

„NIE WIEDER NACHGENDERN“  
Papiere geschlechtergerecht verfassen

EINE HANDREICHUNG

Regina Frey, Aleksandra Kolodziejczyk, Ursula Dullnig

*wide* Entwicklungspolitisches Netzwerk  
für Frauenrechte und feministische Perspektiven

## Wie es zur Handreichung kam...

Am 3. Mai 2011 lud WIDE zum Workshop „Nie wieder nachgendern“ mit Regina Frey vom genderbüro in Berlin. Ziel des Workshops war es, Strategien und konkrete Schritte zu erarbeiten, die dazu beitragen, dass „Papiere“ nicht mehr im Nachhinein auf Geschlechtergerechtigkeit hin überprüft werden müssen, sondern der Blick dafür bereits im Entstehungsprozess selbstverständlich ist/ wird.

Auf Basis der von Regina Frey entwickelten 4 Ebenen und der dazugehörigen Fragenbereiche in Form einer Tabelle arbeitete die Gruppe gemeinsam an der Weiterentwicklung und Konkretisierung zentraler Ansatzpunkte für geschlechtergerechtes Verfassen von Papieren mit speziellem Blick auf die Themen der Entwicklungszusammenarbeit.

Die nun vorliegende Handreichung hat das Grundgerüst von Regina Frey mit den Inputs der Gruppe verbunden und Erklärungen hinzugelegt, die ein Verständnis und die Nutzbarkeit auch ohne explizites Gendervorwissen ermöglichen sollen.

Die Handreichung versteht sich als „work in progress“ und ist daher dazu gedacht erweitert und immer wieder ausdifferenziert zu werden. Alle, die an und mit Texten arbeiten sind daher eingeladen Ergänzungen einzubringen, wenn neue Fragestellungen, Dos und Don'ts oder auch konkretisierende Beispiele auftauchen.

# Warum Papiere geschlechtergerecht verfassen?

Texte entstehen nicht im luftleeren Raum. Sie beziehen sich auf aktuelle Problemstellungen, je eigenes (Vor)Wissen, sind geprägt von den Grundsätzen und Leitlinien der Organisationen, haben AdressatInnen vor Augen und folgen bestimmten sprachlichen Regeln. Um ein qualitätsvolles Endprodukt zu gewährleisten, sollten all diese Aspekte aus einer **Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit** bedacht werden.

Entwicklungspolitische Maßnahmen sollen, wenn nicht anders festgelegt, **allen Geschlechtern in gleicher Weise zugute kommen**. Darüber hinaus sollen bestehende Machtstrukturen in den gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen thematisiert und angegangen werden – also die ungleiche Verteilung von Entscheidungsmacht, Ressourcen, Handlungsspielräumen und Belastungen. Damit dies möglich wird, müssen im ersten Schritt jene Strukturen erkannt werden, die Benachteiligungen hervorbringen und festigen. Dabei hilft die Gender-Analyse. Hier wird Gender als Analysekategorie verstanden, die sich mit anderen Kategorien überschneidet – zum Beispiel Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung, körperliche/geistige Einschränkungen/Behinderungen, Klasse oder Religion.

Sind die Strukturen, die zu ungerechten Geschlechter-Strukturen führen, erst einmal erkannt, können Maßnahmen zu deren Veränderung ergriffen werden. Geschlechtergerecht verfasste Papiere wie Policy-Papers, Berichte, Flyer aber auch Websites können somit ein Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit leisten.

Die vorliegende Handreichung bietet zentrale Ansatzpunkte für die Frage, wie solche Papiere geschlechtergerecht verfasst werden können und was dabei bedacht werden muss. Dabei werden vier Ebenen bzw. Fragenbereiche diskutiert:

1. Entstehungszusammenhang und Formales: welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit eine Gender-Analyse durchgeführt werden kann? Was sollte vor der Erstellung eines Papiers bedacht werden?
2. Welchen Gender-Ansatz verfolgt ein Papier?
3. Welche Gender-Fachlichkeit ist für das Thea wichtig und wie wird sie in das Papier integriert?
4. Wird die Vielfalt von Frauen und Männern dargestellt (Differenzierung) oder werden Klischees und Stereotype durch die Darstellung kreiert (Dramatisierung)?

Im Folgenden wird jede Ebene in Form einer Tabelle zusammengefasst und anschließend ausgeführt.

# 1. Entstehungszusammenhang und Formales

Impulsfragen	Dos	Don'ts	Beispiele
1a) Wird in <i>allen</i> Themen die Gender-Dimension mitbedacht? Oder nur in Themen, in denen Gender auf der Hand liegt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auch „gendersperrige“ Themen bearbeiten (Finanzmarkt, Technik, Infrastruktur,...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gender als Dimension ausschließlich in Themen integrieren, in denen sie eher auf der Hand liegt (lokaler Markt, soziale Dienste, Bildung, ...)</li> </ul>	
1b) Sind Personen mit Genderkompetenz an der Erstellung des Papiers beteiligt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Frauen und Männer in ihrer Vielfalt sowie Personen, die im Bereich Gender Expertise mitbringen, in die Erstellung einbinden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es wird keine Genderexpertise einbezogen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bei der Konzeption einer Fachbroschüre wird bei WIDE angefragt, ob es eine Person gibt, die Wissen über</li> </ul>
1c) Ist die Sprache kohärent gendersensibel?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ sich auf Regeln einigen (z.B. -Innen, /innen, _innen, *innen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wechseln zwischen generischem Maskulinum („Der Bürger“) und geschlechterinklusive Form: kann Verwirrung stiften.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ an einer Stelle wird von MigrantInnen gesprochen, an einer anderen von „Projektkoordinatoren“, obwohl in beiden Fällen F und M gemeint ist.</li> </ul>
1d) Wer ist AdressatIn? Werden Leserinnen und Leser adressiert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wenn ausschließlich Frauen oder ausschließlich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ implizit nur eine Gruppe bedienen</li> </ul>	

	Männer AdressatInnen sind sollte das auch transparent sein.		
1e) Wie steht es um das Commitment der Organisation in Bezug auf Gendergerechtigkeit?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Standards definieren</li> <li>▪ Zeitdruck nicht als Argument akzeptieren</li> <li>▪ Hinweis auf Qualität des Endproduktes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eigene Leitbilder/Ziele ernst nehmen und auch in den Papieren zeigen, dass Geschlechtergerechtigkeit Thema ist.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisation beschreibt sich selbst als gendersensibel hat aber keine Gender-Kompetenz zur Verfügung – außerdem ist da der Zeitdruck, da können wir nicht auch noch „gendern“.</li> </ul>

## Ausführungen zur Tabelle

### zu 1a) **Alle Themen sollten genderinklusiv analysiert werden**

#### *Gender-resonante und gender-sperrige Themen*

Alle Themen haben mit Gender und den Geschlechterverhältnissen zu tun. Es gibt Themen, bei denen die Frage von Geschlecht(lichkeit) auf der Hand liegt, wie sexuelle Reproduktion, Pflegearbeit oder Kindererziehung. Diese Themen werden als gender-resonant bezeichnet. Diese werden eher genderinklusiv analysiert als die sogenannten gender-sperrigen Themen, wie z.B. Finanzmarktpolitik, Infrastrukturprojekte oder technologische Entwicklungen. Aber auch gerade solche Themen sollten mit der Kategorie Gender analysiert werden, weil **jede Handlung und Maßnahme unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechter** hat.

**zu 1b) Genderkompetenz der Beteiligten sollte gegeben sein**

*Sind Personen (Frauen und Männer) mit Genderkompetenz an der Erstellung des Papiers beteiligt?*

Die genderinklusive Analyse erfordert ein Commitment für Geschlechtergerechtigkeit, Gendersensibilität, ein gewisses Maß an Selbstreflexivität und Fachwissen rund um theoretische Konzepte und Analysekategorien – kurz ausgedrückt, Genderkompetenz. Diese kann z.B. bei Gendertrainings, wie sie von WIDE u.a. durchgeführt werden, erworben werden. Aber auch fachliche Aspekte (z.B. Gender und Umwelt, Gender und Konfliktbearbeitung, Gender und Governance usw.) gehören dazu. Diese Inhalte werden heute oft an Universitäten in sozial-und kulturwissenschaftlichen Studiengängen bzw. den Gender Studies gelehrt (siehe auch Punkt 3.).

 Infos zum Trainingsangebot: <http://www.wide-netzwerk.at/>

- Trainingshandbuch: „Gender und Gender Mainstreaming in der Entwicklungszusammenarbeit“, Hrsg.: WIDE-Netzwerk & genderbüro Berlin

**zu 1c) Gendersensible Sprache**

*Ist die Sprache kohärent gendersensibel?*

Beim gendergerechten Verfassen von Papieren sollte eine gendergerechte Sprache verwendet werden. Es gibt verschiedene Formen von gendergerechter Sprache, die jedoch nicht miteinander vermischt werden sollten. Eine Form der geschlechtergerechten Sprache sollte im gesamten Dokument einheitlich und durchgängig verwendet werden. Als Leitfaden kann die Publikation zu gendergerechter Sprache von der Globalen Verantwortung herangezogen werden: <http://www.globaleverantwortung.at/start.asp?ID=230461>

*Was spricht für eine geschlechtergerechte Sprache?*

Unterschiedliche Forschungen zeigen, dass gendergerechte Sprache notwendig ist, wenn wir den Gleichbehandlungsgrundsatz der Geschlechter umsetzen wollen. Mit dem „generischen Maskulinum“ werden Frauen und Mädchen oftmals diskriminiert – sie werden „mitgemeint“. Mit einem nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch werden Frauen und Mädchen gleichwertig sichtbar gemacht.

- Zum Nachlesen: „Man“ meint nicht alle (Beate Hausbichler), 10. Jänner 2012:  
<http://diestandard.at/1325485955099/GenderSprache-Man-meint-nicht-alle>

**zu 1d) An die AdressatInnen denken**

*Wer ist AdressatIn? Werden Leserinnen und Leser in ihrer Vielfalt adressiert?*

Bevor es an das Formulieren des Textes geht, sollten die AdressatInnen festgelegt werden. Die Zielgruppe beeinflusst die Auswahl der Fachbegriffe und der verwendeten Sprache ganz nach dem Credo „Welches Vorwissen kann vorausgesetzt werden?“. Eine weitere wichtige Frage, die sich hier stellt, ist die Bewerbung des Textes. Über welche Kanäle soll das Dokument beworben werden? Wen erreicht es, wer kann davon wissen? Wen sollte das Dokument erreichen und wie kann das erreicht werden?

**zu 1e) Commitment der Organisation**

*Wie steht es um das Commitment der Organisation in Bezug auf Gendergerechtigkeit?*

Meistens hängt es stark mit den EntscheidungsträgerInnen zusammen, ob sie Gendergerechtigkeit als wichtig und wesentlich erkannt haben (in vielen Organisationen fehlt es an einer eigenen Gender Mainstreaming Stelle). Es ist hilfreich allgemeine Standards zu definieren, die für alle verbindlich sind. Damit wird das Einbringen von Geschlechtergerechtigkeit und Genderkompetenz nicht nur von einzelnen Personen abhängig gemacht.

## 2. Gender-Ansatz

Impulsfragen	Dos	Don ´ts	Beispiele
2a) Ist Gendergerechtigkeit als Thema präsent?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geschlechtergerechtigkeit als Ziel prominent benennen</li> <li>▪ Zahlen und Fakten aufarbeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gender unter „Menschenrechte“ subsumieren</li> </ul>	
2b) Ist der Ansatz integrativ? (statt additiv)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bezüge herstellen – Gender als Querschnittsthema</li> <li>▪ Grundlagen schaffen: wovon reden wir, wenn wir von Gendergerechtigkeit sprechen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gendergerechtigkeit isoliert betrachten</li> </ul>	⊗ Gender kommt an einer Stelle vor und dann nicht mehr
2c) Ist klar, welches geschlechterpolitische Ziel verfolgt wird?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ziele inhaltlich ausführen (sonst bleibt „Gender“ eine leere Hülse)</li> <li>▪ Rechtsgrundlagen einbringen</li> <li>▪ Positive Zielvorstellungen</li> <li>▪ Persönliche Bedürfnisse und Verletzungen als Motivation beachten</li> </ul>		
2d) Wird „Gender“ präzise gebraucht?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedeutung von Gender als „gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse“ ernst nehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gender und Frauen gleichsetzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ In einer Broschüre wird Gendergerechtigkeit thematisiert, es kommen aber ausschließlich Beispiele von</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definition von „Gender“ klären</li> <li>▪ Ursachen für Probleme im Blick behalten</li> <li>▪ Biologismen aufdecken</li> <li>▪ präzise Sprache und Ebenen klären</li> </ul>		Frauenförderung vor.
--	---	--	----------------------

## Ausführungen zur Tabelle

### zu 2a) Ist Gendergerechtigkeit als Thema präsent?

Für ein gendergerecht verfasstes Papier braucht es ein gemeinsames Verständnis davon, was Geschlechtergerechtigkeit bedeutet. Was muss passieren, damit Geschlechtergerechtigkeit erreicht ist? Wie sieht dieser Zustand aus? Da wir in einer „vergeschlechtlichten“ Gesellschaft leben, hat jede Person

- ein „Geschlechterbewusstsein“ und ist an der Herstellung von sozialen Geschlechtermustern beteiligt (Doing Gender). Dabei ist Gender mehr als der Unterschied zwischen Frauen und Männern, es geht auch um die Herstellung von Gender innerhalb einer Genusgruppe,
- Erfahrungen als Frau oder Mann oder bisweilen auch anderes Geschlecht zu leben und
- ein Verständnis darüber entwickelt, was sie/er unter Geschlecht versteht.

Manche Organisationen haben für sich ebenso eine Definition von Gender erstellt. Für die geschlechtergerechte Erstellung eines Papiers, ist es wichtig, diese unterschiedlichen Vorverständnisse bewusst zu machen und zu reflektieren. Wenn Geschlechtergerechtigkeit als Ziel formuliert wird, müssen andere soziale Kategorien im Sinne der Intersektionalität in die Analyse miteinbezogen werden, wie Klasse, Ethnie oder Religion.

**zu 2b) Ist der Ansatz integrativ?**

Alle gesellschaftlichen Strukturen können mit der Kategorie Gender analysiert werden. Deswegen sollte Gender nicht als Anhängsel isoliert, sondern als Querschnitt in den gesamten Text einbezogen werden. Es geht nicht darum, am Ende eines Kapitels auch noch über die Bedeutung des Themas für Frauen zu sprechen, sondern das Thema immer schon auch unter der Perspektive, wie die unterschiedlichen Geschlechter davon betroffen sind, zu bearbeiten.

**zu 2c) Geschlechterpolitische Ziele präzisieren**

Ziele sollen so konkret wie möglich benannt werden, nur so können sie auch erreicht werden.

**Geschlechtergerechtigkeit** ist keine Angelegenheit des „good will“, sondern **rechtlich verankert**:

- im Artikel 7 Bundes-Verfassungsgesetz [www.wien-konkret.at/politik/gesetz/bundesverfassung](http://www.wien-konkret.at/politik/gesetz/bundesverfassung),
- Artikel 7 Europäische Menschenrechtskonvention [www.emrk.at](http://www.emrk.at),
- Geschlechtergleichstellung und Empowerment von Frauen, Leitlinie der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit: [http://www.entwicklung.at/uploads/media/LL\\_Gender\\_Mar2010\\_02.pdf](http://www.entwicklung.at/uploads/media/LL_Gender_Mar2010_02.pdf))

Ein Beispiel für **positive Zielformulierungen**: Alle DorfbewohnerInnen sollten gleichermaßen Zugang zu politischen Ämtern haben. Ist das nicht so, sollten die Gründe für den ungleichen Zugang analysiert und Maßnahmen gesetzt werden, um den Zugang für alle zu ermöglichen (z.B. über Lobbyarbeit für eine Gesetzesänderung, Bildungsmaßnahmen,...).

**Zu 2d) Wird „Gender“ präzise gebraucht?**

Begrifflichkeiten, die verwendet werden, sollten klar definiert werden. Das heißt, es braucht eine **theoretische Grundlegung der Begrifflichkeiten**, wie das auch für andere Themen (z. B. den Menschenrechtsansatz) in Organisationen gemacht wird. Dies ist wichtig, weil ohne klare Begrifflichkeiten keine klaren Zielformulierungen entstehen können und so auch Inhalte wagen und unpräzise bleiben. Bei der Analyse ist auf Stereotypisierungen und **Biologismen** zu achten: Gender ist eine soziale Kategorie, damit gesellschaftlich geprägt und somit veränderbar. Werden jedoch Frauen und Männern aufgrund von biologischen Merkmalen bestimmte Eigenschaften zugeschrieben, scheinen diese unveränderbar und natürlich, was Hierarchien zementiert und Handlungsspielräume verkleinert.

### 3. Gender-Fachlichkeit

Impulsfragen	Dos	Don ´ ts	Beispiele
3a) Wird der aktuelle Gender-Fachdiskurs wahrgenommen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachexpertise/Studien heranziehen</li> <li>▪ aktuelles Zahlenmaterial verwenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ein Thema als geschlechtsneutral darstellen</li> </ul>	☹ ein Dokument zum Thema Konfliktbearbeitung, das ohne Gender-Aspekte zu nennen, verfasst wird.

#### Ausführungen zur Tabelle

##### zu 3a) Gender-Fachdiskurs

Neben einem präzisen Gebrauch des Gender-Begriffs müssen für die Erstellung eines gendergerechten Papiers

- Fachexpertise,
- Studien als auch
- aktuelle Zahlen zum Thema

herangezogen werden.

Interessante Homepages zur inhaltlichen Aufarbeitung von Themen aus Genderperspektive sind:

 [www.siyanda.org](http://www.siyanda.org)

 <http://www.bridge.ids.ac.uk/>

## 4. Differenzierung und Dramatisierung

Impulsfragen	Dos	Don'ts	Beispiele
4a) Gibt es einen Gender-Bias in Konzepten/ Begriffen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verstehen, dass bestimmte Begriffe Normen und Stereotype über Geschlecht transportieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Von der Geschlechtsneutralität in Begriffen ausgehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☹ Chefsache, Normalerwerbsbiografie, arbeitslos</li> <li>☺ Leitungsaufgabe, Erwerbsbiografie, erwerbslos</li> </ul>
4b) Gibt es eine unpassende Verallgemeinerung?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vielfalt (auch innerhalb einer Geschlechtsgruppe) zur Sprache bringen</li> <li>▪ Machtbeziehungen innerhalb vermeintlich „gleicher“ Gruppen sichtbar machen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ geschlechtsneutrale Gruppenbezeichnungen, da hierdurch eine „geschlechterpolitische Blackbox“ geschaffen wird.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☹ die Zielgruppe, die Bevölkerung, die Dorfgemeinschaft, der Haushalt</li> <li>☺ Frauen und Männer in ihrer Vielfalt: Benennen von Alter, Disability, soziale Schicht...</li> </ul>
4c) Gibt es eine Dramatisierung der Geschlechterverhältnisse?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontexte bilden und darstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Biologismen bedienen und auch gut gemeinte Zuschreibungen vermeiden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Frauen sind emotional, sozial kompetent und kommunizieren gut“ Männer sind durchsetzungsfähig und entscheidungsstark</li> </ul>

<p>4d) Gibt es eine unpassende Differenzierung der Geschlechterverhältnisse?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relevante Binnendifferenzierung innerhalb einer Gruppe benennen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stark verallgemeinernde Aussagen treffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Hervorhebung, dass in einem Land die Quote der nicht-alphabetisierten Frauen sehr hoch ist – ohne Verweis auf erheblichen Stadt-Land-Unterschied</li> <li>⊗ Behauptung, dass Frauen ärmer sind als Männer, ohne darauf hinzuweisen, dass das ein Durchschnittswert ist.</li> </ul>
<p>4e) Gibt es eine Viktimisierung oder Stereotypisierung einer Geschlechtsgruppe? Werden postkoloniale Muster bedient?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Binnendifferenzierung beachten</li> <li>▪ Vielfalt innerhalb einer Gruppe beachten und benennen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Frauen im Süden als per se unterdrückt und arm darstellen und damit implizit eine Selbstaussage treffen (Zugespitzt: „Ihr unterdrückt – wir emanzipiert“)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Frauen als „benachteiligte Gruppe“ bezeichnen ohne zu erläutern, worin diese Benachteiligung besteht</li> <li>⊗ Frauen mit Kopftuch per se als benachteiligt darstellen</li> </ul>

### Ausführungen zur Tabelle

Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu benennen, bedeutet oftmals den Unterschied hervorzuheben und zu dramatisieren. Manchmal ist eine Dramatisierung notwendig, um Ungerechtigkeiten und Gefälle zwischen den Geschlechtern aufzuzeigen. Jedoch muss darauf geachtet werden, dass es zu keiner Viktimisierung kommt und somit eine Geschlechtergruppe ausschließlich zum Opfer wird. Dies würde zu unzulässigen Verallgemeinerungen und

Stereotypisierung einer bestimmten Geschlechtergruppe führen. Darum ist es wichtig, dass Argumentationen nicht auf Biologismen aufbauen, sondern die Vielfalt der Geschlechter und die Machtverhältnisse innerhalb sowie zwischen den Geschlechtergruppen in den Blick nehmen. Es gibt nicht DIE Frauen und DIE Männer – manchmal haben eine Frau und ein Mann im gleichen beruflichen Kontext mehr gemeinsam als zwei Frauen aus unterschiedlichen Ländern, Berufsgruppen,... Es geht nicht nur um die Kategorie Geschlecht, sondern um Machtungleichgewichte, die analysiert und sichtbar gemacht werden müssen.

**zu 4a) Gender Bias in Begriffen vermeiden**

Ein Gender Bias in Begriffen und Konzepten führt zu einem systematischen Verzerrungseffekt. Unhinterfragt reproduzieren solche Begriffe Stereotype und lassen wenig Spielraum für Veränderungsprozesse. Da sind Kreativität und Selbstreflexivität gefragt.

**zu 4b), c), d) Vielfalt**


Es ist wichtig die Vielfalt sichtbar zu machen, um dem dualistischen Denken und den Stereotypisierungen begegnen zu können. Gendergerechtigkeit braucht Weitblick und keine Einengung auf dualistisches Denken, Stereotype und Dramatisierungen.

---

Wien, Dezember 2012

**Impressum**

WIDE - Entwicklungspolitisches Netzwerk  
für Frauenrechte und feministische Perspektiven  
Währingerstr. 2-4 / 22, A-1090 Wien  
Tel: (++43-1) 317 40 31  
office@wide-netzwerk.at  
www.wide-netzwerk.at  
ZVR-Zahl: 62690555

*finanziert durch die*  
 Österreichische  
Entwicklungszusammenarbeit