

von Daniela Ekl,
Beraterin Diversity Think Tank Austria



MIT FRAUENPOWER ZUM ERFOLG

Warum Diversity Management und geschlechtergerechte Sprache wichtiger denn je sind.

100 Jahre. So lange dauert es, bis Frauen – basierend auf der aktuellen Veränderungsgeschwindigkeit – in den Bereichen Beschäftigung, Bildung, Gesellschaft und Politik den Männern gleichgestellt sind, wurde für den Global Gender Gap Report errechnet. Global beträgt der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern noch immer 23 %, in der EU sind es rund 16 %, die Frauen pro Stunde weniger verdienen als Männer. Und nicht einmal jedes vierte Vorstandsmitglied der größten Konzerne von insgesamt 44 Ländern, die im „Global Board Diversity Tracker“ durchleuchtet werden, ist eine Frau.

Immer mehr Unternehmen – so auch die voestalpine – setzen auf aktives Diversity Management und bemühen sich so, die Potenziale aller Beschäftigten entsprechend zu nutzen. Im Rahmen eines Diversitätsmanagements werden Rahmenbedingungen laufend kritisch durchleuchtet und angepasst, um ein Mehr an Chancengleichheit zu erzielen.

Aber Diskriminierung findet nicht immer bewusst statt, sondern vielfach unbemerkt. So messen wir etwa Frauen und Männern unterschiedliche Kompetenzen bei und bewerten ihr Verhalten unterschiedlich. Entscheidungs- und durchsetzungsstarken Männern werden z. B. eher Führungskompetenzen zugetraut als Frauen, die sich ebenso verhalten. Die so genannte „Repräsentativitätsheuristik“, eine von über 175 bekannten unbewusst-

ten Vorannahmen, lässt uns Führungskräfte stets mit einem imaginären Prototyp einer Führungskraft vergleichen. Und das ist in der Regel ein durchsetzungs- und entscheidungsstarker Mann. Solche prototypischen Vorstellungen sind es auch, die Mädchen eher dazu bewegen, sich für soziale Berufe zu interessieren als für technische.

Diese unbewussten Vorannahmen und stereotypen Vorstellungen – im Englischen „Unconscious Bias“ – zu erkennen, zu verstehen, wo diese im Betrieb auftreten, und zu wissen, wie man diese Effekte etwa in der Personalauswahl oder bei Beförderungen verringern kann, ist ein wesentlicher Beitrag zu echter Chancengleichheit. Aber auch das bewusste Nutzen von geschlechtergerechter Wort- und Bildsprache hat Anteil daran, dass sich künftig wirklich alle angesprochen fühlen, anstatt immer nur mitgemeint zu sein.

Mit dem Diversity Campus unterstützt der Diversity Think Tank Austria Unternehmen, u. a. die voestalpine, bei der wirkungsvollen Schulung und Sensibilisierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Themen rund um Diversität, Inklusion und Gleichbehandlung.

