

# SEXISM OR NOT?!?

## Standogramm

### Grundlegendes:

„Frau oder Mann-Sein“ ist vor allem ein soziales Konstrukt. Biologisch gesehen, gab es schon immer mehr als Zweigeschlechtlichkeit. Sprechen wir von Sexismus, so bedeutet dies, dass Menschen aufgrund ihres Geschlechts beurteilt werden, auch wenn dies eigentlich keine Rolle spielt. Diese Diskriminierungsform benachteiligt gesamtgesellschaftlich vor allem nicht-männliche oder nicht männlich gelesene Menschen.

Viele Beispiele beschreiben Situationen von „Frauen“. Dies bedeutet nicht, dass Menschen, die sich als nicht-binär inter, trans, oder a-gender verorten oder sich nicht zu dieser Gruppe zählen wollen, keine Sexismuserfahrungen erleben. Meist ist es entscheidend, ob eine Person weiblich gelesen wird.

Auch Männer können Sexismus erfahren. Da Sexismus aber ein Struktur- und Machtelement in unserer Gesellschaft ist, unter dem insbesondere nicht-männlich gelesene Menschen leiden, wird auf individuelle Sexismusbeispiele von cis-Männern verzichtet.

### Ziele

- Sexismen hinterfragen
- Vermittlung von situations- und alltagsbezogenem Wissen zu Sexismus
- Miteinander kommunizieren

Teilnehmendenzahl: ab 2 Teilnehmenden

Alter: ab 14 Jahren (Vorwissen muss nicht vorhanden sein)

Zeitbedarf: ca.30 Minuten

Benötigtes Material: Blätter, Stifte, Kreppband, Wollknäuel

### Grundsätzliches

Zu Beginn sollte klar formuliert werden, dass in Gruppen - mit Teilnehmenden mit und ohne Diskriminierungserfahrung - das Teilen eigener Erfahrungen gewünscht, aber niemand dazu gezwungen wird. Teilnehmende mit Diskriminierungserfahrung werden nicht dazu aufgefordert von ihren Erfahrungen zu berichten (weder von der Gruppenleitung noch von anderen Teilnehmenden).

## How to play

Alle Teilnehmenden stellen sich in einem Raum/an einem Ort mit mindestens doppelt so viel Platz wie die Gruppe auf. Es gibt eine Moderation, die bestenfalls nicht Teil der Gruppe ist. Diese legt eine Karte mit einem Plus (+ ja, das ist Sexismus) und eine mit einem Minus (- nein, das ist nicht sexistisch) an den Enden einer Linie aus. Dann stellen sich die Mitspieler\*innen mittig zwischen den zwei Polen auf. Die Spielanleitung liest nacheinander auf den Karten beschriebene Situationen vor und bittet die Teilnehmenden um Positionierung. Abwechselnd sollen diese kurz ein Statement dazu abgeben, warum sie sich so entschieden haben. Wie viele Menschen ihre Statements teilen, muss von der Moderation je nach Gruppengröße entschieden werden. Dabei kann auch direkt nach dem Beispiel bereits eine Diskussion angeregt werden, insbesondere bei kontroversen Positionen. Je nach Gruppengröße, Zeit und Diskussionsbeteiligung können alle oder nur ausgesuchte Beispiele eingebracht werden.

## Reflexion mit der Gruppe

Eine Auswertung ist je nach Gruppe absolut notwendig. Alle Beispiele sind sexistisch.

Mögliche Reflexionsfragen können sein:

- Bei welchem Beispiel war die Entscheidung einfach oder schwierig?
- Über welches Beispiel würdest du gerne noch mehr erfahren oder noch länger diskutieren?
- Hast du schon einmal Sexismus beobachtet?
- Konntest du handeln? Wo waren die Hürden?

## Chancen der Methode

- Stärkung der Gruppe
- Impuls zum Aufbrechen und Reflektieren von sexistischen Haltungen und Handlungsweisen in der Gruppe

## Risiken der Methode

- Reproduktion! Diskriminierungen/beleidigende Kommentare/Begriffe/binäre Vorstellungswelten werden genutzt – hier gilt es diese Reproduktionen zu dekonstruieren und Gegenposition zu beziehen oder in den Kontext zu setzen (Warum ist etwas manchmal nur im Kontext diskriminierend? Was ist die Absicht der diskriminierenden Person? Wie kann man als betroffene Person reagieren oder wie als beobachtende Person?)  
Es ist daher ratsam, eine Person mit Moderationsauftrag dabei zu haben.
- Binarität wird nicht hinterfragt

Die Methode ist ungeeignet, manifeste diskriminierende Denk- und Verhaltensmuster in einer Gruppe (bspw. Schulklasse) aufzubrechen und ersetzt keine ganzheitliche diskriminierungskritische Pädagogik.

## BEISPIELE:

### TECHNIK - DESIGNED TO MAKE A DIFFERENCE

#### #No smart Phone

Viele Frauen\* kennen das: Zum Bedienen des Smartphones benötigt man beide Hände und die immer größer werdenden Displays rutschen fast aus der Hand. Woher kommt das? Es ist einfach zu groß für eine durchschnittliche Frauen\*hand. Die Handspannweite einer Frau\* ist im Durchschnitt 10 bis 20 Prozent kleiner als die eines Mannes. Wie bei vielen anderen Alltagsgegenständen ist der Mann die Norm. Die Produkte an die Bedürfnisse von Frauen\* anzupassen ist recht einfach – passiert ist das bis jetzt leider nicht.

#### #Crashtest-Dummys

Sicherheitstests in der Automobilindustrie werden seit vielen Jahrzehnten mit Crashtest-Dummys durchgeführt, deren Körpergröße, -form, und -gewicht sich an einem Durchschnittsmann orientieren. Studien mit identischem Setting (Größe, Gewicht, Alter) und Unfallart und -hergang zeigen, dass eine angeschnallte Fahrer\*in, die in einen Unfall verwickelt ist, mit höherer Wahrscheinlichkeit verletzt wird, als ein angeschnallter Fahrer. Bei leichteren Verletzungen ist das Risiko sogar um 71 Prozent höher; sie stirbt mit einer 17 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit als ein Mann. Schon vor einigen Jahren wurde ein Prototyp eines Crashtest-Dummys entwickelt, der einer durchschnittlichen Frau\* entsprach - bisher wird allerdings nirgendwo damit getestet.

## ARBEITSWELT

## #Care Arbeit

Care-Arbeit oder Sorgearbeit, wie Kinderbetreuung oder Altenpflege, aber auch familiäre Unterstützung, häusliche Pflege oder Hilfe unter Freund\*innen wird meistens von Mädchen\* und Frauen\* übernommen. Diese Arbeit wird nicht entlohnt und auch nicht zum BIP gerechnet, Ökonomisch und gesellschaftlich wird sie also nicht vollwertig anerkannt, obwohl es für genau diese Bereiche diverse Dienstleister\*innen gibt, die als Arbeitnehmer\*innen gelten.

## #Gender Pay Gap

Frauen\* verdienen immer noch weniger als Männer. Obwohl immer mehr Frauen\* erwerbstätig sind, arbeiten sie oft in anderen Branchen als Männer. Mehr Männer arbeiten in Deutschland im Handwerk oder Baugewerbe, mehr Frauen\* als Erzieher\*innen oder Verkäufer\*innen.

Das eine scheint dabei gesellschaftlich angesehener als das andere. Es gibt sogar den Effekt, dass Ansehen und Gehälter in einer Branche sinken, sobald dort mehr als 60 Prozent Frauen arbeiten. Friseur\*in und Kellner\*in galten früher als angesehene Berufe, die durch die steigende Zahl von Frauen\* an Status verloren haben.

## #Anwält\*in

In einer Anwaltskanzlei macht eine Anwält\*in einen männlichen Kollegen darauf aufmerksam, dass er bei der Bearbeitung eines Falles einen entscheidenden Part noch nicht ausreichend ausgearbeitet hat. Nachdem sie sich abwendet, sagt er zu seinem männlichen Kollegen: „Die hat wohl ihre Tage.“

## #Betriebsrät\*in

Der Betriebsrat eines Unternehmens wurde von Angestellten\*(w/d) darauf aufmerksam gemacht, dass es zu einer guten Vertretung aller Mitarbeiter\*innen doch ein guter erster Schritt wäre, auch eine Frau\* im Betriebsrat zu haben. Dazu erwidert der Vorsitzende nur: „Stimmt, wir brauchen eine Frau\* im Team, die Kaffeemaschine muss ja auch mal wieder gereinigt werden.“

## #Klasse

Eine Mitschüler\*in hat sich als trans geoutet und möchte nun als Junge leben und in der Schule auch so angesprochen werden. Bei der Rückgabe der Biologie-Klassenarbeit hat er nur eine ausreichend. Die Klassenlehrerin gibt ihm die Arbeit mit den Worten zurück: „Naja, Biologie ist ja, wie wir sehen, nicht so deine Stärke!“

### #Big Data

Um Bedürfnisse von Menschen zu erfassen, müssen sie auch erfasst werden. Gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Entscheidungen basieren in vielen Fällen auf Daten. Diese Datensätze sind jedoch gespeist mit Daten über Männer, während Frauen\* unterrepräsentiert sind.

### #Hey Siri

Spracherkennungssysteme, z.B. auf dem Handy oder in Navigationsgeräten haben Probleme, weibliche oder hellere Stimmen zu erkennen. Warum ist das so? Die künstliche Intelligenz dahinter lernt anhand von Datensätzen zu verstehen, was gesagt wird. Diese Datensätze bestehen aber zum größten Teil aus Aufnahmen stereotyper dunkler, männlicher Stimmen.

### #Wrong Algorithm?!

Gesichtserkennungssysteme lernen hauptsächlich mit Datensätzen von weißen, männlichen Menschen. Das heißt, die Gesichter Schwarzer Frauen\* zu erkennen ist für sie nur unzureichend möglich. Schwarze Frauen\* werden dadurch überdurchschnittlich häufig falsch zugeordnet und zum Beispiel für Straftäter\*innen gehalten.

### #Medizinische Forschung

Die meisten zugelassenen Arzneimittel wurden bis heute vorrangig an männlichen Proband\*innen getestet. Sogar bei Labormäusen werden die männlichen Mäuse präferiert – selbst bei Studien zu Krankheiten, die hauptsächlich Frauen\* betreffen. Dabei haben weibliche Mäuse sogar einen Hormonzyklus wie Frauen\*, sie sind also wichtige Proband\*innen, um die Verträglichkeit eines Medikaments zu testen.

### #heartstopper

Für alle Geschlechter ist der Herzinfarkt eine der häufigsten Todesursachen. Frauen\* zeigen dabei andere Symptome als Männer – diese sind aber den meisten Menschen, kaum präsent. Im Schnitt vergehen fast 5 Stunden, bis eine Frau\* nach einem Herzinfarkt in der Notaufnahme ist. Ob und mit welchen Folgen sie überlebt, hängt noch dazu davon ab, wer sie behandelt: Frauen\*, die von einer Ärzt\*in behandelt werden, überleben deutlich häufiger.

ALLTAG

#Cat Calling

Zwei junge Mädchen\* sind in der Stadt unterwegs. Ihnen wird von einer Gruppe junger Männer nicht nur hinterhergepiffen, sondern auch hinterhergerufen, ob sie denn noch Jungfrau wären?

#Gender Pricing

In den meisten Drogerien und Geschäften zahlen Frauen\* häufig mehr als das Doppelte für fast identische Produkte in unterschiedlicher Verpackung. Die größten Unterschiede gibt es bei Parfums oder Rasierartikeln. Diesen Aufpreis nennt man „Pink Tax“ oder „Gender Pricing“.

#gemeinsam mieten?

Ein Paar (m/w) zieht in eine neue Wohnung. Beide wollen mit dem Vermieter einen Mietvertrag abschließen. Der Vermieter weigert sich, die Frau\* mit ihrem Namen in den Mietvertrag aufzunehmen. „Geschäftliche Dinge regeln ja immer noch die Männer unter sich.“