



FAIRNESS EINFORDERN

FAIRNESS IST EIN HAUPTMOTIVATOR FÜR GLEICHSTELLUNG

Sich für die Fairness am Arbeitsplatz einzusetzen ist ein wichtiger Motivator für das Gleichstellungsengagement von Führungskräften. Die folgenden Praktiken zeigen Ihnen, wie Sie couragiert Diskriminierung begegnen und Inklusion herstellen können.



«Ich achte darauf, keine Bemerkungen zu machen, die (vielleicht auch unbeabsichtigt) Frauen abwerten oder nicht ernst nehmen»

- Bemerkungen über das Aussehen von Frauen sind im Berufskontext unpassend, auch wenn sie als Kompliment gemeint sind. Heben Sie stattdessen besser die beruflichen und fachlichen Erfolge und Kompetenzen hervor.
- Verwenden Sie «Mädel», «Fräulein», «Kleines» nicht als vermeintlich fürsorgliche Bezeichnungen (jüngerer) Frauen, denn sie verniedlichen und werten sie als kompetente Beschäftigte und Führungskräfte ab.
- Wenn Sie unsicher sind, fragen Sie Ihre Kolleginnen und Mitarbeiterinnen – hören Sie zu und akzeptieren Sie deren Sichtweisen, auch wenn Sie diese nicht nachvollziehen können oder selbst erlebt haben.
- Fragen Sie Ihre Kolleginnen und Mitarbeiterinnen, welche Bemerkungen sie als abwertend betrachten und vermeiden Sie diese.
- Halten Sie Frauen, die sich über unpassende Bemerkungen beschwerten nicht für hysterisch oder überempfindlich, sondern nehmen Sie sie ernst und schaffen Sie eine vertrauensvolle Atmosphäre.

«Ich spreche meine männlichen Kollegen, Mitarbeiter und/oder Vorgesetzten an, wenn sie Bemerkungen machen, die (vielleicht auch unbeabsichtigt) Frauen abwerten, sexistisch oder frauenfeindlich sind»

- In reinen Männerrunden ist zuweilen ein rauher Umgangston und derber Humor festzustellen, den nicht nur Frauen, sondern auch zunehmend Männer als unpassend empfinden – warten Sie nicht erst ab, bis jemand ihr oder sein Unbehagen darüber äussert, sondern machen Sie die anwesenden Männer darauf aufmerksam.
- So genannte (Alt-)Herrenwitze mit einem jovialen, meist sexualisierten Humor sind ebenso wie sexualisierte Bemerkungen sowohl in Männer- wie geschlechtergemischten Runden keine «Kavaliersdelikte», sondern sehr ernst zu nehmende Formen sexueller Belästigung.
- Schaffen Sie zusammen mit Ihren Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen eine wertschätzende und willkommene Gesprächs- und Zusammenarbeitskultur, damit sich Frauen wie Männer gleichermaßen inkludiert fühlen.
- Initiieren Sie gemeinsam mit Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen Geschlechterdialoge, um sich über verschiedene Wahrnehmungen auszutauschen und passende Umgangsformen zu vereinbaren.



«Ich stelle mich hinter meine Mitarbeiterinnen und Kolleginnen, wenn ihre Kompetenz übergangen, missachtet oder in Frage gestellt wird»

- Intervenieren Sie, wenn in Gesprächen oder Besprechungen die Kompetenzen von Frauen übergangen oder missachtet werden – auch wenn die betreffenden Frauen nicht anwesend sind.
- Thematisieren und unterbinden Sie, wenn Männer das zuvor von Frauen Gesagte wiederholen oder als ihre eigenen Gedanken oder Ideen ausgeben.
- Stellen Sie Ihre Mitarbeiterin oder Kollegin als verantwortliche, kompetente Person gegenüber Kund:innen, Lieferant:innen oder Kolleg:innen vor oder weisen Sie gegebenenfalls korrigierend darauf hin.

«Ich achte darauf, dass die Redebeiträge von Frauen in Besprechungen gleichermassen gehört und aufgegriffen werden»

- Führen Sie eine Redeliste und räumen Sie Frauen den gleichen Anteil an Beiträgen ein.
- Begrenzen Sie gegebenenfalls Redezeiten, damit alle die gleiche (maximale) Redezeit zur Verfügung haben.
- Achten Sie darauf, dass Redebeiträge von Frauen nicht unterbrochen werden und sie ausreden können.
- Stellen Sie Frauen als Expertinnen und Verantwortliche allen Besprechungsteilnehmenden vor.
- Verweisen Sie bei Rückfragen an die jeweilige Fachfrau.

«Ich Sorge dafür, dass Frauen in reinen Männerunden in das Gespräch integriert werden»

- Stellen Sie Ihre Kolleginnen oder Mitarbeiterinnen vor.
- Wählen Sie ein Thema, dass für Frauen den Einstieg und die Anknüpfung an das Gespräch erleichtert.
- Zeigen Sie mit Worten, Gesten und Verhaltensweisen, dass Frauen willkommen sind.



**«Ich spreche meine
männlichen Kollegen an,
wenn sie sexistische
Bemerkungen machen»**





Bei «Leaders for Equality: Führungskräfte nutzen Chancen» stehen die männlichen Führungskräfte als relevante Gleichstellungsakteure im Mittelpunkt.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt «Leaders for Equality» mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.

Grafik: Isabelle Meyer | meyer Müller.ch
Fotos: iStock, Adobe Stock, Unsplash



Universität St.Gallen

Kontakt

Prof. Dr. Julia Nentwich
Dr. Gabriele Schambach
Dr. Nilima Chowdhury
Universität St.Gallen
Lehrstuhl für Organisationspsychologie
Girtannerstr. 6, CH-9010 St.Gallen
Tel: +41 (0)71 224 26 38
Email: leaders4equality@unisg.ch
www.leaders4equality.ch