen – sowohl an einer Rolle der Schweiz als Mediatorin als auch als Fazilitatorin in Mediationsprozessen der UN.

Ab dem Jahr 2026 priorisierte die Schweiz eine Mediation mit Fokus auf die WPS-Agenda, um aktiv dem geopolitischen Wandel entgegenzutreten, der Inklusion zurückdrängt. Die Schweiz wollte ein klares Zeichen gegen die angestossenen Trends der Trump-Regierung setzen und investierte viel Geld in ihr neues «Flagship»-Projekt der gender-spezialisierten Mediation, um sich dabei als alleinstehende Mediatorin zu behaupten. Aber international stiess dieser Schritt, trotz der vielen faktischen Vorteile, auf Ablehnung. Dabei schlossen sich weitere Staaten der USA an, schufen ihren WPS-Fokus ab und beendeten ihre entsprechenden Programme. Dadurch verlor das Thema international an Bedeutung. Die Schweiz, aber auch gleichgesinnte Staaten wie Norwegen oder Schweden, haben unter internationalem Druck ihre WPS-Programme ebenfalls abgeschwächt.

Szenario 2 - Erfolgreiche Stärkung der WPS-Anliegen im Rahmen der Guten Dienste

Dienstleistungen im diplomatischen Bereich sind zunehmend transaktional geworden. Im Gegensatz zum weltweiten Trend hat sich die Schweiz entschieden, an ihren Prinzipien und internationalen Verpflichtungen festzuhalten. Die Schweiz hat ihre Förderung der WPS-Agenda als Grundpfeiler ihrer Mediations-Dienstleistungen anerkannt. Ihr spezialisiertes Angebot der Guten Dienste bildet Personal aus und setzt dieses ein, wodurch eine inklusive Genderperspektive implementiert wird. Durch diese Expertise entstehen Konfliktanalysen, welche die zentralen Gender-Dynamiken identifizieren und dadurch ein informiertes und effektives Einstehen für die Partizipation von Frauen und/oder deren Interessenvertretung ermöglichen. Dadurch wird die substantielle Beteiligung von Frauen bei Verhandlungs- und Mediationsprozessen sichergestellt. Diese erzielen nachhaltige und stabile Ergebnisse. Das Mainstreaming von Genderperspektiven und der sektorübergreifende Ansatz haben sich als besonders wirksam erwiesen, um nachhaltigen Frieden, wirtschaftliche Stabilität und inklusive politische Ergebnisse zu fördern. Schweizer Expert:innen werden für Beratung in Bezug auf Gender-Perspektiven beigezogen. Das Vorgehen der Schweiz, sich nicht auf einen Wettbewerb von Mediations-Dienstleistungen einzulassen, der normative Werte hinter kurzfristige Erfolge stellt, wird anerkannt und geschätzt. Das Resultat sind inklusive und stabile Friedensprozesse, welche von der Schweiz fazilitiert werden.

4. Handlungsempfehlungen

A. Der Massstab für Erfolg von Mediations-Dienstleistungen wird anhand der Fazilitation inklusiver, kollaborativer und intersektionaler Prozesse definiert. Der Ansatz dazu soll sich in einem sektoral übergreifenden und umfassenden Verständnis der WPS-Agenda, dem Ziel einer substantiellen und inklusiven Beteiligung von Frauen an Mediationen und Friedensverhandlungen und einem mit anderen Akteuren kollaborativen Auftreten widerspiegeln. Massgebend für den Erfolg der Mediations-Dienstleistungen der Schweiz soll sein, dass nicht ein transaktionales Abkommen zwischen Parteien erzielt wird, sondern dank Zusammenarbeit und Expertise inklusive Prozesse ermöglicht und stabile, faire und prinzipiengerechte Ergebnisse erzielt werden. Innen- wie aussenpolitisch sind Sensibilisierung und Spezialisierung auf WPS-Anliegen sowie Kollaboration mit anderen Akteuren für die Erreichung dieses Ziels notwendig. Beispiele dafür sind die Mitwirkung von Frauen beim Friedensprozess in Havanna (2012-2016) oder beim Good Friday Agreement (1989), bei denen Frauen eine zentrale Rolle für das Zustandekommen eines stabilen Friedensabkommens spielten (Gómez & Montealegre, 2021; Vogelstein & Bigi, 2018).

B. Genf soll als globales Zentrum für genderspezialisierte Mediation etabliert werden, um die Bedeutung des Internationalen Genf als Drehscheibe für inklusive Friedensmediation und Diplomatie weiter zu stärken. Dies kann durch eine verstärkte Koordination des EDA zwischen den Institutionen, bspw. mittels einer Informations-Plattform, erreicht werden, um Überschneidungen zu reduzieren und Komplementarität zu fördern. Trotz der aktuellen finanzpolitischen Lage sollten durch gezielte Allokation von Geldmitteln – etwa über Initiativen wie «Fondation pour l'adaptation de la Genève internationale» FAGI – Genfer Institutionen mit thematischem Fachwissen unterstützt werden. Neben der Förderung inklusiver Friedensprozesse trägt dies zugleich dazu bei, die internationale Bedeutung Genfs zu sichern. Zur weiteren Stärkung der Rolle der Schweiz insgesamt im Bereich der Mediation gilt es, die Kooperation und Förderung des Bundes von swisspeace (Basel) sowie des Mediation Support-Teams am CSS (ETH Zürich) auszubauen, da diese neben Genf auch bedeutsam sind für Mediation. Anhand des Vorbilds dieser Koordination und Komplementarität von Angeboten kann die Schweiz sich im Wettbewerb der Mediations-Akteure als wertvolle Kooperationspartnerin etablieren.

C. Allokation von Geldmitteln in die Ausbildung von Expert:innen mit Gender-Perspektive und Mainstreaming der WPS-Agenda. Fachwissen und Sensibilisierung zu Anliegen der WPS-Agenda sind die Grundsteine für gerechte und inklusive Mediations- und Friedensprozesse. Will die offizielle Schweiz weiterhin prinzipienbasierte Mediationen anbieten, ist es notwendig, dass Programme, die WPS-

Expert:innen ausbilden, gefördert werden. Dies beispielsweise durch eine verstärkte Gewichtung im Rahmen der Inhalte des Master of Advanced Studies ETH Mediation in Peace Processes sowie durch spezifische Kursangebote zur gendersensiblen Mediation in regulären Masterprogrammen, etwa am Geneva Graduate Institute (ETH, n.d.). Ebenso sollen genügend finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden, damit Programme und Expertise ausgebaut werden, wie Frauen befähigt werden können, sich an Mediations- und Friedensprozessen zu beteiligen. Dafür notwendig ist ein Mainstreaming der WPS-Agenda in politischen, sozioökonomischen, sicherheitsrelevanten und rechtlichen Bereichen. Dadurch werden konkret strukturelle Probleme adressiert und gleichzeitig die Relevanz der Guten Dienste der Schweiz gestärkt.

3 | Gender Across Policy Frontiers: Trade, Climate and Science Diplomacy

This section explores how gender dynamics shape key policy areas beyond traditional diplomacy, including trade, climate policy and science diplomacy. It shows that gender is not a peripheral concern, but a structural factor influencing economic rules, environmental governance and knowledge production. Addressing these dynamics is essential to ensure that Swiss foreign policy remains effective and responsive in an increasingly complex global landscape.

Chapter 5: Dissecting Free Trade Agreements under the Gender Spotlight

Kaan Bayir
Gaya Joy Koikkara

Gender inequality is not only a matter of social justice and human dignity, but also has measurable economic consequences. According to OECD estimates, discrimination based on gender generates substantial losses for the global economy, amounting to around USD 12 billion, or approximately 16% of global income. Integrating a gender perspective into trade policy can therefore help broaden women's economic opportunities and contribute to reducing these efficiency losses (Frohman, 2017).

1. Context and Trends

Since the 1990s, global trade has often been framed as a "powerful engine of growth": the reduction of tariffs and the expansion of Global Value Chains (GVC) have tied countries together more than ever before, fostering cooperation and economic stability (World Bank & WTO, 2020). However, the benefits of such growth have not been evenly shared. Instead, trade policy traditionally focuses on removing barriers and promoting development, often highlighting the reduction of inequalities between countries. Yet it tends to overlook inequalities within countries—between communities, people and genders (Berik, 2011).

While trade expansion has opened new opportunities for women, the terms of their participation remain structurally unequal. The "feminisation of labour[1]" is still too often marked by temporary or informal jobs, lower wages than men and work defined by insecurity and exposure to external market shocks (Berik, 2011; World Bank & WTO, 2020).

1 "[...] The increase in women's share of employment and the spread of conditions of employment—part-time, temporary work with low pay and no or limited benefits—which traditionally characterized jobs held by women" (Berik, 2011).

Women remain concentrated in the lower-value segments of GVCs, and their disproportionate burden of unpaid care work—over 75 percent globally (UNCTAD, 2022)—limits their access to higher-value, less flexible roles (Berik, 2011; Korinek et al., 2021; ILO, 2025). The uneven starting conditions—from unequal access to education and skills to limited networks and decision-making power—shape women's role, expectations and scope of their economic participation. Consequentially, trade policies—though not *de jure* discriminatory—interact with the existing gendered inequalities and produce different experiences for women and men, currently resulting in a significant underutilisation of available global talent pool with implications for overall economic efficiency.

This imbalance becomes even more relevant in today's tense trade environment: 72% of the world's merchandise trade is still conducted by WTO's Most Favoured Nation clause (MFN) (Staiger, 2026). However, with the WTO's dispute settlement mechanism remaining paralysed and multilateral rulemaking stalled, countries are turning to bilateral and regional Free Trade Agreements (FTAs) to manage tensions and secure market access (Jaloliddin, 2025). Additionally, the tariff pressure unleashed by US trade policy has accelerated global supply chain adjustments, arguably encouraging countries to seek more stable and predictable frameworks such as FTAs. If FTAs are now the main arena for evolving trade rules and regulatory priorities, they are also where gender considerations either gain relevance or disappear.

Over the last decade, an increasing number of countries have introduced gender-responsive provisions into FTAs, promoting more inclusive trade (Monteiro, 2021). While there is no single approach to gender-sensitive trade policy, it is possible to identify different ways to mainstream gender in FTAs: through dedicated chapters, legal clauses, cross-cutting provisions, references in preambles or objectives, and cooperation-based or aspirational measures aimed at tackling specific gender gaps (UNCTAD, 2022). However, of the 375 agreements currently in force, only about one-third explicitly mention gender equality, highlighting the extent to which gender perspectives remain only partially integrated into global trade governance (Kuhlmann & Bahri, 2023; WTO, 2025). This trend is nonetheless relevant for Switzerland: as FTAs increasingly serve as platforms for shaping

regulatory standards and sustainability commitments, the question arises of how gender considerations should be integrated into trade policy.

2. Link to Swiss Foreign Policy

For a small, resource-poor economy, Switzerland's prosperity is closely tied to international trade. Between 1995 and 2015, foreign trade contributed roughly one quarter to Swiss GDP growth, and over the same period the trade openness ratio rose from 69 per cent to 94 per cent. FTAs have become a central instrument of Swiss foreign economic policy. Today, Switzerland maintains an extensive network of FTAs with partners outside the EU and EFTA, covering markets of more than 2.2 billion consumers and close to USD 25 trillion in GDP. Data show that these agreements have a measurable impact on Swiss exports, with export growth to FTA partners typically accelerating in the years following entry into force (SECO, 2016).

As modern trade agreements increasingly extend beyond tariff liberalisation for goods to include investment, services, sustainable development and regulatory cooperation, Switzerland has also adjusted its treaty practice. Since 2010, and more systematically since a revision of EFTA's dedicated model chapter on "Trade and Sustainable Development" (TSD) between 2017 and 2020, sustainable development provisions have become an integral component of Swiss FTAs. This advancement aligns with growing political and societal attention to sustainability and responsible business in Switzerland, which has shaped expectations towards trade policy. The provisions affirm that the economic, social and environmental pillars of sustainable development are interconnected, and they commit the parties to promote trade in a manner that contributes to broadly defined development objectives and aligns with instruments such as the Agenda 2030. The revised model chapter also strengthens labour provisions including non-discrimination, occupational safety and health, and social protection, and introduces new thematic areas such as responsible business conduct, sustainable supply chains and climate-related cooperation.

Within this broader sustainable development framework, Switzerland recognises gender equality as a relevant dimension of inclusive trade. The model chapter now includes an article on "Inclusive Economic Development and Equal Opportunities", which acknowledges the importance of gender-sensitive measures and refers to the implementation of applicable international instruments on gender equality and non-discrimination, signaling an increasing awareness of gender issues in Swiss trade policy (SECO, 2022).

These policy evolutions become particularly visible in Switzerland's most recent generation of free trade agreements. Several EFTA agreements—including those concluded with Kosovo[2], Moldova[3], Ukraine[4], India[5], Malaysia[6] and Thailand[7] (EFTA, n.d.)—incorporate articles on inclusive economic development within their TSD chapters, translating the model chapter into concrete treaty language across different negotiating contexts. Alongside these provisions, the agreements include commitments on labour protection, environmental cooperation and responsible business conduct, reflecting the revised EFTA sustainability template. At the same time, their gender-related content remains limited in scope and clustered within the TSD chapter addressing gender equality and non-discrimination (EFTA, 2003).

Discussions on gender-related trade issues have also gained visibility in the context of the bilateral FTA with the United Kingdom, where specific working groups have been established (EFTA, 2021;

2 EFTA-Kosovo Free Trade Agreement, Ch. 6, Art. 6.5 (European Free Trade Association, 2025a).

3 EFTA-Moldova Free Trade Agreement, Ch. 9, Art. 9.5 (European Free Trade Association, 2023).

4 EFTA-Ukraine Free Trade Agreement, Ch. 9, Art. 9.7 (European Free Trade Association, 2025b).

5 Trade and Economic Partnership Agreement between the EFTA States and India, Ch. 11, Art. 11.3 (European Free Trade Association, 2014).

6 EFTA-Malaysia Economic Partnership Agreement, Ch. 12, Art. 12.5 (European Free Trade Association, 2025c).

7 EFTA-Thailand Free Trade Agreement, Ch. 10, Art. 10.5 (European Free Trade Association, 2025d).

SECO, n.d.). While these initiatives indicate a growing recognition of the relevance of gender considerations, their scope remains limited. Without a more systematic integration of gender through explicit and binding provisions in its FTA practice, Switzerland risks falling behind emerging international standards on inclusive trade.

3. Scenarios

Scenario 1 - Strategic retrenchment and declining priority of gender issues

By 2035, shifting geopolitical priorities and a stronger focus on economic security lead Switzerland and its trading partners to deprioritise TSD provisions in FTAs. Influenced in part by trends in major economies, particularly the United States, trade policy becomes more transactional, centred on market access, supply chain resilience and strategic sectors. In this context, gender-related provisions receive limited to no attention and remain largely absent from new agreements. As sustainability chapters lose political momentum, the incremental advances observed in the early 2020s stall or gradually erode. While this approach simplifies negotiations and accelerates agreements in strategically important sectors, it also weakens the coherence between Switzerland's trade policy and its broader sustainability commitments. Due to these circumstances, Switzerland is actively reducing its influence by staying out of the spotlight.

Scenario 2 - Incremental integration of gender into sustainability chapters

By 2035 Switzerland continues its gradual approach to integrating gender into FTAs, aligned with the model chapters of the EFTA. Gender remains anchored primarily in TSD chapters. However, gender objectives do not remain a cross-cutting obligation. Gender issues are largely absent from core market access chapters. Enforcement remains limited because the TSD chapters continue to fall outside binding dispute settlement, despite regular review mechanisms or structured dialogue, they do not fundamentally alter the limited scope of gender commitments. Progress depends largely on political will and the quality of cooperation with partner countries. It preserves the flexibility of the current Swiss treaty practice and it is unlikely to affect market access.

Scenario 3 - Move toward structured gender mainstreaming in FTAs

What began as isolated provisions in the early 2020s became a broader policy trend by 2035. Switzerland and its EFTA partners integrate gender-responsive commitments not only into TSD chapters but also into services, procurement and digital trade, addressing barriers previously overlooked. Non-regression clauses on gender equality become standard, and cooperation shifts toward targeted, institutionalised frameworks supporting women-owned enterprises, skills development and gender-responsive due diligence. Working groups on trade and gender are routinely included in FTAs, enabling coordinated action and shared best practices. FTAs increasingly serve as platforms to address structural inequalities and expand opportunities for women across sectors. Reducing these barriers can support women's economic participation. In this scenario, gender equality forms part of the basic architecture of trade policy rather than an aspirational add-on. The inequalities within countries are taken into account as well. Switzerland reinforces its credibility by positioning its FTAs as platforms for advancing inclusive trade standards, while facilitating deeper cooperation with like-minded partners.

4. Recommendations

To move toward a structured gender mainstreaming in FTAs, Switzerland should adopt a coherent approach spanning the entire trade policy framework, from a more thorough pre-negotiation scoping based on ex-ante impact assessments, to treaty design, negotiation, implementation and post-entry-into-force support for gender equality.

A. At the level of treaty design, Switzerland, in coordination with its EFTA partners, should update its framework for future FTAs by drawing on established practices developed by countries such as Canada and Chile. This encourages moving beyond general references to inclusive economic development and introducing more precise

provisions on non-discrimination, women's participation in public procurement, access to trade-related opportunities and integration into GVCs. The Global Trade And Gender Arrangement (GTGA) concluded between Canada, Chile and New Zealand in August 2020, provides a useful reference point in this regard (Monteiro, 2021; Kuhlmann & Bahri, 2023). As the first-ever standalone cooperation agreement on trade and gender, it combines substantive commitments with an institutional follow-up mechanism, including non-regression principles, cooperation frameworks and evidence-based monitoring (Monteiro, 2021; UNCTAD, 2022). Using this model as a benchmark, Switzerland should strengthen both the operational content, with binding obligations, and the implementation and enforcement mechanisms for gender-related provisions in its FTAs, ensuring it does not regress on existing levels of gender protections.

B. At the implementation stage, Switzerland should strengthen the systematic monitoring of the gendered impacts of FTAs on the domestic labour market through closer coordination between the Federal Office for Gender Equality and the Swiss Secretariat for Economic Affairs (SECO), which is responsible for FTA matters within the Swiss government. In addition, existing Sustainability Impact Assessments (SIAs), including ex-ante studies conducted in the context of EFTA agreements, should be used more systematically to capture gender-specific effects and to inform both negotiations and implementation monitoring. Targeted capacity building within SECO and the Federal Department of Foreign Affairs can support these efforts by raising awareness and training relevant officials. The regular collection and analysis of gender-disaggregated data on employment outcomes, working conditions and sectoral participation would strengthen the evidence base, enable the earlier identification of uneven distributional effects and inform domestic policy adjustments. Switzerland could also encourage future trade partners to adopt comparable monitoring practices and promote the exchange of best practices on gender-sensitive data collection and assessment.

C. Finally, Switzerland could complement trade liberalisation in FTAs with targeted cooperation measures aimed at reducing structural gender inequalities. This should focus on practical support, including capacity building for women-owned businesses, improving access to public procurement opportunities, and facilitating participation in export-oriented sectors. Where a partner country seeks Swiss support for projects addressing gender gaps in trade-related sectors, such assistance could be linked to commitments to establish or improve systems for collecting and assessing gender-disaggregated data. These projects could be integrated into Switzerland's international cooperation programmes, creating an incentive-based framework that supports both capacity building and accountability in the implementation of gender-responsive trade commitments.

Integrating gender considerations into trade policy is therefore not only a normative commitment but also an economic consideration. Reducing gender-based barriers can improve labour supply, productivity and the resilience of value chains in which Swiss firms operate. At the same time, as several trading partners increasingly embed gender provisions in their FTAs, Switzerland faces growing expectations to align its trade policy with emerging standards on inclusive and sustainable trade.

Chapitre 6 : Genre et climat : vers une coopération suisse plus inclusive ?

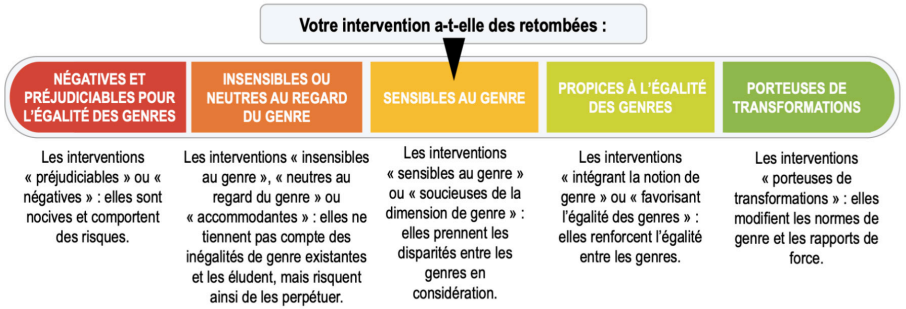
Marie Hürlimann
Clara Laviale

Pour un pays comme la Suisse, intégrer le genre dans les politiques climatiques, comme le recommande le GIEC, permet de concevoir des mesures plus efficaces et plus pertinentes, car elles tiennent compte des besoins et des vulnérabilités différenciés de l'ensemble de la population. Une telle approche favorise également une participation plus large aux processus de décision et renforce ainsi la mise en œuvre de réponses climatiques adaptées.

1. Contexte et tendances globales

Les effets du changement climatique touchant de manière disproportionnée les femmes, les enjeux de genre et de climat sont étroitement liés (Awiti AO, 2022; GIEC, 2022; Roy et al., 2022). L'Accord de Paris encourage explicitement l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'adaptation au changement climatique intégrant le genre, en reconnaissant que les réponses climatiques doivent tenir compte des inégalités de genre afin d'en renforcer l'efficacité et l'équité (Accord de Paris, art. 7.5). Dans ce contexte, la finance climatique constitue un levier essentiel de mise en œuvre des engagements climatiques nationaux, notamment des Contributions déterminées au niveau national (CDN), en mobilisant des flux financiers publics et privés, nationaux et internationaux, destinés à soutenir les actions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique (Rishikesh Ram Bhandary et al., 2021; OCDE, 2023).

L'approche du Green Climate Fund (GCF) en matière de genre a évolué d'une logique sensible au genre *(gender-sensitive)* vers une approche propice à l'égalité des genres *(gender-responsive)*, qui place les inégalités de genre au cœur de la finance climatique (IEU-GCF, 2025). Le GCF affirme que la finance climatique ne peut être ni efficace ni durable si elle ignore les inégalités structurelles de genre qui façonnent la vulnérabilité climatique. Il mentionne ainsi de plus en plus les approches porteuses de transformations *(gender-transformative)*. Ces dernières sont considérées comme nécessaires pour faire de la finance climatique un outil de transformation socio-écologique, contribuant à la fois à la résilience climatique et à la justice de genre (Resurrección et al., 2019; IEU-GCF, 2025).



Graphique 1: Le continuum de l'incidence sur l'égalité des genres. (Source : OCDE, 2025d)

La performance de la Suisse en matière d'intégration de la dimension de genre dans les programmes de développement international liés au climat s'évalue à la lumière de la cohérence entre les prises de position[1], les stratégies et les financements. Bien qu'elle mentionne l'intersectionnalité de certains domaines, la stratégie de coopération au développement de la Suisse pour la période 2021-2024 ne considère pas le changement climatique, la dégradation de l'environnement, la perte de biodiversité et les inégalités de genre comme des défis interconnectés (OCDE, 2023). Cette lacune persiste dans la stratégie 2025-2028 (DFAE, 2025; OCDE, 2025b; OCDE, 2025c). Celle-ci contraste toutefois avec la Stratégie Égalité 2030 de la Suisse, qui reconnaît explicitement le caractère structurel et intersectionnel des inégalités de genre et souligne la nécessité d'intégrer l'égalité (comme thème transversal) dans l'ensemble des politiques publiques, y compris celles

1 comme lors de sa prise de position soumise à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques en 2015, la Suisse soulignait "...the importance for gender-responsive climate-finance and the systematic gender-mainstreaming of all funds serving the Paris Agreement..." (Suisse, 3 février 2015)

liées à la durabilité et au développement. La traduction de cette stratégie dans la coopération internationale et la finance climatique demeure toutefois incomplète (BFEF, 2021; Entretien 2[2], 2025; OCDE, 2023).

Sur la période 2023-2024, la Suisse a intégré des objectifs d'égalité de genre dans 75 % de ses projets d'adaptation au changement climatique et dans 68 % de ses projets d'atténuation. Ces chiffres sont en légère baisse par rapport à la période 2021-2022 (84 % et 75 % respectivement), mais ils s'inscrivent néanmoins dans une progression par rapport à la période antérieure à 2020. Ces niveaux correspondent aux moyennes enregistrées parmi les principaux fournisseurs d'aide bilatérale, estimées à 74 % pour l'adaptation et à 68 % pour l'atténuation (OCDE, 2026). La Suisse intègre cependant le genre de manière inégale selon les domaines. Par exemple, en matière d'aide humanitaire, seuls 52 % des projets incluent un objectif d'égalité de genre en 2023-2024 (OCDE, 2026). À l'inverse, l'intégration est nettement plus forte dans des secteurs tels que l'agriculture, où plus de 80 % des projets prennent en compte la dimension de genre. Le secteur de l'énergie apparaît quant à lui comme un domaine nécessitant des améliorations significatives, avec des objectifs d'égalité de genre intégrés dans seulement 27 % des projets en 2023-2024 (OCDE, 2026).

Cela soulève une question importante : ces projets sont-ils simplement sensibles au genre ou vont-ils plus loin en intégrant le genre, voire en étant véritablement transformateurs ? Garantir et mesurer que les programmes soient réellement transformateurs en matière de genre demeure un défi pour l'ensemble des bailleurs (Entretien 1, 2025). Les projets sensibles au genre semblent se limiter aux questions de participation sans s'attaquer aux inégalités structurelles (IEU-GCF, 2025). Les enseignements tirés de la pratique récente de la DDC indiquent que l'intégration du genre dans les programmes climatiques demeure marquée par une tension entre ambition politique et contraintes opérationnelles. Bien que des avancées aient été réalisées,

2 Dans le cadre de la rédaction de ce chapitre, deux entretiens ont été menés (voir liste des références).

notamment par l'intégration systématique d'analyses de genre et l'adaptation d'outils existants tels que l'outil CEDRIG (Climate, Environment and Disaster Risk Reduction Integration Guidance), l'absence d'un instrument spécifiquement dédié à l'analyse du nexus genre-climat limite la cohérence et la profondeur de cette approche. En s'appuyant principalement sur des outils transversaux conçus à d'autres fins, le risque persiste que le genre soit traité comme une dimension secondaire, plutôt que comme un levier central de l'efficacité et de l'impact des actions climatiques (Entretien 2, 2025). Dans un contexte de backlash mondial contre l'égalité de genre, le chapitre 2 de cet ouvrage met également en évidence les limites de l'intégration transversale des enjeux de genre lorsqu'elle n'est accompagnée ni d'indicateurs ni de ressources dédiées (UNRISD & UN Women, 2025).

La pénurie de données désagrégées par sexe, la difficulté de mesurer des dynamiques sociales évoluant sur des temporalités plus étendues que les cycles de projets, ainsi que l'interdépendance complexe entre empouvoirement, résilience et adaptation, montrent les limites des approches actuelles mais aussi la nécessité de repenser les cadres de mesure dans les programmes développés (Entretien 2, 2025).

2. Liens avec la politique étrangère suisse

Alors que les normes internationales sur la finance climatique évoluent vers des approches intégrant le genre et visant à des transformations structurelles, une fenêtre d'opportunité politique s'ouvre pour la Suisse. Celle-ci résulte de la convergence entre la reconnaissance des inégalités de genre face au changement climatique (notamment par le GIEC), les nouvelles normes internationales (comme celles du GCF) et la disponibilité croissante d'outils opérationnels. Saisir cette dynamique permettrait à la Suisse de renforcer à la fois l'efficacité et l'équité de sa politique climatique, tout en consolidant son positionnement international.

3. Scénarios

Scénario 1 - Maintien des pratiques actuelles à l'horizon 2035
La Suisse continue à développer et mettre en œuvre des projets sensibles au genre et à maintenir une intégration hétérogène des questions de genre selon les secteurs. Certains domaines, tels que l'agriculture ou la gestion des ressources naturelles, bénéficient d'approches relativement avancées, tandis que d'autres secteurs clés, notamment l'énergie, accusent un retard persistant. Bien que la Suisse manifeste des efforts substantiels, elle ne développe ni vision structurante ni capacité d'entraînement à l'échelle multilatérale. Son action reste principalement réactive, sans s'inscrire dans une posture de leadership ou d'avant-garde dans le nexus genre-climat.

Scénario 2 - Renforcement institutionnel et alignement sur les standards internationaux d'ici 2035
Dans ce scénario intermédiaire, la Suisse engage une amélioration significative de ses pratiques institutionnelles en matière de genre dans le financement climatique international. Son engagement dans les grands instruments de financement climatique tels que le GCF, l'Adaptation Fund ou encore le Global Environment Facility, est renforcé par une attention accrue portée à la qualité et à la cohérence des cadres genre. Au niveau opérationnel, les mécanismes de suivi et d'évaluation intègrent de manière plus systématique des indicateurs intégrant le genre, permettant une meilleure traçabilité des impacts différenciés des projets (OCDE, 2022; OCDE, 2025a). La proportion de projets intégrant le genre augmente, notamment grâce à une meilleure articulation entre conception, mise en œuvre et évaluation. La Suisse s'aligne ainsi de manière plus explicite sur les référentiels internationaux reconnus, tels que ceux du GCF et de l'OCDE.

Scénario 3 - La Suisse comme pays leader du nexus genre-climat en 2035
Dans ce scénario, la Suisse dépasse une logique d'amélioration incrémentale de ses pratiques et s'oriente vers un positionnement stratégique explicite sur le nexus genre-climat au niveau international.

L'intégration du genre dans le financement climatique devient un axe structurant de sa politique étrangère et de sa coopération internationale, articulant contributions financières, engagement diplomatique et production de normes.

Au sein des principaux mécanismes multilatéraux de financement climatique, la Suisse utilise de manière plus systématique les espaces de gouvernance dans lesquels elle est représentée pour renforcer les exigences institutionnelles liées au genre. Cette action se traduit notamment par un soutien à l'adoption de cadres plus contraignants en matière de plans d'action genre, de critères de qualité pour les projets intégrant le genre et porteurs de transformations ainsi que des mécanismes de suivi et de redevabilité.

Parallèlement, la Suisse développe une approche plus proactive de coordination internationale, en s'inscrivant dans des dynamiques de coalition avec d'autres États et organisations partageant des priorités similaires, y compris au niveau européen. Cette stratégie vise à accroître la portée de ses positions et à contribuer à l'évolution progressive des standards applicables au financement climatique multilatéral.

Sur le plan opérationnel, la DDC oriente une partie de ses financements vers des initiatives pilotes ciblées, conçues pour documenter les effets des approches transformatrices en matière de genre sur la résilience climatique et l'efficacité des interventions. Un accent particulier est mis sur le renforcement des capacités des organisations de femmes dans les pays partenaires, ainsi que sur la promotion de formes de gouvernance plus inclusives, considérées comme des leviers de durabilité des politiques climatiques.

4. Recommandations

A. Passer d'une exigence minimale à une approche genre porteuse de transformation dans les projets climatiques

La Suisse intègre déjà le genre comme exigence minimale dans ses projets climatiques. Afin d'en renforcer l'efficacité et la durabilité, il est recommandé de prioriser, lorsque les contextes le permettent, des approches genre porteuses de transformation tout au long du cycle de projet (OCDE, 2022; OCDE, 2025a). Celles-ci visent à s'attaquer aux

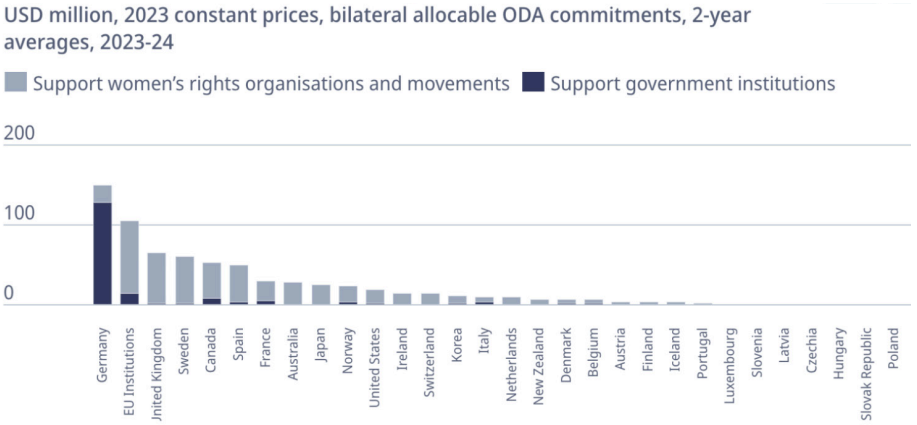
causes structurelles des inégalités, telles que les rapports de pouvoir, normes sociales et barrières institutionnelles, qui façonnent la vulnérabilité climatique, plutôt que de se limiter à la prise en compte des différences entre femmes et hommes. Concrètement, cela implique des analyses de genre approfondies dès la conception grâce à un instrument dédié au nexus genre-climat, l'intégration explicite des dynamiques de pouvoir dans les théories du changement, ainsi que des objectifs et indicateurs axés sur l'autonomisation et le leadership des femmes. Des ajustements de durée et de planification des étapes des projets peuvent être nécessaires afin de permettre des transformations sociales durables.

Best Practice :
Une approche transformatrice en matière de genre est cohérente avec les principes de la politique étrangère féministe. Cette politique, fondée sur les droits humains et intégrant une approche intersectionnelle, met en avant le rôle de la coopération internationale au développement dans la transformation des inégalités structurelles et des rapports de pouvoir liés au genre (Güezmes García & Romero Castelán, 2024; BMZ, 2024). Un exemple de référence dans ce domaine est la politique de développement féministe de l'Allemagne, qui s'appuie explicitement sur des approches transformatrices visant à « parvenir à l'élimination à long terme des hiérarchies de pouvoir spécifiques au genre », en s'attaquant aux causes structurelles de ces inégalités, notamment les lois discriminatoires ainsi que les normes et pratiques sociales inégalitaires (BMZ, 2024). La stratégie allemande reconnaît explicitement le lien entre le climat et le genre, en précisant qu'elle adoptera une approche de développement féministe dans l'ensemble de son portefeuille, incluant des secteurs tels que le climat et la biodiversité.

B. Soutien accru aux organisations de défense des droits des femmes et aux actrices locales en tant que partenaires de mise en œuvre et agentes de changement

Un levier clé pour opérationnaliser des approches genre-transformatrices consiste à renforcer le soutien aux organisations de défense

des droits des femmes et aux actrices locales, en les reconnaissant pleinement comme partenaires de mise en œuvre et agentes de changement. Leur connaissance fine des contextes sociaux, institutionnels et environnementaux permet une compréhension plus approfondie des inégalités structurelles et des risques susceptibles d'influencer les résultats des projets climatiques. La collaboration étroite avec ces organisations constitue un facteur déterminant pour ancrer les interventions climatiques dans les réalités locales et favoriser des transformations durables des rapports de pouvoir (OCDE, 2022). Un tel soutien doit toutefois s'accompagner de mécanismes de gestion adaptée, afin d'anticiper et de limiter les risques potentiels, tels que les résistances sociales ou l'augmentation de la charge de travail non rémunérée des femmes.



Graphique 2: ODA to support the effectiveness and sustainability of women's rights organisations and movements, and government institutions. (Source : OCDE, Tableau de bord : financement du développement pour l'égalité des genres, 2026)

C. Ancrer le nexus genre-climat dans un cadre stratégique clair et renforcer le leadership international de la Suisse

La Suisse devrait intégrer un objectif stratégique explicite sur le nexus genre-climat dans sa stratégie de coopération internationale 2029-2032 afin d'aligner plus étroitement priorités politiques et financements. Un tel cadre permettrait de positionner clairement l'égalité de genre comme une condition de l'efficacité de l'action

climatique et de fournir un mandat politique clair au DFAE et à la DDC.

Sur le plan multilatéral, cet objectif stratégique renforcerait la capacité de la Suisse à promouvoir des standards plus ambitieux au sein des fonds climatiques internationaux, comme le GCF, en plaidant pour des analyses de genre obligatoires, des plans d'action assortis de budgets dédiés et des indicateurs sociaux renforcés. Dans un contexte de backlash mondial contre l'égalité de genre, une telle position permettrait à la Suisse de consolider son rôle de leader crédible en matière de gouvernance climatique inclusive.

Chapitre 7 : La diplomatie scientifique à travers le prisme de l'égalité de genre

Jelena Magnin
Florence Balthasar

Dans un contexte de tensions géopolitiques et de crises mondiales, l'intégration de la dimension de genre dans la diplomatie scientifique est essentielle pour la Suisse. Des équipes scientifiques et diplomatiques plus diversifiées produisent des données de meilleure qualité et des réponses politiques plus complètes. Disposer de viviers de talents plus vastes améliore également l'efficacité de l'engagement multilatéral suisse, ce qui augmente directement la probabilité d'une coordination internationale réussie sur des enjeux complexes – non seulement dans les domaines de la santé, de la gouvernance climatique et des technologies, mais aussi en matière de sécurité, de négociations et de situations de crise. Une diplomatie scientifique fondée sur l'égalité de genre ne peut que renforcer la crédibilité de la Suisse dans les enceintes multilatérales.

1. Contexte global et développements actuels

La diplomatie scientifique est devenue un instrument clé de la politique étrangère. Elle est le plus souvent définie comme englobant trois dimensions (AAAS, 2010):

- La diplomatie pour la science, à savoir l'utilisation des canaux diplomatiques pour créer des conditions favorables aux collaborations scientifiques et à l'innovation (ex : la négociation d'accords internationaux comme l'accord de 2003 entre la Suisse et l'Inde relatif à la coopération scientifique et
- La science pour la diplomatie, à savoir l'utilisation de la science comme outil d'influence pour faire progresser des objectifs diplomatiques (ex : via des projets de recherche de grande envergure tels que le CERN ou SESAME, qui contribuent à renforcer la coopération et la confiance entre les Etats) ;

- La science dans la diplomatie, à savoir le recours à l'évidence scientifique pour éclairer et soutenir la prise de décision et les processus diplomatiques.

Par ailleurs, un récent Cadre européen pour la diplomatie scientifique propose d'introduire une dimension supplémentaire : la diplomatie dans la science, autrement dit l'utilisation des compétences et outils diplomatiques au sein de la science et par son biais (Commission européenne, 2025). Enfin, l'angle le plus récent de la diplomatie scientifique est la « diplomatie scientifique anticipatrice », à travers lequel la Suisse s'est démarquée comme pionnière notamment via le Geneva Science and Diplomacy Anticipator (GESDA). À une époque marquée par des défis transnationaux majeurs et de fortes tensions géopolitiques – changement climatique, pandémies, conflits – toutes les dimensions de la diplomatie scientifique sont plus vitales que jamais.

La dimension de genre reste un sujet peu exploré dans le contexte de la diplomatie scientifique. Il n'existe pas de données sur cet aspect, si ce n'est que les femmes demeurent largement minoritaires parmi les deux principaux groupes impliqués dans la diplomatie scientifique. Les femmes ne constituent en effet qu'environ un tiers des scientifiques dans le monde et moins d'un quart des diplomates (UNESCO, 2024 ; ONU Femmes).

Bien que les femmes représentent 41 % des scientifiques dans le monde (Elsevier, 2024), elles sont sous-représentées dans les rôles de direction, de financement de la recherche et d'interfaces science-politique. Les femmes restent sous-représentées dans les disciplines science, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) et la situation est similaire dans les sciences sociales et humaines : dans l'UE, les femmes occupent 35 % des postes de direction dans les domaines des sciences humaines et des arts, et 38 % dans les autres sciences sociales (Commission européenne, 2025). À l'échelle mondiale, seulement environ 23 % des ambassadeur·rice·s et représentant·e·s permanent·e·s auprès de l'ONU sont des femmes (GenDip, 2023) et la part moyenne des femmes siégeant dans les instances dirigeantes est de 29 % pour les académies et de 36 % pour les syndicats et associations disciplinaires (GenderInSITE et al., 2021).

Cette sous-représentation a des implications structurelles. L'exclusion historique des femmes des sphères scientifiques et diplomatiques a façonné une gouvernance mondiale genrée. Les études féministes en science et technologie montrent que la science n'est jamais neutre : les biais de genre influencent ce qui est étudié et quelles perspectives comptent (Harding, 1986). Ainsi, sans la participation des femmes, la diplomatie scientifique risque de reproduire des schémas patriarcaux et d'ignorer les impacts différenciés des politiques – notamment les charges disproportionnées supportées par les femmes lors de la relance post-COVID-19 (OCDE, 2021). Au-delà des enjeux d'équité, la diversité de genre génère de meilleurs résultats : les équipes mixtes sont plus innovantes, productives et rentables (McKinsey & Company, 2018 ; Dezso & Ross, 2011).

La prise de conscience de ces disparités se traduit désormais par différentes initiatives. Le Cadre européen pour la diplomatie scientifique définit l'inclusivité et la diversité comme principes directeurs (CE, 2025). En Afrique, l'Afrique du Sud et la Tunisie ont déclaré la diplomatie scientifique comme un pilier de l'autonomisation des femmes, affirmant que « la diplomatie scientifique sans dimension de genre est incomplète » (Department of Science, Technology and Innovation, 2025). Des efforts similaires en Amérique Latine et en Asie – via des réseaux qui promeuvent les femmes dans la science et la coopération internationale – témoignent d'une prise de conscience croissante du rôle fondamental de l'égalité des genres dans l'efficacité de la gouvernance mondiale. Le réseau de leadership International Gender Champions (IGC) constitue un exemple de collaboration entre institutions diplomatiques, secteur privé et société civile, rassemblant des décideur·se·e engagé·e·s dans l'élimination des barrières de genre. Davantage d'initiatives et d'organisations œuvrant dans ce sens sont nécessaires.

Il convient de souligner que, malgré des obstacles persistants, les femmes – hier comme aujourd'hui – n'ont pas attendu d'être « invitées à la table » ; elles ont tracé leurs propres voies et fondé des institutions d'influence. Parmi les exemples emblématiques figurent Marie Skłodowska-Curie, dont la carrière scientifique transnationale a profondément transformé la recherche moderne et la santé publique, ainsi que Jane Addams, dont l'action a contribué à institutionnaliser la consolidation de la paix internationale et la réforme sociale.

L'importance croissante de la diplomatie scientifique et l'urgence d'y intégrer la dimension de genre sont aujourd'hui reconnues.

2. Liens avec la politique étrangère suisse

La Suisse combine une recherche et une innovation de classe mondiale avec une longue tradition de diplomatie et d'engagement multilatéral. Cette double force fait de la diplomatie scientifique un pilier de la politique étrangère et un levier potentiel pour promouvoir l'égalité des genres, tant au niveau national qu'international. Environ 70 % des publications scientifiques suisses proviennent de collaborations internationales (research.swiss, 2023), confirmant la diplomatie scientifique comme un atout clé.

La Stratégie de politique extérieure 2024-2027 engage la Suisse à une « diplomatie scientifique anticipatrice », garantissant que « les résultats scientifiques soient pris en compte dès les premières étapes des processus multilatéraux ». Tout comme la Stratégie de coopération internationale 2025-2028, elle identifie l'égalité des genres comme un objectif à atteindre. La diplomatie scientifique et l'égalité des genres se renforcent mutuellement, accroissant leur crédibilité et impact.

La politique d'encouragement formation, recherche et innovation 2025-2028 (Message FRI) charge le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) de promouvoir l'égalité des chances dans le paysage de la recherche. Des mesures telles que les bourses du Fonds national suisse (FNS), le programme « Equité » coordonné par swissuniversities et les politiques d'égalité des universités favorisent la diversité de genre dans la science. Par ailleurs, le réseau Swissnex peut être cité comme un accélérateur d'une « diplomatie scientifique féminine ». Au-delà des indicateurs liés aux intervenant·e·s, celui-ci accorde une attention particulière à l'inclusivité au sein de sa culture organisationnelle. Swissnex joue un rôle actif en organisant diverses activités telles que via la série Winspiration – Innovation through diversity: the role of women in shaping the future ou l'initiative sur la promotion de la diversité de genre dans le domaine quantique. Aujourd'hui, la moitié des CEO de Swissnex, et 11 des 20 conseiller·ère·s scientifiques sont des femmes.

A Genève, des organisations telles que le CERN, l'OMS, l'OMPI, l'OMC et GESDA témoignent de l'interaction entre science et diplomatie. GESDA se distingue particulièrement par son approche de gouvernance inclusive et prospective, en associant des femmes scientifiques et diplomates à l'élaboration des agendas sur l'IA, le climat et la santé.

Malgré l'existence de ces cadres et initiatives solides, des déséquilibres persistent dans l'accès aux rôles de direction en recherche et diplomatie. En 2024, seulement 39.2% des ambassadeur·rice·s suisses étaient des femmes (Chehab, S. 2024). Le Gender Monitoring 2023 publié par swissuniversities montre que, malgré certains progrès, la proportion de femmes parmi les professeur.e.s ordinaires reste faible (23 %). Le FNS a récemment publié de nouvelles données sur les CV qui révèlent l'impact inégal de la parentalité sur les carrières scientifiques (Portail de données FNS, 2025). Des obstacles tels que la progression inégale dans les parcours professionnels, les écarts salariaux et le manque de soutien à la conciliation travail-vie privée (notamment l'absence de structures de garde abordables) continuent de freiner la parité.

En 2023, l'Alliance suisse pour les partenariats mondiaux de recherche a initié un projet cartographiant l'écosystème de la diplomatie scientifique en Suisse. Ce projet met en évidence le fait que l'engagement dans la diplomatie scientifique procure à la Suisse de multiples bénéfices : amélioration de sa réputation internationale, consolidation de la coopération, valorisation des expertises pour le développement durable et les défis globaux, et affirmation de son rôle multilatéral (Swiss TPH, 2024).

Ce chapitre soutient l'hypothèse qu'une diplomatie scientifique fondée sur l'égalité de genre amplifierait ces bénéfices, renforcerait la crédibilité de la Suisse dans les enceintes multilatérales et contribuerait à en faire une référence mondiale en diplomatie scientifique inclusive.

3. Scénarios

Les trois scénarios suivants présentent des perspectives sur dix ans, le scénario 3 étant l'idéal à atteindre.

<u>Scénario 1 - Fragmentation : déficit de crédibilité</u>
D'ici 2035, la Suisse a conservé son excellence scientifique mais

échoue à intégrer l'égalité des genres dans la diplomatie scientifique. Les femmes restent sous-représentées dans les postes scientifiques et diplomatiques clés, affaiblissant la légitimité multilatérale de la Suisse.

Scénario 2 - Intégration : leadership inclusif
D'ici 2035, des réformes ciblées ont produit des résultats visibles mais modérés. Les écarts entre les genres se sont réduits grâce à des recrutements équilibrés, des programmes de mentorat et une meilleure coordination entre la politique de la recherche et la politique étrangère.

Scénario 3 - Transformation : parité systémique comme atout stratégique
D'ici 2035, la Suisse a adopté une approche intégrée de l'égalité des genres dans la recherche, la diplomatie et l'éducation. Les obstacles structurels dans les carrières scientifiques sont levés grâce à des évaluations transparentes, des carrières flexibles et des financements ciblés. La parité dans les postes de direction et les filières STEM stimule l'innovation, renforce la légitimité des politiques et positionne la Suisse comme modèle de diplomatie scientifique inclusive.

4. Recommandations

Afin de faire de la Suisse une référence en diplomatie scientifique inclusive, les autrices formulent les quatre recommandations suivantes. Des réformes plus globales soutenant les carrières des femmes – notamment l'égalité salariale, l'accès à des services de garde abordables et une fiscalité des couples révisée – restent indispensables.

A. Une Suisse qui montre l'exemple en matière d'égalité dans la recherche

La Suisse doit devenir pionnière dans la création d'environnements de recherche inclusifs et flexibles, éliminant les barrières structurelles à la progression des femmes.

- Les réformes de l'évaluation de la recherche, notamment DORA et CoARA, soutiennent la reconnaissance des responsabilités familiales et des parcours non linéaires. Dans ce contexte, l'adhésion à CoARA doit être généralisée aux hautes écoles et institutions de recherche suisses.
- Le FNS joue un rôle clé dans la promotion de l'égalité et soutient les carrières scientifiques, notamment celles des femmes. Le Conseil fédéral doit revoir son programme d'allégement, qui prévoit de réduire les moyens du FNS de 10 % en 2027 et 11 % en 2028.
- Le prochain message FRI (2029-32) doit prévoir un financement pour de nouvelles contributions visant à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion dans les hautes écoles suisses.

B. Lancement d'une bourse suisse pour les femmes en diplomatie scientifique

La Suisse devrait créer un programme de bourses pour soutenir les femmes scientifiques en début et milieu de carrière afin d'acquérir une expérience pratique en diplomatie scientifique.

- Ce programme, coordonné par le SEFRI avec le DFAE, offrirait des détachements au sein des ambassades, du réseau Swissnex, d'organisations multilatérales (ex. GESDA, OMS, CERN) et d'unités de politique scientifique à l'étranger.
- En ciblant les jeunes talents, ce programme renforcerait la crédibilité de la Suisse comme acteur inclusif de la gouvernance multilatérale, tout en faisant progresser l'égalité des genres.
- À plus long terme, cette initiative pourrait aboutir à la création d'un institut suisse (SWSDI), chargé de programmes de mentorat et de partenariat pour les femmes scientifiques et diplomates en début et milieu de carrière. Des données (Suède, Canada, CERN) montrent que ces programmes augmentent les taux de promotion et de rétention des femmes et minorités de 15 à 38 % (ICRW, 2022 ; Smith & Kozielska, 2024 ; WEF, 2025).

C. Promotion d'un changement de mentalité précoce par des actions de sensibilisation

La Suisse doit investir dans des programmes qui combattent les sté-

réotypes de genre et encouragent la participation des filles dans les STEM, la diplomatie et la diplomatie scientifique.

- Le SEFRI et le CERN devraient élargir et soutenir des initiatives faisant intervenir des professionnel·le·s de la diplomatie scientifique dans les écoles afin de servir de modèles, présenter leur travail et interagir avec les élèves.
- Les données montrent que l'exposition précoce à des modèles féminins renforce la confiance, l'intérêt et la persévérance des filles (UNESCO, 2024 ; ICRW, 2019). Des programmes comme « Women and Girls in Science » du CERN ou le programme MINT de l'EPFL montrent que sensibilisation scolaire et mentorat sont des leviers efficaces pour déconstruire les stéréotypes et inspirer la prochaine génération.
- En intégrant ces actions dans les écoles et en les alignant sur les politiques éducatives, la Suisse peut favoriser un changement culturel durable, promouvoir l'inclusivité et former les futures leaders.

D. Collecte et analyse de données désagrégées par sexe pour élaborer une stratégie de genre fondée sur des données probantes

Conformément à la première recommandation du chapitre 1, nous insistons sur l'importance de l'accès à des données désagrégées par sexe. L'accès à des données désagrégées par sexe dans le cadre de négociations sur la paix et la sécurité a mis en évidence l'importance de la participation des femmes aux accords de paix. Lorsque les femmes participent aux négociations, les accords ont 20 % plus de chances de durer au moins deux ans et 35 % de durer 15 ans, montrant qu'une gouvernance inclusive produit des résultats plus durables (ONU Femmes, 2015).

À ce jour, aucune donnée n'est collectée sur la diplomatie scientifique par le DFAE ou d'autres institutions publiques. Il n'existe donc pas de vision consolidée du rôle et du potentiel des femmes dans la diplomatie scientifique en Suisse. Cela souligne l'urgence pour le SEFRI et le DFAE de mandater la production d'indicateurs standardisés, désagrégés par sexe, pour les initiatives et partenariats suisses en diplomatie scientifique.

4 | Gender in Emerging Technologies

Der vierte Teil richtet den Blick in die Zukunft. Am Beispiel neuer Technologien, insbesondere der künstlichen Intelligenz, wird deutlich, wie sich bestehende Ungleichheiten in neuen politischen Feldern fortsetzen oder sogar verstärken können. Gleichzeitig eröffnet sich die Chance, Gleichstellung von Beginn an mitzudenken und so eine inklusivere und zukunftsfähige Aussenpolitik zu gestalten.

Chapter 8: AI Governance and Gender Biases

Oliver Guggenbühl
Alessia Maira

1. Context and Trends

From hiring to healthcare, artificial intelligence (AI) systems increasingly shape decisions across society, offering significant potential for innovation while also introducing serious societal risks. For Swiss tech diplomacy, integrating a gender lens is essential: biased AI systems can reproduce discrimination, undermine trust, and lead to poorer outcomes. Conversely, inclusive and non-discriminatory AI governance can strengthen Switzerland's role as a norm-setter and support the long-term competitiveness of its digital economy.

Evidence shows that AI can replicate and amplify existing societal biases. In automated decision-making systems, such as hiring, credit scoring, or healthcare access, these biases can translate into discriminatory outcomes if safeguards and accountability mechanisms are lacking (Criado Perez, 2019).

At the same time, digital technologies are reshaping gender-based violence. While harassment predates the digital age, its scale has expanded: 58% of women and girls report experiencing online abuse (UNESCO, 2025). Emerging tools such as non-consensual AI-generated pornography and "nudify" applications enable the rapid creation and spread of synthetic intimate imagery, intensifying patterns of gender-based harm (Bates, 2025).

These challenges show how the development of AI tools has outpaced their regulation, which in turn has sparked ethical considerations. One major concern is the gender gap in the AI sector itself: UNESCO's "Women4EthicalAI" outlook study on AI and gender points to a 38% gender gap in AI research positions, and warns that most global analyses do not fully take gender dimensions into consideration (UNESCO, 2024b, p.16). Another concern is for AI systems to undergo a structural rethinking of how they are designed, trained and validated in the first place, so as not to simply reproduce discriminatory structures, but actively work to mitigate them (Jones & Mattea, 2020). This not only includes ethical collection, creation, and vetting of training data, but also the composition of the development teams, because who builds AI is as crucial as how it is built for uncovering and addressing blind spots. When "clear, non-biased rules and high-quality data are used, AI can even become less prone to bias than human decision-makers" (Council of the EU, 2025).

However, the degree of regulation and engagement in this direction varies significantly across jurisdictions. For example, in 2025, the Council of the EU urged member states to counter gender bias in AI through the use of "clear, representative, high-quality data" and human oversight, acknowledging that clearer standards could allow AI to reduce bias if these standards are properly implemented (ibid). Major international bodies, including the EU and International Geneva, are now debating how to ensure that AI technologies uphold ethical principles of non-discrimination, showing that addressing bias and discrimination in AI is increasingly seen as not only as an ethical imperative, but also as a pathway to unlocking AI's full promise for everyone - at the highest level of quality.

2. Link to Swiss Foreign Policy

Switzerland has recognised digital innovation and governance as a national and foreign policy priority. The Federal Council's strategies explicitly link technological development with the country's core values. For example, the Digital Switzerland Strategy 2026 foresees a digital transformation that "is responsible and sustainable" and benefits everyone, "regardless of gender, age or origin", emphasising the fact that opportunities from digitalisation in general must benefit all people in the long run (Swiss Confederation, 2026, p. 2). Similarly, Switzerland's current Foreign Policy Strategy (2024-27) highlights inclusive digital governance among its key thematic objectives, underlining that democracy, rule of law, and human rights must also extend to the digital space through human-centered and trustworthy governance (Swiss Confederation, 2024, p. 36). Switzerland's role as

host of International Geneva further reinforces its capacity to shape global debates on inclusive AI governance.

Another recent concrete step is the intention to ratify the Council of Europe's Convention on AI—one of the world's first binding treaties on AI—and adapt national laws accordingly, with the aim of balancing innovation and regulation to reinforce Switzerland's own position as a hub for innovation while also protecting fundamental rights, data protection, and increasing public trust in AI (Swiss Confederation, 2025). This comes with the caveat of primarily applying to state actors, with most private businesses remaining unaffected, creating a sizable blind spot for private high-risk AI applications.

3. Scenarios

In this context, the following scenarios aim to show how the potentially good or bad interplay of AI governance and gender biases might evolve by 2035, and why a proactive Swiss engagement in this domain is critical.

Scenario 1 - AI deepening divides

In a negative scenario, insufficient action was taken to address AI risks and challenges, and the result was the exacerbation of gender and social inequalities. By 2035, AI is present in all aspects of governance and business, but many systems still operate as "black boxes" without full transparency and clearly stated balancing mechanisms. Despite Switzerland's early warning and varied policy initiatives, international coordination remained weak, and the AI sector remained insufficiently inclusive, with diversity and ethics initiatives failing to succeed due to pre-existing barriers.

While Switzerland continued to advocate for inclusive AI, its influence was constrained by the lack of a binding commitment from other countries, resulting in a global "patchwork" of guidelines and regulations. Socially, the digital divide widened, and online discrimination and harassment increased. Trust in technology is low, and only those who are already privileged are benefiting from it.

Policymakers were caught off guard by the pace of AI development and struggled to adapt and retroactively regulate AI giants, whose systems became embedded in daily life. Internationally, attempts at implementing AI governance were too fragmented and unsuccessful. International Geneva failed to translate dialogue into enforceable outcomes, as geopolitical fragmentation limited the uptake of common AI standards. While a few regions tried to enforce anti-bias and anti-discrimination regulations, others did not, creating havens for unregulated use of AI, facilitating the exploitation by malicious actors.

At the diplomatic level, this negative scenario sees rising tensions as marginalised groups protest their exclusion and discrimination, as global forums are still debating the increasingly late implementation of ethical and anti-discrimination guardrails. Switzerland finds itself in a "reactive" position, using its efforts to mitigate harms rather than shape the system at its origin.

Ultimately, the failure to embed an ethical and anti-discriminatory perspective on AI tools has amplified existing power imbalances. Recommendations and frameworks for policymaking related to AI published in the 2020s were not taken into consideration or never applied fully. This outcome underlines the high costs of inaction and the urgent need, even if overdue, to implement ethical and human rights considerations into AI governance.

Scenario 2 - AI as an equaliser

By 2035, conjoined efforts by governments, industry and civil society have led to AI ecosystems that actively work to advance gender equality. Switzerland has emerged as a recognised agenda setter in ethical and inclusive AI governance by translating its foreign policy priorities into concrete international actions. Thanks to its early ratification and implementation of the AI Convention, Switzerland contributed to the operationalisation of standards on transparency, non-discrimination, and human oversight. Many countries, following regulatory models developed in International Geneva, have adopted strict transparency and anti-bias rules for AI, resulting in algorithms that are fairer and less discriminatory than a decade ago (Council of the EU, 2025). In this positive scenario, AI systems are also routinely audited to account for bias and trained on diverse, representative and inclusive data. Because AI systems are now developed with clear ethical guidelines and trained on datasets that are systematically checked, their outputs have become more reliable and less prone to

reproducing discriminatory patterns. Swiss-backed research initiatives at ETH and EPFL have contributed technical tools and frameworks for bias detection and model evaluation. During development, models are tested to verify that they perform consistently across different groups, and any harmful patterns are identified before deployment, as envisioned in calls for targeted efforts to advance gender equality (Council of the EU, 2025).

Importantly, the makeup of the tech sector has also transformed: previously underrepresented groups are now present in AI education, training, and careers thanks to targeted scholarships, mentoring, and better inclusion policies. Switzerland committed early to inclusive AI talent practices, and by 2035, women and underrepresented minorities have a greater say in AI research and development, bringing a wider range of experiences and approaches into algorithm development. Because of increased diversity and better approaches, countries that have embraced inclusive AI regulation have seen higher innovation and trust in new technologies, which in turn fosters growth and social integration.

In diplomacy settings, Switzerland leveraged its convening power of International Geneva to bridge fragmented global positions: an international consensus has emerged around the use of ethical AI, heavily influenced by the proactive application of frameworks such as UNESCO's Recommendations on the Ethics of Artificial Intelligence, that explicitly require non-discrimination in AI governance, based, on "fundamental freedoms, human dignity and equality, including gender equality" (UNESCO, 2022, p. 15).

Overall, in this positive future scenario, AI is not a threat but a tool that helps societies proactively reduce bias. Swiss diplomacy efforts are recognised for setting gender equality as a non-negotiable principle in global AI governance. This future scenario is one in which technology benefits everyone, fulfilling the promises that guided policies in the 2020s.

4. Recommendations

A. To steer developments toward the positive scenario, Switzerland should take action on three fronts. First, it should advocate for gender-responsive and intersectional standards to be clearly included in international AI governance frameworks. By actively shaping processes such as the Council of Europe's AI Convention and promoting UNESCO's ethical guidelines, Switzerland can help ensure that gender-bias assessments, transparency rules, and inclusive safeguards become global norms.

B. Second, Switzerland should leverage International Geneva as a hub to advance inclusive and equitable AI governance. It could establish a multistakeholder platform on Gender & AI, building on initiatives such as ITU's "AI for Good" to align governments, industry, academia, and civil society, emphasising co-creation and mutual learning. As a priority, Switzerland should ensure that justice and equality become a core pillar of the 2027 Global AI Summit in Geneva, embedding these considerations and values into emerging global frameworks. Over time, this agenda could be institutionalised through regular dialogues and working groups, for example, through transregional exchanges supported by Swissnex, or by integrating intersectional impact assessment approaches such as Canada's Gender-based Analysis Plus (GBA+) to systematically evaluate how AI systems affect different groups across their lifecycle (design, deployment, outcomes).

C. Third, Switzerland should equip policymakers, civil servants, and the general population with the necessary competencies to critically engage with AI systems. Building on models such as Finland's "Elements of AI" course, a publicly available programme (European Union, 2024), Switzerland should integrate gender-aware AI literacy into diplomatic education and public administration training, cooperating with academic institutions such as ETH and EPFL. Building internal capacity will reinforce Switzerland's credibility abroad and enable it to advance a foreign policy that upholds both innovation and inclusivity in the digital sphere.

If global coordination fails and AI deepens existing inequalities, leading to the negative scenario, Switzerland should pivot from norm entrepreneurship to harm mitigation and rights protection.

First, at the domestic level, Switzerland should ensure that its own public procurement rules exclude high-risk or non-transparent AI systems, similar to the EU's AI Act, contributing to a de facto market standard even in a fragmented environment. This could be achieved by increasing investments in sovereign projects, including open-source LLMs such as Apertus and domestic computing capacity such as the ALPS supercomputer at the Swiss National Supercomputing Centre (CSCS), reducing dependency on foreign systems.

Second, drawing on the model of the EU AI Office, established in 2024, Switzerland could set up an equivalent mechanism hosted in Geneva, focused on documenting algorithmic discrimination, supporting affected individuals, and providing evidence to human rights bodies.

Third, Switzerland could increase funding for civil society and research institutions that monitor gendered digital harm.

Lastly, at the international level, Swiss diplomacy could advocate for the integration of AI-related harms into existing human rights review mechanisms, including in UN treaty bodies such as the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW) and the OHCHR's Universal Periodic Review (UPR), ensuring that gender-based algorithmic discrimination remains visible and politically actionable even without a comprehensive global AI regime.

AI governance is a structural choice about whose interests are respected in the digital age and not merely a question of tech regulation. There is great promise in algorithmic systems: if intentionally designed to address human biases and blind spots, AI can become a tool that reduces discrimination at scale, is less prone to errors, human biases, and personal convictions. But this outcome is not a given and depends on decisions taken now about standards, oversight, representation, and most of all, accountability. For Switzerland, this is a test of its commitment to human rights, inclusive innovation, and its humanitarian tradition.

By embedding gender equality and non-discrimination at the core of AI governance, research, and funding—both domestically and through International Geneva—Switzerland can help shape norms before they solidify along less inclusive lines. Inaction risks entrenching structural biases that will become increasingly difficult to reverse. The window for shaping equitable AI is still open, but it is narrowing quickly. Proactive, gender-aware governance is not optional but a prerequisite for ensuring that AI strengthens, rather than undermines, democratic and humanitarian values.

Fazit

Die heutige Welt ist geprägt von Kriegen und humanitären Katastrophen, geopolitischen Spannungen, einem bröckelnden Multilateralismus sowie tiefgreifenden technologischen und klimatischen Umbrüchen. Gleichzeitig erleben Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter weltweit einen Rückschlag.

Die Beiträge dieser Sammelpublikation zeigen, dass dieser Gender Backlash kein isoliertes Phänomen ist, sondern alle Institutionen und Politikfelder durchdringt: Die Entwicklungen beeinflussen, wie Konflikte analysiert und bearbeitet werden, welche wirtschaftspolitischen Regeln gesetzt werden, wie Klimamassnahmen ausgestaltet sind und welche normativen Leitplanken für neue Technologien gelten.

Gleichzeitig wird deutlich, dass Gleichstellung über die Frage der Repräsentation von Geschlechterkategorien hinausgeht. Sie betrifft Machtverhältnisse sowie die Frage, welche Stimmen in politischen Entscheidungsprozessen gehört werden.

Die Publikation zeigt auf: Gleichstellung ist kein Nischenthema, sondern eine Voraussetzung für wirksame Aussenpolitik. Wenn wir das aussenpolitische Potenzial der Schweiz ausschöpfen wollen, können wir es uns nicht leisten, auf einen Teil der Perspektiven, Kompetenzen und Erfahrungen zu verzichten. Gleichstellung ist damit nicht nur eine Frage der Fairness, sondern eine strategische Notwendigkeit.

Es braucht einen Paradigmenwechsel in der Schweizer Aussenpolitik. Diese Publikation versteht sich als Beitrag zu dieser Debatte, indem sie zentrale Herausforderungen analysiert und zugleich konkrete Lösungsansätze aufzeigt. Es ist höchste Zeit für diese Debatte, vor allem aber für die Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen.

Glossary

Core Gender Concepts	
Gender backlash	Across the world, feminist, queer, and gender-justice movements are encountering intensifying pushback. This includes hostile public narratives, shrinking civil-society space, threats to legal protections, retracted funding, and tensions emerging within movements themselves. The term gender backlash is widely used to describe these pressures, yet backlash takes multiple forms, is experienced differently across contexts, and is shaped by local histories and power relations. Source: Institute of Development Studies 2025
Gender mainstreaming	Gender mainstreaming has been embraced internationally as a strategy towards realising gender equality. It involves the integration of a gender perspective into the preparation, design, implementation, monitoring and evaluation of policies, regulatory measures, and spending programmes, with a view to promoting equality between women and men, and combating discrimination. Source: European Institute for Gender Equality
Gender-sensitive	A gender-sensitive approach: • acknowledges gender differences, accounting for differences into the design and implementation; • does not address or challenge existing gender inequalities. Source: Independent Evaluation Unit, 2025
Gender-responsive	A gender-responsive approach: • aims to reduce existing gender inequalities through specific actions/strategies; • does not address or challenge underlying root causes. Source: Independent Evaluation Unit, 2025
Gender-transformative	A gender-transformative approach: • aims to challenge and change the underlying drivers and root causes of gender inequality (e.g., social norms, power relations, structures). Source: Independent Evaluation Unit, 2025
Gender-based violence	Gender-based violence is violence committed against a person because of his or her sex or gender. It is forcing another person to do something against his or her will through violence, coercion, threats, deception, cultural expectations, or economic means. Source: UNHCR 2026
Gender-disaggregated data	Gender-disaggregated data is information collected and tabulated separately for women and men, allowing for the measurement of differences between them in various social and economic dimensions. Source: European Institute for Gender Equality

Intersectionality	Analytical tool for studying, understanding, and responding to the ways in which sex and gender intersect with other personal characteristics/identities, and how these intersections contribute to unique experiences of discrimination. Source: European Institute for Gender Equality
Foreign and Security Policy Concepts	
Diplomacy	Diplomacy has changed significantly over time, moving beyond official state representatives and embassies, to incorporate new sites and tasks (Neumann, 2017). Diplomats have to adapt to more uncertainty, and diplomacy involves ever greater numbers of issues and actors. The rise in importance of governance, non-territorial authority claims, and non-state actors all potentially reconstitute diplomatic practices (Sending et al., 2011).
Multilateralism	Multilateralism refers to a collective action coordinated between at least three actors. It implies that the actors have a shared realisation that it is in their interests to work together to resolve problems that are bigger than their individual efforts could tackle. Multilateralism is intended to help nations confront complex global challenges through a universal approach. Source: UNGeneva
International Geneva	International Geneva—or the international interests of Switzerland through Geneva—is a valuable instrument and most significant platform for Swiss foreign policy. The city of Geneva itself is host to 40 international institutions, organisations, bodies as well as secretariats established under a treaty, approximately 750 NGOs, and the permanent representations of 185 member states, including Switzerland. Source: FDFA
Official development assistance (ODA)	Official development assistance (ODA) is government aid that promotes and specifically targets the economic development and welfare of developing countries. Source: OECD
Women, Peace and Security (WPS)	On October 31, 2000, the United Nations Security Council (UNSC) unanimously adopted resolution 1325. After years of advocacy, this marked the launch of what's known as the Women, Peace and Security (WPS) agenda. In simple terms: Global leaders committed to a new way of looking at conflict and peace, beyond the warring parties and traditional powerbrokers – both dominated by men. Resolution 1325: • acknowledges that women and girls are harmed by conflict in ways that are distinct, horrific, and must be stopped; • establishes that women's meaningful participation in peace processes is essential to preventing, ending, and recovering from conflict.
	The WPS agenda builds on four pillars: 1. Prevention: First, conflict should be avoided or ended whenever possible. Where there is gender equality, conflicts are less likely. And where there is conflict, parties must prevent all forms of violence against women and girls. 2. Protection: The rights and safety of women and girls must be protected. Considerations must be given for the ways in which they are impacted, especially by sexual violence. 3. Participation: All decisions about peace and security, from local councils to the international stage, must include women. With equal and meaningful participation, peace and security processes are more inclusive, and therefore more legitimate and more durable. 4. Relief and recovery: To rebuild after conflict or crisis, women, and girls have specific needs. Often, they are primary caretakers for children and elders. Women-led organisations play a vital role here, ensuring safe access to food, water, and hygiene products during conflicts, and after the dust settles. Source: UNWomen 2025
Human Security	As noted in the UN General Assembly resolution 66/290, "human security is an approach to assist Member States in identifying and addressing widespread and cross-cutting challenges to the survival, livelihood and dignity of their people." It calls for "people-centred, comprehensive, context-specific and prevention-oriented responses that strengthen the protection and empowerment of all people." Source: United Nations Trust Fund for Human Security
Good offices	Good offices are an instrument of foreign policy and describe the efforts of a third party to contribute to the peaceful settlement of a conflict between two or more parties. Switzerland's good offices consist of three areas: • Protecting power mandates: taking over some of the consular and/or diplomatic tasks if two states break off their relations either fully or partially; • Host state: the role of hosting international conferences or high-level meetings; • Mediation: mediation and dialogue facilitation in conflicts. Source: FDFA
Mediation	Mediation is part of Switzerland's good offices and is a foreign policy priority. Switzerland either receives requests for mediation from parties to a conflict or offers its services as a mediator. It can either act as mediator itself or it can support negotiating parties and a third-party mediator. Source: FDFA

Preventing and Countering Violent Extremism (P/CVE)	The Preventing and Countering Violent Extremism (P/CVE) approach aims to prevent the rise of violent extremist organisations through less militarised methods. According to the 2015 UN Plan of Action to Prevent Violent Extremism, such interventions aim to address the root causes and drivers of violent extremism, which often include: socio-economic issues, discrimination, marginalisation, poor governance, human rights violations,remnants of violent conflict, collective grievances,and other psychological factors. Source: GCSP
Militarisation	Militarisation is the cultural, symbolic, and material preparation for war. Militarisation and the presence of state militaries influences much of the 'everyday life' in many societies and cultures around the world, both explicitly and subtly. Anthropologists view militarisation as a social process designed to bring about support for the military and shape social structures to support the military. Source: International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences 2015
Sector-specific concepts	
Free Trade Agreement (FTA)	The main purpose of an FTA is to facilitate trade between two or more countries by reducing or eliminating barriers to trade, thereby promoting international trade. By entering into free trade agreements, Switzerland aims to provide its companies with a level of access to international markets that is at least equivalent to those enjoyed by its most important foreign competitors (such as the EU, the USA, and Japan). Free trade agreements are therefore an instrument in maintaining and strengthening Switzerland's competitiveness as a place to do business. Switzerland normally concludes its FTAs together with its partners Norway, Iceland, and Liechtenstein, in the framework of the European Free Trade Association (EFTA). Nevertheless, Switzerland has the possibility to enter into FTAs outside the EFTA framework as well. Source: SECO
Science Diplomacy	Science diplomacy is a key instrument of foreign policy and is commonly understood as having three dimensions: • Diplomacy for science: using diplomatic channels to support scientific cooperation and innovation; • Science for diplomacy: using science to advance diplomatic objectives and strengthen cooperation between states; • Science in diplomacy: using scientific evidence to inform decision-making and diplomatic processes. Source: AAAS
Artificial intelligence (AI) governance	AI governance refers to the processes, standards and guardrails that help ensure AI systems, and tools are safe and ethical. AI governance frameworks direct AI research, development, and application to help ensure safety, fairness, and respect for human rights. Source: IBM
Algorithmic bias	Algorithmic bias occurs when systematic errors in machine learning algorithms produce unfair or discriminatory outcomes. It often reflects or reinforces existing socioeconomic, racial, and gender biases. Algorithmic bias is not caused by the algorithm itself, but by how the data science team collects and codes the training data. Flawed data is characterised as non-representative, lacking information, historically biased or otherwise "bad" data. It leads to algorithms that produce unfair outcomes and amplify any biases in the data. AI systems that use biased results as input data for decision-making create a feedback loop that can also reinforce bias over time. Source: IBM
Critical minerals (for AI)	As AI infrastructure rapidly develops, access to the natural resources necessary to power its extensive supply chain reflects longstanding patterns in extractive sectors. Critical minerals essential for AI infrastructure—including copper, cobalt, lithium, rare earth elements, and gallium—have become focal points of resource nationalism, extractive capitalism, and geopolitical contestation. Source: Science, Technology, and Social Values Lab 2025

Abkürzungsverzeichnis

AAAS	American Association for the Advancement of Science
APK	Aussenpolitische Kommission(en)
BR	Bundesrat / Bundesrätin
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
CERN	European Organization for Nuclear Research / Conseil européen pour la recherche nucléaire
CGD	Center for Global Development
CHF	Swiss franc
CSCS	Swiss National Supercomputing Centre
CSS	Center for Security Studies
CVE	Countering Violent Extremism
DEZA / SDC	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit / Swiss Agency for Development and Cooperation
DFAE / EDA / FDFA	Département fédéral des affaires étrangères / Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten / Federal Department of Foreign Affairs
DORA	Digital Operational Resilience Act
EBRD	European Bank for Reconstruction and Development
EEAS	European External Action Service
EFTA	European Free Trade Association
EIGE	European Institute for Gender Equality
EPFL	École polytechnique fédérale de Lausanne
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule
EU / UE	European Union / Union européenne
FAGI	Fondation pour l'adaptation de la Genève internationale
FNS	Swiss National Science Foundation
FRI	Formation, recherche et innovation
FTA	Free Trade Agreement
GBA+	Gender-based Analysis Plus
GCF	Green Climate Fund
GCSP	Geneva Centre for Security Policy
GDP	Gross Domestic Product
GESDA	Geneva Science and Diplomacy Anticipator
GIEC	Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat
GTGA	Gender Trade Gap Analysis
GVC	Global Value Chains
HR	Human Resources
IA / KI / AI	Intelligence artificielle / Künstliche Intelligenz / Artificial Intelligence
ICRC	International Committee of the Red Cross
ICRW	International Center for Research on Women
IEU	Independent Evaluation Unit
IGC	International Gender Champions
ILO	International Labour Organization
INGO	International Non-Governmental Organization
ITU	International Telecommunication Union
MFN	Most-Favoured-Nation
MINT / STEM	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik / Science, Technology, Engineering and Mathematics
NATO	North Atlantic Treaty Organization
NZZ	Neue Zürcher Zeitung
OCDE / OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ODA	Official Development Assistance
ODA / GNI	Official Development Assistance / Gross National Income
OHCHR	Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights
OMC / WTO	Organisation mondiale du commerce / World Trade Organization
OMPI / WIPO	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle / World Intellectual Property Organization

OMS / WHO	Organisation mondiale de la santé / World Health Organization
ONU / UNO / UN	Organisation des Nations Unies / United Nations Organization
OSZE / OSCE	Organization for Security and Co-operation in Europe
P/CVE	Preventing and Countering Violent Extremism
SECO	State Secretariat for Economic Affairs
SEFRI	State Secretariat for Education, Research and Innovation
SESAME	Synchrotron-light for Experimental Science and Applications in the Middle East
SWSDI	Swiss Women in Science Diplomacy and Innovation
TPH	Swiss Tropical and Public Health Institute
TSD	Trade and Sustainable Development
UNAIDS	Joint United Nations Programme on HIV/AIDS
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development
UNDP	United Nations Development Programme
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNFPA	United Nations Population Fund
UNICEF	United Nations Children's Fund
UNRISD	United Nations Research Institute for Social Development
UPR	Universal Periodic Review
US / USA	United States / United States of America
USAID	United States Agency for International Development
USD	United States dollar
WEF	World Economic Forum
WIPO	World Intellectual Property Organization
WHO	World Health Organization
WPS	Women, Peace and Security
WTO	World Trade Organization
ZHAW	Zurich University of Applied Sciences

Literaturverzeichnis

Chapter 1

Barkhausen, B. (2025). In der Schweizer Botschaft in Australien arbeiten gleich zwei daran, eine regelbasierte Weltordnung aufrechtzuerhalten. NZZ. https://www.nzz.ch/schweiz/schweizer-botschafterpaar-in-australien-wir-arbeiten-taeglich-daran-eine-regelbasierte-weltordnung-aufrechtzuerhalten-ld.1888276

Bigio, J., & Vogelstein, R. (2020). Understanding Gender Equality in Foreign Policy, Council on Foreign Relations. https://assets.cfr.org/images/discussion-paper_bigio-and-vogelstein_gender-equality_or_0/discussion-paper_bigio-and-vogelstein_gender-equality_or_0.pdf?_i=AA

Bundesversammlung. (2022). Geschlechtergerechte Aussenpolitik: Motion 22.3096. https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20223096

Bundesversammlung. (2025a). Wo sind die Frauen im Top-Kader der Bundesverwaltung?, Interpellation 25.3067. https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20253067

Bundesversammlung. (2025b). Budgetkürzungen haben dramatische Auswirkungen auf die weltweite Müttersterblichkeit, Interpellation 25.3451. https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20253451

Bundesversammlung. (2026). Aussenpolitische Kommissionen APK. https://www.parlament.ch/de/organe/Seiten/Aussenpolitische%20Kommissinen%20APK.aspx

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten. (2022). Betriebliche Chancengleichheit: EDA Aktionsplan 2028. https://www.eda.admin.ch/eda/de/home/das-eda/publikationen.html/content/publikationen/de/eda/Chancengleichheit/betriebliche-chancengleichheit--eda-aktionsplan-2028

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten, Direktion für Ressourcen. (2025). Statistiken Concours Diplomatique. https://www.eda.admin.ch/dam/de/sd-web/KmkT8WIAIHoE/statistiken-concours-diplo_DE.pdf

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten. (2026). Karriere Diplomatie. https://www.eda.admin.ch/de/karriere-diplomatie

European External Action Service. (2023). Human resources report 2023. https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/2024/HR%20Report%202023_FINAL%20with%20cover.pdf

European Institute for Gender Equality. (2025). 2024 data collection on institutional mechanisms for gender equality and gender mainstreaming: Methodological report. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/2024-data-collection-institutional-mechanisms-gender-equality-and-gender-mainstreaming-methodological-report?language_content_entity=en

EU Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs. (2020). Women's Role in Peace Processes. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608869/IPOL_STU(2019)608869_EN.pdf

Friedrich Naumann Foundation. (2025). Gleiches Recht doch bloss halbe Stimme? https://www.freiheit.org/de/human-rights-hub-genf/gleiches-recht-doch-bloss-halbe-stimme

GenDip. (2026). The GenDip Dataset on Gender and Diplomatic Representation. University of Gothenburg. https://www.gu.se/en/gendip/the-gendip-dataset-on-gender-and-diplomatic-representation

Government of Canada. (2025). Employment Equity Demographic Snapshot 2023–2024. https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/innovation/human-resources-statistics/diversity-inclusion-statistics/employment-equity-demographic-snapshot-2023-2024.html

Holzer, L. (2017). A Matter of Democracy: Gender Equal Participation in Foreign Politics, foraus - Forum Aussenpolitik. https://www.foraus.ch/en/posts/a-matter-of-democracy-gender-equal-participation-in-foreign-politics/

Keystone-SDA. (2025). Alt Bundesrätin Sommaruga: "Es gibt einen politischen Backlash". Swissinfo. https://www.swissinfo.ch/ger/alt-bundesr%c3%a4tin-sommaruga%3a-%27es-gibt-einen-politischen-backlash%22/88979322

Kreft, A-K., Niklasson, B. & Towns, A.E. (2022). Do gender patterns in diplomacy disappear over time?, European Journal of Politics and Gender, 5(3): 279–302. https://doi.org/10.1332/251510821X16473315423448

Lecler R., & Goltrant, Y. (2024). Gendering Diplomatic Careers. Distance and Time in International Assignment Practices Among 600 French Diplomats. University of Quebec and IRSSO.

Ministry of Foreign Affairs Republic of Latvia. (2025). Latvia begins work in the UN Security Council on 1 January. Main objectives – strengthening Latvia's security, including by supporting Ukraine. https://www.mfa.gov.lv/en/article/latvia-begins-work-un-security-council-1-january-main-objectives-strengthening-latvias-security-including-supporting-ukraine

Schiemichen, L. (2019). Madam ambassador: A statistical comparison of female ambassadors across the U.S., German, and EU foreign services. College of Europe. https://www.coleurope.eu/sites/default/files/research-paper/edp_3_2019_schiemichen_0.pdf

Smith, K. E., & Kozielska, M. (2024). Strengthening the representation of women in diplomacy: Challenges and policy solutions. London School of Economics and Political Science. https://www.lse.ac.uk/ideas/publications/Project-Reports/Strengthening-the-Representation-of-Women-in-Diplomacy

Stein, R. (2007). Diplomatic training around the world. Diplomatic Academy of Chile. https://www.diplomacy.edu/wp-content/uploads/2021/06/20-Diplomatic.pdf

Stengel, F. A., & Wibben, A. T. R. (2024). Think big(ger)! Warum feministische Außenpolitik ein radikales Umdenken erfordert. Zeitschrift für Außen- und Sicherheitspolitik, 17(4), 405–421. https://doi.org/10.1007/s12399-024-01004-7

Towns, A. E., & Niklasson, B. (2025). The GenDip dataset on gender and diplomatic representation: Version August25. University of Gothenburg, The GenDip Program. https://www.gu.se/en/gendip/gendip-data

UN Women. (2015). Preventing conflict, transforming justice, securing the peace: A global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325. United Nations. https://www.un.org/en/ga/president/70/pdf/letters/20151002-seccouncil.pdf

Chapter 2

Barr, H. (2025, May 7). Trump spurs global rollback on the rights of women and girls. Human Rights Watch. https://www.hrw.org/news/2025/05/07/trump-spurs-global-rollback-rights-women-and-girls

Conseil d'État de la République et canton de Genève. (2025, May 21). Communiqué hebdomadaire du Conseil d'État du 21 mai 2025. République et canton de Genève. https://www.swissfoundations.ch/aktuell/la-fondation-hans-wilsdorf-et-le-canton-de-geneve-un-partenariat-public-prive-pour-soutenir-la-geneve-internationale/

European Institute for Gender Equality. (2025a). Hungary 2025 Gender Equality Index. https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/HU

European Institute for Gender Equality. (2025b). Spain | 2025 Gender Equality Index. https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/ES

Federal Council. (2025, January 29). Development cooperation: FDFA and EAER implement budget cuts decided by Parliament. Swiss Confederation. https://www.admin.ch/en/nsb?id=103982

Federal Department of Foreign Affairs. (2025, June 20). The Federal Council is strengthening International Geneva's position by providing over a quarter of a billion francs. Swiss Confederation. https://www.eda.admin.ch/en/the-federal-council-is-strengthening-international-genevas-position-by-providing-over-a-quarter-of-a-billion-francs

Federal Department of Foreign Affairs. (2026a, February 1). Gender equality and women's rights. https://www.eda.admin.ch/en/gender-equality-and-womens-rights

Federal Department of Foreign Affairs. (2026b, February 1). Added value of International Geneva for Switzerland. https://www.eda.admin.ch/en/added-value-of-international-geneva-for-switzerland

Federal Department of Foreign Affairs. (2026c, February 1). Federal measures for International Geneva. https://www.eda.admin.ch/en/federal-measures-for-international-geneva

Federal Department of Foreign Affairs. (2026d, March 20). Federal Council reaffirms partnership with four UN organisations. Swiss Confederation. https://www.eda.admin.ch/countries/costa-rica/es/home/noticias/novedades.html/content/eda/en/meta/news/2026/3/20/CtxdLz30Lz4rwCaplotFU

Federal Constitution of the Swiss Confederation. (1999/2024). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/en

Kenny, C., & Sandefur, J. (2025, March 14). The USAID cuts: Little sign of mercy for "life-saving" health programs. Center for Global Development. https://www.cgdev.org/blog/usaid-cuts-little-sign-mercy-life-saving-health-programs

Robinson, L. (2025, March 14). Beijing+30: The global summit for women's equality. Council on Foreign Relations. https://www.cfr.org/articles/beijing30-global-summit-womens-equality

Swiss Agency for Development and Cooperation. (2025). Switzerland's international cooperation strategy 2025-2028. Swiss Confederation. https://www.deza.eda.admin.ch/dam/en/sd-web/coXKVrB61StN/IZA_Strategie_2025-2028_EN.pdf

United Nations Department of Economic and Social Affairs, & UN Women. (2025). Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2025. United Nations. https://unstats.un.org/sdgs/gender-snapshot/2025/

United Nations Population Fund. (2025, December 11). UNFPA funding cuts undermine maternal health systems worldwide, putting millions at risk. https://www.unfpa.org/press/unfpa-funding-cuts-undermine-maternal-health-systems-worldwide-putting-millions-risk

United Nations Research Institute for Social Development, & UN Women. (2025). Understanding backlash against gender equality: Evidence, trends and policy responses. https://cdn.unrisd.org/assets/library/reports/2025/understanding-backlash-2025-unrisd-un-women.pdf

UN Women. (2025, March 6). One in four countries report backlash on women's rights in 2024. https://www.unwomen.org/en/news-stories/press-release/2025/03/one-in-four-countries-report-backlash-on-womens-rights-in-2024

UN Women. (2025, May 13). New survey shows half of women's organizations aiding women in crises may shut down in six months due to global aid cuts. https://www.unwomen.org/en/news-stories/press-release/2025/05/new-survey-shows-half-of-womens-organizations-aiding-women-in-crises-may-shut-down-in-six-months-due-to-global-aid-cuts

Chapter 3

Björkdahl, A., Lorentzen, J., & Skjelsbæk, I. (Eds.). (2026). Backlash against the Women, Peace and Security agenda: Contesting gender norms. Springer Nature Switzerland.

Conseil de sécurité de l'ONU. (2015, 13 octobre). Résolution 2242 (2015) adoptée par le Conseil de sécurité à sa 7533e séance (S/RES/2242[2015]). https://peacemaker.un.org/fr/documents/resolution-2242-2015-adoptee-par-le-conseil-de-securite-sa-7533e-seance-le-13-octobre

Council on Foreign Relations. (2025, September). How a single phrase defined the war on terror. https://education.cfr.org/learn/reading/how-single-phrase-defined-war-terror

UN Women. (2025, May 13). New survey shows half of women's organizations aiding
Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports. (2025, 19 décembre). stratos 2-25: Human Security. https://www.vtg.admin.ch/de/stratos-2-25

Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports. (2024,). Service spécialisé Femmes dans l'armée et Diversité. https://www.vtg.admin.ch/fr/service-specialise-femmes-dans-larmee-et-diversite

Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). (2024). Message sur l'armée 2024 (plafond des dépenses de l'armée). https://www.vbs.admin.ch/fr/parlament-ma24

Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). (2025). Women, peace and security. https://www.eda.admin.ch/en/women-peace-and-security

Green, C., Copland, A., Khan, A., Annan, N., & Koester, D. (2025, novembre). UNSCR 1325 revisited: What avenues for progress on Women, Peace and Security 25 years on? https://odi.org/en/insights/unscr-1325-revisited-what-avenues-for-progress-women-peace-security-25-years-on/

Hussain, T., & Hart, K. (2025, juillet). Why is America abandoning one of its smartest tools for peace? https://giwps.georgetown.edu/2025/07/28/why-is-america-abandoning-one-of-its-smartest-tools-for-peace/

Kirby, P., & Shepherd, L. J. (2021). Women, peace, and security: Mapping the (re) production of a policy ecosystem. Journal of Global Security Studies, 6(3), ogaa045. https://doi.org/10.1093/jogss/ogaa045

Le Parlement adopte le plafond des dépenses de l'armée. (2024, décembre.). https://www.vbs.admin.ch/fr/parlament-ma24

Lindsey, C. (2000). Women and war. International Review of the Red Cross, 83(839), 561–580.

LSE Conflict Research Programme. (2025, septembre). The role of civil preparedness in Finnish and Polish security.

Ministry for Foreign Affairs of Finland. (2023). Women, peace and security: Finland's National Action Plan 2023–2027 (Publications of the Ministry for Foreign Affairs 2023:13). URN:ISBN:978-952-281-379-4

Ní Aoláin, F. (2016). The 'war on terror' and extremism: Assessing the relevance of the Women, Peace and Security agenda. International Affairs, 92(2), 275–291.
Nations Unies. (2016). Plan of action to prevent violent extremism. https://www.un.org/counterterrorism/en/plan-of-action-to-prevent-violent-extremism

Nations Unies. (2025). Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité (S/2025/556). UNDOCS.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2021). Intégration des questions de genre dans l'élaboration des politiques. https://www.oecd.org/fr/themes/integration-des-questions-de-genre-dans-l-elaboration-des-politiques.html#:~:text=L%27int%C3%A9gration%20des%20questions%20de,promouvoir%20l%27%C3%A9galit%C3%A9%20de%20genre

Parlement suisse. (2024). Motion 24.4559 : Supprimer le volet « diversité » dans le service spécialisé Femmes dans l'armée et diversité. https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20244559

Sainz, S. (2025, septembre). Transformations et défis du Programme 2030 : Diagnostic mondial, lacunes critiques et scénarios prospectifs pour la mise en œuvre des ODD en 2025.

Secrétariat d'État à l'économie (SECO). (2025). Exportations de matériel de guerre en 2025 augmentent de 43 % pour atteindre 948,2 millions de francs. https://www.news.admin.ch/fr/newnsb/TH6DWe30NGhy7ClVBW22P

Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI). (2024). Communiqué sur les dépenses militaires mondiales 2024. https://www.sipri.org/sites/default/files/2025%20MILEX%20PR%20FRE.pdf

Tarnaala, E., & Solana, M. (2025, octobre). Women, peace and security in a changing global order: Rethinking participation, protection and mediation practice.

United Nations Development Programme (UNDP) & International Alert. (2018). Improving the impact of preventing violent extremism programming: A toolkit for design, monitoring and evaluation. https://www.undp.org/publications/improving-impact-preventing-violent-extremism-programming-toolkit

Verveer, M., & Turkington, R. (2025, octobre). Reflecting on 25 years of Women, Peace, and Security.

Women's International League for Peace and Freedom (WILPF). (2025, décembre). How militarism and militarisation fuel gender-based violence and exclusion. https://www.wilpf.org/how-militarism-and-militarisation-fuel-gender-based-violence-and-exclusion/

Chapter 4

Aljazeera, (2025, 11. Dezember) Over 400 civilians killed in eastern DR Congo as US peace deal falters, in Aljazeera NewsAgencies vom 11. Dezember 2025. https://www.aljazeera.com/news/2025/12/11/over-400-civilians-killed-in-eastern-dr-congo-as-us-peace-deal-falters [zuletzt besucht am 7. März 2026].

Caballero, L. (2025). Involving women in peace deals reduces chance of a conflict restarting by up to 37%, The Conversation. https://theconversation.com/involving-women-in-peace-deals-reduces-chance-of-a-conflict-restarting-by-up-to-37-268325 [zuletzt besucht am 7. November 2025].

Coulter, C. (2026). Naming the moment without despair: Women mediators in a shifting global order. PRIO. https://www.prio.org/comments/1859 [zuletzt besucht am 21. Februar 2026].

Coulter, C. (2026). We are defunding peace - and calling it security. https://berghof-foundation.org/news/we-are-defunding-peace-and-calling-it-security [zuletzt besucht am 7. März 2026].

Dikanska, C.-M. (2025). Stellenabbau bei der UNO: Für ausländische Absolventen in Genf wird es eng, SWI swissinfo.ch. https://www.swissinfo.ch/ger/internationales-genf/stellenabbau-bei-der-uno-f%C3%BCr-ausl%C3%A4ndische-absolventen-in-genf-wird-es-eng/90644788 [zuletzt besucht am 20. Februar 2026].

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten. (2022) Bericht über die Umsetzung des vierten Nationalen Aktionsplans der Schweiz zu Frauen, Frieden und Sicherheit (NAP 1325). Umsetzungsphase 2018-2019. https://share.google/qj6259guzdimG2jy5 [zuletzt besucht am 11. Januar 2026].

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten. (2024). Aussenpolitische Strategie 2024-2027. https://www.eda.admin.ch/eda/de/home/das-eda/publikationen.html/content/publikationen/de/eda/schweizer-aussenpolitik/Aussenpolitische-Strategie-2024-2027.html [zuletzt besucht am 11. Januar 2026].

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten. (2025). Friedensmediation der Schweiz, Abteilung Frieden und Menschenrechte, Broschüre. https://www.eda.admin.ch/dam/de/sd-web/HK3hIcMq7t-Y/Mediationsbrosch%C3%BCre_DE_250908.pdf [zuletzt besucht am 20. Februar 2026].

ETH (n.d.). Course Content MAS Mediation. https://mas-mediation.ethz.ch/programme/course-content.html [zuletzt besucht am 12. Januar 2026].

Fondation pour l'adaptation de la Genève internationale. (n.D.), https://fagi.org/en/ [zuletzt besucht am 29. März 2026].

Goetschel, L. (2025). Welche Rolle soll die Schweiz künftig in der internationalen Friedensförderung spielen?, swissinfo vom 14. Mai 2025. https://www.swissinfo.ch/ger/aussenpolitik/welche-rolle-soll-die-schweiz-k%C3%BCnftig-in-der-internationalen-friedensf%C3%B6rderung-spielen/89293946 [zuletzt besucht am 21. Februar 2026].

Gómez, D. M., & Montealegre, D. M. (2021). Colombian women's and feminist movements in the peace negotiation process in Havana:complexities of the struggle for peace in transitional contexts. Social Identities, 27(4), 445–460. https://doi.org/10.1080/13504630.2021.1924659 [zuletzt besucht am 29. März 2026].

Hellmüller, S., & Salaymeh, B. (2025). Transactional peacemaking: Warmakers as peacemakers in the political marketplace of peace processes. Contemporary Security Policy, 46(2), 312 ff. https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/13523260.2024.2448908?needAccess=true, S. 320 [zuletzt besucht am 8. März 2026].

Hischier M. (2025). Frauen, Frieden, Sicherheit: Globale Normen, lokale Praxis. CSS Analysen zur Sicherheitspolitik, Nr. 370. https://css.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/pdfs/CSSAnalyse370-DE.pdf, S. 1 [zuletzt besucht am 21. Februar 2026].

International Committee of the Red Cross. (n.d.). Gender and IHL. https://www.icrc.org/en/law-and-policy/gender-and-ihl [zuletzt besucht 10. November, 2025].

International Committee of the Red Cross. (2015). Women and War, ICRC. https://www.icrc.org/sites/default/files/external/doc/en/assets/files/other/icrc-002-0944.pdf [zuletzt besucht am 20. Februar 2026].

Lehrs, L. (2022). Unofficial peace diplomacy, Private peace entrepreneurs in conflict resolution processes. S. 16 ff. https://www.cambridge.org/core/books/abs/unofficial-peace-diplomacy/theoretical-framework-private-peace-entrepreneurs/60AC5BB1A09152A6DFCF2006E282B5E5 [zuletzt besucht am 7. März 2026].

Lundgren, M. & Stevenson, I. (2020). The surprising decline of international mediation in armed conflicts. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2053168020917243, S. 5 [zuletzt besucht am 21. Februar 2026].

Maizland, L. & Fong, C. (2026, 1. Mai), Peace Talks in the Era of Transactionalism, Council on Foreign Relations. https://www.cfr.org/blog/peace-talks-era-transactionalism [zuletzt besucht am 11. Januar 2026].

Nägeli, S. & Ganty, B. (2025). L'engagement de la Suisse dans l'Agenda Femme, Paix et Sécurité, stratos – Militärwissenschaftliche Zeitschrift der Schweizer Armee, No. 2/2025, S. 73–78. https://www.vtg.admin.ch/de/stratos [zuletzt besucht am 11. Januar 2026].

Palmiano Federer, J. (2023). New Kids on the Block: The Rise of NGO Mediators in Peace Mediation. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-42174-7_3 [zuletzt besucht am 21. Februar 2026].

UN (2012). United Nations Guidance for Effective Mediation, Leitfaden. https://dppa.un.org/en/united-nations-guidance-effective-mediation [zuletzt besucht am 6. März 2026].

Vogelstein, R. B., & Bigio, J. (2018). Women's participation in peace negotiations in Northern Ireland made them less likely to fail. Council on Foreign Relations. https://www.cfr.org/articles/womens-participation-peace-negotiations-northern-ireland-made-them-less-likely-fail [zuletzt besucht am 29. März 2026].

Chapter 5

Berik, G. (2011). Gender aspects of trade. In M. Jansen, R. Peters, & J. M. Salazar-Xirinachs (Eds.), Trade and employment: From myths to facts. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_162297.pdf

European Free Trade Association. (n.d.). Free trade network. Retrieved December 12, 2025, from https://www.efta.int/trade-relations/free-trade-network

European Free Trade Association. (2003, June 26). Free Trade Agreement between the EFTA States and the Republic of Chile. https://www.efta.int/sites/default/files/uploads/2025-01/EFTA-Chile%2C%20FTA%2C%20consolidated%20version.pdf

European Free Trade Association. (2014, March 10). Trade and Economic Partnership Agreement between the EFTA States and the Republic of India. https://www.efta.int/sites/default/files/documents/legal-texts/free-trade-relations/india/1.%20Main%20Agreement.pdf

European Free Trade Association. (2021, July 8). Free Trade Agreement between the EFTA States and the United Kingdom. https://www.efta.int/sites/default/files/documents/legal-texts/free-trade-relations/UK/e3-uk-main-agreement.pdf

European Free Trade Association. (2023, June 27). Free Trade Agreement between the EFTA States and the Republic of Moldova. https://www.efta.int/sites/default/files/documents/legal-texts/free-trade-relations/moldova/EFTA-Moldova_Main_Agreement.pdf

European Free Trade Association. (2025a, January 22). Free Trade Agreement between the EFTA States and the Republic of Kosovo. https://www.efta.int/sites/default/files/uploads/2025-01/EFTAKosovo_Free_Trade_Agreement.pdf

European Free Trade Association. (2025b, April 8). Free Trade Agreement between the EFTA States and Ukraine. https://www.efta.int/sites/default/files/uploads/2025-04/EFTA-Ukraine%20-%20Main%20Agreement.pdf

European Free Trade Association. (2025c, June 23). Joint Declaration on Cooperation between the EFTA States and Malaysia. https://www.efta.int/sites/default/files/media/documents/legal-texts/free-trade-relations/malaysia/malaysia-jdc.pdf

European Free Trade Association. (2025d, January 23). Free Trade Agreement between the EFTA States and the Kingdom of Thailand. https://www.efta.int/sites/default/files/uploads/2025-01/EFTA-Thailand_-_Main_Agreement.pdf

Frohmann, A. (2017). Gender equality and trade policy. World Trade Institute. https://boris-portal.unibe.ch/server/api/core/bitstreams/33587b66-c9bf-44d7-9e59-1e1a66975bdf/content

International Labour Organization. (2025). Gender equality in supply chains: How ILO interventions foster gender equality. https://www.ilo.org/publications/gender-equality-supply-chains-how-ilo-interventions-foster-gender-equality

Jaloliddin, R. (2025). WTO at the Crossroads: Legal Challenges and Strategic Responses in a Fragmented Trade Order. Central Asian Journal of Social Sciences and History, 6(4), 356-359. https://cajssh.casjournal.org/index.php/CAJSSH/article/view/1211

Korinek, J., Moïsé, E., & Tange, J. (2021). Trade and gender: A framework of analysis (OECD Trade Policy Paper No. 246). OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/03/trade-and-gender_1d7b8052/6db59d80-en.pdf

Kuhlmann, K., & Bahri, A. (2023). Gender mainstreaming in trade agreements: "A Potemkin façade"? In Making trade work for women: Key findings from the 2022 World Trade Congress on Gender. World Trade Organization. https://www.wto.org/english/res_e/publications_e/makingtradeworkforwomen22_e.htm

Monteiro, J. A. (2021). The evolution of gender-related provisions in regional trade agreements. World Trade Organization. https://www.wto.org/english/res_e/reser_e/ersd202108_e.htm

Staiger, R. (2026, March 20). Views from the Chief Economist: "AI investment and Middle East conflict shape outlook for global trade". World Trade Organization. https://www.wto.org/english/news_e/news26_e/blgrs_20mar26_332_e.htm#:~:text=Share%20of%20world%20trade%20conducted,fragmentation%20pressures%20deepen%20%2D%20or%20stabilize

State Secretariat for Economic Affairs. (2016, November 1). Wirtschaftliche Bedeutung der Freihandelsabkommen für die Schweiz. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Aussenwirtschafts/Freihandelsabkommen/bedeutung-fha.html

State Secretariat for Economic Affairs. (2022, November 14). Model chapter on trade and sustainable development. https://www.seco.admin.ch/seco/en/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/Wirtschaftsbeziehungen/Freihandelsabkommen/nachhaltigkeit/modellkapiteluebe rhandelundnachhaltigeentwicklung.html

State Secretariat for Economic Affairs. (n.d.). Bericht über die 1. Verhandlungsrunde über die Weiterentwicklung des Handelsabkommens zwischen der Schweiz und dem Vereinigten Königreich. Retrieved December 12, 2025, from https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Aussenwirtschaft/Wirtschaftsbeziehungen/Vereinigtes_Koenigreich_UK/bericht_1_verhandlungsrunde_ch-uk.pdf.download.pdf/Bericht%201.%20Verhandlungsrunde%20%C3%BCber%20die%20Weiterentwicklung%20des%20Handelsab

UNCTAD. (2022). Linking trade and gender towards sustainable development: An analytical and policy framework. UN Trade & Development. https://unctad.org/publication/linking-trade-and-gender-towards-sustainable-development

World Bank, & World Trade Organization. (2020). Women and trade: The role of trade in promoting gender equality. World Bank Group. https://www.wto.org/english/res_e/publications_e/women_trade_pub2807_e.htm

World Trade Organization. (2025). Regional trade agreements. Retrieved December 12, 2025, from https://www.wto.org/english/tratop_e/region_e/region_e.htm

Chapter 6

Awiti, A. O. (2022). Climate change and gender in Africa: A review of impact and gender-responsive solutions. Frontiers in Climate, 4, Article 895950. https://doi.org/10.3389/fclim.2022.895950

Bhandary, R. R., Gallagher, K. S., & Zhang, F. (2021). Climate finance policy in practice: A review of the evidence. Climate Policy. https://doi.org/10.1080/14693062.2020.1871313

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. (2021). Stratégie Égalité 2030 : stratégie nationale pour l'égalité entre femmes et hommes. https://www.egalite2030.ch/fr/strategie/

CARE International. (2019). Adaptation transformationnelle : des bonnes pratiques vers de meilleures politiques. https://careclimatechange.org/wp-content/uploads/2019/06/CARE_Gender-Transformative-Adaptation_Publication_FINAL.pdf

Commission européenne - DG Action pour le climat & DG Communication (2024) COP29 : The European Union commits to ambitious climate action on gender and climate change, 11 novembre 2024. https://climate.ec.europa.eu/news-other-reads/news/cop29-european-union-commits-ambitious-climate-action-gender-and-climate-change-2024-11-11_en

Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). (2020). Stratégie de la coopération internationale 2021-2024. https://www.eda.admin.ch/eda/fr/dfae/dfae/publikationen.html/content/publikationen/fr/deza/diverse-publikationen/broschuere-iza-2021-24

Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). (2025). Stratégie de coopération internationale de la Suisse 2025-2028. https://www.deza.eda.admin.ch/fr/la-strategie-de-cooperation-internationale-de-la-suisse-2025-2028

Direction du développement et de la coopération. (s. d.). CEDRIG : lignes directrices pour l'intégration du climat, de l'environnement et de la réduction des risques de catastrophe. Consulté le 7 janvier 2026, à l'adresse https://www.cedrig.org

Entretien avec équipe Égalité des genres de la Direction de la coopération pour le développement (DCD) de l'OCDE

Entretien avec Section thématique Climat, Prévention des catastrophes et Environnement (CDE) de la Direction du développement et de la coopération (DDC).

Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). (2024). Guide de programmation climatique à transformation de genre : expériences d'Amérique latine et des Caraïbes [Guide, PDF]. UNICEF. https://www.unicef.org/lac/en/media/48051/file/A%20GENDER-TRANSFORMATIVE%20CLIMATE%20CHANGE%20PROGRAMMING%20GUIDE.pdf

Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). (2022). Changement climatique 2022 : impacts, adaptation et vulnérabilité. Contribution du Groupe de travail II au sixième Rapport d'évaluation du GIEC [H.-O. Pörtner, D.C. Roberts, M. Tignor, E.S. Poloczanska, K. Mintenbeck, A. Alegría, M. Craig, S. Langsdorf, S. Löschke, V. Möller, A. Okem & B. Rama (dirs.)]. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/9781009325844

Güezmes García, A., & Romero Castelán, B. (2024). Ten years of feminist foreign policy and feminist international development cooperation policy: an opportunity for Latin America and the Caribbean (Gender Affairs Series No. 164, LC/TS.2023/202/Rev.1). Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC). https://www.cepal.org/en/publications/80396-ten-years-feminist-foreign-policy-and-feminist-international-development

Independent Evaluation Unit. (2025). Independent Synthesis of the GCF's Gender Approach. September. Songo, South Korea: Independent Evaluation Unit, Green Climate Fund. https://ieu.greenclimate.fund/sites/default/files/document/2025-ieu-gender-synthesis-4.pdf

Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ). (2024). Politique de développement féministe : pour des sociétés justes et fortes dans le monde entier (Résumé exécutif) [Brochure]. https://www.bmz.de/resource/blob/230936/bmz-strategy-feminist-development-policy-2024-summary.pdf

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). (2025). Le changement transformationnel en matière de genre pour l'action climatique : adopter une approche transformatrice de genre pour des systèmes agroalimentaires résilients et durables [Rapport]. FAO. https://openknowledge.fao.org/items/b3dfe5a9-f19e-494a-800c-083a417f1376

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2022). L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles : Orientations du CAD pour les partenaires du développement [Rapport]. Éditions OCDE, Paris https://doi.org/10.1787/2013737d-fr

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2023). L'intersection entre l'égalité des genres et l'environnement : Aperçu des cadres et des financements de la coopération pour le développement (Perspectives du développement de l'OCDE, n° 38). Éditions OCDE. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/10/the-gender-equality-and-environment-intersection_cb021281/c16d8fe8-en.pdf

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2025a). L'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et des filles : fondements de la coopération pour le développement [Document]. OCDE. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/fr/publications/reports/2021/03/development-co-operation-tips-tools-insights-practices_d307b396/guidance-on-gender-equality-and-the-empowerment-of-women-and-girls_874a6125/c3fa2aa5-fr.pdf

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2025b). Profil de la coopération pour le développement : Suisse [Fiche pays]. Repéré le 7 janvier 2026, sur https://www.oecd.org/en/publications/development-co-operation-profiles_04b376d7-en/switzerland_e711cffb-en.html

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2025c). Revue par les pairs de la coopération pour le développement : Suisse 2025 [Rapport]. OCDE Publishing. https://doi.org/10.1787/b83b7007-en

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). (2025d). Égalité des sexes et autonomisation des femmes et des filles : Orientations pour les partenaires du développement [Présentation]. Éditions OCDE. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/fr/publications/reports/2021/03/development-co-operation-tips-tools-insights-practices_d307b396/guidance-on-gender-equality-and-the-empowerment-of-women-and-girls_874a6125/c3fa2aa5-fr.pdf

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2026). Tableau de bord : financement du développement pour l'égalité des genres. Consulté le 7 janvier 2026, sur https://www.oecd.org/en/data/dashboards/development-finance-for-gender-equality.html

Resurrección, B.P., Bee, B.A., Dankelman, I., Park, C.M.Y, Halder, M., & McMullen, C.P. (2019). "Gender-transformative climate change adaptation: advancing social equity" Background paper to the 2019 report of the Global Commission on Adaptation. Rotterdam and Washington, DC. www.gca.org

Roy, J., Prakash, A., Some, S., Singh, C., Bezner Kerr, R., Caretta, M. A., & Tandon, I. (2022). Synergies and trade-offs between climate change adaptation options and gender equality: A review of the global literature. Humanities and Social Sciences Communications, 9, Article 251. https://doi.org/10.1057/s41599-022-01266-6

Stockholm Environment Institute (SEI). (2019, 18 novembre). Cinq principes pour une adaptation climatique transformationnelle sensible au genre [Article en ligne]. Repéré le 7 janvier 2026, sur https://www.sei.org/perspectives/5-principles-for-gender-transformative-climate-adaptation/

Suisse. (2015, 3 février). Soumission relative au Programme de travail de Lima sur le genre [Soumission à la CCNUCC]. Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques. https://unfccc.int/sites/default/files/swiss_submission_on_lima_work_programme_on_gender_final.pdf

UNRISD & UN-Women (2025). Understanding Backlash Against Gender Equality: Evidence, Trends and Policy Responses. UNRISD. https://cdn.unrisd.org/assets/library/reports/2025/understanding-backlash-2025-unrisd-un-women.pdf

Chapter 7

Chehab, S. (2024). 2024 women in diplomacy index. Anwar Gargash Diplomatic Academy.

Dezso, C. L., & Ross, D. G. (2011). Does female representation in top management improve firm performance? Robert H. Smith School research paper No. RHS 06-104.

Department of Science, Technology and Innovation. (2025, August 28). Deputy minister keynote address: The role of science diplomacy in women's empowerment: The Tunisian–South African experience. https://url-shortener.me/FKLL

Elsevier. (2024). Progress toward gender equality in research & innovation: 2024 review: An in-depth analysis of research participation, career progression and research contributions across the globe. https://doi.org/10.17632/bb-5jb7t2zv.2

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. (2025). She figures 2024. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2777/592260

Federal Department of Foreign Affairs. (2023). Using science diplomacy to meet global challenges.

Federal Department of Foreign Affairs. (2024). Foreign policy strategy 2024–2027.

Federal Department of Foreign Affairs. (2025). International cooperation strategy 2025–2028.

GenderInSITE, InterAcademy Partnership (IAP), & International Science Council (ISC). (2021, September). Gender equality in science: Inclusion and participation of women in global science organizations: Results of two global surveys. https://doi.org/10.24948/2021.06

GenDip Project, University of Gothenburg. (2023). GenDip dataset on gender and diplomatic representation.

Harding, S. (1986). The science question in feminism. Cornell University Press.

Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). Delivering through diversity. McKinsey & Company.

Izugbara, C., Marlow, H., Hinson, L., Anderson, E., Leasure, E., & Roth, C. (2022). The U.S. in search of gender equity: Policy lessons from around the world. International Center for Research on Women.

OECD. (2021). Les responsabilités familiales et domestiques en temps de crise: Inégalités femmes-hommes en matière de travail rémunéré et non rémunéré pendant la pandémie de COVID-19. Éditions OCDE. https://doi.org/10.1787/4501fad6-fr

Research.swiss. (2023). About us: Facts & figures. https://research.swiss

Smith, K. E., & Kozielska, M. (Eds.). (2024). Strengthening the representation of women in diplomacy: Challenges and policy solutions. London School of Economics and Political Science.

SNSF Data Portal. (2025). CV deduction. https://data.snf.ch/stories/cv-deduction-en.html

State Secretariat for Education, Research and Innovation (SERI). (2022, December). SERI at a glance. Swiss Confederation.

State Secretariat for Education, Research and Innovation (SERI). (2025). Equal opportunities in the ERI sector 2025–2028. Swiss Confederation.

Swiss TPH. (2024). Swiss science diplomacy: Strategies, instruments and implications for international cooperation (policy brief).

The Royal Society, & American Association for the Advancement of Science (AAAS). (2010). New frontiers in science diplomacy: Navigating the changing balance of power (RS policy document 01/10).

UN Women. (2015). Preventing conflict, transforming justice, securing peace: A global study on the implementation of United Nations Security Council resolution 1325. http://wps.unwomen.org/en

UNESCO. (2024). Changing the equation: Securing STEM futures for women.

World Economic Forum. (2025). Using reskilling to address the gender gap.

Other sources consulted:

Arya, A. (2020). AYUSH and its significance in health diplomacy. Science Diplomacy Review, 2(3), 45–52.

Bonilla, K., Cabrera, J., Calles-Minero, C., Torres-Atencio, I., Aquino, K., Renderos, D., & Alonzo, M. (2021). Participation in communities of women scientists in Central America: Implications from the science diplomacy perspective. Frontiers in Research Metrics and Analytics, 6, 661508. https://doi.org/10.3389/frma.2021.661508

Chaturvedi, S., Balakrishnan, B., & Srinivas, K. R. (Eds.). (2020). Science diplomacy review, 2(3). Research and Information System for Developing Countries. https://fisd.in/sites/default/files/Publication/SDR%20November%202020.pdf

Climate-Gender | International Gender Champions. (n.d.). Climate-gender. Retrieved January 7, 2026, from https://genderchampions.com/

Das, A. K. (2020). UNESCO recommendation on open science: An upcoming milestone in global science. Science Diplomacy Review, 2(3), 39–43.

Enloe, C. (2014). Bananas, beaches and bases: Making feminist sense of international politics (2nd ed.). University of California Press.

European External Action Service. (n.d.). What is science diplomacy? Retrieved January 7, 2026, from https://www.eeas.europa.eu/

GESDA. (2022). Summit proceedings & science breakthrough radar. Geneva Science and Diplomacy Anticipator.

Giannos, P., Katsikas Triantafyllidis, K., Paraskevaidi, M., Kyrgiou, M., & Kechagias, K. S. (2023). Female dynamics in authorship of scientific publications in the Public Library of Science: A 10-year bibliometric analysis. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 13(2), 228–237. https://doi.org/10.3390/ejihpe13020018

Global Partner Network for Feminist Foreign Policy Collaborative. (n.d.). The global partner network for feminist foreign policy. Retrieved January 7, 2026, from https://www.ffpcollaborative.org/the-global-partner-network-for-a-feminist-foreign-policy

Love, H. B., et al. (2022). The impact of gender diversity on scientific research teams. Humanities and Social Sciences Communications.

Samaei, M., Jenkins, M. R., & McGregor, A. J. (2022). Closing the gap: How women can benefit more from inclusive research. Social Science & Medicine, 298, 114874. https://doi.org/10.1016/j.medj.2022.04.012

Saric, J., Bretzler, A., Breu, T., Utzinger, J., & Käser, F. (2024). Swiss science diplomacy: Exploring strategies, instruments, current priorities, and the role of international development cooperation. Science and Public Policy, 52(2), 298–316. https://doi.org/10.1093/scipol/scae091

Sweden's Ministry for Foreign Affairs. (2018). Handbook: Sweden's feminist foreign policy. Government Offices of Sweden.

Swiss Academy of Sciences, Alliance for Global Research Partnerships. (n.d.). Science diplomacy. Retrieved January 7, 2026, from https://globalresearch.scnat.ch/en/global_partnerships/science_diplomacy

Swissnex. (2024). Event pages and profiles. Swissnex Network.

Tickner, J. A. (1992). Gender in international relations: Feminist perspectives on achieving global security. Columbia University Press.

Zhang, L. (forthcoming). An institutional approach to gender diversity and firm performance. Organization Science. https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/Final_version_6cb1dbd5-9c48-4a1c-9afa-237da2a1a7b4.pdf

Chapter 8

Bates, L. (2025). The new age of sexism: how the AI revolution is reinventing misogyny. Simon & Schuster.

Council of the EU. (2025, June 19). Council calls for targeted efforts to advance gender equality in the AI-driven digital age. https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/06/19/council-calls-for-targeted-efforts-to-advance-gender-equality-in-the-ai-driven-digital-age/

Criado Perez, C. (2019). Invisible women: Exposing data bias in a world designed for men. Abrams Press.

Duval-Lantoine, C. (2025). Integrating emerging technologies in militaries: A GBA+ assessment. Canadian Global Affairs Institute. https://www.cgai.ca/integrating_emerging_technologies_in_militaries_a_gba_assessment

European Union. (2024). Elements of AI. Digital Skills and Jobs Platform. https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/learning-space/training-catalogue/elements-ai

International Telecommunication Union. (2017). About us. AI for Good. https://ai-forgood.itu.int/

Jones, K., & Mattea, N. (2020). We need a feminist approach to AI development. Women in International Security (WIIS). https://wiisglobal.org/we-need-a-feminist-approach-to-ai-development/

Mottaz, P. (2021, March 31). #48 the G|O briefing, April 1, 2021. The Geneva Observer. https://www.thegenevaobserver.com/briefings/32-the-g-o-briefing-april-1-2021/

Swiss Confederation. (2024). Foreign policy strategy 2020–23. Federal Council. https://www.eda.admin.ch/eda/en/fdfa/foreign-policy/implementing-foreign-policy/aussenpolitischestrategie.html

Swiss Confederation. (2025). AI regulation: Federal Council to ratify Council of Europe Convention. Federal Office for Gender Equality (FOGE). https://www.ebg.admin.ch/en/nsb?id=104110

Swiss Confederation. (2026). Digital Switzerland strategy 2026. Federal Council. https://digital.swiss/userdata/uploads/strategie-dch-en.pdf

Swiss Federal Council. (2025, June 25). Switzerland to host a global summit on artificial intelligence in 2027. https://www.news.admin.ch/en/newnsb/qewY8BHWPhcMQEYV12fkr

UNESCO. (2022). Recommendation on the ethics of artificial intelligence (pp. 1–44). UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137

UNESCO. (2024a). Challenging systematic prejudices: An investigation into bias against women and girls in large language models. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388971

UNESCO. (2024b). Women for ethical AI: Outlook study on artificial intelligence and gender (pp. 1–59). UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391719

UNESCO. (2025). Red teaming artificial intelligence for social good: The playbook. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000394338

Citation
Capatt, S., Huerlimann, M., Juillerat, A., Pulsfort, J. (Hrsg.). (2026). Gender Backlash in der Aussenpolitik: un contre-mouvement. Bern: foraus - Forum Aussenpolitik.

Disclaimer
This publication reflects the personal opinion of the authors, which is not necessarily the same as that of the association foraus.

www.foraus.ch

Bern | foraus - Forum Aussenpolitik | Marktgasse 36 | 3011 Bern

Genève | foraus - Forum de politique étrangère | c/o Impact Hub, Rue de Fendt 1 | 1201 Genève | office@foraus.ch | +41 44 501 68 65

IBAN: CH06 0900 0000 6017 6892 9

Engage

Become a member.

foraus.ch

Deutsch Als Grassroots-Organisation sind wir auf ein Netzwerk von Freiwilligen angewiesen, die dazu beitragen, die Aussenpolitik auf unabhängige, wissenschaftlich fundierte und praxisnahe Weise mitzugestalten. Als Mitglied sind Sie herzlich eingeladen, mit Ihren Gedanken und Ideen zu diesem Prozess beizutragen.

Français En tant qu'organisation grassroots, nous nous appuyons sur un réseau de bénévoles qui contribuent à façonner la politique étrangère de manière indépendante, rigoureuse et pertinente. En tant que membre, vous êtes cordialement invité·e·s à apporter votre contribution à ce processus en partageant vos réflexions et vos idées.