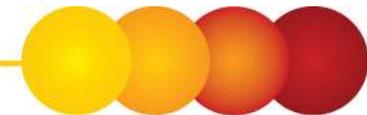


---

# Gender und Diversity Mainstreaming – vielfältige Wege zu Gleichstellung und Chancengleichheit



---

Mag.<sup>a</sup> Surur Abdul-Hussain, MSc

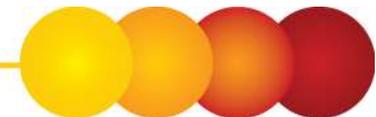
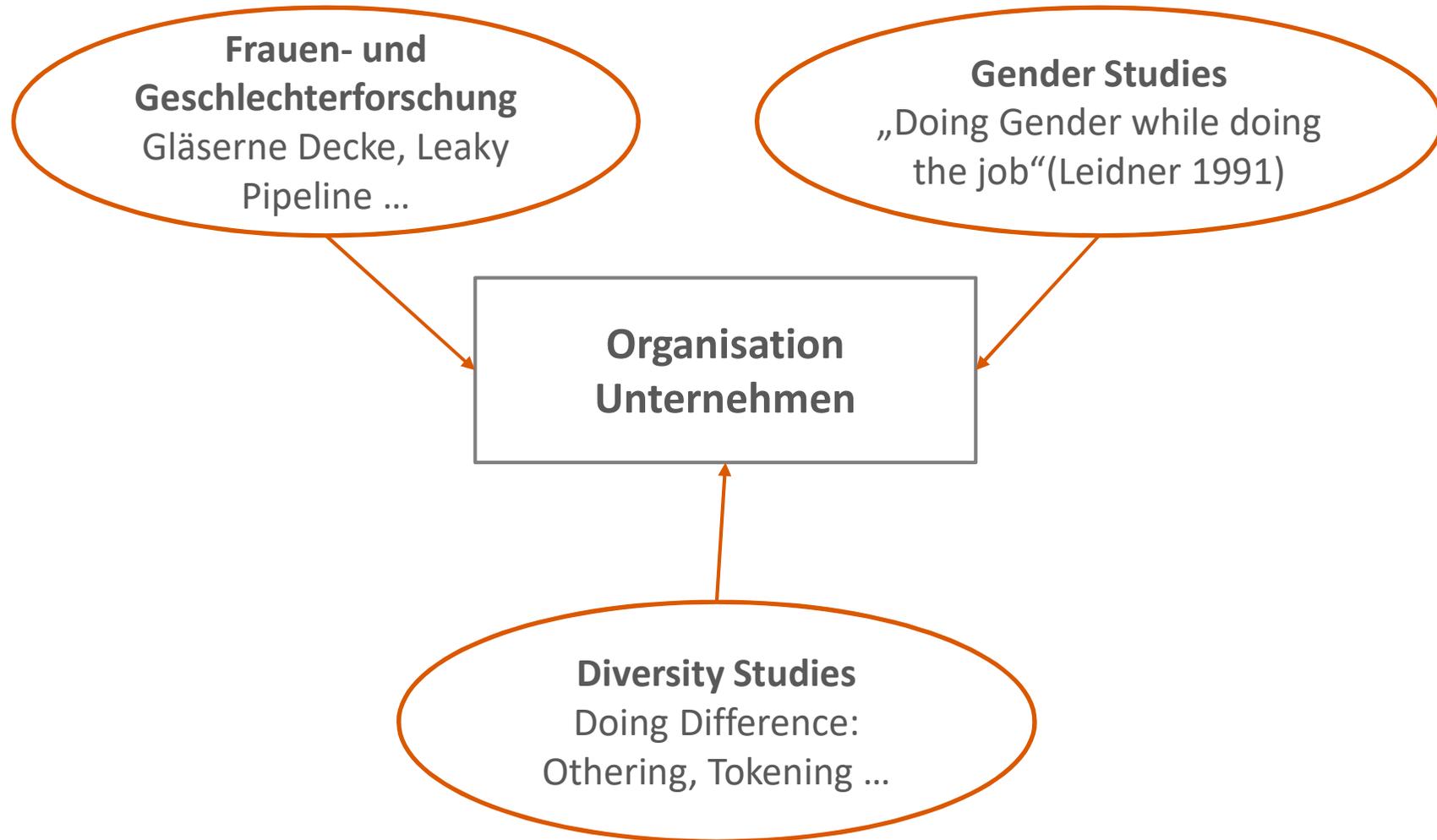
[www.abdul-hussain.at](http://www.abdul-hussain.at)

29. Oktober 2018

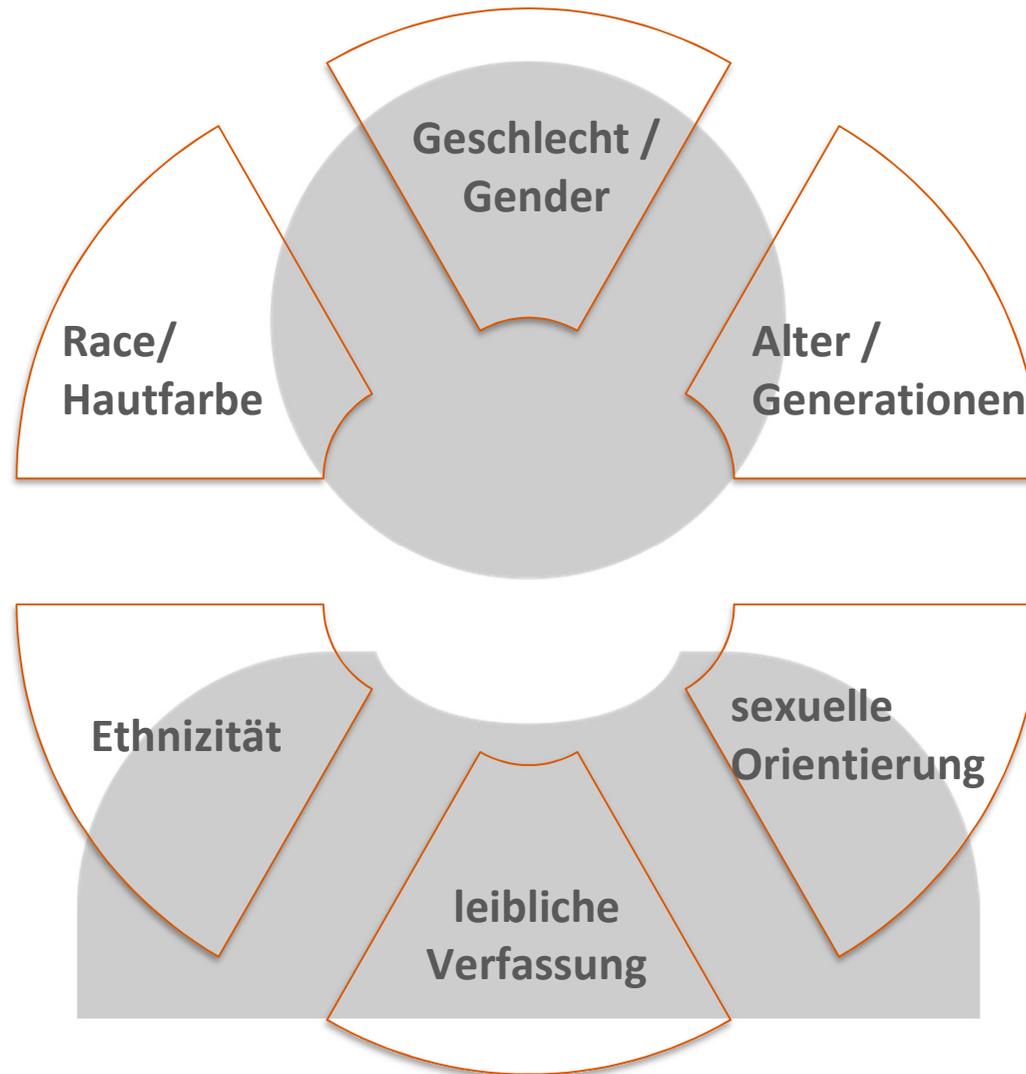
# Synopsis

	Frauenförderung	Gender Mainstreaming	Diversitätsmanagement
Geschichte	Frauenrechtsbewegungen	Internationale Frauenrechtsbewegung	Frauenrechts-, Bürgerrechts- und Empowermentbewegungen minorisierter Gruppen in den USA
Fokus	Frauen	Geschlechterverhältnisse	Unterscheidungs- und Diskriminierungsprozesse
Ziele	Chancengleichheit, Abbau von Diskriminierung, Nachteilsausgleich	Geschlechterdemokratie, Abbau von Diskriminierung, Potenzialorientierung	Inklusion, Abbau von Diskriminierung, Potenzialorientierung
Umsetzung	Frauenbeauftragte, Förderkonzepte zum Nachteilsausgleich	Veränderung der Organisationskultur und -struktur Top-down und Bottom-up mit konkreten Verantwortlichen	Veränderung der Organisationskultur und -struktur Top-down und Bottom-up mit konkreten Verantwortlichen
Kritik	Keine Veränderung der Organisationsstruktur und -kultur	Biologisierung durch Sexcounting, Gefahr der Stereotypisierung	Überforderung durch die Komplexität, Gefahr der Stereotypisierung

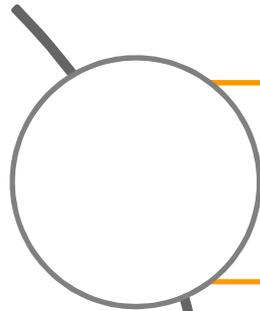
# Gender und Diversity in der Organisationsforschung



# Herausforderung Intersektionalität (Crenshaw 1989)

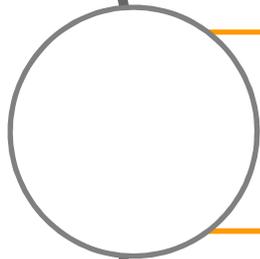


# Intersektionalitätsanalysen



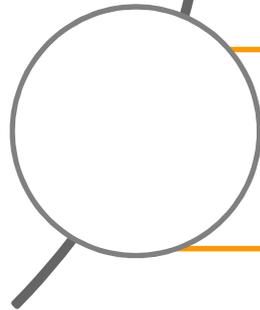
## Frauenförderung

- Intrakategoriale Komplexität



## Gender Mainstreaming

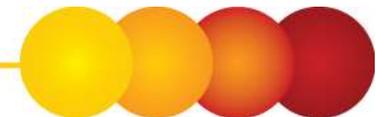
- Interkategoriale Komplexität



## Diversity Management

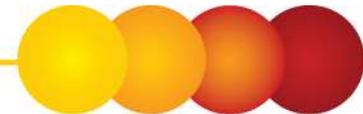
- Anti-, inter- und intrakategoriale Komplexität

Nach Leslie McCall (2005)



---

Frauenförderung und Gender Mainstreaming erfordern  
Diversitätskompetenz,  
Diversitätsmanagement erfordert Genderkompetenz.



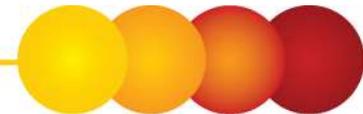
# Versuche der Komplexitätsreduktion

- Frauenförderung bzw. Fokus auf nur eine Dimension
- Gender Mainstreaming statt Frauenförderung
- Diversitätsmanagement statt Gender Mainstreaming
- Gender Mainstreaming unter dem Dach von Diversitätsmanagement
- Diversitätsmanagement unter dem Dach von Gender Mainstreaming
- Gender & Diversity Mainstreaming
- Triple-Strategie „Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement“
- ...



---

Gleichstellungsstrategien sind von hoher Komplexität geprägt und erfordern daher  
eine funktionale Struktur,  
eine Verankerung von Mehrperspektivität und  
eine Bereitstellung von Ressourcen.



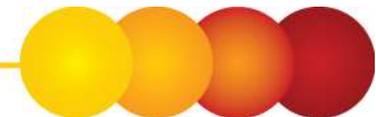
# Strukturierungsmöglichkeit für Triple-Strategie

## Gender- & Diversity Council / Board

verantwortliche  
Personen bzw.  
Abteilung für  
**Frauenförderung**

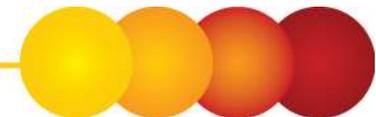
verantwortliche  
Personen bzw.  
Abteilung für  
**Gender  
Mainstreaming**

verantwortliche  
Personen bzw.  
Abteilung für  
**diversitätsrelevante  
Gruppen in der  
Belegschaft**



## Zentrale Aspekte für die Gleichstellungsstrategie

- Entstehungsgeschichte und Kontext der Organisation / des Unternehmens
- Branche / Produkte / Dienstleistungen
- Image / Marke / Corporate Identity
- Organisationskultur und -struktur
- Vielfalt in der Belegschaft
- Hegemoniale Diskurse in Bezug auf Gender und Diversitäten sowie die Relevanz von Gender- und Diversitätsphänomenen
- Entwicklung von Gleichstellung im Unternehmen / in der Organisation
- Vorhandene Gleichstellungsstrukturen sowie Gender- und Diversitätsexpertise



## **Empfehlungen:**

Anschlussfähigkeit

Partizipation und Akzeptanz

Kongruenz

Potenzial- und Ressourcenorientierung

Wahrnehmung von positiven Veränderungen

