

**ROSA LUXEMBURG STIFTUNG**

Vänsterpartiet

# **Handbuch zum innerparteilichen Feminismus**

**Ein Leitfaden der  
schwedischen Linkspartei**



Vänsterpartiet

# **Handbuch zum innerparteilichen Feminismus**

**Ein Leitfaden der  
schwedischen Linkspartei**

## **IMPRESSUM**

herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung

V. i. S. d. P.: Ulrike Hempel

Straße der Pariser Kommune 8A · 10243 Berlin · [www.rosalux.de](http://www.rosalux.de)

ISBN 978-3-948250-49-2 · Redaktionsschluss: Mai 2022

Übersetzung: Lisa Jeschke und Irina Bondas für Gegensatz Translation Collective

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Layout/Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation

Gedruckt auf Circleoffset Premium White, 100 % Recycling

Erstellt mit finanzieller Unterstützung des Auswärtigen Amtes (AA). Für diese Publikation ist allein die Herausgeberin verantwortlich. Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt des Zuwendungsgebers wieder. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und darf nicht zu Wahlkampfzwecken verwendet werden.

### **Für eine feministische Organisationskultur**

Die lange vorbereitete Veröffentlichung dieses Handbuchs fällt nun in eine Zeit, die passender nicht sein könnte. Vorwürfe bezüglich sexualisierter Übergriffe und Gewalt in der Partei DIE LINKE haben gerade eine Debatte ausgelöst, die sowohl in der Partei als auch in anderen linken politischen Organisationen die Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Strukturen einfordert.

Sicherlich ist es richtig, dass sich geschlechtsspezifische Gewalt in ihren verschiedenen Formen durch die gesamte Gesellschaft zieht. Das hat zuletzt #metoo im Jahr 2017 deutlich gemacht. Sie ist insofern strukturell, als sie Bestandteil hierarchischer Geschlechterverhältnisse ist, die wiederum grundlegend dafür sind, wie unsere Lebens- und Produktionsverhältnisse organisiert sind. In diesem Sinne sind übergriffige Verhaltensweisen zwar ein sichtbarer Ausdruck von Sexismus, aber nur möglich, weil ihnen zahlreiche subtilere und sehr oft unbewusste, unreflektierte Formen der Abwertung von Frauen vorausgehen und weil sie in unsere gesellschaftliche Organisation eingeschrieben sind.

Einzelne Gruppen – und mehr noch Organisationen mit einer gewissen Massenbasis – können sich davon nicht einfach freimachen. Dennoch sollten gerade linke Organisationen mit einem feministischen Anspruch hier einen Schritt vorangehen. Neben Awareness-Strukturen, die in konkreten gewaltvollen Situationen greifen, ist es wichtig, auch der Prävention die notwendige Aufmerksamkeit zu widmen, um zukünftige Übergriffe zu verhindern.

Dabei geht es um nichts weniger als die Frage, wie politische Organisationen Strukturen und eine Kultur schaffen können, die Frauen und anderen benachteiligten Gruppen eine tatsächlich gleichberechtigte, diskriminierungsfreie Teilhabe ermöglichen, und auf diese Weise demokratischer werden. Der strukturelle Sexismus braucht Antworten auf der strukturellen Ebene.

Diese Debatte wird in vielen Teilen der Welt geführt. Sie stand deshalb auch auf dem Programm der Online-Konferenz «Womxn Unite» im Oktober 2021, bei der sich Frauen aus linken Parteien aus über 40 Ländern über gemeinsame Fragestellungen ausgetauscht haben.

Die verschiedenen regionalen Kontexte und variierenden politischen Herangehensweisen standen sich dabei in den Redebeiträgen der Teilnehmerinnen nicht gegenüber, sondern vervollständigten sich gegenseitig. Deutlich wurde insbesondere, dass das Lernen voneinander ein Baustein des gemeinsamen Vorankommens ist.

Ganz in diesem Sinne ist die Übersetzung dieses Handbuchs der schwedischen Vänsterpartiet (dt. Linkspartei) zu verstehen. Carolina Gustafsson, Vorsitzende der Frauenorganisation der Vänsterpartiet, stellte es bei der Konferenz mit folgenden Worten vor:

«Das nach außen gerichtete politische Wirken einer Partei ist in höchstem Maße abhängig von der politischen Arbeit innerhalb der Partei. Jedes Parteimitglied muss sich dessen bewusst sein und dazu beitragen. Wenn es das Ziel ist, die Gesellschaft geschlechtergerecht zu gestalten, müssen wir in der eigenen Partei beginnen. Um eine gerechte Teilhabe von Frauen in unserer Partei zu ermöglichen, haben wir das Handbuch zum innerparteilichen Feminismus entwickelt, das klare Kommunikations- und Verhaltensregeln aufzeigt.»

Das Handbuch soll Debatten inspirieren, wie die Teilhabe von Frauen in Parteien und anderen Organisationen gestärkt werden kann. Es ist gleichzeitig keine Blaupause. Denn der Prozess der Verständigung und des Bewusstmachens ist selbst ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu jeweils eigenen verbindlichen Leitlinien.

Alex Wischnewski, Leiterin des Programms  
Globaler Feminismus, Rosa-Luxemburg-Stiftung  
Mai 2022

---

# INHALT

<b>Vorwort</b>	<b>7</b>
<b>Allgemeine Probleme in der Vänsterpartiet</b>	<b>9</b>
<b>Strukturen sichtbar machen</b>	<b>11</b>
Unsichtbar-Machen	12
Lächerlich-Machen und Zum-Objekt-Machen	14
Zurückhalten von Informationen	16
Doppelte Bestrafung	17
Erzeugen von Schuld- und Schamgefühlen	18
<b>Bedrohung und Hass</b>	<b>20</b>
Sexualisierte Bedrohung und Hass gegen Frauen	20
Der Zusammenhang zwischen Antifeminismus und Rassismus	21
Folgen für Betroffene	21
<b>Sexuelle Belästigung</b>	<b>23</b>
<b>Innerparteilicher Feminismus in der Praxis</b>	<b>24</b>
Strategien für einen innerparteilichen Feminismus	24
Die Verantwortung der Führungsgremien	25
Die Verantwortung von Wahlausschüssen	29
Ombudsperson	31
Sitzungen und Debatten	31
Bildungsprogramm	33
Statistische Erfassung	35
Frauen in Führungspositionen	36
Mitgliederwerbung und Mitgliederversammlung	37
Räumlichkeiten	38
Feministische Perspektiven auf politische Fragen	38

<b>Exklusive Räume</b>	<b>40</b>
Gestaltung von Frauentreffen	41
Gestaltung von Männertreffen	43
<b>Eine gemeinsame Verantwortung</b>	<b>45</b>
Frauen in der Vänsterpartiet	45
Tipps für Frauen	46
Männer in der Vänsterpartiet	48
Tipps für Männer	50
<b>Fazit</b>	<b>54</b>

## VORWORT

Das Ziel der Vänsterpartiet ist nichts weniger als die Freiheit aller Menschen. Doch niemand ist frei, wenn nicht alle frei sind. Beste Voraussetzung für die freie Entfaltung aller Menschen ist eine auf Gleichberechtigung basierende Gesellschaft. Das sollte auch für unsere eigene Partei gelten. Wie glaubwürdig kann unsere Politik sein, wenn wir nicht alles daransetzen, echte Gleichberechtigung in unserer Partei herzustellen? Ohne Gleichstellung sind wir nicht gleichberechtigt. Seit 1996 definieren wir uns als feministische Partei, dennoch ist unsere Partei von den uns umgebenden patriarchalen Strukturen geprägt. Wir haben viel erreicht, aber es war auch ein langer, steiniger Weg. Alle innerparteilichen feministischen Erfolge der Vänsterpartiet beruhen auf kontinuierlichem und entschlossenem Engagement. 2012 haben wir verstärkt an einem innerparteilichen Feminismus gearbeitet und nach der Wahl 2014 unser Ziel – einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent auf allen Ebenen unserer Partei – erreicht. Darauf können wir stolz sein – aber damit können wir uns nicht zufriedengeben.

Im Herbst 2017, als #MeToo weltweit den Machtmissbrauch von Männern aufdeckte, zeigte sich, dass auch unsere Partei betroffen war. Trotz unseres Bekenntnisses zum Feminismus und vorhandener Leitfäden zur Bekämpfung von «Herrschaftstechniken» (im Sinne der in Skandinavien weithin bekannten Analyse von Berit Ås, mehr dazu unten; Anm. d. Übers.) lagen wir offensichtlich noch weit hinter unserem Anspruch zurück. Wie dieses Handbuch aufzeigt, ist die Vänsterpartiet nicht frei von gesellschaftlichen Einflüssen. Auch wir Linke sind nicht davor gefeit, uns in vermeintlich unantastbaren Machtpositionen innerhalb von Gemeinschaften oder Organisationen Sonderrechte herauszunehmen.



Es ist wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, dass der Kampf gegen Belästigung, Herrschaftstechniken und Ungerechtigkeit in unserer aller Verantwortung liegt. Solange wir in einer patriarchalen kapitalistischen Gesellschaft leben, dürfen unsere Bemühungen nicht nachlassen. Die Implementierung von Verfahren in unseren Organisationsstrukturen soll uns dabei helfen, diese Arbeit gemeinsam fortzusetzen. Wir können viel bewegen, wenn wir klare Ziele formulieren und sie gemeinsam anpacken!

## ALLGEMEINE PROBLEME IN DER VÄNSTERPARTIET

Die Vänsterpartiet ist keine abgelegene Insel, sondern stark beeinflusst von den uns umgebenden Strukturen, die sich auch auf die Abläufe innerhalb unserer Organisation niederschlagen. Als feministische Partei sollten wir interne geschlechtsbezogene Machtverhältnisse sichtbar machen und ihnen entgegenwirken. Es ist schwer, sich vollständig davon zu befreien, solange wir in einer Gesellschaft leben, in der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern besteht. Das bedeutet aber nicht, dass wir nicht alles dafür tun sollten, bestmögliche Bedingungen dafür zu schaffen, dass Menschen ungeachtet ihres Geschlechts Macht in der Partei haben und Einfluss auf die Politik und Strukturen der Vänsterpartiet nehmen können. In diesem Sinne müssen auch feministische Politik und die Schaffung von Räumen nur für Frauen voneinander entkoppelt werden, damit Frauen exklusive Räume erhalten, ohne dass es in ihnen um feministische Politik gehen muss.

Dass Frauen in der Vänsterpartiet am Weiterkommen gehindert werden, zeigt sich daran, dass sie in Parlamenten und Gremien im Vergleich zu Männern unterrepräsentiert sind. Die statistische Erfassung dieser Verteilung sollte verbessert werden. Andere innerparteiliche feministische Defizite sind überhaupt nur schwer über Statistiken und Berechnungen messbar. So sind die politischen Karrieren von Frauen in der Regel von kürzerer Dauer, da sie sich seltener zur Wiederwahl aufstellen als Männer – was dazu führt, dass Männer mehr Erfahrungen sammeln und als kompetenter gelten. Die Frauen, die in Versammlungen oder Gremien vertreten sind, bekommen nicht ausreichend Unterstützung, um zur Wiederwahl anzutreten, und diejenigen, die noch keine gewählten Vertreterinnen sind, werden

nicht ausreichend dabei unterstützt, sich als Kandidatinnen aufzustellen.

Jede erfolgreiche feministische Praxis muss darauf ausgerichtet sein, den Einfluss und die Macht von Frauen zu vergrößern. Macht ist etwas, das in Beziehungen zu anderen Menschen entsteht und alle zwischenmenschlichen Beziehungen betrifft. Macht bedeutet, andere Menschen dazu bringen zu können, den eigenen Vorstellungen gemäß zu handeln. Macht bedeutet außerdem die Freiheit, selbst zu handeln, wie man will. Aus einer Machtposition heraus ist es einfach, die Agenda zu bestimmen und Ziele und Strategien festzulegen. Doch geschlechtsbezogene Machtverhältnisse werden nicht immer bewusst reproduziert. Wir alle tragen unbewusste Verhaltensmuster und Gewohnheiten in uns, deshalb ist das Aufbrechen und Verlassen dieser Muster schwer. Es ist unser aller Verantwortung, uns damit auseinanderzusetzen, wenn die Vänsterpartiet eine Partei werden soll, in der Frauen die gleichen Chancen wie Männer haben, sich zu entwickeln und sich Raum – oder Macht – zu nehmen.

## STRUKTUREN SICHTBAR MACHEN

Sichtbarmachung ist die effektivste Strategie und Grundvoraussetzung, um Strukturen interner Ungleichbehandlung aufzubrechen. Dafür ist es nötig, die bestehenden Probleme und ihre Symptome konkret in den Blick zu nehmen, beispielsweise in Bezug auf unser Bildungsprogramm, die Förderung weiblicher Führungspersonen oder das Recht, gehört zu werden. Oft sind bestehende Probleme so normal geworden, dass wir sie als natürlich wahrnehmen. Dann heißt es zum Beispiel: «Nour ist verantwortlich für Kaffee und Aufräumen, weil sie das gern übernimmt», oder «Ove weiß viel über die EU, deshalb ist er der Ansprechpartner für Vorträge zum Thema». In jedem Kontext ist das Sichtbar-Machen der erste Schritt, um Veränderungen zu bewirken. Es liegt in unserer gemeinsamen Verantwortung.

Berit Ås, ehemalige Vorsitzende unserer norwegischen Schwesterpartei Sosialistisk Venstreparti (dt. Sozialistische Linkspartei) und erste weibliche Parteivorsitzende Norwegens, hat beobachtet und festgehalten, wie Machterhalt gesichert wird. 1978 schrieb sie erstmals über die fünf Herrschaftstechniken und ergänzte ihre Analyse 2003 um die beiden weiteren Techniken Zum-Objekt-Machen und Gewaltandrohung. Bedrohung und Hass sollen in einem eigenen Kapitel behandelt werden, da es sich um Straftaten handelt und es nötig sein kann, die Justiz einzuschalten. Die Vänsterpartiet ist keineswegs frei von Herrschaftstechniken, die oft unbewusst angewendet werden. Sie werden im Folgenden dargestellt.

### **Unsichtbar-Machen**

Vorgänge des Unsichtbar-Machens vollziehen sich auf praktischer, politischer und theoretischer Ebene – zum Beispiel dann, wenn ein Redebeitrag in einer Diskussion ignoriert wird, eine Mail unbeantwortet bleibt oder wenn einer politischen Meinung mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird als einer anderen. Wem wird die Autorität in ideologischen Fragen zugeschrieben? Wer führt den Vorsitz und welche Aufgaben gelten als die wichtigsten? Es kommt vor, dass Männer in Sitzungen wiederholen, was bereits von einer Frau gesagt worden ist, ohne auf den ursprünglichen – und nun unsichtbar gemachten – Beitrag zu verweisen. Das Engagement und die Kompetenz von Frauen wird ausgeblendet. Diese Mechanismen zeigen sich deutlich in Protokollen und dokumentierten Materialien. Egal ob es bewusste oder unbewusste Handlungen sind: Sie vermitteln Frauen das Gefühl, ihre Stimme hätte weniger Relevanz, und erschweren es ihnen, als politische Expertinnen anerkannt zu werden.

### Tipps gegen das Unsichtbar-Machen

- Macht darauf aufmerksam, wenn auf Beiträge von Frauen nicht eingegangen wird, oder geht selbst darauf ein.
- Nehmt Bezug auf die Beiträge von Frauen. Nennt sie unbedingt beim Namen, zum Beispiel: «Wie Aisha vorhin gesagt hat ...»
- Macht Prozesse des Unsichtbar-Machens sichtbar und weist darauf hin, wenn jemand etwas wiederholt, was eine Frau schon gesagt hat, ohne es deutlich zu machen.
- Dabei eignen sich insbesondere Fragen und Deeskalationsstrategien wie Humor, etwa: «Hoppla, hast du vergessen, dass Anna auch hier ist?» Es kann zielführend sein, nicht anklagend zu klingen.
- Führt Statistiken zu den Redebeiträgen und wertet regelmäßig aus, wer spricht und wie lange. Um eine bessere Grundlage zu haben, sollten Redestatistiken über mehrere aufeinanderfolgende Treffen geführt werden.
- Die Aufteilung in Kleingruppen und Gesprächsrunden, in denen jede\*r zu Wort kommt, können große Gruppen egalitärer machen. Niemand fühlt sich wohl dabei, eine ganze Sitzung lang zu schweigen.
- Denkt darüber nach, wie ihr Frauen mehr Raum geben könnt. Bestärkt Frauen, die sich einbringen. Stellt sicher, dass ihr Engagement in Tätigkeitsberichten, internen Zeitschriften und anderen Dokumenten sichtbar wird.

**Lächerlich-Machen und Zum-Objekt-Machen**

Das Lächerlich-Machen ist ein wirksames Instrument, um jemandem Autorität und Selbstsicherheit zu nehmen. Etwas, was gesagt wird, wird ins Lächerliche gezogen oder in einen Witz auf Kosten der Person verwandelt. Frauen bekommen zuweilen Lob für ihr Aussehen, Männer Anerkennung für ihr Wissen und ihre Kompetenz. In politischen Zusammenhängen können Kommentare über das Aussehen ablenken, sie können eine Person zum Objekt machen und als herabsetzend empfunden werden.

## **Tipps gegen Lächerlich-Machen und Zum-Objekt-Machen**

- Redet miteinander. Richtet Frauentreffen ein und diskutiert, ob ihr schon einmal lächerlich gemacht oder als Objekt behandelt worden seid. Überlegt euch gemeinsame Strategien, wie ihr das nächste Mal damit umgehen wollt. Setzt euch füreinander ein.
- Akzeptiert nicht die zugewiesene Rolle, hinterfragt unangemessenes Verhalten. Der «Scherz» war nicht lustig!
- Es kann helfen, die Folgen des Verhaltens einer Person zur Sprache zu bringen.
- Reagiert, wenn jemand versucht, Frauen oder ihre Meinungen herabzusetzen. Wiederholt das Geäußerte und bittet um Klarstellung: «Habe ich richtig gehört? Was meinst du damit?»
- Lacht nie mit, egal ob der Spott einem selbst oder jemand anderem gilt.
- Macht Frauen Komplimente für anderes als ihr Aussehen.
- Unterstützt Personen, die zu Objekten gemacht werden, indem ihr entsprechende Bemerkungen als unangemessen benennt und den Fokus zurück auf das eigentliche Thema lenkt.
- Weist darauf hin, wenn ihr sexuelle Anspielungen oder verletzende Kommentare hört.

Weitere Informationen findet ihr in der Richtlinie zum Umgang mit sexueller Belästigung.



### **Zurückhalten von Informationen**

Ein weiteres Problem sind informelle Netzwerke, zu denen Frauen keinen Zugang haben. Wenn Sitzungsunterlagen nicht rechtzeitig vorliegen oder Unterlagen zu Berichten und anderen Tagesordnungspunkten fehlen, haben Frauen oft das Gefühl, nicht zu den gleichen Bedingungen wie Männer an Diskussionen teilnehmen oder Vorschläge machen zu können. In informellen Netzwerken werden nach, zwischen oder vor Sitzungen politische und organisatorische Entscheidungen der Partei diskutiert. Natürlich ist es nicht verwerflich, Kontakte zu knüpfen und Gespräche zu führen, doch sollten alle darauf achten, Frauen von Vorbesprechungen nicht auszuschließen, um ihre Arbeit nicht zu erschweren. Männer neigen dazu, von anderen Männern Kameradschaft und Entwicklungsimpulse zu erwarten und von Frauen Bestätigung.

### **Tipps gegen das Zurückhalten von Informationen**

- Besteht darauf, Unterlagen möglichst frühzeitig zu erhalten.
- Erstellt möglichst viele schriftliche Materialien, damit alle auf dem gleichen Kenntnisstand sind.
- Fordert die Vertagung von Themen, wenn keine Vorbereitung möglich war.
- Stellt sicher, dass es bei Sitzungen Personen gibt, die moderieren, Protokoll schreiben und eine Redner\*innenliste führen. Spontane Diskussionen können in bestimmten Situationen gut sein, aber es besteht ein großes Risiko, dass nur einige wenige Teilnehmer\*innen den Ton angeben.
- Nutzt vielfältige Sitzungsmethoden, um Treffen zu demokratisieren und alle einzubinden.

## Doppelte Bestrafung

Wie man's macht, macht man's verkehrt. Frauen, die nicht für sich selbst eintreten, werden als schwach, schüchtern oder als schlechte Feministinnen wahrgenommen, während konfrontativer auftretende Frauen zu hören bekommen, sie seien schwierig oder peinlich oder nähmen sich selbst zu wichtig. Eine in der Gesellschaft und in der Väterpartei verbreitete Strategie, mehr Einfluss zu gewinnen und sich stärker eingebunden zu fühlen, besteht darin, bei Männern Bestätigung zu suchen. Eine Frau kann sich dadurch davor schützen, als aggressiv abgestempelt zu werden, und größere soziale Akzeptanz erfahren – oder aber beschuldigt werden, sich opportunistisch zu verhalten.

## Tipps gegen doppelte Bestrafung

- Versucht auszuformulieren, was in der Partei belohnt und was bestraft wird. Was daran ist gut, was ist schlecht?
- Macht auf die doppelte Bestrafung von Frauen aufmerksam, zum Beispiel indem ihr sagt: «Jede\*r gibt sein und ihr Bestes.»
- Übt, eigene Prioritäten zu formulieren. Das macht es leichter, bei doppelter Bestrafung reagieren zu können. «Ich weiß, warum ich tue, was ich tue», ist ein gutes Mantra, auf das man zurückgreifen kann.
- Unterstützt die Frauen, die sich behaupten, aber kritisiert nicht diejenigen, die sich zurückhalten. Geht miteinander im Bewusstsein um, dass alle ihr Bestes geben.

### **Erzeugen von Schuld- und Schamgefühlen**

Frauen fühlen sich manchmal weniger gebildet, kompetent und erfahren, als sie sind. Bei vielen Männern ist es umgekehrt. Frauen denken oft, dass sie ihre Position nicht verdienen. Männer, die auf Kosten von Frauen Raum einnehmen, werden oft ermutigt und ihr Verhalten wird mit Sätzen wie «Es war nicht so schlimm», «Er ist einfach nur unsicher» oder «Er kann nichts dafür» entschuldigt. In Diskussionen um die Gleichstellung innerhalb der Partei stellen sich Männer manchmal als unterdrückte und missverstandene Opfer dar. Äußerungen wie «Das bringt bestimmt gleich viele Frauen auf» führen dazu, dass der Eindruck entsteht, Frauen seien intolerant.

Frauen machen sich oft Vorwürfe, wenn sie nicht für sich eintreten, an Diskussionen teilnehmen, sich bei Sitzungen melden oder bei Kongressen und Jahreskonferenzen ans Redner\*innenpult treten. Häufig suchen Frauen auch die Schuld bei sich, wenn schlechte Stimmung herrscht, und fühlen sich zuständig dafür, dass alles gut geht. Sie fühlen sich genauso oft schuldig, wenn sie ihre Meinung klar und deutlich geäußert haben, weil sie befürchten, zu hart gewesen zu sein oder es übertrieben zu haben.

### **Tipps gegen Schuld- und Schamgefühle**

- Geht aktiv gegen die Vorgänge des Unsichtbar-Machens und Lächerlich-Machens an, da Schuld- und Schamgefühle oft die Folge sind.
- Macht euch klar, dass die Schuldgefühle von außen auferlegt sind.
- Widerspricht, wenn ihr solche Mechanismen gegen euch selbst oder andere erlebt. Haltet zusammen und unterstützt einander.
- Ermutigt Opfer, ihre Gefühle in einem vertraulichen Gespräch unter vier Augen zu verbalisieren. Wie sah die Situation konkret aus? Warum habe ich mich geschämt? Wie haben sich andere Beteiligte gefühlt? Gab es eine versteckte Botschaft an mich, kann ich sie in Worte fassen?
- Schriftliche Evaluationen nach einzelnen Veranstaltungen und längeren Projekten sowie Kampagnen können dazu beitragen, dass Frauen die Schuld für einen Misserfolg, den eine ganze Leitungs- oder Arbeitsgruppe zu verantworten hatte, nicht allein bei sich suchen.

## BEDROHUNG UND HASS

Politisch engagierte Personen und insbesondere Mandatsträger\*innen sind der Gefahr von Gewaltandrohungen, Verfolgung und Mobbing im Netz und in den sozialen Medien ausgesetzt, aber auch in Briefen, Textnachrichten und per Telefon. Bei sogenanntem Stalking verfolgt eine Person eine\*n Mandatsträger\*in, indem er bzw. sie sich in der Nähe der Wohnung aufhält, zu Sitzungen kommt, bei denen die bzw. der Mandatsträger\*in eine Rede hält etc. Netztrolle können zu persönlichem Stalking übergehen oder Netz-, SMS- und Telefonbelästigung kombinieren. Vornehmlich toben Hass und Bedrohung jedoch in den sozialen Medien. Es ist schwer, dagegen vorzugehen, aber wir können langfristig vorbeugen, indem wir gesellschaftliche Erwartungen und Normen für Männer und Frauen infrage stellen. Wir können dafür sorgen, dass in Führungsgremien, Verbänden oder auf Versammlungen Verfahren greifen, mit denen auf Hass reagiert werden kann. Wenn jemand Gewalt gegen andere beobachtet, kann es nötig werden, einzugreifen und die Polizei zu informieren.

### **Sexualisierte Bedrohung und Hass gegen Frauen**

Zusätzlich zu den Formen von Bedrohung und Hass, die auch Männer treffen, sind Frauen häufiger Opfer von Androhungen einer Vergewaltigung und anderen Formen sexualisierter Gewalt. Frauen sind häufiger von abwertenden Bemerkungen betroffen, die sich auf ihr Geschlecht beziehen. Frauen-Bashing fügt eine weitere Dimension zu der Vulnerabilität von Frauen hinzu. Zahlreiche Frauen in der Öffentlichkeit sind von Bedrohung und Hass betroffen, nicht nur Politikerinnen oder Journalistinnen, die sich für Gleichstellung einsetzen, sondern auch Frauen, die über Themen wie Mode oder Schminke bloggen oder in der Computerspielbranche arbeiten.

Die Tatsache, dass Frauen zu Opfern sexualisierter Bedrohung und Hass werden – unabhängig davon, worüber sie schreiben und in welcher Branche sie arbeiten –, zeigt, dass die Drohungen und der Hass von Männern nicht von der Gewalt von Männern gegen Frauen zu trennen sind. Unser Verständnis von Bedrohung und Hass sollte daher auf einem feministischen Verständnis der Geschlechterordnung als struktureller Ursache für die Gewalt einzelner Männer gegen einzelne Frauen basieren.

### **Der Zusammenhang zwischen Antifeminismus und Rassismus**

Hass gegen Frauen – insbesondere gegen Feministinnen – geht Hand in Hand mit Hass gegen Migrant\*innen. Für extreme Rechte verkörpern Linke viele Positionen, die sie verachten. Auf Frauen in der Linken projizieren sie noch dazu einen tief sitzenden Frauenhass. Die Tatsache, dass wir Feminist\*innen, Antirassist\*innen, Sozialist\*innen und Verfechter\*innen von LBGTQ-Rechten sind, leistet diesen Ressentiments weiter Vorschub. Vertreterinnen der Völkertpartiet können daher in vielerlei Hinsicht zur Zielscheibe für Bedrohung und Hass werden.

### **Folgen für Betroffene**

Neben Wut und Angst empfinden Betroffene Frustration, Hilflosigkeit und Ohnmacht, wenn Vorfälle bei der Polizei gemeldet werden, ohne dass diese etwas tun kann. Das Gefühl der Ohnmacht entsteht bei Betroffenen sowohl durch die Bedrohung selbst als auch in Bezug darauf, dass der Täter mehr über sie weiß als umgekehrt. Die Ungewissheit darüber, ob der Troll seine Drohungen wahr macht oder nicht, kann schwer zu ertragen sein. Wenn die betroffene Person Familie und Kinder hat, kommt die Angst hinzu, dass auch diese zur Zielscheibe werden könnten. Außerdem ist es energie- und zeitraubend, verletzendes Kommentare, Bilder usw. aus den sozialen Medien zu löschen.

Online-Missbrauch kann ebenso wie körperliche Gewalt zu Angst, Depressionen und einem geringen Selbstwertgefühl führen. Betroffene Frauen neigen manchmal dazu, sich mit anderen Opfern zu vergleichen und die Drohungen, die sich gegen sie richten, herunterzuspielen. Unterstützungsnetzwerke zum Austausch mit anderen Betroffenen sind sehr wichtig. Sie können ein Anfang sein, um der Situation ein Ende zu setzen.

## SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Sexismus und sexuelle Belästigung sind Ausdruck der herrschenden Geschlechterordnung. Sie spiegeln patriarchale Machtstrukturen wider und erhalten sie aufrecht. Diese Strukturen zeigen sich am häufigsten in der Belästigung von Frauen durch Männer, aber auch auf andere Art und Weise. Das Ziel der Vänsterpartiet ist es, eine sexismusfreie Partei zu werden. Sexuelle Belästigung ist ein besonders schwerwiegendes Fehlverhalten und bedarf eines besonderen Umgangs. Aus diesem Grund hat die Parteiführung eine Richtlinie für Maßnahmen zur Vorbeugung, Bekämpfung und zum Umgang mit sexueller Belästigung verabschiedet, in der ausführlicher auf die Problematik eingegangen wird und Checklisten zu finden sind.

Bei sexueller Belästigung handelt es sich um die Verletzung der sexuellen Integrität einer Person. Es kann sich um Kommentare, Äußerungen oder Berührungen handeln, um unerbetene Komplimente, Einladungen oder Anspielungen oder um gröbere sexuelle Übergriffe. Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen. Darüber, was als unerwünscht oder als eine Verletzung persönlicher Grenzen wahrgenommen wird, bestimmt die betroffene Person. Diejenigen, von denen die Belästigung ausgeht, müssen verstehen, wie ihr Handeln erlebt wird. Ein sexueller Übergriff ist strafbar. Ein sexueller Übergriff bedeutet, dass jemand durch Worte oder Handlungen auf eine Weise übergriffig wird, die die sexuelle Integrität einer anderen Person verletzt. Es ist wichtig, dass eine Beschwerde über sexuelle Belästigung nie für andere Zwecke instrumentalisiert wird, da damit der Kampf gegen sexuelle Belästigung aufs Spiel gesetzt wird.



## INNERPARTEILICHER FEMINISMUS IN DER PRAXIS

Im folgenden Kapitel werden verschiedene Instrumente zur Sichtbarmachung und Veränderung der Geschlechterordnung in der Vänsterpartiet beleuchtet. Die Bemühungen zur Überwindung bestehender Strukturen und zum Ausbau eines funktionierenden innerparteilichen Feminismus müssen reflektiert umgesetzt werden, unterschiedliche Aspekte berücksichtigen und alle Parteiebenen abdecken.

### Strategien für einen innerparteilichen Feminismus

Für die parteiinterne feministische Arbeit sind klare Ziele und Zwischenziele essenziell. Außerdem braucht es eine Strategie, mit welchen konkreten Schritten diese Ziele erreicht werden sollen. Die Strategie sollte als Richtschnur für die Gestaltung der internen feministischen Arbeit dienen und regelmäßig debattiert und überprüft werden. Beim Ausarbeiten einer Strategie geht es auch darum, blinde Flecken zu erkennen und zu beseitigen. Um Strukturen und Perspektiven infrage zu stellen und gewohnte Pfade zu verlassen, ist politische und organisatorische Fantasie nötig.

Besprecht in eurem Orts- oder Landesverband oder in der Parteiführung mögliche Ziele. Zieht sowohl langfristige als auch kurzfristigere, niedrighschwellige Ziele in Erwägung.

### Vorschläge für Ziele und Zwischenziele

- Unsere Kurse sollten mehrheitlich von Frauen geleitet werden.
- Unserer Redner\*innenstatistik soll sich innerhalb von drei Monaten verbessern.
- Bei den nächsten Gemeinderatswahlen sollen mehrheitlich Frauen zur Wahl stehen.

## Die Verantwortung der Führungsgremien

Vorstände und Führungsgremien auf allen Ebenen tragen die allgemeine Verantwortung für die Arbeit der Partei und damit auch für den innerparteilichen Feminismus. Es obliegt ihnen, eine interne feministische Strategie auf den Weg zu bringen, sie zu begleiten und auszuwerten. Es gibt immer Verbesserungsmöglichkeiten.

Eine grundlegende Voraussetzung für das Gelingen interner feministischer Arbeit ist ein konsequenter und systematischer Ansatz. Die Umsetzung der feministischen Maxime innerhalb der Partei erfordert eine langfristige Planung auf den verschiedenen Führungsebenen. Wenn sich die Vorstände der Sache nicht annehmen, wird es auch für die Gesamtorganisation schwieriger, sich damit auseinanderzusetzen. Die Parteiführung trägt die Verantwortung, mit gutem Beispiel voranzugehen.

Die Aufklärung über innerparteiliche feministische Strukturen sollte Teil jeder Schulungsmaßnahme für Vorstands- und Gremienmitglieder werden. Führungsgremien tragen die Hauptverantwortung für die Planungen der Partei und sollten sich mit den verschiedenen Fragen, die die Gleichstellung betreffen, beschäftigen. Wird Kinderbetreuung benötigt, damit alle teilnehmen können? Könnten auf das Wochenende gelegte Sitzungen für potenzielle Teilnehmerinnen eine Schwierigkeit darstellen? Wie können wir die praktischen Aufgaben im Zusammenhang mit Sitzungen gerechter verteilen? All das muss verhandelt werden, um informelle Strukturen sichtbar zu machen und Aufmerksamkeit auf tief verwurzelte Einstellungen und Verhaltensmuster zu lenken. Mithilfe von konstruktiver Kritik könnt ihr die Diskussionen und die Arbeit der Vorstände verbessern und weiterentwickeln. Wofür ein Leitungsgremium zuständig ist und wem welche Zuständigkeiten darin zugewiesen werden, spielt für den innerparteilichen Feminismus eine große Rolle. Wenn vornehmlich Männer die politischen Diskussionen vorbereiten sowie Erklärungen

und Wahlprogramme formulieren und Frauen die praktische Organisation von Veranstaltungen übernehmen, wirkt sich das auf die Parteitätigkeit aus.

Gewöhnt euch an aufzuschreiben, wer in euren Leitungsgremien was macht. Wer erstellt die Tagesordnung, führt Protokoll oder bereitet politische Diskussionen vor? Wer entwirft den Geschäftsplan und den Tätigkeitsbericht? Wer macht Kaffee und räumt auf?

### Vorschläge für Diskussionsfragen

- Wie sieht die Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern im Vorstand und in den Leitungsgremien aus?
- Wen kontaktiert ihr, wenn etwas zu tun ist – innerhalb und außerhalb des Führungsgremiums?
- Was wird in der Partei belohnt? Geschieht das unabhängig vom Geschlecht?
- Wie gestaltet ihr Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit? Werden Männer und Frauen unterschiedlich beschrieben und dargestellt?

Die Leitung muss auch darauf achten, wie die Aufgaben unter den verschiedenen Mitgliedern auf lokaler, regionaler oder überregionaler Ebene verteilt sind. Lernt die weiblichen Mitglieder gut kennen, damit ihr wisst, wofür sie sich interessieren und zu welchen Themen und Fragen sie sich einsetzen möchten, um sie darin zu unterstützen. Gebt euch nicht damit zufrieden, wenn eine angefragte Kandidatin meint, sie hätte nicht die geforderten Kompetenzen oder Fähigkeiten für eine Aufgabe. Bietet Unterstützung und Rat an und seht es als eure Verantwortung an sicherzustellen, dass Frauen ihre Arbeit gut machen können. Betreut sie bei ihren Aufgaben, sodass bei Problemen frühzeitig Lösungen gefunden werden können. Misserfolg hilft niemandem weiter.

Als Mitglied der Leitung solltest du eine Ansprechperson für Genoss\*innen sein, an die sie sich ohne Bedenken wenden können. Die Vorstände lenken die Arbeit ihrer Ortsverbände. Das bedeutet, dass ihr euch einen guten Überblick über die internen Vorgänge und Ansichten der Mitglieder verschaffen müsst. Wenn sich Frauen nicht aktiv einbringen oder von Sitzungen fernbleiben, liegt es an fehlender Gleichstellung. Besprecht im Vorstand und in den Leitungsgremien, wie ihr reagieren und gegen Herrschaftstechniken sowie die schlechte Behandlung von Frauen angehen könnt. Mitgliedern gibt es Sicherheit zu wissen, dass ihr euch dazu verpflichtet habt, darauf zu reagieren. Setzt ein deutliches Zeichen und lasst nichts durchgehen. Probleme direkt in Angriff zu nehmen kann verhindern, dass sich negative Strukturen etablieren. Ihr könnt auch mehrere Vorstandsmitglieder beauftragen, sich um Fälle von Fehlverhalten gegenüber Frauen zu kümmern, damit die Aufarbeitung nicht an einer einzelnen Person hängen bleibt.

Klare Strukturen schaffen Sicherheit. Erarbeitet einen Aktionsplan für den Fall, dass eine Frau eine Grenzüberschreitung oder ungerechte Behandlung erfahren oder wahrgenommen hat. Benennt Kontaktpersonen und Verantwortliche, damit klar ist, an wen sie sich wenden kann. Schafft auf den einzelnen Parteiebenen ein Kontakt Netzwerk, damit es immer eine\*n Ansprechpartner\*in gibt.

Leitungen tragen nicht nur die Verantwortung zu reagieren, sondern sind auch für die präventive Arbeit und die Weiterentwicklung feministischer Parteistrukturen zuständig. Hebt Errungenschaften von Frauen hervor und präsentiert Frauen als Vorbilder. Lobt und unterstützt den Einsatz und die Perspektiven von Frauen. Wendet verschiedene Arbeits- und Diskussionsmethoden an, um Raum für Frauen zu schaffen, und stellt sicher, dass diese während der Sitzungen funktionieren, denn auch das liegt in eurer Verantwortung. Schreckt nicht davor zurück, neue Methoden zu entwickeln und auszuprobieren, um Frauen innerhalb der

Organisation Platz und Macht zu geben. Kontaktiert andere Vorstände, um Ideen und Erfahrungen auszutauschen.

Führt Statistiken darüber, wie viele Frauen aktiv sind, an welchen Fragen sie arbeiten, wessen Vorschläge auf den Treffen angenommen werden, über Redner\*innen während der Sitzungen und Versammlungen, Zuständigkeitsbereiche, Mandate usw. Analysiert Situationen und entwickelt Strategien für nötige Verbesserungen. Auswertungen und Diskussionen müssen ein regelmäßiger Bestandteil der Arbeit sein. Schreibt Berichte darüber, wie die Prozesse verbessert, weiterentwickelt und kontrolliert werden können.

### **Checkliste für Führungsgremien**

- Schafft eine klare Aufgabenverteilung innerhalb und außerhalb des Gremiums.
- Benennt Kontaktpersonen, damit die Mitglieder wissen, an wen sie sich wenden können.
- Reagiert und setzt ein Zeichen, wenn Verhaltensweisen in der Vänsterpartiet nichts verloren haben.
- Entwickelt und probiert neue Formen der innerparteilichen feministischen Arbeit.
- Bleibt in ständigem Austausch und Kontakt mit den weiblichen Mitgliedern.
- Bestärkt und honoriert das Engagement von Frauen.
- Ermutigt Frauen, sich gegenseitig zu unterstützen.
- Setzt Ziele und Teilziele dafür, wie die Arbeit funktionieren soll.
- Wertet die Gleichstellungsarbeit aus, schreibt Berichte und erstellt Statistiken, um ihre Effektivität messbar zu machen. Eure Bemühungen sollten zu Ergebnissen führen.

## Die Verantwortung von Wahlausschüssen

Ein Wahlausschuss hat zwei Aufgaben: die bestmögliche Führung vorzuschlagen und einen Vorschlag vorzulegen, der von einer Mehrheit getragen wird. In der Satzung heißt es: «Frauen müssen in gewählten Organen und Vertretungen zu mindestens 50 % vertreten sein, wenn dies nicht außerordentliche Umstände verhindern.» (§ 21) Das bedeutet, dass eine rein oder mehrheitlich weibliche Führung gewählt werden kann, aber keine rein oder mehrheitlich männliche.

Es gehört daher zu den Aufgaben des Wahlausschusses, gezielt nach Frauen zu suchen und die Kandidatur von Frauen zu fördern. Der Wahlausschuss sollte sicherstellen, dass innerhalb der gesetzten Fristen zahlreiche Nominierungen eingehen, und möglicherweise auch aktiv Frauen anwerben. Rechtfertigungen im Stil von: «Es gab keine Frau, die sich zur Wahl aufgestellt hat bzw. kandidieren wollte bzw. ausreichend kompetent war», sind nicht akzeptabel. Durch eine Wahlliste mit ausgewogenem Anteil an weiblichen und männlichen Kandidat\*innen schafft der Wahlausschuss die Grundlage für innerparteiliche feministische Erfolge.

Der Wahlausschuss sollte außerdem Frauen ermutigen, sich zur Wiederwahl aufzustellen, da sie nicht so oft dazu bereit sind wie Männer. Wenn ein Gremium schon seit vielen Jahren mit denselben Männern besetzt ist und neu gewählte Frauen hinzukommen, funktioniert die Gleichstellung auch dann nicht, wenn die Quote erfüllt ist. Genau so wenig geht es nur darum, wer gewählt wird, sondern auch darum, wer für genau welchen Posten gewählt wird. Wenn Ämter, die mit einem hohen Grad an Anforderungen und Anerkennung verbunden sind, vor allem von Männern bekleidet werden, wird sich die Macht auch weiterhin bei Männern konzentrieren. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter Kandidat\*innen genügt nicht. Frauen lehnen manchmal verantwortungsvollere Aufgaben aus Angst

davor ab, den Erwartungen nicht gerecht werden zu können. Damit Frauen entsprechende Aufgaben übernehmen, ist Rückhalt und Förderung notwendig.

Um zu vermeiden, dass die Person, die am besten bekannt oder vernetzt ist, nominiert wird und dadurch andere übervorteilt, sollte der Wahlausschuss Kandidat\*innengespräche führen. Es ist ratsam, vor dem Gespräch Informationsunterlagen mit den Fragen, die gestellt werden, zu verschicken, damit die Nominierten sich vorbereiten können.

Wenn es einem Wahlausschuss trotz aller Bemühungen nicht gelingt, Kandidatinnen zu gewinnen, sollte Rechenschaft darüber abgelegt werden, welche Maßnahmen ergriffen worden sind. Gemäß der Satzung kann die Quotenregel ausgesetzt werden, wenn «außerordentliche Umstände» vorliegen; in diesem Fall ist ein Beschluss zu fassen und die Gründe sind im Protokoll festzuhalten. Es gibt keine genaue Definition, was unter außerordentlichen Umständen zu verstehen ist; die Entscheidung darüber liegt bei der Wahlversammlung.

Der Wahlausschuss ist nicht allein dafür zuständig, ein ungleiches Geschlechterverhältnis abzuschaffen. Er sollte sich deshalb an die Führung wenden, wenn es sich als schwierig erweist, Frauen für Ämter und Posten zu gewinnen. Die Führung muss die Gründe dafür ermitteln und Maßnahmen einleiten, um die Situation zu ändern – beispielsweise mithilfe einer Mitgliederumfrage oder einem Meinungsaustausch zu den Problemen in reinen Frauenrunden.

Der Wahlausschuss sollte sich mit der eigenen Rolle innerhalb der Strukturen reflektiert auseinandersetzen können. Es ist gut, offen zu thematisieren, wie es im Ausschuss selbst mit der Geschlechterzusammensetzung aussieht oder wie eigene Vorannahmen gegenüber Frauen bzw. Männern die Arbeit beeinflussen.

### Checkliste für Wahlausschüsse

- Beginnt rechtzeitig mit der Arbeit, um viele Nominierungen einzuholen.
- Führt Kandidat\*innengespräche.
- Sucht aktiv nach Frauen, die für die Aufgaben geeignet wären.
- Ermutigt Frauen, sich zur Wahl aufzustellen.
- Achtet darauf, wer für welche Aufgabe nominiert wird.
- Diskutiert eure eigenen Vorurteile.
- Überprüft die Geschlechterzusammensetzung im Wahlausschuss.

### Ombudsperson

Die Ombudsperson hat wahrscheinlich den besten Kenntnisstand über die Mitglieder im Bezirk und hat dadurch die Möglichkeit, besonders bedacht auf Geschlechterfragen zu achten. Die Ombudsperson kann mithelfen, Frauen zu fördern, Referentinnen zu empfehlen oder Kandidatinnen für Wahlen zu nominieren. Die Ombudsperson hat außerdem Zugang zu Registern und kann Statistiken über das Geschlechterverhältnis bei Referent\*innen und Redner\*innen erstellen.

### Sitzungen und Debatten

Das Gesprächsklima spielt eine wichtige Rolle für die Partizipation von Frauen an Debatten und Diskussionen. Achtet auf die formalen Abläufe, denn klare Sitzungsabläufe sind eine Voraussetzung dafür, dass sich alle gleichermaßen Gehör verschaffen können. Bereitet die Tagesordnung so vor, dass alle wissen, worum es gehen wird, und keine wichtigen Punkte vergessen werden. Benennt eine Sitzungsleitung, die das Wort erteilt, damit alle die Möglichkeit bekommen zu sprechen. Führt Listen über Zweit- und Drittbeiträge, um mehr Personen in die Diskussion einzubinden und sichtbar zu machen, wenn jemand besonders viel Redezeit beansprucht.



Es ist wichtig, bei jeder Zusammenkunft eine Redner\*innenliste zu führen. Was sagt diese über die Veranstaltung aus? In welchen Diskussionen dominieren Männer, in welchen Frauen?

Arbeitet bewusst daran, mehr Frauen ans Redner\*innenpult zu bringen. Hat man sich einmal überwunden, ist es beim nächsten Mal nicht mehr so schwer. Übt das Sprechen und Argumentieren in Kursen und investiert Zeit in die Vorbereitung auf größere Veranstaltungen.

Eine klare Verteilung der Verantwortlichkeiten kann verhindern, dass die Debattenbeiträge von Frauen ignoriert oder weniger ernst genommen werden. Wenn Frauen für Tagesordnungspunkte zuständig sind, ein Thema einführen oder präsentieren, dann beeinflussen sie die Diskussion und setzen Schwerpunkte.

Nutzt verschiedene Diskussionsformate. In Gesprächsrunden haben alle die Möglichkeit, zu Wort zu kommen, oder nutzt die Arbeit in Kleingruppen. Menschen reagieren unterschiedlich auf verschiedene Methoden, und es ist wichtig, allen Raum zu geben. Schafft separate Frauenräume für den Austausch ohne Männer.

Bei Sitzungen und Diskussionen kann es zur Anwendung von Herrschaftstechniken kommen, und es ist zu jedem Zeitpunkt wichtig, sie zu benennen und sichtbar zu machen. Frauen haben stets die Deutungshoheit über die eigenen Erfahrungen. Diskutiert mit anderen Frauen in der Partei, wie man auf Verletzungen und Grenzüberschreitungen reagieren kann; berichtet, wie ihr vorgegangen seid; zeigt, dass man mit seinen Erlebnissen und Erfahrungen nicht allein ist; unterstützt einander. Es sollte für eine Frau immer möglich sein, ihre Meinung zu äußern, und es sollte ein Klima herrschen, in dem jede Frau das Recht hat, deutlich Stellung zu beziehen, wenn Herrschaftstechniken angewandt werden.

### Checkliste für Sitzungen

- Wendet bei Sitzungen verschiedene Arbeitsmethoden an.
- Führt eine Redner\*innenstatistik.
- Lasst Frauen Teile der Moderation übernehmen.
- Variiert die Diskussionsformate.
- Wertet die Treffen aus.

### Bildungsprogramm

Die Bildungsarbeit ist von zentraler Bedeutung für die Vänsterpartiet, denn sie gibt uns die Möglichkeit, uns weiterzubilden, zu entwickeln und auszutauschen. Als Teil der internen feministischen Arbeit kann sie viele Funktionen erfüllen, indem sie uns einerseits die Möglichkeit zu kollektivem Lernen gibt und uns andererseits hilft, den feministische Ansatz innerhalb der Partei stärker zu verankern.

Wenn wir Lehrgänge oder Studienprogramme organisieren, sollten wir immer Vorgaben hinsichtlich des internen Feminismus formulieren, die bei der Planung von Vorträgen oder der Suche nach Referent\*innen zu berücksichtigen sind. Reflektiert eure Wahl der Vortragsthemen. Warum geht es oft um die Geschichte der Arbeiterbewegung, aber selten um die Frauenbewegung? Welchen Organisationen gehören geladene externe Referent\*innen an und warum fiel die Wahl auf sie?

Beachtet auch die Zuteilung von Themen. Ladet Frauen als Referent\*innen zu Themen wie Marxismus oder politische Ökonomie ein. Genauso können Männer Themen wie Feminismus oder Sozialpolitik übernehmen. Es ist wichtig, dass sich sowohl Männer als auch Frauen im Bereich Feminismus weiterbilden. Es sollte kein Statusunterschied zwischen Expert\*innen für feministische Theorie und jenen für marxistische Theorie geben.

Frauen sollten in der Partei verstärkt die Möglichkeit bekommen, Expertinnen zu werden, denn bis heute werden Männer häufiger als Experten wahrgenommen als Frauen.

Frauen sollten deshalb aktiv für spezialisierte Weiterbildungen gewonnen werden.

Um das Finden von Expertinnen in verschiedenen Gebieten zu erleichtern, kann eine Datenbank für Redner\*innen und Referent\*innen erstellt werden. Das erleichtert es zudem, externe Veranstalter\*innen oder Journalist\*innen, die einen Kontakt in der Partei suchen, an passende Personen zu vermitteln. Wenn es Lücken in der Datenbank gibt, ergreift Maßnahmen, um sie bei den betroffenen Bereichen durch Frauen zu schließen.

Exklusive Formate nur für Frauen sind in der Bildungsarbeit ein weiteres, vielfältig einsetzbares Werkzeug, um die Teilhabe von Frauen zu verbessern. In einem männerfreien Umfeld müssen Frauen sich nicht auf dieselbe Weise behaupten. Aus diesem Grund kann die Einrichtung von nach Geschlecht getrennten Räumen eine Taktik sein, um Frauen den Raum zu geben, sowohl eine feministische Agenda auszuarbeiten als auch ihr theoretisches Wissen und ihre politische Position zu vertiefen – nicht zuletzt in den traditionellen Männerdomänen. Mithilfe von Trainings für Frauen in Führungspositionen kann das Bildungsangebot zusätzlich weibliche Autorität stärken, zum Beispiel bei gewählten Vertreterinnen in Parlamenten (mehr dazu im Abschnitt «Frauen in Führungspositionen»).

Als Organisator\*innen eines Bildungsprogramms solltet ihr immer darauf achten, wer in der Gruppe welche Zuständigkeiten hat. Wenn mehrheitlich Männer die Verantwortung für den theoretischen Inhalt tragen, wird sich das im Programm widerspiegeln. Genauso wichtig ist es, dass nicht mehrheitlich Frauen für die Versorgung, Kaffeekochen und Aufräumen zuständig sind.

### **Checkliste für Kursorganisator\*innen**

- Wendet verschiedene Arbeitsmethoden an.
- Setzt euch bewusst dafür ein, dass Frauen als Referentinnen und Moderatorinnen angefragt werden.
- Diskutiert eure Themenwahl aus feministischer Perspektive.
- Überprüft die Geschlechterzusammensetzung und Aufgabenverteilung in der Organisationsgruppe.
- Achtet darauf, dass auch Männer Verantwortung für die gesamte Durchführung übernehmen.
- Veröffentlicht rechtzeitig Informationen zum Bildungsprogramm.
- Achtet bei der Auswertung auf Gleichstellungsaspekte.

### **Statistische Erfassung**

Statistisch erfasst werden sollten nicht nur die Zahlen, wie viele Frauen auf kommunaler und Landesebene Mitglied bzw. aktiv sind, sondern auch die Wortmeldungen und Redebeiträge bei Sitzungen; außerdem sollte die Verteilung von Verantwortlichkeiten im Blick behalten werden. Ausgehend von der Zustandsanalyse können Verbesserungen angegangen werden.

Untersucht die geschlechtsspezifische Verteilung bei Mandaten. Männer werden häufiger als Frauen in Ämter gewählt und bekommen zudem tendenziell Posten, die einen höheren Status haben. Wer ist Vorsitzende\*r, Bezirksrät\*in oder Gruppenleiter\*in?

Durch regelmäßige Evaluationen über mehrere Jahre kann die Entwicklung der innerparteilichen Gleichstellung beobachtet werden.

## Frauen in Führungspositionen

Um weibliche Identifikationsfiguren zu schaffen, deren Autorität in der gesamten Partei anerkannt wird, ist gezielte Intervention gefragt. Dazu gehören das Ermutigen und Fördern von Frauen, zum Beispiel durch die Ernennung in politische Ämter oder Einladungen als Redner\*innen oder Diskutant\*innen. Mit mehr Frauen in Vorbildfunktionen kann das Bild der Vänsterpartiet sowohl nach innen als auch nach außen gestärkt werden.

Fördert Frauen in der Organisation, die Mandatsträger\*innen sind oder Führungspositionen innehaben. Gute Führung muss sich nicht durch vermeintlich männliche Eigenschaften auszeichnen, sondern kann unterschiedliche Formen annehmen. Führt Frauen als positive Beispiele auf. Bezieht euch darauf, was andere Frauen gesagt, geschrieben oder getan haben, um all das sichtbar zu machen, was Frauen in verschiedenen Parteibereichen tun.

Behandelt Frauen bevorzugt bei der Suche nach Referent\*innen und bei der Aufgabenverteilung innerhalb der Organisation. Bemüht euch bewusst darum, dass Frauen in internen und öffentlichen Formaten als Autor\*innen von Beiträgen in Erscheinung treten. Wenn es hauptsächlich Männer sind, die in den Medien in Erscheinung treten, werden die Menschen die Vänsterpartiet als männerdominierte Partei wahrnehmen. Überlegt gut, wer euer Pressekontakt sein soll.

Sowohl Frauen, die wichtige Funktionen innerhalb der Organisation einnehmen, als auch Frauen, die innerhalb der Organisation ihren Genossinnen mit Unterstützung, Rat und Tat zur Seite stehen, sollten als Vorbilder angesehen werden. Ermutigt Frauen, Netzwerke zu knüpfen. Dabei kann es sich um Plattformen auf sozialen Medien, Mailinglisten oder Frauenräume handeln.

### **Mitgliederwerbung und Mitgliederpflege**

Um eine Organisation zu einem Ort für Frauen und Männer gleichermaßen zu machen, ist zunächst eine Bestandsaufnahme durchzuführen. Wer sind die Mitglieder? Wer ist im letzten Jahr beigetreten? Führt eine Umfrage dazu durch, aus welchen Gründen sich die Mitglieder zu einem Parteibeitritt entschlossen haben. Analysiert, ob es in dieser Hinsicht einen Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt. Mit dieser Information als Grundlage kann es einfacher sein, eine gezielte Kampagne zu starten, um mehr Frauen für die Partei zu gewinnen.

Die innerparteiliche feministische Arbeit sollte auch dazu beitragen, eine Umgebung zu schaffen, in der sich Frauen genauso erwünscht fühlen wie Männer. Manchmal muss weiblichen Mitgliedern besondere Aufmerksamkeit entgegengebracht werden, damit sie Mut fassen, auf Augenhöhe mit den Männern teilzunehmen. Schenkt den Frauen, die zu Treffen und anderen Aktivitäten kommen, immer Aufmerksamkeit und heißt sie willkommen. Sollten Frauen größere Schwierigkeiten haben, sich wohlzufühlen, diskutiert in der Führung, wie sich das ändern ließe.

Eine Möglichkeit, neue Frauen in die Parteiaktivitäten zu integrieren, ist die Ernennung von Kontaktpersonen oder Mentorinnen. Es ist sinnvoll, weibliche Mentorinnen zu bestimmen, denn nahezu alle Frauen in der Partei haben Ähnliches durchgemacht und können daher besser füreinander da sein.

### **Checkliste für die Mitgliederpflege**

- Startet eine Kampagne zur Mitgliederwerbung, die sich gezielt an Frauen richtet.
- Achtet auf neue Frauen bei den Treffen und heißt sie willkommen.
- Ernennt Kontaktpersonen oder Mentorinnen für neue weibliche Mitglieder.

### **Räumlichkeiten**

Die Bedeutung von Räumlichkeiten für Mitglieder wird oft außer Acht gelassen. In unseren Räumen müssen sich alle sicher fühlen können. Es liegt in der Verantwortung der Leitung, darauf zu achten, dass beispielsweise das Licht funktioniert und die Toilette abschließbar ist.

Überprüft zudem, was an den Wänden hängt. Bildet es eure Tätigkeiten in ihrer Gesamtheit ab? Mitglieder, die sich nicht repräsentiert sehen, können sich nur schwer eingebunden fühlen und treten üblicherweise nach einer Weile aus. Denkt darüber nach, welche Signale euer Parteilokal an neue Besucher\*innen sendet.

### **Feministische Perspektiven auf politische Fragen**

Ein wichtiger Bestandteil einer innerparteilichen feministischen Strategie ist es, politische Fragen immer aus einer feministischen Perspektive zu betrachten. Auf diese Weise wird anerkannt, dass Frauen andere Anforderungen an die Gesellschaft und ihre Organisationsweise stellen. Zu jeder Frage gibt es stets auch eine feministische Perspektive, so wie es eine sozialistische gibt. Indem wir uns aktiv damit auseinandersetzen, weiten wir unseren Blick und entwickeln neue Ideen für unsere Politik.

Integriert bei aktuellen politischen Fragen feministische Positionen. Die feministische Perspektive sollte als fester Punkt auf der Tagesordnung stehen – unabhängig davon, ob politische Fragen oder die innerparteiliche Organisation diskutiert werden. Lasst euch nie mit Behauptungen abspeisen, es gebe keine feministische Perspektive oder Arbeitsweise. Macht den Feminismus zur Priorität, indem ihr ihn präsent macht. Lasst nicht zu, dass die feministische Arbeit nur einzelnen spezialisierten Ausschüssen oder Arbeitsgruppen zugeschoben wird. Feminismus bildet unser Fundament und die feministische Arbeit sollte immer Thema und im Bewusstsein aller Mitglieder der Partei sein, unabhängig vom Geschlecht.

---

Denkt daran bei der Planung von Kampagnen und bei der Öffentlichkeitsarbeit. Vergesst nicht, dass es eine Rolle spielt, wer in den Medien präsent ist, wer die großen Debatten bestreitet und wer mit Arbeiter\*innen ins Gespräch über Politik kommt.



## EXKLUSIVE RÄUME

Ohne Männer am innerparteilichen Feminismus zu arbeiten, kann viele Vorteile haben. Wie eingangs erwähnt, besteht in der Vänsterpartiet ein großer Bedarf an exklusiven Frauenräumen. Frauen müssen die Möglichkeit haben, über ihre Erfahrungen zu berichten, sich zu treffen, auszutauschen und zu vernetzen. Ohne Männer ist es einfacher, sich kennenzulernen und Allianzen zu bilden, auf die man in der täglichen Parteiarbeit zurückgreifen kann.

Kein Element feministischer Praxis provoziert so sehr wie weiblicher Separatismus. Das kann auf Missverständnissen oder mangelndem Wissen beruhen, oft aber auch daran liegen, dass sich Männer angegriffen fühlen. Kein Element feministischer Praxis ist so effektiv wie die Schaffung von exklusiven Räumen, um die Stellung der Frau zu verbessern. Allerdings ist es wichtig, dass separatistische Arbeit eine klare Zielsetzung verfolgt. Der Fokus sollte konstruktiv nach vorne gerichtet sein, um nicht in einer selbstreferenziellen Unzufriedenheit zu verharren. Es ist gut, im vertrauten Kreis zu sein und gemeinsame Strategien zu entwickeln, es ist aber auch wichtig, dass die Arbeit kreativ und zukunftsorientiert bleibt.

Das Arbeiten in einem exklusiven Rahmen hat auch eine kompensatorische Funktion. So können spezifische Bildungsangebote für Frauen die Problematik angehen, dass Männern in manchen politischen Bereichen größere Kompetenzen zugeschrieben werden. Umgekehrt können auch Lerngruppen für Männer zum Thema Feminismus organisiert werden.

Wenn Frauen in Parteistrukturen oder Bezirksvorständen Bedarf sehen, können sie regelmäßige exklusive Treffen organisieren, bei denen gemeinsame Erfahrungen diskutiert und Strategien zur Überwindung geschlechtsspezifischer Machtstrukturen entwickelt werden. Mindestens einmal im

Jahr sollte es ein Auswertungstreffen mit den Frauen im Ortsverband oder auf Landesebene geben. Als Grundlage kann man beispielsweise so viele Frauen wie möglich an einer Umfrage zur innerparteilichen Gleichstellung teilnehmen lassen. Beim Treffen sollte diskutiert werden, wie mit den zum Vorschein gekommenen Problemen umgegangen werden soll. Gebt einander Rückhalt bei Anwesenheit von Männern und steht für das ein, was ihr auf eurem Treffen beschlossen habt.

Ein Mentorinnenprogramm für neue weibliche Parteimitglieder kann ein guter Weg sein, Frauen im Bezirk zu ermächtigen. Erfahrene Frauen fungieren dabei als Mentorinnen für Frauen, die neu in einem Tätigkeitsbereich sind, zum Beispiel in der Führung eines Ortsverbands oder einer parlamentarischen Gruppe. Eine weitere Möglichkeit, exklusives Arbeiten strukturell zu verankern, ist der Aufbau lokaler Frauennetzwerke.

### **Gestaltung von Frauentreffen**

Frauentreffen sollten bei jeder größeren Veranstaltung organisiert werden und bei Bedarf auch in kleinerem Maßstab wie auf Bezirksebene oder anlässlich von Kongressen. Das Format eignet sich am besten für größere Veranstaltungen wie Jahresparteitage oder Kongresse, kann aber auch an andere Kontexte angepasst werden.

Das Treffen sollte terminlich gut passen und in das Programm eingebettet sein. Wenn es vor einer Konferenz oder einem Kongress angesetzt ist, sollte es im Konferenzsaal selbst stattfinden. Lasst alle das Redner\*innenpult und Mikrofon ausprobieren. Macht zusammen Stimmübungen auf dem Podium.

Für ein gelungenes Treffen ist es wichtig, genügend Zeit einzuplanen, gern eine Stunde oder länger. Es sollte Raum für Diskussion wie Reflexion bestehen. Das Frauentreffen sollte Fragen aufgreifen, die relevant sind, wenn man vor einer größeren Gruppe spricht. Leitet das Treffen mit einer

Vorstellungsrunde ein. Das kann auch dann hilfreich sein, wenn sich die Teilnehmerinnen schon kennen, damit sie etwas über ihre Erwartungen an das Vortreffen und ihre Gefühle vor der Konferenz oder dem Kongress sagen können.

Wenn viele Teilnehmerinnen da sind, können sie in Kleingruppen aufgeteilt werden, um beispielsweise Probleme, Tipps oder Ideen für Argumentationstechniken auszutauschen. Ist die Teilnehmerinnenzahl überschaubar, kann in der Gesamtgruppe diskutiert werden. Das Treffen bietet Gelegenheit, über Erlebnisse und Schwierigkeiten zu sprechen, auf die man in der eigenen politischen Arbeit gestoßen ist. Die Treffen können stärken und mobilisieren, weil sie ein Forum für den Erfahrungsaustausch bieten. Es geht auch darum zu erörtern, wie Frauen sich während des Parteitags oder des Kongresses gegenseitig stützen können, ohne in Sachfragen gleicher Meinung sein zu müssen.

Besteht keine Möglichkeit für Gruppendiskussionen, können Referentinnen eingeladen werden, um über verschiedene Erfahrungen bei der parteipolitischen Arbeit von Frauen zu sprechen. Ladet Frauen aus der Parteiführung dazu ein, politische Fragen vorzustellen, die auf dem Parteitag oder dem Kongress verhandelt werden.

Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, die Frauentreffen abwechslungsreich zu gestalten, zum Beispiel durch Gesprächskreise oder das Einladen von Trainer\*innen, die Kurse in feministischer Selbstverteidigung anbieten. Die Teilnehmerinnen können miteinander auch das Debattieren üben. Geht von den politischen Fragen aus, die während des Parteitags oder des Kongresses zur Sprache kommen werden. Es ist auch möglich, Treffen im Laufe des Parteitags oder des Kongresses abzuhalten. Vielleicht kommt es zu neuen Diskussionspunkten oder Fragen. Eine Auswertung kann für die Planung zukünftiger Vortreffen nützlich sein.

### Checkliste für Frauentreffen

- Das Vortreffen sollte in das Gesamtprogramm eingebettet sein.
- Plant viel Zeit ein.
- Wählt einen geeigneten Ort aus.
- Beginnt mit einer Vorstellungsrunde.
- Macht gemeinsame Stimm- und Debattierübungen.
- Gebt den Teilnehmerinnen Raum, um sich über Erfahrungen auszutauschen und gegenseitig zu beraten.
- Sprecht darüber, wie ihr einander unterstützen könnt, wenn es zur Anwendung von Herrschaftstechniken kommt.

### Gestaltung von Männertreffen

Parallele Treffen von Männern vor Parteitag und Kongressen können eine wichtige Funktion haben, indem sie Männer bezüglich ihrer Rolle in der Geschlechterordnung sensibilisieren und aufzeigen, wie sie sie verlassen oder sie aufbrechen können. Es kann sinnvoll sein, eine Frau und einen Mann die Sitzung leiten zu lassen.

Bettet das Treffen ins Programm ein, um deutlich zu machen, dass die Teilnahme wichtig ist. Plant genügend Zeit ein, gern eine Stunde oder länger. Zwar ist auch ein kurzes Treffen besser als keines, aber um so viel Nutzen wie möglich daraus ziehen zu können, muss Zeit für Diskussion und Reflexion sein.

Leitet das Treffen mit einer Runde ein, in der sich die Teilnehmer vorstellen. Das kann auch dann hilfreich sein, wenn sie sich schon kennen, damit sie etwas über ihre Erwartungen an das Vortreffen und ihre Gedanken und Gefühle vor der Konferenz oder dem Kongress sagen können.

Die Männertreffen sollen den Fokus auf Probleme sowie auf Strategien für deren Abhilfe legen. Besprecht verbreitete Beispiele für die Ausübung von Herrschaftstechniken und zeigt auf, dass Argumentationstechniken ein Mittel sein können, um die eigene Macht und den eigenen Status

zu betonen. Sprecht über die Bedeutung der Sichtbarmachung von Frauen, indem ihre Beiträge ernst genommen werden und in der weiteren Diskussion auf sie verwiesen wird – ohne Aneignung oder ein Dolmetschen dessen, was gemeint war. Weist die Teilnehmer darauf hin, dass sie es sich gut überlegen sollten, auf die Redner\*innenliste mit Drittbeiträgen gesetzt zu werden und dass es sinnvoll sein kann auszusetzen. Diskutiert, wie sich Männer zurücknehmen können, um zu einer gerechteren Verteilung der Gesprächsanteile zu kommen.

Wenn es sich um eine kleinere Gruppe handelt und ausreichend Zeit vorhanden ist, können die Teilnehmer untereinander Erfahrungen austauschen und Argumentationstechniken sowie gute und schlechte Lösungsansätze diskutieren. Sprecht darüber, wie man Frauen unterstützen kann, ohne den Beschützer zu spielen, und wie man darauf aufmerksam machen kann, wenn jemand Herrschaftstechniken benutzt. Ermutigt die Teilnehmer, sich auch während des Parteitags oder des Kongresses angemessen zu verhalten und bei unangemessenem Verhalten durch andere einzugreifen. Selbst wenn man unterschiedlicher Meinung ist, sollte man immer respektvoll miteinander umgehen.

### **Checkliste für Männertreffen**

- Das Vortreffen sollte in das Gesamtprogramm eingebettet sein.
- Plant viel Zeit ein.
- Beginnt mit einer Vorstellungsrunde.
- Diskutiert, wie man Frauen unterstützen kann, ohne sie zu bevormunden.
- Diskutiert, wie man sich als Mann zurücknehmen kann, sodass Frauen mehr Raum bekommen.
- Diskutiert, wie ihr einander konstruktiv darauf aufmerksam machen könnt, wenn zum Beispiel Herrschaftstechniken zum Einsatz kommen.

## EINE GEMEINSAME VERANTWORTUNG

Die Vänsterpartiet hat in ihrer feministischen Analyse einen klaren Blick auf Machtbeziehungen. Damit es auch zu einer Umsetzung im innerparteilichen Handeln kommt, muss gleichermaßen Verantwortung von Frauen und Männern übernommen werden. Aufgrund unserer verschiedenen Erfahrungen müssen uns dabei aber unterschiedliche Rollen zukommen. Das Problem der Ungleichheit betrifft die Organisation als solche, deren Pflicht es deswegen ist, die feministischen Instrumente bereitzustellen, die für einen innerparteilichen Wandel erforderlich sind.

### Frauen in der Vänsterpartiet

Machtstrukturen werden ganz unterschiedlich erlebt. Viele Frauen sind frustriert und fühlen sich zurückgesetzt, aber nicht alle. Frauen müssen das Recht haben, Probleme und Situationen aus ihren eigenen Erfahrungen heraus selbst zu bewerten.

Es kommt vor, dass Frauen auf einem Kongress, einer Jahreskonferenz oder in der Parteiarbeit das Gefühl haben, eine Hochstaplerin zu sein (Impostor-Syndrom, Anm. d. Übers.). Andere denken zum Beispiel: «Ich sollte diese Stelle nicht annehmen, ich bin nicht kompetent genug», weil sie befürchten, nicht gut genug zu sein, wenn sie erst einmal im Amt sind. Frauen in leitenden Positionen zweifeln immer wieder daran, dass sie das Richtige tun oder das Vertrauen verdienen, das ihnen entgegengebracht wurde. Frauen, die sich aufgrund von Selbstzweifeln gegen eine Kandidatur entscheiden, haben dann wiederum deshalb ein schlechtes Gewissen. Dieser Teufelskreis gibt Frauen immer das Gefühl, falsch zu handeln. Viele Frauen haben außerdem Schwierigkeiten damit, ein positives Selbstbild von sich und ihrer Arbeit zu entwickeln. Während sich

männliche Führungspersonen in der Vänsterpartiet gern in der Öffentlichkeit zeigen, ist es Frauen in ähnlichen Positionen mitunter oft unangenehm, sich im Fernsehen zu sehen.

In der Vänsterpartiet kommt es vor, dass Frauen, die für feministische Anliegen eintreten, in die sogenannte feministische Schublade gesteckt werden. Der Unwille, auf das eigene Geschlecht reduziert zu werden, kann dazu führen, dass sich Frauen beim Thema Feminismus eher bedeckt halten und sich nicht groß engagieren, was einen Verlust für die interne und externe Parteiarbeit darstellt.

Es kann schwer sein, sich selbst die eigene Benachteiligung einzugestehen, weshalb viele Frauen versuchen, die Machtstrukturen in ihrem Umfeld zu überwinden, indem sie diese leugnen oder selbst patriarchale Herrschaftstechniken anwenden. Frauen, die sich nicht unterdrückt fühlen, dürfen dafür nicht angeprangert werden. Menschen nehmen nicht alles auf die gleiche Art und Weise wahr. Es ist jedoch sehr wertvoll zu merken, dass man nicht allein ist, sondern dass Frauen als Gruppe struktureller Unterdrückung ausgesetzt sind. Der Wille, dieser Unterdrückung etwas entgegenzusetzen, ist die Grundlage feministischer Organisation.

Es ist wichtig, innerhalb unserer Strukturen die Solidarität unter Frauen zu stärken, ohne vorauszusetzen, dass alle Frauen die gleichen Erfahrungen oder Ansichten haben. Das birgt die Gefahr, dass dadurch neue Normen darüber aufgestellt werden, was Frauen denken, tun oder empfinden sollten. Solidarität sollte bestärkend, inklusiv und emanzipatorisch wirken.

### **Tipps für Frauen**

An dieser Stelle folgen einige Empfehlungen für Frauen, die sich in der Vänsterpartiet Gehör verschaffen und die Partei gleichberechtigter gestalten wollen.

Trage zur Förderung und Sichtbarmachung anderer Frauen bei: Betone die guten Sachen, die andere Frauen gemacht haben. Freue dich, wenn einer anderen Frau etwas besonders gelungen ist, und sage ihr, wie beeindruckt du bist. Erzähle anderen davon, was sie getan, gesagt oder erreicht hat.

Lass dich nicht unterbrechen: Übe das laute, deutliche und selbstbestimmte Sprechen. Brich nicht ab, bevor du fertig bist, nur weil du merkst, dass andere unterbrechen und sich einmischen wollen. Sprich es an, wenn dich jemand unterbricht.

Schärfe dein Profil: Wähle einen Bereich, der dich interessiert, und vertiefe deine Kenntnisse. Tausche dich mit anderen dazu auf verschiedenen Kanälen aus. Je mehr du liest, desto kompetenter und befähigter wirst du dich fühlen. Das wird es dir auch leichter machen, dich in anderen Fragen zu behaupten.

Dokumentiere deine Tätigkeiten: Stelle sicher, dass du in der Parteigeschichte sichtbar wirst. Dokumentiere deine Ansichten, indem du Artikel schreibst oder Entwürfe und Anträge einbringst. So wird dein Engagement für die Nachwelt erhalten bleiben.

Sei stolz auf deine Arbeit! Akzeptiere Anerkennung für deine Arbeit, ohne sie herunterzuspielen. Wenn jemand sagt: «Das war eine starke Rede gestern!», nimm das Lob an und antworte zum Beispiel: «Danke, ich habe viel und hart dafür gearbeitet», oder: «Schön zu hören, dass es dir gefallen hat.» Frauen machen sich selbst oft klein – aufgrund von mangelndem Selbstvertrauen bzw. weil sie glauben, dass das von ihnen erwartet wird. Bitte auch nicht um Entschuldigung, wenn etwas vermeintlich nicht so gut gelaufen ist, keinem ist es besser gelungen! Werte dich nicht selbst ab, indem du sagst: «Mensch, bin ich blöd! Wie konnte ich das nur so vermasseln?»

Vertraue auf deine Gefühle: Als Frau ist man gewohnt, Kränkungen zu ignorieren, da man ihnen die ganze Zeit



ausgesetzt ist. Gewöhne dir stattdessen an, achtsam mit deinen Reaktionen umzugehen. Wenn du meinst, dass eine Situation schwierig ist, dann ist das so. Erlaube dir, gereizt zu sein oder dich zu ärgern, wenn du dich ärgerst. Benenne das, was geschehen ist, zum Beispiel: «Es stört alle, wenn ihr hier flüstert, während ich spreche. Zeigt Respekt und hört mir zu.»

Schaffe ein persönliches Netzwerk: Bleib in regelmäßigem Kontakt mit verschiedenen anderen Frauen, denen du vertraust. Vermeide es, nur eine Ansprechpartnerin zu haben, von der du Rückhalt und Feedback bekommst. Ermutige und unterstütze weniger erfahrene Frauen und denke daran, dass du ihnen als Vorbild dienen kannst. Behalte im Auge, welche Frauen in welchen Bereichen kompetent sind, damit du sie für Aufgaben empfehlen kannst.

Lerne feministische Selbstverteidigung: Feministische Selbstverteidigung trainiert das Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl, was in vielen unterschiedlichen Kontexten, auch über sexuelle Übergriffe hinaus, helfen kann. Feministische Selbstverteidigung umfasst eine große Bandbreite an Techniken, die Frauen zur Selbstermächtigung nutzen können.

### **Männer in der Vänsterpartiet**

Für Männer bringt die Gleichstellung keine offensichtlichen Vorteile mit sich. Sie gehören der privilegierten Gruppe an und haben eher ein Interesse daran, dass Frauen ihnen untergeordnet bleiben. Männer tun sich oft schwer damit, ihre gesellschaftliche Überlegenheit zu sehen, was dazu führt, dass sie Machtstrukturen nur auf einer individuellen Ebene begegnen. So geraten strukturelle Zusammenhänge aus dem Blick, auch wenn sie vermeintlich anerkannt werden. Außerdem interessieren sich Männer oft wenig für das Leben von Frauen und wissen nicht so viel über deren Lebensumstände; das beruht nicht auf Unwillen, sondern

darauf, dass Männer im Allgemeinen weniger abhängig von Frauen sind als umgekehrt.

Das Verhältnis von Männern zum Feminismus ist ambivalent. Einerseits profitieren Männer von höheren Löhnen und einem besseren Zugang zu Machtpositionen, andererseits werden auch sie durch die herrschende Geschlechterordnung eingeschränkt, da ihnen Normen auferlegt werden, die ihrem Wesen oder ihren Wünschen nicht unbedingt entsprechen. Wenn alle Menschen ihre Identität ohne geschlechtsbezogene Einschränkungen leben könnten, würden auch Männer an Freiheit gewinnen.

Seitdem unsere Partei ihre feministische Grundhaltung 1996 festgeschrieben hat, ist auch der Anteil an Männern, die sich als feministisch bezeichnen, gestiegen, was oft auf eine sehr positive Resonanz stößt. Auf Worte folgen aber nicht immer Taten im Sinne einer fundierten Auseinandersetzung mit feministischer Theorie oder einer aktiven Beteiligung an praktischer feministischer Arbeit. Wir sollten die Messlatte höher legen. Ein Feminist zu sein ist kein Freifahrtschein für die Aufrechterhaltung der bestehenden Geschlechterverhältnisse.

Im Gespräch mit Frauen haben Männer manchmal die Tendenz, vor allem über sich reden zu wollen und Bestätigung zu suchen. Das ist kein Begegnen auf Augenhöhe. Es ist auch nicht ungewöhnlich, dass Frauen ihre Kompetenzen verbergen, weil Männer sie eher akzeptieren, wenn sie ihnen die Stellung nicht streitig machen. Solche Dinge geschehen oft unbewusst, tragen aber dazu bei, dem tatsächlichen Einfluss von Frauen Grenzen zu setzen. Es kann passieren, dass Frauen zum bloßen Alibi werden, während Männer die eigentliche Macht behalten. Es ist auch nicht ungewöhnlich, dass Männer einzelne Frauen fördern, gleichzeitig aber diejenigen Frauen bekämpfen, die selbstständiger und ohne den Einfluss von Männern arbeiten. Es ist viel schwieriger, Macht abzugeben, denn als Mentor zu fungieren. Das Bedürfnis, bestätigt und gebraucht zu wer-

den, anstatt sich überfordert und überflüssig zu fühlen, ist allzu menschlich. Wirkliche Ermächtigung von Frauen kann also nicht allein durch höhere Repräsentation und mehr Frauen in Führungspositionen erreicht werden.

Frauen, die den Rückhalt vieler Männer erlangt haben, schließen manchmal wiederum andere Frauen aus, was strukturelle Verbesserungen für Frauen als Gruppe erschwert. Es ist nicht verwunderlich, dass Frauen sich immer wieder strategisch entscheiden, Loyalität zu Männern zu zeigen, da es ihnen in bestimmten Konstellationen Anerkennung garantieren kann. Wir müssen aufpassen, welche Verhaltensweisen in der Organisation belohnt werden.

In einer patriarchalen Gesellschaft haben Männer als Gruppe ein gemeinsames Interesse und Bedürfnis, zusammenzuhalten und ihre überlegene Position zu verteidigen. Da unsere Partei Teil der patriarchalen Gesellschaftsordnung ist, müssen wir mithilfe unserer Organisationsphilosophie dazu beitragen, dass Frauen die gleichen Möglichkeiten erhalten, sich Gehör zu verschaffen und Macht zu erlangen.

### **Tipps für Männer**

An dieser Stelle folgen einige Empfehlungen für Männer, die Feministen sein wollen und denen eine Organisation, in der Gleichberechtigung herrscht, ein Anliegen ist.

Vermeide informelle Netzwerke: Oft fällt es Männern leichter, Kontakte zu anderen Männern zu knüpfen als zu Frauen. So entstehen schnell informelle Netzwerke, in denen Männer unter sich bleiben und über allgemeine, aber auch parteirelevante Themen sprechen. Erfahrungsgemäß werden dabei unverhältnismäßig oft Beschlüsse gefasst, bevor sie in die eigentlichen Sitzungen gehen. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Männer darauf achten, Sitzungen nicht nur mit anderen Männern vor- oder nachzubereiten, sondern auch mit Frauen neue Ideen zu entwi-

ckeln. Erfahrene Männer haben die Verantwortung, bestehende informelle Strukturen abzubauen und ihren Einfluss innerhalb eines Ortsverbandes oder eines Bezirks in Grenzen zu halten.

Denke nach, bevor du sprichst: Wenn du das Gefühl hast, Antworten auf diskutierte Fragen zu haben und sie teilen zu wollen, höre erst einmal aufmerksam zu und halte inne. Hat schon jemand anderes gesagt, was du sagen wolltest? Gibt es jemanden, der bzw. die es besser sagen könnte? Lerne, dich zurückzuhalten, und unterbrich nicht, wenn andere reden.

Sei ein guter Zuhörer: Achte darauf, Frauen genauso aufmerksam zuzuhören wie Männern. Reagiere auf die Beiträge von Frauen. Es macht keinen Spaß, Ideen einzubringen, wenn die Diskussion ohne Reaktion darauf fortgesetzt wird. Gehe nicht davon aus, dass Frauen, die sich vage ausdrücken, nicht wissen, was sie wollen oder sich nicht auskennen. Dahinter kann die Absicht stehen, einen Konsens finden zu wollen oder nicht als schwierig zu gelten.

Brich mit den Geschlechterrollen: Arbeite dich in einen Politikbereich ein, der traditionell von Frauen dominiert wird. Sprich sowohl mit Männern als auch mit Frauen über diesen Bereich. Beteilige dich an Debatten oder Ressorts wie Feminismus oder Sozialpolitik. Verhalte dich offen und motivierend, wenn Frauen versuchen, in traditionell von Männern dominierten Bereichen Fuß zu fassen.

Lies feministische Literatur: Nimmt dir Zeit, feministische Literatur zu lesen, sowohl Sachbücher als auch Belletristik. Dadurch wirst du mehr über die Geschlechterordnung in der Gesellschaft und die Lebensumstände von Frauen lernen.

Engagiere dich in der innerparteilichen feministischen Arbeit: Setze dich mit der parteiinternen feministischen Arbeit auseinander. Sprich mit anderen Männern über den Inhalt dieses Handbuchs. Gibt es in deinem Umfeld andere Männer, die sich mit der innerparteilichen feministischen

Arbeit befassen? Wenn nicht, wie kannst du zur Bewusstseinsbildung beitragen und sie aktivieren?

**Bezieh Stellung:** Bekenne Farbe, wenn ein Mann sich gegenüber einer Frau unangemessen verhält, sie herabsetzt oder unsichtbar macht. Herablassende Kommentare, sexuelle Anspielungen oder erniedrigendes Verhalten schaffen eine toxische Atmosphäre, und es ist wichtig, auf solches Verhalten zu reagieren.

Heb die Leistungen von Frauen hervor: Honoriere und lobe das Engagement von Frauen. Reagiere mit Unterstützung und Anerkennung auf die Leistungen und Fähigkeiten (und nicht das Aussehen) von Frauen.

**Nimm Kritik an:** Wenn dich jemand kritisiert, weil du eine Frau übergangen oder abgewertet hast, setze dich mit der Kritik auseinander, ohne sofort in die Offensive zu gehen. Die Tatsache, dass es nicht so gemeint war, macht eine Kränkung oder Grenzüberschreitung nicht ungeschehen. Deine eigentliche Absicht ist nicht das Entscheidende in dieser Situation. Erkenne dein Fehlverhalten an, anstatt anzugreifen. Bitte die Frau um Entschuldigung und versuch zu verstehen, worin das Fehlverhalten bestand, damit es sich nicht wiederholt.

**Delegiere nicht die Kleinigkeiten:** Leg Wert darauf, für den Gesamt Ablauf von Sitzungen, Konferenzen oder anderen Veranstaltungen Verantwortung zu übernehmen. Behalte den Überblick über Zeitpläne und praktische Dinge, die erledigt werden müssen, und achte nicht nur auf deinen eigenen Teil am Gesamten. Wer kümmert sich um die Vorbereitung? Wer pflegt die Kontakte? Wer räumt hinterher auf? Wenn Frauen die organisatorische Verantwortung übernehmen müssen, beeinträchtigt es sie dabei, sich politisch weiterzuentwickeln oder mitzuwirken.

**Übe dich in Zurückhaltung:** Feministisch zu sein bedeutet, sich ständig selbst zu hinterfragen. Das gilt sowohl für Frauen als auch für Männer, kann aber vor allem für Männer sehr schwer und ungewohnt sein. Nimm dich zurück

---

und überlass auch mal anderen das Feld. Wenn die Redezeit ungerecht verteilt ist, ist es nur fair, dass jemand weniger Redezeit in Anspruch nimmt. Wenn du dazu neigst, viel zu reden, übe dich darin, seltener das Wort zu ergreifen. Wenn Machtpositionen ungerecht verteilt sind, ist es nur fair, dass jemand seine Machtposition abtritt. Wenn du für gewöhnlich eine Rolle oder eine Stellung mit einer hohen Machtkonzentration einnimmst, überlege, wie du deine Macht mit Frauen teilen kannst.

## FAZIT

Der innerparteiliche Feminismus sollte keine kurzfristige Kampagne, sondern Teil der regulären Parteiarbeit sein. Die Parteiführung muss Verantwortung übernehmen und langfristig planen, wie, wann und was für den innerparteilichen Feminismus getan werden muss. Exklusive Treffen sollten vor jeder größeren Veranstaltung stattfinden. Von jedem Wahlausschuss ist arbeits- und zeitintensives Engagement zu erwarten, um eine ausgewogene Kandidat\*innenliste zu gewährleisten. Wenn das nicht gelingt, verlangt Einsicht in das Protokoll zum Beschluss, um zu erfahren, welche außergewöhnlichen Gründe gemäß § 21 der Satzung dafür ausschlaggebend waren. Nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistiken sollten auch auf allen Ebenen der Partei erstellt werden. Analysiert und diskutiert die gesamte parteiinterne feministische Arbeit.

Falls ihr in dem Bereich unsicher seid, besucht die angebotenen Schulungen. Kontaktiert auch andere Bezirke oder die Parteizentrale, um Ratschläge und Tipps zu bekommen. Wenn die innerparteiliche feministische Arbeit auf kommunaler oder Landesebene stockt, kann eine Zusammenarbeit neue Impulse setzen. Bietet Kurse für Vorstände, Leitungen und Mitglieder an.

Die innerparteiliche feministische Arbeit ist eine unabdingbare Voraussetzung für jede andere Art von politischer Arbeit. Wenn Frauen in der Partei Steine in den Weg gelegt werden, hat das Konsequenzen für den gesamten Parteebetrieb, ob in organisatorischer oder politischer Hinsicht. Wenn wir nicht alle Frauen in der Partei einbinden, verlieren wir viel an Erfahrung, Wissen und Kompetenz. Für die Vänsterpartiet steht viel auf dem Spiel, wenn die interne strukturelle Gleichstellung nicht gelingt – denn wie soll eine Partei, deren Ziel eine gerechte und gleichberechtigte Gesellschaft ist, das Vertrauen der Wähler\*innen gewinnen,

---

wenn wir dieses Ziel selbst nicht erreichen können? Setzen wir unseren Weg also unbeirrt fort und sorgen dafür, dass die bisherigen Errungenschaften unserer Schwestern nicht vergeblich waren!



«Das nach außen gerichtete politische Wirken einer Partei ist in höchstem Maße abhängig von der politischen Arbeit innerhalb der Partei. Jedes Parteimitglied muss sich dessen bewusst sein und dazu beitragen. Wenn es das Ziel ist, die Gesellschaft geschlechtergerecht zu gestalten, müssen wir in der eigenen Partei beginnen. Um eine gerechte Teilhabe von Frauen in unserer Partei zu ermöglichen, haben wir das Handbuch zum innerparteilichen Feminismus entwickelt, das klare Kommunikations- und Verhaltensregeln aufzeigt.»

Carolina Gustafsson, Vänsterpartiet

