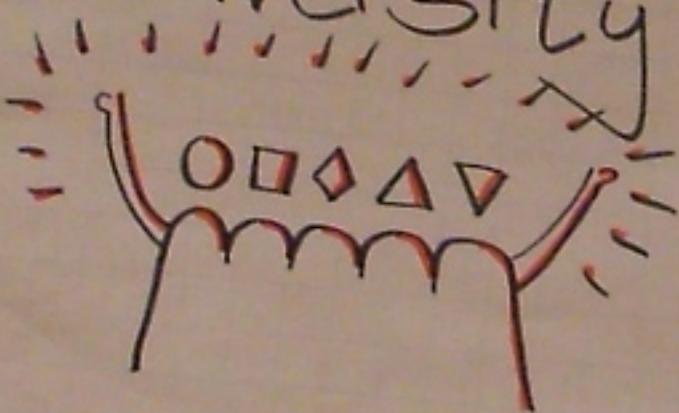


Gender Mainstreaming



&

Diversity



Dr. Silke Oehrlein-Karpi

!



## Unsere Welt verändert sich

- rasanten Geschwindigkeit
- Globalisierung
- Internet
- Informationsgesellschaften
- Wertewandel
- Frauen auf dem Vormarsch

## Folgen:

- Steigende Komplexität + Ketteneffekte
- Verunsicherung + Orientierungslosigkeit legen uns weiter!
- Instabilitäten in Arbeits- + Lebenswelten
- Vielfalt → Notwendigkeit d. Integration

## Was ist Gender?

→ Geschlecht mehrdimensional verstanden:

- Herkunft
- Alter
- Religion/Weltanschauung
- sexuelle Identität
- Gesellschaftsschicht/Lebenslage
- biolog. Geschlecht ('Sex')

→ Zusammenspiel aus sozialen, historischen + biologischen Faktoren

## Biologisches Geschlecht - Sex

- ▶ Gene ( $XX \rightarrow \text{♀}$ ,  $XY \rightarrow \text{♂}$ )
  - ▶ Hormone (abhängig von der Menge)
  - ▶ Gehirn
- ist nicht die Grundlage von Gender, sondern ein Teil davon

## Soziales Geschlecht, gender

- interdependent
- intersektional
- interaktiv

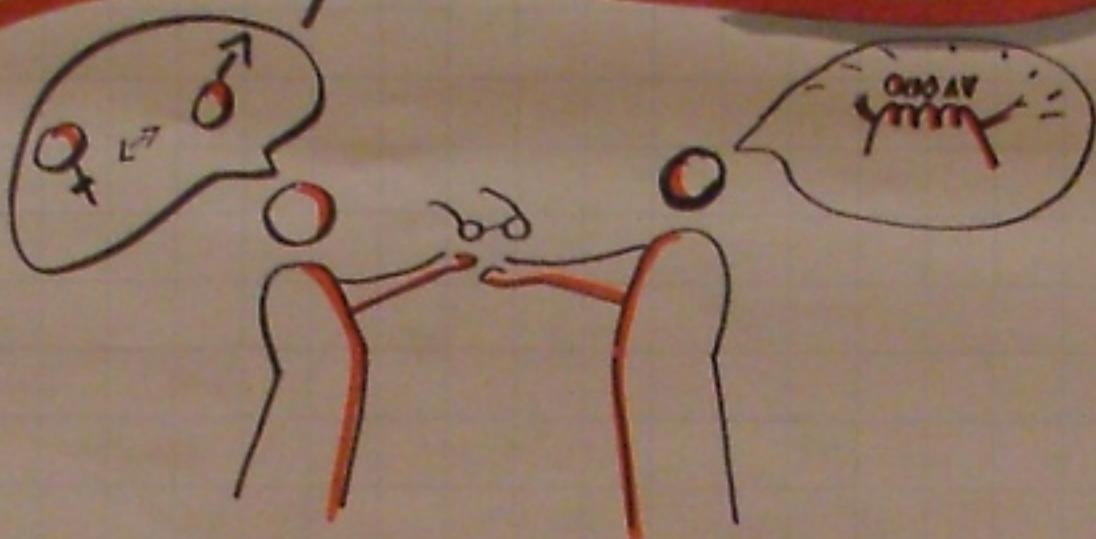
→ Veränderung, Entwicklung

Wenig Unterschiede zw. ♀ + ♂

bezüglich:

- \* Denken
- \* Handeln
- \* Emotionen
- \* motorische Fähigkeiten

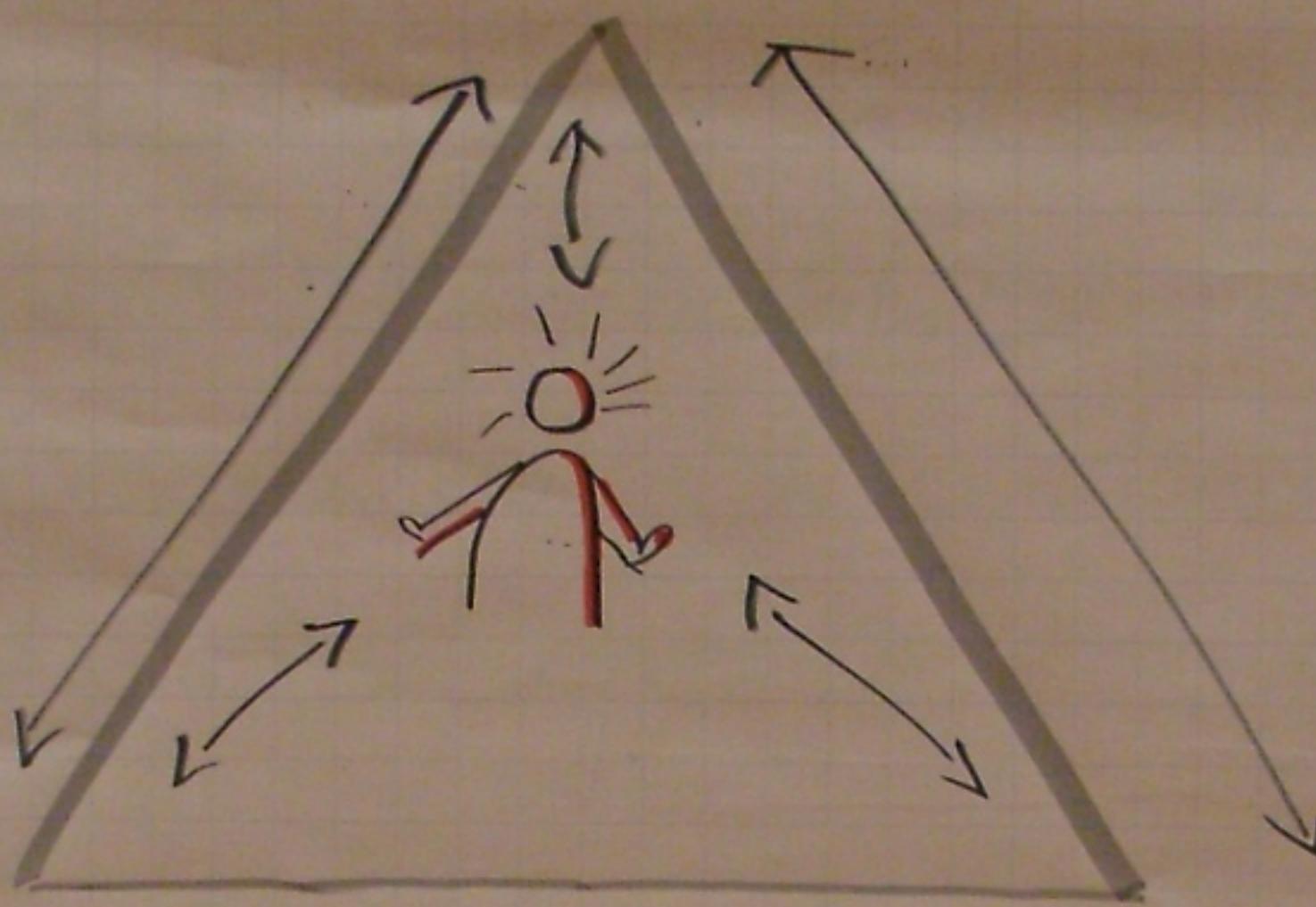
# Perspektivwechsel



Dualität  $\leftrightarrow$  Differenzierung

Vereinfachung  $\leftrightarrow$  Komplexität

Kontext



Individuum ← → Soziales System

## Genderkompetenz...

... ist als berufliche Schlüsselqualifikation die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen + gleichstellungsorientiert zu bearbeiten.

→ beiden Geschlechtern  
neue + vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen.

→ Als Person in der Geschlechterfrage eine bewusste + positive Rolle spielen.

## Voraussetzungen

- Kenntnis + Verständnis der Geschlechterrollen / " -verhältnisse
- Kenntnis von Fakten + Zahlen (♀ + ♂ - Bewegung)
- Sensibilität für Diskriminierungsstrukturen
- Kenntnis zur Umsetzung der GM-Strategie
- Fähigkeit zur Umsetzung gender-sensibler + gendergerechter Ansätze
- Sensibilisierung von Führungskräften  
→ Top-Down-Approach

# Stereotype

Im Alltag vielfach verwendete Vereinfachende Vorstellungen über Menschen

→ bestimmen die Wahrnehmung einer Person

→ Werden nicht mehr hinterfragt  
ursprünglich:  
- Reduktion von Unsicherheiten  
- Orientierung in einer komplexen Welt  
- biolog: Energie-Ersparnis

Folgen:  
1) Festschreibung v. Eigenschaften  
2) Reproduktion von Privilegien + Diskriminierungen

# Gender Mainstreaming, GM

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe

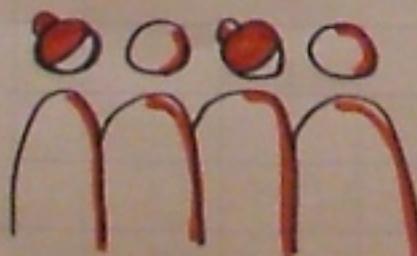
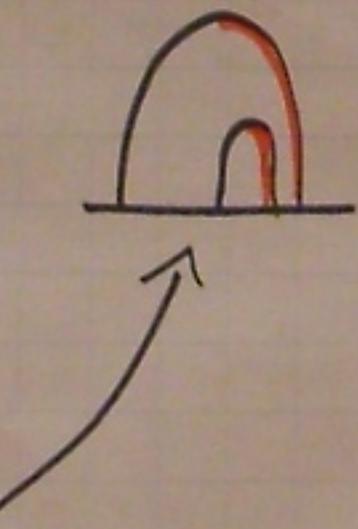
3. Ziel:

Gleichstellung



2. Maßnahme:

Frauen- und Männerförderung



1. Strategie: GM

# Gleichstellung I

1. Gleichberechtigte Teilhabe an wichtigen Gütern (Information, Bildung, Kultur, Verantwortung, Arbeit, Honotierung, Entlastung)
2. Adäquate Teilnahme an Gestaltung + Entscheidung (Führung)
3. Auflösung der geschlechterstereotypen Rollenerwartung  
→ Lebensentwürfe nach Bedürfnissen, Fähigkeiten + Interessen

## Gleichstellung II

4. Struktur + Kultur ohne Geschlechter.  
Stereotypen gestalten (Organisationen  
Betriebe, Institutionen)
5. Ausgeglichene Verteilung von  
Belastungen  
z.B. Verantwortung, Arbeit, Zeiterfordernis  
Belastung
6. Geschlechtergerechte Verteilung der  
öffentlichen Mittel und staatlichen  
Leistungen

## Historie von GM

→ Ergebnis versch. nationaler + internatio-  
naler gleichstellungspolitischer Aktivitäten

70er Jahre: "Women in development" (WID)

1985 3. Weltfrauenkonferenz  
"Gender and development" (GAD)

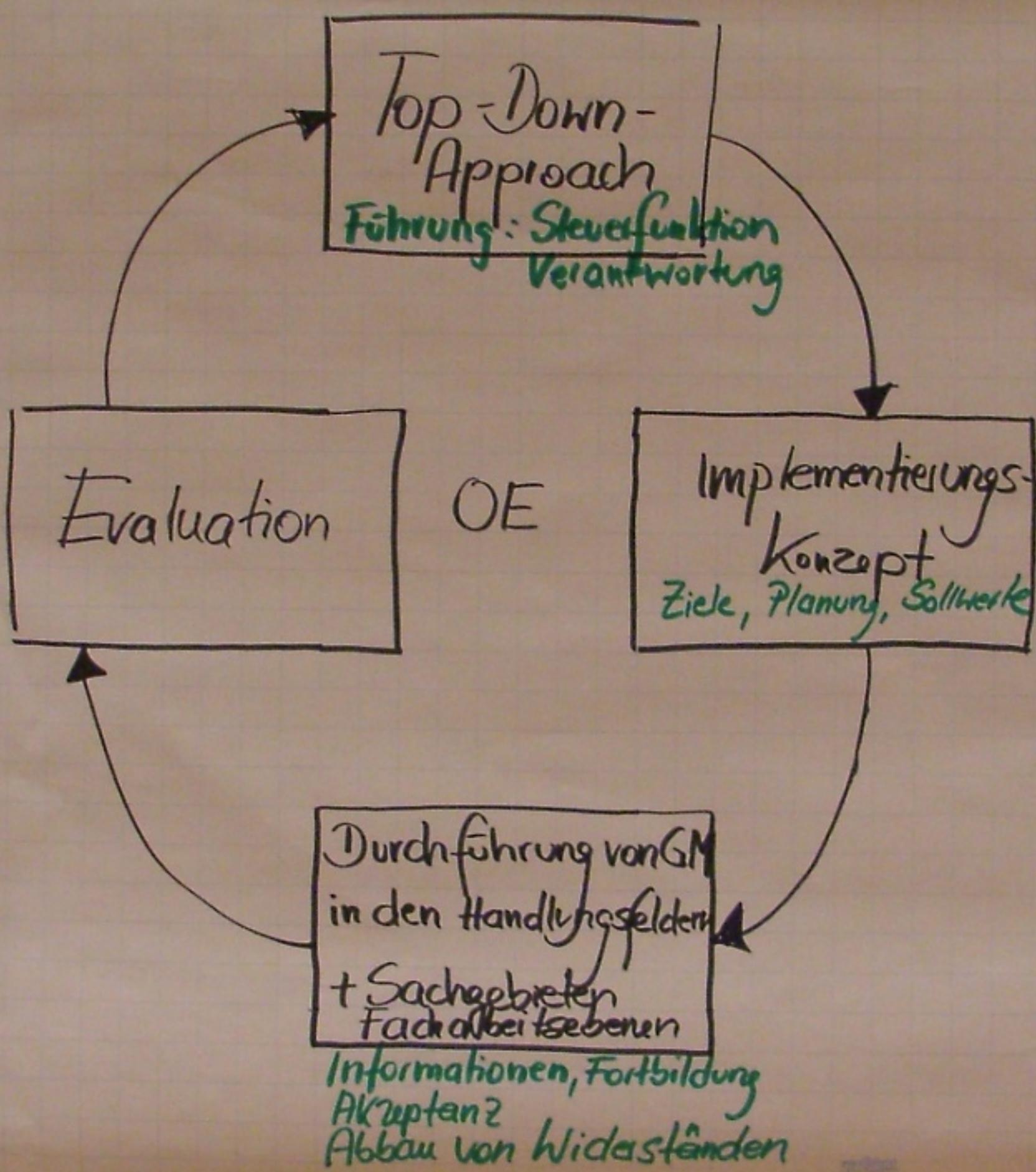
1995 4. Weltfrauenkonferenz  
"GM"

→ alle Mitgliedstaaten verpflichtet,  
in ihren nationalen Strategien  
ein Konzept zur Implemen-  
tierung von GM zu entwickeln

18.08.2006 AGG in Deutschland

# Implentierung von GM

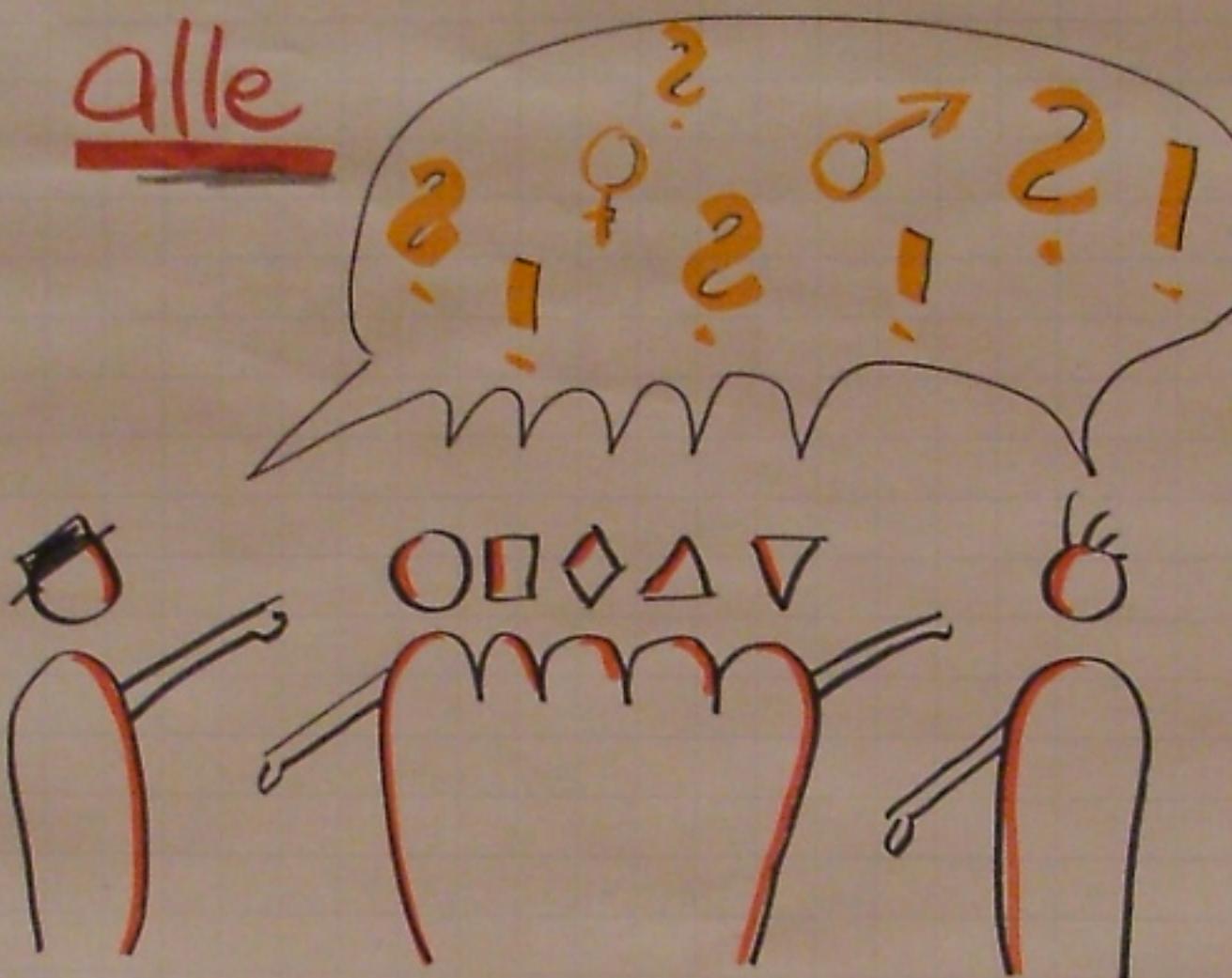
→ Prozess



## Widerstände

- alles bekannt, nicht mehr zeitgemäß
- „Frauen + Männer sind längst gleichberechtigt“
  - ♂: wollen nicht <sup>als</sup> Urheber oder Verantwortliche für andauernde Frauendiskriminierung classifiziert werden
  - ♀: unangenehm für Frauen, sich als diskriminiert zu sehen
- Abwertung des Themas oder der Person
  - Belastung der Person, schwierig
- „Frauen und Männer sind eben verschieden“
  - Unabänderlichkeit / Biologisierung
- Individualisierung „Ich fühle mich nicht diskriminiert“
- Vorwurf der Diskriminierung + Polarisierung
  - Hierarchie unter umgekehrten Vorzeichen

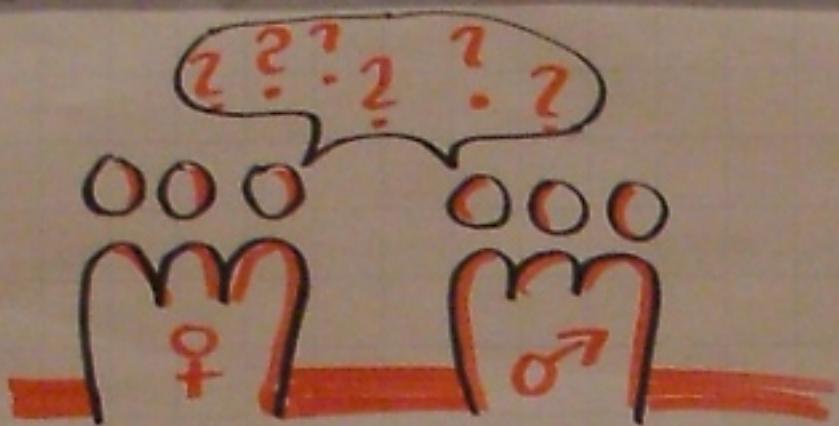
# Geschlechterthema berührt



## Identität

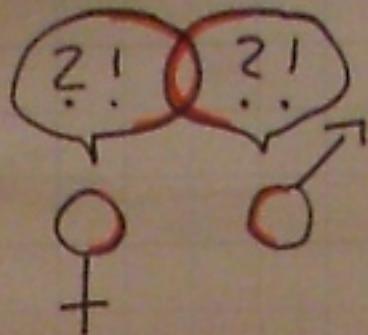
- ▶ Sichtweisen
- ▶ Handlungsmuster
- ▶ Wertesystem

# Geschlechterdialog



- Offenheit
- transparente Kommunikation
- Perspektivwechsel
- Wertschätzung
- Verständnis von Gemeinsamkeiten +  
Unterschieden
- > Vertrautes + Überraschendes
- Bewegung in der Beziehung  
von ♀ + ♂

## Geschlechterdialog



### Beispiele:

1. Nennen Sie 3 Stärken, die das andere Geschlecht in Beziehungen einbringt.
2. Was möchten Sie besonders gern über das andere Geschlecht wissen?
3. Was sollte das andere Geschlecht auf alle Fälle über Sie wissen?

## Diversity: Das Potenzial-Prinzip

Vielfalt wird durch bewusst positive Beachtung + aktive Einbeziehung systematisch zum Vorteil aller Beteiligten genutzt.

- Nachteile bzw. Probleme werden reduziert.
- Vorteile bzw. Chancen werden realisiert.

Gemeinsamkeiten verbinden -  
Unterschiede bringen uns weiter!

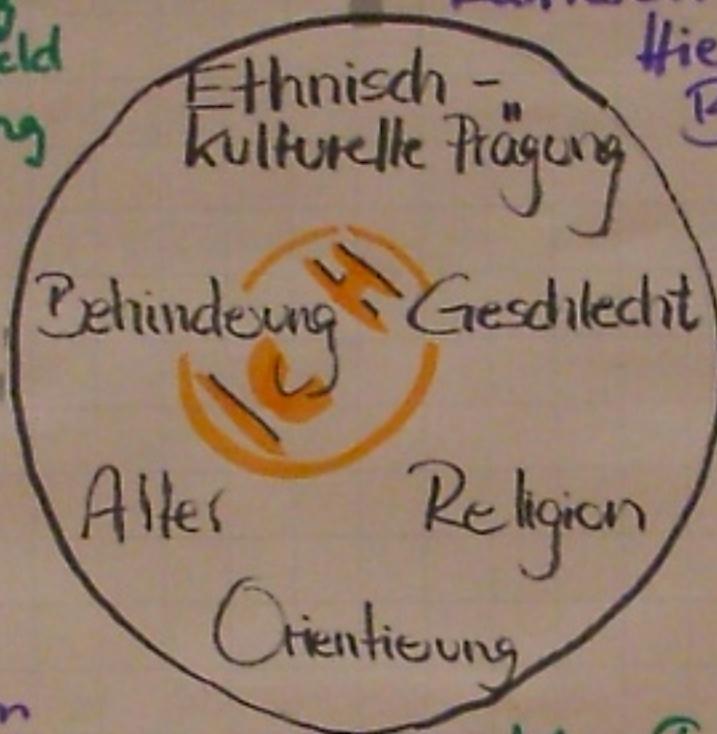
## Diversity-Kategorien

### Personliches + lebens- führung

Mutter-/Fremdsprachen  
Familienstand  
Wahrnehmung  
soziales Umfeld  
Wohnumgebung  
Elternschaft  
Lebensziele  
Mobilität  
Habitus

### Organisation

Arbeitsplatz + -bedingungen  
Dauer der Zugehörigkeit  
Tarifgruppe / AT  
Karriereweg  
Hierarchie  
Befristung  
Arbeitszeit  
Zuständigkeit  
Verantwortung

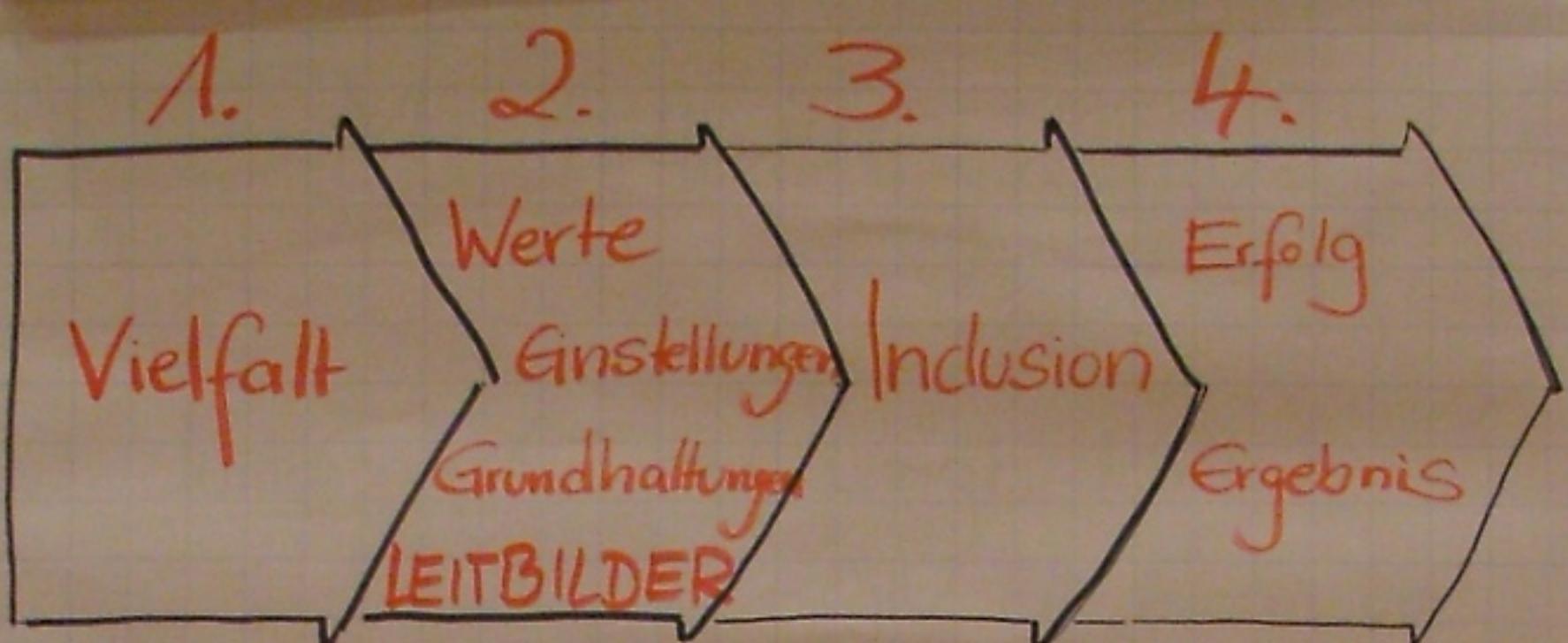


### Lerntyp

Karriereziele  
Teamverhalten  
Qualifikation  
Soziale Kompetenzen  
Denk- und Arbeitsweise  
Methodenkompetenzen  
Work-Life-Balance  
Erfolgs- und leistungsorient.

Kaufkraft  
Wünsche  
Konsumtyp  
Lebenswelten  
Produktaffinitäten  
Markenbewusstsein  
Service-Orientierung  
Mediennutzung/Erreichbarkeit  
Konsumpräferenz - Verhalten

### Arbeit + Beschäftigung Markt + Konsum



- Individualität - Offenheit - Mehrwert
- Unterschiedlichkeit - Respekt - einbeziehende Kommunikation - Vorteile
- Wertschätzung - integrierende Verhaltensweisen - Verbesserung
- Aufmerksamkeit - → erfahbar

Equity  Business

## Monokulturelle Organisationen

dominante Gruppe: - prägt Kultur  
- gibt die Norm vor

dominierte Gruppe: - nicht normal  
- abweichend <30%  
- defizitär

## Diversity Management:

- Wertschätzung der Kulturd. Vielfalt  
→ gewollter Pluralismus
- Keine Vorurteile + Diskrimierungen + Bewertungen
- minimale Intergruppenkonflikte

# Wirtschaftspolitik (Politik der Märkte)

## Geschichte von DiM

in den USA Anfang der 1990er Jahre

- betriebliche Strategie d. Personalmanag.
- Richtlinien zum Verbot von Diskriminierungen (ments)
- „Equal Employment Opportunities“

→ Privatwirtschaft + öffentlicher Dienst

in Europa erst später aufgegriffen

z.B. in Deutschland

- in multinationalen Konzernen
- in der Privatwirtschaft (Ford, LH, Deutsche Bank)

2006 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

„Charta  
der  
Vielfalt“

→ rechtl. Rahmenbedingungen

→ starke Verpflichtung für Unternehmen + Betriebe

Skript von DW

## Veränderungsprozess

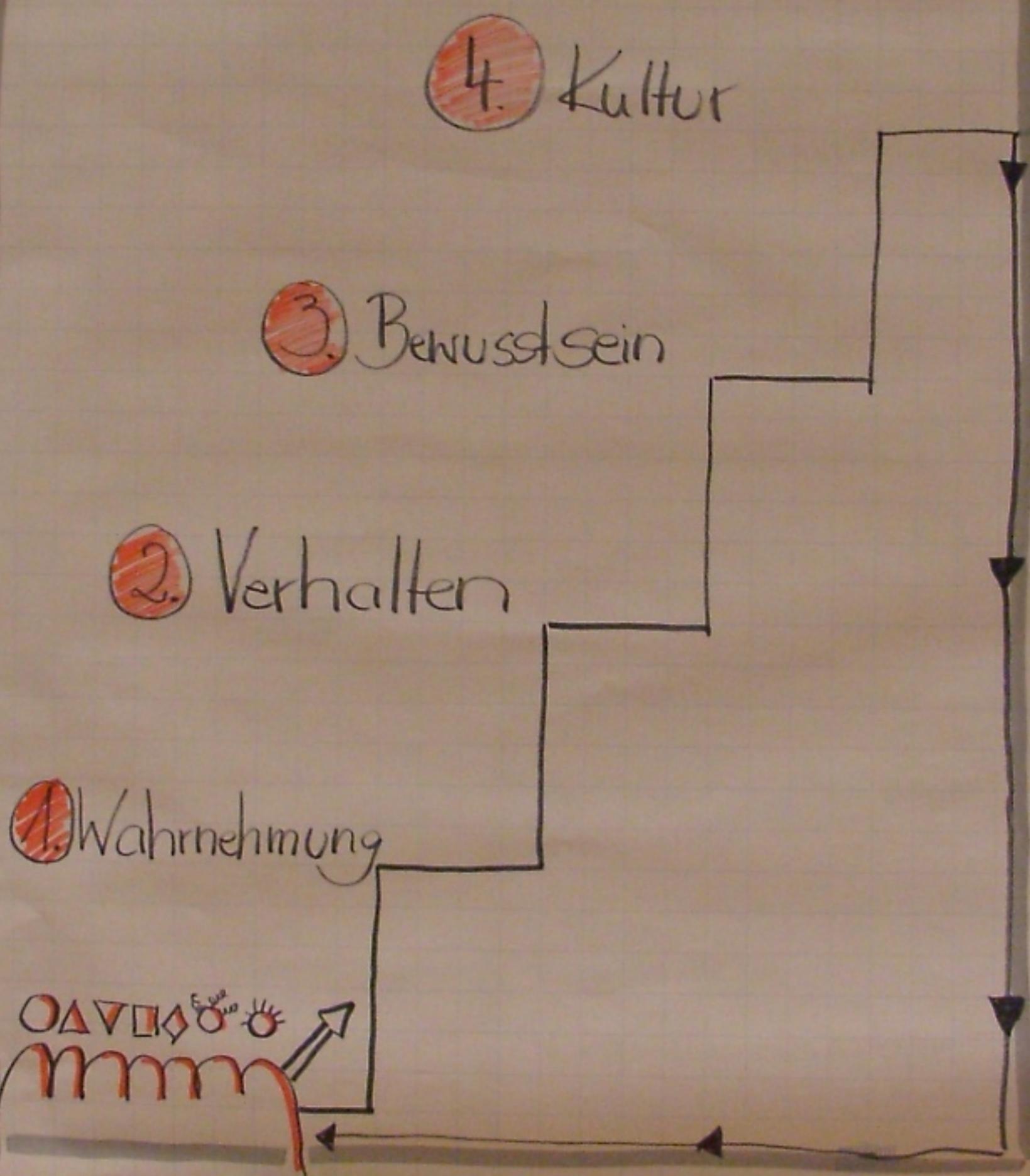


Mitarbeiternetzwerke, TE-Events, Fördermaßnahmen  
FührungskräfteTrainings

→ Langwieriger dynamischer Prozess

Aufgaben und Lernziele

## Lernschritte



## Gender Mainstreaming | Diversity Management

Anerkennung + Förderung d. Vielfalt von Lebenswerten

Führungs- und Leitungsebene in der Verantwortung

Verzahnung von "Top-Down" + "Bottom-Up"

Abbau von Geschlechter -  
hierarchien (Gesetz) | - kein Gesetze o. Richtlinien

Querschnittsaufgabe | Personalentwicklung  
Produktgestaltung  
PR

Ergebnis der internationalen betriebliche  
♀-Bewegung | Unternehmensstrategie  
→ **gleichstellungspolit. Strategie**