

Politikpapier zum Thema Gender

Gleichwertigkeit, Vielfältigkeit und Freiheit: Chancengleichheit für alle Menschen jeden Geschlechts!¹

1 Abstract

2 *Das Politikpapier Gender behandelt Fragen der Chancengleichheit für alle Menschen jeglichen Geschlechts und*
3 *zeigt dabei Handlungsmöglichkeiten für Jugendorganisationen auf. Gegenwärtig sind Frauen* in der Schweiz in*
4 *Politik, Wirtschaft und Privatleben häufig benachteiligt. Oft werden Rollenzuteilungen vorgenommen, welche*
5 *auch für Männer negative Auswirkungen haben. Die SAJV trifft innerhalb ihrer Strukturen und in ihrem Umfeld*
6 *Massnahmen, um diesem Problem entgegen zu treten und vertritt entsprechende Anliegen gegenüber der Politik.*
7 *Dazu gehören zum Beispiel Lohngleichheit und Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dieses*
8 *Politikpapier dient als Referenzdokument für die politische Ausrichtung der SAJV betreffend der*
9 *Chancengleichheit aller Geschlechter.*
10 *In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen muss die Sensibilisierung für Genderfragen für Leitende und*
11 *Teilnehmende vorangetrieben werden. Dies unterstützt den Abbau von geschlechtsspezifischen Stereotypen, was*
12 *die Grundlage bildet, um Entscheidungen frei von überholten Konventionen treffen zu können.*
13 *Jugendorganisationen sind dazu aufgerufen, aktiv gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt vorzugehen und*
14 *entsprechende Präventions- und Schutzmassnahmen zu treffen. Des Weiteren sollen Frauen* im*
15 *Organisationsalltag Empowerment erleben, wobei ein Beitrag zu Gleichstellung aller Geschlechter in allen*
16 *Lebensbereichen geleistet werden soll.*

17 1. Einleitung

18

19 Mit diesem Politikpapier nimmt die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV) Stellung zu
20 den Herausforderungen in Fragen der Gleichberechtigung, Gleichstellung und Chancengleichheit unabhängig des
21 Geschlechts in der Schweiz. Menschen jeglichen Geschlechts müssen die gleichen Rechte und Möglichkeiten
22 geniessen, wobei die Vielfalt und Freiheit als Leitfaden gelten soll - Gleichwertigkeit bedeutet nicht
23 Gleichmacherei. Dieses Politikpapier dient als Referenzdokument für die politische Ausrichtung und die Arbeit
24 der SAJV dazu.²

25 Im vorliegenden Politikpapier orientiert sich die SAJV am Konzept von Gender. Gender bezeichnet die
26 Geschlechtsidentität des Menschen als soziale Kategorie (z.B. im Hinblick auf Selbstwahrnehmung,
27 Selbstwertgefühl oder das Rollenverhalten). Es bezieht sich auf die sozial konstruierten Erwartungen,
28 Verhaltensweisen und Aktivitäten, die Menschen aufgrund ihres Geschlechts zugeschrieben werden. Soziale
29 Erwartungen in Bezug auf bestimmte Geschlechterrollen hängen von einem bestimmten sozioökonomischen,
30 politischen und kulturellen Kontext ab und werden von anderen Faktoren wie Rasse, Ethnizität, Klasse, sexueller

1 Die deutsche Version des Dokuments gilt als Originalversion.

² Dieses Politikpapier begrenzt sich in seinen Ausführungen auf die Chancengleichheit für alle Menschen jeden Geschlechts. Die Thematik LGBT wird in einem separaten Politikpapier im Detail abgehandelt. Dieses lässt sich hier abrufen: http://www.sajv.ch/wp-content/uploads/2016/01/Politikpapier_LGBT_Young_and_Equal_def.pdf

31 Orientierung und Alter beeinflusst. Geschlechterrollen werden erlernt und unterscheiden sich stark innerhalb
32 und zwischen verschiedenen menschlichen Gesellschaften und verändern sich mit der Zeit.
33 Geschlechtssozialisierung kann Menschen daran hindern, ihre Talente und Interessen voll auszuschöpfen.³
34 Die SAJV lehnt binäre Konzepte der Zweigeschlechtlichkeit ab und geht davon aus, dass es eine nicht zählbare
35 Menge von Geschlechtern gibt. Die Geschlechtsidentität kann nicht in ausschliesslich im angeblichen Gegensatz
36 männlich – weiblich ausgedrückt werden. Während bei einer biologischen Definition weitere Variationen möglich
37 sind, was durch Intersexualität zum Ausdruck kommt, kann sie nicht einzig auf biologische Faktoren begrenzt
38 werden. Die sozialen Faktoren von Geschlecht – wie jemand sich identifiziert oder gelesen wird – erweitern die
39 möglichen Ausprägungen von Geschlecht um weitere Möglichkeiten.
40 Aufgrund der Konsequenzen historisch gewachsener patriarchaler Machtstrukturen muss der Situation von
41 Frauen*⁴ in der Gleichstellungsarbeit besondere Aufmerksamkeit zukommen. In allererster Linie können
42 Massnahmen zugunsten systematisch unterprivilegierter Geschlechter längerfristig zu einem Ausgleich der
43 Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern führen. Des Weiteren können Massnahmen zugunsten von
44 Männern zu einem Ausgleich der Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern führen, da auch Männer durch
45 Rollenbilder in patriarchalen Machtstrukturen diskriminiert werden können. Beispielsweise unterstützen
46 Massnahmen betreffend Vaterschaftsurlaub und Teilzeitarbeit das Aufbrechen der strukturellen Ungleichheiten
47 in Politik, Beruf und Familie und kommen so auch Frauen* zugute.

48 2. Gleichberechtigung und Gleichstellung in der Schweiz

49
50 Erst 1981 wurde in der Schweiz die Gleichstellung der Geschlechter in der Bundesverfassung verankert und erst
51 1996 durch ein Gleichstellungsgesetz ergänzt. Diese Gesetzgebungen sollen sicherstellen, dass für rechtliche und
52 tatsächliche Gleichstellung gesorgt wird und direkte und indirekte Diskriminierungen im Arbeitsleben verhindert
53 werden.⁵ Die Dringlichkeit dieser Regelungen und Zielsetzungen wird bei der Betrachtung einiger Aspekte der
54 tatsächlichen Situation offensichtlich. Die Analyse der Lohnstrukturerhebung 2014 durch das Büro für arbeits-
55 und sozialpolitische Studien (BASS) ergab, dass Frauen im schweizerischen gesamtwirtschaftlichen Kontext 18%
56 weniger als Männer verdienen. 58 % dieses Lohnunterschieds lassen sich durch Unterschiede, wie beispielsweise
57 im Bildungsniveau, Alter, Beruf und Unternehmenszugehörigkeit, erklären. 42% der Lohndifferenz sind
58 unerklärt.⁶ Darüber hinaus bleibt der Prozentsatz von Frauen (20% aller erwerbstätigen Frauen), welche in

³ Quellen: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Gender> [26.11.2017], <https://www.coe.int/en/web/compass/gender>[26.11.2017]

⁴ Die Formulierung „Frauen*“ (statt Frauen) wird von der SAJV verwendet, um alle Menschen, welche sich als Frauen* definieren oder gelesen werden, zu inkludieren. Menschen, welche nicht Teil dieser Gruppe sind, werden als Männer bezeichnet. Die Formulierung „Männer“ verzichtet bewusst auf das *, da sie hier einzig Personen umfasst, welche sich sowohl als Männer identifizieren, also auch als solche gelesen werden. Dies lässt sich wie folgt veranschaulichen: Männer, welche sich sowohl als Männer fühlen als auch als solche gesehen werden von anderen, haben eine besondere Position in der Gesellschaft. Dies trifft beispielsweise nicht auf Transmänner, welche nicht zwangsläufig als Männer gesehen werden, zu. Im Falle der Erwähnung von Zahlen aus Quellen, welche von der Grundannahme eines binären biologischen Geschlechtsmodells ausgehen, wird „Frauen“ verwendet. Frauen* und Männer inkludieren auch Mädchen* und Knaben.

⁵ Quelle: <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/themen/gleichstellung/gleichstellung-von-frau-und-mann.html> [23.10.2017]

⁶ Quelle: https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2017/BFS_2017_LohnanalysenLSE2014.pdf [26.11.2017]

59 leitenden Positionen arbeiten, gemäss dem Bundesamt für Statistik nach wie vor stark hinter dem Anteil von
60 Männern (33% aller erwerbstätigen Männer) in Leitungspositionen zurück.⁷
61 Vergleichbar ist die Situation in der Politik für 2017: Nur zwei von sieben Mitgliedern des Bundesrates sind
62 Frauen, im Nationalrat beträgt der Frauenanteil 32%, im Ständerat 15.2%⁸ und in den Kantonsregierungen 24%.⁹
63 Betrachten wir das Verhältnis der Anzahl Männer und Frauen in den bundesweiten Gremien seit der Einführung
64 des Frauenstimmrechtes 1971, wird die Unterrepräsentation noch deutlicher: 35 Männer gegenüber 7 Frauen
65 waren Mitglieder des Bundesrates.¹⁰ In den Legislaturen seit 1971 waren im Durchschnitt 19% der Mitglieder des
66 Nationalrates weiblich,¹¹ der Anteil im Ständerat liegt mit 13% noch deutlich tiefer.¹² Während die Vertretung
67 von Frauen in politischen und wirtschaftlichen Machtpositionen also deutlich unter der Proportionalität liegt,
68 übernehmen Frauen einen deutlich höheren Anteil an unbezahlter Arbeit. Frauen wenden durchschnittlich 29
69 Stunden wöchentlich für Haus- und Familienarbeit auf, während Männer dafür nur 16 Stunden brauchen. Im
70 aufgrund des Aufgabenbereiches der SAJV und ihrer Mitglieder relevanten Bereich der Freiwilligenarbeit
71 engagieren sich mit 23% aller Männer etwas mehr Männer als Frauen (17%), was insbesondere auf das verstärkte
72 Engagement von Männern in Sportvereinen zurückzuführen ist.¹³
73 Langfristig sollen für alle Geschlechter dieselben Rechte und Pflichten gelten. Die oben stehenden Zahlen, welche
74 die Unterrepräsentation beispielhaft aufzeigen können, vermitteln ein deutliches Bild, dass der Grundsatz
75 gleicher Rechte und Pflichten für alle Geschlechter in der Schweiz in der Praxis noch in weiter Ferne liegt. Vor
76 dem Hintergrund, dass die Gleichberechtigung nicht erreicht ist, ist die Einforderung gleicher Pflichten daher
77 vorerst problematisch.
78 Diese Situation der Unterrepräsentation und -bezahlung zeigt die nach wie vor existierenden Missstände auf, an
79 deren Beseitigung auch die Jugendorganisationen die Verantwortung mittragen. Jugendorganisationen, die sich
80 für die Gleichwertigkeit aller Jugendlichen einsetzen, sollen diese Werte nicht nur in den eigenen Strukturen
81 leben, sondern auch gegenüber ihrer Umgebung vertreten. Ein wichtiger Aspekt der Gleichwertigkeit ist die
82 Chancengleichheit aller Geschlechter.

⁷ Quelle: Bundesamt für Statistik: Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann: Stand und Entwicklung, Neuchâtel 2013.

⁸ Quelle: <https://www.parlament.ch/de/%C3%BCber-das-parlament/fakten-und-zahlen/zahlen-ratsmitglieder> [23.10.2017]

⁹ Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/politik/wahlen/frauen.assetdetail.2462369.html> [23.10.2017]

¹⁰ Quelle: <https://www.admin.ch/gov/de/start/bundesrat/geschichte-des-bundesrats/bundesraete-und-ihre-wahl/alle-bundesraete-liste.html> [31.01.2018]

¹¹ Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/nachhaltige-entwicklung/monet/alle-nach-themen/sozialer-zusammenhalt/anteil-frauen-nationalrat-kantonsparlamente.assetdetail.451610.html> [31.01.2018]

¹² Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/politik/wahlen/frauen.assetdetail.284046.html> [31.01.2018]

¹³ Quelle: Bundesamt für Statistik: Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann: Stand und Entwicklung, Neuchâtel 2013.

83 3. Selbstverständnis der SAJV

84 Die SAJV und ihre Mitgliedsorganisationen setzen sich proaktiv für die Gleichwertigkeit, Teilnahme und
85 Unabhängigkeit aller Jugendlichen ein. Hierbei soll der Vielfalt in unserer Gesellschaft Rechnung getragen
86 werden, um Partizipation gemäss rechtlicher und tatsächlicher Gleichstellung zu ermöglichen. Die SAJV
87 unterstützt Jugendliche dabei, sich in einer offenen, inklusiven und modernen Gesellschaft zu entwickeln.
88 Geschlecht ist nicht der einzige Aspekt, welcher die Positionierung einer Person im Geflecht von Privilegien und
89 Diskriminierungen definiert. Weitere Faktoren sind beispielsweise Nationalität, Ethnizität, sexuelle Orientierung,
90 Geschlechtsidentität und sozio-ökonomischer Hintergrund oder Einschränkungen, welche Menschen mit
91 Behinderung oder chronischen Krankheiten erleben. Dementsprechend gibt es Frauen*, welche in ihrer
92 gesellschaftlichen Positionierung relativ privilegiert sind, während andere weitere Diskriminierungen erfahren.
93 Genauso gibt es Männer, welche aufgrund oben genannter Faktoren ebenfalls weniger privilegiert sind. Neben
94 der Bekämpfung von anderen Diskriminierungsformen und zusammen mit Mehrfachdiskriminierungen ist die
95 Gleichwertigkeit jeglichen Geschlechts eine Grundvoraussetzung zur Entwicklung einer gerechten, sozialen
96 Gesellschaft, wobei die unterschiedlichen Aktionslinien nicht als Widerspruch sondern ergänzend zu verstehen
97 sind. Die Arbeit zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen* muss inklusiv erfolgen und insbesondere
98 Frauen*, welche weitere Diskriminierungen erleben, fördern. Nur im Rahmen dieses Vorgehens können auch
99 andere Diskriminierungsmechanismen in der Gesellschaft mittels Frauen*förderung bekämpft werden, anstatt
100 sie weiter zu zementieren.

101 Die SAJV als Dachorganisation von Jugendverbänden ist sich der Besonderheit ihrer Situation bewusst: Im
102 Freiwilligen- und Jugendbereich, sind gegenüber der Gesamtwirtschaft verhältnismässig viele Frauen* vertreten.
103 Dies lässt sich unter anderem durch die Tätigkeit im sozialen Bereich und durch eine grosse Zahl von
104 Teilzeitpensen für Angestellte der Jugendverbände erklären. Es gilt zu berücksichtigen, dass der hohe
105 Frauen*anteil auch dadurch zustande kommt, dass in eher (unter)durchschnittlich bezahlten und wenig
106 prestigeträchtigen Berufen, mehr Frauen* und weniger Männer angestellt sind. Jugendorganisationen sollen
107 auch für Männer attraktiv bleiben und mehr Frauen* sollen in typischen Männerberufen arbeiten. Dennoch sind
108 die Gegebenheiten im Jugendsektor aber auch durch eine häufig aktiv vorgenommene Gleichstellungsarbeit
109 ermöglicht worden.

110 Die SAJV hat bereits verschiedene Massnahmen getroffen, um ihrer Vorbildfunktion gerecht zu werden:
111 Geschlechterquoten in Gremien, ein gendergerechtes Lohnmodell, klare Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf
112 und Familie ebenso wie ein ausgedehnter Mutter- und Vaterschaftsurlaub sind Teile der alltäglichen
113 Organisationskultur. Darüber hinaus besteht sowohl ein Reglement gegen sexuelle Belästigung sowie ein
114 Sprachleitfaden. Diese Massnahmen haben entscheidend zur Verbesserung der Chancengleichheit in der SAJV
115 geführt.

116 Während die positiven Effekte dieser Gleichstellungsarbeit sichtbar sind, ist der SAJV bewusst, dass eine
117 Erhaltung und Verbesserung der Situation nur durch kontinuierliche Massnahmen in Zusammenarbeit mit den
118 Mitgliedsorganisationen möglich ist. Kontinuierliches Engagement für die Gleichwertigkeit aller innerhalb der
119 Jugendorganisationen ist weiterhin notwendig, um Stereotypen und Rollenbilder aufzubrechen. Des Weiteren

120 setzt sich die SAJV für die Sensibilisierung von Jugendlichen und Jugendorganisationen für genderspezifische
121 Themen ein, um dadurch im gesamtgesellschaftlichen Kontext als Rollenmodell dienen und einen längerfristigen
122 Wandel vorantreiben zu können.

123 Die SAJV bekräftigt mit diesem Politikpapier ihr Selbstverständnis als Organisation, welche sowohl in ihren
124 eigenen Reihen als auch gegenüber der Öffentlichkeit für die Gleichstellung jeden Geschlechts engagiert. Dafür
125 sind entsprechende Regelwerke notwendig (z.B. Verankerung in den Statuten, Sprachleitfaden), doch auch
126 entsprechende Sensibilisierungsmassnahmen vorzunehmen, um der Thematik informiert entgegen treten zu
127 können.

128 Am Beispiel der SAJV zeigen sich die Erfolge bereits umgesetzter Massnahmen. Die Kommunikation von Erfolgen
129 und getroffenen Massnahmen zeigt Möglichkeiten auf und dient der Stärkung von Netzwerken. Der SAJV ist
130 bewusst, dass es sich bei der Gleichstellung unabhängig vom Geschlecht um eine gesamtgesellschaftliche
131 Problematik handelt und sie bezieht dementsprechend auch Position gegenüber externen
132 Entscheidungstragenden.

133 4. Forderungen und Massnahmen

134
135 *Alle Jugendlichen sollen unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Chancen und Rechte haben – sowohl in*
136 *den Jugendorganisationen als auch in allen anderen Bereichen ihres ganzen Lebens.*

137
138 Ausgehend von den oben erwähnten Feststellungen und Grundsätzen fordert die SAJV die eidgenössischen,
139 kantonalen und kommunalen Behörden sowie die dafür verantwortlichen Stellen auf, weitere Massnahmen zur
140 Verbesserung der Situation zu ergreifen, um tatsächlich gleiche Chancen und Rechte für alle Geschlechter zu
141 erreichen. Entsprechend betreibt die SAJV Vertretungsarbeit gegenüber den zuständigen Stellen.

142 Nachfolgend führt die SAJV eine Übersicht über wichtige Bereiche auf, in denen Fortschritte erzielt werden
143 müssen. Dazu werden Verbesserungsvorschläge vorgestellt. Die Aufzählung, die keinen Anspruch auf
144 Vollständigkeit erhebt, legt Wert auf die Praxisorientierung und Vermittlung konkreter Lösungsvorschläge.

145 146 **a) Information und Sensibilisierung in Jugendverbänden**

147 Die Leitenden und andere Mitwirkende in Jugendverbänden sollen den Zugang zu niederschweligen
148 Ausbildungsangeboten haben, um die Möglichkeit zu haben, die Verbandsaktivitäten gendersensibel zu
149 gestalten. Die SAJV bekennt sich dazu, solche Bildungsangebote zu unterstützen und deren Bereitstellung und
150 Ausweitung von staatlicher Seite in der Rolle einer Expert_innenorganisation für Jugend einzufordern. Die SAJV
151 betont, dass hierfür ein ausreichendes Budget bereitgestellt werden muss. Während die Weiterbildung im
152 ausserschulischen Bereich durch die Zusammenarbeit von Jugendorganisationen gestärkt werden kann, müssen
153 sich auch Bildungsstätten im Bereich der Jugendarbeit der Thematik annehmen. Die verschiedenen
154 Bildungsmöglichkeiten sollen sowohl den Angestellten, Freiwilligen und Leitenden in Jugendorganisationen und
155 in der Jugendarbeit zugutekommen, als auch von diesen an teilnehmende Jugendliche weitergegeben werden.
156 Bereits bei der Rekrutierung von Mitgliedern müssen alle Geschlechter angesprochen werden, was in

157 bestimmten Arbeitsbereichen besondere Aufmerksamkeit für Frauen* bedeuten kann.
158 Die SAJV unterstützt ihre Mitgliedsorganisationen im Rahmen ihrer Möglichkeiten beim Aufbau entsprechender
159 Projekte mit Know-how. Darüber hinaus ermuntert sie ihre Mitgliedsorganisationen, vorhandene Angebote
160 bestmöglich zu nutzen. Im Rahmen solcher Bildungsangebote sind Gender Coaches, welche als Expert_innen von
161 Jugendorganisationen für themenspezifische Trainings angefordert werden können, ein erprobtes Mittel. Das
162 Konzept der Human Library, welches es ermöglicht, sich zur Verfügung stellenden Expert_innen während eines
163 bestimmten Zeitraums Fragen zu stellen, ist durch seine leichte Zugänglichkeit ebenfalls eine empfehlenswerte
164 Form des Wissensaufbaus.
165 Durch die Ausbildung von Aktiven in der non- und informellen Bildung und in der Freiwilligenarbeit kann ein
166 Multiplikationseffekt hergestellt werden und damit die Arbeit in Jugendverbänden mittelfristig gendersensibel
167 gestaltet werden. Des Weiteren wirkt die gendersensible Aus- und Weiterbildung unterstützend für das
168 Verständnis sich weiterentwickelnder Problematiken im Kontext der Veränderung unserer Gesellschaft.
169 Keinesfalls beschränkt sich eine gendersensible Herangehensweise auf Frauen* – auch Arbeit mit Männern muss
170 vorangetrieben werden, um die Zusammenarbeit für die Gleichstellung zu stärken und um den möglicherweise
171 problematischen Umgang mit sich verändernden Rollenmodellen zu erleichtern.

172

173 **b) Abbau von Vorurteilen und Stereotypen**

174 Die Zuschreibung einzelner Tätigkeiten und Verhaltensweisen entsprechend des binären Geschlechtsmodells ist
175 häufig. Dementsprechend sind falsche, veraltete Glaubenssätze, dass nur Frauen* gerne basteln und nur Männer
176 draussen spielen gang und gäbe. Die SAJV und ihre Mitgliedsorganisationen sind überzeugt, dass solche
177 Zuschreibungen kontraproduktiv sind und alle unabhängig ihres Geschlechts darin unterstützt werden sollen,
178 ihre Freizeit-, Bildungs- und Erwerbsaktivitäten gemäss ihrer Neigungen und Fähigkeiten auswählen und
179 ausleben zu dürfen. Den Jugendverbänden kommt eine Vorbildrolle zu, da sie Jugendliche dazu befähigen, auch
180 in anderen Kontexten entsprechende Auswahl zu treffen. Es ist zentral, dass Diskriminierungen aktiv diskutiert
181 werden. Nicht nur möglicherweise diskriminierte Gruppen, sondern alle Jugendlichen sollen in diese
182 Diskussionen einbezogen und dadurch sensibilisiert werden – auch die Arbeit mit Männern nimmt hier eine
183 wichtige Rolle ein. Um die Antidiskriminierungsarbeit in Jugendorganisationen zu stärken, ist ein Fokus des
184 Kinder- und Jugendförderungsgesetzes auf Antidiskriminierungsarbeit wünschenswert.

185 Bei der Planung sämtlicher Aktivitäten muss darauf geachtet werden, dass es den Teilnehmenden ermöglicht
186 wird, jenseits von Gruppendruck oder Stereotypen eine freie Wahl zu treffen. Hierfür muss auf die zeitliche und
187 räumliche Planung der Aktivitäten geachtet werden, um vorgefertigte geschlechtsspezifische Mechanismen zu
188 vermeiden. Die Teilnehmenden sollen ermuntert werden, neue Aktivitäten auszuprobieren und auszuführen. Die
189 stereotypenfreie Planung zeigt einerseits Frauen* Möglichkeiten auf und motiviert andererseits auch proaktiv
190 Männer dazu, ihre Entscheidungen frei von überholten Konventionen zu treffen.

191 Trotz aller bewussten Planung kann es zu Fällen von Stereotypisierung und Diskriminierung kommen. Um in
192 solchen Fällen klare Ansprechpersonen zu haben, welche die Betroffenen unterstützen und ihnen helfen, die
193 Situation aufzulösen, empfiehlt sich die Bereitstellung eines Care Teams, welches zu Beginn der Veranstaltung
194 vorgestellt wird. Das Care Team kann helfen, Probleme zu beseitigen oder das Vorgefallene zu verarbeiten und

195 aufzuarbeiten. Eine weitere Aufgabe dieses Teams besteht darin, zu erklären, was Diskriminierungen sind, wie
196 diese erkannt werden und wie gegen diese vorgegangen werden kann.

197

198 **c) Sexismus und sexualisierte Gewalt**

199 In der Gegenwart, welche von Vorurteilen und Stereotypen nach wie vor geprägt wird, ist Sexismus eine Realität
200 des Alltags. Insbesondere Frauen* werden bewusst oder unbewusst aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert.
201 Sexismus kann verschiedenste Formen zeigen, wie beispielsweise die unerwünschte Zuschreibung von
202 Rollenbildern und Einschränkung von Aktivitätsfeldern, welche alle Geschlechter betreffen kann. Eine weitere
203 Ausprägung von Sexismus schlägt sich in sexueller Belästigung und Gewalt physischer und psychischer Natur
204 nieder.

205 Die SAJV und ihre Mitglieder treten Sexismus und seinen Konsequenzen entgegen. Dafür ist die Sensibilisierung
206 für sexistische Mechanismen bei allen beteiligten Mitarbeitenden, Freiwilligen und Jugendlichen zentral. Wenn
207 das Bewusstsein für sexistische Verhaltensweisen vorhanden ist, sind solche nicht nur leichter zu entdecken,
208 sondern können damit auch vermieden werden.

209 Trotz aktiver Thematisierung von Sexismus kann es in Jugendverbänden zu sexistischen Äusserungen und
210 Übergriffen kommen. In diesem Falle ist die Aufarbeitung des Geschehenen unter besonderer Beachtung des
211 Schutzes und der Unterstützung der Betroffenen nötig. Diese Aufarbeitung wird vom Care Team unterstützt und
212 möglicherweise geleitet. Je nach Fall empfiehlt sich der Beizug spezifischer externer Expert_innen.

213

214 **d) Empowerment im Organisationsalltag und Förderung von Frauen* als Entscheidungsträgerinnen**

215 Die SAJV unterstützt das Empowerment von Frauen* in Jugendorganisationen, öffentlichen Ämtern und in der
216 Arbeitswelt. Entsprechend der gesamtgesellschaftlichen strukturellen Benachteiligung von Frauen* haben
217 insbesondere Jugendorganisationen den Auftrag, einen Beitrag zur Überwindung dieser Verhältnisse zu leisten.
218 Frauen* sind fähig, für ihre Meinungen einzustehen und Führungspositionen zu übernehmen, wofür in
219 Jugendorganisationen Raum geschaffen werden muss. Das Empowerment von Frauen* in Jugendorganisationen
220 beginnt bereits bei der Rekrutierung für Führungspositionen, worauf bei Anfragen und Ausschreibungen
221 geachtet werden muss. Die Rekrutierung alleine ist aber nicht ausreichend, da das Empowerment während der
222 Tätigkeit für die weitere Entwicklung entscheidend ist. Diesbezügliche Bestrebungen in den Organisationen
223 haben Einfluss auf das gesamte Lebensumfeld der Beteiligten und somit positive Auswirkungen auf die Schaffung
224 einer gerechteren Gesellschaft. Führungserfahrungen in Jugendorganisationen bilden eine Grundlage für die
225 bessere Vertretung von Frauen* in anderen Entscheidungsgremien.

226 Mentoringprogramme von Frauen* für Frauen* können sowohl von externen als auch von organisationsinternen
227 Frauen* angeboten werden und sind eine Möglichkeit, Wege aufzuzeigen und beratend zu wirken. Um
228 frauen*spezifische Angebote zu schaffen und erste Leitungs- oder Führungserfahrungen machen zu können, sind
229 Leitungs- oder Ausbildungskurse spezifisch für Frauen* zu prüfen. Dies gilt auch für themenspezifische
230 Ausbildungen – beispielsweise Rhetorikkurse für Frauen*, da Leitungsgremien weitgehend von Wortmeldungen
231 von Männern dominiert werden. Die Förderung von Frauen* im Organisationsalltag muss auch die
232 Sensibilisierung von Männern umfassen, um gemeinsam das Ziel des Machtausgleiches zwischen Frauen* und

233 Männern zu erreichen.
234 Während Geschlechterquoten und die mit ihnen verbundenen zählbaren Vertretungen nicht als eigenständiges
235 Ziel betrachtet werden können, sind sie ein Hilfsmittel zur Erreichung tatsächlicher Gleichstellung. Im Falle der
236 Erreichung ebendieser verlieren Quoten ihre Daseinsberechtigung. Im Sinne der Erreichung dieses Fernzieles sind
237 Quoten Massnahmen, welche unterstützend wirken, jedoch nicht als Entschuldigung für fehlende andere
238 Aktivitäten vorgebracht werden können. Aufgrund der historischen Benachteiligung von Frauen* und der daraus
239 folgenden Unterprivilegierung sind Frauen*quoten Geschlechterquoten vorzuziehen.
240 Aufgrund der Unterprivilegierung von Frauen* sind in diesem Bereich keine Massnahmen für Männer
241 vordringlich. Zu bedenken ist lediglich, die Anzahl engagierter Männer in Jugendorganisationen zu halten, um
242 nicht eher (unter)durchschnittlich bezahlte und wenig prestigeträchtige Arbeitsfelder lediglich Frauen zu
243 überlassen, was die gesamtgesellschaftliche Unterprivilegierung von Frauen* verstärken würde.

244

245 **e) Lohngleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

246 In der Schweiz ist die Lohngleichheit nach wie vor in weiter Ferne. Für rund die Hälfte der Lohnungleichheit gibt
247 es keinerlei objektive Erklärung – diese besteht ausschliesslich aufgrund des Geschlechtes der Arbeitnehmenden
248 und kann nicht durch sogenannt objektive Faktoren wie die Anstellung von Frauen* in schlechter bezahlten
249 Berufen, die geringere Anzahl von Frauen* in Führungspositionen oder die Benachteiligung durch mangelhafte
250 Unterstützung nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder erklärt werden. Die SAJV positioniert sich klar gegen
251 diese Ungerechtigkeit, welche einzig durch das Geschlecht der Arbeitnehmenden definiert wird. Um diese
252 Diskriminierung aufzuheben, braucht es ein umfassendes Gleichstellungsgesetz, welches Massnahmen vorsieht,
253 die diese Ungleichbehandlung verunmöglichen und die Arbeitgeber_innen entsprechend in die Pflicht nehmen.
254 Für die andere Hälfte der Lohnungleichheit werden sogenannt objektive Faktoren verantwortlich gemacht.

255 Die SAJV ruft Arbeitgeber_innen dazu auf, Massnahmen zu treffen, damit ihre Stellen für Frauen* gleichermassen
256 zugänglich sind wie für andere Arbeitnehmende. Dafür muss eine diskriminierungsfreie Anstellungspolitik
257 betrieben werden und Möglichkeiten zur Bildung von Netzwerken von Frauen* jenseits der traditionellen
258 Machtstrukturen geschaffen werden. Spezifische Fördermechanismen für Frauen* sind notwendig, um die
259 gegenwärtige Ungleichheit aufzuheben. Bereits bei der Berufswahl müssen sämtliche Berufswahloptionen für
260 alle Geschlechter als Möglichkeit aufgezeigt werden. Hier kann eine besondere Berufsberatung und Assistenz bei
261 der Lehrstellensuche für Frauen* Fortschritte herbeiführen.

262 Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss für sämtliche Arbeitnehmenden jeden Geschlechts gewährleistet
263 werden. Die Möglichkeit zur Vollzeitarbeit oder Teilzeitarbeit entsprechend der Bedürfnisse der Arbeitnehmer_in
264 soll für sämtliche Mitarbeitenden jeden Geschlechtes bestehen. Da Teilzeitarbeit bei Männern noch stark negativ
265 konnotiert wird, muss Informationsarbeit geleistet werden, um diese Stigmatisierung zu beenden. Ein wichtiger
266 Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ein ausgedehnter Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub,
267 welcher es allen Geschlechtern ermöglicht, den Erfordernissen der Elternschaft gerecht zu werden, ohne dabei
268 in Gefahr zu laufen, in finanzielle Schwierigkeiten zu geraten, die Arbeitsstelle zu verlieren oder geringere
269 berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu haben. Entsprechend sind die Dauer des gesetzlichen

270 Mutterschaftsurlaubes sowie insbesondere des Vaterschaftsurlaubes deutlich zu erhöhen und die
271 geschlechtsabhängige unverhältnismässig unterschiedliche Dauer einander zumindest teilweise anzupassen.
272 Um in diesem Zusammenhang eine Vorbildfunktion auszuüben, legen die SAJV und ihre Mitgliedsorganisationen
273 grossen Wert auf die Lohngerechtigkeit und eine möglichst grosszügige Regelung betreffend der Dauer für
274 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub in ihren Strukturen. Die dafür notwendigen Bedingungen in
275 Anstellungsverfahren und während der Anstellungsdauer werden laufend überprüft und bei Bedarf verbessert.
276 Des Weiteren nutzen die Jugendorganisationen jeweils gemäss ihrer verschiedenartigen Strukturen ihre
277 Möglichkeiten, um Frauen* zur freien Berufswahl zu befähigen.

278

279 **f) Gender Budgeting**

280 Zur Unterstützung und Planung aller obengenannten gewünschten Effekte ist Gender Budgeting in Erwägung zu
281 ziehen. Darunter versteht man die Definierung von Gleichstellungszielen und die Analyse der Ausgaben und
282 Einnahmen im Hinblick auf die Erreichung dieser Ziele. Hierbei können die Geldflüsse entsprechend verfolgt und
283 justiert werden, um eine gendergerechte Zuteilung von Geldern zugunsten der Förderung der Gleichstellung
284 erreichen zu können. Es geht hier darum, die Verteilung von Ressourcen hinsichtlich ihrer geschlechtspolitischen
285 Aspekte zu untersuchen und anzupassen. Gelder sollen so eingesetzt werden, dass sie
286 Gleichstellungsbestrebungen unterstützen und nicht erschweren. Um das zu erreichen, werden
287 Entscheidungsprozesse im Finanzbereich um die Geschlechtsperspektive erweitert.¹⁴ Beispielsweise betrachtet
288 man, wie viel Geld für Aktivitäten von nur Männern oder nur Frauen* zur Verfügung gestellt wird – sowohl in
289 Jugendorganisationen, als auch von ihren Geldgebenden.

290

14 Quelle: <https://www.humanrights.ch/de/menschenrechte-themen/gleichstellung/politik/gendermainstreaming/> [26.11.2017]