

Leaders for Equality

Was männliche Führungskräfte für Gleichstellung tun (können)

Prof. Dr. Julia Nentwich
Dr. Gabriele Schambach



Universität St.Gallen



Manuela Bärtsch Forster
Hans-Caspar Schegg

Veränderung: Führungskräfte einbeziehen

Individuen & Organisation zusammen denken
(Wassermann & Blake-Beard, 2010)

Kultur verändern: Organisationale Praktiken identifizieren und Alternativen erarbeiten (Nkomo, 2013)

Führungskräfte sind zentral
(Boysen, 2013, Wassermann & Blake-Beard, 2010).

➤ Da die meisten Führungskräfte Männer sind, müssen Männer einbezogen werden!

Gender Inclusive Leadership: Was Führungskräfte tun können

Altbekannte Arbeitspraktiken hinterfragen und verändern
(Kelan 2015)

Heroisches (männliches) Führungsbild in Frage stellen
(Kelan 2015, 2018, Wahl 2014)

Stereotype Wahrnehmungen von Männern und Frauen erkennen
und benennen (Kelan 2015, Wahl 2014)

Andere Männer als Unterstützer gewinnen
(Kelan 2015, 2018, Prime/Moss-Racusin 2009)

Privilegien hinterfragen

Ziel: Unternehmen beim Einbezug männlicher Führungskräfte für Gleichstellungsaktivitäten unterstützen

Gefördert durch das Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Laufzeit vom 01.05.2019 bis 30.04.2021

Projektunternehmen: Helvetia, SBB, Migros Ostschweiz, Feller/Schneider

Projektpartnerschaft mit der Handelszeitung und Schweizer Kader Organisation SKO

Erhebungen

Inter-
ventionen

Toolbox

Transfer und Öffentlichkeitsarbeit

Leaders for Equality
Führungskräfte nutzen Chancen

Männer wollen

Business Case und Fairness

Über 90 % Zustimmung:
Mehr Vorbilder und Rolemodels
Gebot der Fairness
Demographischer Wandel & Fachkräftemangel



Über 80 % Zustimmung:
Ökonomischer Unternehmenserfolg
Gerne in gemischten Teams arbeiten
Besseres Arbeitsklima



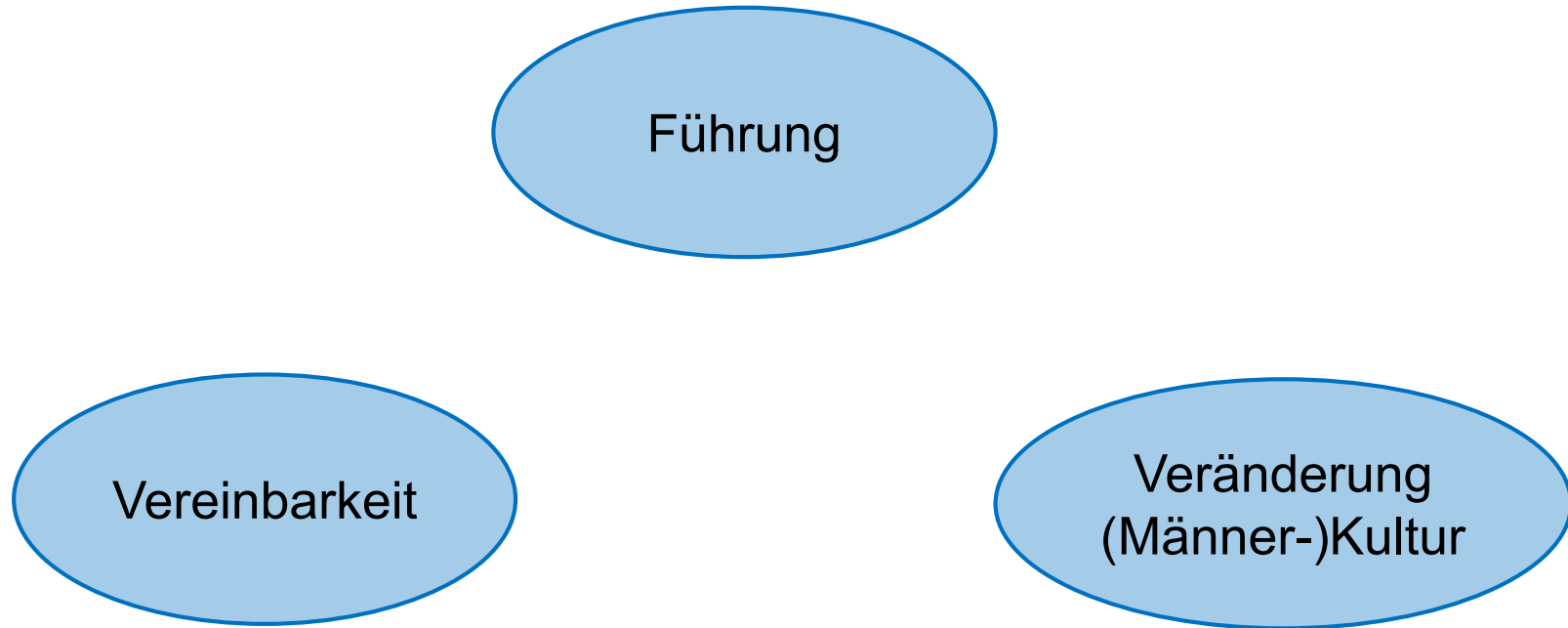
Männer gestalten

WIR müssen die Rahmenbedingungen schaffen,
dass Gleichstellung funktionieren kann



Alle Zitate von Führungskräften aus Diskussionsgruppen im Rahmen des Projektes „Leaders for Equality“

Kernthemen Gruppendiskussionen



Vereinbarkeit als Frauenthema

Oder der Mann macht zu Hause, ist auch eine Entscheidung. Aber einer von beiden muss zu Hause sein. Aber meistens ist es bisher gesellschaftlich die Frau gewesen. Was aber jetzt auch im Wandel ist.



Führen in Teilzeit

Ich finde es ist auch kein Tabu mehr als Teamleiter nur noch 80% zu arbeiten, was vielleicht vor zehn Jahren noch anders gewesen wäre



Alle Zitate von Führungskräften aus Diskussionsgruppen im Rahmen des Projektes „Leaders for Equality“

Universität St.Gallen



Leaders for Equality

Veränderung der (Männer-)Kultur

Die Frage, die man sich stellen muss: Haben wir eine männliche Kultur, wo du als Frau nicht so brillieren, wirken kannst - und wo du dich vielleicht nicht wohlfühlst? Das muss man sich vielleicht überlegen.



Was männliche Führungskräfte tun

Vereinbarkeit fördern

Hohe Zustimmung:

Mobiles Arbeiten / Home-Office ermöglichen
Teilzeit / Job-Sharing ermöglichen
Meetingzeiten vereinbarkeitsfreundlich gestalten



Geringe Zustimmung:

Andere Männer zu Teilzeit ermutigen
Eigene Stellenprozente aus
Vereinbarkeitsgründen reduzieren



Veränderung (Männer-)Kultur

Hohe Zustimmung:

Keine abwertenden Bemerkungen machen

Intervenieren bei Missachtung von Kompetenzen

Intervenieren bei abwertenden Bemerkungen

Frauen in Gespräche reiner Männerrunden einbeziehen

Für Führungspositionen geeignete Frauen direkt
ansprechen

Gezielt geeignete Frauen suchen



Veränderung (Männer-)Kultur

Geringe Zustimmung

Kollegen positives Feedback bei frauenfördernden
Verhalten geben

Partizipation an Aktivitäten für Gleichstellungsthemen

Teilnahme an reinen Männerrunden aus Prinzip
absagen



Ambivalenzen

Frauen müssen sich beweisen

Wenn ich alle Positionen sehe von meiner Frau, die sie erlebt hat:
Es war NIE einfach, sie musste sich IMMER mehr beweisen als die Männer. IMMER. In JEDEM Bereich. Und ich glaube, dass die Frauen es per se in Firmen schwieriger haben.



Alle Zitate von Führungskräften aus Diskussionsgruppen im Rahmen des Projektes „Leaders for Equality“

Universität St.Gallen



Leaders for Equality

Frauen (be-)schützen

Also ich weiß nicht, ich hab mir gedacht, wie das ist, wenn die allein im Führungsteam ist von sechzig Männern...überlebt die dann?

Vielleicht will man sie sogar beschützen? Was dann noch schlimmer wäre.



Frauen ermutigen

Jetzt hat's ja mehr Männer in der Führung, das ist so. Männer müssen jetzt sehr wahrscheinlich einfach, ich sag es mal ein bisschen sinnbildlich, die Frauen an den Ohren nehmen und sagen: «Macht etwas! Kommt, ihr habt Potenzial!» Wir müssen helfen ihnen Mut zu geben weiter zu gehen und zeigen, dass sie willkommen sind in dieser - jetzt noch - Männerwelt.



Alle Zitate von Führungskräften aus Diskussionsgruppen im Rahmen des Projektes „Leaders for Equality“

Universität St.Gallen



20

Leaders for Equality

Augenhöhe

Oft fördern Männer Frauen als wären sie ihre Töchter. Sie sollten sie aber fördern, als ob sie ihre Schwestern wären. Du musst Frauen fördern, nicht so «huschelig, huschelig», sondern du musst sie als Peer anschauen.



Alle Zitate von Führungskräften aus Diskussionsgruppen im Rahmen des Projektes „Leaders for Equality“

Universität St.Gallen



Leaders for Equality

Unsere Sponsoren



UBS



Zürcher
Kantonalbank

Julius Bär



Swiss Re



Universität St.Gallen

Leaders for Equality: Führungskräfte nutzen Chancen

Prof. Dr. Julia Nentwich
Dr. Gabriele Schambach
Nadine Steingruber
Benjamin Wyss

Kontakt

<https://inclusion-tagung.ch/>

+41 (0)71 224 26 38

leadersforequality@unisg.ch

www.leaders4equality.ch