

LEADERS FOR EQUALITY

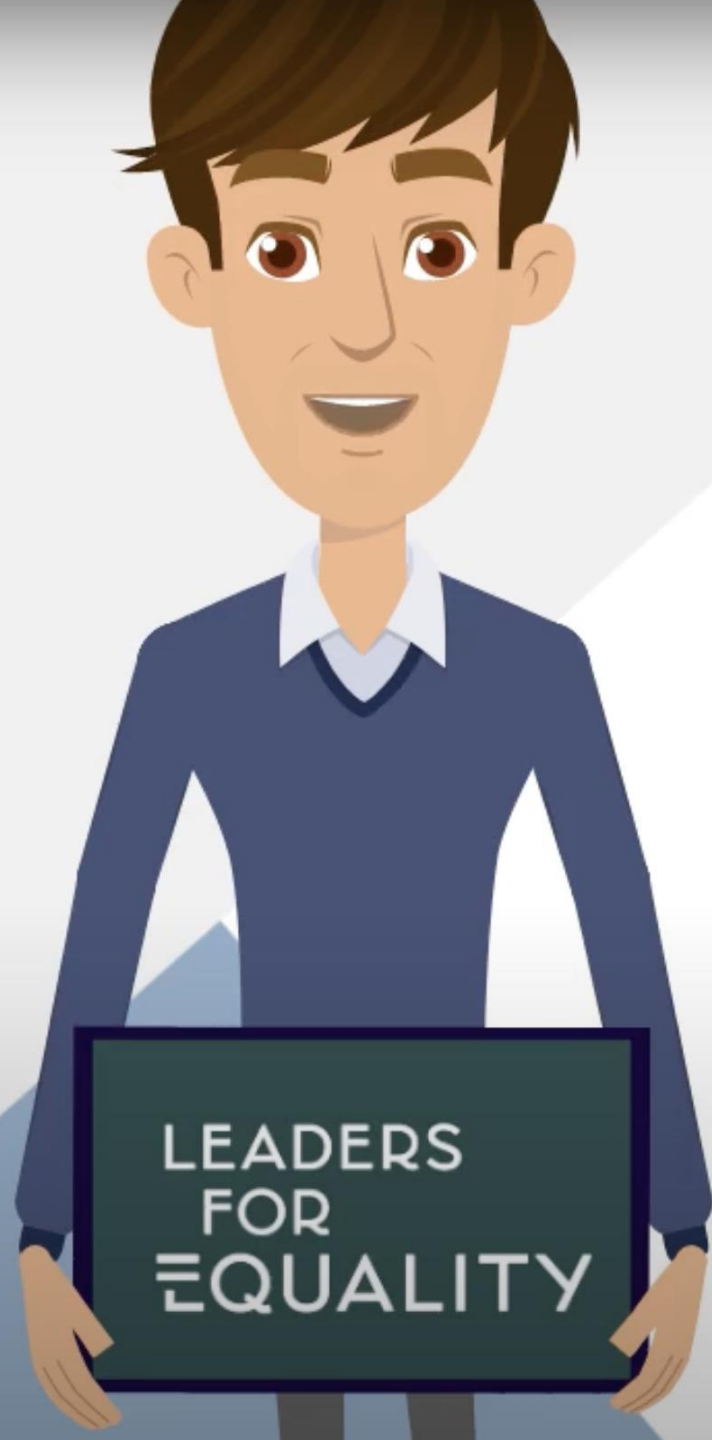
Wie begeistert man
Männer in Führungspositionen,
sich für Gleichstellung
einzusetzen?

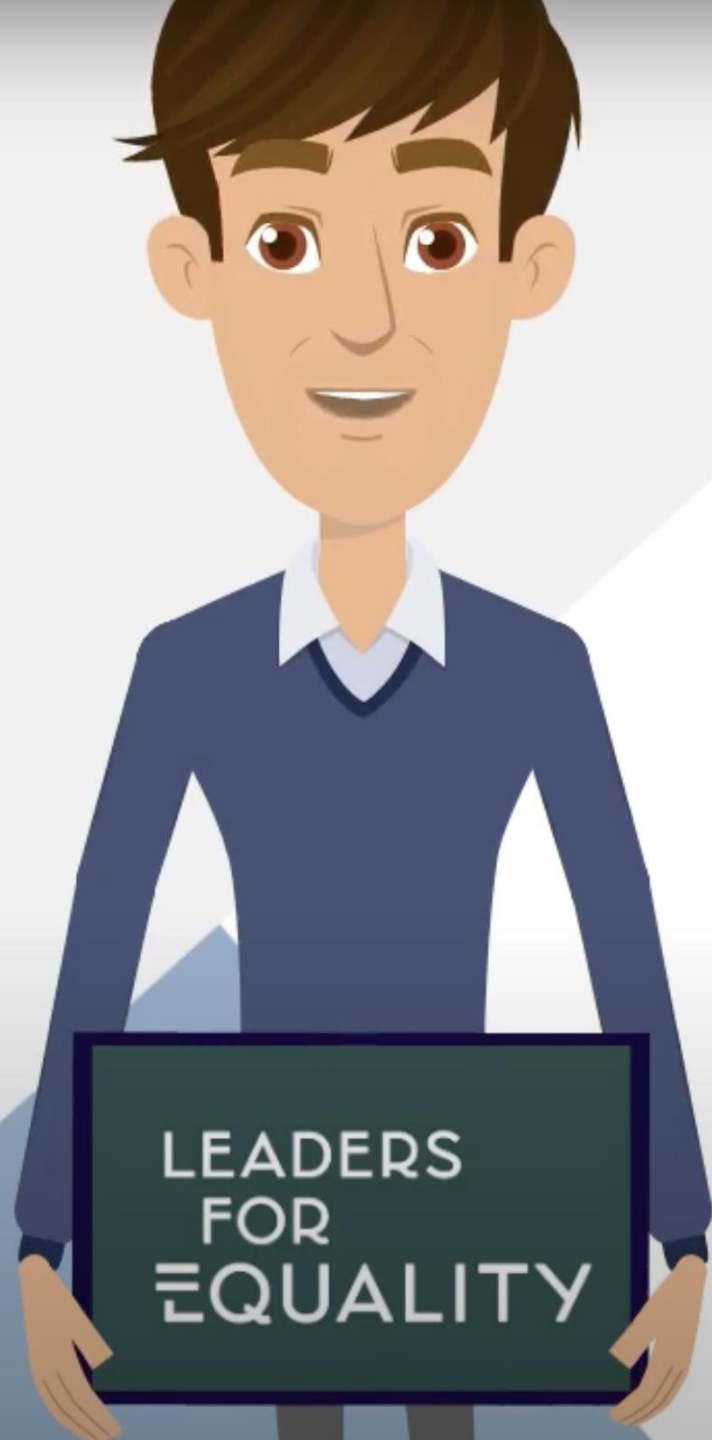
Prof. Dr. Julia Nentwich



Universität St.Gallen







Männer



wollen sich
einsetzen



machen
bereits



haben grosses
Potenzial

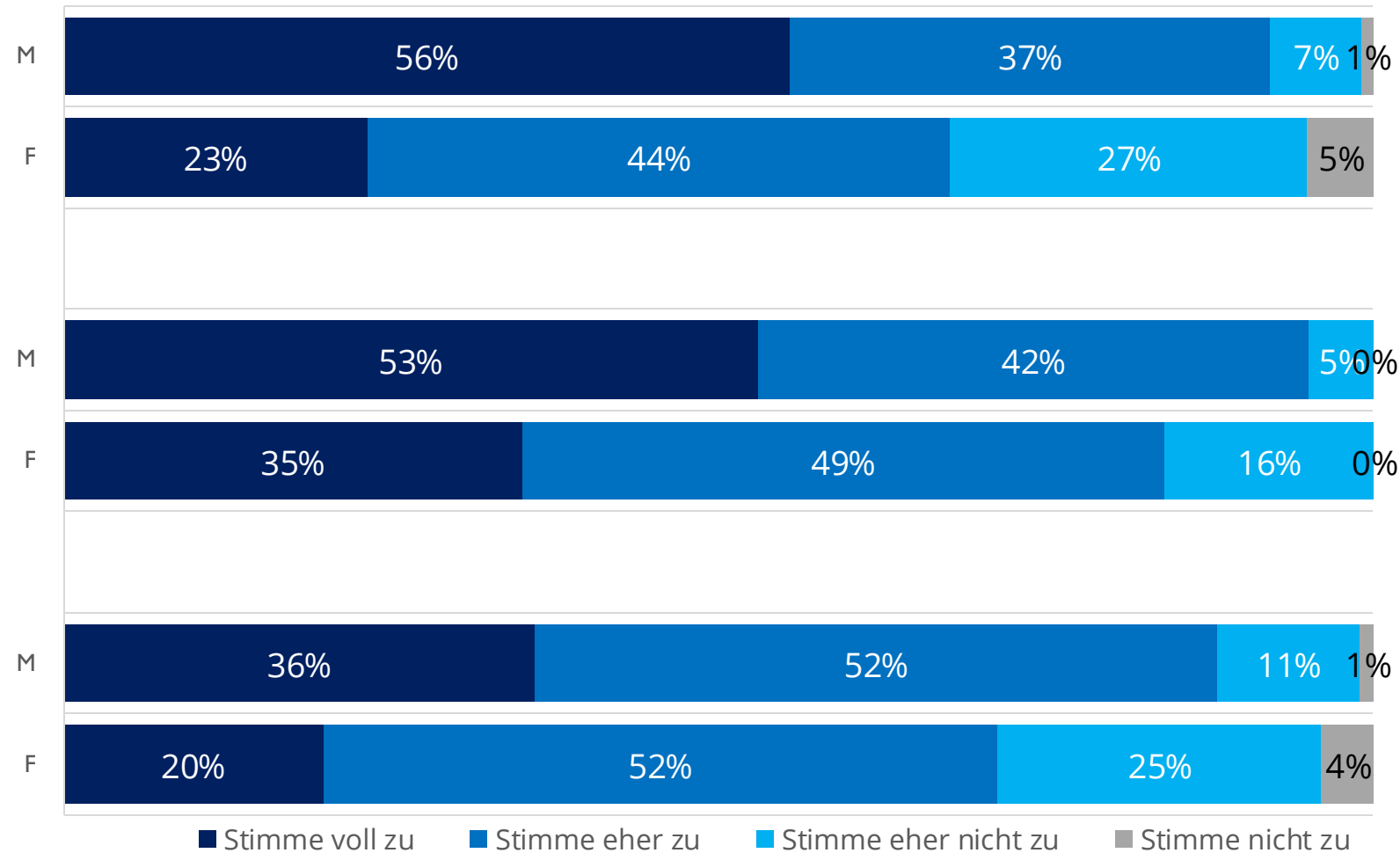
Wie Männer begeistern?

LEADERS
FOR
EQUALITY

1. **Aufrütteln:** Wir haben ein Problem, und es ist nicht klein!



Inklusionsklima: Einbezug in Entscheidungsfindung



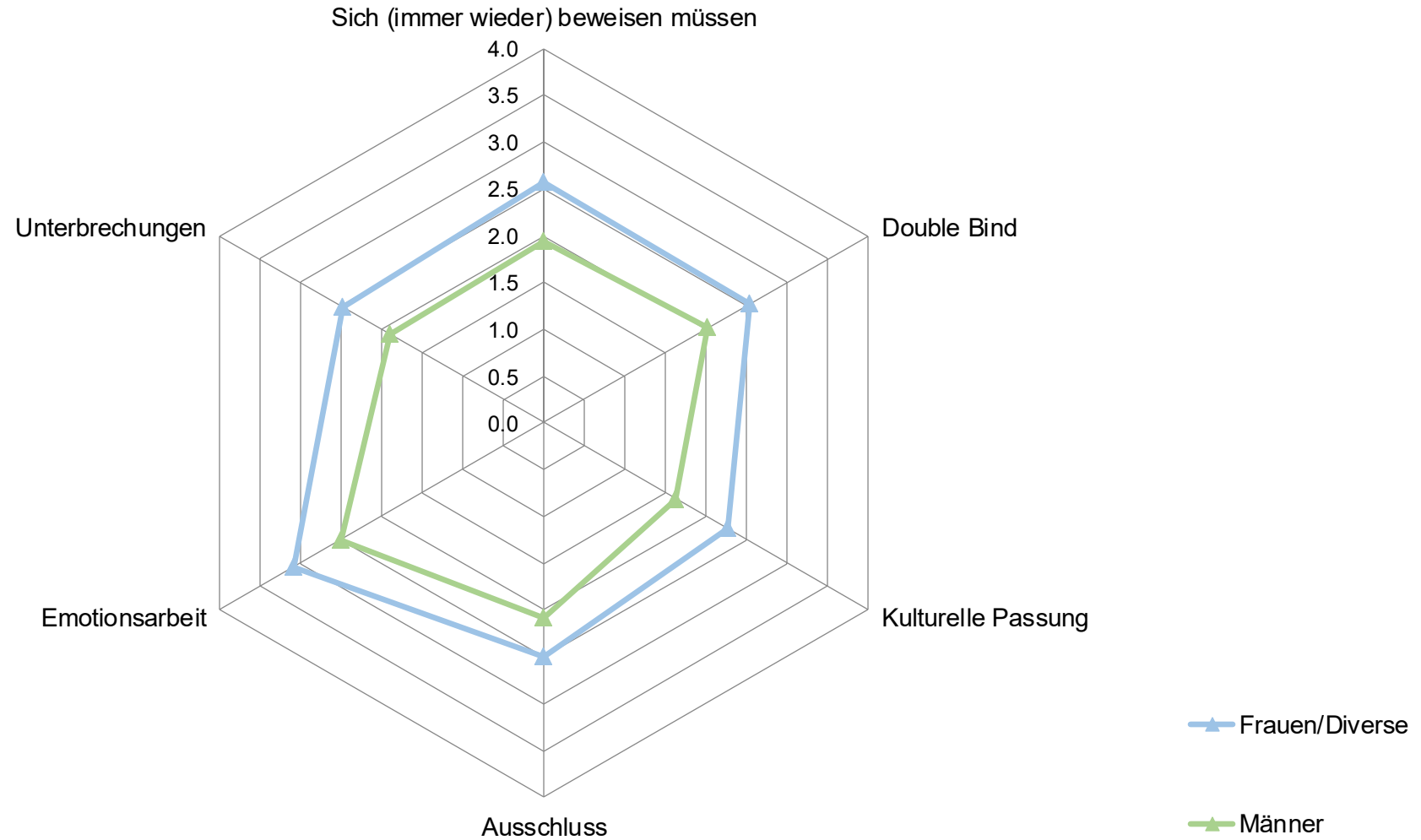
«In meinem Unternehmen werden Mitarbeitende dazu ermutigt, sich einzubringen.»

«In meinem Unternehmen bemüht man sich aktiv darum, Frauen in alle Entscheidungsprozesse einzubeziehen.»

«In meinem Unternehmen werden alle geäußerten Perspektiven ernst genommen, egal, wer sie einbringt.»

(Männer n= 258; Frauen/Divers n= 78)

Bias und Belastungen



Männer und Frauen in Führungspositionen

42% älter 51 Jahre
71% mehr als 5 Jahre im Betrieb
60% haben Kinder
(davon 45% zwei oder mehr)

91% arbeiten Vollzeit

58% der Partner*innen arbeiten
auf 60%-Stellen oder weniger

36% jünger als 41 Jahre
49% weniger als 5 Jahre im Betrieb
63% kinderlos,
häufiger keine Partnerschaft

72% arbeiten Vollzeit –
nur 11% haben 80%-Stellen oder
weniger
66% der Partner*innen arbeiten auf
80%-Stellen oder mehr



n = 824



Universität St. Gallen



n = 364

Wie Männer begeistern?

LEADERS
FOR
EQUALITY

1. **Aufrütteln:** Wir haben ein Problem, und es ist nicht klein.

Ich setze mich für Fairness ein!



Männer bei mir im Unternehmen das so unterschiedlich sehen hätte ich nicht gedacht!



Wie Männer befähigen?

LEADERS FOR EQUALITY

1. **Aufrütteln:** Wir haben ein Problem, und es ist nicht klein!
2. **Lernen:** Das Problem ist ungeheuer komplex!

Was braucht es denn, damit sich etwas ändert?



Ich verstehe gar nicht, warum das so schwierig ist!





Wir müssen reden!

«Ich spreche
männlichen I
Mitarbeite
oder Vorgesetzt
diese Beme
machen, die
auch unbea
Frauen al
sexistisch o
feindlic



Packen wir's!



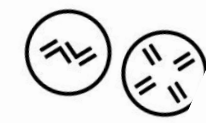
«Ich achte
dass Bespr
so enden, d
und Väter i
von der
Tagesb
abholen u
kö



Wir müssen reden!



«Ich ermögl
in meinem
antwortungs
Teilzeitarbe
oder Job-Sl





Gleichstellungskultur entwickeln



Fairness einfordern



Frauen unterstützen und fördern



Work-Life Integration unterstützen



Gleichstellungskultur entwickeln

Packen wir's an!

«Ich gebe meinen männlichen Kollegen positives Feedback, wenn sie ein frauenförderndes Führungsverhalten zeigen.»



Packen wir's an!

«Ich verteidige Gleichstellungsmaßnahmen in Gesprächen mit Kolleg:innen und Vorgesetzten.»





Fairness einfordern

Wir müssen reden!

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



Wir müssen reden!

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





Frauen unterstützen und fördern

Packen wir's an!

«Ich spreche
geeignete Frauen
direkt an, sich
auf eine Führungs-
position zu
bewerben.»



Packen wir's an!

«Ich erwähne
bewusst die Leistung
von Frauen,
damit diese sicht-
barer werden.»

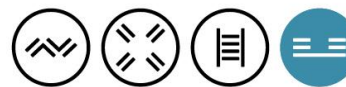




Work-Life Integration unterstützen

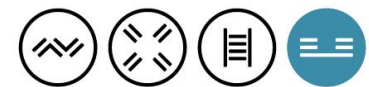
Wir müssen reden!

«Ich ermögliche
mobiles Arbeiten/
Home Office in
meinem Verant-
wortungsbereich.»



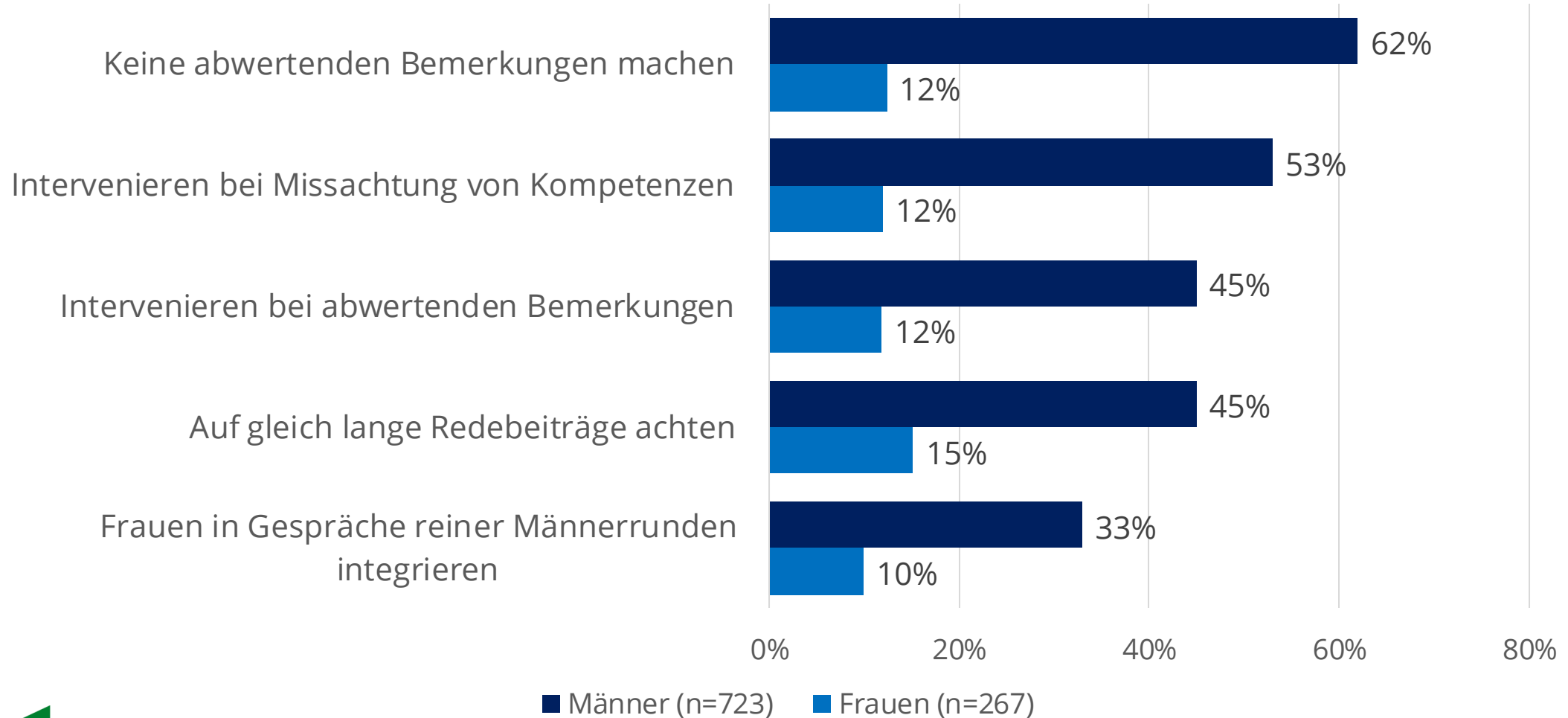
Wir müssen reden!

«Ich ermögliche
in meinem Ver-
antwortungsbereich
Teilzeitarbeit und/
oder Job-Sharing.»





Was Männer tun: Fairness einfordern - Vergleich





Gleichstellungskultur entwickeln

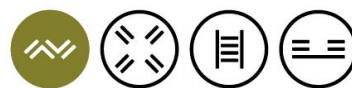
Echt jetzt?

«Ich nehme an
internen
Aktivitäten zu
Gleichstellungs-
themen teil.»



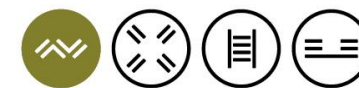
Packen wir's an!

«Ich gebe meinen
männlichen Kollegen
positives Feedback,
wenn sie ein
frauenförderndes
Führungsverhalten
zeigen.»



Packen wir's an!

«Ich verteidige
Gleichstellungs-
massnahmen
in Gesprächen mit
Kolleg:innen
und Vorgesetzten.»





Fairness einfordern

Packen wir's an!

«Ich Sorge dafür,
dass Frauen
in reinen Männer-
runden in das
Gespräch integriert
werden.»



Wir müssen reden!

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



Wir müssen reden!

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





Frauen unterstützen und fördern

Echt jetzt?

«Prestigeträchtige,
interessante
Aufgaben biete ich
einer der Frauen
im Team an.»



Packen wir's an!

«Ich spreche
geeignete Frauen
direkt an, sich
auf eine Führungs-
position zu
bewerben.»



Packen wir's an!

«Ich erwähne
bewusst die Leistung
von Frauen,
damit diese sicht-
barer werden.»





Work-Life Integration unterstützen

Echt jetzt?

«Ich achte darauf, Emails und Telefonanrufe nicht nach Feierabend und/oder in den Ferien zu beantworten.»



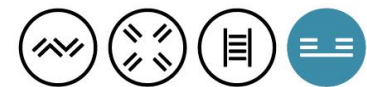
Wir müssen reden!

«Ich ermögliche mobiles Arbeiten/ Home Office in meinem Verantwortungsbereich.»



Wir müssen reden!

«Ich ermögliche in meinem Verantwortungsbereich Teilzeitarbeit und/oder Job-Sharing.»



Wie aktiv werden?

LEADERS
FOR
EQUALITY

1. **Aufrütteln:** Wir haben ein Problem, und es ist nicht klein!
2. **Lernen:** Das Problem ist ungeheuer komplex!
3. **Ausprobieren:** Wir können etwas tun!



Wie wird sich etwas verändern?

LEADERS
FOR
EQUALITY

1. **Aufrütteln:** Wir haben ein Problem, und es ist nicht klein!
2. **Lernen:** Das Problem ist ungeheuer komplex!
3. **Ausprobieren:** Wir können etwas tun!
4. **Dran bleiben,** drüber reden, andere begeistern!



Die Toolbox: leaders4equality.ch



Gleichstellungsengagement männlicher Führungskräfte



Genderinklusive Führungspraktiken



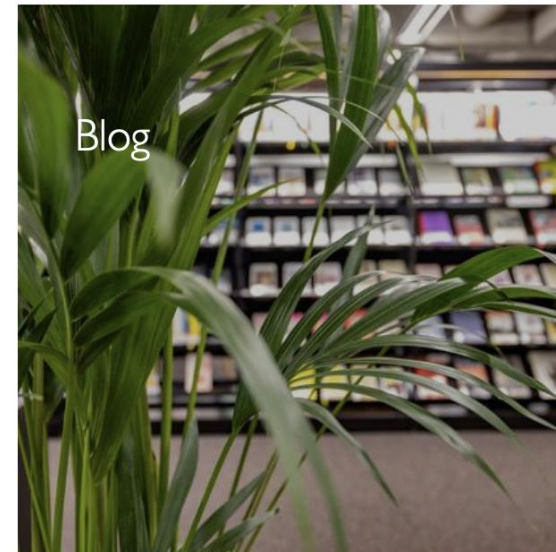
Geschlechterdialoge



Erfahrungen mit Gleichstellung



Gleichstellungs-Poker



Blog