GLEICHSTELLUNG IN DEN SEKTIONEN

Sektionshandbuch 4 der SP Schweiz

4

Herausgeberin

Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Bildung und Mitgliederentwicklung
Postfach
Theaterplatz 4
3001 Bern
+41 31 329 69 69
info@spschweiz.ch
sp-ps.ch

Sektionshandbücher der SP Schweiz

1 Sektionsarbeit
2 Kampagnen und Kommunikation
3 Mitglieder
4 Gleichstellung in den Sektionen
5 Wahlkampf
6 Datenschutz

Für Fragen steht dir das Team auf dem SP-Zentralsekretariat gerne zur Verfügung: info@spschweiz.ch

Auch das SP-Sekretariat deines Kantons kann dich unterstützen oder weitervermitteln.

Alle Sektionshandbücher und die Unterlagen sind hier abgelegt:
sp-ps.ch/sektionshandbuch

Version 1/Juli 2025
Julia Baumgartner und Mia Jenni, im Auftrag der SP Schweiz

VIELFALT STÄRKT UNS!

Es ist ein Fakt: Je vielfältiger ein Gremium ist, desto fundierter, innovativer und besser kann es wirken. **Mit diesem Handbuch wollen wir die Sektionen dabei unterstützen, Vielfalt zu fördern, Diskriminierungen zu erkennen und diesen entgegenzuwirken.** Gleichstellung und Inklusion sind ein sehr breites Themenfeld. In diesem Handbuch fokussieren wir auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und sexueller Identität.

Das Handbuch bietet praxisnahe Tipps, um die Geschlechtergleichstellung voranzutreiben und eine inklusive, respektvolle und gerechte Atmosphäre zu schaffen. Unser Ziel ist es, die Stärken der Mitglieder zu nutzen, um gemeinsam und solidarisch in der SP Schweiz zu wirken. Gemeinsam setzen wir uns für eine Zukunft ein, in der Gleichberechtigung selbstverständlich ist.

Herzliche und solidarische Grüsse
Euer Team Bildung und Mitglieder

INHALTSVERZEICHNIS

UNGLEICHHEIT HAT STRUKTURELLE URSACHEN	**5**
WAS IST DISKRIMINIERUNG?	**6**
FORMEN DER DISKRIMINIERUNG	**7**
WELCHE DISKRIMINIERUNGEN GIBT ES?	**9**
GLEICHSTELLUNG IN DER PRAXIS	**11**
QUEERFEMINISTISCHES ABC	**18**

Alle Anhänge sind im PDF verlinkt bzw. hier abgelegt:
sp-ps.ch/sektionshandbuch/4-gleichstellung

UNGLEICHHEIT HAT STRUKTURELLE URSACHEN

Als SP-Mitglieder sind wir uns bewusst, dass wir in einer Gesellschaftsordnung leben, die auf Ungleichheit und Hierarchien basiert. Nur indem diese Machtstrukturen aufrechterhalten werden, können sich einige wenige über viele hinwegsetzen, von diesen profitieren und sich auf deren Kosten bereichern.

Solche Strukturen werden einerseits durch ökonomische Voraussetzungen (z. B. Lohnstrukturen, Arbeitsrechte) und andererseits über Diskriminierungsformen gefestigt.

Der Diskriminierung liegen Verhaltensmuster zugrunde, die wir – häufig unbewusst – bereits in jungen Jahren gelernt haben. In Varianten und in unterschiedlicher Ausprägung wurde uns beispielsweise beigebracht, dass «Frauen weniger kompetent», «queere Personen unnatürlich» oder «Schwarze Personen kriminell» seien. Diskriminierung findet darum tagtäglich und durch uns alle statt, vor allem wenn wir nicht sensibilisiert sind.

Um diesen Mechanismen entgegenzuwirken, sind das Erkennen von Diskriminierung, die Sensibilisierung, die Selbstbeobachtung und das Eingestehen eigener Fehler wichtig.

Dieses Handbuch bietet Hilfestellungen, um diskriminierende Strukturen in der Sektionsarbeit zu erkennen und zu durchbrechen.

WAS IST DISKRIMINIERUNG?

Wir sprechen von Diskriminierung, wenn Menschen wegen ihres Alters, ihrer Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, aufgrund von Behinderung, Religion, Aussehen, ethnischer Herkunft oder weiteren Merkmalen ungleich behandelt und herabgestuft werden. Dabei bestimmen Vorurteile und falsche Annahmen den Umgang mit dem diskriminierten Gegenüber.

Diskriminierung kommt überall vor: in Gesetzen, bei der Arbeit, in der Freizeit, im Alltag und auch in der Partei.

FORMEN DER DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung kann verschiedene Formen annehmen. Um dagegen angehen zu können, ist es wichtig, diese zu erkennen und zu verstehen.

Direkte Diskriminierung

Wir sprechen von direkter Diskriminierung, wenn eine Person aufgrund von einem oder mehreren klar bestimmten Merkmalen unmittelbar schlechter behandelt wird. Sie zeigt sich durch Belästigung, Herabwürdigung, Bedrohung oder Hass und umfasst beispielsweise Sexismus am Arbeitsplatz, Hass im Netz oder tätliche Angriffe auf Menschen der LGBTQ+-Community auf der Strasse.

Indirekte Diskriminierung

Bei indirekter Diskriminierung handelt es sich um Regelungen und Praktiken, die auf den ersten Blick neutral scheinen, jedoch bestimmte Gruppen benachteiligen. Ein Beispiel dafür ist die Eintrittsschwelle bei der Pensionskasse. Sie betrifft in erster Linie Frauen, weil diese öfter in kleinen Pensen arbeiten. Die Eintrittsschwelle ist einer der Gründe dafür, dass Frauen am Ende der beruflichen Laufbahn durchschnittlich eine wesentlich tiefere Rente haben als Männer.

Strukturelle Diskriminierung

Zu struktureller Diskriminierung kommt es, wenn gesellschaftliche Strukturen und Institutionen systematisch bestimmte Gruppen benachteiligen. So wird zum Beispiel die Arbeit in typischen Frauenberufen schlechter bezahlt als in typischen Männerberufen, weil sich Frauen nach gängiger Meinung angeblich eher zu Berufen in der Pflege oder in der Betreuung hingezogen fühlen. Gleichzeitig werden Care-Arbeiten als weniger wichtig und anspruchsvoll angesehen.

Institutionelle Diskriminierung

Institutionelle Diskriminierung geschieht durch Organisationen wie Schulen, Unternehmen oder Behörden. Sie zeigt sich zum Beispiel darin, dass manche Menschen schlechteren Zugang zu Bildung, medizinischer Versorgung oder politischer Mitbestimmung haben. Wenn die Polizei Menschen allein wegen ihrer Hautfarbe, Herkunft oder Religion kontrolliert – ohne konkreten Verdacht –, spricht man von «Racial Profiling». Werden Feminizide verharmlost und als «Familiendramen» dargestellt oder Gelder für die Prävention gekürzt, ist das ebenfalls eine Form institutioneller Diskriminierung.

Mehrfach- und intersektionale Diskriminierung

Wird eine Person aufgrund mehrerer Merkmale benachteiligt, sprechen wir von Mehrfach- oder intersektionaler Diskriminierung. Es handelt sich dabei nicht um eine einfache Kumulation, sondern um sich überlappende Diskriminierungsformen. So hat zum Beispiel eine Schwarze Frau noch weniger Chancen auf ein Job-Interview als eine *weisse* Frau, oder eine Frau mit Behinderungen ist im öffentlichen Raum häufiger Belästigungen ausgesetzt als eine Frau ohne Behinderungen.

WELCHE DISKRIMINIERUNGEN GIBT ES?

Wenn wir über Diskriminierung sprechen, werden manchmal Begriffe benutzt, bei denen nicht klar ist, was sie bedeuten. Mit der folgenden (nicht abschliessenden) Aufzählung versuchen wir, etwas Klarheit zu schaffen.

Sexismus

Unter Sexismus verstehen wir die Diskriminierung aufgrund des weiblichen oder non-binären Geschlechts.

Queerfeindlichkeit

Queerfeindlichkeit beinhaltet die Diskriminierung von Schwulen, Lesben, bisexuellen, trans, non-binären, intergeschlechtlichen, agender oder asexuellen Menschen aufgrund ihrer geschlechtlichen und/oder sexuellen Identität.

Transfeindlichkeit

Transfeindlichkeit ist die Diskriminierung von trans Personen aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität.

Rassismus

Von Rassismus sprechen wir, wenn Menschen wegen ihrer nicht-weissen Hautfarbe, ihres Migrationshintergrunds oder aufgrund von weiteren Merkmalen, wie etwa der Kleiderwahl, diskriminiert werden. Ein Beispiel für Rassismus ist, wenn die Leistungen von Kindern und Jugendlichen, deren Nachnamen auf -ić endet, in der Schule deswegen bewusst oder unbewusst schlechter bewertet werden.

Antisemitismus

Antisemitismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen jüdischer Herkunft oder jüdischen Glaubens aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit, wobei diese den Opfern von Diskriminierung manchmal auch fälschlicherweise zugeschrieben wird.

Ableismus

Werden Menschen im Alltag auf ihre körperlichen oder psychischen Behinderungen reduziert und ungleich behandelt, spricht man von Ableismus. Darunter fallen zum Beispiel verbale oder handgreifliche Feindseligkeiten gegenüber Menschen mit Behinderungen.

Muslimfeindlichkeit

Von Muslimfeindlichkeit sprechen wir, wenn Menschen aufgrund ihrer (manchmal auch bloss zugeschriebenen) Zugehörigkeit zur islamischen Glaubensgemeinschaft diskriminiert werden.

Klassismus

Klassismus ist die Diskriminierung aufgrund der sozialen und wirtschaftlichen Herkunft respektive des gesellschaftlichen Status.

Ageismus

Ageismus bedeutet, dass Menschen aufgrund ihres Alters benachteiligt oder herabgewürdigt werden. Das kann Menschen jeden Alters betreffen, meist geht es aber um Senior:innen, die zum Beispiel als schwach, stur oder nicht mehr lernfähig dargestellt werden.

Fettfeindlichkeit

Von Fettfeindlichkeit sprechen wir, wenn Menschen wegen ihres Gewichts oder ihrer Körpergrösse diskriminiert werden. Beispielsweise werden von dicken Personen geäusserte Beschwerden von medizinischem Personal oft weniger ernst genommen respektive vorschnell auf die Körpermasse zurückgeführt. So bleiben unter Umständen andere Krankheiten unentdeckt.

GLEICHSTELLUNG IN DER PRAXIS

In diesem Handbuch fokussieren wir uns auf Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und sexueller Identität. Die vorgeschlagenen Massnahmen sollen helfen, strukturelle Hürden für Frauen, non-binäre und queere Menschen abzubauen und die SP überall zu einem Ort des gleichberechtigten Miteinanders zu machen. Einige der Massnahmen sind auch auf andere der Diskriminierung ausgesetzte Gruppen anwendbar.

MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN

Ein zentrales Element unserer Arbeit in den Sektionen sind Mitgliederversammlungen: Diese sind oft der erste Anlass, an dem Neumitglieder teilnehmen. Es ist deshalb sehr wichtig, die Versammlungen so zu gestalten, dass sie allen einen guten Einstieg ermöglichen.

Traktandenliste

Überlegt euch, ob eure Traktandenliste spannend gestaltet ist. Integriert bei aktuellen politischen Fragen feministische Perspektiven. Macht Feminismus zur Priorität, indem ihr ihn sichtbar macht.

Referent:innen und Redner:innen

Achtet bei der Vorbereitung von Mitgliederversammlungen darauf, dass ihr geplante Wortmeldungen (Referate, Begründung von Anträgen usw.) gleichmässig verteilt. Es lohnt sich, für Voten zu Parolenfassungen auch neuere Leute ausserhalb des Vorstands, insbesondere Frauen und non-binäre Menschen anzufragen. Das sind gute Gelegenheiten, um in geschütztem Rahmen ein vorbereitetes Statement abzugeben und sich so ans öffentliche Reden zu gewöhnen.

Bietet, wenn möglich und nötig, Hilfe bei der Vorbereitung der Voten an: Den Redetext gegenlesen, sich laut vortragen lassen, Tipps für Umformulierungen oder auch zur klaren Aussprache, all das kann sehr ermutigen und hilfreich sein.

Alternierende Sitzungsleitung

Achtet darauf, dass nicht jede Mitgliederversammlung von derselben Person geleitet wird. Die Leitung muss auch nicht zwingend beim Präsidium liegen. Ihr könnt euch innerhalb des Vorstands abwechseln und dabei auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis achten.

Frauen und non-binäre Menschen gezielt anfragen

Wenn Frauen oder non-binäre Menschen zwar an den Versammlungen teilnehmen, sich aber nicht einbringen, kann es helfen, sie gezielt anzusprechen und für einen Input zu motivieren. Am besten auch mit Rückbezug auf erfolgte Gespräche: «Hey, du hattest da doch eine gute Wahlkampfidee, willst du die nicht präsentieren?»

Vorstellungsrunde

Eine kleine Vorstellungsrunde kostet wenig Zeit und stellt sicher, dass sich alle Anwesenden mindestens einmal melden. Bittet die Anwesenden, zum Namen jeweils auch ihr Pronomen zu nennen. Das beugt falschen Annahmen vor und öffnet allen den Raum, richtig angesprochen zu werden, ohne immer wieder nachkorrigieren zu müssen. Damit wird eine respektvolle, inklusive Gesprächsatmosphäre geschaffen.

Diskussion in kleinen Gruppen

Führt Teile der Diskussion zuerst in Kleingruppen. So kommen auch zurückhaltendere Mitglieder eher zu Wort. Danach fällt es leichter, im grösseren Kreis zu sprechen. Alternativ können solche Diskussionsrunden auch als Einstieg in eine Versammlung dienen. Es können dann entweder aktuelle politische Themen diskutiert werden («Was hat euch in den letzten Wochen politisch bewegt?»), oder man konzentriert sich auf die Punkte auf der Traktandenliste.

Redner:innenlisten

Achtet bei euren Versammlungen darauf, dass die Wortmeldungen gleichmässig unter den Geschlechtern aufgeteilt sind. Wenn die Redner:innenliste zu einseitig ist, könnt ihr auch Frauen oder non-binäre Menschen global dazu aufrufen, sich zu melden.

Gender-Watch-Protokoll

Ein Gender-Watch-Protokoll führen bedeutet, dass ihr während den Mitgliederversammlungen notiert, wie die zeitliche und thematische Aufteilung der Wortmeldungen zwischen den Geschlechtern ist. Das kann dabei helfen, geeignete Massnahmen für vielfältigere Versammlungen zu finden. Es ist wichtig zu beachten, dass niemand sich für das Gender-Watch-Protokoll outen muss. Die Herangehensweise ist, dass man die Menschen in seiner Partei kennt und gleichzeitig eine gewisse Unschärfe im Protokoll akzeptiert.
Im Anhang findet ihr eine einfache Vorlage für das Führen eines solchen Protokolls.*

Kinderbetreuung

Um die Teilnahme von Frauen und anderen Menschen mit Kinderbetreuungspflichten zu fördern, lohnt es sich, bei grösseren Veranstaltungen eine Kinderbetreuung anzubieten und dies bei der Einladung zu erwähnen.

Vor und nach der Versammlung

Für viele Neumitglieder können die Zeitfenster unmittelbar vor und nach den Versammlungen schwierig sein. Sie kommen an einen neuen Ort, an dem sich alle anderen bereits kennen. Achtet deshalb auf die Anwesenheit neuer Mitglieder, geht auf sie zu und heisst sie willkommen. Erklärt ihnen, wie die Versammlungen ablaufen, und stellt ihnen andere Mitglieder vor.

BESETZUNG ÖFFENTLICHER UND PARTEIINTERNER ÄMTER

Als SP ist es uns ein grosses Anliegen, dass wir bei Wahlen der Vielfalt in unserer Gesellschaft und in unserer Partei Rechnung tragen – in parteiinternen Gremien wie auch bei Nominationen/Wahlen für öffentliche politische Ämter. Dafür braucht es gezielte Förderung – besonders bei der Gewinnung und Begleitung von Kandidat:innen.

Gute Planung

Besprecht mögliche Kandidaturen oder Rücktritte im Vorstand frühzeitig. Das gibt euch genügend Zeit, aktiv Frauen und non-binäre Menschen anzusprechen.

*sp-ps.ch/sektionshandbuch/4-gleichstellung

Aktives Ansprechen

Bemüht euch aktiv und frühzeitig um Frauen und non-binäre Menschen, wenn Vorstandssitze frei werden. Häufig ist es wegen der Rollenbilder so, dass Cis-Männer (→ ABC) sich mehr zutrauen und sich eher von sich aus melden. Geht deshalb gezielt und frühzeitig auf mögliche Nachfolger:innen zu.

Flexibilität zulassen

In Sachen Vorstandsarbeit sollte weniger Druck auf Menschen mit Betreuungsverpflichtungen und Mehrfachbelastungen – meistens Frauen und non binäre Menschen – lasten. Sagt ihnen, dass es wichtiger ist, sie dabei zu haben, als dass sie alles «perfekt» machen. Ab und zu fehlen geht in Ordnung.

Austausch- und Sitzungsformen optimieren

Online-Sitzungen sind heute einfach zu organisieren, können sehr effizient sein und erleichtern vielen Menschen die Teilnahme. Achtet dabei auch auf die Zeiten und versucht, besonders auf die Bedürfnisse von Menschen mit Betreuungsaufgaben einzugehen.

Eine Chatgruppe kann ebenfalls helfen, diejenigen Mitglieder einzubeziehen, die wegen Familienarbeit weniger Zeit haben. Damit kann flexibler reagiert werden, und es hilft zu erkennen, wie viel auch ohne Sitzungen und physische Präsenz machbar ist.

Quoten

Achtet darauf, dass mindestens 50 Prozent der Sitze von Frauen besetzt werden und non-binären Menschen ein angemessener Platz eingeräumt wird. Je nach Ausgangslage scheint das viel. Aber es sollte selbstverständlich sein, dass unsere Vorstände und Gremien die existierende Geschlechtervielfalt abbilden.

Gleichstellungsbeauftragte:n bestimmen

Bestimmt im Vorstand eine Person, die für die Gleichstellungsarbeit verantwortlich ist.

ROLLEN KRITISCH HINTERFRAGEN

Wer welche Aufgaben übernimmt, entscheidet sich oft unbewusst entlang traditioneller Rollenbilder. Wer schreibt das Protokoll? Wer organisiert den Apéro? Wer tritt ans Redner:innenpult? Um echte Gleichstellung zu erreichen, müssen wir aufmerksam sein sowie Strukturen bewusst hinterfragen und verändern.

Organisatorisches und Care-Arbeit verteilen

Achtet darauf, dass organisatorische Aufgaben (Saal reservieren, Apéro organisieren usw.) nicht nur an Frauen delegiert werden, und überprüft die Aufgabenverteilung regelmässig.

Alternierende Sitzungsrollen anstreben

Verteilt Aufgaben an Sitzungen abwechselnd: Es müssen nicht immer dieselben Personen die Sitzungen leiten und das Protokoll verfassen.

Politische Themen geschlechtsneutral machen

Gebt aktiv Gegensteuer, wenn sich tendenziell eher Frauen zu Gleichstellungs- und Bildungsfragen sowie sozialen Themen äussern, während Männer zu Finanzen, Steuern und technischen Fragen das Wort ergreifen. Das passiert häufig. Sucht zum Beispiel für die nächste Parolenfassung zu einer Steuervorlage oder für die Debatte zu einem energiepolitischen Thema bewusst eine Frau oder einen non-binären Menschen als Referent:in.

So vorzugehen, bringt der SP auch langfristig mehr Repräsentation. Frauen und nonbinäre Menschen, die zu «untypischen» Themen etwas zu sagen haben, erhalten mehr Sichtbarkeit, denn oft suchen Medienschaffende genau nach solchen Stimmen.

SICHTBARKEIT ERHÖHEN

Cis-Männer sind in der Öffentlichkeit nach wie vor überrepräsentiert. Durch gezielte Massnahmen können wir dafür sorgen, dass Geschlechtervielfalt sichtbar wird – innerhalb der Partei wie auch in den Medien.

Medienauftritte aufteilen

Achtet darauf, dass die Hälfte der Medienauftritte eurer Sektion oder Fraktion von Frauen bestritten werden und non-binären Menschen ein angemessener Platz eingeräumt wird. Schult eure Vorstands- oder Fraktionsmitglieder sowohl thematisch als auch handwerklich, zum Beispiel mit Medientraining-Kursen.

Auch die SP Schweiz hat ein breites Bildungsangebot für verschiedene Zielgruppen. Das aktuelle Programm findet sich hier: sp-ps.ch/sp-bildung.

Auf Frauen und non-binäre Menschen Bezug nehmen

Wenn wir in den Sozialen Medien Artikel teilen oder von Menschen erzählen, die etwas Bestimmtes gemacht oder geleistet haben, beziehen wir uns oft unreflektiert auf Männer.

Versucht, dieses Muster gezielt zu durchbrechen. Sucht nach Frauen oder non-binären Menschen, die positive Rollenmodelle repräsentieren, und nach Expert:innen, denen ihr Platz einräumen könnt.

Gendergerechte Sprache

Sprache prägt unser Denken und Handeln – und zeigt, an wen wir denken und wen wir mitmeinen. In Reden und Wortmeldungen ist es darum wichtig, gezielt zu gendern oder neutrale Bezeichnungen zu wählen. Beispiel: «Die verlängerten Ladenöffnungszeiten mögen für die *Kundschaft* ein Gewinn sein. Für *Logistiker:innen* und *Verkäufer:innen* beschneiden sie jedoch einmal mehr die Freizeit und die Möglichkeit, sich in der Familie einzubringen.»

Keine «All-Men-Panels»

Wenn ihr als Männer Anfragen für Podiumsgespräche erhaltet, erkundigt euch nach den anderen Teilnehmenden. Sind es nur Männer? Fordert, dass mindestens eine Frau oder eine non-binäre Person gesucht wird (zusätzlich oder anstelle eines teilnehmenden Manns). Lehnt ansonsten die Teilnahme ab.

GRUNDSÄTZLICHE FÖRDERUNG

Gleichstellung entsteht nicht von selbst: Sie braucht Mut, Ermutigung und gezielte Förderung. Indem wir Frauen und non-binäre Menschen aktiv begleiten und unterstützen, stärken wir die gesamte Partei.

Schulungen anbieten

Veranstaltet Kurse zu Rhetorik, Medientrainings oder eine Einführung in die Parteiarbeit. So befähigt ihr eure Mitglieder.

Auch die SP Schweiz bietet Bildungsanlässe sowohl inhaltlicher als auch handwerklicher Art für verschiedene Zielgruppen an. Hier findet ihr das aktuelle Bildungsprogramm: sp-ps.ch/sp-bildung.

Das Gespräch suchen

Ermutigt Frauen und non-binäre Menschen in eurer Sektion im persönlichen Gespräch und weist sie darauf hin, dass niemand von Anfang an alles können muss – und dass im Politgeschäft alles erlernbar ist, von der Rhetorik über Dossierkenntnis bis zum Handwerklichen.

Ehrlich sein

Macht eure eigenen Unsicherheiten und Herausforderungen transparent. Lasst neuere Mitglieder wissen, dass auch ihr vor Auftritten Herzklopfen und ab und zu schlaflose Nächte habt. Das entlastet und motiviert.

Feedback geben

Gewöhnt euch an, einander nach Auftritten in den Medien, an Podien oder nach Reden ein sachliches, konstruktives Feedback zu geben. Wertschätzt und lobt Mitglieder, die an Vorstandssitzungen oder Versammlungen gute Ideen einbringen.

VERNETZUNG STÄRKEN

Starke Netzwerke sind ein zentraler Erfolgsfaktor – sowohl für die politische Arbeit als auch für die persönliche Entwicklung. Gerade Frauen und non-binäre Menschen profitieren von gezielten Vernetzungsangeboten innerhalb und ausserhalb der Partei.

Vernetzungsanlässe organisieren

Stärkt die Vernetzung von Frauen und non-binären Menschen – sowohl mit Männern als auch untereinander. Dabei hilft es, wenn bei Versammlungen auch ein geselliger Teil eingeplant wird (ein gemeinsamer Apéro, ein Nachtessen, ein Kinobesuch). Und umso besser, wenn im Jahreskalender auch spezielle soziale Anlässe Platz finden, beispielsweise ein Sommergrillieren oder ein Jahresschlussessen, am besten mit Kinderprogramm.

Frauen-Anlässe schaffen

Veranstaltet Anlässe explizit für Frauen und non-binäre Menschen, wie zum Beispiel Stammtische. Das stärkt die Vernetzung, und der Erfahrungsaustausch in geschütztem Rahmen ist äusserst wertvoll.

QUEERFEMINISTISCHES ABC

Sprache ist ein zentraler Baustein für einen respektvollen Umgang miteinander. Sie spiegelt nicht nur unsere Werte wider, sondern prägt auch, wie wir uns und andere wahrnehmen. Sprache und unsere Verhaltensweisen sind nicht statisch – sie verändern sich ständig, beeinflusst von gesellschaftlichen Entwicklungen, neuen Erkenntnissen und der Vielfalt der beteiligten Menschen.

Dieser Veränderungsprozess kann verwirren und verunsichern. Genau deshalb entstand das **queerfeministische ABC:** Es soll helfen, einige Begriffe zu klären und das Verständnis für eine inklusive und gerechte Sprache und entsprechende Handlungsweisen zu fördern. Es geht nicht nur darum, bestimmte Wörter zu vermeiden, sondern auch darum, bewusst eine Sprache und ein Verhalten zu wählen, das **Vielfalt, Gleichheit und Respekt** spiegelt.

Mit diesem Alphabet möchten wir einen kleinen, aber wichtigen Schritt hin zu einer Welt machen, in der alle Menschen gesehen, gehört und wertgeschätzt werden.

B: Bewusstsein

Wir alle wurden in unserer Erziehung mit mehr oder weniger starken rassistischen, queerfeindlichen, antisemitischen, ableistischen, klassistischen und muslimfeindlichen Stereotypen konfrontiert. Der erste Schritt hin zu einem angemessenen Verhalten beginnt mit der Schaffung von Bewusstsein. Erst dann ist ein Nachdenken über die Beweggründe für die eigenen Entscheidungen und Handlungen möglich. So können einzelne Personen oder ganze Gruppen ein Bewusstsein für die eigenen Vorurteile (Biases) entwickeln und versuchen, diese zu überwinden.

C: Content Warning (CW) / Content Note (CN)

Warnung an das Publikum, dass Inhalte gezeigt oder beschrieben werden, die potenziell verstörend wirken oder Traumata triggern können.

Gerade Minderheiten verfügen vielfach über Erfahrung mit Gewalt oder sind durch Traumata und Selbstgefährdungsgedanken belastet (→ Minoritätenstress). Es entspricht einem rücksichtsvollen Verhalten, Minderheiten (aber auch die Allgemeinheit) nicht unvermittelt entsprechenden Inhalten auszusetzen. Die «CNs» können simpel gehalten werden, beispielsweise: «CN: Queerfeindlichkeit, Suizid.» Die Allermeisten werden weiterlesen, aber innerlich gewappnet sein.

Cis-Geschlechtlichkeit

Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde. Beispielsweise eine Person, die als Mädchen geboren wurde und sich als Frau fühlt.

D: Dunkelziffer

Jahr für Jahr werden unzählige Statistiken zu Gewalt publiziert, die mal auf einen Anstieg, mal auf einen Rückgang hindeuten. In vielen Fällen findet aber Gewalt gegen Minderheiten in diese Statistiken keinen Eingang.

Dafür gibt es vor allem zwei Gründe:

1. Die Daten werden nicht erfasst. Viele Kantone weisen zum Beispiel Hassdelikte gegen queere Personen (und besonders gegen trans Personen), die sich gegen deren queere Identität richten, nicht aus. Die LGBTIQ-Helpline* versucht, mit einem eigenen Meldeformular diese Lücke sichtbar zu machen. Sowohl Opfer als auch Zeug:innen von Hassdelikten oder Diskriminierung können dieser Stelle den Vorfall melden.
2. Viele Straftaten, so zum Beispiel Vergewaltigungen oder häusliche Gewalt, werden nicht angezeigt, weil sie mit Scham behaftet sind oder weil die Betroffenen damit rechnen (müssen), unangemessen oder unprofessionell behandelt zu werden.

E: Exotisierung

Zuschreibung besonderer, vermeintlich positiver Eigenschaften an Menschen, die als «fremd» oder «anders» markiert werden, wobei diese Eigenschaften oft mit Anziehung, Aufregung oder Begehrlichkeit verbunden sind. Dabei werden die Personen auf stereotype Merkmale reduziert und als grundlegend anders gelesen. Das grenzt sie von der Mehrheitsgesellschaft ab und spricht ihnen Individualität ab. «Afrikaner:innen haben Musik im Blut» kann ein Beispiel für rassistische Exotisierung sein.

*lgbtiq-helpline.ch/de

F: Fehler

Allen Menschen unterlaufen Fehler – beim Gendern, mit unbedachten Aussagen oder wenn man in einst erlernte Denkmuster zurückfällt. Das ist nicht weiter schlimm, solange man damit richtig umgeht. Sich selbst korrigieren, sich kurz entschuldigen (ohne dabei die ganze Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen), Kritik annehmen, reflektieren und es beim nächsten Mal besser machen – all diese Strategieansätze sind sinnvoll. Für uns alle ist es ein «learning by doing».

Wichtig: Übergriffe fallen nicht in die Fehlerkategorie, sondern sind immer falsch. Hier braucht es Zivilcourage (→ Zivilcourage).

Femizid/Feminizid

Beide Begriffe bezeichnen die Tötung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Es handelt sich um eine extreme Form geschlechtsspezifischer Gewalt, oft im Kontext von Partnerschaftsgewalt, Ehrenmorden oder anderen patriarchalen Gewaltphänomenen.

Feminizid geht einen Schritt weiter: Dieser Begriff umfasst nicht nur die Tötung von Frauen, sondern auch die staatliche oder gesellschaftliche Toleranz gegenüber solchen Taten, etwa durch Untätigkeit von Behörden, mangelnde Strafverfolgung oder strukturelle Gewalt.

FLINTA oder FINTA

Das Akronym steht für Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, non-binäre, trans und agender Menschen. Das L steht ausserhalb dieser Reihe, da es sich um die sexuelle Orientierung und nicht um die geschlechtliche Identität handelt. Deshalb liest man oft auch FINTA. Der historische Hintergrund: Früher wurde Lesben das «Frausein» oft abgesprochen. In einer Gegenreaktion wurde darum die Identität als «Lesben» gestärkt. Der Begriff wird heute oft benutzt, um Räume zu bezeichnen, beispielsweise «FINTA-only Party». Wichtig: Die genaue Anwendung des Begriffs. Wenn man nur Frauen meint, sollte man besser nur Frauen schreiben. An einem FINTA-Treffen kann ebenso gut ein trans Mann teilnehmen.

G: Gaslighting

Bezeichnet den Umstand, dass einer Person die Erfahrung und Wahrnehmung von Diskriminierung abgesprochen wird. Dies geschieht sehr oft bei Minderheiten, etwa in Form von: «Aber das ist doch als Kompliment gemeint, wenn er dich als exotische Tänzerin bezeichnet.» Vermeidet solche Aussagen und hört vielmehr dem Gegenüber gut zu. Alle Menschen nehmen die Welt auf ihre eigene Art wahr, und deshalb sind wir alle auf Empathie angewiesen.

Gewaltpyramide

Gewalt beginnt weit vor einem körperlichen Übergriff.

Die Gewaltpyramide
- basiert auf rassistischen, sexistischen, queerfeindlichen oder anderen diskriminierenden Einstellungen und Überzeugungen;
- geht in einer nächsten Stufe über zu subtilen Mikroaggressionen (zum Beispiel sozialer Ausschluss, Falschdarstellung);
- führt weiter zu diskriminierendem verbalem Ausdruck (zum Beispiel sexuelle Belästigung, anzügliche Witze);
- eskaliert in einem weiteren Schritt zu physischer Gewalt und Übergriffen
- und spitzt sich zu im → Femizid oder Suizid.

H: Hass

Hass ist keine Meinung. Dies gilt auch für Diskussionsrunden, in denen jemand «provokative Fragen» stellt oder scheinbar freundlich den Advocatus diaboli spielt. Es gibt Dinge und Aussagen, die schlicht diskriminierend und erniedrigend sind oder gar Gewalt auslösen (→ Gewaltpyramide). Nicht alles muss ausdiskutiert werden.

I: Intersektionalität

Bezeichnet die Verstärkung der Diskriminierung, wenn Personen mehreren diskriminierten Minderheiten angehören. Dabei ist nicht von einer einfachen Addition auszugehen, sondern vielmehr soll die gesamte Lebensrealität berücksichtigt werden. Eine Schwarze Frau wird anders behandelt als eine *weisse* Frau. Manchmal ist dafür das Geschlecht ausschlaggebend, manchmal die Hautfarbe und häufig eine Kombination der beiden Merkmale.

K: Kinderbetreuung

Veranstaltungen werden um einiges zugänglicher, wenn bereits in der Einladung eine Kinderbetreuung angeboten wird. Das heisst nicht, dass es für alle Veranstaltungen eine Betreuung braucht. Bei grösseren oder wichtigeren Anlässen ist deren Organisation jedoch empfehlenswert. So können auch junge Eltern daran teilnehmen.

L: Listengestaltung

In Wahljahren sind die Diskussionen um die Listengestaltung nicht aus dem Parteialltag wegzudenken. Aus Sicht der Gleichstellung besonders wichtig: Eine gleichmässige Vertretung der Geschlechter sowie die freie Wahl für non-binäre Mitglieder, wie sie benannt und aufgelistet werden wollen. Dies bedingt eventuell eine Anpassung der Listennamen (beispielsweise «Frauen und Queer»). Die Schweizer Behörden kennen leider nach wie vor bloss zwei Geschlechter, und darum ist es gerade bei nonbinären und trans Menschen wichtig, ihren Wünschen im Umgang mit dieser Geschlechter-Blindheit zu entsprechen. Ebenso dürfen trans Personen nicht als Token (→ Token) verwendet werden. Niemand muss sich wider eigenen Willen öffentlich als trans outen. **Darum: trans Männer sind Männer, trans Frauen sind Frauen.**

M: Minoritätenstress

Besonderer Stress, den Minderheiten erleben, weil sie häufig Diskriminierung, Vorurteile und Ausgrenzung erfahren. Dieser Stress erhöht die bereits vorhandene Belastung im Alltag und kann die psychische Gesundheit stark beeinträchtigen.

Männer

Im Patriarchat erfahren auch Männer Leid. Gesellschaftlich sind sie psychischem Druck und veralteten Männlichkeitsbildern ausgesetzt (etwa «Männer zeigen keine Gefühle»). Dies ist anzuerkennen und muss politisch angegangen werden. Der Dachverband progressiver Schweizer Männer- und Väterorganisationen männer.ch* und zahlreiche regionale Vereine sind wichtige Anlaufstellen in diesem Bereich.

All das fällt allerdings nicht unter den Begriff der Diskriminierung. Erfahren Männer Unterdrückung oder Gewalt, geschieht dies in der Regel wegen angeblich «fehlender Männlichkeit» oder anderen Differenzierungsmerkmalen, oft durch andere Männer. Vor allem ist diese Gewalt nicht strukturell bedingt.

N: Netzwerk Vertrauenspersonen der SP Schweiz

Jede Form von Belästigung und Diskriminierung ist grundsätzlich unverträglich mit den Werten der SP Schweiz. Darum wurde das Netzwerk Vertrauenspersonen geschaffen: sp-ps.ch/vertrauenspersonen. Die Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht und stehen Parteimitgliedern in Fällen von Diskriminierung und Belästigung im Rahmen des Parteilebens zur Verfügung.

* maenner.ch

N: Non-Binarität

Geschlechtsidentität, die weder Frau noch Mann ist, sondern sich dazwischen und ausserhalb bewegt. Non-binäre Menschen benutzen oft, aber nicht immer, keine Pronomen oder Pronomen wie they oder dey. Deshalb sind Vorstellungsrunden (→ Vorstellungsrunden) wichtig.

N-Wort

Es gibt Worte, die historisch mit Grausamkeit und Unterdrückung untrennbar verknüpft und dadurch dermassen belastet sind, dass sie nicht mehr verwendet werden können – auch wenn der Produktname auf der Packung weiterhin so lautet. Dazu gehört das N-Wort (und das M-Wort) für Schwarze Menschen. Nur Schwarze Menschen können entscheiden, das Wort für sich selbst zu verwenden und es damit für sich neu mit positiver Konnotation zu befüllen.

O: Outing

Queere Personen outen sich nicht nur einmal im Leben, sondern immer wieder. Denn die Mehrheitsgesellschaft geht generell davon aus, dass Menschen hetero und cis-geschlechtlich sind (→ Cis-Geschlechtlichkeit). In bestimmten Momenten kommt die Abweichung zur Sprache.

Dieses ständige Outing ist belastend, weil man selten weiss, wie das Gegenüber reagiert und welche Folgen sich daraus ergeben. Es ist jedes Mal Arbeit. Wir können dem auf unterschiedliche Art entgegenwirken. Eine Möglichkeit besteht darin, in einem Referat auch Nicht-hetero- und Nicht-cis-Beispiele zu erwähnen und so das «Normale» auszuweiten. Eine weitere Möglichkeit: Unsere Anlässe mit einer Vorstellungsrunde beginnen (→ Vorstellungsrunden).

P: Positive Diskriminierung

Gezielte Bevorzugung bestimmter Gruppen, um bestehende Benachteiligungen auszugleichen. Das kann zum Beispiel durch Quotenregelungen (→ Quote) oder Förderprogramme für Frauen oder Minderheiten geschehen. Ziel ist es, mehr Chancengleichheit zu schaffen und gesellschaftliche Ungleichheiten abzubauen.

Q: Quote

Häufiger Bezugspunkt: Frauenquoten. Man kann die Bedeutung jedoch beliebig ausweiten. Gerade Frauenquoten und die daraus resultierenden «Quotenfrauen» werden von Rechtsparteien oft als unfair bezeichnet. Führt man aber Quoten ein, beispielsweise Frauenquoten auf Nationalratslisten, dann steht eine Organisation, beispielsweise eine Kantonalpartei, viel stärker unter Druck, Frauen auszubilden und zu fördern. Das macht die Partei insgesamt vielfältiger, und Räume werden zugänglicher für Minderheiten.

Queerness

Queerness (und das dazugehörige Adjektiv queer) ist ein Sammelbegriff für alles, was nicht heterosexuell oder cis-geschlechtlich ist (→ Cis-Geschlechtlichkeit). Man kann es synonym mit LGBTQIA+ und LGBT+ verwenden. LGBTQIA+ steht für **L**esbisch, **G**ay (=Schwul), **B**isexuell, **T**ransgender, **Q**ueer, **I**ntergeschlechtlich, **A**gender, **A**sexuell, wobei das **+** für alle weiteren möglichen Kategorien steht.

R: Racial Profiling

Verdacht und Kontrolle durch Polizei und Behörden aufgrund äusserer Merkmale von Menschen wie Hautfarbe, ethnischer Herkunft oder (mutmasslicher) Religionszugehörigkeit. Es handelt sich dabei um verhaltensunabhängige Massnahmen. Nicht das Verhalten, sondern das Aussehen gibt Anlass zu Kontrollen. Diese Praxis gilt als diskriminierend und verstösst gegen die Menschenrechte, da sie bestimmte Gruppen pauschal unter Verdacht stellt.

S: Solidarität

Grundpfeiler der Sozialdemokratie, auch im Zusammenhang mit Minderheiten. Solidarität ist, was uns zusammenhält. Wir müssen die Lebensrealität des Gegenübers nicht bis ins kleinste Detail verstehen, um sie zu unterstützen – im Gegenteil. Solidarisch sein heisst, auf derselben Seite zu kämpfen, füreinander einzustehen und einander zu akzeptieren, ohne dass man alles verstanden haben muss.

Sprache und Schrift

Inklusive Sprache bedeutet, alle respektvoll anzusprechen und niemanden auszuschliessen. Darum schreiben wir nicht «Arbeiter», sondern «Arbeiter:innen». Der Doppelpunkt steht für alle non-binären Identitäten inner- und ausserhalb des binären Geschlechtsmodells von Frau und Mann. Die SP verwendet den Doppelpunkt. Alternativ kann auch ein Sternchen (*) oder ein Bodenstrich (_) verwendet werden. Bevorzuge wo möglich die neutrale Schreibweise (Lehrpersonen, Arbeitende).

Seit der «Black Lives Matter»-Bewegung bestehen im deutschsprachigen Raum klare Richtlinien zur Schreibweise von *«weiss»* und «Schwarz»: Gross beziehungsweise kursiv, um rassistische Denkweisen und koloniale Geschichte sichtbar zu machen. «PoC» steht für «People of Color», «BPoC» sind «Black People of Color».

Menschen mit Behinderungen bezeichnen sich selbst so. Wichtig ist, den Begriff im Plural zu verwenden. Denn was die Menschen behindert, ist weniger ihr Körper als vielmehr bestehende Hürden baulicher, politischer oder gesellschaftlicher Art.

Nicht immer sind wir sicher, ob wir Menschen richtig ansprechen. Nachfragen und Zuhören sind die besten Mittel, um das herauszufinden.

T: Tokenismus

Praxis, bei der einzelne Mitglieder marginalisierter Gruppen symbolisch einbezogen werden, um nach aussen Vielfalt oder Gleichberechtigung vorzutäuschen, ohne dass tatsächlich strukturelle Veränderungen vorgenommen werden.

Betroffene Personen werden dabei oft als «Aushängeschilder» instrumentalisiert und auf ihre Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe reduziert, anstatt als Individuen anerkannt zu werden. Diese scheinbare Inklusion dient meist dazu, Kritik an Diskriminierung abzuwehren, während bestehende Machtverhältnisse und Ungleichheiten unangetastet bleiben.

Transgender

Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Sie können sich beispielsweise als Mann, Frau oder als ausserhalb/zwischen diesen Kategorien stehend identifizieren. Transgender hat nichts mit Sexualität zu tun, weshalb man heute nicht mehr Transsexualität sagt. «Trans» wird als Adjektiv verwendet, so schreibt man zum Beispiel «trans Frau».

U: Übersetzungen

Übertragungen in Gebärdensprache machen Veranstaltungen zugänglicher. Nicht alle Veranstaltungen brauchen solche Angebote, aber je nach Grösse und Bedeutung sollten sie eingeplant werden. Stelle sicher, dass für die Übersetzungsdienste ein Budget vorhanden ist, oder kläre, wie man dieses schaffen kann.

V: Vorstellungsrunden und Namensschilder

Nicht allen Personen sieht man das gewünschte Pronomen an. Deshalb hilft es, zu Beginn einer kleineren Veranstaltung eine Vorstellungsrunde mit Namen und Pronomen zu machen. Wenn die moderierende Person nicht nach dem Pronomen fragt, kann man darum bitten oder es selbst angeben, um das Eis zu brechen.

An grösseren Veranstaltungen können beim Eingang Namensschildchen verteilt werden, die die Teilnehmer:innen mit ihren Pronomen ergänzen können – zum Beispiel: «Anna Muster, sie». So müssen die Menschen sich nicht mündlich outen oder es aushalten, immerzu mit falschem Pronomen angesprochen zu werden, was Betroffene manchmal als traumatisierend erleben.

W: Wortwahl

Die → Gewaltpyramide zeigt deutlich auf: Nichts ist falscher als der Satz «Es waren doch nur Worte». Worte schaffen Wirklichkeit. Das muss uns beim Schreiben eines Textes, einer Rede oder im persönlichen Gespräch immer bewusst sein.

Jedes Wort ist erfunden und Sprache hat sich schon immer verändert. Darum ist Gendern auch aus linguistischer Perspektive eine komplett natürliche Sprachentwicklung (→ Sprache und Schrift).

X: X-Mal

Wiederholung verleiht Routine. Niemand erwartet, dass alles sofort perfekt klappt. Darum: Geduld mit sich selbst und den Menschen rundum – und weitermachen!

Dasselbe gilt auch für das Bewusstsein bezüglich Diskriminierungen. Minderheiten erfahren regelmässig Diskriminierung. Deshalb kann eine einzelne «kleine Episode» zu heftigen Auswirkungen führen – als weiterer Tropfen ins überlaufende Fass.

Z: Zivilcourage

Die Schwester der Solidarität. Es gibt viele Gelegenheiten Zivilcourage zu zeigen. Beispielsweise dürfen wir Menschen, die gerade in einer «lustigen» Runde Objekt eines rassistischen Witzes geworden sind, nicht alleine lassen, sondern klar sagen, dass die Äusserung nicht okay war. Ist dies im Moment nicht möglich, so suche im Nachgang das Gespräch mit der Witze reissenden Person, in Abwesenheit der betroffenen Person. Zivilcourage kann man jedoch auch öffentlich zeigen. Wichtig ist in solchen Situationen, dass wir uns als Menschen mit Zivilcourage nicht in den Vordergrund drängen – es geht um Solidarität, nicht um Held:innentum.

Z-Wort

Die Z-Bezeichnung für Fahrende ist durch die jahrzehntelange Verfolgung, Diskriminierung und Herabwürdigung stark negativ belastet und wird deshalb nicht mehr benutzt. Heute sagt man Sinti*zze und Rom*nja (Plural, alle Geschlechter). Auch hier gilt: Wenn sich Angehörige dieser Minderheit selbst so bezeichnen, ist dies als Ausdruck von Selbstbewusstsein zu verstehen. Frage zur Sicherheit immer nach.

FÜR NOTIZEN