

Gleichstellungsplan des SPD Unterbezirk Wuppertal

Inhaltsverzeichnis

Präambel	2
I. Einleitung	2
II. Leitgedanken	5
III. Ziele	5
IV. Instrumente	6
V. Prozesse	11
VI. Nachwort	12
Anlage 1	12
Anlage 2	13

Präambel

Das Grundrecht nach Artikel 3 unserer Verfassung beinhaltet die Garantie auf Gleichberechtigung von Frau und Mann, deren tatsächliche Durchsetzung sowie die Suche nach und Beseitigung von bestehenden Nachteilen und Hindernissen.

Dieses im Grundgesetzes verankerte Recht muss jederzeit sorgfältig betrachtet, mit Inhalten gefüllt, im realen Umgang der Geschlechter unter- und miteinander gelebt und tatkräftig umgesetzt werden. Damit alle Menschen in unserem Land von diesem Recht partizipieren können, zählen vor allen Dingen eine auf allen Seiten vorhandene Ernsthaftigkeit, ein Wille zur Durchsetzung und eine offene und von Wertschätzung getragene Kommunikation.

Zu fragen ist, wie genau, also durch welche Instrumente, Gleichberechtigung von Frau und Mann in unserer Gesellschaft hergestellt und verwirklicht werden kann.

Die Sozialdemokratie hat in ihrer Geschichte bereits Vieles hierzu beigetragen. Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität sind ihre fundamentalen Grundwerte. Der Weg der Befreiung aus ungerechtfertigten Machtverhältnissen und der Weg der Sicherung freier Entfaltungsmöglichkeiten, ist der Weg der Sozialdemokratie. Ein Weg für Frauen und Männer gleichermaßen.

Die Sozialdemokratie fordert u.a. die Gleichstellung von Frau und Mann in Wirtschaft und Verwaltung, sie fordert Quotenregelungen und gleichen Lohn für gleiche Arbeit, sie setzt sich für den Rückkehranspruch von Teilzeit in Vollzeitbeschäftigung ein, sowie für die Aufwertung und Qualifikation in Berufen der Zukunft, besonders in der Pflege und im Gesundheitswesen. Berufen, in welchen überwiegend Frauen tätig sind.

Die Gleichberechtigung von Frau und Mann ist eines der Kernthemen der Sozialdemokratie und damit eine ihrer großen Aufgaben. Die Sozialdemokratie ist wiederum die treibende Kraft zur Umsetzung dieses Anspruches in unserer Gesellschaft.

Dennoch ist das Ziel von Gleichberechtigung und Gleichstellung bis heute immer noch nicht erreicht.

Was die SPD nach außen fordert, muss sich auch in ihrer eigenen innerparteilichen Struktur erkennbar und erfolgreich wiederfinden lassen. Sie muss dem Anspruch gerecht werden, den nach außen gestellten Forderungen auch mit einer eigenen gelungenen Umsetzung innerhalb ihrer Organisation zu entsprechen. Dies berührt nicht zuletzt die Frage nach Glaubwürdigkeit der Partei.

Die SPD Wuppertal stellt sich dieser mühevollen und mitunter schmerzhaften Wirklichkeit. Sie stellt sich der berechtigten Frage, ob sie nach außen etwas fordert, was sie möglicherweise selbst innerhalb ihrer eigenen Strukturen nicht umzusetzen vermag.

Der Gleichstellungsplan der SPD Wuppertal beschreibt diesen Prozess und versucht einen unverstellten Blick auf die Thematik.

I. Einleitung

1. Ausgangslage:

Auf dem ordentlichen Parteitag des Unterbezirks der SPD Wuppertal wurde am 23.04.2016 ein Antrag unter dem Titel „Gleichstellungsplan des SPD Unterbezirks Wuppertal“ eingebracht.

Dieser wurde nicht inhaltlich abgestimmt, vielmehr wurde er zur weiteren Befassung an den Unterbezirksvorstand überwiesen, versehen mit dem Auftrag, in einem dialogischen Prozess die Thematik der Gleichstellung im Unterbezirk breit zu diskutieren und einen erneuten Vorschlag auf dem nächst folgenden ordentlichen Parteitag zu unterbreiten.

Der Unterbezirksvorstand (UBV) beauftragte daraufhin in enger Abstimmung mit dem Unterbezirksausschuss (UBA) wiederum eine Arbeitsgruppe mit der Durchführung der Diskussion und Erarbeitung eines Planes. Die Arbeitsgruppe führte Diskussionsveranstaltungen in allen nachfragenden Ortsvereinen durch, berichtete regelmäßig dem UBV und UBA und legte schließlich ihre Vorschläge dem Unterbezirksvorstand vor.

Nach Beratung wurde dieser neuerstellte Plan als Antrag durch den Unterbezirksvorstand auf dem ordentlichen Unterbezirksparteitag 2018 eingebracht.

2. Erste Beschreibung des Ist-Zustandes:

Danach sind weniger Frauen als Männer Mitglieder im Unterbezirk Wuppertal, Verhältnis ca. 1/3 zu 2/3. Frauen nehmen weniger Funktionen wahr. Frauen nehmen derzeit in der Partei keine Spitzenfunktionen ein. Frauen nehmen auch deutlich weniger Mandate wahr (weniger als es ihrem Anteil an den Mitgliedern entspricht). Frauen beteiligen sich mit Redebeiträgen deutlich weniger als Männer.

Diskussionen über „Frauenthemen“ finden eher nicht statt. Ein bewusstes Einbringen von Themen, welche nachhaltigen Einfluss auf die Lebenswirklichkeiten von Frauen in der Gesellschaft haben (z.B. Ungleichheit u.a. auf dem Arbeitsmarkt, Gewalt gegen Frauen, Situation von Alleinerziehenden, Geschlechterrollen und Machtverhältnisse, Probleme der Pflege, Sicherung der Rente für Frauen nach Erziehung und Pflege von Angehörigen, Sexismus, ...) in eine breite Diskussion, an der sich der gesamten Unterbezirks hätte beteiligen können, fand bisher nicht statt.

3. Erste Beobachtungen

Nach zahlreichen Gesprächen im Arbeitskreis sowie den Diskussionen in den Ortsvereinen war einiges feststellbar:

Das Rollenverständnis und die Rollenwahrnehmung von Frauen sowie mögliche problematische Bedingungen werden durch Frauen selbst bereits sehr differenziert betrachtet und bewertet.

Während eine Gruppe von Frauen angaben, durch Einbindung in Kindererziehung und Pflege sowie der damit anschließenden „Aufholjagd“ für bessere berufliche Positionen und eine höhere Rente derart gefordert gewesen zu sein, dass sie nur ein geringeres Engagement in parteiliche und politische Arbeit einbringen konnten, gab es andere, die besonders auch aufgrund anderer familiärer Bedingungen, ihre Rolle zunächst weniger als zeitlich belastend auffassten.

Fast immer wurde jedoch angeführt, dass die Rahmenbedingungen in welcher sich Parteiarbeit vollzieht, problematisch wirken können. Hier wurden vor allem die „typischen“ Rituale und Regeln, sowie die Sprache und Umgangsform benannt.

Frauen fühlten sich hierbei schneller ausgegrenzt und verfielen aufgrund dominanten Verhaltens männlicher Akteure in Argumentation und Diskussionskultur daher auch eher in ein Schweigen. Hiermit ging in der Regel ein dauerhaftes Herausnehmen der eigenen Person am Prozess oder am Diskussionsverlauf einher.

Frauen berichteten von dem Gefühl, an mindestens zwei Fronten zu kämpfen, einmal inhaltlich und themenbezogen, dann schlichtweg für das Recht in einer störungsfreien und wertschätzenden Gesprächssituation ihre Meinung äußern zu können.

Andererseits konnten Männer häufig nicht nachvollziehen, ob und in welcher Art und Weise Formen von Dominanz, Ungerechtigkeit und Ausschluss an gleichberechtigter Teilhabe tatsächlich stattfänden. Sie selbst erlebten deutlich seltener Formen von Ungerechtigkeiten und Ausschluss an Teilhabe. Sie erkannten zwar unangenehme und mit dominantem Verhalten angereicherte Gesprächssituationen als durchaus mit härteren Bandagen geführte, interpretierten sie aber als grundsätzlich normale

Umgangsformen im parteilichen und politischen Alltagsgeschäft. Hierbei wurde u.a. der Begriff „Haifischbecken“ genannt.

Frauen allerdings äußerten, dass es mindestens unangenehm sei, immer wieder und häufig wiederholend, selbst darauf hinweisen zu müssen, wann und wie Worte oder Gesten, Praktiken oder Riten, durchaus auch geäußerte Meinungen und Überzeugungen, verletzen, abschrecken oder ausgrenzen.

Bei den angeführten Beispielen handelte es sich meist nicht um grob anstößige und als solche schnell zu erkennende Diskriminierungen sondern eher um subtilere Formen von respekt- und gefühllosem Umgang.

Mitunter war es schwierig zu verdeutlichen, dass es Rahmenbedingungen und Praktiken gibt, über deren negative Folgen nachgedacht werden sollte, ohne konkrete Personen an den Pranger zu stellen oder in einer allgemeinen Form von Schuldzuweisungen zu verharren. Einige Debatten wurden von einer nicht unerheblichen Emotionalität (übrigens auf beiden Seiten) begleitet.

Eine weitere Erfahrung war, dass sich jenseits unangemessener Verhaltensweisen oftmals, wenn verschiedene Bedingungen einzeln und konkreter betrachtet wurden, ein sehr uneinheitliches Bild ergab, aus welchem sich zumeist keine konkreten Handlungsempfehlungen ableiten ließen.

4. Erste Folgerungen

Eines wurde sehr schnell und dann wiederholt deutlich: Eigentlich herrscht ein grundsätzliches Unwissen, wie Frauen besser an der Arbeit in Partei und Politik beteiligt werden können.

Daher können durch diesen Plan keine probaten und sicheren Lösungswege angeboten werden. Es wurde im Verlauf der Diskussionen immer deutlicher, dass es lediglich darum gehen kann und folglich muss, Instrumente zu benennen, zu entwickeln, sie auszuprobieren und zu evaluieren.

Es geht also darum, die Bedingungen, in welchen sich Parteiarbeit und Politik für Frauen in ihren spezifischen Situationen vollzieht, weiterhin zu beobachten, zu erfassen und zu durchdringen. Der angefangene und durchweg als spannend und interessant betrachtete Diskussionsprozess über die Aktivierung von Frauen im Unterbezirk ist dringend fortzusetzen.

Im Kern geht es darüber hinaus um eine Haltung, eine Neugierde, in welcher sich eine offene, gerechte und solidarische Partei wie die SPD Wuppertal dadurch auszeichnet, dass sie sich selbstkritisch zu befragen bereit ist, nach welchen Kriterien Teilhabe und praktische Mitsprache tatsächlich geschieht und dass sie sich stets überprüft, ob auch wirklich alle die gleichen Chancen erhalten oder ob es Barrieren gibt.

Insgesamt wurde sehr zu Recht angemahnt, dass ein geplantes und konzeptbasiertes Ausbilden für und Heranführen an Funktionen und Mandate für Frauen und Männer gleichermaßen gilt und die Wahrnehmung dieser wichtigen Aufgabe derzeit grundsätzlich nicht systematisch, konsequent und nachhaltig betrieben wird.

Diesem ist zuzustimmen. Da sich die Entwicklung zu und in Funktion und Mandat für Frauen aber scheinbar anders darstellt, kann Frauenförderung dauerhaft nur dann überzeugend beschrieben und ihre mögliche Erfolge nur dann sicher gemessen werden, wenn die Instrumente auch gezielt für Frauen angeboten werden und sie innerhalb eines eigens zugestandenen Freiraumes wirken können.

II. Leitgedanken

Es gibt ein biologisches Geschlecht und es gibt ein gesellschaftliches Geschlecht. Diese sind unterschiedlich sowie die Geschlechter an sich ebenfalls unterschiedlich sind.

Der Männer, bzw. Frauenanteil an Parteiarbeit und Arbeit in Funktionen und Mandaten ist nicht biologisch begründbar sondern vielmehr gesellschaftlich bedingt. Er folgt kulturell begründbaren Mustern und ist daher veränderbar.

Es gibt nach wie vor geschlechtsspezifische Ausprägungen sowie in der Sozialgemeinschaft formulierte Anforderungen und Rollen, die sich auf die jeweiligen Geschlechter unterschiedlich auswirken.

Es gibt strukturelle Rahmenbedingungen von Parteiarbeit. Es gibt darüber hinaus bewusst und teilweise auch unbewusst signalisierte Erwartungen an Funktions- und Mandatsträger.

Zwar gibt es auch im Unterbezirk sehr aktive Frauen, doch sollten es gern mehr sein. Geschlechtsunabhängig wird die Personaldecke, aus welcher sich Parteimitglieder für Funktionen und Mandate rekrutieren lassen, scheinbar dünner.

Die Arbeitsgruppe widerspricht sehr klar der Überzeugung, wir hätten keine Geschlechterungerechtigkeiten mehr. Die SPD Wuppertal hinterfragt sich daher selbst, in wie weit sie tatsächlich inklusiv wirkt und ist bereit, bei Bedarf neu zu justieren.

III. Ziele

1. Attraktivität der Partei steigern

Der Gleichstellungsplan verfolgt primär das Ziel, die Attraktivität der Partei zu steigern. Dies soll durch ein breiteres Diskursangebot geschehen, in welchem sogenannte „Frauenthemen“ einen breiteren und zentraleren Raum einnehmen.

Nur durch eine umfassendere Betrachtung verschiedenster Problemlagen aller Mitglieder unserer Gesellschaft können die Anforderungen an Politik in unserer Zeit erfasst und von allen Seiten besser ausgeleuchtet werden.

Es gilt, eine tiefgreifende Verankerung unserer Partei in der Gesellschaft zurückzugewinnen. Aufgeworfene Themen an sich sowie spezifische Zugänge zu Inhalten und weiblichen Wählergruppen müssen dabei stärker als bisher berücksichtigt werden.

Dabei spielt die ernsthafte Betrachtung der Situation und Rolle der Frau und die Verwirklichung ihrer gerechten Teilhabe eine zentrale Rolle. Nur so ist ein gelungener Zukunftsentwurf für unsere Gesellschaft möglich, der wiederum entscheidend für einen erneuten Führungsanspruch der Sozialdemokratie auf allen politischen Ebenen ist.

Daher gilt es zunächst, eine attraktive und umfassende Debattenkultur in der Wuppertaler SPD neu zu etablieren und die aufgeworfenen Themenfelder inhaltlich und personell glaubwürdig zu besetzen.

2. Dauerhaften Diskurs über Gleichstellung in der Partei verankern

Es muss angestrebt werden, die Entfaltung von Frauen in unserer Partei, ihre Teilnahme und Teilhabe, uneingeschränkt zu ermöglichen. Dies beinhaltet auch einen weiteren Diskurs über die spezifischen Rahmenbedingungen, in welchen sich die parteiliche und politische Arbeit vollzieht.

Es kann nicht befriedigen, Ursachen allein bei Frauen zu suchen und zu sehen, wenn diese nicht umfangreicher in Funktion und Mandat vertreten sind. Es kann durchaus so sein, es kann aber auch andere Gründe geben. Es sollte unser weiteres Bestreben sein, diese herauszufinden.

Hierzu gehört eine positive Kritikfähigkeit, welche einen dauerhaften Austausch in Kraft setzt, um das Thema Gleichstellung auch weiterhin ernsthaft vorantreibt.

3. Neue Wege wagen – Prozesse starten

Neben bereits bestehenden Instrumenten und satzungsmäßigen Vorgaben werden neue Fördermöglichkeiten ausgelotet, operationalisiert und ausprobiert. Natürlich kann dabei nicht garantiert werden, dass diese erfolgreich sein werden. Es wird also eine gewisse Experimentierfreudigkeit und Gelassenheit notwendig sein.

Dies beinhaltet sowohl die Gleichstellung von Frau und Mann als auch die gezielte Frauenförderung als einen ständigen und experimentellen Prozess zu begreifen.

4. Übernahme von Funktionen und Mandaten

Der Gleichstellungsplan verfolgt auch das Ziel, Frauen in so weit zu qualifizieren, zu ermutigen und zu unterstützen, dass sie für Funktionen und Mandate zur Verfügung stehen.

Insbesondere eine verlässliche und wertschätzende Begleitung in Hinblick auf essentielle Fragen (z.B. Was kommt auf mich zu? Was muss ich können und wissen? Wo kann ich nachfragen? Habe ich solidarische und hilfsbereite Partner/innen?) ist dabei zu berücksichtigen.

Es geht nicht darum, Frauen mittels rechtlicher Verfahren in Positionen zu bringen. Es geht darum, weiblichen Nachwuchs zu gewinnen und auf Wunsch zu fördern und zu begleiten. Die wahrgenommene Unsichtbarkeit von Frauen in der SPD Wuppertal ist zu überwinden.

5. Umfangreiche Nachwuchsförderung insgesamt und geschlechtsunabhängig betreiben

Natürlich kann nur empfohlen werden, dass der Unterbezirk Wuppertal sich insgesamt konsequent um Nachwuchs bemüht und diesen planvoller für Funktionen und Mandate begeistert und qualifiziert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Ungleiches auch ungleich behandelt wird und die benannten Instrumente für Frauen getrennt angeboten werden. Nur so lassen sich die Wirkkräfte entfalten und besser betrachten. Dies bedeutet ausdrücklich nicht, dass die Instrumente, wo passend, nicht auch Männern getrennt zur Verfügung gestellt werden sollten.

IV. Instrumente

Die nachfolgend aufgeführten, nicht abschließend genannten Instrumente, dienen der Umsetzung der in diesem Plan genannten Ziele:

1. Weitere Analyse

Die Rahmenbedingungen parteilicher und politischer Arbeit und die „klimatischen“ Bedingungen, in denen sich diese Arbeit vollzieht, werden weiter analysiert. Hierzu soll eine weitere Arbeitsgruppe gebildet werden. Hierzu werden Methoden genutzt, insbesondere Interviews, Diskussionen mit den Ortsvereinen und Arbeitsgemeinschaften, Fragebögen für Mitglieder, Veranstaltungen, etc. Auch die

Fragen nach Erreichbarkeit von Orten, Sitzungszeiten, Einsatz digitaler Medien und Schaffung ihrer technischen Voraussetzungen, u.ä. sind weiter zu erörtern.

2. Gleichstellungsbeauftragte/r

Durch den Unterbezirksvorstand wird in jeder Amtszeit eine/r Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Die Aufgaben der/s Gleichstellungsbeauftragten werden durch den Unterbezirksvorstand bestimmt. Anlage 1 dient als Anhalt.

Ortsvereine können ebenfalls eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n bestellen.

3. Gleichstellungsbericht

Der Unterbezirksvorstand wird einen Gleichstellungsbericht zu jedem ordentlichen Parteitag erstellen. Den Umfang legt der Unterbezirksvorstand fest. Anlage 2 dient als Anhalt.

Ortsvereinen und Arbeitsgemeinschaften wird empfohlen ebenfalls ihren ordentlichen Berichten einen Gleichstellungsbericht anzufügen.

4. Diskussion mit „Themenbezug Frauen“

Die Beschäftigung mit gesellschaftsrelevanten Themen, die einen „weiblichen“ Bezug aufweisen, ist eine zentrale Aufgabe der gesamten Partei und nicht lediglich einzelner Untergliederungen. Daher verpflichtet sich der Unterbezirksvorstand, mindestens einmal kalenderjährlich ein zentrales Thema aus diesem Bereich in geeigneter Form aufzugreifen, aufzuarbeiten und mit Außenwirkung darzustellen.

5. Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen (ASF)

Die Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen erfüllt in Hinblick auf Gleichstellung eine sehr wichtige Funktion in der Partei und ihre Aufgaben im Rahmen der Richtlinien der Arbeitsgemeinschaften. Der Unterbezirksvorstand wird diese Aufgaben unterstützen. Alle in diesem Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen sollen wo möglich in Kooperation mit der ASF durchgeführt werden.

6. Neumitgliedertreffen

Neumitgliedertreffen sollen regelmäßig, möglichst einmal kalenderjährlich, im Rahme des Unterbezirks stattfinden. Zu diesen Treffen werden auch eine Vertreterin der ASF und der/die Gleichstellungsbeauftragte eingeladen. Hierdurch wird sichergestellt, dass weiblichen Neumitgliedern auch ein unmittelbarer persönlicher Kontakt angeboten wird. Außerdem soll spätestens bei dieser Gelegenheit eine Ausfertigung dieses Plans und der Satzung des Unterbezirks ausgehändigt werden.

7. Arbeitsgruppen/Projekte

Parteiarbeit hat sich auch an den realen Lebensverhältnissen seiner Mitglieder zu orientieren. Mittlerweile sind immer mehr Frauen berufstätig. Demzufolge sind Strukturen innerhalb der Partei zu schaffen, die auch eine nur zeitlich begrenzte und überschaubare Mitarbeit ermöglichen. Insbesondere Frauen, die oftmals neben Job und Familie oder pflegebedürftiger Angehöriger auch noch in der Parteiarbeit mitwirken wollen, ist dieser Spagat oftmals nicht möglich. Der Unterbezirk stellt weitere Überlegungen an und testet weitere Angebote aus, wie die Parteiarbeit für Frauen attraktiver gestaltet werden kann.

Um insbesondere auch weiblichen Mitgliedern für eine Mitarbeit in der Partei zu gewinnen, sollten verstärkt themenbezogene Arbeitsgruppen eingesetzt und ausprobiert werden. Die Arbeitsgruppen können Untergliederungen der einzelnen Ortsvereine oder Arbeitsgemeinschaften sein, aber auch im Auftrag des Unterbezirksvorstands gebildet werden.

8. Fortbildung für Frauen

Der Unterbezirk unterstützt spezielle Fortbildungsangebote. Diese Angebote müssen frühzeitig erfasst und bekanntgegeben werden. Sie sollten gesammelt auf der Homepage des Unterbezirks einzusehen sein. Wünsche weiblicher Mitglieder auch nach Seminaren, die sich ausschließlich an Frauen richten, sind zu unterstützen und bei Bedarf auch lokal zu organisieren.

Der Unterbezirksvorstand beteiligt sich mit einem festen jährlichen Etat finanziell an den Teilnahmekosten von Fortbildungsangeboten. Der Etat ist mit der jährlichen Finanzplanung auszuweisen.

Weibliche Mitglieder können nach erfolgreicher Teilnahme an einem Fortbildungsangebot einen Antrag auf anteilige Kostenübernahme stellen. Bereits im Vorfeld der Teilnahme ist zu erfragen, in welcher Höhe, die anvisierten Fortbildungen finanziell unterstützt werden können. Den Ortsvereinen wird eine ähnliche Regelung empfohlen.

9. Coaching

Für bestimmte Aufgaben in der Partei soll es ein Coaching geben. Hierzu gehören z.B. die Durchführung und Moderation von Veranstaltungen, Werbefunktionen oder die Leitung von Parteitag, Versammlungen und Sitzungen.

Das Coaching stellt eine kurzfristige, zeitlich überschaubare Unterstützungsleistung dar. Es soll durch erfahrene Praktiker/innen unserer Partei erfolgen, die sich auf einer Liste für eine solche Aufgabe zur Verfügung stellen.

Dabei ist darauf zu achten, dass genügend Frauen eingebunden werden.

10. Bildungsprogramm

Um weibliche Mitglieder auf eine später mögliche Übernahme von Verantwortung in Funktionen und Mandaten vorzubereiten, werden hierzu benötigte Bildungsinhalte in einem Programm zusammengestellt und regelmäßig angeboten.

Hierzu gehören insbesondere Wissen über die Partei, ihre Organisation, ihre rechtlichen Grundlagen und ihre Arbeitsformen, Kenntnisse über Inhalte und Rahmenbedingungen von Mandatswahrnehmung und Ausbildung personeller Fertigkeiten.

Zur näheren Konkretisierung und Ausarbeitung dieses Bildungsprogramms soll eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden.

11. Mentoring Programm

Um weiblichen Funktions- und Mandatsträgern eine schnelle und gezielte Einarbeitung in Vorständen und Mandaten zu ermöglichen, werden weitere Bildungs- und Begleitungsangebote vom Unterbezirk in enger Kooperation mit der jeweiligen politischen Ebene zur Verfügung gestellt.

Hierunter fällt ein sogenanntes Mentoring Programm. Zur Ausarbeitung dieses Programms wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt.

12. Entwicklungsbegleitung und Vertrauensperson

Weibliche Parteimitglieder sind, besonders in der Einarbeitung oder weiterer Entwicklung in der Partei, auf Wunsch, von möglichst einer vertrauensvollen Person zu begleiten. Erfahrene Genossinnen und Genossen können sich in die Betreuung einbringen und als persönliche/r Ansprechpartner/in und Vertraute/r fungieren.

13. Qualifikationen-Pool

Damit der Unterbezirk die Fähig- und Fertigkeiten seiner Mitglieder effektiv nutzen kann, ist ein Qualifikationen-Pool einzurichten. Hierbei ist eine Liste von Personen mit gesonderten Qualifikationen zu erstellen. Umgekehrt stellt der Unterbezirk in regelmäßigen Abständen fest, welche Fähig- und Fertigkeiten benötigt werden. Die Liste ist regelmäßig, mindestens einmal im Kalenderjahr zu aktualisieren. In einer weiteren Liste sind auch die Interessenslagen abzufragen und festzuhalten.

Ein solcher Qualifikationen – Pool soll ausdrücklich beide Geschlechter umfassen.

14. Perspektiven aufzeigen und Ermutigung

Mitgliedern und auch interessierten Frauen, die noch keine Mitglieder sind, werden frühzeitig Perspektiven aufgezeigt, die eine aktive Mitarbeit in der Partei zu bieten hat.

Sie sollen, bei Neueintritt in erster Linie durch die/den Ortsvereinsvorsitzende/n, ermutigt werden, Aufgaben im Ortsverein zu übernehmen und sich aktiv einzubringen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sind Ihnen die Strukturen des Unterbezirks zu erläutern und die einzelnen zu besetzenden Funktionen und Mandate zu benennen.

Auch insoweit sollten mit der jeweiligen Frau direkt Ziele besprochen werden, die nicht nur der Orientierung, sondern auch der direkten Förderung dienen.

15. Quotierung und Zielvereinbarung

Die Quotierung für Funktionen liegt bei 40 %. Die Quotierung für Mandate liegt nach Reißverschlussverfahren bei 50 %. Beides ist bereits Satzungslage.

Die Quote ist ein nach wie vor notwendiges Instrument, das den noch immer wirkenden Benachteiligungen entgegenwirkt, denn gleiche Qualifikationen bedeuten noch immer nicht gleiche Chancen.

Doch die Quotierung funktioniert nur dann, wenn Frauen für eine Kandidatur zur Verfügung stehen und bereits sind, sich der inhaltlichen Auseinandersetzung um ein Direktmandat zu stellen. Dieses funktioniert wiederum nur dann, wenn auch frühzeitig Kandidatinnen gesucht und gefördert werden.

Vorstand und Ortsvereine tauschen sich regelmäßig aus, ob geeignete weibliche Mitglieder für Funktionen und Mandate zur Verfügung stehen. Dies gilt in der Vorbereitung jeder anstehenden Wahl, insbesondere der Kommunalwahl.

16. Quotierung von Sitzungen, Parteitag, Versammlungen, Konferenzen etc.

Das Präsidium ist immer mit mindestens einer Frau zu besetzen, bzw. die Quote ist anzuwenden. Besteht die Leitung aus nur einer Person und ist diese nicht anderweitig personenbezogen gebunden, soll diese abwechselnd bestimmt werden.

17. Quotierte Redeliste

Alle Redelisten auf Veranstaltungen auf Unterbezirksebene sind künftig zu quotieren. Dies bedeutet, dass Redebeiträge abwechselnd von Frauen und Männer geleistet werden. Soweit sich mehr Männer wie Frauen beteiligen, ist zunächst nach dem Reißverschlussystem zu verfahren und später die Liste mit Männern aufzufüllen.

Den Ortsvereinen und Arbeitsgemeinschaften wird dies empfohlen.

18. Satzungsdiskussion

Im Unterbezirk soll eine Satzungskommission eingerichtet werden, die sich insbesondere mit einer möglichen anderweitigen Zusammensetzung des Unterbezirksvorstandes befasst.

Hier soll auch eine Diskussion über die Chancen und Möglichkeit einer Besetzung von Führungsämtern nach dem Prinzip der Doppelspitze oder der Quotierung von in Einzelwahlen ausgewiesenen Funktionen geführt werden.

Auch ist beispielsweise zu diskutieren, ob der/die Gleichstellungsbeauftragte eine feste und in Einzelwahl zu besetzende Fachfunktion im Rahmen des Unterbezirksvorstandes darstellt.

19. Respekt und Wertschätzung im Umgang miteinander

Es ist eine Selbstverständlichkeit die Würde aller Mitglieder zu achten und zu wahren. Gegen Respektlosigkeit wird die Wuppertaler SPD auch zukünftig couragiert vorgehen. Dabei sind auf allen Ebenen besonders die Vorstände, bzw. Sitzungsleitungen aufgefordert, derartige Verhaltensweisen zu unterbinden.

Hierzu zählen auch versteckterer Formen ausbleibender Wertschätzung, wie beispielsweise lautstarke Unterhaltungen jenseits der Debatten, Unterbrechungen, Zwischenrufe, abschätzige Bemerkungen, Witze, Anspielungen auf stereotype Rollenmuster, Anzüglichkeiten, Aufstehen und Herumgehen, ...

Insgesamt ist auf eine wertschätzende Kommunikation Wert zu legen.

20. Sensibel genutzte Sprache gegenüber Allen

Parteiliche und politische Arbeit nutzt im Höchstmaß die Sprache. Sie ist eines der wesentlichen Werkzeuge in der Auseinandersetzung und im Streit der Meinungen.

Sprache ist ein bewusst genutztes Instrument, um Ziele zu gestalten. Sprache ist Macht, zeigt Machtbeziehungen auf und kann auch dem Erhalt des Machtgefüges dienen. Sprache bildet also nicht nur gesellschaftliche Strukturen ab, sondern prägt diese selbst, und, darüber hinaus, auch unsere Wahrnehmung von ihnen.

Durch einen sensiblen und reflektierenden Sprachgebrauch tragen wir aktiv zu einer wertschätzenden Ansprache und möglichen Einbindung Aller bei.

Eine sensible Sprachnutzung trägt auch zur Eindeutigkeit und zur Vermeidung von Missverständnissen bei.

Sämtliche Korrespondenzen, Anträge, Vordrucke, Formulare, Berichte und Ordnungen sind künftig in gendersensibler Sprache zu gestalten.

21. Mitnahme von Kindern/ Kinderbetreuung/ Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

Geeignete Kinderbetreuung wird im Vorfeld bei allen zentralen Veranstaltungen schriftlich angeboten, um hiervon betroffenen Parteimitgliedern eine Teilnahme zu ermöglichen.

Neben dem Angebot der Kinderbetreuung kann von der Partei auch angeboten werden, Kinder mit zu den Veranstaltungen zu bringen, was in der Einladung ausdrücklich zum Ausdruck zu bringen ist.

Zentrale Veranstaltungen in diesem Sinne sind zentrale Großveranstaltungen, Parteitage und Mitgliederversammlungen im Rahmen des Unterbezirks.

Es ist zu prüfen, inwieweit Maßnahmen ergriffen und finanziert werden können, die eine Teilnahme der gewählten Vertreter für den Unterbezirksvorstand und Unterbezirksausschuss an diesen Sitzungen ermöglichen. Dies betrifft insbesondere Kinderbetreuung als auch eine Unterstützung bei Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Ein entsprechender Etat ist mit der jährlichen Finanzplanung auszuweisen. Die Maßnahmen unter Punkt 21. sind zunächst für eineinhalb Jahre auszuprobieren und zu evaluieren.

22. Stärkere Werbung von Frauen

Im Rahmen der Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung ist besonders darauf einzugehen, wie gezielt mehr Frauen geworben und gehalten werden können.

V. Prozesse

Der Unterbezirksvorstand setzt in Zusammenarbeit mit dem Unterbezirksausschuss möglichst viele der Instrumente in den kommenden zwei Jahren um. Der Unterbezirksvorstand entscheidet über Art und Weise der Umsetzung der Instrumente. Dies macht er, insbesondere bei Operationalisierung und Evaluation, in enger Abstimmung mit dem Unterbezirksausschuss.

Auf dem nächsten ordentlichen Parteitag gibt der Unterbezirksvorstand einen Bericht über die Umsetzung der Instrumente ab. Auf die Einhaltung der in diesem Plan gemachten Vorgaben haben alle Beteiligten verantwortungsvoll zu achten.

Fort- und Weiterbildungsangebote sind mit Kosten verbunden. Für entsprechende Bildungsangebote soll ein fester jährlicher Etat vom Unterbezirk zur Verfügung gestellt werden, der zu diesem Zeitpunkt noch nicht konkret feststeht. Dies gilt auch für darüber hinausgehende Kosten, die mit der Förderung von Frauen verbunden sind, wie beispielsweise den noch zu erstellende Bildungs- und Mentoring Programmen. Auch insoweit besteht weiter Diskussionsbedarf, in welchem Umfang und für welche Maßnahmen Gelder zur Verfügung gestellt werden.

VI. Nachwort

Wenn Gleichstellung in unserer Partei funktionieren soll, muss sich in unseren Köpfen etwas ändern, denn bewusste oder unbewusste Zuschreibungen und Rollenklischees können nur aufgebrochen werden, wenn sie konkret hinterfragt werden und Machtstrukturen auch tatsächlich und willentlich verändert werden. Dies wird ein langanhaltender Prozess sein, den wir nur mit gemeinsamer Kraft einleiten und weiter konsequent betreiben werden.

Die SPD Wuppertal begibt sich auf keinen einfachen Weg. Es ist ein Weg, der ehrliche und selbstkritische Betrachtung des eigenen Handelns erfordert. Ein Weg, der durch die Mühen gekennzeichnet ist, sich auch unangenehmen, komplizierten und uneindeutigen Gegebenheiten zu stellen und dabei nicht auf die Beruhigung allzu guter Prognose vertraut. Ein Weg als ständiger Prozess ohne eine Garantie des Gelingens, aber mit dem entscheidenden Willen zur Veränderung.

Die SPD Wuppertal weiß um die Kraft von Lernprozessen und sie zeichnet sich durch aus, dass sie sich selbst befragt und überprüft, ob wirklich alle Mitglieder die gleichen Chancen haben oder ob es Hindernisse gibt, die es aber wegzuräumen gilt. Dies ist nicht nur eine Aufgabe von Vorständen und FunktionärInnen. Alle Mitglieder sind eingeladen, an der Erreichung des Ziels der gleichberechtigten Teilhabe mitzuwirken.

Gerade die SPD ist die Partei, die an der Seite all derer kämpft, die um Unterstützung in der Durchsetzung gerechter Forderungen bitten und welche ihre gerechtfertigten Teilhabeansprüche eben nicht allein verwirklichen können sondern der Solidargemeinschaft bedürfen.

Gerade die SPD ist die Partei, die weiß, dass die Unsichtbaren und nicht Ernst- und Wahrgenommenen zu keinem Wir gehören.

Anlage 1

–Aufgaben der/s Gleichstellungsbeauftragten–

Aufgabe der/des Gleichstellungsbeauftragten ist es, neben den im Weiteren genannten Aufgaben, auf die Umsetzung dieses Plans hinzuwirken und das Thema Gleichstellung in der Partei präsent darzustellen. Zu ihren/seinen Aufgaben im Sinne dieses Plans gehören insbesondere:

- Weitere Analyse des Themas Gleichstellung
- Ausarbeitung und Vorstellung des Gleichstellungsberichts in jeder Amtszeit, soweit der/die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied des Unterbezirksvorstandes ist.
- Teilnahme an den Neumitgliedertreffen
- Verwaltung des Qualifikationen-Pools und der diesbezüglichen Listen
- Fortbildung für Frauen - Gleichstellungsbeauftragter dient als Ansprechpartner
- Verwaltung der verschiedenen Listen
- Bildungsprogramm, Mentoring
- Vorschlagsrecht zu Themen mit weiblichen Bezug
- Auswertung der Ergebnisse, z.B. Fragebogen

- Regelmäßige Berichterstattung gegenüber den Mitgliedern
- Einhaltung der hier genannten Rahmenbedingungen

Anlage 2

- Muster Gleichstellungsbericht -

Der Gleichstellungsbericht soll unter jeweils aktuellem Datum insbesondere beinhalten:

1. Die Angaben über den aktuellen Mitgliederstand des Unterbezirks und den jeweiligen Anteil der Frauen und Männer
2. Einen Bericht über die Anzahl von Frauen in Funktionen und Mandaten im Unterbezirk im Vergleich zur Anzahl der Männer
3. Eine Aufzählung der durchgeführten Diskussionen und Veranstaltungen im Unterbezirk mit gesellschaftspolitischen Themen
4. Eine Aufzählung der durchgeführten Diskussionen und Veranstaltungen über Gleichstellung
5. Angaben über Initiativen des Vorstandes zur Förderung der Mitarbeit von Frauen
6. Stand über die allgemeine Umsetzung des Gleichstellungsplans