

Gender Mainstreaming - Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch

Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch

Bearbeitet von
Doris Doblhofer, Zita Küng

1. Auflage 2008. Buch. xi, 278 S. Hardcover
ISBN 978 3 540 75419 0
Format (B x L): 17 x 24,2 cm
Gewicht: 1730 g

[Wirtschaft > Management > Unternehmensführung](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Vorwort

Einleitung

Das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Thema, zu dem es sehr unterschiedliche Wahrnehmungen der Wirklichkeit gibt: Viele Menschen nehmen subjektiv in ihrem Alltag keine Benachteiligungen wahr, andere erleben sie direkt und unmittelbar am eigenen Leib. Nicht nur die Expert/innen, sondern vor allem auch die »nackten« Zahlen zeichnen ein klares Bild davon, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern noch lange nicht erreicht ist. Dafür gibt es viele unterschiedliche Indikatoren, von denen die vertikale Segregation nur einen darstellt. So wird die ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen noch einige Zeit brauchen, um definitiv umgesetzt zu sein.

Lange Zeit wurde das Thema Gleichstellung als »soziale« Angelegenheit eingestuft, ein Nischenthema, für die Zeiten, wenn alles andere gut läuft und wir keine anderen Probleme haben.

Mittlerweile hat nicht nur die Europäische Union erkannt, dass dies einer groben Fehleinschätzung gleichkommt. **Die Gleichstellung von Frauen und Männern hat bedeutenden Einfluss auf das Wohlbefinden der Menschen UND die wirtschaftliche Entwicklung in unseren Ländern.** Gerade durch die Entwicklung der Bevölkerung, die in praktisch allen europäischen Ländern ähnlich verläuft und von einer seit den 70er-Jahren dramatisch niedrigen Geburtenrate geprägt ist, kommt der traditionellen »Frauen an den Herd zu Kinder, Küche und Kirche«-Politik einer fatalen Verschwendung wichtiger Ressourcen gleich. Eine gesunde Bevölkerungsentwicklung und ein damit einhergehendes Wirtschaftswachstum werden nur möglich sein, wenn Männer **und** Frauen in ihren ähnlichen bzw. unterschiedlichen Lebensbedürfnissen und -entwürfen unterstützt und diese nicht durch überkommene Rollenerwartungen behindert werden. Dies bedeutet unter anderem, dass Väter und Mütter ihr Elternsein mit ihrem Beruf sowie Frauen und Männer ihre Freizeit mit den beruflichen Verpflichtungen gut vereinbaren können und dass Männer wie Frauen in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen ganz selbstverständlich und ausgewogen zu finden sind. Es bedeutet, dass Frauen nicht mehr leisten müssen als Männer, um in ihren Kompetenzen anerkannt zu werden und niemand mehr den Kopf schüttelt, wenn ein Mädchen einen technischen Beruf wählt. Es heißt auch, dass junge Männer sozial orientierte Berufe (wie Kindergärtner und Pfleger) genauso selbstverständlich ihren Neigungen nach ergreifen, wie sie später auch als Väter ihren Teil der Elternzeit nehmen. Es bedeutet, dass Frauen in allen politischen Ämtern zu finden sind und Aufsichtsräte keine Männerklubs mehr bleiben. Sie können diese Aufzählung sicherlich selber fortsetzen.

Eine wichtige Bitte für Ihre persönliche Ergänzung dieser Liste: Denken Sie nicht nur an »Beschäftigung und Soziales«. Denn letztlich hat **jede** Aktivität, und **jede** Strategie, die sich auf Menschen bezieht, eine Auswirkung auf die Geschlechter und damit auf das Geschlechterverhältnis. Es geht also auch um Bildung, Gesundheit, Raumplanung, Gesetzgebung und Rechtsprechung, Kunst und Kultur, Verteidigung, Wissenschaft, Finanzen, Umweltschutz und vieles, vieles mehr.

WER muss die Veränderung durchführen?

Dies führt uns direkt zur **Frage der Verantwortung**. Wer trägt die Verantwortung für die aktuelle Situation? Und wer muss hier aktiv werden und handeln? Gerne wird bei solchen Fragen

auf die anderen gezeigt: die Regierung, die Interessensvertreter/innen, die Unternehmensleitung, die Frauen, die Schulen, die Kindergärten, die Eltern usw.

Für uns ist die Antwort sehr klar und eindeutig: Verantwortlich für die Situation sind die sog. relevanten Akteur/innen – die Personen also, die im jeweiligen Bereich die Entscheidungskompetenz innehaben. Also die Regierungschefin für die Regierung und die Nation, der Minister für sein Ministerium, die Geschäftsführerin für ihr Unternehmen und der Manager für seinen Verantwortungsbereich, die Mitglieder eines Teams für ihr Team und die Familienmitglieder für die Aufgabenverteilung innerhalb der Familie. Damit Sie uns nicht missverstehen: Es geht hier nicht um Schuld, sondern ausschließlich um die Frage, wer hier verantwortlich ist für aktives Gestalten und Handeln, wer also auch **in der Lage ist** und aktiv werden, sprich Entscheidungen treffen kann. So einfach ist es also.

Die Frage kann noch weiter modifiziert heißen: In welchem Bereich sind **Sie** verantwortlich für die (Mit-)Gestaltung des Geschlechterverhältnisses? Sie müssen sich dabei nicht nur auf den beruflichen Bereich beschränken.

Jenseits des ganz persönlichen Beitrags, den jede Person zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen kann, ist es uns ein Anliegen, in diesem Zusammenhang die Entscheidungsträger/innen nochmals besonders hervorzuheben. Sie haben den größten Einfluss und den weitesten Wirkungsgrad.

Und WIE sollen Sie das nun tun? Auch diese Frage ist wichtig. Dieses Praxisbuch versteht sich als 100%ige Unterstützung für Ihre Bemühungen zur Umsetzung. Es versorgt Sie mit den Basics und gleichzeitig mit einer Reihe von sehr wertvollen und unterschiedlichen Instrumenten, also dem ganz konkreten Wie. Sie erlangen ein Wissen über wesentliche Gleichstellungsziele und -strategien, geschlechterbezogene Zusammenhänge und relevante betriebliche Handlungsfelder, über mögliche Abwehrmuster und die ganz spezielle Rolle der Führungskräfte für das Gender Equality Management. Das Gender Mainstreaming System gibt Ihnen eine Landkarte in die Hand, die Sie Schritt für Schritt beim Aufbau und der konsequenten Institutionalisierung in Ihrem Unternehmen begleitet. Die Verankerung der Gleichstellung in Strukturen und Prozessen ist eine wesentliche Unterstützung für eine nachhaltige Zielerreichung. Nicht, um die Bürokratie zu erhöhen, sondern um die optimale Nutzung der Ressourcen in Ihrem Betrieb zu fördern. Fragen Sie die Expert/innen um Rat, wenn es um die konkrete Übertragung in Ihr Unternehmen geht.

Bleibt zum Abschluss nur mehr die Frage nach dem: **WO sollen Sie beginnen?** Hier ein Tipp vorweg: Sicherlich finden Sie viele andere Bereiche, in denen es »noch wichtiger« ist, etwas zu tun und etwas zu verändern (z. B. in der Erziehung der Kinder, in der Schule, in der Gesetzgebung usw.). Und sicherlich ist es dort auch wichtig.

Wir bitten Sie, unabhängig von den anderen wichtigen Handlungsfeldern, konzentrieren Sie sich auf **Ihren** Verantwortungsbereich, auf das, was **Sie** gestalten können. Und auch da sind wir uns sicher, dass Sie Möglichkeiten finden, die Geschlechterverhältnisse zu verbessern und die Welt damit zu verschönern.

Und wo sollen Sie in Ihrem Bereich beginnen? Folgen Sie einfach unserem allgemeinen Vorschlag für die Umsetzung: Führen Sie eine Analyse der Ausgangssituation durch (dazu finden Sie im Handbuch viele Instrumente), identifizieren Sie die Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf und hohen Wahrscheinlichkeiten zu einer erfolgreichen Umsetzung, setzen Sie entsprechende Ziele und führen Sie die dazu geplanten Maßnahmen durch. Im Controlling der Ergebnisse finden Sie wichtige Informationen für die weiteren Schritte, Kurskorrekturen, Verbesserungen und neuen Ziele.

Uns bleibt an dieser Stelle, Ihnen dabei viel Erfolg zu wünschen!

Sprache schafft Wirklichkeit

Wir wissen um die Bedeutung, welche die Sprache für uns alle hat: Sprache beschreibt Wirklichkeit und erzeugt sie, Sprache kann uns ausschließen oder abbilden und ansprechen. Es ist für uns selbstverständlich, Männer und Frauen vorkommen zu lassen, wenn denn beide gemeint sind. So bildet eine geschlechtergerechte Sprache auch einen unserer Equality Standards (► Kap. 5).

Damit dies schriftlich elegant und flüssig wird, empfehlen wir jeweils alle Möglichkeiten auszuschöpfen. Es ist in jeder konkreten Situation zu entscheiden, welche Variante die beste, lesbarste, flüssigste ist. Mit dem Springer-Verlag haben wir uns auf die vom Duden empfohlene Schreibweise geeinigt: So werden Sie von Manager/innen, Mitarbeiter/innen usw. lesen, wann immer beide Geschlechter gemeint sind. Finden Sie im Text eine Personenbezeichnung, die klar auf ein Geschlecht verweist (z. B. Vater, Potenzialträgerin usw.), so ist auch nur dieses damit gemeint.

Die Arbeitsblätter aus diesem Buch finden Sie zum Download auf
www.springer.com/978-3-540-75419-0.

Wir bedanken uns

Wir beiden Autorinnen haben im Zusammenhang mit der Entstehung dieses Buches, vielen Personen zu danken. Wir machen das gerne:

Den Führungskräften, die sich bereits mit dem Gleichstellungsmanagement auseinandersetzen und interessante Erfahrungen damit machen: Ihnen danken wir für ihre Wortspenden, die wir zitieren dürfen.

Dr.in Cäcilia Innreiter-Moser war uns eine wissenschaftliche Inspirationsquelle und eine kluge Kritikerin und Freundin.

Dr. Manfred Josef Pauli half uns, die Männer professionell und wohlwollend im Blick zu behalten.

Ruth Schläppi, Theres Benz Spierling und Selina Villiger haben uns beim Fertigstellen des Manuskripts tatkräftig unterstützt.

Claudia Styrsky hat verschiedene Szenen rund um das Thema in Zeichnungen umgesetzt, die unser Buch bereichern.

Daniela Böhle hat mit großer Sorgfalt unser Manuskript lektoriert.

Die Zusammenarbeit mit Joachim Coch, Springer-Verlag, war jederzeit erfreulich.

Wir bedanken uns bei allen herzlich.