

KANTONALE LGBTIQ- STRATEGIE BIS 2035

BEKÄMPFUNG DER DISKRIMINIERUNG SEXUELLER UND
GESCHLECHTLICHER MINDERHEITEN (SOGIESC)

VORWORT

MATHIAS REYNARD

STAATSRAT
VORSTEHER DES DEPARTEMENTS FÜR GESUNDHEIT, SOZIALES UND KULTUR

In den letzten Jahren hat unser Kanton wichtige Hürden genommen, um Diskriminierung zu bekämpfen und Inklusion zu fördern. 2020 wurde die Strafnorm gegen Homophobie angenommen, 2021 der Bericht über die Gesundheit von LGBTIQ-Personen veröffentlicht und 2022 ein erster Aktionsplan umgesetzt. All das hat solide Grundlagen für ein kohärentes und ehrgeiziges öffentliches Handeln geschaffen. Seither hat das Wallis voller Überzeugung ein klares Engagement gezeigt: jährliche Sensibilisierungskampagnen, verstärkte Präsenz an der Foire du Valais, erweiterte Zusammenarbeit mit den Fachkreisen und der Zivilgesellschaft. Die Schaffung eines spezifischen kantonalen Logos verstärkt dieses Streben nach Sichtbarkeit, Anerkennung und institutioneller Kohärenz nur noch mehr.

Mit dieser Strategie bestätigen wir eine klare Vision: Jede und jeder soll im Wallis Respekt, Sicherheit und Gleichstellung vorfinden – ungeachtet der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks. Eine spezifische öffentliche Politik ist ein wichtiger Ansatz, um die Betroffenen konkret zu unterstützen, Gewalt und Diskriminierung zu verhindern, die Gesundheit zu verbessern und das Wohlbefinden zu steigern sowie eine Gesellschaft zu fördern, in der jede einzelne Person sicher leben und sich frei entfalten kann.

Mit dieser Strategie blicken wir entschlossen in die Zukunft. Sie zeichnet einen Weg für ein einladendes Wallis vor, in dem Diversität als kollektive Vielfalt gesehen wird und in dem die Grundrechte allzeit geschützt werden. Ich lade alle Einrichtungen, Partner und die Bevölkerung ein, dieses gemeinsame Engagement fortzuführen, damit unser Kanton ein Ort bleibt, an dem jede Person ihren Platz findet.

KATY SOLIOZ-FRANÇOIS

CHEFIN DES KANTONALEN AMTS FÜR GLEICHSTELLUNG
UND FAMILIE

Die Förderung der Gleichstellung und die Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt stehen im Mittelpunkt der Aufträge des Kantonalen Amts für Gleichstellung und Familie. Die Realität der LGBTIQ-Community soll im öffentlichen Handeln explizit berücksichtigt werden. Das ist für uns keine Randnotiz oder sektorielle Herausforderung. Ganz im Gegenteil: Diese Berücksichtigung fügt sich voll und ganz in unseren Auftrag zur Ausmerzung struktureller Ungleichheiten und zur Gewährleistung der Rechts- und Chancengleichheit jeder und jedes Einzelnen.

LGBTIQ-Diskriminierung geht häufig mit anderen Formen von Ungleichbehandlung einher, namentlich in Bezug auf das Geschlecht, die Herkunft, die soziale Stellung, das Alter, eine Behinderung oder den Migrationsstatus. Mit einem intersektionalen Ansatz lassen sich diese Häufungen von Vulnerabilitäten besser verstehen und gerechtere, effizientere und inklusivere öffentliche Antworten darauf erarbeiten. Damit fügt sich diese Strategie in die Kontinuität der kantonalen Gleichstellungspolitik, indem die Vielzahl der Lebenswege, Identitäten und Erfahrungen Anerkennung finden.

Die Ausarbeitung dieser kantonalen Strategie hat auf einer entschieden partizipativen Dynamik basiert. Vereine, öffentliche Einrichtungen, Akteurinnen und Akteure vor Ort, Betroffene und akademische Partnerinnen und Partner wurden eng in den Prozess eingebunden. Diese vernetzte Arbeit hat ermöglicht, Expertisen zusammenzutragen, gemeinsame Prioritäten festzulegen sowie die Legitimität der vorgeschlagenen Massnahmen zu festigen und ihre Reichweite zu vergrössern. Sie zeugt von der Bedeutung eines öffentlichen Handelns, das mit den betroffenen Personen und nicht bloss für sie aufgebaut wurde.

Mit dieser Strategie gibt sich der Kanton einen Rahmen vor, um LGBTIQ-Diskriminierung zu verhindern, den Schutz vor Gewalt zu verstärken und eine Kultur zu fördern, die auf Respekt, Diversität und Gleichstellung aufgebaut ist. Das Kantonale Amt für Gleichstellung und Familie will in Zusammenarbeit mit den Dienststellen des Staates, den Gemeinden und den Partnervereinen den Impuls für eine koordinierte Aktion geben, die auf den Kompetenzen des Netzwerks basiert, und diese unterstützen. Damit will es konkrete und nachhaltige Veränderungen herbeiführen.

INHALTSVERZEICHNIS

01	EINLEITUNG	4
02	AUFBAU UND ORGANISATION DER STRATEGIE	5
03	GESETZESGRUNDLAGEN – RECHTLICHER RAHMEN	6
04	WERTE UND VISION	7
05	STRATEGISCHE ZIELSETZUNGEN	8
06	OPERATIVE ZIELSETZUNGEN UND MASSNAHMEN	9
07	ZUSAMMENFASSUNG DER AUSWIRKUNGEN AUF PERSONELLER UND FINANZIELLER EBENE	26
08	AUSBLICK	28
	DANK	29
	ANHANG 1: ZUSAMMENFASSENDE ÜBERSICHT	30
	ANHANG 2: GLOSSAR	34

01 EINLEITUNG

2021 hatte das Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur (DGSK) die Dienststelle für Gesundheitswesen (DGW) dazu aufgefordert zu ermitteln, wie die Realität für lesbische, schwule, bisexuelle, trans, intergeschlechtliche oder queere Personen (LGBTIQ) im Wallis aussieht. Die DGW hatte daraufhin Gesundheitsförderung Wallis damit beauftragt, in Zusammenarbeit mit Gilles Crettenand (g2L snc) die aktuelle Situation der LGBTIQ-Community zu analysieren.

Gestützt auf den Bericht «Analyse der aktuellen Situation von LGBTIQ+–Personen im Wallis¹» konnte am 11. Januar 2022² ein Aktionsplan des DGSK zur Bekämpfung von LGBTIQ–Diskriminierung vorgestellt werden. Darin sind Massnahmen vorgesehen, die innerhalb des DGSK über die DGW, das Kantonale Amt für Gleichstellung und Familie (KAGF) und die Dienststelle für Sozialwesen (DSW) sowie in Zusammenarbeit mit zwei externen Partnern – Gesundheitsförderung Wallis und SIPE–Zentren – umzusetzen sind.

Innerhalb von zwei Jahren konnte der wesentliche Teil der Massnahmen realisiert werden. Währenddessen konnten durch das Engagement der Dienststelle für Unterrichtswesen (DU) und der Kantonspolizei (KP) noch weitere Massnahmen umgesetzt werden. Über präzise Massnahmen für eine bessere Berücksichtigung von LGBTIQ–Personen wurde mit diesem Aktionsplan ein erster Rahmen geschaffen, um diese Thematik im Kanton Wallis anzugehen. Obschon das erfreuliche Fortschritte sind, sieht sich die LGBTIQ–Community im Wallis noch immer mit zahlreichen besorgniserregenden Schwierigkeiten konfrontiert, unter anderem mit spezifischen gesundheitlichen Herausforderungen. Im Bericht von 2021, in dem davon ausgegangen wurde, dass 7'000 bis 35'000 Personen eine nicht ausschliesslich heterosexuelle und/oder cis Orientierung oder Geschlechtsidentität haben (2 bis 10 % der Bevölkerung), wurde auf folgende Problematiken hingewiesen, die angegangen werden müssen:

- die Erfahrung von Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt im Zusammenhang mit Heteronormativität und Sexismus, die sich auf die psychische und körperliche Gesundheit sowie auf das Suchtverhalten auswirkt (Minderheitenstress im Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu einer sexuellen oder geschlechtlichen Minderheit);
- die Unsichtbarkeit oder Unsichtbarmachung bestimmter Gruppen, insbesondere von Frauen, die Beziehungen zu Frauen haben, sowie von trans Personen;
- ein unzureichendes Eingehen auf die Bedürfnisse von LGBTIQ–Jugendlichen (Gesundheitsförderung, Schulgesundheit, Sexualerziehung, Selbsthilfegruppen, angepasste psychosoziale Betreuung usw.);
- mangelnde Ausbildung von Fachkräften des Gesundheitswesens und der psychosozialen Betreuung, um LGBTIQ–Personen angemessen aufnehmen und unterstützen zu können, insbesondere ein suboptimales Beratungs- und Betreuungsangebot im Bereich der sexuellen Gesundheit.

Um zusätzliche Massnahmen zu entwickeln, die diesen anhaltenden Bedürfnissen entsprechen, muss die Zusammenarbeit weiter ausgebaut werden, indem noch andere kantonale Dienststellen und folglich mehrere Departemente ins Boot geholt werden. In diesem Sinne hat der Staatsrat das KAGF damit beauftragt, die vorliegende Strategie zur Bekämpfung der Diskriminierung sexueller und geschlechtlicher Minderheiten (SOGIESC³), die sogenannte kantonale LGBTIQ–Strategie, bis 2035 auszuarbeiten⁴.

¹ g2L snc im Auftrag der DGW (2021). Bericht «Analyse der aktuellen Situation von LGBTIQ+–Personen im Wallis». Aufgerufen am 30. September 2024 unter <https://www.gleichstellung-vs.ch/de/kantonale-walliser-plattform-fuer-gleichstellung/ressourcen/lgbtiq-und-gender/1-berichte-broschueren-flyer-13719/>

² Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur (DGSK), Medienkonferenz «Aktionsplan und Bekämpfung der Diskriminierung von LGBTIQ+–Personen» vom 11. Januar 2022. Aufgerufen am 30. September 2024 unter https://www.vs.ch/de/web/communication/detail?groupid=529400&articleId=14664365&redirect=https%3A%2F%2Fwww.vs.ch%2Fhome%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_vUFI3Jlrl5Uc%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview

³ SOGIESC: sexual orientation, gender identity and expression and sex characteristics (sexuelle und romantische Orientierung, Geschlechtsidentität und –ausdruck sowie Geschlechtsmerkmale)

⁴ Im vorliegenden Dokument wird das Akronym LGBTIQ verwendet, um die Community zu bezeichnen, die spezifisch Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt ist. Der Begriff SOGIESC (sexuelle und romantische Orientierung, Geschlechtsidentität und –ausdruck sowie Geschlechtsmerkmale) wird verwendet, um die abgedeckten Dimensionen zu erläutern, die für die gesamte Bevölkerung Geltung haben und mit denen der Umfang der ins Auge gefassten Massnahmen und Aktionen präzisiert werden kann.

02 AUFBAU UND ORGANISATION DER STRATEGIE

Zur Ausarbeitung dieser Strategie wurden ein Steuerungsausschuss (SteAu) und ein Redaktionsausschuss (RedAu) gebildet. Der SteAu, bestehend aus den betroffenen Dienststellen und unter dem Vorsitz des KAGF, war dafür zuständig, die verwaltungsbezogenen Inhalte zu bestätigen und die Verbindung innerhalb der vier betroffenen Departemente sicherzustellen: Departement für Volkswirtschaft und Bildung (DVB), Departement für Finanzen und Energie (DFE), Departement für Sicherheit, Institutionen und Sport (DSIS), Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur (DGSK).

Der RedAu wurde vom KAGF koordiniert und hatte zur Aufgabe, gestützt auf die Erfahrung seiner Mitglieder in deren jeweiligen Bereichen die Inhalte vorzuschlagen. Der RedAu, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der von diesen Themen betroffenen Dienststellen, staatsnahen Betriebe und Vereine, konnte sich die Überlegungen und Blickwinkel verschiedener Seiten zunutze machen und bot Raum für den Dialog zwischen dem Service Public und den direkt involvierten Akteuren. Durch einen partizipativen Ansatz und gestützt auf aussagekräftige Daten ist die Strategie darauf ausgerichtet, letzten Endes konkrete, kohärente und realistische Massnahmen vorzuschlagen, die spürbare Auswirkungen auf die Lebensqualität der betroffenen Bevölkerung haben werden.

Der RedAu hat in drei thematischen Untergruppen gearbeitet, die vertiefte Recherchen anstellen und Zielsetzungen in den sechs von der Strategie angepeilten Bereichen vorschlagen sollten:



Im ersten Teil der kantonalen LGBTIQ-Strategie bis 2035 (Kapitel 3 bis 5) geht es um die Festlegung strategischer Zielsetzungen, die eine Art Absichtserklärung bis 2035 darstellen und sich in die bestehenden Aufträge der betroffenen Departemente einfügen. Der erste Teil des Dokuments ist wie folgt aufgebaut: der rechtliche Rahmen, in den sich diese Strategie einfügt; die Werte, die ihr zugrunde liegen, und die Vision, von der sie geleitet wird; die acht strategischen Zielsetzungen anhand der Bereiche, die sie betreffen, und ihre Dringlichkeitsstufe. An seiner Sitzung vom 5. Februar 2025 hat der Staatsrat die allgemeinen Grundsätze sowie die Fortführung der strategischen Zielsetzungen bestätigt.

Im zweiten Teil der Strategie (Kapitel 6 bis 8) werden die strategischen Zielsetzungen präzisiert, indem sie in 22 operative Zielsetzungen unterteilt werden, die wiederum aus 50 konkreten Massnahmen bestehen. Bei jeder Massnahme wurde die zuständige Dienststelle oder gegebenenfalls der hierfür beauftragte externe Partner bestimmt; zudem wurden die für die Umsetzung nötigen Ressourcen beziffert. Diese Strategie ist folglich das Ergebnis eines konzertierten Vorgehens, gestützt auf den Miteinbezug der wichtigsten Akteure, eine gründliche Analyse der Bedürfnisse der Betroffenen und wissenschaftlich untermauerte Feststellungen.

03 GESETZESGRUNDLAGEN – RECHTLICHER RAHMEN

Im April 2015 hat der Bundesrat die Absichtserklärung von Valletta genehmigt, die von einer Gruppe von Mitgliedstaaten des Europarates ausgearbeitet und von 18 dieser Länder angenommen wurde. Damit setzt sich der Bund dafür ein Massnahmen zu ergreifen, um weiter gegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität vorzugehen. Er hat vor allem seine Absicht bekundet, Stereotype, Gewalt, Belästigung und Ausgrenzung zu bekämpfen, insofern sie ein Hindernis für die Ausübung des Rechts auf Bildung darstellen, und dafür zu sorgen, dass die Bevölkerung für Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Gesellschaft sensibilisiert wird.

In der Bundesverfassung ist vorgesehen: «Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen [...] des Geschlechts [und] der Lebensform» (Art. 8 Abs. 2 BV). Diese beiden Kriterien decken die romantische oder sexuelle Orientierung sowie die Geschlechtsidentität ab. Das Recht von LGBTIQ-Personen auf Schutz vor Gewalt und Diskriminierung ist eng mit ihrem Grundrecht auf Freiheit und Selbstbestimmung verbunden – Rechte, die übrigens durch verschiedene internationalrechtliche Quellen geschützt werden (Europäische Menschenrechtskonvention, Internationales Übereinkommen über die Rechte des Kindes, Istanbul-Konvention, Yogyakarta-Prinzipien). In diesem Sinne vertritt der Bundesrat die Ansicht, dass «das Recht, die eigene sexuelle Orientierung zu leben, ein absolutes, höchstpersönliches Recht darstellt⁵».

6

Dieser durch Übereinkommen und verfassungsrechtlich gewährleistete Schutz wird durch eine strafrechtliche Bestimmung ergänzt. 2020 hat das Schweizer Stimmvolk angenommen, die Strafnorm von Artikel 261bis des Schweizerischen Strafgesetzbuches auf den Aufruf zu Hass oder Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung auszuweiten (die Geschlechtsidentität fällt allerdings nicht unter dieses Verbot). Der Bundesrat betrachtet diesen Entscheid «als klares Zeichen, dass die Schweizer Bevölkerung sich aktiv gegen jegliche Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder Identität ausspricht⁶». Es ist auch daran zu erinnern, dass sich das Schweizer Stimmvolk 2021 für die Öffnung der Ehe und der damit einhergehenden Rechte für gleichgeschlechtliche Paare ausgesprochen hat. Zudem hat der Nationalrat im Juni 2022 ein Postulat angenommen, mit dem der Bundesrat beauftragt wird, «einen nationalen Aktionsplan zur Verminderung LGBTQ-feindlicher Hate Crimes und Gewalt zu erarbeiten⁷».

Auf operativer Ebene hat sich der Bundesrat in seinem Aktionsplan zur Umsetzung der Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 zum Ziel gesetzt, bis 2023 die diesbezüglichen Kompetenzen von Bund und Kantonen zu klären, um ein koordiniertes Vorgehen mit den Kantonen entwickeln zu können. Mangels einer vollständigen Klärung hat der Bundesrat im Januar 2023 beschlossen, die Fragen zum Thema LGBTIQ dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) zu übertragen und ab 2024 zwei Stellen für diesen Bereich zu schaffen. Ausserdem hat er schon mehrmals dargelegt, dass die strafrechtlichen Instrumente «mit geeigneten Sensibilisierungs-, Präventions-, Interventions- und Monitoringmassnahmen zu ergänzen» seien, die «vor allem auf Gemeinde- und Kantonsebene zu ergreifen [sind], damit sie möglichst lebensnah und wirkungsstark ausgestaltet werden können⁸».

Zusammenfassend kann der aktuelle Gesetzesrahmen für die bislang entwickelten Massnahmen als ausreichend beurteilt werden. Nichtsdestotrotz sollten in der kantonalen LGBTIQ-Strategie bis 2035 Überlegungen dazu angestellt werden, eine kantonale Gesetzesgrundlage auszuarbeiten oder eine bestehende gesetzliche Grundlage zu ändern.

⁵ Bundesrat (2019). Stellungnahme des Bundesrates zur Motion 19.3840 «Verbot der ‚Heilung‘ homosexueller Jugendlicher». 4. September 2019. Aufgerufen am 30. September 2024 unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20193840>

⁶ Bundesrat (2020). Postulat 20.3820 «Nationaler Aktionsplan gegen LGBTQ-feindliche ‚hate crimes‘». 19. August 2020. Aufgerufen am 30. September 2024 unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20203820>

⁷ BARRILE, Angelo (2020). Postulat 20.3820 Nationaler Aktionsplan gegen LGBTQ-feindliche «hate crimes». 19. Juni 2020. Aufgerufen am 30. September 2024 unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20203820>

⁸ Bundesrat (2021). Aktionsplan 2021–2023 zur Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030. 23. Juni 2021. Seite 20.

04 WERTE UND VISION

Diskriminierung aufgrund der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale (SOGIESC) schafft weiterhin grosse Ungleichheiten in unserer Gesellschaft, die nicht nur die Grundrechte der LGBTIQ-Personen, sondern auch den sozialen Zusammenhalt als Ganzes gefährden. Angesichts dieser Herausforderungen muss unbedingt eine ehrgeizige und entschlossene kantonale Strategie angenommen werden, mit der bis 2035 diese Diskriminierung bekämpft werden soll:

ALS KANTON SETZT SICH DAS WALLIS DAFÜR EIN, GEMEINSAMEN RAUM ZU SCHAFFEN, IN DEM JEDE PERSON UNGEACHTET IHRER SEXUELLEN UND ROMANTISCHEN ORIENTIERUNG, IHRER GESCHLECHTS-IDENTITÄT ODER IHRER GESCHLECHTSMERKMALE RESPEKTIERT, GESCHÜTZT UND WERTGESCHÄTZT WIRD.

Mit diesem Ziel vor Augen basiert die kantonale LGBTIQ-Strategie bis 2035 auf Werten, die im Zentrum einer demokratischen Gesellschaft und des Auftrags des Service Public, der gesamten Bevölkerung Zugang zu den Basisdienstleistungen zu bieten, steht.

Respekt und Menschenwürde

Jede Person verdient es, dass man ihr mit Würde und Respekt begegnet. Dieser Wert nimmt im Engagement Form an, jede Art von Diskriminierung und Gewalt auszumerzen sowie ein Umfeld zu schaffen, in dem jede und jeder authentisch und ohne Angst vor Verurteilung oder Ablehnung leben kann.

Gleichstellung und Gerechtigkeit

Jede Person muss die gleichen Chancen haben, sich in ihrem Lebensumfeld sicher fühlen können und auf rechtlicher Ebene geschützt werden – ohne Unterschiede. Strukturelle und systemische Ungleichheiten müssen in diesem Sinne ausgemerzt werden.

Inklusion und Diversität

Die Vielfalt der Erfahrungen, Identitäten und Perspektiven trägt dazu bei, den sozialen Zusammenhalt zu festigen und eine resilientere und innovative Gemeinschaft zu schaffen. Es geht darum, ein Klima der Offenheit zu schaffen, in dem die sexuelle und romantische Orientierung, die Geschlechtsidentität und der Geschlechtsausdruck sowie die Geschlechtsmerkmale respektiert werden und gleichzeitig die anderen Identitätsaspekte wie Alter, Ethnizität oder Behinderung sowie Bestandteile des individuellen Werdegangs (Migrationshintergrund, Konsum psychoaktiver Substanzen, Sozialisations-erfahrungen, Entwicklungsstörungen usw.) berücksichtigt werden.

Solidarität und Unterstützung

Solidarität und gegenseitige Unterstützung sind die Grundpfeiler einer gerechten Gesellschaft. Es liegt in der kollektiven Verantwortung dafür zu sorgen, dass niemand wegen seiner sexuellen und romantischen Orientierung, seiner Geschlechtsidentität und seines Geschlechtsausdrucks sowie seiner Geschlechtsmerkmale aussen vor gelassen wird. Dieser Wert kommt in einem Engagement zum Ausdruck, LGBTIQ-Personen – insbesondere den vulnerabelsten – Ressourcen und unterstützende Dienste zu bieten und die solidarische Vernetzung zu fördern.

05 STRATEGISCHE ZIELSETZUNGEN

Diese kantonale Strategie schafft den Rahmen für die künftige Umsetzung einer öffentlichen Politik, die geeignet und konkret auf die spezifischen Bedürfnisse der Bevölkerung eingeht. In diesem Kapitel werden die Grundsteine für eine eingehende Überlegung zu den Zielen gelegt, die unter Miteinbezug aller betroffenen Akteure beim kollektiven Aufbau einer gemeinsamen und solidarischen Zukunft zu erreichen sind: Es werden die wichtigsten Leitlinien aufgezeigt, an denen sich das öffentliche Handeln in den verschiedenen Bereichen bis 2035 orientieren kann, um die Vision und die genannten Werte strukturiert zu erfüllen.

Die strategischen Zielsetzungen sollen sich ergänzend in das bereits Vorhandene, in die Kontinuität der aktuellen Aufträge der verschiedenen Dienststellen und Organisationen einfügen. Diese Ziele ermöglichen, die themenbezogenen Besonderheiten hervorzuheben, wobei auf Intersektionalität⁹ gesetzt wird. Auf diese Weise werden die Inklusion von LGBTIQ-Personen und die Bekämpfung von Diskriminierung verstärkt, wobei vom Bestehenden Abstand gewonnen wird, um es an die identifizierten Bedürfnisse anzupassen, ohne Besonderheiten zu schaffen.

Jedes Ziel wurde in Bezug auf die Planung seiner Umsetzung nach zwei Dringlichkeitsstufen beurteilt:

Prioritär: einem dringenden Bedarf entsprechendes Ziel, bis 2030 umzusetzen.

Nötig: einem wichtigen Bedarf entsprechendes Ziel, bis 2035 umzusetzen.

8

STRATEGISCHE ZIELSETZUNGEN

- | | |
|----|--|
| 01 | Begleitung von Gewaltsituationen aufgrund der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale. |
| 02 | Regenbogenfamilien in den administrativen Strukturen und Betreuungsstrukturen anerkennen und sie entgegenkommend und inklusiv behandeln. |
| 03 | Ein respektvolles Lernumfeld gewährleisten, das frei von Diskriminierung aufgrund der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale ist. |
| 04 | Den Bedarf nach einer Gesetzesbestimmung zum Verbot von Gewalt aufgrund der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale evaluieren. |
| 05 | Vielfalt inklusiv und transversal sichtbar machen, um die Bevölkerung dafür zu sensibilisieren. |
| 06 | Die Fachkreise über die Mechanismen von Gewalt und Diskriminierung aufgrund der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale informieren und dazu schulen. |
| 07 | In der Personalpolitik im öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor die Inklusion von Diversität festigen, um ein Klima zu schaffen, in dem LGBTIQ-Personen sich selbst sein können. |
| 08 | Gestützt auf die vorhandenen Ressourcen einen egalitären Zugang zu Gesundheitsleistungen für die LGBTIQ-Community gewährleisten und gleichzeitig dazu beitragen, die Schutzfaktoren und psychosozialen Kompetenzen zu festigen. |

UMSETZUNG		BETROFFENE BEREICHE					
PRIORITÄR	NÖTIG	GESUNDHEIT	SOZIALES	BILDUNG	ERZIEHUNG	BERUFSLEBEN	JUSTIZ POLIZEI
O		X	X	X	X	X	X
O			X		X		
O				X	X		
O		X	X				X
	O	X	X	X	X	X	X
	O	X	X	X	X	X	X
	O					X	
	O	X	X				

⁹ Intersektionalität ist ein Ansatz, bei dem analysiert wird, wie sich verschiedene Identitätsaspekte (Rasse, Geschlechtsidentität, soziale Schicht, sexuelle Orientierung, körperliche Verfassung, Religion, Alter, Aufenthaltsgenehmigung) überschneiden, um besondere Erfahrungen von Diskriminierung oder Bevorteilung zu prägen.

06 OPERATIVE ZIELSETZUNGEN UND MASSNAHMEN

In diesem Teil werden die strategischen Zielsetzungen in operative Zielsetzungen und dann in Massnahmen gegliedert, die im Rahmen der Strategie zu implementieren sind. Diese Massnahmen sind darauf ausgerichtet, eine kohärente, koordinierte und pragmatische Anwendung der zuvor genannten Grundsätze zu gewährleisten, gestützt auf die Kompetenzen und Aufträge der betroffenen Partner-Institutionen, -Vereine und -Gemeinschaften.

Beim gewählten Ansatz wird die Komplementarität zu den bestehenden Systemen unterstützt und eine Analyse unter dem Blickwinkel der Intersektionalität durchgeführt, um der Realität der LGBTIQ-Community zu entsprechen. Mit den vorgeschlagenen operativen Zielsetzungen und Massnahmen werden die identifizierten Bedürfnisse berücksichtigt. Sie wurden in Zusammenarbeit mit den institutionellen Partnern erarbeitet, die von Beginn an dabei waren, wobei wenn nötig auch andere Dienststellen angehört wurden.

Auf den Folgeseiten wird jede strategische Zielsetzung mit einigen Feststellungen und den bereits eingeführten Massnahmen, sofern es solche gibt, abgestützt. Bei jeder ins Auge gefassten Massnahme werden die potenziellen Leistungserbringer, die erforderlichen Mittel und die geplante Umsetzungsfrist (2030 oder 2035) angegeben. Viele Massnahmen können im Rahmen der Aufträge und von daher im Rahmen des bestehenden Budgets der Dienststellen erfüllt werden, für andere werden zusätzliche Mittel nötig sein. So werden für die Umsetzung sämtlicher Massnahmen zusätzliche 0,3 VZS (Vollzeitstellen) und CHF 86'000.- erforderlich sein.

Dieser Teil dient als Wegweiser für das öffentliche Handeln mit einem gleichzeitig realistischen, inklusiven und entwicklungsfähigen Ziel vor Augen.

06 OPERATIVE ZIELSETZUNGEN UND MASSNAHMEN

01 BEGLEITUNG VON GEWALTSITUATIONEN AUFGRUND DER SEXUELLEN UND ROMANTISCHEN ORIENTIERUNG, DER GESCHLECHTSIDENTITÄT UND DES GESCHLECHTSAUSDRUCKS SOWIE DER GESCHLECHTSMERKMALE

LGBTIQ-Personen sind verschiedenen Arten von Gewalt ausgesetzt, sei es körperliche, psychische, sexuelle, institutionelle oder symbolische Gewalt aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität und ihres Geschlechtsausdrucks oder auch ihrer Geschlechtsmerkmale. Diese Gewalt kann in unterschiedlichen Kontexten vorkommen (Familie, Schule, Arbeit, öffentlicher Raum, Gesundheitssystem, Institutionen usw.) und hat häufig nachhaltige Auswirkungen auf die mentale Gesundheit, das Wohlbefinden und den Zugang der Betroffenen zu ihren Rechten. Wie einleitend erwähnt, hat die Erfahrung von Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt im Zusammenhang mit Heteronormativität und Sexismus Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit sowie auf das Suchtverhalten der Betroffenen (Minderheitenstress im Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu einer sexuellen oder geschlechtlichen Minderheit).

Hassverbrechen und Gewalt gegen LGBTIQ-Personen in der Schweiz bewegen sich weiterhin auf alarmierendem Niveau. Im Jahr 2024 wurden bei der LGBTIQ-Helpline 309 Vorfälle gemeldet – das sind fast sechs Hassverbrechen pro Woche¹⁰. Seit der Schaffung der LGBTIQ-Helpline im Jahr 2016 nehmen die Meldungen zu Hassverbrechen und Diskriminierung gegen lesbische, schwule, bisexuelle, trans, nichtbinäre, intergeschlechtliche und queere Personen stetig zu. Die gemeldeten Vorfälle umfassen körperliche Übergriffe, verbale Gewalt, sexuelle Belästigung sowie Diskriminierung im Arbeitsumfeld, im Kontakt mit öffentlichen Institutionen und im Gesundheitswesen¹¹. Dennoch erstatten zahlreiche Opfer nicht Anzeige und suchen auch keine Hilfe auf, weil sie befürchten, stigmatisiert zu werden oder dass ihnen nicht geglaubt wird, oder weil es keine Strukturen gibt, in denen sie sich willkommen fühlen oder die für ihre Besonderheiten geschult sind.

In Anbetracht dieser Feststellungen müssen Massnahmen zunächst einmal ermöglichen, **Opfer von Diskriminierung und Gewalt besser zu begleiten**. Die SIPE-Zentren bieten im Auftrag der DSW bereits psychosoziale Beratungen an. Ihre Kapazität sollte an die zunehmende Inanspruchnahme angepasst werden, um alle Anfragen unter optimalen Bedingungen bearbeiten zu können. Die 2016 geschaffene LGBTIQ-Helpline wird seit 2025 auch auf Französisch betrieben. Für die Einführungsphase in der Westschweiz und im Wallis hat das KAGF für 2025 und 2026 eine punktuelle Finanzhilfe gesprochen. Ab 2027 wird es darum gehen, gestützt auf die Erfahrung der ersten Jahre einen Leistungsauftrag ins Auge zu fassen.

Danach, und um die Inanspruchnahme von begleitenden Angeboten zu fördern, wird es darum gehen, **die auf kantonaler Ebene existierenden Angebote und Strukturen zugänglich zu machen und ihnen bessere Sichtbarkeit zu verleihen**. Hierzu sollte das KAGF zunächst einmal eine Online-Plattform mit den Informationen zu den spezifischen Angeboten und Strukturen für die LGBTIQ-Community schaffen und diese Plattform in einem zweiten Schritt promoten.

¹⁰ Pink Cross (9. Mai 2025). Glitzer auf der Bühne – Gewalt auf der Strasse [Medienmitteilung]. Aufgerufen am 18. Juni 2025 unter Glitzer auf der Bühne – Gewalt auf der Strasse. <https://www.pinkcross.ch/de/aktuelles/politik/hate-crimes/250509-hate-crime-bericht-2025>

¹¹ Ibid.

Ausserdem wird es wichtig sein, **erfahrene Gewaltsituationen in ein Monitoring einzubinden**, um diese Situationen beziffern und ihre Entwicklung beobachten sowie Informationen zum Bedarf und zu den Praktiken liefern zu können. Auch hierbei handelt es sich um eine Aufgabe, die dem KAGF zufallen wird, das schon über Erfahrung beim Sammeln von statistischen Daten im Bereich häusliche Gewalt bei verschiedenen Partnern hat.

	OPERATIVE ZIELSETZUNGEN	MASSNAHMEN	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZ- ODER PERSONALRESSOURCEN	FRIST
A	Opfer von Diskriminierung und Gewalt begleiten	M1 Die Kapazität der Beratungen für LGBTQI-Personen anpassen	SIPE im Auftrag der DSW und DGW	Anpassung der Ressourcen über die bestehenden Leistungsaufträge nach jährlicher Bedarfsevaluation und verfügbarem Budget	2030
		M2 Das Angebot der LGBTQI-Helpline in der Westschweiz finanziell unterstützen	LGBTQI-Helpline im Auftrag des KAGF	CHF 5'000.- zusätzliches Budget KAGF	2030
B	Die auf kantonaler Ebene existierenden Angebote und Strukturen zugänglich und sichtbar machen	M3 Eine Online-Plattform mit den Informationen zu den spezifischen Angeboten und Strukturen für die LGBTQI-Community schaffen	KAGF	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2030
		M4 Die spezifischen Angebote und Strukturen über die geschaffene Plattform promoten	KAGF	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2030
C	Erfahrene Gewaltsituationen in ein Monitoring einbinden	M5 Periodisch die statistischen Erfassungen auf kantonaler Ebene in Bezug auf die Thematik SOGIESC veröffentlichen	KAGF	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2035

06 OPERATIVE ZIELSETZUNGEN UND MASSNAHMEN

02 REGENBOGENFAMILIEN IN DEN ADMINISTRATIVEN STRUKTUREN UND BETREUUNGSSTRUKTUREN ANERKENNEN UND SIE ENTGEGENKOMMEND UND INKLUSIV BEHANDELN

Regenbogenfamilien, in denen die Eltern gleichgeschlechtlich, trans oder nichtbinär sind, oder die neuartige Familienmodelle aufweisen (Co-Parenting, Mehrelternschaft usw.), sehen sich in administrativen Strukturen, Bildungsstätten und Betreuungseinrichtungen häufig mit Ablehnung konfrontiert oder erfahren Ungleichbehandlung. Bei administrativen Schritten, in Formularen, in den Praktiken oder Interaktionen mit den Institutionen können diese Familien auf symbolische oder konkrete Hindernisse stossen: fehlende neutrale oder inklusive Begriffe in amtlichen Dokumenten, Unwissen der Fachkräfte über ihre Lebensweise oder auch hartnäckige Stereotype in Bildung und Erziehung. Diese Situationen können ein Gefühl von Aussenseitertum oder Ausschluss wecken und sowohl das Wohlbefinden der Kinder als auch jenes der Eltern beeinträchtigen¹².

Um dem abzuweichen, müssen die öffentlichen Institutionen alle Familien respektvoll und repräsentativ empfangen, ungeachtet ihrer Familienform oder -zusammensetzung.

Hierzu muss einerseits **auf institutioneller Ebene die Vielfalt der Familienmodelle anerkannt werden**, indem die administrativen Formulare terminologisch so angepasst werden, dass alle Modelle Berücksichtigung finden. Das Spital Wallis könnte ebenfalls dazu angeregt werden, der Kohärenz halber seine Formulare anzupassen und innerhalb seiner Strukturen die Inklusion aller Familienmodelle zu gewährleisten. Parallel dazu wird das KAGF die bereits existierende Broschüre «Regenbogenfamilien im Wallis» sowie die neue Ausstellung und das Brettspiel «Regenbogenfamilien im Wallis», die von der HES-SO Valais-Wallis entwickelt wurden, promoten.

Andererseits besteht eine operative Zielsetzung, damit sich diese Anerkennung in der Haltung und Einstellung des Personals im Kontakt mit Familien widerspiegelt, darin, im Rahmen der kantonalen Leistungen für Familien die Vielfalt der Familienmodelle respektvoll zu berücksichtigen. Hierzu müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der staatlichen Dienststellen, die im Kontakt mit Familien arbeiten, weiterhin informiert und ausgebildet werden. Das KAGF hatte für das Personal der Kantonalen Dienststelle für die Jugend (KDJ) 2023 bereits eine erste Sensibilisierungssitzung abgehalten. Über die öffentliche Verwaltung hinaus werden die Fachkräfte (Tagesbetreuung, Verwaltung, Bereich Schwangerschaft usw.) für die Begleitung von Regenbogenfamilien und den Abbau von Stereotypen ausgebildet werden. Diese Schulungen könnten direkt innerhalb der Betreuungsstrukturen erteilt oder in die Grundausbildung integriert werden (Kindheitspädagogik HF, Rotes Kreuz). Ausserdem müssen die vorhandenen guten Ansätze und inklusiven Initiativen anerkannt und aufgewertet werden, indem der Wissensaustausch zwischen den betroffenen Institutionen gefördert wird, sodass zu einer gemeinsamen Anwendung dieser

¹² Sprenger, A.-S. (2022). Les familles arc-en-ciel sortent de l'ombre. Revue Hémisphères (24). Aufgerufen am 7. Juli 2025 unter <https://revuehemispheres.ch/les-familles-arc-en-ciel-sortent-de-lombre>; Melvyn E. (2021). «Les stress, les défis et les ressources des familles arc-en-ciel au quotidien et le manque de formation des professionnel·les». Compte-rendu de la conférence de Catherine Flussinger. Blog de l'Institut des sciences sociales [Online], online gestellt am 28. Mai 2021. Aufgerufen am 7. Juli 2025 unter <https://wp.unil.ch/biss/les-stress-les-defis-et-les-ressources-des-familles-arc-en-ciel-au-quotidien-et-le-manque-de-formation-des-professionnel%C2%B7le%C2%B7s/>

Ansätze angeregt wird und die Kohärenz der Betreuung und Begleitung im Kanton gesteigert wird.

Mit diesen Massnahmen trägt die kantonale Strategie dazu bei, eine stärker auf Inklusion ausgerichtete Gesellschaft aufzubauen, in der sich alle Familien – auch Regenbogenfamilien – anerkannt, gesehen und respektiert fühlen.

	OPERATIVE ZIELSETZUNGEN	MASSNAHMEN	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZ- ODER PERSONALRESSOURCEN	FRIST
D	Auf institutioneller Ebene die Vielfalt der Familienmodelle anerkennen	M6 Die verwaltungsinternen Formulare anpassen und den staatsnahen Betrieben entsprechende Empfehlungen abgeben	KAGF in Zusammen- arbeit mit den betroffenen Dienststellen	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2030
		M7 Die Broschüre «Regenbogenfamilien im Wallis» verbreiten	KAGF	Vorhandene Ressourcen	2030
		M8 Die Ausstellung «Regenbogenfamilien im Wallis» und das parallel dazu entwickelte Brettspiel promoten	KAGF in Zusammen- arbeit mit der HES-SO Valais-Wallis	Vorhandene Ressourcen	2030
E	Diversität innerhalb der kantonalen Leistungen für die Familien respektvoll begegnen und berücksichtigen	M9 Das Personal der Dienststellen der Kantonsverwaltung im direkten Kontakt mit Familien schulen und informieren	KAGF	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2030
		M10 Die Fachkräfte (Tagesbetreuung, Verwaltung, Bereich Schwangerschaft usw.) für die Begleitung von Regenbogenfamilien und den Abbau von Stereotypen schulen	SIPE im Auftrag der DGW	Anpassung der Ressourcen über den bestehenden Leistungsauftrag nach jährlicher Bedarfsévaluation und verfügbarem Budget	2030
		M11 Die bereits existierenden guten Ansätze und inklusiven Initiativen aufwerten , indem der Wissensaustausch zwischen den betroffenen Institutionen gefördert wird	KAGF	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2030

**03 EIN RESPEKTVOLLES LERNUMFELD GEWÄHRLEISTEN,
DAS FREI VON DISKRIMINIERUNG AUFGRUND
DER SEXUELLEN UND ROMANTISCHEN
ORIENTIERUNG, DER GESCHLECHTSIDENTITÄT
UND DES GESCHLECHTSAUSDRUCKS SOWIE
DER GESCHLECHTSMERKMALE IST**

14

Vor diesem Hintergrund werden zwei zusätzliche strategische Zielsetzungen vorgebracht. Einerseits geht es darum, **die institutionellen Bildungsrahmen zu festigen, um Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale zu verhindern**, was für das Gesundheitswesen, die Chancengleichheit und die Respektierung der Grundrechte unabdingbar ist. Hierfür ist Folgendes nötig:

- 13 Stadelmann, S., Vonlanthen, J., Amiguet, M., Jaccoud, L., Lucia, S., Ribeaud, D., Bize, R. (2024). Etude populationnelle sur la victimisation et la délinquance chez les jeunes dans le canton de Vaud: Evolution jusqu'en 2022. Lausanne, Unisanté – Centre universitaire de médecine générale et santé publique (Raisons de santé 358). Seite 94.
- 14 Eurydice. (2023). Promoting diversity and inclusion in schools in Europe. Publications Office of the European Union. Aufgerufen am 7. Juli 2025 unter <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d886cc50-6719-11ee-9220-01aa75ed71a1/language-en>
- 15 Europarat (2010). Empfehlung CM/Rec(2010)5. Aufgerufen am 7. Juli 2025 unter [https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:\[%2209125948801fa14c%22\],%22sort%22:\[%22CoEValidationDate%20Descending%22\]}](https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:[%2209125948801fa14c%22],%22sort%22:[%22CoEValidationDate%20Descending%22]})

Parallel dazu müssen die **Schülerinnen und Schüler für die faktische Diskriminierung, die LGBTQ-Personen erfahren, sensibilisiert werden**, was durch externe pädagogische Interventionen und partizipative Initiativen erfolgen kann. In diesem Sinne wird in den Interventionen der SIPE-Zentren in der 9OS seit August 2024 eine zusätzliche Schulstunde den Mechanismen von Diskriminierung und Gewalt gewidmet. Zusätzlich könnten Schul- oder Gruppenprojekte auf die Beine gestellt werden. Diese Schritte tragen dazu bei, den sozialen Zusammenhalt zu festigen, Vorurteile abzubauen und das Schulklima zu verbessern.

Die vorgeschlagenen operativen Zielsetzungen fügen sich in diesen ganzheitlichen Ansatz, wobei der Akzent auf Prävention und institutionelle Anerkennung gesetzt wird.

	OPERATIVE ZIELSETZUNGEN	MASSNAHMEN	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZ- ODER PERSONALRESSOURCEN	FRIST
F	Die institutionellen Bildungsrahmen festigen , um Diskriminierung aufgrund der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale zu verhindern	M12 Den Begriff des Schutzes vor Diskriminierung im Rahmengesetz der Walliser Schule verankern	DU	Vorhandene Ressourcen	2035
		M13 Das Schulpersonal über die Herausforderungen im Zusammenhang mit Diskriminierung und Gewalt gegenüber LGBTQ-Personen instruieren und informieren	SIPE im Auftrag der DU	Anpassung der Ressourcen über den bestehenden Leistungsauftrag nach jährlicher Bedarfsevaluation und verfügbarem Budget	2030
		M14 Trans und nichtbinäre Schülerinnen und Schüler begleiten	SIPE im Auftrag der DU	Im bestehenden Leistungsauftrag vorhandene Ressourcen	Umgesetzt (2024)
		M15 Die administrativen Formulare für Schülerinnen und Schüler, Eltern und Schulpersonal an die verschiedenartigen Identitäten und Familienmodelle anpassen	DU	Vorhandene Ressourcen	2035
G	Die Schülerinnen und Schüler über externe Angebote und partizipative Initiativen für die Thematik sensibilisieren	M16 Die Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I in Bezug auf die Dynamik von Diskriminierung und Gewalt gegenüber LGBTQ-Personen sensibilisieren und informieren	SIPE im Auftrag der DU und DGW	In den bestehenden Leistungsaufträgen vorhandene Ressourcen	Umgesetzt (2024)
		M17 Initiativen von Schülerinnen und Schülern zur Förderung von Respekt unterstützen und motivieren	DU	Vorhandene Ressourcen	2035

06 OPERATIVE ZIELSETZUNGEN UND MASSNAHMEN

04 DEN BEDARF NACH EINER GESETZESBESTIMMUNG ZUM VERBOT VON GEWALT AUFGRUND DER SEXUELLEN UND ROMANTISCHEN ORIENTIERUNG, DER GESCHLECHTSIDENTITÄT UND DES GESCHLECHTSAUSDRUCKS SOWIE DER GESCHLECHTSMERKMALE EVALUIEREN

Wie in Abschnitt 3 «Gesetzesgrundlagen – rechtlicher Rahmen» dargelegt wurde, gibt es heutzutage zwar Gesetzesbestimmungen, mit denen bestimmte Formen von Gewalt, Diskriminierung oder Hassrede bestraft werden können, doch decken diese rechtlichen Instrumente Gewalt aufgrund der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität, des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale nicht explizit und ausreichend ab.

Da es keinen kohärenten Gesetzesrahmen gibt, wird Gewalt immer noch zu selten gemeldet, ist schlecht dokumentiert und wird nur selten strafrechtlich verfolgt. Im Hate Crime Bericht 2023 der LGBTIQ-Helpline wird darauf hingewiesen, dass 2022 nur 11 % der Hate Crimes, welche die Helpline erfassen konnte, auch bei der Polizei angezeigt wurden: «Insbesondere Beleidigungen und Beschimpfungen wurden nicht gemeldet, da viele Personen angaben, sich ihrer Rechte in diesem Bereich unsicher zu sein oder sie sich wenig Erfolgchancen erhofften.»¹⁶

Auf kantonaler Ebene muss die aktuelle Gesetzeslage unbedingt gewissenhaft überprüft werden, um **den Bedarf nach einer spezifischen Gesetzesbestimmung zu evaluieren**. Mit einem unabhängigen Rechtsgutachten könnten eventuelle aktuelle Rechtslücken aufgedeckt und die möglichen Interventionsansätze aufgezeigt werden. Anhand dieser Analyse könnte der **Vorschlag einer Gesetzesgrundlage** – Änderung eines bestehenden Gesetzestextes oder Schaffung einer neuen Grundlage – ausgearbeitet werden. Zu guter Letzt könnte mit einer **verwaltungsinternen Ressource, die auf die Thematik «sexuelle und romantische Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck sowie Geschlechtsmerkmale» (SOGIESC)** spezialisiert ist, eine nachhaltige Kohärenz und Expertise zu diesen Fragen gewährleistet werden.

	OPERATIVE ZIELSETZUNGEN	MASSNAHMEN	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZ- ODER PERSONALRESSOURCEN	FRIST
H	Den kantonalrechtlichen Bedarf in Bezug auf die Bekämpfung von Gewalt und Diskriminierung evaluieren	M18 Ein Rechtsgutachten in Auftrag geben	KAGF	CHF 10'000.- einmaliger Betrag KAGF	2030
I	Den Vorschlag einer kantonalen Gesetzesgrundlage ausarbeiten	M19 Anhand der durchgeführten Evaluation die Änderung oder Schaffung einer kantonalen Gesetzesgrundlage vorschlagen	KAGF	Vorhandene Ressourcen	2035
J	Über eine verwaltungsinterne Ressource verfügen , die auf die Thematik SOGIESC spezialisiert ist	M20 Die Zuständigkeiten des KAGF bei der Thematik SOGIESC formalisieren , indem sie in das diesbezügliche Reglement eingebunden wird	KAGF	Vorhandene Ressourcen	2030

06 OPERATIVE ZIELSETZUNGEN UND MASSNAHMEN

05 VIELFALT INKLUSIV UND TRANSVERSAL
SICHTBAR MACHEN, UM DIE BEVÖLKERUNG
DAFÜR ZU SENSIBILISIEREN

Sichtbarkeit ist ein zentraler Faktor bei der Bekämpfung von Stereotypen und Diskriminierung. Früher wurden LGBTIQ-Personen in die Unsichtbarkeit verdrängt oder im öffentlichen Raum und in den Medien karikaturistisch beziehungsweise stigmatisierend dargestellt. Dieses Schattendasein ist Futter für Stereotype, verstärkt die Isolation der Betroffenen und lässt ausschliessende Normen hartnäckig fortbestehen. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass die soziale, positive und inklusive Sichtbarkeit von LGBTIQ-Personen zur Verringerung der Stigmatisierung beiträgt und ein besseres Verständnis für die Herausforderungen im Zusammenhang mit der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und dem Geschlechtsausdruck sowie der Geschlechtsmerkmale fördert¹⁷. Die Studien weisen drauf hin, dass eine zunehmende Präsenz von LGBTIQ-Personen in den Medien (TV-Serien, Kunstschaffende, kulturelle Veranstaltungen) bedeutende Auswirkungen auf die gesellschaftliche Akzeptanz haben, insbesondere bei den jüngeren Generationen. Medienpräsenz kann folglich als ein strategisches Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierung gesehen werden.

Vor diesem Hintergrund ist es ein wichtiger Ansatz, **die Erfahrungen der Betroffenen sichtbar zu machen**, um die LGBTIQ-Diversität zugänglich und partizipativ in den regionalen öffentlichen Raum einzubinden. Kantonale, an die breite Bevölkerung gerichtete Initiativen wie die jährliche kantonale Kampagne oder der Aktions- und Sichtbarkeitsmonat können positive Auswirkungen auf die Wahrnehmung von LGBTIQ-Personen durch die Bevölkerung und auf die Selbstachtung der Betroffenen haben. Die Organisation des ersten Aktions- und Sichtbarkeitsmonats im Wallis im Jahr 2025 fügt sich in diese Logik, indem auf regelmässiger Basis ein Rahmen geschaffen werden soll, der die breite Bevölkerung und die LGBTIQ-Community zusammenbringt, um die Narrative, die gemeinschaftlichen Initiativen und die gemachten Erfahrungen aufzuwerten. Diese Art von Veranstaltung, die in der Schweiz in Lausanne und Genf und in vielen anderen Ländern bereits erfolgreich stattfindet, hat ihr Potenzial unter Beweis gestellt, das angesprochene Publikum zu erweitern, die lokalen Akteure miteinzubeziehen und die LGBTIQ-Thematiken in verschiedenen Kreisen anzugehen. Mit der finanziellen Unterstützung von Aktionen vor Ort kann die Beteiligung von direkt betroffenen Vereinen und Gruppen aber auch von Einheiten, die nicht auf diesen Bereich spezialisiert sind, gewährleistet werden und es können Synergien und in den lokalen Kontext verankerte Projekte gefördert werden. Ergänzt durch eine intersektionale Perspektive werden die verbreiteten Botschaften der unterstützten Projekte wirksamer und die Vielzahl der Identitäten und Werdegänge kann besser vertreten werden.

Parallel dazu muss die breite Bevölkerung ausführlicher über die Besonderheiten, welche die LGBTIQ-Personen durchleben, informiert werden. Unwissen über diese Realität schafft fruchtbares Terrain für Diskriminierung und symbolische Gewalt. Die dauerhafte Verankerung eines «Diversity-Treffens» im Rahmen von Grossveranstaltungen wie der Foire du Valais ist für

¹⁷ European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2020). A long way to go for LGBTI equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Aufgerufen am 3. Juli 2025 unter <https://fra.europa.eu/de/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>; Gillig, T. K., Rosenthal, E. L., Murphy, S. T., & Folb, K. L. (2018). More than a media moment: The influence of televised storylines on viewers' attitudes toward transgender people and policies. *Sex Roles: A Journal of Research*, 78(7–8), 515–527. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0816-1>; Ayoub, P. M., & Garretson, J. (2016). Getting the Message Out: Media Context and Global Changes in Attitudes Toward Homosexuality. *Comparative Political Studies*, 50(8), 1055–1085. <https://doi.org/10.1177/0010414016666836>

die Sensibilisierung besonders wertvoll, da damit auch weit entfernte Gruppen der militanten oder institutionellen Netzwerke erreicht werden können. Das Verfassen einer Broschüre für die Bevölkerung und die Fachkreise, gestützt auf aktualisierte und bestätigte Daten, wird ermöglichen, den Bedarf nach klarer, kontextualisierter und nicht stigmatisierender Information zu decken. Die aktive Förderung einer thematischen Dokumentation (Leitfaden, Plakate, digitale Träger) schliesslich wird dazu beitragen, sowohl bei den Fachkreisen als auch bei der breiten Bevölkerung eine inklusive und respektgeprägte Kultur zu verbreiten.

Diese Massnahmen werden ermöglichen, die soziale Anerkennung der LGBTIQ-Personen zu festigen und auf die Dauer eine kulturelle Veränderung herbeizuführen. Ein transversaler und inklusiver Ansatz der Sichtbarkeit beschränkt sich *summa summarum* nicht allein darauf, zu «zeigen», sondern durch die Verbreitung eines facettenreichen und realistischen kollektiven Narrativs die Repräsentanz weiterzuentwickeln, die Empathie zu steigern und den sozialen Zusammenhalt zu festigen.

	OPERATIVE ZIELSETZUNGEN	MASSNAHMEN	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZ- ODER PERSONALRESSOURCEN	FRIST
K	Den Erfahrungen der Betroffenen Sichtbarkeit verschaffen	M21 Jährlich einen Aktions- und Sichtbarkeitsmonat organisieren und die Aktionen vor Ort in verschiedenen Bereichen während dieses Monats finanziell unterstützen	KAGF und Netzwerk-partner	CHF 35'000.- zusätzliches Budget KAGF davon 3'000.- zusätzliches Budget DGW	2030
		M22 In die Projektentwicklung eine intersektionale Perspektive einfließen lassen	Netzwerk-partner	Vorhandene Ressourcen	2035
L	Die Bevölkerung über die Besonderheiten, welche die Betroffenen durchleben, informieren	M23 Das «Diversity-Treffen» dauerhaft an der Foire du Valais verankern	KAGF	CHF 6'000.- zusätzliches Budget KAGF	2030
		M24 Eine Broschüre für die Bevölkerung und die Fachkräfte verfassen	KAGF	Vorhandene Ressourcen	2030
		M25 Die themenbezogenen Unterlagen bei der Bevölkerung und den Fachkräften in Umlauf bringen	KAGF	Vorhandene Ressourcen	2030

06 OPERATIVE ZIELSETZUNGEN UND MASSNAHMEN

06 DIE FACHKREISE ÜBER DIE MECHANISMEN VON GEWALT UND DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER SEXUELLEN UND ROMANTISCHEN ORIENTIERUNG, DER GESCHLECHTSIDENTITÄT UND DES GESCHLECHTSAUSDRUCKS SOWIE DER GESCHLECHTSMERKMALE INFORMIEREN UND DAZU SCHULEN

Die Schulung der Fachkräfte ist ein wichtiger transversaler Ansatz, um die Inklusion und Sicherheit der LGBTIQ-Personen im sozialen, medizinischen, pädagogischen und institutionellen Bereich zu gewährleisten. In der Schweiz durchgeführte Studien zeigen, dass die Gesundheitsfachkräfte nur selten für die Besonderheiten des Erlebten von LGBTIQ-Personen ausgebildet sind. Dieses Defizit kann eine unangemessene Versorgung, einen Vertrauensverlust gegenüber den Institutionen und sogar einen Verzicht auf Gesundheitsleistungen nach sich ziehen¹⁸.

Im Bildungsbereich schlägt sich diese mangelnde Ausbildung in einer gewissen Unfähigkeit, LGBTIQ-Fragen anzugehen und Gewalt zu verhindern, nieder: In einer Freiburger Studie wird aufgezeigt, dass Schulkader institutionell nicht vorbereitet werden, was ihr Vermögen, eine inklusive Kultur zu fördern, einschränkt¹⁹. In internationalen Studien wird indes unterstrichen, dass es dem Lehrpersonal häufig am nötigen Vertrauen und an den nötigen Instrumenten fehlt, um effizient handeln zu können²⁰.

Die Fachkreise aus dem Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen gemäss dem spezifischen Bedarf auszubilden, ist eine Priorität, da diese Kreise als erste mit Personen in Kontakt kommen, die potenziell Diskriminierung ausgesetzt sind, ob es sich nun um vulnerable Jugendliche oder um Personen auf der Suche nach gesundheitlicher Versorgung und/oder in Situationen besonderer Vulnerabilität handelt. Daher ist es entscheidend, diesen Kreisen Ausbildungen anzubieten, die an ihre jeweiligen Aufträge und an ihren jeweiligen beruflichen Kontext angepasst sind – Ausbildungen mit Inhalten, die auf effektiven Erfahrungen und aussagekräftigen Daten basieren. Die Einbindung von Programmen wie I-CARE (Improving Care and Access for Rainbow Equity), das in der Westschweiz initiiert wurde, würde direkt diesem Bedarf nach Kompetenzerweiterung im Gesundheitsbereich entsprechen.

Die Ausbildung anderer Fachkreise, namentlich Justiz, Polizei, Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen sowie Leiterinnen und Leiter im Sport ist ebenfalls nötig, da auch diese direkt mit Betroffenen zu tun haben und eine Entscheidungsbefugnis haben oder ein Machtwort sprechen können, was erhebliche Auswirkungen auf das Leben von LGBTIQ-Personen haben könnte (Polizeieinsätze, rechtliche Entscheide, Sportbereich usw.). Die Kantonspolizei hat in die Grundausbildung der Aspirantinnen und Aspiranten des zweiten

¹⁸ Bize, R., Volkmar, E., Blanc-Scuderi, Z., Medico, D., Zufferey, A., Béziane, C., Merglen, A., Brockmann, C., Bodenmann, P. (2023). I-CARE: une formation pionnière par apprentissage en ligne sur la santé des personnes LGBTIQ+. Rev Med Suisse, 18, no. 833, 1277–1281. <https://doi.org/10.53738/REVMED.2023.19.833.1277>

¹⁹ Magno, C., Becker, A., & Imboden, M. (2022). Educational practice in Switzerland: Searching for diversity-engaged leadership. Educational Management Administration & Leadership, 52(3), 740–756. <https://doi.org/10.1177/17411432221086225> (Original 2024)

²⁰ Rodríguez-Hidalgo, A. J., Calmaestra, J., Casas, J. A., & Ortega-Ruiz, R. (2023). Perceptions of educators on LGBTQ+ bullying. Journal of Child and Family Studies, 32(4), 1153–1164. <https://doi.org/10.1016/j.j.tate.2023.104381>

Jahres übrigens einen Halbttag zu diesem Thema eingeführt. Um effizient handeln zu können, müssen diese Ausbildungen an die operativen Gegebenheiten angepasst sein und die LGBTIQ-Besonderheiten berücksichtigen. In diesem Sinne zeigen mehrere auf europäischer Ebene entwickelte Instrumente²¹, dass gezielte, flexible und an die Vorgaben und Einschränkungen der betroffenen Kreise angepasste Formate nicht nur ermöglichen, die Praktiken zu verbessern, sondern auch eine institutionelle Kultur zu fördern, die auf dem Respekt aller Identitäten basiert.

Mit den vorgeschlagenen Massnahmen soll das Personal mit dem nötigen Rüstzeug ausgestattet werden, um LGBTIQ-Personen angemessen und in gleicher Weise wie die übrige Bevölkerung zu empfangen und ihnen einen gerechten Zugang zu qualitativ hochstehenden Leistungen zu gewährleisten. Durch die Ausbildung der Fachkreise kann präventiv gehandelt werden, um systemische Diskriminierung zu verringern, das Vertrauen in die Institutionen zu festigen und die effektive Inanspruchnahme des Service Public zu fördern.

	OPERATIVE ZIELSETZUNGEN	MASSNAHMEN	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZ- ODER PERSONALRESSOURCEN	FRIST
M	Die Fachkreise aus dem Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen je nach spezifischem Bedarf schulen	M26 Jährlich eine halbtägige Schulung für die Fachleute pro Sprachregion des Wallis anbieten	SIPE im Auftrag der DGW	Im bestehenden Leistungsauftrag vorhandene Ressourcen	2035
		M27 Den Partnerinstitutionen je nach vor Ort identifiziertem Bedarf gezielte Schulungen anbieten	SIPE im Auftrag der DGW	Anpassung der Ressourcen über den bestehenden Leistungsauftrag nach jährlicher Bedarfsevaluation und verfügbarem Budget	2035
		M28 Die Ausbildung I-CARE in die Grundausbildung (FH) und Fortbildung (VSÄG) einbinden	DGW	CHF 5'000.- zusätzliches Budget DGW	2030
		M29 Die Thematik in die Weiterbildung der Hochschulen einbinden	KAGF in Zusammenarbeit mit der PH/HES-SO	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2030
N	Die relevanten Fachkreise ausserhalb des Gesundheits- und Sozialwesens schulen	M30 An die Berufspraktiken der Justiz und Polizei angepasste Weiterbildungsmodulare (Intervention, Haft, Verfahren) ausarbeiten oder bestimmen	KAGF in Zusammenarbeit mit der KP/DSMV	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2035
		M31 Die Thematik in die Grundausbildung der Polizeiaspirantinnen und -aspiranten und in die polizeiliche Weiterbildung einbinden	KP in Zusammenarbeit mit dem KAGF	Vorhandene Ressourcen	Umgesetzt (2022)
		M32 Die Thematik in die Weiterbildung des Personals aus den Bereichen Justiz sowie Straf- und Massnahmenvollzug einbinden	KAGF in Zusammenarbeit mit der DSMV	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2035
		M33 Die Thematik in die Weiterbildung der Leiterinnen und Leiter im Sport einbinden	KAGF in Zusammenarbeit mit Sportkreisen	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2035

²¹ Council of Europe. (2025). Policing Hate Crime against LGBTI Persons: Training for a Professional Police Response (2nd ed.). Strasbourg. <https://rm.coe.int/prems-020325-gbr-2575-policing-hate-crime-web-final-2755-5061-3516-1/1680b4a47c> ILGA-Europe. (2011). Toolkit: Training for police officers on tackling LGBTI-phobic crime. Aufgerufen am 3. Juli 2025 unter Toolkit for training police officers on tackling LGBTI-phobic crime | ILGA-Europe

06 OPERATIVE ZIELSETZUNGEN UND MASSNAHMEN

07 IN DER PERSONALPOLITIK IM ÖFFENTLICHEN, HALBÖFFENTLICHEN UND PRIVATEN SEKTOR DIE INKLUSION VON DIVERSITÄT FESTIGEN, UM EIN KLIMA ZU SCHAFFEN, IN DEM LGBTIQ-PERSONEN SICH SELBST SEIN KÖNNEN

Die Personalpolitik spielt beim Aufbau eines inklusiven beruflichen Umfelds, in dem sich jede Person in einem Klima, das von Respekt, Anerkennung und Gleichbehandlung geprägt ist, entwickeln kann, eine zentrale Rolle. Für LGBTIQ-Personen bedeutet das, dass sie sich in ihrer beruflichen Tätigkeit entfalten können, ohne explizite oder implizite Stigmatisierung oder Diskriminierung befürchten zu müssen. Solche negativen Erfahrungen beeinträchtigen nämlich nicht nur das Wohlbefinden der Betroffenen, sondern auch deren Zugang zu gerechten Karrierechancen.

In der Schweiz liegen gegenwärtig keine repräsentative Daten vor, mit denen präzise evaluiert werden könnte, wie häufig im beruflichen Kontext Diskriminierung erfahren wird. Auf europäischer Ebene hat eine Umfrage der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)²² gezeigt, dass über 20 % der LGBTIQ-Befragten angeben, an ihrem Arbeitsplatz aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Geschlechtsausdrucks sowie ihrer Geschlechtsmerkmale Diskriminierung erfahren zu haben. Parallel dazu hat ein Viertel der Befragten angegeben, ihre Orientierung oder Identität am Arbeitsplatz geheim zu halten. Diese Ergebnisse zeigen, dass Handlungsbedarf besteht – auch auf regionaler Ebene –, um die Situation auf der Arbeit zu verbessern.

Die Absicht, die Inklusion von Diversität in der Personalpolitik zu festigen, basiert auch auf der althergebrachten Feststellung, dass ein inklusives Arbeitsumfeld förderlich ist für die psychische Gesundheit und das Engagement der Angestellten sowie für die Produktivität²³.

Dieses Engagement wird durch drei operative Zielsetzungen strukturiert.

Zunächst einmal geht es darum, Diskriminierung im beruflichen Umfeld zu verhindern. Das setzt voraus, das Problem bei der Wurzel zu packen, indem die Personalabteilungen sensibilisiert werden und ihnen das nötige Rüstzeug in die Hand gegeben wird. Im Rahmen einer der kantonalen Kampagnen, die jährlich durchgeführt werden, könnten die Vorteile von Diversität am Arbeitsplatz hervorgehoben und Inklusionslabels wie das Swiss LGBTI-Label promotet werden. Danach ist es wichtig, den Ressourcen für die LGBTIQ-Personen, die Opfer von Diskriminierung im Beruf sind, Sichtbarkeit zu verleihen. Das erfolgt über eine bessere Information über spezifische Kanäle sowie darüber, die Betroffenen je nach Situation an die geeigneten Stellen weiterzuweisen. Letztlich sollte innerhalb der Kantonsverwaltung eine inklusive institutionelle Kultur gefördert werden, indem die administrativen Praktiken (Formulare, geschlechtsneutrale Sprache, symbolische Anerkennung) angepasst und die vorhandenen internen oder externen Netzwerke und Unterstützungsmassnahmen sichtbar gemacht werden.

²² FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. (2020). A long way to go for LGBTI equality. Aufgerufen am 7. Juli 2025 unter <https://fra.europa.eu/de/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

²³ Badgett, M. V. L., Durso, L. E., & Mallory, C. (2013). The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies. The Williams Institute. Aufgerufen am 7. Juli 2025 unter <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Impact-LGBT-Support-Workplace-May-2013.pdf>

Mit diesen Massnahmen, die kohärent und schrittweise miteinander verbunden werden, soll ein inklusives Arbeitsumfeld geschaffen werden, in dem LGBTIQ-Personen Respekt und Gleichstellung vorfinden. Über die Gesetzeskonformität hinaus stellen sie im Einklang mit den vom Kanton geförderten Werten einen Ansatzpunkt für Zusammenhalt und kollektive Leistung dar.

	OPERATIVE ZIELSETZUNGEN	MASSNAHMEN	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZ- ODER PERSONALRESSOURCEN	FRIST
O	Diskriminierung verhindern , indem bei den Berufspraktiken und beim sozialen Klima rund um die Arbeitswelt angesetzt wird	M34 Die Berufsorganisationen (insb. HR) für die LGBTIQ-Thematik und die Herausforderungen im beruflichen Kontext sensibilisieren	KAGF oder externes Mandat via KAGF	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2035
		M35 Die Vorteile der Sichtbarkeit von LGBTIQ-Personen am Arbeitsplatz hervorheben	KAGF in Zusammenarbeit mit den HR-Abteilungen der betroffenen Arbeitgeber	Vorhandene Ressourcen	2035
		M36 Bei den Walliser Unternehmen fördern, dass sie das «Swiss LGBTI-Label» erhalten	KAGF in Zusammenarbeit mit den HR-Abteilungen der betroffenen Arbeitgeber	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2035
		M37 Über die Website des KAGF konkrete Instrumente zur Verbesserung der Inklusion von LGBTIQ-Personen im Berufsleben zur Verfügung stellen	KAGF in Zusammenarbeit mit den HR-Abteilungen der betroffenen Arbeitgeber	Über die zusätzlichen 0,3 VZS des KAGF	2035
P	Die Ressourcen für LGBTIQ-Personen, die Opfer von Diskriminierung im Berufsleben sind, sichtbar machen	M38 Betroffenen den Informationszugang erleichtern , indem auf der Website des KAGF eine spezifische Seite erstellt wird	KAGF	Vorhandene Ressourcen	2030
		M39 Fälle von Diskriminierung im Berufsleben an die richtigen Stellen innerhalb des Netzwerks weiterweisen	KAGF	Vorhandene Ressourcen	2030
Q	Innerhalb der Kantonsverwaltung eine inklusive institutionelle Kultur fördern	M40 Empfehlungen für Best Practices zum Erstellen administrativer Formulare ausarbeiten	KAGF	Vorhandene Ressourcen	2030
		M41 Das Netzwerk der spezifischen Institutionen beim Personal sichtbar machen	DPM	Vorhandene Ressourcen	2030

06 OPERATIVE ZIELSETZUNGEN UND MASSNAHMEN

08 GESTÜTZT AUF DIE VORHANDENEN RESSOURCEN EINEN EGALITÄREN ZUGANG ZU GESUNDHEITSL EISTUNGEN FÜR DIE LGBTIQ-COMMUNITY GEWÄHRLEISTEN UND GLEICHZEITIG DAZU BEITRAGEN, DIE SCHUTZFAKTOREN UND PSYCHOSOZIALEN KOMPETENZEN ZU FESTIGEN

LGBTIQ-Personen stossen beim Zugang zu Gesundheitsleistungen noch immer auf zahlreiche strukturelle und zwischenmenschliche Hindernisse, die mit Vorurteilen, mangelnder Kenntnis der Gesundheitsfachkräfte oder mangelnder Anerkennung ihrer spezifischen Realität im Zusammenhang stehen. Im Bericht des Bundesrates über die Gesundheit von LGBT-Personen in der Schweiz²⁴ wird unterstrichen, dass sich viele LGBTIQ-Personen in den Gesundheitsstrukturen nicht sicher fühlen oder sich aus Angst vor unangebrachten Reaktionen nicht trauen, sich zu outen. Diese Feststellung wird durch eine mangelnde themenspezifische Ausbildung der Gesundheitsfachkräfte sowie durch eine kaum vorhandene Koordination zwischen dem institutionellen Gesundheitssystem und den vorhandenen Community-Ressourcen verstärkt.

24

Diese Schwierigkeiten schlagen sich darin nieder, dass LGBTIQ-Personen Gesundheitsleistungen seltener in Anspruch nehmen und mangelndes Vertrauen in medizinische Einrichtungen haben, was zu hinausgezögerten Behandlungen führt, wodurch sich ihre körperliche und psychische Vulnerabilität teils noch verschärft. Die verfügbaren Studien zeigen, dass LGBTIQ-Personen häufiger von Depression, Angststörungen, Suchtverhalten und einem Verzicht auf Gesundheitsleistungen betroffen sind, als die übrige Bevölkerung, was insbesondere mit Stigmatisierung, Diskriminierung und mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung im Zusammenhang steht²⁵. Der Minderheitenstress, welcher die Anhäufung von Spannungen bezeichnet, die Minderheiten erfahren, ist ein umfassend dokumentierter verschlimmernder Faktor.

Vor diesem Hintergrund kann sich der Kanton auf die vorhandenen Ressourcen stützen und gleichzeitig bestimmte prioritäre Dispositive ausbauen.

In erster Linie ist es wichtig, **die Zusammenarbeit mit den Vereinen, die in der psychosozialen Unterstützung tätig sind** und eine Schlüsselrolle bei der Prävention, beim Empfang und bei der Weiterweisung spielen, zu festigen. Peer-Gruppen sind nämlich als effiziente Faktoren anerkannt, um Isolation zu durchbrechen und die mentale Gesundheit zu stärken.

Die weitere Umsetzung der Leistungen, die in der kantonalen Strategie Prävention und Gesundheitsförderung bis 2030 vorgesehen sind, wird ermöglichen, **bei der LGBTIQ-Community eine gute körperliche und psychische Gesundheit zu fördern**. Angesichts der erhöhten Vulnerabilität von LGBTIQ-Personen bei Suchtverhalten, was häufig mit Anpassungs- oder Vermeidungsstrategien im

²⁴ Bundesrat (2022). Gesundheit von LGBT-Personen in der Schweiz. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 19.3064 Marti Samira vom 07.03.2019. Aufgerufen am 7. Juli 2025 unter <https://www.bag.admin.ch/dam/de/sd-web/id3-6ikIT2hk/postulatsbericht-gesundheit-von-lgbt-personen-schweiz.pdf>

²⁵ g2L snc im Auftrag der DGW (2021). Bericht «Analyse der aktuellen Situation von LGBTIQ+ Personen im Wallis». Aufgerufen am 21. November 2024 unter https://www.gleichstellung-vs.ch/files/Rapport_LGBTIQ_Valais_15.10.2021_de.pdf

Zusammenhang steht, ist es äusserst wichtig, diese Risiken präventiv anzugehen, indem sowohl die Fachkreise als auch die betroffene Community informiert werden.

Letztlich ist es unverzichtbar, **die unterschiedlichen Bedürfnisse je nach Lebenskontext besser zu verstehen** (junge Leute, Seniorinnen und Senioren, trans, nichtbinäre Personen, Personen mit Migrationshintergrund, Personen mit einer Behinderung usw.), um mittelfristig gezielte Aktionen planen zu können. Die **Entwicklung eines Netzwerks aus Gesundheitsfachkräften**, die ausgebildet und als «LGBTIQ-inklusiv» identifiziert sind, wird das Vertrauen in die Gesundheitsstrukturen festigen und eine besser geeignete und respektvollere Zu- und Weiterweisung fördern.

	OPERATIVE ZIELSETZUNGEN	MASSNAHMEN	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZ- ODER PERSONALRESSOURCEN	FRIST
R	Die Zusammenarbeit mit den Vereinen bei der Information, Weiterweisung und Unterstützung von LGBTIQ-Personen, insbesondere in Bezug auf die psychische Gesundheit, festigen	M42 Unterstützungsaktionen für die Betroffenen entwickeln , insbesondere über Peer-Groups	QlubQueer QueerVS über Vereinbarung mit den SIPE-Zentren	CHF 8'000.- zusätzliches Budget DGW	2035
		M43 Bei den Beratungsstellen der Vereine eine semiprofessionelle Betreuung aufrechterhalten	QlubQueer QueerVS	CHF 8'000.- zusätzliches Budget DGW	2035
S	Bei den LGBTIQ-Personen eine gute körperliche und psychische Gesundheit fördern	M44 Die Umsetzung der Leistungen im Rahmen der kantonalen Strategie Prävention und Gesundheitsförderung, Horizont 2030 (KPG 2030), weiterverfolgen	DGW	Vorhandene Ressourcen	2030
T	Die erhöhten Risiken von LGBTIQ-Personen zur Entwicklung eines Suchtverhaltens präventiv angehen	M45 Die Fachleute aus den Bereichen Sucht und sexuelle Gesundheit schulen	SIPE im Auftrag der DGW	CHF 2'000.- zusätzliches Budget DGW	2035
		M46 Die LGBTIQ-Personen für die Risiken von Suchtverhalten sensibilisieren	SIPE im Auftrag der DGW	CHF 2'000.- zusätzliches Budget DGW	2035
U	Den spezifischen Bedürfnissen der verschiedenen LGBTIQ-Communities in Gesundheitsfragen nachkommen	M47 Eine detaillierte Bestandesaufnahme der Bedürfnisse je nach spezifischen Lebensumständen erstellen , begleitet von Handlungsempfehlungen	KAGF in Zusammenarbeit mit der DGW	CHF 5'000.- zusätzliches Budget KAGF	2030
		M48 Die Umsetzung der Empfehlungen zwischen 2030 und 2035 planen und priorisieren	DGW in Zusammenarbeit mit dem KAGF	Vorhandene Ressourcen	2035
V	Ein Netzwerk von «LGBTIQ-inklusiven» Gesundheitsfachkräften aufbauen	M49 Das medizinische Personal zu den gesundheitlichen Besonderheiten von LGBTIQ-Personen schulen	SIPE im Auftrag der DGW	Anpassung der Ressourcen über den bestehenden Leistungsauftrag nach jährlicher Bedarfsevaluation und verfügbarem Budget	2035
		M50 Eine Liste der Standards erstellen , welche den Anschluss an das «LGBTIQ-inklusive» Netzwerk gewährleisten	SIPE in Zusammenarbeit mit der VSÄG	Vorhandene Ressourcen	2035

07 ZUSAMMENFASSUNG DER AUSWIRKUNGEN AUF PERSONELLER UND FINANZIELLER EBENE

Um die kantonale Strategie zur Bekämpfung der Diskriminierung sexueller und geschlechtlicher Minderheiten umzusetzen, müssen zusätzliche, für gezielte Massnahmen bestimmte Ressourcen mobilisiert werden. Durch eine Erhöhung der Ressourcen können insbesondere die als zweckmässig beurteilten Projekte nachhaltig verankert, die Partner geschult, die Betreuungssysteme verbessert und die Bevölkerung für die Diversität und die Inklusion sensibilisiert werden. Sie tragen auch dazu bei, Instrumente zur Nachverfolgung und Evaluation einzuführen, um die Auswirkungen der umgesetzten Massnahmen zu messen. Mehr als die Hälfte der vorgeschlagenen Massnahmen, nämlich 27 von 50, können bis 2035 mit den bereits vorhandenen Ressourcen umgesetzt werden.

Personalressourcen

+ 0,3 VZS für das KAGF bis 2030

Finanzressourcen

Zusätzliche CHF 76'000.-

- CHF 48'000.-

- CHF 3'000.-

- CHF 25'000.-

auf die ordentlichen Jahresbudgets bis 2035

auf das ordentliche Budget des KAGF bis 2030

auf das ordentliche Budget der DGW bis 2030

auf das ordentliche Budget der DGW zwischen 2030 und 2035

CHF 10'000.- als einmaliger Betrag für das KAGF 2027 oder 2028

Die zusätzlichen Finanz- oder Personalressourcen sind wie folgt verteilt:

KAGF**• Personalressourcen:**

0,3 VZS zur Verstärkung der aktuell seit 2022 für die Thematik bestimmten 0,5 VZS. Diese 0,3 VZS sollten bis 2030 gewährt werden, um die Umsetzung der Massnahmen M3, M4, M5, M6, M9, M11, M29, M30, M32, M33, M34, M36 und M37 zu gewährleisten. Zusätzliche Personalressourcen sind namentlich durch die Formalisierung des Auftrags des KAGF im Bereich der Bekämpfung von LGBTIQ-Diskriminierung (M20) gerechtfertigt.

• Finanzressourcen:

› CHF 48'000.– zusätzliches jährliches Budget bis 2030 zur Umsetzung der Massnahmen M2, M21, M23 und M47. Mit dem Budget des KAGF sollte insbesondere ermöglicht werden, Aktionen wie das «Diversity-Treffen» und der «Aktions- und Sichtbarkeitsmonat» auf die Dauer zu verankern sowie fundierte Berichte über die spezifischen Bedürfnisse von LGBTIQ-Personen anhand ihres soziodemografischen Profils im kantonalen Kontext zu erstellen.

› CHF 10'000.– als einmaliger Betrag im Jahr 2027 oder 2028, um ein Rechtsgutachten in Auftrag zu geben (M18).

DGW**• Personalressourcen: --****• Finanzressourcen:**

› CHF 3'000.– zusätzliches jährliches Budget bis 2030 zur Umsetzung der Massnahme M21.

› CHF 25'000.– zusätzliches jährliches Budget bis 2035 zur Umsetzung der Massnahmen M28, M42, M43, M45 und M46, mit denen namentlich die Unterstützung von Betroffenen durch Peers über die Partnervereine entwickelt und die Risiken von Suchtverhalten bei der LGBTIQ-Community eingedämmt werden sollen (M42, M45, M46).

DSW / DU / DPM / DSMV**• Personalressourcen: --****• Finanzressourcen: --**

Diese zusätzlichen Ressourcen zeugen von einem verstärkten Engagement des Kantons und ermöglichen eine kohärente, bedarfsgerechte Umsetzung.

08 AUSBLICK

Die Einführung einer ehrgeizigen Strategie zugunsten der Rechte und der Inklusion von LGBTIQ-Personen setzt voraus, dass klare Bedingungen für die Umsetzung der Strategie, eindeutig festgelegte Verantwortlichkeiten und effiziente Mechanismen für die Nachverfolgung der Massnahmen vorliegen. In Form eines Schlussworts zeigt dieses Kapitel die Perspektiven auf, mit denen die institutionelle Verankerung und die Umsetzungsdynamik strukturiert werden sollen, wobei eine nachhaltige Koordination zwischen den verschiedenen involvierten Akteuren gewährleistet werden soll.

Annahme der Strategie 2035

Die Annahme der kantonalen LGBTIQ-Strategie bis 2035 stellt eine massgebende Etappe zur Verankerung einer klaren, ehrgeizigen und gemeinsamen Vision dar, in der Diversitäten ein respektvolles Umfeld vorfinden. Als Roadmap gibt die Strategie der öffentlichen Tätigkeit bei der Bekämpfung von Diskriminierung und bei der Förderung von Inklusion auf die Dauer einen klaren Kurs vor. Ihre Umsetzung wird ermöglichen, das kantonale Engagement im Einklang mit dem nationalen Rahmen dauerhaft zu verankern und die Entwicklung der Walliser Gesellschaft zu begleiten.

Umsetzung der Massnahmen und Evaluation

Die Umsetzung der Strategie wird auf der schrittweisen Entfaltung der Massnahmen, die bei jeder strategischen Ausrichtung definiert wurden, basieren. Es wird eine regelmässige Evaluation eingeführt werden, um die Fortschritte bei den gesteckten Zielen zu messen, Verbesserungsansätze zu identifizieren und die Strategie entsprechend anzupassen. Diese Evaluation wird sich sowohl auf quantitative Indikatoren und qualitative Erfahrungsfeedbacks als auch auf einen konstanten Dialog mit den involvierten Akteuren stützen. Dieses Vorgehen wird ein anpassungsfähiges Management und eine kontinuierliche Optimierung der Ressourcennutzung gewährleisten.

28

Formalisierung des themenspezifischen Auftrags des KAGF

Um die Thematik innerhalb der Kantonsverwaltung auf die Dauer zu verankern, muss sich die Entwicklung der Aufträge des KAGF zunächst einmal durch eine Änderung des Reglements, in dem seine Aufträge festgelegt sind, konkretisieren. Danach wird anhand der Evaluation gemäss Massnahme M19 durch die Einführung einer spezifischen Gesetzesgrundlage ermöglicht werden, eine strukturierte und transversale Steuerung der kantonalen LGBTIQ-Politik sicherzustellen.

Ernennung eines Steuerungsausschusses

Um die Umsetzung der kantonalen Strategie jährlich zu koordinieren, zu beobachten und zu begleiten, wird ein spezifischer Steuerungsausschuss ernannt werden. Dieser soll sich aus Vertreterinnen und Vertretern der kantonalen Dienststellen, der staatsnahen Institutionen und der involvierten Vereine zusammensetzen. Er wird eine interinstitutionelle Verankerung des Vorgehens sicherstellen und für eine kohärente, konzertierte und entwicklungsfähige Umsetzung der gesteckten Ziele sorgen.

Über diese Strategie bestätigt der Kanton sein Engagement darin, die Gleichstellung konkret voranzutreiben, die Anerkennung der Diversitäten zu festigen und eine gerechtere und inklusive Politik zu schaffen. Nun wird es darum gehen, diese Ambition in koordinierte und entwicklungsfähige Aktionen umzuwandeln, mit denen man sowohl der heutigen Realität gerecht werden kann als auch für die künftigen Herausforderungen gewappnet sein wird.

DANK

Das KAGF dankt all jenen, die zur Entwicklung dieser Strategie beigetragen haben und die sich in den verschiedenen Arbeitssitzungen eingebracht haben:

- Gilbert Briand, Chef der Dienststelle für Personalmanagement
- Cédric Dessimoz, Adjunkt des Kantonsarztes, Dienststelle für Gesundheitswesen
- Roland Favre, Adjunkt des Dienstchefs, Dienststelle für Sozialwesen
- Jean-Philippe Lonfat, Chef der Dienststelle für Unterrichtswesen
- Christian Varone, Kommandant der Kantonspolizei
- Emmanuelle Anex, Mitglied, Verein QueerVS
- Viviane Bérod Pinho, Leiterin des Büros für Rechte von Menschen mit Behinderung, Dienststelle für Sozialwesen
- Margaux Bressan, Koordinatorin Gesundheitsförderung und Prävention, Dienststelle für Gesundheitswesen
- Tamara Croft, Projektleiterin PREMIS im Oberwallis
- Philippe D'Andrès, Vorstandsmitglied, QlubQueer
- Mireille Fournier, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Dienststelle für Unterrichtswesen
- Johanne Guex, Koordinatorin des Programms PREMIS, SIPE-Zentren
- Delphine Maret Brülhart, kantonale Koordinatorin «Generationen 60+», Dienststelle für Sozialwesen
- Alexandre Praz, Adjunkt des Kommandanten, Chef der Einheit Direktion und Controlling, Kantonspolizei
- Guillaume Rouiller, wirtschaftlicher Mitarbeiter, Dienststelle für Personalmanagement
- Adèle Zufferey, Direktorin, Stiftung Agnodice
- Für das KAGF: Katy Solioz-François, Amtschefin, und Aymeric Dallinge, spezialisierter Mitarbeiter

ANHANG 1: ZUSAMMENFASSENDE ÜBERSICHT

	STRATEGISCHE ZIELSETZUNGEN	OPERATIVE ZIELSETZUNGEN	MASSNAHMEN
01	Begleitung von Gewaltsituationen aufgrund der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale	A Opfer von Diskriminierung und Gewalt begleiten B Die auf kantonaler Ebene existierenden Angebote und Strukturen zugänglich und sichtbar machen C Erfahrene Gewaltsituationen in ein Monitoring einbinden	M1 Die Kapazität der Beratungen für LGBTIQ-Personen anpassen M2 Das Angebot der LGBTIQ-Helpline in der Westschweiz finanziell unterstützen M3 Eine Online-Plattform mit den Informationen zu den spezifischen Angeboten und Strukturen für die LGBTIQ-Community schaffen M4 Die spezifischen Angebote und Strukturen über die geschaffene Plattform promoten M5 Periodisch die statistischen Erfassungen auf kantonaler Ebene in Bezug auf die Thematik SOGIESC veröffentlichen
02	Regenbogenfamilien in den administrativen Strukturen und Betreuungsstrukturen anerkennen und sie entgegenkommend und inklusiv behandeln	D Auf institutioneller Ebene die Vielfalt der Familienmodelle anerkennen E Diversität innerhalb der kantonalen Leistungen für die Familien respektvoll begegnen und berücksichtigen	M6 Die verwaltungsinternen Formulare anpassen und den staatsnahen Betrieben entsprechende Empfehlungen abgeben M7 Die Broschüre «Regenbogenfamilien im Wallis» verbreiten M8 Die Ausstellung «Regenbogenfamilien im Wallis» und das parallel dazu entwickelte Brettspiel promoten M9 Das Personal der Dienststellen der Kantonsverwaltung im direkten Kontakt mit Familien schulen und informieren M10 Die Fachkräfte (Tagesbetreuung, Verwaltung, Bereich Schwangerschaft usw.) für die Begleitung von Regenbogenfamilien und den Abbau von Stereotypen schulen M11 Die bereits existierenden guten Ansätze und inklusiven Initiativen aufwerten, indem der Wissensaustausch zwischen den betroffenen Institutionen gefördert wird
03	Ein respektvolles Lernumfeld gewährleisten, das frei von Diskriminierung aufgrund der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale ist	F Die institutionellen Bildungsrahmen festigen, um Diskriminierung aufgrund der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale zu verhindern G Die Schülerinnen und Schüler über externe Angebote und partizipative Initiativen für die Thematik sensibilisieren	M12 Den Begriff des Schutzes vor Diskriminierung im Rahmengesetz der Walliser Schule verankern M13 Das Schulpersonal über die Herausforderungen im Zusammenhang mit Diskriminierung und Gewalt gegenüber LGBTIQ-Personen instruieren und informieren M14 Trans und nichtbinäre Schülerinnen und Schüler begleiten M15 Die administrativen Formulare für Schülerinnen und Schüler, Eltern und Schulpersonal an die verschiedenartigen Identitäten und Familienmodelle anpassen M16 Die Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I in Bezug auf die Dynamik von Diskriminierung und Gewalt gegenüber LGBTIQ-Personen sensibilisieren und informieren M17 Initiativen von Schülerinnen und Schülern zur Förderung von Respekt unterstützen und motivieren

	STRATEGISCHE ZIELSETZUNGEN	OPERATIVE ZIELSETZUNGEN	MASSNAHMEN
04	Den Bedarf nach einer Gesetzesbestimmung zum Verbot von Gewalt aufgrund der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale evaluieren	H Den kantonalrechtlichen Bedarf in Bezug auf die Bekämpfung von Gewalt und Diskriminierung evaluieren I Den Vorschlag einer kantonalen Gesetzesgrundlage ausarbeiten J Über eine verwaltungsinterne Ressource verfügen, die auf die Thematik SOGIESC spezialisiert ist	M18 Ein Rechtsgutachten in Auftrag geben M19 Anhand der durchgeführten Evaluation die Änderung oder Schaffung einer kantonalen Gesetzesgrundlage vorschlagen M20 Die Zuständigkeiten des KAGF bei der Thematik SOGIESC formalisieren, indem sie in das diesbezügliche Reglement eingebunden wird
05	Vielfalt inklusiv und transversal sichtbar machen, um die Bevölkerung dafür zu sensibilisieren	K Den Erfahrungen der Betroffenen Sichtbarkeit verschaffen L Die Bevölkerung über die Besonderheiten, welche die Betroffenen durchleben, informieren	M21 Jährlich einen Aktions- und Sichtbarkeitsmonat organisieren und die Aktionen vor Ort in verschiedenen Bereichen während dieses Monats finanziell unterstützen M22 In die Projektentwicklung eine intersektionale Perspektive einfließen lassen M23 Das «Diversity-Treffen» dauerhaft an der Foire du Valais verankern M24 Eine Broschüre für die Bevölkerung und die Fachkräfte verfassen M25 Die themenbezogenen Unterlagen bei der Bevölkerung und den Fachkräften in Umlauf bringen
06	Die Fachkreise über die Mechanismen von Gewalt und Diskriminierung aufgrund der sexuellen und romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Geschlechtsmerkmale informieren und dazu schulen	M Die Fachkreise aus dem Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen je nach spezifischem Bedarf schulen N Die relevanten Fachkreise ausserhalb des Gesundheits- und Sozialwesens schulen	M26 Jährlich eine halbtägige Schulung für die Fachleute pro Sprachregion des Wallis anbieten M27 Den Partnerinstitutionen je nach vor Ort identifiziertem Bedarf gezielte Schulungen anbieten M28 Die Ausbildung I-CARE in die Grundausbildung (FH) und Fortbildung (VSÄG) einbinden M29 Die Thematik in die Weiterbildung der Hochschulen einbinden M30 An die Berufspraktiken der Justiz und Polizei angepasste Weiterbildungsmodule (Intervention, Haft, Verfahren) ausarbeiten oder bestimmen M31 Die Thematik in die Grundausbildung der Polizeiaspirantinnen und -aspiranten und in die polizeiliche Weiterbildung einbinden M32 Die Thematik in die Weiterbildung des Personals aus den Bereichen Justiz sowie Straf- und Massnahmenvollzug einbinden M33 Die Thematik in die Weiterbildung der Leiterinnen und Leiter im Sport einbinden

ANHANG 1: ZUSAMMENFASSENDE ÜBERSICHT

	STRATEGISCHE ZIELSETZUNGEN	OPERATIVE ZIELSETZUNGEN	MASSNAHMEN
07	In der Personalpolitik im öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor die Inklusion von Diversität festigen, um ein Klima zu schaffen, in dem LGBTQI-Personen sich selbst sein können	O Diskriminierung verhindern, indem bei den Berufspraktiken und beim sozialen Klima rund um die Arbeitswelt angesetzt wird P Die Ressourcen für LGBTQI-Personen, die Opfer von Diskriminierung im Berufsleben sind, sichtbar machen Q Innerhalb der Kantonsverwaltung eine inklusive institutionelle Kultur fördern	M34 Die Berufsorganisationen (insb. HR) für die LGBTQI-Thematik und die Herausforderungen im beruflichen Kontext sensibilisieren M35 Die Vorteile der Sichtbarkeit von LGBTQI-Personen am Arbeitsplatz hervorheben M36 Bei den Walliser Unternehmen fördern, dass sie das «Swiss LGBTI-Label» erhalten M37 Über die Website des KAGF konkrete Instrumente zur Verbesserung der Inklusion von LGBTQI-Personen im Berufsleben zur Verfügung stellen M38 Betroffenen den Informationszugang erleichtern, indem auf der Website des KAGF eine spezifische Seite erstellt wird M39 Fälle von Diskriminierung im Berufsleben an die richtigen Stellen innerhalb des Netzwerks weiterweisen M40 Empfehlungen für Best Practices zum Erstellen administrativer Formulare ausarbeiten M41 Das Netzwerk der spezifischen Institutionen beim Personal sichtbar machen
08	Gestützt auf die vorhandenen Ressourcen einen egalitären Zugang zu Gesundheitsleistungen für die LGBTQI-Community gewährleisten und gleichzeitig dazu beitragen, die Schutzfaktoren und psychosozialen Kompetenzen zu festigen	R Die Zusammenarbeit mit den Vereinen bei der Information, Weiterweisung und Unterstützung von LGBTQI-Personen, insbesondere in Bezug auf die psychische Gesundheit, festigen S Bei den LGBTQI-Personen eine gute körperliche und psychische Gesundheit fördern T Die erhöhten Risiken von LGBTQI-Personen zur Entwicklung eines Suchtverhaltens präventiv angehen U Den spezifischen Bedürfnissen der verschiedenen LGBTQI-Communities in Gesundheitsfragen nachkommen V Ein Netzwerk von «LGBTIQ-inklusiven» Gesundheitsfachkräften aufbauen	M42 Unterstützungsaktionen für die Betroffenen entwickeln, insbesondere über Peer-Groups M43 Bei den Beratungsstellen der Vereine eine semiprofessionelle Betreuung aufrechterhalten M44 Die Umsetzung der Leistungen im Rahmen der kantonalen Strategie Prävention und Gesundheitsförderung, Horizont 2030 (KPG 2030), weiterverfolgen M45 Die Fachleute aus den Bereichen Sucht und sexuelle Gesundheit schulen M46 Die LGBTQI-Personen für die Risiken von Suchtverhalten sensibilisieren M47 Eine detaillierte Bestandsaufnahme der Bedürfnisse je nach spezifischen Lebensumständen erstellen, begleitet von Handlungsempfehlungen M48 Die Umsetzung der Empfehlungen zwischen 2030 und 2035 planen und priorisieren M49 Das medizinische Personal zu den gesundheitlichen Besonderheiten von LGBTQI-Personen schulen M50 Eine Liste der Standards erstellen, welche den Anschluss an das «LGBTIQ-inklusive» Netzwerk gewährleisten

ANHANG 2: GLOSSAR

Dieses Glossar hilft dabei, die unterschiedlichen Identitäten und Orientierungen innerhalb der LGBTIQ-Community besser zu verstehen und sie zu respektieren, indem eine inklusive und präzise Terminologie verwendet wird.

Agender

Eine Person, die sich mit keinem Geschlecht identifiziert oder die eine neutrale Geschlechtsidentität hat.

Ally

Eine Person, welche die LGBTIQ-Community aktiv unterstützt und LGBTIQ-Diskriminierung bekämpft, auch wenn sie selbst nicht Teil einer marginalisierten Gruppe ist.

Asexuell

Eine Person, die keine oder wenig sexuelle Anziehung zu anderen Menschen verspürt. Einige asexuelle Personen können dennoch emotionale und romantische Beziehungen haben.

Binäres Geschlechtersystem

Das binäre Geschlechtersystem geht davon aus, dass es nur zwei eindeutige, entgegengesetzte und klar getrennte Kategorien, nämlich männlich und weiblich, gibt. Es lässt keine anderen Formen von Geschlechtsidentität zu oder grenzt diese aus.

Cis / cisgeschlechtlich

Eine Person, deren Geschlechtsidentität dem Geschlecht entspricht, dem sie bei der Geburt zugewiesen wurde.

Cissexismus / Cisnormativität

Die Ideologie, nach der alle Menschen cisgeschlechtlich sind, womit trans Personen abgewertet und unsichtbar gemacht werden.

Coming-out

Der Prozess, bei dem eine Person anderen gegenüber ihre sexuelle Orientierung oder ihre Geschlechtsidentität bekannt gibt, manchmal zum ersten Mal.

Deadnaming

Ein Deadname (englisch: <toter Name>) ist ein abgelegter Vorname, der meist bei der Geburt gegeben wurde. Das Ansprechen einer trans Person, die sich einen neuen, ihrer Geschlechtsidentität entsprechenden Namen gegeben hat, mit diesem alten Vornamen wird auch Deadnaming oder deadnamen genannt. Das wird häufig als respektlos aufgefasst.

Genderfluid

Eine Person, deren Geschlechtsidentität sich über einen Zeitraum oder auf bestimmte Situationen bezogen ändert.

Homophobie / Homofeindlichkeit

Die Angst vor oder der Hass gegenüber homosexuellen Menschen oder Homosexualität im Allgemeinen.

LGBTIQ

L – lesbisch

Eine emotionale, sexuelle oder romantische Orientierung, die im Allgemeinen die queere Anziehung zu Frauen und Weiblichkeit beschreibt.

G – gay / schwul

Eine emotionale, sexuelle oder romantische Orientierung, die im Allgemeinen die queere Anziehung zu Männern und Männlichkeit beschreibt. Gay kann auch allgemeiner verwendet werden, um eine Person zu beschreiben, die sich von einer gleichgeschlechtlichen Person angezogen fühlt.

B – bisexuell

Eine emotionale, sexuelle oder romantische Orientierung, welche die Anziehung einer Person zu mehr als einem Geschlecht beschreibt (beispielsweise zu Männern und zu Frauen).

T – trans / transgender

Eine Person, deren Geschlechtsidentität nicht dem Geschlecht entspricht, dem sie bei der Geburt zugewiesen wurde.

I – inter / intergeschlechtlich

Eine Person, die mit Geschlechtsmerkmalen (Chromosomen, Geschlechtsorgane usw.) geboren wurde, die nicht typischerweise den binären Definitionen von männlich oder weiblich entsprechen.

Q – queer

Ein allgemeiner Begriff, der nicht normative sexuelle und geschlechtsbezogene Identitäten umfasst. Er wird häufig als inklusive Bezeichnung von Personen verwendet, die sich nicht in heterosexuelle oder cis Normen einordnen lassen.

Misgendern

Eine Person einem falschen Geschlecht zuordnen oder über sie mit dem falschen Pronomen sprechen, das nicht ihrer Geschlechtsidentität entspricht.

Nichtbinär / non-binär

Bezeichnet eine Geschlechtsidentität, die sich nicht auf die traditionellen männlichen und weiblichen Kategorien beschränkt. Das Geschlecht nichtbinärer Personen ist beispielsweise beides gleichzeitig, zwischen männlich und weiblich, oder weder männlich noch weiblich.

Pansexuell

Eine Person, die emotionale, romantische oder sexuelle Anziehung gegenüber Menschen aller Geschlechter empfindet oder deren Anziehung nicht vom Geschlecht der anderen Person abhängig ist.

Pronomen

Personalpronomen in der 3. Person Singular. Im Deutschen werden für Personen vergeschlechtlichte Pronomen genutzt (insbesondere <er> und <sie>). Es entstehen aber inzwischen auch Vorschläge für nicht-vergeschlechtlichte Pronomen für Personen (sogenannte Neopronomen), dazu gehören u.a. <dey> oder <xier>.

SOGIESC

SO – sexual orientation / sexuelle Orientierung

Bezieht sich auf die emotionale, romantische oder sexuelle Anziehung einer Person zu anderen Personen. Zur sexuellen Orientierung gehören beispielsweise Heterosexualität, Homosexualität, Bisexualität usw.

GI – gender identity / Geschlechtsidentität

Bezieht sich darauf, mit welchem Geschlecht oder welchen Geschlechtern sich ein Mensch selbst identifiziert. Die Geschlechtsidentität muss nicht mit dem Geschlecht übereinstimmen, dem die Person bei der Geburt zugewiesen wurde. Das beinhaltet Identitäten wie Mann, Frau, nichtbinär, trans usw.

E – gender expression / Geschlechtsausdruck

Bezieht sich auf die Art und Weise, wie eine Person über ihr Verhalten, ihre Kleidung, ihre Frisur, ihre Stimme oder andere äussere Merkmale ihr Geschlecht zum Ausdruck bringt.

SC – sex characteristics / Geschlechtsmerkmale

Bezieht sich auf die biologischen Merkmale einer Person wie die Geschlechtsorgane, Chromosomen und Hormone, die männlich, weiblich oder intergeschlechtlich sein können.

Transition

Der Prozess, den eine trans Person durchläuft, um ihr körperliches Erscheinungsbild und/oder ihre Geschlechtsidentität an das Geschlecht anzugleichen, dem sie sich zugehörig fühlt. Das kann soziale, medizinische und/oder juristische Änderungen beinhalten.

Transphobie / Transfeindlichkeit

Die Angst vor oder der Hass gegenüber trans Menschen oder Transidentität (Transgeschlechtlichkeit).

Edition

Kantonales Amt für Gleichstellung und Familie (KAGF)
Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur (DGSK)

Unter der Leitung von:

Katy Solioz-François, Chefin des KAGF, und Aymeric Dallinge, spezialisierter Mitarbeiter

Layout

Jordane Vincenzi

Übersetzung

Karin Gruber, Textsicher

Impressum © KAGF – Januar 2026