

DIE ZUSAMMENARBEIT ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

UND WIE KANN MAN

EFFEKTIV ZUSAMMENARBEITEN?

Was ist die Zusammenarbeit zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter?

Wenn Personen aller Geschlechter:
 (1) eine gegenseitige Rechenschaftspflicht für die Förderung der Gleichstellung und Inklusion aller Geschlechter übernehmen
 (2) zusammenarbeiten, um in einen Kulturwandel zu investieren und ihn zum Nutzen aller voranzutreiben

Laden Sie [Zusammenarbeit zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter: was, warum und wie](#) herunter, um mehr darüber zu erfahren.



BEI DER ZUSAMMENARBEIT ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER GEHT ES UM FOLGENDE FORMEN DER ARBEIT:



INTERN

EXTERN

Durch Weiterbildung, Reflexion und Selbstbeobachtung lernen wir, wie wir denken, uns verhalten und die Welt betrachten.

Beispiel

Denken Sie über Ihre eigenen Vorurteile und die Art und Weise nach, wie Sie möglicherweise unbeabsichtigt Stereotypen über Frauen und Männer am Arbeitsplatz aufrechterhalten.

Ergreifen Sie Maßnahmen, die auf interner Arbeit basieren, um sinnvolle Veränderungen für eine bessere Gleichstellung der Geschlechter zu erzielen.

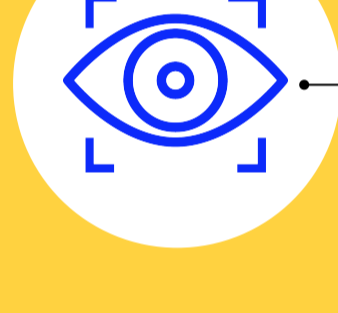
Beispiel

Treten Sie mit frischgebackenen Eltern (aller Geschlechter) in Kontakt und erkundigen Sie sich, wie es ihnen geht und wie Sie sie in dieser neuen Lebensphase unterstützen können.

WERDEN SIE EIN*E

PARTNER*IN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

IN 4 SCHRITTEN



1 Machen Sie sich klar, dass das Geschlecht für alle eine Rolle spielt.

- Wir alle werden von unserem Geschlecht beeinflusst. Die uns auferlegten Normen und Erwartungen prägen unser Leben und unsere Möglichkeiten auf viele unterschiedliche Weisen.
- „Geschlechterfragen“ sind für alle Geschlechtergruppen relevant. Wir alle tragen eine Mitschuld an der Geschlechterungleichheit, nicht nur Menschen aus bestimmten Gruppen.

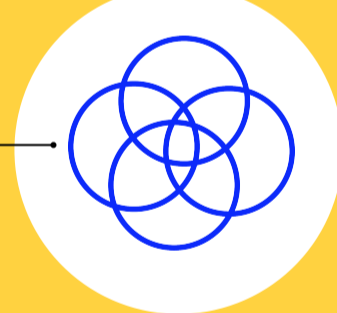
Beispiel: Viele Männer leiden unter sozialem Druck und der Annahme, dass sie der Haupternährer sein müssen.

Handeln: Achten Sie auf Situationen, in denen andere oder Sie selbst Annahmen auf Grundlage des Geschlechts einer Person treffen. Denken Sie darüber nach, wie diese Annahmen Ihr Verhalten und das Verhalten anderer zueinander beeinflussen.



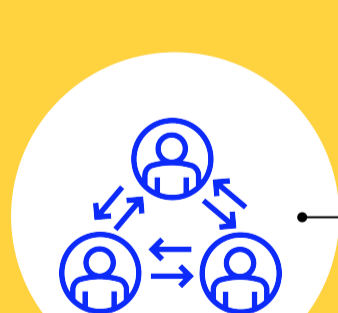
2 Erkennen Sie die intersektionale Natur von Geschlechtern an und fördern Sie die Gleichstellung aller Geschlechter.

- Geschlechtsspezifische Vor- und Nachteile werden davon abgeleitet, wie sich das Geschlecht mit anderen sozialen Kategorien überschneidet. Dieser Rahmen wird **Intersektionalität** genannt.
- Wir können unsere eigenen intersektionalen Perspektiven sowie unser Bewusstsein für die Identitäten anderer nutzen, um eine Beziehung zu den Menschen um uns herum herzustellen.



Beispiel: Schwarze Männer erleben oft eine andere Form der Maskulinität als weiße Männer. Daher könnten schwarze Männer ihre Erfahrungen nutzen, um auf sinnvolle Art und Weise mit schwarzen Kollegen in Verbindung zu treten, die sich sowohl mit Fragen des Geschlechts als auch der ethnischen Zugehörigkeit am Arbeitsplatz auseinandersetzen.

Handeln: Üben Sie Rücksichtnahme im Umgang mit anderen, indem Sie die Art und Weise berücksichtigen, wie ihre verschiedenen Identitäten Einfluss auf ihre Erfahrungen und Perspektiven haben.



3 Beteiligen Sie sich an multidirektionalen Maßnahmen.

- Partner*innen, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern, arbeiten zum Wohle aller Menschen unterschiedlicher Geschlechter zusammen. Es sind also nicht nur die Männer, die ausschließlich zum Vorteil von Frauen, Transpersonen und nicht binären Menschen aktiv werden.
- Wir müssen nicht nur selbst Zusammenarbeit fördern, sondern sie auch von anderen ausgehend akzeptieren - selbst, wenn es schwierig ist.

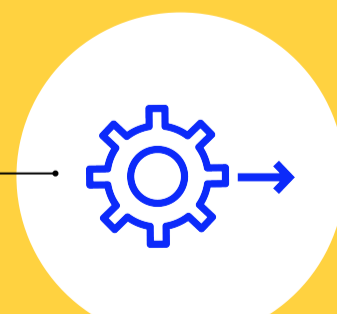
Beispiel: Eine Cisgender-Frau kann mit einer*em Transgender-Kolleg*in in Kontakt treten und sich erkundigen, wie es ihm bzw. ihr geht, und dabei lernen, wie sie ihr Gegenüber am besten unterstützen kann.

Handeln: Versuchen Sie, mit Menschen eines anderen Geschlechts in Kontakt zu treten, um herauszufinden, wie Geschlechternormen deren Leben und deren Berufserfahrung beeinflussen.



4 Übernehmen Sie Verantwortung für Ihr eigenes Lernen und für eigene Verhaltensänderungen.

- Partner*innen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter übernehmen die Verantwortung für Maßnahmen, die die Erfahrungen der Menschen, mit denen sie zusammenarbeiten, verbessern.
- Wir müssen darauf achten, Normen, Vorurteile und Prozesse - unsere eigenen miteingeschlossen - zu hinterfragen, indem wir den Status quo mit Blick auf Geschlecht und Intersektionalität in Frage stellen.



Beispiel: Frauen in Führungspositionen können sich die Probleme jüngerer Kolleg*innen anhören (z. B. den Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten) und ihre jeweilige Position dafür nutzen, die Unternehmenspolitik zum Besseren zu verändern.

Handeln: Nehmen Sie sich fünf Minuten am Tag Zeit und denken Sie darüber nach, was Sie darüber gelernt haben, wie der Status quo ein System der Geschlechterungleichheit verstärkt und wie Sie das hinterfragen können.

