

# Gleichstellung: Schlagzeilen zur Einstimmung...

Donnerstag, 19. August 2021

**Feuilleton**  
Neue Zürcher Zeitung

## Von echter Parität sind wir weit entfernt

Das Davos Festival macht die Gleichberechtigung der Geschlechter nicht bloss zum Thema – es praktiziert

MARCO FREI, DAVOS

Manchmal sind die Unterschiede zwischen dem klassischen Musikleben und der freien Wirtschaft so gross nicht. Das zeigte sich im Frühjahr, als das Deutsche Musikinformationszentrum (MIZ) zu-  
klungen. Auch im Klassikbetrieb der Schweiz wurde dieser Gender-Gap rege diskutiert. «Ich habe das sehr aufmerksam verfolgt, auch wenn es mir nicht neu war», sagt Marco Amherd. «Was mich eher überrascht, ist die Tatsache, dass man sich so lange nicht daran gestört  
Frauen aneinandergereiht, von Fanny Mendelssohn etwa oder Clara Schumann und Alma Mahler. Vielmehr wurden Unbekannte ins Licht gerückt und sogar Uraufführungen realisiert.  
Mit Holly Hyun Choe sowie Ustina Dubitsky haben überdies gleich zwei  
Glück, dass sie bei Zürich studieren: zu den gefragtesten in Europa, sondern Frauen eine etig das ist, offenbaren Studien. Selb-

NZZ, 5.7.12

## Was tun gegen die «Frauenlücke»?

Ingenieure sind eine rare Spezies. Zwar hat sich der Anteil der Ingenieurinnen am Total der beschäftigten Ingenieure in den vergangenen 20 Jahren in der Schweiz erhöht. Dennoch betrug er 2007 gemäss den Angaben des «European Engineering»-Berichts aus dem Jahr 2010 nur 9,5%.

«College gender gap»: zuwenig Männer

Popular Latest

*The Atlantic*

IDEAS

Sep 14, 2021

## Colleges Have a Guy Problem

## Qualitätsgewinne: Quoten fördern Bias-Bewusstsein und Kulturwandel

In Auswahlverfahren bringen Quoten viele positive Effekte: Personalaus-

## 2021 Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungs-Beauftragten an Hochschulen (bukof)

WEIL SIE UNBEWUSSTE SEXISTEN SEIEN Bild.de 25.8.21

## Auswärtiges Amt will Männer umerziehen

Für eine lächelnde Gleichstellung

Step by step in Richtung

03:04

«Verhaltensliste für Männer»

## ETH: Von Gleichstellung weit entfernt

Monique Ryser / 28.09.2020 Sie wird mit Preisen überhäuft und klagt an: Physikprofessorin Ursula Keller kritisiert Diskriminierung von Frauen an der ETH.

«Ursula Keller glänzt als ausserordentliche Führungsfigur in der Optik und Photonik

**Infosperber ,  
28.9.21**

Neue Zürcher Zeitung 31.3.21

## Die Pandemie wirft die Gleichberechtigung der Frauen um Jahrzehnte zurück

Das Corona-Jahr 2020 hat die Gleichstellung der Frauen weltweit zum Spitzenreiter im Gleichstellungsindex des

Journal of Sociology

Trying to get husbands to do more work at home  
Ken Dempsey  
First Published August 1, 1997 | Research Article  
<https://doi.org/10.1177/144078339703300206>  
Article information

# «Gleichstellung in (sehr) weiter Ferne?»

## Trotz grosser Anstrengungen in vielen Bereichen nur kleine Fortschritte.

### Warum ist das so und was sollten wir tun?

Fritz Fuchs

Emdwiesenstrasse 21

8610 Uster

fritz.fuchs@bluewin.ch

Ethik-Höck der

Alumni Applied Ethics

15.12.21, UZH

[Übersicht Dokumente](https://uzhalumni.ch/topics/10019/news/657720) (Herunterladen via <https://uzhalumni.ch/topics/10019/news/657720> )

220131 PRÄSENTATION Gleichstellung, Fritz Fuchs, Ethik-Höck 15.11.21

220131 KURZFASSUNG Gleichstellung, Fritz Fuchs, Ethik-Höck 15.11.21

220131 BERICHT Gleichstellung in (sehr) weiter Ferne, Fritz Fuchs, Ethik-Höck 15.11.21

220131 ANHANG ZUM BERICHT Gleichstellung, Fritz Fuchs, Ethik-Höck 15.11.21

220131 LITERATURVERZEICHNIS Gleichstellung, Fritz Fuchs, Ethik-Höck 15.11.21

## Gerechtigkeit = Gleichberechtigung = Gleichstellung? Fragen

- Ist die **Frauenuntervertretung** in **(technischen) Berufen** und **Führungsfunktionen** der **Beweis**, dass wir **weit weg von Gleichberechtigung / Chancengleichheit / Gleichstellung der Geschlechter** sind? Gilt das speziell auch für die Übervertretung in der **Care-Arbeit** (Beruf und **Familie**)?
- Weshalb sehen wir trotz **grosser Anstrengungen** für mehr **Gleichstellung** in vielen Bereichen (nur) **k(l)eine Verbesserungen**?
- Liegt die **Ursache** in **tradierten, stereotypischen Geschlechterrollen** durch **Erziehung/Schule** und in **partriarchaler Kultur** und **(struktureller) Diskriminierung**?
- **Ethik: Was sollten wir tun und was sollten wir nicht tun?**

# Das Programm

- Begriffe
- 3 Debatten: (technische) Berufe – Kaderpositionen – Care-Arbeit
- Gründe/Erklärungen für Unterschiede Tätigkeiten, Karriere
  - Interessen, Lifestyle, Kognition, Diskriminierung
- Häufigkeitsverteilungen, Einzelfall – Statistik, Stereotype
- Ursache: Sozialisation und Biologie
- Bedeutung für die Ethik? Was ist zu tun?
- Diskussion

# Begriffe, Einschränkungen: Geschlecht M/F, Statistik, Hintergrund

## Für Präsentation/Diskussion:

- **Geschlecht Mann/Frau: «biologisch»**
- LGBTIQ, bei speziellen Aussagen
- **Fokus:** Studium/Berufe, Kaderpositionen, Care-Arbeit
- **«Anwendung»:** Reiche, westliche Länder mit «Freiheiten»
- **«The Big Picture»:** Statistische Sicht, nicht Einzelfall
- Erkenntnisse aus wissenschaftlichen Zeitschriften, Büchern, Vorträgen, Gesprächen, (Literaturliste hinten)

## Nicht in dieser Präsentation:

- Frauen in Afghanistan, Saudi-Arabien etc.
- Gendersprache
- Geschlecht(er)bezeichnungsfrage
- Gender Pay-Gap
- Sexismus, sexuelle Belästigung
- Wokeness, politische Korrektheit, Sens.
- Partnerwahl («mating» preferences)
- Intersektionalität
- Rassismus
- Evolutionäre Erklärungen

# Keine Gleichstellung: Technische Berufe, Kaderfunktionen - Care-Arbeit

<b>Berufe</b>	<b>Ingenieure (Bau, Elektro, Masch. etc), Computer-Wissenschaften, (Physik): F- Anteil 10-30%</b>	<b>Humanistische, juristische, medizinische, biologische, Umwelt-Wissenschaften: F-Anteil 50 – 95%</b>	<b>Seit 20 Jahren wenig Änderung in Verteilung. Segregation stark auch in egalitären Ländern!</b>
<b>Kader</b>	<b>F: Je höher, desto weniger! Sehr wenige im technischen Bereich</b>	<b>Verwaltungsrat: Wenige F. Geschäftsleitung: Oft in HR, Recht, Kommunikation, weniger in Linienfunktionen</b>	<b>F: starke Förderung in Panels, Hochschulen, Institutionen, Politik. «Bevorzugungsquote». Zunehm. Privatwirtschaft</b>
<b>Care – A.</b>	<b>Berufliche Pflege: F-Anteil 80-90% Familie: Starkes Übergewicht (60%+) der F, gratis</b>	<b>Skandinavien: In Familie ist Situation «besser» als anderswo.  Beruflich: 90%!</b>	<b>Trotz Möglichkeiten: Erfolge bescheiden. In Krisen (Corona) «Rückfälle»?</b>

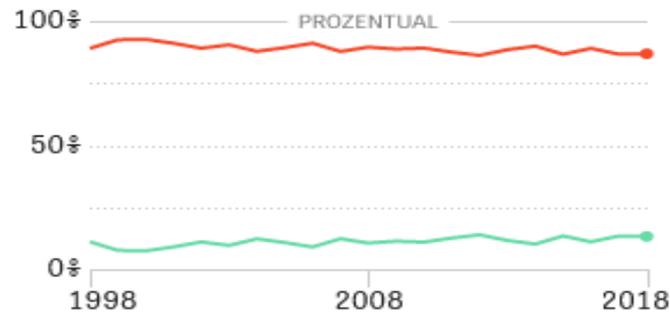
# Akademische Studien: Wenige Frauen bei den Ingenieuren

## TYPISCHE FRAUEN- UND MÄNNERSTUDIENGÄNGE

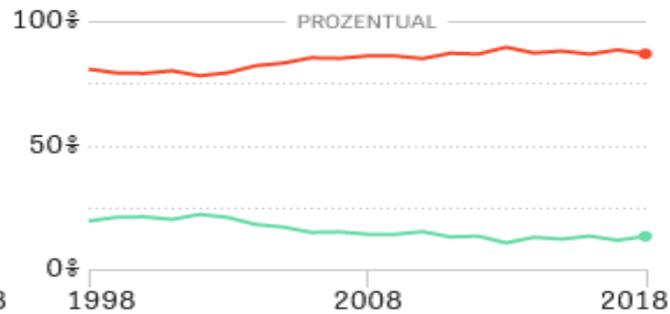
Frauen und Männer

**Studienanfänger 2018:**  
**Beispiele Deutschland** (Quelle: Die Zeit; Statistisches Bundesamt D)  
<https://www.zeit.de/campus/2019-10/geschlechterverhaeltnis-studiengaenge-frauen-maenner-studium-universitaet>

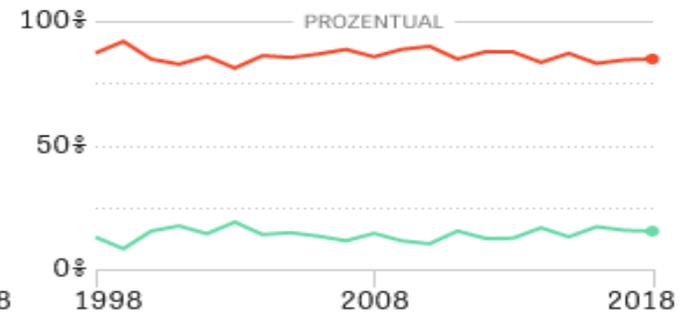
### GRUNDSCHUL- UND PRIMÄRSTUFENPÄDAGOGIK



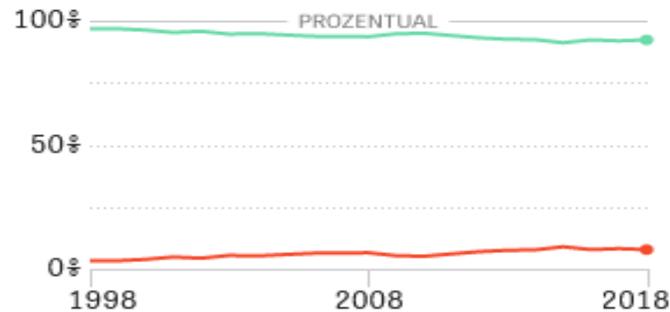
### INNENARCHITEKTUR



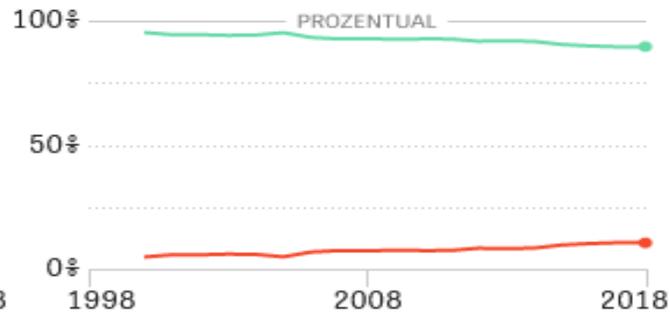
### ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFT



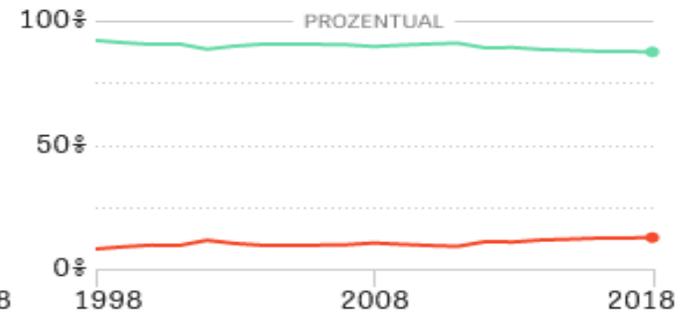
### FAHRZEUGTECHNIK



### MECHATRONIK



### MASCHINENBAU UND -WESEN

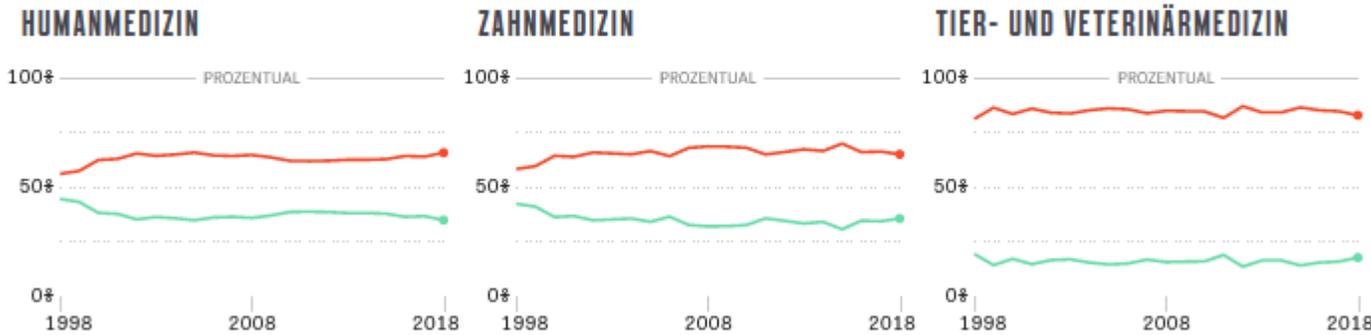


Quelle: Statistisches Bundesamt

# Berufe M/F Deutschland, 1998 -2018

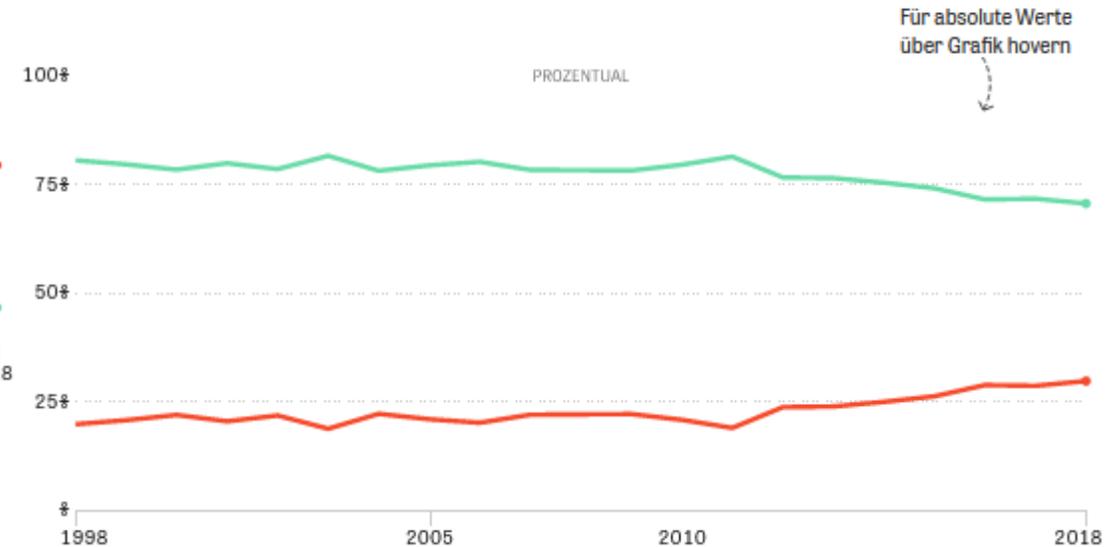
## MEDIZIN IST WEIBLICH

Frauen und Männer



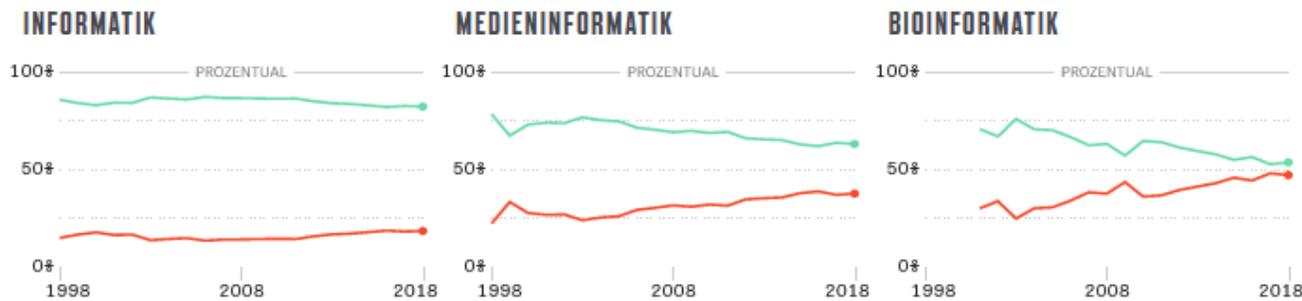
## PHYSIK

Männer und Frauen



## MEHR KOMBINATIONSFÄCHER, MEHR FRAUEN

Männer und Frauen

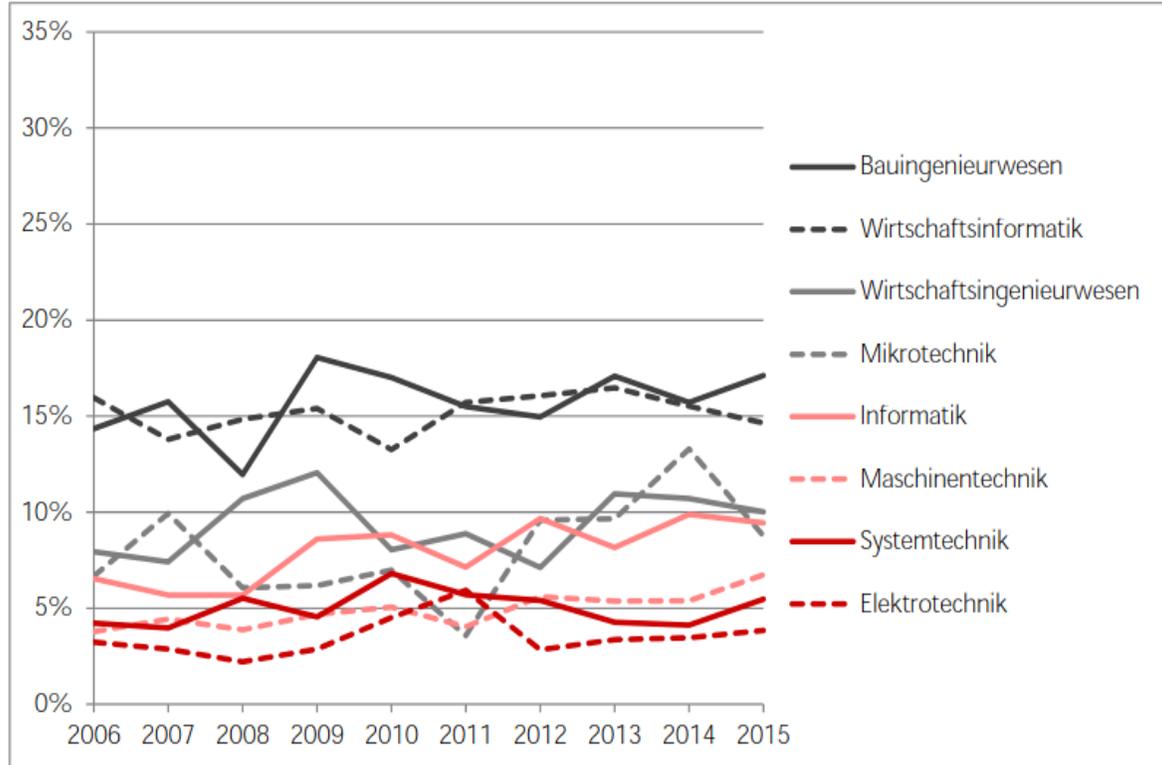


Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

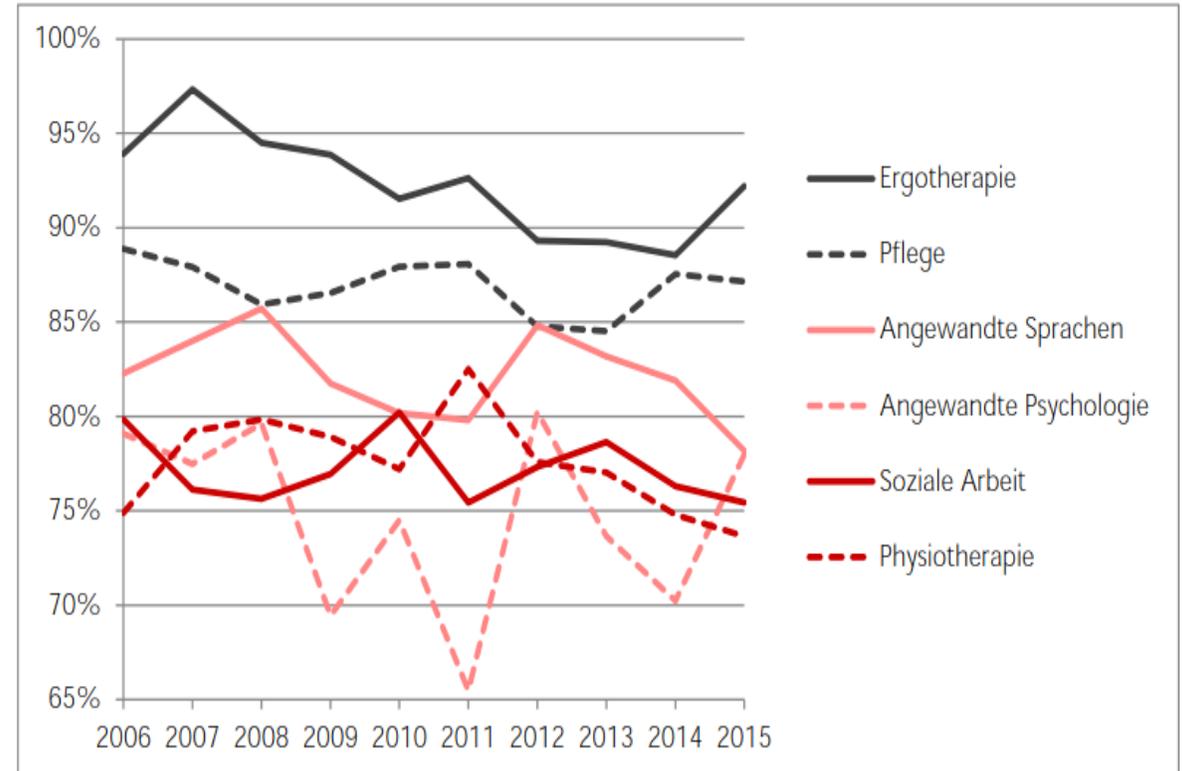
[www.zeit.de/campus/2019-01-geschlechterverhaeltnis-studiengaenge-frauen-maenner-studium-universitaet](http://www.zeit.de/campus/2019-01-geschlechterverhaeltnis-studiengaenge-frauen-maenner-studium-universitaet)

Abbildung 15: Fachhochschulen: Frauenanteile unter den Eintritten ins Bachelorstudium in «männerdominierten» Fachrichtungen, 2006-2015



Alle Fachrichtungen mit mindestens 100 Eintritten ins Bachelorstudium und einem Frauenanteil von weniger als einem Viertel im Jahr 2006. Quelle: BFS/SHIS, Studierende und Abschlüsse der schweizerischen Hochschulen; Berechnungen: BASS.

Abbildung 16: Fachhochschulen: Frauenanteile unter den Eintritten ins Bachelorstudium in «frauedominierten» Fachrichtungen, 2006-2015



Alle Fachrichtungen mit mindestens 100 Eintritten ins Bachelorstudium und einem Frauenanteil von mehr als drei Vierteln im Jahr 2006. Quelle: BFS/SHIS, Studierende und Abschlüsse der schweizerischen Hochschulen; Berechnungen: BASS.

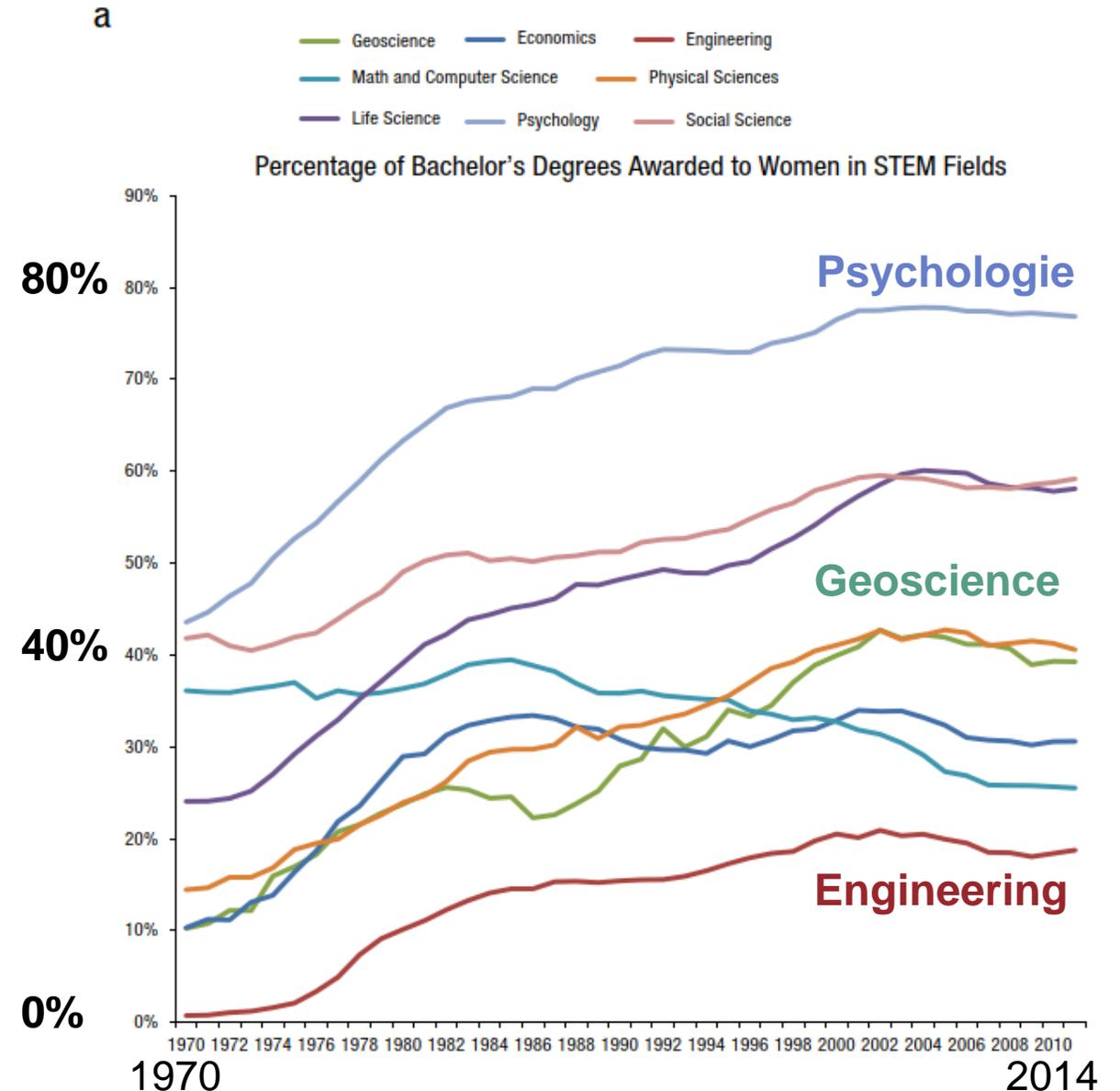
# Frauen mit Bachelorabschluss 1970-2014 (USA)

## Studienfächer:

- Seit **20 Jahren** in vielen Gebieten annähernd konstante Verteilung M/F (USA, D, CH, «reiche» Länder)
- Bis ca. 2000 auch Wachstum der Frauen allgemein im akad. Bereich.
- USA: Heute Ca. 60% Frauen mit Bachelor!

Women in Academic Science, A Changing Landscape, Ceci et al.  
SAGE J. ceci2014.pdf

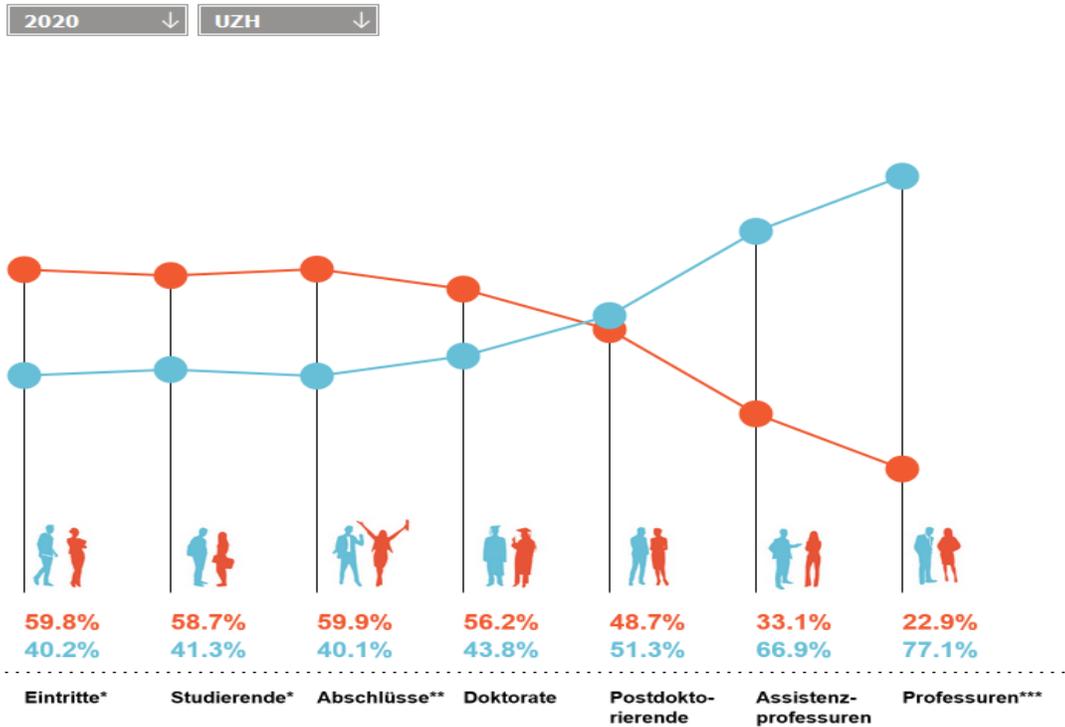
<https://doi.org/10.1177/1529100614541236>



<https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/gleichstellungsmonitoring/kurz.html> Zugriff 14.10.21

## Universität Zürich

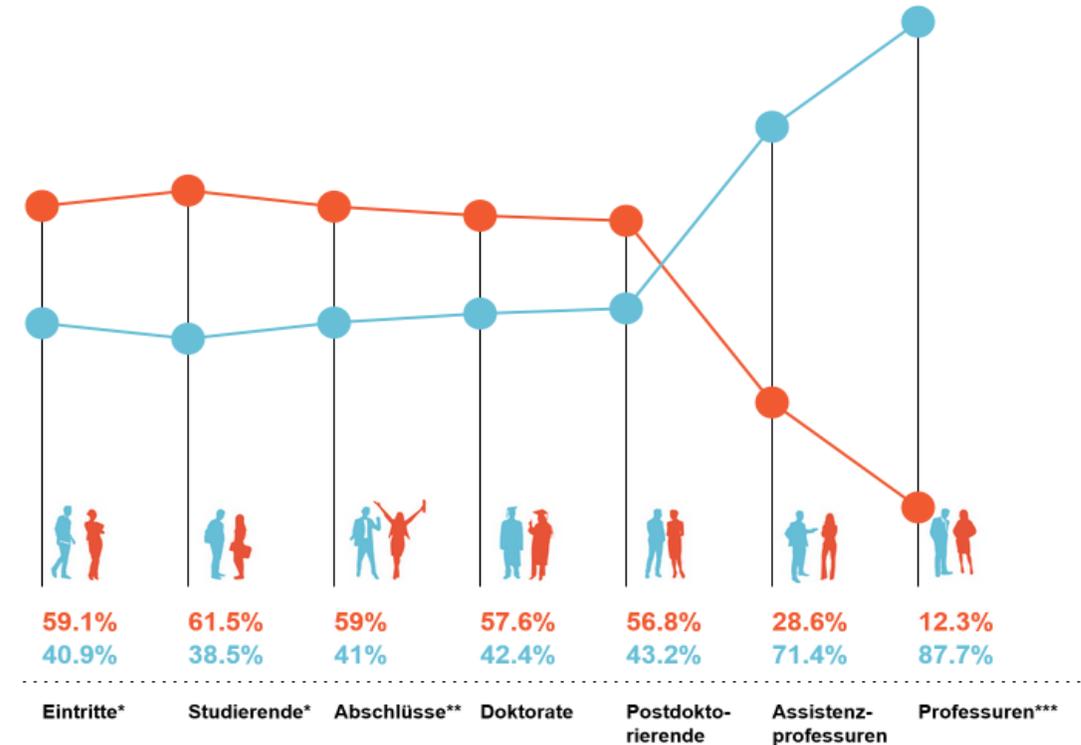
### UZH: Alle Fachgebiete



\* ohne Doktorierende  
 \*\* Erstabschlüsse ohne Doktorate  
 \*\*\* nur Ordentliche und Ausserordentliche Professuren (OP und AOP)

### UZH: Medizin

2020 ↓ MeF ↓



\* ohne Doktorierende  
 \*\* Erstabschlüsse ohne Doktorate  
 \*\*\* nur Ordentliche und Ausserordentliche Professuren (OP und AOP)

## Für praktisch alle Tätigkeiten (unbestritten):

- ✓ Das können die Frauen auch!
- ✓ Das können die Männer auch!
- ✓ **Keine Unterschiede in kognitiven/intellektuellen, psychischen oder körperlichen Fähigkeiten, die Tätigkeiten verhindern!** (Wenige Ausnahmen: Organspezifisches wie Stillen, Leihmutterschaft)

## Warum Segregation in Tätigkeiten, obwohl seit Jahrzehnten grosse Anstrengungen dagegen unternommen werden?

- **Massnahmen versagen komplett!**
- Anstrengungen verstärken? Mehr Zwang?
- Machen wir etwas falsch?
- **Richtige (ethische) Ziele?**
- **Relevant für Policies, für Gerechtigkeit!**

## Vorweg:

Es geht nicht um **Fähigkeiten** – es geht primär um **Präferenzen** und **Interessen**.

**Diese haben starke biologische Ursachen!**

# Warum gibt es die berufliche und Karriere-Segregation?

## In der Wissenschaft diskutierte Gründe:

- **Unterschiedliche Interessen, Präferenzen (Fach/Tätigkeit)**  
Bsp: «People-Things - Orientation», Spielzeugpräferenzen

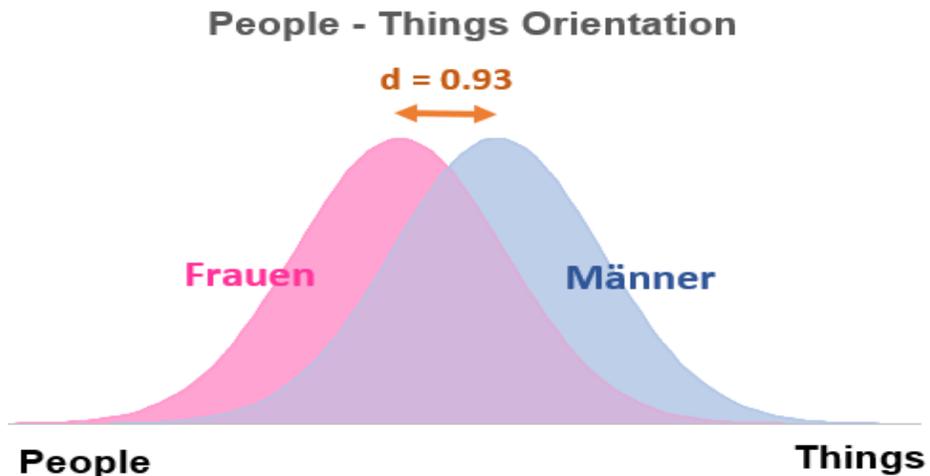
Siehe auch: Stewart-Williams, Halsey, 2021

<https://doi.org/10.1177/0890207020962326>

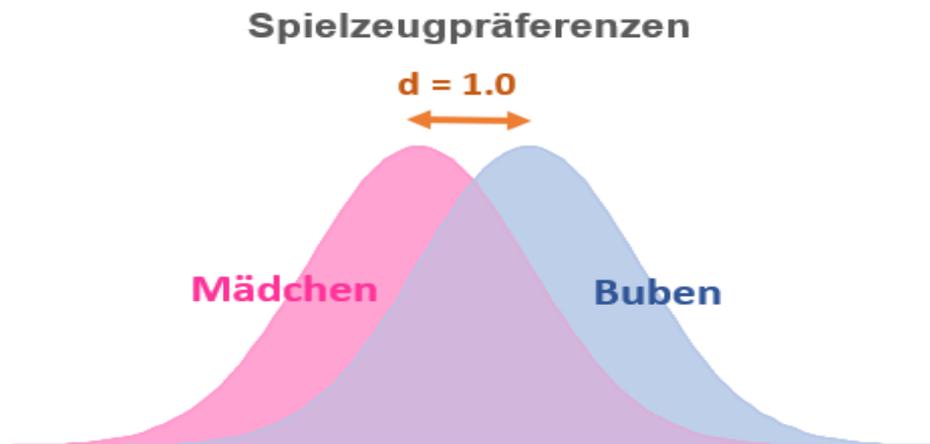


The screenshot shows the top portion of a journal article page. At the top, there is a navigation bar with the SAGE Journals logo and a search icon. Below this, the journal title 'European Journal of Personality' is displayed. The article title 'Men, women and STEM: Why the differences and what should be done?' is followed by the authors' names 'Steve Stewart-Williams, Lewis G Halsey'. The publication date 'First Published January 13, 2021' and the article type 'Research Article' are also visible. A 'Check for updates' button is present. The page length is indicated as '37 Seiten'. The abstract section begins with the text 'It is a well-known and widely lamented fact that men outnumber women in a number of fields'.

# Unterschiede in (beruflichen) Präferenzen/Interessen



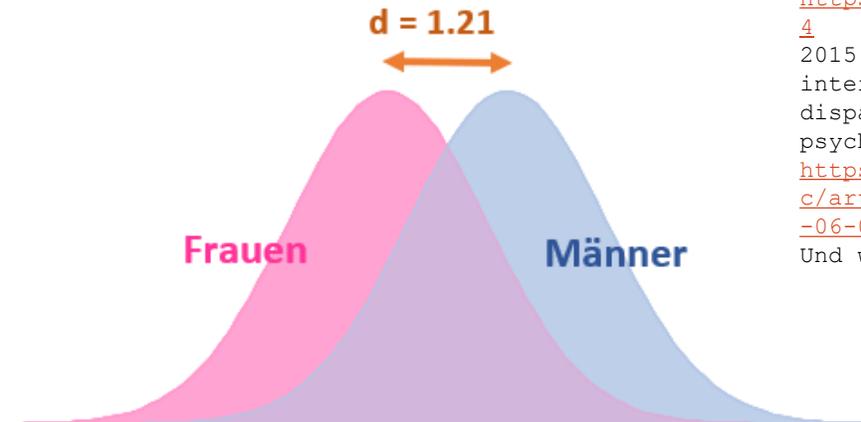
Frauen bevorzugen Arbeit mit Menschen, Männer mit Dingen/Objekten! Meta-Analyse (2009)



Spieldauer mit z.B. Autos oder Puppen

2017 Todd et al Sex differences in children's toy preferences, review, <https://doi.org/10.1002/icd.2064>

## Interests in Mechanics, Electronics



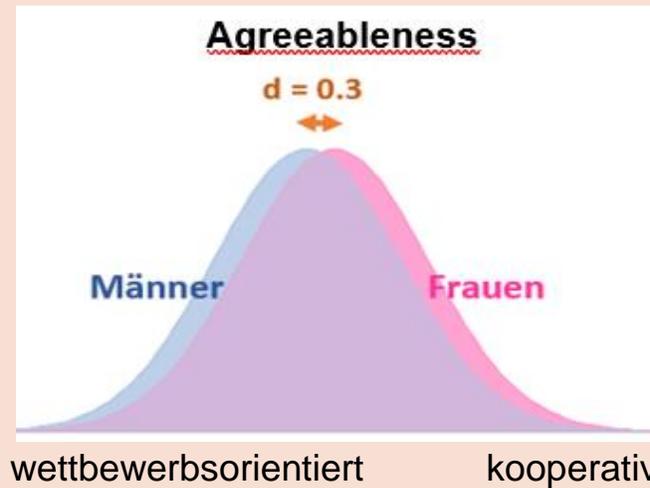
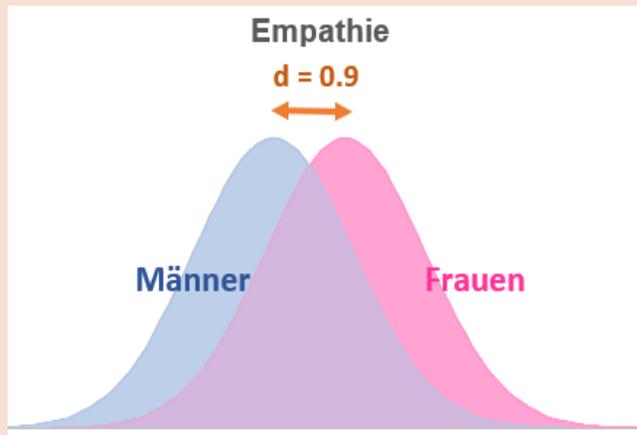
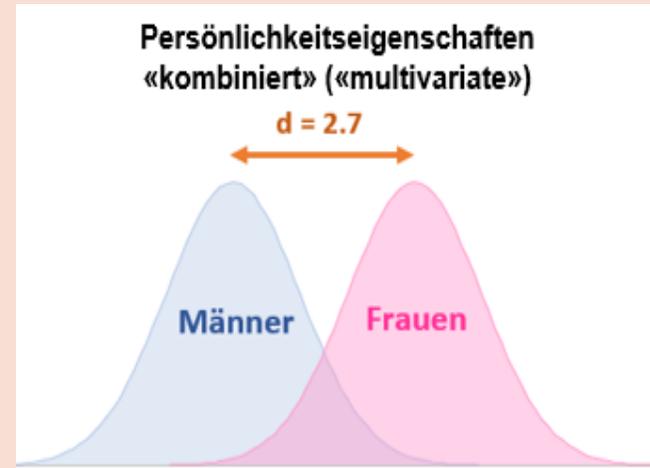
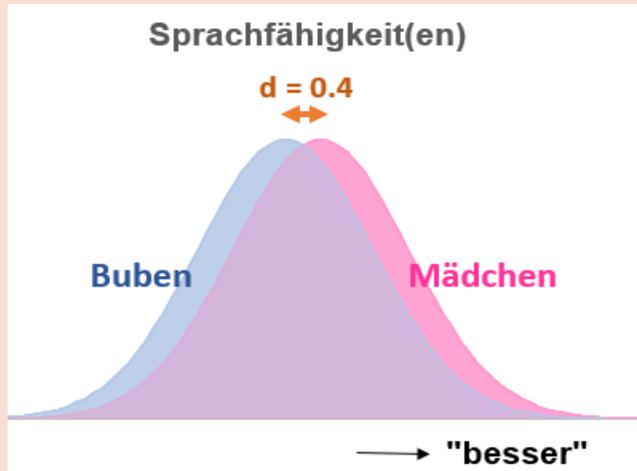
2009 Men things, women people, Meta-Analysis Sex-Differences in interests, Su, Rounds, Armstrong, Psychological Bulletin, su2009.pdf, <https://doi.org/10.1037/a0017364>  
2015 STEM-Fields, people-things interests explain gender disparities frontiers in psychology, fpsyg-06-00189, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4340183/pdf/fpsyg-06-00189.pdf>  
Und weitere Studien

### Studien bestätigen:

- Hohe Korrelation zwischen **Interessen** und Wahl des Berufs bzw. der Tätigkeit
- Hohe Korrelation zu «**personen**»- bzw. «**ding**»- orientierten Berufen
- Hohe Korrelation zu **Spielzeugpräferenzen** bezüglich Technik/Menschen-Tätigkeit

### Ursache der Interessensunterschiede M/F?

# Exkurs: Stereotype - Durchschnitt (Mittelwert) – Einzelfall (Eigenschaften M/F)



- Für fast alle Eigenschaften: **Statistisch (breit) verteilt und überlappend**, nahezu nichts ist binär!
- **Stereotypische Aussage = Mittelwert**
- **Einzelperson**: höchste Wahrscheinlichkeit mit der stereotypischen Aussage der Mitte, **ansonsten «falsch»**
- **Aber**: Wir tendieren dazu, die **Breite der Verteilung zu unterschätzen**: «Die Frau ist...», «Männer sind...» und vergessen den Rest.
- **Ursache der Unterschiede?**

2012 Del Giudice et al. The Distance Between Mars and Venus: Measuring Global Sex Differences in Personality, PLOS 1ne

[https://storage.googleapis.com/p108-corp-us-prod/10.1371/journal.pone.0029265/1/pon0029265.pdf?X-Goog-Algorithm=GOOG-RSA-SHA256&X-Goog-Credential=sal40pica-prod.Lam.gserviceaccount.com/2f20201222k2fauto%2Fstorage%2Fgoog4\\_request&X-Goog-Expires=3600&X-Goog-SignedHeaders=etag&X-Goog-Signature=6593209446b0f4a1f54540bb2141c887675edbe17a5da0b6a3f61bc6a02827aa0f0c8418ba72c87977f95b83b63a0952c0810847744cb85b7c79140222522839c1c30121b03a509d51db054fcd0b4772f78a71b4364daa70bbe6e0c5a81847c8010db1e671a48630c09438f8d4169c8049225407092ac602bba23c4568618370a4d8c85b6a0e17ecl13f2bc1e4d9f6d52d473939873daa35f965672b09441c00d1727caa40b8c6e6a0f4b07a5029c33bb64f99b2a49f2328878fbd0d0491942d17f0d6c0b693a28d4a0817d4a4a2c7a974e41a044a6672899510867847d7a83a30338944f2f91d6eaf7a70786e48a8ce9aa112102871b05293cb3d4f](https://storage.googleapis.com/p108-corp-us-prod/10.1371/journal.pone.0029265/1/pon0029265.pdf?X-Goog-Algorithm=GOOG-RSA-SHA256&X-Goog-Credential=sal40pica-prod.Lam.gserviceaccount.com/2f20201222k2fauto%2Fstorage%2Fgoog4_request&X-Goog-Expires=3600&X-Goog-SignedHeaders=etag&X-Goog-Signature=6593209446b0f4a1f54540bb2141c887675edbe17a5da0b6a3f61bc6a02827aa0f0c8418ba72c87977f95b83b63a0952c0810847744cb85b7c79140222522839c1c30121b03a509d51db054fcd0b4772f78a71b4364daa70bbe6e0c5a81847c8010db1e671a48630c09438f8d4169c8049225407092ac602bba23c4568618370a4d8c85b6a0e17ecl13f2bc1e4d9f6d52d473939873daa35f965672b09441c00d1727caa40b8c6e6a0f4b07a5029c33bb64f99b2a49f2328878fbd0d0491942d17f0d6c0b693a28d4a0817d4a4a2c7a974e41a044a6672899510867847d7a83a30338944f2f91d6eaf7a70786e48a8ce9aa112102871b05293cb3d4f)

# Warum gibt es die berufliche und Karriere-Segregation?

## In der Wissenschaft diskutierte Gründe:

- **Unterschiedliche Interessen, Präferenzen (Fach/Tätigkeit)**  
Bsp: «People-Things - Orientation», Spielzeugpräferenzen
- Unterschiede in **kognitiven Fähigkeiten**:  
F: Sprachfähigkeiten, Empathie, anderes  
M: Räumliches Vorstellungsvermögen, Mechanical Reasoning
- **Greater Male Variability, GMV** (z.B. Mathematik): Frauen sind «gleicher»
- **Diskriminierung** von Frauen in Männergebieten
- **Strukturelle Diskriminierung** von Frauen: «Männerarbeitswelt», Schwangerschaft/Kinderbetreuung, Persönlichkeitseigenschaften F  
(-> **Diskussion**)
- **Unterschiedliche Lifestyle-Pläne**

Siehe auch: Stewart-Williams, Halsey, 2021  
<https://doi.org/10.1177/0890207020962326>

The screenshot shows the top portion of a research article page on SAGE Journals. The journal title is 'European Journal of Personality'. The article title is 'Men, women and STEM: Why the differences and what should be done?'. The authors are listed as Steve Stewart-Williams and Lewis G Halsey. The page indicates it was first published on January 13, 2021, and is a research article. The page length is noted as 37 pages. The abstract begins with the sentence: 'It is a well-known and widely lamented fact that men outnumber women in a number of fields'.

- Sprache  $F > M$ ,  $d = 0.3 - 0.6$
- Mathe  $F \geq M$ ,  $d \simeq 0$ , top:  $M > F$ ?
- Räuml. Vorstell.  $M > F$ ,  $d = 0.4 - 0.8$
- Mech. Reasoning  $M > F$ ,  $d = 0.8 - 1.0$
- Empath. Sens.  $F > M$ ,  $d = ..$

## Männer

- Tech. Beruf, wenn Schulnoten in Sprache schlechter als in Mathe.

## Frauen

- Wenn exzellent in Mathe, dann auch in Sprachen
- Mehr Optionen

**Fazit: Kognitive Fähigkeiten sind ergänzende Erklärung zu People – Things und Interessen**

## Greater Male Variability (GMV)

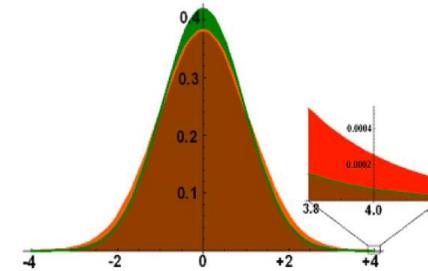
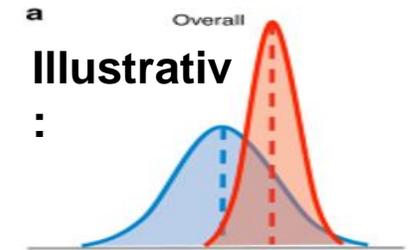


Fig. 1. Theoretical normal distributions for males (orange line) and females (green line) when their means are identical and the M:F VR = 1.2. The schematic on the right shows a blowup of the distributions in the region from 3.8 to 4.2 standard deviations above the mean. Brown, area of overlap of the 2 distributions; green and orange, areas unique to females and males, respectively.



- On average girls grades better,
- Girls grades more consistent,
- Fewer top scoring girls

- IQ-Tests: umstritten
- In Mathe: vermutlich, M Spitze in Mathe, Computer S.?
- **Keine Erklärung für Segregation in Berufen!**
- Allgemein: GMV auch in Persönlichkeit, Organen

**Anekdoten:** Damore (Google Memo, 2017), Larry Summers (2005 Harvard)

# Vorurteile und Diskriminierung: Strukturelle Diskriminierung?

## Strukturelle Diskriminierung, Männerwelt als Standard:

- **Einrichtungen, Kultur, Normen, Tradition, etc.**
- **Bsp:** Lange Arbeitszeiten, Hierarchie, Wettbewerbskultur, Publikationsdruck, Eigenlob, Statuskultur, «technische» Bilder in Räumen, Risikokultur, etc.
- **Schwangerschaft**, Kinderbetreuungsrolle (Diskriminierung?)
- **Unconscious Bias**, Bsp: «Man traut es primär den Männern zu»

## Grösse des Einflusses:

- Abschreckende Wirkung ja. Für F nicht attraktiv. Einzelfall gross - statistischer Einfluss?
- **Toppositionen: Einfluss zweifellos vorhanden, jedoch...**
- **Was ist «Männerwelt»? Was sind Stellen-Anforderungen? Was hat sich als erfolgreich bewährt?**

## «Theorie» der Diskriminierung erklärt nicht den Unterschied M/F zwischen:

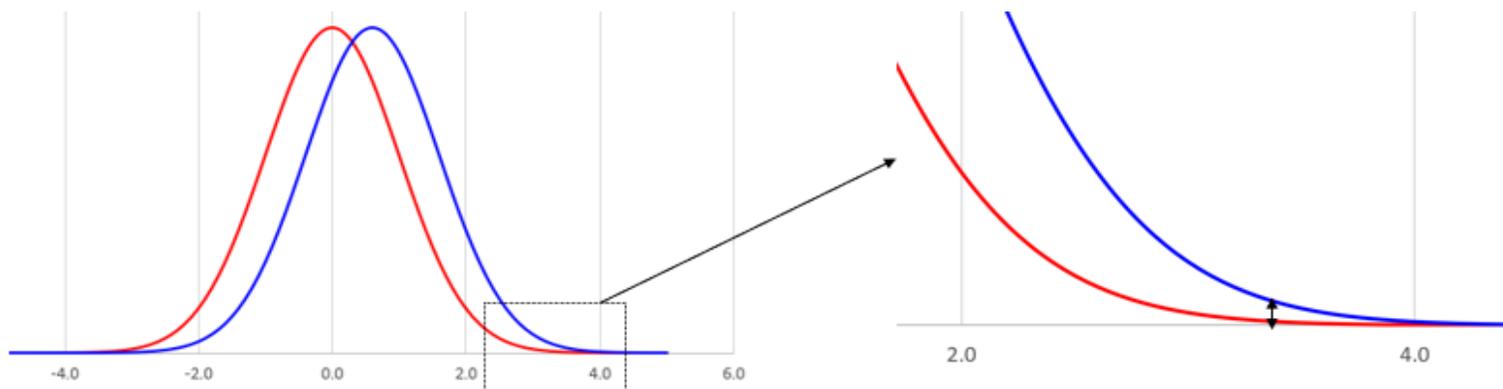
**Tier-, Zahnmedizin, Medizin allgemein, Recht, Biologie, Umweltwissenschaften, Pharmazie und**

**Physik, Bauingenieurwesen, Computer Science, Maschinenbauingenieurwesen, Elektro.**

# Karriere und Life-Style Präferenzen: Wollen sie auch?

- Es gibt viele («genügend») Frauen, die wollen in Toppositionen
- Die meisten Männer wollen nicht in Top-Positionen (kleiner 1%)
- Aber es hat mehr Männer als Frauen, die Top-Positionen anstreben!

- Viele Frauen sehen sich durchaus als fähig an, «höhere» Positionen und Funktionen gut zu erfüllen, aber sie beurteilen die Aufgaben für sich als **nicht wünschenswert**:
- Sie wollen nicht, zumindest nicht unter den «**gegebenen Bedingungen**» oder
- sie haben andere Präferenzen bzw. eine **bessere Alternative**.



Interessenten an Kader-Positionen

**Mehr Männer als Frauen für Top-Positionen**  
Grafik FF, nur zur Illustration!  
Problem: «Apex-Fallacy»

# Warum gibt es die berufliche und Karriere-Segregation?

## In der Wissenschaft diskutierte Gründe:

- **Unterschiedliche Interessen, Präferenzen (Fach/Tätigkeit)**  
Bsp: «People-Things - Orientation»
- Unterschiede in **kognitiven Fähigkeiten**:  
F: Sprachfähigkeiten, Empathie, anderes  
M: Räumliches Vorstellungsvermögen, Mechanical Reasoning
- **Greater Male Variability, GMV** (z.B. Mathematik): Frauen sind «gleicher»
- **Diskriminierung** von Frauen in Männergebieten
- **Strukturelle Diskriminierung** von Frauen: «Männerarbeitswelt», Schwangerschaft/Kinderbetreuung, Persönlichkeitseigenschaften F  
(-> Diskussion)
- **Unterschiedliche Lifestyle-Pläne**

## Was ist die eigentliche Ursache: Sozialisation – Biologie?

Siehe auch: Stewart-Williams, Halsey, 2021  
<https://doi.org/10.1177/0890207020962326>



Menu SAGE journals Search

European Journal of Personality

Men, women and STEM: Why the differences and what should be done?  
Steve Stewart-Williams, Lewis G Halsey

First Published January 13, 2021 | Research Article | [Check for updates](#)  
<https://doi.org/10.1177/0890207020962326>

Article information v **37 Seiten**

Abstract

It is a well-known and widely lamented fact that men outnumber women in a number of fields

- **Sozialkonstruktivismus – Genetik/Epigenetik (Nature – Nurture)**
- **«Männliches» – «weibliches» Gehirn**

## Männer

- **Temperament**, Begeisterung (urgency)
  - motorische Aktivität
  - Impulsivität
- **Ding/Objekt- orientiert**
- Adoleszenz: «Intellektuell talentierte»  
**Männer** legen mehr Wert auf **Karriere und Einkommen**
- **Status**
- **Persönliche Risikobereitschaft**
- **Wettbewerbshaltung, Dominanz**
- **Bereitschaft, «Opfer zu bringen»:**  
Für Erreichen von «Top-Zielen», anderes zurückstellen

## Frauen

- **Effortful control**
  - **Selbstregulierung, - kontrolle**
  - Fokussierung der Aufmerksamkeit
- **Personen-Orientiert**, Empathie
- Adoleszenz: Frauen betonen **Work-Life Balance**, Zeit für Freunde
- **Selbstverwirklichung:** Sinnvolle Arbeit
- Ausgleich, **Sorge für andere**
- **Risikovermeidung**, Sicherheit
- **Verträglichkeit, Konsens, Gemeinschaft**
- **Mutterschaft** und Familie verändern  
Prioritäten (Allerdings: 30% der akad. F ohne Kinder in CH)

- **Statistik: Unterschiedliche Überlappungen der Verteilungen!**
- **Alles Sozialisation? Primär Biologie? VIEL BIOLOGIE (HORMONE)**

# Sozialisation als Ursache: Geschlechterrollenprägung? Strukturen?

**Sozialisation: tradierte stereotypische Geschlechterrollen, keine Berufsvorbilder, (Macht-)Strukturen/Kultur «männlich»:**



Rosa oder Blau: Die Rollenvorstellungen des Umfelds beeinflussen Kinder schon von Geburt an. © Ego/thinkstock



- **Ab Geburt** : Gendertypische Kleider, Erwartungshaltung der Eltern  
**Gendertypisches Verhalten** der Eltern, in der Schule
- **Gendertypische Spielzeuge**, Freizeitaktivitäten, Bücher etc.
- Kinder übernehmen **gender-typische Rollen/Vorurteile**:  
«*Dabei werden Mädchen von klein auf darauf getrimmt, empathisch und fürsorglich zu handeln*» (Interview, Purtschert, Die Republik, 20.4.21.)
- **Plastizität des Gehirns**: männliches und weibliches Verhalten wird verstärkt und fixiert
- **➔ Von Eltern, Peers, Schulen geleitete Entscheide in gendertypische Tätigkeiten, Funktionen**

# Grosse Akzeptanz des verbreiteten Narrativs/Credos/Paradigmas, der Theorie\*:

## Ungerechtigkeit: Unterschiede M/F in Beruf/ Tätigkeit, Position:

Ursache überwiegend durch die **Sozialisation**:

- **Vorgelebte, tradierte Rollenmuster** von M/F
- Veraltete, männliche (Macht-) **Strukturen, Kultur, Normen, Bias**
- **Biologie-Einfluss klein**, vernachlässigbar (**Ausnahme**: Hormone auf Sexualverhalten)

\* **Vorsicht: stark verkürzte «Theorie», breites Spektrum an Erklärungen**

## Verkleinerung bzw. Elimination der Ungerechtigkeiten durch:

- **Änderung Rollenbilder**: Durch kontinuierliche Anstrengung in **Erziehung, Schulung, Training**
- **Änderung Strukturen/Kultur**
- Änderung Normen, Gesetze
- **Frauenförderung, Frauen-Quoten, etc**
- Gemeinsamkeiten betonen – nicht die Unterschiede
- **Pranger** (moral. Verurteilung)
- Woke-, Aufmerksamkeits-, **Anti-Bias-Training**, etc.

## Ergebnis: Gerechtere und egalitäre(re) Gesellschaft mit unter anderem:

- Weniger (männliche) körperliche Aggression
- Ausgewogene M/F Berufsvertretungen
- Ausgewogene M/F Kaderpositionen
- Ausgewogene M/F Care-Arbeit

## Salopp/zugespitzt:

Buben und Mädchen und damit Männer und Frauen **gleichen sich an** und sind letztlich im **Verhalten und in den Interessen nahezu «ununterscheidbar»**.

# Soziale Konstruktion: Geschlechterspezifisches Handeln

Ergänzung 21.12.21

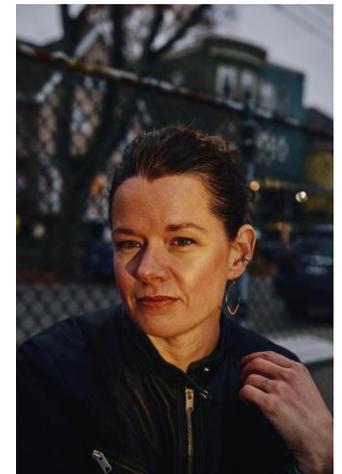
Zur sozialen Konstruktion von Gender...

«Gut, dass wir das gleich aus dem Weg räumen. Mit der sozialen Konstruktion von Gender ist nichts anderes gemeint, als dass geschlechter-spezifisches Handeln nicht in irgendeiner «Natur» liegt, sondern in der Sozialisierung.»....

«Der Feminismus, wie ich ihn verstehe, will das Gegenteil. Er will jene Kräfte eliminieren oder zumindest minimieren, die Menschen dazu bringen, auf diese eine, geschlechterspezifische Weise zu handeln. ...»

**Philosophin Carol Hay**, USA, Uni Massachusetts Lowell

im Interview mit Nina Kunz in Das Magazin vom 19.11.20



<https://www.tagesanzeiger.ch/die-kategorie-frau-ist-viel-fliessender-als-wir-wahrhaben-wollen-761661398917> Zugriff 20.11.20

«Wir müssen auch weiter daran arbeiten, die Stereotypen von Frauenarbeit und Männerarbeit zu durchbrechen. Das beginnt in der Schule, bei der Familienpolitik, bei auserschulischen Strukturen, die anders geregelt werden müssen als heute. Bei Führungspositionen könnte man Quotenregelungen einführen.»



**Janine Dahinden**

Prof. Universität Neuenburg

Präsidentin der Schweizerischen Gesellschaft für Geschlechterforschung

Interview, Tagesanzeiger 1.11.21

<https://www.tagesanzeiger.ch/die-maenner-starben-die-frauen-trugen-die-sozialen-und-oekonomischen-lasten-602376823962>

## Sozialisation als Ursache: Kommentar

- **Unbestritten, dass Einfluss durch Sozialisation besteht. Niemand bestreitet dies!**
- **Wie gross?** 10%? 90%? (statistisch gering?)
- **Unbestritten, dass Tätigkeit Hirn verändert.** Bsp: Wenn ein Vater sein Kind betreut, so verändert sich sein Gehirn!
- **Genderneutrale Erziehung: Effekt verschwindend klein**
- **Genderegale Länder** (Skandinavien): Sehr grosse berufliche Segregation trotz intensiver genderneutraler Massnahmen! Effekt nicht sichtbar.
- **Bsp:** Berufswahl Tierarzt, Zahnarzt, Anwalt, Biologe etc, trotz männlichem Stereotyp sind 60 - 90% Frauen im Studium...
- Spielzeugpräferenzen, Änderungsversuche: kurz ja, langfristig erfolglos.
- **Allgemein: Datenlage für grosse Sozialisationseinflüsse «unbefriedigend», alles andere als überzeugend** (in Einzelfall ja, ansonsten nein)

# Biologie als Ursache: Pränatale männliche Hormone

**Vermutung**, seit ca. 1960 (eher 1930):

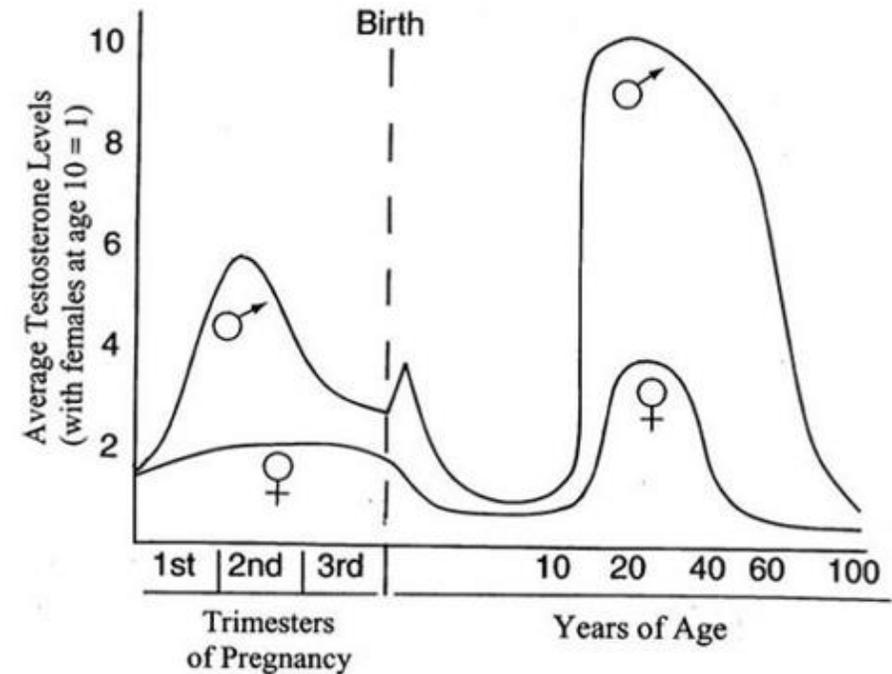
**Geschlechtshormone verändern während der Schwangerschaft das Gehirn des M - Fötus:**

«**Vermännlichung**» durch **Androgene?**



- **Androgene:** Sexualhormone für Ausbildung sekundärer Geschlechtsmerkmale. Bsp: «primär» **Testosteron(e)**
- (Auch Rezeptoren für Hormone wichtig!)

**Wie die Hypothese prüfen?**



**Fig. 1.** Testosterone levels in human males and females from conception through old age.

Source: Ellis, L. (2011). Identifying and explaining apparent universal sex differences in cognition and behavior. *Personality and Individual Differences*, 51, 552-561.

Experimente mit und ohne männliche Hormone? Ethische Fragen!

# Experiment: Männliche Hormone zuführen

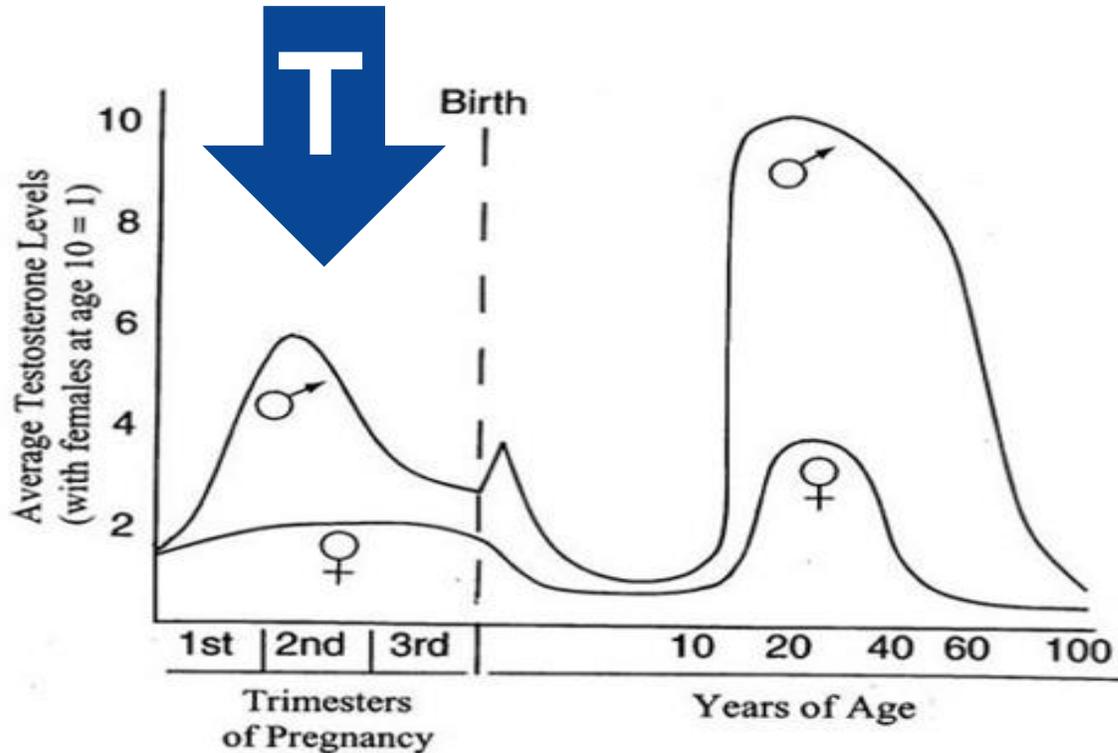


Fig. 1. Testosterone levels in human males and females from conception through old age.

- Testosteron zuführen bei M und F:
- Wirkung untersuchen

- Bei Tieren möglich
- Bei Primaten heute vermutlich: nicht erlaubt
- Bei Menschen: ethisch verboten

- «Natürliches» Experiment: CAH- Mädchen/Buben

# Hypothese prüfen durch natürliches Experiment: CAH-Föten (M/F)

## Androgenitales Syndrom (AGS):

**CAH Congenital Adrenal Hyperplasia**  
**46 XX Mädchen / 46XY Buben:**

- **Gendefekt ändert Enzym.**  
**Folge: Zusätzliche, erhöhte Ausschüttung von Testosteron in M und F**
- Wirkung unterschiedlich: Wenig – Mittel – viel zusätzliches Testosteron
- Auswirkung: **Salzhaushalt**, muss kompensiert werden, da Nebenniereninsuffizienz etc.  
(CAH Varianten ohne Salzproblem)

## Hintergrund vereinfacht:

- **Gendefekt auf Chromosom 6:**  
Enzym für Synthese von Cortisol reduziert/fehlend (Untervarianten): Rückkopplung über Gehirn führt zu Vergrößerung der Nebennierenrinde und **vermehrter Ausschüttung von Testosteron**, das sonst bei M primär aus Hoden stammt. Problem: Nebenniereninsuffizienz/Salzhaushalt.
- **Vererbte Krankheit: Tritt bei M und F auf!**
- **Keine klassische Chromosomenanomalie!**  
Keine Änderung bei X bzw. Y-Chromosom!  
«CAH» Ist ein Gendefekt «wie andere auch»!
- **Kaukasier ca. 1: 10'000**, Einzelne Bevölkerungsgruppen häufiger, andere weniger

# Resultate von Untersuchungen von Kindern und Erwachsenen mit CAH

## Buben mit CAH

- **Keine** sichtbare **Wirkung\*** des «zusätzlichen» Testosterons im Vergleich zu nicht betroffenen Buben
- Kompensation wegen **Salzverlust** notwendig.

\*Evtl. leichte Kompensation «männlichen» Verhaltens, aber keine Studien

## Mädchen/Frauen mit CAH

- Kompensation **Salzverlust** notwendig
- In USA/andere Länder wird CAH getestet bei Geburt: Kompensation des «überschüssigen» Testosterons. Es bleibt die **vorgeburtliche Wirkung!**
- **Äusserlich:** Vergrösserte **Klitoris**, **Schamlippen** verändert (je nach Menge der Androgene); teilweise chirurgische Operation.
- **Interessen, Präferenzen, Verhalten: «männlicher» Ähnlich wie Buben/Männer**, abhängig von Menge der Hormonzufuhr (Stärke des Einflusses)

(Zur Präzisierung: Es gibt auch nicht-klassischen CAH-Effekt, der erst in der Pubertät auftritt, Wirkung geringer)

# Berenbaum: Untersuchungen von CAH-Mädchen-Verhalten

## Sheri Berenbaum

Professor of Psychology and Pediatrics

Penn State College of Liberal Arts

Pennsylvania, USA

<https://berenbaumlabpsu.wixsite.com/cah-info>

Folgende Bilder von dieser Webseite!

(«stellvertretend für andere Forscher wie z.B.

**Melissa Hines:**

<https://www.neuroscience.cam.ac.uk/directory/profile.php?mh504> )



**Einfluss von pränatalen Geschlechtshormonen auf die Entwicklung des «Gender-Verhaltens», Mädchen mit CAH:**

- Untersuchungen von **Kindern, Erwachsenen**
- **Stichproben 30-100, Geschwister mit/ohne CAH**
- **Verhalten allgemein, kognitive Fähigkeiten**
- **Ca. 30+ Studien auch in vielen anderen Ländern!**

## The Berenbaum Lab

Sex and gender matter



Home Research People Info for Students Publications

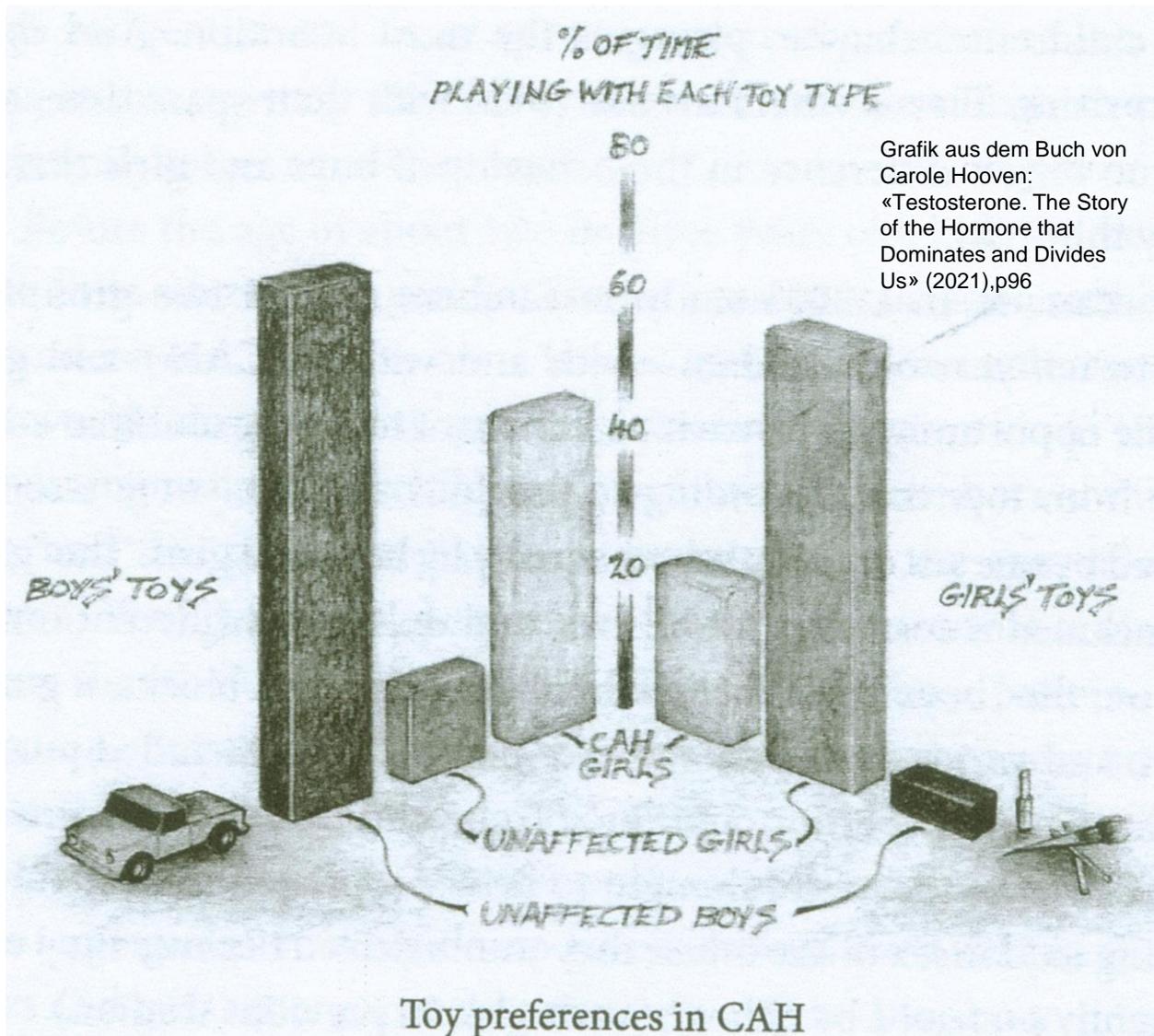
### Gender development is central to our research



How does gender develop and why does it matter?

How do the boys and girls, men and women differ, how does that happen across development, and how is gender related to other aspects of psychological development? We aim to understand, operationalize, and explain the dynamics among aspects of gender development, and their significance for wellbeing.

# CAH Mädchen: Spielzeugpräferenzen ähnlich wie Buben



## Spielpräferenzen:

- Ähnlich wie Buben
- Deutlich unterschiedlich zu nicht betroffenen Mädchen
- Je mehr T, desto ähnlicher zu Buben
- Rough and tumble play («Raufen»)

Allgemein: Höhere körperliche Aggressivität als nicht CAH-Mädchen



# CAH Mädchen: Berufliche Präferenzen näher bei Männern



CAH Mädchen und Frauen sind nicht wie Männer, aber sie

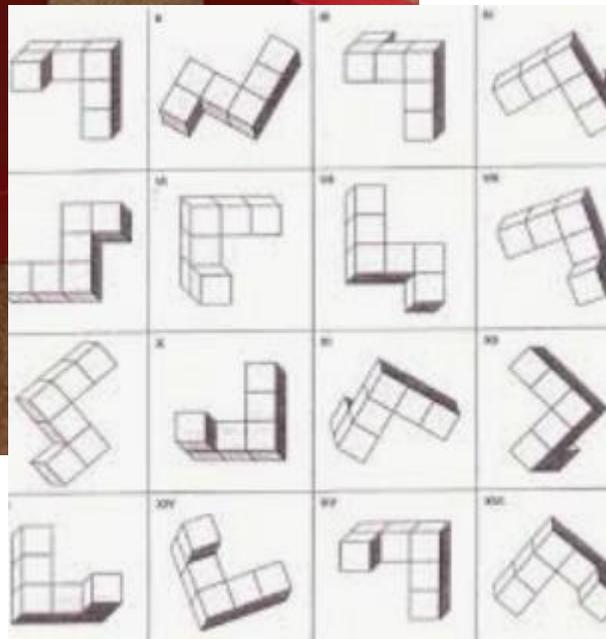
- Sind mehr interessiert an **männlichen Aktivitäten** (Sport, Freizeit, etc.)
- Wählen mehr **Männerberufe**
- Sind mehr interessiert an **Karriere**
- Haben besser bezahlte Jobs (USA) als Nicht CAH- Mädchen/Frauen

(Selbstverständlich statistisch verteilt)

# CAH Mädchen: «Besser» beim räumlichen Vorstellungsvermögen



Girls and women with CAH appear to have better spatial abilities than girls and women without CAH.



- CAH Mädchen sind besser als ihre nicht-betroffenen Geschwister beim **räumlichen Vorstellungsvermögen**.
- Wenige Studien
- Unterschied M/F ohne CAH:  $d = 0.6 - 0.8$  Sigma, viele Studien, aber zum Teil umstritten (G. Rippon in UK)

# CAH Mädchen/Frauen: Mutterrolle, Genderidentität, sex. Orientierung



Regenbogenfahne über Harvey Milk Plaza in San Francisco  
[Burkhard Mücke](#)

## CAH Mädchen und Mutterschaft:

- Weniger interessiert an **Mutterrolle**, an Babys, an Caring

## Genderidentität:

- Mehrheitlich als Frau, kein Wunsch nach männlicher Identität
- 5-10% sind nicht richtig glücklich als Frau (Anteil grösser als bei Frauen ohne CAH)  
Wenig Studien.

## Sexuelle Orientierung

- Je nach Studie mehr L, B  
Mehr Variabilität als bei Nicht-CAH Frauen  
(Wenig Studien)

**Problem:** Stichprobengrösse, Befragung

# Biologie als Ursache 3: Experiment männliche Hormone wirkungslos

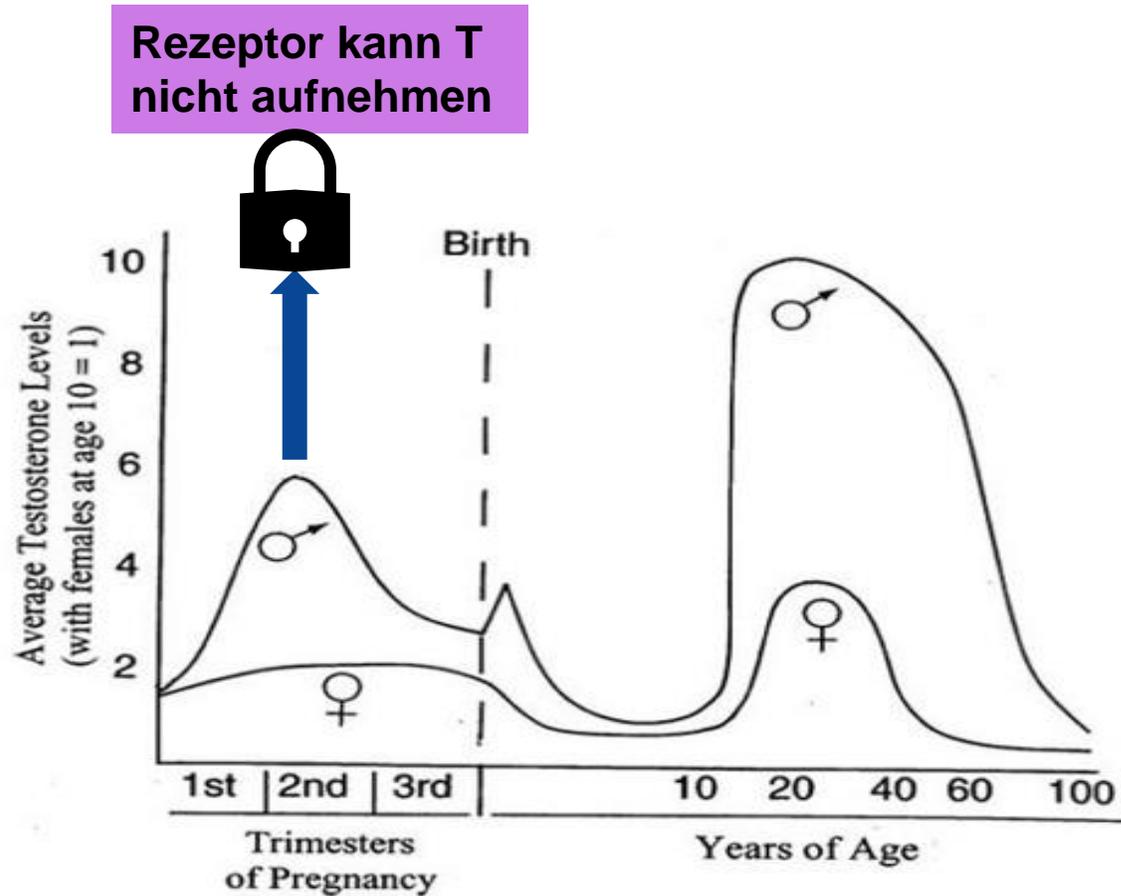


Fig. 1. Testosterone levels in human males and females from conception through old age.

- Testosteron «eliminieren» bei Bube XY:
- Rezeptoren für Testosteron verändern, dass T nicht «wirken» kann!
- Wirkung untersuchen

## Biologie als Ursache 4: «Androgenresistenz»: CAIS Mädchen

### CAIS Complete Androgen Insensitivity Syndrome, (Androgenresistenz): 46 XY – Mädchen

Produktion männlicher Hormone normal, aber **Mutation der Androgen-Rezeptoren** (genetisch 0.01%) :

- **XY-Bube wird zum XY- Mädchen mit Verhalten/Interessen wie Mädchen**
- **Vulva, Vagina, Brüste wie Frauen, keine Gebärmutter, Hoden innen (Gehirn: Bereiche «F und M»)**
- **Psychologisch nicht unterscheidbar von XX-Mädchen**
- **Sexuelle Orientierung nicht unterscheidbar von XX-Mädchen**

**Fehlerhafte Rezeptoren für die Hormone verhindern die «Vermännlichung» des Gehirns** (und anderer Organe).

(Achtung: Es sind nicht typische Chromosomenanomalien!)

Katie



<https://www.haverford.edu/college-communications/news/growing-intersex-going-oprah>

<https://drive.google.com/file/d/1WRPgV8xM4N3RtMSE-0gk8NYqT8sfKHS9/view>

# Biologie als Ursache: Bestätigung pränatale männliche Hormone

**Vermutung** (seit ca. 1960 und früher):

**Geschlechtshormone verändern während der Schwangerschaft das Gehirn des M- Fötus:**

**«Vermännlichung» durch Androgene ?**

- **Androgene:** Sexualhormone für Ausbildung sekundärer Geschlechtsmerkmale. Bsp: «primär» Testosteron(e)
- (Auch Rezeptoren für Hormone wichtig!)

**Antwort: Ein klares Ja!**

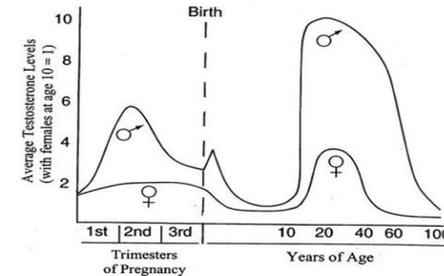


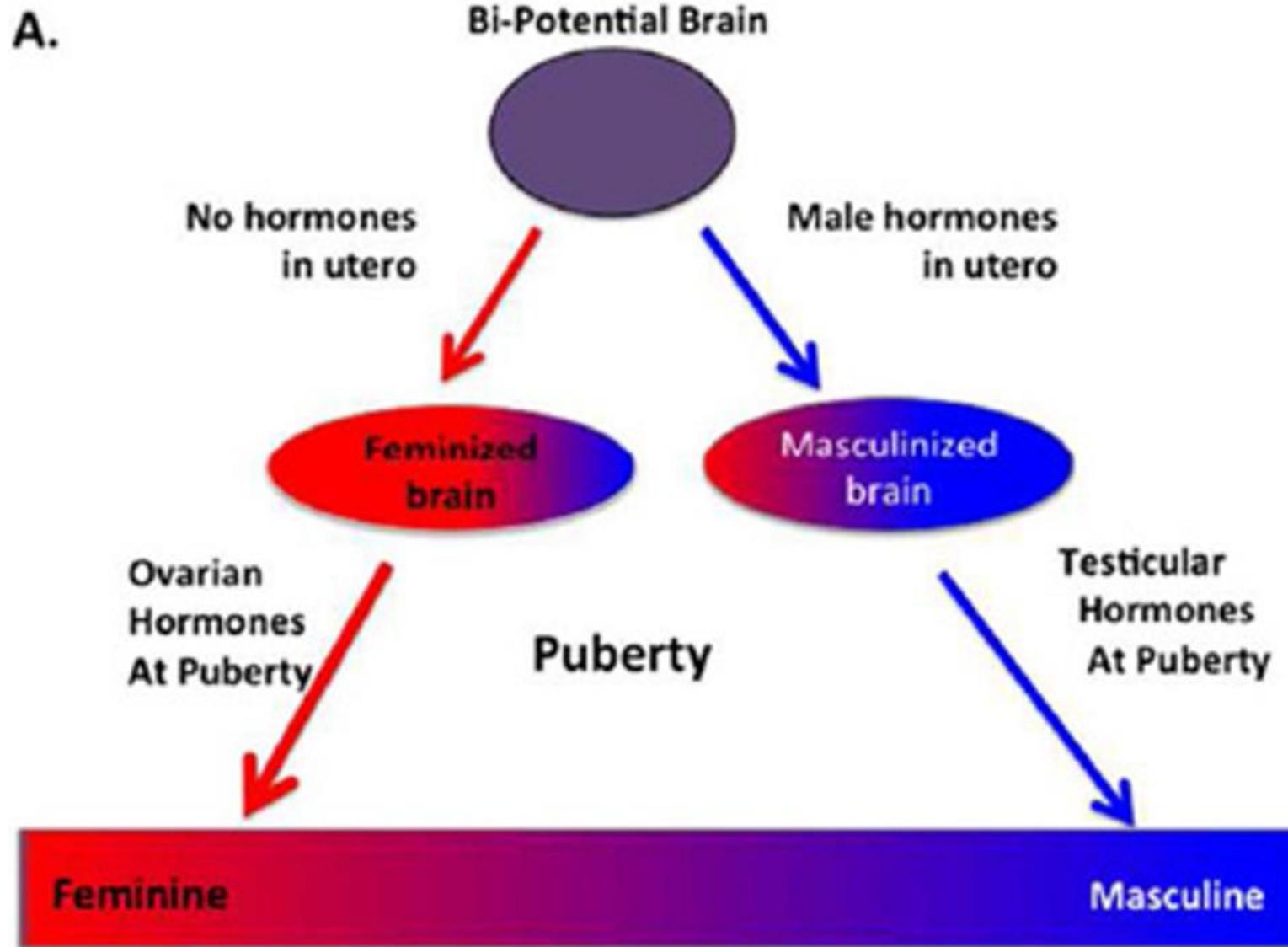
Fig. 1. Testosterone levels in human males and females from conception through old age.



**Bestätigungen:** Hunderte von **Tierversuchen**, Hormoneinflüsse in vielen Situationen mit Wirkung auf Fötus.

**Hormoneinflüsse** bei Erwachsenen mit Auswirkungen auf Gehirn! Amniozentese-Tests, Progesteron für werdende Mütter. Allg. Hormoneinflüsse auf Denken!

# Vom neutralen zum «weiblichen» bzw. «männlichen» Gehirn



«Default-Gehirn» bzw.  
«Standard-Gehirn» ist  
weiblich!

SEX DIFFERENCES, GENDER AND  
ADDICTION

Jill B. Becker,<sup>1</sup> Michele L. McClellan,<sup>2</sup> and Beth  
Glover Reed<sup>3</sup>

J Neurosci Res. 2017 Jan 2; 95(1-2): 136–147.

doi: [10.1002/jnr.23963](https://doi.org/10.1002/jnr.23963)

Erfahrungen/Umgebungs-  
einflüsse in Gebärmutter,  
während Kindheit, Pubertät,  
Erwachsenenleben  
verändern laufend in  
Wechselwirkung mit  
Genetik unser Gehirn.

# Zusammenfassung: Unterschiede M/F Berufe, Verhalten/Persönlichkeit

Kein ultimativer Beweis, aber «Datenlage erdrückend»:

1. **Verhaltensunterschiede M/F** haben eine **substanziell und systematisch genetische (epigenetische) Ursache:**

Pränatale Hormone «kanalisieren» **M/F-Verhalten/Persönlichkeit**

**«permanent»** und damit Neigung/Interessen/Präferenzen für Beruf, Position, Lifestyle

2. **Selbstverständlich auch zusätzliche Einflüsse für**

**Geschlechtsunterschiede durch andere Gene und während Pubertät**

(«Regulationsgene» z.B. auf X, Y) in Wechselwirkung mit Umgebung!

## 3. Soziokulturelle Einflüsse sind wichtig: «nature via nurture»!

- Ab erster Zellteilung sind Umgebungseinflüsse wirksam
- Wechselwirkung Gene – Soziales nicht klar trennbar!  
Wir werden in eine vorgegebene Welt geboren: «Alles ist auch sozial konstruiert»
- **Aber: Erziehung/Umgebung (nurture) kann nur aktivieren/verstärken, was «vorhanden» (nature) ist: Kein «Blank Slate»!**
- **«Das Gehirn ist plastisch - innerhalb der Grenzen, welche die Biologie setzt» (L. Cahill)**  
**Prädispositionen (Grundzüge der Persönlichkeit) werden nicht verändert.**
- Soziokulturelle Einflüsse: Systematisch «klein» - im Einzelfall gross, zufällig, d.h.  
Shared environment «klein» – non-shared environment gross

But third, and most important, is the **key fallacy in the plasticity argument**: the implication that the brain is *perfectly* plastic. It is not. **The brain is plastic only within the limits set by biology.**

To understand this critical point, consider **handedness**. It is indeed possible, thanks to the **brain's plasticity**, to force a child with a slight tendency to use her left hand to become a right-handed adult. But that does not mean that this practice is a good idea, or that the child is capable of becoming as facile with her right hand as she might have become with her left had she been allowed to develop her natural tendencies unimpeded. **The idea that we should use the brain's plasticity to work against inborn masculine or feminine predispositions in the brains of children is as ill conceived as the idea that we should encourage left-handed children to use their right hand.**

**Larry Cahill, Ph.D.**, is a professor in the Department of Neurobiology and Behavior at the University of California, Irvine.

2014 LARRY CAHILL, EQUAL NICHT GLEICH THE SAME, sex differences in the human brain, Larry Cahill, Cerebrum

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4087190/> Zugriff 17.10.21

**Fett hervorgehoben (FF)**

Aber drittens, und das ist das Wichtigste, ist der **Haupttrugschluss im Plastizitätsargument**: die Unterstellung, dass das Gehirn vollkommen plastisch ist. Das ist es nicht. **Das Gehirn ist nur innerhalb der von der Biologie gesetzten Grenzen plastisch.**

Um diesen kritischen Punkt zu verstehen, betrachten wir die **Händigkeit**. Dank der **Plastizität des Gehirns** ist es in der Tat möglich, ein Kind mit einer leichten Tendenz, die linke Hand zu benutzen, zu zwingen, ein erwachsener Rechtshänder zu werden. Das bedeutet aber nicht, dass diese Praxis eine gute Idee ist oder dass das Kind in der Lage ist, mit der rechten Hand so geschickt zu werden, wie es mit der linken Hand hätte werden können, wenn es seine natürlichen Neigungen ungehindert hätte entwickeln können. **Die Idee, dass wir die Plastizität des Gehirns nutzen sollten, um gegen angeborene männliche oder weibliche Veranlagungen im Gehirn von Kindern vorzugehen, ist ebenso wenig durchdacht wie die Idee, dass wir linkshändige Kinder ermutigen sollten, ihre rechte Hand zu benutzen.**

**Larry Cahill, Ph.D.**, is a professor in the Department of Neurobiology and Behavior at the University of California, Irvine.

2014 LARRY CAHILL, EQUAL NICHT GLEICH THE SAME, sex differences in the human brain, Larry Cahill, Cerebrum

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4087190/> Zugriff 17.10.21

**Fett hervorgehoben (FF)**

# Fragezeichen beim sozialkonstruktivistischen Narrativ

## Ungerechtigkeit: Unterschiede M/F in Beruf/ Tätigkeit, Position:

Ursache überwiegend durch die **Sozialisation**:

- **Vorgelebte, tradierte Rollen** von M/F
- Veraltete, männliche (Macht-) **Strukturen, Kultur, Normen, Bias**
- **Biologie-Einfluss klein**, vernachlässigbar (**Ausnahme**: Hormone auf Sexualverhalten)

## Verkleinerung bzw. Elimination der Ungerechtigkeiten durch:

- **Änderung Rollenbilder**: Durch kontinuierliche Anstrengung in **Erziehung, Schulung, Training**
- **Änderung Strukturen/Kultur**
- Änderung **Normen, Gesetze**
- **Frauenförderung, Frauen-Quoten, etc.**
- Gemeinsamkeiten betonen – nicht die Unterschiede
- **Pranger** (moral. Verurteilung)
- Woke-, Aufmerksamkeits-, **Anti-Bias-Training**, etc.

## Ergebnis: Gerechtere und egalitäre(re) Gesellschaft mit unter anderem:

- Weniger (männliche) körperliche Aggression
- Ausgewogene M/F Berufsvertretungen
- Ausgewogene M/F Kaderpositionen
- Ausgewogene M/F Care-Arbeit

## Salopp/zugespitzt:

Buben und Mädchen und damit Männer und Frauen **gleichen sich an** und sind letztlich im **Verhalten und in den Interessen nahezu «ununterscheidbar»**.

# Und die Ethik? Was machen wir damit?

## Ethik unbeeinflusst?

- **Ethik «unabhängig» von Biologie, Einflüsse nicht relevant?**
  - «Können» erfüllt, also ist auch das «Sollen» theoretisch möglich
  - Voraussetzungen M/F zwar unterschiedlich, aber Handlungen sind unter «meiner Kontrolle»: Es ist nicht der Zufall, sondern mein Wille.
  - Kein Sein – Sollen Fehlschluss
-  **Gerechtigkeit, Chancengleichheit (trotzdem) ein Muss.**
- **Aber, was heisst das genau? Gerechtigkeit = Gleichstellung = Parität?**
- **Bisherige Massnahmen weiterführen?**  
Mehr Druck, mehr moralische Verurteilung («Pranger»), Gesetze (mehr Quoten)?

# Ethik: Güterabwägung

## Güterabwägung:

- **Ungleichheiten stark biologisch** bedingt, nicht (nur) Sozialisation:  
«**Hartnäckiger Widerstand**» gegen Veränderung durch Erziehung etc.!  
(«Analogon»: Linkshänder zum Rechtshänder «umpolen»)
- Güterabwägung **Freiheitsrechte – Gleichstellung/Parität:**  
Eingriffe in Freiheit gerechtfertigt für das grössere, wichtigere, richtige Ziel?  
Was tun, wenn es uns zuviel abverlangt?
- **Massnahmen:**  
Überzeugen – Nudges – moralische Verurteilung (Pranger) – Gesetze (Zwang, Quoten)?

## THESEN (I): Wir handeln moralisch fragwürdig, ....

- 1. Wenn wir die Neurowissenschaft «negieren», Schlüsse ziehen ohne Berücksichtigung der Genetik/Epigenetik und Ressourcen einsetzen und Energie verwenden für Ziele, die wir mit sozial-konstruktivistischen Massnahmen offensichtlich nicht erreichen: Backlash, letztlich Schaden für Frauen (und Männer)**
- 2. Wenn wir Menschen (Frauen) motivieren, Tätigkeiten auszuüben oder Positionen zu übernehmen, die sie von sich aus nicht wollen (Ausnahmen).**  
Gefahr: Drop-outs, Enttäuschungen.

## THESEN (II): Wir handeln moralisch fragwürdig, ....

3. **Wenn wir Frauen infantilisieren und herabsetzen** in der Art, sie könnten nicht selbst herausfinden, was sie tun sollen und ihnen den Weg verkürzen bzw. für sie die Anforderungen anpassen, um vermeintlich richtige Ziele zu erreichen. (sexistisch!)
4. **Wenn wir Bedingungen, Regelungen, Quoten einführen**, die letztlich Chancengleichheit in Frage stellen, die **positiv diskriminieren** und für **(neue) Ungerechtigkeiten** sorgen. (Ausnahmen): Backlash!
5. **Wenn wir Tätigkeiten und Funktionen höher und andere tiefer bewerten**, für die es **keine objektiven Wertmassstäbe** gibt.  
**«Frauenberufe» sind nicht weniger wert.** Unterschiede sind nicht Beweise für Ungerechtigkeiten. (vgl. auch F. von Hayek: Bezahlung ist «ohne» Bezug zu moral. Wert)

## THESEN (III): Wir handeln moralisch fragwürdig, ....

(Nur damit die Männer nicht ganz vergessen gehen ...)

### 6. Wenn wir Buben/Männerprobleme «auch noch» behandeln:

- Von klein auf: Zurechtweisen, Kritik, Raufereien als Fehlverhalten «korrigieren» etc.
- Viel mehr schwache Schüler als Schülerinnen; 60F/40M am Gymnasium
- M in beruflich tief angesehenen, gefährlichen Tätigkeiten
- **Ein grosses Problem heute sind die «abgehängten» Buben und Männer!**

7. Wenn suggeriert wird, die Männer müssten umerzogen werden, sich neu erfinden, woke werden etc. und «männliches» Verhalten sei per se schlecht.

## Was wir tun sollten: Weniger eingreifen und uns freuen, dass

- **Gerecht/gleichwertig  $\neq$  gleich**
- **M/F Verhaltensunterschiede und (Folge-) Disparitäten Chancen bieten**
- Menschen weithin das machen wollen, was ihnen **Freude bereitet**, dass sie ihren **Interessen folgen** und ihre **Möglichkeiten und Grenzen selbst erkennen (Gnothi seauton, Erkenne dich selbst!)**

## Was wir weiterhin tun sollten, selbstverständlich:

- **F/M ermächtigen; Hürden, Grenzen abbauen, Strukturen erweitern (z.B. Elternzeit)**
- **Berufe/Positionen für «alle» attraktiv machen (soweit sinnvoll, ohne Zwang)**
- **Ohne Fortschritt bei den Buben/Männern keine Gerechtigkeit**

Entspannt über «**Biologie**» reden!

# Danke

**Herzlichen  
Dank**

**Eure Kritik**