

Politikpapier zum Thema Gender

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

Abstract

Das Politikpapier Gender behandelt Fragen der Chancengleichheit für alle Menschen jeglichen Geschlechts und zeigt dabei Handlungsmöglichkeiten für Jugendorganisationen auf. Gegenwärtig sind Frauen in der Schweiz in Politik, Wirtschaft und Privatleben häufig benachteiligt. Oft werden Rollenzuteilungen vorgenommen, welche auch für Männer negative Auswirkungen haben. Die SAJV trifft innerhalb ihrer Strukturen und in ihrem Umfeld Massnahmen, um diesem Problem entgegen zu treten und vertritt entsprechende Anliegen gegenüber der Politik. Dazu gehören zum Beispiel Lohngleichheit und Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dieses Politikpapier dient als Referenzdokument für die politische Ausrichtung der SAJV betreffend der Chancengleichheit aller Geschlechter.*

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen muss die Sensibilisierung für Genderfragen für Leitende und Teilnehmende vorangetrieben werden. Dies unterstützt den Abbau von geschlechtsspezifischen Stereotypen, was die Grundlage bildet, um Entscheidungen frei von überholten Konventionen treffen zu können. Jugendorganisationen sind dazu aufgerufen, aktiv gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt vorzugehen und entsprechende Präventions- und Schutzmassnahmen zu treffen. Des Weiteren sollen Frauen im Organisationsalltag Empowerment erleben, wobei ein Beitrag zu Gleichstellung aller Geschlechter in allen Lebensbereichen geleistet werden soll.*

1. Einleitung

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

Im vorliegenden Politikpapier orientiert sich die SAJV am Konzept von Gender. Gender bezeichnet die Geschlechtsidentität des Menschen als soziale Kategorie (z.B. im Hinblick auf Selbstwahrnehmung, Selbstwertgefühl oder das Rollenverhalten). Es bezieht sich auf die sozial konstruierten Erwartungen, Verhaltensweisen und Aktivitäten, die Menschen aufgrund ihres Geschlechts zugeschrieben werden. Soziale Erwartungen in Bezug auf bestimmte Geschlechterrollen hängen von einem bestimmten sozioökonomischen, 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

Orientierung und Alter beeinflusst. Geschlechterrollen werden erlernt und unterscheiden sich stark innerhalb und zwischen verschiedenen menschlichen Gesellschaften und verändern sich mit der Zeit. Geschlechtssozialisierung kann Menschen daran hindern, ihre Talente und Interessen voll auszuschöpfen.³

Die SAJV lehnt binäre Konzepte der Zweigeschlechtlichkeit ab und geht davon aus, dass es eine nicht zählbare Menge von Geschlechtern gibt. Die Geschlechtsidentität kann nicht in ausschliesslich im angeblichen Gegensatz männlich – weiblich ausgedrückt werden. Während bei einer biologischen Definition weitere Variationen möglich sind, was durch Intersexualität zum Ausdruck kommt, kann sie nicht einzig auf biologische Faktoren begrenzt werden. Die sozialen Faktoren von Geschlecht – wie jemand sich identifiziert oder gelesen wird – erweitern die möglichen Ausprägungen von Geschlecht um weitere Möglichkeiten.

Aufgrund der Konsequenzen historisch gewachsener patriarchaler Machtstrukturen muss der Situation von Frauen*⁴ in der Gleichstellungsarbeit besondere Aufmerksamkeit zukommen. In allererster Linie können Massnahmen zugunsten systematisch unterprivilegierter Geschlechter längerfristig zu einem Ausgleich der Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern führen. Des Weiteren können Massnahmen zugunsten von Männern zu einem Ausgleich der Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern führen, da auch Männer durch Rollenbilder in patriarchalen Machtstrukturen diskriminiert werden können. Beispielsweise unterstützen Massnahmen betreffend Vaterschaftsurlaub und Teilzeitarbeit das Aufbrechen der strukturellen Ungleichheiten in Politik, Beruf und Familie und kommen so auch Frauen* zugute.

2. Gleichberechtigung und Gleichstellung in der Schweiz

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

leitenden Positionen arbeiten, gemäss dem Bundesamt für Statistik nach wie vor stark hinter dem Anteil von Männern (33% aller erwerbstätigen Männer) in Leitungspositionen zurück.⁷

Vergleichbar ist die Situation in der Politik für 2017: Nur zwei von sieben Mitgliedern des Bundesrates sind Frauen, im Nationalrat beträgt der Frauenanteil 32%, im Ständerat 15.2%⁸ und in den Kantonsregierungen 24%.⁹ Betrachten wir das Verhältnis der Anzahl Männer und Frauen in den bundesweiten Gremien seit der Einführung des Frauenstimmrechtes 1971, wird die Unterrepräsentation noch deutlicher: 35 Männer gegenüber 7 Frauen waren Mitglieder des Bundesrates.¹⁰ In den Legislaturen seit 1971 waren im Durchschnitt 19% der Mitglieder des Nationalrates weiblich,¹¹ der Anteil im Ständerat liegt mit 13% noch deutlich tiefer.¹² Während die Vertretung von Frauen in politischen und wirtschaftlichen Machtpositionen also deutlich unter der Proportionalität liegt, übernehmen Frauen einen deutlich höheren Anteil an unbezahlter Arbeit. Frauen wenden durchschnittlich 29 Stunden wöchentlich für Haus- und Familienarbeit auf, während Männer dafür nur 16 Stunden brauchen. Im aufgrund des Aufgabenbereiches der SAJV und ihrer Mitglieder relevanten Bereich der Freiwilligenarbeit engagieren sich mit 23% aller Männer etwas mehr Männer als Frauen (17%), was insbesondere auf das verstärkte Engagement von Männern in Sportvereinen zurückzuführen ist.¹³

Langfristig sollen für alle Geschlechter dieselben Rechte und Pflichten gelten. Die oben stehenden Zahlen, welche die Unterrepräsentation beispielhaft aufzeigen können, vermitteln ein deutliches Bild, dass der Grundsatz gleicher Rechte und Pflichten für alle Geschlechter in der Schweiz in der Praxis noch in weiter Ferne liegt. Vor dem Hintergrund, dass die Gleichberechtigung nicht erreicht ist, ist die Einforderung gleicher Pflichten daher vorerst problematisch.

Diese Situation der Unterrepräsentation und -bezahlung zeigt die nach wie vor existierenden Missstände auf, an deren Beseitigung auch die Jugendorganisationen die Verantwortung mittragen. Jugendorganisationen, die sich für die Gleichwertigkeit aller Jugendlichen einsetzen, sollen diese Werte nicht nur in den eigenen Strukturen leben, sondern auch gegenüber ihrer Umgebung vertreten. Ein wichtiger Aspekt der Gleichwertigkeit ist die 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.

3. Selbstverständnis der SAJV

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

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

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

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

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

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

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

4. Forderungen und Massnahmen

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

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

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

a) Information und Sensibilisierung in Jugendverbänden

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

bestimmten Arbeitsbereichen besondere Aufmerksamkeit für Frauen* bedeuten kann.

Die SAJV unterstützt ihre Mitgliedsorganisationen im Rahmen ihrer Möglichkeiten beim Aufbau entsprechender Projekte mit Know-how. Darüber hinaus ermuntert sie ihre Mitgliedsorganisationen, vorhandene Angebote bestmöglich zu nutzen. Im Rahmen solcher Bildungsangebote sind Gender Coaches, welche als Expert_innen von Jugendorganisationen für themenspezifische Trainings angefordert werden können, ein erprobtes Mittel. Das Konzept der Human Library, welches es ermöglicht, sich zur Verfügung stellenden Expert_innen während eines bestimmten Zeitraums Fragen zu stellen, ist durch seine leichte Zugänglichkeit ebenfalls eine empfehlenswerte Form des Wissensaufbaus.

Durch die Ausbildung von Aktiven in der non- und informellen Bildung und in der Freiwilligenarbeit kann ein Multiplikationseffekt hergestellt werden und damit die Arbeit in Jugendverbänden mittelfristig gendersensibel gestaltet werden. Des Weiteren wirkt die gendersensible Aus- und Weiterbildung unterstützend für das Verständnis sich weiterentwickelnder Problematiken im Kontext der Veränderung unserer Gesellschaft. Keinesfalls beschränkt sich eine gendersensible Herangehensweise auf Frauen* – auch Arbeit mit Männern muss vorangetrieben werden, um die Zusammenarbeit für die Gleichstellung zu stärken und um den möglicherweise problematischen Umgang mit sich verändernden Rollenmodellen zu erleichtern.

b) Abbau von Vorurteilen und Stereotypen

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

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

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

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

c) Sexismus und sexualisierte Gewalt

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

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

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

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

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

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

Männern zu erreichen.

Während Geschlechterquoten und die mit ihnen verbundenen zählbaren Vertretungen nicht als eigenständiges Ziel betrachtet werden können, sind sie ein Hilfsmittel zur Erreichung tatsächlicher Gleichstellung. Im Falle der Erreichung ebendieser verlieren Quoten ihre Daseinsberechtigung. Im Sinne der Erreichung dieses Fernzieles sind Quoten Massnahmen, welche unterstützend wirken, jedoch nicht als Entschuldigung für fehlende andere Aktivitäten vorgebracht werden können. Aufgrund der historischen Benachteiligung von Frauen* und der daraus folgenden Unterprivilegierung sind Frauen*quoten Geschlechterquoten vorzuziehen.

Aufgrund der Unterprivilegierung von Frauen* sind in diesem Bereich keine Massnahmen für Männer vordringlich. Zu bedenken ist lediglich, die Anzahl engagierter Männer in Jugendorganisationen zu halten, um nicht eher (unter)durchschnittlich bezahlte und wenig prestigeträchtige Arbeitsfelder lediglich Frauen zu überlassen, was die gesamtgesellschaftliche Unterprivilegierung von Frauen* verstärken würde.

e) Lohngleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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

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

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

Mutterschaftsurlaubes sowie insbesondere des Vaterschaftsurlaubes deutlich zu erhöhen und die geschlechtsabhängige unverhältnismässig unterschiedliche Dauer einander zumindest teilweise anzupassen.

Um in diesem Zusammenhang eine Vorbildfunktion auszuüben, legen die SAJV und ihre Mitgliedsorganisationen grossen Wert auf die Lohngerechtigkeit und eine möglichst grosszügige Regelung betreffend der Dauer für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub in ihren Strukturen. Die dafür notwendigen Bedingungen in Anstellungsverfahren und während der Anstellungsdauer werden laufend überprüft und bei Bedarf verbessert. Des Weiteren nutzen die Jugendorganisationen jeweils gemäss ihrer verschiedenartigen Strukturen ihre Möglichkeiten, um Frauen* zur freien Berufswahl zu befähigen.

f) Gender Budgeting

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

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