



Beschlussvorlage für die Vorstandssitzung am 25. Juni 2018 in Berlin

Empfehlungen zur Gender-Strategie der DGVN

Ende 2017 evaluierten Frauke Seidensticker und Benjamin Stachursky im Auftrag der DGVN, inwiefern es der Gesellschaft im Jahr des Themenschwerpunktes Gendergerechtigkeit gelungen ist, erstens das Thema als wichtiges Thema der UN im Rahmen ihrer Projektarbeit zu vermitteln und zweitens Gendergerechtigkeit in der Organisation auch zu leben. Die DGVN erhoffte sich aus der Evaluierung auch Anregungen für die Umsetzung anderer Themenschwerpunkte.

Der Vorstand fasst auf Grundlage des Ende März 2018 vorgelegten Evaluierungsberichts folgende Beschlüsse:

1) Aktiv werden für einen umfassenden Diskriminierungsschutz

Die DGVN setzt sich für einen umfassenden Diskriminierungsschutz von Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Geschlechteridentität ein.

Die DGVN legt ihrem Verständnis von Geschlecht (engl.: gender) relevante UN-Quellen zugrunde, insbesondere die Allgemeine Empfehlung No. 28 des CEDAW-Ausschusses aus dem Jahr 2010:

The term sex refers to biological differences between men and women. The term gender refers to socially constructed identities, attributes and roles for women and men and society's social and cultural meaning for these biological differences resulting in hierarchical relationships between women and men and in the distribution of power and rights favouring men and disadvantaging women. This social positioning of women and men is affected by political, economic, cultural, social, religious, ideological and environmental factors and can likewise be changed by culture, society and community.¹

Diese grundlegende Definition von Geschlecht wird ergänzt durch die Yogyakarta-Prinzipien von 2006 und den darauf aufbauenden Dokumenten.

Die DGVN nimmt in ihrer Arbeit insbesondere das Verhältnis von Frauen und Männern in den Blick. Sie geht davon aus, dass Diskriminierungen und diskriminierende Strukturen, wenn sie erkannt und damit auch sichtbar gemacht werden, verändert werden können.

¹ UN-Dok CEDAW/C/GC/28. Der CEDAW-Ausschuss ist ein durch das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW) eingerichtetes Gremium aus Expertinnen und Experten. Seine Allgemeinen Empfehlungen legen die einzelnen Bestimmungen der CEDAW aus. Die hier zitierte Begriffsbestimmung ist der derzeit gültigen Allgemeinen Empfehlung zu Kernverpflichtungen aus Art. 2 CEDAW entnommen.



2) Gender-Mainstreaming in der Programmarbeit

Der Vorstand beschließt, dass die DGVN in ihrer Programmarbeit über einen Zeitraum von drei Jahren (2019-2022) noch proaktiver als bisher Gender-Mainstreaming betreibt. Das heißt, dass sie bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch berücksichtigt:

- In allen Themenbereichen (Nachhaltigkeit und Klima, Frieden und Sicherheit, Menschenrechte sowie Jahresthemen) werden die genderpolitischen Implikationen schon bei der Planung berücksichtigt und abgebildet.
- Die Autorenschaft bei allen Publikationen sowie die Podien bei Veranstaltungen der DGVN sollen ausgewogen zusammengesetzt sein. Bei sich abbildenden Ungleichgewichten wird intern (Vorstand, Präsidium, Forschungsrat, Generalsekretariat) dem unterrepräsentierten Geschlecht der Vorzug gegeben. Kooperationspartner werden über diese Politik der DGVN informiert.
- Die DGVN strebt an, bei allen Veranstaltungen auch die Dimension der Gendergerechtigkeit zu berücksichtigen. Sie möchte Veranstaltungen für alle attraktiv zu machen und dokumentiert u.a. den Anteil von teilnehmenden Männern und Frauen. Sie evaluiert auch die Berücksichtigung gender-relevanter Inhalte für jede Maßnahme auf dem Projektblatt.

3) Sprachgebrauch

Die Gleichberechtigung der Geschlechter kommt auch in ihrem Sprachgebrauch zum Ausdruck. Der Vorstand beschließt: Die DGVN folgt im Wesentlichen den Empfehlungen des Duden („Richtig gendern“, 2017). Im Schriftverkehr, in den Publikationen (einschließlich Webseite) und in den sozialen Medien verfolgt die DGVN deswegen u.a. folgende Strategien:

- Sie bevorzugt geschlechtsneutrale Formen, wo möglich (Studierende, Mitarbeitende, Lehrkräfte, Person, Kind, Elternteil);
- sie vermeidet Personenbezeichnungen;
- sie nutzt Doppelformen.

4) Regelmäßige Überprüfung

Der Vorstand regt an, dass sich der Vorstand einmal jährlich im Rahmen der Klausurtagung mit der Auswertung der Gender-Strategie beschäftigt. Auch die ausgewogene Besetzung der Gremien mit Männern und Frauen wird dabei berücksichtigt. Der Tagesordnungspunkt wird vom Vorsitzenden und einem weiteren Vorstandsmitglied vorbereitet. Der Vorsitzende sowie das weitere Vorstandsmitglied, darüber hinaus der Betriebsrat des Generalsekretariats, sind außerdem vertrauliche Kontaktstelle für die Mitgliedschaft der DGVN. Dies wird den vereinsinternen Gremien mitgeteilt.