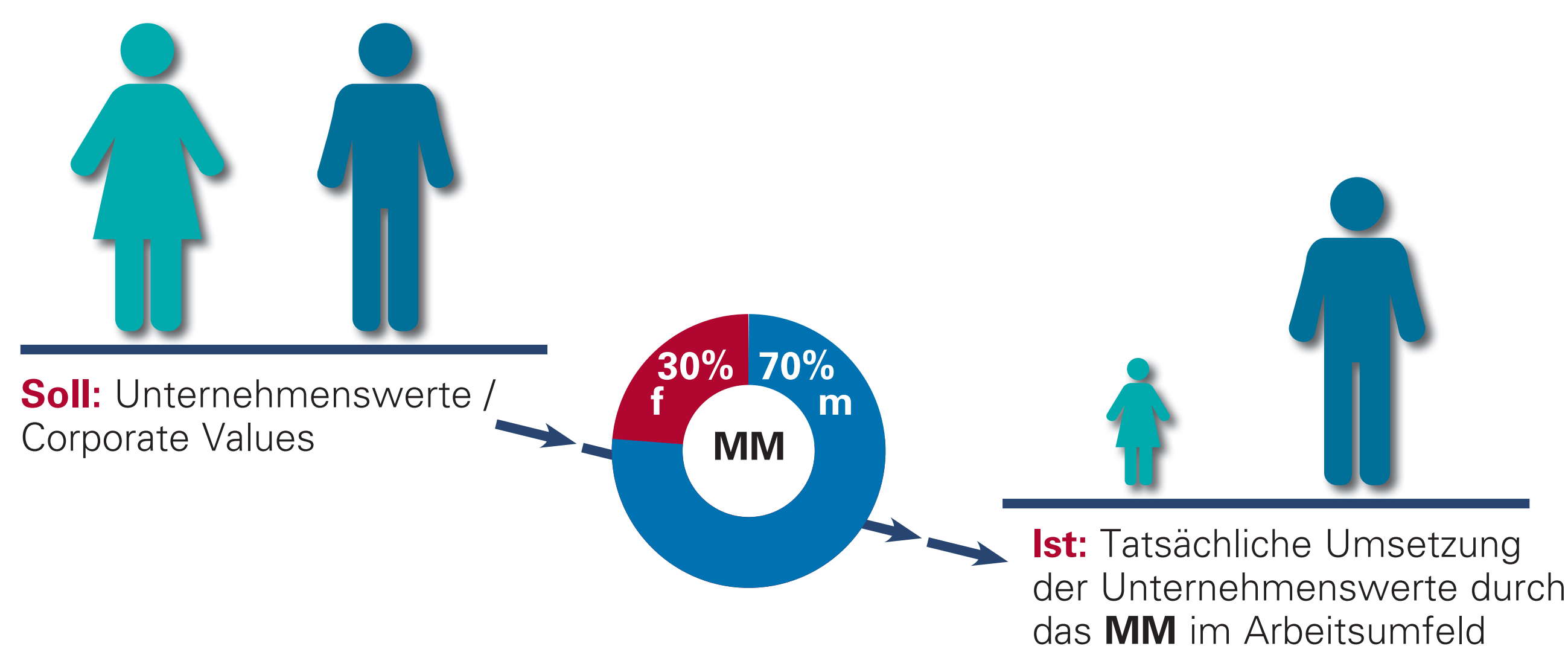


# MÄNNER WIRKEN MIT IM PROZESS DER GLEICHSTELLUNG VON MANN UND FRAU

## Die Bedeutung des Mittleren Managements für Gender Parity in einer Organisation

### AUSGANGSSITUATION

Auch wenn die meisten CEOs die Gleichstellung von Mann und Frau befürworten, unterstützen nur 13% des Mittleren Managements (MM) diesen Prozess. Sie sind sich ihrer Aufgabe zur Umsetzung der vom Top Management vorgegebenen strategischen Ausrichtung nicht bewusst (McKinsey 2012).



### STUDIE VON ELISABETH KELAN

In welchen Wirkungsbereichen können Männer des Mittleren Managements (MM) Gender Inclusive Leadership (GIL) zeigen?

<b>Methode:</b>	Job Shadowing mit 3 Männern des MM	360°-Interviews mit 23 MitarbeiterInnen der Probanden
	130 h Beobachtung / 1 Woche pro Person	1.100 Minuten Interview-Aufzeichnungen
<b>Fokus:</b>	<b>Subtile Mikro-Praktiken im Arbeitsalltag erkennen, die die Gleichstellung beeinflussen.</b>	

### VIER WIRKUNGSBEREICHE

#### 1. Wertschätzung und Ermutigung von Frauen

- Sicherstellen, dass ihre Skills von anderen bemerkt werden.
- Bestrebt sein, dass Frauen Gelegenheit zur Förderung ihrer Karriere ergreifen.

#### 2. Sich für den Erfolg von Initiativen zur Gleichstellung einsetzen

- Solche Initiativen unterstützen und dafür gerade stehen.
- Sicherstellen, dass andere Menschen die Bedeutung solcher Initiativen erfassen.

#### 3. Übliche Praktiken am Arbeitsplatz hinterfragen

- Gender-Spezifische Redensarten erkennen, um Ausgrenzungen zu meiden.
- Familiäre Verpflichtungen offen angeben und denen ohne Ausreden nachgehen.

#### 4. Gender Bias sich selbst und anderen bewusst machen

- Andere Menschen taktvoll darauf aufmerksam machen.
- Potentielle Gender Bias in Situationen erkennen und entgegenhandeln.

**Abkürzungen:**  
MM Mittleres Management  
GIL Gender Inclusive Management

#### Literatur:

T. Bentley und S. Clayton (1998), Profiting from Diversity

M. Detweiler (2011), Wieviel Vielfalt verträgt die Organisation?, diversitas – Zeitschrift Managing Diversity und Diversity Studies

ISGP Institute for Studies in Global Prosperity (2009), Advancing Toward Equality of Women and Men, [www.globalprosperity.org/documents/ISGP\\_Advancing\\_Toward\\_the\\_Equality\\_of\\_Women\\_and\\_Men.pdf?2ddadabc](http://www.globalprosperity.org/documents/ISGP_Advancing_Toward_the_Equality_of_Women_and_Men.pdf?2ddadabc), 12.08.2016

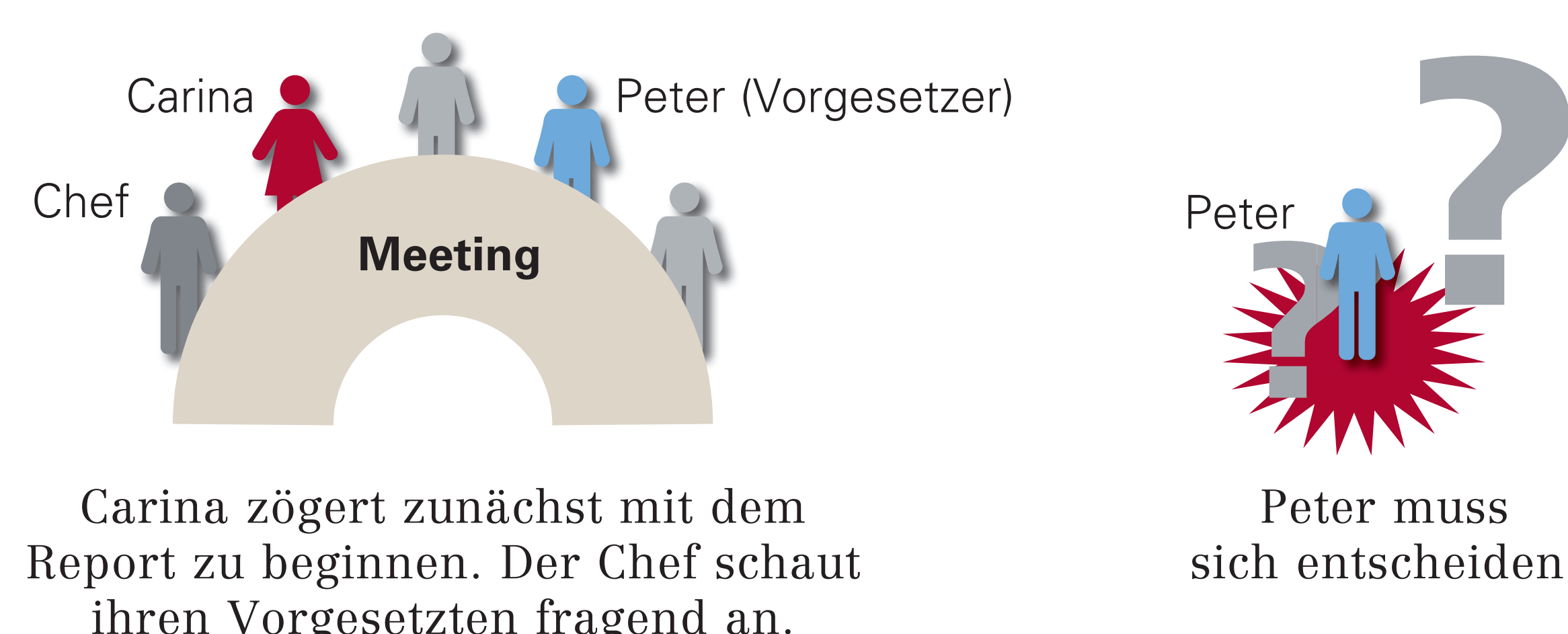
E. Kelan (2015), Linchpin – Men, Middle Managers and Gender Inclusive Leadership, Cranfield University, School of Management, [www.cranfield.ac.uk/som/research-centres/global-centre-for-gender-and-leadership/gender-inclusive-leadership](http://www.cranfield.ac.uk/som/research-centres/global-centre-for-gender-and-leadership/gender-inclusive-leadership), 12.08.2016

D. Rastetter (1998), Männerbund Management, ZfP

**Visualisierung:**  
designkultur-wiesbaden.de

**Kontakt:**  
Detweiler Training & Seminars  
Dr. Mitra Detweiler  
Platanenweg 9  
63303 Dreieich  
Tel: 06103 - 30 33 583  
Fax: 06103 - 69 71 16  
mdetweiler@detset.com  
www.detset.com

### BEISPIEL ZU WIRKUNGSBEREICH 4:



**Welches Verhalten kommt Gender Inclusive Leadership (GIL) am nächsten?**

- A Peter ergreift das Wort und berichtet selbst.
- B Peter sagt: „Du bist dran, Carina.“
- C Peter schaut Carina an und wartet, bis sie beginnt.

### SCHLUSSFOLGERUNGEN:

Die Resultate zeigen, dass gerade Männer des MMs durch die Entwicklung von Praktiken im Arbeitsalltag (GIL) die Gleichstellung von Frauen und Männern voranbringen können. Dazu sind bestimmte Fähigkeiten erforderlich:

- **Selbst-Reflexion betreiben**  
Sie setzen sich regelmäßig mit ihrem Führungsstil auseinander, wen sie in bestimmten Situationen ausgegrenzt bzw inkludiert haben und suchen nach Alternativen, um in der nächsten Situation besser Inclusive Leadership zu praktizieren.
- **Empathie für Andersartigkeit entwickeln**  
Sie überwinden die Neigung, nur mit ähnlich denkenden und handelnden Personen zusammenzuarbeiten. Sie wenden sich bewusst jenen zu, die „anders“ sind als sie selbst.

### OFFENE FRAGEN:

- Wie können Männer des Mittleren Managements für Gender Inclusive Leadership motiviert werden?
- Wie können Männer (und Frauen) motiviert werden, über Maskulinität (Femininität) zu reflektieren und diese vielleicht neu zu definieren? Welche systemimmanenten Zwänge würden sie dabei entdecken?
- Wie können Männer und Frauen den Prozess der Gleichstellung in einer konstruktiven und integrativen Weise angehen?