

»» Geschlechtergerechtigkeit in der DPSG

Positionspapier

„Es gibt also mein Freund, keine Beschäftigung eigens für die Frau, nur weil sie eine Frau ist, und auch keine eigens für den Mann, nur weil er ein Mann ist. Die Begabungen finden sich vielmehr gleichmäßig bei beiden Geschlechtern verteilt.“
Platon

I. Positionen

Ein gerechtes Zusammenleben setzt für uns voraus, dass alle Menschen gleichwertig und gleichberechtigt sind. Wir solidarisieren uns weltweit und in unserer nächsten Umgebung mit denjenigen, die unter ungleichen und ungerechten Bedingungen leben. (...) Als Frauen und Männer pflegen wir ein partnerschaftliches Miteinander. Zudem ermöglichen wir unseren Mitgliedern den Raum für geschlechtsspezifische Erfahrung und Entfaltung. Für uns ist es selbstverständlich, dass niemand aufgrund seiner oder ihrer sexuellen Identität benachteiligt oder ausgegrenzt wird.“

(Ordnung der DPSG, Kapitel 4, S. 19)

Geschlechtergerechtigkeit in der DPSG heißt demnach für uns, dass Pfadfinden für alle Mädchen und Jungen, Frauen und Männer möglich ist. Wichtig ist uns hierbei vor allem, dass alle Mitglieder in ihrer jeweiligen Situation diese mitgestalten können. Dabei entdecken sie die je eigenen Bedürfnisse und Interessen, bringen sie gleichberechtigt mit den anderen Mitgliedern der Gruppe oder des Gremiums ein und setzen sie schließlich gemeinsam um. Partizipation und Teilhabe für alle muss möglich sein.

II. Ziele

Alle Mitglieder der DPSG können sich mit ihren Stärken, Bedürfnissen und Fragen als Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männer individuell entfalten.

1) Ordnung der DPSG

Die Texte zur Stufenorientierung in der Ordnung und in den Leitungshandbüchern der Stufen beschreiben die unterschiedlichen Ausgangssituationen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten im bewussten Umgang mit Rollenstereotypen der Geschlechter.

Look at the boy / at the girl – Leiterinnen und Leiter setzen sich mit der Unterschiedlichkeit der Geschlechter auseinander und sind für Bedürfnisse und Möglichkeiten von Mädchen / Frauen und Jungen / Männer sensibel. In der Ausbildung, im Erfahrungsaustausch und in den Leitungshandbüchern finden Leiterinnen und Leiter praktische Umsetzungsvorschläge zur Entwicklung von Selbstbestimmung, Gleichstellung und Teilhabe im Verband von Jungen und Männern, Frauen und Mädchen aus einer geschlechtsspezifischen Sicht und daraus folgenden Handlungsoptionen, Haltungen und Arbeitsweisen.

2) Strukturen der DPSG (Satzung und Zusammensetzung der Mitglieder)

Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf Leitungen

Frauen und Männer sind auf allen Ebenen in allen Leitungen und Gremien des Verbandes vertreten.

Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf die Mitglieder

Mädchen und Frauen, Jungen und Männer sind in allen Gruppen des Verbandes vertreten.

Es herrscht Vielfalt von Geschlechterrollen, und es besteht die Bereitschaft, Unterschiede auszuhalten, sich produktiv mit ihnen auseinander zu setzen und ein gelingendes Miteinander zu leben.

3) Handlungsfelder

Ausbildung und Persönlichkeitsentwicklung

Leiterinnen und Leiter sind sensibel für die unterschiedlichen und gemeinsamen Bedürfnisse, Interessen und Möglichkeiten von Mädchen und Frauen, Jungen und Männern. Alle Leiterinnen und Leiter sind in der Lage, geschlechtsbewusste Erziehung zu gewährleisten. Die Ausbildungsveranstaltungen sind gleichermaßen zugänglich für Frauen und Männer und entsprechend der gemeinsamen und unterschiedlichen Bedürfnisse gestaltet.

Geschlechtsbewusste Angebote

Geschlechtergerechtigkeit ist in den Veranstaltungen, Gruppen und Gremien des Verbandes gelebte Wirklichkeit! Auf allen Ebenen des Verbandes gibt es Angebote, die Mädchen und Frauen, Jungen und Männer in ihren je eigenen Bedürfnissen nach Lernen, Entwickeln und Gestalten unterstützen und fördern.

Gestaltung von Gesellschaft und Kirche

Die Mitglieder der DPSG setzen sich für Geschlechtergerechtigkeit in Kirche und Gesellschaft ein – sowohl im direkten Umfeld als auch in globalen Zusammenhängen.

III. Fazit

Wir müssen uns dem Thema aus pädagogischen und aus verbandpolitischer Sichtweise nähern, um den für die DPSG wichtigen Wert der Geschlechtergerechtigkeit zu realisieren.

Die Strategie „Gender Mainstreaming“ ist für uns ein aus der Verwaltung öffentlicher Institutionen sowie Unternehmen stammendes Hilfsmittel, welches an die Möglichkeiten eines Jugendverbandes angepasst werden muss.

Es ist notwendig mit gezielten Informationen und Impulsen die Akzeptanz zur Auseinandersetzung zu schaffen, um dann Weiterentwicklung und Verankerung einer Geschlechtergerechtigkeit im Verband zu verwirklichen.

Die Bundesleitung richtet eine Arbeitsgruppe ein, die sich mit der Wirkung von Geschlechtergerechtigkeit befasst, Umsetzungsvorschläge erarbeitet und Grundlagen für die Auswertung dieses Prozesses schafft. Dabei können die bestehenden Erfahrungen, Kompetenzen und Grundlagen aus DPSG-Arbeit weiter entwickelt werden.

IV. Anhang

Gender ...

... kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind - anders als das biologische Geschlecht (engl. sex) - erlernt und damit auch veränderbar.

Mainstreaming

... heißt, etwas in den Hauptstrom zu bringen. Dabei wird eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht. Ein Sonderthema wird so zu einem Hauptthema gemacht.

Gender Mainstreaming

... bedeutet, „bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt“ (BfSEFJ 2002).

Herkunft von Gender Mainstreaming

In ihrem Regierungsprogramm beschloss die Bundesregierung 2000 in Umsetzung des Amsterdamer EU-Vertrages, Gender Mainstreaming als Leitprinzip, so ist es auch Teil der Förderrichtlinien des Bundes im Kinder- und Jugendplan. In jedem Politikbereich und auf allen Ebenen sollen zukünftig die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um effektiv das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Es geht um ein Verfahren zur Organisation politischer Entscheidungen, welches die Verbindlichkeiten des Gleichstellungsprinzips steigern soll.