



Tipps & Tricks zum Thema:
Geschlechtergerechtigkeit



Inhalt

Grußwort	3
Tipps & Tricks zum Thema: Geschlechtergerechtigkeit	4
1 · Strukturelle Ebene	8
2 · Bildungsebene	11
3 · Politische Ebene	14

Impressum

*Herausgeberin:
Sozialistische Jugend Deutschlands – Die Falken
Bundesvorstand
Saarstraße 14 · 12161 Berlin
Telefon (030) 261030-0
info@sjd-die-falken.de · www.sjd-die-falken.de*

*Redaktion:
Maike Groen, Kerstin Pätzold, unter Mitarbeit der Mädchen- und Frauenpolitischen
Kommission des Bundesvorstandes, basierend auf den Ergebnissen der
Organisationsentwicklungs-Gruppe »Verbandsgender«*

Die Broschüre wurde aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes gefördert.

*Druck:
Möller & Roche, Gelsenkirchen*

*Layout:
Anke Luckmann · www.derluck.de*

*Titelbild:
aboutpixel.de - besiegter König © regine schöttl*

Berlin, November 2010

Liebe Genossinnen und Genossen,

von 2005 bis 2009 haben wir im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozess unsere Verbandspraxis auf den Prüfstein gestellt. Dabei haben wir eigene Strukturen und Abläufe zur Diskussion gestellt, sowie veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen für unsere Verbandsarbeit betrachtet.

Eines der vier zentralen Leitprinzipien war unser Anspruch auf eine geschlechtergerechten Verbandspraxis, in der Ausgestaltung unserer Entscheidungsprozesse, in der Bildungsarbeit und der politischen Positionierung des Verbandes.

Das politische Konzept der »Geschlechtergerechtigkeit« fordert eine gerechte Ordnung zwischen den Geschlechtern ein. Doch wann ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen überhaupt »gerecht«? Was bedeutet das für uns als Kinder- und Jugendverband? Wo können und müssen wir noch an uns arbeiten, damit Mädchen und Jungen, Frauen und Männer in unserem Verband gleichberechtigt sind und ihre (manchmal) unterschiedlichen Bedürfnisse beachtet werden?

Diese und ähnliche Fragen, werden in der Broschüre beantwortet, um euch eine Hilfestellung bei der praktischen Umsetzung vor Ort zu sein oder einfach nur einzuladen, mal den Anspruch auf »Geschlechtergerechtigkeit« mit der gelebten Praxis gegenüberzustellen.

An dieser Stelle danke ich dem AutorenInnenkollektiv für diese Broschüre und wünsche Euch viel Spaß bei der Lektüre und dem Ausprobieren der praktischen Anregungen.

Freundschaft,

Sven Frye
Bundesvorsitzender

Tipps & Tricks zum Thema: Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit bei den Falken

Jeder Mensch ist anders. Soziale Normen, Rollen und Fähigkeiten erlernen wir im Laufe unseres Lebens durch Erziehung, aber auch unbewusst durch die Reaktionen unserer Mitmenschen. Die Gesellschaft legt fest, was unter Begriffen, wie »schön«, »schlau«, »männlich« und »weiblich« eigentlich zu verstehen ist. Unsere Fähigkeiten und Eigenschaften sind also nur zu einem ganz geringen Anteil angeboren. Vor allem werden wir in künstliche Kategorien eingeteilt und nach ihnen beurteilt, sie bestimmen unser Leben und unsere Wahrnehmung.

Insbesondere bei den Begriffen »männlich« und »weiblich« legt die Gesellschaft fest, was darunter zu verstehen ist und welches Verhalten für Frauen oder Männer angebracht ist. Von unseren äußeren Geschlechtsmerkmalen wird darauf geschlossen, wie wir angeblich denken, fühlen und was wir mögen.

Im Englischen unterteilt man das Wort »Geschlecht« darum sogar in zwei Begriffe; sex und gender. Sex bezeichnet dabei das biologische Geschlecht, also das Phänomen, dass man die meisten Menschen anhand von körperlichen Merkmalen in die Kategorien »männlich/weiblich« einteilen kann. Gender steht dem gegenüber als Beschreibung des sozialen Geschlechts. Der Begriff soll verdeutlichen, dass die Menschen erst im Laufe ihrer Sozialisation eine bestimmte Geschlechterrolle mit entsprechenden Verhaltensweisen und Geschmäckern erlernen.

Der Grundstein für geschlechtsstereotypes Rollenverhalten wird in der Kindheit gelegt. Es gibt eine gesellschaftliche Trennung zwischen den Geschlechtern, diese ist sozialisationsbedingt und wird an die folgende Generation weitergegeben. Durch das geschlechtsspezifische Verhalten der Eltern erfahren die Kinder schon sehr früh was männlich und was weiblich ist. Diese Tradierung der Geschlechterrollen passiert so zum einen auf einer unbewussten Ebene und zum anderen aber auch auf einer bewussten Ebene. Den Mädchen wird nur rosa angezogen, den Jungen nur blau, die Mädchen kriegen eine Puppe zum Spielen die Jungen einen Bagger.

Tipps & Tricks zum Thema: Geschlechtergerechtigkeit

5

Doch auch die Interaktion zwischen den Eltern trägt zur Geschlechteridentifikation bei. Am Ende dieses Prozesses werden die geschlechtsspezifischen Rollenbilder nicht mehr in Frage gestellt.

Die Einteilung in die zwei grundsätzlich verschiedenen Geschlechtsrollen hat für unser Leben reale Auswirkungen. So wird beispielsweise davon ausgegangen, dass Frauen aufgrund ihrer Fähigkeit, Kinder zu gebären, emotionaler sind und weniger gut rationale Entscheidungen treffen können. Auch wenn dies heutzutage nur noch von wenigen so offen ausgesprochen wird, handeln Männer und Frauen nach diesen Vorannahmen. Aus diesen Vorannahmen und unterschiedlichen Geschlechtsrollen entsteht eine materielle Benachteiligung, Mädchen und Frauen werden aus vielen Bereichen ausgeschlossen.

Auch wir Falken sind natürlich nicht frei von diesen Vorannahmen, obwohl wir versuchen, diese zu hinterfragen und niemanden in Schubladen zu stecken. Doch auch wir sind mit vergeschlechtlichten Verhaltensmustern groß geworden und dementsprechend sozialisiert. Darum finden sich auch bei uns geschlechtstypische Verhaltens- und Herrschaftsstrukturen, wie beispielsweise dass Männer häufiger in entscheidungstragenden Positionen sind.

Um diese Ungerechtigkeit in unserer Gesellschaft zu verändern und für Geschlechtergerechtigkeit zu sorgen, wird in der institutionellen Politik mit dem Konzept »Gender Mainstreaming« gearbeitet. Nach diesem Konzept soll bei allen zu treffenden Entscheidungen berücksichtigt werden, dass sich Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen befinden. Es muss also auf Geschlechtergerechtigkeit geprüft werden, d. h. ob die Entscheidung nicht zu einer Benachteiligung von Männern oder Frauen führt, sondern im Gegenteil sogar bestehende Unterschiede ausgleicht.

Dies ist erstmal eine gute Idee, jedoch gibt es auch viel Kritik an diesem Konzept des »Gender Mainstreamings«. Zunächst einmal werden dafür in der praktischen Umsetzung oft Mädchen- und Frauenförderprogramme eingestampft, was außer Acht lässt, dass für eine gleichberechtigte Förde-

Tipps & Tricks zum Thema: Geschlechtergerechtigkeit

rung, erstmal die gleichen Ausgangsvoraussetzungen vorhanden sein müssten! Geschlechterverhältnisse sind aber in erster Linie Herrschaftsverhältnisse, von denen Jungen und Männer stärker profitieren als Frauen und Mädchen.

Außerdem wird die permanente Einteilung aller Menschen in zwei grundsätzlich verschiedene Geschlechterrollen durch das »Gender Mainstreaming« nicht infrage gestellt. Und damit ist es nicht nur unzureichend geeignet, um an den bestehenden Geschlechterverhältnissen etwas zu ändern, sondern verfestigt sie manchmal sogar. Denn es mag zwar richtig sein, dass wir so ein bisschen sensibler werden für unsere eigenen Schubladen, in die wir Menschen stecken. Aber um die in unserer Gesellschaft tief verankerten Vorurteilsstrukturen, und vor allem die darauf basierenden Machtverhältnisse zu ändern, braucht es schon ein bisschen mehr!

Das heißt aber nicht, dass wir Falken »Gender Mainstreaming« grundsätzlich ablehnen. Die Idee einer geschlechtergerechten Sensibilisierung und Umgestaltung begrüßen wir natürlich, obwohl es uns nicht weit genug geht. Wir sehen es weiter als unsere Aufgabe an, auch außerhalb von strukturellen Maßnahmen die ungerechten Geschlechterverhältnisse zu kritisieren und zu verändern.

Um geschlechtsspezifische Strukturen auch bei uns im Verband (geschlechter-)gerecht um zu gestalten, braucht es in erster Linie vorausschauende und verantwortungsvolle Diskussionen und Planungen. Die Grundlage dafür ist das bei uns Falken das traditionell schon lange vorhandene Konzept der Koedukation, also die gemeinsame Bildung von Mädchen und Jungen. Die Idee klingt jedoch leichter, als es tatsächlich ist, weil wir uns auch dabei immer in einem Spannungsverhältnis von Realität und Utopie bewegen. Denn einerseits müssen sich all unsere Angebote an den geschlechtstypischen Wünschen und Bedürfnissen von Mädchen und Jungen orientieren, damit sie überhaupt Lust haben, in unsere Gruppen zu kommen oder ins Zeltlager zu fahren. Gleichzeitig arbeiten wir aber innerhalb der sozialistischen Erziehung daran, eine Perspektive über diese Unterschiede hinaus zu entwickeln, sie abzuschaffen, und vor allem die mit ihnen

Tipps & Tricks zum Thema: Geschlechtergerechtigkeit

verbundenen Diskriminierungen. Diesen Widerspruch müssen wir uns in unserer alltäglichen Arbeit immer wieder bewusst machen.

Die Geschlechtergerechtigkeit innerhalb unseres Verbandes lässt sich anhand der Partizipation von Ehrenamtlichen und der Besetzung von hauptamtlichen Stellen messen. In sämtlichen verbandlichen Handlungsfeldern müssen Männer und Frauen angemessen repräsentiert sein. Daher müssen Mädchen und Frauen in unserem Verband gezielt gefördert werden, weshalb der Bundesverband beispielsweise das Mentoring-Projekt initiiert hat. Und bei allen Vorhaben, die wir in unserem Verband verwirklichen wollen, brauchen wir geschlechtersensible und geschlechtsbewusste Entscheidungsprozesse, egal ob es darum geht, Projekte zu starten, politische Prioritäten zu setzen oder Personalentscheidungen getroffen werden müssen. Bereits im Vorfeld sollten wir uns darüber im Klaren sein, ob und wie wir eine Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen können. Dabei müssen wir immer die vielfältigen Interessenlagen und Neigungen berücksichtigen.

Die Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit kann in unserem Verband auf drei Ebenen erfolgen: der strukturellen, der pädagogischen und der politischen Ebene.

1 · Strukturelle Ebene

1 · Strukturelle Ebene

Auf der Ebene unserer verbandlichen Strukturen gibt es eine erste, relativ niedrighschwellige Möglichkeit, sich der Geschlechtergerechtigkeit anzunähern. Dazu kann zunächst eine Art Bestandsaufnahme gemacht werden: Mit Hilfe von nach Geschlecht differenzierenden Statistiken, Analysen, Checklisten und Fragebögen kann relativ schnell und einfach festgestellt werden, inwieweit Frauen und Männer gleichberechtigt in die Arbeit der Gliederung eingebunden sind.

Dabei wird in diesem Text nur eine mögliche Auswahl von Aspekten dargestellt, die abgefragt werden können. Vertiefende Informationen erhaltet ihr in der Broschüre »Tipps und Tricks zum Thema Gendertraining« der Mädchen- und Frauenpolitischen Kommission des Bundesvorstandes, die ihr im Bundesbüro bestellen könnt.

Beispielhafte Checkliste für die örtliche Arbeit

- Spielt das Thema Geschlecht bei der thematischen Schwerpunktsetzung eine Rolle? Werden regelmäßig Seminare und Fortbildungen zu Themen wie Sexismus, Feminismus oder Ähnlichem angeboten?
- In welcher Form wird die Kategorie »Geschlecht« bei der thematischen Schwerpunktsetzung berücksichtigt?
- Hat eure Falkengruppe Mädchen und Jungen in ihren jeweils unterschiedlichen Lebenssituationen im Blick? Wie spiegelt sich das in euren Gruppentreffen wieder? Gibt es Angebote nur für Jungen oder nur für Mädchen?
- Benutzt ihr eine durchgehend geschlechtergerechte Sprache, sowohl bei euren internen Rundbriefen, Anschreiben etc. als auch in euren Flugblättern oder anderen Publikationen, die sich an Personen außerhalb des Verbandes richten? Ist eure Sprache geschlechtsneutral (z.B. »Teilnehmende«)?

1 · Strukturelle Ebene

9

beziehungsweise inklusiv (z.B. »Teilnehmerinnen und Teilnehmer«)? Ist das schriftlich und mündlich der Fall?

- Wie viele Mädchen und wie viele Jungen sind in euren Gruppen? Wie ist die Verteilung in den verschiedenen Funktionen des Verbandes (Haupt- und Ehrenamtliche: z.B. Vorstand, Geschäftsführung...)?
- Welche finanziellen und zeitlichen Ressourcen kommen Frauen/Mädchen bzw. Männern/Jungen zugute? Wie wird eine gerechte Verteilung der Ressourcen sicher gestellt?
- Über welche Themengebiete ist wie viel Informationsmaterial vorhanden?
- Wie ist die Aufgabenverteilung bei Seminaren, Gruppenstunden, Zeltlagern?
- Ist das Thema Geschlechtergerechtigkeit nach außen und nach innen gut sichtbar vertreten? Gibt es beispielsweise ein Selbstverständnispapier, in dem das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Gliederung thematisiert wird?
- Gibt es AnsprechpartnerInnen für geschlechtstypische Themen?
- Wie ist das Redeverhalten in der Gruppe: Wer ist tonangebend, wem wird zugehört?

Anhand dieser Checkliste können wir uns über eigene blinde Flecken und Missstände bewusst werden, und das ist die Grundlage für eine Veränderung. Erfahrungen haben gezeigt, dass auch in unserem Verband repräsentative und mit Verantwortung beladene Aufgaben (z. B. Vorsitz, Präsidium) öfter von Männern als von Frauen übernommen werden.

Und auch das Redeverhalten ist in der Regel patriarchal geprägt: Männer reden häufiger und länger als Frauen. Um Gleichberechtigung herzustellen

1 · Strukturelle Ebene

len, müssen wir genau dort ansetzen. Bereits im Vorfeld von Veranstaltungen, Sitzungen oder Konferenzen sollten der Ablauf und die Regeln für alle transparent sein. Hilfestellung erhaltet ihr dafür beim Bundesverband, der z. B. eine »Spielanleitung« für Vorstände entworfen hat. So können Ängste und Wissenshierarchien abgebaut und dadurch die Beteiligung von Mädchen und Frauen auf dieser formellen Ebene erhöht werden.

Eine andere Form, um die Beteiligung Aller zu erhöhen, ist die Auflösung von großen Plenumsveranstaltungen zugunsten von kleineren Arbeitsgruppen. Somit ist es für Einzelne einfacher, sich an den Diskussionen zu beteiligen und in den Kleingruppen können gemeinsame Positionen erarbeitet werden, die sich später leichter in Worte fassen lassen.

Ein erster Schritt kann auch sein, in der Gruppe über diese Instrumente zu diskutieren und sich so mit dem Thema zu befassen. Innerhalb der Gruppe kann eine straffe Moderation das Redeverhalten verbessern. Sie sollte rotieren, eine quotierte Redeliste führen und bei inhaltlichen Wiederholungen auch einmal eineN SprecherIn unterbrechen. Als Quotierungsregel hat sich bewährt, nach dem Reißverschlussprinzip Männer und Frauen abwechselnd sprechen zu lassen sowie ein Erstrederecht einzuführen. Wenn drei Männer hintereinander gesprochen haben, wird das Plenum befragt, ob die Diskussion weiter geführt werden soll oder ob schon alles gesagt ist.

2 · Bildungsebene

2 · Bildungsebene

Wir sehen es als eine zentrale Aufgabe unserer politischen Bildungsarbeit an, die Geschlechtergerechtigkeit in unserem Verband und in der Gesellschaft zu fördern. Daher müssen in unseren Bildungsangeboten die Geschlechterverhältnisse thematisiert werden und wir wollen bei den Teilnehmenden die Selbstreflexion über ihre eigene Geschlechterrolle und geschlechtstypische Sozialisation anregen. Das bedeutet auch, dass nicht zwangsläufig immer Geschlechter- und Sexualitätsverhältnisse selbst das Thema der Veranstaltung sein müssen. Vielmehr sollte bei allen Themen immer ein Bezug zu den Geschlechterverhältnissen hergestellt werden, damit ihre Thematisierung zu einer ernst genommenen Querschnittsaufgabe wird.

Dabei sollten wir folgende Aspekte beachten:

GruppenhelferInnen

Bei all unseren Veranstaltungen sollten wir auf eine repräsentative Zusammensetzung des Teams achten. Dafür ist es oft hilfreich, zuerst direkt Frauen anzusprechen, ob sie Lust haben, bestimmte Aufgaben zu übernehmen. Das gleiche gilt natürlich auch für Delegationen zu unseren Konferenzen oder Ausschüssen.

Im Idealfall haben alle GruppenhelferInnen folgende »Genderkompetenzen«:

- Sie sind sich ihrer eigenen Geschlechterrolle bewusst und auch darüber, wie diese ihre Positionen beeinflusst
- Sie haben auch Wissen über die Genderaspekte des Veranstaltungsthemas oder wollen es sich gemeinsam mit den Teilnehmenden erarbeiten
- Sie besitzen grundlegendes Wissen über das Geschlechterverhältnis in unserer Gesellschaft
- Sie wissen, dass Menschen geschlechtsbezogen agieren und kommunizieren. Darum werden mögliche starre Zuweisungsprozesse bewusst innerhalb des Seminars z. B. mit den Seminarteilnehmenden thematisiert.

2 · Bildungsebene

- Anwendung und Weiterentwicklung geschlechtergerechter Methodik und Didaktik

Rahmenbedingungen

Ausschreibungen und Werbung für Veranstaltungen müssen in geschlechtergerechter Sprache geschrieben werden. Bei der Planung muss berücksichtigt werden, dass das Leben und die Zeitstrukturen aller Teilnehmenden sehr unterschiedlich sein können. Das heißt gegebenenfalls, dass eine Kinderbetreuung organisiert werden muss.

Inhalt

Das Geschlechterverhältnis und die verschiedenen Lebenswelten gilt es in die pädagogischen Konzepte all unserer Veranstaltungen zu integrieren. Das heißt auch, dass wir uns mit den unterschiedlichen Realitäten und Interessenlagen von einzelnen Menschen beschäftigen, möglichst auch in Bezug auf Migrationshintergrund, Schicht, Alter und sexuelle Orientierung. Wenn wir uns mit einem Thema beschäftigen, sollten wir immer einen Zusammenhang zwischen den persönlichen Erfahrungen der Teilnehmenden und der gesellschaftlichen Dimension herstellen. So werden Frauen nicht als Individuen diskriminiert – beispielsweise in Form von Zurufen, ungewolltem Anfassen oder anderen sexistischen Verhaltensweisen – sondern als gesellschaftliche Gruppe. Dabei müssen auch eventuell nicht vorhandene Diskriminierungserfahrungen besprochen werden, wenn jemand z.B. noch keine negativen Erlebnisse hatte, sollte auch so etwas thematisiert und besprochen werden.

So lernen wir den individuellen Umgang einzelner Menschen und den gesellschaftlichen Umgang mit den Geschlechterverhältnissen kennen. Dadurch können wir Einzelnen konkrete Handlungsoptionen eröffnen und die Geschlechterhierarchien aufdecken, kritisieren und bekämpfen.

Inhaltlich sollte es regelmäßige Angebote zu feministischer Theorie und der Geschichte der Frauenbewegung geben. So bekommen alle ein Bewusstsein dafür, woher wir kommen, wie die aktuellen Geschlechterverhältnisse entstanden sind und wofür wir noch kämpfen müssen.

2 · Bildungsebene

Methodik

Bei der methodischen Planung einer Veranstaltung muss man sich zunächst darüber im Klaren sein, was man vermitteln will (inhaltlich) und dann im zweiten Schritt, wie das möglich ist (pädagogisch). Generell gelten die gleichen Regeln, die wir uns für die Gestaltung all unserer Bildungsangebote gegeben haben auch für geschlechtergerechte Angebote: Die Methoden sollten möglichst transparent und vielfältig sein, sowie die Teilnehmenden ganzheitlich ansprechen. Daher ist eine Abwechslung zwischen Aktion, Interaktion und Reflexion empfehlenswert. Gut ist auch ein gemeinsames Erarbeiten von Seminarregeln und das bewusste Einbeziehen aller Teilnehmenden in den Seminarablauf, mindestens durch Transparenz.

Zusätzlich können je nach Zielsetzung und Gruppe geschlechtshomogene und/oder geschlechtsheterogene Kleingruppen gebildet werden. So bekommen VielrednerInnen oder das Seminar störende TeilnehmerInnen nicht mehr so viel Aufmerksamkeit. Und die geschlechtstypischen Verhaltensweisen und Kommunikationsformen aller sollten ohnehin möglichst offen reflektiert werden. Dabei sollten auch Teilaspekte, wie die nonverbale Ausdrucksweise, Sprache und Formen der Konfliktbewältigung beachtet werden.

Es sollte ein Klima geschaffen werden, in dem das geschlechterbezogene Selbstverständnis und die Grenzen des/der Einzelnen respektiert werden. Zum Abschluss der Veranstaltung gibt es eine gemeinsame Seminarkritik bzw. Evaluation.

In den genutzten Medien und Materialien sollte eine Vielfalt von Geschlechter- und Lebensentwürfen dargestellt und eine geschlechtergerechte Sprache verwendet werden. Jede Methode ist darauf zu hinterfragen, ob sie sich dafür eignet, bewusst Geschlechterrollen in Frage zu stellen. Dies kann beispielsweise über Selbstreflexion oder Irritation funktionieren. Generell dürfen auf keinen Fall Vorurteile über Geschlechter und die damit einhergehenden patriarchalen Hierarchien reproduziert werden.

3 · Politische Ebene

3 · Politische Ebene

Schon im Vorfeld müssen wir darauf achten, dass Mädchen/Frauen und Jungen/Männer gleichermaßen an der Positionsbildung und Themenfindung beteiligt sind.

Geschlechtergerechtigkeit betrifft alle Bereiche

Geschlechtergerechtigkeit ist kein Nischenthema sondern betrifft alle Themen. Daher ist es wichtig bei der Positionsbildung im Verband, bei der Bearbeitung und Auseinandersetzung mit unterschiedlichen politischen Themen, in jedem Fall den Genderaspekt als Querschnittsthema zu benennen und herauszuarbeiten.

Bei Diskussionen um allgemeinpolitische Themen ist darauf zu achten, dass nicht geschlechtsblind argumentiert wird. Im gesamten vergeschlechtlichten Sozialstaat gibt es geschlechtstypische Benachteiligungen und Privilegien. So ist z.B. die Diskussion um Mindestlohn v.a. ein frauenpolitisches Thema, da viel mehr Frauen als Männer von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind. Die Auseinandersetzung um Gender sollte immer möglichst konkret geführt werden, damit es nicht allgemein und unverbindlich bleibt. Nur durch eine intensive Beschäftigung mit dem Thema auf allen Ebenen kann Geschlechtergerechtigkeit im Verband Realität werden.

Unsere Forderung: Veränderung von gesellschaftlichen Strukturen

Unsere politischen Forderungen sollten sich auf die Veränderung und die Kritik von Strukturen beziehen, weil so die gesellschaftlichen Machtstrukturen am ehesten aufzubrechen sind. Denn die ausschließliche Forderung, individuelles Rollenverhalten zu verändern, beinhaltet auch immer einen Vorwurf. Es ist zwar wichtig und richtig, sich gerade auch mit Fragen von Männlichkeit auseinander zu setzen – es wäre aber falsch, einseitig von Mädchen und Frauen zu erwarten, ihr Verhalten zu ändern und sich der »Männerwelt« anzupassen (nach dem Motto »Selbst schuld, wenn ihr euch nicht für technische Berufe interessiert und dann später schlecht bezahlt werdet!«). Das übt nur Druck auf Einzelne aus und ändert nichts an den

3 · Politische Ebene

gesellschaftlichen Verhältnissen, und führt damit auch nicht zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Natürlich gibt es keinen geradlinigen Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Auch diese Broschüre kann nur kleine Schritte in die richtige Richtung vorschlagen. Wenn wir jedoch alle gemeinsam an Veränderungen arbeiten, können wir etwas erreichen.
Packen wir's an!

