

KjG Katholische
junge Gemeinde



Broschüre zur Gender-Kiste

Geschlechtergerechtigkeit in der KjG

Liebe KJGler*innen,

in den Händen haltet ihr eine kleine Broschüre, die euch zum einen kurze Hintergrundinfos zu dieser Kiste, aber auch Tipps, Methoden und weiterführende Links zu dem Themenbereich der Geschlechtergerechtigkeit, der Geschlechterdemokratie, der Geschlechtervielfalt und Gender in der KJG liefern soll.

Angefangen haben die Denkprozesse zu dieser Kiste nachdem die „Strategie zur geschlechterpolitischen und -pädagogischen Arbeit in der KJG“ auf dem Herbst-Bundesrat 2014 beschlossen wurde. Die Gender-Kiste stellt nicht nur eine umfangreiche Materialien-

sammlung zur Verfügung, sondern will auch mit frischen Ideen und einigen Gimmicks für die Thematiken Gender, Geschlechtergerechtigkeit sowie Geschlechtervielfalt begeistern.

Diese Broschüre bietet euch eine Übersicht über bereits vorhandene KJG-Materialien. Ausgewählte Inhalte haben wir für euch in die Gender-Kiste gepackt. Darüber hinaus findet ihr auf dem beiliegenden USB-Stick nicht nur einen kurzen Einführungsfilm, sondern auch weitere Erklärvideos sowie weitere Inhalte, u.a. diese Broschüre in digitaler Form.

Aber zurück zur Broschüre. Warum sind noch mal alle Gremien paritätisch besetzt? Bringt das überhaupt was? Und weshalb lassen wir statt abwechselnd nach Geschlecht nicht einfach alle willkürlich nacheinander zu einem Thema sprechen? Gute Argumente für KJG-Instrumente findet ihr hier ebenso wie auch vier tolle Vorschläge für die Gruppenstunden. Darüber hinaus eine Auflistung an Vorschlägen, was alle Ebenen innerhalb der KJG tun können, um Geschlechtergerechtigkeit in ihrem alltäglichen Tun zu verankern sowie zwei Vorlagen für einen Gender Watch und einen Gender-Tag.

Alle relevanten Definitionen zu Begrifflichkeiten findet ihr übrigens in bereits veröffentlichten Handreichungen wie der Gender-Arbeitshilfe, der Sexualpädagogischen Arbeitshilfe, der KJGay-Arbeitshilfe, der Arbeitshilfe zum Gender Gap und, und, und...

Was die Broschüre und die Kiste sonst noch so bieten? Schaut einfach selbst nach!

Viel Spass beim Stöbern und Informieren!

Inhalt Gender-Kiste und was ihr damit machen könnt

INFO-FILM

Der Film informiert kurz über die bekanntesten Instrumente zur Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming in der KJG: Reifluss im Reißverschluss und Parität. Darüber hinaus stellt er die historische Entwicklung der Geschlechtergerechtigkeit kurz und knackig vor.

DIESE BROSCHÜRE

Vorschläge, Methoden und Impulse für die Arbeit mit dem Thema

Liste mit Vorschlägen für alle Ebenen

Vorlage für die Methode „Gender Watch“

Vorlage für die Methode „Gender-Tag“

Argumentationshilfe zu den Gender-Instrumenten

Link/QR-Code zu weiteren (KJG-)Materialien

KJG-MATERIALIEN BUNDESEBENE

Leitbild Gender Mainstreaming

Leitbild Mädchen- und Frauenarbeit

Gender und Gender Mainstreaming Arbeitshilfe

Gender-Historie als Faltplakat: Zum Aufhängen im Gruppenraum, in der D-Stelle und und und. Alles auf einem Blick!

Gender Gap Quiz: Der Quiz-Fächer stellt eine sinnvolle Ergänzung zum Beschluss zur „Geschlechtervielfalt in Rede, Schrift und Bild“ sowie der Arbeitshilfe zum Gender Gap dar und fragt diesbezüglich euren Wissensstand ab. Auf den jeweiligen Vorderseiten stehen die Fragen, auf den Rückseiten die entsprechenden Antworten sowie zusätzliche Informationen.

Aufkleberbogen mit Stempeldruck „Geschlechtergerecht?!“, dem Gender-* sowie dem Seelenbohrer: Markiert Texte, Bücher oder Zeitschriften und gebt an, ob diese wirklich geschlechtergerecht geschrieben sind. Etwa nicht? Dann fügt doch noch das Gender-* hinzu. Auch empfehlenswert bei Vorträgen, an Stellwänden, Flipcharts ...

Stempel „Geschlechtergerecht?!“ stellen eine niederschwellige und interaktive Methode dar, die Lust und neugierig macht auf das Thema Geschlechtergerechtigkeit bzw. geschlechterspezifische Arbeit.

Mit Hilfe des Stempels können Druckerzeugnisse, Aussagen und andere Dinge auf Geschlechtergerechtigkeit hin „geprüft“ und gestempelt sowie Diskussionen zur Thematik angeregt werden.

Die passende Methode dazu: „Schulbuchanalyse in der KJG, Gender & Gender Mainstreaming Arbeits- und Methodenmappe, S. 19.

KJG-MATERIALIEN DVS

Fulda: Aktenzeichen xy ... ungelöst - Eine Arbeitshilfe zur Intersexualität

Köln: love me gender, die Foto-Love-Story, die euch hilft, eure Methoden, Aktionen und Freizeiten geschlechtergerecht zu gestalten

LAG Bayern: #KjGeBOXt-Materialien der LAG Bayern - ein Memory zur Geschlechtergerechtigkeit

USB-STICK

Info-Film_ siehe oben

FUMA-Erklärvideos_ Anschaulich erklären die Videos die wichtigsten Begriffe und Zusammenhänge zu folgenden Themen

#1 Gender-das soziale Geschlecht

#2 Sexuelle Vielfalt

#3 Genderpädagogik

Kurzfilm „Boy“_ Siehe auch dazu die Methode „Boy“

Tariks Genderkrise_ Je nach Thema regen die Videos auch zur Diskussion an, da sie oftmals für- und wider-Argumente liefern. Hilfreich, um ein bestimmtes Thema zu bearbeiten.

PDF-Stempeldruck_ Zum Einfügen in eure Dokumente oder zum sonst wie Kreativ-Werden

Digitale Broschüre_ Zum Vervielfältigen



Methoden / Vorschläge / Impulse

GESCHLECHT/
GESCHLECHTER-
VIELFALT

1_ WIE KINDER SIND

ZIEL

Austausch über Geschlecht und Rollenzuschreibungen

ZIELGRUPPE

Kinder ab 8 Jahren

MATERIAL

Karten mit Statements zu Geschlecht/
Geschlechterrollen/-zuschreibungen etc.

WAS TUN?

Jedes Kind zieht verdeckt eine Karte mit einem bestimmten Statement drauf (Beispiele siehe unten) und liest dieses laut vor. Gemeinsam wird besprochen, ob das Statement stimmt oder nicht und warum. Ergebnisse können auf einem Plakat gesammelt werden.

AUSWERTUNG

Habe ich etwas Neues über mich oder andere erfahren?

Was ist für mich ein Junge/Mädchen/Kind?

Mögliche Statements (beliebig erweiterbar):

Was sollen (nicht), können (nicht), dürfen (nicht) bzw. bekommen Jungen und Mädchen oft zum Geburtstag geschenkt? Hier einige

Vorschläge:

- Mädchen tragen am liebsten pinke und rosa Klamotten.
- Mädchen sind immer brav und lieb.
- Mädchen wünschen sich zum Geburtstag oft eine Barbie.
- Jungs spielen am liebsten mit Autos.
- Jungs weinen nicht.
- Nur Jungs können gut Fußball spielen.
- Ein Mädchen, welches Fußball spielt, ist kein richtiges Mädchen.
- Jungs tragen keine langen Haare.



- _ Mädchen mit kurzen Haaren, sind keine Mädchen.
- _ Jungs finden Pferde toll.
- _ Mädchen können ihr Fahrrad selber reparieren.
- _ Jungs tragen am liebsten bunte Klamotten, auch in rot, grün, lila, orange ...
- _ Auch Jungs dürfen ein pinkes T-Shirt tragen.
- _ Kinder sollen selber entscheiden, was ihnen gefällt.
- _ Jungs spielen auch mit Puppen.

2_ KATEGORIE GESCHLECHT - ECHT?

ZIEL

Austausch über die Einteilung in Geschlechter, Geschlechter-Kategorien

ZIELGRUPPE

Jugendliche ab 14

MATERIAL

Bilder mit Menschen ganz unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten (findet ihr im Internet)

WAS TUN?

Bilder mit ganz unterschiedlichen Menschen und verschiedener Geschlechter hängen aus. Die Gruppe steht vor der Stellwand. In 2er-Gruppen tauschen sich die Jugendlichen nun zunächst fünf Minuten über einen möglichen Lebenslauf (d.h. Alter, Geschlecht, Beruf, Schulbildung, Lieblingsessen, Musikgeschmack, Hobbies, ...) aus und fantasieren, was Menschen bewegt und beeinflusst. Dann wechseln die Gruppen. Das Ganze wird viermal wiederholt. Im Anschluss daran ein Austausch in der Gruppe.

Gemeinsam soll ins Gespräch gekommen werden.

Impulse können sein:

- _ Wen seht ihr hier?
- _ Welches Geschlecht hat dieser Mensch?
- _ Ist es eindeutig zu erkennen? Warum/warum nicht?
- _ Irritiert euch das? Was verbindet ihr mit Geschlecht?
- _ Was, wenn es ab morgen keine Einteilung in Geschlechter mehr gäbe?
- _ Ist für euch Geschlecht wichtig?
- _ Ist euer Geschlecht für euch wichtig?



_ Seht ihr in der Einteilung von Menschen nach Geschlecht eher Vorteile oder Nachteile?

AUSWERTUNG

Welche Bedeutung haben Geschlechter/Geschlechterkategorie für euch, für das alltägliche Miteinander?

3_ GESCHLECHTERVIELFALT

ZIEL

Info und Austausch über Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierung

ZIELGRUPPE

Jugendliche ab 14 Jahren

MATERIAL

erst mal keines

WAS TUN?

Ladet euch hierzu Fachmensen von Beratungsstellen, Jugendzentren, Schulen, etc. ein, die euch Infos aus erster Hand liefern. Sprecht nicht über Menschen, die Geschlechtervielfalt leben, sondern mit ihnen! Sicherlich habt ihr sehr viele Fragen, die ihr im Austausch bestimmt gut beantwortet bekommt.

Gebt bei google einfach z.B. „Schwul/lesbische Beratungsstellen“ ein und ihr erhaltet viele Adressen in eurer Nähe.

AUSWERTUNG

Am besten auch noch mal ohne die Fachperson.

- _ Wie haben sich die Teilnehmer*innen gefühlt?
- _ Konnten Fragen/Unklarheiten geklärt werden?
- _ Welche Fragen bleiben bestehen?

4_ METHODE ZUM KURZFILM „BOY“

ZIEL

Verständnis für und Austausch über geschlechtliche Identität,
hier: Transsexualität

ZIELGRUPPE

junge Menschen, die auch Englisch verstehen

MATERIAL

Film „Boy“, auf Dänisch mit englischem Untertitel
(siehe USB-Stick)

WAS TUN?

- 1 Gemeinsames Anschauen des Films (16“)
- 2 Anschließend Austausch in 2er Gruppen über kurze Statements/Fragen zum Film > alle 4 Minuten den*die Partner*in wechseln, sechs mal ODER die Fragen an die nächste Gruppe weiterreichen (ca. 30“)
- 3 Abschließend Fragen/Anmerkungen im Plenum bzw. die Fragen nochmal kurz gemeinsam durchgehen (15“)



Fragen zum Film:

- 1 Welchen Eindruck macht Emilie auf dich? Und die Mutter?
- 2 Was sind die Hauptängste von Emilie, der Mutter, dem Bruder... ?
- 3 Wie bewertest du das Verhalten der Mutter Emilie gegenüber? Was hätte die Mutter anderes machen können?
- 4 Welche Szene hat dich besonders beeindruckt/geschockt/geärgert? Gab es etwas, das du nicht verstanden hast?
- 5 Was glaubst du weshalb es in unserer Gesellschaft so wichtig ist, Personen geschlechtlich zuzuordnen zu können?
- 6 Kannst du dir eine Gesellschaft vorstellen, in der es mehr als zwei oder keine Geschlechter gibt?
- 7 Was weißt du über Transsexualität?

Vorschläge für alle Ebenen



- 1 Sicher stellen, dass Thematik bewusst bleibt, z.B. durch gute Übergaben (bei Leitungs- und/oder Referent*innenwechseln), gute Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen oder wiederkehrende Tagungsordnungspunkte
- 2 Bewusste Gestaltung geschlechtsspezifischer oder gemischtgeschlechtlicher Angebote, z.B. Mädchentag, Zeltlager für Jungs, *-Angebote
- 3 Niedrigschwelliges Angebot zum Austausch über das Thema schaffen, z.B. Gender- oder Vielfalts-Stammtisch
- 4 Regelmäßige Fortbildungsangebote, z.B. zu Geschlechtergerechtigkeit, Doing Gender oder Geschlechtervielfalt
- 5 Gender Watch in Sitzungen und Gremien (siehe Vorlage)
- 6 Gender-Tag (siehe Vorlage)
- 7 Negativauszeichnung für geschlechterungerechte/sexistische Sprache bzw. Positivauszeichnung für herausragendes Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter auf Sitzungen (ähnlich wie „Goldene Himbeere“ oder „Oscar“) ODER welche Delegation ist am paritätischsten besetzt?
- 8 Beschäftigung mit Geschichten/Erzählungen/Erfahrungsberichten aus verschiedenen Geschlechterperspektiven
- 9 Im Sinne der Kontinuität ist es sinnvoll, dass sich feste Ansprechpersonen auf allen Ebenen finden, die sich für das Thema verantwortlich fühlen!

Vorlage Gender Watch



1_ HINTERGRUND

Definition Gender Watch

Gender, engl. das soziale Geschlecht, d.h. alles was geschlechtsspezifische Verhaltensweisen und -muster, Machtverhältnisse und Sprache einschließt. Das soziale Geschlecht beziehungsweise die jeweiligen Verhaltensformen sind erlernt und nicht angeboren und somit auch nicht statisch. Sie können verändert werden. Gender ist abhängig von der sozialen Gruppe/Schicht, in welche wir hineingeboren werden.

Watch, engl. etwas beobachten, auf etwas aufmerksam werden, etwas aufmerksam verfolgen.

Gender Watch = Das Beobachten/das Verfolgen von verwendeter Sprache, zeitlicher und inhaltlicher/thematischer Verteilung von Redebeiträgen, Verantwortung, dem Auftreten (z.B. extro- oder introvertiert, selbstbewusst etc.), der Kleidung und vielem mehr auf ihre geschlechtsspezifische Bedeutung hin. Inwieweit lassen sich aus diesen Beobachtungen Rückschlüsse auf die Geschlechtergerechtigkeit in der Organisation/im Gremium/auf der Veranstaltung ziehen?

Zielsetzung

Der Gender-Watch...

- >> schärft den Blick für Gender-Situationen
- >> sensibilisiert für das Thema Geschlechtergerechtigkeit
- >> bildet Grundlage für Verbesserungen, Interventionen oder Beibehaltung von bereits verwendeten Instrumenten
- >> garantiert Transparenz in Bezug auf Aktivitäten
- >> behält das „Große Ganze“ im Blick
- >> bietet Fakten, auf denen sich aufbauen lässt, mit denen gearbeitet werden kann, die man für Argumentationen heranziehen kann

Vorteile eines Gender Watches

- a überwacht die Umsetzung von Gender-Instrumenten, wie Redeliste, paritätische Teilnahme usw.
- b kann die Bedeutung anderer Instrumente unterstreichen/hervorheben
- c kann Missstände aufzeigen
- d liefert wertvolle Hinweise in Punkto Optimierung

- e bildet Grundlage für weitere Interventionen und Handlungsansätze
- f sensibilisiert und schärft den Blick für Geschlechtergerechtigkeit
- g nimmt Bezug auf das „große Ganze“, allgemeingültige Aussagen sind möglich

Einschränkungen

- a kein Gender-Umsetzungsinstrument per se, vielmehr Monitoring-Instrument
- b Gender-Watch allein garantiert keine Geschlechtergerechtigkeit
- c regelmäßige Wiederholung notwendig, um Wandel aufzeigen zu können
- d muss immer wieder individuell für die Veranstaltung geplant werden

2_ EINZUSETZENDE METHODEN

Die Methoden der Umsetzung können vielseitig sein und sollten an die jeweilige Veranstaltung, an deren Größe und an den Zweck des Gender Watches individuell angepasst werden. Die hier aufge-

listeten Methoden stellen eine Auswahl dar und können beliebig erweitert werden.

_ QUALITATIV

Bei qualitativen Methoden spielt die Masse nicht die Hauptrolle. Es kommt vielmehr darauf an, ein Gespür für wichtige Ereignisse zu entwickeln, sensibel zu sein, gut zu beobachten und noch besser zuzuhören. Klasse statt Masse heißt die oberste Devise. Eine Rolle spielen hierbei auch „Seitengespräche“ und Dinge, welche sich abseits „der großen Bühne“ zutragen.

Ganz wesentliche Hilfsmittel bzw. Methoden sind:

- _ Beobachtung
- _ Gespräche/„Interviews“
- _ ein gutes Gehör
- _ Checkliste

zu Beobachtendes:

Gestik, Mimik, Kleidung, Körpersprache, Themen über die gesprochen werden, Aufgaben, verwendete Sprache (Art und Weise in der gesprochen wird) etc.

_ QUANTITATIV

Bei diesen Methoden kommt es auf den Umfang an. Hierbei spielt die Masse sehr wohl eine Rolle, nicht zuletzt um Vergleichswerte zu ermitteln und eine allgemeingültige Prognose oder Aussage für das große Ganze treffen zu können. Hierfür hilfreich sind Listen oder Bögen anhand derer man sich orientieren kann beziehungsweise welche benutzt werden können, um Spalten direkt mit Zahlen/Werten und Ergebnissen zu füllen.

Hilfsmittel sind:

_ Liste

_ Beobachtungsbogen



zu Beobachtendes: Anzahl und Dauer der Redebeiträge

3_ INHALT / FORM DER UMSETZUNG

Das Verfahren kann wie folgt zusammengefasst werden: Anhand einer vorgefertigten Liste mit zu bewertenden Kategorien und Kriterien beobachtet eine ausgewählte Anzahl an Personen die Anwendung/Umsetzung der Gender-Instrumente. Anschließend

erfolgt eine Auswertung des Beobachteten, auf deren Grundlage Vorschläge für eine Verbesserung oder Beibehaltung der bisherigen Instrumente und Vorgehensweisen gemacht werden.

Hier eine Übersicht über den Inhalt nach qualitativen und quantitativen Methoden aufgeteilt:

Checkliste für die qualitative Beobachtung:

- 1 Bei welchen Themen ergreifen eher Frauen*Männer das Wort? Themenvorlieben?
- 2 Wird die Redeliste eingehalten?
- 3 Wie steht es um die paritätischen Delegationen? (Anzahl der Delegierten (w*m), wer aus welchem DV)
- 4 Aufgaben (wer macht was bei Gruppenarbeiten, beim Präsentieren, wer moderiert usw.)

quantitativ

- 1 Wer spricht wie oft? Anzahl der Redebeiträge
- 2 Optional: Wer spricht wie lang? Länge der Redebeiträge

WICHTIG: Aufschlüsselung nach Einzelbeiträgen und nach Geschlecht!

Im Falle der optionalen Beobachtung der Länge der Redebeiträge wären die Umsetzenden mit einer entsprechenden Liste und einer Stoppuhr ausgestattet, um genaue Messungen vornehmen zu können. Hier könnte aber eventuell auch ein computergestütztes Programm zur Hilfe herangezogen werden. Dieses würde die Anzahl der Redebeiträge, nach Geschlechtern getrennt, auflisten. Die Bedienung des selbigen würde durch die Moderation erfolgen. Im Falle dessen könnte das Gender Watch-Team (so gewünscht) sich der Beobachtung der qualitativen Geschehnisse widmen.

Die Ergebnisse des quantitativen Teils werden sowohl in numerischer als auch in prozentualer Form nach Geschlechtern sowie als Summe dargestellt.

4_ ZEITPLAN FÜR DIE UMSETZUNG

Die Umsetzung des Gender-Watches erfolgt während des jeweiligen Gremiums über die gesamte Dauer der Veranstaltung. Die Beobachtungstabelle sollte im Vorfeld noch entsprechend der Tagesordnungspunkte angepasst werden. Vor Beginn der Veranstal-

tung müssen die Teilnehmenden/Delegierten über den Vorgang, Sinn und Zweck des selbigen informiert werden. Dies kann in der Einladung erfolgen. Nichts geschieht heimlich, alle Vorgänge werden transparent und offen durchgeführt.

Nach Abschluss der Veranstaltung muss für Ergänzungen, Zusammenfassungen, Nachbearbeitung sowie Auswertung und Bericht genügend Zeit eingeplant werden. Realistisch ist hier, abhängig von der Anzahl der Personen und deren Verfügbarkeit, zwei bis drei Wochen einzuplanen.

5_ VERANTWORTLICHKEITEN (DIE UMSETZENDEN)

Im Vorfeld einer Veranstaltung müssen die Umsetzenden, also diejenigen Leute, welche ein Gender Watch durchführen sollen, genauestens über die Hintergründe und entsprechenden Umsetzungsmethoden sowie das Gesamtziel informiert werden.

Je nach Größe der Veranstaltung variiert auch die Anzahl der Beobachtenden. Es macht durchaus Sinn, nicht zuletzt der

Vollständigkeit halber, mindestens zwei Beobachtende einzusetzen, denn zwei Augenpaare sehen mehr als ein Paar. Aber auch hier gilt der Spruch: Viele Köche verderben den Brei. Wo zwei Beobachter*innen noch sinnvoll erscheinen, könnten vier bereits den Rahmen sprengen und am Ziel vorbeischießen. Denkbar wäre aber bei mehreren Personen eine Zuteilung der Verantwortlichkeiten nach Thema oder Arbeitsgruppe gestaffelt. Auch vor dem Hintergrund der nachlassenden Konzentration. In jedem Fall sollte das Beobachtungsteam geschlechterausgewogen sein, mindestens eine Frau und einen Mann beinhalten.

Für interne Beobachter*innen, aus den eigenen KjG-Reihen, spricht deren Vertrautheit mit den Themen, der verwendeten Sprache und den Leuten allgemein. Für externe Beobachter*innen gilt das Prinzip der Unvoreingenommenheit, sprich der objektiven Beobachtung. Sollte ein computergestütztes Programm zur Hilfe herangezogen werden, wäre noch zu überlegen, ob eine zusätzliche Beobachtung der qualitativen Geschehnisse wünschenswert ist oder die Anzahl der Redebeiträge nach Geschlecht aufgeteilt für einen ersten Gender Watch als ausreichend erscheint.

6_ UMGANG MIT DEN ERGEBNISSEN

Entscheidend für einen erfolgreichen Abschluss ist die Beantwortung der Frage nach dem Umgang mit den Ergebnissen des Gender Watches. Denn nach der Auswertung des Beobachteten, sollen auf deren Grundlage Vorschläge für eine Verbesserung oder Beibehaltung der bisherigen Instrumente und Vorgehensweisen gemacht werden.

Wichtig bei der Auswertung ist, dass das Feedback nach der Veranstaltung gegeben wird, nicht währenddessen - auch wenn es verlockend ist. Zunächst alle Daten sammeln, sichten und auswerten bevor konkrete Ergebnisse bekanntgegeben werden.

Die Ergebnisse werden in einem kurzgehaltenen Report/Abschlussbericht mit Vorschlägen zur Weiterarbeit festgehalten.

An eine Wiederholung des Gender Watches sollte zu gegebener Zeit gedacht werden, um Verbesserung/Veränderung sichtbar zu machen und ein regelmäßiges Monitoring zu garantieren.

Vorlage Gender-Tag



1_ HINTERGRUND

Zielsetzung

Ein Gender-Tag oder eine Gender-Woche sollen ...

- >> interessant und spannend sein,
- >> Lust auf das Thema Gender machen,
- >> zum Umdenken bewegen,
- >> sich mindestens einem ganz bestimmten Gender-Thema widmen,
- >> dabei jedoch Raum für Gestaltung, Ideen und Input lassen.

Vorteile eines Gender-Tages bzw. einer Gender-Woche

- a Nur ein Tag im Jahr kann helfen, die Gender-Thematik wieder mehr ins Licht der Öffentlichkeit zu rücken.
- b Gender-Themen sind dadurch (wieder) präsent.
- c Die Gelegenheit bietet sich, das Thema durch neue Ideen und Aktionen zu „beleben“.
- d Die Bedeutung des Themas für den Verband wird durch diese(n) Tag(e) betont.

Einschränkungen

- a Je nach Länge der Aktion (Tag(e) oder Woche) fällt auch die Vorbereitung(szeit) umfangreicher aus.
- b Einen ganzen Tag zum Thema Gender? Oder gar eine ganze Woche? Das kann zu viel Widerstand und Desinteresse bei Zweifler*innen führen.
- c Je nachdem, was gemacht oder organisiert wird, müssen mehr oder weniger hohe Kosten eingeplant werden.
- d Personelle Ressourcen müssen mobilisiert werden, d.h. Interesse der KJGler*innen für die Gender-Thematik ist dafür maßgeblich.

Reichweite/Zielgruppe

Hier kommt es vor allem darauf an, was und wer mit dem Gender-Tag erreicht werden soll. Mitunter kann es ausreichen, auf Diözesanebene etwas zu initiieren und die entsprechende Information dazu auf Diözesanebene zu verteilen. Weiterhin kann sich der Aktivitätenkreis aber auch bis auf die Pfarreiebene ausweiten.

Des Weiteren ist zu klären, ob der Gender-Tag zentral zu einem Thema organisiert werden wird oder dezentral ganz verschiedene Veranstaltungen stattfinden sollen.

2_ IDEENPOOL FÜR DIE UMSETZUNG

Nachfolgend eine lose Zusammenstellung von Ideen zu Methoden und Thematiken für einen Gender-Tag in einer nicht wertenden zu-fälligen Reihenfolge mit kurzer Erklärung zum Inhalt und zu einer möglichen Umsetzung.

2.1 METHODEN

2.1.1 Flash Mob _Möglich wäre hier die Initiierung eines Flash-mobs zu einem bestimmten Gender-Thema, dazu entsprechend Tanz- und/oder Theatereinlagen und die Videoaufzeichnung selbiger für die nachfolgende Analyse und Verwendung.

2.1.2 (Foto)Ausstellung/Galerie _Der Pool an Ideen für eine Ausstellung ist schier unendlich. Denkbar wäre die Bekanntgabe des Mottos bzw. des Themas innerhalb der KJG mit der anschließen-

den Aufforderung, dieses grafisch (ob gemalt, geklebt oder eben fotografiert) umzusetzen. Die besten Arbeitsergebnisse können prämiert werden.

Ebenso möglich ist es, bereits existente Bilder, Grafiken, Fotos etc. auszustellen. Der Mehraufwand und die möglichen Kosten für eine solche „professionelle“ Ausstellung sind aber zu bedenken.

2.1.3 Podiumsdiskussion _Einladung wichtiger und/oder interessanter Persönlichkeiten, um zu einem bestimmten Gender-Thema zu referieren bzw. mit zu diskutieren.

2.1.4 Handouts, Flyer _Ein bestimmtes Thema wird aufgegriffen und am Gender-Tag per Post und/oder E-Mail verteilt mit der Aufforderung zur erneuten Weiterleitung. Die Flyer sollten grafisch ansprechend aufbereitet sein, um den Inhalt als interessant, spannend und zeitgemäß zu transportieren.

2.1.5 Filmvorführung mit anschließender Diskussion _Es gibt viele spannende Filme zu Gender-Thematiken, von Regisseurinnen und Regisseuren gleichermaßen, die eine Filmvorführung

mit anschließender Diskussion lohnenswert machen. Eventuell ist hier sogar die Anwesenheit der Schauspieler*innen und/oder Regisseur*innen möglich.

2.1.6 Konzert _Denkbar ist das Schreiben von Song-, Raptexen mit eindeutigem Gender-Bezug und das anschließende Einstudieren selbiger. Als Arbeitsergebnis werden die Lieder im Rahmen eines Konzertes präsentiert.

2.1.7 Theatervorführung/Kabarett/Tanz _Auch in dieser Kategorie sind verschiedene Herangehensweisen vorstellbar. Zum einen kann die Bearbeitung von Themen in Texten, Stücken und Choreographien durch KJGler*innen erfolgen, zum anderen können auch bereits existente Stücke umgeschrieben und dann vorgetragen werden. In einer der Aufführung anschließenden Diskussion können die Motive, die Darbietungen, die Wirkung auf das Publikum und vieles mehr beurteilt werden.

2.1.8 Buchvorstellung/Rezension/Lesung _Vieles ist geschrieben worden zu Themen, die Frauen und Männer gleichermaßen bewe-

gen und interessieren und für ihre Beziehung zueinander relevant erscheinen. Auch hier, wie auch schon zuvor, gibt es mehrere Herangehensweisen und Möglichkeiten der Umsetzung.

Interessante Bücher, Artikel, Zeitschriften zu einem Thema oder beliebigen Themen können ausgewählt und Rezensionen geschrieben werden, welche über das Internet verteilt werden. Alternativ können auch Autor*innen zur Lesung und/oder Vorstellung ihres Buches eingeladen werden.

2.1.9 Poetry Slam _Wesentlich moderner als ein reiner Gedichtwettbewerb zum Thema Gender ist ein Poetry Slam, auf welchem selbstgeschriebene Texte innerhalb bestimmter Zeitvorgaben vorgetragen werden und das Publikum abschließend den*die Gewinner*in küht.

Fazit: Die oben zusammengefassten Vorschläge erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Die Ergänzung einzelner Ideen sowie die Kombination der Ideen unter- und miteinander sind denkbar und gewünscht. Ausschlaggebend für die Wahl der Methode oder des Themas, ist vor allem die Frage nach der Zielgruppe.

2.2 THEMATIK

2.2.1 Gender-Themen in Deutschland und der Welt _Wie viel Frauen sitzen eigentlich in China im Parlament? Wo noch auf dieser Welt können/dürfen/sollen Frauen Dienst an der Waffe leisten? Gibt es ein Land auf dieser Welt, in welchem Männer wie selbstverständlich die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder übernehmen? Polygamie (ein Mann heiratet mehrere Frauen) ist ein weit verbreitetes Phänomen, aber gibt es auch Polyandrie (eine Frau heiratet mehrere Männer)? Und wenn ja, wo?

2.2.2 Frauen und Männer mit ausgefallenen Berufen/Lebenswegen stellen sich vor _Menschen, welche einen anderen Weg einschlagen, faszinieren. Denn sie halten nicht viel von Norm und Vorgaben, haben ihren ganz eigenen Kopf und stemmen sich gegen Konventionen. Sie können als Vorbilder dienen oder als Abschreckung. Sie können zum Nachahmen animieren oder den eigenen bereits eingeschlagenen Lebensweg betätigen. In jedem Fall sind sie interessant und können (Lebens)Möglichkeiten aufzeigen, an welcher der/die Einzelne vielleicht noch nicht gedacht hat. Denkbar ist hier die Einladung der Personen und die Vorstellung

selbiger während einer Podiumsdiskussion oder Lesungen, anhand eines Kurz-Films,- porträts, Fotografie oder ähnlichem.

2.2.3 Transgender, Transsexualität, Intersexualität und vieles mehr. Was steckt hinter diesen Begriffen? _Vielleicht schon mal gehört, doch nie wirklich damit beschäftigt. Intersexualität und alles was nicht entweder/oder ist, verunsichert, aber erzeugt gleichzeitig auch Neugier.

Eventuell könnte man hierzu alle Fragen, Vorurteile und Annahmen sammeln, auswerten und anschließend in ansprechender Form beantworten, ausräumen und bestätigen.

2.3 HERANGEHENSWEISE

2.3.1 Kreativwettbewerb _Hierbei erfolgt eine Ausschreibung im Sinne eines Wettbewerbes, welche an alle Diözesanverbände und Interessierten weitergeleitet wird. Ungefähr ein halbes Jahr Vorlauf ist ratsam, um genügend Zeit zu haben, Ideen zu sammeln, umzusetzen und einzureichen. Das Ausschreibungsthema/Motto des Wettbewerbs wird vorgegeben.

Bei der Umsetzung ist alles erlaubt: Kleben, schreiben, musizieren, Kurz-Filme drehen, Theaterstücke schreiben und spielen, Hörspiele produzieren, Drehbücher schreiben und so weiter. Ganz im Sinne eines Wettbewerbes werden die besten (Umsetzungs)Ideen prämiert.

2.3.2 Themen- und Umsetzungsvorgabe _Anders als unter 2.3.2 wird hierbei nicht nur das Thema, sondern auch die Art und Weise der Umsetzung von Anfang an festgelegt. Arbeitsschritte und/oder -ergebnisse könnten in einem Blog oder anderweitig festgehalten und vorgestellt werden.

2.3.3 Freie Themenfindung oder Themensammlung _Es ist denkbar durch einen alljährlichen Aufruf über Mail, Politlist, Facebook oder Twitter oder alles zusammen um Themen für den Gender-Tag zu werben. So besteht die Möglichkeit zu sammeln, vor zu sortieren und dann über ausgewählte Themen abstimmen zu lassen. Auf diese Weise wird bedarfs- und interessengerecht gearbeitet und nichts „aufgedrückt“.

3_ FORTBESTAND

Nach einem initialen Gender-Tag könnte man - so er Anklang findet und ein Fortbestand gewünscht wird - einen bestimmten Tag im Jahr als „Gender-Tag“ etablieren.



Argumentationshilfe

WARUM PARITÄT?

Parität ist ein Werkzeug der Geschlechtergerechtigkeit und bedeutet nichts anderes, als dass eine zahlenmäßige gleiche Anzahl von Jungen und Mädchen bzw. Frauen und Männern ein Gremium, einen Ausschuss oder eine Leitung besetzt.

Von 1992 bis 1994 wurde die Parität sukzessive zunächst in der Bundesleitung, dann bei Delegationen zur Bundeskonferenz sowie auf allen anderen verbandlichen Ebenen (nach Überarbeitung der Bundessatzung) in der KJG eingeführt.

Durch eine paritätische Besetzung und Entsendung wird garantiert... dass die Vielfalt von Ansichten, Meinungen und Bedürfnissen berücksichtigt wird; kein Geschlecht fühlt sich benachteiligt. Abstimmungen werden nicht zu (Un)Gunsten nur eines Geschlechts ausgetragen.

Schon ein eigens eingerichteter **Sachausschuss Parität (2001-2002)** hatte sich zur Frage „Warum?“ seine Gedanken gemacht:

- 1 Frauen und Männer sollen in der KJG gleichberechtigt, sowohl bei Entscheidungen, als auch den Aktionen und der Übernahme von Aufgaben, beteiligt werden. Dies ist am besten abgesichert, wenn Frauen und Männer in gleicher Anzahl in den Leitungen und Gremien vertreten sind. Durch die Parität besteht die Möglichkeit, dass die Interessen von Frauen und Männern in der Arbeit des jeweiligen Gremiums vorkommen. Sie ist jedoch keine Vorentscheidung für eine bestimmte Ausrichtung.
- 2 Frauen und Männer haben unterschiedliche Sozialisierungserfahrungen. Dies hat auch zur Konsequenz, dass sie z.B. unterschiedliche Interessen haben, die vom jeweils anderen Geschlecht nicht mitgedacht/mitvertreten werden können.

- 3 Parität ist ein gemeinsames Anliegen, da es sowohl vorkommen kann, dass Frauen- als auch, dass Männerpositionen vakant sind und in besonderem Maß nach Kandidat*innen gesucht wird.
- 4 In anderen Jugendverbänden, in denen keine Parität in der Satzung verankert ist, sind junge Frauen in den Leitungsgremien unterrepräsentiert.

Zudem gibt es **verbandshistorische Hintergründe**, die eine gleichberechtigte, d.h. auch idealerweise zahlenmäßig gleiche Teilhabe von Männern und Frauen fordern:

- _ In den Grundlagen und Zielen ist an mehreren Stellen formuliert, dass Mädchen/Jungen, Frauen/Männer gleichberechtigt in der KJG zusammenarbeiten
- _ Obwohl das Wort Parität nicht verwendet wird, ist die Intention der Parität, also für Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu sorgen, als Wert deutlich festgeschrieben
- _ lange Diskussion über Parität in der KJG
- _ ursprünglich entzündet an der Frage nach Mitbestimmungsmöglichkeiten von Frauen
- _ 1985 Antrag Nr.1 „Frauenarbeit“ beschlossen, u.a. das Ziel, bun-

desverbandliche Mädchen- und Frauenarbeit auch auf Diözesanstellen-Ebene zu verankern sowie Bundessatzung auf Parität. Besetzung von Leitungsgremien hin zu prüfen
_ gegenwärtige Struktur (seit 1994 neue Satzung) ist Ergebnis dieser Wertediskussion

WARUM REDEFLUSS IM REIßVERSCHLUSS?

Auch der Redefluss im Reißverschluss hat eine lange Tradition und seit 1991 einen festen Platz in der KJG.

Ein abwechselndes Aufrufen und zu-Wort-kommen-lassen von Männern und Frauen garantiert, dass sich beide Geschlechter gleichermaßen Gehör verschaffen, ihre Meinung äußern und somit Meinungsvielfalt gesichert ist. Nicht jede*r kann sich in die Kolleginnen und Kollegen hineinversetzen und sie*ihn vertreten. Sicher können Absprachen im Team getroffen werden. Wenn aber ein Thema spontan eingebracht wird und aus unterschiedlicher Geschlechtersicht diskutiert werden soll, kann es schon etwas knifflig werden für den abwesenden Kollegen oder die Kollegin beispielsweise „mitzureden“, oder?

Zusammen mit der Parität stellte der Redefluss im Reißverschluss eines der populärsten Instrumente der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der KJG dar. Er wird auf fast allen Ebenen praktiziert oder ist zumindest sehr bekannt.

Belegt ist auch, dass ein abwechselndes Aufrufen der Geschlechter Hemmungen abbaut, sich einzubringen. Zu vergleichen ist das vielleicht mit einer Studie, nach der sich Kinder eher Berufe zutrauen, welche auch in der weiblichen Form benannt werden (<http://www.frauensicht.ch/Artikel/KulturKirche/Sprache-beinflusst-Berufsklischees>).

GENDER-MAINSTREAMING

Gender Mainstreaming ist eine politische Strategie mit dem Ziel der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern. Hierbei geht es nicht um Gleichstellung im Sinne von Gleichmachen. Vielmehr sollen die unterschiedlichen Situationen der Geschlechter berücksichtigt und allen gleiche Chancen auf Ressourcen wie Bildung, Zeit, Geld, Rechte und vieles mehr ermöglicht werden. Der Weg dahin kann individuell ganz unterschiedlich aussehen.

Parität, Redefluss im Reißverschluss und geschlechtsgetrennte Konferenzen sind Instrumente, die die KJG seit vielen Jahren verwendet und welche die Strategie Gender Mainstreaming in die Praxis tragen.

Darüber hinaus tragen auch flexible Arbeitszeitmodelle und geschlechtergerechte Sprache zum Erreichen dieses Ziels bei. Geschlechtsspezifische Angebote wie Gruppenstunden nur für Mädchen oder Jungen werden übrigens vom Gender Mainstreaming ganz ausdrücklich bejaht und als nach wie vor sehr wichtig erachtet.

Mehr Infos und Hintergrundwissen zu Gender Mainstreaming findet ihr u.a. in dem entsprechenden Leitbild oder der Gender-Arbeitshilfe der KJG.

Redaktion:

Marc Eickelkamp,
Mandy Lindner

Herausgeberin:

KjG Bundesstelle
Carl-Mosterts-Platz 1
40477 Düsseldorf
Telefon 02 11.98 46 14-0
E-Mail: bundesstelle@kjg.de

Erscheinungsjahr:

2015



Mehr Infos unter <http://www.kjg.de/geschlechterdemokratie>

gefördert vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend