



FRAUEN UNTERSTÜTZEN UND FÖRDERN

UNTERSTÜTZUNG UND FÖRDERUNG VON FRAUEN IST ZENTRAL

Männliche Führungskräfte halten die Unterstützung und Förderung von Frauen für sinnvoll und notwendig. Sehr viele engagieren sich hier bereits. Die hier zusammengestellten Genderinklusiven Führungspraktiken geben Ihnen Ideen, wie Sie im Führungs- und Arbeitsalltag Frauen unterstützen und fördern können.



«Ich spreche geeignete Frauen direkt an, sich auf eine Führungsposition zu bewerben»

- Frauen werden häufig als zurückhaltender wahrgenommen als Männer und befürworten es, direkt angesprochen zu werden.
- Frauen erhalten weniger Bestätigung im Arbeitsalltag. Dies kann dazu führen, dass sie an ihrer Eignung für eine Führungsposition zweifeln. Bestätigung und Ermutigung kann hier hilfreich sein.
- Frauen planen ihre Karriere beziehungsweise berufliche Entwicklung weniger stringent, so dass eine Führungsposition zunächst weniger offensichtlich in ihrem Fokus steht.

«Ich ermutige Mitarbeiterinnen zur Teilnahme am Kaderentwicklungsprogramm»

- Im Sinne des «Barcelona Modells» – in Anlehnung an den bekannten Profifussballverein – ist es sinnvoll, den eigenen Unternehmensnachwuchs heranzubilden und dafür zu sorgen, dass dieser das Unternehmen nicht verlässt.
- Geben Sie frühzeitig potentiellen Kaderfrauen das Vertrauen, dass sie das Können und das Potential für eine Führungsposition haben.
- Haben Sie bewusst ein Auge auf die Potentiale Ihrer Mitarbeiterinnen.
- Beachten Sie, dass auch leise oder zurückhaltende Mitarbeiterinnen Führungsqualitäten und -ambitionen haben können.
- Klären Sie die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiterinnen und beziehen Sie auch ausserberufliche Lebensumstände ein.

«Bei meinen Beurteilungen berücksichtige ich, dass Frauen oftmals andere Worte wählen oder sich vorsichtiger ausdrücken als Männer»

- Männer bringen sich und ihre Leistungen oftmals offensiver ein als Frauen und finden eher Gehör – reflektieren Sie diese Unterschiede und lassen sie diese bei der Beurteilung von Leistung ausser acht.
- Ehrgeiz, Karrierewille, Durchsetzungsvermögen gelten als männliche Attribute und werden entsprechend mit Männern in Verbindung gebracht – achten Sie auf mögliche andere Ausdrucksformen der Frauen und beziehen Sie diese gleichermassen mit ein.
- Niemand ist vor impliziten Verzerrungen, so genannten «implicit biases» gefeit, die meist mit Geschlechterstereotypen und Vorurteilen einhergehen. Sind Sie sich dessen bewusst, reflektieren Sie diese und verändern Sie Ihre Einschätzungen und Ihr Verhalten.





**«Ich spreche geeignete
Frauen direkt an, sich
auf eine Führungsposition
zu bewerben»**





«Ich stelle mich als Mentor für Frauen als (Nachwuchs-)Führungskräfte zur Verfügung»

- Auch ohne ein offizielles Mentoringprogramm können Sie Frauen als Mentor oder Sponsor unterstützen.
- Begegnen Sie sich auf Augenhöhe und lernen Sie auch von Ihren Mentees.
- Kommunizieren Sie im Unternehmen offen Ihr Engagement – und ermutigen Sie Kolleg:innen, es Ihnen gleich zu tun.
- Stellen Sie förderliche Kontakte auch über die eigenen Organisationsgrenzen hinaus her.
- Öffnen Sie Ihre eigenen (fachlichen wie beruflichen) Netzwerke und stellen Sie Ihre Mentees dort vor.

«Ich biete prestigeträchtige Anfragen oder interessante Aufgaben einer der Frauen in meinem Team an, um ihr so zu mehr Sichtbarkeit und Anerkennung zu verhelfen»

- Räumen Sie Frauen Platz in Ausschüssen und Meetings ein, um ihnen eine Bühne für mehr Visibilität und Transparenz zu geben.
- Übertragen Sie Frauen verantwortungsvolle und herausfordernde Aufgaben und ermöglichen Sie ihnen so Gelegenheiten zum Ausprobieren und zur Übernahme von Verantwortung.
- Lassen Sie Frauen Verhandlungen mit Kund:innen und Lieferant:innen übernehmen – und geben Sie etwaige an Sie gerichtete Rückfragen an Ihre Kollegin oder Mitarbeiterin weiter.
- Bitten Sie Frauen, Präsentationen zu übernehmen.
- Ermutigen und begeistern Sie Frauen, sich und ihre Kompetenzen selbstbewusst einzubringen.

«Ich bemühe mich, «men-only»-Teams zu vermeiden, indem ich zum Beispiel gezielt nach geeigneten Frauen suche»

- Auch wenn der Frauenanteil in Führungsetagen sowie männerdominierten Unternehmen gering ist, halten Sie Ausschau nach geeigneten Frauen für Projektteams, Leitungsteams, Meetingrunden etc.
- Bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen Plätze in Gremien und Ausschüssen an.
- Haben Sie ein Auge auf die Potentiale Ihrer Mitarbeiterinnen und geben Sie auch Neu- und Quereinsteigerinnen eine Chance – denn «neue Besen kehren gut».
- Ermutigen Sie Ihre männlichen Kollegen ebenfalls, nach geeigneten Frauen zu suchen und «men-only»-Teams zu vermeiden.



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